

The relationship between demographic variables and job motivation alongside job burnout among faculty members university

Keshavarz-Afshar H. *PhD*¹, Anisi J. *MSc*[✉], Maleki M. *MSc*², Raesi F. *MSc*¹

¹*Behavioral Research Center, Baqiatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

[✉]*Behavioral Research Center, Baqiatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

²*Education Department, Humanities Faculty, Shahed University, Tehran, Iran*

Received: 2013.2.16

Accepted: 2014.5.15

Abstract

Introduction: Attention to the position and role of faculty members in conducting research is of crucial importance. This study examined the relationship between demographic variables and job motivation alongside job burnout.

Method: This study is in descriptive-correlative research design. The population of the study comprised the faculty members of Baqiyatallah University of Medical Sciences in the academic year 2011-12, who were selected through available sampling. Two questionnaires were used in this study as follows: Job Motivation Questionnaire prepared by the researchers based on Herzberg two-factor motivation-health theory with a reliability coefficient of 0.82; and Geldard Job Burnout Questionnaire with the Cronbach's *alpha* of 0.88. The data of the study were analyzed using SPSS15 software and the Chi-square test.

Results: The results showed that there were not significant differences in subjects' job motivation in terms of age, sex and job experience ($P > 0.05$). However, there were significant differences in terms of type of membership and activity ($P < 0.01$). Moreover, the results showed that subjects' burnout in terms of age, type of membership, and type of activity is not significantly different ($P > 0.05$). Nevertheless, the difference in terms of gender and level of experience is significant ($P < 0.01$) and ($P < 0.05$).

Conclusion: In view of the fact that the motivation of permanently employed faculty members was more than that of non-faculty members, it seems that one of the most important factors in increasing the non-faculty members' motivation is to give them research privileges. Considering job motivation in researchers involved in educational and research activities is more than job motivation in researchers involved in educational, research and treatment activities, thus it seems better to employ researchers with research and educational activities in the research center. Besides, given the higher levels of burnout among women than men due to constraints specific to military conditions, it seems better to employ female researchers in studies that are not limited as a result of military atmosphere.

Keywords: Job Burnout, Faculty Members, Job Motivation, Training, Research, Treatment

ارتباط متغیرهای جمعیت شناختی با انگیزش و فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه

حسین کشاورز افشار^۱، جعفر انیسی^۲، مهدی ملکی^۲، فاطمه رئیسی^۱^۱ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)، تهران، ایران^۲ مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)، تهران، ایران^۲ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۲۸

چکیده

مقدمه: لزوم توجه به جایگاه و نقش اعضای هیأت علمی در زمینه انجام پژوهش‌ها از اهمیتی بسیار برخوردار می‌باشد. هدف پژوهش حاضر تعیین ارتباط متغیرهای جمعیت شناختی با انگیزش و فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) بود.

روش: پژوهش‌ها از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) در سال ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل داده که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه انگیزش شغلی محقق ساخته بر اساس نظریه دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ با اعتبار ۰/۸۲ و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بود. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS15 و با آزمون‌های دو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: تفاوت میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، جنس و سابقه کار از نظر آماری معنادار نیست. ولی برحسب نوع عضویت و نوع فعالیت از نظر آماری معنادار است. همچنین؛ تفاوت میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، نوع عضویت و نوع فعالیت از نظر آماری معنادار نیست ولی بر حسب جنس و سابقه کار از نظر آماری معنادار است.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که انگیزش شغلی هیأت علمی رسمی بیشتر از هیأت علمی آزمایشی و غیر هیأت علمی بوده است، بنابراین یکی از عوامل مهم افزایش انگیزش پژوهشی پژوهشگران غیر هیأت علمی، دادن امتیازهای پژوهشی به آنان است. با توجه به این که انگیزش شغلی پژوهشگران با فعالیت آموزشی - پژوهشی بیشتر از پژوهشگران با فعالیت آموزشی - پژوهشی - درمانی بود، بنابراین بهتر است در پژوهشگاه از پژوهشگران با فعالیت آموزشی - پژوهشی بیشتر استفاده شود. همچنین فرسودگی شغلی پژوهشگران زن بیشتر از پژوهشگران مرد بود، بنابراین بنظر می‌رسد شرایط پژوهشی حاکم بر پژوهشگاه مانند موضوعات خاص نظامی و یا محدودیت حضور پژوهشگران زن درپادگان‌های نظامی، بهتر است از پژوهشگران زن در پژوهش‌هایی استفاده شود که محدودیت‌های ذکر شده را نداشته باشند.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، اعضای هیأت علمی، انگیزش شغلی، آموزش، پژوهش، درمان

مقدمه

مورد رفتارش با بعضی از مراجعان احساس ناراحتی می‌کند، احساس می‌کند در کارش بیش از حد زحمت می‌کشد. علاوه بر اینها، احساس خستگی عاطفی و محرومیت می‌کند [۷]. فرسودگی شغلی، فقدان انرژی را به دنبال دارد که در نهایت به افت عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر می‌شود. جوانی، اعتماد به نفس پایین، تکانشی بودن، ناشکیبایی، وابستگی به دیگران برای تأیید و محبت داشتن و آرزوها و اهداف دست نیافتنی و غیر واقعی [۸]. و نیاز به تأیید، تلاش برای رسیدن به اهداف بزرگ غیر واقع بینانه و احساس عدم قدردانی [۹]. برخی از ویژگی‌هایی هستند که احتمال فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهند. سلس و همکاران نیز از شش عامل سازمانی نام می‌برند که در ایجاد فرسودگی شغلی موثر هستند بدین ترتیب: حجم کار کم یا زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزشی بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار [۱۰].

بررسی‌ها در زمینه انگیزش شغلی نشان داد که؛ هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی مؤثرند ولی این همبستگی و روابط بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی مثبت و قوی‌تر است [۱۱]. یافته‌های بخشی و همکاران حاکی از این است که ۸۱ درصد اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آن‌ها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت: عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه‌ی ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت: کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه‌ی شغلی و موفقیت شغلی، بیش‌ترین نقش را داشته‌اند. در پژوهش مذکور، مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی، حقوق و امنیت شغلی بوده است [۱۲]. این در صورتی است که محمودی، اهمیت عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی پرستاران نسبت به عوامل بیرونی را بیشتر می‌داند [۱۳]. همچنین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان عوامل انگیزشی بیرونی و درونی را بر عملکرد خویش مؤثر دانسته‌اند. آنان از بین عوامل انگیزشی بیرونی، نحوه‌ی اداره‌ی دانشکده توسط مسئولین را با ۶۷/۴ درصد و از بین عوامل انگیزشی درونی «فراهم نمودن امکانات و فرصت‌های مطالعاتی برای تحقیق و تفحص و شرکت در کنفرانس‌ها» را با ۷۴/۴ درصد مؤثرترین عوامل بر عملکرد خویش دانسته‌اند [۱۴].

و برای اعضای هیأت علمی هردو دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی، میزان عوامل انگیزشی بیشتر از عوامل بهداشتی بوده و به طور کلی اعضای هیأت علمی هر دو دانشگاه به شغل خودشان از نظر ماهیت علاقه دارند ولی نسبت به میزان حقوق و مزایای خود راضی نیستند [۱۵].

توجه به جایگاه حساس و مهم پژوهشگران و اعضای هیأت علمی در انجام پژوهش‌ها و برطرف سازی مسائل و مشکلات موجود در نتیجه تحقیقات و از آن مهمتر فراهم آوردن انگیزه و علاقه به ادامه کار و توجه به نیازهای این قشر از جمله وظایف بسیار مهم آموزش عالی بوده که در این زمینه دارای نقش و جایگاهی محوری می‌باشد. انگیزش نیروی محرکه افراد در کارهاست و می‌توان آن را از طریق تغییرات اساسی در ماهیت شغل افزایش داد. از اصطلاح انگیزش تعاریف مختلفی به عمل آمده است. یکی از جامع‌ترین آن‌ها تعریف زیر است: انگیزش به نیروی ایجاد کننده، نگهدارنده و هدایت کننده رفتار گفته می‌شود. انگیزه به صورت نیاز یا خواست ویژه‌ای که انگیزش را موجب می‌شود تعریف شده است [۱]. از جمله نظریه‌های مهم انگیزش شغلی، نظریه دوعاملی یا انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ می‌باشد. شناخت و قدردانی، رشد و پیشرفت، ماهیت کار، مسئولیت و موفقیت شغلی از عوامل انگیزشی یا درونی، همچنین؛ حقوق و دستمزد، خط مشی و مقررات، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط محیط کار و سرپرستی و نظارت عوامل بهداشتی یا برون‌ی نظریه هرزبرگ را تشکیل می‌دهند [۲، ۳].

از دیگر مفاهیم این پژوهش، فرسودگی شغلی می‌باشد. فرسودگی شغلی اصطلاحی است که برای Burnout, Staff Burnout, Work Burnout, Career Burnout, Job Burnout پیشنهاد شده است. از فرسودگی شغلی تعاریف متعددی شده است. به طور کلی می‌توان گفت که فرسودگی شغلی عبارت است از مجموعه علائم و نشانه‌های رفتاری و عاطفی در ارتباط با شغل که در برگیرنده احساس خستگی از کار و میل به کناره‌گیری از آن در افراد می‌باشد. همچنین فرسودگی شغلی نشانگانی است که از سه مؤلفه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی تشکیل شده است [۴]. علل و عوامل زیادی باعث فرسودگی شغلی می‌شود. متخصصان رفتار سازمانی منابع تنش را سه دسته محیط، سازمان و فرد برشمرده‌اند، اما بیشتر محققانی که درصدد شناسایی عوامل فرسودگی بر آمده‌اند، متغیرهای فردی را بررسی کرده‌اند [۵]. و متغیرهای محیطی و سازمانی کمتر بررسی شده‌اند، این درحالی است که بیشتر محققان معتقدند که علت فرسودگی محیطی و سازمانی است [۶]. از متغیرهای سازمانی که می‌تواند با فرسودگی شغلی رابطه داشته باشند، تنها چند متغیر محدود از جمله نوع کار، نقش فرد در سازمان، تفویض اختیار، رهبری و چرخه حیات سازمانی بررسی شده‌اند. به طور کلی می‌توان به دسته بندی زیر اشاره کرد: الف) عوامل محیطی؛ که خود شامل؛ ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های حرفه‌ای می‌شوند. ب) عوامل فردی؛ که شامل؛ ویژگی‌های جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی، گرایش شغلی می‌شوند. فردی که دچار فرسودگی شغلی شده باشد از لحاظ عاطفی نسبت به کارش احساس بی‌تفاوتی می‌کند. در

برای پیشگیری از این چالش‌ها، بتواند به پژوهشگران و اعضای هیأت علمی فعال در این زمینه در این نحوی با این مشکلات برخورد نماید می‌تواند کمک شایان توجهی نماید.

روش

روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) در سال ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل داده که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش؛ پرسشنامه انگیزش شغلی محقق ساخته بر اساس نظریه دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ بوده که فرم پرسشنامه در قالب ۲۰ سؤال ۷ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، نمی‌دانم، نسبتاً موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی و در اختیار چند تن از متخصصان قرار گرفت و نقایص برطرف شد. ضریب اعتبار پرسشنامه انگیزش شغلی ۰/۸۲ محاسبه گردید. دیگر ابزار پژوهش؛ مقیاس فرسودگی شغلی گلاارد بوده که فرم آن در قالب ۲۰ سؤال ۷ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، نمی‌دانم، نسبتاً موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی و در اختیار چند تن از متخصصان قرار گرفت و نقایص برطرف شد. ضریب اعتبار (همسانی درونی) آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد. همچنین نسخه اصلی این پرسشنامه در کشورهای مختلف با ضرایب اعتبار ۰/۷۶ تا ۰/۸۶ مورد استفاده قرار گرفته است [۲۵]. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 15 و با آزمون خی دو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

در مجموع ۱۵۷ نفر از پژوهشگران پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل نمودند. از این تعداد، ۳۰/۵۷ درصد در گروه سنی ۳۵-۲۶ سال، ۳۱/۲۱ درصد در گروه سنی ۴۵-۳۶ سال، ۳۸/۲۱ درصد در گروه سنی ۵۵-۴۶ سال قرار داشتند. همچنین؛ ۷۹ درصد از آزمودنی‌ها مرد و ۲۱ درصد زن بوده‌اند. و ۵۰/۳ درصد از اعضای هیأت علمی رسمی، ۲۶/۱ درصد آزمایشی، همچنین ۲۳/۶ درصد از آنان غیر هیأت علمی بوده‌اند. ۱۸/۵ درصد فقط به فعالیت پژوهشی، ۶۲/۴ درصد در زمینه فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی، ۱۹/۱ درصد در زمینه فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی - درمانی مشغول به فعالیت بوده‌اند. و این که ۳۸ درصد از پژوهشگران با سابقه کار ۱۰-۱ سال، ۱۷ درصد با سابقه کار ۲۰-۱۱ سال و ۸ درصد هم با سابقه کار ۳۰-۲۱ سال بوده‌اند. به منظور مقایسه نظرات آزمودنی‌های از آزمون استقلال (آزمون خی دو) استفاده شد.

نتایج نشان داد که تفاوت میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، جنس و سابقه کار از نظر آماری در سطح $(P > 0/05)$ معنادار نیست. به عبارت دیگر میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌ها برحسب سن، جنس و سابقه کار تقریباً مشابه است.

کمبودهای کمی و کیفی در زمینه وسایل کمک آموزشی و نارسائی‌های برنامه‌ریزی در زمینه استفاده از وسایل کمک آموزشی را از جمله دلایل عدم استفاده از آن وسایل می‌دانند [۱۶]. از آن جا که اساتید سخت رو و پر طاقت معتقدند که می‌توانند بر دانشگاه، محیط و دانشجویان خود تاثیر نهند و اقدامات مختلفی برای از بین بردن رویدادهای تهدیدآمیز و پر استرس انجام دهند، در نتیجه فرسودگی شغلی استادان و مدرسان خیلی کم و رضایت شغلی آن‌ها زیاد می‌باشد [۱۷]. اگرچه میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت پایین بوده، ولی حدود نیمی از آن‌ها نسبت به شغل خود احساس عدم موفقیت فردی می‌کنند [۱۸]. متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر روی رفتار تبعیت سازمانی دارند در حالیکه فرسودگی شغلی تأثیر منفی بر آن دارد [۱۹]. اعضای هیأت علمی زن نمرات بالاتری را در خستگی عاطفی نسبت به مردان بدست آوردند در حالیکه مردان نمرات بالاتری در مسخ شخصیت بدست آوردند. تفاوت‌های معناداری بین گروه‌های دارای قومیت مختلف یافت نشد اما سن به طور معکوس با فرسودگی ارتباط داشت. فرسودگی ارتباط معناداری با تعداد دانشجویانی که فرد به آن‌ها درس می‌دهد، زمانی که صرف فعالیت‌های مختلف می‌شود و امتحانات دانشجویان داشت [۲۰]. بین رفتار موفقیت‌گرا و رفتار هدایتی مدیران گروه‌های آموزشی با فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد. اما بین رفتار حمایتی مدیران با فرسودگی شغلی همبستگی وجود ندارد [۲۱]. در پژوهشی دیگر میانگین فرسودگی شغلی اساتید ۱۱۸/۹ به دست آمد که نشان دهنده افرادی است که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند [۲۲]. لاکریتتر در یک مطالعه جامع در مورد اعضای هیأت علمی گزارش کرد که حدود ۲۰ درصد آن‌ها فرسودگی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند [۱۸]. میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در عملکرد شخصی بیش از حد متوسط و در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت کمتر از حد متوسط بوده است [۲۳]. نمره فرسودگی شغلی اساتید مرد در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت به طور معناداری بیشتر از اساتید زن بود. اما در بعد عملکرد فردی فرسودگی شغلی زنان بیشتر از مردان بود. همچنین از بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی دو عامل محیطی و سازمانی از دیدگاه اساتید بیشترین تأثیر را در پیشگیری از فرسودگی شغلی آن‌ها داشت [۲۴]. بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی رابطه معناداری وجود ندارد و نیز فرسودگی شغلی در میان اساتید دانشگاه مازندران وجود ندارد [۱۹].

با توجه به تمهیدات یاد شده این پژوهش در صدد این است که با شناسایی متغیرهای جمعیت شناختی مؤثر در ارتباط با انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی، ضمن فراهم آوردن بستری مناسب جهت مقابله با چالش‌های و مشکلات احتمالی موجود و کمک به برنامه‌ریزی بهتر و منسجم‌تری جهت تدوین یک سلسله اهداف

سن، نوع عضویت و نوع فعالیت از نظر آماری در سطح ($P > 0.05$) معنادار نیست. به عبارت دیگر میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، نوع عضویت و نوع فعالیت تقریباً مشابه است. همچنین نتایج نشان داد که تفاوت میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌های برحسب جنس و سابقه کار از نظر آماری در سطح ($P < 0.01$) و ($P < 0.05$) معنادار است. به عبارت دیگر میزان فرسودگی شغلی در مردان کمتر از زنان است و میزان فرسودگی شغلی در آزمودنی‌هایی با سابقه کار ۱ تا ۱۰ سال بیشتر از آزمودنی‌هایی با سابقه کار بالاتر از ۱۰ سال است. به بیان دیگر میزان فرسودگی شغلی در آزمودنی‌های مستقل از جنس و سابقه کار آنان نیست (جدول ۲).

همچنین نتایج نشان داد که تفاوت میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌ها برحسب نوع عضویت و نوع فعالیت از نظر آماری در سطح ($P < 0.01$) معنادار است. به عبارت دیگر میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌هایی با عضویت هیأت علمی رسمی و نوع فعالیت آموزشی- پژوهشی بیشتر از نوع عضویت هیأت علمی آزمایشی و غیر هیأت علمی است. همچنین میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌هایی با فعالیت آموزشی- پژوهشی بیشتر از آزمودنی‌هایی با فعالیت پژوهشی و آموزشی- پژوهشی- درمانی است. به بیان دیگر میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌های مستقل از نوع عضویت و نوع فعالیت آنان نیست (جدول ۱). همچنین نتایج نشان داد که تفاوت میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌های برحسب

جدول ۱. ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی با انگیزش شغلی آزمودنی‌ها

متغیرها	شرح	انگیزش شغلی			x^2	df	p-value
		پایین f(%)	متوسط f(%)	بالا f(%)			
سن	۳۵-۴۵	۱۰(۶/۴)	۱۹(۱۲/۱)	۱۹(۱۲/۱)	۸/۴۹۲	۴	۰/۰۷۵
	۴۵-۵۵	۵(۳/۲)	۳۰(۱۹/۱)	۱۴(۸/۹)			
جنس	مرد	۵(۳/۲)	۲۷(۱۷/۲)	۲۸(۱۷/۸)	۱/۸۴۱	۲	۰/۳۹۸
	زن	۱۴(۸/۹)	۵۹(۳۷/۶)	۵۱(۳۲/۵)			
نوع عضویت	هیأت علمی رسمی	۳(۱/۹)	۴۳(۲۷/۴)	۳۳(۲۱)	۲۸/۲۵۹	۴	(**)۰/۰۰۱
	هیأت علمی آزمایشی	۳(۱/۹)	۲۲(۱۴)	۱۶(۱۰/۲)			
نوع فعالیت	غیر هیأت علمی	۱۴(۸/۹)	۱۱(۷)	۱۲(۷/۶)	۱۶/۵۶۶	۴	(**)۰/۰۰۲
	پژوهشی	۸(۵/۱)	۸(۵/۱)	۱۳(۸/۳)			
سابقه کار	آموزشی- پژوهشی	۵(۳/۲)	۵۴(۳۴/۴)	۳۹(۲۴/۸)	۶/۳۵۵	۴	۰/۱۷۴
	آموزشی- پژوهشی- درمانی	۷(۴/۵)	۱۴(۸/۹)	۹(۵/۷)			
	۱-۱۰	۴(۴/۱)	۳۲(۳۳)	۲۳(۲۳/۷)			
	۱۱-۲۰	۰(۰)	۱۷(۱۷/۵)	۹(۹/۳)			
	۲۱-۳۰	۰(۰)	۴(۴/۱)	۸(۸/۲)			

(**) معناداری در سطح ۰/۰۱

جدول ۲. ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها

متغیرها	شرح	فرسودگی شغلی			x^2	df	p-value
		بدون فرسودگی f(%)	فرسودگی خفیف f(%)	فرسودگی شدید f(%)			
سن	۳۵-۴۵	۴۲(۲۶/۸)	۳(۱/۹)	۳(۱/۹)	۷/۹۷۸	۴	۰/۰۹۲
	۴۵-۵۵	۳۷(۲۳/۶)	۱۰(۶/۴)	۲(۱/۳)			
جنس	مرد	۵۳(۳۳/۸)	۷(۴/۵)	۰(۰)	۲۷/۲۱۷	۲	(**)۰/۰۰۱
	زن	۱۱۴(۷۲/۶)	۸(۵/۱)	۲(۱/۳)			
نوع عضویت	هیأت علمی رسمی	۷۰(۴۴/۶)	۹(۵/۷)	۰(۰)	۷/۳۰۵	۴	۰/۱۲۱
	هیأت علمی آزمایشی	۳۴(۲۱/۷)	۴(۲/۵)	۳(۱/۹)			
نوع فعالیت	غیر هیأت علمی	۲۸(۱۷/۸)	۷(۴/۵)	۲(۱/۳)	۸/۵۶۴	۴	۰/۰۷۳
	پژوهشی	۲۵(۱۵/۹)	۲(۱/۳)	۲(۱/۳)			
سابقه کار	آموزشی- پژوهشی	۸۵(۵۴/۱)	۱۰(۶/۴)	۳(۱/۹)	۱۰/۵۳۸	۴	(*)۰/۰۳۲
	آموزشی- پژوهشی- درمانی	۲۲(۱۴)	۸(۵/۱)	۰(۰)			
	۱-۱۰	۴۵(۴۶/۴)	۱۱(۱۱/۳)	۳(۳/۱)			
	۱۱-۲۰	۲۶(۲۶/۸)	۰(۰)	۰(۰)			
	۲۱-۳۰	۱۲(۱۲/۴)	۰(۰)	۰(۰)			

(**) معناداری در سطح ۰/۰۱ و (*) معناداری در سطح ۰/۰۵

بحث

وجود رابطه معناداری سن با فرسودگی شغلی همخوان بوده و با پژوهش‌های؛ لاکریتر [۲۰]، ناهمخوان بوده است. در خصوص رابطه بین فرسودگی شغلی و جنس، نتایج بدست آمده با پژوهش‌های صفری و گودرزی [۲۲]، مبنی بر این که فرسودگی شغلی زنان بیشتر از مردان است همخوان بوده ولی با پژوهش‌های؛ بهرامی و مختاری [۲۴]، ناهمخوان بوده است. بنظر می‌رسد که شرایط پژوهشی حاکم بر پژوهشگاه مانند موضوعات خاص نظامی و یا محدودیت حضور زنان پژوهشگر در پادگان‌های سبب شده که زنان امکان فعالیت شغلی کمتری داشته و فرسودگی آنان بالاتر می‌باشد. با توجه به این که فرسودگی شغلی در آزمودنی‌هایی با سابقه کار ۱ تا ۱۰ سال بیشتر از آزمودنی‌هایی با سابقه کار بالاتر از ۱۰ سال بوده بنابراین به نظر می‌رسد که افراد با سابقه به لحاظ این که از نظر شغلی و مهارتی در شرایط مناسب‌تری قرار گرفته اند می‌تواند عامل پایین بودن فرسودگی شغلی آنان باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به این که انگیزش شغلی هیأت علمی رسمی بیشتر از علمی آزمایشی و غیر هیأت علمی بوده است، بنابراین یکی از عوامل مهم افزایش انگیزش پژوهشی پژوهشگران غیر هیأت علمی، دادن امتیازهای پژوهشی به آنان است. با توجه به این که انگیزش شغلی پژوهشگران با فعالیت آموزشی-پژوهشی بیشتر از پژوهشگران با فعالیت آموزشی-پژوهشی-درمانی بود، بنابراین بهتر است در پژوهشگاه از پژوهشگران با فعالیت آموزشی-پژوهشی بیشتر استفاده شود. با توجه به این که فرسودگی شغلی پژوهشگران زن بیشتر از پژوهشگران مرد بود، بنابراین بنظر می‌رسد شرایط پژوهشی حاکم بر پژوهشگاه مانند موضوعات خاص نظامی و یا محدودیت حضور پژوهشگران زن در پادگان‌های نظامی بهتر است از پژوهشگران زن در پژوهش‌هایی استفاده شود که محدودیت‌های ذکر شده را نداشته باشند.

تشکر و قدرانی: بدین وسیله از کلیه مسئولین و همکاران مرکز تحقیقات علوم رفتاری تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

منابع

1. Seaf A. New farm psychology, psychology of learning and teaching. Tehran: Agah; 2009. [Persian]
2. Landy FJ. Psychology of Work Behavior. 2 ed. Washington: Cali: Consulting Psychologists Press; 1989
3. J. Gawel JE. Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Washington: ERIC; 1997.
4. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. 4th ed: Palo Alto; .1996
5. Leiter MPM, C. Burnout and health. In A. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (Eds.). Handbook of health psychology. New Jersey: Erlbaum; 2001.

نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت میزان انگیزش شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، جنس و سابقه کار از نظر آماری در سطح ($P > 0.05$) معنادار نیست. ولی برحسب نوع عضویت و نوع فعالیت از نظر آماری در سطح ($P < 0.01$) معنادار است. نتایج بدست آمده با پژوهش نوربخش [۱۱] مبنی بر عدم وجود رابطه معناداری انگیزش شغلی با سن، جنسیت، سابقه کار آزمودنی‌ها همخوانی داشته و با پژوهش؛ جباری و همکاران [۱۵] ناهمخوان بوده است. در خصوص معنادار نبودن رابطه انگیزش شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، جنس و سابقه کار، به نظر می‌رسد که متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس و سابقه کار) در مقایسه با متغیرهای سازمانی از اهمیت کمتری برای ایجاد انگیزش شغلی برخوردارند. همچنین در خصوص معنادار بودن رابطه انگیزش شغلی آزمودنی‌ها برحسب نوع عضویت و نوع فعالیت، به نظر می‌رسد، از آنجا که آزمودنی‌هایی که صرفاً به کار پژوهشی مشغول بودند به علت نداشتن دانشجو امکان رشد و ارتقای کمتری داشته در نتیجه انگیزش شغلی پایین تری داشتند، همچنین آزمودنی‌هایی که در مشاغل آموزشی-پژوهشی و درمانی مشغول به کار بودند به لحاظ اینکه مشغولیت در کار درمانی بخش عمده‌ای از وقت آن‌ها را به خود اختصاص می‌دهد و امکان رشد و ارتقا در امور پژوهشی را کمتر دارند در نتیجه انگیزش شغلی پایین تری داشتند. در نهایت آن دسته از آزمودنی‌هایی که امکان تعامل با دانشجو و همچنین فرصت طرح‌ریزی برای انجام کارهای پژوهشی داشتند به علت وجود امکانات فوق از انگیزش شغلی بیشتری برخوردار بودند. همچنین در خصوص معنادار بودن رابطه انگیزش شغلی آزمودنی‌ها با نوع عضویت آن‌ها می‌چنین اظهار نظر کرد که افراد غیر هیأت علمی به علت نداشتن امکان ارتقا علمی دارای انگیزش کمتری بودند.

نتایج نشان داد که تفاوت میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌های برحسب سن، نوع عضویت و نوع فعالیت از نظر آماری در سطح ($P > 0.05$) معنادار نیست ولی بر حسب جنس و سابقه کار از نظر آماری در سطح ($P < 0.01$) و ($P < 0.05$) معنادار است. نتایج بدست آمده با پژوهش‌های صفری و گودرزی [۲۲] مبنی بر عدم

6. Morgan SR, Krehbiel RK. The psychological conditional burnout teachers with a no humanistic orientation. J Hum Educ Dev. 1985; 2(24):56-76.
7. Maslach C, Jackson SE. The Maslach burnout inventory. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1981.
8. Maslach CB. The cost of caring. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; .1982
9. Coery MS, Corey G. Becoming a helped. CA, editor. Pacific Grove: Brooks/ Cole Publishing Company; .1988
10. Maslach C, Schaufeil WB, Leiter MP. Job burnout. Annual Rev Psychol. 2001;52: 397-422.

11. Noorbakhsh M. Review of job motivation of Physical Education Department faculty member's nationwide job motivation based on Herzberg's theory. Tehran: University of Tehran; 1997. [Persian]
12. BakhshiAliabadi H. Job Motivation Factors Affecting Faculty of Medical Sciences, Rafsanjan. Iranian J Med Educ. 2004; 2(12): 33-41 [Persian]
13. Mahmoudi H. Survey of factors for job motivation of nurses in particular sectors. J Behav Sci. 2007; 2(11):8-171 [Persian]
14. Hosnian M. Comments about the motivational factors affecting the performance of faculty teaching and research at the University of Medical Sciences. J Med Sci Health Services. 2000;8(2):8-83 [Persian]
15. Jabari FRS; Jafari S. Comparison of job motivation and faculty members of Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, based on Herzberg's theory. J Inform Manage Health Care. 2004;1(1):15-20. [Persian]
16. Abasi P. Study of occupational stress factors of university professors. Isfahan: University of Isfahan; 1991.
17. Aminbidokhti AA. Relationship between burnout among teachers and lecturers Tenacity and psychology from the perspective of Management University of Semnan. Semnan: University of Semnan; 2000.
18. Arefi M , et al. Levels of burn out and its relationship with certain demographic factors among faculty members of Shahid Beheshti University. J Applied Psychol. 2010; 2(14):72-86. [Persian]
19. Salehi M, Gholtasht A. The relationship between organizational climate and faculty burnout University of Mazandaran. Sari: University of Mazandaran; .2009 [Persian]
20. Lackritz JR. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. Teaching and Teacher Education. 2004; 2(7):29-713
21. Saadatmandi A. Surrey relationship between leadership behavior departments with faculty burnout. Isfahan: University of Isfahan; 2003. [Persian]
22. Safari SH, GHodarzi H. An investigation on job Burnout rate and therelationship with demographic Variables among faculty members and staffs of University. J Industrial Psychol / Organ. 2009; 1(1):.41-35. [Persian]
23. AhmadiAlvanAbadi SA, Abedi MR. Stress and burnout among faculty members of Isfahan University, and compare it to the men and women, married and single, and their service history. Research Projects University Isfahan. 2007; 2(10):82-77.[Persian]
24. Bahrami F, Mokhtaari S. Evaluation of burnout and its risk factors among University Professors. J Occupational Organ Consul. 2008; 2(2): 57-72. [Persian]
25. Brokke ME. A comparative study of job burnout in army public affairs commissioned officers and department of the army civilians. Huntington: Marshall University; 1993.