

تاثیر آموزش مدیریت هیجان بر نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان

فرانک موسوی*^۱، علی ملک زاده^۲، مرزبان ادیب منش^۳

(۱) دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

(۲) کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

(۳) استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

*نویسنده مسئول: frnkmosavi@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۲/۱۲/۱۶

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۲/۰۶/۱۷

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر آموزش مدیریت هیجان بر نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان بود. روش پژوهش، نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۲ بودند. از بین معلمان مدارس ابتدایی ۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس در دو گروه آزمایشی و کنترل (در هر گروه ۱۵ نفر گروه آزمایش و ۱۵ نفر گروه کنترل) انتخاب شدند. اجرای فرایند در هشت جلسه و دوازده ساعت صورت پذیرفت. ابزارهای پژوهش پرسشنامه نگرش های ناکارآمد یونگ (۱۹۹۰) و فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۸۱) بود. نتایج پژوهش نشان دادند آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش نگرش های ناکارآمد گروه آزمایش شده است، همچنین آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین فرسودگی شغلی معلمان گروه آزمایش در پس آزمون نسبت به میانگین زوجین گروه گواه، موجب کاهش فرسودگی شغلی گروه آزمایش شده است.

کلید واژگان: مدیریت هیجان، نگرش های ناکارآمد، فرسودگی شغلی، معلمان

های خود اعم از هدف های ساده و پیچیده، دست یابد (جوادی، ۱۴۰۰).

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش انسان ها یکی از مهم ترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می رود. تحقق این امر نیازمند معلمانی سالم، شاداب و با انگیزه ی کاری بالا می باشد. در تمام اداره آموزش و پرورش به معلمانی برخورد می کنیم که هنگام ورود به شغل معلمی افراد منظم، دلسوز و علاقمندی بوده اند، اما معمولاً پس از چند وقت کارکردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و استرس های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایلند از کار

امروزه در مدارس از انگیزه ها و ارتباط آن با اثربخشی معلمان و بازده مدارس مختلف بحث های زیادی صورت گرفته و به ارتباط لازم بین بازده آموزشی و تولیدی مدارس و شدت و ضعف انگیزه های اعضای آن مدارس پرداخته شده است. انگیزه ها، عامل ایجاد انرژی و موجب حرکت موجود زنده از جمله آدمی محسوب می شوند. چرا که انگیزه باعث می شود تا شخص به وظایف خود پایبند بماند و کارها را با جدیت و نشاط انجام دهد. بدین ترتیب او می تواند به آسانی به اهداف و خواسته

خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. با اذعان به این نکته باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس تعهد و وابستگی به شغل خود ندارند و محیط کار برای آنان لذت بخش نیست. آن‌ها تا آخرین روزهای شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند. لذا باید در راستای بهبود کیفی نیروی انسانی گام برداشت. وجود چنین نیروهایی در سازمان باعث بالا رفتن سطح عملکرد و پائین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت معلمان می‌شود که در نتیجه وجهه‌ی سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌آورد (معمدی، ۱۴۰۱).

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که گاهی به جای آن از معادل‌هایی چون تنیدگی، تحلیل رفتگی، بی رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی شدگی و فرسایش روانی می‌توان استفاده کرد. بین روان‌شناسان بر سر تعریف فرسودگی شغلی اتفاق نظر وجود ندارد. گروهی فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یکی می‌دانند (اصلائی، ۱۳۹۸). پانیس و ارونسون (۲۰۱۸) فرسودگی شغلی را از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی می‌دانند که تا زمانی که استرس از میان بر داشته نشود، همچنان ادامه خواهد داشت. نتیجه فرسودگی شغلی از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است. فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست که بعد از کار مداوم به وجود آید بلکه به سبک زندگی فرد و ساعات خارج از کار او نیز سرایت می‌کند (مهدوی، ۱۴۰۰). متغیری که در ارتباط با مشکلات معلمان همراه است نگرش‌های ناکارآمد است. از جمله سازه‌های مهم و جدید که بررسی سبک پردازش شناختی و نحوه اثرگذاری آن بر پردازش هیجانی در انسان می‌پردازد. سازه نگرش‌های ناسازگار، الگوهای هیجانی و شناختی خود آسیب‌رسان در فرد هستند که در ابتدای رشد و تحول در ذهن شکل گرفته و در مسیر

خود کناره‌گیری نمایند. در این میان یکی از عوامل شایع می‌تواند فرسودگی شغلی باشد. فرسودگی شغلی سندرمی است متشکل از خستگی عاطفی (احساس تخلیه توان روحی)، مسخ شخصیت (واکنش منفی، عاری از احساس و توام با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به گیرندگان خدمات) و کاهش احساس موفقیت فردی (کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه) است که در بین کارکنان حرف خدمات آموزشی بروز می‌کند. این سندرم با ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس عدم ارتباط با مراجعین هنگام ارائه خدمات، به افت شدید کیفیت خدمات آموزشی می‌انجامد (پانیس و ارونسون^۱ ۲۰۱۸). عامل مهم و موثر دیگر در زمینه شروع و تداوم مشکلات معلمان، نگرش‌های ناکارآمد^۲ می‌باشد. نگرش‌ها، بنیادهای شناختی فرد را تشکیل داده، می‌توانند رفتارهای فرد را سمت و سو دهند. بنابراین، می‌توان بین نگرش‌های ناکارآمد، به عنوان بخش زیرین و سخت شناخت‌های افراد، که اغلب در دوران تحولی رشد شکل گرفته‌اند، با رفتار ناسازگارانه در مقاطع بعدی رشد افراد ارتباط برقرار نمود. نگرش‌ها از جمله علل فردی و روان‌شناختی هستند که در مطالعه‌ی مشکلات خانواده‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. نگرش‌ها موجب سوگیری در تفسیر فرد از رویدادها شده، موجب نگرش‌های تحریف‌شده، گمانه‌های نادرست و اهداف و چشم‌داشت‌های غیرواقع‌بینانه می‌شوند. نگرش‌های ناکارآمد، عمیق‌ترین سطح شناخت هستند و الگوی ثابت و درازمدتی دارند که در دوران کودکی به وجود می‌آیند و تا بزرگسالی ادامه پیدا می‌کنند و تا حد زیادی ناکارآمدند. آن‌ها نقش‌های اولیه و پایه‌ای بر تجارب افراد داشته، بر فرایند تجارب بعدی اثر می‌گذارند (اصلائی، ۱۳۹۸).

امروزه پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله، داشتن معلمانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود است؛ تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان

¹ Panys and Aroonson
Inefficient attitudes 2-

همسر است و تفاوت‌های جنسیتی بر دوگروه زنان و مردان گروه کنترل تأثیری نداشت.

دیناری (۱۴۰۰) تحقیقی در مورد بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان بر فرسودگی شغلی معلمان شهراهواز « انجام داده است که پس از انجام تحلیل‌های آماری مشخص شده است که بین گروه آزمایشی و گروه گواه در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد و اثر آموزش مدیریت هیجان سبب کاهش فرسودگی شغلی گروه آزمایش شده است. لارسون (۲۰۲۱) معتقدند که کیفیت زندگی به روش‌های مختلفی فرسودگی شغلی بین معلمان متاهل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پژوهش آن‌ها در میان معلمان متاهلی انجام شد که حداقل ۵ سال از طول مدت ازدواجشان گذشته بود. نتایج پژوهش آنان نشان داد که برداشت و ادراک زنان از فرسودگی شغلی به مقدار زیادی متأثر از ادراک آن‌ها از کیفیت زندگی است در حالی که در مردان این گونه نیست. زنان در مقایسه با مردان به کیفیت زندگی اهمیت بیشتری می‌دهند و بیشتر از مردان میل دارند روابطشان نزدیک‌تر باشد و نسبت به وقایع و امور زندگی زناشویی و کیفیت رابطه حساس‌تر هستند. زنان بیشتر از مردان خواهان صمیمیت هستند و وجود برابری یا نابرابری در آنان صمیمیت و فرسودگی شغلی را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد.

همچنان که از پژوهش‌های فوق بر می‌آید نقش مهم مدیریت هیجان در سازش با وقایع تنیدگی‌زای زندگی به وضوح دیده می‌شود. مدیریت هیجان دلالت دارد بر به کارگماشتن افکار و رفتارهایی که در هیجان‌های آدمی تأثیر می‌گذارند هنگامی که انسان‌ها مدیریت هیجان را به کار می‌گیرند چگونگی تجارب و تظاهر هیجان‌های خود را هم تحت اختیار می‌گیرند. گمان می‌شود توانایی تنظیم هیجان خصیصه‌ای از خصوصیات هوش هیجانی است. نکته دیگر اینکه، فرسودگی شغلی به طور واضح و شفافی در معلمان ایرانی در سازمان آموزش و پرورش وجود

زندگی تکرار می‌شوند. این نگرش‌ها زمانی به وجود می‌آیند که نیازهای اساسی روانشناختی جهان شمول (دلبستگی ایمن، خودگردانی، آزادی در بیان نیازها و هیجان‌های سالم، خودانگیختگی، محدودیت واقع بینانه) برآورده نمی‌شود (یانگ، جفری، ۲۰۰۳).

متغیر مدیریت هیجان هم دلالت دارد بر به کارگماشتن افکار و رفتارهایی که در هیجان‌های آدمی تأثیر می‌گذارند هنگامی که انسان‌ها مدیریت هیجان را به کار می‌گیرند چگونگی تجارب و تظاهر هیجان‌های خود را هم تحت اختیار می‌گیرند. گمان می‌شود توانایی تنظیم هیجان خصیصه‌ای از خصوصیات هوش هیجانی است. هر چند که تعریف عملیاتی مفهوم مدیریت هیجان دشوار است بسیاری از محققین روانشناسی رشد سعی در مطالعه آن دارند. تحت سیطره در آوردن مفهوم مدیریت هیجان دشوار است، چرا که تظاهرات و تجارب هیجانی نیز حقیقتاً حل نشده‌اند و هیجان‌ها در محور فهم مفهوم هیجان‌ها درجات متفاوتی دارند. بر این اساس به تعریفی عملیاتی از خود هیجان که تلاش در وضوح بخشیدن به تعریف تنظیم هیجان دارد نیاز داریم. هیجان چیست؟ هیجان‌ها از دیدی کارکردی تلاش‌هایی همگرا توسط فرد محسوب می‌شوند، به منظور ابقاء، تغییر و یا خاتمه دادن به روابط میان فرد و محیط تأثیر گذار (امین‌آبادی، بهرامی، احمدی و صالحی، ۱۴۰۰). در ارتباط با موضوع پژوهش، به چند مورد از پژوهش‌های داخلی و خارجی اشاره می‌شود:

شیرالی (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان داد که آموزش مدیریت هیجان باعث کاهش نگرش‌های ناکارآمد نسبت به همسر و افزایش الگوی ارتباطی سازنده-متقابل و کاهش الگوی ارتباطی توقع/کناره‌گیری و الگوی ارتباطی اجتنابی-متقابل می‌شود. اعتمادی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان با صمیمیت با همسر پرداخت، نتایج نشان داد که آموزش مدیریت هیجان پیش‌بینی‌کننده معتبر برای صمیمیت نسبت به

داشته وهم چون سایه بانی بزرگ بر بدنه جامعه معلمی ایران سایه انداخته است. میزان قابل توجه فرسودگی شغلی در کنار تبعات ناگوار آن برای معلمان، دانش آموزان آنها و مدارس بر شناخت عوامل کلیدی مؤثر بر آن به منظور برنامه ریزی برای پیشگیری و یا به حداقل رساندن تبعات مربوط در نهایت مداخله مستقیم برای حذف آنها در جامعه آموزشی ایران تأکید دارد.

مضافاً اینکه، معلمان آموزشی، مسئولیت های زیادی بردوش دارند. آن ها باید با دانش آموزان، اولیاء و کارکنان و مقامات اداری و منطقه ای رو به رو شوند و برحسب مورد، به خواسته های آنان پاسخ های مناسب بدهند. در عین حال، باید کمبود منابع و امکانات، رقابتها، فشارهای سازمانی، سیاسی و غیره را نیز تحمل نمایند. ترکیب این موارد فعالیت های روزمره، آنها را قرار تحت فشار داده، چنانچه قادر به شناخت روش و فشار شغلی خود مقابله با آن نباشند، دچار ناراحتیهای جسمی و روانی و در نهایت دچار فرسودگی شغلی میگردند. همچنین مشخص شده است که عوامل ناشی از وظایف سازمانی، مشکلات زندگی خصوصی، انتظارات متفاوت کارکنان و دانش آموزان، روابط نامناسب با دانش آموزان، روابط نامناسب با معلمان مدارس و شرایط محیط مدارس، در معلمان فشار عصبی ایجاد میکند. با توجه به این شرایط اتخاذ تدابیر مناسب برای مدیریت هیجان معلمان در فرایند کاری لازم و ضروری است. با توجه به مطالب گفته شده، معلمان به عنوان متولیان فرایند آموزش در مدارس، مسئولیت حساس و خطیری را بر عهده دارند و در محیط کار و در هنگام ارائه خدمات، با پدیدههای استرس آوری مواجه می شوند و به همین دلیل ممکن است که از فرسودگی شغلی بالا و به تبع آن از کیفیت زندگی پایین برخوردار باشند، بنابراین آموزش مهارتهای مورد نیاز برای مواجهه با شرایط سخت شغلی به منظور افزایش توانمندی و کاهش آسیب پذیری برای این قشر از جامعه ضروری به نظر میرسد بنابراین با توجه به این اهمیت و ضرورت،

محقق درصدد است که میزان تاثیر آموزش مدیریت هیجان بر نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان را مورد بررسی قرار دهد. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده، سوال پژوهش، این است که آیا آموزش مدیریت هیجان بر کاهش نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی تاثیر دارد؟

روش شناسی

طرح پژوهش، نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۲ بودند. از بین معلمان مدارس ابتدایی ۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس در دو گروه آزمایشی و کنترل (در هر گروه ۱۵ نفر گروه آزمایش و ۱۵ نفر گروه کنترل) انتخاب شدند. قبل از اعمال مداخله های تجربی در مورد گروه آزمایش، از شرکت کنندگان گروه آزمایش و کنترل خواسته شد تا به پرسشنامه های نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی پاسخ دهند. سپس مداخله (آموزش مدیریت هیجان) روی گروه آزمایش اجرا شد و پس از مداخله آموزشی نیز دوباره پرسشنامه ها (پس آزمون) اجرا شد. بدین صورت اثربخشی آموزش مدیریت هیجان به عنوان متغیر مستقل اعمال گردید تا تأثیر آن بر نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان به عنوان متغیر وابسته مشخص گردد.

جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۲ بودند. از بین معلمان مدارس ابتدایی ۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس در دو گروه آزمایشی و کنترل (در هر گروه ۱۵ نفر گروه آزمایش و ۱۵ نفر گروه کنترل) انتخاب شدند. این آزمودنی ها بصورت داوطلبانه تمایل به شرکت در کلاس های آموزشی را داشتند.

در این پژوهش از ابزار پرسشنامه نگرش های ناکارآمد برای گردآوری داده ها استفاده شد: این پرسشنامه توسط

آمده در یکی از مدارس شهر کرمانشاه، با تشریح کلی کار و توجیه افراد جهت شرکت در این آزمون و تحقیق، از آن‌ها خواسته شد که نهایت همکاری را با پژوهشگر داشته و تا پایان دوره انصراف ندهند سپس به تعداد آنها که ۳۰ نفر بودند برگه سؤالات پیش آزمون نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی توزیع گردید. پس از اتمام پیش آزمون مداخله آموزش مدیریت هیجان به گروه آزمایشی که شامل ۱۵ نفر هستند داده شد. در این پژوهش طی چند مرحله آموزش مدیریت هیجان به صورت گروهی برگزار شد که به صورت خلاصه به شرح زیر می‌باشد.

این جلسات به صورت هفتگی و هفته‌ای دو جلسه در مدت یک ساعت و نیم برگزار شد. تعداد کل جلسات هشت جلسه بود. تکالیف در پایان هر جلسه ارائه شده و در جلسات بعد مورد بررسی قرار گرفت.

یونگ (۱۹۹۰) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۷۵ سوال به صورت بسته پاسخ با طیف شش گزینه‌ای لیکرت (کاملاً درست، تقریباً درست، اندکی درست) همچنین پرسشنامه فرسودگی شغلی مورد استفاده قرار گرفت: این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۲۲ سوال با طیف شش گزینه‌ای (بندرت، کم، گاهی، متوسط، زیاد، همیشه) بوده که به ترتیب نمره ۶-۵-۴-۳-۲-۱ به آن‌ها تعلق گرفته است. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۹، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می‌باشد.

بعد از مشخص کردن نمونه به روشی که ذکر شد به تعداد آزمودنی‌های گروه آزمایشی و گروه کنترل برگه سؤال و پاسخ نامه آماده گردید و با هماهنگی به عمل

جدول ۱. جلسات آموزشی مدیریت هیجان

جلسه	عنوان
اول	- آشنایی اعضاء گروه از همدیگر
	- اهمیت هیجان و آشنایی با متغیرهای نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی
دوم	- شناخت و بیان هیجان
سوم	- درک علل و پیامدهای هیجان
چهارم	- سودمندی تنظیم و کنترل هیجان
پنجم	- شیوه های تنظیم هیجان
ششم	- مدیریت هیجان
هفتم	- تنظیم هیجان دیگران
هشتم	- نگاهی دوباره به شیوه های درست برخورد با هیجان و پیامدهای آن

تحلیل کواریانس چند متغیری (مانکوا) با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS نسخه هجدهم استفاده شد.

یافته ها

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثر بخشی آموزش مدیریت هیجان بر نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان می باشد. یافته های پژوهش در دو قسمت زیر ارائه می شوند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی مانند محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون لوین، کلموگروف - اسمیرنوف، تحلیل کواریانس یک متغیری و تحلیل کواریانس چند متغیری (مانکوا) با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS نسخه هجدهم استفاده شده است. انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون لوین، کلموگروف - اسمیرنوف، تحلیل کواریانس یک متغیری و

جدول ۲. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری (مانکوا) بر روی میانگین نمرات پس آزمون نگرش های ناکارآمد معلمان گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

نام آزمون	مقدار	DF فرضیه	DF خطا	F	سطح p(معنی داری)	مجدور اتا	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۰/۸۰۶	۵	۲۴	۱۹/۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱/۰۰
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۱۹۴	۵	۲۴	۱۹/۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱/۰۰
آزمون اثر هتلینگ	۴/۱۴۸	۵	۲۴	۱۹/۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱/۰۰
آزمون بزرگ ترین ریشه روی	۴/۱۴۸	۵	۲۴	۱۹/۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱/۰۰

عبارت دیگر، ۴۸ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون مؤلفه های نگرش های ناکارآمد مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد. توان آماری برابر با ۱/۰۰ است، به عبارت دیگر، امکان خطای نوع دوم وجود نداشته است.

همان طوری که در جدول ۲ نشان داده شده است با کنترل پیش آزمون سطوح معنی داری همه آزمون ها، بیانگر آن هستند که بین معلمان گروه های آزمایش و گواه حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (نگرش های ناکارآمد) تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0.0001$) و $F(5, 24) = 19.90$. برای پی بردن به این نکته که از لحاظ کدام یک از مولفه های نگرش های ناکارآمد بین دو گروه تفاوت وجود دارد، پنج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج حاصل در جدول ۳ ارائه شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۴۸ می باشد، به

جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی میانگین نمرات پس آزمون مؤلفه های نگرش های ناکارآمد معلمان گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p معنی داری سطح	مجذور اتا	توان آماری
قطع ارتباط و طرد	پیش آزمون	۱	۵۹۸/۳۴	۲۰/۶۳	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۰/۹۹۲
	گروه	۱	۸۲۶/۳۱	۲۳/۵۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶	۰/۹۹۷
	خطا	۳۷	۲۹۱/۴۹	۷۷/۴۷			
خودگردانی مختل	گروه	۱	۸۶۶/۶۸	۴۳/۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۹	۱/۰۰
	گروه	۱	۲۳/۸۸	۲۳/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۸	۰/۹۹۲
	خطا	۳۷	۱۱۷/۱۸	۰/۸۸۸			
محدودیت مختل	گروه	۱	۶۴۸/۳۷	۳/۰۴	۰/۰۹۲	۰/۱۰	۰/۳۹۱
	گروه	۱	۱۴۵/۷۰	۲۲/۶۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵	۰/۹۹۵
	خطا	۳۷	۲۰۲/۲۹	۴/۷۸			
دیگر جهت مندی	گروه	۱	۹۳۴/۱۶	۴۰/۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹	۱/۰۰
	گروه	۱	۱۶۲/۳۴	۲۸/۶۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۳	۰/۹۹۲
	خطا	۳۷	۶۳۰/۲۴	۲۳/۳۴			
گوش بزنگی	گروه	۱	۴۶۱/۰۰	۲۱/۵۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۱/۰۰
	گروه	۱	۸۵/۶۷	۱۹/۱۶	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۱/۰۰
	خطا	۳۷	۲۰۱/۹۳	۷/۴۷			

همان طوری که در جدول فوق نشان داده شده است با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ نگرش های ناکارآمد در زمینه قطع ارتباط و طرد تفاوت معنی داری وجود دارد (p < ۰/۰۰۰۱ و ۲۳/۵۷ F). به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در زمینه قطع ارتباط و طرد

همان طوری که در جدول فوق نشان داده شده است با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ نگرش های ناکارآمد در زمینه قطع ارتباط و طرد تفاوت معنی داری وجود دارد (p < ۰/۰۰۰۱ و ۲۳/۵۷ F). به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در زمینه قطع ارتباط و طرد

(F2) 28/67. به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در زمینه دیگرجهت مندی در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش نگرش های ناکارآمد در زمینه دیگرجهت مندی گروه آزمایش شده است، میزان تأثیر یا تفاوت برابر با 0/33 می باشد، به عبارت دیگر، 33 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس از آزمون نگرش های ناکارآمد در زمینه دیگرجهت مندی مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد.

با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ نگرش های ناکارآمد در زمینه گوش بزنگی تفاوت معنی داری وجود دارد (0/0001 > p و 19/16 (F2). به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در زمینه گوش بزنگی در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش نگرش های ناکارآمد در زمینه گوش بزنگی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با 0/41 می باشد، به عبارت دیگر، 41 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس از آزمون نگرش های ناکارآمد در زمینه گوش بزنگی مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد.

فرضیه دوم: آموزش مدیریت هیجان بر فرسودگی شغلی معلمان موثر است.

همان طوری که در جدول 4 نشان داده شده است با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد (0/0001 > p و 18/09 (F2). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین فرسودگی شغلی در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش فرسودگی شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با 0/41 می باشد، به عبارت دیگر، 41 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس از آزمون فرسودگی شغلی مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد. توان آماری برابر با

در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش نگرش های ناکارآمد در زمینه قطع ارتباط و طرد گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با 0/46 می باشد، به عبارت دیگر، 46 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس از آزمون نگرش های ناکارآمد در زمینه قطع ارتباط و طرد مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد.

با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ نگرش های ناکارآمد در زمینه خودگردانی مختل تفاوت معنی داری وجود دارد (0/0001 > p و 28/50 (F2). به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در زمینه خودگردانی مختل در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش نگرش های ناکارآمد در زمینه خودگردانی مختل گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با 0/38 می باشد، به عبارت دیگر، 38 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس از آزمون نگرش های ناکارآمد در زمینه خودگردانی مختل مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد.

با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ نگرش های ناکارآمد در زمینه محدودیت مختل تفاوت معنی داری وجود دارد (0/0001 > p و 22/62 (F2). به عبارت دیگر، آموزش مدیریت هیجان با توجه به میانگین نگرش های ناکارآمد در زمینه محدودیت مختل در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش نگرش های ناکارآمد در زمینه محدودیت مختل گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با 0/45 می باشد، به عبارت دیگر، 45 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس از آزمون نگرش های ناکارآمد در زمینه محدودیت مختل مربوط به تأثیر آموزش مدیریت هیجان می باشد.

با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ نگرش های ناکارآمد در زمینه دیگرجهت مندی تفاوت معنی داری وجود دارد (0/0001 > p و

۰/۹۹۲ است، به عبارت دیگر، اگر این تحقیق ۱۰۰۰ مرتبه تکرار شود فقط ۸ مرتبه ممکن است فرضیه صفر اشتباهاً تأیید شود.

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی میانگین نمرات پس آزمون مؤلفه های فرسودگی شغلی معلمان گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری p	مجذورات انا	توان آماری
پیش آزمون	۱۲۸۱/۵۴	۱	۱۲۸۱/۵۴	۲۲/۵۵	۰/۰۰۲	۰/۵۱	۱/۰۰
گروه	۳۷۶/۰۱	۱	۳۷۶/۰۱	۱۸/۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۰/۹۹۲
خطا	۱۲۶۲/۱۱	۲۷	۱۱۲/۴۸				

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، اثر بخشی آموزش مدیریت هیجان بر نگرش های ناکارآمد و فرسودگی شغلی معلمان مراجعه کننده به مراکز مشاوره شهر کرمانشاه بود. نتایج نشان داد با کنترل پیش آزمون سطوح معنی داری همه آزمون ها، بیانگر آن هستند که بین معلمان گروه های آزمایش و گواه حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (نگرش های ناکارآمد) تفاوت معنی داری وجود داشت. این یافته با یافته های پژوهش های شیرالی (۱۴۰۱)، معتمدی (۱۴۰۱)، اصلانی (۱۳۹۸)، عباس وند (۱۴۰۰)، رونگ (۲۰۲۰) و رونان و دریر (۲۰۱۹) همسو می باشد؛ در تبیین نتیجه این فرضیه می توان گفت که از آن جا که نگرش های ناکارآمد به عنوان بنیادهای شناختی ناکارآمد بر نحوه ادراک پدیده ها و شکلگیری روانبند های فرد

موثر بوده و می تواند آسیب های روانشناختی و اجتماعی پدید آورد، لذا این نگرش ها به عنوان یکی از آسیب هایی که قادر است تاثیر مهمی بر رابطه معلمان داشته باشد، می تواند بر پایه این بنیادهای ناکارآمد شکل گرفته و سازمان یابد. در حقیقت نگرش ها تعبیرها و تفسیرهای فرد از هر رویدادی را تحت تاثیر قرار می دهند و فرد براساس این پیش زمینه هایی که در ذهن دارد از رویدادها برداشت خاص خود را دارد، به طور مثال افرادی که دارای نگرش رهاشدگی / بی ثباتی هستند، اعتقاد دارند افراد مهم در کنارش نمی مانند و نمی توانند حمایت عاطفی و تشویق لازم را به او بدهند. روابط آنان با افراد مهم زندگی بی ثبات است، می توان گفت این افراد مدام استرس و نگرانی آن را دارند که از سوی خانواده و دوستان طرد شوند، یعنی اگر رویدادی مثل یک تذکر معمولی از سوی

خودگردانی، رهبری، وظیفه شناسی و رشد رفتارهای پسندیده شود.

مدیریت هیجان بخشی از مهارت های اجتماعی است که به افرادی که در موقعیت های اجتماعی قرار می گیرند کمک می کنند. آموزش مدیریت هیجان و اجرای گام به گام آنها به معلمان کمک می کند و باعث می شود که استرس و تنش های موجود در زندگی جمعی در میان معلمان کاهش یابد. نتایج مطالعات بسیاری که در مورد تأثیر برنامه آموزش مدیریت هیجان بر ابعاد مختلف کیفیت زندگی افراد انجام گرفته نشان داده است که آموزش این مهارت سبب افزایش عزت نفس، بهبود مهارت های اجتماعی و ارتباطات بین فردی، افزایش رفتارهای مثبت اجتماعی و سازگاری اجتماعی، افزایش رضایت سیستم خانوادگی و سازگاری با خانواده، افزایش مهارت حل مسائل شخصی و بین فردی و افزایش مهارت های مقابله ای شده است.

نتایج نشان داد با کنترل پیش آزمون بین معلمان گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مدیریت استرس با توجه به میانگین فرسودگی شغلی در معلمان گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب کاهش فرسودگی شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۳۹ می باشد، به عبارت دیگر، ۳۹ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون فرسودگی شغلی مربوط به تأثیر آموزش مدیریت استرس می باشد. این یافته با یافته های پژوهش های مهدوی (۱۴۰۰)، دیناری (۱۴۰۰)، نظرزاده (۱۳۹۷)، شعبانی (۱۴۰۰)، رونگ (۲۰۲۰)، مارکمن (۲۰۱۹) و مور (۲۰۱۹) همسو می باشد؛ در تبیین این یافته می توان گفت که برخی از محققان نیز توصیه می کنند که وضعیت کار کردن معلمان باید به وسیله برنامه ریزی آموزشی و برخی تسهیلات اجتماعی همچون: تلویزیون های ماهواره ای، وصل شدن به کامپیوتر و اینترنت و این که برنامه تحصیل مدرسه باید آگاهی و معرفت و فعالیت های ورزشی را به طور

کسی مثل پدرش دریافت کند این گونه برداشت خواهد کرد که دیگران قصد دارند وی را طرد کنند، بنابراین استرس و فشار زیادی را تحمل خواهد کرد.

معلمانی که دارای نگرش بی اعتمادی/ بدرفتاری هستند بر این باورند که دیگران با کوچکترین فرصت از آنها سوء استفاده می کنند و هر کاری که انجام می دهند با هدف سوء استفاده است. آنان فکر می کنند دیگران قصد دارند به آنها آسیب برسانند، تحقیرشان کنند، یا به آنان دروغ می گویند. بنابراین این افراد دوستان اجتماعی زیادی نخواهند داشت و در انزوا خواهند بود و همین می تواند زمینه ساز اعتیاد و سوء مصرف مواد گردد.

یافته های پژوهش حاضر در راستای نظریه نگرش یانگ (۱۹۹۰) است که فرض می کند طرحواره های ناکارآمدانه به صورت مستقیم یا غیرمستقیم، باعث بروز مشکلات و ناراحتی های روانشناختی و رفتارهایی نظیر اعتیاد به الکل و مواد مخدر می شوند. به منظور تبیین چگونگی ارتباط نگرش های ناکارآمد اولیه با تعارضات زناشویی بالا می توان گفت براساس این نظریه رفتارهای ناکارآمدانه در پاسخ به نگرش ایجاد شده و سپس به وسیله خود نگرش ها برانگیخته می شوند و هنگامی که نگرشی ناکارآمد برانگیخته می شود، افراد معمولاً سطح بالایی از عواطف منفی نظیر خشم شدید، اضطراب، غم یا احساس گناه را تجربه می کنند. این شدت هیجان معمولاً ناخوشایند بوده، بنابراین افراد اغلب رفتارهای ناکارآمدانه را برای اجتناب از برانگیخته شدن نگرش ها به کار می برند تا عاطفه همراه با این نگرش ها را تجربه نکنند. بنابراین، افراد برای این که درد غیرقابل تحملی را که به وسیله نگرش اولیه شان برانگیخته می شود کاهش دهند، اقدام به رفتارهای ناکارآمدانه ای می کنند. با مدیریت کردن هیجانان، به افراد کمک می شود که احساس شایستگی و کارآمدی بیشتری در مسئولیت های روزانه و چالش های زندگی داشته باشند

و موجب پیشرفت افراد در مهارت های مدیریت فشار روانی، حل مساله و تصمیم گیری، حل تعارض ها،

میان این افراد، آنها را به سمت تدریس پایتتر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهش، کاهش انعطاف پذیری و توانایی در روزآمد بودن آموخته ها در دنیای حرفه ای و کاهش توانایی های مدیریت کلاس سوق می دهد. شناسایی عوامل تنش زا در معلمان و عواملی که به فرسودگی شغلی می انجامند، موجب می شود که روش هایی را برای کنترل و درمان این تنش ها به کار بندیم بنابراین شناسایی عواملی که به فرسودگی شغلی معلمان در ایران می انجامند، از اهمیتی ویژه برخوردار است.

روش مدیریت هیجان به علت برخورداری از فنون شناختی - رفتاری منجر به افزایش سطح عملکرد و افزایش میزان تحمل در آزمودنی ها گردیده و بر این اساس میزان برانگیختگی افزوده در آنان را کاهش داده است. آموزش مدیریت استرس روابط زناشویی را در افراد بهبود بخشیده به این معنا که در آموزش مدیریت استرس روابط زناشویی افراد افزایش پیدا کرده و توان افراد در کنترل و مدیریت فرد بر رویداد های زندگی افزایش می یابد و بر این اساس زمینه را برای ایفای هر چه بهتر نقش خود در رویدادهای حساس آماده می سازد. ابراز هیجان سبب بروز ویژگی های شخصیتی مانند قدرت پذیرش بالا و احساس کارایی می شود که می تواند نشانگر وجود مهارت های شناختی و بین فردی مطلوب باشد. از طرفی امروزه علی رغم ایجاد تغییرات عمیق فرهنگی و تغییر در شیوه های زندگی، بسیاری از افراد در رویارویی با مسائل زندگی فاقد توانایی های لازم و اساسی هستند و همین امر آنان را در مواجهه با مسائل و مشکلات زندگی روزمره و مقتضیات آن آسیب پذیر ساخته است. مدیریت کردن هیجانها در جهت ارتقای توانایی های روانی - اجتماعی هستند و در نتیجه سلامت و رضایت را تأمین می کند. آموزش مدیریت هیجان فرد را قادر می سازد تا دانش، ارزش ها و نگرش های خود را به توانای های بالفعل تبدیل کند. بدین معنا که فرد بداند چه کاری باید انجام دهد و چگونه آن را انجام دهد. آموزش مدیریت هیجان منجر به انگیزه در رفتار سالم می شود. همچنین بر

اختصاصی ارائه بدهد، بهتر شود؛ ضمن آن که معلمان به فهم خودشان و افزایش بیشتر مقابله تکنیکی در برابر استرس شغلی قادر باشند. و در نهایت این که اگر معلمان و مدیران از امنیت شغلی برخوردار باشند، یعنی به استخدام سازمان در آمده باشند و امکان به کارگیری مهارت های آموخته شده در دانشگاه را عملاً کسب کرده باشند، اگر رفتار با مدیر و معلمان در مدرسه به صورت منصفانه باشد و معلمان و مدیران بتوانند بدون در خطر افتادن موقعیت شغلی خویش نظراتشان را بیان کنند و روشهای مدونی برای اقامه شکایت در محیط کاری وجود داشته باشد و از یک آرامش نسبی در محیط کار برخوردار باشند، اگر آن ها از فضای کلی متعادلتری برخوردار باشند، یعنی شغلشان طوری طراحی شود که مانع از انجام مسئولیت های خانوادگی و شخصی آن ها نشود و اوقات فراغت مورد نیاز و امکان ادامه تحصیل برای آنان به وجود آید، اگر از محیط کاری برخوردار باشند که در آن، فرصت توسعه قابلیت های فردی بیشتر باشد و اگر محیط کاری از نظر شرایط فیزیکی انجام کار بهداشتی باشد و یک محیط کاری امن و بی خطر برای معلمان به وجود آید، از احتمال ابتلای آنان به فرسودگی شغلی کاسته خواهد شد.

فرسودگی شغلی معلمان با توجه به اهمیت شغل آنها و ارتباط آنها با کودکان و نوجوانان اهمیت ویژه ای دارد تلاش برای کاستن از سطح فرسودگی شغلی معلمان وظیفه عمده مسئولان نظام آموزشی کشور است. در سایر جوامع برای کاهش فرسودگی شغلی، علاوه بر توجه به همه عوامل تلاش می شود تا با برقراری یک نظام حقوقی و پاداش مکفی، بهادادن به حضور و فعالیت درگیرانه معلمان در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری های مربوط به حرفه معلمی و احترام به منزلت معلمی اقدام شود. بسیاری از افرادی که در حیطه آموزش مشغول به کارند نشانه هایی مانند افزایش سردردهای ناگهانی، استرس در روابط شخصی و حرفه ای، افسردگی و کاهش بهره وری را تجربه می کنند، پژوهش ها نشان داده اند که فرسودگی در

پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد واحد بوشهر.

جوادی، هادی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان بر نگرش های ناکارآمد معلمان متاهل شهراوهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران.

دیناری، علی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان بر فرسودگی شغلی معلمان متاهل شهراوهواز. پایان نامه کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

عباس وند، فیروز. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان با رویکرد شناختی - رفتاری بر میزان صمیمیت و رضایت زناشویی معلمان متاهل شهرستان بابل. علوم رفتاری، شماره ۱۲، ص ۳۴۷.

شعبانی، عین الله (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر طلاق در شهر تبریز، تهران؛ پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی پیشگیری از آسیب های اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

صالحی، اعظم، باغبان، ایران، بهرامی، فاطمه، و احمدی، سیداحمد. (۱۳۹۰). رابطه بین راهبردهای شناختی تنظیم هیجان و مشکلات هیجانی با توجه به عوامل فردی و خانوادگی. مشاوره و روان درمانی خانواده، ۱(۱)، ۱-۱۸. شیرالی، مهناز (۱۴۰۱). بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان بر الگوهای ارتباطی و صمیمیت به همسر در معلمان متاهل شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

معمدی، رضا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر آموزش آموزش مدیریت هیجان بر رضایت زناشویی و باورهای غیرمنطقی معلمان متاهل کلاسهای مشاوره پیش از ازدواج شهرستان شوشتر. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

احساس فرد از خود و دیگران و همچنین ادراک دیگران از وی مؤثر است. در ضمن منجر به افزایش اعتماد به نفس می شود.

در ادامه متناسب با نتایج پژوهش، موارد ذیل به صورت پیشنهاد ارایه می گردد: ایجاد دوره های آموزشی برای معلمان به منظور آموزش چگونگی مقابله با فرسودگی شغلی و نیز کیفیت زندگی، آموزش و افزایش مهارت های شغلی در معلمان، در نظر گرفتن اوقاتی از روز به منظور انجام فعالیت های مفرح، تفریحات سالم، و فعالیت های ورزشی، استفاده از مشاوران و روان شناسان با تخصص های مرتبط در سازمان، توجه به نوع روابط و مناسبات شغلی معلمان با یکدیگر در محیط کار، توجه به محیط فیزیکی معلمان و در نظر گرفتن اقدامات لازم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد توان و امکانات سازمان، در نظر گرفتن نیازهای مادی معلمان نظیر حقوق دریافتی ماهیانه، امکانات و تسهیلات رفاهی، در نظر گرفتن نیازهای غیر مادی معلمان نظیر: مورد تشویق قرار دادن معلمان به هنگام موفقیت در کار خود، ایجاد انگیزه در معلمان مبنی بر این که شغلی در سازمان دارند حائز اهمیت است. به کارگیری تمامی استعدادها (تجارب و تخصص) معلمان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن، تاکید بیشتر بر برنامه های طراحی شغل مانند شرح شغل و شرایط از شغل برای جذب و به کارگیری معلمان به دلیل تاثیرگذاری این مولفه در کاهش فرسودگی شغلی.

منابع

اصلانی، بهروز. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان در کارایی مشاوره پیش از ازدواج دانشجویان متقاضی ازدواج دانشگاه صنعتی اصفهان. *رفاه اجتماعی*، ۲۳۵، ۱۴-۱۱۵.

اعتمادی، عبدالرضا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر آموزش مدیریت هیجان با صمیمیت با همسر در معلمان متاهل کلاس های مشاوره پیش از ازدواج شهرستان میناب.

- studies. *Journal of Psychosomatic Research*, 54: 533– 541.
- Markman, H.J., Halford, W.K., Stanly S.M. (2009). *Fighting for your marriage new and revised version*. San Francisco: jossey- Bass
- Moor, E, Halford, W.K. Wilson, K.L., Farrugia, C. (2019). Benefits of flexible delivery Emotion: An evaluation of the effect of Emotion Management training, *Family Relations*, 53, 469-476.
- Panes, A. M., & Nunes, R. (2020) The relationship between career and couple burnout: implications for career and couple counseling. *Journal of employment counseling*, 74 on 2 p 50-64.
- Ronan, G.F., Dreer, L.E. (2019). Premarital counseling and Emotion Management. *Journal of Family Violence*, 19, 131-142.
- مهدوی، رضا. (۱۴۰۰). تاثیر آموزش مدیریت هیجان بر فرسودگی شغلی و بهداشت روان زوجهای شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، انستیتو روانپزشکی تهران.
- نظرزاده، علی. (۱۳۹۷). بررسی اثر بخشی آموزش مدیریت هیجان بر فرسودگی شغلی زوجین هر دو شاغل آموزش و پرورش شهرستان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، انستیتو روانپزشکی تهران.
- هالفورد، کیم. (۲۰۰۱). زوج درمانی کوتاه مدت. ترجمه مصطفی تبریزی (۱۳۸۴). تهران، فرا روان.
- یانگ، جفری؛ کلوسکو، ژانت؛ ویشار، ماری جوی. (۲۰۰۳). نگرش درمانی. ترجمه: حسن حمید پور، زهرا اندوز. (۱۴۰۰). تهران: ارجمند.
- Larsena, J. K., Branda, N., Bermond, B., and Hijman, R. (2021). Cognitive and emotional characteristics of alexithymia, a review of neurobiological

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 14, No. 4, winter 2024, No 56



Journal of Educational
Psychology

The effect of emotion management training on teachers' ineffective attitudes and job burnout

Faranak Mosavi ^{1*}, Ali Malekzadeh ^{2*}, Marzban Adibmanesh

- 1) Associate Professor, Department of Educational Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran
 - 2) M.A. Department of Educational Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran
 - 3) Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
-

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of emotion management training on teachers' ineffective attitudes and job burnout. The method of this research is semi-experimental and pre-test & post-test with control group. The statistical population in this research was all the teachers of primary schools in Kermanshah city in 1402. Among the primary school teachers, 30 people were divided into two experimental and control groups (15 people in the experimental group and 15 people in the control group) using the available sampling method.) were chosen. The implementation of the process took place in eight sessions and twelve hours. The tools used in this research were Jung's ineffective attitude questionnaires (1990) and Moslesh's (1981) job burnout questionnaires. The results of the research showed that the emotion management training according to the average ineffective attitudes of the teachers of the experimental group compared to the average of the control group has reduced the ineffective attitudes of the experimental group. Compared to the average of control group couples, the test has reduced the burnout of the experimental group.

Keywords: emotion management, ineffective attitudes, job burnout, teachers
