

## بررسی ارتباط بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی

### معلمان تربیت بدنی شهر مشهد

رضا اندام، مهناز اسعدی<sup>۲</sup>

#### چکیده

**مقدمه و هدف:** بررسی‌های متعدد نشان داده اند معلمان تربیت بدنی در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار دارند. برخی از عوامل زمینه ساز این عارضه در مدل کاراسک (۱۹۷۹) مطرح شده است. هدف از انجام تحقیق حاضر، شناسایی ارتباط بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد بود.

**روش شناسی:** روش تحقیق توصیفی- همبستگی بود. بدین منظور ۲۷۰ نفر (۱۶۵ زن و ۱۰۵ مرد) از بین ۸۷۰ معلم تربیت بدنی به صورت تصادفی- طبقه ای انتخاب شده و پرسش نامه‌های فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی (بروورز و همکاران، ۲۰۱۱) در بین آنها توزیع شد. رویی پرسش نامه‌ها با استفاده از نظرات اساتید مدیریت ورزش تأیید شد و میزان پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسش نامه‌های مسلش، خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی به ترتیب  $(\alpha=0/63)$ ،  $(\alpha=0/64)$  و  $(\alpha=0/61)$  تعیین شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام) تجزیه تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین خواسته‌های شغلی  $(t=0/24)$  و کنترل شغلی  $(t=-0/22)$  با فرسودگی شغلی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی ۱۰٪ از تغییرات فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی را تبیین می‌کنند.

**بحث:** براساس یافته‌های تحقیق می‌توان اظهار داشت که مدیران و مسئولان آموزشی بایستی زمینه‌ای برای کاهش خواسته‌های شغلی و افزایش کنترل شغلی معلمان تربیت بدنی فراهم نمایند تا فرسودگی شغلی آنها کاهش یافته و بتوانند وظایف تربیتی و آموزشی خود را به درستی انجام دهند.

**واژگان کلیدی:** فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، موفقیت فردی، خواسته‌های شغلی، کنترل شغلی.

۱. دانشیار دانشگاه شاهرود

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزش دانشگاه شاهرود asadi.mahnaz98@yahoo.com

## مقدمه

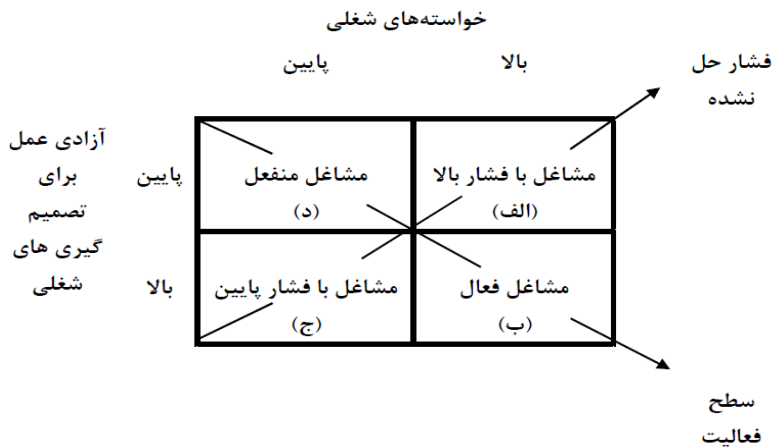
ارتباطی که مردم با کار خود دارند و مشکلاتی که می‌تواند در هنگام این ارتباط به وجود آید، از مدت‌ها پیش به عنوان یک عارضه شناخته شده است. استفاده از اصطلاح فرسودگی شغلی (برای این عارضه در سال ۱۹۷۰ در ایالات متحده در بین مردمی که در خدمات انسانی کار می‌کردند شروع به ظهور کرد (۱)). در طول سه دهه اخیر برخی مطالعات نشان داده‌اند که ویژگی‌های شغلی نامطلوب ممکن است اثرات عمیقی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی داشته باشد. برای مثال تحقیقات نشان داده‌اند که کار بیش از حد، عدم استقلال (کنترل شغلی پایین)، خواسته‌های عاطفی، حمایت اجتماعی ضعیف و ابهام نقش می‌تواند منجر به احساس خستگی و نگرش‌های بی‌عاطفه و منفی نسبت به شغل شود (به نقل از منبع ۲). مسلش و جکسون (۱۹۸۶) فرسودگی شغلی را با توجه به سه معیار خستگی عاطفی<sup>۳</sup>، مسخ شخصیت<sup>۴</sup> و کاهش موفقیت فردی<sup>۵</sup> تعریف نموده‌اند (به نقل از منبع ۳). خستگی عاطفی به کاهش منابع عاطفی (احساسات) فرد اشاره دارد (۴). در واقع هنگامی که افراد خود یا دیگران را به عنوان فردی که فرسودگی شغلی را تجربه نموده است توصیف می‌نمایند؛ اغلب آنها به تجربه خستگی اشاره می‌کنند (۱). مسخ شخصیت به نگرش‌های منفی، بی‌احساس و بدگمان نسبت به دریافت کنندگان خدمات اشاره می‌کند (۴). کاهش موفقیت فردی تمایل به ارزیابی منفی از شایستگی فردی و بهره‌وری خود و کاهش احساس خودکارآمدی است (۵). معلمانی که این معیارها را تجربه می‌کنند، معمولاً احساس می‌کنند قادر به کمک کردن به دانش‌آموزان نبوده و حتی نسبت به دانش‌آموزان، والدین و همکاران نگرشی منفی دارند. هم‌چنین این‌گونه افراد احساس می‌کنند قادر به دستیابی به هیچ‌هدفی نبوده، تعهد کمتری به کار خود داشته و تحمل کمتری برای بی‌نظمی کلاس درس از خود نشان می‌دهند (۳). شعبانی بهار و کونانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از مجموع ۲۱۷ معلم تربیت‌بدنی استان لرستان، تعداد ۲۶ نفر کمترین و تعداد ۱۱۵ نفر بیشترین فرسودگی شغلی را داشتند، هم‌چنین بین فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی و سلامت عمومی آنها ارتباط معکوس و معناداری وجود داشت (۶). قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۲) در بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کادری سازمان آموزش و پرورش استان کرمان دریافتند که فرسودگی شغلی در بین اکثر آزمودنی‌ها قابل مشاهده است، این نشانگان در معلمان و کارکنان مرد نسبت به زنان و افراد با وضعیت استخدام رسمی نسبت به دیگران، بیشتر مشاهده می‌شود (۷).

احتمال این که معلمان فرسودگی شغلی را تجربه کنند هم با محیطی که در آن کار می‌کنند و هم ویژگی‌های فردی و جمعیت شناختی آنها تعیین می‌شود. عوامل موجود در محیط شغلی ممکن است آنها را بیشتر مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی نماید (۸). کاراسک (۱۹۷۹) یک مدل درباره فشار شغلی معرفی نمود که ارتباط بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی و نتایج منفی سلامتی روانی را شرح می‌دهد. این مدل اغلب مدل خواسته‌ها - کنترل شغلی<sup>۷</sup> نامیده می‌شود. از این رو، میزان کاری که باید توسط فرد انجام شود و میزان تصمیم‌گیری و اختیاری که فرد در شغل خود دارد، به عنوان بخشی از عوامل محیطی مربوط به شغل شناخته می‌شوند (به نقل از منبع ۹). براساس نظر کاراسک (۱۹۷۹) خواسته‌های شغلی، عوامل استرس‌زای روانی درگیر در انجام کار، حجم کار و عوامل استرس‌زای مرتبط با کارهای غیرمنتظره و تعارضات شخصی در کار را شامل می‌شود. کنترل شغلی نیز به آزادی

1. Job Burnout  
2. Maslach & Jackson  
3. Emotional exhaustion  
4. Depersonalization

5. Reduced personal accomplishment  
6. Karasek  
7. JDC Model (Job Demand- Control Model)

عمل برای تصمیم‌گیری اشاره می‌کند و به عنوان کنترل بالقوه‌ای که فرد در طول یک روز کاری بر کار و رفتار خود دارد، تعریف می‌شود (به نقل از منبع ۱۰). شکل ۱، چهار نوع از مشاغل مشخص شده در مدل کاراسک را خلاصه نموده است: (الف) مشاغلی با فشار زیاد (خواسته‌های شغلی زیاد و کنترل شغلی کم)؛ (ب) مشاغل فعال (خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی زیاد)؛ (ج) مشاغل با فشار پایین (خواسته‌های شغلی کم و کنترل شغلی زیاد)؛ (د) مشاغل منفعل (خواسته‌های شغلی کم و کنترل شغلی کم) (۱۰). نتایج تحقیق فرنٹ و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد، برای پیش‌بینی ابعاد فرسودگی شغلی، بین خواسته‌های شغلی، کنترل شغلی و خودمختاری شغلی اثر تعاملی سه‌جانبه وجود دارد و بین خواسته‌های شغلی و فرسودگی عاطفی کارکنانی که کنترل شغلی و خودمختاری شغلی بالایی دارند نیز ارتباط معناداری وجود دارد (۱۱).



شکل (۱). مدل خواسته‌ها- کنترل شغلی (کاراسک، ۱۹۷۹) (۱۰)

رافرتی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که خواسته‌های شغلی بالا با فرسودگی عاطفی بیشتر و مسخ شخصیت بیشتر، ارتباط معناداری دارد؛ هم‌چنین اختیار پایین در تصمیم‌گیری فقط با بعد خستگی عاطفی ارتباط معناداری داشت (۱۲). یافته‌های برورز و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) نیز نشان داد، خواسته‌های شغلی با بعد موفقیت شخصی ارتباط معناداری ندارد، اما کنترل شغلی می‌تواند به عنوان یک میانجی بین خواسته‌های شغلی و احساس خستگی و بین خواسته‌های شغلی و مسخ شخصیت عمل نماید (۱۳). در هر حال باید تأکید نمود که فرسودگی شغلی سرایت‌پذیری زیادی دارد و فرد تحلیل‌رفته ممکن است خیلی زود همکاران خود را به این مورد مبتلا سازد؛ از این رو تشخیص، بررسی نشانه‌ها و پیشگیری از شیوع فرسودگی شغلی بسیار مهم است (۱۴). هم‌چنین مبتلایان به فرسودگی شغلی نسبت به دانش‌آموزان دلسوزی کمتری نشان می‌دهند، تحمل کمی برای بی‌نظمی‌های کلاس درس دارند و آمادگی آنها برای حضور در کلاس و آموزش نیز کم می‌باشد. برخی از محققین این موضوع را به عنوان کاهش شایستگی آموزشی توصیف نموده‌اند (۱۵).

امروزه، نیروی انسانی یکی از سرمایه‌های اصلی هر سازمان محسوب می‌شود، از این رو به نظر می‌رسد شناخت و آگاهی از رفتارهای سازمانی و تأکید بر امور انسانی به منظور افزایش کارایی و اثربخشی سازمان حائز

اهمیت است (۱۶). معلمان تربیت بدنی نیز از جمله افرادی هستند که نقش مهم آنها در نظام آموزش و پرورش واضح است و باید با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم از توانایی های آنها در فعالیت های آموزشی و تربیتی استفاده کرد (۱۷) زیرا آنها نقش مهمی در پرورش جسمانی و اخلاقی دانش آموزان بر عهده داشته و در نتیجه افزایش آگاهی در مورد فرسودگی شغلی آنان و عوامل مؤثر و زمینه ساز این عارضه ضروری به نظر می رسد. هم چنین با توجه به این موضوع که معلمان تربیت بدنی به اقتضای شرایط شغلی خاص خود (مسئولیت شغلی بالا، به رسمیت نشناختن درس تربیت بدنی از جانب همکاران و والدین، بی توجهی به سختی کار معلم تربیت بدنی، کمبود امکانات و تجهیزات در مدارس جهت آموزش به دانش آموزان و غیره) در خطر ابتلا به فرسودگی شغلی پیش رس هستند (۱۸، ۱۳) و با در نظر گرفتن پیامدهای منفی این عارضه بر رفتارهای شغلی و سازمانی آنان و هم چنین نظر به اهمیت نقش خواسته های شغلی و کنترل شغلی که دو ویژگی مهم محیط شغلی می باشند و می توانند موجب ایجاد شرایط مطلوب یا نامطلوب شغلی در بین کارکنان خدمات انسانی شوند این سؤال مطرح می شود که آیا بین خواسته های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد رابطه ای وجود دارد؟ و آیا خواسته های شغلی و کنترل شغلی از نظر آماری پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد هستند؟

### روش شناسی پژوهش

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی مقاطع مختلف شهر مشهد به تعداد ۸۷۰ نفر تشکیل می دادند که براساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> تعداد ۲۷۰ نفر از آنها به صورت تصادفی - طبقه ای به عنوان نمونه مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای جمع آوری داده های مربوط به فرسودگی شغلی از نسخه فارسی پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلش<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) با ۲۲ گویه و سه مؤلفه فرسودگی عاطفی (۹ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال) و احساس موفقیت فردی (۸ سؤال) استفاده گردید (۱۹). این پرسش نامه براساس شدت در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) تنظیم شد. هم چنین برای گرد آوری داده های مربوط به خواسته های شغلی از پرسش نامه خواسته های شغلی بروورز و همکاران (۲۰۱۱) با ۵ گویه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از هرگز=۱ تا همیشه=۵) استفاده شد (۱۳). داده های مربوط به کنترل شغلی نیز با استفاده از پرسش نامه کنترل شغلی بروورز و همکاران (۲۰۱۱) با ۶ گویه جمع آوری گردید. این پرسش نامه نیز در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) تنظیم شد (۱۳). پس از ترجمه پرسش نامه ها با استفاده از روش "ترجمه- بازترجمه"<sup>۳</sup>، ۱۰ نفر از متخصصان صاحب نظر و معلمان تربیت بدنی در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهار نظر کردند. پس از آن در مطالعه ای راهنما تعداد ۳۰ نفر پرسش نامه ها را تکمیل نموده و بعد از تجزیه و تحلیل آن ها پایایی پرسش نامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که میزان آن برای پرسش نامه فرسودگی شغلی ( $\alpha=0/63$ )، پرسش نامه کنترل شغلی ( $\alpha=0/61$ ) و پرسش نامه خواسته های شغلی ( $\alpha=0/64$ ) برآورد شد. در نهایت پرسش نامه در چهار بخش مشخصات فردی و پرسش نامه های اصلی (پرسش نامه فرسودگی شغلی، خواسته های شغلی و کنترل شغلی) بین نمونه های تحقیق توزیع شد. هم چنین برای ارزیابی ویژگی های جمعیت شناختی از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و برای بررسی چگونگی توزیع داده ها از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. به دلیل نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون پارامتریک ضریب

<sup>۱</sup> Krejcie and morgan

<sup>۲</sup> Forward- Backward

<sup>۳</sup> MBI (Maslach Burnout Inventory)

همبستگی پیرسون استفاده گردید. زیرا وجود خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی در بازه ۲ و ۲- نشان دهنده برخورداری متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال است (۲۰). در نهایت برای تحلیل داده‌ها از آزمون دوربین واتسون و تحلیل رگرسیون گام به گام نیز استفاده گردید.

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌شوند. جدول شماره (۱) نتایج حاصل از اطلاعات جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش را در بخش توصیفی نشان می‌دهد. هم‌چنین لازم به ذکر است که از ۲۷۰ معلم تربیت بدنی ۱۶۵ نفر زن (۶۱٪/۱) و ۱۰۵ نفر مرد (۳۸٪/۹) بوده‌اند.

**جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت شناختی**

متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد فراوانی
	فوق دیپلم	۱۱	۴/۱
تحصیلات	لیسانس	۱۹۷	۷۳/۰
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۲	۲۳/۰
وضعیت استخدامی	حق التدریس	۲	۰/۷
	قراردادی	۲	۰/۷
	پیمانی	۶۰	۲۲/۲
مقطع	رسمی	۲۰۶	۷۶/۳
	ابتدایی	۱۳۸	۵۱/۱
	متوسطه	۱۳۲	۴۸/۹

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که بین خواسته‌های شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط مستقیم و معناداری ( $r=0/24$ ;  $p=0/001$ )، وجود دارد. به عبارتی افزایش در خواسته‌های شغلی معلمان تربیت بدنی موجب افزایش میزان فرسودگی شغلی آنان خواهد شد. در عین حال بین کنترل شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معنادار ( $r=-0/22$ ;  $p=0/001$ )، است. این بدین معنی است که هرچه کنترل شغلی کاهش یابد موجب افزایش در فرسودگی شغلی معلمان می‌شود.

**جدول (۲). ارتباط خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی**

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	مقدار p
فرسودگی شغلی	۵۷/۱۱	۶/۲۵	-	-
خواسته‌های شغلی	۱۶/۹۱	۳/۵۸	۰/۲۴**	۰/۰۰۱
کنترل شغلی	۲۳/۱۲	۴/۶۵	-۰/۲۲**	۰/۰۰۱

\*\*در سطح  $P \geq 0/01$  معنادار است.

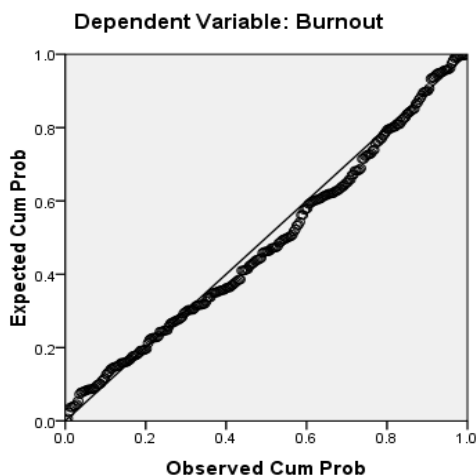
جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که بین خواسته‌های شغلی و بعد فرسودگی عاطفی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد ( $r=0/20$ ;  $p=0/001$ )، اما ارتباط بین خواسته‌های شغلی و دو بعد دیگر فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت

و موفقیت فردی) معنادار نبود. هم چنین ارتباط معکوس و معناداری بین کنترل شغلی و فرسودگی عاطفی ( $r = -0.48$ ;  $p = 0.001$ )؛ و بین کنترل شغلی و مسخ شخصیت ( $r = -0.26$ ;  $p = 0.001$ )، وجود دارد. ارتباط بین کنترل شغلی و موفقیت فردی نیز معنادار ( $r = -0.48$ ;  $p = 0.001$ )، بود.

### جدول (۳). ارتباط خواسته های شغلی و کنترل شغلی با ابعاد فرسودگی شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره	خواسته های شغلی	کنترل شغلی
فرسودگی عاطفی	۱۸/۶۶	۵/۹۷	r	۰/۲۰**	-۰/۴۸**
			Sig.	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
مسخ شخصیت	۷/۲۷	۲/۶۹	r	۰/۰۷	-۰/۲۶**
			Sig.	۰/۲۰	۰/۰۰۱
موفقیت فردی	۳۱/۱۷	۴/۶۴	r	۰/۰۱	-۰/۴۸**
			Sig.	۰/۸۳	۰/۰۰۱

\*\*در سطح  $P \leq 0.01$  معنادار است.



شکل (۲). نمودار نرمال بودن باقیمانده ها

### جدول (۴). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در مرحله دوم

Sig.	F	R <sup>2</sup> تعدیل شده	R <sup>2</sup>	R	متغیرهای وارد شده به مدل رگرسیون	مرحله	متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۱۶/۴۸	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۲۴	خواسته های شغلی	۱	فرسودگی
۰/۰۰۱	۱۴/۹۷	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۳۱	کنترل شغلی	۲	شغلی

\*\* در سطح  $P \leq 0.01$  معنادار است.

**جدول (۵). ضرایب متغیرهای معادله خط رگرسیون در مرحله دوم**

متغیر	B	$\beta$	t	Sig.
مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ)	۲/۵۸	-	۲۱/۷۳	۰/۰۰۱
خواسته های شغلی	۰/۰۸	۰/۲۲	۳/۸۴	۰/۰۰۱
کنترل شغلی	-۰/۰۷	-۰/۲۰	-۳/۵۷	۰/۰۰۱

قبل از استفاده از نتایج تحلیل رگرسیون، برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین- واتسون استفاده شد، از آنجایی که مقدار این آماره ۲ بود، فرض استقلال خطاها تأیید می گردد. زیرا اگر مقدار این آماره در حدود عدد ۲ باشد، بین باقی مانده ها مشکل خود همبستگی وجود نداشته و می توان استقلال باقی مانده ها را نتیجه گرفت. هم چنین از آنجایی که یکی از فرضیات اساسی مدل رگرسیون خطی بر روی باقی مانده ها، فرضیه یکسانی واریانس ها است. برای بررسی فرضیه برابری واریانس ها، از نمودار پراکنش باقی مانده های استاندارد شده در مقابل مقادیر برآورد شده استاندارد استفاده شد. در این نمودار اگر الگوی های منظم حلالی شکل یا قیفی شکل مشاهده شود، باید در مدل رگرسیون خطی تردید حاصل نمود. همانطور که در شکل (۲) قابل مشاهده است از آنجایی که تمامی نقاط حول یک خط مستقیم قرار گرفته اند شرط برابری واریانس های خط رگرسیون نیز برقرار می باشد (۲۱). بنابراین با توجه به ضرایب متغیر های پیش بینی کننده در آزمون که در جدول شماره (۴) قابل مشاهده است می توان معادله ذیل را برای ارتباط بین فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی با خواسته های شغلی و کنترل شغلی آنان بیان نمود:

$$(۰/۲۲۴) (\text{خواسته های شغلی}) + (-۰/۲۰۸) (\text{کنترل شغلی}) + ۲/۵۸۹ = \text{فرسودگی شغلی}$$

بنابراین دو متغیر وارد شده به مدل، ۱۰ درصد از میزان فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی را تبیین می کنند.

## بحث و نتیجه گیری

معلمان زندگی کاری خود را با آرمان ها و آرزوهای بزرگ شروع می کنند. آنها بسیار سخت و قاطعانه کار می کنند و تمام تفکر خود را بر تحقق بخشیدن به رویاهای خود متمرکز می نمایند. این وضعیت ممکن است در ابتدا تأثیر مثبتی بر احساس موفقیت آنها داشته باشد، اما اضطراب ناشی از رسیدن به اهداف ممکن است منجر به یک دوره ناتوانی در بین معلمان شود که می تواند ناشی از عوامل محیطی، اجتماعی و اقتصادی باشد (۲۲). فرسودگی شغلی یک عارضه روانی است که در پی آن افراد اهداف خود را دست نیافتنی می بینند و در نهایت با احساس عدم کفایت و فقدان عزت نفس حرفه ای مواجه می شوند (۴). شناخت علل و عواملی که موجب وقوع این عارضه در بین معلمان تربیت بدنی می شود به سبب نقش ویژه ای که آنها در تعلیم و تربیت نسل آینده بر عهده دارند از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بخش اول نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان داد که ارتباط مستقیم و معناداری بین خواسته های شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. هم چنین ارتباط بین کنترل شغلی و فرسودگی شغلی معکوس و معنادار بود. این یافته با یافته های باکر، دمروتی و یوما (۲۰۰۵) و فرنٹ و همکاران (۲۰۰۴) هم خوانی دارد، اما با یافته های جانسن و همکاران (۲۰۰۱) در یک راستا نیست. در واقع در مطالعه جانسن و همکاران (۲۰۰۱) ارتباط معناداری بین خواسته های ذهنی و جسمی با فرسودگی شغلی وجود داشت، اما ارتباط کنترل شغلی معنادار نبود

(۲۳). لازم به ذکر است که مطالعه آنها بر روی کارگران ساختمانی انجام شده بود؛ اما در مورد معلمان می توان گفت کاهش کنترل شغلی (استقلال شغلی پایین) با افزایش سطوح استرس و در نهایت فرسودگی شغلی همراه است (۲۴). هم چنین فقدان اختیار در تصمیم گیری ها و فقدان کنترل شغلی، با تجربه احساسات نامطلوب استرس شغلی مرتبط می باشد (۲۵). باید تأکید نمود که نیاز به استقلال برای معلمان یک نیاز اساسی است و به جرأت می توان گفت افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان در گرو افزایش کنترل و استقلال شغلی آنها و انتخاب روش های انجام کار خویش و داشتن آزادی و کنترل بر برنامه های کاری است. در واقع شرایط محیطی که در آن ترکیبی از خواسته های شغلی بالا و کنترل شغلی پایین وجود داشته باشد، می تواند زمینه بروز فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی را فراهم نماید. در اینجا بر لزوم توجه بیشتر مدیران و مسئولان آموزشی بر کاهش میزان حجم کاری و هم زمانی فعالیت هایی که توسط معلمان تربیت بدنی انجام می شود و هم چنین افزایش استقلال و آزادی عمل آنها برای تصمیم گیری های شغلی باید تأکید نمود.

در بخش دوم، یافته ها نشان داد ارتباط معناداری بین خواسته های شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی وجود دارد. ارتباط بین خواسته های شغلی و فرسودگی عاطفی مستقیم و معنادار است. این نتیجه با یافته های رافرتی و همکاران (۲۰۰۱) و بروروز و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد؛ اما ارتباط بین دو بعد دیگر (مسخ شخصیت و موفقیت شخصی) با خواسته های شغلی معنادار نبود. می توان گفت خواسته های زیاد در محیط شغلی موجب خستگی شده و با احساس فرسودگی همراه است، هم چنین خواسته های زیاد تأثیر مستقیمی بر احساس خستگی و فرسودگی داشته و از طریق این ارتباط، نقش غیرمستقیمی بر مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی دارد. این یافته نیز با یافته های رافرتی و همکاران (۲۰۰۱) منطبق می باشد. اما در مطالعه رافرتی و همکاران (۲۰۰۱) خواسته های شغلی ارتباط معناداری با مسخ شخصیت داشته و از این لحاظ با یافته های تحقیق حاضر همخوانی ندارد. شاید دلیل این موضوع به خاطر تفاوت در نمونه ها یا متغیرهای مورد مطالعه در تحقیق باشد. هم چنین با یافته های بروروز و همکاران (۲۰۱۱) نیز منطبق نمی باشد؛ زیرا در مطالعه آنها ارتباط معناداری بین ابعاد فرسودگی شغلی و دو متغیر مدل خواسته ها- کنترل شغلی وجود داشت. هر چند نمونه های تحقیق آنها نیز معلمان تربیت بدنی بودند، اما ممکن است دلیل این ناهمخوانی مربوط به شرایط اجتماعی و فرهنگی متفاوت حاکم بر معلمان تربیت بدنی در دو کشور باشد. هم چنین لازم به ذکر است که در مطالعه آنان حمایت اجتماعی و باورهای خودکارآمدی به عنوان متغیرهای تعدیل کننده ارتباط خواسته های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی محسوب می شدند. هم چنین با توجه به اینکه بیش از نیمی از نمونه های تحقیق حاضر (۶۱٪/۱) را زنان تشکیل می دادند دور از ذهن نخواهد بود اگر بگوییم تقاضاهای شغلی زیاد بیشتر از هر چیز موجب ایجاد واکنش های خستگی و فرسودگی عاطفی در بین زنان خواهد شد. همانطور که موکوندان و خنده رو (۲۰۰۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که معلمان زن نمرات بالاتری در فرسودگی عاطفی نشان دادند (۲۶).

از طرفی در مطالعه حاضر بین کنترل شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود داشت. این یافته با یافته های فرن و همکاران (۲۰۱۳) منطبق می باشد (۲۷). هم چنین بروروز و همکاران (۲۰۱۱) نیز در مطالعه خود به یافته مشابهی دست یافتند. در مطالعه هانگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نیز ارتباط معکوس و معناداری بین کنترل شغلی و فرسودگی عاطفی وجود داشت (۲۸). از آنجایی که در مطالعه حاضر ارتباط معناداری بین کنترل شغلی با فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت شخصی وجود داشت می توان نتیجه گرفت که افزایش استقلال



در تصمیم‌گیری‌های کلاسی، انتخاب روش تدریس و سازماندهی فردی فعالیت‌های کلاسی توسط معلمان تربیت بدنی مانع ایجاد احساس خستگی، بدبینی، عدم کارایی و عدم اثربخشی در بین آنان خواهد شد. زیرا کنترل شغلی می‌تواند اثرات تنش‌های شغلی را بر کارکنان کاهش داده و موجب افزایش عزت نفس و احساس موفقیت آنها شود. بنابراین می‌توان با ارائه روش‌های مناسب تصمیم‌گیری و کاهش استرس ناشی از عدم کفایت در تصمیم‌گیری‌های شغلی از پیدایش علائم فرسودگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی پیشگیری نمود. از سوی دیگر، ۷۶/۳٪ از نمونه‌های تحقیق حاضر را معلمان رسمی شاغل در آموزش و پرورش تشکیل داده‌اند، بنابراین شاید بتوان گفت افزایش استقلال شغلی و کنترل بر برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای معلمان رسمی اهمیت داشته و موجب افزایش تعهد شغلی و اثربخشی آنان خواهد شد. همانطور که آرنولدز و ونتر (۲۰۰۷) نیز در این زمینه به این نتیجه رسیدند که کارکنان رسمی تمایل به داشتن فضای خلاق، تنوع مهارت‌ها، اهمیت دادن به وظایف و آزادی بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها دارند؛ زیرا این عوامل موجب می‌شوند آنها شغل خود را هدفمند دانسته و در نتیجه انگیزه درونی، کیفیت عملکرد، بهره‌وری و رضایت شغلی آنها افزایش و میزان غیبت کاهش یابد (۲۹).

در بخش نهایی، نتایج نشان داد که دو متغیر خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی ۱۰ درصد از میزان تغییرات فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی را تبیین می‌کنند. دلیل این نتیجه‌گیری ممکن است در این حقیقت باشد که عوامل دیگری همچون نظم و انضباط و رفتار دانش‌آموزان، تعامل با همکاران یا مدیر، حمایت اداری، میزان حقوق و پاداش، منزلت اجتماعی و غیره نیز در ترکیب با این عوامل مهم محیط شغلی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی باشند. در واقع هنگامی که فرد احساس می‌کند بیش از حد کار کرده و تلاش زیادی جهت انجام کارهای خود انجام می‌دهد، اما کمتر از او قدردانی می‌شود دچار خستگی و فرسودگی می‌شود و این احساس در واقع اولین مرحله فرسودگی شغلی است. مدل خواسته‌ها - کنترل شغلی دو عامل محیطی مهم را که می‌توان با توجه به آنها فرسودگی شغلی را تا حد زیادی کاهش داد معرفی می‌کند. براساس این مدل سطوح پایین‌تر از متوسط فشار را می‌توان در مشاغل انتظار داشت که با خواسته‌های شغلی کم و کنترل شغلی زیاد توصیف می‌شوند (۲۳).

بنابراین می‌توان با استفاده از عواملی مانند کاهش حجم کاری، در نظر گرفتن زمان کافی و مناسب برای انجام وظایف و افزایش نقش معلمان تربیت بدنی در فرآیند تصمیم‌گیری از ایجاد عوامل تنش‌زایی که موجب ابتلای آنها به فرسودگی شغلی می‌شود جلوگیری نمود. به عنوان مثال با در نظر گرفتن زمان مناسب جهت رسیدگی به درس تربیت بدنی در مدارس در ساعات مؤظف و ورزش قهرمانی در ساعات غیر مؤظف، حمایت مسئولان و کارشناسان نواحی از معلمان تربیت بدنی، در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات مورد نیاز معلمان تربیت بدنی و تعدیل سطح انتظارات با توجه به امکانات آموزشی هر ناحیه و در نهایت حمایت مدیران مدارس از درس تربیت بدنی و معلمان ورزش و هم‌چنین افزایش استقلال آنها در برنامه‌ریزی‌های آموزشی تا حدودی می‌توان سطح تنش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی را کاهش داد. از این رو می‌توان بر لزوم اصلاح فرآیند سازماندهی معلمان و ارائه روش‌های کاهش تنش و اضطراب در قالب کلاس‌های ضمن خدمت و هم‌چنین افزایش استقلال معلمان در فرآیند تصمیم‌گیری و آموزش تأکید نمود. گلد و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند معلمان که در برنامه (MBSR) شرکت نمودند توانایی بیشتری برای مقابله با اضطراب، افسردگی و استرس داشتند. مطالعه آنها نشان داد که این

رویکرد می تواند روشی مقرون به صرفه و مناسب برای مبارزه با استرس و فرسودگی شغلی معلمان باشد (۳۰). برنامه "تمرکز حواس جهت کاهش استرس" یک دوره تمرینی ۱۰-۸ هفته ای است که در برگزیده جلسه ای ۲/۵ ساعته است و بر مهارت های آرام بودن و مراقبه در شرایط استرس زا تمرکز دارد (۳۱). بنابراین، از آنجایی که خواسته های شغلی می تواند بر سلامتی روانی معلمان تأثیرگذار باشد این برنامه می تواند روشی مناسب برای مقابله با عوامل استرس زای شغلی به حساب آید. تحقیقات آینده می توانند به شناسایی نقش تعدیل کننده تعهد شغلی و یا باورهای خودکارآمدی در ارتباط بین متغیرهای مدل خواسته ها- کنترل شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی بپردازند. امید است تحقیقات پیرامون عوامل زمینه ساز فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی موجبات بهبود شرایط شغلی آنان را فراهم نماید.

### منابع

1. Maslach C, Schaufeli W.B, & Leiter M.P. (2001), "Job burnout", *Annu Rev Psychol*, Vol. 52. 1, DOI: 10.1146/annurev. psych, pp. 397-422.
2. Bakker A. B, Demerouti E, & Euwema M. C. (2005), "Job resources buffer the impact of job demands on burnout", *journal of occupational health Psychology*, Vol. 10, No. 2, pp. 170-180.
3. Colangelo T. M. (2004), "Teacher Stress and Burnout and the Role of Physical Activity and Parent Involvement", A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Masters of Arts in Psychology Department of Psychology. Central Connecticut State University New Britain, Connecticut, pp. 1-35.
4. Schaufeli, W. B, & Buunk B. P. (2003), "Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing", *The handbook of work and health psychology*, Edited by M. J Schabracq J. A. M Winnbst and C. L Cooper, pp. 383-425.
5. Żołnierczyk – Zreda D. (2005), "An Intervention to Reduce Work-Related Burnout in Teachers", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, Vol. 11, No. 4, pp. 423-430.
6. Shabani Bahar Gh. R, & konani M. Z. (2012), "The relationship between burnout with public health of physical education teachers in Lorestan Province", *Sport Management Research and Behavioral Science*, Vol 2, No 3 (3), pp. 77-91. (Persian)
7. Ghadimi Moghadam M. M, Hosseini Tabatabaei F, & Jomepoor A. (2005), "A survey on the prevalence of burnout syndrome among the teacher in primary schools", *Developmental Psychology*, 5, pp. 1-12. (Persian)
8. Blazer C. (2010), "Teacher Burnout", *Research Services, Office of Assessment, Research, and Data Analysis*, Vol. 1003, pp. 1-22.
9. De Bruin G. P, & Taylor N. (2006), "The job demand- control model of job strain across gender", *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (1), pp. 66-73.
10. Aida R. Ibrahim R. Z. (2013), "Application of Karasek's Model on Job Satisfaction of Malaysian Workers", *International Journal of Arts and Commerce*, Vol. 2, No. 1, ISSN. 1929-7106, pp. 149-162.
11. Fernet C, Guay F, & Senecal C. (2004), "Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout", *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 39-56.
12. Rafferty Y, Friend R, & Landsbergis P. A. (2001), "The association between job skill discretion, decision authority and burnout", *Work & stress*, Vol. 15, No. 1, pp. 73- 85.

13. Brouwers A, Tomic W, & Boluijt H. (2011), "Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers", *Europe's Journal of Psychology*, www.ejop.org, Vol 7, No 1, pp. 17-39.
14. Yousefi B, & Moradi Khah Sh. (2011), "The relationship between effort-reward imbalance and burnout of physical education teachers (path analysis)", *Research in exercise physiology and management*, No. 7, pp. 57-67. (Persian)
15. Amimo C. A. (2012), "Are you experiencing teacher burnout? A synthesis of research reveals conventional prevention and spiritual healing", *Education Research Journal*, 2(11), ISSN: 2026 – 6332, pp. 338-344.
16. Abedi E, Razavi M. H, Farzan F. (2015), "An Investigation of the Relationship between the Competence of Physical education Teachers of Northern Khorasan Province and their organizational commitment Components", *Journal Of Sport Management and Motor Behavior*, Volume 11, Issue 22, pp. 49-58. (Persian)
17. Shabani Bahar G. R, Mahmoodian Z. (2012), "The relationship between workaholism and job burnout of physical education teachers in Kermanshah" *Journal Of Sport Management and Motor Behavior*, Volume. 8, Issue. 16, pp. 129-147. (Persian)
18. Habibi Asgarabad M, Najafi M, Falsafi Nejad MR, & Fadaei Z. (2008), "A comparative investigation of prevalence, sources of stress and psychosomatic symptoms among physical and non-physical education teachers", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 2, No. 4 (8). pp. 636- 656. (Persian)
19. Akbari R, Ghafar Samar R, Kiary Gh. R, & Eghtesadi A.R. (2011), "Factorial Validity and Psychometric Properties of Maslach Burnout Inventory –The Persian Version", *Knowledge & Health*, 6(3), pp. 1-8. (Persian)
20. Habibpour K, Safari R. (2011) "A comprehensive guide to using the SPSS in survey research", 4<sup>th</sup> ed, Tehran, Loya, p. 94. (Persian)
21. Kasim E. Y. (2014), " Effect of financial distress in stock return to manufacturing company listed in indonesia stock exchange period 2009-2011, differences among the audited by big 4 and non-big 4", 5TH International Conference On Business and Economic Research (5TH Icerb 2014) Proceeding, ISBN: 978-967-5705-13-7. Website: www.internationalconference.com.my, pp. 924- 939.
22. Adilogullari I, Ulucan H, & Senel E. (2014), "Analysis of the relationship between the emotional intelligence and professional burnout levels of teachers", *Educational Research and Reviews*, Vol. 9(1), DoI: 10.5897/ERR2013. 1670, ISSN: 1990-3839, pp. 1-8.
23. Janssen P. P. M, Bakker A. B, & Jong A. de. (2001), "A Test and Refinement of the Demand–Control–Support Model in the Construction Industry", *International Journal of Stress Management*, Vol. 8, No. 4, pp. 315-332.
24. Pearson L. C, & Moomaw W. (2005), "The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism", *Educational Research Quarterly*, Vol. 29. 1, pp. 38-54.
25. Coetzee M, & De Villiers M. (2010), "Sources of job stress, work engagement and career Orientations of employees in a South Africa financial institution", *Southern Africa Business Review*, Vol. 14, No. 1, pp. 27-58.
26. Mukundan J, & Khandehroo K. (2009), "Burnout in Relation to Gender, Educational Attainment, and Experience among Malaysian ELT Practitioners", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 5, No. 2, pp. 93-98.
27. Fernet C, Austin S, Trepanier S, & Dussault M. (2013), "How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy,

- competence, and relatedness”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 22, No. 2, pp. 123-137.
28. Huang Y.H, Du P. I, Chen Ch. H, Yang Ch. H, & Huang I. Ch. (2010), “Mediating effects of emotional exhaustion on the relationship between job demand-control model and mental health”, *Stress and Health*, DOI: 10.1002/smi.1340, pp. 1-16.
  29. Arnolds, C.A & Venter D.J.L. (2007). “The strategic importance of motivational rewards for lower-level employees in the manufacturing and retailing industries”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), pp: 15-23.
  30. Gold E, Smith A, Hopper I, Herne D, Tansey G, & Hulland C. (2010), “Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers”, *J Child Fam Stud*, 19, DOI 10.1007/s10826-009-9344-0, pp. 184-189.
  31. Grossman P, Niemann L, Schmidt S, & Walach H. (2004). “Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis”. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, pp. 35-43.