

دانشگاه فرهنگیان  
دوفصلنامه علمی  
نظریه و عمل در تربیت معلمان  
سال هشتم، شماره چهاردهم، پاییز و زمستان ۱۴۰۱

## تأثیر آموزش خرد بر استرس شغلی معلمان

رسول کردنوقابی<sup>۱</sup>

مریم آسوده<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر خرد درمانی بر استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان اسدآباد انجام شد. این مطالعه در چهارچوب پژوهش کاربردی و از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل انجام شد. جامعه آماری این پژوهش همه معلمان ابتدایی این شهرستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۰۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برنامه مداخله این پژوهش شامل برنامه خرد درمانی بر اساس تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی است که شامل یک دوره شش جلسه‌ای یک‌ساعته است و طی یک ماه اجرا شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل کوواریانس یک‌راهه) با کمک نرم‌افزار SPSS22 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که خرد درمانی باعث کاهش میزان استرس شغلی در معلمان شد ( $p < 0/05$ ). بر اساس یافته‌های فرعی پژوهش نیز، خرد درمانی سبب کاهش میزان مؤلفه‌های

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۹

۱. دانشیار روانشناسی تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان

rkordnoghabi@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسؤول)

ma.hm13271327@gmail.com

استرس شغلی (نیاز و تقاضا، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییر) شد ( $P < 0/05$ ). بیشترین میزان این تأثیر بر روی مؤلفه حمایت مدیریتی و کمترین تأثیر بر روی مؤلفه نقش بود.

**کلید واژه‌ها:** خرد درمانی، استرس شغلی، معلمان.

## ۱. مقدمه

انسان‌ها برای رسیدن به اهدافشان و یا رفع مشکل، به کمک دیگران نیاز دارند. کسانی که در مشاغل خود کمک‌های آموزشی و درمانی را به مردم عرضه می‌کنند با عنوان متخصصین مددیاری<sup>۱</sup> توصیف می‌شوند؛ برای مثال معلمان، روان‌شناسان، مشاورین، مددکاران اجتماعی، پزشکان و پرستاران در این گروه قرار می‌گیرند (نیوسام، والدو و گروسکا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). در این مشاغل، فعالیت‌ها با کمک‌کردن و خدمت رساندن به دیگران انجام می‌گیرد. عموماً حرفه‌های مددیاری مربوط به زمینه‌های سلامت روان، پزشکی و آموزش می‌شود. ماهیت این حرفه‌ها با اصطلاح «مشاغل ارتباطی<sup>۳</sup>» شناخته می‌شود؛ اصطلاحی که بیانگر مشاغلی است که مستلزم داشتن ارتباط‌های زیاد چهره‌به‌چهره با کسانی است که به کمک نیاز دارند (استار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). همان‌طور که ذکر شد حرفه معلمی با توجه به ماهیتی که دارد در این حوزه قرار می‌گیرد.

یکی از هدف‌های سازمان آموزش و پرورش، حفظ این مددیاران آموزشی متخصص و فعال است که آمادگی لازم را برای مقابله با عوامل مخربی مانند عوامل استرس‌زای شغلی داشته باشند. مهم‌ترین اصل در نظام آموزش و پرورش، افزایش صلاحیت علمی و ویژگی‌های مثبت شخصیتی و سلامت روان معلمان است (استویر و رینرت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از آقای، ۱۳۹۷). خردمندی<sup>۶</sup> یکی از این توانایی‌های شخصیتی است که فرد را حتی در شرایط وخیم قادر می‌سازد تجارب خود را یکپارچه سازد و محدودیت‌ها، تناقضات،

- 
1. Helping professional
  2. Newsome, Waldo & Gruszka
  3. High Touch
  4. Star
  5. Stoeber & Rennert
  6. wisdom

**عدم قطعیت‌ها** و پیش‌بینی ناپذیری‌های زندگی و عوامل استرس‌زای شغلی محیط کار را پذیرد (بلیزر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از نیکوگفتار و سعیدی، ۱۳۹۱).

اگر خرد کاربردی و عملی به نوعی به عنوان مهارتی برای استفاده معلمان در کلاس درس و در برخورد با عوامل استرس‌زای روزمره پرورش داده شود، بعدها به کاهش فرسودگی تحصیلی و افزایش کیفیت یادگیری کودکان کمک می‌کند. بردشاو، دجنارو، کوین و ویلیامز<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان ارزیابی اثربخشی خرد درمانی به دانشجویان پرستاری در دانشگاه ویرجینیا انجام دادند که هدف آن ارتقای برنامه درسی پرستاری به منظور تسهیل درک و تمرکز حواس بیشتر در دانشجویان بود. پس از اتمام برنامه خرد درمانی، دانشجویان آموزش دیده در مقایسه با دانشجویان آموزش ندیده آمادگی بیشتری برای مبارزه با استرس شغلی و فرسودگی شغلی از خود نشان دادند. می‌توان گفت با پرورش این ویژگی فرد در برابر مسائل شغلی توانمند می‌شود. پس برنامه خرد درمانی می‌تواند با آموزش راهکارها و مهارت‌های مدیریت استرس سبب کاهش استرس شغلی در فرد شود.

استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آن گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند.

به بیان دیگر استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می‌شود. در این تعریف چند نکته نهفته است: شخص شاغل تا چه اندازه از تجربه برخوردار است (کارآموده است یا تازه کار) میزان قدرت و ضعف او در مقابله با شرایط موجود چقدر است و چه نوع شخصیتی از خود در محیط کار نشان می‌دهد.

عوامل مؤثر در استرس را به چند دسته تقسیم می‌شود که شاید بتوان گفت که نمی‌توان آن‌ها را از همدیگر جدا کرد؛ ولی برای سهولت و فهم بیشتر ما آن‌ها را اینجا جدا می‌کنیم. دسته اول شامل استرسورهای نقش است.

بر اساس نظر دوره‌ای (۱۳۹۷) استرسورهای نقش عبارت‌اند از:

1. Blazer
2. Bradshaw, DeGennaro, Coyne & Williams

ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، عدم به‌کارگیری مهارت‌ها، نابسندگی منابع و عدم مشارکت.

**ابهام نقش:** ابهام نقش در واقع نتیجه هم کمبود اطلاعات و هم عدم پیش‌بینی است. به‌این‌علت کانون توجه شخص قادر نیست انتظارات نقش را پیش‌بینی کند.  
**تعارض نقش:** زمانی اتفاق می‌افتد که دو پیام یا دو دستور نقش متناقض یا بیشتر به کانون توجه فرد فرستاده شوند که منجر به تعارض روانی و فردی می‌گردند.

**گرانباری نقش:** نوعی از تعارض نقش میان فردیست که به علت کمیت و تنوع گسترده و وسیع نقش‌های متفاوت و مختلف مورد انتظار از کانون توجه فرد اتفاق می‌افتد که می‌تواند به علت عدم کفایت منابع یا نابسندگی منابع و عدم به‌کارگیری مهارت‌ها هم مرتبط باشد.

دسته دوم شرایط کاری که منجر به استرس می‌گردند شامل:

۱. عدم طراحی شغلی مناسب و فرصت خلاقیت: گرانباری شغلی سنگین، وقفه‌های استراحت گهگاه، ساعت‌های طولانی کارکردن و نوبت‌کاری و وظایف یکنواخت و پرتکاپو که دارای معنی درونی پایینی هستند. عدم استفاده از مهارت‌های کارگر و احساس کمی کنترل بر روی کار.

۲. سبک مدیریت: عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ارتباطات ضعیف در سازمان عدم داشتن خط مشی از لحاظ خانوادگی دوستانه در سازمان.

۳. روابط بین‌فردی: محیط اجتماعی ضعیف، عدم حمایت از سوی همکاران و

سرپرستان

۴. نقشه‌های کاری: انتظارات شغلی نامشخص و متعارض، مسئولیت بسیار زیاد یا چند مسئولیت داشتن.

۵. نگرانی‌ها یا دل‌مشغولی‌های شغلی: عدم امنیت شغلی، عدم فرصت برای رشد و پیشرفت، ترقی، ارتقا، تغییرات سریع برای کارگرانی که آماده نیستند.

۶. شرایط محیطی: شرایط کاری از لحاظ جسمی خطرناک و ناخوشایند، مانند سروصدا شلوغی، آلودگی هوا و مشکلات ارگونومیکی (مؤسسه ملی بهداشت و ایمنی شغلی آمریکا، ۱۹۹۹).

### مؤلفه‌های استرس شغلی

نیاز و تقاضا: موضوعاتی از قبیل بار کاری، الگوهای کاری و تغییر محیط را لحاظ می‌کند.

کنترل: پوشش این معنا که چه مقدار به یک فرد اجازه داده می‌شود تا وظیفه خود را آن گونه که دوست دارد انجام دهد، و در واقع امورات محوله را در مسیر موردنظر خود به انجام برساند.

حمایت همکاران: شامل تشویق، حمایت و منابع فراهم شده به وسیله همکاران برای فرد است.

حمایت مدیریتی: اندازه‌گیری تشویق، حمایت و منابع فراهم شده به وسیله کارفرما است، در واقع میزان حمایتی که فرد از سوی مدیریت و نهاد خدمتی خود دریافت می‌کند را می‌سنجد.

روابط: بیانگر افزایش تمرین و خصوصیات مثبت شخصیتی، جهت افزایش ارتباطات جمعی و کاهش کشمکش و درگیری در محیط کار است.

نقش: فاکتورهای بیانگر این مفهوم که یک فرد چه هنگام نقش کاری خود را درک نموده است و آیا کارفرما اطمینان حاصل می‌کند که تضاد نقش‌ها وجود نداشته باشد. تغییر: بیانگر چگونگی مدیریت تغییرات سازمانی و ارتباط این تغییرات با شرایط کار است (به نقل از داگت، مولا و بلاچو، ۲۰۱۶).

در این پژوهش نقش خرد درمانی در کاهش استرس شغلی معلمان و همچنین تأثیر آن بر مؤلفه‌های استرس شغلی بررسی شده است.

در تعریفی خردمندی را نقطه برتر توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان انجام عمل بهتر را ایجاد می‌کند (لو و استاودینگر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). کرسنتین، برلی و کسلر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) خرد را ظرفیت قضاوت و گزینش دانش خاص در یک زمینه خاص و برای یک کار خاص می‌دانند. استرنبرگ (۱۹۹۸) توانایی برقراری تعادل یا توازن را در زندگی نشانه خرد می‌داند و خرد را چنین تعریف می‌کند: برای خرد کاربرد هوش و تجربه در سایه ارزش‌ها برای دستیابی به خیر عمومی است که فرد با ایجاد توازن برای

---

1. Law & Staudinger  
2. Christensen, Bierly & Kessler

علايق درون‌فردی، بين‌فردی و فرا‌فردی، در کوتاه‌مدت و بلندمدت به تعادلی بين سازگاری با محیط‌های موجود و شکل دادن به محیط‌های موجود و انتخاب محیط‌های موجود دست می‌یابد.

در تعریفی خلاصه ویژگی‌های خردمندی این‌گونه آورده شده است: توانمندی شناخت، شوق یادگیری، تأمل و بازنگری، مراقبت از دیگران، مهارت‌های حل مسئله در زندگی واقعی، از خود فراروی، تحمل ابهام، گشودگی به تجربه، تعادل در زندگی. مطابق با کردنوقایی (۱۴۰۰) خرد درمانی شخصی تکنیک‌هایی دارد که در اینجا به ذکر نام آنها بسنده می‌کنیم: تکنیک ریسمان گل و سنگ، تکنیک تکرار ابدی زندگی، تکنیک فصل‌های کتاب زندگی، تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی، تکنیک فصل بعدی زندگی، و تکنیک بررسی چالش‌های زندگی.

در پژوهش حاضر از تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی برای کاهش استرس شغلی معلمان استفاده شده است. پژوهشی در مورد اثر برنامه خرد درمانی بر استرس شغلی معلمان وجود ندارد. رویکرد جدیدی مانند رویکردهای مبتنی بر خرد درمانی می‌توانند مداخلات مناسبی برای مدیریت استرس شغلی معلمان باشد. از این رو، مسئله پژوهش حاضر این است که آیا خرد درمانی بر کاهش استرس شغلی معلمان تأثیرگذار است؟

#### ۱.۱. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل در یک جامعه معلمی است. در این طرح یک گروه آزمایشی و یک گروه کنترل وجود دارد.

برای اطلاع از جامعه آماری و در نهایت انتخاب نمونه به اداره آموزش و پرورش شهرستان اسدآباد مراجعه شد و با کسب مجوز و دریافت لیست مدارس ابتدایی مشخص شد که جامعه آماری مورد نظر این شهرستان به تعداد ۲۰۰ نفر بود. با مراجعه به مدارس و پس از هماهنگی با مدیران مدارس، تعدادی پرسش‌نامه استرس شغلی در اختیار معلمانی که مایل به همکاری بودند، توزیع شد. تعداد ۲۰۰ سری از این پرسش‌نامه‌ها تکمیل شد. پس از دریافت پرسش‌نامه‌های تکمیل شده و به شیوه نمونه‌گیری مبتنی بر ملاک، تعداد ۳۴ نفر که بیشترین نمره را در آزمون استرس شغلی گرفته بودند (در آزمون استرس شغلی نمرات نزدیک ۱۷۵ مدنظر بود) و مایل به شرکت در کلاس‌ها بودند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس این افراد به‌صورت

تصادفی در قالب دو گروه ۱۷ نفره، یک گروه آزمایش و یک گروه کنترل جایگزین شدند. تا پایان پژوهش، تعداد افراد هر دو گروه ثابت ماندند. شرط ورود به پژوهش حاضر حداقل چهار سال سابقه شغلی، کسب نمره بالا در آزمون استرس شغلی، تمایل به شرکت در مطالعه، و حضور مداوم در جلسات آموزشی بود. در این پژوهش از ابزار زیر استفاده شده است:

#### ۱. پرسش‌نامه استرس شغلی (HSE)

پرسش‌نامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی (HSE) حاوی ۳۵ سؤال پیرامون سنجش استرس شغلی است که در اواخر دهه ۱۹۹۰ توسط مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان جهت سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان ساخته شد و سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی (۲۰۰۴) انگلستان این پرسش‌نامه را با نام ابزار تعیین‌کننده HSE ارائه داد.

برای نمره‌گذاری این پرسش‌نامه ابتدا در هر عبارت باید به ترتیب هرگز = ۱، به ندرت = ۲، بعضی اوقات = ۳، اغلب = ۴ و همواره = ۵ نمره‌گذاری شود. باید توجه داشت در این پرسش‌نامه سؤالات ۳، ۵، ۶، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۳۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. به صورتی که گزینه هرگز نمره ۵ و همواره نمره ۱ را دریافت می‌کنند. پس از به دست آوردن نمره هر عبارت، زیر مقیاس‌ها به ترتیب زیر به دست خواهند آمد. نمره بالا در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده استرس و فشار شغلی پایین و مناسب، همچنین نمره پایین نشانه سطح بالای استرس است. بیشترین مقدار نمره در این آزمون ۱۷۵ و کمترین مقدار نمره ۳۵ است. این پرسش‌نامه از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بود. پایایی پرسش‌نامه استرس شغلی در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد که پایایی مناسبی محسوب می‌شود و روایی پرسش‌نامه نیز مطلوب گزارش شده که روایی مطلوبی است.

#### ۲. برنامه آموزش خرد:

برای آموزش خرد در این پژوهش از تکنیک صحنه‌های کلیدی با محتوایی که در جدول ۳-۲ آمده، استفاده شده است. بعد از تعیین گروه آزمایش و کنترل، از هر دو گروه پیش‌آزمون گرفته شد. یک برنامه آموزشی به عنوان برنامه آموزش خرد برای متغیر مستقل طراحی و در اختیار گروه آزمایش قرار گرفت. این برنامه در شش جلسه

یک ساعته به مدت سه ماه فقط بر روی گروه آزمایش اجرا شد، اما گروه کنترل مداخله مذکور را دریافت نکردند. پس از پایان کار مداخله آزمون پس آزمون مانند پیش آزمون روی هر دو گروه اجرا شد. برای رعایت اخلاق پژوهش، بعد از اتمام کار پژوهش برای گروه کنترل نیز همان برنامه آموزشی در چند جلسه ارائه شد.

روش آموزش خرد استفاده درست از ذهن و به کارگیری صحیح تفکر و شناخت است. از بین انواع برنامه‌های آموزش خرد در این پژوهش، از برنامه آموزش خرد شخصی "تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی" استفاده شده است که این برنامه شامل هشت مرحله است.

### جدول ۳-۲: خلاصه جلسات برنامه آموزشی خرد

#### برنامه جلسات آموزش خرد شخصی

جلسات	اهداف جلسه	تکنیک آموزشی	ابزار	شرح فعالیت	محتوای جلسه
جلسه اول	پرورش خرد	صحنه‌های کلیدی زندگی	کاغذ و قلم	برگزاری پیش‌آزمون، معارفه اعضای گروه، توضیح در مورد مفهوم خرد و آموزش خرد	تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی دربرگیرنده ۸ صحنه مهم و کلیدی از زندگی است که در هر صحنه، رویداد یا اتفاق خاص و تأثیرگذاری که در زمان و مکان مشخصی روی داده است، مورد سؤال و بررسی قرار می‌گیرد. در تفسیر هر صحنه از مخاطب ۵ سؤال مهم و تأثیرگذار پرسیده می‌شود و در پایان پاسخ‌ها و توضیحات پاسخ‌دهنده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و تفسیر می‌شود.

#### برنامه جلسات آموزش خرد شخصی

جلسات	اهداف جلسه	تکنیک آموزشی	ابزار	شرح فعالیت	محتوای جلسه
جلسه دوم	پرورش خرد	صحنه‌های کلیدی زندگی	کاغذ و قلم	اجرای مراحل اول و دوم تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی	معمولاً در زندگی هر فرد لحظاتی وجود دارد که فرد در آن لحظات احساسی بسیار عالی و یا بالعکس احساسی بسیار بد و منفی دارد.



## برنامه جلسات آموزش خرد شخصی

جلسات	اهداف جلسه	تکنیک آموزشی	ابزار	شرح فعالیت	محتوای جلسه
جلسه سوم	پرورش خرد	صحنه‌های کلیدی زندگی	کاغذ و قلم	اجرای مرحله سوم تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی	در این صحنه فرد به توضیح در خصوص نقاط عطف زندگی شغلی خود می‌پردازد. نقاط عطف تجاربی از زندگی هستند که از آن به بعد تغییر جهت مهمی در زندگی فرد روی داده است. این رویداد، اتفاقی است که در یکی از جنبه‌های زندگی شغلی منشأ اثرات و سبب تحولات مهمی شده است.

## برنامه جلسات آموزش خرد شخصی

جلسات	اهداف جلسه	تکنیک آموزشی	ابزار	شرح فعالیت	محتوای جلسه
جلسه چهارم	پرورش خرد	صحنه‌های کلیدی زندگی	کاغذ و قلم	اجرای مرحله چهارم و پنجم از تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی	در این صحنه، فرد خاطرات مثبت و منفی سال‌های آغازین تدریس خود را به یاد می‌آورد و به پردازش و تفسیر نقش خود در خاطرات مثبت و منفی می‌پردازد.

## برنامه جلسات آموزش خرد شخصی

جلسات	اهداف جلسه	تکنیک آموزشی	ابزار	شرح فعالیت	محتوای جلسه
جلسه پنجم	پرورش خرد	صحنه‌های کلیدی زندگی	کاغذ و قلم	اجرای مرحله ششم از تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی	در این جلسه، وارد سال‌های پایانی تدریس می‌شویم که سابقه کاری و سبک تجربه به کمک فرد آمده و تجربیاتی متفاوت را رقم زده است.

### برنامه جلسات آموزش خرد شخصی

جلسات	اهداف جلسه	تکنیک آموزشی	ابزار	شرح فعالیت	محتوای جلسه
جلسه ششم	پرورش خرد	صحنه‌های کلیدی زندگی	کاغذ و قلم	اجرای مرحله هفتم و هشتم از تکنیک صحنه‌های کلیدی زندگی	در این مرحله، فرد به رویدادی از زندگی شخصی خود می‌پردازد که خرد خود را به نمایش گذاشته و یا رویدادی عرفانی و فراطبیعی را تجربه کرده است. در پایان باز هم آزمون برگزار می‌شود و نقش و تأثیر آموزش خرد مورد بررسی قرار می‌گیرد.

داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS22 مورد تحلیل قرار گرفت و سطح معنی‌داری برای آزمون فرضیه‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### ۲. یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا آموزش خرد باعث کاهش میزان استرس شغلی معلمان می‌شود. یافته‌های به دست آمده توسط نرم‌افزار spss در زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۱: آزمون لون برای همگنی واریانس‌های خطا در متغیر استرس شغلی

سطح معناداری	درجه آزادی مخرج	درجه آزادی صورت	آماره آزمون F
۰/۰۷۴	۳۲	۱	۳/۴۱۸

جدول ۱ نتیجه آزمون لون برای بررسی همگنی واریانس‌های خطای متغیر وابسته (پس آزمون استرس شغلی) بین گروه‌های درمان و کنترل را نشان داده است. با توجه به عدم معناداری این آزمون  $0/05 > P = 0/074 > (F(1,32) = 3/418)$ ، فرض همگنی واریانس نمرات استرس شغلی بین دو گروه پذیرفته می‌شود. پیش فرض بعدی فرض همگنی شیب‌های رگرسیون است که مستلزم رابطه بین متغیر هم‌پراش و وابسته برای هر یک از گروه‌های یکسان باشد. این فرض هم توسط مقایسه شیب‌های خط رگرسیون در دو گروه و هم محاسبه مقدار F و سطح معنی‌داری

آن بررسی می‌شود. شیب‌های نابرابر حاکی از این است که تعاملی بین متغیر هم‌پراش و مستقل وجود دارد که موجب گمراه‌کننده بودن نتایج تحلیل کوواریانس می‌گردد (استیونس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶؛ به نقل از دروه‌ئی، ۱۳۹۷).

جدول ۲: تحلیل واریانس برای بررسی همگنی شیب خطوط رگرسیون استرس شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
اثر تعاملی گروه و پیش‌آزمون استرس شغلی	۴/۷۱۳	۱	۴/۷۱۳	۰/۳۳۵	۰/۵۶۷	۰/۰۱۱	۰/۰۸۷
خطا	۴۲۱/۵۷۸	۳۰	۱۴/۰۵۳				
کل	۲۲۷۰۸۱/۰۰۰	۳۴					
کل تعدیل شده	۱۲۵۱۰/۳۸۲	۳۳					

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد (آزمون شیب خط برای اثر تعاملی گروه یا مستقل و پیش‌آزمون یا هم‌پراش) که سطح معنی‌داری مقدار F به دست آمده در مورد اثر تعاملی دو متغیر پیش‌آزمون و گروه، بالاتر از ۰/۰۵ است ( $P = 0/567 > 0/05$ ،  $F(1, 30) = 0/335$ ). بنابراین شیب خطوط رگرسیون این نمرات، بین دو گروه تفاوت معنی‌داری نداشته و فرض همگنی شیب‌های رگرسیون در ارتباط با استرس شغلی معلمان تأیید شد. پس از مطمئن شدن از تمامی پیش‌فرض‌ها، از آزمون کوواریانس تک‌متغیره استفاده شد.

جدول ۳: آزمون کواریانس برای معناداری اثر تعاملی بین متغیر مستقل و متغیر هم پراش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
اثر پیش-آزمون	۲۰۸۷/۳۵۵	۱	۲۰۸۷/۳۵۵	۱۵۱/۷۹۳	۰/۰۰۱	۰/۸۳۰	۱/۰۰۰
اثر گروه	۱۰۶۱۵/۳۱۱	۱	۱۰۶۱۵/۳۱۱	۷۷۱/۹۴۷	۰/۰۰۱	۰/۹۶۱	۱/۰۰۰
خطا	۴۲۶/۲۹۲	۳۱	۱۳/۷۵۱				
کل	۲۲۷۰۸۱/۰۰۰	۳۴					
کل تعدیل شده	۱۲۵۱۰/۳۸۲	۳۳					

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تأثیر آموزش معنادار بوده است ( $F(1, 31) = 771/947, P = 0/001 < 0/05$ ). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل (رویکرد آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش متغیر وابسته (استرس شغلی) داشته است. اندازه این تأثیر یا همان مجذور اتا  $0/830$  و  $0/961$  درصد نمرات پیش‌آزمون و گروه است که نشان می‌دهد، مداخله مورد نظر باعث کاهش استرس شغلی آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ). توان آماری  $1/000$  هم حاکی از دقت این آزمون و کافی بودن حجم نمونه است.

جدول ۴: نمرات میانگین تعدیل شده استرس شغلی در مرحله پس‌آزمون

نوع گروه	میانگین	خطای استاندارد میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد پایین‌ترین حد بالاترین حد
آزمایش	۶۱/۷۲۵	۰/۹۰۱	۵۹/۸۸۸ ۶۳/۵۶۲
کنترل	۹۷/۱۵۷	۰/۹۰۱	۹۵/۳۲۱ ۹۸/۹۹۴

بر اساس نتیجه جدول ۴، میانگین تعدیل شده گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون ( $61/725$ ) به طور معناداری کمتری از گروه کنترل ( $97/157$ ) بوده است. باتوجه به نتایج ذکر شده فرضیه اول یعنی تأثیر آموزش خرد بر روی میزان استرس شغلی تأیید شد.

## فرضیات فرعی

برای آزمون فرضیه‌های فرعی آزمون تحلیل کوواریانس تک‌متغیره روی هر یک از مؤلفه‌های استرس شغلی نیاز و تقاضا، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییر انجام گرفت.

جدول ۵: آزمون کوواریانس برای معناداری اثر تعاملی بین متغیر مستقل و متغیر هم پراش

منبع تغییرات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آماری
نیاز و تقاضا	نیاز و تقاضا	۱۹۵/۶۹۰	۱	۱۹۵/۶۹۰	۲۶۳/۸۶۲	۰/۰۰۱	۰/۸۹۵	۱/۰۰۰
	کنترل	۲۰۰/۱۴۱	۱	۲۰۰/۱۴۱	۲۷۴/۰۴۸	۰/۰۰۱	۰/۸۹۸	۱/۰۰۰
	حمایت همکاران	۲۴۶/۴۲۸	۱	۲۴۶/۴۲۸	۳۲۱/۲۸۵	۰/۰۰۱	۰/۹۱۲	۱/۰۰۰
	حمایت مدیریتی	۲۰۰/۸۵۸	۱	۲۰۰/۸۵۸	۲۵۲/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۸۹۰	۱/۰۰۰
	روابط	۱۸۲/۴۳۸	۱	۱۸۲/۴۳۸	۲۱۷/۰۲۲	۰/۰۰۱	۰/۸۷۵	۱/۰۰۰
	نقش	۲۷۹/۲۷۳	۱	۲۷۹/۲۷۳	۱۷۱/۳۶۹	۰/۰۰۱	۰/۸۴۷	۱/۰۰۰
	تغییر	۲۳۴/۱۹۱	۱	۲۳۴/۱۹۱	۱۴۷/۲۹۷	۰/۰۰۱	۰/۸۲۶	۱/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در هر هفت مؤلفه استرس شغلی بین گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌دار وجود دارد و نتایج بدین صورت است:

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه نیاز و تقاضا معنادار بوده است ( $P = 0/001 < 0/05$ )،  $F(1,31) = 263/862$  پس می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل (رویکرد آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه نیاز و تقاضا داشته است. اندازه این تأثیر  $0/895$  درصد نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر باعث کاهش مؤلفه نیاز و تقاضا آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ).

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه کنترل معنادار بوده است ( $P = 0/001 < 0/05$ )،  $F(1,31) = 274/048$ . بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل (رویکرد آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه کنترل داشته است. اندازه این تأثیر  $0/898$  درصد نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر باعث کاهش این مؤلفه در آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ).

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه حمایت همکاران معنادار بوده است ( $P < 0/05$ )  
 (رویکرد آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه حمایت همکاران داشته است.  
 اندازه این تأثیر  $0/912$  درصد نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر  
 باعث کاهش مؤلفه حمایت همکاران آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ).

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه حمایت مدیریتی معنادار بوده است ( $P < 0/05$ )  
 (رویکرد آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه حمایت مدیریتی داشته است. اندازه این تأثیر  
 $0/890$  درصد نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر باعث کاهش مؤلفه  
 حمایت مدیریتی آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ).

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه روابط معنادار بوده است ( $P = 0/001 < 0/05$ )  
 (رویکرد آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه روابط داشته است. اندازه این تأثیر  $0/875$   
 درصد نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر باعث کاهش مؤلفه روابط  
 آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ).

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه نقش معنادار بوده است ( $P = 0/001 < 0/05$ )  
 (رویکرد آموزش خرد) پس می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل (رویکرد آموزش  
 خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه نقش داشته است. اندازه این تأثیر  $0/847$  درصد  
 نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر باعث کاهش مؤلفه نقش آزمودنی‌ها  
 شده است ( $P < 0/05$ ).

تأثیر آموزش خرد بر مؤلفه تغییر معنادار بوده است ( $P = 0/001 < 0/05$ )  
 (رویکرد آموزش خرد) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل (رویکرد  
 آموزش خرد) تأثیر مثبتی بر کاهش مؤلفه تغییر داشته است. اندازه این تأثیر  $0/826$   
 درصد نمره گروه است که نشان می‌دهد، مداخله موردنظر باعث کاهش مؤلفه تغییر  
 آزمودنی‌ها شده است ( $P < 0/05$ ).

### ۳. نتیجه‌گیری

با استفاده از تحلیل داده‌ها، و بررسی نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت با افزایش خردمندی، میزان استرس شغلی معلمان کاهش می‌یابد و با کاهش خردمندی، میزان استرس شغلی افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج توصیفی در قسمت یافته‌های فرعی فرضیه اول نیز همین نتیجه حاصل می‌شود. به طوری که نشان می‌دهد، میانگین و انحراف از معیار گروه آزمایشی در همه مؤلفه‌های استرس شغلی یعنی نیاز و تقاضا، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییر نسبت به میانگین و انحراف از معیار گروه کنترل، در مرحله پس‌آزمون نسبت به مرحله پیش‌آزمون کاهش یافته است. بر اساس نتایج، تحلیل کوواریانس تک‌متغیره نیز نشان می‌دهد که بین میانگین پس‌آزمون‌های مؤلفه‌های استرس شغلی در گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین تأثیر آموزش تأثیر خرد بر روی مؤلفه‌های استرس شغلی تأیید شدند. تأثیر آموزش خرد (اندازه اثر) بر روی این مؤلفه‌ها به ترتیب از بیشترین به کمترین شامل مؤلفه حمایت مدیریتی، روابط، کنترل، تغییر، حمایت همکاران، نیاز و تقاضا و نقش بوده است؛ بنابراین بیشترین اثر آموزش این برنامه بر روی مؤلفه استرس شغلی حمایت مدیریتی (اندازه‌گیری تشویق، حمایت و منابع فراهم شده به وسیله کارفرما است، در واقع سنجش میزان حمایتی که فرد از سوی مدیریت و نهاد خدمتی خود دریافت می‌کند) و بعد از آن بر روی جنبه روابط (بیانگر افزایش تمرین و خصوصیات مثبت شخصیتی، جهت افزایش ارتباطات جمعی و کاهش کشمکش و درگیری در محیط کار) بوده است.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های بردشاو و همکاران (۲۰۱۹)، بولور و همکاران (۲۰۱۹) و استنبرگ و مارانن (۲۰۲۰) همسو است. هدف از کاهش استرس و مدیریت آن، این نیست که استرس از زندگی فرد حذف شود. استرس بخشی از زندگی است و حداقل مقداری استرس برای فعال، هوشیار و باانگیزه بودن فرد ضروری است. مدیریت استرس مجموعه‌ای از فنون است که به فرد کمک می‌کنند تا استرسی را که تجربه می‌کند، به نحو مؤثرتری مدیریت کند و اجازه ندهد استرس منبع

ناراحتی وی شود (راتوس و نوید<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۸). به علاوه، یکی از منابع مهم استرس در افراد، عدم شناخت دقیق موقعیت‌های استرس‌زا و نداشتن کنترل بر این موقعیت‌ها است (شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۸). در کلاس‌های آموزش خرد در راستای مدیریت استرس علاوه بر اصلاح شیوه‌های شناختی، موقعیت‌های استرس‌زا نیز معرفی شده و عوامل تنش‌زا از نظر مدت، شدت، قابلیت پیش‌بینی، درجه فقدان کنترل و شروع ناگهانی نیز شناسایی می‌شوند؛ بنابراین شرکت در این کلاس‌ها و دریافت این آموزش‌ها سبب به دست آوردن آمادگی لازم جهت این گونه موقعیت‌ها و سازگاری و مقابله منطقی با هر گونه مشکل و آمادگی پاسخ‌دهی مناسب به شرایط تنش‌زا می‌شود و باعث کاهش استرس در افراد می‌شود. به علاوه، چون استرس به طور گسترده‌ای بهزیستی روان‌شناختی، سلامت جسمانی و توانمندی‌های شناختی و رفتاری معلم‌ها را به چالش می‌کشد، استفاده از مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری که در آن جنبه‌های شناختی، رفتاری، هیجانی، جسمانی و اجتماعی مورد توجه واقع شده است، منجر به بهزیستی فرد شده و همین مسئله منجر به کاهش استرس در افراد می‌شود. خرد، پتانسیل لازم برای راه‌حل مشکلاتی را فراهم می‌کند که با هیچ وسیله دیگری قابل حل نیست (استرنبرگ و گلوک، ۲۰۱۹) و این مطابق تعریفی است که توسط ویلیامز و همکاران (۲۰۱۶) درباره خردمندی به عنوان توانایی مقابله با اضطراب و استرس هنگام روبه‌رو شدن با مشکلات آمده است.

در تبیین دیگر نتایج می‌توان این گونه بیان کرد که همان گونه که پژوهش بولور و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهد، پرورش خرد و ذهن‌آگاهی ممکن است استرس‌ها و خواسته‌های کلاس را کاهش دهد و در نتیجه ظرفیت شناختی و عاطفی را برای پاسخگویی مؤثرتر به چالش‌های کلاس فراهم کند، به‌ویژه در مورد چالش‌های مربوط به کلاس درس، آموزش و روش تدریس، وضع و روحیه معلم، تصمیم‌گیری معمول و چالش‌های مربوط به جو مدرسه. خرد کاربردی و عملی به‌نوعی به‌عنوان مهارتی برای استفاده معلمان در کلاس درس و در برخورد با عوامل استرس‌زای روزمره پرورش



داده شود، بعدها به کاهش فرسودگی تحصیلی و افزایش کیفیت یادگیری کودکان کمک می‌کند. از طرفی می‌توان گفت که به دلیل وجود ویژگی‌های تعمق، تحمل ابهام و گشودگی به تجربه در افراد خردمند، این افراد قادرند به صورت بهتری شرایط سخت و استرس‌زا را تحمل کنند و برای درک موقعیت، با تصمیم‌گیری درست و پاسخ مناسب تلاش کنند. این افراد از تصمیم‌گیری‌های عجولانه که بیشتر برای رهایی از شرایط دشوار بی‌تصمیمی است، پرهیز کنند و برعکس افراد عادی با اشتیاق، درک، تأمل و عقل و علم به توجیه و برخورد با پدیده‌های ناشناخته و مسائل استرس‌زا بپردازند.

### منابع

- آقای، مرجان (۱۳۹۷)، *رابطه سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی امیدیه*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی گچساران.
- اکبری، عباس؛ هاشمی، سهیلا؛ و خبازی کناری، مهدی (۱۳۹۵)، *بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خردمندی*، پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، (۲) ۲، ۳۳-۱۹.
- دروه‌ئی، فاطمه (۱۳۹۷)، *تأثیر آموزش برنامه‌تنظیم هیجان متمرکز بر پرورش شفقت بر استرس شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دانشجویان پرستاری*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- راتوس، اسپنسر و نوید، جفیری اس (۲۰۰۷)، *بهداشت روانی*، ترجمه: یحیی سید محمدی (۱۳۸۸)، تهران، نشر ارسباران.
- سلمانی‌اردانی، محمدعلی؛ شهریاری احمدی، منصوره و دوائی، مهدی (۱۳۹۹)، *تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه سنجش خردمندی دانش‌آموزان*، فصلنامه سلامت روان کودک، (۴) ۷.
- شاه‌آبادی، شادی؛ خرامین، شیرعلی؛ فیروزی، محمدرضا؛ حسینی مطلق، سید امین و ملک‌زاده، محمد (۱۳۸۸)، *تعیین تأثیر درمان شناختی - رفتاری بر میزان استرس پرستاران شاغل در بیمارستان شهید بهشتی یاسوج*، مجله ارمغان دانش، ۱۴، ۴، ۶۴-۵۸.
- کرد نوقابی، رسول (۱۴۰۰)، *خرد درمانی*، تهران، نشر فراوان، چاپ اول.

- نیکوگفتار، منصوره و سعیدی، محمدتقی (۱۳۹۳)، نقش پیش‌بین خردمندی در سلامت عمومی سالمندان، فصلنامه علمی پژوهشی، ۳(۲).
- Bradshaw, M. M., DeGennaro, R. M., Coyne, B. M., & Williams, S (2019), *Wisdom in Nursing: Assessing the Effectiveness of Teaching Wisdom to Nursing Students*. [http://3.138.46.196/bitstream/handle/10755/16965/Bradshaw\\_96127\\_PST284\\_Info.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://3.138.46.196/bitstream/handle/10755/16965/Bradshaw_96127_PST284_Info.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Christensen, E. W., Bierly, P. E., & Kessler, E. H (2000), *Organizational wisdom as a strategic weapon*, Strategies and Tactics in Business Management For The New Millennium, 13-37.
- Dagget, T., Molla, A., & Belachew, T (2016), *Job related stress among nurses working in Jimma Zone public hospitals, South West Ethiopia: a cross sectional study*, BMC Nursing, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0158-2>.
- Law, A., & Staudinger, U. M (2016), *Eudaimonia and wisdom*, In Handbook of eudaimonic well-being. Springer, Cham. 135-146.
- Newsome, S, Waldo, M. & Gruszka, C (2012), *Mindfulness group work: Preventing stress and increasing Self-Compassion among helping professionals in training*, The Journal for Specialists in Group Work, 37(4) 297-311. doi:10.1080/01933922.2012.690832.
- Star, K. L (2013), *The relationship between self-care practices, burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among professional counselors and counselors-in-training*, Doctoral dissertation, Kent State University.
- Stenberg, K., & Maaranen (2020), *Promoting practical wisdom in teacher education: a qualitative descriptive study*. European Journal of Teacher Education, 1-17. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1860012>.
- Sternberg, R. J (1998), *A balance theory of wisdom*, Review of general psychology, 2(4), 347-365. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.4.347>.
- Sternberg, R. J., & Gluck, J. (Eds.) (2019), *The Cambridge handbook of wisdom*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Williams, P. B., Mangelsdorf, H. H., Kontra, C., Nusbaum, H. C., & Hoekner, B (2016), *The relationship between mental and somatic practices and wisdom*. PloS one, 11(2), e0149369. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0149369>.