

مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان

شهرستان قروه

علی محمد قدسی،* جواد افشارکهن،** حامد میهمی***

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان شهر قروه می‌پردازد. این پژوهش با استفاده از روش پیمایش انجام گرفته و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان (۱۴۹۱) مقاطع سه‌گانه شهرستان قروه در سال ۱۳۸۹ است که تعداد ۳۱۷ نفر از آنان به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این مطالعه فرسودگی دارای سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کارایی (موفقیت) است. بر اساس نتایج، اندازه شبکه اجتماعی تأثیری در میزان فرسودگی شغلی ندارد، اما بین تنوع شبکه اجتماعی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و عدم کارایی) رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. مشارکت ذهنی با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و مشارکت عینی با عدم موفقیت رابطه دارد. بین متغیر حمایت سازمانی و فرسودگی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) همبستگی معنادار و معکوس وجود دارد. متغیرهای عدالت سازمانی و محرومیت نسبی با بعد خستگی عاطفی دارای همبستگی معنادار و معکوس هستند و متغیر پایگاه اجتماعی با هر سه بعد فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار دارد. همچنین در مورد متغیرهای زمینه‌ای نتایج این تحقیق حاکی است میزان فرسودگی (عدم موفقیت) معلمان ابتدایی از راهنمایی و دبیرستان کمتر است و نمره مسخ شخصیت معلمان دارای مدرک سیکل

* استادیار دانشگاه بوعلی سینا mamghodsi@yahoo.com

** استادیار دانشگاه بوعلی سینا j.afsharkohan@yahoo.com

*** کارشناس ارشد دانشگاه بوعلی سینا

از مدارک دیگر بیشتر است. سابقه خدمت با فرسودگی (عدم موفقیت) رابطه معکوس دارد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، شبکه اجتماعی، مشارکت سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی.

مقدمه و بیان مسئله

کار فعالیتی محوری در زندگی اجتماعی است و اوضاعی که ما در آن کار می‌کنیم می‌تواند منبع عمده آشفتگی روانی باشد. از آنجا که کار و شغل دستاوردهای اجتماعی هستند، رابطه بین شرایط شغلی و سلامت یا بیماری فرد تا حد زیادی زائیده سازمان‌ها و فرایندهای اجتماعی آن‌هاست. یکی از عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت روانی شغل و محیط کار است. از پیامدهای کار در سازمان می‌توان به فرسودگی شغلی^۱ اشاره کرد که جنبه منفی زندگی شغلی و سازمانی قلمداد می‌شود. مفهوم فرسودگی شغلی برای اولین بار از سوی فرودنبگر^۲ در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی‌شود (آیکن و همکاران، ۲۰۰۹: ۸۹۵). فرسودگی شغلی نشانگانی روان‌شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می‌آید و به صورت خستگی عاطفی،^۳ بدبینی^۴ به کار و کاهش کارآیی^۵ شغلی آشکار می‌شود (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۳۹۹). کارجر (۱۹۸۱) فرسودگی را بسیار شبیه به مفهوم بیگانگی مارکس می‌داند. در این حالت فعالیت شغلی برای شخص امری خارجی است، یعنی جزئی از طبیعت او نیست، فرد در کار خویش ارضا نمی‌شود، احساس محرومیت و بدبختی می‌کند، در نتیجه شخص نیروهای روحی و جسمی خود را آزادانه توسعه نمی‌دهد، بلکه توان جسمی خود را از دست می‌دهد (گیدنز، ۱۳۸۴: ۵۳۳).

^۱ Job burnout

^۲ J. H. Freudenberger

^۳ Emotional exhaustion

^۴ Cynicism

^۵ Reduced efficacy

عملکرد شغلی حاصل از فرسودگی شغلی به شیوه‌های گوناگونی از قبیل غیبت، کناره‌گیری از کار و تغییر عملی کار مشاهده می‌شود. فرسودگی شغلی در مورد افرادی که در شغل خود باقی می‌مانند نیز موجب کاهش تولید و اثربخشی در کار می‌گردد و با کاهش رضایت شغلی و تعهد نسبت به کار یا سازمان مرتبط است. در مورد ارتباط فرسودگی شغلی و بهداشت روانی فرض متداول این است که فرسودگی شغلی باعث برخی عملکردهای نامناسب روانی می‌شود (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۰۶).

فرسودگی شغلی کیفیت خدمات کارکنان را کاهش می‌دهد و می‌تواند عاملی برای عدم مسئولیت‌پذیری، غیبت و تضعیف روحیه تلقی شود. علاوه بر این، فرسودگی با نگرانی‌های شخصی مثل خستگی جسمی، بی‌خوابی، افزایش مصرف الکل و دارو و بروز مشکلات خانوادگی رابطه دارد (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱: ۱۰۰). در مورد توسعه فرسودگی، مسائل ذاتی و سیستمی محیط کار، عوامل فرهنگی (اجتماعی، سیاسی و اقتصادی) و فردی مؤثر هستند، که در این میان می‌توان به نقش حجم کار بالا، فقدان حمایت اداری، فقدان قدردانی و بازشناسی، محدودیت‌های مالی و منابع دیگر، ساعات کاری طولانی، پاداش ناکافی، بیانات و تصورات ناواضح، نقص در روابط اجتماعی، تضاد ارزشی چشمگیر، فقدان کنترل، سیاست‌های سازمانی و غیرمنصفانه، و... اشاره کرد (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۱۴؛ براد و دیگران، ۲۰۰۸: ۱۲۴؛ ماچ و دیگران، ۲۰۰۵: ۲۱۵). در این زمینه گالا و همکاران نشان دادند که نشانگان فرسودگی شامل عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی - فرهنگی می‌شود (عرفانی، ۱۳۷۸: ۳).

نتایج پژوهش‌هایی که در ایران به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (قدیمی مقدم و دیگران، ۱۳۸۴؛ محمدی، ۱۳۸۶؛ احقر، ۱۳۸۶؛ بدری گرگوری، ۱۳۷۴؛ بهنیا، ۱۳۷۹؛ بابلی، ۱۳۷۹؛ دموری، ۱۳۷۳) پرداخته‌اند نشان می‌دهد که در میان این گروه شغلی، فرسودگی متداول است. این معضل روانی که برآیند زندگی شغلی و سازمانی است، دامن‌گیر تعداد کثیری از معلمان شده و پیامدهای شغلی و اجتماعی آن روز به روز نمایان‌تر می‌شود. با توجه به شیوع بالا و گستردگی آن نمی‌توان صرفاً با تکیه بر شرایط و عوامل فردی به نتایج رضایت‌بخشی در مورد آن دست یافت. با این مقدمه سؤالات اساسی این پژوهش عبارت‌اند از: ۱) متغیرهای اجتماعی (شبکه اجتماعی، مشارکت، حمایت، عدالت، محرومیت نسبی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی) تا چه اندازه بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارند؟ ۲) میزان

تأثیرگذاری متغیرهای زمینه‌ای (جنسیت، تحصیلات، مقطع تدریس، سابقه) بر فرسودگی شغلی معلمان چقدر است؟

مطالعه حاضر در شهر قروه در استان کردستان انجام گرفته است. انتخاب این شهر به واسطه در دسترس بودن محل تحقیق، سهولت امکان جمع‌آوری اطلاعات و نیز آشنایی محققان با فضای کار و اشتغال در سازمان‌ها و مراکز آموزشی این شهر بوده است. درباره ضرورت تحقیق باید یادآور شد که تداوم فرسودگی شغلی اکثریت معلمان یا قشر قابل توجهی از آن‌ها برای هر نظم اجتماعی و عملکرد سازمانی نامطلوب است و گسترش آن باعث کم‌رنگ شدن تعهد فرد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی می‌شود و منشأ بسیاری از نابهنجاری‌های اجتماعی دیگر است. از آن جا که پیامدهای فرسودگی شغلی برای سازمان جامعه بسیار گرانبار است، بررسی سرچشمه فرسودگی شغلی در زمینه اجتماعی آن ضروری به نظر می‌رسد.

سابقه پژوهش

پژوهش براد و همکارانش (۲۰۰۸) تحت عنوان «تأثیر استرس و حمایت اجتماعی بر فرسودگی شغلی» در کارولینای شمالی بیانگر این است که: (۱) بین حمایت اجتماعی، عوامل استرس‌زای شغلی، ساعات کار هفتگی و سن با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) رابطه وجود دارد. (۲) حمایت اجتماعی، عوامل استرس‌زای شغلی و سن با فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) رابطه معنی‌دار دارند، اما بین جنسیت، تمرکز شغلی و ساعات کار هفتگی با متغیر ملاک رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. (۳) همبستگی معنی‌داری بین حمایت اجتماعی و عوامل استرس‌زاهای شغلی با فرسودگی شغلی (عدم موفقیت) وجود دارد.

گاروسا و دیگران (۲۰۰۸) پژوهشی را با عنوان «رابطه بین عوامل جمعیت‌شناختی، استرس‌زاهای شغلی، فرسودگی شغلی و شخصیت قوی» در نمونه‌ای شامل ۴۷۳ نفر از پرستاران شهر مادرید اسپانیا انجام دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که فشارهای شغلی و شخصیت قوی با فرسودگی شغلی همبستگی معنادار دارند. به‌علاوه، متغیرهای جمعیت‌شناختی، فشارهای شغلی و شخصیت در مجموع ۰/۵۲ از تغییرات خستگی عاطفی،

۰/۴۴ از تغییرات مسخ شخصیت و ۰/۵۳ از تغییرات فقدان دستاورد شخصی را پیش‌بینی می‌کنند.

لاو و دیگران (۲۰۰۵) مطالعه‌ای را در زمینه فرسودگی شغلی معلمان در کشور هنگ کنگ انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بیشتر معلمان در ابعاد خستگی عاطفی و موفقیت فردی در حد متوسط و در بعد مسخ شخصیت در حد پایینی قرار دارند. نتایج بیانگر این است که فرسودگی شغلی زنان و مردان در هر سه بعد با هم متفاوت است و نیز فرسودگی شغلی در بین طبقات سنی متفاوت است، یعنی افراد جوان‌تر فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند.

فونت و دیگران (۲۰۰۴) در مطالعه «سازگاری نیازهای شغلی: نقش آزادی عمل و کنترل شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی»، به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای مستقل سن، پایگاه شغلی، تجربه کاری، نیازهای شغلی، کنترل شغلی، استقلال فردی، و متغیر وابسته فرسودگی (خستگی عاطفی) رابطه معنادار وجود دارد. بین متغیرهای مستقل نیازهای شغلی، کنترل شغلی، استقلال فردی، و متغیر وابسته فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق قدیمی مقدم و دیگران (۱۳۸۴) تحت عنوان «شیوع فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی» بیانگر این است که: (۱) بین متغیرهای رضایت از حقوق، ترفیعات، سرپرست، کار، همکاران و فرسودگی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. (۲) فرسودگی شغلی زنان بیشتر از مردان است. (۳) بین سابقه خدمت و محل خدمت با فرسودگی رابطه وجود دارد.

امیریزدانی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با وضعیت حمایت‌های اجتماعی»، رابطه بین متغیرهای دموگرافیک مانند سن، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، حوزه فعالیت، مدت همکاری و متغیرهای دیگری مثل منابع اضطراب، منابع حمایت اجتماعی و میزان دریافت رفتارهای حمایتی با فرسودگی شغلی (متغیر مستقل) را مورد مطالعه قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین منبع حمایتی خانواده و فرسودگی شغلی (عدم موفقیت) ارتباطی معکوس و معنادار برقرار است.

احقر (۱۳۸۶) در تحقیق خود با عنوان «بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران» به این نتیجه می‌رسد که ۲۸/۳۵ درصد از دبیران دارای فرسودگی شغلی هستند و از روی نمرات فرهنگ سازمانی می‌توان فرسودگی شغلی دبیران را پیش‌بینی کرد.

در بررسی این تحقیقات مشخص می‌شود که کمتر بر عوامل سازمانی و اجتماعی در بررسی مسئله فرسودگی شغلی تأکید شده است. برای مثال، از زاویه تحلیل شبکه‌های اجتماعی و کم و کیف آن و از جمله شاخص تنوع روابط مسئله فرسودگی مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین فرسودگی شغلی معلمان به عنوان کنشگران فعال عرصه آموزش به عنوان نهاد برجسته اجتماعی مورد مطالعه قرار نگرفته است.

چارچوب نظری تحقیق: ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱)، به عنوان افرادی که سهم بزرگی در معرفی و آشکارسازی فرسودگی شغلی داشته‌اند، تلاش کردند شرایطی را که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود روشن سازند. از نظر آنان فرسودگی شغلی ساختاری چندبعدی است که از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است:

۱. تحلیل عاطفی (خستگی هیجانی): خستگی کیفیت مرکزی فرسودگی شغلی و بارزترین مظهر این سندرم پیچیده است. طی این مؤلفه نیروهای هیجانی شخص در اثر فرسودگی به تدریج از بین می‌رود و انجام دادن کار برای وی خسته کننده می‌شود. خستگی هیجانی احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. در فرسودگی هیجانی فرد خود را این گونه توصیف می‌کند که «کار با مردم در تمام طول روز برایم توان فرساست» (سارافینو، ۱۳۸۷: ۵۱۸).

۲. مسخ شخصیت (بدینی، فردیت زدایی): این بعد با فقدان توجه شخص به دیگران، شیء انگاری آن‌ها، بی توجهی به نیازهای آن‌ها و رفتار سنگدلانه همراه است. افراد مبتلا این گونه خود را توصیف می‌کنند که «من نگران آن هستم که این شغل جنبه‌های عاطفی و هیجانی را در من تضعیف کند» (همان: ۵۱۸). این پدیده در حرفه‌های خدمات انسانی و به صورت تمایل درمانگر، پرستار، پزشک و نظایر آن برای تعامل یا برخورد با مردم به عنوان یک شیء و اغلب به صورت مکانیکی بروز پیدا می‌کند. وقتی پزشکان گرفتار فرسودگی شغلی (به ویژه مسخ شخصیت) می‌شوند، بیماران خود را به صورت شیء می‌بینند، درد آن‌ها را احساس نمی‌کنند و آنان را با شماره، نوع بیماری، شماره اتاق، شماره تخت و... می‌شناسند (ساعتچی، ۱۳۸۷: ۳۴). معلمان مبتلا به این عارضه به دانش آموزان نگرش منفی پیدا می‌کنند.

۳. فقدان موفقیت فردی (بی کفایتی): این بعد با عناوین مختلفی مانند عدم دستاورد شخصی و کاهش موفقیت فردی نیز به کار رفته است. در این حالت فرد حس می‌کند از انتظاراتی که در کار از او دارند عقب مانده است و با این جمله موافق نیست که «حس می‌کنم

از طریق کارم بر حیات دیگران اثر مثبت می گذارم (سارافینو، ۱۳۸۷: ۵۱۹). این مؤلفه که مربوط به پایین بودن احساس موفقیت فردی است توجه کمتری را به خود جلب کرده است. منظور از این مؤلفه آن است که فرد احساس می کند عملکردش با موفقیت همراه نیست (خلیفه سلطانی، ۱۳۷۷: ۱۱۳). این بعد در آموزش اهمیت خاصی دارد، چون عمدتاً معلمان نه به دلیل پاداش های مالی، بلکه برای کمک به دانش آموزان به این حرفه روی می آورند. در این بخش نظریاتی را بیان می کنیم که رابطه بین عوامل اجتماعی و جنبه های منفی و فشارهای روانی زندگی اجتماعی را در نظر گرفته اند.

۱) نظریه شبکه

این نظریه معطوف به روابط اجتماعی، پیوندهای اجتماعی و شبکه پیوندهاست. سلامتی و آسایش روانی شخص با داشتن روابطی در سطوح مختلف سازمان و حمایتی که از این شبکه اجتماعی دریافت می کند تحت تأثیر قرار خواهد گرفت (تاسیگ و دیگران، ۱۳۸۶: ۷۴). شبکه های اجتماعی منبع کمک محسوب می شوند و منابع موجود در داخل شبکه های اجتماعی افراد را در برابر آسیب های روانی محافظت می کند. شبکه فردی تمامی تماس های فرد را با افراد مختلف دربرمی گیرد. در شبکه های فردی، علاوه بر مطالعه پیوند و رابطه، منابعی که در این پیوندها بین کنشگران رد و بدل می شوند و تحت عنوان حمایت اجتماعی از آنها یاد می شود به عنوان کارکرد شبکه مورد توجه قرار می گیرند. پیوندهای مختلف در شبکه حمایت های اجتماعی را فراهم می کنند، بدین معنا که فرد منحصرأ نمی تواند بر یک یا دو شخص برای دریافت حمایت متفاوت تکیه داشته باشد بلکه باید تنوع روابط خود را حفظ کند تا بتواند از تمامی حمایت های مورد نیاز برخوردار شود (باستانی، ۱۳۸۶: ۱۴۲).

۲) نظریه مبادله

هومنز نظریه تبادل رفتار اجتماعی را فعالیتی ملموس یا غیرملموس و کم و بیش پاداش دهنده یا غرامت آمیز میان دست کم دو شخص در نظر می گیرد (ریتزر، ۱۳۸۶: ۴۲۴). هومنز در یکی از قضیه های خود با عنوان "پرخاشگری - تأیید" و در قسمت مربوط به عواطف منفی بیان می کند که هرگاه شخص از کنش خود پاداشی را که انتظار دارد به دست نیابد یا تنبیهی را دریافت

دارد که انتظارش را ندارد خشمگین خواهد شد و در چنین موقعیتی، احتمال بیشتری دارد که از خود رفتار پر خاشگرانه نشان دهد. بنابراین، وقتی شخص نتواند آنچه را انتظار دارد به دست بیاورد سرخورده خواهد شد (همان: ۴۳۰ و ۴۳۱).

۳) نظریه برابری (عدالت سازمانی)

طبق نظریه برابری^۱ کارکنان آنچه را با انجام کار خود به دست می آورند، با آنچه برای انجام وظایف شغلی ارائه می کنند مقایسه می کنند. اگر به این نتیجه برسند که داده های آنها به سازمان در مقایسه با دیگران بیشتر است گرفتار تنش می شوند. برای مثال، اگر فردی احساس کند به اندازه کافی به او دستمزد پرداخت نمی شود از کار خود ناراضی می شود. این نظریه بر این فرض استوار است که افراد تمایل دارند با آنها به عدالت رفتار شود و آیا با آنها در مقایسه با دیگران به انصاف رفتار شده است یا نه (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴: ۱۱۵). نظریه عدالت سازمانی می تواند پیش بینی کند که کارکنان در قبال یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند. یکی از این واکنش ها افزایش یا کاهش برون داد است.

۴) نظریه محرومیت نسبی

از جمله نظریه هایی که می توان در باب سلامت و فرسودگی ناشی از کار در نظر گرفت، نظریه محرومیت نسبی است. بر اساس این نظریه انسان ها عموماً به مقایسه خود با دیگران می پردازند و وقتی احساس فقر و بی عدالتی کنند، واکنش های شدید عاطفی (افسردگی، تعویض شغل، کارشکنی، خودکشی و...) از خود بروز می دهند. احساس محرومیت نسبی حالتی است روانی و احساس کمبودی است که فرد با گروه یا فردی که برای او الگو و مرجع است بروز می دهد. چنانچه فرد خود را با فرد یا گروهی که دوست دارد شرایط مشابهی با وی داشته باشد مقایسه کند و به این ارزیابی ذهنی برسد که شرایط وی با مرجع مقایسه ناهمانند است، دچار احساس محرومیت نسبی و در نتیجه گرفتار ناکامی و سرخوردگی می شود (دوچ و کراوس، ۱۳۸۶: ۲۰۷).

^۱ equity theory

۵) الگوی علیت اجتماعی

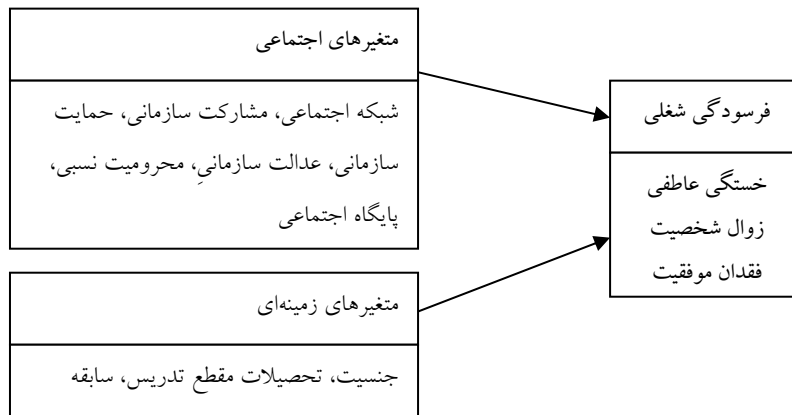
الگوی علیت اجتماعی معتقد است پایگاه اجتماعی - اقتصادی علت بیماری روانی است. این الگو رابطه بین درآمد، شغل و تحصیلات را با سلامتی و رفاه توصیف می‌کند. در این الگو افراد از طریق کسب درآمد، تحصیلات و موفقیت در شغل به سطح مناسبی از پایگاه اجتماعی - اقتصادی می‌رسند. افرادی که دارای پایگاه اجتماعی - اقتصادی پایین‌تر هستند در محیط‌های اجتماعی زندگی می‌کنند که آن‌ها را به شرایط استرس‌زای بیشتری سوق می‌دهد و آن‌ها را در مقابل تأثیرات این تنش‌زها شکننده‌تر و آسیب‌پذیرتر می‌کند. این الگو بر رابطه بین شغل، تحصیلات، درآمد و آشفتگی روانی تأکید دارد (تاسیگ، ۱۳۸۶: ۶۳).

الگوی تحلیلی و فرضیه‌های پژوهش

با استناد به نظریه‌های بیان‌شده، می‌توان گفت شبکه اجتماعی افراد می‌تواند در ایجاد فضای حمایتی مؤثر حائز اهمیت باشد. از سوی دیگر، ارزیابی آنان از پاداشی که از عمل خود دریافت می‌کنند در مواجهه آن‌ها با دیگران و میزان مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های سازمانی تأثیرگذار خواهد بود. به‌طور کلی، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با نظر به موارد مختلف مطالعاتی در زمینه ارتباط بین شبکه اجتماعی و سلامت روانی یا آسیب‌های روانی، هرچه کمیت و تنوع شبکه اجتماعی معلمان در محیط کاری بیشتر باشد، آن‌ها کمتر در معرض آشفتگی روانی و از جمله فرسودگی شغلی قرار خواهند گرفت. از سوی دیگر، می‌توان گفت هرچه ادراک فرد از مشارکت سازمانی بیشتر باشد و احساس کند که سازمان در شرایط مختلف حامی و پشتیبان اوست کمتر دچار آشفتگی روانی و به تبع آن فرسودگی شغلی خواهد شد. بر اساس نظریه عدالت سازمانی نیز می‌توان گفت هرچه درک فرد از عدالت در پرداخت‌ها، مزایا، انتصاب‌ها، تشویق‌ها، تنبیه‌ها و امکانات رفاهی بیشتر باشد کمتر دچار تعارض، تنش و فرسودگی شغلی خواهد شد. بر اساس نظریه محرومیت نسبی نیز می‌توان گفت فرد (معلم) خود را با افراد و مشاغل دیگر در اجتماع مقایسه می‌کند و جایگاه خود را با توجه به شغل، منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی‌اش در جامعه با دیگران ضمن توجه به منابع و امکانات ارزشمند اجتماعی مقایسه می‌کند و اگر نتیجه ارزیابی را ناعادلانه بداند دچار احساس محرومیت خواهد شد. در نهایت نیز بر اساس نظریه الگوی علیت اجتماعی می‌توان

انتظار داشت که فرسودگی بیشتر افرادی را تهدید کند که در سلسله مراتب اجتماعی در پایگاه اجتماعی - اقتصادی پایینی قرار دارند. الگوی زیر بر مبنای این متغیرها طراحی شده است:

نمودار ۱. مدل نظری پژوهش



فرضیه‌های پژوهش حاضر بر اساس این الگو عبارت‌اند از:

۱. اندازه (کمیت) شبکه اجتماعی معلمان با فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.
۲. تنوع (ترکیب) شبکه اجتماعی معلمان با فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.
۳. میزان مشارکت سازمانی معلمان با فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.
۴. درک حمایت سازمانی معلمان با فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.
۵. احساس عدالت سازمانی معلمان با فرسودگی شغلی آنان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.
۶. احساس محرومیت نسبی معلمان با فرسودگی شغلی آنان رابطه مستقیم و معنی‌دار دارد.
۷. پایگاه اجتماعی - اقتصادی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.

۸. متغیرهای زمینه‌ای (جنسیت، تحصیلات، مقطع تدریس، سابقه) با فرسودگی شغلی رابطه دارند.

روش تحقیق

روش پژوهش پیمایشی و مقطعی است و از طریق پرسش‌نامه انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان آموزش و پرورش شهرستان قروه (۱۴۹۱ نفر) در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان است که در سال تحصیلی ۸۸/۸۹ در مدارس عادی مشغول به تدریس بودند. تعداد افراد نمونه که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران محاسبه شد، ۳۱۷ نفر است که با شیوه نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. ابتدا تعداد نمونه هریک از طبقات (مقاطع سه‌گانه به تفکیک زن و مرد) مشخص و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری سیستماتیک افراد نمونه انتخاب شدند. برای نمونه‌گیری بر اساس فرمول کوکران، مقادیر پی و کیو، ۰/۵ در نظر گرفته شدند. مقدار دی برابر ۰/۰۵ و مقدار تی برابر ۱/۹۶ بوده است.

تعریف مفاهیم و نحوه سنجش متغیرها

فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی پاسخی طولانی‌مدت به عوامل استرس‌زای محیط کار است که در چارچوب پیچیده روابط اجتماعی تعبیه شده است و شامل ادراک فرد از خود و دیگران است و به شکل ویژه به عنوان سندرم روانی خستگی یا تحلیل عاطفی؛ از خودبیگانگی یا مسخ شخصیت؛ فقدان موفقیت فردی یا پیشرفت شخص تعریف شده است. در این پژوهش فرسودگی شغلی توسط پرسش‌نامه فرسودگی شغلی که دارای ۲۲ گویه است در سه بعد خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و عدم موفقیت فردی (۸ گویه) که توسط ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) تهیه شده است سنجیده می‌شود.

شبکه اجتماعی: شبکه اجتماعی، تارهای درهم‌تنیده‌ای از روابط اجتماعی است که افراد و ویژگی‌های روابط آن‌ها را دربرمی‌گیرد (برکمن و دیگران، ۲۰۰۰: ۸۴۷). سنجش شبکه اجتماعی افراد (معلمان) در بعد ساختی (روابط با همکاران) مورد نظر است. در این بعد اندازه (کمیت) و ترکیب (تنوع) شبکه مورد بررسی قرار گرفته است. منظور از اندازه شبکه تعداد

افرادی است که فرد به صورت غیررسمی در شبکه روابط خود با آنها در تعامل و ارتباط است که جهت سنجش آن از یک گویه چهارگزینه‌ای در قالب طیف لیکرت استفاده شد. منظور از ترکیب شبکه نسبت‌های مختلف هریک از اعضا در شبکه فردی است. جهت محاسبه میزان تنوع (ترکیب) شبکه اجتماعی افراد پنج گویه پنج‌ارزشی در مقیاس ترتیبی در نظر گرفته شده است. میزان تنوع شبکه اجتماعی هر فرد بستگی به رابطه‌ای دارد که فرد با هریک از نسبت‌ها دارد.

مشارکت سازمانی: مشارکت سازمانی عبارت است از میزان مشارکت کارکنان در مراحل تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و احترام به نظرات و مشورت با کارکنان (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱). در این پژوهش، مشارکت سازمانی به منزله مشارکت معلمان مورد نظر است. این متغیر بر اساس گویه‌هایی که از نظر آماری صلاحیت داشته و مشارکت معلمان را در مراحل تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، انجام امور، احترام به نظرات آنها و مشورت با آنها می‌سنجد اندازه‌گیری شده است. با الهام از مقیاس مشارکت اجتماعی چاپین (میلر، ۱۳۸۰: ۴۹۴). همچنین مطالعه (از کیا و غفاری، ۱۳۸۰) و با نظر به جامعه آماری و موقعیت مطالعه، مشارکت سازمانی در دو بعد ذهنی و عینی عملیاتی شده است. منظور از مشارکت ذهنی این است که سازمان تا چه اندازه معتقد به تصمیم‌گیری گروهی است و مشارکت افراد در امور مختلف سازمان را ارزشمند قلمداد می‌کند و نظرات کارکنان را محترم می‌شمارد و به آن اهمیت می‌دهد. سنجش این مقوله با هشت گویه در قالب طیف لیکرت انجام گرفت. برای سنجش هریک از این گویه‌ها پنج گزینه در نظر گرفته شد که با ترکیب گویه‌ها در این مقیاس نمره نهایی مشارکت سازمانی عینی به دست می‌آید. منظور از مشارکت عینی این است که هریک از معلمان در امور مختلف تا چه اندازه مشارکت می‌کنند. منظور از مشارکت در اینجا مشارکتی واقعی است که نشان می‌دهد هر فرد چقدر به‌طور ملموس در جریان فعالیت‌های سازمانی قرار دارد. در این پژوهش مشارکت سازمانی عینی شامل مؤلفه‌های عضویت مشارکتی، موقعیت مشارکتی، مشارکت در اجرا، و مشارکت در تصمیم‌گیری (شرکت در جلسات و ارائه نظر و پیشنهاد) است. برای سنجش هریک از این مؤلفه‌ها یک گویه پنج‌ارزشی در قالب طیف لیکرت در نظر گرفته شد.

حمایت سازمانی ادراک شده: «احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان برای مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل شود و نگران و مراقب خوشبختی

و سلامتی آن‌ها باشد» (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶: ۵۰۴). برای سنجش این متغیر از مقیاسی هشت گویه‌ای (هم‌وزن) در قالب طیف لیکرت استفاده شد.

عدالت سازمانی (توزیعی): عدالت توزیعی به عادلانه‌بودن پاداش‌ها، پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳: ۵۳۱). به منظور سنجش عدالت سازمانی در تحقیقات مختلف سه بعد توزیعی، تعاملی و رویه‌ای را در نظر می‌گیرند. در این تحقیق عدالت سازمانی در بعد توزیعی آن مورد نظر است. جهت سنجش میزان ادراک افراد از عدالت توزیعی از یک مقیاس پنج گویه‌ای در قالب طیف لیکرت استفاده شده است. احساس محرومیت نسبی: احساس محرومیت از اختلاف بین آن‌چه فرد می‌خواهد و انتظار دارد با آن‌چه به دست می‌آورد و همچنین در مقایسه با دیگرانی که او شرایط خود را با آن‌ها مقایسه می‌کند به دست می‌آید (کوهن، ۱۳۸۵: ۲۴۷). در این پژوهش به منظور سنجش میزان احساس محرومیت نسبی معلمان از چهار مؤلفه مقایسه با دیگران، ارزیابی مقایسه، انتظارات و توانایی‌ها استفاده شده است. به این منظور هشت گویه پنج‌ارزشی در قالب طیف لیکرت در نظر گرفته شد.

پایگاه اجتماعی - اقتصادی: منظور از پایگاه اقتصادی - اجتماعی موقعیتی است که فرد در مقایسه با دیگران در سلسله‌مراتب اجتماعی کسب می‌کند که می‌توان آن را شاخصی تلفیقی مرکب از میزان درآمد، سطح تحصیلات فرد، منزلت شغلی و میزان دارایی، مایملک و متعلقات افراد فرض کرد (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱: ۱۶۶). با نظر به جامعه آماری تحقیق در سنجش پایگاه اجتماعی - اقتصادی به ویژگی‌های اقتصادی معلمان (درآمد، دارایی و مایملک)، ویژگی‌های اجتماعی (منزلت شغلی) و میزان تحصیلات توجه شده است. نمره نهایی پایگاه اجتماعی اقتصادی افراد حاصل ترکیب گویه‌های این سه بعد است که شامل پنج گویه است.

اعتبار و پایایی

در این پژوهش پس از تهیه پرسش‌نامه جهت کسب اعتبار صوری یا محتوایی آن به نظرات استادان و صاحب‌نظران مراجعه شد. پس از آن پرسش‌نامه در یک گروه ۴۰ نفری پیش‌آزمون شد. سپس پایایی هر یک از مقیاس‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

جدول ۱. پایایی ابعاد فرسودگی شغلی در این پژوهش

پایایی ابعاد	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	موفقیت فردی
میزان پایایی	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۱
تعداد آیتم	۹	۵	۸

جدول ۲. پایایی متغیرهای مستقل

مقیاس‌ها پایایی	تنوع شبکه	مشارکت سازمانی ذهنی	مشارکت سازمانی عینی	حمایت سازمانی	عدالت سازمانی	محرومیت نسبی
میزان پایایی	۰/۷۲	۰/۹۳	۰/۷۲	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۷۲
تعداد آیتم	۴	۸	۵	۸	۵	۸

داده‌های توصیفی: در نمونه آماری انتخاب شده از میان معلمان شهر قروه، ۴۵/۷ درصد زن و بقیه مرد بوده‌اند. به لحاظ تحصیلات، ۲/۵ درصد سیکل، ۲۸/۱ درصد دیپلم، ۳۵/۶ درصد آن‌ها فوق دیپلم، ۳۰/۹ درصد آن‌ها لیسانس، و نهایتاً ۲/۸ درصد آن‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس هستند. همچنین ۴۴/۵ درصد در مقطع ابتدایی، ۳۹/۷ درصد در مقطع راهنمایی و ۱۶/۱ درصد در مقطع دبیرستان تدریس می‌کرده‌اند. آماره‌های توصیفی متغیرهای اجتماعی در جدول زیر آمده است:

جدول ۳. آماره‌های توصیفی

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
حمایت سازمانی	۲۴	۵/۷۹	۹	۳۹
مشارکت ذهنی	۲۵/۶۲	۶/۷۵	۸	۴۰
مشارکت عینی	۱۰/۷۶	۳/۹۸	۵	۲۴
عدالت سازمانی	۱۵/۴۵	۴/۹۴	۵	۲۵
محرومیت نسبی	۲۶/۹۸	۵/۴	۱۵	۴۰
تنوع شبکه	۹/۸۳	۴/۹۳	۰	۲۵
پایگاه اجتماعی	۱۶/۹۸	۲/۹	۹	۲۸

آزمون فرضیات

در این بخش به رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته فرسودگی شغلی اشاره می‌شود. سطح سنجش متغیر اندازه شبکه، ترتیبی و متغیرهای تنوع شبکه، مشارکت، حمایت، عدالت، محرومیت و پایگاه اجتماعی، محرومیت نسبی و سابقه خدمت دارای سطح سنجش فاصله‌ای هستند. همچنین متغیرهای جنس، مقطع تدریس و تحصیلات در سطح سنجش اسمی اندازه‌گیری شدند.

(۱) اندازه شبکه و فرسودگی: با استفاده از آزمون اسپیرمن مشخص شد بین اندازه شبکه اجتماعی معلمان و ابعاد مختلف فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. جدول در زیر آمده است:

جدول ۴. رابطه اندازه شبکه و ابعاد مختلف فرسودگی

ابعاد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خستگی عاطفی	-۰/۰۱۴	۰/۳۳۹
مسخ شخصیت	۰/۰۷۲	۰/۱۰۱
عدم موفقیت فردی	-۰/۰۰۲	۰/۴۸۷

(۲) تنوع شبکه و فرسودگی: در مورد رابطه بین این متغیرها نتایج حاصل از انجام آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که: الف) بین تنوع شبکه اجتماعی و خستگی عاطفی رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد. یعنی هرچه شبکه اجتماعی متنوع‌تر باشد خستگی عاطفی کمتر خواهد بود (ب) بین تنوع شبکه اجتماعی و مسخ شخصیت همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد ($r = -0/082$, $P = 0/073$ ، یک دامنه). ج) بین تنوع شبکه اجتماعی و عدم موفقیت فردی همبستگی معکوس و معنی‌دار وجود دارد ($r = -0/173$ ، $P = 0/001$ ، یک دامنه). در جدول زیر این داده‌ها به شکل خلاصه مورد اشاره قرار گرفته‌اند:

جدول ۵. رابطه شبکه اجتماعی با مسخ شخصیت و عدم موفقیت

ابعاد	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد
ضریب همبستگی	-۰/۱۱۳	۰/۰۲۳	۳۱۷
مسخ شخصیت	-۰/۰۸۲	۰/۰۷۳	۳۱۷
عدم موفقیت فردی	-۰/۱۷۳	۰/۰۰۱	۳۱۷

۳) مشارکت سازمانی (ذهنی) و فرسودگی شغلی: نتایج حاصل از انجام آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که: (۱) بین مشارکت سازمانی (ذهنی) و خستگی عاطفی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد ($t = -0/32$, $P = 0/000$ ، یک دامنه). (ب) بین مشارکت سازمانی (ذهنی) و مسخ شخصیت همبستگی معکوس و معنی دار وجود دارد ($t = -0/122$ ، $P = 0/015$ ، یک دامنه). (ج) بین مشارکت سازمانی (ذهنی) معلمان و عدم موفقیت فردی همبستگی معنی داری وجود ندارد ($t = -0/019$ ، $P = 0/366$ ، یک دامنه).

۴) مشارکت سازمانی (عینی) و فرسودگی شغلی: در مورد رابطه بین متغیرهای مشارکت سازمانی (عینی) و فرسودگی، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که الف) بین مشارکت سازمانی (عینی) و خستگی عاطفی رابطه معنی داری مشاهده نشد ($t = 0/265$ ، $P = 0/035$ ، یک دامنه). (ب) بین مشارکت سازمانی (عینی) و مسخ شخصیت همبستگی مثبت و معنی دار بسیار ضعیفی وجود دارد ($t = 0/097$ ، $P = 0/042$ ، یک دامنه). (ج) بین مشارکت سازمانی (عینی) معلمان و عدم موفقیت فردی همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد ($t = -0/132$ ، $P = 0/009$ ، یک دامنه). این موارد در جدول زیر مورد اشاره قرار گرفته است:

جدول ۶. رابطه مشارکت و فرسودگی شغلی

تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ابعاد
۳۱۷	۰/۲۶۵	-۰/۰۳۵	خستگی عاطفی
۳۱۷	۰/۰۴۲	۰/۰۹۵	مسخ شخصیت
۳۱۷	۰/۰۰۹	-۰/۱۳۲	عدم موفقیت فردی

۵) حمایت سازمانی و فرسودگی: با نظر به نتایج حاصل از انجام آزمون ضریب همبستگی پیرسون مشاهده می شود که الف) بین حمایت سازمانی و خستگی عاطفی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد ($t = -0/336$ ، $P = 0/000$ ، یک دامنه). (ب) بین درک حمایت سازمانی و مسخ شخصیت همبستگی منفی و معنی داری مشاهده شد ($t = -0/102$ ، $P = 0/035$ ، یک دامنه). (ج) بین احساس درک حمایت سازمانی و عدم موفقیت فردی همبستگی معنی داری مشاهده نشد ($t = -0/057$ ، $P = 0/157$ ، یک دامنه).

۶) عدالت سازمانی و فرسودگی: به منظور بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد فرسودگی شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه حاصل از انجام این آزمون نشان می‌دهد الف) بین احساس عدالت سازمانی و فرسودگی (خستگی عاطفی) رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد ($r = -0/31$ ، $P = 0/000$ ، یک دامنه. ب) عدالت سازمانی با مسخ شخصیت ($r = -0/058$ ، $P = 0/15$ ، یک دامنه) و عدم موفقیت ($r = 0/038$ ، $P = 0/248$ ، یک دامنه) همبستگی معنی داری ندارد.

۷) محرومیت نسبی و فرسودگی: در مورد ارتباط بین متغیرهای محرومیت نسبی و فرسودگی، نتایج حاصل از انجام آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از این است که الف) بین محرومیت نسبی و خستگی عاطفی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($r = 0/287$ ، $P = 0/000$ ، یک دامنه. ب) محرومیت نسبی با مسخ شخصیت ($r = 0/088$ ، $P = 0/059$ ، یک دامنه) و عدم موفقیت فردی ($r = 0/005$ ، $P = 0/646$ ، یک دامنه) رابطه معناداری ندارد.

۸) پایگاه اجتماعی - اقتصادی و فرسودگی: در خصوص رابطه بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی و ابعاد فرسودگی شغلی، نتیجه حاصل از انجام آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که پایگاه اجتماعی - اقتصادی با خستگی عاطفی ($r = -0/331$ ، $P = 0/000$ ، یک دامنه)، مسخ شخصیت ($r = -0/268$ ، $P = 0/000$ ، یک دامنه) و عدم موفقیت فردی ($r = 0/129$ ، $P = 0/011$ ، یک دامنه) همبستگی معکوس و معنی دار دارد. به این موارد در جدول زیر اشاره شده است:

جدول ۷. رابطه پایگاه اجتماعی و فرسودگی شغلی

تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ابعاد
۳۱۷	۰/۰۰۰	-۰/۳۳۱	خستگی عاطفی
۳۱۷	۰/۰۰	-۰/۲۶۸	مسخ شخصیت
۳۱۷	۰/۰۱۱	-۰/۱۲۹	عدم موفقیت فردی

۹) مقطع تدریس و فرسودگی: در مورد رابطه مقطع تدریس با ابعاد فرسودگی شغلی، نتایج حاصل از تحلیل واریانس بیانگر این است که تفاوت میانگین بعد عدم موفقیت فردی در بین مقاطع مختلف تحصیلی از لحاظ آماری معنادار است ($F = 8/23$ ، $P < 0/0005$). تفاوت میانگین ابعاد دیگر فرسودگی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) از لحاظ آماری معنی دار

نیست. با نظر به معنی داری اف در بعد عدم موفقیت، بررسی دو به دوی میانگین‌ها (آزمون توکی) نشان می‌دهد که بین مقطع ابتدایی و راهنمایی ($p=0/003$) و بین مقطع ابتدایی و دبیرستان ($p=0/003$) تفاوت معنی داری وجود دارد. میانگین فرسودگی شغلی (عدم موفقیت) معلمان مقطع راهنمایی و دبیرستان ($p=0/703$) تفاوت معنی داری با هم نداشت.

جدول ۸. آماره‌های توصیفی تحلیل واریانس عدم موفقیت فردی

مقطع	میانگین عدم موفقیت	انحراف معیار	تفاوت میانگین با دیگر گروه‌ها	معناداری
ابتدایی	۸/۵۷	۱۰/۰۹۴	راهنمایی -۴/۳۸۴۶۲	۰/۰۰۳
			دبیرستان -۵/۸۰۵۱۷	۰/۰۰۳
راهنمایی	۱۲/۹۵	۱۰/۵	ابتدایی ۴/۳۸۴۶۲	۰/۰۰۳
			دبیرستان -۱/۴۲۰۵۵	۰/۷۰۳
دبیرستان	۱۴/۳۷	۱۲/۴۹۹	ابتدایی ۵/۸۰۵۱۷	۰/۰۰۳
			راهنمایی ۱/۴۲۰۵۵	۰/۷۰۳

۱۰) تحصیلات و فرسودگی: برای آزمون فرضیه تفاوت میان گروه‌ها (سطح تحصیلات) از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. با توجه به مقادیر محاسبه شده مشاهده می‌شود که تفاوت میانگین مسخ شخصیت در بین گروه‌های تحصیلی مختلف از لحاظ آماری معنادار است ($F=3/219, P=0/013$) و تفاوت میانگین ابعاد دیگر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و عدم موفقیت) از لحاظ آماری معنی دار نیست. برای تشخیص تفاوت میان گروه‌ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است. طبق نتایج این آزمون، تفاوت میانگین فرسودگی (مسخ شخصیت) معلمان سیکل و دیپلم ($p=0/050$)، سیکل و فوق دیپلم ($p=0/021$)، و سیکل و لیسانس ($p=0/034$) در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است. بین میانگین فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) هیچ یک از جفت گروه‌های دیگر تفاوت معنی داری وجود نداشت.

۱۱) سابقه و فرسودگی شغلی: برای تعیین رابطه بین سنوات شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است. بر اساس نتایج آزمون و سطح آلفای ۰/۰۵ مشاهده می‌شود که الف) سابقه تدریس معلمان با خستگی عاطفی ($r=-0/005, P=0/932$)، دو دامنه) و مسخ شخصیت ($r=-0/002, P=0/971$)، دو دامنه) همبستگی معنی داری نداشت.

ب) بین میزان سابقه تدریس معلمان و فرسودگی (عدم موفقیت فردی) همبستگی معکوس معنی داری وجود دارد ($t = -0/111$ ، $P = 0/048$ ، دو دامنه).

۱۲) جنسیت و فرسودگی: جدول زیر آزمون بررسی معنی داری تفاوت میانگین نمرات ابعاد فرسودگی شغلی مردان و زنان را نشان می دهد.

جدول ۹. آزمون تفاوت میانگین ابعاد فرسودگی بر حسب جنسیت

ابعاد فرسودگی	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	تی	سطح معنی داری
خستگی عاطفی	زن	۱۴۵	۹/۴۵	۱۰/۷۱۶	۳۱۵	-۱/۴۴۹	۰/۱۴۸
	مرد	۱۷۲	۱۱/۳۷	۱۲/۹۱۱			
مسخ شخصیت	زن	۱۴۵	۲/۳۲	۴/۶۹۳	۳۱۵	-۰/۴۹۱	۰/۶۲۴
	مرد	۱۷۲	۲/۵۸	۴/۸۰۲			
عدم موفقیت	زن	۱۴۵	۱۱/۰۲	۱۰/۹۹۴	۳۱۵	-۰/۳۰۳	۰/۷۶۲
	مرد	۱۷۲	۱۱/۴	۱۰/۸۷			

با توجه به مقادیر جدول نتیجه می گیریم که تفاوت مشاهده شده در میزان فرسودگی شغلی زنان و مردان در ابعاد سه گانه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت از لحاظ آماری معنادار نیست.

تحلیل رگرسیونی

از میان متغیرهای این تحقیق، ۹ متغیر حمایت سازمانی، مشارکت ذهنی، مشارکت عینی، عدالت سازمانی، محرومیت نسبی، اندازه شبکه اجتماعی، تنوع شبکه اجتماعی، پایگاه اجتماعی اقتصادی و سنوات شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین انتخاب و در مدل رگرسیون وارد شدند. جدول زیر اطلاعات مربوط به مدل های ارائه شده ناشی از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام را نشان می دهد. ضریب همبستگی چندگانه برابر است با $R^2 = 0/45$ که رابطه قوی متغیر وابسته با متغیرهای مستقل را نشان می دهد. میزان مجذور آر برابر با $0/202$ است که بیانگر تبیین واریانس متغیر وابسته توسط مجموعه متغیرهای مستقل است. همچنین میزان خطای

معیار که نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون چندمتغیری است برابر با $10/766$ $SE=$ است.

به شکل خاص و در قالب جدول زیر به ضرایب رگرسیونی متغیر مستقل و خستگی عاطفی اشاره شده است و از بیان بقیه موارد مرتبط به دلیل حجم زیاد آن‌ها خودداری گردیده است. با توجه به مقادیر تی، ملاحظه می‌شود که همه متغیرهای مستقل در ارتباط با متغیر وابسته معنا دارند.

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیونی متغیر مستقل و خستگی عاطفی

متغیر پیش‌بین	بی	خطای استاندارد	بتا	تی	معناداری
مقدار ثابت	۲۷/۱۵۷	۲/۷۰۸		۱۰/۰۲۹	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی	-۰/۵۳۸	۰/۱۱۵	-۰/۲۶۱	-۴/۶۷۸	۰/۰۰۰
پایگاه اجتماعی	-۰/۸۹۸	۰/۲۲۷	-۰/۲۱۸	-۳/۴۹۴	۰/۰۰۰
محرومیت نسبی	۰/۳۵۹	۰/۱۲۳	۰/۱۶۲	۲/۹۱۲	۰/۰۰۴
مشارکت عینی	۰/۳۴۹	۰/۱۶۱	۰/۱۱۶	۲/۱۶	۰/۰۳۲

بر این اساس، معادله رگرسیون (استاندارد شده) برای تعیین میزان اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از ضرایب بتا عبارت است از:

$$\text{(مشارکت عینی } 0.116) + \text{(محرومیت نسبی } 0.162) + \text{(پایگاه اجتماعی } -0.218) + \text{(حمایت سازمانی } -0.261) = \text{خستگی عاطفی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین شبکه اجتماعی، در بعد اندازه شبکه، با فرسودگی شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. یعنی صرف افزایش تعداد یا کاهش افرادی که فرد با آن‌ها در ارتباط است تأثیری بر میزان فرسودگی شغلی آن‌ها ندارد. اما بین تنوع شبکه اجتماعی معلمان و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی) رابطه منفی وجود دارد. این نتیجه با نظریه شبکه اجتماعی همسو و بیانگر اهمیت تنوع شبکه‌هاست، به صورتی که معلمان با داشتن رابطه با افراد در سطوح مختلف، فرسودگی کمتری را تجربه می‌کنند. محیط اجتماعی که فرد در درون آن قرار دارد و در درون آن به تعامل می‌پردازد، با وضعیت سلامتی و بیماری فرد

رابطه تنگاتنگی دارد. افرادی که روابط گسترده‌تری با دیگران دارند، در مقایسه با افراد منزوی، از سلامتی بهتری برخوردارند.

بین تنوع شبکه اجتماعی معلمان و فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت رابطه معناداری مشاهده نشد. این نتیجه شاید به این دلیل باشد که این بعد فرسودگی بیشتر به ویژگی‌های روان‌شناختی و فردی مربوط است. در این زمینه، جهت تکمیل یافته‌ها و استدلال منطقی و دقیق، نیاز به انجام تحقیقات بیشتری است.

در مورد رابطه بین مشارکت و فرسودگی شغلی، مطابق با یافته‌های تحقیق، بین مشارکت ذهنی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت)، و بین مشارکت عینی و فرسودگی شغلی (عدم موفقیت فردی) رابطه منفی وجود دارد. این نتایج همسو با پژوهش احقر (۱۳۸۶) و همچنین هماهنگ با نظریه مبادله است. اگر فرد به این نتیجه برسد که سازمان برای مشارکت او در امور مختلف ارزش قائل است و زمینه این مشارکت را فراهم می‌کند، بازده آن شادابی، طراوت و رفتارهای مناسب شغلی خواهد بود.

نتایج یافته‌های این تحقیق در خصوص ارتباط مثبت بین مشارکت عینی و مسخ شخصیت را می‌توان این گونه بیان کرد که معلمان با مشارکت در امور سازمان به نتیجه مورد انتظارشان دست پیدا نکرده‌اند؛ بنابراین، مشارکت همراه با رضایت نیست و در نتیجه آن‌ها را در معرض فرسودگی قرار می‌دهد ($r = 0/097$, $p < 0/05$). همچنین یافته‌های تحقیق حاکی از این است که بین مشارکت سازمانی ذهنی و بعد عدم موفقیت فردی، و بین مشارکت عینی و خستگی عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد.

با توجه به نتایج این پژوهش، بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. این نتیجه همسو است با نظریه مبادله اجتماعی، تحقیق راسل و ولزن (۱۹۸۷)، جکسون و همکارانش (۱۹۸۶) و براد و همکارانش (۲۰۰۸)، و تحقیق فونگ (پیامی، ۱۳۷۹) می‌باشد. با نگاهی اجمالی به ماهیت بیماری‌های روانی متوجه می‌شویم همه افرادی که در زندگی رویدادهای دردناک و تنش‌های کاری را تجربه می‌کنند، الزاماً بیمار نمی‌شوند. بر اساس داده‌های آماری، رویدادهای زندگی به خودی خود نمی‌توانند بیماری و آشفتگی‌های روانی را تبیین کنند، چرا که اگر افراد مختلف در معرض تنش و بحران قرار گیرند، فقط آن‌هایی دچار آشفتگی می‌شوند که از حمایت اجتماعی برخوردار نباشند (تاسیگ، ۱۳۸۶: ۱۶). بنابراین، با وجود این منبع ارزشمند سازمانی (حمایت) فرد تصور خواهد کرد که در مواقع

بحرانی از کمک‌های سازمان برخوردار خواهد بود. در نتیجه رویدادهای تنش‌زا او را به مخاطره نمی‌اندازد و دچار آشفتگی روانی و فرسودگی نخواهد شد. در این تحقیق بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی (عدم موفقیت فردی) هیچ رابطه‌ای مشاهده نشد. این نتیجه با یافته‌های راسل و ولزن (۱۹۸۷) مبنی بر ارتباط معکوس بین حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی هماهنگ نیست. می‌توان گفت دلیل این عدم تطابق، تخریب سرمایه اجتماعی در حوزه نهادهای رسمی اجتماعی و در نتیجه کاهش حمایت سازمانی نهادینه شده است.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد. این یافته در جهت تأیید نظریه برابری است. بر این اساس، هرچه قاعده عدالت توزیعی کمتر رعایت شود و در جهت زیان فرد عمل کند، احتمال بیشتری دارد که آن فرد رفتاری عاطفی از خود نشان دهد. همچنین بین احساس عدالت و ابعاد دیگر فرسودگی (مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) هیچ گونه رابطه معناداری به دست نیامد.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین محرومیت نسبی و فرسودگی عاطفی رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد. این یافته مطابق با رهیافت (نظریه آنومی) لی و همکاران مبنی بر ارتباط بین محرومیت نسبی و ناخشنودی است (کوثری، ۱۳۸۶: ۹۹). همچنین بین میزان محرومیت نسبی معلمان و ابعاد دیگر فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) رابطه معناداری مشاهده نشد.

مطابق با یافته‌های تحقیق پایگاه اجتماعی با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد. این نتیجه با تحقیق غباری و دیگران (۱۳۸۴) در بعد عدم موفقیت فردی همخوانی دارد، اما با نتایج تحقیقات کشانی (۱۳۷۷) و پاکی (۱۳۸۰) همخوانی ندارد. درباره عدم تطبیق مذکور می‌توان این فرض را مطرح کرد که مردمی که در پایگاه اجتماعی بالاتر قرار دارند از منابعی برخوردارند که با بهره‌گیری از آن‌ها در مواقع بروز بحران بهتر می‌توانند با شرایط ناگوار مواجه شوند.

در مورد مقطع تدریس معلمان، تنها ارتباط معنی‌دار مربوط به بعد عدم موفقیت بود که به تفاوت معنی‌دار مقطع ابتدایی با راهنمایی و دبیرستان اشاره دارد ($F=8/23$ ، $P<0/005$). یعنی معلمان مقطع ابتدایی در مقایسه با مقاطع راهنمایی و دبیرستان عدم موفقیت کمتری داشته‌اند، بین مقطع راهنمایی و دبیرستان هیچ تفاوت معناداری مشاهده نشد. این مورد موافق با یافته‌های

راسل و ولزن (۱۹۸۷) است. دو بعد دیگر فرسودگی شغلی در میان مقاطع سه گانه تفاوت معناداری با هم نداشت.

در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی در میان افراد با تحصیلات مختلف با توجه به داده‌های پژوهش می‌توان چنین گفت که معلمان با تحصیلات مختلف به یک اندازه فرسودگی را تجربه می‌کنند. نتایج این تحقیق در زمینه عدم تفاوت میزان فرسودگی شغلی معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف با تحقیق عرفانی (۱۳۷۸) همسو است. تحقیقات کشانی (۱۳۷۷) و رضاپور (۱۳۸۴) میزان فرسودگی شغلی تحصیلات مختلف را متفاوت گزارش کرده‌اند که این امر تا حدی می‌تواند ناشی از ویژگی‌های متفاوت اجتماعی در نمونه‌های آماری برگزیده این تحقیقات باشد.

نتایج نشانگر رابطه معکوس معنی‌دار بین سنوات شغلی با فرسودگی (عدم موفقیت) است. میزان فرسودگی شغلی با افزایش سن کاهش می‌یابد. این مورد با نتایج تحقیق راسل و ولزن (۱۹۸۷) و ستوده اصل و بختیاری (۱۳۸۵) و همخوانی دارد ولی با تحقیق نیازی و بایکوغلو (۲۰۱۰) ناهمخوان است. همچنین بین سابقه تدریس و فرسودگی (مسخ شخصیت) رابطه معنی‌داری مشاهده نشد که هماهنگ با یافته‌های نیازی و بایکوغلو (۲۰۱۰) مبنی بر رابطه معکوس بین سال‌های تدریس و مسخ شخصیت نیست. این امر می‌تواند ناشی از ویژگی‌های متفاوت محیط‌های آموزشی با سایر محیط‌های اشتغال که در تحقیقات دیگر مدنظر بوده است در نظر گرفته شود.

همچنین نتیجه این پژوهش در زمینه عدم رابطه بین سابقه تدریس و فرسودگی عاطفی با تحقیق نیازی و بایکوغلو (۲۰۱۰)، لاو و دیگران (۲۰۰۵) و فرنٹ و دیگران (۲۰۰۴) هماهنگ است. بر این اساس لازم است سازمان جهت کاهش سطح فرسودگی شغلی توجه بیشتری به معلمان کم سابقه داشته باشد. شاید دلیل اینکه افراد جوان (کم سابقه) بیشتر در معرض خطر ابتلا به فرسودگی شغلی هستند را با موقعیت پایگاهی آن‌ها مرتبط باشد، چرا که با افزایش سن افراد پایگاه‌ها و نقش‌هایی کسب می‌کنند که برای آن‌ها منابعی را فراهم می‌سازد (تاسیگ، ۱۳۸۶: ۶۳). با نظر به نتیجه این پژوهش که بر رابطه منفی بین پایگاه و فرسودگی دلالت دارد، می‌توان استدلال کرد که معلمان در ابتدای فعالیت شغلی به علت عدم دسترسی به منابع ارزشمند اجتماعی در مواجهه با شرایط ناگوار بیشتر آشفته می‌شوند و دچار فرسودگی می‌گردند.

به طور موجز، آنچه از رهگذر این تحقیق حاصل آمده است، وجود میزان قابل توجه فرسودگی شغلی در میان معلمان است. برای مقابله با این معضل، تقویت شبکه‌های اجتماعی مؤثر در جهت ادغام هرچه بیشتر فعالیت‌های فردی در فعالیت‌های سازمانی، توجه به سن شاغلان، افزایش برابری و عدالت در توزیع پاداش‌ها، تأکید بر ویژگی‌های خاص و بومی هر منطقه توصیه می‌گردد.

در مجموع، می‌توان گفت با توجه به نبود تحقیقات کافی و منسجم در زمینه تأثیر عوامل اجتماعی بر فرسودگی شغلی لازم است جهت انجام مطالعات و مقایسه‌های تطبیقی، پژوهش‌هایی با تکیه بر عوامل جامعه‌ای فرسودگی شغلی انجام گیرد. نیز شایسته است رابطه بین عوامل جامعه‌ای و فرسودگی شغلی به صورت موردی با تکیه بر ابعاد مختلف آن مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- احقر، قدسی (۱۳۸۶) «بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران راهنمایی شهر تهران»، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۸۶: ۹۳-۱۲۳.
- سارافینو، ادوارد پ (۱۳۸۷) روان‌شناسی سلامت، ترجمه میرزایی و دیگران، تهران: رشد.
- امیریزدانی، فرزانه (۱۳۸۴) بررسی رابطه فرسودگی شغلی با وضعیت حمایت‌های اجتماعی دریافتی در مددکاران اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی.
- ازکیا، مصطفی و غلامرضا غفاری (۱۳۸۰) «بررسی رابطه بین انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی سازمان‌یافته روستاییان در کاشان»، مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال نهم، شماره ۳۶: ۱۷-۳۱.
- بی، ارل (۱۳۸۵) روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه رضا فاضل، تهران: سمت.
- بابلی، عزیزالله (۱۳۷۹) «بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای آن‌ها»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال هفتم، شماره ۲۶: ۴۴-۶۰.
- باستانی، سوسن و مریم صالحی (۱۳۸۶) «سرمایه اجتماعی شبکه و جنسیت»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۶۳: ۳۰-۹۵.

- باستانی سوسن و منیره ساعی مهر (۱۳۸۶) «سرمایه اجتماعی و مهاجرت»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۸، شماره ۱: ۱۳۶-۱۶۷.
- بدری گرگوری، رحیم (۱۳۷۴) سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- بهنیا، غلامرضا (۱۳۷۹) رابطه فرسودگی شغلی و خشنودی و سلامت روانی معلمان استان خوزستان در سال تحصیلی ۷۸-۷۷، اهواز، شورای تحقیقات اداره آموزش و پرورش استان خوزستان.
- پاکی، فاطمه (۱۳۸۰) ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش‌بینی عوامل فرسودگی شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- پیامی، میترا (۱۳۷۹) «بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، شماره ۳۳: ۵۲-۵۷.
- پولانی، میشل (۱۳۸۵) اقداماتی در جهت سلامت سازمانی، ترجمه محمدرضا علی‌پور، تهران: مؤسسه پژوهش و آموزش همکاران سیستم.
- تاسیگ، میکلو (۱۳۸۶) جامعه‌شناسی بیماری‌های روانی، ترجمه عباس عبداللهی، تهران: سمت.
- خلیفه‌سلطانی، افتخارالسادات (۱۳۷۷) بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- دواس، دی. ای (۱۳۷۶) پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نی.
- دوچ، مورتون، و کراوسفروبرت (۱۳۸۶) نظریه‌ها در روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه مرتضی کتبی، تهران: دانشگاه تهران.
- دموری، داریوش (۱۳۷۳) عوامل تعدیل‌کننده رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط در مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و مدیریت، دانشگاه تهران.
- ریتزر، جورج (۱۳۸۶) نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.

- رضاپور، رحیم (۱۳۸۴) «بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان آموزش و پرورش شهرستان ناین و راه‌های پیشگیری از آن»، فصلنامه آموزه، شماره ۲۶: ۱۵-۳۰.
- ساروخانی، باقر و امیر طالبیان (۱۳۸۱) «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۴: ۱۸۸-۱۶۲.
- ستوده اصل، نعمت و امیر هوشنگ بختیاری (۱۳۸۵) «بررسی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، شماره یازدهم: ۷۷-۸۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۷) *بهداشت روانی در محیط کار*، تهران: ویرایش.
- غباری بناب، باقر و محمد نبوی و ماندانا شیرکول (۱۳۸۴) «عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در مقطع راهنمایی شهر تهران»، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، شماره ۲: ۱۰۹-۱۳۵.
- صدرالسادات، سیدجلال و سیدجلال یونسی (۱۳۸۳) «پژوهشی پیرامون فرسودگی در حرفه مددکاری و فنون مقابله با آن»، فصلنامه طب و تزکیه، پاییز، شماره ۵۴: ۴۰-۲۹.
- عبدی، کاویانی، خاقانی‌زاده و مؤمنی (۱۳۸۶) «بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان»، مجله دانشکده علوم پزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶۵، شماره ۶: ۶۵-۷۵.
- عرفانی، نصرالله (۱۳۷۸) *بررسی میزان فرسودگی مشاوران مدارس، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان کردستان*.
- قدیمی مقدم و دیگران (۱۳۸۴) «بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان»، مجله روان‌شناسان ایرانی، شماره ۵۵: ۴۳-۵۴.
- کشانی، عباس (۱۳۷۷) *بررسی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران*.
- کشتکاران، علی (۱۳۷۶) *بررسی ارتباط میان تنیدگی با تحلیل رفتگی پرستاران شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس*.
- کوهن، استانفورد (۱۳۸۵) *تئوری‌های انقلاب*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: قومس.
- کوثری، مسعود (۱۳۸۶) *نظریه‌های آنومی اجتماعی*، تهران: سلمان.

- گار، رابرت تد (۱۳۸۸) *چرا انسان‌ها شورش می‌کنند؟ ترجمه علی مرشدزاده، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.*
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۴) *جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.*
- مورهد، ج و گریفین، ر (۱۳۷۴) *رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید.*
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۱) «آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی - فرهنگی»، *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۲۶: ۱۸۲-۱۱۹.
- محمدی، شهناز (۱۳۸۶) «مقایسه مکانیسم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در دبیران»، *فصلنامه نوآوری آموزشی*، سال پنجم، پاییز، شماره ۱۶: ۴۵-۷۰.
- مورتون دوچ و روبرت م. کراوس (۱۳۸۶) *نظریه‌ها در روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه مرتضی کتبی، تهران: دانشگاه تهران.*
- میلر، دلبرت (۱۳۸۰) *راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نائی، تهران: نی.*
- Aiken, L. Poghosyan and D. Sloane (2009) "Factor Structure of the Maslach Burnout Inventory: An Analysis of Data From Large Scale Cross-Sectional Surveys of Nurses from Eight Countries", *International Journal of Nursing Studies*, 46: 894-902.
- Berkman, Liza F., Thomas Glass, Ian Brissette, Teresa E. Seeman (2000) "From Social Integration to Health: Durkheim in the New Millennium", *Social Science & Medicine* 51: 843-857.
- Brad, M. C., W. Sandra, P. John & M. Adam (2008) "The Impact or Stress and Social Support on Burnout", *Adult & Community College Education*. Raleigh, North Carolina.
- Cohen, S. H. et al. (2001) "Social Relationships and Health: Challenges for Measurement and Intervention", *Advances in Mind-Body Medicine*, 17:127-141.
- Due. Pernille , Björn Holstein, Rikke Lund, Jens Modvig, Kirsten Avlund (1999) "Social Relations: Network, Support and Relational Strain", *Social Science & Medicine*, 48: 661-673.
- Eisenberger, R. et al. (1986) "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.

- Eisenberger, R., J. Cumming, S. Armeli & P. Lynch (1997) "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82: 812-820.
- Elovainio M. Job decision Latitude(2004) "Organizational Justice and Health: Multilevel Covariance Structure Analysis", *Social Science and Medicine*, 59 (9): 1659-69.
- Fernet, Claude, Frederic Guay, and Caroline Senecal (2004) "Adjusting to Job Demands: The Role of Work Self-Determination and Job Control in Predicting Burnout", *Journal of Vocational Behavior*, 65: 39-56.
- Garroaa, Eva, Bernardo Moreno-Jimenez, Youxin Liangb, Jose Luis Gonzalezc (2008) "The Relationship between Socio-Demographic Variables, Job Stressors, Burnout, and Hardy Personality in Nurses: An Exploratory Study", *International Journal of Nursing Studies*, 45: 418-427.
- Jackson, E., Susan Schwab, L. Richard, Randall S. Schuler (1986) "Educator Burnout: Sources and Consequences", *Educational Research Quarterly*, 10 (3): 510-542.
- Karger H. P. (1981) "Burnout as Alienation", *Social Service Review*, 55 (2): 270-283.
- Kawachi, I. & K. Bereman (2001) "Social Ties and Mental Health. *Jornal of Urban Health*, 78 (5): 99-87.
- Lau, Patricks. Y., Man Tak Yuen & Raymond M. C. Chan (2005) "Do Demographic Characteristics Make a Difference to Burnout Among Hong Kong Secondary School Theachers?", *Social Indicators Research*, 71: 491-516.
- Linda Rhoades and Robert Eisenberger (2002) "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.
- Maslach & leiter (1997) "The Truth about Burnout", *J. of Applied Behaviour Science*, 32: 29 - 47.
- Maslach C. Jackson S. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*. 2: 99-113.

- Maslach. C., W. Schaufeli. M. Leiter (2001) "Jub Burnout", *Annual Rev of Psychology*. 52: 397-422.
- Much. K, Amy L Swanson, and Richard L. Jazazewski (2005) "Burnout Prevention for Professionals in Psychology" *Journal of Vocational Behavior*, 71: 215-218.
- Niehoff, B. P. & R. H. Moorman (1993) "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behaviour", *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.
- Niyazi Ozer, Kadir Beycioglu (2010) "The Relationship between Teacher Professional Development and Burnout", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (January): 4928–4932.
- Rassel, Altmaier & Velzen (1987) "Job-related Stress Bornout", *Journal of Pschology* 14 (2):710-677.
- Wilmar Schaufeli, Michael Leiter, Christina Maslach (2009) "Burnout: 35 Years of Research and Practice", *Career Development International*, 14 (3): 204-22.