

[DOR: 20.1001.1.24237558.1400.6.2.13.8](https://doi.org/10.1001.1.24237558.1400.6.2.13.8)

## تأثیر بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز سعیده نصرتی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی «تأثیر بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز» است. این پژوهش به‌لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به‌لحاظ روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی تحلیلی است. روش جمع‌آوری آمار و اطلاعات به‌صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد بود. جامعه آماری این تحقیق، دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز بود که تعداد آن با استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان ۴۹۹ نفر به‌دست آمد. بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۱۷ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه استاندارد است که از دو بخش مربوط به اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان و مقوله‌های تبیین‌کننده سازه‌های تحقیق عینی شامل، بهزیستی اجتماعی و فرسودگی شغلی گردآوری شد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سازه بهزیستی اجتماعی از پرسشنامه استاندارد بهزیستی اجتماعی کیز (۱۹۹۸) که دارای ۳۳ گویه می‌باشد و برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سازه فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۵) که دارای ۲۲ گویه است استفاده و در قالب یک پرسش‌نامه، و بر اساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت امتیازدهی شد و تجزیه‌وتحلیل با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد. نتایج نشان داد که بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر معناداری دارد. با توجه به نتیجه تحقیق که نشان داد بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر منفی و معناداری دارد، برنامه‌ریزی صحیح و جامع در تأمین بهزیستی اجتماعی کارکنان و دبیران کاملاً ضروری می‌باشد.

**کلیدواژگان:** بهزیستی اجتماعی، فرسایش شغلی، دبیران تربیت‌بدنی.

1. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

*The effect of social welfare on job erosion of physical education teachers in Tabriz*

S. Nosrati<sup>1</sup>

**Abstract**

The purpose of this study was to investigate "The purpose of this study is to investigate the "effect of social welfare on job erosion of physical education teachers in Tabriz." This research is applied research in terms of purpose and descriptive-analytical research in terms of data analysis method. The method of collecting statistics and information in this study was a survey using a standard questionnaire. The statistical population of this study was the physical education teachers of Tabriz, whose number was obtained by inquiring from the General Department of Education of the province 499 people. Based on Cochran's formula, 217 of them were selected as a statistical sample by cluster random sampling. The research tool included a standard questionnaire that was collected from two sections related to the graphic information of the respondents and the categories explaining the objective research variables including social welfare, communication skills and burnout. Keys Social Welfare Standard Questionnaire (1998) with 33 items was used to collect data related to social welfare variable. Data collection on burnout variable The Maslach (1985) burnout questionnaire with 22 items was used and in the form of a questionnaire, based on a five-point Likert scale and analyzed using SPSS and PLS software at the level Significance of 0.05 was used. The results showed that social welfare has a significant effect on job erosion of physical education teachers. According to the results of the research which showed that social welfare has a negative and significant effect on the job erosion of physical education teachers, correct and comprehensive planning is absolutely necessary in providing social welfare for employees and teachers.

**Keywords:** social welfare, job erosion, teachers.

---

<sup>1</sup>. Master of Sports Management. University of Tabriz. Tabriz. Iran.

## مقدمه

فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته است. این معضل علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارض روانی متعددی نیز به همراه داشته است. از واژه فرسودگی برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشارهای روانی تجربه‌شده استفاده می‌شود و بنا بر تعریف سازمان بهداشت جهانی، فرسودگی شغلی عبارت است از فرآیندی روان‌شناختی که در شرایط استرس شغلی شدید اتفاق می‌افتد و خود را به صورت خستگی عاطفی (خستگی هیجانی)، مسخ شخصیت (شخصیت‌زدایی) و فقدان موفقیت و کاهش احساس کفایت فردی نشان می‌دهد (کونانی، ۲۰۱۲). قربانیان فرسودگی شغلی در کار ناتوان می‌شوند، مهارت‌های کاری آنان دست‌نخورده باقی می‌ماند و انگیزش در آنان خاموش می‌شود؛ به این ترتیب، بیماری‌های روان‌پزشکی ناشی از استرس‌های شغلی و محیط شغلی و همچنین، تحلیل رفتگی افراد می‌توانند باعث کاهش کارایی و بهره‌وری افراد در سازمان شوند (علوی، احمدی و زر، ۲۰۱۶). به اعتقاد ماسلاچ (۲۰۰۱)، تحلیل رفتگی شغلی نوعی پاسخ درون فردی به عوامل فشارزا در محیط کار است که طی آن حجم زیاد کار، تماس‌های مکرر و بیش‌ازحد ظرفیت متصدی شغل با دیگران باعث ایجاد احساسات و نگرش منفی نسبت به خود و دیگران می‌شوند. تحقیقات نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی معلمان به ترک شغل آنان کمک کرده است (ادیب و همکاران، ۱۳۹۵).

مدارس از محدود سازمان‌هایی هستند که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با سازمان‌های دیگر رابطه دارند. مدارس سیستم‌های اجتماعی پیچیده‌ای هستند و دارای عناصر بسیاری هستند که هر یک از این عناصر، با یکدیگر و با محیط خود کنش و واکنش دارند (عزیزی‌مقدم، ۱۳۸۶). معلمان در مدارس به‌عنوان یک سیستم اجتماعی، عنصر انسانی جایگاهی خاص دارد و در بین افراد حاضر در مدرسه، معلمان مهم‌ترین نقش را برعهده دارند. معلمان به خاطر نقش حساسی که دارند، از طرف مدیران، والدین، دانش‌آموزان، نهاد‌های سیاسی اجتماعی و گروه‌های رسمی و غیررسمی موجود در مدرسه، تحت فشار بوده، با مشکلات عدیده دیگری در داخل و خارج از مدرسه روبرو هستند. با افزایش روزافزون مسئولیت مدارس و پیچیده‌تر شدن محیط آن‌ها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می‌رود که فعالیت‌هایشان را در سطحی بسیار گسترده‌تر از قبل به انجام برسانند (جانسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). این انتظار روزافزون آن‌ها را تحت فشار دائمی قرار داده است و سلامتی و آسایش معلمان را به خطر می‌اندازد و آن‌ها را دچار استرس می‌کند و به دنبال آن پس از مدتی از توان و انرژی اولیه معلمان کاسته شده و فرسودگی ایجاد خواهد شد (مورهد<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹). این در حالی است که تعداد زیادی از معلمان، تخصص و مهارت لازم در این زمینه را ندارند و از طرفی برنامه‌های تربیت‌معلم هیچ‌گونه توجهی به اصلاح آموزش و پرورش نمی‌کنند. در این بستر، تعامل دائم و ویژه با دانش‌آموزان نیز می‌تواند در بهداشت روانی افراد مؤثر باشد

1. Johnson  
2. Morhed

(مهرابی‌زاده، ۱۳۸۰). از طرفی، موضوع سلامت روانی معلمان خود بحث ویژه‌ای است که در کنار معلمی دانش‌آموزان وضعیت را پیچیده‌تر می‌سازد. به‌عنوان مثال، معلوم شده است که شیوع فرسایش شغلی در معلمان با فشار کاری زیاد ۱/۵ برابر معلمان دیگر است (پورتو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

نظام آموزش و پرورش یکی از ارکان توسعه اجتماعی در جامعه به‌شمار می‌رود و یکی از اهداف بسیار مهم آن توسعه مهارت‌های اجتماعی است. دانش‌آموزان سرمایه‌های ملی و منبع رشد و توسعه اجتماعی هستند که باید نیازهای جسمی و روحی آن‌ها را شناخت و راه‌های رشد و شکوفایی آن‌ها را هموار کرد و معلمان به‌عنوان رکن اصلی آموزش و پرورش، سهم عمده‌ای در عملی کردن این اهداف دارند و نقش بسیار مهمی در تربیت نسل آینده کشور ایفا می‌کنند. آنان برای آنکه بتوانند نقش خود را به‌درستی انجام دهند، باید از توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برخوردار باشند. معلمی که از توانایی‌های بالایی برای رویارویی با مسائل، مشکلات، کشمکش‌ها، ناملازمات و... برخوردار باشد، می‌تواند الگویی مطلوب برای دانش‌آموزان باشد (همتی‌نژاد، رمضان‌نژاد و علیمردانی، ۲۰۰۹). میلس و همکاران با مطالعاتی که روی معلمان دارای کودکان با نیازهای ویژه انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که این معلمان به‌دلیل داشتن مشکلات فراوان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان دچار فشار کاری بیشتری می‌باشند و همین امر زمینه بیماری‌های روان‌تنی مانند فرسودگی شغلی را در

---

1. Porto

آنها سبب می‌شود. فرسودگی شغلی یک سندرم روان‌شناختی است و بیشتر در مشاغلی دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس نزدیک با انسان‌های دیگر می‌گذراند (میلز و همکاران، ۱۹۹۱). در مطالعه حیدری و همکاران (۱۳۹۳)، شدت فرسودگی شغلی و ابعاد آن با جنس ارتباط معنادار نداشت. زنان در بعد خستگی عاطفی در مقایسه با مردان آسیب‌پذیرتر هستند زیرا به نظر می‌رسد فشارهای مربوط به محیط کار و به‌ویژه تضادهای بین کار و خانواده، زنان را بیشتر از مردان در معرض تنیدگی روانی قرار می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معلمان زمانی می‌توانند نقش خود را در فرایند تعلیم و تربیت ایفا کنند و به رشد و شکوفایی دانش‌آموزان کمک کنند که از نظر جسمانی و روانی سالم باشند؛ اما امروزه، معلمان به دلایلی همچون ماهیت شغلی تغییرات سازمانی، حقوق و مزایای ناکافی، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های مرتبط (شعبانی‌بهار و کونانی، ۲۰۱۲) بی‌نظمی و بدرفتاری دانش‌آموزان، نبود فرصت‌های پیشرفت، در خطر انواع فشارهای روانی هستند. لذا با توجه به نقش بسیار مهم و کلیدی معلمان در تعلیم و تربیت دانش‌آموزان که سرمایه‌هایی با ارزش و آینده‌ساز کشور هستند و قرار گرفتن آنها در معرض خطر فرسودگی شغلی و عوارض ناخوشایند فردی، سازمانی و کشوری آن، انجام پژوهش‌هایی که ممکن است به ارتقا سلامت روانی و جلوگیری از فرسودگی شغلی معلمان کمک کند ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز انجام گرفت.

## روش پژوهش

این پژوهش به‌لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به‌لحاظ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی تحلیلی است. روش جمع‌آوری آمار و اطلاعات در این مطالعه به‌صورت پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد بود از دو بخش مربوط به اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان و مقوله‌های تبیین‌کننده سازه-های تحقیق عینی شامل، بهزیستی اجتماعی و فرسودگی شغلی گردآوری شد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سازه بهزیستی اجتماعی از پرسشنامه استاندارد بهزیستی اجتماعی کیز<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) که دارای ۳۳ گویه و پنج بعد انسجام اجتماعی، شکوفایی اجتماعی، همبستگی اجتماعی، مشارکت اجتماعی و پذیرش اجتماعی است استفاده شد. صفانیا و همکاران (۱۳۹۳) روایی این پرسشنامه را به کمک تحلیل عاملی تأییدی خوب گزارش کردند و پایایی آن را از طریق آزمون-بازآزمون ۰/۸۲ به‌دست آوردند. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سازه فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) که دارای ۲۲ گویه است که سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را دربرمی‌گیرد و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت امتیازدهی می‌شود، استفاده شد. سه تن از اساتید صاحب نظر روایی این پرسشنامه را تأیید کردند و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به‌دست آمد.

1. Keyes  
2. Maslach

جامعه آماری تحقیق، دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز بود که تعداد آن با استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان ۴۹۹ نفر به دست آمد. بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۱۷ نفر از آنان، به روش نمونه‌گیری تصادفی شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS<sub>v20</sub> و PLS انجام گرفت؛ از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمره‌های خام، طراحی جدول، توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکنندگی و از آمار استنباطی کلموگروف اسمیرنوف<sup>۱</sup> جهت آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، نشان داد که توزیع داده‌ها طبیعی بود. همچنین برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی در سطح خطای ۰/۰۵ استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که در متغیر جنسیت، زنان ۱۲۰ نفر (۵۵٪/۲۹) و مردان ۹۷ نفر (۴۴٪/۷۱) جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. در متغیر سن بیشترین فراوانی مربوط به سن بالای ۳۵ سال ۹۵ نفر (۴۳٪/۷۷)، ۳۱ تا ۳۵ سال ۶۰ نفر (۲۷٪/۶۴)، ۲۶ تا ۳۰ سال ۳۴ نفر (۱۵٪/۶۶) و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال (۱۲٪/۹۰) می‌باشد. در متغیر میزان تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس و بالاتر با ۱۰۲ نفر (۴۷٪)، لیسانس ۱۰۱ نفر (۴۶٪/۵۴)، فوق‌دیپلم ۱۳ نفر (۵٪/۹۸) و کمترین فراوانی مربوط به دیپلم و پایین‌تر با تنها ۱ نفر (۰٪/۴۶) می‌باشد. در

1. Klomogrof esmirnof



متغیر میزان سابقه کار بیشترین فراوانی به بالای ۱۵ سال با ۷۰ نفر (۳۲٪/۲۵) و سپس ۶ تا ۱۰ سال با ۶۲ نفر (۲۸٪/۵۷) مربوط است. سابقه کار ۵ سال و پایین‌تر با ۴۹ نفر (۲۲٪/۵۸) و ۱۱ تا ۱۵ سال با ۳۶ نفر (۱۶٪/۵۸) در رتبه‌های بعدی قرار دارند. خلاصه یافته‌های توصیفی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: خلاصه یافته‌های توصیفی.

متغیر پژوهش	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۲۰	۵۵/۲۹
	مرد	۹۷	۴۴/۷۰
سن	۲۰-۲۵ سال	۲۸	۱۲/۹۰
	۲۶-۳۰ سال	۳۴	۱۵/۶۶
	۳۱-۳۵ سال	۶۰	۲۷/۶۴
	بالای ۳۵ سال	۹۵	۴۳/۷۷
میزان تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۱	۰/۴۶
	فوق دیپلم	۱۳	۵/۹۸
	لیسانس	۱۰۱	۴۶/۵۴
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۰۲	۴۷
سابقه کار	۵ سال و پایین‌تر	۴۹	۲۲/۵۸
	۶ تا ۱۰ سال	۶۲	۲۸/۵۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۶	۱۶/۵۸
	بالای ۱۵ سال	۷۰	۳۲/۲۵

در ادامه این بخش به آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق پرداخته شده است که خلاصه آن در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
بهزیستی اجتماعی	۲۱۷	۲/۸۸۷	۰/۱۸۵	۲/۳۷	۳/۴۴
پذیرش	۲۱۷	۲/۷۶۸	۰/۴۳۳	۱/۵۷	۴/۰۰
شکوفایی	۲۱۷	۳/۰۱۷	۰/۴۰۲	۲/۰۰	۴/۰۰
مشارکت	۲۱۷	۲/۸۷۳	۰/۳۸۴	۱/۶۷	۴/۳۳
انسجام	۲۱۷	۳/۰۲۳	۰/۴۹۱	۱/۳۳	۴/۵۰
همبستگی	۲۱۷	۲/۷۵۱	۰/۳۹۴	۱/۸۶	۳/۷۱
فرسایش شغلی	۲۱۷	۴/۲۱۰	۰/۲۶۵	۲/۵۹	۴/۷۷

### تحلیل مسیر (ضرایب بارهای عاملی و t)

به منظور ارزیابی روایی پژوهش از روایی سازه یا عامل استفاده شد که یکی از پرکاربردترین مقیاس‌های محاسبه اندازه روایی است و توسط روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه می‌شود. تحلیل هر یک از روابط موجود در مدل طبق ضرایب مسیر و t که در واقع نشان‌دهنده نوع روابط بین متغیرهای تحقیق است در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: مقادیر مربوط به مدل اندازه‌گیری در مورد متغیرهای تحقیق و ارتباط آن با یکدیگر.

نتیجه	میزان رابطه	معناداری	T	بارهای عاملی	متغیرها
تأیید	متوسط، مثبت و معنادار	۰/۰۰۱	۸/۹۳۱	۰/۴۶۲	پذیرش ← بهزیستی اجتماعی
تأیید	متوسط، مثبت و معنادار	۰/۰۰۱	۷/۹۵۱	۰/۴۴۱	شکوفایی ← بهزیستی اجتماعی
تأیید	متوسط، مثبت و معنادار	۰/۰۰۱	۷/۸۳۵	۰/۳۹۰	مشارکت ← بهزیستی اجتماعی
تأیید	قوی، مثبت و معنادار	۰/۰۰۱	۱۲/۳۲۰	۰/۶۵۹	انسجام ← بهزیستی اجتماعی
تأیید	متوسط، مثبت و معنادار	۰/۰۰۱	۷/۷۸۳	۰/۴۱۵	همبستگی ← بهزیستی اجتماعی
تأیید	متوسط، منفی و معنادار	۰/۰۱۰	۱/۹۸۶	-۰/۳۹۹	بهزیستی اجتماعی ← فرسایش شغلی

طبق نتایج حاصل از یافته‌ها (جدول ۳)، مشخص می‌شود که ارتباط تمامی مؤلفه‌های پژوهش (پذیرش، شکوفایی، مشارکت، انسجام، همبستگی) با بهزیستی اجتماعی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. همچنین بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر تبریز ارتباط ضعیف و تأثیر معنی‌داری دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر منفی و معناداری دارد. این یافته با پژوهش‌های کوهی (۱۳۹۹)، کهندانی و جعفریان یسار (۱۳۹۷)، قدسی (۱۳۹۶)، بخارایی و همکاران (۱۳۹۴)،

بابایان و همکارانش (۱۳۹۲)، علایی و آراللو (۱۳۹۴)، عجم‌نژاد و خاک رنگین (۱۳۹۱) و خزائی (۱۳۹۰)، حاماما و همکارانش (۲۰۱۹)، بومجانگ کیم و همکاران (۲۰۱۹)، کسلر، (۲۰۱۷) همسو است.

بهزیستی اجتماعی شامل حالات مثبت جسمانی، اجتماعی و روانی است و صرفاً به معنای نداشتن درد، ناراحتی و ناتوانی نیست. بهزیستی اجتماعی مستلزم آن است که نیازها ارضا شوند و افراد در اجتماع حس هدفمندی داشته باشند و احساس کنند که قادر به تحقق اهداف فردی مهم هستند و در جامعه مشارکت کنند. بهزیستی از طریق شرایط دارای روابط اجتماعی، سلامت مطلوب و مشاغل پاداش‌دهنده و محیط جذاب و سالم ارتقا پیدا می‌کنند. همچنین احساس مثبت از شرایط موجود سبب بهبود و ارتقای بهزیستی اجتماعی و پیشرفت شغلی می‌شود. از طرفی فرسایش شغلی اشاره به خستگی، داشتن یک حس بدبینانه و بدون علاقه به شغل خود و احساس عدم شایستگی به‌عنوان یک کارمند یا یک شاغل را دارد. فرودن برگر و همکاران از جمله پیشگامان تحقیق فرسودگی شغلی اعتقاد دارند که فرسودگی شغلی با نشانه‌های مشخصی از خستگی عمدتاً در افراد با پذیرش اجتماعی پایین رخ می‌دهد. چرا که ناتوانی در بهزیستی اجتماعی موجب پایین آمدن اعتماد به نفس و در نتیجه افزایش فرسودگی شغلی در فرد می‌شود. فرسودگی شغلی نه تنها با پذیرش اجتماعی رابطه معناداری دارد بلکه بهزیستی اجتماعی نیز می‌تواند بهترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی به‌شمار رود. بهزیستی اجتماعی در برابر استرس نقش محافظتی دارد و از آنجایی

که تداوم استرس باعث فرسایش شغلی می‌شود، لذا بهزیستی اجتماعی با نقش محافظتی خود نخست باعث کاهش استرس شده و در نهایت از وقوع فرسایش شغلی جلوگیری می‌کند و یا باعث کاهش آن می‌شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۵). دارا نبودن بهزیستی اجتماعی کافی فرد را وخیم‌تر کرده و آثار منفی متعددی بر کار او می‌گذارد و در نهایت این عوامل باعث افزایش فرسایش شغلی می‌شوند از طرفی افراد دارای بهزیستی اجتماعی بالا احساس موفقیت بیشتر دارند، در هنگام کار با استرس و اضطراب کمتری مواجه می‌شوند، مقدار تنش و استرس موقعیت‌ها را کمتر ارزیابی می‌کنند، کار خود را مثبت‌تر و سودمندتر ارزیابی می‌کنند و توانایی‌های خود را در مقابله با چالش‌ها و مشکلات کاری مثبت‌تر و کارآمدتر ارزیابی می‌کنند که این عامل نخست باعث افزایش نگاه مثبت آنان به شغل و محیط شغلی و در نهایت باعث کاهش فرسایش شغلی می‌شود (قدسی، ۱۳۹۶). افرادی که از بهزیستی اجتماعی پایینی برخوردار هستند، معمولاً علائمی مانند بی‌اشتیاقی به شغل خود، عدم تمایل به حضور مستمر در کار و محل کاری خود، عدم مشارکت در فعالیت‌های کاری، عدم ایجاد ارتباط با همکاران را تجربه می‌کنند که تمامی این‌ها نشانه‌های فرسودگی شغلی است. سورینز و اشمیت (۲۰۰۸) نشان دادند مشارکت و درگیری افراد شاغل در سیستم اجتماعی بر سطح انسجام عملکرد کاری آن‌ها تأثیر داشته و در نتیجه موجب افزایش اشتیاق کاری و افزایش عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت که عمده‌ترین تأثیرات را افراد از عوامل اجتماعی و انسجام اجتماعی دریافت

می‌کنند؛ بنابراین بهزیستی اجتماعی می‌تواند انگیزه‌ها و مقاصد فرد را برای ادامه کاری تحت تأثیر قرار دهد. از این جهت افرادی که سلامت اجتماعی بالاتری برخوردارند، با انگیزه و شور و شوق بهتری به کار خود می‌پردازند و از این رو هر اقدامی که به منظور تقویت سلامت اجتماعی شاغلین انجام شود، پویایی، نشاط و تلاش بیشتر آنان را در عملکرد شغلی خود به همراه خواهد داشت. این نشاط و پویایی بستری برای ارتقای اشتیاق شغلی و کاهش فرسایش شغلی فراهم می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت بهزیستی اجتماعی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند و از آنجا که سلامت اجتماعی نقش عمده‌ای در کارکرد افراد در تمامی زمینه‌های فردی، اجتماعی، خانوادگی و تحصیلی دارد از این جهت، برنامه‌ریزی صحیح و جامع در تأمین بهزیستی اجتماعی کارکنان و دبیران کاملاً ضروری است تا در جهت افزایش اشتیاق شغلی و کاهش فرسایش شغلی در افراد حرکت نمود (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۵).

توجه به بعد بهزیستی اجتماعی در کنار فرسودگی شغلی می‌تواند تا حدودی وضعیت روحی و جسمی و اجتماعی افراد را در ارتباط با دیگران بهبود بخشد، زیرا اولین مرحله زیان فرسودگی شغلی به فرد، زیان به سلامت جسمی و روحی اوست. به همین دلیل توجه به مسئله بهزیستی اجتماعی مشاغل باید مورد توجه اولویت پژوهش‌های شغلی و فرسودگی شغلی باشد تا بتوان با استفاده از ایده‌های مناسب، از افت شغلی در جهت ارتقا و افزایش کارآمدی استفاده کرد. کایس (۲۰۰۴) در

پژوهش خود به این نتیجه دست یافت افرادی که بهزیستی اجتماعی بالایی دارند نسبت به وضعیت آینده کاری خود امیدوارترند و با خلاقیت و آزادی عمل می‌توانند نقش بهتری در اجرای کاری و مسئولیت خود ایفا کنند.

### پیشنهادات

با توجه به نتیجه تحقیق که نشان داد بهزیستی اجتماعی بر فرسایش شغلی دبیران تربیت‌بدنی تأثیر منفی و معناداری دارد؛ بنابراین می‌توان گفت بهزیستی اجتماعی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند و از آنجا که سلامت اجتماعی نقش عمده‌ای در کارکرد افراد در تمامی زمینه‌های فردی، اجتماعی، خانوادگی و تحصیلی دارد از این جهت، برنامه‌ریزی صحیح و جامع در تأمین بهزیستی اجتماعی کارکنان و دبیران کاملاً ضروری است تا در جهت افزایش اشتیاق شغلی و کاهش فرسایش شغلی در افراد حرکت نمود بنابراین پیشنهاد می‌شود جهت آموزش و تأمین نیازهای اجتماعی معلمان در صدر اولویت‌های تغییر و تحول‌های درون‌سازمانی آموزش و پرورش قرار گیرد.

## منابع

- Adib, Y; Habibi, H; Taghavi, F. (2016), *Investigating the Relationship between Cultural Intelligence and Communication Skills with Job Burnout among Female Secondary School Teachers in Tabriz*. Master Thesis of Tabriz University.
- Azizimoghadam, N. (2007), *Standardization of communication skills test and determination of its psychometric properties*. Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University.
- Babayan, S; Barzegar, M; Sarqad, S. (2013), *Investigating the relationship between psychological well-being, social adjustment and job satisfaction with job burnout among employees of the Road and Urban Development Department of Urmia city*. Islamic Azad University - Islamic Azad University - Marvdasht Branch - Faculty of Educational Sciences and Psychology.
- Bumjung Kim, Lin Liu, Hisanori Ishikawa & Sang-Hee Park. (2019), Relationships between social support, job autonomy, job satisfaction, and burnout among care workers in long-term care facilities in Hawaii, *Educational Gerontology*, 45:1, 57-68.
- Ghodsi A; Afshar Kohan, J and Mihmi, H (2011), Study of the relationship between social factors and burnout of teachers in Qorveh city. *Social Issues of Iran*, Second Year, Vol. 2, pp. 129 to 157.
- Hamama, L., Hamama-Raz, Y., Stokar, Y. N., Pat-Horenczyk, R., Brom, D., & Bron-Harlev, E. (2019), Burnout and perceived social support: The mediating role of secondary traumatization in nurses vs. physicians. *Journal of advanced nursing*, 75(11), 2742-2752.
- Johnson, S.M.D.Y. (2004), A Conceptual Model of Job Burnout and Work Social Support. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12 (01): 1-16.
- Keaz, A. (1998), *Principles of Behavior Modification*. New York, Ny: Holt Reinhart And Winston.
- Kohandani, Ameneh, J. Y. H. (2018), Predicting job motivation of



teachers with anxiety based on psychological well-being: The moderating role of communication skills. *Fifth National Conference on New Research in the Field of Educational Sciences and Psychology in Iran* (with a Participatory Culture Approach).

- Koochi, K. (2020), *Explaining the Impact of Social Capital, Psychological Capital, and Organizational Climate, and Job Experience on Job Burnout (Case Study: Faculty Members of Tabriz University)*. Volume 31, Number 2 - Serial Number 78. Pages 77-94.
- Maslach C, Jackson S. (1985). The Measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*. 2(2):99-113.
- Mirsepassi N. (2001), *Strategic management of human resources and labor relations*. Tehran: Mir Publications.
- Morhed, E. (1989), Job burnout, Self-efficacy theory & job satisfaction in sample of Greek bank clerks. *A Gen psychiatry*. 9, 191-198.
- Porto, andenberghé and a.michael, huberman. (2006), *understanding and preventing teacher*. Cambridge University.
- Saberi H, Moraveji A, Naseh J. Occupational Burnout among School Teachers and some Related Factors in Kashan 2007. *Iran South Med J*. 2011; 14 (1) :41-5.
- Saffarinia, M. Tadriz Tabrizi, M. Aliakbari, M. (2015), *Exploring the validity, Reliability of Social Well-being Questionnaire in Men and Women Resident in Tehran City*. Volume 5, Number 18, pp. 115-132.
- Alavi S., Ahmadi M.A., & Zar, A. (2016), Evaluate the effectiveness of sport on job burnout, general health and life expectancy in Jahrom University of Medical Sciences staff. *Community Health*, 3(4), 160-9.(Persian).
- Hemati Nejad, M.A., Ramezani Nejad, R., & Ali Mardani, A. (2009), The evaluation of the scientific competitions of teachers of physical education. *Journal of Motion Exercise and Sports*, 5(9), 47-57. (Persian)
- Heidari A, Kabir MJ, Jafari N, Babazadeh Gashti A, Honarvar MR, Lotfi M The Relationship between Job Burnout and Socioeconomic

Factors among Behvarzes of Golestan Province. *Journal of Health* 2017; 8(3): 268-79. [Article in Farsi].

- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001), Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Shabani Bahar, G.R., & Konani, M.Z. (2012), The relationship between jobburnout and general health of physical education teachers in Lorestan Province. *Contemporary Studies on Sport Management*, 2(3), 77-91. (Persian).
- Finlay-Jones R. *Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers*. Aust N Z J Psychiatry. 1986; 20(3):304-13.
- Myles BS, Ormsbee CK, Simpson RL. Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers. *Focus Autistic Behav*. 1991; 6 (3):8-16.