

رابطه بین خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان

سحر محسنی^۱، لیلا میرشکاری^۲، فاطمه کهکی^۳، اکرم ثناگو^۴، مهشید آهویی^{۵*}

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۵/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۱۴

چکیده

زمینه و هدف: خوش بینی و هوش عاطفی یک دسته از توانایی ها و مهارت های غیر شناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارهای محیطی به ویژه فرسودگی شغلی افزایش می دهد. هدف پژوهش حاضر، ارتباط بین خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان بود.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی- از نوع همبستگی در سال ۱۳۹۵ در زاهدان بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک که به روش سرشماری ۶۰ نفر (کلیه افراد) انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها، سه پرسشنامه خوش بینی، هوش عاطفی و فرسودگی شغلی بود. داده ها با استفاده از آزمون میانگین و انحراف استاندارد، همبستگی و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS-19 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: رنج سنی افراد مورد مطالعه در این پژوهش بین ۲۵-۵۰ سال بود، که بیشترین درصد را گروه سنی ۳۱-۳۵ سال (۴۶/۴٪) به خود اختصاص داده است. همچنین بیشترین درصد گروه نمونه، از نظر تحصیلات لیسانس (۵۰/۴٪) و سابقه خدمت ۶-۱۰ سال (۳۹/۲٪) بودند. میزان خوش بینی متوسط، هوش عاطفی بالا و فرسودگی شغلی کارکنان متوسط می باشد. بین خوش بینی و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس در سطح $p \leq 0/05$ وجود دارد. همچنین بین مولفه های هوش عاطفی و فرسودگی شغلی در سطح $p \leq 0/01$ وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام کارکنان نشان داد هوش عاطفی قدرت پیش بینی فرسودگی شغلی را داشته است.

نتیجه گیری: بین خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، با توجه به ارتباط بین خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی پیشنهاد می شود برنامه آموزشی در راستای کاهش فرسودگی شغلی انجام پذیرد.

واژگان کلیدی: خوش بینی، هوش عاطفی، فرسودگی شغلی، کارکنان، آموزش و پرورش

مقدمه

خستگی می شود (۱). مثبت اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه های منفی. مثبت اندیشی به این معناست که انتظار داشته باشیم تا در دنیا به بهترین چیزها برسیم و یقین داشتن به اینکه به خواسته های خود خواهیم رسید. یکی از جنبه های مثبت اندیشی، خوش بینی است. گاهی با افرادی برخورد می کنید که صورتی خندان و حسن نیت و خوش بینی^۱ در چهره شان هویداست. این افراد سعی دارند مطالب خوشایندی به زبان بیاورند و خود را با تمایل شنوندگان تطبیق دهند (۲). خوش بینی، به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (۳). خوش بینی تلفیقی از گرایش و نگرش خوش بینانه در مورد خود، افراد، اشیا، رویدادها و به طور کلی جهان می باشد که بر اساس آن انتظار خوب و امیدوار کننده، بر اساس توانایی های خود، در افراد خوش بین با سلامت و ریشه

انسان ها مخلوقاتی متفکرند که نه به دلیل حوادثی که برایشان اتفاق می افتد بلکه به دلیل نحوه و نوع نگرششان نسبت به قضایا، مسائل، مشکلات و حوادثی که با آن روبه رو می شوند، سلامت جسمانی و روانی خود را تحت تاثیر قرار می دهند. افکار مثبت و خوش بینانه باعث ایجاد دلگرمی، آرامش، راحتی، انرژی و عشق می گردد و افکار منفی و بدبینانه باعث عصبیت، خشم و

۱. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، زاهدان، ایران.

۲. کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، مدرس و پژوهشگر، دانشگاه علوم پزشکی ایران، ایران.

۳. کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور، زاهدان، ایران.

۴. دانشیار، مرکز تحقیقات پرستاری دانشگاه علوم پزشکی گلستان.

۵. کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، زاهدان، ایران.

*نویسنده مسؤول (Email: mahshidsg@yahoo.com)

تعامل با یکدیگر بوده و هوش عاطفی به منزله نوعی استدلال انتزاعی درباره عواطف و احساسات است (۱۵). در الگوی دوم، که الگوی ترکیبی نام دارد هوش عاطفی به طور کلی به صورت مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی و توانایی های غیر شناختی تعریف می شود که روانشناسانی همچون گلن (۱۹۹۵) و بار- آن (۱۹۹۷، ۲۰۰۰) از نظریه پردازان معروف آن هستند. در این رویکرد هوش عاطفی به معنای خودآگاهی، شناخت عواطف، ابراز و مدیریت عواطف، کنترل تکانه و به تعویق انداختن ارضای نیازها و کنترل استرس و اضطراب است به گونه ای که می توان آن را منش یا کاراکتر دانست (۱۶). بدین ترتیب، می توان گفت که هوش عاطفی در رویکرد ترکیبی، شامل خودآگاهی در حیطه عواطف و هیجانات است و خصیصه هایی را در بر می گیرد که در سطوح پایین تر هرم شخصیت قرار دارند (۱۷).

انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت ها و فشار هایی را متحمل شود به نحویکه این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود. فرسودگی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشار های شغلی^۱ گفته می شود (۱۸). فرویدن برگر بر این باور بود که تحلیل رفتگی شغلی می تواند بر کیفیت بهره وری و خدمات کارکنان اثر منفی داشته باشد (۱۹). فرسودگی شغلی نشانگانی روان شناختی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی می باشد (۱۸). بر اساس تئوری MBI، فرسودگی شغلی ناشی از یک سری عوامل سازمانی (ابهام نقش، تعارض، تراکم نقش) و عوامل بین فردی و درون فردی می باشد (۲۰). علایم جسمانی فرسودگی شغلی کاهش انرژی، خستگی مزمن، ضعف، افزایش آسیب پذیری به بیماریها، تنش عضلانی و ... علایم هیجانی آن درماندگی، ناامیدی، افزایش تنش و تعارض در خانه و کاهش حالات عاطفی مثبت مانند صمیمیت، فروتنی و ادب و علایم روانی آن شامل نارضایتی و نگرشهای منفی نسبت به خود، شغل، زندگی و در نهایت رفتارهای کناره گیری از کار (فرار از کار و غیبت) می باشد (۲۱). تحقیقات زیادی حول این متغیرها انجام گرفته است اما هیچ پژوهشی ارتباط این سه متغیر را به این صورت بررسی نکرده است. دلپسند و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند که بین هوش عاطفی و فرسودگی شغلی بصورت منفی رابطه معناداری وجود دارد. بودینگ (۲۰۰۶)، در ارتباط بین فرسودگی و هوش عاطفی دریافت که مولفه های فرسودگی شغلی در پیش بینی هوش عاطفی کارکنان اهمیت دارد. فروسه (۲۰۰۳) نشان داد که هوش عاطفی در پیش بینی عملکرد شخصی نمی تواند تعیین کننده باشد. پاسکار و همکاران (۱۹۹۹) نشان دادند رابطه

این نگرش خوش بینانه، در سبک تنبیین افراد نهفته است (۴). اصطلاح خوش بینی همچنین برای توصیف برداشت های خاص (مانند خطر کم) یا خودارزیابی (توانایی بالا) که در مقایسه با استانداردهای عینی بیش از حد مثبت هستند به کار برده شده است (۵). خوش بین ها از راهبردهای تغییر جنبه های قابل کنترل فشارزا (۶)، جستجوی اطلاعات، برنامه ریزی (۷) و بازسازی مثبت (۸) بهره می گیرند. در حالی که بدبین ها هم چون امروز و فردا کردن، کنار کشیدن، انکار و فرار یا سوء مصرف مواد (۹) را بر می گزینند. خوش بینی نقش مهمی در سازگاری با رویدادهای استرس زای زندگی دارد. هنگام روبه رو شدن با یک چالش، افراد خوش بین حالت اطمینان و پایدار دارند (حتی اگر پیشرفت سخت یا کند باشد). اما بدبین ها مردد و ناپایدارند. این تفاوت ممکن است در شرایط سخت بیشتر باشد. خوش بین ها بر این باورند که ناملایمات می توانند به شیوه موفقیت آمیزی اداره شوند. اما افراد بدبین انتظار بدبختی دارند (۱۰).

امروز روانشناسان علاوه بر توجهی که به تفاوت افراد از لحاظ هوش علمی دارند هوش عاطفی را نیز به عنوان یک تفاوت عمده بین شخصیت های مختلف قلمداد می کند (۱۱). بار- آن معتقد است که هوش غیر شناختی، ابعاد شخصی، عاطفی، اجتماعی و حیاتی هوش را که اغلب بیش تر از جنبه های شناختی آن در عملکردهای روزانه موثرند، مخاطب قرار می دهد. هوش عاطفی با توانایی درک خود و دیگران (خود شناسی و دیگر شناسی)، ارتباط با مردم و سازگاری فرد با محیط پیرامون خویش پیوند دارد (۱۲). هوش عاطفی توانایی نظارت بر احساسات و هیجانات خود و دیگران، توانایی تشخیص و تفکیک احساسات خود و دیگران و استفاده از دانش عاطفی در جهت هدایت تفکر و ارتباطات خود و دیگران می باشد (۱۳). طبق دیدگاه گلن، مولفه های هوش عاطفی عبارتند از: خودآگاهی (درک عمیق و روشن احساسات، عواطف، نقاط ضعف و قوت)، خودکنترلی (توانایی اداره کردن واکنش های احساسی و مناسب و بجا بودن آن در هر موقعیت)، همدلی یا آگاهی اجتماعی (درک احساسات و جنبه های مختلف آن در دیگران)، مهارتهای اجتماعی (توانایی برای مدیریت روابط خود با دیگران و هنر مراوده و ارتباط با مردم) و خودانگیزی (مهارت در بکار بردن عواطف برای رسیدن به اهداف خود و قرار گرفتن در یک وضعیت روانی مطلوب و امیدوار حتی با وجود شکست ها و موانع) (۱۴).

هوش عاطفی مبتنی بر دو رویکرد می باشد، در رویکرد اول، که الگوی توانایی نام دارد و سالووی و مایر در سال ۱۹۹۰، آن را مطرح کردند هوش عاطفی به عنوان مجموعه ای از توانایی های ذهنی عمده در قلمرو پردازش فعال اطلاعات هیجانی تعریف شده است (۱۳). بر اساس این رویکرد، شناخت و عواطف در

گذاری این پرسشنامه ابتدا باید نمرات کسب شده از تک تک سوالات را بر اساس کلید آزمون استخراج نمود. بدین منظور، پاسخ های داده شده به هر سوال را با کلید آزمون مطابقت داده و چنان چه پاسخ داده شده با گزینه ارائه شده در کلید یکی باشد، (۱) امتیاز و در غیر اینصورت (۰) امتیاز به آن داده می شود. اعتبار درونی آن به روش آلفای کرونباخ، ۰.۸۰ درصد به دست آمد. افراد بر اساس نمرات کسب شده در سه طبقه بدینی زیاد (کمتر از ۱۴)، متوسط (۲۷-۱۵) و خوش بین (بالتر از ۲۸) قرار می گیرند. برای سنجش روایی پرسش نامه از دو روش تحلیل روایی محتوایی و روایی مبتنی بر ملاک استفاده شده است. اعتبار درونی آن به روش آلفای کرونباخ، ۰.۸۰ درصد به دست آمد.

ب- پرسشنامه هوش عاطفی: این پرسشنامه توسط بهرامی (۱۳۸۱) تهیه گردیده است و دارای ۲۰ گویه و چهار مولفه خودآگاهی (۵ گویه)، خود مدیریتی (۶ گویه)، آگاهی اجتماعی (۴ گویه) و مدیریت روابط (۴ گویه) می باشد و هدف آن بررسی ابعاد مختلف هوش عاطفی است. نحوه نمره گذاری آن بر اساس یک طیف پنج درجه ای (کاملاً موافقم = ۵، کاملاً مخالفم = ۱) می باشد. روایی این آزمون را پژوهشگران تایید کرده اند و اعتبار آن به وسیله ی بازآزمایی، ۰.۸۵ درصد به دست آمده است. افراد بر اساس نمرات کسب شده در دو طبقه کم (کمتر از ۵۰) و هوش بالا (۵۰-۱۰۰) قرار می گیرند. روایی این آزمون را پژوهشگران تایید کرده اند و اعتبار آن به آلفای کرونباخ، ۰.۸۵ درصد به دست آمده است.

پ) پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۵): پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ توسط مجدیان ترجمه شده است و شامل سه زیر مقیاس اندازه گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس ها و نگرش ها تشکیل شده که جنبه های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می سنجد. ۹ ماده به خستگی هیجانی، ۵ ماده به مسخ شخصیت و ۸ ماده به احساس کفایت شخصی می پردازد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه ای لیکرت (هرگز = صفر تا خیلی زیاد = شش) می باشد. افراد بر اساس نمرات کسب شده در سه طبقه خفیف (کمتر از ۴۵)، متوسط (۵۵-۱۰۴) و شدید (بالتر از ۱۰۵) قرار می گیرند. مسلس و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است. ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. اما میزان پایایی بر اساس آلفای کرونباخ در این تحقیق به ترتیب ۰/۸۷/۴، ۰/۷۰، ۰/۸۰/۲ می باشد.

منفی بین خوش بینی و افسردگی وجود دارد. لاور و تک (۱۹۹۵) نشان دادند بین اضطراب و خوش بینی رابطه معکوس دارند. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده هدف مطالعه حاضر ارتباط خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهر زاهدان است. این پژوهش موجب می شود که کارمندان به عوامل فرسودگی شغلی توجه بیشتری داشته باشند و از اثرات آن ها بیشتر مطلع شوند. علاوه بر این بر اساس نتایج این پژوهش کارگاه های ضمن خدمت می تواند به هوش عاطفی ویژه ای اختصاص یابد. بنابراین نتایج این تحقیق می تواند توسط آموزش و پرورش و دست اندرکاران مانند معلمین، مدیران، مشاورین استفاده قرار گیرد. همچنین موسسات آموزش عالی و سایر موسسات آموزشی می توانند از این نتایج شبیه به موارد فوق استفاده کنند.

روش بررسی

این مطالعه یک پژوهش توصیفی^۱ - همبستگی^۲ می باشد. مکان آموزش و پرورش شهر زاهدان و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک در سال ۹۵ و نمونه آماری به تعداد ۶۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری از نوع سرشماری می باشد (کل جامعه آماری به عنوان نمونه محسوب می شوند). تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد، که پس از ورود اطلاعات مربوط به افراد به کامپیوتر، ابتدا شاخص های هر کدام از متغیرها (با استفاده از جمع نمرات پرسشنامه ها و مشخص کردن هر مولفه) برای هر فرد محاسبه و در مجموع افراد به صورت شاخص های میانگین و انحراف استاندارد گزارش شدند. تعیین ارتباط بین مولفه های مستقل (خوش بینی و هوش عاطفی) با متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد.

طرح پیشنهادی این مطالعه در کمیته اخلاق آموزش و پرورش زاهدان تایید شد. مجوزهای لازم از معاونت پژوهشی آموزش و پرورش زاهدان توسط محقق اخذ شد. پیش از ورود افراد به مطالعه، به آنان گفته شد که شرکت در تحقیق کاملاً داوطلبانه است؛ همچنین، اطمینان خاطر داده شد که همه اطلاعات آنان محرمانه می ماند. شرکت کنندگان در پژوهش از جنبه های کلی تحقیق و نحوه پاسخ دهی به پرسشنامه ها آگاه شدند. سپس پرسشنامه ها در اختیار کارکنان قرار گرفت تا آنها را تکمیل نمایند. ابزار سنجش در مطالعه فوق شامل موارد زیر بود:

الف- پرسشنامه خوش بینی: به منظور سنجش خوش بینی کارکنان از پرسشنامه استاندارد شده نوری (۱۳۸۷) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۳۷ سوال می باشد. برای نمره

یافته‌ها

جدول شماره ۱ یافته‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) مربوط به آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج حاصل نشان داد که میانگین نمرات آزمودنی‌ها در متغیر خوش بینی برابر با ۲۱/۳ و میانگین نمرات آزمودنی‌ها در متغیرهای هوش عاطفی و فرسودگی شغلی به ترتیب برابر با ۸۲/۱ و ۶۴/۳ بود.

ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد تعداد کارکنان مرد بیشتر از زنان بود. حدود ۳۹ درصد دارای سابقه ۱۰-۶ سال بودند. نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون تفاوت معناداری بین خوش بینی، هوش عاطفی و فرسودگی شغلی بین این متغیرها نشان داد.

جدول (۱): میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌ها در متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	میانگین \pm انحراف استاندارد	کل نمونه
خوش بینی	۲۱/۳ \pm ۳/۶۵	۶۰
هوش عاطفی	۸۲/۱ \pm ۸/۱۶	۶۰
فرسودگی شغلی	۶۴/۳ \pm ۲۲/۷	۶۰

همچنین به طور کلی بین خوش بینی و فرسودگی شغلی ($r = -0/276$) همبستگی معکوس و منفی در سطح $p < 0/05$ وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها برای بررسی ارتباط بین متغیرهای خوش بینی و فرسودگی شغلی جدول شماره ۲ بیانگر آن است که بین متغیر خوش بینی با مولفه‌ی خستگی عاطفی ($r = -0/274$) همبستگی معکوس و منفی در سطح $p < 0/05$ وجود دارد.

جدول (۲): ماتریس همبستگی ارتباط بین متغیرهای خوش بینی و فرسودگی شغلی

متغیر	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم کفایت شخصی	فرسودگی شغلی
خوش بینی	* $-0/274$ (۲)	$-0/222$	$-0/242$	* $-0/276$

* $p < 0/05$

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها برای بررسی ارتباط بین متغیرهای هوش عاطفی و فرسودگی شغلی جدول شماره ۳ بیانگر آن است که متغیر خودآگاهی با خستگی عاطفی ($r = -0/286$) و مدیریت روابط با خستگی عاطفی ($r = -0/262$) همبستگی معکوس و منفی در سطح $p < 0/05$ وجود دارد. همچنین بین متغیر خود مدیریتی با مسخ شخصیت ($r = -0/416$)، آگاهی اجتماعی با

خستگی عاطفی ($r = -0/384$)، مسخ شخصیت ($r = -0/691$) و عدم کفایت شخصی ($r = -0/546$) همبستگی معکوس و منفی در سطح $p < 0/01$ وجود دارد. به طور کلی بین هوش عاطفی و فرسودگی شغلی ($r = -0/384$) همبستگی معکوس و منفی در سطح $p < 0/01$ وجود دارد.

جدول (۳): ماتریس همبستگی ارتباط بین متغیرهای هوش عاطفی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم کفایت شخصی	فرسودگی شغلی	هوش عاطفی
مقدار همبستگی (۲)	* $-0/286$	$-0/236$	$-0/177$	* $-0/256$	خودآگاهی
مقدار همبستگی (۲)	$-0/234$	** $-0/416$	$-0/080$	$-0/237$	خود مدیریتی
مقدار همبستگی (۲)	* $-0/284$	* $-0/691$	** $-0/546$	** $-0/574$	آگاهی اجتماعی
مقدار همبستگی (۲)	* $-0/262$	$-0/124$	$-0/019$	$-0/148$	مدیریت روابط
مقدار همبستگی (۲)	* $-0/376$	** $-0/649$	$-0/251$	** $-0/284$	هوش عاطفی

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

نتایج رگرسیون همزمان برای پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس متغیر هوش عاطفی نشان داد که متغیر آگاهی اجتماعی بیشترین پیش بینی را از فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ داشته است. این متغیر توانسته است $0/574$ از فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. مقدار F نشان دهنده‌ی معنادار بودن این پیش بینی در سطح $p < 0/01$ می‌باشد. ضریب

پیش بینی را از فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ داشته است. این متغیر توانسته است $0/574$ از فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. مقدار F نشان دهنده‌ی معنادار بودن این پیش بینی در سطح $p < 0/01$ می‌باشد. ضریب

معنادار است (جدول شماره ۴).

بنای استاندارد نشان می دهد که در معادله رگرسیون فرسودگی شغلی دارای ضریب $-0/574$ می باشد، میزان t در سطح $0/01$

جدول (۴): نتایج رگرسیون همزمان برای پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس متغیر هوش عاطفی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	r	r ²	F	β	t	p-value
آگاهی اجتماعی	فرسودگی شغلی	0/574	0/329	28/4	-0/574	-5/33	<0/01

کارکنان اثر منفی داشته باشد (۱۹). فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می دهد. اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدنی هم چون سردرد، تهوع، کم خوابی، و تغییراتی در عادات غذایی است. فرسودگی عاطفی همچون افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل خود و همچنین ایجاد نگرش های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به طور متناوب نسبت به زندگی پیامدهای بعدی کارزدگی هستند. فرسودگی شغلی عامل بازدارنده ای برای ایجاد و گسترش خشنودی شغلی است (۲۸).

همانگونه که یافته های پژوهش حاضر نشان داد، ارتباط معنی داری بصورت منفی و معکوس بین خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی وجود داشت بنابراین می توان استنباط کرد که با بالا بودن خوش بینی و هوش عاطفی میزان فرسودگی شغلی پایین می باشد و بالعکس. فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل میگردد. فرسودگی شغلی شامل خستگی جسمی، روحی و ذهنی است و همچنین منفی گرایی نسبت به کارها و زندگی نیز از علائم ذهنی فرسودگی است. بنابراین آموزش ویژگی های مثبت و مهارت های ارتباطی - اجتماعی به منظور کاستن از فرسودگی شغلی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بعضی عوامل و متغیرها وجود دارند که بر روی نتایج هر تحقیقی می توانند اثر گذار باشند. تحقیق حاضر نیز به دور از این مسئله نبوده است. با این وجود محقق سعی نموده تا حد امکان تاثیرات آنها را حذف نماید. با این حال عوامل زیر احتمالاً در تحقیق تاثیر داشتند و امکان کنترل آن برای محقق وجود نداشته است. چون در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است محدودیت های پرسشنامه را دارد.، عدم همکاری برخی از آزمودنی ها و عدم امکان استفاده از روش های تجربی و نیمه تجربی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی روابط بین خوش بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان می باشد. نتایج حاصل نشان داد که خوش بینی و فرسودگی شغلی دارای سطح متوسط و هوش عاطفی دارای سطح بالایی می باشد. همچنین نشان داد که بین خوش بینی و هوش عاطفی (متغیر مستقل) با فرسودگی شغلی (متغیر وابسته) رابطه ای معکوس منفی و معناداری وجود دارد. می توان استنباط کرد هر چه خوش بینی و هوش عاطفی بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی پایین تر می باشد و بالعکس. نتایج این پژوهش با یافته های پاسکار و همکاران (۱۹۹۹)، سگسترام و همکاران (۱۹۹۵)، لاور و تک (۱۹۹۵) و کجیاف (۱۳۸۲) همخوانی دارد. همچنین با یافته های دلپسند و همکاران (۱۳۹۰) و بودینگ (۲۰۰۶) همسو و با یافته فروسه (۲۰۰۶) ناهمخوان می باشد.

خوش بینی انتظاری تمهیم یافته برای رخ دادن پیامدهای خوب به هنگام برخورد با مشکلات مهم زندگی است. شی یر و کارور با استفاده از مقیاس جهت گیری زندگی توانستند رابطه ای مثبت بین خوش بینی، سلامتی و بهبودی بعد از عمل جراحی پیدا کنند (۲۲). خوش بینی به جهت گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند (۲۳). خوش بینی و به طور کلی، باورهای مثبت بر بیماری و سلامت روانی و جسمانی انسان تاثیر زیادی می گذارند (۲۴). اگر مردم اهداف مطلوب را در دسترس ببینند تلاش می کنند به آن اهداف برسند؛ البته وقتی هم اهداف را دسترس ناپذیر ببینند دست از تلاش می کشند و در نهایت تسلیم می شوند (۲۵).

هوش عاطفی نوعی هوش اجتماعی و مشتمل بر توانایی کنترل عواطف خود و دیگران و تمایز بین آنها و استفاده از اطلاعات برای راهبرد تفکر و عمل دانسته می باشد (۲۶).

فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار می باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با دیگران، باعث ایجاد تغییراتی در نگرش ها و رفتار وی نسبت به آنان است (۲۷). فروید نبرگر بر این باور بود که تحلیل رفتگی شغلی می تواند بر کیفیت بهره وری و خدمات

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند که از سازمان آموزش و پرورش و کلیه کارکنان ناحیه یک که در این مطالعه صبورانه همکاری داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند. شایان ذکر است که این مقاله حاصل کار پایان نامه دوره کارشناسی دانشگاه پیام نور واحد زاهدان است.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می دارند هیچ تعارضی منافی وجود ندارد.

References:

1. Aghaie A, Raiesi Dehkordi R, Atash Por M. The relationship between optimism and pessimism with mental health in adults in Isfahan, knowledge and research in psychology. 2007; 33 (2): 117- 130. [Persian].
2. Mola Khalile A. Examine the relationship between optimism and pessimism with mental health of students and teachers, Journal Growth. 2014; 9 (3): 3-11. [Persian].
3. Scheier MF, Carver CS. Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health psychology. 1985;4(3):219.
4. Ruthig JC, Perry RP, Hall NC, Hladkyj S. Optimism and attributional retraining: Longitudinal effects on academic achievement, test anxiety, and voluntary course withdrawal in college students. Journal of Applied Social Psychology. 2004;34(4):709-30.
5. Ramachandran VS. Encyclopedia of human behavior: Academic Press; 2012.
6. Scheier MF, Matthews KA, Owens JF, Magovern GJ, Lefebvre RC, Abbott RA, et al. Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: the beneficial effects on physical and psychological well-being. Journal of personality and social psychology. 1989;57(6):1024.
7. Taylor SE, Kemeny ME, Aspinwall LG, Schneider SG, Rodriguez R, Herbert M. Optimism, coping, psychological distress, and high-risk sexual behavior among men at risk for acquired immunodeficiency syndrome (AIDS). Journal of personality and social psychology. 1992;63(3):460.
8. Park CL, Moore PJ, Turner RA, Adler NE. The roles of constructive thinking and optimism in psychological and behavioral adjustment during pregnancy. Journal of personality and social psychology. 1997;73(3):584.
9. Carver CS, Pozo C, Harris SD, Noriega V, Scheier MF, Robinson DS, et al. How coping mediates the effect of optimism on distress: a study of women with early stage breast cancer. Journal of Personality and social psychology. 1993;65(2):375.
10. Scheier MF, Carver CS, Bridges MW. Optimism, pessimism, and psychological well-being. Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice. 2001;1:189-216.
11. Goleman D. Emotional intelligence, New York, Bantam Books; 1999.
12. Baron R. Bar-on Emotional Quotient Inventory, users manual. Toronto, Multi-health system; 1997.
13. Salovey P, Mayer JD. Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality; 1990.

14. Golman D, Boyatzis R, Mckee A. Primal Leadership: Realizing the power of emotional intelligence; 2003.
15. Yousefi F, Safari H. Relationship between emotional intelligence and quality of life. Psychological Studies Journal. 2009, 5(4):1-22. [Persian].
16. Goleman D. Working with Emotional intelligence, New York, Bantam Books; 1989.
17. Petride KV, Furnham A. Trait Emotional Intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. European journal of personality. 2001;15 (3): 425- 448.
18. Schaufeli WB, Malachi C, Marek T. Professional Burnout: Recent Developments in Theory & Research, 1st.ed. Washington: Taylor & Francis Press; 1994.
19. Rass R, Eltmaayer E. Job Stress; Translate G. Kawaka Poor. Tehran: Bazaar; 1955.
20. Lambert VA, Lambert CE. Workplace stressors, ways of coping and demographic critics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. Into J Nurse stud. 2004; 41 (1): 85- 97.
21. Freuden Erger HJ. Staff burnout. Journal Social Sciences. 1974; 30 (2): 159- 169.
22. Scheier MF, Carver CS. Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health psychology. 1985;4(3):219.
23. Patterson P. The vitality and its relation to confidence in the University of Oxford. Journal of Mental Health. 2000; 25 & 26 (57-62): 11-23,
24. Budnik MF. Emotional intelligence and burnout: Influence on the intent of staff nurses to leave nursing. Dissertation Abstracts International. 2003;64(9).
25. Scheier MF, Carver CS. Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. Cognitive therapy and research. 1992;16(2):201-28.
26. Jalali A. EQ. Special education evaluation. Journal of Education. 2003; 69(3): 103-89. [Persian].
27. Saatchi M. Productivity psychology. Tehran: Virayesh Pub. 1997:10.
28. Gould D, Udry E, Tuffey S, Loehr J. Burnout in competitive junior tennis players: III. Individual differences in the burnout experience. The sport psychologist. 1997;11(3):257-76.