

بررسی وضعیت تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان اهر

مهدی همت جو*^۱، میرحسن سیدعامری^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزش، دانشگاه ارومیه

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی وضعیت تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان اهر می باشد. روش پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی معلمان تربیت بدنی مرد و زن شهرستان اهر به تعداد ۵۲ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تمام شماری بوده و به دلیل عدم برگشت چند پرسش نامه و حذف تعدادی از پرسش نامه های ناقص تعداد نهایی نمونه آماری ۴۸ نفر می باشد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) می باشد؛ که شامل ۲۲ ماده و سه زیر مؤلفه است که عبارتند از خستگی عاطفی، شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی. همچنین روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط چند تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰,۷۵۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t تک نمونه ای و t مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد که معلمان تربیت بدنی شهرستان اهر در مؤلفه خستگی هیجانی دارای ثمره پایینی هستند به این معنی که وضعیت خستگی عاطفی آنها در وضعیت مطلوبی قرار دارد. ولی در مؤلفه های مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی دارای نمره بالایی هستند؛ به این معنی که معلمان تربیت بدنی شهرستان اهر در وضعیت نامطلوبی هستند.

واژگان کلیدی: تحلیل رفتگی، مسخ شخصیت، خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی، معلمان تربیت بدنی

Investigate condition job burnout of physical education teachers in Ahar city

Mehdi Hemmatjou ^{1*}, Mirhasan Seyyed Ameri ²

1. Master of Sports Management, University Of Urmia

2. Professor, Department of Sports Management, University of Urmia

Abstract

The aim of this study was to investigate job burnout of physical education teachers in Ahar city. The research was descriptive, cross-sectional. The population of this study included all 52 male and female physical education teachers of Ahar city using census sampling; but, because some questionnaires was not returned and some was incomplete, final sample size is 48. The data collecting tool is Maslach burnout questionnaire (1981), which contains 22 items and three sub-components including emotional tiredness, depersonalization and lack of personal achievements. The face and content validity of the questionnaire was confirmed by several sport management professors and its reliability using Cronbach's alpha coefficient was 0.752. To analyze the results of this study, the KS test, one-sample t-test, Pearson correlation coefficient and independent 1 tests were used. The results showed that physical education teachers of Ahar city have low scores in the components of emotional tiredness meaning that their status of emotional tiredness is in a good condition. But, their scores in the state of depersonalization and lack of personal achievement are high, which means these teachers are at a disadvantage condition..

Keywords: burnout, depersonalization, emotional tiredness, lack of personal achievement, physical education teachers.

* Corresponding Author: Email: mehdihematjou77@gmail.com

۱. مقدمه

سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش اساسی دارد، اگرچه در ابتدا فقط به سلامت جسم به عنوان سلامتی توجه می‌شد با پیشرفت علم و رسیدن به سطح قابل قبول از سلامت جسمی و با مبارزه علیه بسیاری از بیماریهای بشر به جنبه‌های دیگر سلامت از جمله سلامت روان توجه کرده است (محمدتقوایی و همکاران، ۲۰۲۳). توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی کاری فرد حائز اهمیت بوده است. عوامل موجود در محیط کار به طور وسیعی با سلامت و بیماری افراد شاغل در ارتباطند. طبق دستاورد تحقیقاتی دانشکده بهداشت دانشگاه هاروارد، سازمان جهانی بهداشت و بانک جهانی اختلالات روانی به عنوان یکی از مهم‌ترین و معنی دارترین اجزای بار کلی بیماری‌ها به شمار می‌رود (اوبایدن^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی به فرد وارد می‌کند به طوری که درصد قابل توجهی از بیماریهای جسمی و پریشانی‌های روانی، ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارهاست. افراد شاغلی که در محیط کار خود درگیر این فشارها هستند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی می‌گردند که از جمله مشکلات قربانیان فرسودگی شغلی؛ فرسودگی جسمی (قدرت کم برای کار کردن، سردرد، تهوع و ...)؛ فرسودگی هیجانی (افسردگی و احساس درماندگی در کار و ...) و فرسودگی نگرشی (بدگمانی نسبت به دیگران، حقیر کردن خود و دیگران و ...) هست (یوان^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). نخستین بار فروید نبرگر^۳ (۱۹۷۴)، فرسودگی شغلی را تعریف کرده است. فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است. فرسودگی شغلی فقط به منزله خستگی و فشار ناشی از کار نیست، بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت‌های بیداری او نیز سرایت می‌کند (ادو-والسانیا^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). با افزایش مطالعات در زمینه تحلیل رفتگی شغلی پیشرفتهای زیادی در این زمینه به دست آمده است و تعداد زیادی از این مطالعات اهمیت این عارضه را در رابطه با تولید و اثر بخشی، شغلی کارگری علل بیماریها و آسیب شناسی روانی و نیز ارتباطات نامناسب اجتماعی و خانوادگی نشان داده‌اند. فرویدنبرگر و همکاران (۲۰۰۱)، معتقدند که تحلیل رفتگی شغلی یک مفهوم سه بعدی است که بعد مرکزی و آشکار آن فرسودگی هیجانی است. وقتی افراد در مورد تحلیل رفتگی خود سخن می‌گویند بیشتر به بعد خستگی تاکید دارند، در شرایطی که بین ارائه دهنده خدمت و گیرنده آن فاصله ایجاد به آن مسخ شخصیت می‌گویند که بعد دوم تحلیل رفتگی است، بعد فقدان موفقیت فردی بعد سوم تحلیل رفتگی است که در شرایط تحلیل رفتگی کاهش می‌یابد. در مشاغلی مانند شغل معلمی که فرد شاغل ارتباطات تنگاتنگی با گیرندگان خدمت دارند فشارهای زیادی به شخص ارائه کننده خدمات وارد می‌شود و از این رو شخص را دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌نماید (ناپولس^۵، ۲۰۲۲).

در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه آن گسترش روزافزونی یافته است. از جمله دلایل آن تأثیر استرس شغلی در بروز بیماریهای روان تنی و همچنین افزایش شیوع استرس شغلی در سطح وسیع جامعه است، که پیامدان فرسودگی شغلی حاصل از پاسخ تاخیری به عوامل استرس‌زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مسئله فرسودگی شغلی مشاغل است (مارتین^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). پدیده فرسودگی شغلی عمومی و فراگیر از کنش متقابل و یگانه شخصیت فرد با محیط ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد زندگی است (فرح بخش، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی هست و مادامی که این استرس از میان برداشته نشود، همچنان ادامه خواهد داشت. کارکنان حرفه‌های خدمات اجتماعی از اولین کاندیداهای فرسودگی شغلی محسوب می‌شوند (صاحب‌زاده و همکاران، ۲۰۲۳). با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع

¹ Obaideen

² Yuan

³ Freudenberger

⁴ Edú-Valsania

⁵ Nápoles

⁶ Martin

حساس تر و مهم تر می شود (یوان و همکاران، ۲۰۲۲).. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد (سازمان تجارت جهانی^۱، ۲۰۲۲).

مسلش^۲ و همکاران در تحقیقاتشان به این نتیجه رسیدند فرسودگی شغلی یک سندرم روان شناختی است و از سه بعد خستگی عاطفی، نگرش منفی در پاسخ به دیگران و عدم موفقیت فردی تشکیل شده است (لین^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). به عقیده مسلش افراد مبتلا به فرسودگی شغلی سه مرحله را پشت سر می گذارند. در مرحله اول شخص احساس می کند، احساسی ندارد و چیزی ندارد که به دیگران بگوید و از نظر عاطفی فرسوده و از کار افتاده گردیده در مرحله دوم شخص بیش از پیش اهمال نشان می دهد و به وظایف شخصی خود بی احساس می شود و در مرحله سوم به این نتیجه می رسد که از نظر کاری ناموفق است (شویبر و عقیل^۴، ۲۰۲۲). این سندرم هم علائم جسمانی و هم علائم روان شناختی و رفتاری دارد که این نشانه ها و علائم به صورت نشانه های جسمانی شامل اختلال در خواب و عوارض جسمانی و آمادگی برای بیماری از قبیل سردردها و علائم درد معده سروده ای و نشانه های درونی خلق و خوی پرخاشگرانه بدگمانی و بدبینی (صلاحیان و همکاران، ۱۳۹۰). مسلش و اسچوفیلی (۱۹۹۳)، می گوید که بین تحلیل رفتگی و کارهای ساده مرتبط با استرس تفاوت وجود دارد چراکه تحلیل رفتگی در معرض استرس قرار گرفتن می باشد. اگر افراد بازخور مثبت یا منفی عملکرد خود را دریابند یادگیری آنها از سرعت، دقت و اثر بخشی بیشتری برخوردار خواهد چون اطلاع از نتایج رفتار، مطلوبیت را تقویت و باعث تکرار آن و حذف واکنشهای نامناسب می شود. نبود بازخور باعث عدم اطمینان، خستگی مفرط و کاهش انگیزش می شود (تانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

در جهان امروز توانمندی قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات منابع و نیروی انسانی آن کشور است در این راستا هر چه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. قابل ذکر است، کارآمدی هر فرد به عواملی گوناگون مانند، استعداد، هوش انگیزش کیفیت ابزار کار مورد استفاده، آموزش و تخصص مورد نیاز شرایط محیط، کار ملاحظات خستگی زدایی و ... بستگی دارد (محمدتقوایی و همکاران، ۲۰۲۳). اهمیت شناخت شیوه های خستگی زدایی بدین منظور است که با راهکارهای مناسب بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری کرد و این عارضه را در صورت بروز فرسودگی درمان نمود (صاحبزاده و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات نشان داده اند که مشکلات مربوط به سلامت روان، به خصوص اضطراب و افسردگی، در سال های منتهی به پاندمی کووید ۱۹ خصوصاً در میان جوانانی که به تازگی وارد عرصه کار می شدند، به تدریج در حال رشد بود. شیوع پاندمی نیز این مشکلات را تشدید کرد و روند رشد بحران سلامت روان در محیط کار را تسریع نمود، به طوریکه بر اساس آمار منتشر شده توسط سازمان جهانی بهداشت، با آغاز شیوع، اضطراب و افسردگی در دنیا با افزایش قابل توجه بیست و پنج درصدی همراه بود و در پیمایشی که سال ۲۰۲۱ توسط انجمن روانشناختی آمریکا انجام شد، مشخص گردید که حدود ۴ نفر از ۵ کارمند در ماه پیش از پیمایش، استرس مرتبط با محیط کار را تجربه کرده اند و ۶۰٪ آن ها علائم منفی استرس نظیر کمبود انرژی و کمبود انگیزه را گزارش نموده اند (چریکو و لیتز^۶، ۲۰۲۲). این روند، پیامدهای نامطلوب چشمگیری را برای صاحبان کسب و کار به همراه داشته است؛ چراکه کارکنان دارای مشکلات سلامت روان دارای بهره وری کمتری بوده و زمان بیشتری را از دست می دهند و نیز تمایل بیشتری به جابجایی شغلی دارند که این موضوع خود منجر به ترک دانش سازمانی همراه با آنان می شود. از آنجا که مشکلات مربوط به سلامت روان کارکنان، جزئی از مسائل شخصی نبوده و تبعات آن به مراتب برای سازمان ها نیز سهمگین خواهد بود، جا دارد که کارفرمایان بیشتر از هر زمان دیگری به طور جد با این موضوع به طور علمی

¹ World Health Organization

² Maslach

³ Lin

⁴ Shbeer & Ageel

⁵ Tang

⁶ Chirico & Leiter

و عملیاتی مواجه شده و تمهیداتی جهت ایجاد محیطی سالم به لحاظ روانی بیاندیشند (سوراس^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). مسأله قابل تأمل دیگر اینکه مطابق برآورد سازمان جهانی بهداشت (۲۰۲۲)، سالانه ۱۲ بلیون نفر-روز کاری به دلیل افسردگی و اضطراب کارکنان از دست می‌رود و هزینه متعاقب آن چیزی در حدود یک تریلیون دلار است که در اثر هدررفت بهره‌وری ناشی از این معضل به کسب‌وکارها تحمیل می‌گردد (سازمان تجارت جهانی، ۲۰۲۲).

تحلیل رفتگی شغلی در بین شاغلین حرفه‌های خدمات انسانی نظیر آموزش و پرورش خصوصاً حرفه معلمی شایع است. مطالعات نشان داده‌اند که تدریس یک شغل پراسترس است و تقریباً یک چهارم معلمان در هنگام تدریس تحت استرس می‌باشند (چنگ و همکاران^۲، ۲۰۲۳). شناخت وضعیت معلمان از ابعاد مختلف می‌تواند مسئولین و برنامه‌ریزان و حتی خود معلمان را در جهت تصمیم‌گیری‌های مؤثرتر بهبود وضعیت موجود کیفیت زندگی کاری و در نهایت افزایش اثر بخشی یاری نماید با این حال در ارتباط با فرسودگی شغلی معلمان پژوهش‌های معدودی در ایران انجام شده است و این در حالی است که معلمان امروزه با تقاضاهای بسیار زیادی در محیط کارشان مواجه هستند. نوآوری، رهبری، سازماندهی انتقال مؤثر مطالب آموزشی و برخورداری از مهارت‌های تخصصی پیشرفته، برخی از انتظاراتی است که با آن مواجه هستند (رولوف^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

زارعیان (۱۳۹۸)، در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس شهر شیراز به این نتیجه رسید که میزان فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت از ابعاد تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر شیراز در سطح پایین و فقدان موفقیت فردی در معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز در سطح متوسط است. رضازاده و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیق با عنوان بررسی میزان فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی ناجا و شناخت عوامل مؤثر بر آن نشان دادند که سن، جنس، وضعیت تأهل، ارتباطات درون سازمانی، حجم کار زیاد، ویژگی‌ها، نقش، امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری با فرسودگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. واتو^۴ و همکارانش (۲۰۲۲)، به بررسی پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در بین معلمان ابتدایی آلمان مقایسه بین کارمندان بخش خصوصی و دولتی پرداختند. نتایج نشان داد که معلمان ابتدایی سطح متوسطی از تحلیل رفتگی را تجربه می‌کنند معلمان بخش دولتی بسیار رضایتمندتر از شغل و ناظر مستقیم خود در مقایسه با همکاران خود در بخش خصوصی بودند افزایش سطح رضایت از ماهیت شغل و ناظر مستقیم با کاهش سطح خستگی عاطفی معلمان ابتدایی بخش خصوصی همراه بود. اوکون و آشیبونگ^۵ (۲۰۱۲) پژوهشی در رابطه با منابع استرس در بین کارکنان دانشگاه انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که پیشرفت نکردن و درآمد کم مهمترین منبع فرسودگی شغلی آن‌هاست.

مطالعات انجام شده در خصوص تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی در کشور ما محدود نیست ولی با بررسی‌هایی که محقق صورت داده محققان به بررسی مؤلفه‌های مختلف تحلیل رفتگی شغلی معلمان نپرداخته‌اند و خلأ چنین پژوهشی کاملاً احساس می‌شود. به همین دلیل در پژوهش حاضر تلاش شد مؤلفه‌های تحلیل رفتگی معلمان تربیت‌بدنی را شناسایی کرده و مشخص سازد تا در آزمونهای گزینش و استخدام معلمان به عنوان یکی از متغیرها مورد توجه قرار گیرد. ضمن این که با بررسی و شناسایی وضعیت موجود معلمان تربیت‌بدنی، اطلاعات مفیدی در اختیار مدیران سازمان آموزش و پرورش قرار می‌گیرد تا آنها بتوانند در برنامه‌ریزی‌های آتی خود با لحاظ کردن این اطلاعات می‌توانند زمینه پویایی و ارتقاء سیستم تعلیم و تربیت را فراهم آورند و موجبات تحقق بیش از پیش این اهداف را فراهم آورند. از آنجا که معلم و مربی به عنوان نخستین عامل بهبود کیفیت آموزش در نظام آموزشی و موضوع سلامت روانی معلمان و تأثیر آن بر نحوه رفتار، تدریس و کارایی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان موضوعی است که بیشتر متخصصان آموزش و پرورش بر اهمیت آن تأکید دارند. لذا شناخت و پیشگیری از آن در ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه شده نقش بسزایی خواهد داشت. بنابراین در این

¹ Soares

² Cheng

³ Roloff

⁴ Vatou

⁵ Okon & Archibong

پژوهش پژوهشگر به وضعیت تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی پرداخته است و به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که تحلیل رفتگی شغلی معلمان شهرستان اهر در چه وضعیت قرار دارد؟

۲. روش تحقیق

این پژوهش با توجه به هدف پژوهش از نوع کاربردی، با توجه به روش پژوهش یک مطالعه تحلیلی از نوع مقطعی است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مرد تربیت بدنی شهرستان اهر تشکیل می‌دادند که تعداد آنها ۵۲ نفر بود. لذا نمونه گیری به صورت تمام شمار در نظر گرفته شد و از بین جامعه آماری مذکور ۵۳ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ گفتند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های مسلش (۱۹۸۱) برای تحلیل رفتگی شغلی استفاده شد... پرسش نامه فرسودگی مسلش رایج‌ترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی است که از ۲۲ گزاره و سه زیر مؤلفه شامل: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تشکیل شده است. ۹ گزاره آن در مورد خستگی، هیجانی ۵ گزاره در مورد مسخ شخصیت و ۸ گزاره در مورد احساس کفایت شخصی است. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا ۶ هر روز سنجیده می‌شود. نمرات به دست آمده در هر یک از این سه جنبه بر اساس نمره مرجع در دسته‌های کم، متوسط و بالا قرار می‌گیرد. نمره بالای خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و نمره کم احساس کفایت شخصی منعکس کننده فرسودگی شغلی‌اند. اعتبار و پایایی علمی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفت. میزان همبستگی متغیرها از ۰,۸۳ تا ۰,۹۶ به دست آمده است و با توجه به این امر اعتبار علمی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. به منظور اطمینان بیشتر از مطابقت پرسشنامه مزبور با جامعه آماری پژوهش محقق نیز اقدام به بررسی روایی صوری با بهره گیری از نظرات ۱۰ نفر از اساتید و صاحب نظران کرد. ضمن این که پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. که در آن ضریب پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی برای فرسودگی عاطفی ۰,۷۰۱، برای مسخ شخصیت ۰,۷۵ و برای موفقیت فردی ۰,۷۳ بدست آمد. در این پژوهش علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، در سطح آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت ابعاد تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استفاده شد عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شد.

۳. یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۱، فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه را به تفکیک برحسب وضعیت تأهل، سن، مدرک تحصیلی، سنوات خدمت و وضعیت استخدام نشان می‌دهد. لازم به ذکر است حدود ۸۳/۳ درصد افراد (۴۰) نفر متأهل بودند همانطور که مشاهده می‌شود بیشتر معلمان در سنین بین ۴۱ تا ۵۱ سال بوده اغلب دارای مدرک کارشناسی ارشد و دارای سابقه بین ۵-۱۰ سال بوده‌اند. همچنین فراوانی پاسخ‌های ارائه شده در خصوص مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی در جدول شماره ۲ و نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمونها در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی آزمودنی‌های تحقیق

متغیر	جنسیت		میزان تحصیلات			
	زن	مرد	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد
فراوانی	۳۱	۱۷	۱	۱	۲۲	۲۳
درصد	۶۴/۶	۳۵/۴	۲/۱	۲/۱	۴۵/۸	۴۷/۹
متغیر	وضعیت استخدام			سن		
	رسمی	پیمانی	قراردادی	۲۰-۳۰ سال	۳۱-۴۰ سال	۴۱-۵۰ سال
فراوانی	۲۷	۱۹	۲	۹	۱۸	۱۳
درصد	۵۶/۳	۳۹/۶	۴/۲	۱۸/۸	۳۳/۱	۲۷/۱
متغیر	تأهل			سابقه فعالیت		

طبقه	مجرد	متأهل	۵-۱ سال	۵-۱۰ سال	۱۱-۱۵	۱۶-۲۰ سال	۲۰ سال به بالا
فراوانی	۸	۴۰	۷	۱۸	۷	۷	۹
درصد	۱۶/۷	۸۳/۳	۱۴/۶	۳۷/۵	۱۴/۶	۱۴/۶	۱۸/۸

جدول ۲. فراوانی پاسخ‌های ارائه شده در خصوص مؤلفه‌ها

مؤلفه	پایین	متوسط	بالا
خستگی عاطفی	نمره کمتر از ۱۷	بین ۱۸-۲۹	نمره بیشتر از ۳۰
	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
	۲۴ ۵۰	۲۱ ۴۳/۸	۳ ۶/۲
عدم موفقیت فردی	نمره کمتر از ۳۳	بین ۳۴-۳۹	نمره بیشتر از ۴۰
	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
	۴۷ ۹۷/۹	۱ ۲/۱	۰ ۰
مسخ شخصیت	نمره کمتر از ۱۷	بین ۱۸-۲۹	نمره بیشتر از ۳۰
	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
	۰ ۰	۲ ۴/۲	۴۶ ۹۵/۸

همان‌گونه جدول ۲ نشان می‌دهد ۵۰٪ درصد جامعه آماری دارای نمره خستگی عاطفی پایین بودند. ۴۳،۸ دارای نمره متوسط بودند و تنها ۶،۲ درصد از جامعه آماری دارای خستگی عاطفی بالایی بودند. بنابراین می‌توان گفت که معلمان دارای خستگی عاطفی متوسط به پایین بودند. در مؤلفه عدم موفقیت فردی ۹۷،۹ درصد جامعه آماری دارای نمره عدم موفقیت پایین بودند، ۲۰۱ دارای نمره متوسط بودند که نمی‌تواند یک نتیجه خوب باشد، چراکه در این مؤلفه هر چه نمره بالاتر باشد یعنی بیشتر از ۴۰ باشد عدم موفقیت فردی کمتر و تمایل به موفقیت بیشتر است لذا در این فرضیه عدم موفقیت معلمان پایین بود. در مؤلفه مسخ شخصیت ۴،۲ درصد جامعه آماری دارای نمره مسخ شخصیت متوسط بودند، ۹۵،۸ دارای نمره بالا بودند.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمونها

آزمون	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	اختلاف میانگین‌ها	سطح معنی داری	درجه آزادی	t
سؤال اول	۱۷،۵۶	۰،۵۵	۰،۰۸۸	-۱،۴۳	۰،۰۰۱	۴۷	-۱۶،۱۷۸
سؤال دوم	۱۲،۸۷	۵،۵۶	۰،۰۸۸	-۱،۴۳	۰،۰۰۱	۴۷	۱۲،۳۰
سؤال سوم	۱۷،۹۵	۲،۶۱	۰،۳۷	۱۴،۹۵	۰،۰۰۱	۴۷	۳۹،۵۹

نتایج آزمون t نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمونه در ارتباط با سؤال اول ۱،۵۶ با انحراف معیار ۵۵ هست. که پایین‌تر از سطح متوسط طیف ۳ بود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت خستگی عاطفی معلمان تربیت‌بدنی پایین‌تر از سطح متوسط بود. به این معنی که معلمان دارای خستگی عاطفی کمتری بودند. در آزمون سؤال دوم میانگین نمونه در ارتباط با این سؤال ۱۲،۸۷ با انحراف معیار ۵،۵۶ هست که بالاتر از طیف ۳ بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت عدم موفقیت معلمان تربیت‌بدنی بالاتر از سطح متوسط بود، به این معنی که فقدان موفقیت معلمان در سطح بالایی قرار دارد. از آنجایی که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنیها از صفر تا ۴۲ متغیر است. نتیجه می‌گیریم نمره میانگین افراد در سطح پایین کمتر از (۳۳) قرار دارد. نتایج آزمون t نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمونه در ارتباط با سؤال سوم ۱۷،۹۵ با انحراف معیار ۲،۶۱ هست که بالاتر از طیف ۳ بود بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت مسخ شخصیت معلمان تربیت‌بدنی بالاتر از سطح متوسط بود به این معنی که مسخ شخصیت معلمان در سطح بالایی قرار دارد. از آنجایی که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنیها از صفر تا ۳۰ متغیر است، نتیجه نمره میانگین آزمودنیها در این بعد بالاتر از ۱۲ بود. لذا این نمی‌تواند یک نتیجه خوب محسوب شود.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اول: عامل خستگی عاطفی (هیجانی) معلمان تربیت‌بدنی شهرستان اهر در چه وضعیتی قرار دارد.
 نتایج حاصل از این فرضیه نشان داد که ۵۰ درصد جامعه آماری دارای نمره خستگی عاطفی پایین بودند، ۴۳٫۸ دارای نمره متوسط بودند و تنها ۶٫۲ درصد از جامعه آماری دارای خستگی عاطفی بالایی بودند. بنابراین می‌توان گفت که معلمان دارای خستگی عاطفی متوسط به پایین بودند. نتایج آزمون t نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمونه در ارتباط با این سؤال ۱٫۵۶ با انحراف معیار ۰٫۵۵ است که پایین‌تر از سطح متوسط طیف ۳ بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت خستگی عاطفی معلمان تربیت‌بدنی پایین‌تر از سطح متوسط بود به این معنی که معلمان دارای خستگی عاطفی کمتری بودند.

نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات احمدی و سلطانی (۱۳۸۸)، صابری و همکاران (۱۳۹۰)، رفیعیان و همکاران (۱۳۹۴)، سارس (۲۰۰۸) همسو بود چرا که این محققین در نتایج خود به این نتیجه دست یافتند. به طور مثال احمدی و سلطانی (۱۳۸۸) در تحقیق خود نشان داد که فرسودگی شغلی در ایمان درونی یعنی خستگی عاطفی و خود گم‌کردگی و عدم موفقیت درونی و در ابعاد بیرونی یعنی موفقیت شغلی و مسئولیت‌ناپذیری کمتر از سطح متوسط بوده لیست صابری و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به این نتیجه رسید که خستگی عاطفی در سطح متوسط بود. قربانی و نصیری قره فانی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان بررسی فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع راهنمایی شهر شیراز به این نتیجه رسیدند که میزان فرسودگی شغلی معلمان در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت پایین‌تر از نمره‌های هنجار است. محققان معتقدند احساس خستگی هیجانی باعث می‌شود توان روحی- روانی فرد کاهش یابد. به طوری که دچار نوعی سردی همراه با بی تفاوتی مفرط نسبت به ارباب رجوع و شمل می‌گردد. بنابراین با توجه به این که خستگی هیجانی در این مطالعه متوسط به بالا بوده می‌توان نتیجه گرفت احتمالاً بعضی از کارکنان قادر به اثبات شایستگی‌های خود در محیط کار نمی‌باشند و این مسئله می‌تواند به دلیل عدم وجود شرایط مثبت در محیط کار باشد. همچنین بالا بودن فشار کاری و افزایش ساعت کاری نیز می‌تواند یکی از عوامل دخیل در این موضوع باشد. کابالرو و همکاران، (۲۰۰۱) مطالعات نشان می‌دهد که یک ارتباط قوی بین خستگی هیجانی و رضایت شغلی وجود دارد و نشان می‌دهند که هر چه نمره خستگی هیجانی بالاتر باشد رضایت شغلی پایین‌تر خواهد بود با توجه به این که نمره خستگی هیجانی در این مطالعه مطلوب بود. بنابراین می‌توان گفت که رضایت شغلی خوبی دارند در این ارتباط، فرسودگی هیجانی خفیف در معلمان می‌تواند دلایل متعددی از قبیل ویژگی‌های فردی معلمان شامل: درک افراد از استرس، سازگاری تجزیه شده در آنها، استانه تحریک‌پذیری بالا و...، ویژگی‌های ذهنی محیط کار شامل ارتباطات مؤثر، شیوه مدیریت مناسب، عدالت موجود در سازمان، قوانین و مقررات، آگاهی، تسلط و استانداردهای کاری و همچنین ویژگی‌های محیط فیزیکی کار مانند: نور، صدا و... را داشته باشد. هر کدام از این عوامل نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در نحوه شناخت و معنی کردن استرس را به همراه دارد و می‌تواند به نوعی خطر ابتلا به فرسودگی شغلی را در معلمان کاهش دهد.

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که حدود ۴۴ درصد از معلمان تربیت‌بدنی در حد متوسط بودند این خود نشان دهنده این است این تعداد از معلمان در معرض خطر بالقوه خستگی عاطفی هستند. بنابراین اداره آموزش پرورش شهرستان، مدیران مدارس و حتی خود معلمان نیز باید بکوشند استرس‌های موجود در محیط کار را از بین ببرند، از افراد مبتلا به فرسودگی شغلی و آنهایی که دچار این عارضه هستند توسط خانواده دوستان و همکاران حمایت شوند؛ شرایط کاری نامساعد و نامطلوب را تغییر دهند؛ از روش مدیریت زمان استفاده کنند؛ از روشهای خاص آرامش مانند آموزش نظام دار آرمیدگی یا ریلکسیشن، مراقبه و مانند آن استفاده کنند؛ طرز فکر نسبت به کار و زندگی را تغییر دهند، محدودیت‌ها را شناسایی و از انجام کارهایی که توان ذهنی و جسمی لازم برای آنها را نداریم پرهیز کنند؛ توجه جدی به رفاه جسمی و روانی از قبیل تغذیه مناسب ورزش و استراحت توزیع کارها و کمک گرفتن از دیگران شناخت و قبول توانایی‌ها و ناتوانایی‌های خود (پذیرش خود)، پذیرش واقعیت‌ها و رها کردن آرمان و آرزوهای ناممکن، توسعه روابط دوستانه و صمیمانه با دیگران، انعطاف‌پذیری در پذیرش دیدگاه‌های دیگران، پرورش حس شوخ‌طبعی و خندیدن. در صورت حل نشدن مشکل، استفاده از خدمات روانشناسی و مشاوره تخصصی استفاده کنند.

سؤال دوم: عامل مسخ شخصیت شخصیتهای معلمان تربیت‌بدنی شهر اهر در چه وضعیتی قرار دارد.

همان‌گونه جدول نشان می‌دهد ۴٫۲ درصد جامعه آماری دارای نمره مسخ شخصیت پایین بودند، ۹۵٫۸ دارای نمره متوسط بودند. همچنین نتایج آزمون t نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمونه در ارتباط با این منوال ۱۷٫۹۵ با انحراف معیار ۲٫۶۱ هست، که بالاتر از طیف ۳ بود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت مسخ شخصیت معلمان تربیت‌بدنی بالاتر از سطح متوسط بود. به این معنی که مسخ شخصیت معلمان در سطح بالایی قرار دارد از آنجایی که دامنه این نمره برای هر یک از آزمودنیها از صفر تا ۴۰ متغیر است، نتیجه می‌گیریم نمره میانگین آزمودنی‌ها در این بعد بالاتر از ۱۲ بود. لذا این نمی‌تواند یک نتیجه خوب محسوب شود.

نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات رستمی و همکاران (۲۰۱۵)، ثواب اصفهانی و همکاران (۲۰۱۲)، سارس (۲۰۰۸)، دمیرل و همکاران (۲۰۰۷)، رقیعیان و همکاران (۱۳۹۴)، همسو بود. چرا که این محققین در نتایج خود عنوان داشتند که نمره مسخ شخصیت افراد دارای نمره بالایی بوده است. ولی با نتایج تحقیقات سارس (۲۰۰۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، اسلامی و همکاران (۱۳۹۳)، ناهمسو بود. زیرا این محققین در نتایج تحقیقات خود عنوان داشتند که نمره مسخ شخصیت افراد با پایین با متوسط بوده است. به اعتقاد محقق شاید یک از عواملی که باعث این ناهمسویی بوده است می‌تواند شرایط و محیط مدرسه و شرایط حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان باشد. همچنین متفاوت بودن جامعه آماری تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین، متفاوت بودن بافت فرهنگی جامعه مورد مطالعه، شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه و ویژگیهای شخصیتی جامعه مورد مطالعه باشد.

محققین در تعریف خود از مسخ شخصیتی عنوان داشتند که این عامل نتیجه نادیده گرفتن توانایی‌های فرد در ارائه خدمات شغلی است و باعث ایجاد فاصله بین او و گیرندگان خدمات می‌شود و تداوم آن موجب بی‌علاقگی و بدبینی به کار و در نتیجه افزایش ناامیدی می‌شود. سردی روابط بین فرد و کار واکنش سریع به فرسودگی شغلی است. خدابخش و همکاران (۲۰۱۱). بنابر نتایج این فرضیه می‌توان اذعان داشت که اعتماد به نفس در میان معلمان تربیت‌بدنی کم و حمایت اجتماعی از آن‌ها را نیز کم دانست (مظلومی و همکاران، ۲۰۱۳؛ بال و همکاران ۲۰۰۲). با توجه به تعریف مسخ شخصیت و نتایج این فرضیه که نشان داد نمره مسخ شخصیت در میان معلمان بیشتر بود. این نتیجه حاصل می‌شود که معلمان تربیت‌بدنی نسبت به توانایی‌های خود بی‌اعتماد هستند و دچار نوعی ضعف در اعتماد به نفس هستند و نمی‌توانند تواناییهای خود را درک و شناسایی کنند که این عامل می‌تواند در دراز مدت باعث فاصله گرفتن بین معلمان تربیت‌بدنی با دانش‌آموزان مدیران و همکاران و بدبینی نسبت به محیط کار و ناامید و در آخر شاید ترک شغل با پرخاشگری افسردگی حاد و حتی ممکن است این مشکل به داخل خانواده کشیده شود باعث بروز طلاق شود. افرادی که خود را باور ندارند، دائماً احساس پوچی و بی‌مقداری دارند. کمبود اعتماد به نفس مانند یک مانع بزرگ در مسیر پیشرفت شما هست و دائماً شما را به عقب سوق می‌دهد. این افراد به کارهایی که انجام می‌دهند باور ندارند به همین دلیل تمام کارهایشان با شکست مواجه می‌شوند. به دلیل ناامیدی شدیدی که بر روح و افکار آنها حکم فرماست، موقعیت‌هایشان را به سادگی از دست می‌دهند. این افراد همیشه تصویر نامفهوم و گنگی از خود دارند و شناخت کاملی از خود و استعدادهایشان ندارند به همین دلیل برای پیدا کردن راه صحیح زندگی‌شان با مشکل روبرو می‌شوند (آزمندیان، ۱۳۸۰). به اذعان پژوهشگر از جمله عواملی که موجب این عارضه در میان معلمان تربیت‌بدنی شده می‌توان نشات گرفته از عوامل شخصیتی، همکاران، مشکلات خانوادگی، نداشتن ظرفیت معلمان برای تصدیگری شغل معلمی، حقوق و مزایا ناکافی، نداشتن امکانات کافی برای برگزاری کلاسهای تربیت‌بدنی، نداشتن مسئولیت‌سنجی در قبال دانش‌آموزان، اولیا و مدرسه باشد. نقش مدیران مدارس در پیشگیری از این عارضه می‌تواند این عوامل باشد: مدیران باید امکاناتی را در مدارس فراهم کنند که مهارتهای افراد، بسته به موضوع کاری آنها افزایش یابد؛ مدیران باید افرادی را در سازمان به کار گمارند که نه تنها علاقه مند به آن باشند، بلکه از ویژگیهای شخصیتی لازم برای انجام دادن درست و ظایف شغلی برخوردار باشند. مدیران باید برای متصدیان مشاغل گوناگون دوره‌های آموزشی مناسب تشکیل دهند؛ به معلمان بفهمانند که به یاد آنها هستند و برای این کار از مناسبت‌ها بهترین استفاده را ببرند؛ مدیران باید شرایط خطر آفرین در سازمان را به حداقل برسانند؛ مدیران باید شبکه‌های ارتباطی را در مدارس بهبود ببخشند (قربانی، نصیری فره خانی، ۱۳۹۱).

سؤال سوم فقدان موفقیت معلمان تربیت‌بدنی شهر اهر در چه وضعیتی قرار دارد.

همان‌گونه نتایج این فرضیه نشان می‌دهد درصد جامعه آماری دارای نمره عدم موفقیت پایین بودند، ۲٫۱ دارای نمره متوسط بودند که نمی‌تواند یک نتیجه خوب باشد چرا که هر چه نمره بالاتر باشد، نشان دهنده عدم موفقیت و تمایل به موفقیت بیشتر است. همچنین نتایج آزمون t نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمونه در ارتباط با این سؤال ۱۲: ۸۷ با انحراف معیار ۵: ۵۶ هست که بالاتر از طیف ۳ بود، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت عدم موفقیت معلمان تربیت‌بدنی بالاتر از سطح متوسط بود. به این معنی که فقدان موفقیت معلمان در سطح بالایی قرار دارد که این یک نتیجه خوب نیست در این بعد هر چه نمره بالاتر باشد، عدم موفقیت فردی بیشتر و تمایل به موفقیت کمتر است.

نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق رسولیان و الهی ابراهیمی (۱۳۸۸)، همسوست چراکه این محققین در تحقیقی با عنوان ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگیهای شخصیتی در پرستاران به این نتایج رسیدند. با نتایج تحقیقات عارفی و همکاران (۱۳۸۹)، همسوست؛ زیرا در تحقیقی با عنوان میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی به این نتیجه رسیدند که میزان عدم موفقیت فردی آنها بالاتر از میانگین هنجار برای معلمان است. با تحقیق اسلامی (۱۳۹۰) همسو است چرا که در مطالعه خود عنوان داشت که فقدان موفقیت‌های فردی بیشترین مقدار در تحلیل رفتگی معلمان بود. با نتایج قدسی و همکاران (۱۳۹۰)، ناهمسو است این محققان در تحقیق با عنوان مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه به این یافته‌ها رسیدند که میزان فرسودگی عدم موفقیت معلمان ابتدایی از راهنمایی و دبیرستان کمتر است با نتایج تحقیق صابری و همکاران (۱۳۹۰)، ناهمسو است زیرا در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان شهر کاشان به این نتیجه رسید که کاهش موفقیت فردی در سطح خفیف بود با نتایج تحقیق قربانی و نصیری قره فانی (۱۳۹۱) همسو است؛ زیرا در تحقیقی با عنوان بررسی فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع راهنمایی شهر شیراز به این نتیجه رسیدند که میزان کفایت شخصی معلمان شهر شیراز بالاتر از میانگین هنجار برای معلمان است با نتایج مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، همسو است. زیرا در تحقیق با عنوان ارزیابی وضعیت فرسودگی شغلی در کارکنان عملیاتی اورژانس پیش بیمارستانی به این نتیجه رسیدند که از نظر شدت، میانگین امتیاز کفایت شخصی سطح زیاد به دست آمد. با نتایج کارل سون و تامسون (۲۰۰۲)، همسو است. چون در تحقیقی با عنوان فرسودگی شغلی و ترک شغل در معلمان مدارس دولتی، به این نتیجه رسیدند که تحلیل عاطفی و افسردگی در سطح بالایی به دست آمد و سومین جزء یعنی عملکرد یا موفقیت فردی در سطح پایینی نشان داده شد با نتایج تحقیق مارتین (۲۰۰۶)، ناهمسو است، این محققین در پژوهشی با عنوان سطوح فرسودگی شغلی مدیران آموزشی مدارس دولتی ایالت نیوهمپشایر به این نتیجه رسید که مدیران آموزشی فرسودگی کم و متوسطی را در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی داشتند. با نتایج ثواب اصفهانی و همکاران (۲۰۱۲)، همسو است، تحقیقی با عنوان تحلیل رفتگی و ارتباط با ویژگیهای دموگرافیک شخصیتی در میان ماماها‌های شاغل شهر اصفهان نشان داد که عدم موفقیت فردی ۵۸،۰ بود.

کاهش کفایت شخصی کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌آید (خادمی (۲۰۰۷). کم شدن احساسی شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در خصوص انجام کار به شمار می‌رود. در واقع احساس عدم کفایت نتیجه طبیعی سیکل یا چرخه معیوبی است که قبلاً ایجاد شده است که اصطلاح فسیل شده که در بین کارمندان به کار برده می‌شود قابل فهم تر شود (کورانیان، ۲۰۰۸). پژوهش‌های گوناگون نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی و به عدم موفقیت فردی به عنوان یکی از مؤلفه‌های آن می‌تواند باعث افت کیفیت ارائه خدمات گردد. عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، جابه جایی‌های مکرر، غیبت و یا روحیه پایین هست و با اختلال‌هایی همچون خستگی بدنی، بی‌خوابی، روی آوردن به الکل و مواد مخدر و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط داشته باشد در حالی که تحقیقات اولیه در رابطه با فرسودگی شغلی عمدتاً ناظر بر عملکرد سازمانی بوده است طی سالهای اخیر پژوهش‌های فراوانی تأثیرات منفی فرسودگی شغلی را بر سلامت جسمانی و روانی مورد توجه قرار داده‌اند. چنین بررسی‌هایی درباره فرسودگی شغلی نشان داده است که در شرایط یکسان افراد به یک اندازه دچار فرسودگی شغلی نمی‌شوند به

بیان دیگر فرسودگی از عوامل متعددی از جمله عوامل فردی بین فردی شغلی و ویژگیهای شخصیتی تأثیر می‌پذیرد (ماسالاج و جکسون، ۱۹۸۱). با توجه به نتایج این فرضیه می‌توان اذعان داشت معلمان تربیت‌بدنی شهر اهر دچار عدم کفایت فردی بودند به این معنی که احساسی می‌کنند که در شغل خودشان پیشرفتی ندارند و در کار، تلاش و حرفه خویش نتایج مثبت به همراه ندارند. این گونه معلمان در کار خود احساس نمی‌کنند می‌توانند با مشکلات همکاران کنار بیایند، احساس می‌کنند نمی‌توانند بر دیگران تأثیر مثبت بگذارند، احساس می‌کنند از انرژی تهی شده‌اند همچنین این احساس را دارند که نمی‌توانند محیط آرامی برای خود و همکاران خود بوجود آورند (ماسالاج و جکسون، ۱۹۸۱). حال باید فهمید که علت اینکه معلمان تربیت‌بدنی شهر اهر چنین احساسی چیست؟ به نظر محقق علت این می‌تواند عوامل فردی و سازمانی باشد. محققان ابتدا فرسودگی را به عوامل فردی نسبت می‌دادند و از آن به عنوان بیماری روحی (افسردگی) نام می‌بردند و تمرکز چندانی روی آن نداشتند. بعد از تلاش روانشناسان برای مطالعه مسائل روانی - اجتماعی مربوط به سازمان و عملکرد فرد در آن، نقش عوامل سازمانی و محیطی در بروز فرسودگی شغلی محرز گردید (خواجه پور، ۱۳۸۵). تدریس به منزله حرفه‌ای تنش‌زا تعریف شده است (جکسون و اسواب، ۱۹۸۱). بنابراین نه تنها عوامل فردی و شخصیتی بر آن تأثیر می‌گذارد بلکه محیط مدرسه نیز بر آن تأثیر می‌گذارد. این عوامل در اغلب تحقیقات، پیشرفت کم دانش‌آموزان، روابط با همکاران، منتقل شدن، حقوق کم، تغییر علوم، ساعات طولانی کار، عدم شرکت داشتن در تصمیم‌گیری‌ها، همگن نبودن تخصص با رشته تدریس، نامناسب بودن نظام ارزیابی، عدم به کارگیری روش‌های علمی، ناسالم بودن شبکه ارتباطی و نبود ارتباط‌های دوطرفه در سازمان، بی‌توجهی مدیریت به مسائل رفاهی کارکنان، فنون و فناوری، انتقال آخرین یافته‌ها به دانش‌آموزان، تدریس در کلاسهای چند پایه، تدریس یک موضوع در چند کلاس، ارزش‌های متفاوت دانش‌آموزان گستاخی دانش‌آموزان و... از عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی و به تبع آن عدم کفایت فردی معلمان معرفی شده‌اند. بنابراین سطح بالای احساس بی‌کفایتی شخصی در میان معلمان تربیت‌بدنی در شهر اهر می‌تواند زنگ خطری برای مدیران و مسئولان تلقی شود، چرا که در صورت عدم توجه به آن و یا مدیریت مناسب برای مهار آن، می‌تواند منجر به آسیب‌های فراوانی شود که نه تنها بر معلمان تربیت‌بدنی بلکه بر سلامت دانش‌آموزان وارد آورد.

۵. منابع

- Bartly, E. A. (2006). Correlates of occupational burnout in counselor educators (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3190888)
- Baum, A, Graunberg, N. G (1991). Gender, stress, and health. *Health psychology*. 10, 80-85
- Bell RB, Davison M, Sefcik D. (2002) A first survey Measuring burnout in emergency medicine physician assistants. *JAAPA* 2002; 15(3): 40-57
- Demirel, Y., Güler, N., Toktamış, A., Özdemir, D., & Sezer, R. E. (2005). Burnout among high school teachers in Turkey. *Middle East Journal of Family Medicine*, 3(3), 33-36
- Esther, R, and et al, (1997) A Canadian -Datch Comparison of teachers burnout. *Psychological reports*. 81, 371-382
- Ahmet Emin Serin & Mehmet Onur Balkan (2014) Burnout: The Effects of Demographic Factors on Staff Burnout: An Application at Public Sector. *International Business Research*. 7(4) pp 151-159
- Byrne Barbura. m, (1993) the maslach Burnout inventory: Testing for factorial validity teachers, J, of occupation and organization, *Psyc:6g* pp 197-
- Caballero MM, Bermejo FF, Nieto GR, Caballero MF. (2001) Prevalence and factors associated with burnout in a health area. *Atencion Primaria/Sociedad Española de Med de Familia y Comunitaria* 2001; 27:(5)
- Cheng, H., Fan, Y., & Lau, H. (2023). An integrative review on job burnout among teachers in China: Implications for Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 529-561.
- Chirico, F., & Leiter, M. (2022). Correct use of the Maslach Burnout Inventory to develop evidence-based strategies against burnout syndrome during and post COVID-19 pandemic. *Work*, (Preprint), 1-2.
- Christina Maslach, wilmar B. Schaufeli, Michael D. Leiter. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, Pg 397-422

- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780.
- Embriaco N, Papazian L, Kentish-Barnes N, Pochard F, Azoulay E. (2007) Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current Opinion in Critical Care* 2007; 13(5): 482-8.
- Khademi M. (2007) Psychological characteristics of abusive parents and non abusive parents, third of the Scientific research festival child research and child and future challenges, Mashhad, 2007; 9 and 10
- Lin, C. Y., Alimoradi, Z., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon*, 8(2).
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *Plos one*, 17(3), e0265131.
- Mohamad Jafari KH, Nemattavosi M, Ahmadi A, (2013) the role of demographic features in job burnout among teachers. *Journal of Science and today's world*. 2(8) pp: 1104-1119
- Mohamad Taghvaei, V., Assari Arani, A., Nodehi, M., Khodaparast Shirazi, J., Agheli, L., Neshat Ghogh, H. M., ... & Ahmadi Rahbarian, H. (2023). Sustainable development goals: transportation, health and public policy. *Review of Economics and Political Science*, 8(2), 134-161.
- Nápoles, J. (2022). Burnout: A review of the literature. *Update: Applications of Research in Music Education*, 40(2), 19-26.
- No. 5.
- Obaideen, K., Shehata, N., Sayed, E. T., Abdelkareem, M. A., Mahmoud, M. S., & Olabi, A. G. (2022). The role of wastewater treatment in achieving sustainable development goals (SDGs) and sustainability guideline. *Energy Nexus*, 7, 100112.
- Okon, C., & Archibong, U. (2015). Male teachers' perception of the teaching profession and their relationship with students in public secondary schools in Uyo, Akwa Ibom State, Nigeria. *Asian journal of management sciences & education*, 4(2), 160-167.
- olsen.D.H.M.Mccubbin,H,I, (1983), families: what makes them wak,sage,Beverly Hills
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 34(3), 1613-1650.
- Rostami, S, Ghanizadeh, A, Ghapanchi, Z (2015) a study of contextual precursors of burnout among EFL. *International Journal of Research Studies in Psychology* 2015 January, Volume 4 Number 1, 13 24
- Sahebzadeh M, Moradi B. Factors associated with burnout in nursing staff during the Covid-19 pandemic and its management strategies: a review study. *IJNR* 2023; 18 (3) :70-86
- Shbeer, A., & Ageel, M. (2022). Assessment of occupational burnout among intensive care unit Staff in Jazan, Saudi Arabia, using the maslach burnout inventory. *Critical Care Research and Practice*, 2022.
- Soares, J. P., Oliveira, N. H. S. D., Mendes, T. D. M. C., Ribeiro, S. D. S., & Castro, J. L. D. (2022). Burnout-related factors in health professionals during the Covid-19 pandemic: an integrative review. *Saúde em Debate*, 46, 385-398.
- Soderfeldt, M, Soderfeldt, B, warg, L. (1995).Burnout in social work.*Social work*, 1995. sep. vol 40 (5) 937-648
- Tang, R., Feng, O., Chong, J. J., & Wang, A. (2022). Evaluating the impact of coronavirus disease on burnout among healthcare workers using maslach burnout inventory tool: A systematic review. *Proceedings of Singapore Healthcare*, 31, 20101058221117390.
- Tilak Raj Bhardwaj(2014) Burnout among Secondary School Teachers and its Impact on Teacher Effectiveness *Scholarly Journal of Education* Vol. 3(4), pp. 37-41
- Tzioti M, Mantelou E, Degleris N E, Solias A, Karamberi M, Romanou N (2010). Job burnout and self-efficacy survey among elementary school teachers in Greece, Tzioti et al. *Annals of General sychiatry* 2010, 9(Suppl 1):S192.
- Vatou, A., Gregoriadis, A., Tsigilis, N., & Grammatikopoulos, V. (2022). Teachers' social self-efficacy: development and validation of a new scale. *Cogent Education*, 9(1), 2093492.
- Vilakazi, S. A. (2005). Burnout Syndrome in the Teaching Profession.Submitted in fulfilment of requirement for the egree of Doctor of Education at the University of Zululand. Promoter: Gabela, R. V.
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: transforming mental health for all*.
- Yuan, D., Gazi, M. A. I., Rahman, M. A., Dhar, B. K., & Rahaman, M. A. (2022). Occupational stress and health risk of employees working in the garments sector of Bangladesh: An empirical study. *Frontiers in public health*, 10, 938248.