

بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده و عادی در شهرستان بیرجند در سال تحصیلی ۸۲-۸۱

دکتر باقر غباری بناب، محمدمهدی خزاعی، دکتر حمید علیزاده، زهرا طوفی^۱

چکیده

در این پژوهش از تعداد ۱۲۰ معلم کودکان استثنایی و عادی مشغول به تدریس در مقطع ابتدایی و استثنایی استفاده شده است. از آنان خواسته شده که به پرسشنامه‌های محقق ساخته (با استفاده از نظریه هنگامه‌ها)^۲ در مورد فرسودگی شغلی که شامل ۳۰ ماده می‌باشد پاسخ‌دهند در این پرسشنامه چند پرسش اساسی مطرح است که در حین پژوهش پاسخ می‌دهیم: چه عوامل فرسودگی شغلی معلمان را در حیطه‌های چهارگانه (خستگی عاطفی، یدبینی، فقدان اثرگذاری و احساس عدم پیش‌بینی می‌کند؟)

آیا بین میزان فرسودگی شغلی معلمان کودکان استثنایی و عادی تفاوتی وجود دارد؟ آیا جنسیت معلمان میزان فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند؟
آیا بی‌فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان دختر یا پسر تفاوتی وجود دارد؟
آیا معلمان با مدارک تحصیلی گوناگون از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوتی دارند؟
آیا بین سابقه معلمان با سنین مختلف از لحاظ فرسودگی رابطه‌ای وجود دارد؟
نتایج دال بر آن بود که عامل سن، جنسیت دانش‌آموزان و گروه آموزشی عادی - استثنایی مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی در بین معلمان عادی و استثنایی شهرستان بیرجند

^۱ این پژوهش بوسیله زهرا طوفی برای اخذ درجه کارشناسی ارشد در روانشناسی و آموزش کودکان عقب‌مانده ذهنی صورت گرفته است. استاد راهنما دکتر باقر غباری بناب، استادمشاور محمدمهدی خزاعی روانسنج، استاذناظر و داور دکتر حمید علیزاده دکتری تخصصی در کودکان استثنایی
^۲ نظریه خدیوی‌زند در همزمانی و یکسانی پژوهش، تشخیص و درمان در همین شماره با عنوان آزادی‌درمانی با این نظر آشنا می‌شوید.

بودند. از نظر آماری بین میزان فرسودگی شغلی معلمان کودکان عقب‌مانده با عادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. جنسیت دانش‌آموزان و مدرک تحصیلی بر میزان فرسودگی شغلی تأثیری ندارد و بالاخره معلمان جوان و کم سابقه دچار فرسودگی بیشتری می‌شوند.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، معلم استثنایی، معلم عادی

Abstract:

In this research, regarding the fact of Job burn-outs, 120 teachers engaged in exceptional and regular Elementary classes were asked to answer a sound questionnaire in 30 Articles. Here are some basic questions discussed later in the research.

1- What prediction can be made in teacher's job burn-outs in the following aspects (emotional fatigue, cynicism, lack of effectiveness and sense of disability)?

2- Can we consider any differentiations in job burn-outs between the regular and exceptional classroom teachers? Does the sex make any changes in this regard?

3- Is there any difference in job burn-outs of the classroom teachers of male and female students?

4- Do the job burn-outs vary in teachers with different educational background?

5- Do the job burn-outs vary in the teachers with different ages?

It proved that the different ages, the sex of the students and the exceptional or regular classes are the most important factors in prediction of exceptional and regular classroom teacher's job burn-outs in Birjand. Statistically, there is a meaningful variation between the teachers of exceptional and regular students. Student's educational background and their sexes have nothing to do with the job burn-outs. Finally, the young and the less experienced teachers encounter much job burn-outs.

مقدمه

تجربه چندین سال کار با دانش‌آموزان عقب‌مانده ذهنی مرا بر آن داشت تا پژوهشی در زمینه علل فرسودگی شغلی معلمان انجام دهم برای این کار به جای اینکه از پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاش^۱ استفاده کنم بر آن شدم که به گفته استاد فرزانه جناب آقای دکتر محمد مهدی خدیوی زند خودم برای فرسودگی پرسشنامه تهیه و آن را اجرا کنم به همین منظور با ۶ معلم کودک عقب‌مانده و ۶ معلم کودک عادی طبق نظریه هنگامه‌ها مصاحبه انجام

دادم و برای هر مصاحبه و شرح‌حالی گزارش‌نامه تهیه کردم و سپس از درهم‌ریختن این گزارش‌نامه‌ها پرسشنامه اصلی خودم را که دارای ۳۰ سؤال بود برای ارزیابی مقدماتی و تعیین اعتبار و روایی آن به بوته آزمایش کردم.

دیدگاه

پژوهشها: تشخیصها و درمانها را در فضاهای بالینی انجام می‌دهیم. فضاهای بالینی از رویارویی یک انسان با انسان دیگر و با چیزها پیدا می‌شود. بزرگتری واحد آن را مجتمع روان‌فضای پویا و کوچکترین را هنگامه می‌گوییم. در ابتدای کار مصاحبه‌های را بروی ۶ معلم کودکان عقب‌مانده و ۶ معلم عادی انجام دادم که در اینجا برای نمونه موردی را می‌آوردم.

مورد (۱)

تلاشهای دانش‌پژوهی

هنگامه نخست: وضعیت

خانم جوان ۳۰ ساله فرزند آخر یک خانواده ۶ نفری دو خواهر و دو برادر بزرگتر از خود دارد. کودکی را در محیطی دخترانه و آرام گذرانده و به مدت ۲ سال در مشهد درس خوانده است. از اولین بازدید از مدارس استثنایی خاطرات بدی به یاد دارد و مدت ۱۰ سال است که بصورت آموزگاری کودکان عقب‌مانده‌ذهنی را به عهده دارد. ازدواج کرده و دارای دختری ۳ ساله می‌باشد.

مادر: ۶۵ ساله، خانه‌دار، کم‌سواد، درباره او می‌گوید: خیلی مرا دوست داشت، از گل نازکتر به من نمی‌گفت همیشه به من می‌گفت عصای دست من تو هستی وقتی بزرگ و خانم شدی فقط تو با من می‌مانی همه می‌روند. خواهر و برادریم از این کار مادرم عصبانی می‌شدند و مرا در نبود مادر کتک می‌زدند و مرتب به من می‌گفتند بچه لوس.

پدر: ۷۰ ساله، شغل آزاد، کم‌سواد، پدرم آدم مظلومی است او به کسی کاری ندارد هیچ کدام از ما بچه‌ها هنوز نفهمیده‌ام که کدام یک را دوست دارد و کدام را دوست ندارد. او نسبت به

همه بی تفاوت است.

تجربه‌های فرسودگی: زمانی که ۱۹ ساله بودم و برای اولین بار از طریق تربیت معلم ما را به دیدار بچه‌های عقب‌مانده در مجتمع شهید فیاض‌بخش مشهد بردند احساس ترس و اضطراب سر و پایم را گرفت و تا این زمان مرا ول نمی‌کند. بطوری که وقتی حامله بودم در تمام مدت ۹ ماه به حالت وسواس گونه‌ای تحت نظر دکتر بودم و هر زمان فکر می‌کردم بچه‌ام با مشکل به دنیا می‌آید وقتی هم که به دنیا آورد مرتب او را به پزشک می‌بردم تا ببینم سلامت است یا نه. در مدرسه حال و حوصله بچه‌ها را ندارم و مرتب با آنها دعوا می‌کنم وقتی هم که آنها را کتک می‌زنم دلم برایشان می‌سوزد و ناراحت و غمگین می‌شود و خود را سرزنش می‌کنم که با این موجودات بی‌گناه، چه کار دارم چرا خارج از توانایی آنها انتظار معجزه دارم.

هنگامه دوم: درگیری‌ها (نشست چهارم ۱)

د- چه کرده‌اید، چه گذشت، منظورتان از آمدن چیست؟

م- احساس خستگی می‌کنم امروز سر کلاس به حدی عصبانی شدم که برای یک لحظه کنترل خودم را از دست دادم و توی گوش شاگردم زدم. بعدها مرا عذاب وجدان گرفت و از او دلجویی کردم ولی تا همین الآن که با شما صحبت می‌کنم احساس گناه عذابم می‌دهد...

د- منظور از احساس گناه چه بود؟

م- آخر من توقع زیادی از او ندارم. می‌دانید کتابها با توجه به توانایی‌های آنان است ولی او نمی‌خواهد درس بخواند و مرا کلافه می‌کند.

د- منظورت چیست؟

م- او برای لوس‌بازی حالش خوب است ولی برای درس جواب دادن نه برای همین من هم عصبانی می‌شوم و او را می‌زنم.

د- آخرین باری که او را زدی منظورت چه بود؟

م- از کار با این گروه از بچه‌ها خسته شده‌ام آنها هیچ چیز حالیشان نمی‌شود گاهی فکر می‌کنم دارد وقت و انرژی و جوانی‌ام تباہ می‌شود چون در آینده آنها را یا نان خشکی می‌بینم یا گدای خیابان.

د- منظورت چیست؟

دلم می‌خواهد از وقت و انرژی خود استفاده بهتری بکنم ولی با این بچه‌ها بی‌فایده است. احساس می‌کنم به آخر خط رسیده‌ام.

د- منظور؟

د- منظور چیست؟

م- این شغل لعتی باعث شده در خانه زود از کوره دربرم و حوصله هیچ کاری را نداشته باشم. آنقدر تدریس برایم طاقت فرسا شده است که با دیدن شاگردانم احساس تنفر به من دست می‌دهد.

د- منظور چیست؟

م- تمام توان و انرژی من سر کلاس گرفته می‌شود کاش آخر کار هم نتیجه مثبتی به دست می‌آمد. ولی این طور نیست.

د- منظور؟

م- می‌خواهم هر چه می‌دانم در اختیار شاگردان خود قرار بدهم ولی آنها از درک کوچکترین چیزی هم عاجزند.

د- منظور؟

م- ببینید اگر سر کلاس مطلبی را ۲۰ بار هم تکرار کنم یاد نمی‌گیرند تازه وقتی هم یاد بگیرند زود فراموش می‌کنند تمام این مسائل به علاوه جو بسیار بد مدرسه رویم تأثیر گذاشته بطوری که شما با مسکن به خوب می‌روم.

د- منظور از جونا مناسب چیست؟

م- در مدرسه ما رئیس بسیار انسان قدرت‌طلبی است بطوری که مرتب به کار ما بند می‌کند و به عناوین مختلف به معلمان گیر می‌دهد.

د- منظور؟

م- او دلش می‌خواهد حرف خودش باشد و با تهدید به نمره ارزشیابی کم دادن می‌خواهد حکومت خود را بر همه همکاران ادامه دهد ولی ما کوتاه نمی‌آییم.

د- منظور؟

م- ما معلمان هم جواب او را می‌دهیم برای همین مرتب در محیط مدرسه تنش و درگیری وجود دارد و ما حسابی از این وضع خسته و فرسوده شده‌ایم.

د- منظور؟

م - می‌دانید در گذشته کار تدریس را خیلی دوست داشتم او الآن از تدریس متنفر هستم بعد هم محیط کاری بسیار بد است و به ناچار باید آن را تحمل کرد برای همین توان و قدرت من گرفته شده است.

د- منظور از این که توان و قدرت ندارید چیست؟

م - قبلاً من شاگرد خوبی بودم به طوری که در خانه همه به معلومات من غبطه می‌خوردند ولی الآن بسیار وضع من ناچور شده گاهی اوقات فکر می‌کنم مثل خود بچه‌ها عقب‌مانده شده‌ام.

د- در عقب‌ماندگی چه احساسی دارید؟

م - احساس کودنی - بی‌ارزشی - پوچی

د- منظورت از بی‌ارزشی چیست؟

م - شغل در جامعه مورد پذیرش نیست وقتی خودم را معلم کودکان عقب‌مانده معرفی می‌کنم همه با یک دید دیگر به من نگاه می‌کنند حتی شوهرم در دعوای خانگی مرا عقب‌مانده خطاب می‌کند و می‌گوید از بس که با بچه‌های عقب‌مانده بوده‌ای مثل خود آنها شده‌ای.

د- منظور؟

م - می‌خواهد مرا کم کند و بگوید کودن و احمق شده‌ای.

هنگامه سوم: حساسیتها

د- آنچه گفتی خاطراتی را برایتان تداعی می‌کند؟

م - خاطره بچه‌های مرکز فیاض‌بخش آنها مقل یک تکه گوشت بی‌اراده افتاده بودند و کسی باید کارهای اولیه آنها را انجام می‌داد یادآوری آن لحظات در من اضطراب ایجاد می‌کند.

د- منظورت از حالت اضطراب چیست؟

م - وقتی زیاد به این مسئله فکر می‌کنم که چرا معلم این بچه‌ها شده‌ام به من احساس و اضطراب دست می‌دهد و می‌ترسم خدا به من بچه‌ای مثل آنها بدهد. در این موقع سر درد شدیدی می‌گیرم که روند طبیعی زندگی مرا مختل می‌کند حوصله هیچ کاری را پیدا نمی‌کنم برای رهایی از وضع به مسکن پناه می‌برم تا شاید ساعتی بتوانم بخوابم ولی آن حالت دیگر روند طبیعی زندگی من از دست من خارج شده است.

د- منظورت چیست؟

م - وقتی شوهرم مرا با آن حالت خمودگی می‌بیند عصبانی می‌شود و هر چه دلش می‌خواهد به من می‌گوید و گاهی اوقات از ازدواج با من پشیمان می‌شود.
د- منظور؟

او حق دارد چون من با این شغل بسیار پرسترس و اضطراب‌آلود زندگی خود و او را جهنم کرده‌ام مرتب درگیریهای محیط مدرسه را به منتقل می‌کنم و نمی‌گذارم آب خوش از گلوی خانواده‌ام پایین برود.
د- منظور؟

م - ببینید با کوچکترین سرماخوردگی کودکم او را بارها به دکتر می‌برم شما از ترس اینکه مبادا تب کند و تشنج بگیرد بیدار می‌مانم حتی در مواقعی که کودکم بیمار نیست بیشمار به او سر می‌زنم این باعث می‌شود که شوهرم از من دلگیر شود.
د- در دلگیری شوهرتان چه احساسی دارد؟

م - او اخم می‌کند و با من حرف نمی‌زند. وقتی از او می‌پرسم چه شده می‌گوید ما هم آدیم به من هم کمی توجه کن.
د- منظور؟

م - این مشغله‌های فکری و استرس مداوم نمی‌گذارد با شوهرم کنار بیایم و او مرتب از دست من ناراحت می‌شود.

د- چیزهایی بود که می‌خواستی بگویی نگفتی؟

م - از دست قدرت‌طلبی مدیر خسته شده‌ام او چون خودش بیکار است و با بچه‌ها به طور مستقیم سروکار ندارد از فکر و حوصله برخوردار است و مرتب به همکاران گیر می‌دهد و از ما کار می‌خواهد.

د- منظور؟

باید برای او مرتب از روند آموزشی و تربیتی گزارش تهیه کنیم و به او بدهیم.

د- کدام مطلب از آنچه گفتید برجسته‌تر و هیجان بیشتری داشت؟

م - وقتی شوهرم به من می‌گوید تو هم مثل شگرهای خودت عقب مانده شده‌ای.

د- با یادآوری اینها چه احساسی دارید؟

م - احساس ترس - اضطراب - پوچی

د- اکنون چه تغییر حالتی دارید؟

م - خوبم

تلاش‌های دانش‌ورزی

هنگامه چهارم: معنی‌یابی و معنی‌دهی

- احساس بیهودگی، خستگی و استرس در چه موقعیتها و در رابطه با چه اشخاصی پیدا می‌شود؟

- در چه لحظاتی احساس تنفر نسبت شاگردان را با اشخاص دیگر دارید؟

- افکار و خاطراتی که از شاگردانتان یا همکارانتان دارید در چه موقعیتها و در رابطه با چه اشخاصی به سراغتان می‌آید؟

تا نشت آینده این همه را باضافه رویاها منظور از مراجعه‌تان را یادداشت کنید و بیاورید.

تلاش‌های دانش‌پردازی

هنگامه پنجم: فرانگری

- یادآوری خاطرات شاگردان و مطلوبیت آنها می‌تواند اضطراب‌زا باشد و احساس ناتوانی و پوچی را برانگیزد.

- کار مداوم و نبود تنوع در محیط کاری با احساس تبعیض بین همکاران باعث فرسودگی روحی و جسمی می‌شود.

هنگامه ششم: فرانگری در فرانگری‌ها

- نبود تنوع و کار مداوم موجب فرسودگی شغلی می‌شود.

- برای بازداری از فرسودگی شغلی معلمان باید به ایجاد تنوع در محیط کار و عوض کردن شغل تدریس با مشاغل دیگر اداری پرداخت.

برداشته‌ها و رهنمودها

هنگامه‌های فرسودگی شغلی انفجارهای مهیب انتظارات فرد از شغل مورد نظرش می‌باشد

او خشم و یاس از کار با دانش‌آموزان را با صورت تنفر از آنان نشان می‌دهد و با متهم کردن همکاران به قدرت‌غنایی از احساس گناه خود می‌کاهد.

برونفکنی - افراد فرسوده حالات ثفاتی که در خود دارند به دیگران نسبت می‌دهند «پندار اجتماعی از خویش» نشان می‌دهند: سروصدای محیط و بچه‌ها مرا عصبانی می‌کند، کار با بچه‌ها سخت و طاقت‌فرساست، دانش‌آموزان مسبب مشکلات من هستند، دیگران قدر کارهای مرا نمی‌دانند و دیگران تبعیض قائل می‌شوند

برون‌نمایی: در برابر دیگران، زود عصبانی، تنفر داشتن، قدرت‌نمایی، تحت فشار بودن را نشان می‌دهند.

درون‌فکنی: در خود احساس خستگی، به آخر خط رسیدن، پیشرفت نداشتن، متحمل کردن می‌کنند.

درون‌نمایی: در حالتها و رفتارهای خود پوچی، بیهودگی، ترحم، غصه‌خور خسته و... است. (مقایسه پرسشنامه فرسودگی شغلی مازالاک و پرسشنامه محقق ساخته)

در پرسشنامه فرسودگی مازالاک تعداد سؤالات ۲۲ سؤال می‌باشد به سه عامل تقسیم شده‌اند و ضریب آلفای کل پرسشنامه مازالاک می‌باشد. در صورتی که الفای پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد و از طرف دیگر در تئوری مازالاک تعداد عوامل فرسودگی شغلی ۳ عامل می‌باشد که مرکب از خستگی عاطفی ۱، مسخ شخصیت ۲ و فقدان موقیت فردی ۳ می‌باشد که می‌تواند در میان بعضی از افراد اتفاق بیفتد که کارشان در ارتباط با مردم است در صورتی که پرسشنامه محقق ساخته دارای چهار عامل می‌باشد که مرکب از خستگی عاطفی، بدبینی ۴، فقدان اثرگذاری ۵ و احساس عدم قدرت ۶ می‌باشد و در میان معلمان شاغل در آموزش و پرورش دیده می‌شود.

نمای ۱ آزمون فرسودگی شغلی معلمان (زهرا طوقی)

نام و نام خانوادگی: سن و جنس: شغل: تحصیلات: محل سکونت و تلفن

وضعیت ها	شماره	تلاشهای آسیب دیده	بلی	خیر	منظور چیست	کد
برونفکسی (بف)	۱	سروصدای محیط و بچه‌ها مرا عصبانی میکند.	●		دلم می‌خواهد آنها را کنک بزنم	دب
	۲	کار با بچه‌ها سخت و طاقت‌فرساست.	●		کودن و خنگ هستند	بف
	۳	دانش‌آموزان مسبب مشکلات من هستند	●	●	مقصر خودم هستم	دب
	۴	کار با دانش‌آموزان در من استرس ایجاد می‌کند.	●	●	فکر می‌کنم خودم هم عقب‌مانده شده‌ام	دن
	۵	دیگران قدر کارهای مرا نمی‌دانند	●	●	در اعمال خود نشان می‌دهند	دب
	۶	روابط غیردوستانه بین همکاران مرا عصبی می‌کند	●	●	ارزش ندارد.	دب
	۷	دیگران در قبولی دانش‌آموزان کوتاهی کرده‌اند.	●	●	به دانش‌آموزان الکی نمره داده‌اند	دب
	۸	دیگران بین همکاران تبعیض قائل می‌شوند	●	●	احترام زیادی برای آنها قائل می‌شوند	دب
	۹	شغل معلمی دستاوردهای بالارزش‌برایم به همراه داشته	●	●	ارزش مرا از بین برده	دب
برون نمایی (بن)	۱۰	زودتر از گذشته از کوره درمی‌روم	●	●	با کوچکترین سروصدای عصبانی می‌شوم	دن
	۱۱	کار بچه‌ها به مثال آب در هاون کوبیدن است	●	●	کار با دانش‌آموزان فایده‌ای ندارد	بن
	۱۲	نسبت به شاگردانم احساس تفر دارم	●	●	به حرفهایم گوش نمی‌دهند	بن
	۱۳	سروکار داشتن مستقیم یادانش‌آموزان مرا تحت فشار قرار می‌دهد	●	●	عصبی هستم	دب
	۱۴	با دانش‌آموزان قدرت‌نمایی می‌کنم	●	●	احساس ترحم می‌کنم	دب
	۱۵	مدیر مدرسه نسبت به همکاران قدرت‌نمایی می‌کند	●	●	خودش را از دیگران بهتر می‌داند	بف
درون فکسی (دب)	۱۶	احساس می‌کنم از نظر تدریس توان مرا گرفته	●	●	زودرنج شده‌ام	دب
	۱۷	احساس می‌کنم سرشار از نیروواترزی هستم	●	●	خسته هستم	دب
	۱۸	شغلم باعث شده احساس پوچی و بیهودگی کنم	●	●	کارم فایده‌ای ندارد	بن
	۱۹	باسانی میتوانم محیطی شاد برای دانش‌آموزان فراهم کنم	●	●	حوصله ندارم	دب
	۲۰	نسبت به دانش‌آموزان احساس ترحم دارم	●	●	گناه دارم	بف
	۲۱	احساس می‌کنم به آخر خط رسیده‌ام	●	●	احساس پوچی می‌کنم	دب
	۲۲	درحیطه شغلی بامشکلات روانی با متانت برخورد می‌کنم	●	●	فریاد می‌زنم	دب
	۲۳	تمام مشکلات دانش‌آموزان را معلم تحمل می‌کند	●	●	بقیه بی‌کار هستند	بن
	۲۴	هر چند مدارح علمی‌را طی کنم در شغل خود پیشرفتی ندارم	●	●	باز هم معلم عقب‌مانده‌ها می‌مانم	دب
	۲۵	از اینکه کارم نتیجه مثبت ندارد غصه می‌خورم	●	●	گریه می‌کنم	دب
	۲۶	احساس می‌کنم با مشکلات دانش‌آموزان می‌توانم کاریام	●	●		
دورنمایی (دن)	۲۷	در پایان یک روز احساس خستگی می‌کنم	●	●	توان و نیرو ندارم	دب
	۲۸	ازرفتن به همان کلاس احساس ناراحتی می‌کنم	●	●	قدرت تحمل من کم شده است	دب
	۲۹	از یاد گرفتن مطالب احساس شادمانی می‌کنم	●	●	خوشحال می‌شوم	دب
حساسیت ها (حس)	۳۰	آنچه گفتید خاطراتی را یادتان آورد؟	●	●	کار با این بچه‌ها فایده‌ای ندارد	
	۳۱	چیزهایی بود که می‌خواستید بگویید؟	●	●		
	۳۲	کدام تلاش برجستگی و هیجان داشت ؟	●	●		
	۳۳	آیا تغییر حالت در خود احساس می‌کنید؟	●	●	خوبم	دب

نمای ۱		آزمون فرسودگی شغلی معلمان		نام و نام خانوادگی:		سن و جنس		شغل:		تحصیلات: محل سکونت و تلفن	
وضعیتها	شماره	تلاشهای آسیب‌دیده	بلی	خیر	منظورت چیست	کد					
برون‌فکنی (بف)	۱	سررصدای محیط و بچه‌ها مرا عصبانی می‌کند	●		کلافه می‌شوم	د ف					
	۲	کاربادانش‌آموزان سخت و طاقت‌فرساست	●		کودن هستند	ب ف					
	۳	دانش‌آموزان مسبب مشکلات من هستند		●	خودم مقصرم	د ف					
	۴	دیگران قدر کارهای مرا نمی‌دانند	●		تبعیض قائل می‌شوم	ب ف					
	۵	دیگران تبعیض قائل می‌شوند	●		به دیگران احترام می‌گذارند	ب ف					
برون‌نمایی (بن)	۶	زودتر از گذشته از کوره درمی‌روم	●		با کوچکترین سررصدایی عصبانی می‌شوم	د ن					
	۷	کار با بچه‌ها آب در هاون کوبیدن است	●		بی‌فایده بودن شغلم	ب ن					
	۸	احساس تنفر می‌کنم	●		به حرف‌هایم گوش نمی‌دهند	ب ن					
	۹	نسبت به دانش‌آموزان قدرت‌نمایی می‌کنم		●	احساس ترحم می‌کنم	د ف					
	۱۰	کار با دانش‌آموزان مرا تحت‌فشار قرار می‌دهد	●		خسته هستم	د ف					
درون‌فکنی (د ف)	۱۱	توانم برای تدریس تمام شده‌است	●		زودرنج شده‌ام	د ف					
	۱۲	به آخر خط رسیده‌ام		●	خسته هستم	د ف					
	۱۳	در شغل خود پیشرفتی ندارم	●		فسیل شده‌ام	د ف					
	۱۴	مشکلات دانش‌آموزان را تحمل می‌کنم	●		احساس گناه می‌کنم	د ف					
	۱۵	حوصله ندارم	●		احساس بوجی می‌کنم	د ف					
درون‌نمایی (د ن)	۱۶	احساس بیهودگی می‌کنم	●		بی‌ارزش هستم	د ف					
	۱۷	به دانش‌آموزان ترحم می‌کنم	●		دوستشان دارم	د ن					
	۱۸	غصه می‌خورم	●		گریه می‌کنم	د ن					
	۱۹	خسته شده‌ام	●		خسته می‌شوم	د ن					
	۲۰	گریه می‌کنم و فریاد می‌زنم	●		آرام می‌شوم	د ن					
حساسیتها (ح س)	۲۱	انچه گفتید و خاطراتی را برایتان تداعی می‌کنم؟		●	حرفی ندارم	د ف					
	۲۲	چیزهایی بود که می‌خواستید بگویید؟		●	احساس گناه دارم	د ف					
	۲۳	کدام مطلب چه تغییر حالت و احساسی دارید؟		●							
	۲۴	اکنون چه تغییر حالت و احساسی دارید؟		●	خوبم						

۱۲ مورد درون‌فکنی - فرد مورد مطالعه درون‌فکنی‌زا می‌باشد و مشکلات را به خود نسبت

می‌دهد

نمای (۲) گزارشنامه آمادگی فرد برای فرسودگی شغلی تاریخ

نام و نام خانوادگی: سن و جنس: تحصیلات: شغل: محل سکونت و تلفن:

آسیب‌دیده‌ها	حالتها و رفتارهایی که به افراد و چیزها نسبت می‌دهد	حالتها و رفتارهایی که در رابطه با افراد و چیزها نشان می‌دهد	حالتها و رفتارهایی که به خود نسبت می‌دهد	حالتها و رفتاری که در خود نشان می‌دهد
طنین هنگامه	برون‌فکنی (بف)	برون‌نمایی (بن)	درون‌فکنی (دب)	درون‌نمایی (ن)
گزینه‌های آسیب‌دیدگی	۱- خودش را از دیگران بهتر می‌داند ۲- دیگران کودن هستند ۳- برای دیگران احترام قائل می‌شوند ۴- گناه دارند	کار با دانش‌آموزان فایده ندارد به حرفهایم گوش نمی‌دهند بقیه بیکار هستند	کنک می‌زنم مقصر هستم ارزش ندارم احساس ترحم می‌کنم زود رنج شده‌ام خسته هستم حوصله ندارم احساس بوجی می‌کنم فریاد می‌زنم توان و نیرو ندارم قدرت تحمل من کم شده	خودم عقب مانده شده‌ام عصبانی می‌شوم

فرد مورد مطالعه: ۱۱ مورد درون‌فکنی دارد و استعداد فرسودگی شغلی را دارد و درون‌فکن

را می‌باشد.

پیوست: در این بخش تلاشهایی که زمینه تهیه پرسشنامه، پایایی، روایی و مقایسه آن با پرسشنامه‌های دیگر آمده است.

مقدمه

هر شغلی با استرس همراه است اما برخی از شاغلان استرس‌ها را زیاد دارند و این امر معلول آن کار، نوع وظایف و مسئولیتهای اینگونه شغلها می‌باشند. اغلب حرفه‌های درمانی از جمله پرستاری، پزشکی و همچنین حرفه‌هایی که با خدمات انسانی سر و کار دارند از جمله حرفه‌هایی هستند که استرس بسیاری را ایجاد می‌کنند. حرفه معلمی و تدریس نیز جزو مشاغل پراسترس ویژه، ذکر شده‌اند.

معلمان با استرس‌های مختلفی که یکی از نتایج این استرسها بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان است.

این فرسودگی ناشی از عکس‌العمل مربوط به استرس عوارض زیادی در خانوادگی و زندگی فردی و اجتماعی برجای می‌گذارد. از مهمترین آنها، غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایتهای مختلف روان‌تنی کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را می‌توان نام برد. اهمیت پژوهشی حاضر در این است که ابعاد مختلف فرسودگی شغلی را در جامعه فرهنگیان کشور روشن می‌کند. و بکار بردن این تحقیق در برنامه‌ریزی‌های آموزشی این امکان را فراهم خواهد کرد تا کسانی که به حرفه تدریس مشغول می‌شوند با هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد فقدان روز افزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند از دست دادن فلسفه‌نهایی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می‌کند.

فریود بنرگر اولین کسی بود که به این واژه اعتبار علمی بخشید او فرسودگی را یک حالت خستگی و تحلیل رفتگی می‌داند که از کار سخت و بدون انگیزه و علاقه ناشی می‌شود.

ماسلاش^۲ و همکارانش یک رویکرد مبتنی بر تحقیق برای فرسودگی شغلی اتخاذ کردند و تلاش نمودند شرایطی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود را روشن کنند. فرسودگی شغلی در تئوری آنان یک سندرم روانشناختی سه مؤلفه‌ای است و اصطلاح فرسودگی شغلی شامل فرسودگی روحی، از دست دادن شخصیت و فقدان موفقیت فردی است. فرسودگی شغلی در میان مشاغلی که با افراد ارتباط دارند بیشتر است. تحقیقات نشان می‌دهد شغل معلمی از

مشاغل پراسترس است. فرسودگی شغلی نتیجه مشاغل پراسترس می‌باشد. منظور از فرسودگی شغلی در این پژوهش، ضعف عاطفی در برخورد با دانش‌آموزان و همکاران بدبینی در محیط کار نسبت به دانش‌آموزان و احساس عدم قدرت و فقدان اثرگذاری در محیط کار در بین معلمان کودکان عقب‌مانده‌ذهنی عادی است که بوسیله مقیاس فرسودگی شغلی محقق ساخته اندازه‌گیری می‌شود.

فرسودگی شغلی در این مقیاس شامل چهار مؤلفه است:

خستگی عاطفی - بدبینی - فقدان اثرگذاری - احساس عدم قدرت
اهداف پژوهش هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده، فرسودگی شغلی معلمان کودکان عقب‌مانده‌ذهنی و معلمان عادی و کنترل و پیشگیری آن است.

هدف‌های جانبی که می‌توان برای این پژوهش نوشت عبارتند از:

- تعیین نوع مدرک و میزان فرسودگی شغلی
- تعیین اثر جنسیت و میزان فرسودگی شغلی
- استفاده علمی از نتایج تحقیقات توسط مشاوران و مدیران آموزش و پرورش استثنایی و عادی.

بررسی تأثیر هر یک از عوامل بروی فرسودگی شغلی در چهار بعد خستگی عاطفی، بدبینی، فقدان اثرگذاری - احساس عدم قدرت

سؤالیهای تحقیق

چه عواملی فرسودگی شغلی معلمان را در حیطه‌های چهارگانه (خستگی عاطفی، بدبینی، فقدان فرسودگی اثرگذاری و احساس عدم قدرت) پیش‌بینی می‌کند؟
آیا بین فرسودگی شغلی معلمان کودکان استثنایی و معلمان عادی تفاوتی وجود دارد و آیا جنسیت معلمان میزان فرسودگی شغلی را در آنان تعدیل می‌کند.

آیا بین فرسودگی شغلی و معلمان دانش‌آموزان دختر یا پسر تفاوتی وجود دارد؟

آیا بین معلمان با مدارک تحصیلی گوناگون از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوتی وجود دارد؟

آیا بین سابقه تدریس و میزان فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

آیا بین معلمان با سنین مختلف از لحاظ فرسودگی رابطه‌ای وجود دارد؟

روش انجام پژوهش

در این پژوهش از روش پس‌رویدادی (علی، مقایسه‌ای) استفاده شده است. در این تحقیق پژوهشگر در پی بررسی امکان وجود روابط علت و معلول از طریق مشاهده و مطالعه نتایج موجود در زمینه قبلی آنها به امید یافتن علت وقوع پدیده یا عمل است. ویژگی این نوع پژوهش در این است که اطلاعات لازم جهت بررسی علل وقوع یک حادثه هنگامی جمع‌آوری می‌شود که آن رویداد رخ داده است و بنابراین هیچ گونه دخالتی در بروز آن متغیر یا رویداد نداشته است. در این صورت او یک یا چند اثر را انتخاب و با مطالعه زمینه و شرایط قبلی در صدد جستجوی علل یا روابط (متغیر مستقل) برای وقوع است. (نادری، سیف‌نرایی، ۱۳۷۸)

در تحقیق حاضر نیز سندرم فرسودگی شغلی بعنوان یک حالت آشفتگی روانی یا به عنوان یک نتیجه فشارهای روانی در بسیار از مشاغل از جمله شغل معلمی و حرفه تدریس وجود دارد (متغیر وابسته)

جامعه آماری

جامعه مجموعه اعضای حقیقی یا فرضی است که نتایج پژوهش به آن انتقال داده می‌شود. (ذلاور، ۱۳۷۷)

جامعه آماری ما کلیه معلمان استثنایی و عادی مشغول به تدریس در شهرستان بیرجند می‌باشند.

نمونه آماری: شامل (۷۰) نفر معلم دانش‌آموزان استثنایی و (۷۰) نفر معلمان عادی می‌باشد. که از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای نمونه‌های مورد نظر انتخاب شده‌اند.

ابزار تحقیق

پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان (پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان توسط محقق در سال ۱۳۸۲ تهیه شده است) این پرسشنامه با توجه به نظریه هنگامه‌های (خدیبوی‌زند، ۱۳۵۳) و با کمک گرفتن از پرسشنامه فرسودگی شغلی (مازالاک و کلمان، ۱۹۸۵) با مصاحبه بر روی شش معلم دانش‌آموزان استثنایی و شش معلم دانش‌آموزان عادی تهیه شده

است. این پرسشنامه فرسودگی شغلی مربوط به خدمات انسانی می‌باشد و از ۳۰ ماده تشکیل شده است و طبق مقیاس لیکرت (نوعی مقیاس نگرش سنجی که در آن آزمودنی باید میطانی را که او برای هر جمله صحنه می‌گذارد ابراز کند) ارزش‌گذاری شده‌اند که این پرسشنامه ۵ ارزشی می‌باشد و از مواد هرگز (۱) به ندرت (۲) گاهی اوقات (۳) بیشتر اوقات (۴) همیشه (۵) تشکیل شده است.

روش گردآوری اطلاعات

داده‌های آماری مورد نیاز در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی محقق ساخته بدست آمده است. این پرسشنامه توسط معلمان کودکان استثنایی و عادی تکمیل گردیده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۳۰ ماده می‌باشد که از جنبه‌های چهارگانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، بدبینی، فقدان اثرگذاری احساس عدم قدرت) را می‌سنجد.

تحول ابزار و دستورالعمل آن

شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه فرسودگی شغلی این پرسشنامه از ۳۰ ماده تشکیل شده است که خرده تستهای زیر را دربرمی‌گیرد.

- خستگی عاطفی: در این پرسشنامه دارای ۱۸ سؤال می‌باشد که طبق مقیاس لیکرت اگر همه افراد به آن پاسخ ۵ دهند نمره خستگی عاطفی آنها بین ۱۸ تا ۹۰ در نوسان است و هر چه نمره به ۹۰ نزدیکتر باشد دهنده خستگی عاطفی بیشتری است.

بدبینی: دارای ۵ سؤال می‌باشد که بین نمره آزمودی‌ها ۵-۲۵ در نوسان است و هر چه نمره آزمودنی به ۲۵ نزدیکتر بدبینی بیشتری را تجربه می‌کند.

- فقدان اثرگذاری: دارای ۴ سؤال می‌باشد که بین نمرات ۲۰-۴ در نوسان می‌باشد و هر چه نمره آزمودنی به ۲۰ نزدیکتر فقدان اثرگذاری بیشتری را نشان می‌دهد.

- و بالاخره احساس عدم قدرت دارای ۳ سؤال می‌باشد که حداقل و حداکثر نمرات فرد بین ۱۵-۳ می‌باشد و هر چه نمره فرد به ۱۵ نزدیکتر باشد احساس عدم قدرت بیشتری را تجربه می‌کند.

اعتبار پرسشنامه:

پرسشنامه مقدماتی که با استفاده از نظریه هنگامه‌ها تهیه گردیده است در مرحله یک پرسشنامه مشترک که سؤالات آن بر مبنای اهداف فرسودگی شغلی تهیه شده بود آماده گردید. در مرحله بعد این پرسشنامه بر روی ۴۰ نفر معلم (۲۰ نفر معلم دانش‌آموزان عقب‌مانده و ۲۰ نفر معلمین عادی) بطور آزمایشی اجرا شد که پس از اجرا بعلاوه آنکه گزینه‌های سؤالات پرسشنامه چند ارزشی بود، با استفاده از فرمول آلفای گرونباخ پایانی پرسشنامه برآورد شد. پس از محاسبه آلفای پرسشنامه آلفای کل آزمون $\alpha = 0.89$ بدست آمد و لازم به توضیح می‌باشد یوالات ۵ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۸ و ۲۲ و ۲۸ و ۲۹ معکوس نمره‌گذاری شده‌اند به این صورت که گزینه‌های ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۵ را در یک

برای مطمئن شدن که از اینکه سؤالات پرسشنامه از همبستگی بالایی برخوردار است از روش دیگری به نام تحلیل عاملی استفاده شده است. با استفاده از این روش آزمون را به گروه‌های فرعی تقسیم می‌کنیم به گونه‌ای که هر گروه از همسانی درونی برخوردار باشد (پاشریفی، ۱۳۷۹)

در این تقسیم‌بندی که با استفاده از نرم افزار SPSS و به کارگیری مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس تحلیل عاملی شده‌اند. در نتیجه سؤالات آزمون به چهار عامل تقسیم شده‌اند که سؤالات ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۵ را در یک عامل قرار می‌دهیم که با توجه به مضمون سؤالات که با یکدیگر همبسته شده‌اند نام «خستگی عاطفی» را بر آن می‌گذاریم و سؤالات ۱۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۶ و ۲۷ را در عامل دیگری بنام «بدبینی» می‌گذاریم و سؤالات ۱۵ و ۱۸ و ۲۶ و ۲۸ را در عامل سوم یا «فقدان اثرگذاری» قرار می‌دهیم و بالاخره سؤالات ۵ و ۱۱ و ۳۰ را در عامل چهارم بنام احساس «عدم قدرت» می‌نیم.

روایی پرسشنامه

آزمون یا ابزار اندازه‌گیری زمانی دارای روایی است که بتواند آنچه را مورد نظر است اندازه‌گیری نماید. روایی عبارت است از آن خصیصه ابزار اندازه‌گیری که نشان می‌دهد همان مقولاتی را می‌سنجد که برای سنجش آن واحد طرح‌ریزی شده است. یکی از انواع روایی، روایی محتوی ۳ می‌باشد آزمون زمانی دارای روایی محتوی‌الست که سؤالاتی که در آن مطرح

شده است، معرفی از تمام صیغه‌ها، مهارتها، توانایی، درک مفاهیم و دیگر رفتارهایی باشد که قرار است بوسیله آزمون اندازه‌گیری شود (پاشا شریفی، ۱۳۷۹، ص ۲۹۹) با توجه به مطالب فوق و مراحل تهیه ابزار اندازه‌گیری که پیشرفته با آن اشاره شد در تهیه سؤالات پرسشنامه تا آنجا که امکان داشت سعی شده است، پرسشنامه روش و بدون ابهام بوده و در جهت موضوع و هدف پژوهش می‌باشد. در راستای این موضوع از نظرات اصلاحی استاد راهنما و استاد مشاور استفاده شده است. لذا می‌توان روایی محتوی آزمون و پرسشنامه را برای سنجش متغیرها مورد نیاز تحقیق قابل قبول تلقی کرد.

روش تجزیه و تحلیل داده

در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از نرم افزار کامپیوتری SPSS استفاده شده است. برای توصیف داده‌ها از انحراف استاندارد، میانگین، درصد، و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل رگرسیون، تحلیل واریانس یک طرفه و دو طرفه آزمون آماری t و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

برای پاسخ به سؤال اول تحقیق چه عواملی فرسودگی شغلی معلمان را در حیطه‌های (خستگی عاطفی، بدبینی، فقدان اثرگذاری - احساس عدم‌قدرت پیش‌بینی می‌کند از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصله به شرح زیر است.

- در بعد فرسودگی شغلی عامل سن معلمان از بین متغیرهای دیگر که وارد معادله رگرسیون شده‌اند مهمترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی بود. به طوری که هر چه سن معلمان کمتر فرسودگی شغلی بیشتر، چون در ابتدای امر این معلمان با انگیزه وارد شغل معلمی می‌شوند ولی بعد از مدتی انگیزه خدمت را از دست داده و دچار فرسودگی می‌شوند.

در حیطه خستگی عاطفی، متغیر سن معلمان مهمترین پیش‌بینی‌کننده بعد «خستگی عاطفی» فرسودگی شغلی به شمار می‌آید. در بعد بدبینی هیچ کدام از متغیرهای وارد شده در معادله پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی نبودند. ولی در بعد فقدان اثرگذاری متغیرهای سن، جنسیت دانش‌آموزان به طور معنی‌داری در بعد فقدان اثرگذاری فرسودگی شغلی مشارکت داشتند. به طوری که کار با دانش‌آموزان پسر (عقب‌مانده - عادی) معلمان را دچار فرسودگی بیشتری در مقایسه با دختران می‌کند.

در بعد احساس عدم‌قدرت، فرسودگی شغلی متغیرهای سن معلمان، جنسیت دانش‌آموزان و

نوع دانش‌آموزان (عقب‌مانده - عادی) به طور معناداری در بعد «احساس عدم‌قدرت» فرسودگی شغلی مشارکت دارند. به طوری که معلمان جوانتر کار با دانش‌آموزان پسر و تدریس در گروه عقب‌مانده معلمان را دچار احساس عدم‌قدرت بیشتری می‌کند. به طور کلی مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی در معلمان شاغل در آپ عادی و عقب‌مانده شهرستان بیرجند عبارتند از سن معلمان، جنسیت دانش‌آموزان، گروه آموزشی.

در راستای این تحقیق کریاکو و ساتکلیف (۱۹۷۹) ویژگیهای فردی معلمان مانند، سن، جنس، میزان تجربه، میزان تحصیلات و سطح مدرسه را به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی عنوان می‌کنند.

برای پاسخ به سوال دوم تحقیق: که آیا بین میزان فرسودگی شغلی معلمان کودکان عقب‌مانده و عادی تفاوت وجود دارد و آیا جنسیت آنها را تعدیل می‌کند از روش تحلیل واریانس دو طرفه استفاده شده است. نتایج به شرح ذیل است:

اثر نوع دانش‌آموزان در میزان فرسودگی شغلی معلمان معنی‌دار است به طوری که کار با دانش‌آموزان عقب‌مانده فرسودگی شغلی بیشتری را از کار با دانش‌آموزان عادی به همراه دارد. در بعد خستگی عاطفی این رابطه نیز معنی‌دار است به طوری که معلمانی که با دانش‌آموزان عقب‌مانده کار می‌کنند بیشتر از معلمان عادی دچار خستگی عاطفی می‌شوند.

در بعد بدبینی بین نوع دانش‌آموزان و میزان فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد. همچنین این رابطه در بعد فقدان اثرگذاری معنی‌دار نیست. اما در بعد احساس عدم‌قدرت اثر نوع دانش‌آموزان در میزان فرسودگی معنی‌دار است به طوری که معلمانی که با دانش‌آموزان عقب‌مانده کار می‌کنند، احساس عدم‌قدرت بیشتری را تجربه می‌کنند.

در تایید این نتیجه والسون و باربارسی اظهار می‌دارند که تفاوت معنی‌داری بین میزان فرسودگی معلمان عادی و استثنایی وجود دارد.

این سوال همچنین بیان می‌دارد که بین جنسیت معلمان و میزان فرسودگی شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در هر یک از عوامل خستگی عاطفی، بدبینی فقدان اثرگذاری نیز رابطه معنی‌دار نیست ولی در بعد احساس عدم‌قدرت و جنسیت معلمان رابطه معنی‌دار است به طوری که زنان نسبت به مردان در دو گروه عقب‌مانده و عادی از احساس عدم‌قدرت بیشتری برخوردارند و این نیز به دلیل روحیه زنان در محیط کار می‌باشد که دوست دارند از قدرتی همانند مردان برخوردار باشند.

در تایید این نتیجه والسون و بارباسی اظهار می‌دارند که تفاوت معنی‌داری بین میزان فرسودگی شغلی معلمان مرد و زن وجود ندارد.

برای پاسخ سوال سوم تحقیق: که آیا بین جنسیت دانش‌آموزان و میزان فرسودگی شغلی معلمان تفاوت است؟ از آزمون آماری استفاده شده است که نتایج به این شرح می‌باشد:

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین جنسیت دانش‌آموزان و میزان فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین جنسیت دانش‌آموزان و خستگی عاطفی و بدبینی فرسودگی شغلی نیز رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

ولی بین جنس دانش‌آموزان و بعد فقدان اثرگذاری رابطه معنی‌دار است به طوری که کار با دانش‌آموزان پسر در مقایسه با دانش‌آموزان دختر فقدان اثرگذاری بیشتری در معلمان ایجاد می‌کند.

همچنین بین جنسیت دانش‌آموزان و بعد احساس عدم‌قدرت رابطه معنی‌داری وجود دارد و کار با دانش‌آموزان دختر در مقایسه با دانش‌آموزان پسر احساس عدم‌قدرت بیشتری در معلمان ایجاد می‌کند.

نتایج سوال ۴

برای پاسخ به سوال چهارم تحقیق: آیا بین معلمان با مدارک تحصیلی گوناگون از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوتی وجود دارد؟ از روش تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین نوع مدرک و میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین این اثر مدرک در خستگی عاطفی، بدبینی و فقدان اثرگذاری معنی‌دار نیست. ولی بین مدرک و احساس عدم‌قدرت معلمان لیسانس و دیپلم رابطه معنی‌داری وجود دارد یعنی احساس عدم‌قدرت بر روی معلمان دیپلم و لیسانس معنی‌دار است. به طوری که معلمان لیسانس احساس عدم‌قدرت بیشتری را تجربه می‌کنند.

در تاثیر این یافته کریاکو و ساتکلیف نشان دادند که معلمان زیر لیسانس بیش از معلمان لیسانس احساس استرس مس کنند.

نتایج سوال ۵

برای پاسخ به سوال پنجم تحقیق: آیا بین سن و میزان فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود

دارد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است:

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین سن و میزان فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد یعنی هر چه سن افزایش می‌یابد از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود.

همچنین در ابعاد فرسودگی شغلی بین سن و خستگی عاطفی رابطه معنی‌دار وجود دارد یعنی هر چه سن افزایش یابد از میزان خستگی عاطفی کاسته می‌شود. در بعد بدبینی رابطه معنی‌داری بین سن و بدبینی وجود ندارد. ولی در بعد فقدان اثرگذاری و احساس عدم‌قدرت این رابطه معنی‌دار است یعنی هر چه سن افزایش، از میزان فقدان اثرگذاری و احساس عدم‌قدرت کاسته می‌شود.

در تحقیقی که کانیر انجام داد این نکته را تاکید کرد که معلمان مسن‌تر و باتجربه‌تر نسبت به معلمان جوانتر و کم‌تجربه‌تر رضایت بیشتری از شغل خود دارند و کمتر احساس فرسودگی می‌کنند.

نتایج سوال ۶

برای پاسخ به سوال ششم: آیا بین سابقه تدریس و میزان فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سابقه تدریس و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد، به طوری که هر چه سابقه کار بیشتر از میزان فرسودگی کاسته می‌شود.

همچنین در بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغل بین سن و سابقه کار رابطه معنی‌دار وجود دارد یعنی با افزایش سابقه کار از میزان خستگی عاطفی کاسته می‌شود. در بعد بدبینی و فقدان اثرگذاری رابطه معنی‌داری بین سابقه کار و بدبینی، فقدان اثرگذاری فرسودگی شغلی وجود ندارد و بالاخره در بعد احساس عدم‌قدرت بین سابقه کار و احساس عدم‌قدرت فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار یعنی همبستگی منفی وجود دارد. به عبارتی با افزایش سابقه کار از میزان احساس عدم‌قدرت فرسودگی شغلی کاسته می‌شود.

در تاثیر این پژوهش مدرس مقدم نشان داد که معلمان با سابقه تدریس ۱۰-۶ سال فرسودگی بیشتری را نشان داده‌اند که با تحقیقات انجام شده قبل هم‌خوانی داشته. چرا معلمان در شروع کار با علت داشتن انگیزه بالا، عدم تحقق انتظارات بیشتری در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند.

نتایج

عوامل سن معلمان، جنسیت دانش‌آموزان و نوع دانش‌آموزان (استثنایی و عادی) مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی بودند.

تفاوت معنی‌داری بین میزان فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی وجود دارد. همچنین بین جنسیت معلمان و میزان فرسودگی شغلی رابطه‌ای وجود ندارد.

بین جنسیت دانش‌آموزان و میزان فرسودگی معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بین نوع مدرک تحصیلی و میزان فرسودگی شغلی معلمان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بین سن و میزان فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد یعنی هر چه سن پایین‌تر معلمان، فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند.

بین سابقه تدریس و میزان فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه سابقه کار کمتر فرسودگی بیشتر می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی
 بنام خدا

۱- سن: ۲- جنس: ۳- مدارک تحصیلی: سابقه خدمت: گروه آموزشی:

همکاران گرامی این پرسشنامه شامل سی ماده می‌باشد که نشان‌دهنده احساسات شما نسبت به شغل خودتان می‌باشد. لطفا موارد را به دقت مطالعه و تعیین کنید که در ارتباط با آن مورد چه احساسی دارید. با توجه به درجه‌بندی زیر با کشیدن دایره عدد مورد نظرتان را معین کنید.

هرگز (۱) به ندرت (۲) گاهی اوقات (۳) بیشتر اوقات (۴) همیشه (۵)

۱- احساس می‌کنم از نظر روانی، تدریس توان و نیروی مرا گرفته است.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۲- در پایان یک روز تدریس احساس خستگی می‌کنم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۳- صبح روزی که از خواب بیدار می‌شوم از تصور اینکه دوباره سر همان کلاس

می‌روم احساس ناراحتی می‌کنم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۴- سروصدای محیط و بجه‌ها مرا عصبانی می‌کند.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۵- گاهی اوقات از یادگرفتن مطالب توسط دانش‌آموزان احساس شادمانی می‌کنم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۶- کار با دانش‌آموزان برای تمام طوب روز واقعاً سخت و طاقت فرساست.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۷- گاهی اوقات مشکلات کار با بچه‌ها را به خانه منتقل می‌کنم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۸- زودتر از گذشته از کوره درمی‌روم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۹- وقتی بچه‌های مطالب را یاد نمی‌گیرند فکر می‌کنم کار با این دانش‌آموزان آب در هاون کوبیدن است.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۰- ماندن در یک محیط کار به طور مداوم و نداشتن تنوع در من استرس ایجاد می‌کند.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۱- احساس می‌کنم از طریق شغلم بر زندگی دانش‌آموزان تأثیر مثبت می‌گذارم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۲- احساس می‌کنم که سرشار از نیرو و انرژی هستم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۳- شغلم باعث شده که احساس پوچی و بیهودگی کنم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۴- از اینکه دیگران قدر کارهای مرا نمی‌دانند عذاب می‌کشم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۵- روابط غیردوستانه بین همکاران فشار عصبی مرا زیاد می‌کند.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

۱۶- گاهی اوقات نسبت به شاگردانم احساس تنفر دارم.

۱ ۲ ۳ ۴ ۵

- ۱۷- سروکار داشتن با دانش‌آموزان مرا تحت فشار روانی قرار می‌دهد.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۱۸- به آسانی محیطی آرام و با نشاط دانش‌آموزانم فراهم کنم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۱۹- گاهی اوقات نسبت به شاگردانم احساس ترحم و دلسوزی دارم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۰- احساس می‌کنم به آخر خط رسیده‌ام.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۱- فکر می‌کنم دیگران در قبولی و انتخاب این شاگردان کوتاهی کرده‌اند.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۲- در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی با متانت برخورد می‌کنم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۳- گاهی با شاگردان از موضع قدرت وارد و قدرت‌نمایی می‌کنم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۴- تمام مشکلات بچه‌ها را معلم سرکلاس باید تحمل کند و بقیه کادر مدرسه از اعصاب بهتری برخوردارند.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۵- فکر می‌کنم هر چند مدارج علمی را طی می‌کنم باز هم در شغل خودم پیشرفتی ندارم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۶- از اینکه کارم با بچه‌ها نتایج مثبت ندارد غصه می‌خورم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۷- از اینکه به عناوین مختلف بین همکاران تبعیض قائل می‌شوند احساس ناراحتی می‌کنم.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵
- ۲۸- شغل معلمی دستاوردهای مهم و باارزشی برایم همراه داشته است.
۱ ۲ ۳ ۴ ۵