

رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی

نعمت الله رحیمی دادکان^۱، ناصر ناستی‌زایی^{۲*}

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۷/۲۶

چکیده

مقدمه: توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی از موضوعات بسیار مهمی هستند که می‌توانند تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله سازگاری شغلی قرار بگیرند. از این رو هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود.

روش‌ها: روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-آسان تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های سازگاری شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی استفاده شد. برای روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۷ و ۰/۷۹ مورد تایید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان از طریق نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بر اساس نتایج مقدار ضریب همبستگی سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۷۳۶ و ۰/۶۸۷- بود ($p < ۰/۰۱$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که سازگاری شغلی ۵۶/۹ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی و ۴۹/۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه مثبت سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه منفی آن با فرسودگی شغلی، مدیریت منابع انسانی دانشگاه می‌تواند جهت افزایش توانمندسازی روان‌شناختی و کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی، از مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی بهره گیرد.

کلیدواژه‌ها: سازگاری، شغل، توانمندسازی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی، اعضای هیات علمی

مقدمه

می‌دهد دارد. در مقابل، رضایت‌مندی اشاره به رضایت کارمند. از عملکرد فردیش دارد (۳). از پیامدهای سازگاری شغلی کاهش تعارض و افزایش کارآیی در کار (۱)، بهبود عملکرد (۴)، افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی (۵) و کاهش ناراحتی‌های روانی (۶) است. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که شفافیت نقش (۷)، ابهام نقش (۸)، احساس توانمندی (۹)، آشنایی با شرح وظایف (۱۰) با سازگاری شغلی رابطه دارند.

تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی (Empowerment) به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان و سهیم‌شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت تلقی می‌شد اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه‌پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند (۱۱). توانمندسازی روان‌شناختی (Psychological Empowerment) فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای ۵ حوزه شناختی: احساس معنایی‌داری (Meaning)، احساس خودکارآمدی (Competency)، احساس خودمختاری (Self-determination)، احساس تأثیر (Impact)، و احساس

سازگاری شغلی (Occupational Adjustment) شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید می‌انجامد (۱). معمولاً سازگاری شغلی به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می‌شود. در روش فعال، افراد سعی دارند با تغییرات ملزومات محیطی و یا پاداش‌های موجود در محیط کار، عدم تطابق را کاهش دهند؛ ولی در روش واکنشی، افراد سعی در تغییر خود دارند (۲). ارتباطی قوی بین رضایت شغلی و سازگاری شغلی وجود دارد. با وجودی که رضایت شغلی شاخصی مهم از سازگاری شغلی است اما تنها راضی بودن فرد اهمیت ندارد بلکه طبق این نظریه رضایت (Satisfaction) و رضایت‌مندی (Satisfactoriness) دو مولفه اصلی برای پیش‌بینی سازگاری شغلی هستند رضایت اشاره به شروع راضی شدن از یک کار که فرد انجام

* نویسنده مسئول: ناصر ناستی‌زایی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

نعمت الله رحیمی دادکان، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

اعتماد (Trust) می‌باشد (۱۲). هدف اصلی توانمندسازی این است که مدیران، مغزهای کارکنان را همانند بازوانشان به کار بیندازند (۱۳). توانمندی اعضای هیأت علمی بر عملکرد آموزش تأثیر مستقیم داشته و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه بیشتر در جهت حل مسائل کاری می‌شود (۱۴). برخی توانمندی در موقعیت‌های آموزشی را، فرصت‌های مدرسان برای استقلال، انتخاب، مسؤلیت‌پذیری و مشارکت در تصمیمات می‌دانند (۱۵). یافته‌ها نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه‌ی منفی و با کفایت فردی رابطه‌ی مثبت دارد (۱۶). هم‌چنین همکاری، حرفه‌گرایی، تحصیلات، خطرپذیری، نظارت، مدیریت مشارکتی، پاداش مبتنی بر عملکرد، غنی‌سازی شغل، الگوبرداری از عملکرد مطلوب با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارند (۱۷).

یک شغل رضایت‌بخش به مرور زمان می‌تواند به منبع نارضایتی تبدیل شود و فرسودگی شغلی (Job Burnout) را به دنبال داشته باشد. فرسودگی شغلی نشانگانی روان‌شناختی شامل خستگی عاطفی (Emotional Exhaustion)، مسخ شخصیت (Depersonalization) و کاهش احساس کفایت (Decreased Personal Accomplishment) می‌باشد. خستگی عاطفی کاملاً همانند متغیر فشار روانی است و احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌باشد. مسخ شخصیت، پاسخ منفی سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویان اشاره دارد. کاهش احساس کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام کار به شمار می‌رود (۱۸). از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی می‌توان به حقوق و مزایای کم، شرایط کاری نامناسب، مسؤلیت‌های کاری زیاد، توقعات غیرمعقول مدیران، موقعیت شغلی پایین، کشمکش‌های سازمانی، عدم دریافت بازخورد مناسب، اختیار ناکافی در محیط کار اشاره کرد (۱۹). از پیامدهای فرسودگی شغلی می‌توان به غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات میان فردی، مشکلات جسمانی و روانی، تغییر شغل و ترک خدمت اشاره کرد (۲۰). مطالعات نشان می‌دهد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر است (۲۱).

اعضای هیات علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزش عالی هستند و توانمندی آن‌ها بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم دارد. در دانشگاه‌ها کیفیت کار علمی اعم از تحقیق و

تدریس بیش از هر چیز به پویایی استادان بستگی دارد. تمامی فعالیت‌های مورد انتظار از دانشگاه از جمله کشف و تولید علم، ترکیب علم، کاربرد علم و آموزش و تدریس توسط اعضای هیات علمی انجام می‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت اثربخشی و کارایی موسسات آموزش عالی به کیفیت و توانمندی اعضای هیات علمی آنان وابسته است (۱۷). با این وجود حساسیت و تنیدگی شغلی بالای ناشی از وظایف آموزشی، پژوهشی و اجرایی اعضای هیات علمی، به علاوه فشارهای ناشی از کار در محیط سازمانی با سطح بالایی از انتظار پاسخگویی، اعضای هیات علمی را در معرض ابتلا به عوارض فرسودگی شغلی قرار می‌دهد (۲۲). اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، علی‌رغم تصور عموم مبنی بر کم استرس بودن شغلشان و با توجه به شرایط خاص حاکم بر دانشگاه‌ها از قبیل استقلال عمل بیشتر و آزادی بیشتر برای اعضای هیات علمی، در سال‌های اخیر به دلیل تغییرات صورت گرفته در سیاست‌های اعمال شده توسط مجموعه مدیریت‌های کلان در سطح کشورهای جهان و سوق دادن بیشتر آن‌ها به سمت نهادهای غیر دولتی و خصوصی‌سازی آن‌ها، باعث افزایش سطح استرس‌های شغلی در این قشر گردیده است (۲۳). همچنین اعضای هیات علمی به سرعت در می‌یابند که تدریس تنها بخش کوچکی از وظایف زیادی است که آن‌ها بر عهده دارند. انجام پژوهش، شرکت در انجمن‌ها و جلسات، امور مالی، موضوعات مربوط به دانشجویان و ساعت‌های طولانی کار، بخش‌های دیگری از شغل آن‌ها را تشکیل می‌دهند و فشار کاری زیاد می‌تواند آن‌ها را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد (۲۴). در دانشگاه سیستان و بلوچستان به مانند سایر دانشگاه‌های، اعضای هیات علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزشی دانشگاه هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد دانشگاه به طور خاص و آموزش عالی به طور عام دارد. بنابراین، یافتن راه‌کارهایی جهت ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی و کاهش فرسودگی شغلی این متخصصین ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌باشد که بررسی نقش سازگاری شغلی در این زمینه ضرورت می‌یابد. علی‌رغم این ادعا که اثربخشی دانشگاه‌ها به میزان توانمندی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی وابسته است و با وجود اهمیت و ضرورت سازگاری شغلی و فواید آن، تحقیقات بسیار اندکی در این زمینه انجام شده است. بنابراین هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه‌ی سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود.

روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها پژوهشی توصیفی-همبستگی است که به صورت مقطعی انجام گرفته است. محدوده زمانی پژوهش اردیبهشت ماه ۱۳۹۵ بود. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در نیم سال دوم تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۳۶۰ نفر (۳۰۱ نفر مرد و ۵۹ نفر زن) بود که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای-آسان و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۸۳ عضو هیئت علمی (۱۵۳ نفر مرد و ۳۰ نفر زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. معیار شرکت اعضای هیات علمی در پژوهش، استخدام به یکی از شیوه‌های رسمی، پیمانی و قراردادی با حداقل یک‌سال سابقه خدمت در دانشگاه سیستان و بلوچستان بود. بنابراین مدرسانی که مشغول به تحصیل در دوره دکترای تخصصی و یا به عنوان مدعو با دانشگاه سیستان و بلوچستان همکاری داشتند مورد مطالعه قرار نگرفتند. شیوه اجرای کار به این گونه بود که پس از هماهنگی لازم با مسولان دانشگاه، پژوهشگر با مراجعه به دانشکده‌های مختلف، به توزیع پرسشنامه‌ها بین نمونه مورد نیاز هر دانشکده پرداخت. اعضای هیات علمی به صورت انفرادی به سوالات پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. حداکثر زمان برای پرکردن پرسشنامه‌ها ۲۰ دقیقه بود. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از پژوهش به اطلاع اعضای هیات علمی رسانده شد، به آن‌ها اطمینان کامل داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده کاملاً محرمانه خواهد بود و فقط در راستای هدف پژوهش مورد استفاده قرار خواهند گرفت، به آن‌ها این اختیار داده شد که داوطلبانه در پژوهش مشارکت داشته باشند و هم‌چنین هر زمان که تمایل داشتند از ادامه همکاری منصرف شوند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها به این شرح بود:

الف) پرسشنامه سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶): این پرسشنامه در قالب ۲۲ سوال و ۵ مولفه‌ی رضایتمندی (گویه‌های ۱ تا ۶)، شخصیت شغلی (گویه‌های ۷-۱۱)، رضایت‌بخشی (گویه‌های ۱۲ تا ۱۵)، واکنشی نبودن (گویه‌های ۱۶ تا ۱۹) و تطابق فرد و شغل (گویه‌های ۲۰ تا ۲۲) به بررسی سازگاری شغلی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ = خیلی کم تا ۵ = خیلی زیاد می‌باشد. سوالات ۱۶ تا ۱۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۲۲ و ۱۱۰ می‌باشد. هرچه نمره فرد به ۱۱۰ نزدیک‌تر باشد نشانه سازگاری شغلی بالاتر است و بر عکس. مقدار پایایی پرسشنامه فوق به روش

آلفای کرونباخ در مطالعه یارمحمدزاده و داداش‌زاده ۰/۸۹۳ به دست آمده است (۲۵) و در این مطالعه ضریب ۰/۷۶ به دست آمد.

ب) پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (Spreitzer, 1996): این پرسشنامه در قالب ۱۵ گویه و ۵ مولفه‌ی خودکارآمدی (گویه‌های ۱ تا ۳)، خودمختاری (گویه‌های ۴ تا ۶)، تأثیرگذاری (گویه‌های ۷ تا ۹)، احساس معناداری (گویه‌های ۱۰ تا ۱۲) و اعتماد (گویه‌های ۱۳ تا ۱۵) به بررسی توانمندسازی روان‌شناختی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ تنظیم شده بود. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۵ و ۷۵ می‌باشد. هرچه نمره فرد به ۷۵ نزدیکتر باشد نشانه توانمندسازی روان‌شناختی بالاتر در محیط کار است. پایایی پرسشنامه در مطالعات متعدد مورد سنجش قرار گرفته است. مقدار پایایی پرسشنامه فوق به روش آلفای کرونباخ در مطالعه ایبلی و ناستی‌زایی ۰/۷۹ به دست آمده است (۱۲) و در این مطالعه ۰/۸۷ به دست آمد.

ج) پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (Maslach, 1993): این پرسشنامه یکی از رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد که در قالب ۲۲ گویه و سه مولفه‌ی خستگی عاطفی (۱،۲،۳،۶،۸،۱۳،۱۴،۱۶،۲۰)، مسخ شخصیت (۴، ۷، ۹، ۱۱، ۱۰، ۵، ۱۵، ۲۲) و احساس عدم کفایت شخصی (۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱) میزان فرسودگی شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت (هرگز؛ چند بار در سال؛ یک بار در ماه؛ چند بار در ماه؛ یک بار در هفته؛ چند بار در هفته؛ و هر روز) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن به ترتیب از صفر تا شش می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب صفر و ۱۳۲ می‌باشد. هرچه نمره فرد به ۱۳۲ نزدیکتر باشد نشانه تجربه فرسودگی شغلی بالاتر است و برعکس. مقدار پایایی پرسشنامه فوق به روش آلفای کرونباخ در مطالعه ناستی‌زایی و همکاران ۰/۷۸ به دست آمده است (۱۱) و در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد. برای تعیین روایی ابزار از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه توسط اساتید گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل (Waltz & Bausell) استفاده شد. بدین صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص کردند. متخصصان مربوط بودن هر گویه را از نظر

بزرگتر است بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها پذیرفته شد.

یافته‌ها

از مجموع ۱۸۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان که در اردیبهشت ماه ۱۳۹۵ مورد مطالعه قرار گرفتند ۱۳۰ نفر (۸۳/۶ درصد) مرد، ۱۴۲ نفر (۷۷/۶ درصد) متاهل، ۱۳۴ نفر (۷۳/۳۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترای تخصصی بودند. همچنین ۴۹ نفر (۲۶/۷۷ درصد) زیر ۱۰ سال، ۷۹ نفر (۴۳/۱۶ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۵۵ نفر (۳۰/۰۷ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند و ۱۵۹ نفر (۸۷ درصد) به صورت رسمی و ۲۴ نفر (۱۳ درصد) به صورت پیمانی و قراردادی، ۹۵ نفر (۵۱/۹۱ درصد) در رشته‌های علوم و مهندسی و ۸۸ نفر (۴۸/۰۸ درصد) در رشته‌های علوم انسانی و هنر و معماری مشغول به فعالیت بودند. برای بررسی رابطه بین سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره یک گزارش شده است.

خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط است» مشخص می‌کنند. ساده بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتاً ساده است»، ۳ «ساده است»، تا ۴ «ساده مربوط است» و واضح بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتاً واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «واضح مربوط است» مشخص می‌شود. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص CVI گویه ای کمتر از ۰/۷۹ باشد آن گویه بایستی حذف شود (۴۳) که مقدار شاخص بدست آمده برای پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷۹ بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار SPSS.Ver.21 استفاده شد. فرض نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که برای متغیر سازگاری شغلی ($Z=1/059, P=0/212$)، برای متغیر توانمندسازی روان‌شناختی ($Z=1/316, P=0/063$) و برای متغیر فرسودگی شغلی ($Z=1/326, P=0/059$) به دست آمد. با توجه به این که سطح معنی‌داری هر سه متغیر از ۰/۰۵

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی

متغیر	رضایت‌مندی	شخصیت شغلی	رضایت بخشی	واکنشی نبودن	تطابق فرد و شغل	سازگاری شغلی
میانگین ± انحراف معیار	۳/۵۴ ± ۲۴/۱۵	۳/۲۴ ± ۲۰/۹۱	۲/۷۱ ± ۱۵/۳۷	۳/۶۲ ± ۱۴/۵۵	۱/۵۹ ± ۱۳/۱۳	۸/۰۱ ± ۸۸/۱۲
توانمندسازی روان‌شناختی	r	۰/۴۲۱	۰/۳۴۴	۰/۴۴۴	۰/۱۲۲	۰/۷۳۶
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی	r	-۰/۳۵۶	-۰/۳۶۴	-۰/۲۸۴	-۰/۲۵۶	-۰/۶۸۷
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که به این معناست هرچه اعضای هیات علمی با شغل خود سازگاری بیشتری پیدا کنند، از فرسودگی شغلی کمتری برخوردار خواهند بود. به منظور پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی بر پایه مؤلفه‌های سازگاری شغلی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که یافته‌های آن در جدول‌های دو و سه گزارش شده است.

براساس یافته‌های جدول شماره یک بین سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که به این معناست هرچه اعضای هیات علمی با شغل خود سازگاری بیشتری پیدا کنند، از احساس توانمندسازی روان‌شناختی بالاتری نیز برخوردار خواهند بود. هم‌چنین بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین سازگاری شغلی با فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی رابطه

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس مولفه‌های سازگاری شغلی

P	T	ضرایب استاندارد		B	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰۱	۶/۷۳	۰/۳۳۸	۰/۰۴۹	۰/۳۳	رضایت‌مندی
۰/۰۰۱	۵/۸۹	۰/۲۹۵	۰/۰۴۴	۰/۲۶۲	شخصیت شغلی
۰/۰۰۱	۵/۱۳	۰/۲۷۳	۰/۰۴۵	۰/۲۳۲	رضایت‌بخشی
۰/۰۰۱	۶/۳۳	۰/۳۴۷	۰/۰۳۵	۰/۲۲۱	واکنشی‌نبودن
		$R= ۰/۷۵۵$		$R^2= ۰/۵۶۹$	

رضایت‌مندی با مقدار β (۰/۳۳۸)، شخصیت شغلی با مقدار β (۰/۲۹۵)، و رضایت‌بخشی با مقدار β (۰/۲۷۳) از بیش‌ترین توان تاثیرگذاری بر توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی برخوردار بوده‌اند ($p < ۰/۰۵$).

بر اساس جدول فوق مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۵۶۹ می‌باشد که به این معناست سازگاری شغلی ۵۶/۹ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های سازگاری شغلی به ترتیب مولفه‌های واکنشی‌نبودن با مقدار β (۰/۳۴۷)،

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس مولفه‌های سازگاری شغلی

P	T	ضرایب استاندارد		B	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰۱	-۵/۳۷	-۰/۲۹۲	۰/۰۶۶	-۰/۳۵۴	رضایت‌مندی
۰/۰۰۱	-۵/۹۳	-۰/۳۲۲	۰/۰۶	-۰/۳۵	شخصیت شغلی
۰/۰۳۱	-۲/۱۷	-۰/۱۲۵	۰/۰۶۱	-۰/۱۳۲	رضایت‌بخشی
۰/۰۰۱	-۵/۹۳	-۰/۳۵۲	۰/۰۴۷	-۰/۲۷۷	واکنشی‌نبودن
۰/۰۰۱	-۳/۸۳	-۰/۲۱	۰/۰۷۳	-۰/۲۸۲	تطابق شخصیت و محیط شغلی
		$R= ۰/۷۰۴$		$R^2= ۰/۴۹۶$	

بالاتر از متوسط برخوردارند (۲۶). یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که میانگین توانمندسازی روان‌شناختی ۵۸/۵۱ بود که از میانگین فرضی ۴۵ بزرگتر می‌باشد. این یافته با نتایج مطالعات پیشین همخوان است به طوری که علم و همکاران نیز در مطالعه خود دریافتند که توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی تهران بالاتر از سطح متوسط می‌باشد (۲۷). همچنین مطالعه رجایی پور و همکاران نشان داد که اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از سطح توانمندسازی روان‌شناختی بالاتر از متوسط برخوردارند (۲۸). در تبیین این یافته می‌توان گفت که وقتی که عضو هیات علمی علاقه درونی به شغل داشته باشد، از احساس خودکارآمدی بالایی در شغل خود برخوردار باشد، در انجام وظایف محوله استقلال و آزادی عمل داشته باشد و احساس کنند که می‌تواند در تحقق اهداف دانشگاه و جامعه تاثیرگذار باشد مطمئناً از احساس توانمندی روان‌شناختی بالاتری در محیط کار برخوردار خواهد بود. همچنین دیگر یافته این مطالعه نشان داد که میانگین فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی ۱۰۳/۲ بود که از میانگین فرضی ۶۶ بزرگتر است که جای تامل و بررسی توسط

بر اساس جدول فوق مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۴۹۶ می‌باشد که به این معناست سازگاری شغلی ۴۹/۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های سازگاری شغلی به ترتیب مولفه‌های واکنشی‌نبودن با مقدار β (-۰/۳۵۲)، شخصیت شغلی با مقدار β (-۰/۳۲۲)، رضایت‌مندی با مقدار β (۰/۲۹۲)، تطابق شخصیت و محیط شغلی با مقدار β (-۰/۲۱) و رضایت‌بخشی با مقدار β (-۰/۱۲۵) از بیش‌ترین توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی برخوردار بوده‌اند ($p < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفت. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که میانگین سازگاری شغلی اعضای هیات علمی ۸۸/۱۲ بدست آمد که از میانگین فرضی ۶۶ بزرگتر است. در مطالعه کیکانژاد و قنادی نیز مشخص گردید که اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز نیز از سازگاری شغلی

مسولان ذیربط را دارد. مطالعات پیشین هم نشان از شیوع بالای فرسودگی شغلی در بین اعضای هیات علمی دارد (۲۹،۳۰،۳۱). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اعضای هیات علمی به دلیل تعدد نقش‌های اجتماعی خود از قبیل تدریس، تحقیق، ارائه مقاله و شرکت در سمینارها، راهنمایی دانشجویان، بورکراسی، استرس ناشی از تغییرات مربوط به آئین‌نامه‌های ارتقاء و تلاش برای رسیدن به درجات علمی بالاتری در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند.

یافته‌ها نشان داد که بین سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. معدود مطالعه انجام شده نشان می‌دهد که سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و سرزندگی کارکنان رابطه دارد (۶). در تبیین رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی می‌توان گفت که سازگاری شغلی سبب می‌شود که افراد به طور فعالانه مسولیت‌های شغلی خود را انجام دهند و این امر به آن علت است که آن‌ها خودشان را به صورت افراد شایسته و توانا می‌بینند که می‌توانند شغل و محیط کاری‌شان را از طریق به کارگیری روش‌های موثر تحت تاثیر قرار دهند و در نتیجه احساس توانمندسازی روان‌شناختی بیشتری داشته باشند (۶، ۳۹). بنابراین سازگاری شغلی اعضای هیات علمی سبب می‌شود که آن‌ها شغل خود را معنی‌دار تلقی نمایند، و علاقه درونی نسبت به آن داشته باشند، به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله اعتقاد داشته باشند، دارای حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال در محیط کار باشند، در تحقق اهداف دانشگاه و دانشجویان خود را تاثیرگذار بدانند و در نتیجه از احساس توانمندی روان‌شناختی مناسبی در محیط کاری برخوردار باشند. باید یادآوری کرد که سازگاری شغلی می‌تواند از طریق افزایش رضایت شغلی، توانمندسازی اعضای هیات علمی را تحت تاثیر خود قرار دهد. سازگاری شغلی، نتیجه و پیامد هماهنگی بین عوامل فردی و محیطی است و به رضایت شغلی منجر می‌شود (۳۸). رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنان‌چه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت او از کار خود مذمت می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (۶). همچنین از آن‌جا که از نظر دی ویس و لافکوویست (Dawis & Lofquist)، بنیان‌گذاران نظریه سازگاری شغلی، رضایت شغلی یکی از شاخص‌های سازگاری

شغلی است (۳۱) می‌توان پذیرفت توانمندسازی روان‌شناختی تحت تاثیر میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی باشد. رابطه رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی در مطالعات متعدد به اثبات رسیده است (۳۲-۳۴).

دیگر یافته‌ی مطالعه حاضر نشان داد که بین سازگاری شغلی با فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد. در تبیین رابطه سازگاری شغلی با فرسودگی شغلی می‌توان گفت سازگاری شغلی منجر به اجرای موثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می‌گردد و با کاهش تعارض و افزایش کارآیی در کار همراه است در نتیجه افراد سازگاز در محیط کار خود فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند (۱).

سازگاری شغلی که نتیجه و پیامد هماهنگی فردی و محیطی است سبب می‌شود که کارکنان کمتر عوامل فرسودگی شغلی از قبیل عدم تعادل میان تقاضای شغلی و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیات شغلی و استرس شغلی را در محیط کار تجربه کنند (۴۰). بنابراین هرگاه اعضای هیات علمی از سازگاری شغلی بالاتری برخوردار باشند از فرسودگی شغلی کمتری برخوردار خواهند بود به گونه‌ای که کمتر احساس فشار عاطفی خواهند نمود و منابع هیجانی خود را کنترل می‌کنند (کاهش خستگی عاطفی)، نسبت به دانشجویان و سایر ذینفعان احساس مسولیت بیشتری نموده و در درجه اول روابط انسانی را مد نظر قرار خواهند داد و به صورت منفی و سنگدلانه به آنان نگاه نمی‌کنند (کاهش مسخ شخصیت)، و احساس شایستگی و موفقیت در کارها خواهند داشت (افزایش احساس کفایت فردی). معدود مطالعات انجام شده رابطه‌ی منفی سازگاری شغلی با فرسودگی شغلی را تایید می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که مشاوره شغلی مبتنی بر سازگاری شغلی می‌تواند از میزان خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی کارکنان بکاهد (۳۵). سازگاری شغلی از طریق کاهش ابهام نقش می‌تواند بر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تاثیرگذار باشد. مطالعات نشان می‌دهد که هرگاه کارکنان ابهام نقش بیشتری را تجربه کنند به همان میزان نیز فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد (۳۶).

همچنین سازگاری شغلی از طریق بالابردن رضایت شغلی فرد می‌تواند بر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تاثیرگذار باشد. مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری دارند (۳۷).

محدودیت این مطالعه محدود نمودن نمونه‌ی پژوهش به اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود. لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیات علمی سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باید احتیاط نمود.

قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی) دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد و از همه افرادی که به ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه یاری رسانده‌اند به ویژه اعضای هیات علمی تشکر می‌نماییم.

در مجموع یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که با افزایش سازگاری شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی افزایش پیدا می‌کند و در مقابل از میزان فرسودگی شغلی آن‌ها کاسته می‌شود. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر به مدیران عالی دانشگاه برگزاری دوره‌های آموزشی سازگاری شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی برای اعضای هیات علمی پیشنهاد می‌گردد. از مهم‌ترین محدودیت کمی بودن مطالعه است که نمی‌توان به طور دقیق ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد. لذا به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعه‌ای به روش کیفی (انجام مصاحبه، گروه‌های کانونی) یا آمیخته (کمی و کیفی) پیشنهاد می‌گردد. دیگر

References

- 1-Kuang CH, Ying Ch C. The work adjustment of Taiwanese expatriates. *The Business Review* 2007; 8 (2): 267-72.
- 2-Molaei A, Yazdanbakhsh K, Karami J. [Relationship between Personality Characteristics (five factor model) and Locus of Control with Vocational Adjustment of Gas Company Employees in Kermanshah]. *Personality and Individual Differences* 2014, 3 (4):107-21. [Persian]
- 3-Sharf RS. *Applying Career Development Theory to Counseling (Graduate Career Counseling)*. 6th ed. Belmont, Calif: Brooks/Cole Cengage Learning;2010.
- 4-Seyyed Ameri MH, Saeidi Sh. [The Relationship between Role Clarity and Job Compatibility of Employees in Sport and Youth Offices of Western Azerbaijan Province]. *Research in Sport Physiology and Management* 2014; 6 (3): 107-16. [Persian]
- 5-Leong WP. Performance improvements of multi-enhannel interleaving voltage regulator moduales with integrated coupling inductors, ph.D. Dissertation, Virginia polytechnic Institute and State University, 2001.
- 6-Ebrahimi L, Shabaki R, Nasimim M. [Examining the effectiveness of psychological empowerment on job adjustment and vitality nurses]. *Counseling Research & Developments* 2013; 11(41):173-90. [Parsian]
- 7-Yung-Tai T, Chen-Hua Ch. Impact of role clarity on role, compatibility employee, *African Journal of Business Management* 2012; 4 (6): 869-81.
- 8-Chang TY, Chang TL. Relationship between role stress and job clarity in sales people employed by travel agents in Tiwan, *International Journal of Stress Management* 2012;14 (2):211-23.
- 9-Dikson RV, Lofqist LH. Job clarity and job Capabilities teacher of sport of temporary and part-time no standard workers, A preliminary investigation, *Institute of behavior and applied management* 2009;12(2009):356-400.
- 10-Azarpira G, Yaghoobi A, Forghani MB, SoleimaniGh. The Relationship between Role Clarity and Job Compatibility in the Sport and Physical Education Office, *International Journal of Sport Studies* 2013;3(2):194-98.
- 11-Nastiezaie N, Hezare Mogadam M. [A Comparative survey on effects of fact to face and distanced short training courses on staff's psychological empowerment]. *Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty* 2011; 8(4):254-65. [Persian]

- 12-Abili Kh, Nastiezaie N. [Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff]. *Tolooe Behdasht* 2010; 8 (1,2): 26-38. [Persian]
- 13-Greasley K, King N. Employee perceptions of empowerment. Emerald Group Publishing Limited 2005; 27(4):351-68.
- 14-Parasteh Ghombavani F, Bijandi MS. The Role of Higher Education Policy in Empowering the International Universities' Academic Staffs. *International Journal for the Advancement of Science & Arts* 2010; 1 (2): 73-81.
- 15-Rahimi E, Dehghani A, Baharlou R. [Faculty Members' Viewpoints on their Empowering Factors and Developing a Structured Questionnaire]. *Iranian Journal of Medical Education* 2013; 13 (1): 29-38. [Persian]
- 16-Khoshuyi MS, Bahrami M. [The role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout]. *School Psychology* 2014;3(1):37-54. [Persian]
- 17-Abdolahi B, Heydari S. [Factors related to empowerment of faculty members: a case study of Tarbiat Moallem University of Tehran]. *Iran Higher Education* 2009; 2(1):111-35. [Persian]
- 18-Nastiezaie N, Vaezi M, Molazahi A, HezareMoghadam M. [The Relationship Between Job Burnout and Public Health of Telecommunication Central Office Personnel in Zahedan]. *Tolooe Behdasht* 2009; 7 (3):49-56. [Persian]
- 19-Mahmoodi MH, Ghaslani R. [Investigating the Relationship among Components of Emotional Intelligence, Reflective Teaching and Burnout in Iranian EFL Teachers and the Effect of Teachers' Educational Degree on these Variables]. *Language and Translation Studies* 2015; 48 (2): 49-76. [Persian]
- 20-Shabani Bahar G, Nikufar M, Erfani N, Hamidi M. [The role of diversity management in the job burnout of faculty members of physical education of universities across the country]. *Contemporary research in sport management* 2014; 4 (7): 67-79. [Persian]
- 21-Ehyakonande M, Shafiabadi A, Sudani M. [Effects of Work Counseling on Method of Work Adjustment of Davis on Burnout Reduction of Behbahens Islamic Azad University's Employees]. *Knowledge and Research in Applied Psychology* 2010;(38):1-24. [Persian]
- 22-Safari Sh, Goodarzi H. [A study of the Relationship between Personality Characteristics and Job Burnout among faculty members and staffs in Islamic Azad University, Azadshahr Branch]. *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration* 2009;3(3):85-101. [Persian]
- 23-Chelbeyanlu Gh, Talebi B. [Comparison of job stress and mental happiness among faculty members of Islamic Azad and public Universities]. *Training and Evaluation (Education)* 2010;3 (9): 127-48. [Persian]
- 24-Ahadi A, Shirazi M, Seyyed, Shahabeddin S, Mojtahedzadeh R. [Correlation between Readiness to Change and Burnout among Academic Staff of Basic Sciences in School of Medicine Tehran University of Medical Sciences]. *Forensic Medicine* 2015; 21 (1): 13-19. [Persian]
- 25-Yarmohammadzadeh P, Dadashzadeh M. [Study the role of cultural intelligence and social capital in teachers Job compatibility: Testing mediating role of social capital]. *New Educational Approaches* 2016; 10 (1):41-66. [Persian]
- 26-Keikhanejad M, Ghanadi S. [Study of Relationship between Cultural intelligence with job Adjustment and Organizational trust]. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2013; 5 (15):114-28. [Persian]

- 27-Alam Z, Rafiei S, Alam Sh. [The relationship Organizational justice and empowerment with citizenship behavior Faculty of Physical Education]. Islamic Azad University, Research on college sports, 4 (9):15-30. [Persian]
- 28-Rajaeepoor S, Rahimi H, Aghababaei R. [The Analysis of Self Leadership Strategies and Its Relationship with Psychological Empowerment Faculty Members at University of Isfahan Medical Science]. The Journal of Medical Education and Development 2012; 4 (7):1-9. [Persian]
- 29-Lackritz JR. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance and demographic issues, Teaching & Teacher Education 2004; 20 (2004): 713-30.
- 30-Talbot LA. Burnout and humor usage among community college nursing faculty, Journal of Research & Practice 2000; 24 (2000): 359-74.
- 31-Shahrabi Farahani L. [Exploring the concepts and factors of Dawis & Lofquist job adjustment theory and making a questionnaire between women teachers of Tehran area 15 at 1389-1390 year]. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling 2012; 4 (12):162-80. [Persian]
- 32-Dabaghi P, Taghva A, Minashiri K. [On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in military forces]. EBNESINA Journal of Medical 2013;15(3):18-26. [Persian]
- 33-Mirkamali S, Nastiezaie N. [The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel]. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty 2010, 8 (2): 104-13. [Persian]
- 34-Mirkamali S, Hayat A, Noruzy A, Jarahi N. [The Correlation of Psychological Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment in University Employees]. Training & Learning Reaserch 2010; 1 (39): 15-30. [Persian]
- 35-Ehyakonandeh M, Shafiabadi A, Sodani M. [Effectiveness of Dawis Career Counseling of Work Adjustment Method in Decrease of the Emotional Exhaustion of Islamic Azad University Behbahan Female Employees]. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling 2010;2(4):29-45. [Persian]
- 36-Esfahani SJ, Ahmadi F. [Relationship role ambiguous with dimensions of burnout employees Agriculture Organization of South Khorasan province]. The second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Qom – Payam Noor University, 2013. availabl at: <http://www.civilica.com/modules.php?name=PaperSearch> [Parsian]
- 37-Alavi Langrudi SK, Ghafuri H. [The relationship between Teachers job satisfaction, organizational commitment and job burnout]. New Approach in educational Administration 2015,6(3):85-109. [Persian]
- 38-Liden RC, Wayne SJ, Sparrowe RT. An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between job, interpersonal relationships, and work outcomes. Journal of Applied Psychology 2008; 83 (3):7-16.
- 39-Spreitzer GA. Psychological empowerment in the word place: Dimensions, measurement and validation. Journal of Management 1995; 38 (5):142-65.
- 40-NazemF, Alizadeh Ranjbar T. The relationship between empowerment and quality of working life with burnout Among employees of Education. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration 2014; 5 (2):91-108.

Relationship among Occupational Adjustment, Psychological Empowerment and Job Burnout in Faculty Members

Rahimi-Dadkan N¹, Nastiezaie N^{2*}

Received:2016/07/05

Accepted:2016/10/17

Abstract

Introduction: Psychological empowerment and job burnout in faculty members are very important issues that could be influenced by several factors including occupational adjustment. Thus, the aim of this research was to study the relationship between occupational adjustment with psychological empowerment and job burnout in faculty members of the university of Sistan and Baluchestan.

Methods: this is a descriptive and correlational study. Statistical population included all faculty members of the university of Sistan and baluchestan that 183 of them were selected as sample through stratified sampling method. Research instruments included occupational adjustment questionnaire (Purkabiriyani, 2007), psychological empowerment questionnaire (Spreitzer, 1996), and job burnout questionnaire (Maslach, 1993) with an alpha coefficient of 0.76 0.87 0.79 respectively. To analyze data, Pearson correlation coefficient and simultaneous regression analysis were used via SPSS.

Results: According to the results, the correlation coefficients between occupational adjustment with psychological empowerment and job burnout were respectively 0/736 and -0/687. Moreover, the results of multiple regression analysis revealed that occupational adjustment can predict %56/9 of the variance psychological empowerment and %49/6 of the variance job burnout.

Conclusion: According to the positive relationship between occupational adjustment with psychological empowerment and its negative relationship with job burnout, human resource management of university can take advantage of work counseling in occupational adjustment method to enhance psychological empowerment and reducing burnout faculty members.

Keywords: Adjustment, Occupations, Psychological Empowerment, Burnout, Faculty Members.

Corresponding Author: Nastiezaie N, Department of Educational Planning and Administration, Faculty Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. N_nastie1354@ped.usb.ac.ir
Rahimi Dadkan N, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan,Iran.