مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۶ / تابستان ۱۳۹۸ / ص ۲۹۹-۲۸۶

دیدگاه معلمان زن انگلیسی نسبت به عوامل موثر بر فشارهای روانی و فرسایش شغلی بر کیفیت تدریس، انگیزش و رضایتمندی شغلی آنان

فاطمه بهجت

استادیار پایه ۱۸ و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه

بخش زبان انگیسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده، ایران

چکیده

فشارهای روانی، فرسودگی ، و نارضایتی شغلی معلمان میتواند بر کیفیت تدریس آنان در کلاس تاثیر داشته و در نتیجه یادگیری نامطلوب دانش آموزان را به دنبال داشته باشد. هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی دیدگاه معلمان در مورد عوامل موثر بر فشارهای روانی و فرسایش شغلی در معلمان زبان انگلیسی زن در ایران می باشد. بعلاوه، تحقیق حاضر به بررسی دلایل نارضایتی و بی انگیزش بودن معلمان می پردازد. بدین منظور، گروه نمونه به شیوه غیرتصادفی از بین افراد در دسترس انتخاب شدند. از ۹۰ مدرس زبان انگلیسی زن که همگی دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی زبان انگلیسی با سوابق کاری و سنین متفاوت بودند، دعوت به همکاری شد. پرسشنامه ای بر اساس دو پرسشنامه استاندارد تنظیم شد و پس از محاسبه ی روایی و پایایی، به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات به گروه نمونه داده شد. پس از تکمیل پرسشنامه توسط معلمان و تجزیه و تحلیل پاسخها، نتایج حاصله حاکی از این بود که مهمترین شاخص مرتبط با فشارهای روانی معلمان زن مربوط به مسایل خانوادگی بوده و ناکارآمدی مدیریت، نارضایتی مالی، و عوامل فیزیکی نامناسب از قبیل نبودن فضا و امکانات آموزشی از جمله عواملی هستند که سبب فرسایش شغلی آنان میشود. نتایج تحقیق حاضر همچنین نشان داد که مهمترین عامل بازدارنده انگیزشی و رضایتمندی شغلی معلمان زبان، آموزش تجویزی و عدم خلاقیت در شیوه ی تدریس معلمان می باشد.

واژگان کلیدی: فشارهای روانی، فرسایش شغلی، انگیزش، رضایتمندی شغلی، کیفیت تدریس

مقدمه

امروزه، تعداد افراد شاغلی که از فشارهای روانی و فرسودگی شغلی رنج می برند، کم نیست. در بین مشاغل مختلف، معلمینی که فشارهای روانی داشته و دچار فرسودگی شغلی می شوند، از نظر رفتاری عصبانی، افسرده، و پر استرس و از نظر جسمانی، کم توان و ضعیف می شوند [۱]. معلمان فرسوده، جامعه را تحت تاثیر قرار می دهند: خود و خانواده ی خود، دانش آموزان و خانواده های آنان، اعضای مجتمع آموزشی و کل جامعه [۲]. عبارت "فرسایش شغلی" به نوعی خستگی روحی و جسمی ناشی از کار اطلاق می شود. طبق نظریه فرسایش شغلی، لغت "فرسودگی" به احساس گسیختگی یا انفصال و ضعف عملکرد اشاره دارد که در معلمان، بصورت علایمی از قبیل خستگی مفرط روانی، مسخ شخصیت، و کاهش موفقیت و دست یافته های فردی بروز می کند[۳].

عوامل فردی، بین فردی، و اجتماعی عموما" سبب فرسودگی شغلی می شود[۴]. ازجمله عوامل فردی، دیدگاه ها و عقاید شخص [۵]، عوامل اجتماعی شامل شدت و فشار کار، عدم تقدیر از فعالیتها و از عوامل بین فردی میتوان به روابط ضعیف افراد، وعدم برخورد منصفانه مدیر به همه افراد اشاره کرد [۶].

یکی از عوامل ایجاد فرسودگی شغلی، استرس شغلی و فشارهای روانی افراد در محل کار میباشد[۷]. استرس شغلی حالتی است که در آن عوامل مختلف بیرونی و داخل محیط کار در سلامت روان افراد تداخل نموده و سبب ناخشنودی و فرسودگی می شوند. فرسودگی شغلی و فشارهای روانی می توانند به گونه های مختلف دسته بندی شوند. [۸] تحقیقات در رابطه با فرسودگی را به سه دسته تقسیم بندی می کند. گروه اول عوامل فردی هستند. در اینجا، منشا فرسودگی ارزیابی منفی ناشی از قضاوت فرد در مورد تواناییهای خود در مقابل عوامل استرس زا می باشد. دومی، بی انگیزشی و کسالت روحی و جسمی فرد است که در قالب مطالعات فیزیولوژیک انجام می شود و سومی شامل مطالعاتی است که در آن عوامل استرس زای محیطی مورد بررسی قرار می گیرد.

[۹] به عوامل مختلفی اشاره می کنند که میتواند سبب ایجاد فشارهای روانی و در نتیجه فرسایش کاری افراد شود. سن، جنسیت، اعتقادات، سابقه کار، مقطع تدریس، ساعات تدریس، میزان درآمد، موقعیت جغرافیایی همگی میتوانند بر استرس و افسردگی شغلی تاثیر داشته باشند. طبق دیدگاه [۱۰]، نقطه مقابل "فرسودگی شغلی"، عبارت داشتن رضایت و انگیزه کاری هست که شامل نگرشها و عملکرد مثبت افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی علاوه بر احترام به کرامت انسان، به افزایش بهره وری و کیفیت انجام کار کمک شایانی می کند [۱۱]. رضایت فردی از کار به سلامت جسمی افراد کمک می کند، باعث می شود فرد بیشتر دل به کار دهد، و در زندگی خانوادگی و خصوصی وی نیز تاثیر مثبتی دارد [۱۲].

بدلیل اینکه شرایط روحی-روانی معلمان در کلاسهای درس می تواند بر عملکرد وی و در نتیجه یادگیری دانش آموزان موثر باشد، تا کنون تحقیقات زیادی در ایران و کشورهای دیگر در زمینه فرسایش و رضایتمندی شغلی انجام گرفته است.

در یک تحقیق کاربردی، [۱۳] عوامل ایجاد انگیزش برای مدیران و کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی را مورد مطالعه قرار داد و به این نتیجه رسید که اهداف کار، پویایی فعالیتها، شان و منزلت کار، و موفقیت افراد از عوامل ایجاد انگیزه و رضایتمندی شغلی می باشند. [۱۴] در مطالعه خود به بررسی رابطه ویژگیهای فیزیکی محیط کار با سلامت روان و رضایت کاری کارمندان دانشگاه می پردازد. نتیجه چنین بود که پایین بودن سطح رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان، راندمان کاری و بهره وری آنها را تحت تاثیر قرار داده که سبب عدم رضایت شغلی می شود. [۱۵] ارتباط فشارهای روانی را با زندگی کاری کارکنان دیوان محاسبات کشوری را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق رابطه معناداری بین استرس در داخل و خارج از محل کار و فعالیتهای شغلی افراد نشان داد و در نهایت راهکارهای فردی و سازمانی جهت کنترل فشارهای روانی مختلف کارکنان ارایه داده شد.

در مطالعه ای که [۱۶] با هدف بررسی ارتباط بین رضایت و فرسودگی شغلی پرستاران با رضایت بیماران در شیراز انجام دادند، نتایج حاصله نشان دهنده تأثیر این دو متغیر بر رضایت بیماران بود، بدین معنا که افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، میزان رضایت بیماران را افزایش داد. نتایج همچنین نشانگررابطه ای معکوس بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی پرستاران بود. [۱۷] تحقیقی با هدف بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده در رضایت شغلی و عملکرد فردی کارکنان سازمان راهداری و حمل و نقل جاده انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین سازمان و رضایت شغلی و همچنین عملکرد فردی وجود دارد. در واقع، سازمان در ایجاد رضایت شغلی و عملکرد افراد نقش تعیین کننده ای دارد.

[۱۸] عوامل مؤثر بر افزایش سطح کارایی کارکنان را مورد بررسی قرار داد. بر اساس نتایج تحقیق، تصمیماتی باید درجهت افزایش امنیت شغلی، برگزاری دوره های آموزشی، ایمنی و همچنین افزایش استقلال شغلی، توجه به شیفتهای کاری، کاهش تعارض کاروخانواده جهت افزایش عملکرد شغلی و رضایت شغلی انجام شود تا در پی آن، کارایی کارکنان افزایش یابد. بر اساس یک تحقیق انجام شده،[۱۹] چنین نتیجه گیری کردند که خستگی روحی و عدم موفقیت فردی تاثیر زیادی بر فرسودگی شغلی افراد دارد. عامل اصلی خستگی روحی در تحقیق صادقی و خضرلو پایین آمدن ارزشها در محیط کار و عدم قدردانی از زحمات کارکنان گزارش شده است.

از میان تحقیقاتی که خارج از ایران در رابطه با فرسودگی و رضایتمندی شغلی انجام گرفته میتوان به موارد زیر اشاره کرد:

در یک تحقیق کاربردی، [۲۰] رابطه ی جو سازمان یا محیط کار را با میزان فرسودگی معلمان بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد که مردها بیشتر از زنان دچار فرسودگی شغلی می شوند. همچنین این تحقیق نشان داد که زن ها نسبت به مردان به مقررات کاری محل کار خود مقید هستند و کسانی که تحت مدیریت زنان کار می کنند، زودتر دچار فرسودگی شغلی می شوند. [۲۱] در مورد عوامل جنسیتی مربوط به دلایل فشارهای روانی بر کیفیت تدریس تحقیقی انجام داد. بر اساس نتایج بدست آمده از این تحقیق، مردها از فشار روحی کمتری در مقایسه با زنان رنج می برند. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که زنان بدلیل مسولیتهای متعدد خارج از محیط کار، کمتر از مردان در محیط کاری خود احساس رضایتمندی دارند.

[۲۲] عوامل فشارهای روانی کاری را بر میزان فرسودگی شغلی معلمان بررسی کردند. نتایج حاصله حاکی از آن بود که بیشترین عامل ایجاد فشار روانی، تعامل با زبان آموزان، عدم علاقمند، عدم موفقیت در کار، و سر و کار داشتن با دانش آموزان بدرفتار بود. [۲۳] مطالعه ای در زمینه سطح فرسودگی معلمان مالزی و عوامل بوجود آورنده آن انجام دادند. نتایج نشان داد که تعداد دانش آموزان، سطح تدریس، سن و سابقه تدریس عوامل موثر در فرسودگی شغلی معلمان می باشند. نتایج همچنین نشان داد که رابطه ی معناداری بین مسخ شخصیتی و کاهش پیشرفت شغلی وجود دارد.اما معلمانی که سن بالاتر یا سابقه تدریس بیشتر داشتند، کمتر دچار مسخ شخصیت شدند.

[۲۴] سطوح و عوامل ایجاد فرسودگی شغلی بین معلمان لبنانی را بررسی کردند. نتایج نشان داد معلمانی که در سطوح پایین تر تدریس می کردند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار داشتند. همچنین، موضوعی که معلمان تدریس می کردند هم در میزان فرسودگی آنان تاثیر داشت. مداخله بی منطق و غیر قانونی مدیران در اجبار به تدریس به شیوه ای که آنان تجویز می کردند هم از عوامل موثر در فرسایش شغلی معلمان بود.

با در نظر گرفتن اهمیت نقش معلمان و نتایج حاصله از تحقیقات فوق، در این تحقیق سعی شده دیدگاه معلمان زبان انگلیسی در رابطه با فشارهای روانی که ناشی از عوامل مختلف در داخل و خارج از محیط کار تجربه می کنند و عوامل دخیل در فرسودگی و نارضایتی آنها که روی میزان انگیزش و کیفیت تدریسشان تاثیر دارد را بررسی کند. بدین منظور، سوالات زیر مطرح می شود:

۱. از نظر معلمان زن زبان انگلیسی، مهمترین عوامل فشارهای روحی در محیط کار برای زنان چیست؟
۲. از نظر معلمان زن زبان انگلیسی، مهمترین عوامل فرسایش شغلی برای زنان چیست؟
۳. از دیدگاه معلمان زبان، چه عواملی انگیزش و رضایتمندی شغلی معلمان زبان را کاهش می دهد؟

روش کار

به دلیل اینکه تحقیق حاضر برای پاسخگویی به سوالات تحقیق، داده های عددی را مورد استفاده قرار داده و تجزیه و تحلیل نموده است، روش کار، کمی و میدانی-پیمایشی محسوب شده و چون دیدگاههای معلمان بوسیله پرسشنامه تعیین شده، تحقیق از نوع توصیفی می باشد.

گروه نمونه

تعداد ۹۰ معلم زبان انگیسی زن در سنین مختلف که همگی دارای مدرک کارشناسی و ارشد زبان بوده و تجربه تدریس متفاوت داشتند به شیوه ی غیرتصادفی انتخاب شدند. این افراد زبان انگلیسی را بعنوان زبان خارجی در دبیرستان و یا موسسات زبان در سطوح مختلف تدریس می نمودند. زبان مادری همگی این معلمان فارسی بود.

ابزار تحقیق

در تحقیق حاضر از تلفیق دو پرسشنامه فرسایش و نارضایتی شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه، شامل ۴۰ سوال بر مبنای ۵ درجه ای لیکرت (شامل گزینه های کاملا" موافق، موافق، بیطرف، مخالف و کاملا" مخالف) است که با توجه به اهداف تحقیق، سوالات دو پرسشنامه ی استاندارد ویراستاری شده اند. پرسشنامه جدید دارای سه بخش عوامل موثر بر فشارهای روانی کار (۱۵ سوال)، عوامل موثر بر فرسایش شغلی (۱۵ سوال) و عوامل بازدارنده در انگیزش و رضایتمندی شغلی (۱۰ سوال) می باشد. در اینجا، توضیح مختصری در رابطه با دو پرسشنامه ای که از محتوای آن برای تنظیم پرسشنامه مورد استفاده دراین تحقیق، ارایه می شود:

پرسشنامه اول، پرسشنامه [۲۵] بود که دارای ۲۲ آیتم روی مقیاس ۶ درجه ای لیکرت می باشد. سوالات این پرسشنامه به سه دسته تقسیم می شود:

خستگی روحی: که احساس کسالت روانی از کار را مورد بررسی قرار می دهد،

مسخ شخصیت: که واکنشهای غیر احساسی و بی تفاوت فرد را نسبت به کار، آموزش، و رفتارهای مراقبتی دیگران را اندازه می گیرد،

دستیافته های فردی: میزان موفقیت کاری و پیشرفت فردی را می سنجد.

این پرسشنامه بارها توسط محققین مختلف مورد استفاده قرار گرفته [۲۶][۲۷][۲۹] و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته است. از نظر روایی، [۳۰] و [۳۱] با استفاده از آلفای کرونباخ در بخش خستگی روحی، به عدد ۹۰.، و مسخ شخصیت و دستیافته های فردی، به اعداد ۷۶. دست یافته اند و روایی کلی پرسشنامه را در استفاده های مکرر بین اعداد ۶۰. تا ۸۴. گزارش داده اند که روایی بالایی را نشان می دهد.

پرسشنامه ی دیگری که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت، پرسشنامه ی فرسایش و نارضایتی شغلی[۳۲] بود. کل ۱۶ آیتمهای این پرسشنامه شامل دو بخش در مورد خستگی و عدم تعلق خاطر به کار می باشد. خستگی کاری به عنوان نتیجه کار فیزیکی مفرط و بار احساسی و فکری زیاد شغل تعریف شده و عدم تعلق خاطر به کار به عنوان نارضایتی، و فاصله گرفتن از کار، اهداف کاری، و ارتباط فرد با کاری که انجام می دهد، تعریف می شود. [۳۳] و [۳۴] روایی و پایایی این پرسشنامه را تایید کرده اند.

برای تعیین پایایی و روایی پرسشنامه ی مورد استفاده در تحقیق حاضر، قبل از انجام تحقیق، پرسشنامه به ۱۵ معلم که خصوصیاتی مشابه گروه نمونه تحقیق داشتند، بصورت آزمایشی داده شد. محتوای پرسشنامه را دو استاد و پژوهشگرمتخصص در این زمینه تایید کردند و محاسبه ی روایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ، عدد ۷۸. را نشان داد. بنابراین، ابزار مورد استفاده از معیارهای استاندارد برخوردار بود.

شیوه جمع آوری اطلاعات

بمنظور پاسخگویی به سوالات تحقیق، از ۹۰ نفر معلم زن زبان انگلیسی که در دسترس محقق بودند، دعوت به همکاری شد. پس از تلفیق دو پرسشنامه ی [۲۵] و [۳۱] و تغییر برخی آیتمها با در نظر گرفتن اهداف تحقیق، محتوای سوالات جهت ارزیابی پایایی به کارشناسان مربوطه داده شد و پس از بازبینی و تایید، روایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. ۱۵ معلم زبان با خصوصیات مشابه گروه هدف پرسشنامه را تکمیل کردند و تجزیه و تحلیل آیتمها روایی ۷۸. را که روایی بالایی است ، نشان داد. پس از حصول اطمینان در ارتباط با استاندارد بودن پرسشنامه ی جدید، محقق با بازگو نمودن اهداف تحقیق برای گروه نمونه، به شیوه ی مستقیم و غیرمستقیم پرسشنامه ها را توزیع کرده و از معلمان خواسته شد آنها را تکمیل کرده و عودت دهند. مدت زمان گردآوری اطلاعات پرسشنامه حدود دو ماه به طول انجامید.

تجزیه و تحلیل داده ها

برای پاسخگویی به سوالات مطرح شده در تحقیق حاضر، ابتدا ویژگیهای جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه بررسی شد. جدول ۱، توزیع فراوانی این اطلاعات را نشان می دهد.

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد ویژگیهای جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه

وضعیت تاهل		نوع استخدام		سن		سابقه کار		تحصیلات	
مجرد	متاهل	رسمی	حق التدریس	۲۰-۴۰ سال	۴۰ به بالا	۱-۱۰ سال	۱۰ سال به بالا	کارشناسی	کارشناسی ارشد
۴۹	۴۱	۳۷	۵۳	۴۸	۴۲	۵۷	۳۳	۴۶	۴۴
۵۵٪	۴۵٪	۴۱٪	۵۹٪	۵۳٪	۴۷٪	۶۳٪	۳۷٪	۵۱٪	۴۹٪

بر اساس جدول ۱، از بین ۹۰ معلم زن که برای تحقیق حاضرمورد مطالعه قرار گرفتند، ۴۹ نفر مجرد و بقیه متاهل بودند. بعلاوه، بیشتر این معلمان (۵۳ نفر) بصورت ساعتی و بقیه حقوق ماهیانه دریافت می کردند. محدوده سنی برای این افراد، ۲۰ سال به بالا بوده که ۵۷ نفر آنها بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشتند و بقیه (۳۳ نفر) دارای سابقه کاری بیش از ۱۰ سال بودند. تعداد افرادی که مدرک کارشناسی داشتند (۴۶ نفر) تقریبا" به اندازه ی معلمینی بود که دارای مدرک کارشناسی ارشد (۴۴ نفر) بود.

سوالات ۱ تا ۱۵ پرسشنامه در رابطه با فشارهای روانی که معلمان زن متحمل می شوند، بود. بطور کلی، محتوای این سوالات به هفت دسته تقسیم شد و تعداد جوابهای موافق و مخالف به هر سوال شمارش گردید. جدول ۲، فراوانی و درصد پاسخ های معلمان در ارتباط با دیدگاهشان در مورد عوامل ایجاد فشار روانی در معلمان انگلیسی پس از تکمیل پرسشنامه نشان می دهد.

جدول ۲ توزیع فراوانی و درصد عوامل موثر بر فشارهای روانی

محتوا	کاملا" موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا" مخالف
کار بیش از اندازه	۱۱	۱۴	۱۶	۲۵	۲۴
	۱۲٪	۱۶٪	۱۸٪	۲۸٪	۲۶٪
فقدان نظارت در محیط کار	۸	۹	۱۷	۳۱	۲۵
	۹٪	۱۰٪	۱۹٪	۳۴٪	۲۸٪
رابطه با دیگران	۲۱	۱۴	۲۰	۱۵	۲۰
	۲۳٪	۱۶٪	۲۲٪	۱۷٪	۲۲٪
امکانات رفاهی و خدمات	۱۰	۸	۲۱	۲۵	۲۶
	۱۱٪	۹٪	۲۳٪	۲۸٪	۲۹٪
انتظار سازمان از افراد	۱۳	۱۱	۱۷	۳۰	۱۹
	۱۴٪	۱۲٪	۱۹٪	۳۴٪	۲۱٪
امنیت شغلی	۱۶	۱۷	۱۰	۲۰	۲۷
	۱۸٪	۱۹٪	۱۱٪	۲۲٪	۳۰٪
تعامل امور خانه و کار	۳۱	۲۰	۱۱	۱۵	۱۳
	۳۵٪	۲۲٪	۱۲٪	۱۷٪	۱۴٪

طبق جدول ۲، از بین عوامل فشارهای روانی مذکور در پرسشنامه، تعامل امور خانه و کار بالاترین تعداد پاسخ موافق (۳۵ درصد کاملا" موافق و ۲۲ درصد موافق) را داشتند. این مورد به همکاری اعضای خانواده (مثلا" همکاری همسر در نگهداری فرزند و در نتیجه کاهش فشار روانی زن) و تداخل مسؤلیتهای زن در خانه، دو یا چند شغلی بودن مرد و در نتیجه عدم حضور و همکاری لازم در محیط خانه و مشاجرات خانوادگی اشاره دارد.

بر اساس نظر معلمان، کمترین عامل استرس زا که عملکردشان را در محیط کار تحت الشعاع قرار می دهد، عدم وجود امکانات رفاهی و خدمات (۱۱ و ۹ درصد، به ترتیب خیلی موافق و موافق) و عدم نظارت بر عملکرد معلمان (۲۸ و ۳۴ درصد، به ترتیب مخالف و خیلی مخالف) می باشد.

بنابراین، در پاسخ به سوال اول تحقیق، مبنی بر اینکه چه عواملی سبب ایجاد فشار روانی بر معلمان انگیسی زن در محیط کار می باشد، میتوان از مسایل خانوادگی بعنوان مهمترین عامل نام برد. عوامل دیگری چون عدم امنیت شغلی و کیفیت روابط انسانی (دوستانه یا داشتن رقابت ناسالم) نیز از دیگر عوامل استرس زا در محیط کار برای معلمان می باشد.

سوال دوم تحقیق در رابطه با عوامل موثر بر فرسودگی شغلی معلمان می باشد. سوال ۱۶ تا ۳۰ پرسشنامه، بر اساس محتوا به هفت مورد دسته بندی شد. جدول ۳، پاسخ معلمان در این رابطه را نشان می دهد.

جدول 3 توزیع فراوانی و درصد عوامل موثر بر فرسودگی شغلی

محتوا	کاملا" موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا" مخالف
عدم تناسب شخصیت (مسخ)	۱۵	۸	۵	۱۰	۵۲
	۱۷٪	۹٪	۶٪	۱۱٪	۵۷٪
مدیریت غلط و تبعیض	۴۰	۲۱	۰	۱۹	۱۰
	۴۵٪	۲۳٪	۰٪	۲۱٪	۱۱٪
مسایل مالی	۳۷	۲۵	۵	۱۳	۱۰
	۴۱٪	۲۸٪	۶٪	۱۴٪	۱۱٪
تعداد اعضای کلاس	۲۹	۲۶	۷	۱۷	۱۱
	۳۲٪	۲۹٪	۸٪	۱۹٪	۱۲٪
فضای آموزشی	۳۱	۱۸	۱۲	۱۴	۱۵
	۳۴٪	۲۰٪	۱۳٪	۱۶٪	۱۷٪
امکانات آموزشی	۲۸	۲۹	۱۱	۱۲	۱۰
	۳۱٪	۳۳٪	۱۲٪	۱۳٪	۱۱٪
پیشرفت و ارتقاء فردی	۱۶	۱۵	۱۴	۲۵	۲۰
	۱۸٪	۱۷٪	۱۶٪	۲۷٪	۲۲٪

همانطور که جدول ۳ نشان می دهد، بیشترین عوامل ایجاد فرسودگی شغلی در معلمان زن، مسایل مالی و حقوق معلمان (۴۱ درصد کاملا" موافق و ۲۸ درصد موافق) و مدیریت ناصحیح و تبعیض بین معلمان توسط مدیر در ارایه کلاس در ساعات مطلوب متقاضی، برنامه ریزی کلاسی، و ارتقا (۴۵ درصد کاملا" موافق و ۲۳ درصد موافق) می باشد. علاوه بر این، عوامل محیطی از جمله تعداد دانش آموزان در یک کلاس (۳۲ و ۲۹ درصد بترتیب خیلی موافق و موافق)، فضای آموزشی مطلوب (۳۴ و ۲۰ درصد بترتیب خیلی موافق و موافق)، و امکانات آموزشی (۳۱ و ۳۳ درصد خیلی موافق و موافق) از دیگر عوامل ایجاد فرسودگی شغلی در معلمان زن بودند. از طرف دیگر، در این تحقیق ، معلمان نشان دادند که مسخ شخصیت (۱۷ درصد کاملا" موافق و ۹ درصد موافق) تاثر کمی بر فرسودگی شخصیت آنان دارد.

بنابراین، عدم برخورد یکسان مدیران نسبت به معلمان و تبعیض رفتاری ودر نظر نگرفتن شرایط کاری معلمان زن برای برنامه ریزی، و همچنین نداشتن حقوق مناسب، و عوامل فیزیکی (تعداد زیاد اعضای کلاس، نبودن فضای مناسب و امکانات آموزشی) از عوامل فرسودگی شغلی زنان بحساب می آید.

برای پاسخگویی به سوال سوم تحقیق، ده سوال با محتوایی که در جدول ۴ آمده، در پرسشنامه مطرح شد. این جدول، توزیع فراوانی و درصد پاسخ معلمان را نشان می دهد.

جدول 4 توزیع فراوانی و درصد عوامل بازدارنده انگیزشی و عدم رضایتمندی شغلی

محتوا	کاملا" موافق	موافق	بی نظر	مخالف	کاملا" مخالف
ماهیت شغل	۱۶	۱۸	۱۱	۳۱	۱۴
	۱۸٪	۲۰٪	۱۲٪	۳۴٪	۱۶٪
دستور کاری (آموزش) تجویزی	۴۹	۲۱	۸	۱۲	۲
	۵۳٪	۲۳٪	۹٪	۱۳٪	۲٪
سن و سابقه کار	۲۰	۲۳	۲۵	۷	۱۵
	۲۲٪	۲۵٪	۲۸٪	۸٪	۱۷٪
عدم خلاقیت در فعالیتها	۴۷	۱۰	۱۱	۱۳	۹
	۵۲٪	۱۱٪	۱۲٪	۱۵٪	۱۰٪
شیوه ارزیابی عملکرد	۱۵	۱۹	۱۷	۲۲	۱۷
	۱۷٪	۲۱٪	۱۹٪	۲۴٪	۱۹٪
عدم احترام متقابل	۱۷	۱۶	۴	۲۸	۲۵
	۱۹٪	۱۸٪	۴٪	۳۱٪	۲۸٪
نامتناسب بودن سطح کار (تدریس) با مدرک تحصیلی و تواناییها	۱۰	۱۸	۲۲	۱۷	۲۳
	۱۱٪	۲۰٪	۲۴٪	۱۹٪	۲۶٪

جدول ۴ نشان می دهد که بیشترین عامل بازدارنده انگیزشی و نارضایتی شغلی معلمان زن، ناشی از آموزش تجویزی (با ۵۳ درصد نظر خیلی موافق و ۲۳ درصد نظر موافق) و عدم خلاقیت (با ۵۲ درصد نظر خیلی موافق و ۱۱ درصد نظر موافق) می باشد. بر این اساس، میتوان چنین نتیجه گرفت که طبق دیدگاه معلمان، اگر معلمان بتوانند شیوه های نوین خود برای آموزش را در کلاس درس پیاده کنند و مجبور نباشند از سیاستهای بعضا" قدیمی و دیکته شده استفاده کنند، میزان رضایتمندی و انگیزش کاری آنان تا حد قابل ملاحظه ای افزایش می یابد. در مقابل، بنظر معلمان، شیوه ی ارزیابی آنان، نامتناسب بودن سطح کلاس با توانایی تدریس و مدرک تحصیلی، سن و سابقه کار، ماهیت شغل، و روابط بین فردی نقش بسزایی درافزایش یا کاهش میزان انگیزه و رضایتمندی شغلی آنان ندارد. پس در پاسخ به سوال سوم تحقیق باید گفت که معلمان عامل اصلی از دست دادن انگیزه کاری و نارضایتی شغلی را در نداشتن آزادی عمل در انتخاب شیوه تدریس و انجام فعالیتهای خلاقانه می دانند.

برای اطمینان خاطر از معنادار بودن فراوانی و درصدهای حاصل از اطلاعات پرسشنامه که در جداول ۲ تا ۴ ارایه شد، یک آزمون مربع کای روی نمرات انجام شد که نتیجه ی آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵ آزمون مربع کای بر فراوانی و درصد حاصله از پاسخ سوالات پرسشنامه

مربع کای	**۳,۹۶۷**
درجه آزادی	**۱**
سطح معنی دار	**۰,۰۴۶**

طبق جدول ۵، بدلیل اینکه سطح معنی دار کمتر از ۰,۰۵ می باشد ($p < 0.05$)، میتوان نتیجه گرفت که عددهای بدست آمده، ارزش ریاضی داشته و معنادارند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصله از پاسخ های معلمان زبان انگلیسی زن به پرسشنامه در رابطه با فشارهای روانی که آنان را در محیط کار تحت تاثیر قرار می دهد، و فرسودگی و نارضایتی های شغلی که سبب کاهش انگیزه کاری و در نتیجه پایین آمدن کیفیت کار آنان می شود، نشان داد که مسایل خانوادگی خانمها، مهمترین عامل ایجاد استرس برای آنها در محیط کار میشود. عدم همکاری همسر بدلایل مختلف، مشاجرات خانوادگی، و مسؤلیتهای چندگانه ی زنان در بیرون از محل کار،از عمده ترین مواردی هستند که در محیط کار برای زنان ایجاد تنش فکری و فشار روانی می کنند.

از دیدگاه معلمان زن در تحقیق حاضر، بین عوامل موثر در فرسودگی شغلی، حقوق ناکافی، ضعف مدیریتی، و محیط نامناسب فیزیکی از دیگر عوامل، موثرتر بودند و عواملی که بیشترین میزان بی انگیزگی و نارضایتی شغلی را برای معلمان داشتند، نوع آموزش تجویزی، عدم داشتن آزادی عمل در انتخاب شیوه ی تدریس، و نداشتن امکان نوآوری و خلاقیت در انجام فعالیتهای کلاس آموزش زبان انگیسی بود.

نتایج حاصل از این تحقیق، دست یافته های [۳۵] را تایید می کند. در تحقیقی که هدف آن تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند بود، دستجردی و همکارانش به این نتیجه رسیدند که بیشترین عامل نارضایتی شغلی در زمینه ی پرداخت حقوق می باشد. این تحقیق همچنین نشان داد که بین سطح تحصیلات، جنسیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

از نظر پرداخت حقوق و مزایا، تحقیق حاضر، نتایج پژوهش [۳۶] مبنی بر اینکه در صورت عدم رضایت، فرسودگی شغلی ایجاد می شود را تایید نمی کند اما عاملی نگهدارنده برای نشان دادن عملکرد مطلوب کارکنان می باشد. اما در این تحقیق، فرهنگی نشان می دهد که مدیریت صحیح رضایت شغلی و در نتیجه کاهش فرسودگی را بهمراه دارد.

نتایج تحقیق حاضرهمچنین در ادامه و تایید نتایج حاصله از پژوهش [۳۷] با هدف تعیین عوامل پیشبین فرسودگی شغلی می باشد. بابا میری و همکاران در بررسی های خود نشان دادند که بین استرس و فرسودگی شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد و هر چه مدیریت کارآمدتر باشد و در نحوه توزیع فعالیتها، عدالت بیشتری برقرار گردد و بین افراد احترام سازمانی برقرار باشد، فرسودگی شغلی کمتر دیده می شود.

در تحقیقی که [۳۸] در زمینه ی فرسودگی و رضایتمندی شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی انجام دادند، نشان داده شد در حالیکه فرسودگی، خطاهای ناشی از غفلت کاری را افزایش می دهد، رضایتمندی باعملکرد مطلوب افراد نسبت مستقیم دارد. نتایج همچنین نشان داد عواملی از قبیل بهبود شرایط کاری، ایجاد تنوع در کار، و افزایش حقوق و مزایا، علاوه بر کاهش فرسودگی و افزایش رضایتمندی، بطور غیر مستقیم بعنوان عواملی موثر در استرس های روانی افراد بحساب می آیند. بنابراین، با توجه به اینکه عوامل استرس زا، فرسودگی و رضایتمندی شغلی اهداف مورد نظر در این تحقیق می باشند، یافته های ربیعی و همکاران میتواند نتایج تحقیق حاضر را تایید کند.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، به نظر میرسد باید نظارت بیشتری بر مدیریت و نظام آموزشی، بویژه معلمان که از ارکان اصلی آن هستند، صورت بگیرد چرا که کیفیت آموزش نسل امروز اگر بدست معلمان با انگیزه، خلاق، و فعال انجام پذیرد، آینده ی درخشانی در انتظار فرزندان این مرز و بوم خواهد بود.

سپاسگزاری

در اینجا لازم است از همکاری صمیمانه کلیه مدرسین بزرگواری که صمیمانه در انجام این پژوهش همکاری کرده و وقت ارزشمند خود را در اختیار محقق قرار دادند و به سوالات پرسشنامه با دقت پاسخ دادند، تشکر و قدردانی میشود. باشد که این پژوهش گامی در جهت بهبود شرایط کاری معلمان باشد.

مراجع

[1] Friedman, I. A. (2003). "Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance". Journal of Clinical Psychology, Vol. 56, pp. 595-606.

[2] Farber, B., A. (1991). "Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher". San Fransisco: Jossey-Bass.

[3] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). "Maslach Burnout Inventory Manual" (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

[4] Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). "Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model". Human Relations, Vol. 4, No. 3, pp. 261-273.

[5] غنی زاده، آ.، قنسولی، ب.۱۳۹۵. مدل سه وجهی فزسایش شغلی، اختیار و خودکارآمدی در معلمان. مجله پژوهش در خط مشی گذاری و عمل، شماره ۳۲، جلد ۲، ۱۳۹۵.

[6] Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). "The truth about burnout". San Francisco: Jossey-Bass.

[7] Fletcher, C. E. (2001). "Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions". Journal of Nursing Administration, Vol. 31, No. 6, pp. 324-31.

[8] Oranje, A. H. (2001). "Van ouderenbeleid tot lerarentekrt [from Policy on olderly workers to teacher shortages]". Nimegen: Mediagroep KUN.

[9] صابری، ح.، مروجی، ع.، ناصح، ج.، ۱۳۹۰. بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی معلمان شهر کاشان در سال ۱۳۸۶. فصلنامه قطب جنوب، جلد ۱۴، شماره۱، ۱۳۹۰.

[10] نایلی، م. ع. ۱۳۷۳. انگیزش در سازمانها. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.

[11] سرمد، غ. ۱۳۷۴. (ترجمه لوتانز، ف.). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات بانک مرکزی جمهوری اسلامی.

[12] پارساییان، ع.، اعرابی، س. م. ۱۳۷۴. (ترجمه استیفن، ر.). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: چاپ موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

[13] تایبی، ز. ۱۳۷۷. عوامل ایجاد انگیزش شغلی در مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی. . پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.

[14] حق دوستی، م. ۱۳۸۸. بررسی رابطه ویژگیهای فیزیکی محیط کار با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس.

[15] حیدری، ب. ۱۳۸۹. بررسی فشارهای روانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دیوان محاسبات کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران.

[16] حبیبی، چ.، موقالی، ا.، باقری لنکرانی، ک.، حبیبی، ف. ۱۳۹۴. رابطه بین رضایت و فرسودگی پرستاران در شیراز. مجله حیات، جلد ۲۰، شماره ۳، ۱۳۹۴.

[17] مولایی، ج. ۱۳۹۵. بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده در رضایت شغلی و عملکرد فردی در سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.

[18] پیروی، م. ۱۳۹۵. بررسی عوامل مؤثر بر افزایش سطح کارایی کارکنان با رویکرد ترکیبی پویایی سیستم و نقشه. پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس علوم انسانی واجتماعی، دانشگاه یزد.

[19] صادقی، ک.، خضرلو، س.۱۳۹۷. فرسودگی شغلی در بین معلمان زبان انگیسی در ایران: عوامل فردی و غیرفردی. مجله توسعه معلم، شماره ۲۰، جلد ۵، ۱۳۹۷.

[20] Singh, A. (1996). "Teacher burnout in relation to organizational climate and leadership behavior of the high school principals as perceived by teachers". Unpublished Doctoral Thesis, Panjab University, Ghandiagarh.

[21] Brember, I., Brown, M., & Ralph, S. (2002). "Gender-related causes of stress in trainee teachers on teaching practice in school of education". Studies in Education, Vol. 25, No. 2, pp. 175-186.

[22] Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). "Gender and age differences in occupational stress and professionl burnout between primary and high school teachers in Greece". Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 7, pp. 682- 690.

[23] Mukundan, J., & Ahour, T. (2011). "Burnout among female teachers in Malaysia". Journal of International Education Research, Vol. 7, No. 3, pp. 25-38.

[24] El Helou, M., Nabhani, M., & Bahous, R. (2016). "Teachers' views on causes leading to their burnout". School Leadership & Management, Vol. 36, No.5, pp. 551-567.

[25] Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). "Maslach Burnout Inventory". (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

[26] Bradham, K. M. (2008). "Empathy and burnout in nurses". Institute for Clinical Social Work: Chicago.

[27] Peery, A. I. (2006). "Caring and burnout in registered nurses: Whats the connection?" North Carolina State University: US.

[28] Kahler, R. D. (1996). "Burnout in the long-term care provider: An assessment of burnout factors among clinical employees in nursing homes". Southern Illinois University: Carbondale

[29] Gold, Y. (1984). "The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and junior high school classroom teachers". Educational and Psychological Measurement, Vol. 44, No. 4, pp. 1009-1016.

[30] Lani, J. (2010). Maslach Burnout Inventory (MBI). Retrieved from http://www.statisticssolutions.com on 23 June 2018.

[31] Oldenburg (1999). "Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). In D. Reis et al (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries". Burnout Research, Vol. 2, pp. 8-18.

[32] Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). "The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement". In J. Halbesleben (Ed.), Stress and burnout in health care (pp. 65–78). Hauppage, NY: Nova Sciences.

[33] Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). "The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory". Work & Stress, Vol. 19, pp. 208-220.

[34] دستجردی، ر.، فوادالدینی، م.، وجدان، م.، مهدی زاده، ا.، رحیمی، ف. عوامل موثر بر رضایت شغلی. ۱۳۸۴. مجله مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، جلد ۸، شماره ۱۹، ۱۳۸۴.

[35] فرهنگی، ن. ۱۳۸۱. بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان. هفتمین کنفرانس شبکه توزیع نیروی برق: انجمن مهندسین برق و الکترونیک ایران، تهران.

[36] بابامیری، م.، ظهیری، آ.، طهماسبی، ر.، مروتی، ذ.، یوسفی، م.، دهقانی، ی. ۱۳۹۴. بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت برق منطقه ای کرمان. فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، شماده ۳، جلد ۴، ۱۳۹۴.

[37] ربیعی، ن.، غلامی، م.، مالکی، ش.، محمدیان، م. ۱۳۹۶. بررسی رابطه فرسودگی، رضایت شغلی و عوامل دموگرافیک با میزان فرهنگ ایمنی بیمار در کارکنان خدمات درمانی نظامی. مجله طب نظامی، جلد ۱۹، شماره ۶، ۱۳۹۶.

چکیده انگلیسی

Iranian English Teachers' Perceptions on the Role of Stress and Burnout on Job Motivation, Satisfaction and Teaching Quality

The aim of the present study was to investigate Iranian female English teachers' perceptions on stress-producing factors which lead to their burnout, demotivation, job dissatisfaction, and lower teaching quality. For this purpose, the participants were selected based on non-random availability sampling. 93 female English teachers who were at different age ranges, had different job experience, and held their BS or MA degrees in English were asked to take part in the study. Oldenburg Burnout Inventory (1999) and Maslach Burnout Inventory (1980) were adapted and modified based on the objectives of the study. Being piloted and having a good level of validity and reliability, the newly-developed questionnaire was given to the teachers to complete. The results indicated the main factor related to their stress was their family problems. Inefficient management, financial dissatisfaction, and inappropriate physical factors including not suitable space and facilities are among the factors causing their burnout. The results of this study also revealed that the main demotivation factors for teachers which affect their job satisfaction and teaching quality are prescriptive traditional teaching methods and their inability to show creativity in their teaching methodology in most educational settings in Iran.

Key words: Stress, job burnout, motivation, job satisfaction, teaching quality