

مقاله اصلی

نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان جوان و میانسال

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۰۱

خلاصه

مقدمه: هدف این پژوهش، بررسی نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان جوان و میانسال بود.

روش کار: روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جامعه ی آماری این پژوهش را کلیه ی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خوی به تعداد ۱۳۷۸ نفر تشکیل داده اند که با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۰۰ نفر بر اساس نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده ها با پرسشنامه های خستگی عاطفی چن و همکاران (۲۰۱۹)، پرسشنامه استرس شغلی (HSE) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلیج، جمع آوری و با استفاده از آزمون های رگرسیون چندگانه و T مستقل تحلیل شدند.

نتایج: یافته ها نشان داد که خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی با ($r=0/58$) در سطح معنی داری ($p<0/01$) فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند و استرس شغلی معلمان در دوران پاندمی کرونا نیز با ($r=0/68$) در سطح معنی داری ($p<0/01$) فرسودگی شغلی در معلمان را پیش بینی می کند. همچنین بین استرس شغلی و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی در بین معلمان جوان و معلمان میانسال تفاوت مشاهده شد.

نتیجه گیری: به نظر می رسد که خستگی هیجانی در دوران کرونا اثرات نامطلوبی بر وضعیت معلمان به ویژه بر فرسودگی شغلی آنان دارد.

کلمات کلیدی: خستگی هیجانی، تدریس مجازی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی

منصور ستوده باوانی*

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران (نویسنده مسئول)

Email: Sotudehmansour@gmail.com

مقدمه

یکی از عارضه های جدید در زندگی به سبک مدرن، وجود استرس در محیط کار است (۱). استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی است به گونه ای که خواست های محیط کار بیش از آن است که فرد از عهده ی انجام آن بر آید، پژوهش ها نشان می دهد که محیط شغل و استرس های شغلی می توانند باعث بیماری در کارکنان شده و یا روند ایجاد بیماری را تسریع نمایند (۲). امروزه نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه ی سازمان به شمار می رود، در طول قرن اخیر ماهیت کار کردن تغییرات گسترده ای را تجربه کرده است و هنوز هم این تحولات با سرعت وصف ناپذیری در حال پیشروی هستند، روحیات انسان به گونه ای است که با بروز تغییرات، خواه و ناخواه در او استرس ایجاد می شود، استرس ناشی از فعالیت های شغلی همواره به عنوان تهدیدی برای سلامت کارمندان به شمار می رود (۳). کاراسک مدلی نظری تحت عنوان فشار شغلی را تدوین کرده و می گوید که کارکنانی که شغل هایشان به وسیله ی تقاضاهای زیاد و آزادی عمل پایین و قدرت تصمیم گیری پایین مشخص شده اند در معرض خطر بیشتری برای استرس و بیماری های قلبی و عروقی هستند (۴).

اکنون نیز با توجه به اینکه مسأله ی پاندمی کرونا آموزش را در ایران به سمت آموزش الکترونیکی و مجازی برده است می توان گفت که تغییرات عمده ای در شرایط کاری معلمان ایجاد شده و نیازمند این است که معلمان سواد رایانه ای بالا داشته باشند تا تولید محتوا کنند و همچنین امتیازها و امکانات تدریس حضوری را در اختیار ندارند، بنابراین وجود استرس شغلی در دوران همه گیری کووید ۱۹ مشهود و قطعی است. علاوه بر استرس شغلی ممکن است معلمان دچار خستگی هیجانی نیز بشوند زیرا عادت به برخورد نزدیک با دانش آموزان دارند و فاصله گذاری اجتماعی ممکن است برایشان ناخوشایند باشد.

خستگی هیجانی به لحاظ نظری و مفهومی هسته ی مرکزی فرسودگی شغلی محسوب می شود و اشاره به تهی شدن منابع هیجانی فرد و در نتیجه احساس وارفتگی مفرط هیجانی دارد (۵). خستگی هیجانی با پیامدهای فردی و شغلی مخربی نظیر کناره

گیری از شغل، بازنشستگی زودتر از موعد از شغل و بهزیستی روان شناختی پایین همراه است (۶). از سوی دیگر زمانی که استرس شغلی زیاد شود و برای مقابله با آن اقدامی صورت نگیرد، فرسودگی شغلی به وجود می آید، واژه ی فرسودگی عموماً برای توصیف نشانه های خستگی در کار بکار می رود، این پدیده زمینه ساز بیماری فیزیکی و عاطفی است که می تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش تولید منجر شود (۷). پژوهش ها نشان می دهند که خستگی هیجانی و فرسودگی شغلی در بسیاری از مشاغل به وفور مشاهده می شود، بنابراین اصلاح محیط کاری و کاهش فشار روانی کار برای افراد شاغل توصیه می شود (۸). می توان بیان کرد که فرسودگی شغلی مجموعه ای از عکس العمل- های ناهنجاری است که برای سطوح بالا و ادامه دار استرس شغلی و ناکامی شخصی به کار گرفته می شود. فرسودگی شغلی تجربه یکنواختی شغلی یا خستگی فیزیکی، عاطفی و ذهنی است. فرسودگی شغلی علامت و نشانه خستگی عاطفی، زوال شخصیت و نبود حس موفقیت شخصی است که در پاسخ به عوامل استرس- زای شغلی اتفاق می افتد. خستگی و ناتوانی به حس از نظر عاطفی تهی و ناتوان شدن و از نظر فیزیکی بیش از توان بدن کار کردن، برمی گردد؛ انرژی وجود ندارد و حوصله کم می شود. بدگمانی و بدبینی به داشتن نگرشی سرد و بدون احساس نسبت به شغل باز می گردد؛ شخص بی انگیزه است و نسبت به کارش مقاومت نشان می دهد (۹). پژوهش آمینی، فرحبخش، نیکوزاده نشان می دهد که فرسودگی شغلی یکی از عوامل مهم در کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است (۱۰). در این پژوهش سؤال اصلی محقق این بوده است که آیا خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش بینی فرسودگی شغلی در معلمان میانسال و جوان نقش دارد؟ پژوهش حاضر بین معلمان میانسال و جوان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در شهرستان خوی انجام گرفته است.

روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، معلمان زن و مرد دوره ابتدایی شهرستان خوی، که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در مدارس ابتدایی مشغول به تدریس بودند. با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان، ۳۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده و در بخشی از فرضیه ها نیز دو گروه معلمان جوان و میانسال مقایسه شد. با توجه به مسأله ی همه گیری کرونا، دسترسی به افراد نمونه به صورت مجازی بود. بدینگونه که ابزارهای گردآوری داده ها به صورت مجازی تهیه شده و لینک آن از طریق اپلیکیشن شاد در اختیار معلمان قرار گرفت.

الف) پرسشنامه خستگی هیجانی: خستگی عاطفی با پرسشنامه چن و همکاران (۲۰۱۹) سنجیده می شود. این آزمون دارای ۲۱ سؤال پنج گزینه ای است که طریقه نمره گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای است که گزینه های آن از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ رتبه بندی شده است بطوری که نمره ۱ نشان دهنده پایین ترین میزان خستگی و نمره ۵ نشان دهنده بالاترین میزان خستگی است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس است که هر کدام با تعدادی سؤال مشخص گردیده اند. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۲ برآورد شده است (۱۱).

ب) پرسشنامه استرس شغلی: ابزاری است که از سوی سازمان اجرایی سلامت و ایمنی شغلی انگلستان برای اندازه گیری شاخص های استرس شغلی در دهه نود میلادی تولید و تا به امروز بارها مورد بررسی و بهینه سازی قرار گرفته است. این پرسشنامه به دفعات در ایران مورد استفاده و بررسی قرار گرفته است و اعتبار و روایی آن مطلوب ارزیابی گردیده است. این به منظور اندازه گیری استرس شغلی در کارگران و کارمندان انگلیسی در ۷ حیطه ساخته

شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمده و دارای روایی و اعتبار مطلوبی است (۱۲). این ابزار دارای ۳۵ سؤال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت می باشد. برای نمره گذاری این پرسشنامه ابتدا در هر عبارت باید به ترتیب هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره از ۱ تا ۵ نمره گذاری شود. نمره بالا در این پرسشنامه نشان دهنده استرس و فشار شغلی پایین و مناسب، همچنین نمره پایین نشانه سطح بالای استرس است. حیطه های مورد سنجش در این پرسشنامه عبارتند از:

۱- نیاز (تقاضا) ۲- کنترل ۳- حمایت همکاران ۴- حمایت مدیریتی ۵- روابط ۶- نقش ۷- تغییر

ج) پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مزاج: این پرسشنامه توسط مزاج (۱۹۸۶) تهیه شده است (۱۳) و رایج ترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی می باشد. این پرسشنامه از ۲۲ تا سؤال تشکیل یافته و دارای ۳ مؤلفه می باشد: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی. ۹ سؤال مرتبط به خستگی عاطفی و ۵ سؤال مرتبط به مسخ شخصیت و ۸ سؤال نیز مرتبط به فقدان موفقیت فردی می باشند. امتیازبندی گویه ها در این مقیاس بر اساس معیار درجه بندی لیکرت است. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمده است؛ در ایران ضرایب پایایی برای خستگی عاطفی ۰/۸۰ برای مسخ شخصیت ۰/۶۲ و برای عملکرد شغلی ۰/۷۹ بدست آمده است (۱۴). برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای تحلیل و بررسی فرضیه های اول و دوم و آزمون t مستقل برای فرضیه های سوم و چهارم استفاده شد.

نتایج

توزیع نمونه ی آماری بر حسب جنسیت و سن در جدول (۱) اشاره شده است.

جدول ۱. ویژگی های توصیفی شرکت کنندگان بر حسب سن و جنس

جنسیت	گروه	فراوانی	درصد
زن		۱۷۹	۵۹/۶۶
مرد		۱۲۱	۴۰/۳۳
جوان		۱۵۲	۵۰/۶۶

سن میانسال ۱۴۸ ۴۹/۳۳

بر اساس جدول بالا، ۵۹/۶۶٪ از شرکت کنندگان در این پژوهش معلمان زن و ۴۰/۳۳٪ نیز معلمان مرد هستند. از این میان ۵۰/۶۶٪ شرکت کنندگان معلمان جوان و ۴۹/۳۳٪ معلمان میان سال هستند.

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیر فرسودگی شغلی و استرس شغلی

تغییر	نقش	روابط	حمای ت مدیری تی	حمایت همکاران ن	کنترل	نیاز(تقاضا)	استرس شغلی	عدم موفقیت فردی	مسخ شخصیت	خستگی عاطفی	فرسودگی شغلی
فرسودگی شغلی	۰/۵۴	۰/۴۹	۰/۵۵	۰/۵۳	۰/۵۰	۰/۴۳	۰/۴۸	۰/۵۹	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۶۲
خستگی عاطفی	۰/۱۱	۰/۲۸	۰/۴۶	۰/۲۳	۰/۴۳	۰/۲۷	۰/۱۸	۰/۳۷	۰/۵۱	۰/۴۹	۱
مسخ شخصیت	۰/۳۹	۰/۵۱	۰/۴۹	۰/۵۰	۰/۵۶	۰/۴۳	۰/۵۴	۰/۴۴	۰/۶۰	۱	
عدم موفقیت فردی	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۴۴	۰/۴۵	۰/۳۸	۰/۶۰	۱		
استرس شغلی	۰/۵۴	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۵۵	۱			
نیاز	۰/۳۸	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۵۲	۱				
کنترل	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۳۹	۰/۴۸	۰/۴۴	۱					
حمایت همکاران	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۲۱	۱						
حمایت مدیریتی	۰/۲۷	۰/۳۲	۰/۴۵	۱							
روابط	۰/۲۴	۰/۴۴	۱								
نقش	۰/۲۲	۱									
تغییر	۱										

یابد. همچنین بین مولفه های استرس شغلی با فرسودگی نیز رابطه ی معنادار مشاهده می شود.

با توجه به جدول بالا بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه ی معنادار در سطح معنی داری (P<۰/۰۱) وجود دارد. به این معنا که با افزایش استرس شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون مولفه های استرس شغلی و فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R	R ^۲	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
---------------------	------------	---	----------------	---	-----	-------------------	------	---	-----

متغیرهای پیش بین	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
نیاز	۰/۵۸	۰/۳۳	۱۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۱۰	۰/۱۰	۵/۴۱	۰/۰۰۱
کنترل					۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۴۱	۰/۰۲
حمایت					۰/۱۰	۰/۲۵	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱
همکاران					۰/۱۰	۰/۲۵	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی					۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۰۰۱
مدیریتی					۰/۱۰	۰/۲۲	۱/۴۹	۰/۰۰۱
روابط					۰/۱۰	۰/۲۲	۱/۴۹	۰/۰۰۱
نقش					۰/۱۰	۰/۰۱	۳/۴۳	۰/۰۰۱
تغییر					۰/۱۰	۰/۰۹	۴/۶۲	۰/۰۰۱

باشد. ($R^2=0/33$). بنابراین فرضیه ی ما تایید می شود. مولفه ی روابط و حمایت همکاران بیشترین نقش را در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان دارند.

بر اساس جدول بالا میزان همبستگی چندگانه بین فرسودگی شغلی و مولفه های استرس شغلی ($R=0/58$) بدست آمده که رابطه س بالایی را نشان می دهد. $0/33$ واریانس فرسودگی شغلی به وسیله ی مولفه های استرس شغلی قابل پیش بینی می

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه های استرس شغلی و مسخ شخصیت

متغیرهای پیش بین	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
نیاز	۰/۴۹	۰/۲۴	۳۷/۶۱۱	۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۰۰۱	۵/۴۱	۰/۰۰۱
کنترل					۰/۱۰	۰/۰۲	۰/۴۱	۰/۰۰۱
حمایت					۰/۱۰	۰/۰۲	۲/۵۸	۰/۰۲
همکاران					۰/۰۹	۰/۰۰۹	۱/۵۸	۰/۱۹
مسخ شخصیت					۰/۰۹	۰/۱۲	۲/۷۱	۰/۰۰۱
مدیریتی					۰/۰۹	۰/۱۲	۲/۷۱	۰/۰۰۱
روابط					۰/۰۷	۰/۰۸	۱/۳۸	۰/۰۰۱
نقش					۰/۰۲	۰/۱۲	۱/۱۱	۰/۰۰۱
تغییر					۰/۰۲	۰/۱۲	۱/۱۱	۰/۰۰۱

بنابراین فرضیه ی فوق تایید می شود. بالاترین میزان بتا برای مؤلفه ی روابط و سپس کنترل می باشد یعنی این متغیرها بیشترین نقش را در پیش بینی فرسودگی شغلی دارند.

بر اساس جدول بالا، میزان همبستگی چندگانه بین مسخ شخصیت و مؤلفه های استرس شغلی ($R=0/49$) بدست آمده که رابطه ی بالایی است؛ همچنین $0/24$ واریانس مسخ شخصیت توسط مؤلفه های استرس شغلی قابل پیش بینی است ($R^2=0/24$).

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه های استرس شغلی و عدم موفقیت فردی

متغیرهای پیش بین	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
------------------	---	----------------	---	-----	----------------	------	---	-----

نیاز	۰/۱۳	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۲
کنترل	۰/۱۴	۰/۰۰۲	۱/۵۷	۰/۰۲
حمایت	۰/۰۹	۰/۱۰	۲/۱۳	۰/۰۰۱
همکاران	عدم موفقیت			
حمایت	فردی	۰/۵۲	۰/۲۷	۵/۲۹
مدیریتی	۰/۱۵	۰/۲۱	۲/۷۱	۰/۰۰۱
روابط	۰/۱۵	۰/۱۱	۱/۳۸	۰/۰۰۱
نقش	۰/۱۳	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۰۱
تغییر	۰/۰۸	۰/۱۵	۱/۲۱	۰/۰۰۱

مؤلفه های استرس شغلی قابل پیش بینی است ($R^2=0/27$). بنابراین فرضیه ی فوق تأیید می شود. حمایت مدیریتی و تغییر بیشترین نقش را در پیش بینی عدم موفقیت فردی دارا هستند.

بر اساس جدول بالا، میزان همبستگی چندگانه میان عدم موفقیت فردی و مؤلفه های استرس شغلی ($R=0/52$) بدست آمده که رابطه ی بالایی است، همچنین $0/27\%$ عدم موفقیت فردی توسط

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه های استرس شغلی و خستگی عاطفی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R	R ^۲	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
نیاز						۰/۱۴	۰/۰۰۲	۲/۷۱	۰/۰۰۱
کنترل						۰/۱۳	۰/۱	۲/۶۲	۰/۰۰۱
حمایت						۰/۱۴۱	۰/۰۱	۲/۵۸	۰/۰۰۱
همکاران	خستگی								
حمایت	عاطفی	۰/۶۱	۰/۳۷	۶/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۲۱	۰/۱۱	۱/۴۳	۰/۰۰۱
مدیریتی									
روابط						۰/۱۶	۰/۲۱	۲/۷۱	۰/۰۰۱
نقش						۰/۱۴	۰/۱۳	۱/۳۸	۰/۰۰۱
تغییر						۰/۱۰	۰/۱۹	۱/۲۱	۰/۰۰۱

نیز فرضیه ی ما تأیید می شود. بالاترین میزان بتا در مؤلفه ی روابط و سپس نقش مشاهده می شود و این یعنی این دو متغیر بیشترین سهم را در پیش بینی خستگی عاطفی دارند.

بر اساس جدول بالا میزان همبستگی چندگانه میان مؤلفه های استرس شغلی و خستگی عاطفی ($R=0/61$) بدست آمده است. همچنین $0/37\%$ واریانس خستگی عاطفی توسط مؤلفه های استرس شغلی قابل پیش بینی است ($R^2=0/37$). بنابراین در اینجا

جدول ۷. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیر خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی	خستگی عاطفی	خستگی هیجانی
فرسودگی شغلی	۰/۶۱	۰/۶۰	۰/۶۲	۰/۶۰
مسخ شخصیت	۱	۰/۶۰	۰/۴۹	۰/۴۹
عدم موفقیت فردی		۱	۰/۵۸	۰/۵۲
خستگی عاطفی			۱	۰/۷۰

شده مثبت است یعنی با افزایش میزان خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش می یابد.

بر اساس جدول بالا بین تمامی مؤلفه های فرسودگی شغلی و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی رابطه ی معنادار در سطح معنی داری ($p < 0/01$) مشاهده می شود. رابطه ی مشاهده

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	فرسودگی شغلی	۰/۶۸	۰/۴۶	۸/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۶۰	۱/۵۸	۰/۰۰۱

فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش بینی می باشد ($r^2 = 0/46$). بنابراین فرضیه فوق تأیید می شود.

بر اساس جدول بالا هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی ($r^2 = 0/68$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین ۰/۴۶٪ واریانس

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و مسخ شخصیت

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	مسخ شخصیت	۰/۴۹	۰/۲۴	۵/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۱۵۱	۰/۴۰	۲/۷۶	۰/۰۰۱

فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش بینی می باشد ($r^2 = 0/24$). بنابراین فرضیه ما تأیید می شود.

بر اساس جدول بالا هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و مسخ شخصیت ($r^2 = 0/49$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین ۰/۲۴٪ واریانس

جدول ۱۰. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و عدم موفقیت فردی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
------------------	------------	---	----------------	---	-----	----------------	------	---	-----

خستگی هیجانی ناشی از فردی تدریس مجازی	عدم موفقیت	۰/۵۹	۰/۳۴	۶/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۴۰	۱/۱۲	۰/۰۰۱
---------------------------------------	------------	------	------	------	-------	------	------	------	-------

واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش بینی می باشد ($R^2=0/34$). بنابراین فرضیه فوق تأیید می شود.

بر اساس جدول بالا هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و عدم موفقیت فردی ($r=0/59$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین $0/34\%$

جدول ۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و خستگی عاطفی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	خستگی هیجانی ناشی از عاطفی تدریس مجازی	۰/۶۸	۰/۴۶	۷/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۱۴	۰/۴۵	۱/۳۹	۰/۰۰۱

فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه قابل پیش بینی می باشد ($R^2=0/46$). بنابراین فرضیه تأیید می شود.

بر اساس جدول بالا هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و خستگی عاطفی ($r=0/68$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین $0/46\%$ واریانس

جدول ۱۲. نتایج آزمون t مستقل برای خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه در معلمان جوان و میانسال

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی داری
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	معلمان میانسال	۲۹/۵۵	۶/۶۴	۲۹۸	۱/۲۴	۰/۰۰۱
	معلمان جوان	۲۰	۶/۳۹			

دوره بیشتر از معلمان جوان خستگی عاطفی ناشی از قرنطینه را در سطح بالایی تجربه می کنند.

بر اساس جدول بالا، بین خستگی هیجانی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد. نتایج نشان می دهند که معلمان میانسال در این

جدول ۱. نتایج آزمون t مستقل استرس شغلی معلمان جوان و میانسال						
متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی داری
استرس شغلی	معلمان میانسال	۷۰/۴۵	۱۳/۲۸	۲۹۸	۰/۰۲	۰/۰۰۱
	معلمان جوان	۱۳۰	۱۲/۷۹			

رابطه ی بالایی است؛ همچنین ۰/۲۴٪ واریانس مسخ شخصیت توسط مولفه های استرس شغلی قابل پیش بینی است (۲۴=۰/۲۴). بنابراین فرضیه ی ما تایید می شود. بالاترین میزان بتا برای مولفه ی روابط و سپس کنترل می باشد یعنی این متغیرها بیشترین نقش را در پیش بینی فرسودگی شغلی دارند.

فرضه جزئی دوم: استرس شغلی، عدم موفقیت فردی را پیش بینی می کند؛ نتایج نشان دادند که میزان همبستگی چندگانه میان عدم موفقیت فردی و مولفه های استرس شغلی (۲=۰/۵۲) بدست آمده که رابطه ی بالایی است، همچنین ۰/۲۷٪ عدم موفقیت فردی توسط مولفه های استرس شغلی قابل پیش بینی است (۲۷=۰/۲۷). بنابراین فرضیه ی ما تایید می شود. حمایت مدیریتی و تغییر بیشترین نقش را در پیش بینی عدم موفقیت فردی دارا هستند.

فرضیه جزئی سوم: استرس شغلی، خستگی عاطفی را پیش بینی می کند؛ نتایج نشان دادند که میزان همبستگی چندگانه میان مولفه های استرس شغلی و خستگی عاطفی (۳=۰/۶۱) بدست آمده همچنین ۰/۳۷٪ واریانس خستگی عاطفی توسط مولفه های استرس شغلی قابل پیش بینی است (۳۷=۰/۳۷). بنابراین در اینجا نیز فرضیه ی ما تایید می شود. بالاترین میزان بتا در مولفه ی روابط و سپس نقش مشاهده می شود و این یعنی این دو متغیر بیشترین سهم را در پیش بینی خستگی عاطفی دارند.

بر اساس جدول بالا، بین استرس شغلی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه ی ما تایید می شود. از آنجایی که نمرات پایین در پرسشنامه ی استرس شغلی نشان دهنده ی استرس شغلی بالا می باشد، نتایج نشان می دهند که معلمان میانسال در این دوره استرس شغلی بالایی تجربه می کنند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته ها، بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه ی معنادار در سطح معنی داری (۰/۰۱ < p) وجود داشت. به این معنا که با افزایش استرس شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های استرس شغلی با فرسودگی نیز رابطه ی معنادار مشاهده شد. میزان همبستگی چندگانه بین فرسودگی شغلی و مولفه های استرس شغلی (۳=۰/۵۸) بدست آمد که رابطه بالایی را نشان می دهد. ۰/۳۳٪ واریانس فرسودگی شغلی به وسیله ی مولفه های استرس شغلی قابل پیش بینی می باشد. (۳۳=۰/۳۳). بنابراین مولفه ی روابط و حمایت همکاران بیشترین نقش را در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان دارند.

فرضیه جزئی اول: استرس شغلی، مسخ شخصیت را پیش بینی می کند. نتایج نشان داد که میزان همبستگی چندگانه بین مسخ شخصیت و مولفه های استرس شغلی (۳=۰/۴۹) بدست آمده که

فرضیه دوم: خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند.

نتایج نشان داد که بین تمامی مولفه های فرسودگی شغلی و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی رابطه ی معنادار در سطح معنی داری ($p < 0/01$) مشاهده می شود. و رابطه ی مشاهده شده مثبت است یعنی با افزایش میزان خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش می یابد. هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی ($r = 0/68$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین $0/46$ ٪ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش بینی می باشد ($r^2 = 0/46$).

فرضیه جزئی اول: خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، مسخ شخصیت را پیش بینی می کند. بر اساس جدول ها، هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و مسخ شخصیت ($r = 0/49$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین $0/24$ ٪ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش بینی می باشد ($r^2 = 0/24$). بنابراین فرضیه ما تایید می شود.

فرضیه جزئی دوم: خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، عدم موفقیت فردی را پیش بینی می کند. بر اساس جدول ها، هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و عدم موفقیت فردی ($r = 0/59$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین $0/34$ ٪ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش بینی می باشد ($r^2 = 0/34$).

فرضیه جزئی سوم: خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، خستگی عاطفی را پیش بینی می کند. بر اساس جدول ها، هبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و خستگی عاطفی ($r = 0/68$) بدست آمده که رابطه ی بسیار بالایی را نشان می دهد. همچنین $0/46$ ٪ واریانس فرسودگی شغلی

نتایج این پژوهش با پژوهش، ضیغمی محمدی، اصغرزاده حقیقی (۱۵) که به بررسی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری پرداخته همخوانی دارد. که نتیجه گیری کرده به نظر می رسد استرس شغلی اثر منفی بر فرسودگی شغلی دارد. مداخلاتی در جهت کاهش استرس شغلی و تقویت منابع مقابله با آن می تواند به کاهش فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری کمک نماید.

نتایج ما همچنین با پژوهش نیکدل، سراجی، صاحب زمانی (۱۶) که نشان دادند استرس شغلی و اضطراب، استرس و افسردگی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت دارد همخوانی دارد. آنها همچنین دریافتند، استرس شغلی به طور مثبت بر واکنش هیجانی اثر داشته، بنابراین استرس شغلی به طور غیر مستقیم با میانجی گری واکنش هیجانی بر افسردگی شغلی موثرند، وی نتیجه گیری کرد، با شناخت منابع استرس زا و راه کارهای مقابله با آن می توان به کاهش، کنترل و درمان فرسودگی شغلی کمک نماییم.

در تبیین یافته های پژوهش میتوان گفت، از نظر سلیه (۱۷) بعضی فعالیت ها یا موقعیت ها سبب ایجاد آثار نامطلوبی چون تنش های عاطفی، نشانگان جسمانی مثل اختلال های خواب، و کاهش در عملکرد شغلی می گردد که از آن به عنوان استرس شغلی یاد می شود. وی استرس خوب از استرس بد را با اشاره ترتیبی به فشار روانی مثبت و فشار روانی منفی متمایز می سازد. بنابراین استرس شغلی میتواند فرسودگی شغلی و مولفه های آن را پیش بینی کند چون مفهوم مرتبطی با آنها است. نتایج تحقیق عبدی و شهبازی (۱۸)، نشان می دهد با بالا رفتن میزان استرس شغلی مولفه ی خستگی عاطفی به شدت بالا می رود سایر مولفه های فرسودگی شغلی نیز به همراه افزایش استرس شغلی بالا می روند. اکنون در مطالعه ی ما نیز با توجه به اینکه شرایط شغلی معلمان به گونه ای شده است که از چارچوب سنتی خارج شده و برای معلمان استرس شغلی به بار آورده پژوهش حاضر نیز توانست با توجه به این متغیر، فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.

ناخوشایندتر بوده و مسایل هیجانی و تنش ایجاد کند. در تحقیقی که احمدی، دهکردی، حسینی (۲۲) انجام داده اند نیز تفاوت کارکنان دارای سنوات خدمت بالا و سنوات خدمت کم مقایسه شده که نتایج نشان داده اند تفاوت بین سطوح مختلف فرسودگی شغلی (به طور اعم، خستگی هیجانی) افراد در تمامی عوامل فرسودگی شغلی معنادار بود. تفاوت بین افراد دارای سنوات خدمت زیاد و کم در زیرمقیاس های فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی) معنادار بود، نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش حاضر همسو می باشد.

فرضیه چهارم: بین استرس شغلی معلمان میانسال و جوان تفاوت وجود دارد.

نتایج نشان می دهند، بین استرس شغلی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه ی ما تایید می شود. از آنجایی که نمرات پایین در پرسشنامه ی استرس شغلی نشان دهنده ی استرس شغلی بالا می باشد، نتایج نشان می دهند که معلمان میانسال در این دوره استرس شغلی بالایی تجربه می کنند. از آنجایی که آموزش مجازی مستلزم بکارگیری فنون جدید تدریس است و نیاز به آماده سازی محتوای تدریس در قالب فیلم با استفاده از کامپیوتر و برنامه های اندرویدی در این دوره، مشاهده شده است، این انتظار را داشتیم که برای معلمان میانسال بیشتر از معلمان جوان استرس زا باشد زیرا اکثر جوانان به این اپلیکیشن ها و ابزارها شناخت داشته و مهارت بیشتری دارند. در نهایت، بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر جهت حل مسأله ارائه می شود:

- برگزاری کارگاههایی برای معلمان جهت آشنایی با روش های تدریس مجازی.
- ارائه ی مشاوره های انگیزشی برای معلمان که مستعد درگیری با فرسودگی شغلی یا خستگی هیجانی هستند.
- ترتیب دادن برنامه ها و نشست هایی برای معلمان جهت بالا بردن روحیه ی شغلی آنان.

توسط خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه قابل پیش بینی می باشد (۲۲=۰/۴۶).

در تبیین یافته های پژوهش می توان گفت که فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ لغوی می توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می شود تعریف کرد (۱۹) فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سالها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست؛ به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست، این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آنها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می کند (۲۰). بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می دهد. بنابراین ارتباط بین خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه و فرسودگی شغلی دور از انتظار نبود و نتایج پژوهش حاضر با پژوهش حیدری (۲۱) که به بررسی خستگی هیجانی در کارکنان ارگان های مختلف و مسایل مربوط به این متغیر پرداخته است، همسو می باشد.

فرضیه سوم: بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی معلمان میانسال و جوان تفاوت وجود دارد.

نتایج نشان دادند، بین خستگی هیجانی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه ی ما تایید می شود. نتایج نشان می دهند که معلمان میانسال در این دوره بیشتر از معلمان جوان خستگی عاطفی ناشی از قرنطینه را تجربه می کنند بالایی تجربه میکنند. با توجه به اینکه شرایط تحصیل مجازی منجر به خستگی هیجانی برای معلمان شده است و این انتظار را داشتیم که خارج شدن نحوه ی تدریس و تحصیل از چارچوب سنتی آن برای معلمان که سال ها به روش سنتی و حضوری تدریس کرده اند

تشکر و قدردانی

از تمام شرکت کنندگانی که ما را در این مسیر یاری نمودند،
تقدیر و تشکر می‌گردد.

تعارض منافع

هیچگونه تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله وجود
ندارد.

References

1. Rahimi Abbas, Vahdatian Mohammad Reza, Jame Bozorg Mohsen (2016), The effect of communication skills training on job stress in the staff of health centers in Bushehr.
2. Azadmarzabadi Esfandiar, Fesharaki Gholami Mohammad (2010), Validity and Validity of HSE Job Stress Questionnaire. Journal of Behavioral Sciences. Volume 4. Number 4. Pages 297-291.
3. Rahimi Abbas, Vahdatian Mohammad Reza, Jame Bozorg Mohsen (2016), The effect of communication skills training on job stress in the staff of health centers in Bushehr.
4. Hassani Rafiq (2005), A Survey of Job Stress in Low-Accident and High-Accident Units of Homa Airlines from the Perspective of its Employees in 2004-2005. Master Thesis, Shahid Beheshti University, Faculty of Psychology and Educational Sciences.
5. Chen, K., Chang, C., & Wang, C. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. International Journal of Hospitality Management. International Journal of Hospitality Management, 76, 163-172.
6. Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M., & Leutner, D. (2015). Beginning teachers' efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity, and the influence of professional knowledge. Contemporary Educational Psychology, 41(0), 62-72
7. Moghaddam Zahra, Bazazian Saeedeh, Fathi Aghdam Ghorban (2014), The moderating role of stress management strategies in the relationship between burnout and family performance; Organizational resource management research. Volume 4. Number 4. Winter 2014.
8. Moghaddam Zahra, Bazazian Saeedeh, Fathi Aghdam Ghorban (2014), The moderating role of stress management strategies in the relationship between burnout and family performance; Organizational resource management research. Volume 4. Number 4. Winter 2014.
9. Atashi, H. et al .a study of predictors of burnout in Payvar AJA employees 2010. Journal of Military Management, 39: 195-225.
10. Amini Fahimeh, Farahbakhsh Kiomars, Nikozadeh Ezatollah, A comparative study between life satisfaction, resilience and burnout of nurses in special and normal wards 2012 . Quarterly Journal of Nursing Management, First Year, Volume 1, Number 4
11. Mahboobi Joqan Mehdi, Asgari Ruhollah, Eghbali Kobria, Plato Sedigheh. A Study of Emotional Fatigue and Social Panic Due to the Outbreak of Quaid-19 Virus among Professional Athletes 1399. Journal of Sports Psychology Studies, Volume 9, Number 32.

12. Azadmarzabadi Esfandiar, Fesharaki Gholami Mohammad. Validity and Validity of HSE Job Stress Questionnaire 2010. Journal of Behavioral Sciences. Volume 4. Number 4. Pages 297-291.
13. Alilou Shahla, Behroui Haleh, Shahbazi Nazgol . The Structural Relationship between the Psychological Consequences of Corona Phobia and Introversion and Extroversion Mediated by Emotional Fatigue Due to Quarantine ۲۰۲۱ . Quarterly Journal of New Strategies in Psychology and Educational Sciences, Volume 3 . Issue Ninth. Spring 1400.Pages1-13.
14. Abedi Lotfali, Mazrouei Hossein . Individual Factors Affecting Job Satisfaction of Military Forces2002, Journal of Military Medicine, Volume 12, Number 1.
15. Zeighami Mohammadi, Sh., And Asgharzadeh Haghghi, S. Investigating the relationship between job stress and burnout in nursing staff 1390. Ibn Sina Journal of Nursing and Midwifery Care (Scientific Journal of Hamadan School of Nursing and Midwifery), 19 (2 (36 series)), 42-49.
16. Nikdel, Marzieh, Seraji, Asal, Sahib Al-Zamani, Mohammad. Investigating the relationship between burnout and job stress mediated by emotional reactions of nurses in Tehran Social Security hospitals1399. Health Management, 11 (No. 4), 57-69
17. Shelley JJ, Wong M. Prevalence of burnout among military dentists. Mil Med. 2002;156(991):113-8.
18. Farsi Z, Rajai N, Habibi H. The relationship between burnout and quality of working life in nurses of AJA hospitals in Tehran. Military Caring Sciences 2015; 1 (2) :63-72.
19. Pour Afkari, Nosratollah . Comprehensive Dictionary of English-Persian Psychology-Psychiatry 2001, Volume One, Third Edition, Tehran, Contemporary Culture, Page 210.
20. Fooladband, Farzaneh. Job fatigue, causes and solutions 2006. Health Weekly, issue one hundred and six, third year, page 8.
21. Samari Ali Akbar, Lali Fazahmad . The study of the relationship between personality traits and job stress in the workplace 2004. Journal of Principles of Mental Health. Nos. 21 and 22.
22. Ahmadi Azgandi, Ali, Ali Akbari Dehkordi, Mahnaz, Hosseini, Ali. Middle-aged burnout: a potential transformational event1391. Transformational Psychology: Iranian Psychologists, 8 (31), 279-289.

*Original Article***The role of emotional fatigue caused by virtual teaching and job stress in predicting burnout of young and middle-aged teachers**

Received: 05/11/2020 - Accepted: 19/02/2021

Mansour Sotudeh Bavani^{1*}

¹ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran. (Corresponding Author)

Email:
Sotudehmansour@gmail.com

Abstract

Introduction: The aim of this study was to investigate the role of emotional fatigue caused by virtual teaching and job stress in predicting burnout of young and middle-aged teachers.

Methods: The research method is descriptive and co relational and the statistical population of this study consist of all primary school teachers in Khoy in 1378. According to Krejcie and Morgan (1970) table, 300 people based on stratified random sampling Were selected as a sample. Data were collected using Chen et al. (2019) Emotional Fatigue Questionnaire, Job Stress Questionnaire (HSE) and Brain Burnout Questionnaire and analyzed using multiple regression and independent t-tests.

Results: The results showed that the emotional fatigue caused by virtual teaching with ($r = 0.58$) at a significant level ($p < 0.01$) predicts burnout and teachers' job stress during the corona pandemic with ($r = 0.68$) at a significant level ($p < 0.01$) predicts burnout in teachers. There was also a difference between job stress and emotional fatigue caused by virtual teaching between young and middle-aged teachers. Between the excitement of virtual teaching between young and middle-aged teachers. Therefore, all research hypotheses were confirmed.

Conclusion: Emotional fatigue seems to have adverse effects on teachers' condition, especially on burnout, during the Covid-19 period.

Keywords: Emotional Fatigue, Virtual Teaching, Job Stress, Job Burnout