

ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی

دکتر شیرین کوشکی*

دکتر مژگان سپاه منصور**

مهرنوش نوشاد***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی بود. بدین منظور با بهره گیری از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۰۰ نفر از معلمان مرد و زن شاغل در مدارس راهنمایی عادی و استثنایی از طریق روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۷۶) و فرسودگی شغلی پاتر (۱۹۹۳) بهره به عمل آمد. داده های پژوهش با استفاده از روش های آمار توصیفی (شاخص های مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (تحلیل واریانس چند متغیری، روش همبستگی پیرسون، آزمون t گروه های مستقل و آزمون اتا) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می دهد: ۱) بین عزت نفس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معنادار وجود ندارد. ۲) بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه (به صورت کل) رابطه معنادار وجود دارد. ۳) بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس عادی رابطه معنادار وجود دارد. ۴) بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس استثنایی رابطه معنادار وجود ندارد. ۵) بین فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معنادار وجود ندارد. ۶) بین عزت نفس در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معنادار وجود ندارد. ۷) بین عزت نفس معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه تفاوت معنادار وجود دارد. ۸) بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه تفاوت معنادار وجود دارد. ۹) بین عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس استثنایی تفاوت معنادار وجود ندارد. ۱۰) بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس استثنایی تفاوت معنادار وجود ندارد. ۱۱) بین عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت معنادار وجود ندارد. ۱۲) بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین، سهم اثر متغیرهای جنس و نوع مدارس (عادی و استثنایی) در عزت نفس و فرسودگی شغلی مدنظر قرار گرفت.

واژه های کلیدی: عزت نفس؛ فرسودگی شغلی؛ معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی؛ معلمان مدارس راهنمایی عادی.

E-mail : shirin-kooshki@yahoo.com

E-mail: noshad2192@yahoo.com

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

*** کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی

کار و انسان دو جزء اصلی و جدایی ناپذیر هستی‌اند که باید به گونه‌ای متناسب با یکدیگر برنامه ریزی شوند، نبود تطابق و تناسب میان توانمندی‌های انسان و نوع کاری که او انجام می‌دهد، یا مسئولیتی که به عهده وی نهاده می‌شود، سبب بروز مسائل و مشکلات بسیاری می‌شود، که از آن جمله می‌توان به بروز آسیب‌های جسمانی و روانی و پدیده فرسودگی شغلی^۱ اشاره کرد. این امر سبب پائین آمدن بهره‌وری نیروی کار می‌شود (چوبینه و موعدی، ۱۳۷۸).

امروزه، مسئله فرسودگی شغلی یکی از رایج‌ترین مشکلات در محیط‌های کاری است، متأسفانه این وضعیت در دنیای شغلی و زندگی نوین بسیار رایج است و فرسودگی شغلی به عنوان سازه^۲، محصول عوامل متعددی است که شناخت این عوامل می‌تواند نقش مؤثری در کنترل آن ایفاء کند. با آگاهی از میزان و چگونگی عوامل مؤثر و دخیل در فرسودگی شغلی کارمندان و داشتن بینش لازم در این زمینه، مدیران قادر خواهند بود، تدابیر لازم را برای کاهش عوامل فرسودگی به دست آورند. به عبارت دیگر، اصلاح روش‌های مدیریتی که منجر به ایجاد تغییرات مناسب در محیط کار می‌شود، به نوبه خود می‌تواند، میزان احساس فرسودگی شغلی کارمندان و همچنین، عوارض ناشی از آن مانند؛ تأخیر، غیبت‌های متوالی، استعفاء و ترک محل کار را کاهش دهد.

آثار استرس شغلی که از کار زیاد نتیجه می‌شود، فرسودگی شغلی نامیده می‌شود (چرنیس^۳، ۱۹۸۰ و فرودنبرگر^۴، ۱۹۷۷، ۱۹۸۰؛ به نقل مهداد، ۱۳۸۱). فرودنبرگر (۱۹۷۹) کسی بود که اولین بار به این واژه به معنای امروزی آن اعتبار بخشید، وی فرسودگی را حالت خستگی و تحلیل رفتگی می‌داند که از کار سخت بدون علاقه و انگیزه ناشی می‌شود، او رویکرد بالینی، سبب شناسی، علائم، روند، سیر بالینی و درمان آن را در مقاله ای در سال ۱۹۷۹ انتشار و تشریح کرده است. وی معتقد بود، سندرم فرسودگی، خودش را به صورت علائمی نشان می‌دهد که این علائم و شدت آنها از یک شخص تا شخص دیگر تفاوت دارد و آن به طور معمول یک سال بعد از موقعی که شخص در یک اداره یا مؤسسه شروع به کار می‌کند، آغاز می‌شود (فرودنبرگر، ۱۹۷۵؛ به نقل بدری گرگوری، ۱۳۷۴).

فرسودگی، فقدان میل و اراده است که در انگیزش پدید می‌آید و پی آمد آن ناتوانی فزاینده در دلبستگی‌ها و توانایی‌هاست (پاتر^۵، ۲۰۰۱). فرسودگی شغلی، طولانی شدن واکنش نسبت به هیجان و محرکات تنش‌زای بین فردی در شغل است و با ابعاد خستگی و بی‌کفایتی توصیف می‌شود (ماسلاچ^۶، شافلی، لی تر، ۲۰۰۱). در گزارش‌های تجارب بالینی یا مورد پژوهی‌ها، نشانه‌های مرضی دیگری نیز برای توصیف نشانگان فرسودگی پیشنهاد شده است: به طور مثال، روحیه پائین، نگرش منفی نسبت به بیماران، مراجعان، و افرادی نظیر آن‌ها در محیط کار، نگرش تمسخرآمیز نسبت به پیشرفت‌های شغلی، نمایش اطمینان اغراق‌آمیز در رفتارهای آشکار، غیبت از کار، تغییر شغل مکرر، و سایر رفتارهای گریز از واقعیت مانند مواد مخدر. شواهد موجود نشان می‌دهند پدیده فرسودگی به جای آن‌که شاخص واحدی به حساب آید، باید یک پدیده چند بعدی تلقی شود، تحلیل ساختار این نشانگان نیازمند پژوهش‌های بیشتری است (کالیمو، کوپر، ا.البطوری^۷؛ ترجمه براهنی، ۱۳۸۴).

1. burnout
2. construct
3 - Charnis
4. Freudenberger
5. Potter
6. Maslach, Schaufeli & Leiter
7. Kalimo, Cooper & Albatoori

پژوهشهای مازلاک^۱ و همکارانش (۱۹۸۱) به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل یافته است. این مؤلفه ها عبارتند از: تحلیل یا خستگی عاطفی که به از دست رفتن انرژی های عاطفی شخص مربوط است. در واقع، حالات قبلی که دارای سطح انگیزشی بالا بوده است، در اثر فرسودگی از بین می رود و انجام کار برای وی خسته کننده می شود. مؤلفه دوم تشکیل دهنده فرسودگی شغلی، تمایل فرد برای این مطلب است که فرد یا مراجع را به صورت یک فرد انسانی در نظر نگرفته و آن را از فردیت خارج و به صورت یک شیء غیر انسانی درک می کند (مسخ شخصیت)^۲ مسخ شخصیت در حرفه های انسانی به صورت تعامل با مردم به عنوان یک شیء و اغلب در برچسب هایی که استفاده می شود، آشکار است (جکسون و مازلاک، ۱۹۸۱؛ به نقل بدری گرگوری، ۱۳۷۴). سومین مؤلفه از فرسودگی شغلی، احساس موفقیت فردی پائین^۳ بود. این مؤلفه توجه کمتری را به خود جلب کرده است. منظور از این مؤلفه، احساس موفقیت فردی کاهش یافته است، یعنی فرد احساس می کند، عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و یا به عبارت دقیق تر، عملکرد یا موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی.

برخی معتقدند صفات شخصیتی می تواند در فرسودگی دخیل باشد و عزت نفس^۴ نیز یک صفت شخصیتی است و عبارت است از احساس ارزشمند بودن. این حس، از مجموع افکار، احساس، عواطف و تجربیاتمان در طول زندگی ناشی می شود. می اندیشیم که فردی باهوش یا کودن هستیم؛ احساس می کنیم که شخصی منفور یا دوست داشتنی هستیم، خود را دوست داریم یا نداریم (کلمز، کلارک، لدبین^۵؛ ترجمه علی پور، ۱۳۸۱). عزت نفس از طریق خود پنداره^۶ رشد می یابد و در حقیقت قضاوت در مورد ابعاد و یا تمامیت تصور ذهنی خود است. بنابراین، عزت نفس در اصل نوعی ارزشیابی است، اما باید توجه داشت، کمابیش مقوله ای ذهنی است و بستگی به این دارد که جامعه ای که در آن زندگی می کنیم، تا چه حد بر درک ویژگی ها و نقایص خود اثر می گذارد. این مسئله بستگی به فاصله میان خودآرمانی^۷ و خودپنداره دارد (الیور^۸؛ ترجمه حسنی، استکی و افشار، ۱۳۸۳). مجموعه ای از هزاران برداشت، ارزیابی و تجربه ای که از خویش داریم، باعث می شود نسبت به خود، احساس خوشایند، ارزشمند بودن، و یا برعکس احساس ناخوشایند بی کفایتی داشته باشیم. همه افراد صرف نظر از سن، جنس، زمینه فرهنگی، جهت و نوع کاری که در زندگی دارند، نیازمند عزت نفس هستند، عزت نفس بر همه سطوح زندگی اثر می گذارد (کلمز و همکاران؛ ترجمه علی پور، ۱۳۸۱).

بررسی های گوناگون در روانشناسی حاکی از آن است که اگر نیاز به عزت نفس ارضاء نشود، نیازهای گسترده تر نظیر نیاز به آفریدن، پیشرفت و یا درک استعداد بالقوه محدود می ماند (کلمز و همکاران؛ ترجمه علی پور، ۱۳۸۱). بنابراین، خودانگاره که مفهوم عزت نفس را می سازد، به نظر می رسد تحت تأثیر محیط بیرونی شکل می گیرد و ساخته می شود. در سال های اول زندگی، ما به شدت زیر نفوذ برداشت دیگران از خودمان قرار می گیریم، این امر نگرش ما نسبت به خودمان را تحت تأثیر قرار می دهد (شیهان^۹؛ ترجمه گنجی، ۱۳۸۳).

1. Maslak
2. depersonalization
3. feeling of low personal accomplishment
4. Self-esteem
5. Colms, clarck & ladbin
6. Self-Concept
7. ideal self
8. Elivor
9. Shihan

عزت نفس دو جنبه وابسته مشترک دارد: حس اثر بخشی فردی^۱ (خود اثر بخشی)، حس ارزش فردی (حرمت نفس). خود اثر بخشی یعنی، اعتماد به کارکرد و کنش ذهن، توانایی اندیشیدن، در فرآیندهایی که به وسیله آن قضاوت و انتخاب می‌کنیم یا تصمیم می‌گیریم. اعتماد به توانایی مان در درک حقایق و واقعیت‌هایی که در حوزهٔ علایق و نیازهایمان قرار می‌گیرند و حس ارزشی فردی یعنی احساس رضایت از خود (براندن؛ ترجمه اعظامی، ۱۳۷۵).

نیاز ما به عزت نفس ناشی از دو حقیقت اصولی است: نخست آن‌که: برای بقاء خود و احاطهٔ موفقیت آمیز بر محیط به استفاده مناسب از آگاهی نیاز داریم، زندگی و حال خوب ما به توانایی ما در فکر کردن بستگی دارد. دوم آن‌که: استفاده درست و به جا از آگاهی، خود به خود نیست، برای تنظیم فعالیت آن عامل انتخاب مطرح است (براندن؛ ترجمهٔ قراچه داغی، ۱۳۷۹).

پیرس^۲ و همکاران (۱۹۹۰) در بررسی بر روی ۷۹۰ معلم مدارس دولتی و غیر دولتی تفاوت‌های روانشناختی و بیوگرافیکی معلمان را مطالعه کردند. با مقایسه گروه‌هایی که فرسودگی شغلی بالا و پائین دارند و بر اساس متغیرهای بیوگرافیکی، روانشناختی و الگوی کاری، تفاوت‌های بین آنها مشخص شد، نوع مدرسه با درک استرس و فرسودگی شغلی مرتبط بود. سطوح بالاتر فرسودگی شغلی با سلامت جسمی ضعیف‌تر، غیبت زیاد از کار، اعتماد به نفس پائین‌تر و استفاده بیشتر مکانیزم‌های مقابله‌ای پرخاشگرانه، مربوط بود (به نقل بیگی فرد، ۱۳۷۸).

ساندووال^۳ (۱۹۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی که بر روی ۱۰۰ نفر از روانشناسان مدرسه به اجرا در آمد، ویژگی‌های شخصیتی را به وسیله پرسش نامه کالیفرنیا و فرسودگی شغلی را به وسیله پرسش نامه ماسلاچ سنجدیه و مشخص کردند آزمودنی‌هایی که دارای شخصیت‌های یکپارچه هستند، نسبت به دیگران کمتر مستعد فرسودگی شغلی می‌شوند (به نقل بیگی، ۱۳۸۲).

بین و بین^۴ (۲۰۰۳) تعداد ۱۷۹ کارمند را در رابطه با سطح عزت نفس مورد بررسی قرار دادند و دریافتند بین عزت نفس و جرات ابراز عقاید مخالف کارمندان سازمان‌ها رابطه وجود دارد.

بست، استاپلیتون، دانی^۵ (۲۰۰۵) تعداد ۸۵۹ کارمند را در رابطه با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با محیط اجتماعی پیرامون و خودسنجی افراد رابطه دارد.

آهولا، وهمکاران^۶ (۲۰۰۷) تعداد ۳۲۰۰ کارگر فنلاندی را در رابطه با فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار دادند و مطرح ساختند فرسودگی شغلی با رضایت شغلی رابطه معکوس دارد.

کرتوا، بودایووا^۷ (۲۰۰۷) تعداد ۶۵ کارگر را در رابطه با فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار داده و دریافتند فرسودگی شغلی با دوره‌های ارزیابی مثبت کارگران توسط سازمان‌ها رابطه داشته و آموزش جهت پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی مؤثر است.

1. Self-Efficacy , branden
2. Pierce
3. Sand doval
4. Payne & Payane
5. Best , stapleton & Downey
6 Ahola & etall
7. Keretova & Budaiova

بروکینگز، وهمکاران^۱ (۲۰۰۷) تعداد ۱۳۵ زن شاغل در مشاغل تخصصی را در رابطه با فرسودگی شغلی و پیش‌بینی رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادند و اعلام داشتند عواملی نظیر عزت نفس، استرس، بیزاری و منبع کنترل با میزان فرسودگی شغلی رابطه دارند.

مهاجر (۱۳۸۲) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز، به این نتیجه رسید که بین سابقه شغلی، میزان حقوق ماهیانه، ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، با وجدان بودن و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، اما بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت مشاهده شد. همچنین، بررسی نشان داد که بین دبیران زن و مرد مورد مطالعه از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنا دار وجود دارد و فرسودگی شغلی دبیران مرد بیشتر از دبیران زن است (به نقل از کریمی، ۱۳۸۲).

مددیان پاک (۱۳۸۳) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه فرسودگی شغلی، تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی در بین پرستاران با تعداد نمونه ۱۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرج که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، به این نتیجه رسید که بین میزان فرسودگی شغلی و میزان رضایت شغلی رابطه منفی (۰/۴۹-) وجود دارد.

کریمی (۱۳۸۲) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه میان کارزدگی، تیپ‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان، این نتیجه رسید که رضایت شغلی افراد فرسوده از رضایت شغلی افراد غیرفرسوده کمتر است، و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد.

با توجه به مطالب فوق، هدف این پژوهش بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عزت نفس در معلمان دانش‌آموزان استثنایی و عادی است. به عبارت دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤال‌های زیر است:

- آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معنادار وجود دارد؟
- آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه (به صورت کل) رابطه وجود دارد؟
- آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس عادی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس استثنایی رابطه وجود دارد؟
- آیا بین عزت نفس در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد؟
- آیا عزت نفس معلمان زن مرد در افراد گروه نمونه متفاوت است؟
- آیا فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه متفاوت است؟
- آیا عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس استثنایی متفاوت است؟
- آیا فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس استثنایی متفاوت است؟
- آیا بین عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد؟

روش

این پژوهش، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، شامل تمامی معلمان مدارس عادی و استثنایی استان قزوین است که در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ در این مجموعه مشغول به کار بوده اند. از جامعه ی مذکور، تعداد ۲۰۰ نفر (۱۸ زن و ۲۶ معلم مرد مدارس استثنایی و ۶۰ زن و ۹۶ معلم مرد مدارس عادی)، با استفاده از روش نمونه گیری- تصادفی خوشه ای مورد بررسی قرار گرفتند.

در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

آزمون فرسودگی شغلی، پرسش نامه ای است که توسط بورلی پاتر، روانشناس متخصص در امر فرسودگی - شغلی ابداع شده است (پاتر، ۱۹۸۸، ۱۹۹۳، ۱۹۸۰) این آزمون ۴۸ سئوالی بر اساس مقیاس ۹ درجه ای تنظیم شده است. در پژوهش مددیان پاک (۱۳۸۳) اعتبار^۱ با استفاده از روش دونیمه کردن برابر ۰/۷۹ به دست آمد.

آزمون عزت نفس، پرسش نامه ای برای اندازه گیری و سنجش عزت نفس کلی^۲ به شمار می رود و توسط کوپر اسمیت (۱۹۷۶) ساخته شده است. عزت نفس کلی بیانگر ارزشیابی و قضاوتی وحدت یافته از ابعاد بدنی، خانوادگی، اجتماعی و تحصیلی است. این پرسش نامه شامل ۳۵ عبارت یا اظهار است که آزمودنی می بایست احساس واقعی خودش را درباره هر یک از جملات در یکی از ۴ گزینه کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم، با علامت (x) مشخص نماید (صراف، ۱۳۸۱). به منظور برآورد ضریب اعتبار پرسش نامه فوق در ایران در پژوهشی که توسط پورشافعی (۱۳۷۱) انجام گرفته با استفاده از روش دو نیمه کردن در یک گروه ۳۰ نفری و محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و تصحیح آن با روش اسپیرمن براون، ضریب اعتبار برابر با ۰/۸۳ به دست آمده است. تأیید ۱۰ نفر از استادان روانشناسی در خصوص آن که پرسش نامه مذکور سازه عزت نفس را اندازه می گیرد، نیز سند دیگری در تأیید پرسش نامه است، در پژوهشی دیگر توسط فلسفی نژاد (۱۳۷۲) ضریب اعتبار با روش آزمون، آزمون مجدد برابر ۰/۸ به دست آمده است (صراف، ۱۳۸۱).

به منظور سازماندهی و خلاصه کردن اطلاعات جمع آوری شده از روش های متداول در آمار توصیفی شامل (شاخص های مرکزی و پراکندگی) و برای تعیین میزان همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه که دارای مقیاس فاصله ای بودند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده به عمل آمد. از سوی دیگر، تفاوت بین معلمان زن و مرد و همچنین، معلمان مدارس عادی و استثنایی از لحاظ متغیرهای پژوهش (از طریق تحلیل واریانس چند متغیری، آزمون t و آزمون اتا) مد نظر قرار گرفت.

یافته ها

بر اساس یافته های حاصل، ۶۸ درصد از نمونه مورد بررسی در محدوده فرسودگی شغلی ضعیف، ۲۷/۵ درصد در طیف فرسودگی شغلی متوسط و ۴/۵ درصد از افراد نمونه در محدوده فرسودگی شغلی شدید قرار داشتند. همچنین، بیشترین تعداد افراد مورد مطالعه را در هر دو گروه معلمان عادی و استثنایی، مردان تشکیل می دهند که اغلب آنها متأهل بودند. از سویی دیگر، بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نشان داد ۰/۵ درصد افراد با مدرک دیپلم، ۳۲ درصد با مدرک فوق دیپلم، ۶۶ درصد با مدرک لیسانس و ۱/۵ درصد با مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند. ضمن آن که، میانگین سن افراد گروه نمونه ۳۴ سال و بیشتر آنها دارای سابقه خدمت ۱۷/۵-۱۲/۵ سال و کمترین آنها دارای سابقه ۲۸-۲۶ سال بودند.

1. reliability
2. global self-esteem

در جدول زیر شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد مطالعه در افراد گروه نمونه آورده شده است.

جدول ۱: شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل و حداکثر) در افراد گروه نمونه.

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
عزت نفس	۲۰۰	۱۰۹/۵۳	۱۸/۸۸۲۰۵	۳۵۶/۵۳۱۷۶	۴۴	۱۳۶
فرسودگی شغلی	۲۰۰	۱۴۸/۴۳۵	۷۶/۰۵۴۰۴	۵۷۸۴/۲۱۶۹	۴۸	۴۳۲

چنان که مشاهده می شود، در افراد گروه نمونه بیشترین نمره فرسودگی شغلی ۴۳۲ و کمترین آن ۴۸ و بیشترین نمره عزت نفس ۱۳۶ و کمترین آن ۴۴ است.

جدول ۲: شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل و حداکثر) در گروه معلمان مدارس عادی.

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
عزت نفس	۱۵۶	۱۰۸/۸۵۹	۱۹/۰۹۸۲	۳۶۴/۷۴۱	۴۴	۱۳۶
فرسودگی شغلی	۱۵۶	۱۴۸/۶۴۱	۷۷/۳۲۹۷۹	۵۹۷۹/۸۹۶	۴۸	۴۳۶

همانطور که مشاهده می شود، در گروه معلمان مدارس عادی بیشترین نمره فرسودگی شغلی ۴۳۶ و کمترین آن ۴۸ و بیشترین نمره عزت نفس ۱۳۶ و کمترین آن ۴۴ است.

جدول ۳: شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل و حداکثر) در گروه معلمان مدارس استثنایی.

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
عزت نفس	۴۴	۱۱۱/۹۰۹۱	۱۸/۱۰۵۴	۳۲۷/۸۰۵۵	۷۲	۱۳۶
فرسودگی شغلی	۴۴	۱۴۷/۷۹۵۵	۷۲/۵۶۶۷۶	۵۲۶۵/۹۳۳۹	۷۱	۳۱۵

همانطور که ملاحظه می شود، در گروه معلمان مدارس استثنایی بیشترین نمره فرسودگی شغلی ۳۱۵ و کمترین آن ۷۱ و بیشترین نمره عزت نفس ۱۳۶ و کمترین آن ۷۲ است.

جدول ۴: شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل و حداکثر) در معلمان زن گروه نمونه.

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
عزت نفس	۷۸	۱۱۲/۸۳۳۳	۱۸/۳۹۲۱۳	۳۳۸/۲۷۰۵۶	۴۴	۱۳۶
فرسودگی شغلی	۷۸	۱۲۸/۳۷۱۸	۶۵/۳۵۵۲	۴۲۷۱/۳۰۱۵	۴۸	۳۶۷

طبق جدول فوق، در گروه معلمان زن مورد مطالعه بیشترین نمره فرسودگی شغلی ۳۶۷ و کمترین آن ۴۸ و بیشترین نمره عزت نفس ۱۳۶ و کمترین آن ۴۴ است.

جدول ۵: شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، حداقل و حد اکثر) در معلمان مرد گروه نمونه.

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر
عزت نفس	۱۲۲	۱۰۷/۴۱۸	۱۸/۹۶۲۲۷	۳۵۹/۵۶۷۶۱	۵۵	۱۳۶
فرسودگی شغلی	۱۲۲	۱۶۱/۲۹۵۱	۷۹/۹۲۱۴۲	۶۳۸۷/۴۳۲۹	۴۸	۴۳۶

همانطور که ملاحظه می شود، در گروه معلمان مرد مورد مطالعه بیشترین نمره فرسودگی شغلی ۴۳۶ و کمترین آن ۴۸ و بیشترین نمره عزت نفس ۱۳۶ و کمترین آن ۵۵ است. در بررسی سؤال اصلی پژوهش (آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد؟) از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد.

جدول ۶: تحلیل واریانس چند متغیری

اثر	ارزش	F	درجه آزادی	درجه آزادی	سطح معنا داری
Intercept	۰/۹۷۶	۴/۰۶۴	۲	۱۹۷	۰/۰۰۰
Wilk's Lambda	۰/۰۲۴	۴/۰۶۴	۲	۱۹۷	۰/۰۰۰
Hotelling's trace	۴۱/۲۵۷	۴/۰۶۴	۲	۱۹۷	۰/۰۰۰
Roy's largest root	۴۱/۲۵۷	۴/۰۶۴	۲	۱۹۷	۰/۰۰۰
Pillai's Trace	۰/۰۰۵	۰/۵۲۳	۲	۱۹۷	۰/۵۹۴
Wilk's Lambda	۰/۹۹۵	۰/۵۲۳	۲	۱۹۷	۰/۵۹۴
Hotelling's trace	۰/۰۰۵	۰/۵۲۳	۲	۱۹۷	۰/۵۹۴
Roy's largest root	۰/۰۰۵	۰/۵۲۳	۲	۱۹۷	۰/۵۹۴

نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیری نشان می دهد ($p < ۰/۰۵$) تاثیر نوع مدرسه (عادی و استثنایی) بر ترکیب خطی عزت نفس و فرسودگی شغلی معنادار نبود. لذا برای پیگیری تاثیر نوع مدرسه بر تک تک متغیرهای وابسته از طریق آزمون t مستقل، عمل شد.

– آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه (به صورت کل) رابطه وجود دارد؟

جدول ۷: همبستگی عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	ضریب تبیین	سطح معنا داری
فرسودگی شغلی	۲۰۰	۱۴۸/۴۳۵	۷۶/۰۵۴۰۴	-۰/۴۴	۰/۲	۰/۰۰۱
عزت نفس	۲۰۰	۱۰۹/۵۳	۱۸/۸۸۲۰۵			

جدول فوق ضریب همبستگی بین دو متغیر عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه را نشان می دهد. این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد، مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = -۰/۴۴$ در سطح معنا داری $p < ۰/۰۰۱$ به دست آمد. از آنجایی که سطح معنا داری محاسبه شده ($p < ۰/۰۰۱$) کوچکتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی و عزت نفس افراد گروه نمونه رابطه معنا داری وجود دارد و باتوجه به مقدار و جهت ضریب همبستگی ($r = -۰/۴۴$)،

می توان مطرح کرد، بین این دو متغیر رابطه متوسط معکوس وجود دارد. یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می یابد.

از آنجایی که طبق جدول فوق مشخص شد، بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه رابطه وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب تبیین ($r^2 = 0/2$)، عزت نفس ۲۰ درصد تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کرد.

- آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس عادی رابطه وجود دارد؟

جدول ۸: همبستگی عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس عادی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	ضریب تبیین	سطح معنا داری
فرسودگی شغلی	۱۵۶	۱۴۸/۶۱۵۴	۷۷/۲۳۴۵	-۰/۵۰۵	۰/۲۶	۰/۰۰۱
عزت نفس	۱۵۶	۱۰۸/۸۵۹۰	۱۹/۰۹۸۲			

جدول فوق ضریب همبستگی بین دو متغیر عزت نفس و فرسودگی شغلی را در گروه معلمان مدارس عادی نشان می دهد. این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد، مقدار ضریب همبستگی برابر با $-0/505$ و $r = 0/001 < p$ به دست آمد. از آنجایی که سطح معناداری محاسبه شده ($p < 0/001$) کوچکتر از $0/05$ است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی و عزت نفس در گروه معلمان مدارس عادی رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به مقدار و جهت ضریب همبستگی ($r = -0/505$)، می توان مطرح کرد، بین این دو متغیر رابطه متوسط معکوسی وجود دارد. یعنی با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می یابد.

از آنجایی که طبق جدول فوق مشخص شد، بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس عادی رابطه وجود دارد، با توجه به مقدار ضریب تبیین ($r^2 = 0/26$)، عزت نفس ۲۶ درصد تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کرد.

- آیا بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس استثنایی رابطه وجود دارد؟

جدول ۹: همبستگی عزت نفس و فرسودگی شغلی در گروه معلمان مدارس استثنایی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
فرسودگی شغلی	۴۴	۱۴۷/۷۹۵۵	۷۲/۵۶۶۷۶	-۰/۱۸۱	۰/۲۴
عزت نفس	۴۴	۱۱۱/۹۰۹۱	۱۸/۱۰۵۴		

جدول فوق ضریب همبستگی بین دو متغیر عزت نفس و فرسودگی شغلی را در گروه معلمان مدارس استثنایی نشان می دهد.

این سؤال با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد، مقدار ضریب همبستگی برابر با $-0/181$ و سطح معناداری $0/24 < p$ به دست آمد، از آنجایی که سطح معناداری محاسبه شده ($p < 0/24$) بزرگتر از $0/05$ است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض پژوهشی رد می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی و عزت نفس در گروه معلمان مدارس استثنایی رابطه معنا داری وجود ندارد.

- آیا بین فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۰: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های فرسودگی شغلی آزمودنی های عادی و استثنایی.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	آزمون لیونز برای		انحراف معیار	آزمون t	
			یکسانی واریانس ها			درجه	
			مقدار	سطح معنا		مقدار t	سطح معنا
			داری	محاسبه شده	آزادی	داری دو دامنه	
عادی	۱۵۶	۱۴۸/۶۱۵۴	۱۵۴	۰/۶۹۵	۰/۰۶۳	۱۹۸	۰/۹۵
استثنایی	۴۴	۱۴۷/۷۹۵۵					

این سؤال با استفاده از آزمون t برای گروه های مستقل بررسی شد، میانگین نمرات فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی برابر با $x_1 = 148/6154$ و میانگین نمرات فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی برابر با $x_2 = 147/7955$ است. چون واریانس دو گروه برابر است ($F=154, p < 0/695$)، پس مقدار t برابر با $t = 0/063$ ، با $df = 198$ و سطح معنا داری $p < 0/05$ است. از آنجایی که سطح معنا داری محاسبه شده از $0/05$ بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض پژوهشی رد می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت وجود ندارد.

- آیا بین عزت نفس در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۱: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های عزت نفس آزمودنی های عادی و استثنایی

شاخص گروه	تعداد	میانگین	آزمون لیونز برای		انحراف معیار	آزمون t	
			یکسانی واریانس ها			درجه	
			مقدار	سطح معنا		مقدار t	سطح معنا داری
			معنا داری	محاسبه شده	آزادی	دو دامنه	
عادی	۱۵۶	۱۰۸/۸۵۹	۰/۷۲	۰/۳۹۷	-۰/۹۴۶	۱۹۸	۰/۳۴۵
استثنایی	۴۴	۱۱۱/۹۰۹۱					

این فرضیه با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات عزت نفس معلمان مدارس عادی برابر $x_1 = 108/859$ و میانگین نمرات عزت نفس معلمان مدارس استثنایی برابر با $x_2 = 111/9091$ است. چون واریانس دو گروه برابر است ($F = 0/72, p < 0/397$)، پس مقدار t برابر با $t = 0/946$ ، با $df = 198$ و سطح معنا داری $p < 0/05$ است. چون سطح معنا داری محاسبه شده از $0/05$ بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض پژوهشی رد می شود. به عبارت دیگر، بین عزت نفس در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت وجود ندارد.

- آیا عزت نفس معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه متفاوت است؟

جدول ۱۲: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های عزت نفس آزمودنی های زن و مرد.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها			اندازه اثر	
				مقدار F	مقدار t	درجه آزادی		
				سطح معنا داری	سطح معنا داری دو دامنه	ارزش	(Eta) ²	
زنان	۷۸	۱۱۲/۸۳۳۳	۱۸/۳۹۲۱۳	۰/۲۴۷	۱/۹۳۳	۱۹۸	۰/۱۴	۰/۰۲
مردان	۱۲۲	۱۰۷/۴۱۸	۱۸/۹۶۲۲۷	۱/۳۴۷				

این سؤال با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات عزت نفس زنان برابر با $x1 = 112/8333$ و میانگین نمرات عزت نفس مردان برابر با $x2 = 107/418$ است. چون واریانس دو گروه برابر بود ($F = 1/347, p < 0/247$)، پس مقدار t برابر با $t = 1/933$ ، با درجه آزادی $df = 198$ و سطح معنا داری $p < 0/048$ است. همین طور، سطح معناداری محاسبه شده از $0/05$ کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. به عبارت دیگر، بین عزت نفس زنان و مردان تفاوت وجود دارد و با توجه به این که میانگین نمرات عزت نفس زنان بالاتر از مردان است، در نتیجه می توان گفت معلمان زن نسبت به معلمان مرد از عزت نفس بالاتری برخوردارند.

همان طور که در جدول فوق مشخص شد، بین عزت نفس معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه تفاوت وجود دارد. تاثیر جنس و نقش آن در عزت نفس با استفاده از آزمون اتا، ۲ درصد به دست آمد.

- آیا فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه متفاوت است؟

جدول ۱۳: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های فرسودگی شغلی آزمودنی های زن و مرد.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها			اندازه اثر	
				مقدار F	مقدار t	درجه آزادی		
				سطح معنا داری	سطح معنا داری دو دامنه	ارزش	(Eta) ²	
زنان	۷۸	۱۲۸/۳۷۱۸	۶۵/۳۵۵۲	۰/۰۲۵	-۳/۱۸	۱۴۲	۰/۲۱۱	۰/۰۴۵
مردان	۱۲۲	۱۶۱/۲۶۲۳	۷۹/۸۰۸۵۳	۵/۱۳		۱۸۶	۰	

این فرضیه با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات فرسودگی شغلی زنان برابر با $x1 = 128/3718$ و میانگین نمرات فرسودگی شغلی مردان برابر با $x2 = 161/2623$ است. چون واریانس دو گروه متفاوت است ($F = 5/13, p < 0/025$)، پس مقدار t برابر با $t = -3/18$ ، با درجه آزادی $df = 186/142$ و سطح معنا داری $p < 0/002$ است. چون سطح معنا داری محاسبه شده از $0/05$ کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد و با توجه به این که میانگین نمرات فرسودگی شغلی مردان بالاتر از زنان است، در نتیجه می توان گفت معلمان مرد نسبت به معلمان زن از فرسودگی شغلی بالاتری برخوردارند.

طبق جدول فوق مشخص شد، بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در افراد گروه نمونه تفاوت وجود دارد. تاثیر جنس و نقش آن در عزت نفس با استفاده از آزمون اتا، $4/5$ درصد به دست آمد.

- آیا عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس استثنایی متفاوت است؟

جدول ۱۴: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های عزت نفس آزمودنی های زن و مرد استثنایی.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای		آزمون t	
				یکسانی واریانس ها		مقدار t	
				مقدار F	سطح معنای	مقدار t	درجه آزادی
زنان استثنایی	۱۸	۱۱۴/۲۲۲۲	۱۹/۳۱۶۴۲	۰/۶۴۷	۰/۷۰۱	۴۲	۰/۴۸۷
مردان استثنایی	۲۶	۱۱۰/۳۰۷۷	۱۷/۴۲۳۵۹				

این سؤال با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات عزت نفس معلمان زن مدارس استثنایی برابر با $x1 = 114/2222$ و میانگین نمرات عزت نفس معلمان مرد مدارس استثنایی برابر با $x2 = 110/3077$ است. چون واریانس دو گروه برابر است ($F = 0/647, p < 0/426$)، پس مقدار t برابر با $0/701 = t$ ، با درجه آزادی $df = 42$ و سطح معنای $0/487 < P$ است. چون سطح معنای محاسبه شده از $0/05$ بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض پژوهشی رد می شود. به عبارت دیگر، بین عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس استثنایی تفاوت وجود ندارد.

- آیا فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس استثنایی متفاوت است؟

جدول ۱۵: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های فرسودگی شغلی آزمودنی های زن و مرد استثنایی.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای		آزمون t	
				یکسانی واریانس ها		مقدار t	
				مقدار F	سطح معنای	مقدار t	درجه آزادی
زنان استثنایی	۱۸	۱۵۰/۷۷۷۸	۸۳/۱۵۳۶۹	۳/۶۱	۰/۲۲۴	۴۲	۰/۸۲۴
مردان استثنایی	۲۶	۱۴۵/۷۳۰۸	۶۵/۹۱۴۲۲				

این سؤال با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس استثنایی برابر با $x1 = 150/7778$ و میانگین نمرات فرسودگی شغلی معلمان مرد مدارس استثنایی برابر با $x2 = 145/7308$ است. چون واریانس دو گروه برابر است ($F = 3/61, p < 0/064$)، پس مقدار t برابر با $0/224 = t$ ، با درجه آزادی $df = 42$ و سطح معنای $0/824 < p$ است. چون سطح معنای محاسبه شده از $0/05$

بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض پژوهشی رد می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس استثنایی تفاوت وجود ندارد.

- آیا بین عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۶: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های عزت نفس آزمودنی های زن و مرد عادی.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها		آزمون t	
				مقدار F	سطح معنا داری	مقدار t	درجه آزادی
زنان عادی	۶۰	۱۱۲/۴۱۶۷	۱۸/۲۵۳۶۷	۲/۸۵	۰/۰۹۳	۱/۸۵۴	۱۵۴
مردان عادی	۹۶	۱۰۶/۶۳۵۴	۱۹/۳۶۹۶				

این سؤال با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات عزت نفس معلمان زن مدارس عادی برابر با $x_1 = 112/4167$ و میانگین نمرات عزت نفس معلمان مرد مدارس عادی برابر با $x_2 = 106/6354$ است. چون واریانس دو گروه برابر بود ($F = 2/85, p < 0/093$)، پس مقدار t برابر با $1/854 = t$ ، با درجه آزادی $df = 154$ و سطح معنا داری $p < 0/066$ است. چون سطح معنا داری محاسبه شده از $0/05$ بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید شده و فرض پژوهشی رد می شود. به عبارت دیگر، بین عزت نفس معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود ندارد.

- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۷: شاخص های محاسبه شده آزمون t مربوط به مقایسه میانگین های فرسودگی شغلی آزمودنی های زن و مرد عادی.

شاخص گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها		آزمون t		اندازه اثر $(\text{Eta})^2$
				سطح معنا داری	مقدار F	مقدار t	درجه آزادی	
زنان	۶۰	۱۲۱/۶۵	۵۸/۱۶۳۳۷	۰/۰۰۱	۱۳/۹۸۶	-۳/۸۷۱	۱۵۱/۹۱۱	۰/۲۷۷
مردان	۹۶	۱۶۵/۴۶۸۸	۸۲/۹۷۸۱۱					۰/۰۷۷

این سؤال با استفاده از آزمون t برای گروههای مستقل بررسی شد، میانگین نمرات فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس عادی برابر با $x_1 = 121/65$ و میانگین نمرات فرسودگی شغلی معلمان مرد مدارس عادی برابر با $x_2 = 165/4688$ است. چون واریانس دو گروه متفاوت بود ($F = 13/986, < P 0/001$)، پس مقدار t برابر با $-3/871 = t$ ، با درجه آزادی $df = 151/911$ و سطح معناداری $p < 0/001$ است. از آنجا که سطح معنا داری محاسبه شده از $0/05$ کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. به عبارت دیگر، بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد و با توجه به این که میانگین نمرات

فرسودگی شغلی معلمان مرد مدارس عادی بالاتر از معلمان زن مدارس عادی است، در نتیجه، می توان گفت معلمان مرد مدارس عادی نسبت به معلمان زن مدارس عادی از فرسودگی شغلی بالاتری برخوردارند. همانطور که در جدول فوق مشخص شد، بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد. تاثیر جنس و کار در مدارس متفاوت (عادی و استثنایی) و نقش آن در فرسودگی شغلی با استفاده از آزمون اتا، ۷/۷ درصد به دست آمد.

بحث

نتایج این پژوهش نشان می دهد، بین عزت نفس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته با ارزش، این تصور عمومی، که کار در مدارس استثنایی باعث فرسودگی شغلی معلمان می گردد، را رد می کند. از آنجایی که این مساله مانع از انتخاب رشته های دانشگاهی مرتبط با کودکان استثنایی توسط شرکت کنندگان آزمون است، به این وسیله می توان برای داوطلبان نسبت به ادامه تحصیل در این رشته ها اطمینان خاطر ایجاد کرد.

نتایج این پژوهش همچنین نشان می دهد، بین عزت نفس و فرسودگی شغلی در افراد گروه نمونه (به صورت کل) رابطه معنا دار وجود دارد که با یافته های پیرس و همکاران (۱۹۹۰) که نشان می داد، سطوح بالاتر فرسودگی شغلی با سلامت جسمی ضعیف تر، غیبت زیاد از کار، اعتماد به نفس پایین تر و استفاده بیشتر از مکانیسم های مقابله ای پرخاشگرانه، مربوط بود، در یک راستا است. همچنین، با یافته های پژوهش ساندووال (۱۹۹۳) که نشان می دهد آزمودنی هایی که دارای شخصیت یکپارچه هستند و نسبت به دیگران کمتر مستعد فرسودگی شغلی می شوند، همسو است.

یافته های پژوهش با نتایج پژوهش پین و پین (۲۰۰۳) که نشان می دهد بین عزت نفس و جرات ابراز عقاید مخالف کارمندان سازمان ها رابطه وجود دارد، در یک راستا است. همچنین با یافته های پژوهش بست، استاپلیتون و دانی (۲۰۰۵) که نشان می دهند رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با محیط اجتماعی پیرامون و خودسنجی افراد رابطه دارد، همسو است.

یافته های دیگر پژوهش همچنین با یافته های پژوهش آهولا، هون کونن، ویرتانن، آیسومیتسا، کیوی ماک، لانگ ویست (۲۰۰۷) که نشان می دهد فرسودگی شغلی با رضایت شغلی رابطه معکوس دارد، در یک راستا است.

نتایج این فرض پژوهش با یافته های پژوهش بروکینز، بولتن، براون، مک اووی (۲۰۰۷) که نشان می دهد عواملی همچون عزت نفس، استرس، بیزاری و منبع کنترل با میزان فرسودگی شغلی رابطه دارند، در یک راستا است. نتایج پژوهش نشان می دهد بین عزت نفس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی همبستگی منفی معناداری وجود دارد، ولیکن همبستگی مذکور در معلمان مدارس استثنایی یافت نشد. همچنین، بین عزت نفس و فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس استثنایی تفاوت معنا داری وجود ندارد، درحالی که بین فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد مدارس عادی تفاوت وجود دارد که این مساله می تواند به دلیل پایین تر بودن میانگین سنی معلمان استثنایی نسبت به معلمان عادی باشد.

یافته های این پژوهش در رابطه با تفاوت بین معلمان زن و مرد از لحاظ متغیر های مورد مطالعه، با یافته های پژوهش مهاجر (۱۳۸۲) که نشان می دهد بین دبیران زن و مرد مورد مطالعه از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنادار وجود دارد و فرسودگی شغلی دبیران مرد بیشتر از دبیران زن است، مطابقت دارد.

به هر حال، علاوه بر عزت نفس، سایر متغیرها نیز با فرسودگی شغلی در ارتباط هستند و این مسئله می‌تواند روی نتایج و روابط حاصل مؤثر بوده و تفسیر نتایج را دشوار سازد. همچنین، با این که ویژگی های جمعیت شناختی برای توصیف دقیق افراد گروه نمونه و انجام تحلیل های دیگر در پرسش نامه اولیه تعبیه شده بود، ولی به دلیل مشکلات اجرایی ناشی از عدم همکاری سازمان های مربوطه، به طور کامل به آن پاسخ داده نشده بود. به علت زیاد بودن تعداد سئوالات، متعاقب آن افزایش زمان لازم جهت اجرا، احتمال می رود گاهی دقت کافی در پاسخگویی به سئوالات صورت نگرفته باشد و از آنجا که ابزار جمع آوری، پرسش نامه بوده، درباره صحت و صدق پاسخ ها اطمینان وجود ندارد و انجام پژوهش با استفاده از پرسش نامه معایب مرتبط با این ابزار اندازه گیری را به همراه دارد.

در این پژوهش برآورد حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۹۰) تعداد ۲۸۰ نفر در نظر گرفته شده بود که به دلیل مشکلات اجرایی ناشی از عدم همکاری معلمان، ۲۰۰ نفر در این پژوهش شرکت کردند. پیشنهاد می شود، در پژوهش های بعدی ویژگی های جمعیت شناختی نظیر اطلاعاتی در مورد نوع درس معلمان، میزان ساعت کاری، وجود یا عدم وجود شغل دیگر، میزان علاقه به شغل و میزان حقوق معلمان مد نظر قرار گیرد.

پیشنهاد می شود بررسی رابطه فرسودگی شغلی با عوامل دیگری مثل (منبع کنترل، خلاقیت، تعهد سازمانی، جو سازمانی) در سازمانها و ادارات انجام گیرد. همچنین، پژوهش های دیگری در مورد رابطه بین فرسودگی شغلی با عزت نفس کارکنان در سایر ادارات و سازمان ها، در سطح کشور انجام شود تا با مقایسه نتایج حاصله از پژوهش های مختلف در این زمینه اعتماد و اطمینان بیشتری در به کارگیری نتایج حاصل شود.

منابع

- الیور، ر. (۱۳۸۳). روان شناسی و مراقبت از سلامت (ترجمه: فریبا حسنی، مهناز استکی، ژاله افشار). تهران: نشر شیداسب.
- بدری گرگوری، ر. (۱۳۷۴). سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم های مقابله ای. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- براندن، ن. (۱۳۷۵). قدرت عزت نفس. (ترجمه: مینا اعظامی). تهران: نشر پوینده.
- براندن، ن. (۱۳۷۹). روان شناسی عزت نفس. (ترجمه: مهدی قراچه داغی). تهران: نشر نخستین.
- بیگی فرد، س. (۱۳۷۸). بررسی ارتباط ویژگی شخصیتی سخت رویی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم بهزیستی و توانبخشی.
- چوبینه، ع ر، و موعدی، م ا (۱۳۷۸). مهندسی انسان. تهران: نشر مرکز.
- شیهان، ا. (۱۳۸۳). عزت نفس. (ترجمه: مهدی گنجی). تهران: نشر ویرایش.
- صراف، س. (۱۳۸۱). بررسی رابطه سلامت روان با باورهای خودکارآمدی و عزت نفس دانشجویان دانشگاه صنعتی شریف. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- کالیمو، ر. بطوری، م و کوپر، ک (۱۳۸۴) مدیریت عوامل روانی - اجتماعی محیط کار، ترجمه محمد تقی براهنی، تهران: نشر ویرایش.

- کریمی یار. (۱۳۸۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، تیپ های شخصیتی و خشنودی معلمان رسمی مرد شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- کلمز، ه، کلارک، ا و لدیین، ر. (۱۳۸۱). روش های تقویت عزت نفس در نوجوانان. (ترجمه: پروین علی پور). مشهد: انتشارات به نشر.
- مددیان پاک، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی، تیپ های شخصیتی و رضایت شغلی در بین پرستاران بیمارستان های دولتی شهر کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. مهداد، ع. (۱۳۸۱). روان شناسی صنعتی سازمانی. اصفهان: نشر جنگل.
- Ahola, K. Honkonen, T. Virtanen, M. Aroma, A. Isometsa, E. Kivimaki, M. Longvist, J. (2007). *Link between job strain, burnout and depression*. Available at: <http://www.anxiety-and-depression-solutions.com/>
- Brookings, J, B. Bolton, B. Brown, C. McEvoy, A. (2007). *Self-reported job burnout among female human service professionals*. Available at: <http://www3.interscience.wiley.com/>
- Best, R, G. Stapleton, L, M. Downey, R, G. (2005). *Core Self-Evaluations and Job Burnout*. Available at: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.defaultSearchFrom>
- Kretova, E, L. Budaiova, V. (2007). *Burnout Syndrome in Social Workers and Their Notions About Prevention and Intervention*. Available at: <http://psychologia.sav.sk/sp/2007/sp3-07.htm#5>
- Maslach, Ch. Schaufeli, W, B. Leiter, M, P. (2001). *Job Burnout*. Available at: <http://www.annualreviews.org/>
- Potter, B. (2001). *Job Burnout*. Author.
- Payne, H. Payne, H. (2003). *The Role of Organization-Based Self-Esteem in Employee Dissent Expression*. Available at: <http://informaworld.com/smpp/home~db=all>