

رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روانی: یک مطالعه موردی از مربیان مرکز پیش دبستانی دانشگاه تهران

کمال درانی

استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی

مسعود غلامعلی لواسانی

دانشجوی دوره دکتری روان‌شناسی دانشگاه تهران

چکیده

پژوهش حاضر یک مطالعه موردی از مربیان مرکز پیش دبستانی دانشگاه تهران^۱ تحت عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روانی است. نمونه مورد مطالعه مشتمل بر ۳۵ نفر از مربیان زن مهد کودک شاغل در دانشگاه تهران می‌باشد. اجرای پرسشنامه عزت نفس نشان داد که به استثنای یک نفر از مربیان سایر مربیان از عزت نفس متعادلی برخوردارند. نتایج مقیاس علائم روانی بیانگر آن بود که مربیان در مجموع از ناراحتی‌های روانی حاد یا شدید رنج نمی‌برند. اجرای پرسشنامه‌های رضایت شغلی حاکی از این بود که مربیان از شغل خود چندان رضایتی ندارند. نتایج پرسشنامه فرسودگی شغلی نشان داد که مربیان در ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی دارای نمرات بالایی هستند به عبارت دیگر اکثر آنها در شغل خود دچار فرسودگی شغلی شده‌اند.

۱. این مقاله از پژوهشی تحت عنوان "بررسی نیازهای آموزشی مربیان مهد کودک دانشگاه تهران" استخراج شده است. مجری طرح آقای دکتر کمال درانی و همکاران طرح آقای مسعود غلامعلی لواسانی و خانم طیبه فردوسی می‌باشند.

همچنین رابطه وضعیت تأهل (مجرد و متأهل) و سابقه کار (بالا و متوسط) مربیان بر میزان رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، عزت نفس و ابعاد نه گانه علائم روانی آنان بررسی شد، نتایج تفاوت معناداری را بین دو گروه مربیان مجرد و متأهل، و مربیان با سابقه کار بالا و متوسط در همه مقیاس‌ها به استثنای جنبه عدم موفقیت فردی نشان نداد. واژگان کلیدی: عزت نفس، سلامت روانی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی.

امروزه نقش و اهمیت شخصیت مربیان در پرورش استعدادها و توانایی‌های کودکان امری شناخته شده است. بسیاری از روان شناسان معتقدند که مربیان فرهیخته در انتقال و یادگیری مفاهیم و گسترش توانایی‌های ذهنی کودکان سهم به‌سزایی ایفا می‌کنند. بدیهی است فرآیند پرورش کودکان توسط مربیان زمانی به بهترین شکل خود متحقق می‌شود که مربیان از سلامت روانی در ابعاد مختلف آن، عزت نفس بالا، و رضایت شغلی برخوردار باشند.

عدم تعادل روانی، عزت نفس نازل و رضایت شغلی کم مربیان بر فرآیند تعلیم و تربیت کودکان آثاری منفی بر جای می‌گذارد. لذا باید اطلاعاتی درباره این جنبه‌های شخصیتی و شغلی مربیان در اختیار داشت تا در صورتی که در هر کدام از این جنبه‌ها نواقص و نقاط ضعفی وجود دارد، با اقدامات شایسته اصلاح و بهبود یابد. از همین رو، در این پژوهش تلاش شده است که با مطالعه موردی مهد کودک دانشگاه تهران نیمرخی از وضعیت روان شناختی و رضایت شغلی مربیان ترسیم شود. با توجه به آنکه اطلاعاتی درباره وضعیت روان شناختی و رضایت شغلی مربیان مهد کودک دانشگاه تهران به صورت مستقل وجود نداشته است، لذا در پیشینه پژوهش به بررسی متغیرهای مورد مطالعه یعنی رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، علائم روانی بر اساس SCL-90-R و عزت نفس می‌پردازیم. همان‌طور که اغلب این پژوهش‌ها نشان می‌دهد ارتباط تنگاتنگی بین این متغیرها وجود دارد، به بیان دیگر عدم رضایت شغلی با علائم روانی، افسردگی و عزت نفس پایین همراه است و بالعکس؛ در ادامه به تفکیک این متغیرها بررسی شده‌اند:

رضایت شغلی

در منابع تعاریف متعددی از رضایت شغلی ارائه شده است. ساعتچی (۱۳۷۲) رضایت شغلی را درجه‌ای از خشنودی می‌داند که کارمند از ارضای نیازهای خود به وسیله شغلش تحصیل می‌کند. شفیع آبادی (۱۳۷۱) معتقد است رضایت شغلی نوعی احساس فرد نسبت به شغلش است. به عبارت دیگر، میزان کلی تأثرات مثبتی که افراد نسبت به شغلشان دارند، مثلاً زمانی که گفته می‌شود فرد رضایت شغلی دارد، منظور اینست که فرد شغل خود را دوست دارد و احساسات او نسبت به آن مثبت است.

به هر حال بررسی رضایت شغلی کارکنان همواره مسئله بسیار مهمی برای مدیریت سازمان‌ها بوده است. زیرا رضایت شغلی با سلامت روانی، کارآیی و اثربخشی مفید کارکنان همبستگی دارد. معمولاً عدم رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارآیی، ترک خدمت و بیماری‌های روانی و جسمانی و کاهش عزت نفس می‌انجامد.

عباس کشانی (۱۳۷۷) در پژوهشی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر را مورد بررسی قرار داد. در پژوهش وی ۱۰۰ نفر از معلمان مدارس ویژه شهر تهران مورد بررسی قرار گرفتند. کشانی نشان داد که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر معلمانی که رضایت شغلی بالاتری داشتند، میزان فرسودگی شغلی کمتری را نشان می‌دادند و بر عکس معلمانی که رضایت شغلی کمتری داشتند، به همان نسبت فرسودگی شغلی بیشتری را نشان می‌دادند. همین‌طور این پژوهش نشان داد که بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. بدین معنا که معلمان متأهل از میزان رضایت شغلی بالاتری نسبت به معلمان مجرد برخوردار بودند، وضعیت تأهل تفاوت معناداری را در فرسودگی شغلی نشان نداد.

جعفر جهانی (۱۳۶۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تحلیلی عوامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان مرد مدارس متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به سه گروه عمده تقسیم بندی کرد که عبارتند از: عوامل انگیزشی، عوامل واسطه‌ای و عوامل محیطی. وی نتیجه می‌گیرد که در میان این عوامل، بین عوامل واسطه‌ای (شامل حقوق، امکان رشد، رابطه با زیردستان، قدر و منزلت، مقام و موقعیت) با رضایت شغلی روابط معنادار قوی وجود دارد. همین‌طور عوامل انگیزشی

با رضایت شغلی ضریب همبستگی متوسطی را نشان می‌دهد.

فرسودگی شغلی

واژه فرسودگی شغلی اولین بار در دهه ۱۹۷۰ میلادی توسط هربرت فروند نبرگر^۱ (۱۹۷۵) و کریستینا ماسلاچ^۲ (۱۹۷۶) مطرح شد. به نظر فروند نبرگر فرسودگی شغلی حالتی از خستگی و یا ناکامی روش زندگی یا ارتباطاتی است که به نتیجه دلخواه منجر نمی‌شود.

به نظر ماسلاچ و جکسون^۳ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی سندرمی متشکل از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که در نتیجه تنیدگی‌های شغلی مزمن به وجود می‌آید. فرسودگی شغلی برای افراد یک تجربه دردآور و برای سازمان‌ها پدیده‌ای هزینه بر است. علایم فرسودگی شغلی در محیط کار شامل روحیه پایین، غیبت از کار، دیر آمدن، کاهش میانگین ساعت اقامت در سرکار، تعویض شغلی، افزایش حوادث کار و کاهش عملکرد است.

فرسودگی شغلی برای کارکنان با نشانه‌های جسمانی، هیجانی و نگرشی همراه است. نشانه‌های جسمانی شامل ضعف جسمانی، خستگی مزمن، سرماخوردگی‌های طولانی مدت، سردرد، مشکلات خوابیدن، زخم معده، اختلالات گوارشی و روده‌ای، کاهش یا افزایش سریع وزن، آسم، فشارخون بالا، دیابت، درد ماهیچه‌ها و افزایش مصرف کافئین، تنباکو، الکل و مواد مخدر است. نشانه‌های هیجانی فرسودگی شغلی شامل احساسات افسردگی، شکست، درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی و فقدان معنای عاطفی کار است. در این موارد کارکنان احساس فریب خوردگی، خشم، ناکامی و ترس می‌کنند. همین‌طور نشانه‌های نگرشی فرسودگی شغلی شامل نگرش‌های منفی نسبت به کار، همکاران و سازمان می‌شود که خود به احساس انزوا و تعارض با سایرین منتهی می‌شود. (جعفرپور، ۱۳۷۶).

پدیده فرسودگی شغلی توسط عوامل فردی و شغلی ایجاد می‌شود. عوامل فردی

1- Frevedenberger

2-Maslach

3- Jackson

شامل متغیرهای شخصیتی فرد، فرآیندهای واسطه‌ای مانند ارزیابی مجدد شناختی، وقایع تنیدگی‌زا، تنیدگی‌های اجباری زندگی و منابع حمایتی است. برای مثال دربارهٔ افراد مستعد فرسودگی شغلی این اعتقاد وجود دارد که آنها افرادی تلقین‌پذیر، حساس، آرمانگرا، مردمدار، مهربان، مضطرب، وسواسی و بسیار حساس در برابر تعریف و تمجید دیگران هستند.

سازمان‌ها با درک ابعاد فرسودگی شغلی می‌توانند با آن مقابله کنند. برای مثال اگر دانشگاه تهران متوجه شد که کارکنان مهد کودک از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، می‌تواند تدابیری را برای مقابله با فرسودگی شغلی اتخاذ کند. برای این کار باید ویژگی‌های کاری تنیدگی‌زا را مانند تراکم کار، تعارض نقش، و ابهام نقش کم کرد و ویژگی‌های کاری مثبت مانند خودمختاری، تنوع کاری، فرصت رشد شخصی را افزایش داد (کانر^۱، کوین^۲، شوفر^۳، و لازاروس^۴، ۱۹۸۱).

در پژوهشی با عنوان بررسی طولی فرسودگی شغلی معلمان در مدارس، پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی ماسلاچ در یک دورهٔ پنج‌ساله در سه نوبت روی معلمان مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان اجرا شد. نتایج نشان داد که معلمان نمرهٔ بالایی در خستگی عاطفی و نمرهٔ پایینی در پیشرفت فردی کسب کردند. همین‌طور معلمان مدارس ابتدایی بیشتر از معلمان مقطع راهنمایی و دبیرستان فرسودگی شغلی داشتند. البته این پژوهش نشان می‌دهد که نه تنها پایهٔ شغلی معلمان بلکه خود مدرسه را هم باید در میزان فرسودگی شغلی مدنظر قرار داد (ناگی^۵ و ناگی، ۱۹۹۲).

در پژوهش دیگری با عنوان "تأثیر عوامل اداری، سازمانی و شخصیتی در فرسودگی شغلی معلمان" ارتباط بین متغیرهای مستقل سبک رهبری معاون مدرسه، سازمان مدرسه، ویژگی‌های شخصیتی معلمان و متغیر وابستهٔ فرسودگی شغلی بررسی شد. نمونه شامل ۲۰۰ نفر از معلمان مقطع دبیرستان بود. نتایج نشان داد که سبک رهبری نمی‌تواند فرسودگی شغلی معلمان را به صورت معناداری پیش‌بینی کند ولی عوامل

۱-Kanner

2-Coyne

3-Schaefer

4-Lazarus

5-Nagy

تئیدگی زای سازمانی مثل تراکم کاری، حمایت اجتماعی و انزوا، و خصوصیات شخصیتی مانند کم خونی و نوع شخصیت A,B و مفهوم خود تلقینی^۱ به صورت معناداری پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان بوده است (مازور^۲ و لینچ^۳، ۱۹۸۹).

وضعیت روان شناختی بر اساس پرسشنامه^۴ علایم روانی SCL-90-R

آزمون SCL-90-R شامل ۹۰ سؤال برای ارزشیابی علایم روانی است. فرم اولیه^۵ آزمون توسط دراگوتیس^۴، لیپمن^۵ و کوویل^۶ (۱۹۷۳) معرفی شد. این آزمون برای نشان دادن جنبه های روان شناختی بیماران جسمی و روانی طرح ریزی شده است. این آزمون حالات افراد را از یک هفته تا زمان حال مورد ارزشیابی قرار می دهد و در مورد بیماران روانی حاد، افراد دچار ضایعات عضوی مغز و کم توان ذهنی معتبر نخواهد بود.

در ایران حسین کدخدا (۱۳۷۷) پژوهشی در زمینه عملکرد مادران کودکان مصروع در پاسخ به آزمون SCL-90-R انجام داد. نمونه وی مشتمل بر ۶۰ مادر کودکان مصروع بود که به دو سطح کنترل آسان و مشکل حملات صرع تقسیم شده بودند. نتایج نشان داد که بین عملکرد مادران کودکان مصروع با کنترل مشکل حملات در مقایسه با میزان کنترل آسان حملات در سه بعد وسواس - اجبار، اضطراب و افسردگی تفاوت معناداری وجود داشته است. به عبارت دیگر، در حالی که مادران گروه اول وسواس - اجبار و افسردگی بیشتری را نسبت به گروه دوم گزارش کردند، در زمینه اضطراب به مراتب از گروه دوم اضطراب کمتری را نشان دادند. همین طور محسن محمدی نیا (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان شناخت ویژگی های خانوادگی دانش آموزان موفق و ناموفق، سلامت روانی مادران دارای فرزندان موفق با مادران دارای فرزندان ناموفق را بر اساس پرسشنامه^۴ علایم روانی SCL-90-R مورد بررسی قرار داد. وی نتیجه گرفت که بر اساس پرسشنامه^۴ مذکور سلامت روانی دو گروه از مادران به صورت معناداری متفاوت است، مادران دارای فرزندان موفق علایم روانی کمتری را در مقایسه با مادران دارای فرزندان ناموفق

1-empathic self-concept

2-Mazur

3-lynch

4-Derogatis

5-Lipman

6-Coviol

گزارش کرده بودند.

عزت نفس

عزت نفس عبارت از میزان ارزشی است که فرد برای خود قائل است. برخی از پژوهشگران بر این باورند که باید بین عزت نفس و مفهوم خود تفاوت قائل شد. زیرا عزت نفس بیشتر ارزشیابی انفعالی از خود است. عزت نفس به چگونگی احساس فرد درباره ویژگی‌های مختلف خود مرتبط می‌شود (وگفیلد^۱ و کارپاتین^۲، ۱۹۹۱).

راجرز (۱۳۶۹) عزت نفس را عبارت از ارزیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خویش می‌داند و در صورتی که افراد خود را موجوداتی ارزشمند بدانند، زودتر خود را متحقق خواهند ساخت. کوپر اسمیت (۱۹۶۷) معتقد است که عزت نفس قابل تعریف و اثبات شدنی است و می‌توان آن را به عنوان بازخوردهای ارزشیابی کننده فرد نسبت به خود محسوب کرد. این بازخوردها در ارتباط با توانمندی‌ها، ارزش‌ها، تأیید یا عدم تأییدها و مؤثر بودن می‌باشند. وی بر این اساس که عزت نفس خصیصه‌ای نسبتاً ثابت می‌باشد، به تهیه و تدوین مقیاس عزت نفس همت گماشت. کروکر^۳ (۱۹۹۳) نشان می‌دهد که آزمون عزت نفس کوپر اسمیت دارای اعتبار همگرایی با سایر آزمون‌های عزت نفس است.

اغلب پژوهشگران معتقدند که عزت نفس بر سایر متغیرهای شخصیتی و فعالیت‌های فرد تأثیر می‌گذارد: عزت نفس نازل معمولاً به آسیب‌های روانی منجر می‌شود. برای مثال ماکسول و بروس^۴ (۱۹۹۲) در پژوهشی روابط بین افسردگی، پرخاشگری و عزت نفس را در ۲۷ جوان بزهکار بررسی کردند. آنها نشان دادند که روابط معناداری بین افسردگی و پرخاشگری با عزت نفس پایین وجود دارد.

ترقی جاه (۱۳۷۳) در پژوهشی روابط عزت نفس و افسردگی را در دانش آموزان عادی و شاهد مقطع راهنمایی شهر تهران بررسی کرد. در این پژوهش ۶۲۰ نفر از دانش آموزان مورد تحلیل قرار گرفتند و نتایج نشان داد که عزت نفس پایین اثر معناداری بر

1-Wigfield

2-Karpathin

3. Crocker

4- Maxwell & Bruce

افسردگی دانش آموزان دارد.

پرسش‌های پژوهش

در این پژوهش تلاش بر آن بوده است که به پرسش‌های زیر پاسخ مناسب داده شود:

- ۱- وضعیت نشانه‌های روانی مریان مهد کودک دانشگاه تهران چگونه است؟
- ۲- رضایت شغلی مریان مهد کودک دانشگاه تهران چگونه است؟
- ۳- میزان عزت نفس مریان مهد کودک دانشگاه تهران چگونه است؟
- ۴- میزان فرسودگی شغلی مریان مهد کودک دانشگاه تهران چگونه است؟
- ۵- آیا سابقه کار متوسط (۱۴ الی ۱۶ سال) و سابقه کار بالا (۱۵-۱۸) مریان مهد کودک بانساخته‌های روانی آنان مرتبط است؟
- ۶- آیا وضعیت تأهل و مجرد مریان با نشانه‌های روانی آنان مرتبط است؟
- ۷- آیا سابقه کار متوسط و بالا با میزان رضایت شغلی مریان مرتبط است؟
- ۸- آیا وضعیت تأهل و مجرد مریان با میزان رضایت شغلی آنان مرتبط است؟
- ۹- آیا سابقه کار متوسط و بالای مریان با میزان عزت نفس آنان ارتباط دارد؟
- ۱۰- آیا وضعیت تأهل و مجرد مریان با میزان عزت نفس آنان مرتبط است؟
- ۱۱- آیا سابقه کار متوسط و بالای مریان با میزان فرسودگی شغلی آنان مرتبط است؟
- ۱۲- آیا وضعیت تأهل و مجرد مریان با فرسودگی شغلی آنان ارتباط دارد؟

روش شناسی

نمونه

جهت انجام پژوهش حاضر به مهد کودک دانشگاه تهران مراجعه و به کلیه کارکنان حاضر در مهد کودک پرسشنامه‌های پژوهشی ارائه شد. کلیه کارکنان حاضر مهد کودک ۳۵ نفر بودند.

از این تعداد ۷ نفر دارای مدرک زیر دیپلم، ۲۴ نفر دارای مدرک دیپلم و ۴ نفر دارای مدرک لیسانس بودند. همچنین ۲۵ نفر متأهل، ۱۰ نفر مجرد و از لحاظ سابقه کار تعداد ۱۹ نفر دارای سابقه کار بین ۶ الی ۱۴ سال (متوسط)، و تعداد ۱۶ نفر دارای سابقه کار ۱۵ الی ۱۸ سال (بالا) در مهد کودک بودند. سن کارکنان مهد کودک بین ۲۶ الی ۴۴ سال

با میانگین سنی ۳۶ سال با و انحراف معیار ۴/۸۳ بود.

ابزار

به منظور بررسی وضعیت روان‌شناختی کارکنان مهد کودک دانشگاه تهران از پرسشنامه ۳۵ سئوالی عزت نفس کوپراسمیت و مقیاس ۹۰ سئوالی SCL-90-R و برای بررسی رضایت شغلی کارکنان از یک پرسشنامه رضایت شغلی ۲۲ سئوالی با مقیاس لیکرت (پنج گزینه‌ای) و پرسشنامه رضایت شغلی ۱۱ سئوالی با مقیاس لیکرت (پنج گزینه‌ای) و پرسشنامه فرسودگی شغلی با ۲۲ سئوال و مقیاس لیکرت (۶ گزینه‌ای) استفاده شده است. آزمون SCL-90-R نه بعد از علایم روانی را بررسی می‌کند. سنجش پایایی ابعاد نه‌گانه این آزمون در آمریکا رضایتبخش بوده است. بالاترین ضریب برای بعد افسردگی ($\alpha=0/90$) و کمترین آنها روان‌پریشی با ($\alpha=0/77$) بوده است. باقری یزدی (۱۳۷۲) با استفاده از روش بازآزمایی با فاصله زمانی یک‌هفته روی ۴۰۰ نفر از نمونه‌های ایرانی ضریب همبستگی حدود ($r=0/97$) را گزارش کرده است. پرسشنامه ۲۲ سئوالی رضایت شغلی با توجه به شاخص توصیف شغل "پات‌اسمیت" تهیه شده است. این مقیاس ابعاد پنجگانه شغلی مانند ماهیت و شرایط کار، فرد، ترفیحات، سرپرستی و همکاران را دربرمی‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای نمونه مورد مطالعه برابر با ($\alpha=0/82$) می‌باشد، که از اعتبار نسبتاً بالایی برخوردار است. برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی از پرسشنامه ماسلاچ و جکسون استفاده شده است. آنها اعتبار درونی را برای هر یک از خرده تست‌ها محاسبه کرده‌اند: اعتبار درونی برای خستگی عاطفی ($\alpha=0/90$)، مسخ شخصیت ($\alpha=0/79$) و عدم موفقیت فردی ($\alpha=0/71$).

روش‌های آماری

برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش بعد از اجرای پرسشنامه، داده‌ها از طریق برنامه نرم‌افزاری (SPSS) مورد تحلیل قرار گرفت. روش‌های آماری این پژوهش شامل محاسبه فراوانی‌ها و درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارهای متغیرها می‌باشد. همین‌طور برای تحلیل و استنباط از داده‌ها از روش‌های آماری آزمون T برای دو نمونه

مستقل و آزمون تحلیل واریانس چند متغیری^۱ بهره گرفته شد و برای بررسی روابط بین متغیرها آزمون ضریب همبستگی پیرسون به کار رفته است.

یافته ها

همان طور که قبلاً اشاره شد هدف از این پژوهش بررسی وضعیت روان شناختی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی مربیان مهد کودک دانشگاه تهران است. لذا در اینجا ابتدا داده‌های توصیفی درباره وضعیت روان شناختی و رضایت شغلی مربیان ارائه شده است.

پرسشنامه عزت نفس کوپراسمیت دارای ۳۵ پرسش است که پاسخگو بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به آنها جواب می‌دهد. کمترین درجه نمره ۱ و بالاترین درجه برای هر سؤال نمره ۵ می‌باشد. لذا پایین‌ترین نمره عزت نفس در این پرسشنامه نمره ۳۵ و بالاترین نمره حداکثر ۱۷۵ می‌باشد.

پرسشنامه SCL-90-R دارای ۹ بعد مختلف و یک نمره کلی یا شاخص عمومی اختلال می‌باشد. بنابر فهرست راهنمای این پرسشنامه هر کدام از ابعاد پرسشنامه و همین‌طور نمره کلی ارزشی بین صفر، که بیانگر عدم ناراحتی است، تا بالاترین نمره یعنی چهار ۴ که نشانگر ناراحتی شدید است، می‌تواند داشته‌باشد. لازم به ذکر است که پرسش‌های پرسشنامه در مقیاسی پنج درجه‌ای (هیچ، کمی، تا حدی، زیاد، و خیلی زیاد) تنظیم شده است. در این آزمون به هیچ نمره صفر و به خیلی زیاد نمره ۴ تعلق می‌گیرد. در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمرات عزت نفس و پرسشنامه علایم روانی SCL-90-R گزارش شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات عزت نفس و پرسشنامه‌ی علایم روانی
مربیان مهد کودک

نام متغیرها	تعداد افراد	میانگین	انحراف معیار	بالاترین نمره	کمترین نمره
عزت نفس	۲۷	۱۲۹/۰۷	۱۳/۸۱	۱۵۸	۹۲
نمره کل SCI-90-R	۲۵	۰/۷۱	۰/۴۷	۲/۲۱	۰/۰۶
بعد شکایات جسمانی	۲۷	۱/۰۲	۰/۸۰	۳/۲۵	۰
بعد وسواس اجبار	۲۷	۱/۱۴	۰/۵۶	۲/۷۰	۰/۳۰
بعد حساسیت در روابط متقابل	۲۷	۰/۸۶	۰/۵۱	۲	۰
بعد افسردگی	۲۷	۰/۹۲	۰/۶۹	۳/۴۶	۰
بعد اضطراب	۲۵	۰/۵۶	۰/۵۵	۲	۰
بعد خصومت	۲۷	۰/۵۶	۰/۴۷	۱/۶۷	۰
بعد ترس مرضی	۲۷	۰/۲۹	۰/۳۴	۱/۱۴	۰
بعد افکار پارانوئیدی	۲۵	۰/۹۱	۰/۶۹	۳/۱۷	۰
بعد روان‌پریشی	۲۵	۰/۳۲	۰/۴۵	۲/۲۰	۰

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد به‌طور کلی مربیان مهد کودک از عزت نفس نسبتاً مناسبی برخوردارند. هرچند که بالاترین نمره عزت نفس در این گروه ۱۵۸ می‌باشد، همین‌طور نمره ۹۲ بیانگر عزت نفس نسبتاً پایین است که در یک نفر از مربیان مشاهده می‌شود. با این وصف میانگین ($M=129/07$) در مجموع نشان می‌دهد که مربیان از عزت نفس معتدلی برخوردارند که از شرایط مهم و لازم برای کار می‌باشد. بدیهی است مربیانی که از عزت نفس بالایی برخوردار نباشند، الگوهای خوبی برای کودکان نخواهند بود.

میانگین نمره کل SCL-90-R ($M=0/71$) می‌باشد که در مجموع بیانگر این واقعیت است که مربیان از ناراحتی‌های روانی حاد و شدیدی رنج نمی‌برند. اما ملاحظه ابعاد

مقیاس علایم روانی بیانگر آن است که بعد ترس مرضی کمترین میانگین ($M=0/29$) و بعد وسواس - اجبار ($M=1/14$) و شکایات جسمانی ($M=1/02$) بالاترین میانگین را در میان سایر ابعاد به خود اختصاص داده است.

نگاهی به بالاترین نمره‌ها در ابعاد این مقیاس نشان می‌دهد افرادی در بین کارکنان مهد کودک وجود دارند که از ابعاد جسمانی و افسردگی و افکار پارانوئیدی رنج می‌برند، و لازم است اقدامات لازم جهت رفع مشکلات روانی این افراد محدود صورت پذیرد. برای بررسی وضعیت رضایت شغلی مربیان مهد کودک از دو پرسشنامه رضایت شغلی بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شده است. درجه بندی مقیاس این پرسشنامه از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد که نمرات ۱ الی ۵ از کم به زیاد به هر درجه اختصاص داده شده است. با توجه به آنکه پرسشنامه اول رضایت شغلی ۲۲ پرسش دارد، لذا کمترین نمره رضایت شغلی ۲۲ و بالاترین نمره رضایت شغلی در این پرسشنامه ۱۱۰ می‌باشد. پرسشنامه دوم شامل ۱۱ پرسش است. بنابراین کمترین نمره در این پرسشنامه ۱۱ و بالاترین نمره ۵۵ می‌باشد که بیانگر بیشترین رضایت شغلی است.

در این پژوهش از یک پرسشنامه فرسودگی شغلی بر اساس مقیاس لیکرت شش درجه‌ای استفاده شده است که شامل ۲۲ پرسش می‌باشد. بر اساس فهرست راهنمای آن، سه زمینه مجزا شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در این پرسشنامه بررسی می‌شود. در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار نمرات پرسشنامه‌های رضایت شغلی و ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی آمده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات پرسشنامه های رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مربیان مهد کودک

نام متغیرها	تعداد افراد	میانگین	انحراف معیار	بالاترین نمره	کمترین نمره
پرسشنامه رضایت شغلی ۱	۲۷	۶۴/۰۷	۱۰/۹۰	۹۲	۴۴
پرسشنامه رضایت شغلی ۲	۲۶	۳۰/۶۹	۷/۰۸	۴۳	۱۶
خستگی عاطفی	۲۵	۴۰/۴۰	۱۰/۲۱	۵۲	۱۸
مسخ شخصیت	۲۵	۲۸/۰۸	۳/۲۸	۱۸	۳۰
عدم موفقیت فردی	۲۵	۳۰/۴۸	۱۰/۰۶	۴۸	۸

ملاحظه میانگین‌های پرسشنامه اول ($M=۶۴/۰۷$) و پرسشنامه دوم رضایت شغلی ($M=۳۰/۶۹$) بیانگر آنست که در مجموع مربیان مهد کودک رضایت چندانی از شغل و امکانات شغلی خود ندارند. همچنین بررسی ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که مربیان از خستگی عاطفی در حد زیاد ($M=۴۰/۴۰$)، مسخ شخصیت به صورت زیاد ($M=۲۸/۰۸$) و از عدم موفقیت فردی در حد بالا و زیادی ($M=۳۰/۴۸$) رنج می‌برند.

برای بررسی این موضوع که آیا وضعیت تأهل (تجرد، تأهل) مربیان در رضایت شغلی و فرسودگی شغلی آنها مؤثر است یا خیر از آزمون‌های T برای دو نمونه مستقل استفاده شده که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین‌های دو گروه مربیان مجرد و متأهل در سه زمینه فرسودگی شغلی و دو پرسشنامه رضایت شغلی

نام متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف	درجه	T مشاهده	سطح معناداری
	کارکنان	کارکنان	معیار	آزادی	شده		
پرسشنامه اول	مجرد	۶	۶۸/۱۶	۱۲/۷۸			
رضایت شغلی	متاهل	۲۱	۶۲/۹۰	۱۰/۳۴	۲۵	۱/۰۴	۰/۳۰
پرسشنامه دوم	مجرد	۵	۳۴/۰۰	۴/۰۰			
رضایت شغلی	متاهل	۲۱	۲۹/۹۰	۷/۴۸	۲۴	۱/۱۷	۰/۲۵
خستگی عاطفی	مجرد	۶	۴۰/۵	۱۰/۸۷			
(بعد اول فرسودگی شغلی)	متاهل	۱۹	۴۰/۳۶	۱۰/۲۹	۲۳	۰/۰۳	۰/۹۷
مسخ شخصیت	مجرد	۶	۲۷/۱۶	۴/۶۶			
(بعد دوم فرسودگی شغلی)	متاهل	۱۹	۲۸/۳۶	۲/۸۱	۲۳	۰/۷۸	۰/۴۴
عدم موفقیت فردی	مجرد	۶	۳۴/۵	۶/۴۷			
(بعد سوم فرسودگی شغلی)	متاهل	۱۹	۲۹/۲	۱۰/۷۷	۲۳	۱/۱۳	۰/۲۷

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد وضعیت تأهل و مجرد افراد به صورت معناداری در رضایت شغلی و فرسودگی شغلی آنها تأثیر ندارد. البته ملاحظه میانگین‌ها در پرسشنامه‌های رضایت شغلی نشان می‌دهد که به صورت کلی کارکنان مجرد رضایت شغلی بیشتری نسبت به متأهلین دارند.

برای مطالعه اثرات وضعیت تأهل مربیان مهد کودک بر علایم روانی گزارش شده از تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شده است.

ملاحظه نتایج تحلیل واریانس نشان داد که وضعیت تأهل اثر معناداری بر علایم روانی نه‌گانه گزارش شده ندارد. توان آزمون علائم نه‌گانه نیز بسیار کم است، در این میان فقط عامل وسواس - اجبار با توان (Power=۰/۳۴) در خور توجه است.

همچنین برای بررسی این موضوع که آیا وضعیت تأهل مریبان در میزان عزت نفس و علائم روانی SCI-90-R تفاوت معناداری دارد یا خیر از آزمون T برای دو نمونه مستقل استفاده شد، که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین‌های دو گروه مریبان مجرد و متأهل در زمینه عزت نفس و پرسشنامه علائم روانی SCI-90-R

نام متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	T مشاهده شده	سطح معناداری
پرسشنامه عزت نفس	مجرد	۶	۱۲۷/۸	۱۴/۵	۲۵	۰/۰۵	۰/۹۵
	متأهل	۲۱	۱۲۹/۴	۱۳/۹			
پرسشنامه علائم روانی Scl-90-R	مجرد	۶	۰/۵۰	۰/۳۰	۲۳	۱/۲۶	۰/۲۱
	متأهل	۱۹	۰/۷۷	۰/۴۹			

همان‌طور که ملاحظه نتایج جدول نشان می‌دهد، دو گروه افراد متأهل و مجرد تفاوت معناداری در عزت نفس و علائم روانی نشان نمی‌دهند. البته ملاحظه میانگین‌ها نشان می‌دهد که افراد مجرد حدود ۲ واحد در میانگین عزت نفس کمتر از افراد متأهل هستند، یا افراد متأهل حدود ۰/۲۷ در میانگین علائم روانی بالاتر از افراد مجرد هستند، اما این تفاوت‌ها به هر حال از لحاظ آماری معنادار نیستند.

برای بررسی این موضوع که آیا سابقه کار بالا و متوسط مریبان در رضایت شغلی و یا فرسودگی شغلی آنها مؤثر است یا خیر از آزمون‌های T برای دو نمونه مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است. لازم به ذکر است نمونه مورد مطالعه از لحاظ سابقه کار بر دو گروه با سابقه کار متوسط (۶ الی ۱۴ سال) و سابقه کار بالا (۱۵ الی ۱۸ سال) تقسیم شدند.

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون T برای مقایسه میانگین‌های دو گروه مربیان با سابقه کار بالا و متوسط در سه زمینه فرسودگی شغلی و دو پرسشنامه رضایت شغلی

نام متغیر	گروه کارکنان	تعداد کارکنان	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	T مشاهده شده	سطح معناداری
پرسشنامه اول رضایت شغلی	سابقه کار متوسط	۱۴	۶۳/۵	۹/۶۲	۲۵	۰/۲۷	۰/۷۸
	سابقه کار بالا	۱۳	۶۴/۷	۱۲/۴			
پرسشنامه دوم رضایت شغلی	متوسط	۱۴	۳۱/۲	۷/۱	۲۴	۰/۳۹	۰/۶۹
	بالا	۱۲	۳۰/۱	۷/۳			
خستگی عاطفی (بعدا اول فرسودگی شغلی)	متوسط	۱۳	۴۱/۴	۹/۱	۲۳	۰/۵۳	۰/۵۹
	بالا	۱۲	۳۹/۲	۱۱/۵			
مسخ شخصیت (بعد دوم فرسودگی شغلی)	متوسط	۱۳	۲۸	۳/۰۵	۲۳	۰/۱۲	۰/۹۰
	بالا	۱۲	۲۸/۱	۳/۶			
عدم موفقیت فردی بعد سوم فرسودگی شغلی	متوسط	۱۳	۲۵/۴	۱۰/۴	۲۳	۳/۰	۰/۰۰۶
	بالا	۱۲	۳۵/۹	۶/۲۴			

همان طور که مقادیر مندرج در جدول نشان می‌دهد، بین سابقه کار متوسط و بالا و رضایت شغلی و مؤلفه‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت تفاوت معناداری در سطح $(P < ۰/۰۵)$ وجود ندارد، ولی بین سابقه کار و عدم موفقیت فردی تفاوت معناداری در سطح $(P < ۰/۰۱)$ مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر بر اساس مقایسه میانگین‌ها مشخص می‌شود که افراد با سابقه کار متوسط بر اساس ملاک پرسشنامه، عدم موفقیت فردی خود را زیاد گزارش می‌کنند، در حالی که افراد با سابقه کار بالا عدم موفقیت فردی خود را در حد متوسط گزارش کرده‌اند.

برای بررسی این موضوع که آیا سابقه کار افراد در علایم روانی گزارش شده مؤثر است

یا خیر، آزمون تحلیل واریانس چند متغیری بر ابعاد نه گانه مقیاس SCI-90-R اجرا شد. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری نشان داد که اثر سابقه کار بالا و پایین بر نمرات پرسشنامه SCI-90-R و مقیاس‌های نه گانه آن معنادار نیست. به بیان دیگر، افراد با سابقه بالای کار و سابقه کمتر کار علایم روانی کم و بیش نزدیک به هم را گزارش می‌کنند. برای مقایسه میانگین‌های افراد با سابقه کار متوسط و بالا در زمینه عزت نفس و پرسشنامه علایم روانی SCI-90-R از آزمون T برای دو نمونه مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین دو گروه افراد با سابقه کار متوسط و بالا در زمینه عزت نفس و علایم روانی وجود ندارد. البته ملاحظه میانگین‌ها نشان داد که افراد با سابقه کار متوسط در مقایسه با سابقه کار بالا، میانگین علایم روانی را در حد بیشتری گزارش می‌کنند (۰/۸۲ در برابر ۰/۵۸). اما به هر حال این تفاوت از لحاظ آماری ($P < 0/05$) معنادار نیست. ولی به نظر می‌رسد، با افزایش سابقه کار از گزارش علایم روانی کاسته می‌شود.

برای بررسی روابط بین سن و سابقه کار کارکنان با رضایت شغلی، عزت نفس و پرسشنامه علایم روانی SCI-90-R از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده است. لازم به ذکر است در جدول مذکور ردیف اول ضرایب به دست آمده و ردیف دوم تعداد افراد می‌باشد.

جدول ۶. ضرایب همبستگی سن و سابقه کار، رضایت شغلی، عزت نفس و پرسشنامه SCL-90-R مربیان مهد کودک دانشگاه تهران

نام متغیرها	سن	سابقه کار	رضایت شغلی ۱	رضایت شغلی ۲	عزت نفس	نمره کل SCL-90-R
سن	-	-	۰/۴۱*	۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۰۴
			۲۵	۲۴	۲۵	۲۳
سابقه کار	-	-	۰/۲۳	۰/۲۱	۰/۲۲	-۰/۲۲
			۲۷	۲۶	۲۷	۲۵
رضایت شغلی اول	-	-	-	۰/۴۱*	۰/۲۶	-۰/۰۰۳
			۲۶	۲۷	۲۵	
رضایت شغلی دوم	-	-	-	-	۰/۲۹	-۰/۳۸
					۲۶	۲۴
عزت نفس	-	-	-	-	-	-۰/۳۳
						۲۵

* $P < 0/05$

همان طور که نتایج جدول ۶ نشان می دهد بین دو پرسشنامه رضایت شغلی ضریب همبستگی معناداری در سطح $P < 0/05$ وجود دارد ($r = 0/41$).

همین طور بین سن و رضایت شغلی همبستگی معناداری در سطح $P < 0/05$ وجود دارد ($r = 0/41$) که بیانگر این موضوع است که با افزایش سن مربیان بر میزان رضایت شغلی آنان افزوده می شود.

ضرایب همبستگی بین رضایت شغلی و عزت نفس با نمره کل SCL-90-R به صورت منفی به دست آمده است که این نتایج منطقی به نظر می رسد. بدیهی است افرادی که از عزت نفس بالا و رضایت شغلی مناسبی برخوردارند، باید علایم روانی را در سطح کمتری گزارش کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل یافته‌ها و نتایج نشان داد که هر چند در ابعاد روان‌شناختی بجز یک الی دو نفر که عزت نفس پایین و علایم روانی را در حد شدید و حاد نشان می‌دادند، سایر مربیان مهد کودک از وضعیت روان‌شناختی نسبتاً مناسبی برخوردار بودند. اما آنچه در خور توجه است، نتایجی است که از پرسشنامه‌های رضایت شغلی و فرسودگی شغلی به دست آمده است. این نتایج نشان می‌دهد که در مجموع مربیان از شغل خود رضایت چندانی ندارند. این عدم رضایت صرفاً به ماهیت کار آنها باز نمی‌گردد، بلکه بیشتر به دلیل عدم امکانات موجود می‌باشد. اکثر آنها از وضعیت اقتصادی نامناسب، و عدم مزایای این شغل ناراضی هستند. با توجه به آنکه عدم رضایت شغلی در کار افراد مؤثر است و از آنرو که این افراد به تربیت آینده‌سازان این کشور هر چند در محدوده‌ای کوچک (دانشگاه تهران) همت گمارده‌اند، لازم است که تدابیر و تدارکاتی جهت بهبود وضعیت و امکانات شغلی این افراد توسط مسئولان امر صورت پذیرد.

از طرف دیگر نتایج پرسشنامه فرسودگی شغلی بیانگر این حقیقت است که مربیان به دلیل امکانات نامناسب، به‌رغم تلاش‌های وافری که جهت تربیت کودکان می‌کنند، در شغل خود دچار فرسودگی شده‌اند. آنها در همه ابعاد این پرسشنامه به صورت میانگین نمرات بالایی را نشان داده‌اند و از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در شغل و حرفه خود رنج می‌برند. اگر نسبت به نتایجی که بر اساس این پژوهش به دست آمده است، همچنان بی‌توجهی شود، نه تنها دانشگاه تهران از تلاش‌های مؤثر و سازنده تعدادی از کارکنان خود محروم می‌شود. بلکه تلاش‌های تربیتی اعمال شده بر کودکان نیز از کارایی لازم بی‌بهره بماند. با توجه به آنکه آینده این کودکان تا حدی در گرو این تلاش‌ها می‌باشد، این کودکان دستخوش ناملايمات و کاستی‌هایی می‌شوند که خود آنها در این جنبه‌ها کاملاً بی‌تقصیرند.

از این‌رو، باید تلاش‌های مؤثری در جهت بهبود وضعیت اشتغال کارکنان مهد کودک و در اختیار گذاشتن امکانات مناسب محیطی و تجهیزات لازم برای کار آنها به عمل آورد. البته نتایج این پژوهش با پژوهش قبلی هماهنگی دارد. برای مثال قبلاً ناگی و ناگی (۱۹۹۲) نشان داده بودند که فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی بیشتر از معلمان مقطع راهنمایی و دبیرستان است. بر همین اساس به نظر می‌رسد اصولاً کار با

کودکان کم سن تر که با محیط‌های آموزشی کمتری آشنا و تجارب آموزشی کمتری دارند، دشوارتر است و به فرسودگی شغلی بیشتر مریبان می‌انجامد.

از سوی دیگر نتایج این پژوهش برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش نشان داد که میزان سابقه کار متوسط و بالای مریبان در زمینه خرده مقیاس‌های علایم روانی، رضایت شغلی، عزت نفس و سه مؤلفه فرسودگی شغلی به استثنای عدم موفقیت فردی معنادار نیست. فقط در مؤلفه عدم موفقیت فردی تفاوت معناداری در سطح ($P < 0/01$) به دست آمد، که آنهم بیانگر این نکته بود که مریبان با سابقه کار بالا عدم موفقیت فردی خود را در حدود متوسط گزارش می‌کنند؛ در حالی که مریبان با سابقه کار متوسط عدم موفقیت فردی خود را بیشتر و زیاد گزارش کرده‌اند.

در زمینه عزت نفس نیز هر چند تفاوت دو گروه معنادار نیست، اما میانگین عزت نفس افراد با سابقه بالا حدود ۱ واحد بیشتر از افراد با سابقه متوسط می‌باشد. همین نتایج در زمینه علایم روانی نیز مشاهده می‌شود، به عبارت دیگر افراد با سابقه بالا، علایم روانی خود را در سطح کمتری گزارش می‌کنند. همه این نتایج نشان می‌دهد که با افزایش سابقه کار بر میزان عزت نفس و بهداشت روانی مریبان افزوده می‌شود.

در زمینه وضعیت تأهل تفاوت معناداری در هیچکدام از زمینه‌های رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، عزت نفس و علایم روانی بر اساس پرسشنامه SCI-90-R در سطح ($P < 0/05$) به دست نیامد. ولی ملاحظه میانگین‌ها در دو پرسشنامه رضایت شغلی حاکی از آن بود که افراد مجرد رضایت شغلی بیشتری را نسبت به افراد متأهل نشان می‌دهند. در پرسشنامه اول میانگین ۶۸/۱ در برابر ۶۲/۹ و در پرسشنامه دوم رضایت شغلی، میانگین ۳۴ در برابر ۲۹/۹، بیانگر تفاوت این دو گروه می‌باشد. احتمالاً دلایل این تفاوت به مسائل اقتصادی باز می‌گردد. از آن رو که اغلب کارکنان از وضعیت اقتصادی و میزان درآمد ماهیانه شغل خود رضایت چندانی نداشته‌اند، شاید این تنگناهای اقتصادی افراد متأهل را به دلیل مسئولیت در قبال زندگی مشترک و فرزندان بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. البته این نتیجه با نتایج تحقیق کشانی (۱۳۷۷) متفاوت است. همان‌طور که قبلاً بیان شد، کشانی در مورد معلمان کودکان عقب مانده ذهنی شهر تهران نشان داده بود که وضعیت تأهل تفاوت معناداری را در رضایت شغلی آنان ایجاد می‌کند و معلمان متأهل از میزان رضایت شغلی بالاتری نسبت به معلمان مجرد

برخوردارند. دلیل تفاوت نتایج پژوهش حاضر و پژوهش قبلی شاید به تفاوت نمونه‌های تحقیق بازگردد. به عبارت دیگر باید اذعان کرد که در چنین مواردی هر تغییری در ارتباط تعاملی با سایر متغیرها قرار می‌گیرد و بدین منوال متغیر تأهل متغیری جدا از سایر عوامل فردی، اجتماعی و اقتصادی نیست. به هر حال بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مسئولان مربوط برای افزایش کارآیی و بهبود وضعیت شغلی مربیان مهد کودک دانشگاه تهران اقدامات شایسته‌ای را به‌ویژه در زمینه ابعاد اقتصادی و امکانات، معمول نمایند. همین‌طور پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در سایر مهد کودک‌های شهر تهران انجام پذیرد و وضعیت روان‌شناختی و رضایت شغلی کارکنان مهد کودک‌های دولتی و خصوصی شهر مقایسه شود.

مآخذ

Reference

- باقری یزدی، عباس (۱۳۷۳). بررسی همه گیرشناسی اختلالات روانی در مناطق روستایی میبد یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد. انستیتوی روانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ترقی جاه، عذرا، (۱۳۷۳). بررسی ارتباط عزت نفس و افسردگی در دانش آموزان شاهد و عادی مقطع راهنمایی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- جعفرپور، حسن، (۱۳۷۶). ارتباط بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- جهانی، جعفر (۱۳۶۸). بررسی تحلیلی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مرد مدارس متوسط نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- راجرز، کارل (۱۳۶۹)، درآمدی بر انسان شدن. (ترجمه: قاسم قاضی) تهران، نشر دانشگاه آزاد.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۲). خلاقیت و نوآوری برای حل مشکلات. فصلنامه مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. شماره ۲.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران، انتشارات رشد، چاپ پنجم.
- کدخدا، حسین (۱۳۷۷). عملکرد مادران کودکان مصروع در پاسخ به آزمون SCI-90-R. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران
- کشانی، عباس (۱۳۷۷). رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- محمدی نیا، محسن (۱۳۷۵). شناخت ویژگی های خانوادگی دانش آموزان موفق و ناموفق تحت حمایت کمیته امداد امام خمینی شهر تهران مقطع راهنمایی در سال تحصیلی ۷۴-۷۵. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

Copper Smith.(1967). *The antecedents of self-esteem*. sanfransisco,Freemand Company.

Crocker, J.(1993). Memory for information about others: effects of self-esteem & performance feedback. *Journal of research in personality*, 27, 35-48

- Derogatis, L.R., Lipman, R.S., & Coviol. (1973). SCL-90: an outpatient Psychiatric rating scale preliminary report. *Psychopharmacology Bulletin*. 9.13-27
- Frevedenberger (1975). The staff burnout syndrome in alternative institution. *Psychotherapy: theory, Research & Practice*. 1(12).
- Kanner, A.D., Coyne, Schaefer, & Lazarus, (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles & up lifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4-1-39.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burn out. *Journal of occupational Behavior*, 2(2).
- Maslach, C. (1976). Negative emotional biasing of unexplained arousal. *Journal of personality & social Psychology*, 37, 953-969.
- Maxwell, Bruce, (1992). Hostility, Depression, & self-esteem Among troubled & homeless adolescents in crisis. *Journal of youth & adolescent*, 21(1), 139-150
- Mazur, D.J., & Lynch, M.D. (1988). Different effective of administrative, organizational & personality factors in teacher burnout. *Teaching & Teacher Education*. 5(4), 337-353.
- Nagy, S. & Nagy, M.C. (1992). Longitudinal study of burnout in school teachers. *psychological Reports*. 71(2), 523-531.
- Wigfield. A., Karpathin, M. (1991). Who am I & what can I do? Children's, self-concepts & Motivation in achievement situations. *Educational Psychologist*. 26, 3-4, 233-261.