

علل بروز تعارض در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگیهای روان- تنی دانش آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

دکتر محسن ذوالفقار*

دکتر اسماعیل سعدی پور**

چکیده

به منظور بررسی علل بروز تعارض در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگیهای روان-تنی دانش‌آموزان سال اول دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر تهران نمونه‌ای به حجم ۷۲ معلم و ۳۶۰ دانش‌آموز انتخاب شدند. پس از آن پرسشنامه‌های پژوهش میان آنان توزیع، تکمیل و گردآوری شد. داده‌ها تحلیل شدند و برای آزمون فرضیه‌ها و تعیین الگوی علی برای تعارض در رفتار معلمان از همبستگی، پیرسون، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شد. یافته‌های پژوهش از همبستگی بین متغیرهای رضایت شغلی و فرسودگی شغلی، ایدئولوژی کنترل و فرسودگی شغلی، فرسودگی شغلی و تعارض در رفتار معلم، ایدئولوژی کنترل معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، ایدئولوژی کنترل و تعارض در رفتار معلمان، فرسودگی شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، تعارض در رفتار معلمان و انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان، تعارض در رفتار معلمان و ویژگیهای روان-تنی دانش‌آموزان، تعارض در رفتار معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان حمایت می‌کند. اما همبستگی رضایت شغلی و تعارض در رفتار معلمان معنادار نبود و نهایتاً الگوی علی تعارض در رفتار معلم به دست آمد که براساس آن:

رضایت شغلی و ایدئولوژی کنترل ۲۱/۴ درصد از واریانس فرسودگی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

ایدئولوژی کنترل از طریق فرسودگی شغلی بر تعارض در رفتار معلم تأثیر می‌گذارد و ۴۸/۵ درصد از واریانس آن را تبیین می‌کند که بیانگر بهترین پیش‌بینی الگوی تعارض در رفتار معلم است.

تعارض در رفتار معلمان از طریق ویژگیهای روان-تنی دانش‌آموزان به صورت معکوس و غیرمستقیم بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و ۲۷ درصد از واریانس این متغیر پیش‌بینی می‌کند.

ایدئولوژی کنترل و فرسودگی شغلی معلمان از یک سو و ویژگیهای روان - تنی دانش‌آموزان از سوی دیگر به طور مستقیم بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارند و در مجموع ۴۳/۱ درصد از واریانس این متغیر را به صورت معکوس پیش‌بینی می‌کنند.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، ایدئولوژی کنترل، فرسودگی شغلی، تعارض، پیشرفت تحصیلی، انگیزش

پیشرفت، ویژگیهای روان - تنی.



مقدمه

تعارض در رفتار معلمان از مهمترین عواملی است که در اصلاح آموزش و پرورش باید به آن توجه شود (ساوا^۱، ۲۰۰۲). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که مدل‌های متفاوت تعامل معلم - دانش‌آموز با تعارض‌های گوناگون همراه بوده است (بروفی^۲، ۱۹۸۱). دانش‌آموزان به گونه‌های متفاوت موجب بروز تعارض در رفتار معلمانشان می‌شوند. از تعلق گرفته تا بی‌اعتنایی و طردکردن که ممکن است آثاری مخرب بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان داشته باشد. مدرسه یک سازمان است، مانند هر سازمان دیگر که نمی‌توان عملکرد آن را درک کرد، مگر اینکه به اهمیت تعارض در آن توجه شود. تعارض در میان کارکنان مدرسه، میان دانش‌آموزان و کارکنان و دانش‌آموزان با دانش‌آموزان امری اجتناب‌ناپذیر است (به نقل از کریمی، ۱۳۷۸). تعارض در رفتار معلمان متأثر از جو و موقعیت مدرسه و عواملی نظیر پایین بودن سطح رضایت شغلی، فشارهای روانی ناشی از محیط کار و فرسودگی شغلی است، اما در پژوهش‌های روان‌شناختی تا کنون کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است (ساوا، ۲۰۰۲). منشا بسیاری از مشکلات نظام‌های آموزشی را باید در کشمکش‌ها و تعارض‌های فرایند آموزش-یادگیری، مدیریت کلاس، شیوه‌های کنترل رفتار و بدرفتاری معلمان نسبت به دانش‌آموزان جستجو کرد (ساوا، ۲۰۰۲). رفتارهای نامناسب معلم از یک سو متأثر از عوامل بیرونی و درونی از قبیل جو و موقعیت مدرسه، شیوه‌های مدیریتی، روابط انسانی در محیط آموزشی، وضعیت معشیتی، میزان درآمد و حقوق دریافتی معلمان است و از سوی دیگر تحت تأثیر ایدئولوژی کنترل^۳ معلم است که بر دستگاه عصبی و روان‌شناختی معلم و دانش‌آموز تأثیر می‌گذارد (توماس^۴، ۲۰۰۲). اگر شرایط نامطلوب بر محیط آموزشی حاکم باشد، معضلات بسیار را به وجود می‌آورد که ممکن است فرسودگی شغلی^۵ و تعارض در رفتار معلمان را در پی داشته باشد و تأثیرات ناشی از آنها به افت تحصیلی، کاهش انگیزش برای پیشرفت^۶ و حتی به اختلالات روان-تنی دانش‌آموزان منتهی شود. این موضوعی است که در حوزه مطالعات روانشناسی و تعلیم و تربیت کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است، در حالی که به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران موفقیت معلم در روند آموزش-یادگیری

-
1. Sava
 2. Brophy
 3. Control Ideology
 4. Thomas
 5. Job Burn Out
 6. Achievement motive

تا حد زیادی به نوع کنش متقابل و چالش‌هایی بستگی دارد که میان ویژگی‌های یادگیرنده و آموزش معلم روی می‌دهد. ساوا (۲۰۰۲) در پژوهش خود علل و اثرات تعارض در رفتار معلم بر عملکرد دانش‌آموزان را بررسی و الگویی ارائه داده است که نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک است. تحقیق حاضر به منظور توسعه و تکمیل یافته‌های تحقیقات پیشین در مورد علل بروز تعارض در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان-تنی دانش‌آموزان شکل گرفت.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

از زمانی که لوین^۱ (۱۹۳۵) نظریه خود را دربارهٔ تعارض در موقعیتهای سازمانی ارائه داد تاکنون تحقیقات بسیار در این زمینه صورت گرفته است. این تحقیقات که در سالهای اخیر عمدتاً اورت^۲ (۲۰۰۱) هدایت و رهبری آنها را برعهده داشته است، بر تمایلات مثبت و منفی و اختلافاتی تاکید ورزیده‌اند که به طور روزمره میان افراد یک گروه یا میان افراد گروهها به وقوع می‌پیوندد. آنها علل بروز تعارض در سازمانها را کمبود منابع و تعارضات مربوط به تهییج احساسات اجتماعی می‌دانند که شخصیت اعضای یک گروه یا وجهه اجتماعی آنها را مورد سؤال قرار می‌دهد. تعارض در زمینهٔ عملکرد یا موضوعاتی بروز می‌کند که از اهمیت بیشتر برخوردارند و امکان عملی شدن آنها وجود دارد.

گرین برگ^۳ (۱۹۹۰) بر این باور است که تعارض سازمانی با واسطه‌ای از سطح تنش در همه حال بهتر از فقدان تعارض است. ساوا و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند که بازخوردهای تحقیقاتی که تاکنون ویژگی‌های رفتاری و عملکرد مطلوب معلمان را بررسی کرده‌اند، نه تنها تأثیری بر کاهش مسائل آموزش و پرورش نداشته‌اند، بلکه این مسائل رو به افزایش بوده است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت می‌شود (شفیع‌آبادی ۱۳۶۷). یکی از مهمترین نظریه‌های رضایت شغلی، نظریه دو عاملی انگیزشی - بهداشتی فردریک هرزبرگ محقق آلمانی است. او و همکارانش معتقدند، عوامل بهداشتی خارج از وجود افراد در محیط شغلی و شرایط کاری وجود دارند که سبب احساس نارضایتی آنها می‌شود و عوامل انگیزشی، موجبات انگیزش و رضایت شغلی را فراهم می‌سازند که شامل ماهیت شغل، وظایف روزانه، پیشرفت

1. Levin

2. Evert

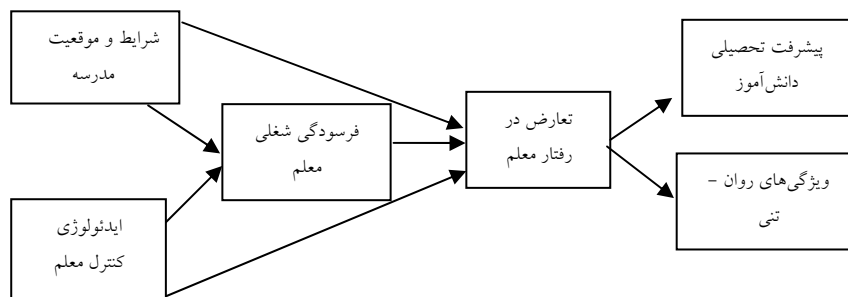
3. Greenberg

در کار، ارتقای شغلی و مورد احترام قرار گرفتن است که به افزایش بازدهی منجر می‌شود (الوانی، ۱۳۸۵). نارضایتی شغلی موجب خستگی، فرسودگی، کاهش انرژی و سردرد و رضایت شغلی به سلا متی منجر می‌شود (عطارد، ۱۳۷۴، عرفانی، ۱۳۶۵، عبدالهی (۱۳۷۵). قاسمی پیر بلوک (۱۳۷۵) در بررسی رضایت شغلی معلمان دریافت که میان رضایت شغلی و استرس‌های شغلی همبستگی وجود دارد.

یوتون^۱ (۲۰۰۱) در بررسی رابطه رضایت شغلی و عوامل فشارزا به این نتیجه رسیده است که عوامل کاهش‌دهنده رضایت شغلی، موجب افزایش استرس و بروز فرسودگی در کارکنان می‌شود. تحقیقات متعددی در سالهای اخیر نشان داده است که میان عوامل نارضایتی شغلی و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (توئیت و مک کروسکی^۲ ۱۹۹۶، ونزرومک کروسکی^۳ ۱۹۹۸، به نقل از ساوا^۴ ۲۰۰۲). ایدئولوژی کنترل معلم نیز از عوامل بروز فرسودگی شغلی و تعارض در رفتار معلمان شناخته شده است. ریچارد سون و مونیکا^۴ (۲۰۰۲) به نقل از بوگاسی^۵ (۲۰۰۵) مطرح کرده‌اند که ایدئولوژی کنترل معلم از نوع قیمومیت داشتن بر دانش‌آموزان که مبتنی بر شیوه‌های سنتی آموزش و نظم و انضباط خشک و سختگیری و رفتارهای منفی است از یک سو سبب بدبینی، عدم اعتماد متقابل در کلاس درس، ترس و اضطراب دانش‌آموزان و از سوی دیگر به فرسودگی شغلی معلم می‌انجامد. فریدمن^۶ (۱۹۹۵) اظهار کرده است که بدرفتاری ناشی از ایدئولوژی کنترل معلم با فرسودگی شغلی وی همبستگی مثبت و معنادار دارد. میان بدرفتاری‌های ناشی از ایدئولوژی کنترل معلم، اعمال قدرت بر دانش‌آموزان، اقتدار بیشتر معلم و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (ویت روسکی^۷ ۱۹۸۲، به نقل از بوگاسی و همکاران، ۲۰۰۵).

ساوا (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان علل بروز تعارض در رفتار معلم و تأثیر آن بر عملکرد تحصیلی و ویژگیهای روان-تنی دانش‌آموزان الگویی ارائه داده است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیرهای ملاک است.

-
1. Yotton
 2. Thweat & McCroskey
 3. Wanzer & McCroskey
 4. Richardson & Monica
 5. Bogaci
 6. Freedman
 7. Waitrosky



نمودار ۱. الگوی علی تعارض در رفتار معلم (ساوا، ۲۰۰۲)

نتایج پژوهش‌های دهه گذشته حاکی از آن است که میان دو متغیر فرسودگی شغلی و تعارض در رفتار معلمان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد (ساوا، ۲۰۰۲، مک کلوم و آستین^۱، ۲۰۰۲، اسپچواب، جکسون و شولر^۲، ۱۹۸۶).

در بررسی تأثیر بدر رفتاری معلم بر دانش‌آموزان، پژوهشگران دریافته‌اند که میان خستگی جسمانی و عاطفی و تعارض در رفتار معلمان همبستگی معنادار وجود دارد (کیرنی و دیگران^۳ ۱۹۹۱، به نقل از ساوا، ۲۰۰۲). این نتیجه از این جهت حائز اهمیت است که فرسودگی شغلی را می‌توان به عنوان یکی از عوامل مهم و زمینه‌ساز بروز تعارض در رفتار معلمان بر شمرد. ویلور، ایدیل و هوی^۴ (۱۹۶۷) در پژوهش خود دریافته‌اند که میان ایدئولوژی کنترل معلم به شیوه قیومیت داشتن بر دانش‌آموزان و تعارض در رفتار معلمان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. لونی برگ^۵ (۱۹۸۵) دریافت که میان ایدئولوژی کنترل و تعارض در رفتار معلم رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش درباره مسئله انگیزش در میان معلمان نشان می‌دهد، معلمان افسرده که به خستگی عاطفی و جسمانی مزمن مبتلا هستند، از انگیزه لازم برای اشتغال به شغل معلمی برخوردار نیستند و رفتارهای نامناسب و متناقض در برخورد با دانش‌آموزان نشان از تعارض در رفتار معلمان دارد (کوت کمپ و مول هرن، ۱۹۸۷، به نقل از ساوا، ۲۰۰۲). تحقیق کیرنی و دیگران (۱۹۹۱) نشان داده است که عدم کفایت و شایستگی، سستی و رخوت در انجام دادن وظایف، راحت‌طلبی و رفتارهای اهانت‌آمیز معلم نسبت به دانش‌آموزان که از مؤلفه‌های تعارض در رفتار و عملکرد معلم است با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه منفی دارد.

1. McClum R.C & Austin
 2. Schwab & Jakson & Schuler
 3. Kearney & etal
 4. Willower & Eidell & Hoy
 5. Lunenberg

ساوا (۱۹۹۸)، المور و لاپوینت^۱ (۱۹۷۵) و ون منن^۲ (۱۹۹۱) به همبستگی معکوس میان تعارض در رفتار معلم و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دست یافته‌اند. تحقیقات ساوا و همکاران (۲۰۰۲) نشان داده است که تعارض در معلم نه تنها عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه از عوامل بروز اختلالات روان - تنی در آموزان نیز هست. هاشمیان (۱۳۷۶) به خوبی نشان داده است که میان عوامل استرس‌زا مانند تعارض در رفتار معلم و ناراحتی‌های عاطفی، جسمانی مانند زخم معده، میگرن، سردردها، آسم و آگزما که از نشانه‌های اختلالات روان - تنی هستند، رابطه وجود دارد. تعارض در رفتار معلمان با اختلالات روان - تنی دانش‌آموزان رابطه مستقیم دارد و اثرات تعارض در رفتار معلم با دانش‌آموزان به صورت شکایت‌های جسمانی در اسکلت بدن، میگرن، تنگی نفس، سوءهاضمه، دردهای معدی و سردردهای توام با تنش بروز می‌کند (لینت و جنی ویلسون^۳ (۲۰۰۶)). فرسودگی شغلی نیز از عوامل استرس‌زا و بروز تعارض در رفتار معلمان شناخته شده است که ممکن است عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار دهد. فرسودگی را حالتی از رنج و محرومیتی می‌دانند که بر اثر روش زندگی یا روابطی که موفق به کسب ارزشهای مورد انتظار می‌گردد، عارض می‌شود (فروید نبرگ و ریچلسون ۱۹۸۲ نقل از پاکی، ۱۳۸۰).

سندرم فرسودگی شغلی اشاره دارد به ترکیبی از احساسات، علائم بیماریهای جسمانی و رفتارهایی که به عنوان نتایج شرایط و ویژگیهایی است که نیاز به کمکهای حرفه‌ای دارند، رشد و توسعه می‌یابد (آنتونیا^۴ ۲۰۰۶، مسلچ^۵ ۲۰۰۴، لیتز^۶ ۲۰۰۱).

اسپکتور^۷ (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان داده است که میان فرسودگی شغلی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی منفی وجود دارد. فرید من (۱۹۹۲) در پژوهش خود با عنوان "عزت نفس، پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی و عملکرد معلم" دریافت که میان فرسودگی شغلی معلم و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی منفی وجود دارد..

ایدئولوژی کنترل معلم عامل دیگری است که بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر گذار است. این اصطلاح را از سال ۱۹۵۷ لوینسون و گیلبرت در زمینه کنترل رفتار بیماران روانی مورد استفاده قرار دادند و از سال ۱۹۷۳ درباره بررسی بدرفتاری معلمان با دانش‌آموزان به پژوهشهای

1. Elmore & Lapoint
 2. Vanmanen
 3. Lynette & Jeniwilson
 4. Antonia
 5. Mslach
 6. Litter
 7. Spector

روانشناسی و تعلیم و تربیت راه یافت، به گونه‌ای که در سه دهه گذشته در تحقیقات مرتبط با رفتار کارکنان در مدارس، نظر متخصصان و پژوهشگران حوزه مطالعاتی روان‌شناسی و تعلیم و تربیت را به خود جلب کرد (لونن برگ و استاتون. ۱۹۸۳ و یلوور، ایدیل و هوی، ۱۹۶۲ و ۱۹۷۳، به نقل از بیش^۱ ۲۰۰۴). یلوور و دیگران (۲۰۰۲) ایدئولوژی کنترل را باورهای معلم درباره کنترل رفتار دانش‌آموزان می‌دانند و معتقدند که این باورها برحسب شیوه‌های مورد استفاده معلمان، از انسان‌گرایی تا حالت قیمومیت و زندان‌گونه درجه‌بندی و مفهوم‌سازی می‌شوند. در ایدئولوژی کنترل از نوع انسان‌گرایانه^۲ معلمان داشتن یک کلاس درس آزاد منبسط و روابط باز توأم با اعتماد و احترام متقابل و خودکار آمدی دانش‌آموزان را ترجیح می‌دهند، اما در ایدئولوژی کنترل زندان‌گونه و قیمومیت بر دانش‌آموزان فرض بر این است که دانش‌آموزان فاقد احساس مسئولیت و غیرقابل اعتمادند و رفتار آنان باید به شدت تحت نظارت و کنترل معلم قرار گیرد (بیش، ۲۰۰۴). هوی (۱۹۶۹) باورهای معلم را مهمترین متغیر برای موفقیت در امر تدریس و کلاس‌داری می‌داند. او در پژوهش خود دریافت که میان ایدئولوژی کنترل معلم (از نوع انسان‌گرایانه) و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. بوگاسی و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان داده‌اند که میان ایدئولوژی کنترل معلم از نوع زندان‌گونه و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد. بیش (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت، شیوه کنترل دانش‌آموزان و فرهنگ سازمانی مدرسه با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی دارد. انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان عامل دیگری است که تحت تأثیر تعارض در رفتار معلم قرار می‌گیرد. آلسولر (۱۹۷۰ به نقل از مسدد، ۱۳۷۳) معتقد است که تعارض و دوگانگی در رفتار معلم با انگیزش پیشرفت آنها رابطه معکوس دارد و کلاسهای پویا توأم با چالشهای علمی موجب افزایش انگیزش پیشرفت و وجود تعارض میان معلم و دانش‌آموز انگیزش برای پیشرفت را کاهش می‌دهد و قاسمی (۱۳۷۴)، فرج‌زاده (۱۳۷۵) و فلاح‌چای (۱۳۸۰) و فونتانا (۱۹۸۷)، به نقل از حمزه، (۱۳۷۵) در پژوهش خود به نوعی بر این موضوع تأکید دارند.

هدف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش بررسی علل بروز تعارض در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگیهای روان-تنی دانش‌آموزان است. بنابراین طرح و سنجش

1. Bish
2. Humanistic Control Ideology

فرضیات زیر در توصیف و توضیح منطقی همبستگی میان متغیرهای پیش میان و ملاک کمک خواهد کرد.

فرضیه‌های تحقیق

۱. میان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد.
۲. میان ایدئولوژی کنترل و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی مستقیم و معنادار وجود دارد.
۳. میان فرسودگی شغلی و تعارض در رفتار معلمان همبستگی مستقیم و معنادار وجود دارد.
۴. میان رضایت شغلی و تعارض در رفتار معلمان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد.
۵. میان ایدئولوژی کنترل و تعارض در رفتار معلمان همبستگی معنادار وجود دارد.
۶. میان تعارض در رفتار معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد.
۷. میان تعارض در رفتار معلمان و ویژگیهای روان - تنی دانش‌آموزان همبستگی مستقیم و معنادار وجود دارد.
۸. میان فرسودگی شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد.
۹. میان ایدئولوژی کنترل معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد.
۱۰. میان تعارض در رفتار معلمان و انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان همبستگی معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

در این تحقیق از روش همبستگی از نوع دو متغیری و چند متغیری (رگرسیون) استفاده شده است. هدف این نوع تحقیق مطالعه حدود تغییرات یک متغیر در رابطه با تغییرات یک یا چند متغیر دیگر بر اساس ضرایب همبستگی است. زمانی که متغیرها پیچیده هستند و نمی‌توان روش آزمایشی را در مورد آنها به کار برد یا کنترل آنها دشوار است، مطالعه همبستگی روش مطلوبی است. با استفاده از این روش می‌توان همبستگی دورنی چند متغیر را همزمان در موقعیت‌های واقعی مورد مطالعه قرار داد (دلاور، ۱۳۸۰ ص ۳۶) رگرسیون چند متغیری روشی برای تحلیل مشارکت جمعی و فردی دو یا چند متغیر در تغییرات یک متغیر وابسته است. این روش به تبیین واریانس متغیر وابسته کمک می‌کند (سرای، ۱۳۸۴).

جامعه آماری، آزمودنیها و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان سال اول دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر تهران است که در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ در پایه تحصیلی مذکور به تدریس اشتغال داشته‌اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. مزیت این روش جلوگیری از اتلاف وقت و صرفه‌جویی در منابع مالی و افزایش دقت در تعیین حجم نمونه است. زمانی که نتوانیم فهرست افراد یا اعضای جامعه را تهیه و تدوین کنیم، نمونه‌گیری خوشه‌ای روشی مناسب است. در این روش زمانی که منطقه به صورت تصادفی انتخاب شده است، می‌توان نمونه‌گیری را در داخل منطقه نیز ادامه داد. نمونه‌گیری خوشه‌ای در تحقیقات آموزشی کاربرد دارد و از کلاس درس به عنوان واحد اندازه‌گیری استفاده می‌شود (دلاور، ۱۳۸۲). مطالعاتی که با استفاده از روش همبستگی (نظیر پژوهش حاضر) انجام می‌شوند، برآورد حجم نمونه آسان‌تر است، زیرا پژوهشگر باید مجدداً میزان همبستگی مورد نیاز را بر اساس مطالعات گذشته یا از طریق یک بررسی مقدماتی تعیین کند. (دلاور، ۱۳۸۲) در جدول حجم نمونه مورد نیاز در سطح ۰/۰۱. برای به دست آوردن همبستگی معنادار نمونه‌های با حجم $n=100$ و $n=175$ را به ترتیب $r=0/25$ و $r=0/20$ و $r=0/15$ تعیین کرده است و کوهن^۱ و دیگران (۲۰۰۲) برای جامعه آماری ۵۰۰۰ نفر و بالاتر نمونه آماری مورد نیاز را با اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۳۵۷ نفر تعیین کرده‌اند، به همین دلیل در پژوهش حاضر واحد نمونه‌گیری را منطقه قرار دادیم و سپس به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان مناطق ۱۹گانه، چهار منطقه را انتخاب کردیم و نمونه‌گیری در داخل مناطق ادامه یافت. به این ترتیب که با توجه به نزدیک بودن میانگین تعداد دبیرستانها، کلاسهای درس، دانش‌آموزان و معلمان سال اول دبیرستان در مناطق به نسبت مساوی از هر منطقه سه دبیرستان و از هر دبیرستان سه کلاس سال اول و از هر کلاس سال اول دو معلم و ده دانش‌آموز (به نسبت یک سوم از معلمان و دانش‌آموزان در هر کلاس درس) به صورت تصادفی انتخاب شدند. در نتیجه نمونه‌ای به حجم ۷۲ معلم و ۳۶۰ دانش‌آموز به دست آمد که در این پژوهش مشارکت داشتند. حجم این نمونه با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های مذکور همخوانی دارد.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها به تناسب متغیرهای مستقل و وابسته ابزارهای متفاوتی به کار رفته است. برای سنجش رضایت شغلی معلمان از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا^۲

1. Cohen

2. Minnesota Satisfaction Questionnaire

(MSQ) استفاده شده که برای اولین بار در سال ۱۹۵۱ برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا آن را طراحی کردند و به اجرا درآوردند.

این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم گردیده است. پایایی این پرسشنامه از سال ۱۹۶۷ تاکنون بارها در خارج و داخل کشور بررسی و مورد تأیید محققان قرار گرفته است. فلاح‌چای (۱۳۸۰) در پژوهش خود پایایی این ابزار را بر مبنای برخی از تحقیقات خارج به میزان ۰/۸۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ گزارش کرده است.

در پژوهش حاضر این ابزار در نمونه‌ای به حجم ۵۷ نفر از دبیران آموزش و پرورش شهر تهران اجرا شد و با بهره‌گیری از روش تعیین پایایی آلفا کرونباخ ضریب پایایی آن برابر با ۰/۸۲ به دست آمد که بسیار بالا و قابل قبول است.

برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی معلمان از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج استفاده شده است. مسلج و جکسون (۱۹۸۱) آن را تنها ابزاری می‌دانند که می‌توان با آن فرسودگی شغلی معلمان را اندازه‌گیری کرد.

پایایی این ابزار را مسلج و جکسون (۱۹۸۱) برای سه خرده آزمون اصلی میان ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. گیل مونت (۲۰۰۵) با بهره‌گیری از روش آلفاکرونباخ ضریب پایایی این پرسشنامه را برای خرده آزمونه‌های عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۵۸ و ۰/۷۱ محاسبه کرده است. احقر (۱۳۸۵) پایایی این ابزار را با بهره‌گیری از روش بازآزمایی برابر ۰/۸۸ و با روش آلفاکرونباخ برابر ۰/۹۰ گزارش کرده است.

برای گردآوری اطلاعات در مورد ایدئولوژی کنترل معلم از پرسشنامه‌ای شامل ۲۰ ماده استفاده شده که روی مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم تا خیلی مخالفم) تنظیم شده است، این ابزار را لستر (۲۰۰۰) ساخته و به مورد اجرا گذاشته است.

ساوا (۲۰۰۲) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفاکرونباخ برابر با ۰/۷۴ گزارش کرده است و در پژوهش حاضر فرم تجدیدنظر شده آن در نمونه‌ای به حجم ۵۰ نفر از دبیران آموزش و پرورش اجرا شد و با استفاده از روش آلفا کرونباخ ضریب پایایی این ابزار به میزان ۰/۸۰ به دست آمد که پایایی بالا و قابل قبولی است.

برای اندازه‌گیری انگیزش پیشرفت دانش آموزان از فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه هرمنس (۱۹۷۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال چهارگزینه‌ای است (الف، ب، ج، د) و گزینه‌ها به ترتیب از راست به چپ (۴، ۳، ۲ و ۱) نمره‌گذاری شده‌اند و به وسیله آن می‌توان میزان انگیزش پیشرفت

دانش‌آموزان را سنجید. در پژوهش‌های قبلی ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفاکروباخ به میزان ۰/۸۴، با روش آزمون-آزمون، ۰/۸۲ و با روش بازآمایی، ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر این پرسشنامه در نمونه‌ای به حجم $N=277$ نفر از دانش‌آموزان متوسطه شهر تهران اجرا و با استفاده از روش آلفا کرونباخ پایایی این مقیاس برابر ۰/۶۷ محاسبه شد.

برای اندازه‌گیری ویژگی‌های روان - تنی دانش‌آموزان از مقیاس بیماری‌های روان - تنی و آسیب‌پذیری روان - تنی استفاده شد. این مقیاس بر اساس طبقه‌بندی DSMIII-R از بیماری‌های روان - تنی ساخته شده است و آزمودنی بر اساس فراوانی و شدت بیماری به آن پاسخ می‌دهد.

این مقیاس که دارای ۲۴ سؤال درباره علائم بیماری‌های روان - تنی است، در هر بیمار پاسخ‌دهنده فراوانی ابتلا به بیماری را در یک سال گذشته مشخص می‌کند و سپس با ضرب کردن فراوانی در شدت، نمره آزمودنی در آن بیماری به دست می‌آید و هر چه این نمره بیشتر باشد، فرد آسیب‌پذیرتر است. این ابزار را طباطبایی (۱۳۶۹) و علی‌پور (۱۳۷۱) مورد استفاده قرار داده‌اند و روایی و پایایی آن بررسی و تایید شده است.

به منظور اندازه‌گیری تعارض در رفتار معلم، بوئنارو و ساوا (۱۹۹۸) ابزاری را ابداع کرده و به مورد اجرا گذاشتند که جنبه‌های مثبت و منفی کنش متقابل معلم و دانش‌آموز را می‌سنجد. در پژوهش حاضر فرم تجدیدنظر شده این ابزار مورد استفاده قرار گرفت. این ابزار دارای ۲۰ ماده است و بر روی مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ تا ۵ تنظیم شده که در آن ۱ به معنای کمترین و ۵ بالاترین نمره است که برای تعیین پایایی در نمونه‌ای به حجم $n=291$ نفر از دبیران شهر تهران به اجرا درآمد. پایایی این مقیاس با روش دو نیمه کردن آزمون و استفاده از فرمول اسپیرمن براون پایایی این ابزار به میزان ۰/۹۰ محاسبه شد، سپس با بهره‌گیری از روش تعیین پایایی آلفا کرونباخ نیز پایایی این ابزار برابر با ۰/۸۰ به دست آمد که بیانگر پایایی مطلوب این ابزار به منظور گردآوری اطلاعات درباره تعارض در رفتار معلم است.

نتایج

در این پژوهش برای بررسی رابطه میان متغیرها، آزمون فرضیه‌ها و ارائه مدلی علی تعارض در رفتار معلم از همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شد. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش، آزمون کولمو گراف - اسمیر نوف روی داده‌های هریک از متغیرهای پیش میان و ملاک به اجرا در آمد. نتایج نشان داد که فرض نرمال بودن تمام متغیرهای پژوهش مورد

تایید قرار می‌گیرد، همچنین نتایج آزمون‌های کولمو گراف - اسمیرنوف حاکی از آن است که فرضیه توزیع استاندارد باقیمانده‌های برازش شده رد نمی‌شود، بنابراین الگوی به دست آمده از برازش مطلوبی برخوردار است. جدول ماتریس (جدول شماره ۱) همبستگی متغیرهای پژوهش به عنوان داده‌های اولیه تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول شماره ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	رضایت شغلی	ایدئولوژی کنترل	فرسودگی شغلی	تعارض	پیشرفت تحصیلی	انگیزش پیشرفت روان- تنی	ویژگیهای روان- تنی
رضایت شغلی	۱						
ایدئولوژی کنترل	-۰/۰۱۷	۱					
فرسودگی شغلی	-۰/۳۴۰**	۰/۳۱۱**	۱				
تعارض	۰/۰۵	۰/۱۰۲	۰/۲۴۵*	۱			
پیشرفت تحصیلی	۰/۱۸۱	-۰/۵۲۷**	-۰/۳۴۲**	-۰/۱۷۷	۱		
انگیزش پیشرفت	-۰/۱۰۷	-۰/۱۵۹	۰/۰۵۶	-۰/۶۲۰**	۰/۳۰۵**	۱	
ویژگیهای روان- تنی	-۰/۰۱۸	۰/۱۴۲	۰/۰۵	۰/۳۰۱**	-۰/۴۱۰**	-۰/۱۶۲	۱
	p<۰/۰۰۱**						p<۰/۰۰۵

جدول شماره یک نشان می‌دهد که قوی‌ترین همبستگی میان متغیرهای تعارض و انگیزش پیشرفت و به صورت معکوس ($r = -0/620$) برقرار است، همچنین همبستگی میان متغیرهای ایدئولوژی کنترل و پیشرفت تحصیلی به صورت معکوس ($r = -0/527$)، ویژگیهای روان- تنی و پیشرفت تحصیلی به صورت معکوس ($r = -0/410$)، فرسودگی و پیشرفت تحصیلی به صورت معکوس ($r = -0/342$)، رضایت شغلی و فرسودگی به صورت معکوس ($r = -0/340$)، ایدئولوژی کنترل و فرسودگی شغلی به صورت مثبت ($r = 0/311$)، انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی به صورت مثبت ($r = 0/305$)، تعارض و ویژگیهای روان - تنی به صورت مثبت ($r = 0/301$) و فرسودگی و تعارض به صورت مثبت ($r = 0/245$) و معنادار برقرار است.

تحلیل رگرسیون گام به گام

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام، همراه با معادلات رگرسیون، خطای برآورد، ضریب تعیین (R^2)، مقدار F و سطح معنادار آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است:

جدول شماره ۲. معادلات رگرسیون، خطای برآورد، ضریب تعیین، مقدار F و سطح معناداری آن برای هر یک از متغیرهای وابسته در الگوی نهایی

متغیر وابسته در الگو	معادله	خطای برآورد	ضریب تعیین (R^2)	F (sign)
متغیر فرسودگی شغلی (FARS)	$= 62/38 - /409(REZA) + /226(IDEH)$	۱۱/۹۹	۰/۲۱۴	۹/۱۱ $p < 0/001$
متغیر پیشرفت تحصیلی (GPA)	$= 20/19 - /40(FARS) - /505(IDEH) - /49(RAVN)$	۲/۰۱	۰/۴۳۱	۱۶/۶۷ $p < 0/001$
متغیر تعارض (TAAZ)	$= 45/88 + /165(FARS)$	۸/۴۵	۰/۰۶۴	۴/۶۷ $p < 0/01$
متغیر روان - تنی (RAVN)	$= 6/38 + /668(TAAZ)$	۱۸/۹۱	۰/۰۹۱	۶/۹۷ $p < 0/001$
متغیر انگیزش پیشرفت (ANGZ)	$= 45/95 - /0741(TAAZ)$	۸/۳۸	۰/۳۸۵	۴۳/۷۳ $p < 0/001$

در جدول شماره ۲ معادله رگرسیون متغیر فرسودگی شغلی بر متغیرهای رضایت شغلی و ایدئولوژی کنترل نشان داده شده به گونه‌ای که $p < 0/001$ و $F = 9/11$ و $R^2 = 0/214$ است. یعنی متغیرهای رضایت شغلی و ایدئولوژی کنترل در مجموع $21/4$ درصد از واریانس متغیر فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند. متغیر رضایت شغلی با ضریب منفی و ایدئولوژی کنترل با ضریب مثبت وارد معادله شده است. معادله رگرسیون متغیر پیشرفت تحصیلی بر متغیرهای فرسودگی، ایدئولوژی و روان - تنی بیانگر آن است که $p < 0/001$ و $F = 16/67$ و $R^2 = 0/431$ است و نشان می‌دهد که متغیرهای فرسودگی شغلی، ایدئولوژی کنترل و روان - تنی با ضریب منفی وارد معادله شده و توانسته‌اند $43/1$ درصد از واریانس پیشرفت تحصیلی را تبیین نمایند. یافته‌های دیگر جدول شماره ۲ حاکی از رگرسیون متغیر تعارض بر فرسودگی است، به طوری که $p < 0/001$ و $F = 4/67$ و $R^2 = 0/064$ و فرسودگی شغلی به تنهایی $6/4$ درصد از واریانس تعارض در رفتار معلم را تبیین می‌کند، همچنین معادله رگرسیون متغیر روان - تنی بر تعارض نشان می‌دهد که $p < 0/001$ و $F = 6/97$ و $R^2 = 0/091$ است که در این صورت متغیر تعارض بر متغیر روان - تنی تأثیر می‌گذارد و $9/1$ درصد از واریانس آن را تبیین می‌کند.

معادله رگرسیون انگیزش پیشرفت بر متغیر تعارض نشان می‌دهد که $p < 0/001$ و $F = 43/73$ و $R^2 = 0/385$ که در این صورت $38/5$ درصد از واریانس انگیزش پیشرفت به تنهایی توسط متغیر تعارض تبیین می‌شود. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بیشترین تأثیر را متغیر تعارض در رفتار معلم بر انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان داشته است.

معادلات پیش‌بینی متغیرهای وابسته در الگوی نهایی

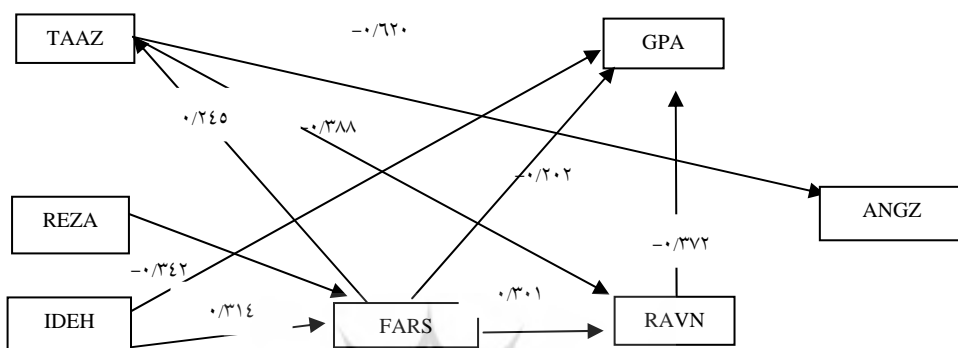
هریک از متغیرهای درون‌زاد (وابسته) در الگوی نهایی دارای یک معادله است. این معادلات پیش‌بین به صورت زیر بیان می‌شوند. این معادلات بیان‌کننده رابطه مستقیم میان متغیرهای مستقل و وابسته در الگوی نهایی است.

- 1) FARS (AREZA و IDEH)
- 2) GAP (FARS و IDEH و RAVN)
- 3) TAAZ (FARS)
- 4) RAVN (TAAZ)
- 5) ANGZ (TAAZ)

تحلیل مسیر متغیرهای الگوی تعارض در رفتار معلم

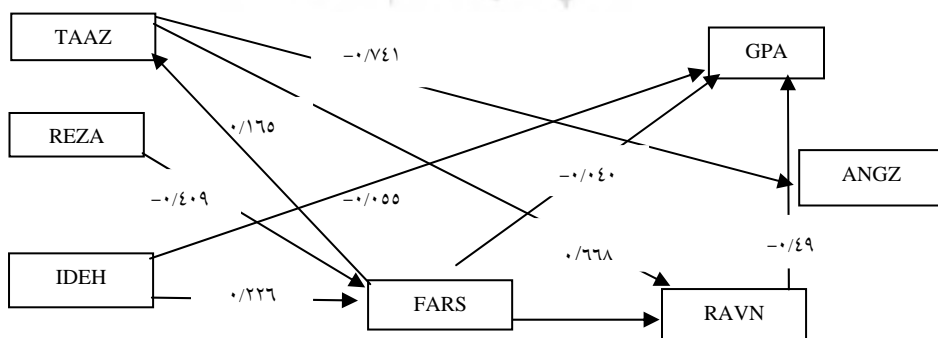
به منظور بررسی متغیرهای الگوی تعارض در رفتار معلم شامل متغیرهای رضایت شغلی، ایدئولوژی کنترل، فرسودگی شغلی و تعارض که نقش متغیرهای پیش‌بین (متغیرهایی که علت فرض شده‌اند) را ایفا می‌کنند و متغیرهای پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگیهای روان - تنی که متغیرهای ملاک (متغیرهایی که معلول فرض شده‌اند) محسوب می‌شوند و متغیر تعارض که نقش

متغیر واسطه میان متغیرهای پیش میان و ملاک را بر عهده دارد، با بهره‌گیری از نرم افزار spss از روش تحلیل مسیر استفاده شد. ابتدا رابطه مستقیم و سپس رابطه غیرمستقیم متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. تا با دستیابی به مقادیر الگوی مسیر نهایی بتوان تأثیر کلی متغیرهای مستقل (بروززاد) را بر متغیرهای وابسته (درونزاد) بررسی کرد.

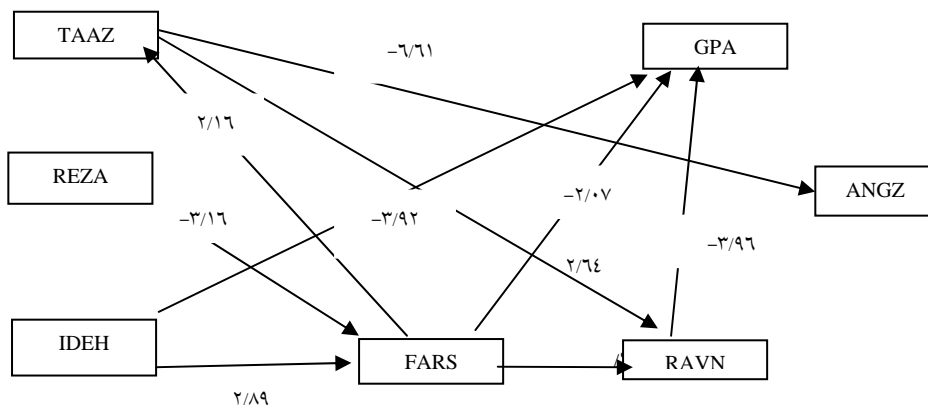


نمودار شماره ۲. الگوی مسیر نهایی بر حسب ضرایب استاندارد (P) مختلف

نمودار شماره ۳ الگوی مسیر نهایی را نشان می‌دهد که متغیر فرسودگی شغلی (FARS) برای متغیرهای رضایت شغلی (REZA) و ایدئولوژی کنترل (IDEH) متغیر وابسته (درونزاد) و برای متغیرهای تعارض (TAAZ) و پیشرفت تحصیلی (GPA) متغیر مستقل (بروززاد) به حساب می‌آید. متغیر تعارض (TAAZ) برای متغیر فرسودگی (FARS) متغیر وابسته (درونزاد) و برای متغیرهای انگیزش پیشرفت (ANGZ) و روان - تنی (RAVN) متغیر مستقل (بروززاد) است و در نهایت اینکه متغیر ایدئولوژی کنترل (IDEH) برای متغیرهای فرسودگی (FARS) و پیشرفت تحصیلی (GPA) نقش متغیر مستقل (بروززاد) را ایفا می‌کند.



نمودار شماره ۳. الگوی مسیر نهایی بر حسب ضرایب (T)



نمودار شماره ۴. مدل مسیر نهایی بر حسب ضرایب برآورد شده (b)

نمودار شماره ۳ الگوی مسیر نهایی را بر حسب ضرایب t نشان می‌دهد، بالاترین ضریب به تأثیر منفی متغیر تعارض بر متغیر انگیزش پیشرفت تعلق دارد. فرسودگی به صورت مثبت بر تعارض و به صورت منفی بر پیشرفت تحصیلی تأثیر می‌گذارد و ایدئولوژی کنترل به صورت مثبت فرسودگی شغلی و به صورت منفی پیشرفت تحصیلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و ایدئولوژی کنترل، فرسودگی شغلی و روان - تنی به صورت منفی بر پیشرفت تحصیلی تأثیر می‌گذارد.

مقادیر الگوی تحلیل مسیر و روابط مستقیم و غیر مستقیم متغیرها در الگوی نهایی

از طریق این الگو متغیرهای بیرونی (مستقل) یعنی ایدئولوژی کنترل، رضایت شغلی و فرسودگی به طور مستقیم یا از طریق متغیرهای واسطه‌ای با متغیرهای وابسته (درون‌زاد) رابطه برقرار کرده‌اند. روابط مستقیم متغیرها در الگوی نهایی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳ - جدول مقادیر الگوی مسیر نهایی - روابط مستقیم متغیرها در الگوی نهایی

سطح معنادار	مقدار t	خطای استاندارد	β	مقدار برآورد شده (b)	روابط مستقیم متغیرها در الگوی
۰/۰۱	-۳/۱۶	۰/۱۳۰	-۰/۳۴۲	-۰/۴۰۹	رابطه رضایت شغلی و فرسودگی
۰/۰۱	۲/۸۹	۰/۰۷۸	۰/۳۱۴	۰/۲۲۶	رابطه ایدئولوژی کنترل و فرسودگی
۰/۰۱	۲/۱۶	۰/۰۷۶	۰/۲۵۴	۰/۱۶۵	رابطه فرسودگی و تعارض
۰/۰۱	-۲/۰۷	۰/۰۱۹	-۰/۲۰۲	-۰/۰۴۰	رابطه فرسودگی با پیشرفت تحصیلی
۰/۰۱	-۳/۹۲	۰/۰۱۴	-۰/۳۸۸	-۰/۰۵۵	رابطه ایدئولوژی کنترل و پیشرفت تحصیلی
۰/۰۱	-۳/۹۶	۰/۰۱۲	-۰/۳۷۲	-۰/۰۴۹	رابطه روان - تنی با پیشرفت تحصیلی
۰/۰۰۱	-۶/۶۱	۰/۱۱۲	-۰/۶۲۰	-۰/۷۴۱	رابطه تعارض و انگیزش پیشرفت
۰/۰۱	۲/۶۴	۰/۲۵۳	۰/۳۰۱	۰/۶۶۸	رابطه تعارض و روان - تنی

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که در الگوی مسیر نهایی، هشت مورد از ضرایب مسیر بیانگر رابطه مستقیم و معنادار میان متغیرهای پیش‌بین و متغیرهای ملاک است، اما روابط غیرمستقیم متغیرها به شرح زیر است:

نتایج تحلیل مسیر نشان داده است که میان متغیرهای تعارض و پیشرفت تحصیلی به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر روان - تنی با بیش از ۹۹ درصد اطمینان و به صورت منفی همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد.

$$TAAZ \longrightarrow GPA\ RAVN = \beta = -0/344 \quad p < 0/003 \quad \text{و} \quad T = -3/1 \quad \text{و} \quad \beta = 0/349$$

همچنین میان متغیرهای ایدئولوژی کنترل و تعارض به طور غیرمستقیم و از طریق فرسودگی شغلی با بیش از ۹۹ درصد اطمینان و به صورت مثبت همبستگی معنادار وجود دارد.

$$IDEH \longrightarrow TAAZ | FARS = 0/67$$

$$T = 7/398 \quad \text{و} \quad \beta = 0/682 \quad \text{و} \quad P < 0/001$$

بررسی اثرات کلی متغیرها

میزان تأثیرات کلی هریک از متغیرهای مستقل (برون زاد) بر متغیرهای وابسته (درون‌زاد) بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول شماره ۴. جدول مقادیر الگوی مسیر نهایی و اثرات آنها

تعارض TAAZ	فرسودگی شغلی FARS	ایدئولوژی کنترل IDEH	رضایت شغلی REZA	متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته
۰/۲۵۴	۱	۰/۳۱۴	-۰/۳۴۲	فرسودگی شغلی
۱	۰/۲۵۴	۰/۶۷	۰/۰۵۵	تعارض
-۰/۳۴۹	-۰/۲۰۲	-۰/۳۸۸	۰/۱۸۱	پیشرفت تحصیلی
-۰/۶۲۰	۰/۰۵۶	-۰/۱۵۹	-۰/۱۰۷	انگیزش پیشرفت
۰/۳۰۱	۰/۰۵	۰/۱۴۱	۰/۰۱۸	ویژگی‌های روان - تنی

بر اساس مندرجات جدول شماره ۴ بیشترین اثر کلی به تأثیر متغیر ایدئولوژی کنترل بر متغیر تعارض تعلق دارد که معادل ۰/۶۷ است. البته این تأثیر به طور غیرمستقیم از طریق فرسودگی شغلی به دست آمده است، یعنی ایدئولوژی کنترل به تنهایی توانایی تأثیرگذاری بر تعارض را ندارد، اما از طریق فرسودگی تأثیر آن معنادار است. تأثیر کلی ایدئولوژی کنترل به طور مستقیم بر فرسودگی شغلی ۰/۳۱۴ است که نشان می‌دهد با افزایش ایدئولوژی کنترل معلم فرسودگی شغلی وی افزایش می‌یابد. فرسودگی شغلی معلم به طور مستقیم بر تعارض در رفتار معلم تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش آن می‌شود. این تأثیر به میزان ۰/۲۵۴ به دست آمده است.

یافته‌های دیگر جدول شماره ۴ نشان می‌دهند که تأثیر ایدئولوژی کنترل بر پیشرفت تحصیلی معکوس و معنادار است، به این معنا که با تشدید ایدئولوژی کنترل معلم، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کاهش می‌یابد. تأثیر متغیر فرسودگی شغلی معلم به عنوان متغیر مستقل (برون‌زاد) بر پیشرفت تحصیلی که متغیر وابسته (درون‌زاد) است به طور معکوس معنادار است. یعنی با افزایش فرسودگی شغلی معلم، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کاهش می‌یابد. متغیر تعارض در الگوی مسیر نهایی هم نقش متغیر مستقل و هم نقش متغیر وابسته را ایفا می‌کند.

در جدول شماره ۴ اثر کلی متغیر تعارض بر پیشرفت تحصیلی ۰/۳۴۹- است، این تأثیر به طور غیرمستقیم و معکوس و از طریق متغیر روان - تنی به دست آمده است، بدین معنا که متغیر تعارض به تنهایی نتوانسته واریانس پیشرفت تحصیلی را در حد معنادار افزایش دهد، اما از طریق متغیر روان - تنی تأثیری قابل توجه بر پیشرفت تحصیلی داشته است. تعارض بعد از ایدئولوژی کنترل بیشترین تأثیر کلی را داشته است. یافته‌های جدول شماره ۴ بیانگر آن است که تأثیر کلی متغیر تعارض بر متغیر انگیزش پیشرفت به مقدار ۰/۶۲- و به صورت معکوس، مستقیم و معنادار است بدین معنا که با افزایش تعارض در رفتار معلم، انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان کاهش می‌یابد.

یافته‌های دیگر جدول شماره ۴ نشان می‌دهند که تأثیر کلی متغیر تعارض معلم بر متغیر روان - تنی دانش‌آموز مستقیم، مثبت و مقدار آن ۰/۳۰۱ است، بدین معنا که تعارض در رفتار معلم اختلالات روان - تنی دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحلیل مسیر که بیان‌کننده تأثیر مستقیم متغیرهای پیش‌بین بر ملاک است، نشان داد که میان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد و تأثیر کلی یافته‌های تحلیل مسیر نیز این نتیجه را در سطح $P < 0/01$ مورد تایید قرار داد. این یافته پژوهش حاضر با نتیجه تحقیقات ساوا (۲۰۰۲)، توئیت (۱۹۹۶)، عطار (۱۳۷۴)، عبداللهی (۱۳۷۵) و آنتونیا (۲۰۰۶)، همخوانی دارد که همگی نشان داده‌اند، رضایت‌مندی از شغل، فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد.

یافته‌های دیگر تحلیل مسیر بیانگر آن است که میان ایدئولوژی کنترل و فرسودگی شغلی معلمان همبستگی مستقیم و معنادار وجود دارد و تأثیر کلی تحلیل مسیر این نتیجه را تایید می‌کند. فریدمن (۲۰۰۰) نشان داد که بدرفتاری ناشی از ایدئولوژی کنترل معلمان با فرسودگی شغلی آنان همبستگی مثبت و معنادار دارد، همچنین لونبرگ (۱۹۸۹) نشان داده است که میان ایدئولوژی کنترل و فرسودگی شغلی معلم همبستگی مستقیم و معنادار وجود دارد و نتیجه پژوهش بوگاسی و همکاران (۲۰۰۵) نیز حاکی از آن است که معلمانی که از ایدئولوژی کنترل نوع قیومیت برخوردارند، فرسودگی شغلی را

در حد قابل توجهی تحمل می‌کنند. نتایج این تحقیقات با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارند و آن را تایید می‌کنند.

تعارض مهمترین متغیری است که در پژوهش حاضر مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، زیرا فرض بر این است که از یک سو تعارضات در رفتار معلم تحت تأثیر رضایتمندی شغلی، ایدئولوژی کنترل و فرسودگی قرار دارد و از سوی دیگر به عنوان متغیر مستقل بر پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگیهای روان - تنی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد.

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی می‌تواند تعارض در رفتار معلمان را افزایش دهد. نتایج دیگر تحلیل مسیر، بیانگر آن است که تعارض در رفتار معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر نامطلوب داشته و آن را کاهش داده است، اما اختلالات روان - تنی آنان را افزایش داده است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات توئیت (۱۹۹۶)، والن سیس (۲۰۰۱)، به نقل از ساوا، (۲۰۰۲) همسوست.

یافته‌های تحلیل مسیر پژوهش حاضر حاکی از این است که میان دو متغیر رضایت شغلی و تعارض در رفتار معلمان همبستگی معنادار وجود ندارد، در حالی که تحقیق ساوا (۲۰۰۲) همبستگی مثبت و معنادار را میان این دو متغیر نشان داده است. شاید دلیل آن را بتوان بر اساس نظریه لوین (۱۹۳۵) بنیانگذار نظریه تعارض و تحقیقات بعدی ون دی ولیرت وویلرینگ (۱۹۹۷) تفسیر کرد، زیرا این صاحب‌نظران معتقدند که تعارض‌ها از یک سو می‌توانند به ایجاد انگیزش شغلی منجر شوند، نه اینکه بر آن تأثیر منفی بگذارند و از سوی دیگر تعارض‌های سازمانی ضرورتاً بازدارنده نیستند، بلکه تعارض با واسطه‌ای از سطح تنش در همه حال بهتر از فقدان تعارض است، بنابراین همان گونه که بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهشها وجود مقداری تعارض برای پویایی سازمان مفید است، در پژوهش حاضر نیز احتمالاً معلمان وجود تعارض در روند آموزش - یادگیری را ضرورتاً، زیانبار و بازدارنده نمی‌دانند. احتمال دیگر آن است که معلمان جامعه آماری پژوهش حاضر جنبه‌های سازنده و پویای تعارض را بیشتر از جنبه‌های مخرب و ناکارآمد آن مورد توجه قرار می‌دهند.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که ایدئولوژی کنترل به طور غیرمستقیم بر تعارض تأثیر گذاشته و آن را افزایش داده است. این نتیجه با آنچه از تحقیقات ویلوور و هوی (۱۹۹۵)، لونن برگ (۱۹۸۳)، ساوا (۲۰۰۲) و توماس (۲۰۰۲) به دست آمده است همخوانی دارد، یعنی ایدئولوژی کنترل بالا، تعارض در رفتار معلم را تشدید می‌کند.

یافته‌های دیگر تحلیل مسیر حاکی از آن است که تعارض در رفتار معلم به طور غیرمستقیم و از طریق اختلالات روان - تنی بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارد. جالب توجه است

که این تعارضات بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مبتلا به اختلالات روان - تنی بیشتر تأثیر داشته است. از نتایج به دست آمده این‌گونه استنباط می‌شود که تعارض در رفتار معلم و اختلالات روان - تنی دانش‌آموزان در حکم عوامل استرس‌زا، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را کاهش می‌دهند. گرین برگ (۱۹۹۰)، هایمن واسنوک (۱۹۹۹)، میکولوااس چلامپر (به نقل از ساوا ۲۰۰۲) دریافتند که میان تعارض در رفتار معلم و شکایتهای جسمانی در اسکلت بدن، می‌گرن، تنگی نفس، سوءهاضمه و دردهای معدی توام با تنش رابطه مستقیم وجود دارد که همگی نتایج تحقیق حاضر را تأیید می‌کنند.

در پژوهش حاضر فرض دیگر محقق این است که ایدئولوژی کنترل معلم، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر حاکی از همبستگی معکوس و معنادار میان دو متغیر ایدئولوژی کنترل معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. تحقیق توماس (۲۰۰۱)، هوی (۱۹۷۱)، بوگاسی و همکاران (۲۰۰۵) و ماریون (۲۰۰۴) نشان داده است که میان دو متغیر همبستگی منفی وجود دارد. این یافته‌ها ضمن تأیید نتایج پژوهش حاضر بر این نکته مهم تأکید دارند که کنترل‌های زیاد در روند آموزش - یادگیری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیری نامطلوب دارند. نتیجه دیگر تحلیل مسیر نشان داد که میان دو متغیر تعارض و انگیزش پیشرفت همبستگی معکوس، مستقیم و معنادار وجود دارد و تأثیر کلی متغیر تعارض بر انگیزش پیشرفت این نتیجه را تأیید نمود. آلتولر (۱۹۷۰ به نقل از مسدد، ۱۳۷۳) معتقد است که دوگانگی در رفتار معلم با انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان رابطه معکوس دارد و کلاس‌های پویا به دور از تعارض، توام با چالش‌های علمی موجب افزایش انگیزش پیشرفت و وجود تعارض میان معلم و دانش‌آموز انگیزش برای پیشرفت را کاهش می‌دهد. نتایج پژوهش قاسمی پیر بلوطی (۱۳۷۴)، فلاح‌چای (۱۳۸۰) و فرج‌زاده (۱۳۷۵)، بر این نکته تأکید دارد و بر یافته‌های تحقیق حاضر صحه می‌گذارد.

پیشنهاد‌های پژوهش

بخش اساسی از تحقیقات آموزشی سراسر جهان از جمله کشور ما به روند آموزش - یادگیری، اختصاص یافته است، اما مشکلات آموزش و پرورش همچنان رو به افزایش است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شوند، شاید راهگشای مسائل مذکور باشند.

۱. افزایش رضایت شغلی موجب کاهش فرسودگی معلمان می‌شود، بنابراین پیشنهاد می‌شود عوامل بهداشتی و انگیزشی رضایت‌مندی شغلی از جمله فراهم آوردن امکانات آموزشی، رفاهی و معیشتی معلمان جزء اولویتهای برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و چشم‌انداز بیست ساله قرار گیرد.

۲. ایدئولوژی کنترل معلمان اغلب از نوع حفاظتی و قیومیت بر دانش‌آموزان بوده که افزایش فرسودگی شغلی معلمان و به تبع آن کاهش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را در پی داشته است، لذا پیشنهاد می‌شود با تجدیدنظر اساسی در برنامه دوره‌های تربیت معلم و ضمن خدمت، آموزش شیوه‌های کنترل و مدیریت کلاس و جنبه‌های عاطفی، انگیزشی و روابط انسانی در روند آموزش - یاد گیری مورد تاکید قرار گیرد.

۳- بر اساس نتایج پژوهش حاضر، تعارض در رفتار معلمان بیشترین تأثیر منفی را بر انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان داشته، اختلالات روان - تنی دانش‌آموزان را افزایش داده و بر پیشرفت تحصیلی آنان نیز تأثیری نامطلوب گذاشته است. این وضعیت نشان می‌دهد، علی‌رغم اینکه بخش عظیمی از سرمایه‌های مادی کشور به امر آموزش اختصاص یافته است، ولی به نظر می‌رسد، پرورش بیش از حد مورد غفلت واقع شده، لذا پیشنهاد مشخص محقق این است که علاوه بر کادر آموزشی، مدارس به کادر بهداشت روانی شامل، مددکار اجتماعی، روان‌شناس، مشاور مجهز شوند و احیای برنامه‌های پرورشی بر حسب مراحل رشد دانش‌آموزان در اولویت برنامه‌های میان مدت و استراتژیک وزارت آموزش و پرورش قرار گیرد.

۴. بر اساس نتایج پژوهش، تعارض در آموزش و پرورش امری اجتناب‌ناپذیر و آثار مخرب آن انکارناپذیر است، بنابراین به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با اجرای کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های کوتاه مدت و برگزاری همایش‌های علمی با حضور اساتید دانشگاه و صاحب نظران عرصه روانشناسی و تعلیم و تربیت، راه‌های بهبود بهداشت روانی، پیشگیری و مقابله با تنش‌های شغلی و تعارض در رفتار را به معلمان آموزش دهند.

منابع

استفان، ایزاک (۱۳۸۶). راهنمای تحقیق و ارزشیابی در روان‌شناسی و علوم تربیتی، ترجمه علی دلاور، تهران: نشر ارسباران.
الوانی، سید مهدی (۱۳۷۰). پژوهشی در زمینه برخی مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیاز کارکنان، مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی انگیزش، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

پاکی، فاطمه (۱۳۸۰). ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش‌بینی عوامل فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان اسلامشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

دلاور، علی (۱۳۸۶). روشهای آماری در علوم تربیتی و روانشناسی، تهران: دانشگاه پیام نور.

جی، دبلیو - گتزلز و دیگران (۱۳۷۸). روان‌شناسی اجتماعی تعلیم و تربیت، ترجمه یوسف کریمی، تهران: نشر ویرایش.

دلاور، علی (۱۳۸۴). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، ویرایش چهارم، تهران: نشر ویرایش.

سیف، علی اکبر (۱۳۸۰). روان‌شناسی پرورشی، تهران: انتشارات آگاه.

شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.

عبداللهی، بیژن (۱۳۷۵). بررسی نظارت معلمان در مورد سبکهای مدیریت مدیران مدارس و رابطه آن با رضایت شغلی معلمان در شهرستان الیگودرز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

عرفانی، نصرالله (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲.

عطار، حمید (۱۳۷۴). بررسی رابطه استرس با خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان یک مجتمع صنعتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران (انستیتو روانپزشکی).

فرج‌زاده، پروین (۱۳۷۵). مقایسه انگیزش پیشرفت، سازگاری فردی و اجتماعی دانش‌آموزان شبانه‌روزی و غیرشبانه‌روزی مدرسه راهنمایی پسرانه نمونه دولتی شهرستان بروجن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی، دانشگاه الزهراء.
فلاح‌چای، رضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و تعهد سازمانی با رضایت شغلی و سلامت روانی مدیران مدارس آموزش و پرورش بندرعباس.

فونتانو، دیوید (۱۳۷۵). کنترل کلاس ترجمه ساده حمزه، تهران: انتشارات مدرسه.

قاسمی پیر بلوطی، احمد (۱۳۷۴). بررسی رابطه پیشرفت تحصیلی با انگیزش پیشرفت و منبع کنترل در دانش‌آموزان سال سوم راهنمایی شهرکرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

کریمی، یوسف (۱۳۸۲). روان‌شناسی اجتماعی، تهران: نشر ارسباران.

هاشمیان، علی (۱۳۸۳). فرسودگی شغلی و راههای درمان، تهران: انتشارات بهاره، چاپ اول.

Antonia Manasser, Esther Gracia Buades & et al (2006). Teacher Burnout Attribution Aspects. *Journal of psychology in spain*, vol, 2. No 1p. 66

- Bogaci, R, ABPP, De Borah, J, Armstrong, psy. D & kennethj weiss. M. D. (2005). *Reducing school violende, The corporal punishment scale its relationship to autho ritarianism & pupil- control Ideology*.
- Brophy, j (1981) on prasing Effectively. *the elemetary school journal*, 81 (5), 269- 277.
- Bru, E. Boyesen M, Munthe, E & Roland, E (1998). *perceived social support T school & emotional*.
- Evert van de vliert (2001). *social psychology in organizations*, Blackwell publishera, LT.
- Elmor, E. T (1991). once more with feeling: teacher emotion & the discipline & management *function contemporary education* 62 (3), 167-173.
- Elmore, P. B & Lapoint K . A. (1975). Effect of teacher sex. student sex & teacher warmth on the evaluation of college instructors. *journal of educational psychology* 67 (3). 368 -374.
- Friedman, I, A (1993). burnout in Teacher. The concept its unique core meaning. *Educational & psychology Measurment*, 53 (4), 1033-1045
- Friedman: I. A (1995). Student behavior patterns contributing to teacher burnout. *journal of Educational Research*, 88 (5), 281-290.
- Hyman, I. A. & snook, p. (1999). *Dangerous school. what we can do about The physical & emotional abuse of our children*. sanFrancisco: jossey-Bass publisher.
- ISAACA. Friedman (1992). professional self-concept as a predictor of teacher Burnout, *journal of Educational research*.
- Kearney, p, plax, T, G. Hays. E. R. & Invey, M, j (1991). college leacher misbehavior, what student don't like about teachers say & do. *communication Quarterly*, 39 (4) 323-340.
- Leiter, MP & Maslach.(2001). Burnout & Quality in speed up world *the journal for quality & participation*, 24, 48-57.
- Lester, P. E & Bishop, L. K. (2000). *Handbook of Test & Measurment in Education & Social Science* (2nd ed) New York: scarecrowpress.
- Lewin, k (1935). *A Dynamic Theory of Personality*; New York: Mc Graw Hill.
- Louis Cohen, Lawrence Manion & Keith Marrison (2000). *Research Methods in Education* 11 New Fetter Lane.London E C4P 4EE.
- Lyne tt hongaretti & Jeniwilson, (2006). the impact of perceptions on conflict management, *Educational Research Quartery*, vol, 29. 4.
- Lunenberg, F. C. (1985). Pupil Control Ideology /behavior. *school Climate measures, Education*, 105, 294-298.
- MacCallum, R. C & Austin, J. T (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual reviews of psychology*, 51.201-226.
- Marion Ruth Bish (2004). *The Impact of Teacher pupil control- Ideology on The development of Middle school student self-effeciency*, college of Educational charlotte.
- Maslach, c & Ch auflie, W & litter, M. p (2007). job burnout *Annual review of psychology*. No:52. p.p. 397-422.
- Maslach-c (2004). Job burnout. *Annual Review of Psychology*.
- Sava F (2001). *causes and consequences of dysfunctional Teachers*. rrs 501/2000, final report.un published manuscript.
- Sava, F (2002). causes and effects of teacher conflict –inducing attitudes towards pupils: apth analysis model, *Teaching teacher education* 18, 1007-1021. and
- sc hwab, R. L, Jackson, S. E & schuler, R. S (1986). Educator burout: sources & consequences. *Educational Research Quarterly*, 10 (3), 14-30.

- Spector, A (2000), Factors related to nursing burnout: A review of empirical knowledge. *Issue mental health nursing*, vol, 15 (4). Jul, (B. P. 331-358).
- Thomas Hall Beaty (2002). *The relationship between teacher sense of efficacy & pupil control ideology in urban middle schools*. The faculty of the school of education. The college Williams & Mary in Virginia.
- Thweatt, K. S & Mc Croskey, J. C (1996). Teacher nonimmediacy & misbehaviour: unintentional negative communication. *communication research reports*, 13 (2). 198-204.
- Van manen, M (1991). *That tact of teaching*. London ont: The Athouse press.
- Wanzer, M. B & Mc Croskey, J. C (1998). Teacher socio communicative style as a correlate of student effect toward teacher & course material. *communication education*, 47. 43-52.
- Willower, D. j. Eidell, T. L & hoy, w, k, (1967), *The school & pupil control Ideology*. university park peen press.
- Willower, etal (cited in lester & Bishop(2002). *The pupil control Ideology Scale (PCI)*.
- yotton (2001). Measuring school climate: let me count ways, *Educational Leadership*, 56. 1.

