

## مقایسه میزان و منابع فشار روانی و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان مدارس عادی و استثنایی

نویسندگان: حسنعلی مشهدی\*، دکتر حمیدرضا عریضی\* و دکتر مختار ملک‌پور\*\*\*

\* کارشناس ارشد روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

\*\* استادیار دانشگاه اصفهان

\*\* دانشیار دانشگاه اصفهان

### چکیده

پژوهش حاضر بررسی و مقایسه میزان فشار روانی، منابع فشار روانی و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی شهرستان اصفهان پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی است که تعداد ۱۵۰ نفر از معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی به طور تصادفی (از هر جامعه ۷۵ نفر) انتخاب گردیدند.

جهت سنجش و مقایسه فشار روانی معلمان از پرسشنامه نشانه‌های فشار روانی کوپر (۱۹۸۳)، و برای تشخیص و شناسایی منابع عوامل فشارزای آموزشی و عوامل مرتبط با مدرسه از پرسشنامه کریاکو و ساتکلیف (۱۹۷۸) استفاده شد. همچنین برای شناسایی منابع و عوامل فشارزای اجتماعی از فهرست عوامل و وقایع استرس‌آفرین تهیه شده توسط هلمز - راهه و پیکل استفاده گردیده و اعتبار و روایی هر قسمت محاسبه شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل واریانس چندگانه، تحلیل رگرسیون و آزمون Z فیشراستفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که فرض اول مبنی بر این که بین میزان فشار روانی در معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین فرض دوم مبنی بر این که بین میزان فشار روانی معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی تفاوت وجود دارد نیز مورد تأیید قرار نگرفت، ولی فرضیه سوم مبنی بر این که بین منابع فشارزای شغلی و اجتماعی با میزان فشار روانی در معلمان عادی و استثنایی رابطه وجود دارد تأیید گردید ( $p=0/001$ )، فرضیه چهارم مبنی بر این که بین منابع فشارزای شغلی (آموزشگاهی) و اجتماعی با میزان فشار روانی در معلمان عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد مورد تأیید قرار نگرفت.

واژه‌های کلیدی: فشار روانی، فشارزای اجتماعی، مدارس استثنایی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان

دوماهنامه علمی - پژوهشی

دانشگاه شاهد

سال دوازدهم - دوره جدید

شماره ۱۲

شهریور ۱۳۸۴

## مقدمه

یکی از مشکلات مهم انسان در تمام تاریخ حیات به ویژه در جوامع صنعتی و شهری، فشار روانی بوده و هست. این مسأله مورد توجه روان‌شناسان رویکردهای گوناگون قرار گرفته و آن را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند که از جمله می‌توان رویکردهای روان‌پویایی و نظریه‌های فیزیولوژیکی، یادگیری و نظریه‌های عصب زیست‌شناسی را نام برد [۱].

روسو به نقل از رایس (Rice) [۲] اظهار می‌دارد فشار روانی شغلی علاوه بر سازمان کارمندان، آن را درگیر می‌کند و این یک موضوع خصوصی برای کارمند نیست که فرد به تنهایی بتواند با آن مقابله کند، بلکه نتایج مخرب آن برای سازمان عبارتند از درهم ریختگی، اختلال در عملیات عادی، بهره‌وری پایین و در مقابل برای نیروی انسانی عوارض فشار روانی سه برابر است. علاوه بر ناراحتی‌های جسمانی، ناراحتی‌های روان‌شناختی، تغییرات رفتاری را به دنبال خواهد داشت. ناراحتی‌های روان‌شناختی معمولاً با از دست دادن رضایت شغلی و هیجانات منفی دیگر مرتبط و همراهند و لذا به نظر می‌رسد که تغییرات حاصل در رفتار در اثر وجود فشار روانی، هم بهره‌وری درون سازمان و هم شیوه زندگی برون سازمان و محیط خارج کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

معلمین و اساتید دانشگاه از جمله گروه‌هایی در جامعه هستند که فشار روانی زیادی را تجربه می‌کنند [۳، ۴، ۵، ۶، ۷].

با بررسی فشار روانی تجربه شده بر معلمان می‌توان تدابیری جهت مقابله و کم کردن آن اندیشید تا از این طریق، سلامت روانی معلمان ارتقا یابد و در نتیجه، ضمن افزایش کارایی معلمان بهبود و پیشرفت در رشد علمی جامعه به وجود آید.

اولتمنز و امری (Oltmanns, t. and Emery, e) [۸] مشاغل را بر اساس دو ملاک مقتضیات روانی و میزان کنترل در تصمیم‌گیری طبقه‌بندی کرده‌اند. بر طبق این نظام، مشاغل آموزشی دارای سطح بالایی از کنترل در

تصمیم‌گیری هستند که این کنترل‌ها مربوط به برنامه درسی، محتوای آموزشی و انتخاب فرایند تدریس است (مشاغلی از قبیل استادی دانشگاه): اما مشاغل آموزشی سطح پایین وجود دارد که از نظر میزان کنترل در تصمیم‌گیری، در سطح پایین‌تر قرار دارند و علاوه بر آن دارای مقتضیات روانی دشوار نیز هستند که سطح فشار روانی در مشاغل آموزشی سطح پایین - از قبیل معلمی مدارس ابتدایی - را افزایش می‌دهد.

در مقایسه بین معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی، دو ملاک متعارض برای سطح فشار روانی وجود دارد که معین نیست کدام، سطح فشار روانی بیش‌تری را دارا هستند. دو ملاک متعارض از نظریه لاولر (Lavler) E.E [۹] در مورد مسیرهای شغلی گرفته شده است. وی اظهار می‌دارد که در هر شغل دو مسیر وجود دارد: مسیر اول  $E \rightarrow P$  (تلاش به عملکرد) که معلمان استثنایی انگیزش سطح پایینی را دارا هستند و بنابراین با سطح فشار روانی کم‌تری درگیر هستند زیرا تلاش آن‌ها به عملکرد مثبت یادگیری دانش‌آموزان منجر نمی‌شود.

مسیر دوم  $P \rightarrow O$  (عملکرد به نتیجه)، چون معلمان استثنایی دارای سطح رفاه و پاداش بیش‌تری هستند. احتمالاً در این مسیر معلمان استثنایی باید دارای سطح انگیزش بالاتری باشند [۱۰] که در نتیجه آن، فشار روانی در این مسیر افزایش می‌یابد. چون پاسخ صریحی در پیشینه پژوهش‌ها برای مقایسه سطح فشار روانی معلمان ابتدایی عادی و استثنایی وجود ندارد پژوهش حاضر برای پاسخ به این سؤال طراحی شده است.

عوامل فشار روانی در محیط کار، شامل استعمار کارکنان، کمال‌گرایی سرپرستان [۱۱] ابهام نقش، تغییر سرپرستان، تعارض نقش، فشار کاری، فشار زمان و تأثیر همکاران است [۱۲].

مروری بر پژوهش‌ها در مورد فشار روانی معلمان نشان می‌دهد که از جمله مهم‌ترین منابع فشار روانی معلمان، احساس عدم منزلت اجتماعی، کمبود امکانات آموزشی، مشکلات انضباطی دانش‌آموزان، عدم تناسب

مسئولیت‌های محول، مشکلات با سرپرستان و دیگر افراد مافوق، کمبود حقوق و مزایا، مشکلات ارتباطی با رئیس و همکاران، محیط فیزیکی نامساعد کار و مشکلات مربوط به بیمه و از کارافتادگی بوده اند.

مطالعات و پژوهش‌های خارجی نیز در این خصوص انجام گرفته که به این شرح است. وایت هد و ریبا (Whithed, A.j. and Ryba, k) [۲۱] در باب نظر و دیدگاه‌های معلمان در مورد فشار روانی شغلی و شناخت و آگاهی آنان نسبت به راهبردهای مقابله و استفاده از راهبردهای مختلف، تعداد ۵۳۲ معلم (بین سنین ۲۰ تا ۶۰ سال) را در مدارس ابتدایی و راهنمایی مورد مطالعه قرار دادند نتایج نشان داد که معلمان خود را تحت فشار روانی زیاد می‌دانند، ولی فشار روانی مربوط به زندگی شخصی در مقایسه با فشار روانی مربوط به کار در بین آن‌ها خیلی کم‌تر است و منابع فشار روانی شامل مسائل ارتباطی کارکنان، امتحانات، گزارش‌ها و فشار زمان (time pressure) و سر و کار داشتن با کودکان مشکل‌آفرین بودند.

رضایت شغلی و منابع استرسی در ۲۶۷ نفر از معلمان ابتدایی انگلستان توسط چاپلین (Chaplain, R.P) [۲۲] مطالعه شده است. طی این پژوهش، معلمان به یک پرسشنامه ۱۸ سؤالی پاسخ دادند که پس از بررسی و تحلیل، سه عامل تأثیر گذار در فشار روانی شناخته شدند: ۱) دلواپسی‌های شغلی، ۲) رفتار و نگرش دانش‌آموزان، ۳) وظایف شغلی که این عوامل بیش‌ترین همبستگی را با فشار روانی نشان داده‌اند. مردها فشار روانی بیش‌تری را نسبت به زنان در انجام وظایف شغلی و رفتار و نگرش دانش‌آموزان نشان دادند. ۳۷ درصد معلمان از شغل خود راضی بودند، ولی از منابع تدریس خود رضایت کم‌تری داشتند. همچنین مشخص شد که فشار روانی و رضایت شغلی، رابطه‌ای معکوس با هم دارند؛ بدین معنا که فشار روانی موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود.

ابعاد مختلف فشار روانی در میان ۷۱۰ نفر معلم توسط بویل و همکاران او (Boyle, G.j and etal) [۲۳]

حجم کتاب و ساعات مقرر برای تدریس؛ و فقدان ملاکی برای تعیین معلم خوب است. پژوهشگران [۱۳،۱۴]. بالاترین منابع فشار روانی را شرایط نامناسب فیزیکی کار، گرانباری نقش و رشد حرفه‌ای به دست آورده‌اند.

همچنین فشار روانی ادراک شده توسط مدیران مرد بیش از مدیران زن [۱۵] و معلمان مرد بیش از معلمان زن [۱۶] گزارش شده است. مغاره [۶] دریافت که معلمان طبقه‌ای هستند که بیش‌ترین فشار شغلی را تحمل می‌کنند که این یافته با یافته‌های اولتمنز و امری (Oltmanns,t.and Emery,e) [۸] هماهنگ است.

میچل و ایروین (Michelle.w. and Irvine,G.) [۱۷] فشار روانی معلمان مدارس عادی و استثنایی را مورد بحث قرار دادند. آن‌ها دریافتند که بین فشار روانی دو گروه از معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد، اما منابع فشار روانی بین آن‌ها متفاوت است. سان (Sann,u) [۱۸] دریافت که رابطه خوب با همکاران در کاهش تنش روانی و رضایت شغلی در بین معلمان نقش دارد، اما اهمیت آن در کاهش تنش روانی کم‌تر از معناداری کار و فعالیت‌های ورزشی است.

گریوا و جوکس (Griva,k. an Joekes,k) [۱۹] در پژوهش خود دریافتند که مطالبه‌های شغلی بخصوص حجم و فشار کار از مهم‌ترین عوامل تنش روانی و فرسودگی شغلی هستند. این مطالبات شامل عواملی از قبیل مسائل انضباطی و مشکلات رفتاری دانش‌آموزان و نگرانی در مورد یادگیری آن‌ها هستند.

بهشتی [۴] عوامل مؤثر بر فشار روانی شغلی اساتید دانشگاه را به ترتیب، سنگینی بیش از حد حجم کار، رهبری آموزش نامناسب، روابط کاری نامناسب و فقدان امنیت شغلی معرفی کرده است. همچنین در پژوهشی که توسط الوانی و ابطحی [۲۰] در مورد مدیران بخش صنعت در خصوص فشارهای عصبی در ۱۱ استان کشور و در بین ۹۰ نفر انجام گرفت، منابع اصلی فشار روانی در محیط‌های کار شامل وجود تبعیضات، کمبود اختیارات در رابطه با وظایف و

مورد پژوهش قرار گرفته است. طی این پژوهش، وی و همکارانش در تحلیل‌های آماری و رگرسیون چند متغیره به ۴ عامل اصلی فشار روانی دست یافتند که شامل اختلالات رفتاری دانش‌آموزان، مشکلات مرتبط با بار کاری، نیازهای تأییدی و حمایتی در شغل، و روابط ضعیف با همکاران بوده است.

اسمیت و بورک (Smith, M. and Bourke, s) [۲۴] از پژوهشی که بر روی ۲۰۴ نفر از معلمان سنین ۲۲ تا ۶۱ سال و با استفاده از یک پرسشنامه انجام دادند نتیجه گرفتند که فشار زمان، دانش‌آموزان و شرایط کلاس درس، فقدان تشویق در محیط آموزشی و بار کاری از عواملی هستند که مستقیماً بر فشار روانی اثر می‌گذارند.

میچم و دونینگ (Mitchem, k. and Downing, j) [۲۵] نشان دادند معلمینی که دانش‌آموزان آن‌ها در کلاس درس دارای مشکلات هیجانی و یا رفتاری هستند تنش روانی بسیار زیادتری را تحمل می‌کنند و سطوح بالای تنش روانی سبب می‌شود آن‌ها نتوانند از تجارب مثبت زندگی از قبیل ورزش یا اوقات فراغت لذت ببرند. وی در مقاله خود نتیجه‌گیری می‌کند معلمانی که با مشکلات رفتاری دانش‌آموزان در کلاس درس به‌طور فعال برخورد و با رفتار دانش‌آموزان مقابله نمی‌کنند، بلکه آن را به مثابه چالش شغلی معلمی می‌پذیرند و نگاه متفاوتی نسبت به مشکلات رفتاری دانش‌آموزان اتخاذ می‌کنند به تنش روانی کم‌تری دچار هستند. مثلاً برای معلمان مدارس استثنایی، سطح هوش پایین‌تر دانش‌آموزان می‌تواند یک موضوع چالش‌آور محسوب شود.

به هر صورت، آموزش به کودکان عادی برای معلمان کم‌تر مشکل ایجاد می‌کند و معلم باید فقط به موضوع درسی توجه کند و این که چگونه آن را انتقال دهد.

ریتوانن و همکارانش (Ritvanen, T. and etalic) [۲۶] نشان دادند معلمینی که حجم کاری بیش‌تری دارند نسبت به معلمینی که دچار استرس کم‌تر هستند تنش روانی کم‌تری دارند. وی برخلاف پژوهشگران دیگر از سنجش‌های فیزیولوژیک استفاده کرد و واکنش

نورآندوکورین را از طریق میزان اپی‌نفرین و نوراپی‌نفرین در ادرار معلمان اندازه گرفت. او همچنین الکترومیوگرافی (Electromyography) ماهیچه معلمان را در طول روزهای کاری و نیز تعطیلات طولانی تابستان اندازه‌گیری کرد و دریافت که در معلمان با حجم کاری بالا، تنش روانی و نیز نشانگان روان تنی بیش‌تری مشاهده می‌شود که سطح آن در تعطیلات پایین‌تر می‌آید. جملیج و برنز (Gmelch, W.H and Burns, j) [۲۷] طی پژوهشی، منابع فشار روانی و فشار شغلی اساتید دانشگاه‌های واشنگتن را مورد بررسی قرار دادند. عوامل فشارزا شامل فشار روانی ناشی از نقش (Role-based stress)، فشار روانی ناشی از وظیفه based- (Task stress) و فشار روانی ناشی از تضاد و پاداش (Conflict medixting stress) و هویت حرفه‌ای بودند.

هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان فشار روانی و منابع فشارزای شغلی و اجتماعی و رابطه آن‌ها با یکدیگر در دو گروه از معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی است. برای بررسی این اهداف چهار فرضیه زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

۱. بین میزان فشار روانی در معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد.
۲. بین میزان فشار روانی معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی تفاوت وجود دارد.
۳. بین منابع فشارزای شغلی و اجتماعی با میزان فشار روانی در معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی رابطه وجود دارد.
۴. بین منابع فشارزای شغلی و اجتماعی با میزان فشار روانی در معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد.

## روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی و جامعه آماری آن کلیه معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی شهر اصفهان است. نمونه‌گیری در هر گروه شامل ۷۵

۴. مقیاس درجه‌بندی شده حوادث فشارزای زندگی هولمز - راهه و عوامل فشارزای پیکل (Paykel, e.s) [۳۰] که به صورت درهم تنیده است. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۴ محاسبه شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ در خصوص هر یک از پاره‌تست‌های منابع و فشارزاهای شغلی (آموزشگاهی) و اجتماعی محاسبه گردید که در جدول ۱ نشان داده شده است.

محاسبه ضرایب روانی سه پرسشنامه به ترتیب الف) نشانه‌های فشار روانی، ب) عوامل فشارزای شغلی و آموزشگاهی، و ج) مقیاس درجه‌بندی شده حوادث فشارزای زندگی از طریق محاسبات آماری به دست آمده که در جدول ۲ درج گردیده است. نتایج جدول حاکی است که ضریب همبستگی بین میزان فشار روانی با منابع شغلی (آموزشگاهی) برابر ۰/۴۴ و با منابع اجتماعی فشار روانی برابر با ۰/۳۱ است که در سطح ( $p=0/001$ ) معنادار است. همچنین ضریب همبستگی بین منابع شغلی و منابع اجتماعی برابر با ۰/۵۰ است که در سطح ( $p=0/001$ ) معنادار است که همه حاکی از روایی نسبتاً بالا بین سازه‌های مورد مطالعه در پژوهش از این منظر هستند، گرچه باید دیگر یافته‌ها نیز بعدها به تأیید جنبه‌های دیگر روایی و اعتبار آن‌ها پردازد.

نفر از معلمان استثنایی و ۷۵ نفر معلم عادی بوده که از ۵ ناحیه آموزش و پرورش به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند (۱۴ دبستان عادی و ۸ دبستان استثنایی). اجرای پژوهش در دو مرحله مطالعه مقدماتی و اصلی صورت گرفت.

### ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است که هرچند اعتبار آن‌ها در تحقیقات گذشته تأیید شده ولی پایایی (reliability) و روایی (validity) آن‌ها مجدد محاسبه گردید که به شرح زیر است:

۱. پرسشنامه محقق ساخته که مشخصات فردی، خانوادگی و شغلی (دموگرافیک) را مورد سؤال قرار می‌دهد.
۲. پرسشنامه نشانه‌های فشار روانی کوپر (Cooper, c.l) [۲۸] که ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمده است.
۳. پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی و آموزشگاهی که زمینه اصلی سؤالات این پرسشنامه برگرفته از کریاکو و ساتکلیف (kyriacou, c. and Sutcliffe) [۲۹] است. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۳ محاسبه شد.

جدول ۱: محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ پاره تست‌های فشارزاهای شغلی و اجتماعی

پاره‌تست‌ها	حقوق و دستمزد	انضباط و مشکلات رفتاری	عدم احساس منزلت و احترام	نگرانی در مورد یادگیری دانش‌آموزان	فقدان رشد و پیشرفت حرفه‌ای	روابط با همدیگر	حجم کار	سنگینی کار
ضریب آلفا	۰/۶۸	۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۷۰	۰/۷۶	۰/۷۴	۰/۷۸	۰/۷۵

جدول ۲: محاسبه ضرایب روانی سه پرسشنامه فشار روانی، منابع شغلی و منابع اجتماعی فشار روانی

پرسشنامه‌ها	منابع اجتماعی	منابع شغلی (آموزشگاهی)
فشار روانی	$p=0/001$ $r=0/31$	$p=0/001$ $r=0/44$
منابع شغلی (آموزشگاهی)	$p=0/001$ $r=0/50$	
منابع اجتماعی		

جدول ۳: مقایسه میانگین میزان فشار روانی در دو گروه معلمان عادی و استثنایی

سطح معناداری	مشاهده شده	انحراف معیار	میانگین	آماره
				گروه معلمان
۰/۱۱	۱/۶۱	۱۱/۶۵	۵۲/۸۶	معلمان عادی
		۱۱/۴۰	۴۹/۸۴	معلمان استثنایی

## نتایج

• **فرضیه سوم:** بین منابع فشارزای شغلی و اجتماعی با میزان فشار روانی در معلمان عادی و استثنایی رابطه وجود دارد. در جدول ۵ با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به تجزیه و تحلیل هریک از مقوله‌های ۸ گانه با میزان فشار روانی پرداخته شده و سپس با استفاده از شغلی و رگرسیون چند متغیره، سهم هر یک از منابع فشارزای اجتماعی بر میزان فشار روانی مشخص شده است. با توجه به یافته‌های جدول ۵ فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

• **فرضیه چهارم:** بین منابع فشارزای شغلی و اجتماعی با میزان فشار روانی در معلمان عادی و استثنایی تفاوت وجود دارد.

برای بررسی تفاوت رابطه بین منابع فشارزای شغلی و اجتماعی با فشار روانی در دو گروه از معلمان، ابتدا ضریب همبستگی به  $Z$  فیشر تبدیل شده و تفاوت بین ضرایب همبستگی مورد آزمون قرار گرفته است.

بنابراین با توجه به این که میزان فشار روانی در دو گروه معلمان عادی و استثنایی در سطح ۵ درصد از ۱/۹۶ کوچک‌تر است، بین منابع فشارزای شغلی با میزان فشار روانی در معلمان عادی و استثنایی تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر، منابع فشارزای شغلی و اجتماعی به طور یکسان بر میزان فشار روانی دو گروه معلمان تأثیر داشته است. با توجه به این نتیجه، فرضیه مذکور رد می‌شود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد از بین متغیرهای مستقل در معادله رگرسیون، تنها متغیر روابط و حجم کار در سطح  $p < 0.05$  با میزان فشار روانی دارای رابطه معناداری هستند.

در این قسمت به فرضیه‌هایی که مورد آزمون قرار گرفتند پرداخته، نتایج آن‌ها به شرح زیر گزارش می‌گردد:

• **فرضیه اول:** بین میزان فشار روانی در معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به این که  $t$  مشاهده شده در سطح  $(p < 0.05)$  معنادار نیست. بنابراین تفاوت مشاهده شده بین میانگین فشار روانی دو گروه معلمان عادی و استثنایی از لحاظ آماری معنادار نبوده، لذا بین میزان فشار روانی معلمان عادی و استثنایی تفاوت وجود ندارد. با توجه به نتایج جدول ۳ فرضیه اول تأیید نمی‌گردد.

• **فرضیه دوم:** بین میزان فشار روانی معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی تفاوت وجود دارد.

همانطور که از داده‌های جدول ۴ مشاهده می‌شود با توجه به این که  $F$  مشاهده شده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی در معلمان عادی و استثنایی در سطح  $(P < 0.05)$  معنادار نیست. بنابراین بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی معلمان با فشار روانی رابطه وجود ندارد. با توجه به نتایج جدول ۴ فرضیه دوم رد می‌شود.

موجود در معادله برابر است با  $0/508$  که نشان از همبستگی متوسط بین متغیرهای فوق دارد. ضریب همبستگی نیز نشان می‌دهد  $0/25$  از میزان فشار روانی توسط متغیرهای مستقل در معادله قابل تبیین است. F مشاهده شده نیز برابر است با  $4/825$  که در سطح  $p=0/001$  معنادار است.

براساس ضریب بتا، بیش‌ترین تأثیر مربوط به حجم کار است. به عبارت دیگر با افزایش یک واحد در میزان حجم کار میزان فشار روانی  $0/69$  افزایش می‌یابد، در صورتی که به ازای یک واحد افزایش در روابط با همکاران، میزان فشار روانی  $0/25$  افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی چندگانه بین کلیه متغیرهای

جدول ۴: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شغلی معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	آماره	F	درجه آزادی	معناداری	مجذور اتا	توان آماری
معدل آخرین مدرک تحصیلی	0/675	1	0/413	0/005	0/129	
تحصیلات (مدرک تحصیلی)	0/336	1	0/563	0/002	0/089	
حقوق و دستمزد	0/091	1	0/764	0/001	0/060	
مسکن	0/00	1	0/997	0/00	0/050	
ساعت تدریس	0/490	1	0/485	0/004	0/107	
پایه (کلاس)	0/086	1	0/770	0/001	0/060	
تعداد دانش‌آموزان	0/073	1	0/787	0/001	0/058	
تعداد فرزند	0/000	1	0/996	0/000	0/050	
سن	2/848	1	0/094	0/020	0/388	
سابقه تدریس	2/091	1	0/15	0/015	0/300	
گروه عادی و استثنایی	0/376	1	0/541	0/003	0/093	

جدول ۵: مقایسه ضرایب همبستگی بین فشارزاهای شغلی و اجتماعی بامیزان فشارروانی در معلمان عادی و استثنایی

عوامل و منابع استرس‌زا	حقوق و دستمزد	انضباط و مشکلات دانش‌آموزان	عدم احساس منزلت و احترام	نگرانی در مورد یادگیری دانش‌آموزان	فقدان رشد و پیشرفت حرفه‌ای	روابط با همدیگر	حجم کار	سنگینی کار
فشار روانی در کل (نمونه دو گروه)	$r \leq 0/339$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/322$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/380$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/357$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/422$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/359$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/458$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/489$ $p \leq 0/001$
فشار روانی در معلمان عادی	$r \leq 0/417$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/466$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/452$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/413$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/508$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/343$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/451$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/488$ $p \leq 0/001$
فشار روانی در معلمان استثنایی	$r \leq 0/255$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/183$ $p \leq 0/115$	$r \leq 0/305$ $p \leq 0/008$	$r \leq 0/288$ $p \leq 0/012$	$r \leq 0/336$ $p \leq 0/003$	$r \leq 0/382$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/423$ $p \leq 0/001$	$r \leq 0/507$ $p \leq 0/001$
Z	1/09	1/75	1/02	0/861	1/29	0/24	0/186	0/12

جدول ۶: ضریب همبستگی چندگانه بین منابع شغلی (آموزشگاهی) و اجتماعی با میزان فشار روانی

نوع متغیر	$\beta$	Beta	t	سطح معناداری
حقوق و دستمزد	۰/۱۰۱	۰/۳۳	۰/۲۲۶	۰/۸۲۲
انضباط و مشکلات رفتاری دانش‌آموزان	۰/۵۹۱	۰/۱۱۶	۰/۸۷۵	۰/۳۸۳
عدم احساس منزلت و احترام	-۰/۰۰۳	-۰/۰۱۷	-۰/۰۷۳	۰/۹۴۲
سنگینی کار	-۰/۹۰۱	۰/۹۱۱	-۰/۹۹۰	۰/۳۲۴
عدم رشد و پیشرفت حرفه‌ای	۰/۲۹۸	۰/۱۱۹	۰/۴۷۰	۰/۶۳۹
روابط با همکاران	۱/۱۷۴	۰/۲۵۰	۲/۰۴۳	۰/۰۴۳
حجم کار	۱/۹۱۵	۰/۶۹۰	۱/۹۵۶	۰/۰۵۲
سن	-۰/۱۴۸	۰/۰۸۵	-۱/۰۸۲	۰/۲۸۱
ساعات تدریس	۰/۱۲۶	۰/۰۳۲	۰/۴۲۰	۰/۶۷۵
نگرانی در مورد یادگیری دانش‌آموزان	-۰/۷۵۸	-۰/۱۶۷	-۱/۰۰۶	۰/۳۱۶

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر فشار روانی برخلاف انتظار در بین دو گروه از معلمان تفاوتی را نشان نمی‌دهد (ر.ک. ۱).

این یافته با پژوهش میچم و دونینگ (Mitchem, k and Downing) [۲۵] متناقض است، زیرا به نظر می‌رسد تنش روانی معلمان مدارس استثنایی باید بیش‌تر از معلمان مدارس عادی باشد چرا که دانش‌آموزان دارای مشکلات رفتاری و نیز دشواری‌های یادگیری در مدارس استثنایی بیش‌تر هستند. در این باره می‌توان به پیشنهاد پژوهش میچم و دونینگ توجه کرد، زیرا ممکن است معلمان در مدارس استثنایی چالش بیش‌تری احساس کنند و به این ترتیب، فعالیت آموزشی آنان معنادارتر شود و همزمان به دو عامل رفتارهای دانش‌آموزان و انتقال مطالب درسی توجه کنند.

از طرف دیگر، ممکن است منابع فشارها در دو گروه از معلمان متفاوت باشند که به تبع آن باید فشار روانی ادراک شده در دو گروه متفاوت باشد. این فشارها ممکن است دارای ماهیت شغلی یا اجتماعی باشند (سنگینی کار، حجم کار، فقدان رشد و پیشرفت حرفه‌ای، نگرانی در مورد یادگیری دانش‌آموزان).

با این حال چنان که دیده می‌شود حتی در مورد واضح‌ترین فشارهای شغلی، یعنی نگرانی در مورد

یادگیری دانش‌آموزان، نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تفاوتی بین دو گروه وجود ندارد (Z فیشر برابر با ۰/۸۶۱). یک سؤال قابل توجه این است که چرا نگرانی دو گروه معلمان از یادگیری دانش‌آموزان تفاوت معناداری ندارد. دلیل آن شاید این باشد که وقتی معلمان به مدارس عادی می‌روند سطح توقعات جامعه والدین از آن‌ها افزایش می‌یابد و معلمان در این مدارس با سطوح رقابتی بیش‌تری روبه‌رو می‌گردند: پدیده‌ای که در متون پژوهشی به مایه بزرگ در حوض کوچک (big fish in the little pond effect) مشهور است، به این معنا که معلمان در مدارس استثنایی مانند یک مایه بزرگ در محیطی هستند که کوچک‌ترین موفقیت آن‌ها را برجسته می‌سازد، اما در مدارس عادی معلمان به دلیل رقابت زیاد، دیگر یک مایه بزرگ نیستند و محیطی که در آن قرار دارند نیز یک حوض کوچک نیست، زیرا معلمان دیگر با آن‌ها به رقابت برمی‌خیزند، این خود میدان تنش‌آوری را ایجاد می‌کند که در آن، معلمان از یک طرف در معرض فشارهای رقابتی مدارس و از طرف دیگر در معرض انتظارات والدین قرار دارند. نکته مهم دیگر، سطح عملکرد در مدارس استثنایی است که به وضوح از مدارس عادی پایین‌تر است، در صورتی که بر طبق عقل



مثال پژوهش حاضر مانند پرستاری از بیماران وخیم است که از یک طرف، کنترلی بر بهبود بیماران ندارند و از طرف دیگر سطح انتظار از آن‌ها نیز پایین است. بنابراین فشار روانی در محیط شغلی از یک طرف به دلیل کاهش سطح انتظار عملکرد بخصوص از ناحیه اطرافیان بیمار کاهش می‌یابد و از طرف دیگر به دلیل نداشتن امید به بهبود افزایش می‌یابد؛ موضوعی که بیهر (Beehr, T.A) [۳۱ و ۳۲] آن را هسته عدم قطعیت در فشار روانی نامیده است.

در جدول ۶ دیده می‌شود که روابط با همکاران و حجم کار بیش‌ترین تأثیر در فشار روانی معلمان را دارا هستند. بنابراین برای کاهش فشار باید از حجم کار معلمان کاست و روابط با همکاران را بهبود بخشید. بنابراین جا به جایی‌هایی که محیط بهتری به طور متقابل برای معلمان ایجاد کند، در کاهش فشار روانی مؤثر است.

مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با برخی پژوهش‌های انجام شده در خارج [۱۸، ۲۲، ۲۳ و ۲۴] نشان می‌دهد که روابط با همکاران در جامعه ایران اهمیت بیش‌تری نسبت به کشورهای خارجی دارد، و در حالی که در آن کشورها معمولاً انضباط و مشکلات رفتاری دانش‌آموزان و نگرانی در مورد یادگیری آن‌ها گریوا و جوکس [۱۹] مهم‌ترین عامل فشار روانی است، در جامعه ایران روابط با همکاران مهم‌تر است، شاید به این دلیل که در کشورهای توسعه‌یافته ملاک‌های آموزشی به صورت رقابتی مورد نظرند، در حالی که در جامعه ایران این جو رقابتی حداقل در مدارس دولتی کم‌تر به چشم می‌خورد.

## منابع

۱. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۴)، فشار روانی و اضطراب از دیدگاه نظریه‌های یادگیری. مجموعه مقالات اولین سمینار فشار روانی و بیماری‌های روانی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
2. Ricce, P. (1992) Stress and Health. 2nd ed. California: Brooks cole Publishing Company.

سلیم انتظار می‌رفت میزان فشار روانی در معلمان استثنایی بیش‌تر باشد. همچنین نمی‌توان عامل حقوق یا مسکن یا ساعت تدریس یا تعداد دانش‌آموزان را دلیل جبران میزان فشار روانی در معلمان استثنایی دانست (جدول ۴). در نتیجه، این سؤال اساسی پیش می‌آید که چرا علی‌رغم انتظار اولیه، بین میزان فشار روانی در معلمان دبستان‌های عادی و استثنایی تفاوتی دیده نمی‌شود.

با توجه به این که معلمان مدارس استثنایی در واقع سطح عملکرد پایین‌تری به دست می‌آورند، در مسیر انگیزشی تلاش به عملکرد فشار روانی کم‌تری را تجربه می‌کنند؛ در صورتی که معلمان مدارس عادی سطح عملکرد مورد انتظار بالاتری دارند و توقع جامعه نیز از آن‌ها در این خصوص بیش‌تر است. بنابراین سطح فشار روانی آن‌ها اندکی بالاتر می‌رود.

اما کاهش سطح انتظار ادراک شده در عملکرد بر متغیر کنترل تأثیر می‌گذارد و بنابراین معلمان مدارس استثنایی، فشار روانی بیش‌تری را تحمل می‌کنند؛ زیرا تصور می‌کنند بر عملکرد دانش‌آموزان و بهبود عملکرد آن‌ها کنترلی ندارند. بنابراین دو عامل کاهش سطح انتظار و کنترل به صورت تعدیلی، مدلی پویا از فشار روانی ایجاد می‌کنند که یکی فشار روانی را کاهش و یکی افزایش می‌دهد [۱۰]. یافته‌های پژوهش حاضر در مقایسه معلمان مدارس عادی و استثنایی هماهنگ با یافته‌های میچل و ایروین (Michell, w. and Irvine. G) [۱۷] است که بین استرس دو گروه از معلمان تفاوت معناداری نیافتند.

هرچند این مدل در پژوهش حاضر به صورت تجربی بررسی نشده، اما برای یافته‌های پژوهشی حاضر به صورت یک تبیین نظری قابل ارائه است و به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای تأیید یا رد تجربی آن، متغیرهای کنترل بر عملکرد و سطح انتظار ادراک شده بین معلمان عادی و استثنایی را مورد سنجش قرار دهند.

۱۶. رضایی، علیرضا (۱۳۷۴) بررسی میزان شیوع، منابع و علائم فشار روانی در میان معلمان ایرانی. گردآورنده حسین آزاد. مجموعه مقالات اولین سمینار فشار روانی و بیماری‌های روانی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۷. Michelle, W, and Irvine, G. (2004) Teaching in mainstream and special school: are the stresses similar or different. *British Journal of special Education*. sep 2004, vol 31, PP 157-162.
۱۸. Sann, U. (2003) Job conditions and wellness of German secondary school. *Psychology and Health*. Vol.18, pp.489-501.
۱۹. Griva, K, Joekes, K. (2003) Uk teachers under stress can we predict wellness the basis of characteristics of the Teaching job. *Psychology and health*. Vol.18, pp. 457- 472.
۲۰. الوانی، سیدمهدی و ابطحی، سیدحسن (۱۳۷۱) پژوهش پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در کشور. مجله مدیریت، ۵، ص ۳۹-۱۱.
21. Whithed, A.J. and Ryba, K, (1995) Newzeland teachers Perceptions of occupational strees and coping strategies. *NewZeland Journal of Educational studies*. Vol 30(2), pp.177-188.
22. Chaplain, R.P. (1995) Strees and job satisfaction A Study of English primary school teachers. *Educational psychology*. Vol 15(4), pp. 473- 489.
23. Boyle, G.J,Borg, M.G; Falzon, J.M. and Baglioni, A.J. (1995) A structural model of the dimensions of teacher strees. Special section. *British Journal of Educational psychology*. Vol 65(1) , pp. 49- 67.
24. Smith, M. and Bourke, S. (1992) Teacher Stress Examining a model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching and teacher Education*. Vol 8(1), pp. 31-46.
25. Mitchem, k and Downing , J. A.(2005) BE proactive: including students with challenging Behavior in your classroom. *Intervention in school and clinic*. Vol, 40, pp 188-192.
26. Ritvanen, T. Louhevaara, V. Helin, p.Halonen, T.Hanninen, O.(2005) Psychophysiological stress in the school teachers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. Vol, 16,pp 255-265.
27. Gmelch, W.H. and Burns, J. (1994) Sources of stress for academic department chair persons. *Journal of Educational Administratiom*. VOL 32(1), pp.79-94.
28. Cooper, c.I. and Sloan. S.(1983) Occupational and Psychosocial stress. among commercial Aviation. *Journal of occupational Med* Vol.27, No 8.
29. Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1978) Teacher Strees: Prevalence, sources and symptoms. *British – Journal of Educational Psychology*. Vol, 48, pp.159-167.
30. Paykel, E.S. (1974) Life stress and psychiatric disorder: applicational of the clinical approach in Dohren wehd (ED) stressful life events: Their nature and effects New york. Wiley.
31. Beehr, T.A. and Newman, J.E (1978) Job stress, employee health and organizational effectiveness personnel psychology. Vol.31, pp.665- 699.
32. Beehr, T.A. (1995) Psychosocial stress in the work place. Routledg.
۳. قضاوی، منصوره (۱۳۶۷) بررسی عوامل مؤثر بر فشار روانی شغلی از دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان‌های دولتی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
۴. بهشتی، سعید (۱۳۷۰) بررسی عوامل مؤثر بر فشارهای شغلی اساتید دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۵. شفیعی‌سروستانی، مریم (۱۳۷۰) بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۶. مغاره، زهرا (۱۳۷۴) رابطه فشار روانی شغلی معلمان و رضایت شغلی آن‌ها در مهرشهر کرج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۷. مشهدی، حسنعلی (۱۳۷۹) بررسی و مقایسه میزان فشار روانی (استرس) منابع فشارروانی و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی شهرستان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
8. Oltmanns; T. Emery, E. (1998) *Abnormal psychology*. 2 Th ed. Upper: Prentic Hall.
9. Lavler, E.E. (1986). *High in volvement management*. San Francisco: Jossv- Bass.
۱۰. مشهدی، حسنعلی. عریضی، حمیدرضا (۱۳۷۹) مقایسه مسیرهای انگیزش شغلی در معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر اصفهان و رابطه این مسیرها با فشار روانی شغلی. آموزه. صص ۴۲ - ۳۶.
۱۱. برایت، دبور. آرامش خلاق. ترجمه مهدی قرچه داغی و زهره فتوحی. تهران: یاسمن.
12. Baron, R.and Greenberg, J. (1990) *Behavior in Organizations: Understanding and managing the Human side of work*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.
۱۳. مداحی، محمد ابراهیم (۱۳۷۲) عوامل استرس‌زای اجتماعی در عملکرد تربیتی معلم. مجموعه مقالات چهارمین سمپوزیم جایگاه تربیت. تهران: انتشارات تربیت.
۱۴. ابراهیمی، قوام (۱۳۷۵) منابع استرس‌زا در شغل معلمی. مجله تربیت، ۸، ص ۱۴-۱۱.
۱۵. شاه‌حسینی، محمد (۱۳۷۵) بررسی رابطه بین فشارهای عصبی با عملکرد مدیران آموزشی در مقطع راهنمایی و متوسطه استان سمنان. سمنان: انتشارات اداره آموزش و پرورش.