

رابطه فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی

ویدا اندیشمند^۱، زهراشکوه شمس الدینی^۲

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

چکیده

امروزه یکی از مهم ترین اصول موثر در حفظ و بهبود منابع انسانی در سازمان ها، مدیریت و کنترل فشارهای روحی و پیشگیری از سکون زندگی و سایش اجتماعی در محل کار است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی مقطع متوسطه انجام شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کلیه کارکنان (آموزشی و اداری) مدارس شبانه روزی در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۷ به تعداد ۱۱۴ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تمام شماری و در نهایت با همکاری کارکنان، ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (۲۰۱۳)، پرسشنامه سکون زندگی شغلی باردویک (۱۹۸۶) و پرسشنامه سایش اجتماعی بهشتی فر (۱۳۹۰) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، همچنین بین مولفه های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری) با سکون زندگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، سایش اجتماعی، سکون زندگی شغلی

مقدمه

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشور در گرو استفاده بهینه از امکانات و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا هر چه نیروی انسانی شاغل در بخشهای مختلف توانمندتر، با انگیزه تر سالم تر باشند پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک دستیابی به چنین اهداف بزرگی نیازمند نگرش استراتژیک و بلند مدت به حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان خواهد داشت (یکتا، ۱۳۹۰: ۳). یکی از عواملی که کارمندان با آن مواجه هستند، پدیده سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی است. به اعتقاد باردویک^۱ مقصود از سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، ناحیه ای است که چون شخص بدانجا می رسد، احتمال بسیار اندکی وجود دارد که بتواند پس از آن ارتقای مقام یابد. این حالت یا به دلایل شخصی، همچون فقدان مهارت لازم برای ارتقا به پست های بالاتر و یا به دلایل سازمانی چون فقدان پست خالی برای ارتقا، احتمال دارد در طول مسیر پیشرفت شغلی کارکنان یک سازمان اتفاق بیفتد (قلیچ چی، ۱۳۸۸: ۵۰). زمانی که افراد در وضعیت ناحیه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی واقع می شوند، این امر برای سازمان نیز به جهت اینکه رضایت شغلی و روحیه کارکنان کاهش می یابد و از میزان اثربخشی و کارایی سازمان کاسته می شود، مسئله قابل توجهی است (طالقانی، ۱۳۹۱: ۱۰). سکون زدگی شغلی به احساس شکست یا افسردگی که اشخاص بدنبال یک توقف دائمی یا موقتی که در طول مسیر پیشرفت شغلی شان تجربه می کنند گفته می شود (طالقانی، ۱۳۹۱: ۲۲). باردویک (۱۹۸۶) معتقد است سه نوع سکون زدگی شغلی در بین کارکنان وجود دارد که عبارتند از: ۱- سکون زدگی ساختاری ۲- سکون زدگی محتوایی و ۳- سکون زدگی زیستی. توجه به سکون زدگی بعنوان یکی از عوامل ایجاد کننده تحلیل رفتگی این متغیر را از اهمیتی دوچندان برخوردار می سازد. مدیران و کارکنان می توانند با اتخاذ تدابیر مناسب جهت تقلیل این متغیر دست کم مقداری از تحلیل رفتگی شاغلین را تا آنجایی که مربوط به این مسئله مربوط می شود کاهش دهند و از پیامدهای نامطلوب تحلیل رفتگی مانند کاهش اثربخشی، غیبت از کار، بی علاقه‌گی نسبت به کار، سهل انگاری، کاهش توان کاری، نارضایتی و..... جلوگیری کنند. عوامل متعددی می تواند باعث سکون زدگی شغلی کارکنان در سازمان ها شود که از بین این عوامل به نظر می رسد فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی نقش برجسته تری داشته باشند (نجفی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۴).

بررسی سکون زدگی به دو دلیل ضروری است: نخست آنکه کوتاهی در رسیدگی به افراد تحلیل رفته می تواند بر توان منابع انسانی یک سازمان زیان های فراوانی وارد سازد و پیامدهای منفی اقتصادی نظیر کاهش تولید را به بار آورد. دوم آنکه هر گاه علل تحلیل رفتگی در سازمان بازشناخته شود و با تدابیر و دوراندیشی هدایت و سرپرستی گردد، می تواند در بهبود عملکرد کارمند و خشنودی او و در نتیجه افزایش بازده سازمان موثر باشد (فلوگر و کروپانزائو^۲، ۲۰۱۱: ۹۶).

از سوی سازمان ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها به شمار می آید. از این رو به منظور افزایش بهره وری و کارایی سازمان ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آنها، اهمیت ویژه ای می یابد. فرسودگی شغلی پدیده ای است که در سال های اخیر توجه روان شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. فاربر^۳ (۱۹۸۳) در تعریف فرسودگی شغلی می نویسد: فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه رویارویی مستقیم و دراز مدت در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرسا است ایجاد می شود (بابلی، ۱۳۹۵: ۴۶). مسلش و لیتر معتقدند که تحلیل رفتگی یک فرسایش درارزش ها، بزرگی، روح و اراده انسان است از علائم آن فرسودگی جسمی و فیزیکی، بدبینی و منفی گرایی

^۱ Bardwick^۲ Floger&Cropanzao^۳ Farber

و سرانجام بیهودگی را می توان نام برد (گاروسا و همکاران، ۲۰۰۶: ۵). فرسودگی شغلی با کاهش در شور و شوق و درخشندگی شغلی مشخص می گردد (فولاد بند، ۱۳۹۵: ۱۰۷). بدنبال فرسودگی شغلی عوارضی بروز پیدا می کند که اولین عوارض آن فرسودگی جسمی است (ساعتچی، ۱۳۹۲: ۹۶) در دوره هایی از زندگی احساس نا امیدی، عصبانیت، افسردگی، نارضایتی و اضطراب عادی به نظر می رسد. اما افراد در حالت فرسودگی شغلی این هیجانات منفی را بیشتر از حد معمول تجربه می کنند در بدترین حالت افراد از نوعی خستگی یا نقصان عاطفی شکایت دارند. فرسودگی شغلی نشانگان فرو پاشی عاطفی بعد از سالها درگیری و اشتغال به کار است این نشانگان خصوصاً در بین افرادی که در شغل های خدمات انسانی از قبیل آموزش و پزشکی شاغل اند بیشتر شایع است (ساراسون، ۱۳۹۴). از نظر ماسلاچ فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی می باشد که از سه مولفه مربوط به هم تشکیل شده است این مولفه ها عبارتند از:

الف - خستگی عاطفی: یکی از مفاهیمی که در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف ساخته از پا در آمدن، از رمق افتادگی، از پا افتادگی، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن خستگی شغلی گفته می شود. به نظر می آید خستگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشار زای میان فردی در محیط کار باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با دیگران باعث ایجاد تغییراتی در نگرشها و رفتار وی نسبت به آنان می شود (ساعتچی، ۱۳۹۲). ب - مسخ شخصیتی و بد بینی: مسخ شخصیتی و بد بینی مربوط به پاسخهای منفی کم و یا بیش از اندازه نسبت به اوضاع مختلف شغلی فرد است که سبب ایجاد نگرش منفی، احساس نامناسب بودن و در نهایت سبب پیدایش شکاف بین فرد و شغل او می گردد. نقطه مقابل خوش بینی، بدبینی است که به معنای تأکید بر فاجعه آمیزترین علت هر شکست است (داور پناه، ۱۳۸۳). ج - کاهش یا عدم موثر بودن و یا ناکارآمدی شغلی (ده بزرگی و حدائق، ۱۳۸۵: ۱۳).

از نظر مسلسل^۴ (۲۰۱۳) فرسودگی شغلی دارای چهار مولفه به شرح زیر است:

۱- خستگی عاطفی

۲- مسخ شخصیتی و بد بینی

۳- ناکارآمدی شغلی (عدم موفقیت فردی)

۴- درگیری: (ده بزرگی، ۱۳۹۵: ۱۳)

از سوی دیگر یکی از رفتارهای مخرب در محیط کار که توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است، سایش اجتماعی است. سایش اجتماعی عبارت است از رفتاری که مانع ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت و مرتبط در کار در طول زمان خواهد شد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶: ۶۹). از نظر دافی و همکاران (۲۰۱۲) سه عامل متمایز کننده رفتارهای سایشی وجود دارد، اول اینکه باید چنین برداشتی داشته باشد که فرد قصد آسیب رسانی به وی را دارد. دوم رفتارهای سایشی (تضعیف کننده) که دارای آسیب و ضرر فوری نمی باشند، بلکه در طی یک بازه زمانی زیان آور هستند. سوم رفتارهای سایشی که باید توسط فرد انجام دهنده یا فرد مورد هدف درک شوند. رینالدز (۲۰۰۹) (به نقل از نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲) سایش اجتماعی را شامل مولفه های زیر می داند:

الف - سایش مستقیم: شامل بد نام کردن، رد آشکار نظرات، تحقیر فرد یا ایده های او، عدم دفاع از فرد در شرایط بحرانی، ندادن اطلاعات برای انجام امور کاری و ایجاد مانع در ارتباط با دیگران می شود. دافی و همکاران (۲۰۰۶) سایش مستقیم را شامل زیر سوال بردن، تلاش برای تضعیف موفقیت، سوء استفاده از موقعیت جهت تخریب، ترجیح منفعت فردی بیان کرده است. اسمیت و وبستر^۵ (۲۰۱۷) متهم کردن همکاران، انتقام گرفتن، قربانی کردن و دست انداختن را از نشانه های سایش مستقیم ذکر کرده است.

^۱-Maslach

^۵ Smith & Webster

ب- **سایش کلامی**: شامل ترور و تخریب شخصیت فرد، بدگویی و اظهار نظر غلط در نهان و آشکار می باشد. یو^۶ (۲۰۱۳) سایش کلامی را شامل توهین آشکار، اظهارات توهین آمیز در پیش دیگران، صحبت کردن با لحن زننده و سرزنش کردن همکاران یا زیر دستان بیان کرده است. درانگ و تی^۷ (۲۰۱۵) استفاده از جملات تحقیر آمیز و مغرورانه و توهین را سایش کلامی بیان کرده است.

ج- **سایش فیزیکی**: شامل تلاش برای ضربه زدن به فرد به هر شکل ممکن می باشد، این تلاش کاملاً عمدی است که با هدف سایش و ممانعت از رسیدن به شهرت مطلوب در محیط کار صورت می گیرد. از دیگر نشانه های سایش فیزیکی می توان به تخریب یکدیگر، درگیری فیزیکی، بی کفایت نشان دادن، کندکاری و تعلل ورزی، مانع تراشی، جریحه دار کردن احساسات، اتلاف منابع سازمانی، خشونت بر علیه اموال سازمان، داد زدن، بی حوصلگی، تهدید کردن، حالت هجومی گرفتن، اخم کردن و چانه و فک را به هم فشردن اشاره کرد (رینالدز، ۲۰۰۹؛ نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ درانگ و تری، ۲۰۱۵؛ کراسولی^۸، ۲۰۰۹؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۲؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ خائف الهی و علی پور درویشی، ۱۳۸۹)

د- **سایش غیر کلامی**: شامل رفتارهایی که باعث تخریب و تحقیر فرد می شود مثل وانمود کردن به اینکه اسرار همکاران را دانستن، به همکاران علاقه نداشتن، توهین بصورت غیر مستقیم، تخریب رفتارهای همکاران، زیر سوال بردن نظرات و ایده ها، شوراندن همکاران بر علیه یکدیگر، رفتارهای غیر اخلاقی، بی محلی به همکاران، وادار کردن به سکوت، سوء استفاده از احساسات، حسادت، رقابت غیر اصولی و غیر مفید، احوال پرسی نکردن، مسخره کردن و احترام قائل نشدن به نظرات دیگران (رینالدز، ۲۰۰۹؛ نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ درانگ و تی، ۲۰۱۵، وینکور و ون رین، ۱۹۹۳؛ کراسولی، ۲۰۰۹؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۲؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ و خائف الهی و علی پور درویشی، ۱۳۸۹)

صاحب نظران پیامدهای سایش اجتماعی را به سه دسته تقسیم کرده اند (فلوگر و کروپانزانو^۹، ۱۹۹۸: ۹۶):

۱- پیامدهای نگرشی؛ مانند نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایتمندی، تعهد پایین و عدم اعتماد میان افراد می باشد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶)

۲- پیامدهای سلامت و بهزیستی که شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی می باشد (گودی ریکاردو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۶)

۳- پیامدهای رفتاری، که شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار و کند کاری ارادی و رفتارهای غیر شهروندی می باشد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶، به نقل از خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۶). این پیامدها می توانند موجب مراودات نابهنجار پرسنل با عوامل داخلی و خارجی سازمان مانند مشتریان، ارباب رجوع و حتی خانواده، بروز حوادث و سوانح شغلی و در نتیجه کاهش بهره وری فردی و سازمانی شوند (برتا^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ دان جنیفر^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۶ و خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۶).

نتایج مطالعات گذشته نشان داد که فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی در قالب، ساختار و فرایندی که توضیح داده شد، می تواند بر متغیرهای مختلفی از جمله عملکرد سازمانی، بهره وری، کارایی و رضایت شغلی تاثیر گذار باشد، در میان متغیرهایی که

^۶ Yoo

^۷ Dar Ong & Tay

^۸ Crossley

^۹ Floger & cropanzano

^{۱۰} Godoy Ricardo

^{۱۱} Breta

^{۱۲} Dunn Jennifer

در طول مطالعات گذشته در حوزه تاثیر فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با آن مواجه هستیم، متغیر سکون زدگی قرار دارد. جودیس باردویک که اولین بار پدیده «ناحیه سکون» را مطرح کرد، تخمین می زند که تنها یک درصد از نیروی کار در زندگی کاری شان گرفتار این پدیده نمی شوند. به عبارت دیگر ناحیه احتمال صعود از نردبان مسير ترقی پایین می آید. این حالت، یا به دلیل شخصی، چون فقدان مهارت لازم برای ارتقاء به پست های بالاتر، و یا به دلیل سازمانی، چون فقدان پست های برای ارتقاء، احتمال دارد که در طول مسير ترقی شغلی کارکنان یک سازمان اتفاق بیفتد (قلیچ چی، ۱۳۸۸: ۵۰). به نظر لی میر^{۱۳} و همکاران (۱۹۹۹) سکون زدگی اشاره دارد به احساس شکست یا افسردگی که اشخاص به دنبال یک توقف دائمی یا موقتی در مسير ترقی شغلی شان تجربه می کنند. چنین احساسی می تواند هم برای کارمند و هم برای سازمان نتایج منفی داشته باشد. ممکن است فرد به نگرشها و رفتارهایی برسد که دیگر کارایی ندارد و سلامت روانی و جسمی اش نیز دچار تزلزل گردد. پیامدها و عواقب تمامی اینها برای سازمان می تواند بصورت کاهش مسئولیت های سازمانی و کاهش عملکرد بروز نماید.

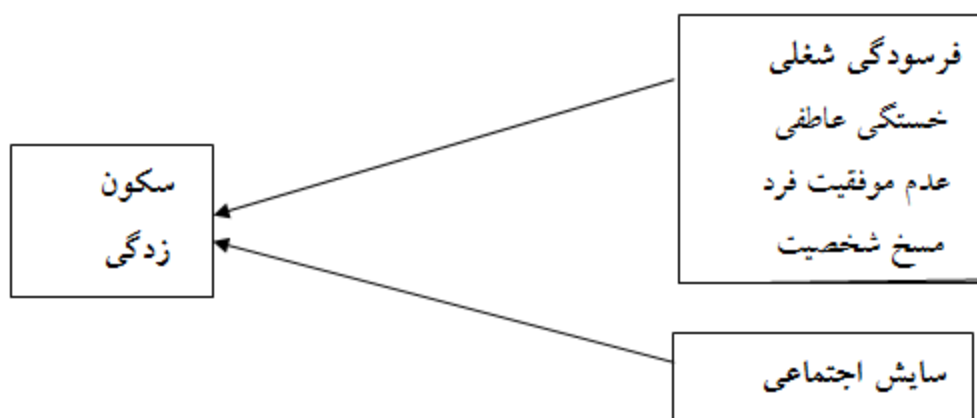
ایمانی (۱۳۹۳) در تحقیقی با هدف شناخت دلایل بوجود آمدن سایش اجتماعی و راهکاری مقابله با آن بر اساس تئوری انصاف به ابعاد رابطه سایش اجتماعی و پیامدهای ناشی از این تئوری و نقش میانجی ادراک عدالت در تعامل بین این دو متغیر به این نتیجه رسیده است که یکی از عواقب اصلی سایش اجتماعی در سازمان پدیده سکون زدگی شغلی است. یافته های پژوهش خورشیدی (۱۳۹۴) که به بررسی رابطه بین سکون زدگی در مسير پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی پرداخته است، نشان می دهد که بین سکون زدگی در مسير پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی و مولفه های آن (فرسودگی عاطفی، جسمانی، کاهش عملکرد و تهی شدن از ویژگیهای شخصیتی) رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش صوری زهی (۱۳۹۵) نشان داد که بین سکون زدگی در مسير پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. همچنین اردم^{۱۴} و همکارانش (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی رضایت شغلی و سطوح سکون زدگی شغلی کارکنان بیمارستان وهمچنین تاثیر رضایت شغلی روی سطح تحلیل رفتگی پرداختند و نتیجه گرفتند متغیرهای گوناگون مرتبط با رضایت شغلی و سکون زدگی شغلی کارمندان متفاوتند. رضایت شغلی پرستاران از همه کارمندان کمتر و سکون زدگی شغلی آنها بیشتر بود. در این پژوهش ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و ابعاد سکون زدگی شغلی بدست آمد. هولتز (۲۰۱۰) نیز در تحقیقات خود ویژگی های دو نوع از سکون زدگی (سکون زدگی موقعیتی و سکون زدگی مشارکتی) را با یکدیگر مقایسه می کند. نتایج تحقیق در مورد سکون زدگی موقعیتی نشان می دهد، در نزد بعضی افراد رسیدن به آخرین پله نردبان ترقی موجب می شود انگیزه شان از بین برود. آن ها بدون اینکه شانس برای افزایش دامنه شغلی و مسئولیت هایشان داشته باشند، احساس می کنند از لحاظ تلاش و انرژی تحلیل رفته اند و بالاخره به سطحی رسیده اند که احتمال پیشرفت در آن ضعیف است. نتایج پژوهش نیکولا^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که سکوت سازمانی باعث می شود که کارکنان احساس بی ارزشی کنند، کنترلی بر کار خود نداشته باشند و از ناهنجاری، استرس و احساس فرسودگی شغلی رنج می برند. مبانی نظری و حمایت های پژوهشی ارائه شده در این پژوهش در مجموع به این پیش بینی منتهی گردید که متغیرهای فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی می توانند بر سکون زدگی شغلی تاثیر گذار باشند.

در همین راستا نیز مدل مفهومی و نظری ارائه شده در شکل شماره ۱-۱ به عنوان مدل اصلی که ما حاصل پیشینه نظری و پژوهشی است برای این پژوهش در نظر گرفته شده است:

^{۱۳} Lemir

^{۱۴} -.Erdem

^{۱۵} .Nikolaou



شکل ۱-۱ مدل مفهومی و نظری پژوهش در رابطه بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی

با توجه به مطالب بیان شده، هدف از اجرای این پژوهش، شناخت رابطه بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی شهر سرباز است.

روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان (آموزشی و اداری) مدارس شبانه روزی مقطع دوم متوسطه شهر سرباز در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ به تعداد ۱۱۴ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تمام شماری و در نهایت با همکاری کارکنان، ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد که شامل پرسشنامه ۲۵ سوالی فرسودگی شغلی مسلش (۲۰۱۳) می باشد که این پرسشنامه، فرسودگی شغلی را در ۴ بعد خستگی عاطفی (سوالات ۱ تا ۹)، عدم موفقیت فرد (سوالات ۱۰ تا ۱۷)، مسخ شخصیت (سوالات ۱۸ تا ۲۲) و درگیری (سوالات ۲۳ تا ۲۵) در یک طیف لیکرت ۵ درجه ای می سنجد. روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط احیا کننده و همکاران (۱۳۸۷) به میزان ۰/۸۹ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است. در تحقیق حاضر ضریب پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. همچنین از پرسشنامه ۱۵ سوالی سکون زندگی شغلی باردویک (۱۹۸۶) که سکون زندگی شغلی را در سه بعد سکون زندگی ساختاری، محتوایی و زیستی در یک طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می سنجد، استفاده شد. روایی پرسشنامه سکون زندگی شغلی توسط قلیچ چی (۱۳۷۷) به میزان ۰/۸۸ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است. در تحقیق حاضر ضریب پایایی پرسشنامه سکون زندگی شغلی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد. همچنین از پرسشنامه ۱۵ سوالی سایش اجتماعی بهشتی فر (۱۳۹۰) که شامل سه بعد سایش مستقیم (سوالات ۱ تا ۵)، سایش کلامی (سوالات ۶ تا ۱۰) و سایش فیزیکی (سوالات ۱۱ تا ۱۵) در قالب یک طیف لیکرت ۵ درجه ای، استفاده شد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط بهشتی فر (۱۳۹۰) به میزان ۰/۸۱ و ضریب پایایی آن

۰/۸۴ گزارش شده است. در تحقیق حاضر ضریب پایایی پرسشنامه سایش اجتماعی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده با روش های آماری از جمله ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند گانه با استفاده از نرم افزار SPSS۲۳ انجام شد.

یافته ها

مقادیر میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
فرسودگی شغلی	۲/۸	۰/۶۹۱
خستگی عاطفی	۲/۷	۰/۶۹۱
عدم موفقیت فرد	۲/۷۵	۰/۸۲۲
مسخ شخصیت	۳/۰۷	۰/۷۶۲
درگیری	۲/۷۹	۰/۹۷۵
سایش اجتماعی	۱/۶۹	۰/۷۰۸
سکون زدگی شغلی	۲/۷۹	۰/۶۷۱

چنانچه از نتایج جدول شماره (۲) ملاحظه می گردد، رابطه بین متغیرهای فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت، درگیری و سایش اجتماعی با متغیر سکون زدگی شغلی در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان متغیرهای فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت، درگیری و سایش اجتماعی، میزان سکون زدگی شغلی نیز افزایش می یابد و برعکس

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین سکون زدگی شغلی با فرسودگی شغلی (ابعاد آن) و سایش اجتماعی

متغیر	فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	عدم موفقیت فرد	مسخ شخصیت	درگیری	سایش اجتماعی
سکون زدگی شغلی	***۰/۵۸۱	***۰/۵۱۵	***۰/۵۷۲	***۰/۲۲۴	***۰/۵۶۲	***۰/۵۴۱

***معنادار در سطح ۰/۰۱

* معنادار در سطح ۰/۰۵

به منظور بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زدگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی مدارس مقطع دوم متوسطه از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج جدول شماره ۳ نشان می دهد با توجه به این که مقدار معناداری محاسبه شده از آزمون ($P=0/001$) کمتر از سطح معنی دار ۰/۰۵ می باشد، لذا مدل رگرسیون خطی در سطح ۰/۰۵

معنادار می باشد. به عبارت دیگر بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی در کارکنان مدارس شبانه روزی مقطع دوم متوسطه رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود. ضریب همبستگی در این معادله رگرسیونی $0/619$ و همچنین ضریب تعیین $0/368$ می باشد بدین معنی که متغیرهای فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی به میزان $36/8$ درصد قادر به تبیین متغیر سکون زندگی شغلی می باشند.

جدول ۳: تحلیل واریانس مدل رگرسیون رابطه بین فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زندگی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	مقدار F	مقدار معناداری
رگرسیون	۳۲۹۷/۰۷۷	۲	۱۶۴۸/۵۳۹	۰/۶۱۹	۰/۳۶۸	۲۵/۷۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۶۵۳۵/۹۵۶	۱۰۲	۶۴/۰۷۸				
جمع	۹۸۳۳/۰۳۳	۱۰۴	-				

چنانچه در جدول شماره ۴ مشاهده می شود، با توجه به این که مقدار معناداری محاسبه شده از آزمون ($P=0/001$) کمتر از سطح معنی دار $0/05$ می باشد، لذا مدل رگرسیون خطی در سطح $0/05$ معنادار می باشد. به عبارت دیگر بین یعنی بین خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری با سکون زندگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی مقطع دوم متوسطه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی در این معادله رگرسیونی $0/613$ و همچنین ضریب تعیین $0/345$ می باشد بدین معنی که متغیرهای خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری به میزان $34/5$ درصد قادر به تبیین متغیر سکون زندگی شغلی می باشند.

جدول ۴: تحلیل واریانس مدل رگرسیون رابطه بین خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری

با سکون زندگی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R^2	مقدار F	مقدار معناداری
رگرسیون	۳۲۳۸/۲۶۷	۴	۸۰۹/۵۶۷	۰/۶۱۳	۰/۳۴۵	۱۲/۱۹	۰/۰۰۱
باقی مانده	۶۶۳۸/۷	۱۰۰	۶۶/۳۸۷				
جمع	۸۶۱۵/۵۸۱	۱۰۴	-				

بحث و نتیجه گیری

از زمانی که سکون زندگی تاثیر منفی روی نگرش های کاری مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد و انگیزه های تغییر را تشویق می کند، سازمان ها باید سطح سکون زندگی شغلی را با غنی سازی شغلی، تسهیلات جنبی یا جا به جایی عرضی کاهش دهند و بازخورد درستی برای کارکنان فراهم کنند. این وضعیت، کارکنان را قادر خواهد ساخت که دانش و مهارت لازم

خودشان را برای موفقیتشان و در صورتی که جلوی پیشرفتشان در سازمان فعلی شان گرفته شده، فرصت هایی در جایی دیگر به دست آورند (سلیمانی و تراب ابطحی، ۱۳۹۷). در صورتی که این پدیده ی منفی مهار نگردد، می تواند پیامدهای نامطلوبی از جمله فرسودگی شغلی را تشدید کند. فرسودگی شغلی برای افراد یک تجربه ی دردآور و برای سازمان ها یک پدیده ی هزینه بر است. هزینه های فرسودگی شغلی، غالباً ناشی از هزینه های جدایی کارمند، اتلاف وقت و هزینه برای آموزش کارگر جدید، بهره وری و اثربخشی پایین و سطوح بالای ترک خدمت کارکنان است (علوی، ۱۳۸۱). از این رو، با کاهش فرسودگی شغلی می توان میزان سکون زندگی شغلی را در محیط کار کاهش داد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن یعنی خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری) با سکون زندگی شغلی کارکنان مدارس شبانه روزی مقطع متوسطه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، بدین معنی که با افزایش نمرات خستگی عاطفی، عدم موفقیت فرد، مسخ شخصیت و درگیری کارکنان بیشتر باشد، میزان سکون زندگی شغلی افزایش می یابد و برعکس. نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش های صورت گرفته توسط صوری زهی (۱۳۹۵) و خورشیدی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت زمانی که کارکنان فشار روانی زیادی در سرکار احساس کنند، از کار کردن احساس خستگی و ناتوانی بکنند، انرژی خود را در اثر کار کردن تقلیل دهند، احساس عملکرد منفی در حوزه کاری به او دست دهد، زود از کار خود خسته شوند، از کار کردن احساس نارضایتی و دلزدگی کنند. و نسبت به اهداف و آرمان های سازمانی بی توجه شوند و خود را از سازمان مستقل دانسته و در راستای تقویت عملکرد سازمانی تلاش کمتری از خود نشان دهند، فکر کنند که توانایی انجام امور و وظایف محوله را ندارد. نسبت به شغل خود حس منفی داشته باشند، با انگیزه و شوق کمتری به فعالیتهای سازمانی بپردازند، احساس سستی، بی حالی، کم انرژی بودن و در کل خستگی در امور شغلی داشته باشند، خستگی جسمی، عاطفی و روحی و بدبینی و فرسودگی جسمی و فیزیکی، بدبینی و منفی گرایی و احساس بیپهودگی بیشتری را تجربه کنند، در آن صورت در شغل و پست خود احساس سکون و بی حرکتی خواهند داشت و برای ارتقاء مسیر شغلی تلاش خاصی از خود نشان نخواهند داشت. در این باره می توان گفت افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند این تمایل را پیدا می کنند که به باطل سازی خود، شغلی که به عهده دارند، سازمان محل کار خویش و به طور کامل به باطل سازی زندگی خود بپردازند. فرسودگی شغلی می تواند باعث شود فرد تصمیم بگیرد شغل یا حرفه خود را تغییر دهد. به هر حال بیشتر قربانیان فرسودگی شغلی یا شغل خود را تغییر می دهند و یا از نظر روانی کناره جویی می کنند و به انتظار می نشینند تا باز نشسته شوند فرسودگی شغلی در شاخص های گوناگون تجلی می یابد. نخست شاخص های هیجانی که توام با بی علاقه شدن فرد نسبت به شغل خود، افرسودگی، احساس به دام افتادن در شغل خود، احساس بی اعتنائی نسبت به مدیریت سازمان و محل کار خود و شاخص های رفتاری مانند کاهش توانایی برای انجام فعالیتها، افزایش مشکلات و ناسازگاری با مدیران، کارمندان و همکاران می باشند.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین سایش اجتماعی با سکون زندگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی مقطع متوسطه رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، بدین معنی که با افزایش میزان سایش کارکنان در مدارس، سطح سکون زندگی شغلی آنها افزایش می یابد و برعکس. نتایج پژوهش حاضر با یافته های ایمانی (۱۳۹۳)، احمدی (۱۳۹۲) و یافته های میکلی و بریان (۲۰۱۷) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت زمانی که کارکنان مدارس باعث ایجاد اصطکاک و درگیری و همچنین باعث ایجاد بدبینی در بین همکاران شوند و مدام پشت سر همکاران بدگویی کنند، به تخریب یکدیگر، درگیری فیزیکی، بی کفایت نشان دادن، کندکاری و تعلل ورزی، مانع تراشی، تخریب رفتارهای همکاران، جریحه دار کردن احساسات، اتلاف منابع سازمانی، خشونت بر علیه اموال سازمان، داد زدن، بی حوصلگی، تهدید کردن، تخریب و تحقیر و غیره بپردازند، ترور و تخریب شخصیت همکاران را باعث شوند، به بدگویی و اظهار نظر غلط در نهان و آشکار، اظهارات توهین آمیز در پیش دیگران، صحبت کردن با لحن زننده و سرزنش کردن همکاران توسط آنها انجام شود در آن صورت کارکنان بیشتر دچار سکون زندگی شغلی خواهند شد و مسیر ترقی شغلی آنها مسدود می شود. لذا می توان گفت سایش اجتماعی به عنوان یکی از مهم ترین مسائل پیش روی مدیران، از مشکلات روانی محیط کار مطرح است که ابتدا به صورت نهفته رشد و در مراحل

پیشرفته تر نیروی کار را از پای در می آورد و پیامدهای آن در محیط کار چه از نظر فردی و چه از نظر سازمانی، بسیار پرهزینه است و به صورت کاهش بهره وری، تقلیل کارایی و افزایش نارضایتی شغلی نمایان می شود و در دراز مدت موجب بروز بیماری ها، کاهش انرژی کاری، کاهش بهره وری فردی و سازمانی، عدم استفاده از منابع و قابلیت ها و در نهایت سکون زدگی شغلی خواهد شد.

لذا با توجه به نتایج برگرفته از پژوهش حاضر، با در نظر گرفتن اینکه جامعه کنونی ما در مرحله خود سازی و سازندگی به سر می برد. شایسته است که به عوامل تاثیر گذار در بالندگی سازمان ها و ادارات بخصوص معلمان توجهی خاص معطوف گردد. با توجه تاثیر سکون زدگی شغلی بر کاهش عملکرد کارکنان و اثربخشی آنها، این امر ضرورت انجام برخی از پژوهش های بنیادی _ کاربردی را برای ما روشن و موجه می سازد. یکی از عوامل مهم در استفاده صحیح از توانایی های معلم توجه به شرایط روحی و روانی و نگرش های روانشناختی آن ها به سازمان و شغلشان است، زیرا اگر معلمان مدارس دچار عوامل روانشناختی مخرب همچون سکون زدگی شغلی شوند، انگیزه و شور شوق کمی جهت فعالیت های تخصصی خواهند داشت که اثرات ناشی آن بدون شک دامن گیر دانش آموزان خواهد بود. لذا پژوهش های از این نوع موجب آگاهی مسئولان و متخصصان، اساتید، کارمندان و بخصوص مدیران سازمان آموزش و پرورش از اهمیت سکون زدگی شغلی و اثر پذیری آن از فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی شده و ضریب معیارهای توجه به این مسئله را در مدارس بالا می برد.

منابع

۱. احمدی، کیومرث. ۱۳۹۲. ارایه الگویی جهت بسط مفهومی سایش اجتماعی کارکنان شعب بانکی. کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها.
۲. ایمانی، پرویز. ۱۳۹۳. بررسی سایش اجتماعی در سازمانها امروزی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها
۳. بابلی، ع.، ۱۳۹۵، بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله ای آنها، فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش.
۴. خائف الهی، احمدعلی و علیپور درویشی، احمد. ۱۳۸۹. طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی، فصلنامه مدرس علوم انسانی دوره ۱۴، شماره ۲
۵. خورشیدی، ع.، ۱۳۹۴، رابطه بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی همدان.
۶. ساراسون، ایروین جی و ساراسون، باربارا آر.، ۱۳۹۴، روانشناسی مرضی، ترجمه بهمن نجاریان و همکاران، تهران: رشد.
۷. ساعتچی، م.، ۱۳۹۲، عوامل درون سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی کارگران نساجی. تهران: موسسه ی کار و امور اجتماعی.
۸. سلیمانی، توران و تراب ابطحی، میلاد (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی با سکون زدگی شغلی در بین معلمان مطالعه موردی (معلمان مدارس مقطع متوسطه منطقه ۲ تهران). فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۲، دوره ۴، ص ۱۲۹-۱۲۰.
۹. صوری زهی، ح.، ۱۳۹۵، بررسی رابطه ی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان در اداره مرکز بهداشت و درمان شهرستان خاش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی ملایر.
۱۰. ده بزرگی، غ.، حدائق، ر.، ۱۳۹۵، گرداب پنهان فرسودگی شغلی، شیراز: نوید

۱۱. علوی، سید امین الله (۱۳۸۱). روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
۱۲. فولاد بند، ف.، ۱۳۹۵، خستگی شغلی، علل و راه حل، هفته نامه سلامت، دوره ۳، شماره ۱۰۶.
۱۳. قلیچ چی، ب.، ۱۳۸۸، ناحیه سکون در مسیر ترقی شغلی، مجله تدبیر، شماره ۹۰، صص ۳۲-۴۸.
۱۴. طالقانی، ج.، ۱۳۹۱، بررسی رابطه سبک های رفتاری متعاقب مواجهه با پدیده سکون در مسیر ترقی شغلی و عملکرد کارکنان در شرکت ملی صنایع مس ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
۱۵. نجفی، م.، صولتی دهکردی، س.، فروزبخش، ف.، ۱۳۹۳، رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۲، شماره ۲: ۳۴-۴۱.
۱۶. نصرافهانی، مهدی و علامه، سید محسن و شائمی، علی و تیموری، هادی. ۱۳۹۵. بسط الگویی مفهوم سایش اجتماعی و تعیین رابطه آن با چابکی سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۱۱، شماره ۴۱، صص ۹۹-۱۱۶.
۱۷. یکتا، سهیلا. ۱۳۹۰. ماهیت و اهمیت رفتار سازمانی در پرستاری - فشارهای عصبی و استرس های شغلی در سازمان، همایش ملی رفتار سازمانی در پرستاری، شیروان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان

۱. Bardwick, J.M. (۱۹۸۶). The plateauing trap. Toronto: Bantam Book
۲. Bereta Elizabet M. ۲۰۰۵. "Mental health in U. S. adults: The role of positive social
۳. Crossley, C. D. ۲۰۰۹. 'Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives', Organizational Behavior and Human Decision Processes, ۱۰۸(۱): ۱۴-۲۴.
۴. Duffy M, Daniel C, Jason D, Shaw J, MilanP.(۲۰۰۶).The social context of undermining behavior at work"; organizational behavior and human decision process, article in press .
۵. Dar Ong Lin, Tay Angeline. ۲۰۱۵. The Effects of co-workers' social undermining behaviour on employees' work behaviours, Istanbul International Academic Conference Proceedings, Istanbul, Turkey.
۶. Dunn Jennifer R., Maurice E. Schweitzer., Green and Mean: Envy and Social Undermining in Organizations, Research on Managing Groups and Teams Vol.۸, ۲۰۰۶.
۷. Erdem, R., Rahman, S., Goktas, B., Senoglu, B., Firat, G, ۲۰۰۸, Investigation Job satisfaction and burnout levels of person working for the hospitals at city center of Elazig Turkey, Journal of applied sciences Research, ۴(۲): ۱۸۸-۲۰۱.
۸. Farber, B. , Stress and burn out in the human service professions. Pergamon. ۱۹۸۳
۹. Floger R. , cropanzano R. ۱۹۹۸. Organizational justice and human resource management, foundations for, organizational science, a sage publications series
۱۰. Floger R., cropanzano R.:(۲۰۱۱). Organizational justice and human resource management, foundations for, organizational science, a sage publications series
۱۱. Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Liang, Y. & Gonzalez, J. I., ۲۰۰۶, The relationship between socio-demographic variables, job burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. International Journal of Nursing studies. ۲۷(۴): ۱۱۷- ۱۲۷.

۱۲. Godoy Ricardo A., Victoria Reyes-García., Thomas McDade., Tomás Huanca., William R., Leonard Susan Tanner., Vincent Vadez.; Does village inequality in modern income harm the psyche? Anger, fear, sadness, and alcohol consumption in a pre-industrial society, *Social Science & Medicine*, Vol. ۶۳, No. ۲, July ۲۰۰۶.
۱۳. Holtz, Douglas- Eakin, *Journal of Policy Analysis and Management* Vol. ۳۰. No. ۱ (۲۰۱۰).
۱۴. Maslach, C., ۲۰۱۳, A multi dimensional theory of burnout In theories of organizational stress, C. L. Cooper, PP. ۶۸-۸۵. Oxford, UK: Oxford univ.press.
۱۵. Mickey B. Smith & Brian D. Webster. ۲۰۱۷. A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences* ۱۰۴ (۲۰۱۷) ۴۵۳-۴۵۹
۱۶. Nikolaou, Janneke K. Oostrom Employee Recruitment, Selection, and Assessment (۲۰۱۵)
۱۷. Reynolds KD, ۲۰۰۹. The effects of abusive supervision and social support on workplace aggression. MA Thesis, DePaul University.
۱۸. Smith G. & Webster ۲۰۱۷. *Work rage: Identify the Problems, Implement the Solutions*, Harper Business, Toronto.
۱۹. Vinokur A. , Michelle van R. ۱۹۹۳. ; Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on the Mental Health of Unemployed Persons”; *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. ۶۵, No. ۲.
۲۰. Yoo Jaewon. ۲۰۱۳. The influence of social undermining on the service employee's customer-oriented boundary-spanning behavior, *Journal of Services Marketing*, Vol. ۲۷ Iss ۷ pp. ۵۳۹ – ۵۵۰.