

رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان معلمان مدارس استثنایی: نقش میانجی مشارکت شغلی

کبری مطلبی^۱، قمر کیانی^{۲*}

^۱ کارشناس ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
^۲ استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
 * نویسنده مسئول: قمر کیانی، استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. ایمیل: kherad739@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۸/۱۵

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی و به تبع آن مشکلات در سلامت روان، در بین معلمان مدارس استثنایی دیده می‌شود. بنابراین، لازم است متغیرهای اثر گذار در این زمینه مورد شناسایی قرار گیرند. هدف مطالعه حاضر تعیین همبستگی فرسودگی شغلی و سلامت روان معلمان مدارس استثنایی با میانجی گری مشارکت شغلی بود.

روش کار: روش پژوهش توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس استثنایی شهر زنجان در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ به تعداد ۱۱۶ نفر بودند که به صورت تمام شماری در نمونه آماری قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات ابزارهای "سیاهه فرسودگی مسلش" (Maslach Burnout Inventory) "پرسشنامه مشارکت شغلی" (Job involvement Questionnaire) و "پرسشنامه سلامت عمومی" (General Health Questionnaire) بود. تحلیل داده‌ها در نرم افزار Lisrel 5/8 انجام شد و الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری مورد ارزیابی گرفت.

یافته‌ها: فرسودگی شغلی از طریق مشارکت شغلی با سلامت روان (۰/۲۶) همبستگی دارد. خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی با سلامت جسمانی (-۰/۲۱)، با اضطراب و بی‌خوابی (۰/۱۷)، کارکردهای اجتماعی (۰/۱) و افسردگی (۰/۱۹) همبستگی دارد. مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی با سلامت جسمانی (-۰/۱۴)، اضطراب و بی‌خوابی (۰/۱۱)، کارکردهای اجتماعی (۰/۶۰) و افسردگی (۰/۱۷) همبستگی دارد. فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی با سلامت جسمانی (-۰/۱۹)، اضطراب و بی‌خوابی (۰/۱۵)، کارکردهای اجتماعی (۰/۰۹) و افسردگی (۰/۲۴) همبستگی دارد ($P < ۰/۰۱$).

نتیجه گیری: مشارکت شغلی نقش میانجی بین فرسودگی شغلی و سلامت روان معلمان مدارس استثنایی دارد. لذا پیشنهاد می‌شود از طریق افزایش مشارکت شغلی در معلمان مدارس استثنایی، فرسودگی شغلی را کاهش و سلامت روان آن‌ها را افزایش داد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، مشارکت شغلی، سلامت روان، معلمان مدارس استثنایی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

با وجود این، بر سر این امر توافق نظر وجود دارد که سلامت روان، موضوعی فراتر از نبود اختلالات روانی است و آنچه مسلم است، این است که حفظ سلامت روان نیز مانند سلامت جسم اهمیت دارد. توجه به سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت است. با توجه به همسانی اهداف آموزش و پرورش و بهداشت روانی که مقصود هر دو ساختن انسان‌هایی سالم، مفید و خوشبخت است. بررسی وضعیت سلامت روان معلمان به منظور بهبود سلامت روانی آن‌ها مهم می‌باشد [۲]. نتایج پژوهش در زمینه مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر گروه‌های شغلی نشان می‌دهد، خستگی مزمن، اختلالات روانی، افسردگی و اضطراب و نیز فرسودگی

اشتغال در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌آید که صرف نظر از کسب درآمد، تعداد زیادی از نیازهای اساسی آدمی مانند، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد بنفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌سازد. با این همه شغل ممکن است منبع عمده فشار روانی نیز باشد [۱]. سلامت روانی افراد از ویژگی‌های مهم و مؤثر در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است. تا کنون تعاریف متفاوتی از سلامت روان شناختی از جمله فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، احساس راحتی و آسایش، یکپارچگی شخصیت، شناخت خود و محیط ارائه شده است [۲]. با در نظر گرفتن تفاوت فرهنگ‌ها، ارائه تعریف جامع از سلامت روان غیرممکن می‌نماید.

روش کار

در پژوهش توصیفی-همبستگی حاضر، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس استثنایی شاغل در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ در شهر زنجان به تعداد ۱۱۶ نفر معلم در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدارس استثنایی بود. که با روش تمام شماری وارد مطالعه شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش نداشتن بیماری جسمانی خاص (معولیت جسمی)، اختلال روانپزشکی در زمان جمع آوری داده‌ها و داشتن حداقل یک سال سابقه تدریس در مدارس استثنایی بود. ابزار گردآوری داده‌ها "سیاهه فرسودگی مسلش" (Maslach Burnout Inventory) [۹] "پرسشنامه مشارکت شغلی" (Job Involvement Questionnaire) [۱۴] و "پرسشنامه سلامت عمومی" (General Health Questionnaire) [۱۵] بود. "سیاهه فرسودگی مسلش" توسط Maslach ساخته شده و شامل ۲۲ معبارت است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهار چوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. نحوه نمره گذاری بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای (هرگز صفر تا خیلی زیاد ۶) است. برخی سؤالات مستقیم و برخی سؤالات معکوس نمره گذاری می‌شود. حداقل نمره صفر و حداکثر نمره ۱۳۲ می‌باشد. در عبارت‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت نمره بالاتر نشان دهنده فرسودگی بیشتر می‌باشد، ولی در عبارت فقدان موفقیت فردی، نمره بالاتر نشانه فرسودگی کمتر می‌باشد. Maslach & Jackson ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۰۹، مسخ شخصیت ۰/۰۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۰۷۱ گزارش کرده‌اند [۹]. شیرکول [۱۶] نیز در مطالعه‌ای که در مورد فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی انجام داد، آلفای کرونباخ را برای خستگی عاطفی ۰/۰۸۲، مسخ شخصیت ۰/۰۷۱ و فقدان موفقیت فردی ۰/۰۷۷ گزارش کرده است. در مطالعه حاضر با ۱۱۶ نفر از معلمان مدارس استثنایی آلفای کرونباخ خستگی عاطفی ۰/۰۸، مسخ شخصیت ۰/۰۷۹، و فقدان موفقیت فردی ۰/۰۸۱ به دست آمد.

"پرسشنامه مشارکت شغلی" توسط Kanungo تهیه شد که شامل ۱۰ سؤال است که گویه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) و در سؤالات معکوس به صورت عکس نمره گذاری می‌شود. حداقل نمره ۱۰ و حداکثر نمره ۵۰ می‌باشد. نمره بالاتر دلالت بر مشارکت شغلی بالا دارد [۱۴]. Kuel و همکاران [۱۷] میزان آلفاکرونباخ را در بین ۳۲۱ نفر از کارکنان دولتی تایوان ۰/۸۴ به دست آوردند. میرهاشمی [۱۸] ضریب پایایی درونی ۰/۸۱ در بین ۲۱۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد رودهن برای مشارکت شغلی به دست آورد. در مطالعه حاضر با ۱۱۶ نفر از معلمان مدارس استثنایی آلفای کرونباخ ۰/۸۳ برای مشارکت به دست آمد. "پرسشنامه سلامت عمومی" توسط Goldberg [۱۵] تنظیم گردید. دارای ۲۸ سؤال و از ۴ خرده آزمون (علائم جسمانی، اضطراب و بی خوابی، کارکرد اجتماعی، افسردگی) تشکیل شده است که هر کدام دارای ۷ سؤال است. شیوه نمره گذاری لیکرت ۴ درجه‌ای از صفر تا ۳ است. حداقل نمره صفر و حداکثر نمره ۸۴ می‌باشد. نمره کمتر بیانگر سلامت روانی بهتر است.

شغلی در معلمان نسبت به دیگر گروه‌های شغلی بیشتر است [۳]. Myles و همکاران با مطالعاتی که روی معلمان دارای کودکان با نیازهای ویژه انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که این معلمان به دلیل داشتن مشکلات فراوان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان، دچار فشار کاری بیشتری می‌باشند و همین امر زمینه بیماری‌های روان-تنی مانند فرسودگی شغلی را در آن‌ها سبب می‌شود. فرسودگی شغلی یک سندرم روانشناختی است و بیشتر در مشاغل دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس نزدیک با انسان‌های دیگر می‌گذراند [۴].

پژوهش‌های مختلفی در ارتباط با فرسودگی شغلی و سلامت روان انجام شده است که نشان دهنده اهمیت این موضوع برای سازمان‌هاست. نتایج این پژوهش‌ها نشان دهنده همبستگی آماری معنی دار میان فرسودگی شغلی و سلامت روان است. به این معنی که با افزایش فرسودگی شغلی، سلامت روان کاهش می‌یابد. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های عبدی ماسوله و همکاران [۵]، ناستی زایی و همکاران [۶]، احیاکننده و همکاران [۷] و رستمی و همکاران [۸] اشاره کرد. Maslach & Jackson معتقدند که فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش زاست و در برگزیده نشانگانی از خستگی جسمی و عاطفی است که منجر به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل، فقدان احساس در رابطه با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌گردد [۹]. فرسودگی شغلی دارای سه مؤلفه است؛ مؤلفه اول، خستگی هیجانی است که کاملاً همانند متغیر فشار روانی عمل کرده و ممکن است فرد بی رغبت شده و شغل، هیچ احساس مثبتی را در او ایجاد نکند. مؤلفه دوم، مسخ شخصیت است که به واکنش‌های منفی و عیب جویانه به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و یک ساز و کار مقابله‌ای است که موجب می‌شود تا فرد نوعی جدایی از کار و فاصله گرفتن عاطفی را تجربه کند. مؤلفه سوم، کاهش احساس کفایت شخصی است که به کاهش احساس شایستگی و احساس کارآمدی و عدم رضایت از عملکرد فردی اشاره می‌کند و فرد تمایل دارد تا ارزیابی منفی از خود داشته باشد [۱۰]. در پژوهشی که در بین معلمان انجام گرفت مشاهده شد مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به طور منفی سلامت روانی را پیش بینی می‌کند [۱۱].

یکی از عوامل مهم در مدیریت سازمانی مشارکت کارکنان است. مشارکت شغلی معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش توجه مجریان و پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت را جلب کرده است [۱۲]. چرا که مشارکت شغلی معلمان و کیفیت زندگی کاری آن‌ها به طور مستقیم روی توانایی تدریس آن‌ها تأثیر می‌گذارد. لذا رضایت کاری باعث نگرش‌های مثبت معلمان نسبت به کار و سازمان‌هایشان شده و بهره‌وری و انگیزش درونی و اثربخشی را ارتقاء می‌دهد [۱۳]. اکثر نظریه پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به شدت دل‌بسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت کسب اهداف سازمان انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند [۱۴]. کارکنانی که مشارکت شغلی کمتری دارند، به احتمال زیادی سازمان را ترک می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند، انرژی خود را صرف تکالیف بیرون از حیطه کاری خود می‌کنند و یا در فعالیت‌های متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند. لذا این پژوهش با هدف تعیین نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس انجام شد.

و برای آزمون نرمال بودن متغیرها از MINTAB 17.2 واس پی اس اس نسخه ۲۲ استفاده شد.

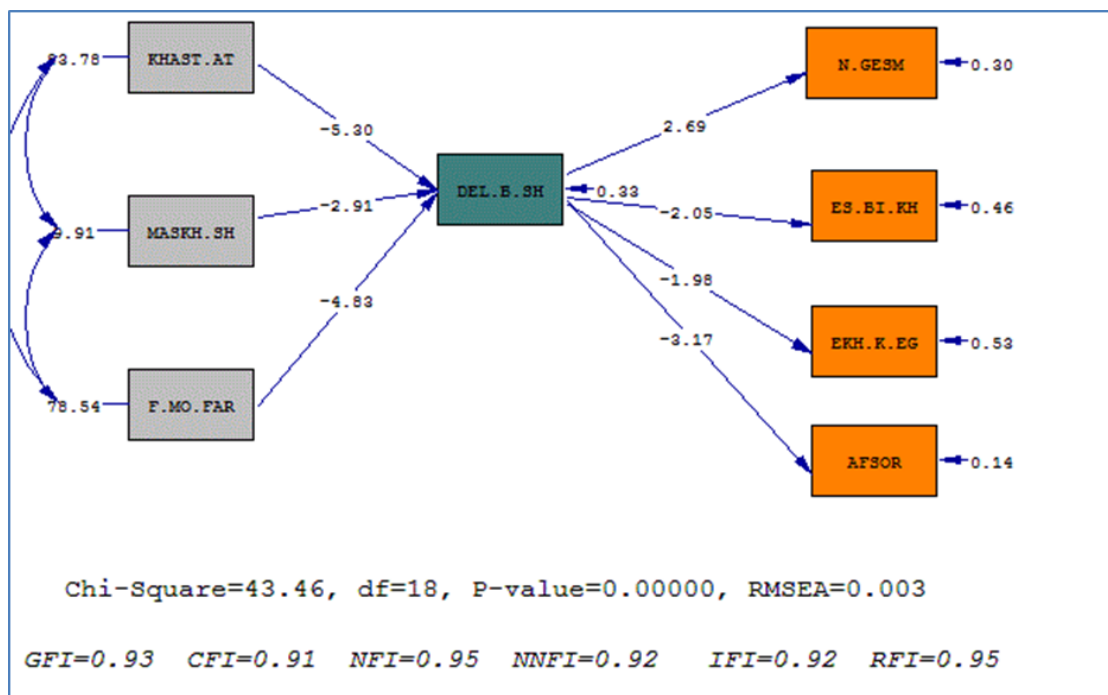
یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد ۱۶/۴ درصد شرکت کنندگان مرد و ۸۳/۶ درصد زن بودند، بیشترین فراوانی سنی در گروه ۳۴ تا ۴۵ سال (۷۰/۶ درصد) و در سابقه تدریس بیشترین درصد مربوطه به سابقه ۲۱ تا ۲۵ سال (۲۴/۱ درصد) بود. از نظر گروه استثنایی مورد تدریس ۷/۶۴ درصد کم توان ذهنی، ۸/۱۳ اختلال یادگیری، ۱/۱۲ درصد نابینا-جسمی و حرکتی و ۵/۹ درصد درگروه ناشنوا بودند. تحصیلات کارشناسی با ۶/۷۷ درصد بیشترین فراوانی و فوق دیپلم با ۹/۶ درصد کمترین فراوانی را به خود اختصاص دادند و ۱۵/۵ درصد شرکت کنندگان تحصیلا کارشناسی ارشد داشتند. ۶۵/۵ درصد معلم مقطع ابتدایی، ۱۹ درصد مقطع راهنمایی و ۵/۱۵ درصد مقطع متوسطه بودند و رشته تحصیلی آموزش ابتدایی (۲/۴۲) بیشترین فراوانی را داشت. در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی گزارش شده است.

Espears & Chongه و ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ در بین 223 نفر بزرگسال اهل کامبوج محاسبه کردند و این ضریب را برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ و زیر مقیاس‌های آن را ۰/۶۶ تا ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند [۱۵]. موسوی [۱۹] پایایی این ابزار را با دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن در جامعه دانشجویان دختر و پسر به تعداد ۲۷۲ نفر محاسبه نمود. ضرایب مذکور را برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۴ و ۰/۸۹، برای نشانگان جسمانی ۰/۸۳ و ۰/۸۱، برای اضطراب و بیخوابی ۰/۸۵ و ۰/۸۷، برای اختلال در کارکرد اجتماعی ۰/۷۴ و ۰/۷۸، و نیز برای افسردگی ۰/۸۶ و ۰/۸۷ به دست آورد. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ با ۱۱۶ نفر از معلمان مدارس استثنایی شامل، نشانگان جسمی ۰/۷۹، اضطراب و بی خوابی ۰/۸۲، اختلال در کارکرد اجتماعی ۰/۷۹ و افسردگی ۰/۸۵ بدست آمد. در جمع آوری داده‌ها از شرکت کنندگان، اصول اخلاقی از قبیل جلب رضایت و محرمانه بودن داده‌ها رعایت گردید. در تجزیه و تحلیل استنباطی، مدل سازی معادلات ساختاری به کار رفت. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار LISREL 8.5 استفاده شد

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی

میانگین	انحراف معیار	فقدان			در	
		موفقیت فردی	مسخ شخصیت	فرسودگی شغلی	اضطراب و بیخوابی	کارکردهای اجتماعی
۱۸/۴۳	۹/۱۵	۳۸/۶۱	۷/۱۸	۲۱/۴	۱/۷۸	۲/۵
۱۷/۴۳	۹/۱۵	۳۸/۶۱	۷/۱۸	۲۱/۴	۱/۷۸	۲/۵
۱۷/۴۳	۹/۱۵	۳۸/۶۱	۷/۱۸	۲۱/۴	۱/۷۸	۲/۵

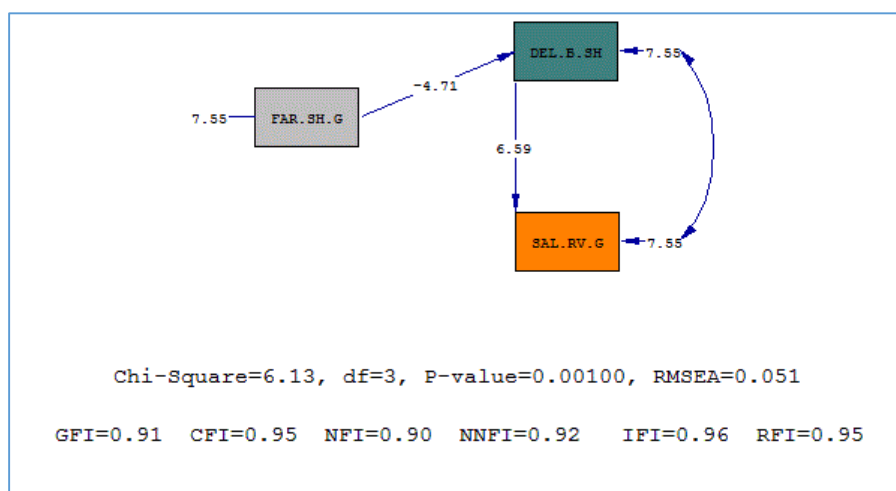


تصویر ۱: مدل تحلیل مسیر پژوهش در حالت T-Values

اصلی پژوهش در حالت T نشان می‌دهد. همانگونه که ملاحظه می‌شود، در این مدل، مسیر تمامی متغیرهای پژوهش به علت اینکه مقدار T آن‌ها در آستانه مقدار بحرانی قرار داشته، معنا دار است. در مورد اطمینان از نتایج این تحلیل، باید به شاخص‌های برازش مدل نیز توجه کرد که در [جدول ۳](#) آمده است.

KHAST.AT: خستگی عاطفی، MASKH.SH: مسخ شخصیت، F.MO.FAR: فقدان موفقیت فردی، DEL.B.SH: مشارکت شغلی، N.GESM: نشانه‌های جسمانی، ES.BI.KH: اضطراب و بی‌خوابی، EKH.K.EG: اختلال کارکردهای اجتماعی، AFSOR: افسردگی
FAR.SH.G: فرسودگی شغلی، DEL.B.SH: مشارکت شغلی، SAL.RV.G: سلامت روان

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا مفروضه نرمال بودن توزیع با استفاده از آزمون Anderson darling مورد بررسی قرار گرفت که سطح معنی داری به دست آمده به این ترتیب بود. فقدان موفقیت فردی، ۰/۰۹۳؛ سلامت جسمانی، ۰/۲۲۸؛ اضطراب و بی‌خوابی، ۰/۹۵۲؛ کارکرد اجتماعی، ۰/۵۸۱؛ افسردگی، ۰/۸۰۶؛ مشارکت شغلی، ۰/۸۰۶. که باتوجه به بالای بودن سطح معنی داری از ۰/۰۵، توزیع این متغیرها نرمال بود. ولی برای متغیر خستگی عاطفی و مسخ شخصیت عدد به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بود لذا از تبدیل جانسون در نرم افزار minitab بهره گرفته شد و نتایج ۰/۱۱۱ برای خستگی عاطفی و ۰/۴۲۹ برای مسخ شخصیت به دست آمد. [تصویر ۱](#) خلاصه ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری را در حالت T، بار عاملی و مقادیر خطای متغیرهای این پژوهش را به نمایش می‌گذارد و [تصویر ۲](#) تحلیل مسیر



تصویر ۲: مدل تحلیل مسیر اصلی پژوهش در حالت T-values

جدول ۲: خلاصه ضریب مسیر و معناداری مدل معادلات ساختاری

t	ضریب استاندارد مسیر	مسیر (Reflective)
-۴/۷۱ و ۶/۵۹	$-۰/۴۶ \times ۰/۵۷ = ۰/۲۶۲$	فرسودگی شغلی از طریق مشارکت شغلی سلامت روان و ابعاد آن
-۵/۳۰ و ۲/۶۹	$-۰/۶۱ \times ۰/۳۶ = -۰/۲۱۹$	خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی سلامت جسمانی
-۵/۳۰ و -۲/۰۵	$-۰/۶۱ \times -۰/۱۷ = ۰/۱۰۳$	خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی اختلال در کارکردهای اجتماعی
-۵/۳۰ و -۳/۱۷	$-۰/۶۱ \times -۰/۴۵ = ۰/۱۹۲$	خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی افسردگی
-۲/۹۱ و ۲/۶۹	$-۰/۳۹ \times ۰/۳۶ = -۰/۱۴۰$	مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی سلامت جسمانی
-۲/۹۱ و -۲/۰۵	$-۰/۳۹ \times -۰/۲۹ = ۰/۱۱۳$	مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی اضطراب
-۲/۹۱ و -۱/۹۸	$-۰/۳۹ \times -۰/۱۷ = ۰/۰۶۶$	مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی اختلال در کارکردهای اجتماعی
-۲/۹۱ و -۳/۱۷	$-۰/۳۹ \times -۰/۴۵ = ۰/۱۷۵$	مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی افسردگی
-۴/۸۳ و ۲/۶۹	$-۰/۵۴ \times ۰/۳۶ = -۰/۱۹۴$	فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی سلامت جسمانی
-۴/۸۳ و -۲/۰۵	$-۰/۵۴ \times -۰/۲۹ = ۰/۱۵۶$	فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی اضطراب
-۴/۸۳ و -۱/۹۸	$-۰/۵۴ \times -۰/۱۷ = ۰/۰۹۱$	فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی اختلال در کارکردهای اجتماعی
-۴/۸۳ و -۳/۱۷	$-۰/۵۴ \times -۰/۴۵ = ۰/۲۴۳$	فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی افسردگی

تغییر در مقدار متغیر مسخ شخصیت، افزایش ۰/۰۶ واحدی از طریق مشارکت شغلی در اختلال در کارکردهای اجتماعی حاصل می‌شود. مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی بر افسردگی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر مسخ شخصیت، افزایش ۰/۱۷ واحدی از طریق مشارکت شغلی در افسردگی حاصل می‌شود. فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی بر سلامت جسمانی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر فقدان موفقیت فردی، با کاهش ۰/۱۹ واحدی از طریق مشارکت شغلی در سلامت جسمانی همراه است. فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی بر اضطراب تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر فقدان موفقیت فردی، افزایش ۰/۱۵ واحدی از طریق مشارکت شغلی در اضطراب بوجود می‌آید. فقدان موفقیت فردی از طریق مشارکت شغلی بر اختلال در کارکردهای اجتماعی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر فقدان موفقیت فردی، افزایش ۰/۲۴ واحدی از طریق مشارکت شغلی در افسردگی حاصل می‌شود.

همانگونه که در **جدول ۳** دیده می‌شود تقریباً تمامی شاخص‌های مهم کفایت آماری داشته، بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص به برازش مورد قبول دست یافته است. می‌توان با اطمینان جزئیات و روابط ترسیمی را تحلیل و به آزمون فرضیه‌ها پرداخت.

جدول ۲ نشان می‌دهد متغیر فرسودگی شغلی از طریق مشارکت شغلی بر سلامت روان تأثیر دارد. به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر فرسودگی شغل، افزایش ۰/۲۶ واحدی از طریق مشارکت شغلی در سلامت روان حاصل می‌شود. خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی بر سلامت جسمانی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر خستگی عاطفی، کاهش ۰/۲۱ واحدی از طریق مشارکت شغلی در سلامت جسمانی بوجود می‌آید. خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی بر اضطراب تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر خستگی عاطفی، کاهش ۰/۱۷ واحدی از طریق مشارکت شغلی در اضطراب وجود دارد. خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی بر اختلال در کارکردهای اجتماعی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر خستگی عاطفی، افزایش ۰/۱ واحدی از طریق مشارکت شغلی در اختلال در کارکردهای اجتماعی حاصل می‌شود. خستگی عاطفی از طریق مشارکت شغلی بر افسردگی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر خستگی عاطفی، افزایش ۰/۱۹ واحدی از طریق مشارکت شغلی در افسردگی حاصل می‌شود. مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی بر سلامت جسمانی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر مسخ شخصیت، کاهش ۰/۱۴ واحدی از طریق مشارکت شغلی در سلامت جسمانی بوجود می‌آید. مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی بر اضطراب تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد تغییر در مقدار متغیر مسخ شخصیت، افزایش ۰/۱۱ واحدی از طریق مشارکت شغلی در اضطراب بوجود می‌آید. مسخ شخصیت از طریق مشارکت شغلی بر اختلال در کارکردهای اجتماعی تأثیر دارد، به طوری که با یک واحد

جدول ۳: شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی نهایی پژوهش

نام شاخص	اختصار	معادل انگلیسی	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق				
سطح تحت پوشش	-	Chi-Square	۴۳	بزرگ‌تر از ۵ درصد
شاخص نیکویی برازش	GFI	Goodness of Fit Index	۰/۹۳	GFI > ۹۰٪
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index	۰/۹۵	AGFI > ۹۰٪
ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	Root Mean Square Residual	۰/۰۰۶۴	RMR < ۰/۰۸
شاخص‌های برازش تطبیقی				
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	Non-Normed Fit Index	۰/۹۲	NNFI > ۹۰٪
شاخص برازش هنجار شده	NFI	Normed Fit Index	۰/۹۵	NFI > ۹۰٪
شاخص‌های برازش تطبیقی	CFI	Comparative Fit Index	۰/۹۱	CFI > ۹۰٪
شاخص‌های برازش نسبی	RFI	Relative Fit Index	۰/۹۵	RFI > ۹۰٪
شاخص‌های برازش افزایشی	IFI	Incremental Fit Index	۰/۹۲	IFI > ۹۰٪
شاخص‌های برازش مقتصد				
شاخص‌های برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	Parsimony Normed Fit Index	۰/۶۸	بالتر از ۵۰ درصد
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	Root Mean Square Residual	۰/۰۰۳	RMSEA < ۱۰٪
سطح تحت پوشش	-	Chi-Square	۴۳	بزرگ‌تر از ۵ درصد

اضطراب را دارند و این استعداد به شرایط اجتماعی و فرهنگی او بستگی دارد، می‌توان گفت که احساس عدم کفایت شخصی و اینکه فرد احساس کند در کارش هیچ پیشرفتی ندارد به بروز اضطراب و دلهره در او منجر می‌شود. در حالیکه فردی که مشارکت شغلی دارد فردی برانگیخته بوده که نسبت به شغل خود احساس افتخار کرده و عزت نفس او در اثر انجام کار خوب افزایش یافته و هرگز احساس عدم کفایت شخصی نخواهد کرد. افزایش مشارکت شغلی معلمان موجب می‌شود تا آنان با انجام وظایف خود به نحو مطلوب رضایت بالایی در شغل خود تجربه نمایند و بتوانند عوامل تنش زای کاری خود را مدیریت نمایند. از آنجا که داشتن مشارکت شغلی ناشی از سلامت رفتاری فرد است، سلامت روانی فرد را نیز به دنبال خواهد داشت [۶].

مشارکت شغلی میانجی رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با اختلال کارکردهای اجتماعی است. نتایج مدل نشان داد که مشارکت شغلی میانجی رابطه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی با اختلال در کارکردهای اجتماعی است. این یافته با پژوهش‌های Anonymous [۲۵]، Malanowski & Wood [۲۸]، ناستی زایی و همکاران [۶]، Brown [۲۲]، احیاءکننده و همکاران [۷]، عبدی ماسوله و همکاران [۵]، رستمی و همکاران [۸] همخوانی دارد، و با پژوهش حجت خواه و همکاران [۲۶]، شعبانی بهار و کونانی [۲۴] و قبادی [۲۰] ناهمسو می‌باشد. خستگی هیجانی مهمترین زیر مقیاس آزمون مسلش است. Maslach [۹] معتقد است وقتی فردی در آزمون فرسودگی شغلی نمره بالایی در خستگی هیجانی کسب می‌کند، با کاهش انرژی روبه روست و کاهش انرژی نیز به نوبه خود به مرور زمان باعث فرسودگی شغلی می‌شود. در این بین مسخ شخصیت نیز می‌تواند سایر ابعاد شخصیتی فرد را که می‌تواند در شغل نقش مهمی داشته باشند نظیر دقت، تمرکز، شکیبایی و نظایر آن را درگیر نماید. در واقع در شرایط مسخ شخصیتی افراد ممکن است احساس کنند شبیه ربات شده‌اند و یا در رؤیا هستند، در این حالت فرد احساس می‌کند از بیرون هدایت می‌شود و مجبور به انجام کارهای روزمره است، و برخی شاخص‌های رفتاری از جمله کناره جویی از دیگران، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی، محدود شدن فعالیت‌های اجتماعی و تفریحی را نشان می‌دهد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت چنین واکنش‌هایی بر عملکرد وظیفه فرد اثرگذار بوده و آنرا پایین آورد. همچنین عدم کفایت شخصی نیز بر روابط اجتماعی فرد مؤثر است و فردی که در کسب موفقیت‌های شخصی خود احساس ناامیدی، شکست و ناکامی نماید از نظر عملکردهای اجتماعی و روابط خود با دیگران نیز دچار مشکل خواهد شد. اما مشارکت شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آن‌ها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیتشان برای حل مشکلات و هوشمندانه کارکردن افزایش می‌دهد و باعث می‌شود تا کار را با معنای و پرچالش می‌یابند و همین امر موجب احساس رضایتمندی و افزایش تعهد سازمانی بیشتر شده که بر میزان کارایی فرد می‌افزاید و در واقع یک منبع مهم رضایت شغلی، بهره‌وری سازمانی و نیاز مهم در محیط شغلی می‌باشد [۹]. مشارکت شغلی میانجی رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با افسردگی است. نتایج مدل نشان داد که مشارکت شغلی میانجی رابطه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی

مشارکت شغلی میانجی رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با سلامت جسمانی است. نتایج مدل نشان داد که مشارکت شغلی میانجی رابطه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی با سلامت جسمانی است و فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با پژوهش‌های عبدی ماسوله و همکاران [۵]، ناستی زایی و همکاران [۶]، احیاءکننده و همکاران [۷]، رستمی و همکاران [۸]، قبادی [۲۰]، Marlow & Hierimeil [۲۱]، Brown [۲۲]، بشلیده و همکاران [۲۳] همخوانی دارد ولی با نتایج پژوهش‌های شعبانی بهار و کونانی [۲۴]، Anonymous [۲۵] مشابه و همسو نمی‌باشد. در تبیین آن می‌توان گفت که با توجه به مراحل فرسودگی از دیدگاه Maslach خستگی عاطفی اولین مرحله از فرسودگی شغلی بوده که شخص احساس می‌کند از نظر عاطفی فرسوده شده و احساس ندارد، احساس خستگی عاطفی توان روحی و روانی فرد را کاهش می‌دهد به طوری که دچار نوعی سردی همراه با بی تفاوتی مفرط نسبت به شغل می‌گردد که به تبع آن فرد دچار کاهش انرژی و خستگی شدید می‌شود. مسخ شخصیت نیز که شکلی از رفتارهای دفاعی است جهت دوری از مطالبات تحمیلی و جلوگیری از دست دادن انرژی هیجانی به کار گرفته می‌شود که در اثر آن شخص با افراد مراجع به صورت یکشی برخورد می‌کند تا از درگیری عاطفی و هیجانی به دور باشد. لذا احساس موفقیت فردی کاهش یافته و درضمن آن فرد احساس می‌کند که تلاشش همراه با موفقیت نیست و احساس ضعف و پایین بودن پیشرفت فردی می‌کند. با افزایش مشارکت شغلی احساس موفقیت، مشارکت در تصمیم‌گیری و پیشرفت در شغل نیز افزایش یافته و در نتیجه احساس رضایت شغلی بیشتری می‌نماید و این تجربیات او را به سوی متعهد بودن و در نهایت سلامت جسمانی و روانی سوق می‌دهد [۲۶]. مشارکت شغلی میانجی رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با اضطراب و بیخوابی است. نتایج مدل نشان داد که مشارکت شغلی میانجی رابطه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی با اضطراب و بیخوابی است. این یافته با پژوهش‌های ناستی زایی و همکاران [۶]، رستمی و همکاران [۸]، قبادی [۲۰]، حجت خواه و همکاران [۲۶]، عبدی ماسوله و همکاران [۵]، Brown [۲۲]، بشلیده و همکاران [۲۳]، همخوانی دارد ولی با پژوهش‌های شعبانی بهار و کونانی [۲۴]، Anonymous [۲۵] مشابه و همسو نمی‌باشد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت همانگونه که فروید هسته مرکزی بیماری روانی را اضطراب می‌داند، تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی هم که به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی شخص مربوط می‌باشد با تنش، اضطراب و خستگی جسمی و بیخوابی مرتبط است [۲۶]. طبیعی است اضطرابی که افراد تجربه می‌کنند در طول دوره‌های مختلف زندگی متفاوت است. در کل، به دنبال احساسات منفی و نگرش‌های منفی همراه با سرزنش دیگران که در بعد مسخ شخصیت روی می‌دهد، فرد واقع بینی خود را از دست داده و با ایجاد تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و عدم تمایل برای برقراری ارتباط با همکاران سرانجام دچار کاهش عزت نفس و اعتماد به نفس می‌شود. با توجه به نظریه Ellis [۲۷] که بیان می‌کند در سلامت روانی عوامل فیزیولوژیکی، اجتماعی و روانشناختی را مؤثر هستند و انسان‌ها استعداد

احتیاط صورت گیرد. بنابراین، توصیه می‌شود اقدامات مداخله‌ای با هدف ارتقاء مشارکت شغلی در بین معلمان استثنایی به اجرا گذاشته شود.

سیاس‌گزاری

این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی بالینی کبری مطلبی، به راهنمایی خانم دکتر قمر کیانی می‌باشد. از کلیه مسئولین پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، مسئولین آموزش و پرورش استثنایی شهر زنجان و همکاران شاغل در مدارس استثنایی شهر زنجان که در انجام این پژوهش نهایت همکاری را داشتند، صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

با افسردگی است. این یافته با نتایج پژوهش‌های Anonymous [۲۵]، Marlow [۲۲]، Brown [۲۸]، Malanowski & Wood [۲۵] & Hierimeil [۲۱]، ناستی زایی و همکاران [۶]، شعبانی بهار و کونانی [۲۴]، رستمی و همکاران [۸]، قبادی [۲۰]، عبدی ماسوله و همکاران [۵] همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد مشارکت شغلی نقش میانجی بین فرسودگی شغلی و سلامت روان معلمان استثنایی دارد. از محدودیت‌های این مطالعه این است که نمونه‌گیری محدود به شهر زنجان در این مطالعه موجب می‌شود تعمیم یافته‌ها به معلمان مدارس استثنایی سایر شهرها با

References

- Jafari M, Maleki M, Eyvazi M, Khodayari Z, Vahedi Nezhad B. [Studing relationship between burnout and performance of health systems researcher in Health House of Azarbaijan Sharghi]. *J Prev Med.* 2013;9(12):75-84.
- Bayani A, Koochaki A, Koochaki G. [Determining teacher's mental health in Golestan using mental Check list 2004-2005]. *Gorgan Univ Med Sci J.* 2007;9(2):39-44.
- 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. DOI: 10.3109/00048678609158878 PMID: 3467710
- Myles BS, Ormsbee CK, Simpson RL. Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers. *Focus Autistic Behav.* 1991;6(3):8-16.
- Abdi Masooleh F, Kaviani H, Khaghanizadeh M, Moemeni Araghi A. [The relationship between burnout and mental health among nurses medical college magazine]. *Tehran Univ Med Sci J.* 2005;65(6):65-75.
- Nasti Zaezi N, Vaezi M, Mollazahi A. [Survey of relationship between burnout and general health of the staff of the Directorate General of Telecommunications in Zahedan]. *J Sch Public Health.* 2008;3(4):49-57.
- Ehiakonande M, Shafiabadi A, Sudanese M. [The relationship of mental health and burnout in Behbahan Islamic Azad University's staff]. *J Sci Thought Behav.* 2010;3(10):99-108.
- Rostami A, Norouzi A, Zarei A, Amiri M, Solymany M. [Studing relationship between burnout and psychological wellbeing with controller role of gender and resiliency among school teachers]. *Iran's Work Health J.* 2009;5(3-4):68-75.
- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981;2(2):99-113.
- Sas C, Boros D, Bonchis E. Aspects of the burnout syndrome within the teaching staff. *Procedia - Soc Behav Sci.* 2011;11:266-70. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.01.074
- Bayani AA, Samiei R. The Effect of Job Stress and Job Burnout on Mental Health of Elementary Teachers: Examining A Hypothetical Model. *Iranian J Health Educ Health Prom.* 2015;2(4):312-21.
- Zhang K. [How does goal orientation affect job involvement a dynamics perspective]. *International Conference on Management Science and Engineering (15) Annual conference proceedings, ICMSE; Iran2007.* p. 97-103.
- Skaalvik EM, Skaalvik S. Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teach Teach Educ.* 2009;25(3):518-24. DOI: 10.1016/j.tate.2008.12.006
- Kanungo RN. The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychol bullet.* 1979;86(1):119.
- Cheung P, Spears G. Reliability and validity of the Cambodian version of the 28-item General Health Questionnaire. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 1994;29(2):95-9. PMID: 8009326
- Shyrkvl M. Factors affecting burnout teachers of students who are blind, deaf and ordinary secondary school in Tehran. *J Psychol Educ Tehran Univ.* 2006;5(2):109-35.
- Kuel S, Jaw B, Wang C, Chen J. The effect of government empirical study of Taiwan province government reengineering. *J Hum Resour Manage.* 2004;41(1):1-28.
- Mir Hashemi M. [Predictors of job involvement in the faculty members of Islamic Azad University Journal]. *J Iranian Psychol.* 2007;4(15):235-44.
- Mousavi S. [Studying life skills education impact on mental health and self-esteem of female student in high school in Ilam]. *Ahwaz: University of Chamran;* 2006.
- Ghobadi A. [Studing the relationship between general health and physical education teachers' burnout in Kermanshah]. *Kermanshah: Razi University in Kermanshah;* 2006.

21. Marlow L, Mc Cormick Hierlmeier R. The Teaching Profession: Who Stays and Who Leaves? Eric. 1987.
22. Brown SP. Job Involvement. Thousand Oaks: Sage Publications; 2007.
23. Beshlideh K, Erfanmanesh M, Begay Sarvestani M. [Mediating role of marital satisfaction in occupational stress on job satisfaction, job involvement and emotional exhaustion in teachers]. Leadersh Train Manage J. 2011;15(2):1-5.
24. Shabani Bahar G, Konany M. [The relationship between burnout and general health of teachers on Lorestan]. Res Motor Sport Manage Sci. 2012;2(3):77-91.
25. Jevan S. Burnout in Texas division 4A and 5A high school athletic trainers from a reversal theory perspective. Texas: University of Houston, Texas; 2004.
26. Hojat khah M, Rezaei H, Darake M. [Studying the relationship between burnout and mental health of prison staff in Kermanshah]. Anal Cogn Psychol J. 2014;15(21):17-24.
27. Ellis A. Overcoming Resistance: A Rational Emotive Behavior Therapy Integrated Approach. 2nd ed. USA: Springer Series on Behavior Therapy and Behavioral Medicine; 2002.
28. Malanowski JR, Wood PH. Burnout and self-actualization in public school teachers. J Psychol. 1984;117(1st Half):23-6. DOI: [10.1080/ 00223980.1984.9923653](https://doi.org/10.1080/00223980.1984.9923653) PMID: [6737311](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/6737311/)

The Correlation between Job Burnout and Mental Health of Teachers in Special Schools of Zanjan: Mediation of Job Involvement

Kobra Motallebi¹, Qamar Kiani^{2,*}

¹ MSc, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

² Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

* **Corresponding author:** Qamar Kiani, Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran. E-mail: kherad739@yahoo.com

Received: 05.Nov.2016

Accepted: 10.May.2017

Abstract

Introduction: The job burnout of and mental health problems occurs among teachers of special schools. The aim of this study is to determine the correlation between the job burnout and mental health of teachers in special schools of Zanjan using job involvement mediation.

Methods: This research is a descriptive- correlational study. 116 teachers of the special schools during the 95-94 academic year are selected through census sampling. Data is collected using "Maslash Burnout Inventory", "Job involvement Questionnaire" and "General Health Questionnaire". Data analysis is performed by Lisrel 8.5 software and the proposed model is tested through structural equation modeling.

Results: Emotional exhaustion through job involvement has correlation with physical health (-0.21), anxiety, insomnia (0.17), social function (0.1) and depression (0.19). Depersonalization through job involvement has correlation with physical health (-0.14), anxiety, insomnia (0.11), social function (0.06) and depression (0.17). Lack of personal success through job involvement has correlation with physical health (-0.19), anxiety, insomnia (0.15), social function (0.09) and depression (0.24).

Conclusions: Job involvement as a mediator has a relationship between job burnout and mental health of teachers in special schools. It is recommended to use the findings of this study to plan and enhance the job involvement of teachers in special schools.

Keywords: Burnout of Job, Job Involvement, Mental Health, Teachers in Special Schools