

## فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران

### Burnout and Psychological Health in High School Teachers

Shahnaz Mohammadi, PhD  
Teacher Training University

دکتر شهناز محمدی  
دانشگاه تربیت معلم

#### Abstract

The relationships between burnout variables and psychological health variables in high school teachers were examined in this study. The Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach & Jackson, 1981) and the Symptom Check List (SCL-90-R; Derogatis, 1975) were administered to 137 female and 163 male high school teachers in Tehran selected by the stratified random sampling method. Pearson's product-moment correlation coefficient was used for data analyses. Results indicated significant positive correlations between job burnout variables, including emotional exhaustion and depersonalization, and psychological health variables, including obsessive-compulsiveness, interpersonal sensitivity, depression, anxiety, hostility, phobic anxiety, paranoid ideation, and psychoticism. There was a significant negative correlation between loss of personal accomplishment (as a burnout variable) and all the psychological health variables among male teachers. Implications of the findings are discussed and suggestion for future research is given.

**Key words :** Job burnout, psychological health, high school teacher.

#### چکیده

روابط بین متغیرهای فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران دبیرستانهای تهران در این پژوهش، بررسی شد. فهرست فرسودگی مازلاچ (MBI : مازلاچ و جکسون، ۱۹۸۱) و فهرست تجدیدنظر شده نشانه‌های روانی (SCL-90-R، دروگاتیس، ۱۹۷۵) در ۱۳۷ زن و ۱۶۳ مرد از دبیران شاغل در دبیرستانهای تهران که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، اجرا شد. برای تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون به کار رفت. نتایج همبستگیهای مثبت معنادار بین متغیرهای فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی و شخصیت زدایی، با متغیرهای سلامت روانشناختی شامل شکایت‌های جسمانی، وسواس بی‌اختیاری، حساسیت در روابط بین فردی، افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، هراس، افکار پارانویید و روان گسستگی را در زنان و مردان نشان دادند. افزون بر این، بین فقدان تحقق شخصی (به منزله یک متغیر فرسودگی) و همه متغیرهای سلامت روانشناختی در دبیران مرد، همبستگی منفی و معنادار مشاهده شد. استلزامهای این یافته‌ها و پیشنهادهایی برای پژوهشهای آینده مورد بحث قرار گرفت.

**واژه‌های کلیدی :** فرسودگی شغلی، سلامت روانشناختی، دبیر.

Contact information : email: smohammadi777@yahoo.com

## مقدمه

(...)، روانی (مانند افسردگی، خشم و ...) و رفتاری (مانند افت کاری و غیبت و ...) ظاهر شود (راسل، التمیر و ونولزن، ۱۹۸۷).

فرسودگی شغلی ناشی از واکنش به تنیدگی، پیامدهای زیانباری بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان به غیبت زیاد کارکنان، تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد فقدان روزافزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلال‌های روانی و جسمانی نمایان می‌شوند. برای فایق آمدن بر این مشکلات باید با تنیدگی‌های روانی و فرسودگی مقابله کرد. راهبردهای مختلفی برای پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی در منابع مختلف گزارش شده‌اند. اهمیت این پژوهش در برجسته‌ساختن ابعاد مختلف فرسودگی در جامعه فرهنگیان است.

نخستین بار فرودنبگر (۱۹۷۴) فرسودگی شغلی را تعریف کرده است. فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است.

فرسودگی شغلی فقط به منزله خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعتهای بیداری او نیز سرایت می‌کند (هرشن سن و پاور، ۱۹۷۵ / ۱۳۷۴).

تنیدگی و فشارهای عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع و 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 و فرد خستگی مداوم، پرخاشگری، بدگمانی، منفی‌بافی، بدبینی، عصبانیت، زود رنجی و بی‌حوصلگی را تجربه می‌کند، با کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌رود و خود را در بن‌بست می‌بیند (سعادت، ۱۳۷۵).

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان ادعان کرد که دنیای ما دنیای سازمانهاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمانهاست. به عبارت دیگر، انسانها به کالبد سازمان جان می‌دهند. بی‌تردید، نیروی انسانی کارآمد و خود انگیخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدفهای برنامه‌ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی و اجرای موفقیت‌آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالابودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می‌برد (گرین‌هاو، ۱۹۷۵).

میزان شیوع تنیدگی شغلی<sup>۱</sup> در سطح وسیع و تأثیر این تنیدگی در بروز بیماریهای روان‌تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی موجب شده‌اند که توجه به فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> و مطالعه آن به طور فزاینده‌ای گسترش یابد. به گونه‌ای که سازمان بهداشت جهانی<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) اعلام کرده است، ۹۰٪ از جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند، و معتقدند که شغل شان در جهت اهداف زندگی آنها نیست و ۷۵٪ از افراد به دلیل عدم رضایت شغلی به دنبال کمکهای روانپزشکی هستند. هر حرفه‌ای با تنیدگی همراه است اما تنیدگیهای برخی از مشاغل بیشتر است. این امر معلول نوع وظایف و مسؤولیتهای اینگونه مشاغل است. حرفه معلمی و تدریس نیز از جمله مشاغل پرتنیدگی است؛ جنبه‌های منفی شغل معلمی، حقوق ناکافی، عدم وجود والدین و مدیران حمایت‌کننده از جمله عوامل تنیدگی‌زا برای معلمان است. یکی از پیامدهای این تنیدگیها، فرسودگی شغلی است که می‌تواند به شکل نشانه‌های جسمانی (مانند سردرد، زخم معده و

تماس با مراجعان، روابط با همکاران، مدیران و سرپرستان و عوامل تنیدگی‌زای سازمانی مانند تراکم کار، مقررات اداری و فشار کار نام برد.

مرحله دوم یعنی فشار روانی<sup>۴</sup> با مؤلفه‌های روانشناختی (حرمت خود، خستگی هیجانی)، جسمانی (سردرد و خستگی) و رفتاری (استفاده از الکل، مشکلات خانوادگی) همراه است. این مرحله با مؤلفه خستگی هیجانی مازلاچ مطابقت دارد.

مرحله سوم که مرحله مقابله دفاعی است براساس آثار فرایند فرسودگی روانی و چگونگی کیفیت کمک به مراجعان از سوی فرد مشخص می‌شود. مقابله دفاعی با تغییر در بازخورد و رفتار مانند سرزنش کردن مراجعان به خاطر خطاهای خود، فقدان علاقه و همدردی نسبت به آنان و متأثر نشدن از درد و رنج دیگران همراه است. فرد از طریق مقابله دفاعی تلاش می‌کند مانع از دست دادن انرژی هیجانی شود و در نتیجه با افراد دیگر به صورت یک شیء، یا یک شماره برخورد می‌کند و نه به عنوان یک شخصیت انسانی (چرنیس، ۱۹۹۲). این مرحله با مؤلفه شخصیت‌زدایی مازلاچ متناظر است.

در ایران نیز پژوهشهایی در مورد فرسودگی شغلی انجام شده‌اند. این پژوهشها که به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (بدری گروگی، ۱۳۷۴؛ بهنیا، ۱۳۷۹؛ بابلی، ۱۳۷۹؛ دهموری، ۱۳۷۳)، پرستاران و مشاغل پزشکی (عبدی، ۱۳۷۳؛ پیامی بوساری، ۱۳۷۴) پرداخته‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که در این گروهها فرسودگی شغلی رایج است.

سلامت روانی افراد نیز از ویژگیهای مهم و مؤثر در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است. اغلب پژوهشهای اخیر در قلمرو بررسی تنیدگیهای ناشی از کار این نکته را آشکار کرده‌اند که بسیاری از بیماریهای متداول بیش از آنکه ناشی از میکروبیها و ویروسها باشند بر اثر فقدان سازش و ایجاد فشار به وجود می‌آیند (سلیه، ۱۹۸۰).

تنیدگی ممکن است به صورت عصبانیت، اضطراب، حساسیت نقش، افکار بیهوده و حتی بیماریهای جسمانی

مازلاچ (۱۹۸۲) با اتخاذ یک روی‌آورد مبتنی بر پژوهش در قلمرو فرسودگی شغلی کوشیده است تا شرایطی را که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند روشن سازد. تحقیقات مازلاچ و جکسون (۱۹۸۱) نشان دادند که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است و از سه مؤلفه مرتبط با هم تشکیل شده است: تحلیل رفتگی یا خستگی هیجانی<sup>۱</sup> که به از دست رفتن انرژیهای عاطفی شخص مربوط است و در این حالت سطح انگیزش فرد در اثر فرسودگی کاهش می‌یابد.

دومین مؤلفه فرسودگی شغلی شخصیت‌زدایی<sup>۲</sup> است که در حرفه‌های خدمات انسانی در تعامل با مردم به عنوان یک شیء و اغلب براساس برچسبهای مورد استفاده آشکار می‌شود. معلمان با فرسودگی شغلی در بُعد شخصیت‌زدایی نسبت به دانش‌آموزان خود بازخوردهای منفی، بدبینانه و خصومت‌آمیز دارند. پزشکان با فرسودگی شغلی در بُعد شخصیت‌زدایی، بیماران خود را به صورت یک شیء می‌بینند، درد او را احساس نمی‌کنند و بیمار خود را با نوع بیماری، شماره اتاق و تخت و ... می‌شناسند. سومین مؤلفه فرسودگی شغلی احساس «فقدان تحقق شخصی»<sup>۳</sup> است. به نظر مازلاچ این مؤلفه به منزله کاهش احساس موفقیت فردی است؛ فرد احساس می‌کند که عملکرد وی همراه با موفقیت نیست. به عبارت دقیقتر، عملکرد یا موفقیت ادراک شده جانشین عملکرد یا موفقیت واقعی می‌شود.

مازلاچ، شافلی و لیتز (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند: حجم زیاد کار، میزان مهار عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزشهای فرد و محیط کار.

در روی‌آورد تبادلی چرنیس (۱۹۹۲) حرکت به سوی فرسودگی شامل چند مرحله است: در مرحله اول یعنی مرحله تنیدگی، منابع تنیدگی موجد فرسودگی متعدد هستند و می‌توان از عوامل تنیدگی‌زای فردی مانند انتظارات، انگیزش و عوامل تنیدگی‌زای بین فردی مانند

1. emotional exhaustion  
2. depersonalization

3. loss of personal accomplishment  
4. strain

معلمان مرتبط‌اند. در پژوهش دیگری که تنیدگی وابسته به شغل و افسردگی در پزشکان تحت آموزش در بخش‌های فوریت‌های پزشکی در سه کشور استرالیا، انگلستان، و آمریکا را مقایسه کردند، ارتباط مشخص بین بروز تنیدگی شغلی و افسردگی مشاهده شد (حسینی، ۱۳۷۸).

همچنین رضایی (۱۳۷۳) در پژوهش خود دریافت که یک چهارم از معلمان ایرانی دچار تنیدگی شدید هستند. این یافته‌ها نشان دادند که مشکلات مالی مهمترین منبع تنیدگی و فرسودگی شغلی رایجترین نشانه تنیدگی در بین معلمان است.

از آنجا که محیط حرفه‌ای، نوع کار، افراط یا تفریط در کار، چگونگی تطبیق فرد با محیط کار و ... به منزله منابع فشارهای حرفه‌ای محسوب می‌شوند، هدف این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد مختلف فرسودگی شغلی بر سلامت روانشناختی معلمان است چرا که شناخت این ابعاد می‌تواند در مهار و پیشگیری فرسودگی شغلی در جامعه مورد بررسی سودمند باشد.

در این پژوهش فرضیه‌های زیر آزمون می‌شوند:

۱- بین مؤلفه خستگی هیجانی فرسودگی شغلی با متغیرهای سلامت روانشناختی همبستگی مثبت وجود دارد.

۲- بین مؤلفه شخصیت‌زدایی فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانشناختی همبستگی مثبت وجود دارد.

۳- بین مؤلفه فقدان تحقق شخصی فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانشناختی همبستگی مثبت وجود دارد.

## روش

با توجه به آنکه در پژوهش حاضر رابطه بین متغیرهای مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد، پژوهش حاضر از نوع همبستگی است.

جامعه این پژوهش شامل کلیه دبیران علوم پایه (فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی، ریاضی) دبیرستان‌های

ظاهر شود. این عوامل بر اطمینان به خود و عملکرد افراد نیز تأثیر مخرب دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که منبع تنیدگی حرفه‌ای و سازمانی به عواملی مانند شغل فرد، نقش سازمانی فرد، ساختار و جو سازمانی، جریان پیشرفت حرفه‌ای، روابط حرفه‌ای و یا رویارویی با کار بستگی دارد (استورا، ۱۹۹۱ / ۱۳۷۷).

تاکنون تعاریف متفاوتی از سلامت روانشناختی<sup>۱</sup> ارائه شده‌اند: فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، احساس راحتی و آسایش، یکپارچگی شخصیت، شناخت خود و محیط و جز آن. بررسی تعاریف مختلف سلامت روانشناختی نشان می‌دهد که بین اندیشمندان و صاحب‌نظران اتفاق نظر وجود ندارد. برخی از نظریه‌پردازان مانند آلپورت<sup>۲</sup>، فروم<sup>۳</sup>، راجرز<sup>۴</sup>، مازلو<sup>۵</sup>، اریکسون<sup>۶</sup>، یونگ<sup>۷</sup> و فرانکل<sup>۸</sup> به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازند. این روانشناسان در تلاش برای غنا بخشیدن به شخصیت انسان هستند و بازخورد منحصر به فردی در خصوص تحول روانی و کمال انسانی عرضه می‌کنند (شولتز، ۱۳۶۷/۱۹۶۸). در مقابل، گروه دیگر در تعریف سلامت روانشناختی به رفتار نابهنجار یا بیماری روانی متوسل می‌شوند و سپس نتیجه می‌گیرند که سلامت روانشناختی در واقع مساوی با فقدان بیماری روانی است. بدیهی است سلامت افراد تنها به سلامت جسمانی محدود نمی‌شود و جنبه‌های روانی و اجتماعی زندگی آنان را نیز در بر می‌گیرد. بهداشت روانی پایه و بنیاد بهزیستی و عملکرد مؤثر انسانها و چیزی فراتر از عدم وجود اختلال روانی است.

بررسیها نشان می‌دهند که تنیدگی شغلی با بیماری روانی و مشکلات روانی ارتباط مثبت دارد (اسریواستاوا، ۱۹۹۱). برای مثال کوپر (۱۹۹۰) دریافت که معلمان زن و مرد در مقایسه با افراد دیگر جامعه سطوح بالاتری از اضطراب و افسردگی را تجربه می‌کنند. سیدمن و زاگر (۱۹۹۱) نیز نشان دادند که بسیاری از مشکلات روانی و جسمانی (مانند دردها و افسردگی) با فرسودگی شغلی

1. psychological health  
2. Alpport, G.  
3. Fromm, E.

4. Rogers, C.  
5. Maslow, A.  
6. Erikson, E.

7. Jung, G.  
8. Frankl, V.

پرسشنامه مذکور را مورد تجدیدنظر قرار دادند و فرم نهایی آن را فهرست تجدیدنظر شده نشانه‌های مرضی (SCL90-R) نامیدند. این فهرست شامل ۹۰ سؤال پنج درجه‌ای (هیچ، کمی، تا حدی، زیاد و خیلی زیاد) است. نمره بالا در این آزمون بر فقدان سلامت روانی اشاره دارد.

نشانه‌های مرضی که توسط این پرسشنامه سنجیده می‌شوند شامل ۹ بُعد هستند: شکایتهای جسمانی، وسواس بی‌اختیاری، افسردگی، حساسیت در روابط بین فردی، اضطراب، پرخاشگری، هراس، افکار پارانوییدی و روان گسستگی.

دراگوتیس، مورو، فتینگ، فتینگ و هالد، ۱۹۸۴ (نقل از پولادی‌ری‌شهری، ۱۳۷۴) ضرایب روایی<sup>۴</sup> همزمان ابعاد نه‌گانه این آزمون را با پرسشنامه چند وجهی مینه سوتا<sup>۵</sup> (MMPI)، در دامنه ۰/۳۶ تا ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند. همچنین میرزایی (۱۳۵۹) و جابری (۱۳۷۲) روایی و اعتبار فهرست تجدیدنظر شده نشانه‌های مرضی (SCL90-R) را بررسی کرده‌اند. مقایسه سنجشها، نتایج بسیار مشابهی را با نتایج بدست آمده در ایالات متحده امریکا در بر داشته و اعتبار این آزمون در بیشتر مقیاسها بیش از ۰/۸ بوده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی استفاده شد.

#### یافته‌ها

در جدولهای ۱ و ۲ همبستگی بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانشناختی در دبیران زن و مرد نشان داده شده است.

این یافته‌ها با تأیید فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نشان می‌دهند که بین مؤلفه‌های خستگی هیجانی و شخصیت‌زدایی فرسودگی شغلی و متغیرهای روانشناختی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (به استثنای اضطراب). یافته‌ها این نکته را نیز آشکار کردند که بین فقدان تحقق شخصی و اغلب متغیرهای سلامت روانشناختی همبستگی معنادار وجود ندارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

تهران بود. این افراد متأهل و دارای حکم استخدام رسمی با ۵ سال سابقه خدمت بودند. نمونه مورد بررسی متشکل از ۳۰۰ دبیر بود (۱۳۷ زن و ۱۶۳ مرد) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از مناطق بیست‌گانه تهران انتخاب شدند.

برای ارزشیابی میزان فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاچ<sup>۱</sup> و برای سنجش سلامت روانشناختی از فهرست تجدیدنظر شده نشانه‌های مرضی<sup>۲</sup> استفاده شد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی که توسط مازلاچ و جکسون (۱۹۸۱) ساخته شده است، ۲۲ ماده دارد و به سنجش فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد. این پرسشنامه بویژه برای سنجش و پیشگیری از پدیده فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مختلف مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می‌شود. آزمودنیها برای پاسخگویی به هر یک از مواد پرسشنامه از دو نوع دستورالعمل پیروی می‌کنند؛ از یکسو، فراوانی دفعاتی که احساس فرسودگی شغلی را در جنبه‌های سه‌گانه تجربه کرده‌اند و از سوی دیگر، میزان شدتی را که در مورد هر یک از ماده‌های فرسودگی احساس کرده‌اند، مشخص می‌کنند.

مازلاچ<sup>۵</sup> و جکسون (۱۹۸۱) پیشنهاد می‌کنند که بهتر است از روش فراوانی استفاده شود. در پژوهش حاضر نیز پاسخ آزمودنیها به هر یک از ماده‌ها براساس دستورالعمل فراوانی بود. مازلاچ و جکسون (۱۹۸۱) اعتبار درونی<sup>۳</sup> زیر مقیاسهای خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی را به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹، ۰/۷۱، گزارش کردند. همچنین ایوانیکی و شواب (۱۹۸۱) اعتبار درونی مؤلفه‌های خستگی هیجانی را ۰/۹۰، شخصیت‌زدایی را ۰/۷۶ و فقدان تحقق شخصی را ۰/۷۶ به دست آوردند.

فرم اولیه فهرست تجدیدنظر شده نشانه‌های مرضی به وسیله دراگوتیس، لیپمن و کووی (۱۹۷۳) تهیه شده است. دراگوتیس، مورو، فتینگ، فتینگ و هالد، (۱۹۸۴)

1. Maslach Burnout Inventory

2. Symptom Check List (SCL 90-R)

3. internal reliability

4. validity coefficient

5. Minnesota Multiphasic Personality Inventory

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین متغیرهای فروودگی شغلی و سلامت روانشناختی در بین دبیران مرد

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱- خستگی هیجانی	-											
۲- شخصیت زدایی	**۰/۵۷۷	-										
۳- فقدان تحقق شخصی	**۰/۳۴۲	**۰/۲۹۷	-									
۴- شکایت جسمانی	**۰/۴۵۳	**۰/۳۸۹	**۰/۲۰۸	-								
۵- وسواس بی‌ختیاری	**۰/۴۱۳	**۰/۴۱۲	**۰/۱۹۴	**۰/۸۳۲	-							
۶- حساسیت در روابط بین فردی	**۰/۴۱۴	**۰/۵۳۰	**۰/۱۹۴	**۰/۷۱۰	**۰/۷۷۲	-						
۷- افسردگی	**۰/۴۳۵	**۰/۴۴۲	**۰/۱۹۹	**۰/۸۰۸	**۰/۸۲۱	**۰/۸۱۶	-					
۸- اضطراب	**۰/۴۰۶	**۰/۳۸۲	**۰/۱۷۴	**۰/۷۸۳	**۰/۷۷۵	**۰/۷۷۰	**۰/۷۸۳	-				
۹- پرخاشگری	**۰/۴۶۰	**۰/۵۴۶	**۰/۲۳۵	**۰/۶۶۶	**۰/۶۹۸	**۰/۷۷۱	**۰/۶۷۱	**۰/۶۹۶	-			
۱۰- هراس	**۰/۳۲۷	**۰/۳۶۹	**۰/۱۸۶	**۰/۷۵۷	**۰/۶۹۰	**۰/۷۴۶	**۰/۷۰۵	**۰/۷۱۳	**۰/۶۲۷	-		
۱۱- افکار پارانوئید	**۰/۴۱۶	**۰/۴۵۵	**۰/۲۳۹	**۰/۶۴۱	**۰/۶۶۴	**۰/۷۷۴	**۰/۶۸۰	**۰/۶۷۱	**۰/۶۴۹	**۰/۶۰۹	-	
۱۲- روان گسستگی	**۰/۳۱۲	**۰/۴۵۲	**۰/۱۲۳	**۰/۶۰۲	**۰/۵۹۶	**۰/۷۲۹	**۰/۶۸۶	**۰/۶۸۱	**۰/۶۳۶	**۰/۷۰۲	**۰/۶۴۲	-

\* p < /۰۵

\*\* p < /۰۱

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای فروودگی شغلی و سلامت روانشناختی در بین دبیران زن

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱- خستگی هیجانی	-											
۲- شخصیت زدایی	**۰/۳۷۴	-										
۳- فقدان تحقق شخصی	**۰/۲۷۶	**۰/۲۷۳	-									
۴- شکایت جسمانی	**۰/۳۸۲	**۰/۳۰۳	**۰/۱۸۳	-								
۵- وسواس بی‌ختیاری	**۰/۳۶۰	**۰/۱۱۶	**۰/۱۳۰	**۰/۷۰۸	-							
۶- حساسیت در روابط بین فردی	**۰/۴۰۹	**۰/۴۴۴	۰/۱۱۱	**۰/۷۷۲	**۰/۶۹۸	-						
۷- افسردگی	**۰/۲۷۹	**۰/۳۰۸	**۰/۰۵۱	**۰/۷۳۴	**۰/۷۵۲	**۰/۸۲۳	-					
۸- اضطراب	**۰/۳۴۰	**۰/۲۷۴	۰/۱۰۸	**۰/۷۶۲	**۰/۷۱۶	**۰/۷۶۳	**۰/۷۶۰	-				
۹- پرخاشگری	**۰/۲۸۳	**۰/۲۱۰	۰/۱۰۶	**۰/۵۶۸	**۰/۵۹۴	**۰/۶۶۸	**۰/۶۴۶	**۰/۶۱۰	-			
۱۰- هراس	**۰/۲۶۱	۰/۱۴۵	۰/۰۷۵	**۰/۵۶۸	**۰/۵۹۸	**۰/۶۶۸	**۰/۶۴۰	**۰/۶۶۰	**۰/۶۴۴	-		
۱۱- افکار پارانوئید	**۰/۲۴۴	**۰/۲۳۰	۰/۰۷۷	**۰/۶۴۲	**۰/۶۲۶	**۰/۷۲۶	**۰/۷۳۷	**۰/۶۳۱	**۰/۵۵۹	**۰/۵۶۱	-	
۱۲- روان گسستگی	**۰/۲۸۵	**۰/۲۳۰	۰/۰۹۹	**۰/۵۸۳	**۰/۶۵۹	**۰/۶۷۰	**۰/۶۷۶	**۰/۷۶۰	**۰/۶۳۸	**۰/۷۱۶	**۰/۶۵۸	-

\* p < /۰۵

\*\* p < /۰۱

شغلی از یکسو، و بین مؤلفه شخصیت‌زدایی فروودگی شغلی با متغیرهای سلامت روانشناختی، از سوی دیگر، نشان می‌دهد که نمره بالا در زیر مقیاسهای خستگی

بحث و تفسیر  
تأیید فرضیه‌های اول و دوم پژوهش، مبنی بر وجود همبستگی مثبت بین مؤلفه خستگی هیجانی فروودگی

برابر مشکلات روانی با اتخاذ نقش بیمار یا به عبارت دیگر، خود بیمارپنداری و طلب کردن خدمات مراقبتی، واکنش نشان دهند. مشکلات روانی ممکن است اثری مستقیم و زیانبخش بر فرایندهای بدنی داشته باشند و موجب بروز بیماری شوند. نتایج به دست آمده مبنی بر وجود همبستگی مثبت بین مؤلفه‌های خستگی هیجانی و شخصیت‌زدایی با اختلالهای روانی با پژوهشهای کوباسا (۱۹۷۹)؛ مورگان و کرهیل (۱۹۸۵)؛ کوپر (۱۹۹۰)؛ اسریواستاوا (۱۹۹۱) و سیدمن و زاگر (۱۹۹۱) همسو است و نشان می‌دهد که تنیدگیهای ناشی از شرایط حرفه‌ای تأثیر به‌سزایی بر سلامت جسمانی و روانی افراد دارند، چون فرسودگی شغلی ناشی از تنیدگیهای مداوم، موجب کاهش قدرت سازش‌یافتگی افراد با عوامل تنیدگی می‌شود.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت معلمانی که نسبت به شغل خویش و مؤلفه‌های گوناگون آن مانند ماهیت کار، سرپرستی، حقوق ماهانه، ترفیعات و همکاران خود بازخورد مثبت دارند، در مواجهه با مشکلات گوناگون اجتماعی و سازگاری با محیط پیرامون خود، بین رفتارهای مختلف خویش تعادل برقرار می‌کنند و رفتاری موزون و منطقی از خود نشان می‌دهند.

از آنجا که شرایط کار و محیط مدرسه، بر رضایت و توانمندیهای افراد تأثیر دارد، هر چه محیط برانگیزاننده‌تر باشد رضایت آنان نیز افزایش می‌یابد. عوامل زیادی در ایجاد محیط مناسب و رضایت‌بخش دخالت دارند. ایجاد نزدیکی و یکرنگی بین افراد، رعایت زمانهای استراحت و کلاس درس، رسیدگی به امور شخصی، توجه به شایستگیهای افراد و تأمین مالی آنان از جمله عواملی هستند که می‌توانند به افزایش رضایت شغلی دبیران و کاهش تنیدگی شغلی کمک کنند و زمینه مساعدی را برای تأمین سلامت روانی آنها به وجود آورند.

این پژوهش تنها در دبیران علوم پایه دبیرستانهای شهر تهران به اجرا در آمده است. به نظر می‌رسد اجرای پژوهش در معلمان سطوح ابتدایی و راهنمایی سودمند خواهد بود.

هیجانی و شخصیت‌زدایی، سلامت روانی افراد را در معرض خطر قرار می‌دهد. افزایش میزان خستگی هیجانی موجب کاهش قدرت سازگاری فرد در برابر عوامل تنیدگی‌زا و در نتیجه، سبب پیدایش نشانه‌های رفتاری و جسمانی می‌شود. همچنین نمره بالا در زیر مقیاس شخصیت‌زدایی، شکل‌گیری و گسترش نوعی بازخورد منفی و بروز پاسخهای هیجانی نا درست در ارتباط با افراد و محیط زندگی فرد را در پی دارد و در نهایت می‌تواند به اختلالهای روانی بیانجامد. وجود رابطه بین مؤلفه فقدان تحقق شخصی و سلامت روانشناختی را می‌توان براساس تردیدی که در مورد کارایی این زیر مقیاس در ارتباط با موقعیتهای تنیدگی‌زای شغلی وجود دارد، تبیین کرد. برای مثال، شیروم (۱۹۸۹) بدین نتیجه رسیده است که زیر مقیاس فقدان تحقق شخصی ممکن است در چهارچوب نظری درماندگی آموخته شده و افسردگی بیش از واکنشهای مربوط به تنیدگی سودمند باشد. به طور کلی لی<sup>۱</sup> و آشفورث<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) نقل از بدری گرگویی، (۱۳۷۴) پی بردند که شخصیت‌زدایی و خستگی هیجانی بیش از بُعد فقدان تحقق شخصی با تنیدگی روانشناختی و فیزیولوژیکی مرتبط است. خستگی هیجانی مهمترین زیر مقیاس آزمون مازلاچ است. گارمن (۲۰۰۱) خستگی هیجانی را قلب نیمرخ فرسودگی شغلی می‌داند. مازلاچ و لیتز (۱۹۹۷) معتقدند اگر بخواهیم وجه مثبت خستگی هیجانی را در نظر داشته باشیم، باید واژه انرژی را معادل آن قرار دهیم. این امر به این معناست که وقتی فردی در آزمون مازلاچ نمره بالایی در خستگی هیجانی کسب می‌کند با کاهش انرژی روبه‌روست. شیروم (۱۹۸۹) نیز مدعی است که خستگی مهمترین بُعد فرسودگی شغلی است. مازلاچ، شافلی و لیتز (۲۰۰۱)، لی، آشفورث و جمیسون (۱۹۹۶) نیز در یک فراتحلیل نظر فوق را تأیید می‌کنند. با توجه به توضیحات ارائه شده اهمیت بُعد خستگی هیجانی مشخص می‌شود. مشکلات روانی ممکن است فرد را وادار به انجام رفتاری کنند که برای سلامت او خطرآفرین باشد. ممکن است برخی از افراد در

منابع

- شولتز، د. (۱۳۶۷). روانشناسی کمال، الگوهای شخصیت سالم. ترجمه گ. خوشدل. تهران: نشر نو. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۶۸).
- عبدی، ه. (۱۳۷۳). بررسی میزان تنیدگی ناشی از کار و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش مراقبتهای ویژه شهر یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- میرزایی، ر. (۱۳۵۹). بررسی میزان اعتبار و پایایی آزمون SCL-90-R در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- هرشن سن، د. و پاور، پ. د. (۱۳۷۴). مشاوره بهداشت روانی، نظریه و عمل. ترجمه م. ت. منشی طوسی. مشهد. آستان قدس رضوی. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۷۵).
- 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. (1975). The SCL-90-R. Baltimore : Clinical Psychometric Resaerch.
- Deragotis, L. R., Lipman, R. S., & Covey, A. A. (1973). SCL-90 : 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 Epidem*, 15-27.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Garman, A. (2001). Staff burnout and patient satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 235-241.
- Greenhave, J. H. (1975). Mental health performance. *Journal of Applied Psychology*, 59, 722-726.
- Iwanicki, E. F., & Schwab, R. L. (1981). A cross-validation study of the Maslach Burnout Inve-
- استورا، ج. ب (۱۳۷۷). تنیدگی یا استرس : بیماری جدید تمدن، ترجمه پ. دادستان. تهران: رشد (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۱).
- بابلی، ع. (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستانهای پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله ای آنها. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۷ (۲۶)، ۶۰-۴۴.
- بدری گرگویی، ر. (۱۳۷۴). سندرم روانشناختی و فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزمهای مقابله. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- بهینیا، غ. (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی و خشنودگی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی در دبیران مرد و دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه استان خوزستان در سال تحصیلی ۷۸-۷۷. اهواز: شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان.
- بولادی ری شهری، ا. (۱۳۷۴). بررسی رابطه عوامل فشارزایی روانی با عملکرد شغلی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پیامی بوساری، م. (۱۳۷۴). بررسی وضعیت حمایتیهای اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران و مراقبتهای ویژه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- جابری، پ. (۱۳۷۲). بولتن و راهنمای آزمون SCL-90-R. تهران: انستیتو روانپزشکی تهران.
- حسینی، ا. (۱۳۷۸). تحلیل قوای بدنی و روانی ناشی از کار و روشهای پیشگیری از آن. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۱ (۲)، ۲۵-۱۵.
- دموری، د. (۱۳۷۳). عوامل تعدیل کننده رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط در مدیران وزارت راه و ترابری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و مدیریت دانشگاه تهران.
- رضایی، ع. (۱۳۷۳). بررسی میزان شیوع، منابع و علائم تنیدگی در میان معلمان ایرانی. مجموعه مقالات اولین سمینار تنیدگی. چاپ اول. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- سعادت، ا. (۱۳۷۵). تأثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی. مجله دانش مدیریت، ۳۳ و ۳۴، ۳۱-۲۵.



- 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.
- Russel D. W., Altmaier, E., & Vanvelzen, 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.
- Selye, H. (1980).** Guide to stress research (Vol. 1). New york: Van Nostr and Reinold.
- Shirom, A. (1989).** Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 26-48. New York: Wiley.
- Srivastava, A. (1991).** Moderating effect of coping on the relationship between stress and performance. *Psychological Studies, 36*, 192-197.
- ntory. *Educational and Psychological Measurement, 41*, 1167-1174.
- Kobasa, S. C. (1979).** Stressful life events, personality, and health : An inquiry into hardness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 1-11.
- Lee, C., Ashforth, S. J., & Jamieson, L. R. (1996).** The effects of type a behavior dimension and optimism on coping strategy, health and performance. *Journal of Organizational Behaviour, 14*, 143-157.
- Maslach, C. (1982).** *Burnout: The cost of caring.* Englewood Cliffs, Now Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981).** *Maslach Burnout Inventory Research Edition Manual.* CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997).** *The truth about burnout.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001).** Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.