

نقش هوش اجتماعی در فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان نمین در سال تحصیلی ۹۴-۹۳

رسول آزاد

کارشناس ارشد علوم اجتماعی، دبیر مدارس ناحیه یک اردبیل

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش اجتماعی در فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق ۴۵۰ نفر از دبیران مقطع متوسطه شهرستان نمین بودند که از بین آن ها ۲۱۰ نفر از طریق فرمول کوکران انتخاب گردید. ابزار سنجش هوش اجتماعی، پرسشنامه سه عاملی ترومسو(پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی) و ابزار سنجش فرسودگی شغلی، مقیاس سه عاملی مزلاچ و همکاران (فرسودگی هیجانی، شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی) بود. داده های تحقیق پس از گردآوری، با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که میانگین فرسودگی شغلی در بین معلمان متوسط به پایین است (۲/۲۷) و از بین مولفه های فرسودگی شغلی، شخصیت زدایی در بالاترین حد (۲/۳۲) و فقدان موفقیت فردی در پایین حد (۲/۲۲) قرار دارد. همچنین میانگین هوش اجتماعی در بین معلمان متوسط به بالا است (۳/۵۷) و از بین مولفه های هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی دارای بالاترین میانگین (۳/۶۲) می باشد. بنابراین از وضعیت نسبتاً مطلوب و متوسط به بالای برخوردار است. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین هوش اجتماعی و فرسودگی شغلی دبیران حاکی از آن است که از لحاظ آماری در سطح $P < 0/05$ همبستگی منفی بین هوش اجتماعی و مولفه های آن و فرسودگی شغلی وجود دارد. نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که دبیران مرد بیشتر از دبیران زن در معرض خطر ابتلاء به فرسودگی شغلی قرار گرفته اند. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مولفه های هوش ۴۱/۵ درصد کل واریانس متغیر فرسودگی شغلی را تبیین می کنند ($R^2_{Adj} = 0/415$) و از بین مولفه های هوش اجتماعی، آگاهی اجتماعی با مقدار بتای ۰/۳۳۶ بیش از سایر مولفه های هوش اجتماعی قدرت تبیین کنندگی متغیر فرسودگی شغلی را دارد. و در نهایت پیشنهاداتی در راستای ارتقای سطح هوش اجتماعی در دبیران به منظور کاهش فرسودگی شغلی ارائه شده است.

واژه های کلیدی: هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی شغلی، دبیران

۱- مقدمه

مفهوم فرسودگی شغلی^۱ اولین بار از سوی فرودنبگر^۲ در سال ۱۹۸۳ معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی شود (آیکن^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). امروزه به دلیل تغییرات شگرفی که فرسودگی شغلی می تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه ای معلمان بر جای بگذارد به صورت یک مسأله ای جدی مد نظر قرار گرفته است. فرسودگی شغلی پاسخی روانشناختی به استرس است که با خصوصیات مثل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی توأم می باشد (لتزینگ^۴ و همکاران، ۲۰۰۵) و از آنجا که تدریس نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می شود (هاکانن^۵ و همکاران، ۲۰۰۷)، بنابراین شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت بیشتر است (لائوگا^۶ و همکاران، ۲۰۰۸؛ به نقل از رستمی و همکاران، ۱۳۸۷).

فرسودگی شغلی نشانگانی است که بر اثر تعامل عوامل مختلف فردی، بین فردی و سازمانی به وجود می آید از عوامل فردی فرسودگی شغلی، می توان به ویژگی های فردی و شخصیتی، عدم آمادگی برای احراز شغل و احساس عدم پیشرفت فردی اشاره نمود (دی سیلوا^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). از سوی دیگر هوش اجتماعی که یکی از ویژگی های شخصیتی افراد است می تواند بر فرسودگی شغلی اثرگذار باشد که محقق در این مقاله قصد بررسی آن را دارد.

هوش اجتماعی^۸ برای نخستین توسط ثرندیک^۹ در سال ۱۹۲۰ تعریف و به صورت جدی مورد بحث قرار گرفت (دوقان و چتین^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ به نقل از رضایی، ۱۳۸۹). هوش اجتماعی مجموعه ای از مهارت ها و استعداد های فردی است که به توانایی درک و فهم چگونگی بروز یا کنترل هیجانان و احساسات دلالت دارد، فردی که از هوش اجتماعی بالا برخوردار است در زمینه های شناسایی، درک و کنترل احساسات نیز از استعداد و مهارت لازم بهره مند می باشد (فیاضی، ۱۳۸۶؛ نقل از نورایی و ساعی ارسبی، ۱۳۹۰). این هوش علت توفیقات ما در ارتباطات اجتماعی است و با آموزش و مطالعه به دست نیامده، هر چند که می توان در طی دوران کودکی و حتی بزرگسالی آن را پرورش داد و همچنین هوش اجتماعی یعنی مهارت عاطفی که برای حفظ ارتباط های نزدیک در دوستی ها، ازدواج یا ارتباط شغلی، اساسی است (گلمن^{۱۱}، ۲۰۰۷) و می تواند منجر به رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی شود. براساس یافته های گلمن (۱۹۸۸؛ نقل از آقا احمدی و همکاران، ۱۳۹۱) افرادی که از هوش اجتماعی بالا برخوردارند می دانند که چگونه هیجانان و احساسات خود و دیگران را کنترل و هدایت نمایند. در این راستا، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش اجتماعی و فرسودگی شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان نمین است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در حیطه فرسودگی شغلی، بیشتر محققان شرایط کار نامناسب بر خستگی مثل حجم کاری بیش از حد، تعاملات احساسی طاقت فرسا و عدم نظارت یا مشارکت در تصمیمات اثرگذار را بر محیط کار، کارکنان تاکید نموده اند. یک رویکرد مبتنی بر

1-Professional burn out

2-Freudenberger

3- Aiken

4 - Letzring

5 - Hakanen

6 - Laugaa

7 - De Silva

8 - Social Intelligence

9 - Thorndike

10 - Dogan and chetin

11 - Goleman

تحقیق برای فرسودگی شغلی اتخاذ کرده اند و تلاش کردند که شرایطی که منجر به فرسودگی شغلی می شود را بررسی کنند (مزلاچ و همکاران، ۲۰۰۱).

مزلاچ و جکسون (۱۹۸۱) به عنوان افرادی که سهم بزرگی در معرفی و آشکار سازی فرسودگی شغلی داشته اند، تلاش کردند شرایطی را که منجر به فرسودگی شغلی می شود روشن سازند. از نظر آنان فرسودگی شغلی ساختاری چند بعدی است که از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است.

۱- تحلیل عاطفی (خستگی هیجانی): خستگی کیفیت مرکزی فرسودگی شغلی و بارزترین مظهر این سندرم پیچیده است. طی این مؤلفه نیروهای هیجانی شخص در اثر فرسودگی به تدریج از بین می رود و انجام دادن کار برای وی خسته کننده می شود. خستگی هیجانی احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. در فرسودگی هیجانی فرد خود را این گونه توصیف می کند که « کار با مردم در تمام طول روز برایم توان فرساست».

۲- مسخ شخصیت (بدبینی، فردیت زدایی): این بعد با فقدان توجه شخص به دیگران، شیء انگاری آنها، بی توجهی به نیازهای آن ها و رفتار سنگدلانه همراه است. افراد مبتلا این گونه خود را توصیف می کنند که « من نگران آن هستم که این شغل جنبه های عاطفی و هیجانی را در من تضعیف کند».

این پدیده در حرفه های خدمات انسانی و به صورت تمایل درمانگر، پرستار، پزشک و نظایر آن برای تعامل یا برخورد با مردم به عنوان یک شیء و اغلب به صورت مکانیکی بروز پیدا می کند. وقتی معلمان گرفتار فرسودگی شغلی (به ویژه مسخ شخصیت) می شوند، دانش آموزان خود را به صورت شیء می بینند و به دانش آموزان نگرش منفی پیدا می کنند (ساعتچی، ۱۳۸۷).

۳- فقدان موفقیت فردی (بی کفایتی): این بعد با عناوین مختلفی مانند عدم دستاورد شخصی و کاهش موفقیت فردی نیز به کار رفته است. در این حالت فرد حس می کند از انتظاراتی که در کار از او دارند عقب مانده است و با این جمله موافق نیست که « حس می کنم از طریق کارم بر حیات دیگران اثر مثبت می گذارم (سارافینو، ۱۳۸۷) این مؤلفه که مربوط به پایین بودن احساس موفقیت فردی است توجه کمتری رابه خود جلب کرده است. منظور از این مؤلفه آن است که فرد احساس می کند عملکردش با موفقیت همراه نیست (خلیفه سلطانی، ۱۳۷۷)، این بعد در آموزش اهمیت خاصی دارد، چون عمدتاً معلمان نه به دلیل پاداش های مالی، بلکه برای کمک به دانش آموزان به این حرفه روی می آورند.

در مورد توسعه فرسودگی، مسائل ذاتی و سیستمی محیط کار، عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و فردی موثر هستند. در این زمینه بیکر^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۷؛ به نقل از آتشی و همکاران، ۱۳۸۹) در تحقیق خود نشان داده اند که منابع مشخصی که جنبه هایی از خود فرد می باشند و شامل ویژگی هایی مانند هوش، خود اتکایی، اعتماد به نفس و خوش بینی می شوند، نیز می توانند پیش بینی کننده ی مناسبی برای کاهش استرس ناشی از کار باشند.

هوش اجتماعی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده ای از مهارت ها و خصوصیات فردی را در بر گرفته و معمولاً به آن دسته از مهارت های درون فردی و بین فردی اطلاق می گردد که فراتر از حوزه مشخصی از دانش های پیشین، چون هوش بهر و مهارت های فنی یا حرفه ای است.

از نظر اسیلورا و همکاران (۲۰۰۱؛ نقل از رضائی، ۱۳۸۹) هوش اجتماعی دارای سه زیرمقیاس می باشد:

۱. پردازش اطلاعات اجتماعی: عبارت است از توانایی برای درک و فهم و پیش بینی رفتار و احساسات دیگران و توانایی فهم پیامهای کلامی و غیر کلامی در روابط انسانی، درک پیامهای پنهانی و همچنین پیامهای آشکار.

۲. مهارتهای اجتماعی: عبارت است از جنبه های رفتاری از قبیل توانایی وارد شدن در موقعیتهای اجتماعی جدید و سازگاری اجتماعی و مهارتهای ارتباطی بنیادی نظیر گوش دادن فعال، عمل کردن جسورانه و همچنین برقراری، نگهداری و شکستن رابطه.

۳. آگاهی اجتماعی: عبارت است از درک مناسب از نگرانی ها و احساسات سایرین از ارکان موفقیت در فعالیت های اجتماعی و توانایی فعالانه رفتار کردن مطابق با موقعیت، زمان و مکان.

تحقیقات تجربی در زمینه ارتباط هوش اجتماعی با فرسودگی شغلی بسیار اندک است. رضایی و خلیل زاده (۱۳۸۸) در طی تحقیقی تحت عنوان رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس نشان دادند که بین هوش اجتماعی مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین سه مؤلفه هوش اجتماعی، مؤلفه مهارت های اجتماعی و پردازش اطلاعات اجتماعی بهترین پیش بین برای رضایت شغلی می باشند. عمادزاده و همکاران (۱۳۸۹؛ به نقل از آقااحمدی و همکاران، ۱۳۹۱) طی تحقیقی نشان دادند که بین هوش اجتماعی و ویژگی های شغلی با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین هوش اجتماعی و رفتار مدنی - تحصیلی با اثربخشی آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی سینا همدان نشان دادند که وضعیت هوش اجتماعی پایین تر از حد متوسط است و ضریب همبستگی پیرسون نشان داده است که هوش اجتماعی و رفتار مدنی - تحصیلی با اثربخشی رابطه مثبت وجود دارد. لاو^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۵؛ به نقل از ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۱) مطالعه ای را در زمینه ی فرسودگی شغلی معلمان در کشور هنگ کنگ انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بیشتر معلمان در ابعاد خستگی عاطفی و موفقیت فردی در حد متوسط و در بعد مسخ شخصیت در حد پایینی قرار دارند. کومار^{۱۴} و همکاران (۲۰۰۷) در طی تحقیقی مشاهده کردند که بین ویژگی های فردی، اجتماعی و جنسیتی و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. همپل^{۱۵} (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین اضطراب اجتماعی و هوش اجتماعی (تجزیه و تحلیل متغیر نهفته) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد اضطراب اجتماعی و جنبه های هوش اجتماعی همبستگی منفی وجود دارد.

مواد و ابزار

روش این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت موضوع، کاربردی و از نوع توصیفی- همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری، کلیه دبیران متوسطه شهرستان نمین با تعداد ۴۵۰ نفر در سالتحصیلی ۹۲-۹۳ بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۰ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه های فرسودگی شغلی مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه هوش اجتماعی ترومسو (TSIS) بود. برای روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها از نظر متخصصان و اساتید صاحب نظر استفاده شد. برای پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه فرسودگی شغلی در کل ۰/۸۲ و برای پرسشنامه هوش اجتماعی در کل ۰/۷۴ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شده است.

یافته ها

برای بررسی سوالات پژوهش، ابتدا به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده گردید که یافته های آن در جدول (۱) آمده است. نتایج حاصل از این آزمون نشان می دهد که فرض توزیع نرمال داده ها برقرار است و لذا می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

13 -Love
1- Kumar
15 - Hampel

جدول ۱: بررسی نرمال بودن توزیع داده های مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	حجم نمونه	مقدار Z	سطح معنی داری
فرسودگی شغلی	۲۱۰	۰/۷۰۱	۰/۷۰۹
هوش اجتماعی	۲۱۰	۰/۹۹۳	۰/۷۰۱

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان هوش اجتماعی دبیران

متغیر هوش اجتماعی	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تعداد آزمودنی
هوش اجتماعی	۳/۵۷	۰/۳۲۷۰	۲/۶۷	۴/۴۸	۲۵/۶۰۱	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰
مؤلفه های هوش اجتماعی	پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۳۶۸۵	۲/۶۳	۴/۷۵	۲۴/۵۵۱	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰
	مهارت های اجتماعی	۰/۴۷۱۵	۲/۴۳	۴/۷۱	۱۶/۸۲۹	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰
	آگاهی اجتماعی	۰/۴۳۹۰	۲/۳۳	۴/۶۷	۱۸/۱۷۹	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰

*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف پرسشنامه (3)

مطابق با جدول فوق، میانگین هوش اجتماعی در بین معلمان متوسط به بالا است (۳/۵۷) و از بین مولفه های هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی دارای بالاترین میانگین (۳/۶۲) می باشد. به عبارتی، دبیران مورد مطالعه دارای قدرت پردازش اطلاعات اجتماعی بالایی هستند و نسبت به سایر مولفه های هوش اجتماعی از جایگاه بهتری برخوردار است. آگاهی اجتماعی مولفه دیگر هوش اجتماعی است که با میانگین (۳/۵۵) در بین دبیران از شرایط بالاتر است از میانگین و همین وضعیت برای مولفه مهارت های اجتماعی (۳/۵۴) نیز صادق است. همچنین نتایج حاصل بیانگر آن است که مقدار آماره t برای هوش اجتماعی و مولفه های آن در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P < 0/01$) معنادار است. بنابراین می توان چنین استنباط کرد که هوش اجتماعی در بین دبیران از بالاتر از میانگین قرار دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تعداد آزمودنی
فرسودگی شغلی	۲/۲۷	۰/۴۰۸۹	۱/۳۲	۳/۲۷	-۲۵/۷۳۰	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰
مؤلفه های فرسودگی شغلی	فرسودگی هیجانی	۰/۵۲۹۳	۱/۱۱	۳/۸۹	-۱۹/۳۵۰	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰
	شخصیت زدایی	۰/۵۴۷۷	۱	۳/۴۰	-۱۷/۸۹۰	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰
	فقدان موفقیت فردی	۰/۴۵۹۶	۱/۳۸	۳/۶۳	-۲۴/۵۶۷	۲۰۹	۰/۰۰۰	۲۱۰

*میانگین مفهومی یا نقطه وسط طیف پرسشنامه (۳)

مطابق با جدول فوق، میانگین فرسودگی شغلی در بین معلمان متوسط به پایین است (۲/۲۷). به عبارتی دیگر پایین تر از حد میانگین قرار دارد. از بین مولفه های فرسودگی شغلی، شخصیت زدایی (مسخ شخصیت) در بالاترین حد (۲/۳۲) و فقدان موفقیت فردی در پایین حد (۲/۲۲) قرار دارد. به عبارتی، دبیران مورد مطالعه از حیث شخصیت دارای فرسودگی بالایی هستند. همچنین نتایج حاصل بیانگر آن است که مقدار آماره t برای فرسودگی شغلی و مولفه های آن در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P < 0/01$) معنادار است. بنابراین می توان چنین بیان کرد که فرسودگی شغلی در بین دبیران پایین بوده است. اما می توان به

این مسئله اذعان کرد که فرسودگی شغلی در بین دبیران علیرغم اینکه پایین است، اما می تواند بر عملکرد شغلی آنها تاثیر منفی بگذارد که تلاش در جهت بهبود شرایط آن ضروری است.

جدول ۴: ضریب همبستگی مولفه های هوش اجتماعی با فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
هوش اجتماعی کل	فرسودگی شغلی	* -۰/۴۴۱	۰/۰۴
پردازش اطلاعات اجتماعی		** -۰/۴۸۵	۰/۰۰۲
مهارتهای اجتماعی		** -۰/۳۰۳	۰/۰۰۷
آگاهی اجتماعی		* -۰/۴۹۱	۰/۰۳

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون ($r = -0/441$) و سطح معناداری ($\alpha = 0/04$) درخصوص رابطه بین هوش اجتماعی و فرسودگی شغلی حاکی از آن است که از لحاظ آماری در سطح $P < 0/01$ همبستگی منفی بین هوش اجتماعی و فرسودگی شغلی وجود دارد. همچنین بین همه زیرمقیاس های هوش اجتماعی با فرسودگی شغلی در سطح $P < 0/01$ همبستگی منفی وجود داشته که در این بین، بیشترین مقدار همبستگی مربوط به آگاهی اجتماعی ($r = -0/491$) و کمترین مقدار همبستگی مربوط به مهارت های اجتماعی ($r = -0/303$) می باشد.

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۵ برای تبیین میزان فرسودگی شغلی دبیران بر حسب مولفه های هوش اجتماعی شامل پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی، ملاحظه شد که در نهایت همه مولفه های هوش اجتماعی در مدل باقی ماندند که میزان همبستگی چندگانه آن ها برابر با $0/663$ - با سطح معناداری $P < 0/01$ رابطه خطی معناداری بین متغیر پیش بین و ملاک وجود دارد. مقدار $R^2_{Adj} = 0/415$ نشان می دهد که $41/5$ درصد از واریانس فرسودگی شغلی از طریق مولفه های هوش اجتماعی قابل پیش بینی است؛ به این ترتیب متغیرهای فوق $41/5$ درصد کل واریانس متغیر وابسته را تبیین می کنند. به طوری که مولفه آگاهی اجتماعی با مقدار بتای $0/336$ بیش از سایر مولفه های هوش اجتماعی قدرت تبیین کنندگی متغیر فرسودگی شغلی را دارد. به عبارت دیگر آگاهی اجتماعی دارای بیشترین سهم در کاهش فرسودگی شغلی دارد. به این ترتیب هر چه قدر دبیران آگاهی اجتماعی بیشتری داشته باشند، می تواند بیشترین تاثیر را در کاهش فرسودگی شغلی دبیران ایفا نماید.

مولفه مهارت های اجتماعی با مقدار بتای $0/189$ در رتبه دوم برآورد فرسودگی شغلی و پردازش اطلاعات اجتماعی با مقدار بتای $0/167$ در رتبه آخر از نظر قدرت تبیین کنندگی فرسودگی شغلی قرار دارد.

بدین ترتیب چنانچه ملاحظه می شود همه مولفه های هوش اجتماعی قدرت پیش بینی فرسودگی شغلی دبیران را دارا هستند.

جدول ۶: خلاصه مدل به دست آمده از رگرسیون چند متغیره

سطح معنی داری	F	تعدیل شده R^2	R^2	R	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰/۰۰۰	۹۷/۸۳۶	۰/۴۱۵	۰/۴۳۹	-۰/۶۶۳	پردازش اطلاعات اجتماعی - مهارت های اجتماعی - آگاهی اجتماعی	هوش اجتماعی

جدول ۷: ضرایب معادله رگرسیون چند متغیره

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
	B	خطای برآورد	Beta		
ضریب ثابت	۰/۱۰۱	۰/۰۴۰		۵/۲۲۳	۰/۰۰۰
آگاهی اجتماعی	۰/۳۱۶	۰/۰۱۲	۰/۳۳۶	۴۴/۵۴۴	۰/۰۰۰
پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۳	۰/۰۸۹	۰/۱۶۷	۱۸/۰۵۹	۰/۰۰۲
مهارت های اجتماعی	۰/۳	۰/۰۸۳	۰/۱۸۹	۲۴/۶۱۳	۰/۰۰۰

متغیر وابسته: فرسودگی شغلی

نتیجه گیری

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون و سطح معناداری آن نشان داد که همبستگی منفی بین هوش اجتماعی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد. بدین معنی که هر چه هوش اجتماعی افزایش یابد به همان میزان از فرسودگی شغلی دبیران کاسته می شود. در تفسیر این یافته می توان چنین گفت که هوش اجتماعی از لحاظ نظری به رضایت عمومی ارتباط داده شده است (بار - آن، ۲۰۰۶ و گلمن، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر افراد دارای هوش اجتماعی بالا دارای رضایت عمومی بالایی هستند. با توجه به اینکه رضایت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه عکس دارند بنابراین می توان گفت که با افزایش هوش اجتماعی، رضایت عمومی دبیران ارتقا یافته و به دنبال آن فرسودگی شغلی آنها کاسته می شود. از سوی دیگر هوش اجتماعی، حیطه ای از ظرفیت های غیر شناختی، کفایت ها و مهارت ها که بر توانمندی فرد برای موفقیت در تطابق با خواسته ها و فشارهای محیطی اثر می گذارد (بار - آن، ۲۰۰۶) بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که دبیران با هوش اجتماعی بالا توانایی بیشتری در تطابق با خواسته ها و فشارهای محیطی دارند و در نتیجه تطابق با محیط منجر به کاهش فرسودگی شغلی آنها می شود. پس برخورداری معلمان از انواع هوش بویژه هوش اجتماعی که از عوامل بسیار مهم برای بالندگی به شمار می آید، در افزایش کارایی و کاهش فرسودگی شغلی آنها تاثیر بسزایی دارد. یافته های حاصل از این تحقیق با یافته ای تحقیق دهشیری (۱۳۸۳)، رضایی و خلیل زاده (۱۳۸۸)، عمادزاده و همکاران (۱۳۸۹)؛ به نقل از آقااحمدی و حلیمی، (۱۳۹۱)، لطفی نیا و محسنی نیا (۱۳۸۹)، توماس و همکاران (۲۰۰۶)؛ به نقل از آقاییاری و شریفی درآمدی، (۱۳۸۶)، گلمن (۲۰۰۶) همسو می باشد. به طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش های دیگر در مورد فرسودگی شغلی نشان می دهد که دبیران هر چه قدر دارای توانایی هوش اجتماعی بالایی باشند و توانایی پردازش اطلاعات اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مهارت های اجتماعی باشند خیلی دیر فرسوده و از کار افتاده می شود؛ لذا در این راستا پیشنهادات زیر قابل طرح است:

پیشنهادات

- با توجه به آن که در حال کلی، یافته های تحقیق ما تاثیر قطعی هوش اجتماعی را در کاهش فرسودگی شغلی معلمان به اثبات رسانید، در نتیجه پیشنهاد می شود تا دبیران طی آموزش ها و فرایندهایی توانایی هوش اجتماعی خود را تقویت نمایند. از سوی دیگر به مسئولین امر مخصوصاً متولیان نظام تعلیم و تربیت در محیط های آموزشی پیشنهاد می شود که از فرصت ها و موقعیت ها برای پرورش و تقویت استعداد های ذاتی از هوش افراد برنامه ریزی مناسب و منطقی داشته و در تمام موقعیت ها برای ظهور و بروز این توانمند تلاش نمایند. به مسئولین آموزش و پرورش در تمام سطوح مدیریتی نیز پیشنهاد می شود که یکی از معیارهای انتخاب معلمان توجه به میزان هوش اجتماعی آن ها باشد. این کار از طریق پرسشنامه های تدوین شده می تواند در ارزیابی میزان هوش اجتماعی کمک نماید.
- بر اساس یافته های این تحقیق، فرسودگی شغلی در بین دبیران علیرغم اینکه در سطح پایینی قرار دارد ولی قابل تامل و هشدار دهنده است. چرا که فرسودگی شغلی منجر به از دست رفتن منابع ارزشمند از جمله زمان و سرمایه می شود. بنابراین

به مدیران مدارس و مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می شود از خدمات مشاوره ای برای دبیران استفاده نمایند و در صورت امکان واحدی را به جهت سنجش مرتب فرسودگی شغلی در بین دبیران، تاسیس نمایند و دبیران در جهت ارتقای توانایی هوش اجتماعی خود برنامه ریزی نمایند.

جهت افزایش و تقویت هوش اجتماعی به معلمان توصیه می شود ارتباط و معاشرت خود را با همکاران و دانش آموزان افزایش داده و در زمینه های مختلف با هم تبادل اطلاعات داشته باشند.

با توجه به اینکه این تحقیق در بین نمونه محدودی انجام شده است بنابراین تعمیم نتایج باید با احتیاط بیشتری صورت گیرد.

منابع

۱. آتشی، سید حسین؛ فتحی آذر، اسکندر، بیرامی، منصور و هاشمی، تورج. (۱۳۸۹). بررسی متغیرهای پیش بینی کننده فرسودگی شغلی در کارکنان پایور آجا، فصلنامه مدیریت نظامی، سال ۱۰، شماره ۳۹، صص ۲۲۳-۱۹۵.
۲. آقااحمدی، قربان علی، حلیمی، صبورا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی هوش اجتماعی با مهارت کار آفرینی دانشجویان دانشگاه آزاد شهرستان چالوس، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، دانشگاه مازندران
۳. خلیفه سلطانی، افتخارالسادات. (۱۳۷۷). بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان
۴. رضایی، اکبر، خلیل زاده، احد. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس، مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۷، صص ۱۴۵-۱۲۱
۵. رضایی، اکبر. (۱۳۸۹). مقیاس هوش اجتماعی تروموسو: ساختار عاملی و پایایی نسخه فارسی مقیاس در جامعه ی دانشجویان، فصلنامه علمی پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم شماره ۲۰، صص ۸۳-۶۵
۶. سارافینو، ادوارد. (۱۳۸۷). روانشناسی سلامت، ترجمه میرزایی، رضا، تهران، انتشارات رشد
۷. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار، تهران، انتشارات ویرایش
۸. ملکی آوارسین، صادق، خدیوی اسدالله، خانکشی زاده، حسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و -راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰، فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۱۱۰-۹۳
۹. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ گیلانی، مریم و اسکندری، اصغر. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش اجتماعی و رفتار مدنی - تحصیلی با اثربخشی آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی سینا همدان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۱، صص ۱۸۸-۱۷۵
۱۰. نورایی، محمود و ساعی ارسبی، ایرج. (۱۳۹۰). بررسی اثر هوش عاطفی (هوش اجتماعی) بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی، فصلنامه علوم رفتاری، شماره ۲۵، صص ۴۴-۵۶.

11. Aiken, L. Poghosyan and D. Sloane.(2009). Factor structure of the Maslach burnout inventory: An analysis of data from large scale cross sectional surveys of nurses from eight countries, international Journal of nursing studies, 46, pp.894-902
12. De Silva, P., Hewage, C. and Fonseka P.(2009). Burnout: an emerging occupational health problem. Journal of Galle Med. No. 1, pp.52-5.
13. Goleman, D. (2007). Social Intelligence: the new science of human relationships. New York:Random House
14. Hakanen, J ., Bakker B. and Schaufeli, B.(2007). Burnout and work engagement among teachers. Journal of school sychology , No.43 , pp.495-513
15. Hampel .A. (2011). The relations between social anxiety and social intelligence: Anxiety Disorders 25, pp. 545-553
16. Kumar, S., Fischer, J. Robinson, E. Hatcher, S. and Bhagat, RN.(2007). Burn out and job satisfaction. In newzeland psychiatrics. A national study. International Journal of Soc psychiatr , No.53, pp.306-16.
17. Letzring ,T . D., Block, J., and Funder, D. C.(2005). Ego control and ego resiliency: Generalization of self report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. Journal of research in personality, No. 29, pp. 395-422.
18. Maslach C, Jackson SE.(1981). The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: Manual Consulting Psychologists Press.
19. Maslach, C., Schaufeli, W.B and Leiter, M. P.(2001). Job Burnout, Journal of Psychology. No.52, pp. 397- 422.