

رابطه باورهای انگیزشی، خود مدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه در شهر دزفول

امین مرادنژاد^۱، ناهید افشاری^۲

۱- مربی، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، دزفول

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی شخصیت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دزفول

چکیده:

استادان دانشگاه‌ها الگوی رفتاری برای همه به ویژه دانشجویان هستند. آنان در اعماق ذهنی فراگیران نفوذ می‌کنند و شخصیت فردی و اجتماعی آنان را شکل می‌دهند. هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط باورهای انگیزشی، خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه در شهر دزفول می‌باشد. پژوهش حاضر به روش توصیفی - پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش اساتید دانشگاه‌های آزاد و پیام نور در شهر دزفول در مهرماه ۱۳۹۸ بوده‌اند. نمونه پژوهش به حجم ۵۰ نفر از این اساتید انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه‌های: انگیزه پیشرفت، سبک‌های تفکر، پرسشنامه شوخ طبعی، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) بوده است. بر اساس یافته‌ها چون سطح معناداری $P = 0/007$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 5\%$) از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می‌شود نتیجه می‌گیریم بین باورهای انگیزشی، خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین لازم است در این خصوص فنون و ویژگی‌های مورد نیاز شناسایی و تبیین شود تا مورد استفاده همه اساتید، مدیران و دانشجویان در راستای پیشرفت فرهنگی و آموزشی قرار گیرد. **واژگان کلیدی:** باورهای انگیزشی، خودمدیریتی روانی، شوخ طبعی، فرسودگی شغلی، اساتید دانشگاه

مقدمه:

در هر سازمانی، منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به اهداف ایفا می کنند و در صورتی که این سازمان، مانند دانشگاه، سازمانی به شدت منبع محور باشد، دستیابی به اهداف، تنها از طریق تکیه بر توانایی های منابع انسانی آن محقق می شود. در میان گروههای مختلف انسانی اساتید نقش بسیار مهمی در دستیابی به اهداف می توانند ایفا کنند. آموزش از وظایف اصلی دانشگاه هاست و در واقع، استاد مهم ترین رکن آن است (شریفی نیک و همکاران، ۱۳۹۲). نقش اساتید در رسیدن به دانش مرجع، به عنوان هدف عالی دانشگاه، بسیار اساسی است. شاید به جرئت بتوان گفت: اولین و مهم ترین منابع برای پرورش نیروی انسانی سالم و کارآمد در توسعه فرهنگی و علمی دانشگاه ها، اطلاعات (دانش) و اعضای هیأت علمی (استادان) به عنوان ارکان اصلی دانشگاه ها برای تغییر رفتار دانشجویان هستند (قاسم نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

به مثابه افراد شاغل در هر سازمانی، اساتید دانشگاه ها نیز با استرس ها و فشارهای فراوانی در محیط کاری مواجه هستند که نتیجه ی بی بدیل آن بروز فرسودگی شغلی در این قشر پرزحمت می باشد. فرسودگی شغلی نوعی اختلال است که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی، ایجاد می شود و نشانه های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). بر اساس نظریه فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۵) فرسودگی شغلی نشانگانی است که از سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی کاهش یافته تشکیل شده است. خستگی عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد در اثر کار با افراد را نشان می دهد. این بعد از فرسودگی شغلی نشان دهنده تأثیر بنیادی مؤلفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است (مسلج، ۲۰۰۱). همچنین یکی از عواملی که در ارتباط با ارتقا سلامت روان معلمان دارای اهمیت فراوان است، شوخ طبعی^۱ است. در این رابطه روانشناسان بر نقش شوخ طبعی در سازگاری مقابله با استرس آورها و رابطه ی آن با سلامت روان تأکید کرده اند. البته شوخ طبعی یک مفهوم چند بعدی است که هم میتواند سلامت روان را بهبود بخشد و هم میتواند تهدید کننده ی سلامت روان باشد. شوخ طبعی مکانیزم دفاعی توسعه یافته ای است که به افراد کمک میکند تا با تعارض های هیجانی یا عوامل فشارزای بیرونی از طریق اهمیت دادن به جنبه های طنزآمیز و سرگرم کننده مقابله کنند. (راهنمای تشخیصی و آماری اختلال های روانی^۲، 1994، به نقل از رف^۳، 2006).

¹ Sense of humor

² Diagnostic and statistical Manual of Mental Disorder (DSM-IV)

³ Ref

شوخی طبیعی، درد جسمی و ذهنی را کاهش می‌دهد. (بگ^۱، 1996، بری^۲، ۲۰۰۴) و پیامدهای مثبتی در بردارد که از آن میان میتوان به خشنودی، رضامندی، سازگاری با ناتوانی‌های جسمی، خرسندی از زندگی، مقابله با استرس و محافظت شخص در برابر بیماری‌هایی مثل سرطان و دیابت و... اشاره کرد. (مارتین و همکاران، 2003، فریل^۳، 2004، اریکسون و فلدستین^۴، 2006). از طرف دیگر منظور از باورهای انگیزشی^۵ دسته‌ای از معیارهای شخصی و اجتماعی است که افراد برای انجام دادن یا پرهیز کردن از یک عمل به آنها مراجعه می‌کنند. این معیارهای انگیزشی به دنبال تأیید رفتار فرد به وسیله اشخاص مهم زندگی شکل می‌گیرد. البته معیارهای درونی ممکن است به صورت‌های مختلف مانند همانندسازی، الگوسازی، آموزش مستقیم، تجربه شخصی، تشویق و تنبیه و از این قبیل موارد زیر نیز شکل بگیرند. (جعفری، ۱۳۸۸).

معیارهای شخصی^۶ به هر صورت که شکل بگیرند، زیر بنای برای خودانگیزی به شمار می‌روند. افراد همیشه به فعالیت‌هایی علاقه نشان می‌دهند که در آن فعالیت‌ها احساس خودکارآمدی می‌کنند و از آن به خودرضامندی نائل آیند. معیارهای چالش انگیز درگیری نیرومندی را در تکلیف برمی‌انگیزاند که برای ایجاد قابلیت‌هایی که علاقه را تقویت می‌کنند، لازم است وقتی افرادی سطوح ارزشمندی از عملکرد را هدف قرار می‌دهند و بر آن سطح تسلط می‌یابند، یک احساس رضامندی را تجربه می‌کنند، این رضایت‌مندی از دست‌یابی به اهداف نشأت گرفته و علاقه درونی را پایه‌ریزی می‌کنند (بندورا^۷، ۱۹۸۹).

همچنین مدیریت و رهبری^۸ در محیط‌های آموزشی از دشوارترین و حساس‌ترین انواع مدیریت در سازمان‌های عمومی و دولتی است. در سازمان‌های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روش‌های اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است (حقیقت‌جو، ۱۳۸۷).

بنابراین، مدیران نمی‌توانند با اتکا به مفروضات و شیوه‌های سنتی مدیریت، از عهده ایجاد، مهار، همگامی و بهره‌وری از تغییرات برآیند؛ بلکه برای بقا و توسعه خود، به نوآوری و خلاقیت نیازمنداند. یکی از عوامل مؤثر در ایجاد نوآوری و خلاقیت در سازمان، سبک‌های تفکر^۹ افراد می‌باشد به عبارت دیگر، سبک‌های تفکر متفاوت یک مؤلفه و عنصر مهم در ارتباط با رویکردهای رهبری، مدیریت و ارتباطات در سازمان‌ها هستند (ملانی، ۲۰۰۶).

¹ Beg

² Berry

³ Friel

⁴ Erickson – Feldstein

⁵ Motivational Beliefs

⁶ Personal Criteria

⁷ Bandura

⁸ Management and leadership

⁹ Thinking Styles

سبک های تفکر بر نظریه « خود مدیریتی ذهنی^۱ » استرنبرگ^۲ (۱۹۹۷-۱۹۹۸) استوار است و مطرح میکند همان گونه که برای مدیریت یک جامعه راه های متفاوتی وجود دارد. افراد نیز برای بهره گرفتن از توانایی های خود از شیوه های متفاوتی استفاده میکنند. زیرا به زعم استرنبرگ افراد به روش های متفاوتی از توانایی های ذهنیشان استفاده میکنند و این باعث میشود که افراد فعالیت های روزانه و وظایف خود را مدیریت و آنها را با یکدیگر مرتبط نمایند (ژانگ^۳، ۲۰۰۴). بنابراین سازمان های آموزشی باید از منابع انسانی و مادی و ... بهره گیرند و جهت رسیدن به اهداف تلاش کنند لذا هدف از پژوهش پیش رو بررسی رابطه باورهای انگیزی، خود مدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه در شهردزفول می باشد و فرضیاتی که بدنبال اثبات آنیم به قرار زیرند:

اساتیدی که دارای باورهای انگیزی بالاتری هستند فرسودگی شغلی پایین تری دارند.

اساتیدی که دارای خودمدیریتی روانی بالاتری هستند فرسودگی شغلی پایین تری دارند.

اساتیدی که دارای شوخ طبعی بالاتری هستند فرسودگی شغلی پایین تری دارند.

بین باورهای انگیزی، خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه در شهر دزفول رابطه معنادار وجود دارد.

روش:

در این پژوهش از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش اساتید دانشگاه های آزاد و پیام نور در شهر دزفول در مهرماه ۱۳۹۸ بوده اند. نمونه پژوهش به حجم ۵۰ نفر از این اساتید انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری و انجام پژوهش پرسشنامه بوده است شامل:

پرسشنامه انگیزه پیشرفت (AMQ): این پرسشنامه در سال ۱۹۷۰ توسط هرمنس ساخته شد. سؤالات پرسشنامه بصورت جملات ناتمام بیان شده و به دنبال هر جمله، چهار گزینه داده شده است. بعضی از سؤالات به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی ارائه شده است و با توجه به تعداد گزینه های مربوط به هر ماده انگیزه پیشرفت را از کم به زیاد یا از زیاد به کم اندازه گیری می کند. ممکن است گزینه «الف» بالاترین نمره یا پائین ترین نمره را بگیرد. در هر حال نمره نهایی هر فرد از جمع کردن نمره های همه ماده ها حاصل می شود. نمره بالا در این پرسش نامه نشان دهنده ی انگیزه پیشرفت بالا است و دامنه تغییرات نمرات از ۲۹ تا ۱۱۶ است و در صورتی که نمره ی کل فرد بالا باشد، نشانگر انگیزه پیشرفت بالا در فرد است و

¹ Subjective self-management

² Sternberg

³ Zhang



سومین همایش ملی روانشناسی تعلیم و تربیت و سبک زندگی

3rd National Conference on Psychology, Education and Lifestyle

دانشگاه پیام نور استان قزوین

بالعکس. پژوهش هومن و عسگری (۱۳۷۹)، با هدف ساخت، اعتباریابی، رواسازی و هنجاریابی آزمون انگیزه پیشرفت (هرمنس با ۲۹ پرسش) روی گروه نمونه ای به حجم ۱۰۷۳ نفر (۵۶۰ دختر و ۵۱۳ پسر) اجرا شده است. ضریب اعتبار آزمون با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰۳ به دست آمد. در این تحقیق نیز ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد.

پرسشنامه سبک های تفکر: پرسشنامه سبک های تفکر شامل ۶۵ سؤال است که بوسیله استرنبرگ و گنر طراحی شده و در آن، پاسخ هر سؤال روی مقیاسی ۷ درجه ای مشخص می شود. این پرسشنامه با استفاده از روش لیکرت با نمره های ۱ تا ۷ برای هر گزینه نمره گذاری می شود. در این پرسشنامه هر ۵ سؤال یکی از ۱۳ سبک تفکر را ارزیابی می کند. ضرایب آلفای کرونباخ برای ۱۳ سبک از ۰/۵۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده اند. ژانگ، روایی درونی پرسشنامه سبک های تفکر را از طریق تحلیل عاملی مؤلفه های اصلی و با استفاده از چرخش اوبلیمین مطالعه کرد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: برای سنجش فرسودگی شغلی معلمان از پرسشنامه مسلش و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسشنامه از ۲۲ سؤال تشکیل شده است که جنبه های فرسودگی شغلی را می سنجد (خستگی عاطفی (۹ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال)، عملکرد فردی (۸ سؤال)). نمره هر سؤال از صفر تا شش قابل تغییر است. مجموع نمرات سؤالات هر مقیاس نشان دهنده نمره فرد در آن مقیاس است. در ضمن اکتساب نمره بیشتر نشان دهنده مشکلات بیشتر است بجز سؤالات ۴، ۷، ۹، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹ که در این سؤالات اکتساب نمره بیشتر نشان دهنده فرسودگی شغلی بیشتر است. برای نمره گذاری آزمون در هر سؤال دو نمره (فراوانی و شدت) در نظر گرفته می شود. هر فرد در هر سؤال از فراوانی نمره ۱ تا ۶ و در شدت نمره ۱ تا ۷ کسب می کند. پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی در پژوهش مسلش و همکاران (۱۹۸۱) برابر ۰/۸۰، در پژوهش نظریان ۰/۷۳ و در پژوهش مؤمنی ۰/۸۳ و در پژوهش حاضر ۰/۸۰ بدست آمد. همچنین روایی همزمان خستگی عاطفی ۰/۷۱۶، مسخ شخصیت ۰/۴۷۴ و عملکرد فردی ۰/۴۴۹ بدست آمد.

پرسشنامه شوخ طبعی: پرسشنامه شوخ طبعی در سال ۱۳۸۸ توسط خشوعی و همکاران تهیه شد. این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال است و ۵ مولفه را دربر می گیرد. مارتین (۲۰۰۱) شوخ طبعی را به صورت تفاوت های عادی افراد در رفتارها، تجارب، عواطف، نگرش ها و توانایی در زمینه سرگرمی، خندیدن، اهل شوخی بودن و نظایر اینها تعریف می کند. از زمانی که محققان به اهمیت و تاثیرات مثبت شوخ طبعی در زندگی پی برده اند تلاش کرده اند تا ابزاری را برای سنجش شوخ طبعی افراد طراحی کنند تا به این وسیله هم میزان شوخ طبعی افراد را تعیین کنند و هم افراد شوخ طبع را از سایرین متمایز سازند. اما با توجه به اینکه

طراحی ابزاری که بتواند همه مفاهیم متفاوت شوخ طبعی را در دیدگاه های مختلف مورد پوشش قرار دهد و در تمام فرهنگ ها نیز قابلیت کاربرد داشته باشد بسیار مشکل است.

روایی و پایایی: در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ مقدار پرسشنامه فرسودگی شغلی برابر ۰/۷۶۵ و پرسشنامه خودمدیریتی روانی برابر ۰/۹۱۶، پرسشنامه شوخ طبعی برابر ۰/۸۳۶، پرسشنامه باورهای انگیزشی برابر ۰/۸۲۱ شده است و چون از مقدار ۰/۷ بیشتر است پس می توان ادامه تحقیق را با نمونه بیشتری از جامعه با نتایج لازم مطلوب دانست.

جدول ۱- ضرایب پایایی پرسشنامه

ضرایب پایایی		شاخص آماری
توصیف	آلفای کرونباخ	مقیاس
۰/۸۷۲	۰/۷۶۵	فرسودگی شغلی
۰/۸۳۳	۰/۹۱۶	خودمدیریتی روانی
۰/۸۵۱	۰/۸۳۶	شوخی طبعی
۰/۷۱۵	۰/۸۲۱	باورهای انگیزشی

در تجزیه و تحلیل داده های این تحقیق از نرم افزار SPSS ۲۴ استفاده گردید.

یافته ها:

در بخش یافته های توصیفی به شاخص های آماری مانند: میانگین، انحراف معیار می پردازیم که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش ارائه شده است. همچنین در بخش یافته های استنباطی یافته های مربوط به فرضیه ی تحقیق بررسی خواهند شد. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای توزیع نرمال بودن داده ها و همچنین رگرسیون چندگانه با استفاده از روش ورود (Enter) برای آزمون فرضیه ی پژوهش استفاده شد.

جدول ۲: شاخص های مرکزی و پراکندگی نمره باورهای انگیزشی، خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه در شهر دزفول

شاخص های توصیفی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول					متغیرهای تحقیق
تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	
۵۰	۱۴۷/۸۰	۲۶/۷۷۸	۶۸	۲۱۰	باورهای انگیزشی



سومین همایش ملی روانشناسی تعلیم و تربیت و سبک زندگی

ISC

3rd National Conference on Psychology, Education and Lifestyle

دانشگاه پیام نور استان قزوین

۳۳۳	۲۱۲	۲۲/۰۶۶	۲۸۵/۶۴	۵۰	خودمدیریتی روانی
۱۹۴	۱۶۹	۲۳/۵۵۱	۲۳۵/۲۶	۵۰	شوخ طبعی
۱۴۷	۷۷	۱۹/۵۴۶	۲۸۱/۰۷	۵۰	فرسودگی شغلی

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار نمره باورهای انگیزشی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول (۱۴۷/۸۰ و ۲۶/۷۷۸) و میانگین و انحراف معیار نمره خودمدیریتی روانی (۲۲/۰۶۶ و ۲۸۵/۶۴) و میانگین و انحراف معیار نمره شوخ طبعی (۲۳/۵۵۱ و ۲۳۵/۲۶) همچنین میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی (۱۹/۵۴۶ و ۲۸۱/۰۷) می باشد.

جدول ۳- آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

نام متغیر	شاخص آماری	باورهای انگیزشی	خودمدیریتی روانی	شوخ طبعی	فرسودگی شغلی
میزان Z	۰/۸۳۲	۰/۸۵۱	۰/۶۵۱	۰/۷۹۵	
مقدار معناداری	۰/۳۴۰	۰/۳۱۷	۰/۵۴۹	۰/۲۷۷	
نتیجه آزمون	تایید H_0	تایید H_0	تایید H_0	تایید H_0	تایید H_0

بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول شماره ۳ در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) به دست آمده است. بنابراین هیچ دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و لذا توزیع داده‌ها نرمال است.

بررسی فرضیه های پژوهش:

- اساتیدی که دارای باورهای انگیزشی بالاتری هستند دارای فرسودگی شغلی پایین تری هستند.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون بین باورهای انگیزشی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول

فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول						متغیر ملاک
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا (α)	سطح معناداری (p)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر پیش بین

تایید H_1	۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰۳	۰/۱۱۷	-۰/۶۵۴	باورهای انگیزشی
-------------	----	------	-------	-------	--------	-----------------

بر اساس جدول ۴- ملاحظه میشود مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = -0/654$ و $p = 0/003$) بین باورهای انگیزشی با فرسودگی شغلی در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید میشود و نتیجه می گیریم اساتیدی که دارای باورهای انگیزشی بالاتری هستند دارای فرسودگی شغلی پایین تری هستند. چون مقدار همبستگی منفی و متوسط است وجود رابطه معکوسی را می پذیریم.

- اساتیدی که دارای خودمدیریتی روانی بالاتری هستند دارای فرسودگی شغلی پایین تری هستند.

جدول ۵ - ضریب همبستگی پیرسون بین خودمدیریتی روانی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول

فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول						متغیر ملاک
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا (α)	سطح معناداری (p)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر پیش بین
تایید H_1	۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰۶	۰/۲۶۳	-۰/۴۶۱	خودمدیریتی روانی

بر اساس جدول ۵ ملاحظه میشود مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = -0/461$ و $p = 0/006$) بین خودمدیریتی روانی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید میشود و نتیجه می گیریم اساتیدی که دارای خودمدیریتی روانی بالاتری هستند دارای فرسودگی شغلی پایین تری هستند. چون مقدار همبستگی منفی و متوسط است وجود رابطه معکوسی را می پذیریم.

- اساتیدی که دارای شوخ طبعی بالاتری هستند دارای فرسودگی شغلی پایین تری هستند.



سومین همایش ملی روانشناسی تعلیم و تربیت و سبک زندگی

ISC

3rd National Conference on Psychology, Education and Lifestyle

دانشگاه پیام نور استان قزوین

جدول ۶ - ضریب همبستگی پیرسون بین شوخ طبعی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول

فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول						متغیر ملاک
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا (α)	سطح معناداری (p)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	متغیر پیش بین
H_1 تایید	۱۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۷	۰/۱۲۶	-۰/۴۱۲	شوخ طبعی

بر اساس جدول ۶ ملاحظه میشود مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = -0.412$ و $p = 0.007$) بین شوخ طبعی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. لذا فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید میشود و نتیجه می گیریم اساتیدی که دارای شوخ طبعی بالاتری هستند دارای فرسودگی شغلی پایین تری هستند. چون مقدار همبستگی منفی و متوسط است وجود رابطه معکوسی را می پذیریم.

- بین باورهای انگیزشی و خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۷ - تحلیل واریانس و ضرایب همبستگی چندگانه در رگرسیون چند متغیری جهت رابطه بین باورهای انگیزشی، خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول

شاخصهای آماری		نسبت F (خطی بودن رگرسیون)		ضریب تعیین $R_s (R^2)$	همبستگی چندگانه MR
احتمال P برای خطی بودن رگرسیون					
$P = 0.007$		$F = 5.638$		$R^2 = 0.234$	$R = -0.534$
متغیر ملاک (وابسته)	متغیر پیش بین (مستقل)	B	Brta	t	Sig (p)
باورهای انگیزشی		۰/۶۶۹	۰/۱۱۵	۲/۰۵۰	۰/۰۳۳




**سومین همایش ملی
روانشناسی
تعلیم و تربیت و سبک زندگی**

3rd National Conference on Psychology, Education and Lifestyle

دانشگاه پیام نور استان قزوین

۰/۰۶۲	۱/۸۷۶	۰/۳۳۱	۰/۷۴۰	خودمدیریتی روانی	فرسودگی
۰/۰۵۴	۱/۵۱۲	۰/۲۱۴	۰/۶۵۵	شوخ طبعی	شغلی

با توجه به جدول ۷- ($F = 5/638$) چون سطح معناداری $P = 0/007$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 5\%$) از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید میشود نتیجه می گیریم بین باورهای انگیزشی، خودمدیریتی روانی و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول رابطه معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد که به طور کلی خودمدیریتی روانی، باورهای انگیزشی و شوخ طبعی از مؤلفه های مثبت تأثیر گذار بر کاهش فرسودگی شغلی در اساتید دانشگاه در شهر دزفول هستند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش طاهری، ۱۳۸۹ و گریگورنکو، ۱۹۹۳ همسو می باشد.

هدف از آموزش و پرورش، تنها انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید نیست بلکه رسالت آموزش و پرورش، ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش ها، شناخت ها و در نهایت رفتار انسان ها است (اعتمادی و فقیه، ۱۳۸۷). یکی از عوامل مهم تأثیر گذار بر دانشجویان استادان هستند. استاد و دانشجو اصلیتین بخش از بدنه دانشگاه به شمار میرود. از سوی دیگر بیشترین ارتباط دانشجویان با استادان است. این ارتباط معمولاً منحصر به ارتباط معمول آموزشی و تحصیلی نیست و گاه حتی از ارتباط بین دانشجو و اعضای خانواده و دوستان نیز نزدیکتر است. برای بسیاری از دانشجویان مرجع اصلی راهنمایی، هدایتگری، و جستجوی راه حل مشکلات استاد است، و این به دلیل جایگاه و ویژگیهای خاصیت که استاد در ذهن افراد دارد. نقش استاد، به واسطه جایگاه ارزشمندی که در جامعه دارد، معمولاً واجد نوعی اقتدار و جذابیت برای دانشجوی در جستجوی هویت است (کریمیان، شریفی و شربتیان، ۱۳۸۶).

کوپ^۱ (۲۰۰۳) بیان می دارد که فرسودگی به عنوان یک حالت هیجانی مزمن، موجب فعال شدن سبک مقابله شدید ارگانیزم می شود و علیرغم ویژگی های بنیادی متفاوت در نمونه های پژوهشی مختلف، موقعیت های فرهنگی متنوع یا مطالعات زمانی، ثبات قابل ملاحظه ای در علائم فرسودگی ظاهر می شود که نشانگر ماهیت مزمن آن می باشد (شیروم و همکاران، ۲۰۰۵). چرنیس^۲ (۱۹۸۰) در ارتباط با فرآیند فرسودگی، تغییرات رفتاری و نگرشی را شناسایی کرد که به صورت غیر سازنده ای با

¹ Kop

² Cherniss

فشارهای شغلی ظاهر می شوند. همچنین، سدولین^۱ (۱۹۸۲) به نشانه های رفتاری و جسمانی فرسودگی از قبیل بی میلی برای رفتن به سرکار، یأس، ناامیدی نسبت به سطح عملکرد فردی، گسترش مشکلات شغلی به حیطه زندگی خانوادگی و نهایتاً به احساس بی ارزشی شخصی اشاره کرده است. پژوهش های متعدد پیرامون فرسودگی شغلی نشان می دهد که فشارزها و فرسودگی شغلی از جمله عوامل نیرومند ایجاد و توسعه بیماری های روان شناختی و جسمانی می باشند (مک گرات، هاتون و رید^۲، ۱۹۸۹). از سویی برای اینکه بتوانیم با سختی ها و ناکامی های زندگی مقابله کنیم لازم است شوخ طبعی را به زندگی خود اضافه کنیم. شوخی های سالم در حقیقت یکی از راه های دفاعی معقول برای کنار آمدن با تنش های زندگی است. شوخی این امکان را به فرد می دهد تا واقعیت را به گونه ای ببیند که به تعادل سازی روحی و روانی او کمک شود. همچنین شوخ طبعی باعث می شود استرس های درونی و بیرونی فرد تغییر شکل یافته و راحت تر با پدیده های مختلف و حتی ناکامی ها کنار بیاید و هم چنین روحیه شوخ طبعی با بیماری های جسمی نظیر دیابت و... رابطه ای عکس دارد. باید توجه داشت که به هم خندیدن باعث دوری افراد از یکدیگر شده و باهم خندیدن به افزایش صمیمیت و نزدیکی افراد منجر می شود (دارینی، ۱۳۹۳). از دیگر عناصر مؤثر بر کاهش ضعف و فرسودگی شغلی و اجتماعی، افزایش باورهای انگیزشی اساتید دانشگاه هاست. انگیزش، فرآیندی درونی است که رفتار را در طول زمان فعال کرده، هدایت و حفظ میکند. باورهای انگیزشی بعنوان یکی از انگیزه های مهم اجتماعی و یکی از ویژگیهای شخصیتی هر فرد است که بین افراد متفاوت است و بر اساس آن می توان رفتارهای خاصی را پیش بینی نمود. باورهای انگیزشی گرایشی است برای ارزیابی همه جانبه عملکرد خود با توجه به عالیترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است (وست و سادوسکی^۳، ۲۰۱۴). آنچه در خصوص باورهای انگیزش آموختیم آن است که انگیزش خود از مجموعه ای از پارادایم^۴ هائی چون احساس، اعتقاد و باور^۵، نیاز، تعلق سازمانی^۶، میزان اضطراب و استرس، شیوه مدیریت و سایر پارادایم ها بیانگر ایجاد انگیزش در افراد است. اینکه انگیزش یک پدیده مطلق نیست و با آموزش و یاددهی می توان میزان آن را تغییر داد و عملکرد و بهره وری افراد را نیز در اثر این تغییر و تحول نمود. همچنین میتوان نتیجه گرفت اساتید بدون انگیزش موفقیتی دائم و بلند مدت در محیط دانشگاه نخواهند داشت و باید بر روی انگیزش آنان سرمایه گذاری نموده محیطی شاداب و صمیمی با رعایت هنجارهای انسانی و رفتاری برای انگیزش ایجاد کنند. (زرین جویی، ۱۳۸۲). از سویی درک صحیح از خود مدیریتی روانی و همچنین

¹ Cedoline

² McGrath, Houghton, Reid

³ West and Sadowski

⁴ Paradigm

⁵ Belief

⁶ Organizational affiliation

سبک های تفکر می تواند در جهت انتخاب فعالیتهای مناسب به انسان کمک کند. چرا که سبکهای تفکر عامل مهمی در به کارگیری توانایی ها است. افراد با سبکهای تفکر متفاوت، مایل اند از توانایی هایشان به شیوه های مختلف استفاده کنند و متناسب با نوع تفکرشان، واکنشهای متفاوت ارائه دهند (استرنبرگ، ۱۹۹۸)

سبک های تفکر به افراد کمک می کند که چرا بعضی افراد در مشاغل انتخابی خود موفقند و برخی موفق نیستند اساساً چه نوع توان های ذهنی ناشناخته ای در افراد وجود دارد که می تواند موفقیت های تحصیلی آینده را پیش بینی کند. افراد به شیوه های متفاوتی می اندیشند. تحقیقات نشان می دهد که افراد حتی فراتر از آنچه دیگران درباره شیوه تفکر آنان درک می کنند، می اندیشند. به همین دلیل است که بین همسران، اساتید و دانشجویان، روسا و کارمندان سوء تفاهم ایجاد می شود. درک درست سبک های تفکر به افراد کمک می کند، مانع بروز این سوء تفاهم ها شوند و در واقع درک بهتری نسبت به همدیگر و خودشان پیدا کنند (خسروی اهری، ۱۳۸۱). بنابراین لازم است در این خصوص فنون و ویژگی های مورد نیاز شناسایی و تبیین شود تا مورد استفاده همه اساتید دانشگاه ها و دانشجویان آنان در راستای پیشرفت فرهنگی و آموزشی قرار گیرد.

منابع:

اعتمادی، عذرا؛ فقیه، منیژه. (۱۳۸۷). بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۲ شماره ۲، ۲۴۲-۲۲۷.

رضائیان، علی؛ خندان، علی اصغر؛ گنجعلی، اسداله؛ مریدیان، حسن؛ (۱۳۹۴) فرهنگ بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع)؛ دوره ۴، شماره ۱۳، ۴۹۱-۵۱۴.

ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسگریان، مهناز. (۱۳۸۹). *آزمون های روان شناختی*. تهران: انتشارات ویرایش. شکر، امید؛ خدایی، علی؛ دانشپور، زهره؛ طولابی، سعید؛ فولادوند، خدیجه؛ (۱۳۸۸) کاربرد پذیری نظریه خود مدیریتی ذهنی استرنبرگ در موقعیت های تحصیلی: سبک های تفکر و پنج رگه بزرگ شخصیتی؛ *مجله علوم رفتاری*، دوره ۳، شماره ۴، ۲۷۹-۲۸۶.

طاهری، ژاله (۱۳۸۹) عوامل موثر در الگوی مناسب باورهای انگیزشی دانش آموزان دبیرستانی در شهر تهران؛ دوره ۱۲؛ شماره ۴۸؛ ۶۲-۸۳.

فیاض، ایراندخت؛ کاظمی، سیما؛ رئیسون، محمدرضا؛ محمدی، یحیی (۱۳۹۵) ارتباط باورهای انگیزشی یادگیری و ابعاد منبع کنترل با پیشرفت تحصیلی دانشجویان؛ پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۸، شماره ۲، ۶۹-۷۶. مهدیان، محمد. جعفر. (۱۳۸۵). مبانی و اصول تعلیم و تربیت. تهران: نشر ساوالان.



مهدوی شکیب، علی؛ آهنگیان، محمد رضا؛ (۱۳۹۳) نقش سبک های تفکر مدیران آموزشی در انطباق رفتار آنان با شاخص های رهبری تحولی، دوره ۸، شماره ۲۶، ۱۰۰-۱۲۶.

- Beg. I. (1996). A meliorating effects of humor on trait depression unpublished master thesis. University of Toronto. www.ndltd.ir. pp.13-44
- Berry, K. (2004). The use of humor in counseling. Unpublished master thesis. University of Wisconsin-stout. www.ndltd.ir. pp.2-42.
- McGrath, A., Houghton, D., & Reid, N. (1989). Occupational stress, and teachers in Northern Ireland. *Work and Stress*, 3(3): 359-368.
- Maslach, C. (2001). What we have learned about Burnout and Health? *Journal of psychology & Health*, 16 (5): 607-612.
- Martin RA, Dance KA. (2003) sense of humor and enhanced quality of life. *Personality and Individual Differences*;13(12):1273-83.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). *Burnout and Health: Current Knowledge and future research directions*. In A. Anthoniou., & C. Cooper (Eds.), *new perspectives in occupational health*. (Vol. 20, pp. 269-309). London, U. K & Athens, Greece: Wiley and Greek Universities Publishing House.
- Zhang, Li-Fang and Sternberg, Robert J. (2002) <Thinking styles and teachers> characteristics, *International Journal of Psychology*, 37: 1, 3 — 12.
- Zhang, Li-Fang. (2002), Thinking Styles and Cognitive Development, *The Journal of Genetic Psychology*, 2002, 163(2), 179-195.
- Zhang, L.F. (2002), Thinking Styles and Modes of Thinking: Implications for Education and Research, *The Journal of Psychology*, 2002, 136(3), 245-261.
- Zhang, L.F. (2006). Does student-teacher think match/mismatch matter in students' achievement? *Educational Psychology*, 26(3), 395-409.
- Zhang, L.F. & Higgins, Paul. (2008). The predictive power of socialization variables for thinking styles among adults in the workplace, *Learning and Individual Differences* 18 (2008) 11-18.
- Zhang, L.F. (2008). Teachers' Styles of Thinking an Exploratory Study, *The Journal of Psychology*, 2008, 142(1), 37-55.
- Zhang, L.F., (2010), Further investigating thinking styles and psychosocial development in the Chinese higher education context, *journal of Learning and Individual Differences* (2010)