رابطه استرس حرفاگی با کارآمدی معلمان و سابقه تدریس آنان

دکتر لیلا گنجی

چکیده:
مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی روابط میان استرس حرفاگی معلمان با کارآمدی، مؤلفه‌های کارآمدی، و سابقه تدریس آنان بوده است.
روش: روش پژوهش از نوع همبستگی بوته، جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مدارس دولتی شهر تهران تشکیل می‌دهد. به این منظور، تعداد ۶۰۰ معلم (۴۰۱ مرد و ۲۲۹ زن) از مدارس ابتدایی، راهنمایی، و دبیرستان شهر تهران به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و با پرسشنامه استرس حرفاگی و ندرد وی (OSTES) مقیاس کارآمدی معلم دارند. نتیجه‌گیری برخورد این دو متغیر از میان رگرسیون چند گانه با روش گام به گام استفاده شد.
یافته‌ها: تحلیل نشان داد که بین کارآمدی معلمان و استرس حرفاگی آنان ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. ارتباط میان کارآمدی و سابقه تدریس، مثبت و معنادار است. در مورد کارآمدی، مؤلفه کارآمدی نسبت به متعهد سازی دانش‌آموزان از همبستگی مثبت با استرس حرفاگی و همبستگی مثبت با سابقه تدریس برخورد است. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که کارآمدی و سابقه تدریس با ضریب تبعیض ۰/۶۸۷ میان روابط حرفاگی با استرس حرفاگی کمتری را تجربه می‌نمایند. آنان قادر به برانگیزاندن دانش‌آموزان خویش در راستای فعالیت‌های

1 دکتر لیلا گنجی
La.ganji@gmail.com
بونه زهرای
واژه اصلی استرس سهمیه‌ای با کارآمدی معلمان و...

یادگیری هستند، با افزایش سابقه تدریس، اعتماد بیشتری به توانایی خود در انجام وظایف خوشی کسب می‌نمایند و در نتیجه، از استرس حرفه‌ای کمتری برخوردارند.

کلید واژه‌ها:

استرس حرفه‌ای، خودکارآمدی معلم، کارآمدی برای متعهد سازی، کارآمدی برای آموزشی، کار آمدی مدیریت کلاس.

مقدمه:

همه‌کنی استرس، در بسیاری از موقعیت‌ها و شرایط، استرس را تجربه می‌کنیم. استرس ویژه طبیعی و غیرقابل اجتناب زندگی افرادی محصول می‌شود که در دنیای کار و حرفه به سر می‌برند. در میان محققان، بر سر این موضوع توافق کامل وجود دارد که استرس، پدیده‌ای تک بعدی نیست. استرس را از هر جنبه‌ای که مورد بررسی قرار دهیم، درمی‌یابیم به یک حیطه‌ای خاص از زندگی محدود نمی‌شود، بلکه گستره‌ای از زندگی فردی و حرفه‌ای ما را دربر می‌گیرد. ساندرز (۱۹۸۳، نقل از حنیف ۴۰۰) معتقد بود استرس، گرچه، به بخشی از واریانس روزمره تبدیل شده است، اما واگرایی قابل توجهی در میان رشته‌گوناگونی وجود دارد که این مفهوم در آنها با توجه به تعاریف و معانی ضمنی خود مورد استفاده قرار می‌گیرد استرس، اساساً، از واژه لاتین به معنی محکم کشیدن گرفته است (فرهنگ لغت هریتچ ۱۹۹۳، نقل از إدمنسیاه ۲۰۰۸ ۲). فرهنگ لغت پژشکی تابر ۲ استرس را یک پیامد می‌داند: این پیامد هنگامی به وجود می‌آید که ساختار نظام، یا موجودیت زندگی به نیروهایی که تعادل را به هم زده یا

1 American Heritage Dictionary
2 Edmansyah
3 Taber
فشاری را ایجاد کردند و اکتشاف نشان می‌دهد (کنی ۱ و همکاران ۲۰۰۰). تعیین موجود استرس بسیار زیاد و گوناگون‌اند، و واژه‌های ساده‌ای همچون تنش یا فشار تا تبیین‌های پزشکی برای واکنش‌های زیستی بدن انسان به محرك‌های معین را دربر می‌گیرند. به طور کلی، استرس را می‌توان احساس تنش، اضطراب، نگرانی، یا غم توصیف نمود. این احساسات از نظر علمی تظاهرات استرسی هستند که اکتشاف برنامه‌ریزی شده و پیچیده‌ای به هدف اداره شده محضو می‌شوند و می‌توانند نتایج متهم یا منفی به دنبال داشته باشند. با وجود این، استرس و اکتشاف جسمانی، روانی یا عاطفی برخاسته از پاسخ فرد به تنش‌ها، تعارض‌ها، فشارها، محرك‌های مشابه محیط است. درواقع، استرس یک آلگوی محترم از واکنش‌های زیستی و روانی به واقعی است که تووانایی شخص برای کنار آمدن با موقعیت استرس‌زا را مورد تهدید قرار می‌دهد.

با این اوصاف، استرس در محیط کار را می‌توان با عنوان حالتی هیجانی در نظر گرفت که افراد هنگامی آن را تجربه می‌نمایند که نویسی عدم توافقی معنی‌داری که از آنان می‌رود و تووانایی توانایی برای باروردن آن انتظارات ادارک کند. بیبر و نیومن (۱۹۸۸، نقل از حنفی ۴، ۲۰۰۲) استرس شغلی را شرایطی برخاسته از تعامل افراد و شغل شان تعریف می‌کنند، و ویژگی آن را تغییراتی در درون افراد برمی‌شمرند که آنان را وادار به انحراف از عملکرد به‌هنگام می‌نماید.

انجمن ملی سلامت و امنیت شغلی (۱۹۹۹، نقل از حنفی ۴) تعیین دقیقتری از استرس شغلی به عمل آورده و آن را

۱ Kenny
۲ Beehr & Newman
۳ National Institute of Health and Safety
پاسخ‌های جسمانی و عاطفی زیان‌بار در نظر می‌گیرد و معتقد است هنگامی رخ می‌دهد که الزامات شغل با توانایی‌ها متناسب با نیازهای کارکنان هم‌خوانی نداشته باشد. تعیین دیگری که از استرس شغلی به عمل آمده آنرا واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و زیستی به جنبه‌های آزاردهنده و اضطراب‌آور شغل، معمولاً کاری و سازمان‌ها در نظر گرفته است. ویژگی این استرس، میزان بالایی از بانکی‌خانگی و اضطرار است و اغلب با احساسات حاکی از عدم توانایی در کنار آمدن با این جنبه‌ها همراه است.

تدریس نیز، به عنوان یک حرفه در محيط پیچیده صورت می‌گیرد، که همین پیچیدگی محیط و شرایط آن را به حرفه‌ای استرس زا تبدیل نموده است. معلمان برای افزایش کارایی خویش باید منابع جسمانی و عاطفی، و عقلانی خویش را در کلاس درس و مدرسه به کار گیرند. در بسیاری از کشورهای دنیا معلمان بندتر از کمک‌ها و منابع حمایتی مورد نیاز برای انجام وظایف شان از جمله نظارت بر پروردهای دانش‌آموزان، ارزشیابی از فعالیت و تکلیف آنان، ارائه درس، و اجرای امتحانات برخوردارند؛ این کمبودها در کنار فشارهای محیطی کوتاه‌گون می‌توانند به راحتی سلامت جسمانی و روانی معلمان را به خطر اندازند.

کریاکو و سانکلیف۱ (201) استرس معلم را واکنش به سندرم عاطفه منفی (مادن خشم و افسردگی) توصیف نموده‌اند که معمولاً واسطه ادراک وی از تهید آمیز بودن موقعیت برابر عزت نفس و بهبودی اش محسوب می‌شود. پژوهش درباره استرس حرفه‌ای از ۲۵ سال پیش افزایش قابل توجهی یافته است و معلمان موضوع مورد علاقه چنین پژوهش‌هایی بوده‌اند (مادن میلر و خوژا، ۲۰۰۸؛ آدمو و اوگونی، ۲۰۰۰; کوکینوس، ۲۰۰۷: کریاکو، ۲۰۰۱)

۱ Kyriacou & Sutcliffe
۲ Milner & Khoza
۱۳۸۷، قبیلی و همکاران، نتایج حاکی از آن است که برخی معلمان هر یک از گاهی آزمونسر را تجربه می‌نمایند. کریکرز و سانزکلیف (۱۹۸۰) به این نتیجه رسیدند که معلمان شغل خود را از بسیار تا بی نهایت استرس زا توصیف می‌نمایند.

واکنش‌ها به استرس، هم در میان افراد، هم در یک فرد در زمان‌های مختلف متفاوت است. برخی افراد به طور عمدی نشان‌گان حس‌مندان را تجربه می‌کنند، در حالی که برخی دیگر ممکن است آشفتگی‌های روانی را تجربه نمایند. الگوهای متعددی که از عوامل استرس معلمان به عمل آمده حاکی از آن است که ویژگی‌های فردی و اسلوك‌های روش‌های استرس زای حرافه‌ای و تجربه استرس از سوی معلمان محسوب می‌شوند.

خودکار آماد معلم به «اعتقادات معلم نسبت به توانایی خود برای سازماندهی و اجرای مجموعه‌ای از اعمال، که برای انجام موفقیت آمیز یک وظیفه خاص، مربوط به امیر تدریس، در یک زمینه معین لازم دارد» اشاره دارد (شاءن - موران و هموئی ۱۹۷۳). برمن و همکاران (۱۹۷۷) حس کارآمدی معلم را به عنوان «این اعتقاد که معلم می‌تواند حتی به دشوارترین و بی‌انگیزترین دانش‌آموزان نیز کمک کند» (نقل از پرایانت ۱۹۸۰) تعیین نمودند. گیبسون و دموب (۱۹۸۴) کارآمدی معلم را به عنوان «متغیری برای تبیین تفاوت‌های فردی در کارایی تدریس» در نظر گرفته‌اند. استون و وُب (۱۹۸۱)، نقل از پرایانت، ۲۰۰۰ حس کارآمد معلم را به عنوان یک «سازه چند بعدی و موقعیتی» مورد بحث قرار دادند.

1 Adeyemo & Ogungbemi
2 Kokinos
3 Tschannen-Moran & Hoy
4 Berman
5 Bryant
6 Gibson & Dembo
7 Ashton & Webb
توجهی نموده‌اند. آنان معتقدند که محیط خاص تدریس برای یک معلم، همراه با نوع احساس وی نسبت به موضوعی که باید تدریس شود، احساسی که نسبت داشته‌اموزش‌دار، همگی در حس کارآمدی سه‌شاین دارد.

شانن - موران و همکاران (1998) اظهار می‌دارند که کارآمدی به دلیل ماهیت بالینی جهاد، سازمان‌های قدرتمند محسوب می‌شود. به این معنی که اگر معلمان از سطوح بالای کارآمدی برخوردار باشند، معمولاً کوچک‌شود و انرژی بیشتری صرف می‌کند، بنابراین علماً به‌دلیل جهت معکوس نیز عمل می‌نماید. اگر معلمی کارآمدی پایین‌داشت باشد، کوچک‌شده کمتری به خرج میدهد. همین‌طور درک اینکه در زمان کارآمدی، این‌ها باید تمایل داشته باشند، کوچک‌شده باشد.

کارآمدی اش کاهش می‌یابد. (شانن - موران و همکاران، 1998) نقل از بریانت، 2009) دو عامل در کارآمدی معلم سه‌شاین است: 1) چگونگی ادارک معلم از کفایتی تدریس خویش (ارزش‌پذیر از منابع درونی) و 2) باورهای مربوط به تکلیف در دست اقدام در موضع‌های خاص تدریس (ارزش‌پذیر از منابع بیرونی). آنان بر اهمیت حمایت از معلمان برای ایجاد و گسترش باورهای کارآمدی در اولویت شغل تدریس خویش تأکید می‌نمایند. معلمان با گذشت زمان مجموعه‌های از باورهای کارآمدی را ایجاد و تثبیت می‌کنند این باورها به‌دنبال تدریج به نفوذ به‌سیاری از منابع دچار تغییر می‌شوند (شانن - موران و همکاران، 1998).

در پژوهش پارکای (1988) که به بررسی روابط میان کارآمدی معلمان در 18 مدرسه در ایالت فلوریدا پرداخته شد، سه مدرس با استرس با ال از سه مدرس با استرس پایین در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و

1 Parkay
دبیرستان مورد مشاهده قرار گرفت و این نتیجه به دست آمده که استرس به‌طور منفی با کارآمدی و موفقیت دانش‌آموزان همبستگی دارد. پارکای و همکاران(1988، نقل از برهان، 2009) همچنین، معلمانی که احساس کارآمدی می‌کردن، از مزیت‌های عمده‌ای در کلاس درس و محيط زندگی خویش برخوردار بودند. آنان این احساس را داشتند که بر دانش‌آموزان خود تأثیر مثبتی بر جای می‌گذارند و دانش‌آموزان‌شان از مشکلات رفتاری کمتری برخوردارند. ارتباط مثبت‌تری با مدیر و والدین دانستد و نشانگان جسمی و روان‌شناسی کمتری در ارتباط با استرس را نشان می‌دهند، و از روش‌های مدیریت استرس به شیوه موثرتری سود می‌جویند. در پژوهشی دیگر، بروئرز و تومیکا(2007) با استفاده از الگوهای معادلات ساختاری، برای تحلیل روابط میان کارآمدی و فرسودگی شغلی در ۲۴۳ معلم مقطع راهنمایی، دریافتند خودکار آمیزشی پایین، تأثیری همکاران بر فرسودگی هیجانی دارد. رابطه علی میان کارآمدی و نشانه شناسی استرس، رابطه‌ای قوی بود و نشان می‌داد مداخلات شناختی که برای بهبود کارآمدی طراحی شدهاند، می‌توانند واسطه تاثیرات استرس باشند.

کارآمدی معلم از سه مؤلفه کارآمدی نسبت به مدیریت کلاس، کارآمدی نسبت به راهبردهای آموزشی و کارآمدی نسبت به متعهد تمودین دانش‌آموزان به انجام وظایف برخوردار است. کارآمدی نسبت به راهبردهای آموزشی به معنی باور معلم به توانایی خویش در استفاده از راهبردهای گوناگون آموزشی و سنجش یادگیری دانش‌آموزان است. کارآمدی نسبت به مدیریت کلاس درس به اعتقاد معلم به توانایی هایش در ایجاد حفظ نظم و انضباط، سرپرستی یا مدیریت کلاس درس اشاره‌ده دارد. و کارآمدی نسبت به

1 Brouwers & Tomic

سال ششم - شماره ۱۸ - تاثیرات
رابطه استرس هر فای با کارآمدی معلمان و...

متعهد نمودن دانشآموزان به معنى اعتماد معلم به توانایی‌اش در به
برانگیزاندن دانشآموزان و درک‌گیر ساختن آنان در فعالیت‌های یادگیری است
(ولترز و دوثرتی، 2010)

از سوی دیگر، پژوهش‌ها حاکی از آن است که بین معلمان دارای سابقه
کم در تدریس و معلمان با سابقه به لحاظ دانش تخصصی و آموزشی،
مهمانی‌های مدیرین کلاس درس، حل مسئله، تصمیم‌گیری، و حساسیت نسبت
به روش‌های کلاس درس تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود دارد (برلاینر، 1994؛
پالمر و همکاران، 2000).

در مجموع، نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که هر چه متغییر کارآمدی
معلمان قوی‌تر باشد، آنان استرس حرفه‌ای کمتری را تجربه می‌نمایند. در این
پژوهش به دنبال این هستیم که سطوح کارآمدی برای مدیرین کلاس،
راهبردهای آموزشی، و متعهد سازی دانشآموزان به چه میزان است؟ آیا بین
مؤلفه‌های کارآمدی معلمان و استرس حرفه‌ای آنان رابطه وجود دارد؟
همبستگی‌های میان حس کارآمدی معلمان برای مدیرین کلاس، راهبردهای
آموزشی و متعهد سازی دانشآموزان با استرس به چه میزان است؟ آیا سابقه
تدریس (تعداد سال‌های تدریس) را می‌توان با حس کارآمدی معلمان و استرس
آنان مرتبط دانست؟ کدام یک از متغیرهای کارآمدی معلمان یا سابقه تدریس
آنان پیش‌بینی کند در قوی‌تر استرس حرفه‌ای در این قشر به شمار می‌آید؟

1 Wolters & Daugherty
2 Berliner
3 Palmer
روش:
پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه معلمان زن و مرد مقاطع دبستان، راهنمایی و دبیرستان دولتی شهر تهران تشکیل می‌دادند که مجموعا 71537 نفر بودند. از بین جامعه آماری مورد نظر، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی نمونه‌ای با حجم 1612 (97 مرد و 23 زن) نفر انتخاب شد. به این صورت که ابتدا از میان مناطق 19 گانه شهر تهران، 3 منطقه به صورت تصادفی انتخاب، در مرحله بعد، با مراجعه به هر منطقه فهرستی از مدارس آن منطقه تهیه گردید. سپس، از هر منطقه 24 مدرسه (16 دخترانه و 12 پسرانه به تفکیک مقاطع ابتدایی، راهنمایی، و متوسطه) به شکل تصادفی انتخاب، و در نهایت، از هر مدرسه 10 معلم برای اجرای پرسشنامه در نظر گرفته شدند. برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیری با روش گام به گام استفاده شد.

پرسشنامه استرس حرفه‌ای وندرودف: این پرسشنامه استرس شغلی افراد را نشان می‌دهد، دارای 16 نه مؤلفه (نگرش به مهارت، نقد تحسن، گردیدن، کنترل وظایف، نیاز کاری و زمانی، عدم امنیت شغلی، کمبود ارزش، حمایت اجتماعی مدیر و حمایت اجتماعی همکاران) می‌باشد و شامل 42 سوال است.

پرسشنامه در طول میزان ستاد چهار درجه‌ای کاملاً توانام، متوسط (4)، لازم، امتیاز (3)، متوسط، متفاوت (2)، و کاملاً متفاوت، امتیاز (1) برای گوهای های مثبت و معکوس آن برای گوهای منفی قرار گرفته است.

وندرودف: تهیه کننده پرسشنامه، اولین بار با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار 0.76 را برای پرسشنامه گزارش کرد. علیپور (1379، نقل از امینی فر 1386) نیز در بررسی اعتبار پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار 0.70 را گزارش کرد. امینی فر (1386) در بررسی اعتبار پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ روزی 0.3 نفر از دبیران دبیرستان‌های
دخترانه دولتی شهر تهران ضریب اعتبار ۸۲٪ را گزارش نمود. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی روابط محتوایی پرسشنامه استرس شغلی وندردوف، پرسشنامه به رؤیت اساسی قرار گرفت و روابط آن مورد تایید قرار گرفت: پایایی آن نیز با محاسبه آلفای کرمویک ۹۳ بده دست آمد.

مقیاس اوهایو برای کارآمادی معلم ۱ (OSTES): این مقیاس توسط تعدادی از محققان (شانن- موران و هری، ۲۰۰۱- بیرون، ۲۰۰۲) دانشکده آموزش در دانشگاه ایالتی اوهایو تهیه گردیده است. فرم بلند مقیاس آموزشی ۲۴ آیتمی و فرم کوتاه آن، دوازده آیتمی است. هر سؤال در این مقیاس، به درجهای از نوع لیکرت است، به این صورت که پاسخ دهنده یکی از وظایف اوهایو که گهانی را انتخاب کرده و به همان اندازه امتیاز کسب می‌کند. جدایی امتیازی که هر آزمونی در هر یک از ابعاد سه‌گانه آن مقیاسی می‌تواند به دست آورد، نمره ۲ است. این مقیاس از سه عامل برخورد است، که عبارتند از: ۱) خود-کارآمادی نسبت به راهبردهای آموزشی، ۲) خود-کارآمادی درباره مدریت کلاس، و ۳) خود-کارآمادی درباره متعهد نمودن دانش آموزان نسبت به انجام وظایف تحصیلی. در پژوهش حاضر، از فرم کوتاه این مقیاس استفاده شد. جدول ۱-۱، شماره سوالات مربوط به هر یک از زیر مقیاس‌ها را نشان می‌دهد. اعتبار این مقیاس برای کل مقیاس ۹۶٪ و برای زیر مقیاس‌های خود-کارآمادی راهبردهای آموزشی، خود-کارآمادی مدیریت کلاس، و کارآمادی متعهد نمودن دانش آموزان به ترتیب ۹۶/۰٪، ۹۰/۰٪ و ۸۷/۰٪ گزارش شده است.

برای تعیین نمرات زیر مقیاس‌های کارآمادی متعهد سازی، کارآمادی راهبردهای آموزشی، و کارآمادی مدیریت کلاس، میانگین‌های غیر وزنی

۱ Ohaio State Teacher Efficacy Scale
مربوط به هر یک از عامل‌ها محاسبه گردیده است. در پژوهش حاضر، اعتبار 89/0 برای کل مقياس، و اعتبار 89/0/92/0 و 89/0 به ترتیب برای زیرمقياس‌های خود-کارآمدی راهبردهای آموزشی، خود-کارآمدی مديريت كلاس، و خود-کارآمدی معهد نمودن دانش آموزان به دست آمد.

همچنین، برای دستیابي به سابقه تدریس معلمان (منظور، همان ميزان حاله تدریس آنان) در بخش مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی هر يک از پرسش شوندگان ميژان سال های تدریس آنان نيز پرسيده شد.

یافته‌ها:

در جدول 1 مؤلفه‌های آماری نمرات آزموندی‌ها در تحصیلات، سن و سابقه تدریس ارائه شده است:

<table>
<thead>
<tr>
<th>جمله</th>
<th>مرد (ن)</th>
<th>زن (ن)</th>
<th>شرح</th>
<th>متغيرها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2617/6/0</td>
<td>20 (37)</td>
<td>30 (23)</td>
<td>دیپلم</td>
<td>تحصیلات</td>
</tr>
<tr>
<td>267/10/0</td>
<td>130 (23)</td>
<td>140 (42)</td>
<td>فوق دیپلم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30/0/0</td>
<td>150 (30)</td>
<td>144 (57)</td>
<td>ليسانس</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30/10/0</td>
<td>50 (42)</td>
<td>50 (42)</td>
<td>بالاتر از ليسانس</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30/0(0)/0</td>
<td>30 (42)</td>
<td>30 (42)</td>
<td>جمع</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2617/6/0</td>
<td>20 (37)</td>
<td>30 (23)</td>
<td>دیپلم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>267/10/0</td>
<td>130 (23)</td>
<td>140 (42)</td>
<td>فوق دیپلم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30/0/0</td>
<td>150 (30)</td>
<td>144 (57)</td>
<td>ليسانس</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30/10/0</td>
<td>50 (42)</td>
<td>50 (42)</td>
<td>بالاتر از ليسانس</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30/0(0)/0</td>
<td>30 (42)</td>
<td>30 (42)</td>
<td>جمع</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ميانگین سن معلمان (سال) ± انحراف معیار

سابقه تدریس

سان

همان طور که در جدول 1 مشاهده می‌شود، 2/4 درصد معلمان دارای تحصیلات دیپلم، 25/5 درصد فوق دیپلم، و 19/8 درصد فوق ليسانس هستند. بنابراین، بيشتر حجم نمونه را معلمان دارای تحصیلات
راستگی استرس مرغه‌ای با کارآمدی معلم‌ان و... 

لیسانس تشکیل می‌دهند. میانگین سن معلمان 4/62/74 با انحراف میانگین 5/0 سال می‌باشد. سابقه تدریس معلمان نمونه پژوهش به لحاظ میانگین 21 درصد، با انحراف میانگین 5/0 بدست آمده است.

جدول ۲- فراوانی، میانگین، و انحراف میانگین مؤلفه‌های کارآمدی 

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه کارآمدی</th>
<th>ابعاد کارآمدی</th>
<th>کمترین</th>
<th>بیشترین</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارآمدی متعهد سازی</td>
<td>4/67/2427</td>
<td>12</td>
<td>6</td>
<td>20</td>
<td>6/52</td>
</tr>
<tr>
<td>کارآمدی راهبردهای آموزشی</td>
<td>4/70/27</td>
<td>12</td>
<td>36</td>
<td>20</td>
<td>6/24</td>
</tr>
<tr>
<td>خودکارآمدی مدیریت کلاس</td>
<td>4/5 /49</td>
<td>12</td>
<td>26</td>
<td>20</td>
<td>6/24</td>
</tr>
<tr>
<td>کارآمدی کل</td>
<td>8/1/64</td>
<td>10/8</td>
<td>20/12</td>
<td>16</td>
<td>6/62</td>
</tr>
<tr>
<td>استرس</td>
<td>8/10/39</td>
<td>5/1</td>
<td>12</td>
<td>20</td>
<td>6/62</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برای بررسی سوال اول پژوهش، مبین بر سطوح کارآمدی برای مدیریت کلاس، راهبردهای آموزشی، و متعهدسازی دانش‌آموزان، نمرات میانگین و انحراف میانگین مؤلفه‌های کارآمدی در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که از میان سه مؤلفه کارآمدی، به ترتیب مؤلفه مدیریت کلاس درس از بالاترین میزان (با میانگین 4/27 و انحراف میانگین 6/52) و انحراف میانگین 4/62 و کارآمدی نسبت به متعهدسازی دانش‌آموزان (با میانگین 7/6/77 و انحراف میانگین 4/27) و کارآمدی نسبت به راهبردهای آموزشی (با میانگین 4/27 و انحراف میانگین 4/62) برخورد است.
جدول شماره ۳ ضرایب همبستگی میان سابقه تدریس، استرس، کارآمدی و مؤلفه‌های آن نشان می‌دهد که قوی‌ترین ضریب همبستگی با مقدار (57/0/5/0=۳) و بطور معمول بین خودکارآمدی و استرس حرفة‌ای بدست آمده است. کمترین ضریب همبستگی معکوس معنی‌دار نیز بین نمرات سابقه تدریس با استرس حرفة‌ای به مقدار (23/6/2/6=۲) به دست آمده. ضرایب بین دیگر تیپ‌ها با استرس حرفة‌ای بین این دو مقدار به دست آمده که می‌توان برای بررسی آنها به جدول ۳ مراجعه نمود. از میان مؤلفه‌های کارآمدی، کارآمدی نسبت به متعهدسازی دانشآموختگان بیشترین ارتباط (12/9/0/0=۳) و کارآمدی نسبت به مدیریت کلاس دارند. از طرفی، نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که کار آمده نسبت به متعهدسازی دانشآموختگان، از میان مؤلفه‌های کارآمدی، با استرس نیز بالاترین همبستگی (52/8/0/0=۳) را از میان دو مؤلفه دیگر کارآمدی دارد.
رابطه استرس هر فاکتور با کارآمادی معلمان و...

همچنین، جهت تعیین آن که از میان دو متغیر کارآمادی معلم و سابقه تدریس آنان کدام یک پیش بینی کننده قوی تر استرس حرفه‌ای هستند، از تحلیل آماری رگرسیون چند متغیری با روش گام به گام استفاده شد. به خصوصیاتی از یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است. در این جدول مقادیر ضرایب رگرسیون، خطای استاندارد، نسبت استاندارد برابر، مقادیر t و سطح معناداری ضریب رگرسیون، ضریب تغییر R۲، مقادیر F و سطح معنی‌داری P متغیر پیش‌بینی، خود کار آمادی، خود کار آمادی سابقه تدریس و سابقه تدریس قلمی به گام پیش‌بینی کننده قوی تر استرس حرفه‌ای هستند.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای رابطه استرس با فواد کارآمادی و سابقه تدریس

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sig.</th>
<th>F</th>
<th>R2</th>
<th>p</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>S EB</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیر پیش‌بینی که در گام اول وارد معادله شده است خود کار آمادی است. برای خود کار آمادی مشاهده می‌کنیم که مقادیر ضریب رگرسیونی به دست آمده ۰/۳۷۶ و مقدار بتای به دست آمده ۰/۸۷۶ با مقدار t=۱۷/۱۱۶ در سطح (p<۰/۰۵) معنی‌دار می‌باشد. ب الدين معنی‌داری که بین خود کار آمادی و استرس حرفه‌ای رابطه معکوس و معنی‌داری بدست آمده است.
در گام اول تحلیل مشاهده می‌شود مقدار ضریب تبعیض برای متغیر ورودی به تحلیل ۲۲۴/۷۰ به دست آمده که این ضریب تبعیض با مقدار (F = ۲۹۶/۷۸/۸۷) در سطح (p<۰/۰۰۰) معنی‌دار است.

در گام دوم مشاهده می‌شود که متغیر سابقه تدریس نیز وارد تحلیل شده است که با مقدار ضریب رگرسیونی باست آمده ۷۴/۰۰- و مقدار بتای به دست آمده ۲۴۲/۰- با مقدار ۸/۰۸- در سطح (p<۰/۰۰۰) معنی‌دار می‌باشد. با ورود سابقه تدریس به تحلیل، به دلیل همبستگی متغیرهای پیشین، ضریب رگرسیونی کارآمدی از ۲۰/۳۰- به ۷/۸۵- کاهش یافته است. از طرف دیگر مقدار ضریب تبعیض در گام دوم از ۳۲۴/۰- به ۲۸۳/۰ به ۳۸/۲۴۴۴/۰۰- افزایش یافته است. در گام دوم با مقایسه بتهای خود کارآمدی و سابقه تدریس به منظور یافتن کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهش کاهş
در جدول ۵ مشاهده می‌شود متغیری که در گام اول وارد معادله شده است «كارآمدي متعهد سازی» است. برای «كارآمدي متعهد سازی» مشاهده می‌کنیم که مقدار ضریب رگرسیونی بدست آمده ۰/۹۰۷ و مقدار پاییزه بسته آمده ۰/۹۵۲۴ با مقدار پاییزه در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار می‌باشد. در گام اول تحلیل مشاهده می‌شود مقدار ضریب تعیین برای متغیر ورودی به تحلیل ۲۷۹/۰۰ به دست آمده که این ضریب تعیین با مقدار (۱/۲۳۵=۰/۵۱) در سطح (۰/۰۰)<p>معنی دار است.

در گام دوم، مشاهده می‌شود که متغیر کارآمدي راهبردها وارد تحلیل شده است که با مقدار ضریب رگرسیونی بدست آمده ۰/۰۵۷ و مقدار پاییزه به دست آمده ۲/۸۲۴ با مقدار پاییزه در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار می‌باشد. با ورود سابقه کارآمدي راهبردها به تحلیل ضریب رگرسیونی خود کارآمدي متعهد سازی از ۹۰/۷۱ به ۲/۰۹ کاهش یافته است. از طرف دیگر مقدار ضریب تعیین در گام دوم از ۲۷۹/۱۰ به ۲۲۱/۰۰ افزایش یافته است.

در گام سوم، مشاهده می‌شود که متغیر کارآمدي مدیریت کلاس وارد تحلیل شده است که با مقدار ضریب رگرسیونی بدست آمده ۰/۴۵۴ به مقدار پاییزه بدست آمده ۲/۱۲۱ با مقدار پاییزه در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار می‌باشد. با اضافه شدن کارآمدي مدیریت کلاس ضرایب مولفه‌های دیگر تعیین یافته است. از طرف دیگر مقدار ضریب تعیین در گام سوم از ۲۷۹/۱۰ به ۲۳۰/۰۰ افزایش یافته است. این ضریب تعیین با مقدار (۱/۹۹/۱۹=۰/۶۷) در سطح (۰/۰۰)<p>معنی دار است.
بحث و نتیجه‌گیری:

در این پژوهش تلاش شد تا روابط میان کارآمدی معلم و سابقه تدریس با استرس حرفه‌ای معلمان مورد بررسی قرار گیرد. همان طور که ملاحظه شد، ضریب همبستگی میان استرس حرفه‌ای ای با کارآمدی معلم معکوس و مبنادار است. همچنین، طبق نتایج تحلیل رگرسیون مشخص شد که از میان دو متغیر سابقه تدریس و کارآمدی معلم، کارآمدی تأثیر بیشتری بر استرس دارد. این نتیجه هم‌سو با نتیجه پژوهش بریانت (۲۰۰۹) شانن-موران و هوی (۲۰۰۱)، و پارک و همکاران (۱۹۸۸) است. در واقع، معلمان دارای حس کارآمدی بالاتر، استرس پایینتر را تجربه می‌نمایند. شانن-موران و همکاران (۱۹۹۸)، نقل از بریانت (۲۰۰۹) اظهار می‌یارند که کارآمدی به دلیل ماهیت بالینی خود، سازگار قدرتمند محصول می‌شود. به این معنی که اگر معلمی از سطوح بالایی کارآمدی برخوردار باشد، معمولاً کوچکش و انرژی بیشتری صرف می‌کند. بنابراین، عملکرد بهتری دارد. ممکن است به‌هر موجب افزایش کارآمدی وی می‌شود و در نتیجه احساس می‌کند نسبت به امور تسلط کافی دارد و روبروی دهای استرس را تأثیر کمتر بر آنان دارد. برآورده نسخه‌تیان تقاضاهای شغلی مقایسه بارای معلمانی که کارآمدی پایینی دارند استرس‌زا باشد و پیامدهای جدی به بار آورد. معلمی که نسبت به کارآمدی خویش در کلاس درس اطیمان دارد، اغلب تعهد کتری نسبت به تدریس دارد و زمان زیادی از صرف موضوعات تحصیلی تمرکز می‌کند. این معلمی که به توانایی کارآمدی خود اعتماد دارد، از چالش‌های تحصیلی اجتناب می‌کند و در عوض، در پی تسکین نگرانی‌های خویش در این مورد هستند. همچنین، این یافته پژوهش که تز میان معلول‌های کارآمدی مؤلفه کارآمدی نسبت به معتمد سازی داشته‌اند، از میان دو مؤلفه دیگر، بیشترین ارتباط را با استرس دارد، با یافته‌های پژوهشگرانی همچون پارک و همکاران (۱۹۸۸) هماهنگ، و با
رابطه اقتصادی مصرف ای با کارآمدی معلمان و...

پژوهش بانوی (۲۰۰۶) ناهمخوان است. وی در پژوهش خوشی را معلمان ابتداها و راهنمای اسپانیایی دریافت کارآمی نسبت به مدیریت کلاس و کارآمدی آموزشی تاثیری معمولا و معتقدی بر استرس جراحی معلمان دارند. معلمانی که کارآمی بالاتری دارند، نسبت به توافقات خوشی در درگیر نمودن دانشآموزان در پرداختن به امور یادگیری و انجام تکلیف ایمان دارند.

این اعتماد به توافقات موجب می‌شود تا رودادها را به میزان کمتری استرس زا و منفی ارژیپ ذاکر نمایند. آن‌ها این احساس را دارند که بر دانش آموزان خود تأثیر مثبتی بر جای می‌گذارند و دانش‌آموزان شان از مشکلات رفتاری کمتری برخوردارند. ارتقاء مثبت‌تری به مدیر و والدین دانستند و نشان‌گان حسی و روان‌شناختی کمتری در ارتقاء با استرس را نشان می‌دهند و از روش‌های مدیریت استرس به شیوه موثرتری سود می‌جویند.

همبستگی مثبت و معنادار میان کارآمی و سابقه تدریس حاکی از آن است که کسب تجربه در خلال سال‌های تدریس به تدریج بر حس کارآمی معلم می‌افزاید. این یافته هم‌سو با ولترز و دوثرتی (۲۰۰۷) و گلیم و تاماسیرا (۱۹۸۲، نقل از بریانت، ۲۰۰۹) مباشد. معلمداری سابقه بیشتر در طی سال‌های تدریس خود فردیت‌های بیشتری را جهت ایجاد و گسترش مهارت‌های مورد نیاز یک معلم موفق بودن در اختیار داشته‌اند.

همان‌طور که مشاهده شد، از میان مؤلفه‌های کارآمی، مؤلفه کارآمی نسبت به معهود سازی دانش‌آموزان بالاترین همبستگی را با سابقه تدریس معلم دارد. یافته‌های هم‌سو با این یافته در میان پژوهش‌های صورت گرفته مشاهده نگردید. دومین مؤلفه که بیشترین ارتباط را با سابقه تدریس داشت، مؤلفه کارآمی نسبت به راهبردهای آموزشی بو. این یافته هم‌خوان با یافته‌های پژوهش ولترز و دوثرتی (۲۰۰۷) است. به نظر می‌رسد معلمی با سابقه تدریس بیشتری به توافقات خود در استفاده از راهبردهای گوناگون
آموزش و سنجش دارند به طوری که معتقدند راهبردهایشان حتی برای دانش‌آموختگان دارای مشکلات درسی مفید است.

به طور کلی، معلمان دارای کارآمدی بالا با تکالیف پیچیده به عنوان یک چالش برخوردار می‌کنند. معلمان کارآمد، اهداف سطح بالا و چالش بروانگی تدوین می‌نمایند و نسبت به اهداف خود متعهد می‌مانند. آنان همچنین به سرعت از شکست‌های خود درس می‌گیرند. دیدگاهی چنین نسبت به کارآمیز، دستاورد‌های فردی را به دنبال دارد، استرس را کاهش می‌دهد و آسیب‌پذیری نسبت به استرس را به حداقل می‌رساند.
کتابنامه:

امینی فر، فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه سلامت سازمانی و استرس شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۶-۸۷. کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.


