

عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان نایبنا، ناشنوا، و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران

باقر غباری پناپ

استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

محمد نبوی

استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران

ماندانا شیرکول

کارشناس ارشد روانشناسی کودکان استثنایی

چکیده

هدف پژوهش حاضر کشف عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان نایبنا، ناشنوا، و عادی است. ۱۷۶ معلم زن و مرد از مدارس عادی، نایبنا، و ناشنوای مقطع راهنمایی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی ماسلاچ و مقیاس درجه‌بندی تیپ A و تیپ B (بورتنی) را تکمیل کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی دو متغیره و رگرسیون چند متغیره (مدل همزمان) استفاده گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که اوقات فراغت، و سن پیش‌بین‌های مناسبی برای متغیر ملاک (خستگی عاطفی) می‌باشند و جنسیت، پیش‌بینی مناسب برای متغیرهای ملاک (خستگی عاطفی، و دگرگونی شخصیت است. تیپ‌های شخصیتی، پیش‌بین مناسبی برای متغیر ملاک (خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت، و فقدان موفقیت فردی) است. متغیرهای نوع مدرسه، تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت اجتماعی - اقتصادی، محیط روانشناختی - اجتماعی، و تعدد شغل در معادله رگرسیون وارد نشدند و پیش‌بین‌های مناسبی برای متغیرهای ملاک (خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت، و فقدان موفقیت فردی) تلقی نگردیدند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، معلمان، دانش‌آموزان استثنایی، دانش‌آموزان عادی، خستگی عاطفی

مقدمه

معلمان بر اثر کار شدید و مشکلاتی که در روابط بین فردی در مدرسه با مدیر و دیگر همکاران پیدا می‌کنند، و همچنین انرژی اضافی‌یی که برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در حالت تنش به سر می‌برند، مگر اینکه روش‌های عقلانی و مؤثر مقابله‌ای داشته و بتوانند فشارهای محیطی را تحت کنترل درآورند. تحقیقات موس و بیلینگ^۱ (۱۹۸۱) دال بر این است که عواملی نظیر تنش دائم، احساس خطر، رقابت شدید، کشمکش و تضاد در محیط کار، بیزاری از شغل، و فقدان ارتباطات انسانی صحیح سبب می‌گردند که فرد احساس کند شغلش بی‌معنی است. چنین حالاتی در شغل باعث می‌شود که فرد احساس تنش کاری، کوفتگی، تحلیل قوا، درماندگی، و در نتیجه فرسودگی شغلی از خود نشان دهد. بر اثر درگیری با تنیدگی ناشی از کار با انسان‌ها، فرسودگی شغلی به وجود می‌آید. فرسودگی شغلی، علاوه بر تحلیل عاطفی، شامل علائمی مانند ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده شغلی، از بین رفتن انگیزه مثبت، کاهش کوشش‌های سازنده شغلی، عدم احساس همدردی، منفی‌گرایی، داشتن تمایلات خودآزایی یا آزار دیگر همکاران، تحریک پذیری، گرایش به توجیه شکست‌ها و نسبت دادن آنها به دیگران و وضع موجود، مقاومت در برابر تغییر، افزایش رشد تغییر ناپذیری و سرسختی در افکار و عقاید، فقدان احساس خلاقیت حرفه‌ای نیز می‌گردد. ماسلاچ^۲ (۱۹۸۱) معتقد است که فرسودگی شغلی باعث کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش‌زاست و دربرگیرنده نشانه‌هایی از خستگی جسمی و عاطفی است که منجر به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل، فقدان احساس در ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌گردد. این نشانه‌ها ممکن است فرد را به سوی انواع بیماری‌های جسمی و روحی سوق دهد و فرد را به بالاترین مرحله خستگی عاطفی و روانی برساند. گرین‌گلاس^۳ و همکاران (۱۹۹۰) در تحقیقی تحت عنوان نقش جنسیت

1. Moos & Billing

2. Maslach

3. Green Glass

در مقابله کردن، فرسودگی شغلی، ارتباط میان فرسودگی شغلی، تنیدگی شغلی و مقابله کردن در ۲۴۷ نفر از کارکنان زن یک مدرسه و ۲۳۳ نفر از کارکنان مرد همان مدرسه را مورد بررسی قرار دادند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ، چک‌لیست نشانه‌های پرکینز و پرسشنامه مقابله کردن بود. نتایج نشان داد که مردان در مقایسه با زنان در دگرگونی شخصیت نمره بالاتری را کسب کرده‌اند. بعلاوه، مردان تنیدگی شغلی بیشتری را نسبت به زنان تجربه می‌کنند و روش‌های مقابله‌ای کمتری را مورد استفاده قرار می‌دهند. در تحقیق دیگری گیوست^۱ و همکاران (۱۹۹۰) نقش تفاوت‌های جنسی را در تنیدگی شغلی و دگرگونی شخصیت مورد بررسی قرار دادند. این تحقیق در مورد ۲۲۷ معلم زن و ۲۴۳ معلم مرد صورت گرفت و در آن از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ استفاده شد. میزان درآمد معلمان، وضعیت خانوادگی آنان، و نحوه مقابله با فرسودگی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که مردان نسبت به زنان به طور معناداری نمره بالاتری در دگرگونی شخصیت کسب کردند. در این تحقیق، مشخص شد که کیفیت زندگی مردان پایین‌تر از زنان بوده و مردان تنیدگی شغلی بالاتری را نشان می‌دادند.

در تحقیق دیگری ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۹)، در تحقیقی، میزان فرسودگی شغلی و روش‌های تطابق را در میان مسئولان آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار دادند. در این بررسی، ۷۹ نفر شرکت داشتند و پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ در مورد آنها اجرا گردید. نتایج نشان داد که مسئولان نسبت به دیگر افرادی که کار مراقبتی می‌کنند (معلمان، کارمندان، و کارکنان خدمات اجتماعی) از درجات کمتری از خستگی عاطفی و دگرگونی شخصیت برخوردار بودند.

تحقیق فروندنبرگر (۱۹۷۵) نشان می‌دهد که هر شغلی با تنیدگی همراه است؛ اما برخی مشاغل، موجب تنیدگی‌های بیشتری می‌شوند. اغلب حرفه‌های درمانی از جمله پرستاری، پزشکی، و همچنین حرفه‌هایی که با خدمات انسانی سروکار دارند از جمله

مشاغلی هستند که تنیدگی بسیاری را ایجاد می‌کنند که از آن میان، می‌توان حرفه معلمی و تدریس را نام برد.

سیسلوویتز^۱ (۱۹۸۹) کشف کرده است که عوامل فردی مانند داشتن انتظارات غیرواقعی، اعتماد به نفس پایین، احساس مغلوب شدن به وسیله دیگران، بحران درون فردی، فقدان حمایت‌های سیستمی و نیاز به کنترل دیگران، کار بیش از اندازه، فقدان توانایی لازم برای پذیرش مسئولیت‌ها، تضاد در انجام نقش‌ها و کمبود مالی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورند که در افراد تأثیر عمیقی برجا می‌گذارند. شناسایی عوامل تنش‌زا در معلمان و عواملی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند موجب می‌گردد که روش‌هایی را برای کنترل درمان این تنش‌ها به کار بندیم؛ لذا شناسایی عواملی که منجر به فرسودگی شغلی معلمان در ایران می‌گردد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در ایران، تحقیقاتی در زمینه فرسودگی شغلی معلمان صورت گرفته است. به‌طور مثال، کشتکاران (۱۳۷۵) تحقیقی تحت عنوان «بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه» انجام داد. در این پژوهش، ۱۰۰ نفر به پرسشنامه ماسلاچ پاسخ گفتند و از جمله نتایج به دست آمده این بود که فرسودگی شغلی افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل است.

جعفرپور (۱۳۷۶) در تحقیقی تحت عنوان «ارتباط میان سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی در مقطع ابتدایی» انجام داد و معلمان پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ را تکمیل کردند که نتایج زیر به دست آمد: مردان بیشتر از زنان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و میزان سخت‌رویی در میان معلمان زن و مرد عادی و استثنایی متفاوت بود، به این معنا که معلمان مدارس استثنایی سخت‌روتر از معلمان مدارس عادی بودند، اما از حیث جنسیت، تفاوتی در میزان سخت‌رویی مشاهده نگردید.

کشانی (۱۳۷۷) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه رضایت شغلی و فرسودگی

شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی آموزش‌پذیر مقطع ابتدایی شهر تهران» انجام داد و معلمان به پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ پاسخ دادند. نتایج تحقیق نشان داد که میان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که بالا بودن میزان رضایت شغلی، فرسودگی شغلی در جد پایین‌تر قرار می‌گیرد و بالعکس. زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با هم تفاوت داشتند؛ بدین معنی که زنان، رضایت شغلی بالاتر و فرسودگی شغلی پایین‌تری را نسبت به مردان از خود نشان دادند. همچنین افراد مجرد، رضایت شغلی پایین‌تری را نسبت به افراد متأهل نشان دادند. در این تحقیق، میان وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در معلمان کودکان عقب‌مانده آموزش‌پذیر با افزایش سطح تحصیلات، میزان فرسودگی شغلی افزایش و میزان رضایت شغلی کاهش می‌یابد. همچنین داده‌ها نشان داد که با افزایش سن، میزان رضایت شغلی کاهش می‌یابد.

با اینکه تحقیقات نسبتاً گسترده‌ای در زمینه فرسودگی شغلی صورت گرفته است، ولی عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان نابینا، ناشنوا، و عادی به صورت تحقیقی در ایران انجام نشده است. با توجه به مقایسه‌ای بودن این تحقیق و نیز اینکه فشار و تنش کاری معلمان دانش‌آموز نابینا و ناشنوا متفاوت با معلمان عادی است، ضروری است تحقیقی در این زمینه صورت گیرد تا مشخص شود چه عوامل فشارزایی هستند که بر فرسودگی شغلی معلمان کودکان نابینا و ناشنوا تأثیر می‌گذارند و چگونه این عوامل در مورد معلمان کودکان عادی به صورت متفاوت عمل می‌کنند. به علاوه، با مقایسه معلمان دانش‌آموزان نابینا، ناشنوا، و عادی مشخص شود که میزان فرسودگی شغلی کدام گروه بیشتر است.

پژوهشگران تحقیق حاضر با توجه به تحقیقات قبلی به فرضیه‌های زیر دست یافتند:

۱. فرسودگی شغلی را می‌توان از روی نوع مدرسه (عادی، نابینا، و ناشنوا) پیش‌بینی کرد.

۲. میزان فرسودگی شغلی معلمان با نوع تیپ‌های شخصیتی آنان در ارتباط است.

۳. میان نوع جنسیت معلمان و فرسودگی شغلی آنان ارتباط وجود دارد.
 ۴. از طریق وضعیت تأهل و مجرد معلمان، فرسودگی شغلی آنان را می‌توان پیش‌بینی کرد.
 ۵. میزان فرسودگی شغلی معلمان را از طریق میزان تحصیلات آنان می‌توان پیش‌بینی کرد.
 ۶. میزان فرسودگی شغلی معلمان را از طریق میزان سن آنان می‌توان پیش‌بینی کرد.
 ۷. با توجه به وضعیت اجتماعی - اقتصادی خانواده، می‌توان میزان فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد.
- برای آزمون فرضیه‌های فوق از روش‌ها و ابزارهای مشخصی استفاده شده است که در پی خواهد آمد.

روش پژوهش

در این تحقیق از طرح پس رویدادی (همبستگی، و علی - مقایسه‌ای) استفاده شده است. در تحقیقات پس رویدادی ویژگی‌ها و خصیصه‌هایی از پیش مشخص است. تحقیقات پس رویدادی به دو گروه همبستگی و علی - مقایسه‌ای تقسیم می‌شوند. در این پژوهش برای پیش‌بینی و همبستگی از طرح‌های همبستگی استفاده شده است و برای مقایسه گروه‌ها از لحاظ ویژگی‌های مشخصی، طرح‌های علی - مقایسه‌ای به کار رفته است.

جامعه مورد مطالعه

در این پژوهش معلمان مدارس عادی، نایینا، و ناشنوای مقطع راهنمایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱ به عنوان جامعه آماری انتخاب شده است (۵۳۲۱ معلم مرد و ۸۹۶۲ معلم زن در مدارس عادی، ۴۱ معلم مرد و ۵۷ معلم زن در مدارس ناشنوا، ۲۶ معلم مرد و ۲۲ معلم زن در مدارس نایینا).

نمونه مورد نظر را ۱۷۶ زن و مرد تشکیل می‌دهند (۴۸ معلم مرد، ۳۳ معلم زن در مدارس عادی، ۳۵ معلم مرد و ۳۹ معلم زن در مدارس ناشنوا، ۱۱ معلم مرد و ۱۰ معلم

زن در مدارس نابینا).

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی معلمان و شناسایی تیپ شخصیتی آنان از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

الف. پرسشنامه شخصی

ب. پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

ج. پرسشنامه درجه‌بندی الگوی رفتاری تیپ A و B بورتتر

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

مبنای نظری کار ماسلاچ، روان‌شناختی - اجتماعی است؛ یعنی تعاملات اجتماعی افراد را با یکدیگر به عنوان منشأ تنش تلقی می‌کند که مقابله‌های روانی انسان در حالت‌های تعادلی می‌تواند به مقابله مؤثر با این تنش‌ها بپردازد، ولی در صورتی که عوامل محیطی تقاضای بالاتر از استعدادها و توانمندی‌های روانی را داشته باشند، مقابله‌های روانی عقب‌نشینی کرده و حاصل آن به صورت واکنش‌های روان-تنی (مانند سردرد، زخم معده)، واکنش‌های شناختی (مانند عدم تمرکز و توجه)، واکنش‌های عاطفی هیجانی (مانند دلهره، ترس، و سرخوردگی) و همچنین واکنش‌های رفتاری (مانند بی‌تفاوتی و رفتارهای تکانشی) بروز می‌کند و تنها مقیاسی که هر سه محور اصلی (خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت، و فقدان موقعیت فردی) را بررسی می‌کند پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ از ۲۲ ماده و از ۳ خرده مقیاس خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و فقدان موقعیت فردی تشکیل شده است. بر حسب تعداد صفاتی که هر فرد در زمان مشخصی، احساسات و رفتارهای مربوط به فرسودگی شغلی را تجربه کرده است به افراد نمرات متفاوتی از صفر تا ۶ داده می‌شود و پس از آن، این نمرات جمع شده، نمره فرد مشخصی را تعیین می‌کند. این پرسشنامه برای معلمان در مطالعات مختلف و درباره خصوصیات و ویژگی‌های روان‌سنجی صورت گرفته و از

اعتبار بالایی برخوردار بوده است.

ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) اعتبار درونی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های این پرسشنامه محاسبه کردند و نتایج زیر را به دست آوردند: خستگی عاطفی، همسانی درونی $0.90 / (\alpha = 0.90)$ ، دگرگونی شخصیت، همسانی درونی $0.79 / (\alpha = 0.79)$ ، فقدان موقعیت فردی با همسانی درونی $0.71 / (\alpha = 0.71)$.

در مورد اعتبار سازه پرسشنامه فرسودگی شغلی پژوهشگران در پنج تحقیق و در مدت ۸ سال اطلاعاتی را به دست آوردند که نشان می‌دهد در تجزیه و تحلیل عاملی و همبستگی استفاده از طریق مقیاس‌های پرسشنامه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت، و موفقیت فردی جایز است. خستگی عاطفی به عنوان جوهر فرسودگی شغلی مطرح گردیده است (فریت^۱ و همکاران، ۱۹۸۶). در تحقیقی دیگر برآورد اعتبار سازه این آزمون با استفاده از معلمان ابتدایی، راهنمایی، و دبیرستان بررسی شد. تحلیل داده‌ها سازه سه عاملی فرسودگی شغلی را تصدیق کردند و اندازه‌های آن را دارای اعتبار یافتند (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱).

اعتبار این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط نیلیان (۱۳۷۱) بررسی گردید. در این پژوهش، پس از ترجمه متن از انگلیسی به فارسی و انجام اصلاحات لازم در آن، به چند نفر متخصص در دانشگاه تربیت مدرس، انستیتو روانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی، و تعدادی از اساتید در زمینه روانپزشکی و روان‌شناسی نظرخواهی به عمل آمد و نظرات اصلاحی در آن اعمال شد. پس از آن، این پرسشنامه در مورد پرستاران اجرا گردید و واکنش آنان را از نظر تناسب گزاره‌ها همراه با مصاحبه، در کنار اجرای پرسشنامه به دست آورد، و سؤالات نامناسب حذف گردید و سرانجام، با استفاده از روش برآورد پایایی و اعتبار با استفاده از روش آلفای افزایشی، سؤالات نامتناسب حذف شد و پرسشنامه به صورت معناداری درآمد.

در مطالعه‌ای مقدماتی که توسط بدری گرگری (۱۳۷۴) درباره ۵۰ نفر از معلمان صورت گرفت، خصوصیات روان‌سنجی زیر به دست آمد:

خستگی عاطفی با همسانی درونی $0/84$ ($\alpha=0/84$)، دگرگونی شخصیت با همسانی درونی $0/75$ ($\alpha=0/75$)، و فقدان موفقیت فردی با همسانی درونی $0/74$ ($\alpha=0/74$).

شیرکول (۱۳۸۲) در پژوهش خود، آلفای کرونباخ هر یک از خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی را به صورت زیر به دست آورد. خستگی عاطفی با همسانی درونی $0/82$ ($\alpha=0/82$)، دگرگونی شخصیت با همسانی درونی $0/71$ ($\alpha=0/71$)، فقدان موفقیت فردی با همسانی درونی $0/77$ ($\alpha=0/77$).

پرسشنامه درجه‌بندی الگوی رفتاری A و B پورتر

این پرسشنامه برای سنجش الگوی رفتاری A و B مورد استفاده قرار می‌گیرد که شامل ۱۴ سؤال بوده و هر سؤال از دو عبارت یا صفت مجزا تشکیل شده است که یکی مربوط به الگوی رفتاری A و عبارت دیگر مربوط به الگوی رفتاری B است. هر جفت صفت به گونه‌ای انتخاب شده که رفتارهای متناقض را نشان می‌دهند. این پرسشنامه به صورت لیکرت تنظیم شده است. این پیوستار از الگوی رفتاری B شروع و در انتهای پیوستار که الگوی رفتاری A است، ختم می‌شود. الگوی رفتاری تیپ A در سمت راست پرسشنامه و الگوی رفتاری تیپ B در سمت چپ قرار دارند.

به منظور بررسی اعتبار این مقیاس، پورتر (۱۹۶۹) نمونه کوچکی ۷۷ نفری از بیماران قلبی را انتخاب کرد و با استفاده از تحلیل عاملی، داده‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد که نتایج به دست آمده نشانگر توافق درونی سؤالات با یکدیگر است.

راستین^۱ و همکاران (۱۹۷۵) به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه پورتر، پژوهشی انجام دادند که نشانگر همسانی درونی نسبتاً بالای این آزمون بوده است ($\alpha=0/75$).

پژوهش دیگری که توسط جانسون و شایر^۱ (۱۹۸۳) صورت گرفته است، نتایج نشان می‌دهد که میان یافته‌های حاصل از کاربرد پرسشنامه بورتنر و جنکینز^۲ همبستگی وجود دارد. ضریب پایایی آزمون مجدد برای این مقیاس از ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهشی که گالاکر و اسمیت^۳ (۱۹۸۹) به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه انجام دادند، ۱۱۹ مرد و ۱۲۴ زن با دامنه سنی ۲۰ الی ۵۹ سال به عنوان آزمودنی شرکت داشتند. نتایج به دست آمده نشان داد که مقیاس بورتنر یک پرسشنامه قوی برای تعیین الگوی رفتاری A و B است و از متغیرهای شخصی یا سازگاری با مقیاس تأثیر نمی‌پذیرد.

ضریب اعتبار پرسشنامه بورتنر توسط معمار^۴ (۱۳۷۴) از طریق اجرا بر روی ۱۵۱ نفر تعیین گردید. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ تعیین گردید و ضریب پایایی از طریق دوباره‌سازی (زوج و فرد) ۰/۶۱ محاسبه شد. همچنین در تحقیق حاضر، آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۷۹ (زوج و فرد) ۰/۶۱ برآورده شده است.

در این پرسشنامه به سؤالات، نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ برحسب میزان خصیصه موردنظر داده می‌شود. تفسیر نمرات درجه‌بندی الگوی رفتاری A و B به صورت زیر خواهد بود:

۳۶-۴۴ تیپ B متوسط

۲۶-۳۵ تیپ B قوی

۵۴-۷۰ تیپ A قوی

۴۵-۵۳ تیپ A متوسط

در این پژوهش، پرسشنامه درجه‌بندی بورتنر به صورت گروهی در میان معلمان توزیع گردید و توضیحات لازم در خصوص نمره‌گذاری به آنان داده شد. در صورتی که فردی سؤالی داشت به طور انفرادی به سؤال وی پاسخ داده شد. در کل، ۳۰۰ پرسشنامه در میان معلمان توزیع گردید که در نهایت ۱۷۶ پرسشنامه بازگردانده شد.

1. Johnson & Shoyer

2. Jenkinz

3. Gallacher & Smith

یافته‌های پژوهش

ابتدا به ارائه یافته‌های مربوط به میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی معلمان عادی، نایبنا، و ناشنوا می‌پردازیم. در جدول شماره ۱، این یافته‌ها ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، فرسودگی شغلی در کل در معلمان ناشنوا بیشتر از دو گروه دیگر است. این امر چالش برانگیزی تدریس برای افراد ناشنوا را نشان می‌دهد. البته این تفاوت‌ها باید از نظر معنی‌داری مورد آزمون قرار گیرد که در بخش آمار استنباطی به این موضوع خواهیم پرداخت. به علاوه، تأثیر تیپ‌های شخصیتی نیز در فرسودگی شغلی از جدول شماره ۱ مشخص می‌شود.

همان‌طور که در جدول آمده فرسودگی شغلی معلمانی که در گروه تیپ (A) هستند بیشتر از دو گروه دیگر است. در قسمت تحلیل داده‌های استنباطی از لحاظ آماری، معنی‌دار بودن این تفاوت‌ها مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

در تحلیل استنباطی داده‌ها برای مشخص شدن عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. قبل از تحلیل لازم است که همبستگی هر یک از متغیرهای پیش‌بین را با سه خرده‌مقیاس متغیر ملاک مورد بررسی قرار دهیم تا ترتیب ورود متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک مشخص شود.

جدول ۱-۱. وضعیت فرسودگی شغلی معلمان بر حسب جنس، سن، و تأهل

انحراف معیار	میانگین	N	شاخص آماری ابعاد فرسودگی	متغیرهای پیش‌بین	
۹/۶۱ ۲/۵۰ ۱۱/۹۷ ۱۶/۲۹	۱۰/۶۰ ۱/۲۶ ۳۱/۷۱ ۴۶/۹۹	۸۲	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	زن	جنسیت
۱۲/۹۹ ۳/۴۴ ۱۱/۶۰ ۱۶/۵۶	۱۵/۱۰ ۳/۰۶ ۳۰/۶۶ ۴۶/۰۱	۹۴	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	مرد	معلمان
۱۰/۸۹ ۳/۲۶ ۱۱/۶۷ ۱۶/۳۶	۱۳/۳۷ ۲/۹۷ ۳۰/۰۸ ۴۸/۰۳	۳۸	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۲۱-۳۰	
۱۱/۳۹ ۳/۰۲ ۱۰/۸۵ ۱۶/۳۲	۱۳/۴۳ ۲/۰۹ ۳۱/۹۳ ۴۴/۹۵	۷۵	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۳۱-۴۰	
۱۲/۹۲ ۳/۰۸ ۱۲/۶۵ ۱۶/۸۸	۱۲/۵۹ ۲/۰۴ ۳۰/۹۵ ۴۶/۸۶	۵۶	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۴۱-۵۰	سن معلمان
۱۱/۲۷ ۳/۹۱ ۱۵/۸۷ ۱۴/۸۵	۹/۷۱ ۳/۲۳ ۳۰/۱۴ ۵۱/۱۲	۷	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۵۱-۶۰	
۱۰/۲۹ ۲/۲۲ ۱۱/۰۱ ۲۰/۸۹	۱۱/۶۴ ۱/۷۶ ۳۲/۸۸ ۲۵	۲۵	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	مجرد	وضعیت ناهل
۱۱/۹۶ ۳/۲۵ ۱۱/۸۹ ۱۵/۶۰	۱۳/۲۲ ۲/۴۱ ۳۰/۹۳ ۴۶/۷۱	۱۵۱	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	متاهل	معلمان

جدول ۱-۲. وضعیت فرسودگی شغلی معلمان بر حسب تحصیلات، تعداد فرزندان، نوع مدرسه، تیپ شخصیتی، اوقات فراغت، و رابطه با همسر

معتبرهای پیش‌بین	ابعاد فرسودگی شاخص آماری	N	میانگین	انحراف معیار
تحصیلات معلمان	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۱۳	۱۵/۶۲	۱۲/۱۸
			۳/۷۷	۴/۰۴
			۲۹/۴۶	۱۲/۰۸
			۳۸/۱۵	۱۸/۸۲
فوق دیپلم	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۷۰	۱۱/۷۲	۱۱/۴۳
			۲/۱۴	۳
			۳۰/۵۴	۱۲/۶۱
			۴۷/۶۹	۱۶/۲۶
لیسانس	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۸۴	۱۲/۳۳	۱۱/۹۳
			۲/۳۵	۳/۱۴
			۳۰/۸۱	۱۰/۹۲
			۴۶/۳۱	۱۶/۱۱
فوق لیسانس	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۹	۶/۵۶	۳/۶۸
			۱/۳۳	۲/۲۴
			۴۱/۴۴	۸/۱۳
			۵۰/۴۴	۱۱/۲۸
۰	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۴۱	۱۲/۸۳	۹/۱۸
			۲/۱۰	۲/۹۲
			۳۲/۸۰	۹/۸۶
			۴۷/۰۲	۱۴/۴۴
۱	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۴۰	۱۳/۲۳	۱۱/۹۶
			۲/۹۵	۳/۸۴
			۳۱/۲۳	۱۱/۹۸
			۲۹/۲۰	۱۷/۱۶
۲	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۷۱	۱۳/۰۱	۱۳/۲۱
			۲/۱۵	۲/۹۷
			۲۹/۶۶	۱۲/۶۵
			۴۲/۷۰	۱۷/۹۹
۳	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۱۷	۱۵/۱۸	۱۱/۴۲
			۲/۶۵	۲/۸۷
			۳۱/۹۴	۹/۶۰
			۴۹/۵۳	۹/۴۵
۴	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۷	۷/۲۹	۴/۷۹
			۰/۸۶	۱/۲۲
			۳۲/۱۴	۱۶/۶۲
			۴۸/۱۴	۱۸/۶۰

تعداد
فرزندان
معلمان

ادامه جدول ۱-۲.

انحراف معیار	میانگین	N	شاخص آماری ابعاد فرسودگی	متغیرهای پیش‌بین
۱۳/۳۱	۱۵/۱۶	۸۱	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	عادی
۳/۲۹	۲/۴۸			
۱۲/۸۶	۲۸/۰۲			
۱۸/۲۱	۳۵/۴۴			
۱۳/۶۰	۱۲/۶۲	۲۱	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	نابینا
۲/۹۷	۲/۰۵			
۹/۸۵	۳۳/۶۲			
۳۲/۹۳	۲۲/۵۷			
۸/۶۴	۱۰/۷۴	۷۴	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	ناشنوا
۳/۲۴	۲/۲۲			
۱۰/۱۶	۳۳/۸۶			
۱۰/۲۸	۴۸/۱۲			
۱۴/۵۰	۱۸/۷۸	۲۶	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	نیپ‌های A فری
۴	۳/۶۳			
۱۰/۸۸	۲۹/۷۸			
۱۴/۹۵	۳۵/۲۸			
۱۲/۴۵	۱۴/۲۴	۴۱	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	نیپ‌های A متوسط
۲/۹۶	۲/۶۳			
۱۱/۶۱	۲۹/۷۸			
۱۸/۹۹	۳۸/۳۲			
۵/۴	۸/۱۱	۳۸	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	نیپ‌های B فری
۱/۷۲	۱/۲۶			
۱۱/۲	۳۶/۲۱			
۱۰/۲۴	۲۷/۷۹			
۹/۳۹	۱۰/۳۷	۵۱	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	نیپ‌های B متوسط
۲/۷۸	۱/۶۷			
۱۲/۳۰	۲۹/۷۱			
۱۹/۱۲	۳۵/۰۶			
۸/۹۹	۱۰/۶۰	۱۲۷	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	با اوقات فراغت
۳	۲/۰۶			
۱۱/۱۲	۳۲/۱۵			
۱۶/۶	۲۷/۱۵			

گذران
اوقات

ادامه جدول ۱-۲.

متغیرهای پیش‌بین	شاخص آماری ابعاد فرسودگی	N	میانگین	انحراف معیار
فراغت بدون اوقات فراغت	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۴۹	۱۹/۲۲	۱۵/۳۱
			۳	۳/۳۹
			۲۸/۵۵	۱۳/۰۲
			۲۴/۷۰	۱۷/۰۲
شغل دوم دارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۱۳۳	۱۲/۳۲	۱۱/۳۷
			۲/۱۱	۳/۱۴
			۳۱/۰۳	۱۲/۳۰
			۲۷/۱۶	۱۷/۴۸
شغل دوم ندارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۴۳	۱۵/۱۲	۱۲/۶۶
			۲/۹۸	۳/۰۴
			۳۱/۵۱	۹/۹۹
			۲۴/۳۳	۱۲/۳۸
اصلاً ندارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۱	-	-
			-	-
			-	-
			-	-
تا حدی دارد داشتن توجه	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۲۲	۱۸/۷۳	۱۳/۶۲
			۳/۲۲	۳/۸۸
			۲۹/۵۰	۹/۲۸
			۲۷/۷۷	۱۳/۸۲
به نیازهای همسر زیاد دارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۶۵	۱۱/۸۳	۱۱/۲۴
			۲/۱۲	۲/۷۴
			۳۰/۰۹	۱۱/۹۵
			۲۵/۵۵	۱۶/۶۵
خیلی زیاد دارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۶۲	۱۲/۷۱	۱۲/۲۱
			۲/۳۷	۳/۳۰
			۳۳/۲۴	۱۱/۹۹
			۲۵/۸۷	۱۸/۳۵
اصلاً ندارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۱	-	-
			-	-
			-	-
			-	-

ادامه جدول ۱-۲.

متغیرهای پیش‌بین	شاخص آماری ابعاد فرسودگی	N	میانگین	انحراف معیار
داشتن رابطه نا حدی صمیمی باهمسر	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۱۸	۱۴ ۲/۲۲ ۲۹/۲۴ ۲۶/۵۰	۱۱/۴۱ ۳/۷۲ ۱۱/۳۴ ۱۰/۹۵
زیاد دارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۶۴	۱۴/۲۵ ۲/۶۱ ۳۰/۷۰ ۴۳/۳۳	۱۳/۴۶ ۳/۱۸ ۱۱/۸۰ ۱۶/۳۷
خیلی زیاد دارد	خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت فقدان موفقیت فردی فرسودگی شغلی کل	۶۷	۱۲/۰۱ ۲/۲۵ ۳۲/۴۰ ۴۸/۲۵	۱۱/۲۷ ۳/۰۴ ۱۱/۶۸ ۱۵/۵۰

جدول ۲. ضریب همبستگی دو متغیره (متغیرهای پیش‌بین با خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت، و فقدان موفقیت فردی)

متغیرهای پیش‌بین	خرده‌مقیاس‌ها شاخص‌های آماری	خستگی عاطفی	دگرگونی شخصیت	فقدان موفقیت فردی
جنسیت معلمان	ضریب همبستگی	۰/۱۹۲	۰/۲۵۶**	-۰/۰۴۴۵
	سطح معناداری	۰/۰۱۱	۰/۰۰۱	۰/۵۷۷
	N	۱۷۶	۱۷۶	۱۷۶
سن معلمان	ضریب همبستگی	-۰/۰۴۳	-۰/۰۴۶**	-۰/۰۰۱
	سطح معناداری	۰/۵۷	۰/۵۴۱	۰/۹۹
	N	۱۷۶	۱۷۶	۱۷۶
تحصیلات معلمان	ضریب همبستگی	-۰/۰۲۶	-۰/۰۸۸	-۰/۱۲۳
	سطح معناداری	۰/۷۳۱	۰/۲۴۴	۰/۱۰۵
	N	۱۷۶	۱۷۶	۱۷۶

ادامه جدول ۲.

تغییرهای پیش‌بین	شاخص‌های آماری خرده‌مقیاس‌ها خستگی عاطفی	دگرگونی شخصیت	نقدان موفقیت فردی
وضعیت تأهل	ضریب همبستگی سطح معناداری N	۰/۰۶۸ ۰/۳۷۳ ۱۷۶	-۰/۰۲ ۰/۷۹۳ ۱۷۶
تعداد فرزندان	ضریب همبستگی سطح معناداری N	-۰/۰۱۶ ۰/۸۳۷ ۱۷۶	-۰/۰۴۲ ۰/۵۷۷ ۱۷۶
داشتن رابطه صمیمی با همسر	ضریب همبستگی سطح معناداری N	-۰/۰۳۸ ۰/۶۴۴ ۱۵۰	۰/۱۶۲* ۰/۰۲۸ ۱۵۰
توجه به نیاز همسر	ضریب همبستگی سطح معناداری N	-۰/۰۰۸ ۰/۳۳ ۱۵۰	۰/۰۱۹۶* ۰/۰۱۶ ۱۵۰
گذران اوقات فراغت	ضریب همبستگی سطح معناداری N	-۰/۳۳۱ ۰/۰۰۱ ۱۷۶	۰/۱۳۸ ۰/۰۶۸ ۱۷۶
نوع مدرسه‌ای که در آن تدریس می‌کند	ضریب همبستگی سطح معناداری N	-۰/۱۷۷ ۰/۰۱۹ ۱۷۶	۰/۳۳۵** ۰/۰۰۲ ۱۷۶
تیب‌های شخصیتی	ضریب همبستگی سطح معناداری N	-۰/۳۲۱ ۰/۰۰۱ ۱۷۶	-۰/۱۷۲* ۰/۰۳۳ ۱۷۶
درآمد شغل دوم	ضریب همبستگی سطح معناداری N	۰/۰۷۳ ۰/۳۳۷ ۲۳	۰/۰۰۴ ۰/۹۶۳ ۴۳
تعداد شغل شخصیتی	ضریب همبستگی سطح معناداری N	۰/۱۰۳ ۰/۱۷۴ ۱۷۶	۰/۰۱۸* ۰/۸۱۶ ۱۷۶

* سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۵$ ** سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۱$

با مشاهده جدول ۲ می‌توان دریافت که جنسیت با خستگی عاطفی در سطح کمتر از $0/05 < P$ و دگرگونی شخصیت در سطح کمتر از $0/01 < P$ دارای رابطه مثبت معنی‌داری است. با توجه به اینکه میانگین معلمان زن در خستگی عاطفی $(\bar{X}=10/60)$ و در معلمان مرد $15/1$ ($\bar{X}=15/1$) است، می‌توان نتیجه گرفت که بین جنسیت و خستگی عاطفی ارتباط وجود دارد و مردان در خستگی عاطفی به صورت معنی‌داری نمره بالاتری بدست می‌آورند. در دگرگونی شخصیت، میانگین زنان معلم $1/46$ ($\bar{X}=1/46$) و در مردان $3/06$ ($\bar{X}=3/06$) است و این تفاوت‌ها معنی‌دار است؛ چون جدول همبستگی جنسیت با دگرگونی شخصیت معنی‌دار می‌باشد. پس مردان به‌طور معنی‌داری در دگرگونی شخصیت نمره بالاتری می‌آورند.

با توجه به جدول ۲، در مورد داشتن رابطه صمیمی با همسر، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین رابطه صمیمی با همسر و خرده‌مقیاس فقدان موفقیت فردی ارتباط وجود دارد، به این معنی که هرچه رابطه صمیمی با همسر بیشتر باشد، احساس موفقیت فردی هم بیشتر می‌شود و بالعکس. به هر حال، بین خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی و دگرگونی شخصیت و داشتن رابطه صمیمی با همسر، ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که تغییر اوقات فراغت رابطه معنی‌داری دارد ($0/01 < P$)، اما میان خرده‌مقیاس‌های دگرگونی شخصیت و فقدان موفقیت فردی با اوقات فراغت رابطه معنی‌داری وجود ندارد. برای تشخیص اینکه چه متغیرهایی وارد معادله پیش‌بینی ابعاد فرسودگی شغلی می‌شوند از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغلی در جدول ۳ ملاحظه می‌شود.

جدول ۳. تحلیل ANOVA برای رگرسیون چند متغیره تأثیر اوقات فراغت، تیپ‌های شخصیتی، جنسیت، و سن معلمان بر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی)

شاخص‌های آماری منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	F	R ² سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲	۶۱۵۰/۶۲	۱۵۳۷/۶۶	۱۳/۷۶	۰/۲۷۵
خطا	۱۲۵	۱۶۱۹۹/۹۷	۱۱۱/۷۲	-	-
کل	۱۲۹	۲۲۳۵۰/۵۹	-	-	-

با نگاهی به جدول ۲ متوجه می‌شویم که حداقل یک یا چند متغیر پیش‌بین (اوقات فراغت، تیپ‌های شخصیتی، جنس و سن) بر متغیر ملاک (خستگی عاطفی) را پیش‌بینی می‌کند ($P < ۰/۰۱$ و $F_{(۲,۱۲۵)} = ۱۳/۷۶$).

همچنین از جدول فوق با توجه به مقدار $R^2 = ۰/۲۷۵$ می‌توان نتیجه گرفت که ۲۷/۵ درصد از تغییرات متغیر ملاک (خستگی عاطفی) را متغیرهای اوقات فراغت، تیپ‌های شخصیتی، جنس و سن پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به مقدار $F_{(۲,۱۲۵)} = ۱۳/۷۶$ و سطح خطای ۰/۰۱ ($P < ۰/۰۱$) می‌توان این موضوع را با اهمیت تلقی کرد.

اکنون برای بررسی این موضوع که کدامیک از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر می‌گذارد، به تحلیل یک‌ایک متغیرهای پیش‌بین با استفاده از آزمون t می‌پردازیم. می‌خواهیم بدانیم که کدامیک از متغیرهای پیش‌بین (β) بر متغیر ملاک تأثیر معنی‌داری می‌گذارد. جدول زیر معنی‌داری شیب زاویه (β) را که نشانگر تأثیر هر یک از متغیرهای پیش‌بینی بر متغیر ملاک هستند نشان می‌دهد.

جدول ۴. تأثیر عوامل پیش‌بین (اوقات فراغت، تیپ‌های شخصیتی، جنس، سن) بر متغیر ملاک (خستگی عاطفی)

متغیرهای پیش‌بین	شاخص آماری	B	خطای معیار	β	T	سطح معنی‌دار
مقدار ثابت	۲۲/۰۸		۷/۵	-	۲/۹۲	۰/۰۱
اوقات فراغت	-۸/۱۳		۱/۹۷	-۰/۳۱	-۲/۱۲	۰/۰۱
تیپ‌های شخصیتی	۰/۳۲		۰/۰۸	۰/۳۰	۲/۰۴	۰/۰۱
جنسیت	۶/۱۶		۱/۷۶	۰/۲۵	۳/۵	۰/۰۱
سن	-۰/۳۶		۰/۱۲	-۰/۲۲	-۲/۹۷	۰/۰۱

با توجه به جدول ۴ درمی‌یابیم که متغیرهای پیش‌بین (اوقات فراغت، تیپ‌های شخصیتی، جنس، و سن) می‌توانند خستگی عاطفی را تحت تأثیر قرار دهند. با مراجعه به داده‌های توصیفی مشاهده می‌کنیم که خستگی عاطفی در مردان ($\bar{X}=15/1$) بیشتر از زنان ($\bar{X}=10/6$) است. در متغیر پیش‌بین سن، میزان خستگی عاطفی در سنین ۳۰-۳۱ ($\bar{X}=13/43$) بیشتر از سنین دیگر است. در متغیر پیش‌بین تیپ‌های شخصیتی میزان خستگی عاطفی در الگوی رفتاری تیپ A قوی ($\bar{X}=18/78$) بیشتر از تیپ‌های شخصیتی دیگر است. همچنین در متغیر پیش‌بین اوقات فراغت میزان خستگی عاطفی در گروهی که اوقات فراغت ندارند ($\bar{X}=19/22$) بیشتر از گروهی است که از اوقات فراغت استفاده می‌کنند ($\bar{X}=10/6$).

در جدول ۵ مشخصات جدول تحلیل رگرسیون چند متغیره (تیپ‌های شخصیتی و جنس) بر خرده مقیاس دگرگونی شخصیت آمده است.

جدول ۵. ANOVA برای رگرسیون چندگانه متغیره (تأثیر تیپ‌های شخصیتی و جنس) بر خرده مقیاس دگرگونی شخصیت

شاخص‌های آماری منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	مقدار F	مقدار R^2	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۲	۲۴۷/۸	۱۲۳/۹	۱۴/۶۴	۰/۱۶۶	۰/۰۱
خطا	۱۴۷	۱۲۳۳/۸	۸/۴۶	-	-	-
کل	۱۴۹	۱۴۹۱/۶	-	-	-	-

با نگاهی به جدول ۵ متوجه می‌شویم که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (تیپ‌های شخصیتی و جنسیت) تغییرات متغیر وابسته (دگرگونی شخصیت) را پیش‌بینی می‌کنند ($P < 0/01$ و $F_{2,147} = 14/64$). همچنین در این جدول می‌بینیم که $R^2 = 0/166$ است و این نشان می‌دهد که ۱۶/۶ درصد از متغیر ملاک (دگرگونی شخصیت) را تیپ‌های شخصیتی و جنسیت معلمان پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به مقدار $F(2,147) < 0/01$ و $F_{2,147} = 14/64$ می‌توان نتیجه گرفت که این مقدار در سطح خطای کمتر از ۱٪ معنادار است.

اکنون برای بررسی این موضوع که کدامیک از متغیرهای پیش‌بین سهم اساسی در پیش‌بینی متغیر ملاک دارند، به تحلیل یکایک متغیرهای پیش‌بین با استفاده از آزمون t می‌پردازیم، و این کار از طریق آزمون مقدار ضریب (β) صورت می‌گیرد.

جدول ۶. پیش‌بینی فرسودگی شغلی (دگرگونی و مسخ شخصیت) معلمان
از روی تیپ‌های شخصیتی و جنسیتی آنان

شاخص آماری متغیرهای پیش‌بین	مقدار B	خطای معیار	مقدار β	T	سطح معنی‌دار
مقدار ثابت	-۲/۸۲	۱/۰۶	-	-۲/۶۷	۰/۰۱
تیپ‌های شخصیتی	۹/۲۷	۰/۰۲	۰/۳۳	۴/۳۷	۰/۰۱
جنسیت	۱/۷۲	۰/۴۸	۰/۲۷	۳/۵۸	۰/۰۶

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که متغیرهای پیش‌بین (تیپ‌های شخصیتی و جنسیت) می‌توانند تغییرات دگرگونی شخصیت را تبیین و پیش‌بینی کنند. متغیرهای تیپ‌های شخصیتی و جنسیت به ترتیب بیشترین تأثیر را بر دگرگونی شخصیت دارند. با مراجعه به داده‌های توصیفی متوجه می‌شویم که در متغیر پیش‌بین تیپ‌های شخصیتی، تیپ A قوی ($\bar{X}=۳/۶۳$) بیشتر از تیپ‌های دیگر (تیپ A متوسط با میانگین دگرگونی شخصیت ۲/۶۳، و تیپ B قوی با میانگین ۱/۲۶، و تیپ B متوسط، با میانگین ۱/۶۷) میزان فرسودگی شغلی در بعد دگرگونی شخصیت را پیش‌بینی می‌کند. از لحاظ جنسیت نیز میزان فرسودگی شغلی در بعد دگرگونی شخصیت در مردان ($\bar{X}=۳/۰۶$) بیشتر از زنان ($\bar{X}=۱/۴۶$) است.

بحث و نتیجه‌گیری

نخستین فرضیه پژوهش در مورد پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان مربوط به نوع مدرسه‌ای است که در آن تدریس می‌کنند. یافته‌های پژوهش دال بر آن است که بین نوع مدرسه‌ای که معلمان در آن مشغول به تدریس هستند و میزان فرسودگی شغلی آنان در کل، ارتباطی وجود ندارد. در تحقیق جعفرپور (۱۳۷۶)، میان معلمان عادی و عقب‌مانده ذهنی آموزش‌پذیر در خرده‌مقیاس خستگی عاطفی تفاوتی مشاهده گردید. احتمالاً وجود تفاوت در تحقیق فوق به دلیل متفاوت بودن گروه نمونه (معلم مدارس عقب‌مانده

ذهنی آموزش‌پذیر در مقطع ابتدایی) و تفاوت در موقعیت جغرافیایی (گیلان) است. به نظر می‌رسد که در این زمینه به تحقیقات بیشتری نیاز است تا بتوان مدرسه را به عنوان عاملی مؤثر در بروز فرسودگی شغلی مطرح کرد.

در فرضیه دیگری پژوهندگان رابطه میان تیپ‌های شخصیتی معلمان را با میزان فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند. نتیجه پژوهش نشان داده است افرادی که در گروه تیپ A قرار دارند نسبت به افراد تیپ B فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند. نتیجه این پژوهش با تحقیقات نواک و هامستون (۱۹۸۳)، مازور (۱۹۹۸)، خاکپور (۱۳۷۶)، و آل ابراهیم (۱۳۷۹) همسو است.

فرضیه سوم مربوط به پیش‌بینی کردن فرسودگی شغلی معلمان از روی جنسیت آنان بود. با توجه به داده‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که متغیر جنسیت پیش‌بین مناسبی برای متغیر ملاک (خستگی عاطفی و دگرگونی شخصیت) است؛ به این معنی که مردان نمرات بیشتری را در این خرده مقیاس‌ها نسبت به زنان کسب می‌کنند. نتیجه این پژوهش در تحقیقات چرنیس (۱۹۸۰)، ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱)، انزپون (۱۹۸۷)، سورک (۱۹۸۹)، گوست (۱۹۹۰)، گرین‌گلاس (۱۹۹۰)، استر (۱۹۹۷)، کشتکاران (۱۳۷۵)، جعفرپور (۱۳۷۶)، کشانی (۱۳۷۷) و پاکی (۱۳۸۰) نیز تأیید شده است.

فرضیه چهارم در راستای بررسی تأثیر وضعیت تأهل در فرسودگی شغلی است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که متغیر وضعیت تأهل پیش‌بین مناسبی برای متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) نیست؛ به این معنی که افراد مجرد و متأهل به یک اندازه فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. نتیجه این پژوهش در تحقیقات کشانی (۱۳۷۷) و پاکی (۱۳۸۰) تأیید شده است، ولی در تحقیقات ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۹)، کشتکاران (۱۳۷۵) و خاکپور (۱۳۷۶) افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل دچار فرسودگی شده‌اند. احتمالاً مشاهده تفاوت به دلیل متفاوت بودن گروه‌های نمونه در تحقیقات فوق و نیز تفاوت در موقعیت‌های جغرافیایی است. به نظر می‌رسد که در این زمینه به تحقیقات بیشتری نیاز است تا بتوان وضعیت تأهل را به عنوان عاملی مؤثر در بروز فرسودگی شغلی مطرح کرد.

فرضیه پنجم در مورد پیش‌بینی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با میزان تحصیلات معلمان است. با توجه به داده‌های پژوهش می‌توان چنین بیان کرد که متغیر تحصیلات را نباید پیش‌بینی مناسبی برای متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) در نظر گرفت. به این معنی که معلمان با تحصیلات مختلف (دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، و فوق لیسانس) فرسودگی را به یک اندازه تجربه می‌کنند.

در تحقیقات ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۹) و کشانی (۱۳۷۷) تفاوتی در مورد عامل تحصیلات و میزان فرسودگی شغلی مشاهده گردید. احتمالاً مشاهده تفاوت به دلیل تفاوت بودن گروه‌های نمونه در تحقیقات فوق (مستولان آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌ها و معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی مقطع ابتدایی) و تفاوت در موقعیت جغرافیایی است. در این زمینه به تحقیقات زیادتری نیاز است تا بتوان کیفیت و چگونگی تأثیر تحصیلات را به عنوان عاملی در بروز فرسودگی شغلی مطرح کرد.

فرضیه ششم در مورد میزان فرسودگی شغلی معلمان و ارتباط آن با سن آنان است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان چنین نتیجه گرفت که متغیر سن پیش‌بین مناسبی برای تغییر ملاک (خستگی عاطفی) است. به این معنی که معلمان در گروه‌های سنی گوناگون، تفاوت از یکدیگر، خستگی عاطفی را بروز می‌دهند. در این پژوهش، معلمان گروه سنی (۳۱-۴۰) بیشتر از گروه‌های سنی دیگر به خستگی عاطفی مبتلا می‌شوند.

در تحقیقات ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۹)، استر (۱۹۷۷) و، پاک (۱۳۸۰) تفاوت معنی‌داری میان سن و فرسودگی شغلی وجود داشت. این تحقیقات همگی در راستای یافته‌های پژوهش حاضرند. اما در تحقیقات شادوک (۱۹۹۷) و کشانی (۱۳۷۷) تفاوت معنی‌داری میان سن و فرسودگی شغلی مشاهده نشد.

احتمالاً وجود اختلاف به دلیل تفاوت بودن گروه‌های نمونه (کارمندان سازمانی و غیرسازمانی، و معلمان کودکان عقب‌مانده آموزش‌پذیر در مقطع ابتدایی) و تفاوت در موقعیت جغرافیایی است.

فرضیه هفتم پژوهش حاضر در مورد ارتباط میان میزان فرسودگی شغلی معلمان با وضعیت اقتصادی - اجتماعی آنان است. با توجه به داده‌های به دست آمده می‌توان

چنین نتیجه گرفت که متغیر درآمد معلّمی، پیش‌بین مناسبی برای "فقدان موفقیت فردی" است. به این معنی که افراد با درآمد بالا کمتر احساس فقدان موفقیت فردی می‌کنند؛ به عبارت دیگر، با افزایش درآمد، میزان احساس موفقیت فردی هم بیشتر می‌شود. در تحقیقات کشانی (۱۳۷۷) و پاکی (۱۳۸۰) تفاوت معنی‌داری میان میزان درآمد و خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی مشاهده نشده است. احتمالاً وجود اختلاف، به علت تفاوت در ویژگی‌های جامعه ایشان (اسلامشهر) و پژوهش حاضر است. با توجه به اینکه این پژوهش دربارهٔ معلمان دانش‌آموزان ناینما، ناشنوا و عادی شهر تهران انجام شده است، تممیم داده‌ها به دیگر گروه‌های تحصیلی و استثنایی بایستی با احتیاط صورت گیرد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش روش اندازه‌گیری فرسودگی شغلی بوده است. در این پژوهش فرسودگی شغلی معلمان با پرسشنامهٔ کلامی و اخذ گزارشی از معلمان صورت گرفته است. احتمالاً در موقعیت‌هایی که از ابزارهای پاسخ‌خوارند زیستی، و روش‌های مصاحبه، و مشاهده استفاده شود نتایج متفاوت از یافته‌های فعلی خواهد بود. بنابراین، محدودیت نوع ابزار اندازه‌گیری در استفاده از داده‌های این تحقیق نباید مورد غفلت قرار گیرد. به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که از روش‌های دیگر اندازه‌گیری فرسودگی شغلی در تحقیقات خود استفاده کنند و نتیجه به دست آمده را با یافته‌های پژوهش حاضر مورد مطالعه قرار دهند.

مآخذ

- بدری گرگری، رحیم (۱۳۷۴). "سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- پاکی، فاطمه (۱۳۸۰). "سنجش و اندازه‌گیری ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان اسلام‌شهر". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- جعفرپور، حسن (۱۳۷۶). "ارتباط بین سخت‌رویی و فرسودگی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- خاکپور، رضا (۱۳۷۶). "بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در میان مشاوران و روان‌درمانگران متخصص".

پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.
 کشانی، عباس (۱۳۷۷). "بررسی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی
 آموزش‌پذیر". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
 کشتکاران، علی (۱۳۷۶). "بررسی ارتباط میان تنیدگی یا تحلیل‌رفتگی در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی
 شیراز". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
 معمار، محمدعلی (۱۳۷۴). "بررسی رابطه منبع کنترل، الگوی رفتاری A و B در دبیران مدارس راهنمایی شهر
 اصفهان با رضایت شغلی آنان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه
 شهید بهشتی.

- Borther, R.W. (1968). "A short rating scale as a potential measure of pattern "A" behavior". *Journal of chronic Disease*. pp.22, 87-91.
- Burk, Ronald & Greenglass, Esther (1984). "Center differences in teaching burn out". *Psychological Report*. 1 (1): 55-63.
- Cestowitz, S.B. (1989). "Burn out and coping strategies among hospital staff nurses". *Journal of Advanced Nursing*. 14 (2): 553-557.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burn out in human services organization*. New York, Praeger.
- Freudenberger, F (1975). "The Staff burn out syndrom in alternative situation". *Psychology, Research and Practice*, 4, pp. 1-5.
- Frith, H., etal . (1986). "Burn out and Professional depression related concept?" *Journal of Advanced Nursing* 11 (1): 633-641.
- Shaddock, A.J. Hill, M. Vantimbeck, C.A.H. (1998). Burn out employees Mentally handicapped. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*. 23, pp. 304-310.
- Greenglass (1990). The role of gender in coping and burnout. *Applied psychology*, 39 (1): 5-11.
- Gyust, Greenglass, Ester, Ronald (1990). "The role of gender differences, occupational stress and depersonalization". *Journal of Social Behavior and personality*. 5 (4): 387-392.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981).^۹ "The Measurement of experienced burn out". *Journal of occupational Behavior*. 2, pp. 85-86.
- Maslach, C. (1981). "Understanding burn out: definitional issues in analysing a complex phenomenon". *Journal of personality and social psychology*. 37(4): 953-964.
- Mazur, Pamela, Lynch, Mervin (1998). "Different effects of administrative, organizational and personality factors in teachers burn out". *Teaching and Teacher Education*, pp. 334-358.
- Moos, R.H., and Billings, A.G. (1981). "Conceptualizing and measuring coping resources," In L. Goldberger and Breznitz, (eds.). *Handbook of stress*. Gollier Macmillan. New York. pp. 212-230.
- Nowack, K.M. & Hanson, A. (1983). "An investigation of the relationship between stress, job performance, and burn out in college student". *Journal of college student personnel*. 24, pp. 524-550.
- Shaddock, K.M. & A.J., Hill, M. Vanlimbeck, C.A.H. (1998). "Burn out employees working with mentally handicapped". *Journal of intellectual and Developmental Disability* 23, 304-310.

