

بررسی فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهرستان کاشان بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزئی: PLS

محسن نیازی^۱، الهام شفائی مقدم^۲، محمد سلیمان نژاد^۳، طاهره سلیمان نژاد^۴

^۱ استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه کاشان.

^۲ دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران.

^۳ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی بررسی مسائل اجتماعی دانشگاه کاشان.

^۴ کارشناس پژوهش دانشگاه علوم پزشکی البرز.

نام نویسنده مسئول:

محمد سلیمان نژاد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۵

چکیده

سازمان های آموزشی، به عنوان اساسی ترین سازمان ها، مسئولیت مهم تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را برعهده دارند. در این راستا، معلمان به عنوان رکن اساسی سازمان آموزش و پرورش رسمی، سعی در تحقق اهداف تعلیم و تربیت دارند. یکی از موانع این امر مهم به خصوص در مدارس استثنایی، فرسودگی شغلی می باشد که مربوط به ویژگی سازمانی، ادراک اجتماعی، ویژگی فردی و ادراک نقش است. هدف این تحقیق، بررسی فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهرستان کاشان است. در این تحقیق کلیه معلمان مدارس استثنایی شهرستان کاشان جامعه آماری تحقیق را تشکیل می دهند. این تحقیق به شیوه ی پیمایشی انجام گرفته است. داده ها به وسیله ی پرسشنامه، از یک نمونه ۹۶ نفری از معلمان استثنایی شهر کاشان به صورت تصادفی گردآوری شده است. اعتبار پرسشنامه بر اساس نظرات افراد متخصص در حوزه تعلیم و تربیت و اساتید دانشگاه صورت گرفته است. جهت سنجش متغیر وابسته از مقیاس فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۱)، متغیر سلامت اجتماعی از مقیاس کییز (۲۰۰۴)، سلامت روانی از مؤلفه فرم سلامت عمومی گلدبرگ (۱۹۷۲) و برای سنجش انگیزش شغلی از مقیاس لوداهل و کیچنر (۱۹۹۷) استفاده شده است. در این مطالعه، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل های PLS استفاده گردیده است. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهند بین انگیزش شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین در پژوهش حاضر فرسودگی شغلی تأثیرات کمتری بر سلامت اجتماعی داشته است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، معلمان، مدارس استثنایی، سلامت روانی، سلامت اجتماعی.

مقدمه

با افزایش روزافزون مسئولیت مدارس و پیچیده تر شدن محیط آن‌ها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می‌رود که فعالیت‌هایشان را در سطحی بسیار گسترده تر از قبل به انجام برسانند (جانسون^۱، ۲۰۰۴). این انتظار روزافزون آن‌ها را تحت فشار دائمی قرار داده است. فشار اگر بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می‌اندازد و آن‌ها را دچار استرس می‌کند و در اثر فشارهایی که بر آن‌ها وارد می‌شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و موجب فرسودگی آن‌ها می‌گردد (مورهد، ۱۹۸۹ به نقل از غضنفری، ۱۳۹۲: ۵). این در حالی است که شخصیت و سلامت روانی و اجتماعی معلمان بیش از سایر طبقات اجتماعی مورد نظر بوده و با اهمیت است. تماس نزدیک معلم با دانش آموز و نفوذی که بر آن‌ها دارد، نقش مهمی در سلامت فکری و روانی آنان ایفا می‌کند. تدریس و معلمی به دلیل ماهیتش و به دلیل انتظارات زیادی که از این حرفه وجود دارد، کار پر تنش و پر فشاری است. یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی است.

مسلح و جکسون^۲ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی را نشانگانی روانشناختی می‌دانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی^۳، مسخ شخصیت^۴ و نقصان موفقیت فردی^۵ می‌باشد (عظیم، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا بوده و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود (غضنفری، ۱۳۹۲: ۲). در واقع، فرسودگی نتیجه ای از یک استرس مدت دار و طولانی در محیط‌های کار می‌باشد، به طوری که فرد به طور مناسب مورد توجه و تأیید قرار نگرفته و درمان نشده است و به صورت خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کاهش کارائی شخصی مشخص می‌گردد. خستگی عاطفی به معنی تهی شدن فرد از منابع عاطفی و هیجانی در هنگام برقراری ارتباط با اطرافیان، مسخ شخصیت به صورت داشتن احساس خصمانه و نگرش بدبینانه، بی‌اعتنایی و بدگمانی به ارباب رجوع یا افرادی که دریافت کننده خدمات فرد می‌باشد و کاهش رضایت از کیفیت کار یا کاهش رضایت شخصی به صورت احساس کاهش یافته از توان شخصی، تمایل به ارزیابی منفی از خود و درک نامناسب خود به و یژه در ارتباط با کار می‌باشد.

این امر در مورد معلمان مدارس استثنایی که دارای دانش آموزان با نیازهای ویژه و مشکلات بیشتری می‌باشند، مسئله را وخیم تر می‌کند، چرا که در چنین حالتی هم دانش آموزان از بی‌حوصلگی معلم آزرده خاطر می‌شوند و هم شغل معلم برایش نارضایت کننده به نظر می‌رسد.

معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده‌ای از جمله پر حجمی کار، افت تحصیلی دانش آموزان، بی‌اعتباری حرفه‌ای (لائوگا، راسکل و شوایتزر^۶، ۲۰۰۸)، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارضات مربوط به نقش (هاکانن، بیکر و شافلی^۷، ۲۰۰۷) مواجه هستند. این مشکلات همگی می‌تواند بر سلامت روانی و اجتماعی آنان تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب پذیری آنان بالا رفته و در نهایت موجب فرسودگی شغلی میان آنان می‌شود.

در این ارتباط، تحقیقات موس و بیلینگ^۸ نشان می‌دهد که عواملی نظیر تنش دائم، احساس خطر، رقابت شدید، کشمکش و تضاد در محیط کار، بیزاری از شغل و فقدان ارتباطات انسانی صحیح سبب می‌شود که فرد احساس کند که شغلش بی‌معنی است. چنین حالتی در شغل باعث می‌شود که فرد احساس فشار کاری، کوفتگی، تحلیل قوا، درماندگی و در نتیجه فرسودگی شغلی

1. Johnson

2. Maslach and Jackson

3. Emotional exhaustion

4. Depersonalization

5. Loss of a sense of personal accomplishment

6. Laugaa, Rascle & Schweitzer

7. Hakanen, Bakker & Schaufeli

8. Moos & billing

از خود نشان دهد (مهرابی زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴). به عبارت دیگر، هنگامی که فرد در برابر ابهام نقش و تضاد بین فردی قرار می گیرد و همزمان سعی می کند به انتظارات خود و سازمانش پاسخ دهد، محتمل ترین اثر ایجاد شده، خستگی، ناامیدی و فرسودگی است (باقری بناب و همکاران، ۱۳۸۴).

همچنین، تحقیقات نشان داده است که بین فشار روانی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. در واقع، فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می آید (فابر^۹، ۱۹۸۳). مایلز، آرمزی و سیمپسون^{۱۰} با تحقیقاتی که روی معلمان دارای دانش آموزان با نیازهای ویژه انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که به علت اینکه این گروه از معلمان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان درگیر مشکلات زیادی می باشند، دچار فشار کاری بیشتری می باشند و همین امر زمینه بیماری های روانی- تنی را در آن ها موجب می شود (مایلز و همکاران، ۲۰۰۶).

در ایران نیز تحقیقاتی در ارتباط با فرسودگی شغلی معلمان به ویژه به صورت مقایسه ای در بین معلمان مدارس عادی و استثنایی صورت گرفته است (جعفرپور، ۱۳۷۶؛ مشهدی، ۱۳۷۹؛ عابدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ غباری بناب، ۱۳۸۴؛ قدیمی مقدم و همکاران، ۱۳۸۴؛ آتش افروز، ۱۳۸۶؛ وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱ و مهرابی زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۲). با این وجود در هیچ یک از تحقیقات فوق به تأثیر انگیزش شغلی و عوامل اجتماعی از جمله سلامت اجتماعی معلمان توجه نشده است. با توجه به مباحث فوق، هدف اساسی این مطالعه، بررسی فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی با تأکید بر عوامل مؤثر بر آن از جمله سلامت روانی، سلامت اجتماعی و انگیزش شغلی می باشد.

روش شناسی

این مطالعه از نوع مطالعه پیمایشی (Survey study) بوده و برای جمع آوری داده های تحقیق از تکنیک پرسشنامه استفاده شده است. جهت سنجش متغیر وابسته از مقیاس فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۱)، متغیر سلامت اجتماعی از مقیاس کیز (۲۰۰۴)، سلامت روانی از مؤلفه سلامت روانی فرم سلامت عمومی گلدبرگ^{۱۱} (۱۹۷۲) و برای سنجش انگیزش شغلی از مقیاس لوداهل و کیچنر (۱۹۹۷) استفاده شده است.

در این مطالعه، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار Smart PLS Graph که یک فن مدل سازی مسیر واریانس محور می باشد، استفاده گردیده است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه ها (متغیرهای قابل مشاهده) را بصورت همزمان فراهم می سازد. در مدل های PLS دو مدل بیرونی و درونی آزمون می شود. مدل بیرونی یا Outer Model مشابه اندازه گیری (CFA) و مدل درونی یا Inner Model مشابه تحلیل مسیر در مدل های معادلات ساختاری است. پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه های پژوهش مدل پرداخت. در این رویکرد به جای بازتولید ماتریس کواریانس تجربی، بر پیشینه سازی واریانس متغیرهای وابسته که توسط متغیرهای مستقل پیش بینی می شوند تمرکز دارد. ایده اساسی PLS بر این اساس است که در ابتدا، نسبت های وزنی که نشانگرها را به متغیرهای پنهان مورد نظرشان مربوط می کند برآورد می شود. سپس با در نظر گرفتن نسبت های وزنی به عنوان ورودی، مقادیر موردها برای هر متغیر پنهان بر اساس میانگین وزنی نشانگرهای محاسبه می شود. در نهایت از این مقادیر موردها در معادلات رگرسیون استفاده تا پارامترهای روابط ساختاری تعیین شود (فرنل و برکشتاین^{۱۲}، ۱۹۸۲ به نقل از امانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۶).

جامعه آماری و حجم نمونه

^۹. Faber

^{۱۰}. Myles ormsbee & simpson

^{۱۱} Goldberg

^{۱۲}. Fornell & Bookstein

در این تحقیق کلیه معلمان مدارس استثنایی شهرستان کاشان جامعه آماری تحقیق را تشکیل می‌دهند. ۹۶ نفر از معلمان به عنوان حجم نمونه انتخاب و به صورت تصادفی مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

پایایی و روایی متغیرهای تحقیق (ارزیابی مدل بیرونی)

در این مطالعه مدل اندازه‌گیری مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از ۵ متغیر پنهان برآورد گردیده است. کلیه متغیرهای پنهان بر اساس مدل اندازه‌گیری انعکاسی بررسی گردیده است. کفایت مدل اندازه‌گیری از دو جنبه پایایی معیارها و سازه‌ها^{۱۳}، روایی همگرا^{۱۴} و روایی واگرا^{۱۵} سنجیده شد. برای سنجش پایایی از ضرایب پایایی ترکیبی^{۱۶} (C.R) و آلفای کرونباخ^{۱۷} استفاده شده است که با توجه به مناسب بودن این ضرایب، پایایی متغیرهای مورد بررسی تأیید گردیده است. برای تعیین روایی همگرا از روش روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده^{۱۸} (AVE) استفاده شد. به منظور سنجش روایی واگرا از روایی تشخیصی^{۱۹} استفاده می‌شود. به طوری که جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) از ضرایب همبستگی بین هر مفهوم و سایر مفاهیم بزرگ‌تر می‌باشد، بنابراین روایی واگرای متغیرها نیز مناسب می‌باشد. لازم به ذکر است که جهت تعیین پایایی هر یک از شاخص‌ها نیز از بار عاملی استفاده شده است. در جدول زیر نتایج بررسی پایایی و روایی مفاهیم ارائه گردیده است.

جدول شماره ۱: بررسی روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

سازه‌های پژوهش		فرسودگی شغلی										
Cronbach's α value	C.R. Value	AVE	Factor Item Loading	سازه‌های پژوهش	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	درگیری	فقدان موفقیت				
۰.۸۷۸	۰.۹۱۷	۰.۷۳۶	۰.۹۴۲	۰.۸۹۹	۰.۷۸۹	۰.۷۹۱	سلامت اجتماعی	شکوفایی اجتماعی	پذیرش اجتماعی	مشارکت اجتماعی	انطباق اجتماعی	انسجام اجتماعی
Cronbach's α value	۰.۷۵۱											
C.R. Value	۰.۸۳۲											
AVE	۰.۵۰۱											
Factor Item Loading	۰.۶۱۲	۰.۷۹۹	۰.۶۱۰	۰.۷۵۳	۰.۷۴۵							

¹³. Individual item and construct reliabilities

¹⁴. Convergent Validity

¹⁵. Discriminant validity

¹⁶. Composite Reliability

¹⁷. Cronbachs Alpha

¹⁸. Average Variance Extracted (AVE)

¹⁹. Discriminant validity

انگیزش شغلی	A ₃	۵۷۸۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰	سلامت روانی	C ₁	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰
	A ₄	۷۳۶۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰		C ₂	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰
	A ₁₀	۸۰۸۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰		C ₃	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰
	A ₁₁	۹۱۸۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰		C ₄	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰
	A ₁₂	۸۵۶۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰		C ₅	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰
	A ₁₃	۵۷۶۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰		C ₆	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰
	A ₁₆	۳۳۵۰	۱۶۷۰	۱۸۴۰		C ₇	۴۷۸۰	۱۴۷۰	۵۶۷۰

علاوه بر این، نتایج بررسی اعتبار ممیز بر اساس دو شاخص فورنر و لارکر و نسبت $HTMT^{20}$ در جدول زیر ارائه شده است. بر اساس شاخص فورنر و لارکر جهت احراز اعتبار سازه لازم است اعدادی که در قطر ماتریس قرار گرفته‌اند یعنی جذر AVE باید از اعداد خارج از قطر یعنی همبستگی سازه مورد نظر با سازه‌های دیگر، بزرگ‌تر باشد. همچنین، در شاخص نسبت HTMT سازه در صورتی دارای اعتبار ممیز است که کلیه اعداد به دست آمده از این ماتریس کوچک‌تر از ۱ باشد. با توجه به موارد فوق، سازه‌های مورد بررسی در این مطالعه از اعتبار ممیز نیز برخوردار می‌باشد.

جدول شماره ۲: نتایج شاخص فورنر و لارکر

فرسودگی شغلی	سلامت روانی	سلامت اجتماعی	انگیزش شغلی	
			۰,۶۸۸	انگیزش شغلی
		۰,۷۰۷	۰,۲۸۹	سلامت اجتماعی
	۰,۶۵۲	۰,۴۲۰	۰,۱۵۰	سلامت روانی
۰,۸۹۹	-۰,۵۳۰	-۰,۲۱۸	-۰,۴۱۹	فرسودگی شغلی

جدول شماره ۳: نتایج شاخص HTMT

فرسودگی شغلی	سلامت روانی	سلامت اجتماعی	انگیزش شغلی	
			۰,۴۴۵	انگیزش شغلی
		۰,۵۱۲	۰,۳۲۸	سلامت اجتماعی
	۰,۶۳۰	۰,۲۵۰	۰,۴۶۱	سلامت روانی
				فرسودگی شغلی

< 1

²⁰. Heterotrait-Monotrait Ratio

تجزیه و تحلیل متغیرها

در این قسمت، یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیف یافته‌ها و تحلیل داده‌ها ارائه گردیده است.

الف) توصیف یافته‌ها

در این بخش، ابتدا مشخصات فردی پاسخگویان و پس از آن توزیع پراکندگی و درصدی متغیرهای مورد بررسی ارائه گردیده است.

۱- مشخصات فردی

بر اساس یافته‌های پژوهش از مجموع ۹۶ پاسخگوی مورد بررسی، ۳۴،۴ درصد مرد و ۶۵،۶ درصد زن می‌باشند. سطح تحصیلات ۸،۴ درصد کاردانی، ۸۱،۹ درصد کارشناسی و ۹،۶ درصد کارشناسی ارشد می‌باشد. نوع معلولیت ۵۹،۶ درصد از دانش‌آموزان تحت آموزش آنان ذهنی، ۱۹،۳ درصد جسمی- حرکتی، ۵،۳ درصد ذهنی- جسمی ۷ درصد اتیسم و ۸،۸ درصد چند معلولیتی می‌باشد. شدت معلولیت ۱۱،۹ درصد از دانش‌آموزان کم، ۶۹ درصد متوسط، ۱۴،۳ درصد زیاد و ۴،۸ درصد مختلف می‌باشد.

۲- متغیرهای پژوهش

در این پژوهش متغیرهای سلامت اجتماعی، سلامت روانی و انگیزش شغلی به عنوان متغیرهای مستقل و فرسودگی شغلی به عنوان متغیر وابسته تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. در جدول زیر توزیع پراکندگی پاسخگویان در ارتباط با هر یک از متغیرها ارائه شده است.

جدول شماره ۴: توزیع پراکندگی متغیرهای پژوهش

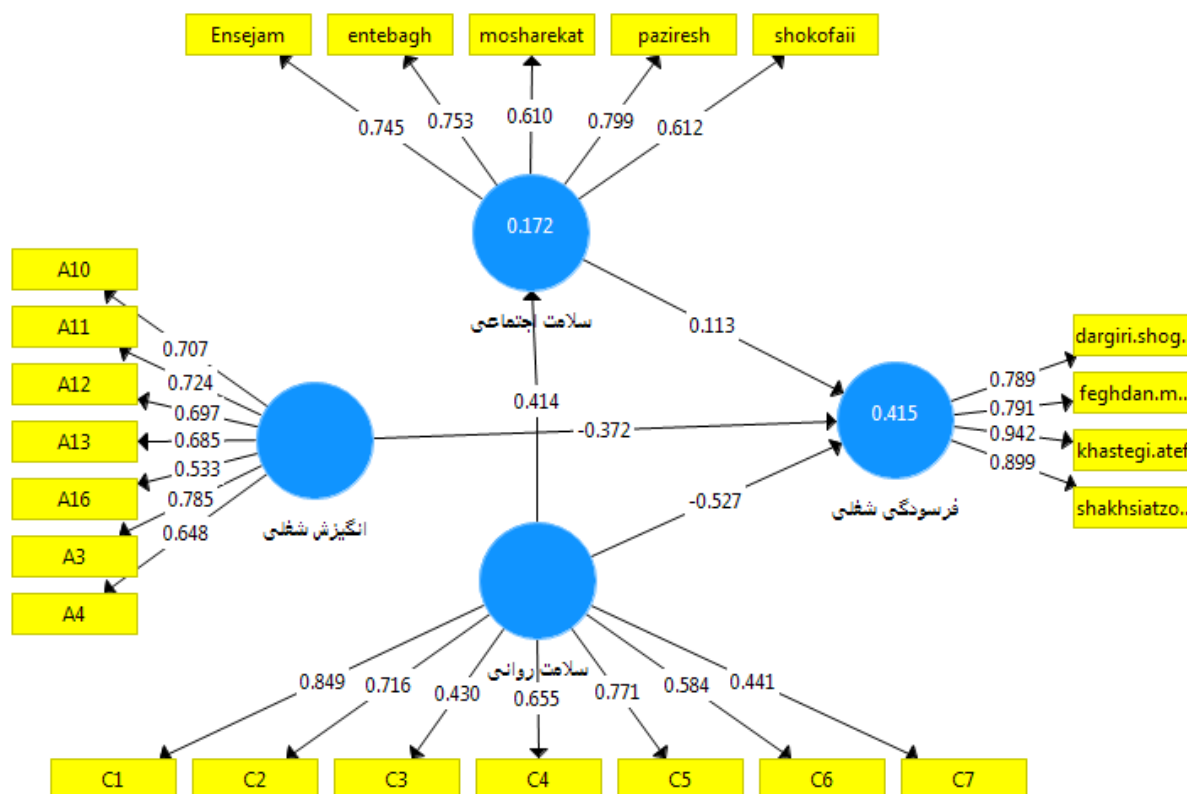
شاخص مفهوم	حداقل	حداکثر	دامنه تغییر	میانگین	انحراف معیار
سلامت اجتماعی	۳۷	۷۰	۳۳	۴۹،۸۵	۶،۵۶
سلامت روانی	۴	۲۱	۱۷	۱۳،۴۷	۳،۹۴
انگیزش شغلی	۹	۲۷	۱۸	۱۷،۶۴	۴،۲۳
فرسودگی شغلی	۰	۷۲	۷۲	۲۰،۴۷	۱۷،۵۰

تحلیل داده‌ها

در این بخش، یافته‌های تحلیلی پژوهش بر مبنای مدل معادلات ساختاری ارائه و مورد بررسی قرار گرفته است.

بررسی ارزیابی مدل ساختاری: جهت و معناداری اثرات مستقیم و غیرمستقیم

پس از آزمون مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون (پنهان) پژوهش است، ارائه شود. مدل درونی پژوهش با کاربرد نرم‌افزار PLS در نمودار شماره ۱ ارائه شده است.



نمودار شماره ۱: ارزیابی مدل درونی پژوهش: ارتباط بین متغیرهای مکنون، ضرایب مسیر و مقدار R^2 و بارهای عاملی

اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضرایب مسیر می‌باشد. اعداد داخل هر دایره نشان دهنده مقدار R^2 مدلی است که متغیرهای پیش‌بین آن از طریق فلش به آن دایره وارد شده‌اند. علاوه بر این، برای بررسی معناداری ضریب مسیر لازم است مقدار t برای هر مسیر برآورد گردد. در جدول زیر مقدار ضرایب مسیر و سطح معناداری و مقدار t هر مسیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۶: شاخص‌های ارزیابی مدل درونی پژوهش: جهت و معناداری اثرات مستقیم

	<i>PathCoefficients -1</i>	<i>T Statist</i>	<i>P Value.</i>
انگیزش شغلی -> فرسودگی شغلی	-۰,۳۷۲	۵,۸۸۱	۰,۰۰۰
سلامت اجتماعی -> فرسودگی شغلی	۰,۱۱۳	۱,۲۰۳	۰,۲۲۹
سلامت روانی -> سلامت اجتماعی	۰,۴۱۴	۴,۸۰۷	۰,۰۰۰
سلامت روانی -> فرسودگی شغلی	-۰,۵۲۷	۶,۳۲۵	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج t و P ضرایب مسیر رابطه انگیزش شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی معنادار می‌باشد به گونه‌ای که مقدار t این مسیرها از ۱,۹۶ بزرگ‌تر بوده و مقدار P نیز کوچک‌تر از ۰,۰۵ می‌باشد.

بررسی حجم اثر و توان پیش‌بینی کنندگی مدل

بر اساس مقدار f Square حجم اثر برای ارزیابی مدل‌های ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع، حجم اثر بیانگر سهم هر یک از متغیرهای مستقل در R^2 می‌باشد. منطق حجم اثر بر این اساس است که اگر مقدار به دست آمده حول ۰,۰۲ باشد حجم اثر کم، حول ۰,۱۵ حجم اثر متوسط و اگر بیش از ۰,۳۵ باشد حجم اثر زیاد می‌باشد. علاوه بر این، با توجه به مقدار

Q^2 می‌توان توان پیش‌بینی کنندگی مدل برای متغیر وابسته را بررسی نمود. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی کنندگی مدل نشان می‌دهد که مدل به چه میزان در پیش‌بینی متغیر وابسته توانایی دارد. هرچه مقدار این شاخص نزدیک به ۱ باشد، مدل از توان پیش‌بینی کنندگی بیشتری برخوردار است. اگر مقدار شاخص حول ۰,۰۲ باشد توان پیش‌بینی کنندگی در حد کم، حول ۰,۱۵ در حد متوسط و بیشتر از ۰,۳۵ توان پیش‌بینی کنندگی بالا خواهد بود.

جدول شماره ۸: بررسی حجم اثر و توان پیش‌بینی کنندگی مدل

	<i>f</i> Square	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
انگیزش شغلی	۰,۲۱۴	۰,۲۹۰
سلامت اجتماعی	۰,۰۱۵	
سلامت روانی	۰,۳۷۵	

با توجه به جدول فوق، حجم اثر متغیر سلامت اجتماعی در حد کم، حجم اثر انگیزش شغلی در حد متوسط و حجم اثر سلامت روانی در حد زیاد می‌باشد. همچنین، مقدار Q^2 نشان می‌دهد در مجموع، توان پیش‌بینی کنندگی مدل در حد متوسط به بالا می‌باشد.

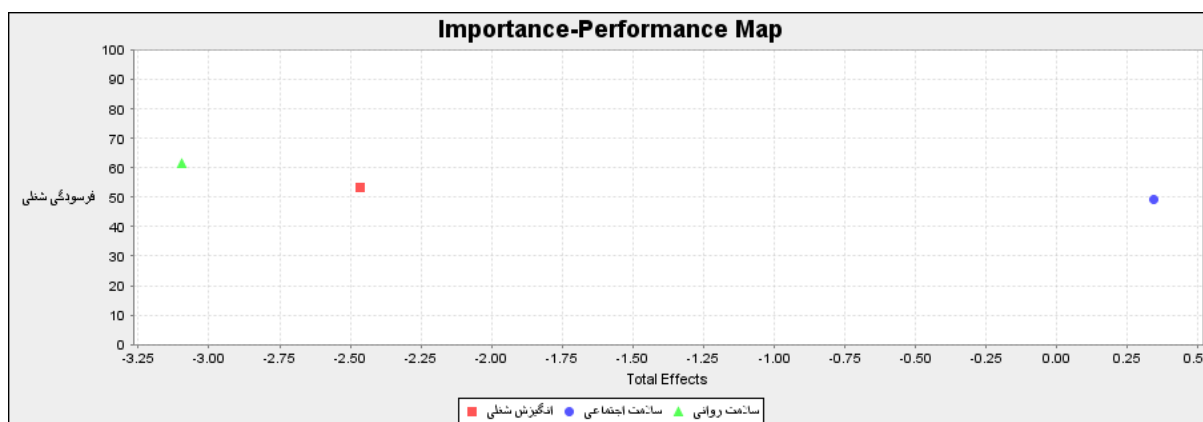
بررسی اولویت مداخله بر مبنای ماتریس اهمیت- عملکرد

ماتریس اهمیت- عملکرد نشان می‌دهد در صورت لزوم مداخله در مدل مفهومی پژوهش و برنامه‌ریزی‌های آینده کدام یک از متغیرهای پژوهش اولویت و ارزش تمرکز بیشتری دارد. در واقع، این ماتریس نشان دهنده قسمتی از مدل است که دارای اهمیت بیشتر و در عین حال عملکرد ضعیف‌تر می‌باشد.

جدول شماره ۹: ماتریس اهمیت- عملکرد

	Effects for	Performances
انگیزش شغلی	-۲,۴۶۴	۵۳,۱۸۲
سلامت اجتماعی	۰,۳۴۲	۴۹,۱۸۶
سلامت روانی	-۳,۰۹۶	۶۱,۵۷۸

با توجه به مقدار به دست آمده در ماتریس فوق و نمودار ذیل متغیر سلامت اجتماعی دارای اهمیت و در عین حال عملکرد ضعیف‌تر می‌باشد. بر این مبنای لازم است در برنامه‌ریزی‌های آینده بر این متغیر تمرکز بیشتری داشته باشیم.



نمودار شماره ۲: نمودار اهمیت- عملکرد

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهرستان کاشان انجام شده است. در جامعه امروز فشارها و تنش های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می کند. مهمترین عواملی که شخص را در یک سازمان دچار فرسودگی شغلی می کند شامل ویژگی سازمانی، ادراک اجتماعی، ویژگی فردی و ادراک نقش است. در آموزش و پرورش مدارس استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و دشوار به شمار می آید. عواملی مانند نیازهای متعدد دانش آموزان، تفاوت های فردی، لزوم پاسخگویی به والدین و مربیان، تغییرهای سریع عقاید و انتظارات در مورد نقش معلم، آموزش را بسیار پیچیده و مشکل ساخته است، بنابراین معلمان آموزش استثنایی دارای شرایط کاری پرفشاری هستند. میزان و ماهیت فشار روانی تجربه شده بر حسب ویژگی های جمعیت شناسی معلمان مانند سن، جنس، وضعیت تحصیلی، طول تجربه تدریس و وضعیت موجود در مدارس متفاوت است. معلمان مدارس استثنایی با دانش آموزان دارای «نیازهای ویژه» سروکار دارند، دانش آموزانی که دارای معلولیت های مختلف جسمی و ذهنی بوده و مشکلاتی از قبیل آسیب های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت ها را دارا می باشند. نتایج پژوهش حاضر حاکی از این است که انگیزش شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی همبستگی دارند، به عبارت دیگر می توان گفت بیشترین تاثیر فرسودگی شغلی بر انگیزش و سلامت روانی است و فرسودگی شغلی تاثیرات کمتری بر سلامت اجتماعی برجای می گذارد. در مورد چرایی نتایج بدست آمده می توان گفت که از آنجایی که معلمان مدارس استثنایی در محیط کاری با شرایط سخت تری مواجهه هستند بنابراین با آسیب هایی بیشتر درگیر هستند که مربوط به محیط کاری و شغلی آنها می باشد و از این رو در ابتدا انگیزه شغلی کار با این نوع از دانش آموزه در مخاطره قرار می گیرد و در مرحله بعدی سلامت روانی آنها در معرض خطر قرار می گیرد و از آنجایی که سلامت اجتماعی تا حدودی از محیط کاری فاصله می گیرد و مربوط به حضور فرد در موقعیت های مختلف اجتماعی است، در معرض آسیب کمتری از نظر فرسودگی شغلی قرار دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر هم راستا با نتایج تحقیقاتی است که در این پژوهش به آنها اشاره گردیده است. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر، در پژوهش های آتی پیشنهاد می گردد به نقش و رابطه متقابل فرسودگی شغلی و سلامت اجتماعی در بین معلمان مدارس استثنایی پرداخته شود.

منابع و مراجع

- [۱] امانی، جواد؛ خضری آذر، هیمن؛ محمود، حجت (۱۳۹۱)، معرفی مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزورات جزئی (PLS-PM) و کاربرد آن در پژوهش‌های رفتاری، مجله برخط دانش روان‌شناختی، سال اول، شماره ۱، ۵۵-۴۱.
- [۲] آتش افروز، عسکر (۱۳۸۶)، مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان استثنایی و عادی مقطع ابتدایی استان خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۳] جعفرپور، حسن (۱۳۷۶)، ارتباط بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی، دانشگاه تهران.
- [۴] چاپ اول، تهران: انتشارات مروارید.
- [۵] عابدی، محمدرضا؛ شفیعی آبادی، عبدالله؛ احمدی، سید احمد؛ سلیمی زاده، کاظم (۱۳۸۲)، بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن، دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره ۱۵: ۳۸-۲۳.
- [۶] غضنفری آهنگرکلانی، سید وحید (۱۳۹۲)، مقایسه فرسودگی شغلی، بهزیستی روانشناختی و باورهای فراشناختی معلمان مدارس عادی و استثنایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روان شناسی عمومی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- [۷] قدیمی مقدم، ملک محمد؛ حسینی طباطبایی، فوزیه؛ جمعه‌پور، احمد (۱۳۸۴)، بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی، فصلنامه روانشناسان ایرانی، شماره ۵: ۵۴-۴۳.
- [۸] مشهدی، حسنعلی (۱۳۷۹)، بررسی و مقایسه میزان فشار روانی (استرس)، منابع فشار روانی و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت شناختی معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی شهرستان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی کودکان استثنایی، دانشگاه اصفهان.
- [۹] مورهد، گریفین (۱۳۸۲)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده.
- [۱۰] مهرابی زاده هنرمند، مهناز؛ آتش افروز، عسکر، شهنی ییلاق، منیجه؛ رضایی، شبنم (۱۳۹۲)، مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی، دوفصلنامه روانشناسی بالینی و شخصیت، سال ۲۰، شماره ۹: ۶۴-۵۳.
- [۱۱] وحدانی، محسن؛ محرم زاده، مهرداد؛ سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۱)، ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی، تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۱۳: ۱۴-۵.
- [12] Azeem, Seyed mohammad.(2010).personality hardiness. job involvement and job burnout among teachers, international journal of vocational and technical education vol,pp 36-40
- [13] Faber, B.A. (1983). Stress and burnout in the human service professions. New York: Pergamon Press.
- [14] Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982), Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. Journal of Marketing Research, 19, 440-452.
- [15] Goldberg, D.P.(1972). The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire. Maudsley Monograph No, 21. Oxford: Oxford University press.
- [16] Hakanen, J., Bakker, B., Schaufeli, B. 2007. Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology,43: 495-513.
- [17] Johnson, j(2004). What school leader want. Educational leadership, 61(7)924-928.
- [18] Keyes, C. Lee, M. & Shapiro, Adam. (2004) Social well-being in the united states: A Descriptive Epidemiology.
- [19] Laugaa, D., Rascle, N., Schweitzer, M.(2008). Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. Revue européenne de psychologie in ding, 58: 241-251.
- [20] Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout . Journal of Occupational Behavior, 2, 85- 86.
- [21] Myles, B.S., Ormsbee, C.K., & Simpson, R.L. (2006). Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers, focus on autistic behavior. 6, 8-16.