

## تدوین بسته آموزشی تمایل به ماندگاری و ارزیابی اثربخشی آن بر

### فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی

الیاس حسین پور<sup>۱</sup>، مسعود نجاری<sup>۲\*</sup>، کیومرث کریمی<sup>۳</sup>

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۹

#### چکیده

**مقدمه و هدف:** فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر بوده و به عنوان فقدان نشاط و انرژی تعریف می‌شود؛ به طوری که شخص احساس کسالت کند باری نسبت به شغل خود پیدا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف تدوین بسته آموزشی تمایل به ماندگاری و امکان سنجی آن بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی انجام شد.

**روش‌شناسی پژوهش:** روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه گواه و پیگیری سه ماهه بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب در سال تحصیلی ۱۴۰۲ بود که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۳۰ نفر انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه ۱۵ نفره آزمایش و گواه جایگزین شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش مقیاس فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۶) بود. معلمان گروه آزمایش ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای (هر هفته ۲ جلسه) تحت آموزش برنامه تمایل به ماندگاری قرار گرفتند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری با استفاده از روش تحلیل واریانس آمیخته و با نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ صورت گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بعد از مداخله، اثر بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر آن بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر میاندوآب معنادار بود ( $p < 0.05$ ).

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت بسته‌ی آموزشی تمایل به ماندگاری روش مداخله‌ای مناسبی برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر میاندوآب است. بنابراین بکارگیری این روش مداخله‌ای به تنهایی یا در ترکیب با سایر برنامه‌های آموزشی می‌تواند موجب کاهش فرسودگی شغلی معلمان شود.

**کلیدواژه‌ها:** تمایل به ماندگاری، فرسودگی شغلی، امکان سنجی، معلمان ابتدایی

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران  
<sup>۲</sup> \* گروه روانشناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران. نویسنده مسئول najari.masoud@yahoo.com  
<sup>۳</sup> گروه روانشناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

## مقدمه

معلمان به‌عنوان نیروهای انسانی از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش محسوب می‌شوند. در سال‌های اخیر، معلمان با مشکلات متعددی مواجه شده‌اند؛ از جمله از دست دادن پایگاه اجتماعی و قدرت خرید ناشی از دستمزد پایین، افزایش اضافه‌کاری، شرایط کاری نامطلوب، فقدان مزایای کاری، دیوان‌سالاری و قراردادن در معرض انتقادهای جامعه؛ بنابراین، حرفه معلمی و رویارویی با عوامل استرس‌زای روانی به فرسودگی شغلی منتهی می‌شود (کارلوتو و کامارا، ۲۰۱۹). معلمان یکی از گروه‌های شغلی‌اند که به احتمال زیاد استرس شغلی را تجربه می‌کنند که می‌تواند به سندرم فرسودگی شغلی تبدیل شود (بیرمیجو و همکاران، ۲۰۱۵). فرسودگی شغلی در نتیجه استرس مزمن در محیط کار ایجاد می‌شود. زمانی که الزامات شغلی و توانایی‌های ادراک‌شده کارمندان با یکدیگر مطابقت نداشته باشد، فرسودگی شغلی به دنبال استرس مزمن در محیط کار ایجاد می‌شود (اصغری ابراهیم آباد و همکاران، ۱۳۹۹). فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر بوده و به عنوان فقدان نشاط و انرژی تعریف می‌شود؛ به طوری که شخص احساس کسالت کند باری نسبت به شغل خود پیدا می‌کند. مزلاج<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) بیان می‌کند فرسودگی شغلی یکی از نشانگان روانشناختی است که در پاسخ به عوامل استرس‌زای محیط کار ایجاد می‌گردد و سندرمی روانشناختی مشتمل بر سه جنبه ی خستگی عاطفی<sup>۴</sup>، مسخ شخصیت<sup>۵</sup> و عدم احساس کفایت شخصی<sup>۶</sup> است (میرشکار، ۱۳۹۷) و دارای عوارضی مانند خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف، تمایلات منفی و بدبینانه نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، کاهش عملکرد شغلی و ... است فرسودگی شغلی، نوعاً یک اختلال روانی نیست، ولی به آهستگی در طول زمان، توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (نیکوکار و نعمتی هاشمی، ۱۴۰۱). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان ارائه می‌شود و می‌تواند عاملی برای غیبت از کار، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت‌پذیری باشد فرسودگی شغلی عوارض زیان‌آوری بر روی ابعاد سلامت عمومی، وضعیت جسمی، روحی-

1. Carlotto & Câmara

2. Bermejo

3. Maslach

4. Emotional Exhaustion

5. Depersonalization

6. Reduced Personal Accomplishment

روانی و عملکرد شغلی و اجتماعی فرد دارد همچنین فرسودگی شغلی باعث افزایش احتمال گرایش به مصرف مواد، خستگی، اختلال در روابط بین فردی، غیبت از کار، طلاق، افسردگی و افزایش احتمال خودکشی می‌شود (شیرطاهری و همکاران، ۱۳۹۹) عارضه دیگر فرسودگی شغلی، افت کیفیت خدمات ارائه شده در محیط کار است که بر هزینه‌های سازمان می‌افزاید؛ به علاوه فرسودگی شغلی در طولانی مدت به کاهش بهره‌وری و اثربخشی، عدم رضایت شغلی و کاهش تعهد و وفاداری نسبت به کار و سازمان منتهی می‌شود بنابراین اگر به علائم فرسودگی شغلی توجه نشود، هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند تحت تأثیر عوارض مخرب آن قرار می‌گیرد (بسطامی و همکاران، ۱۳۹۹).

عوامل بسیاری با فرسودگی شغلی معلمان در ارتباط می‌باشد که در این تحقیق به بررسی تاثیر تمایل به ماندگاری پرداخته شده است. آموزش و پرورش مطلوب به جذب و نگهداری معلمان مستعد نیازمند است؛ بنابراین، تدارک برنامه‌ها و اقدامات حمایتی جهت حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها ضرورت دارد. برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگونی دارند که مهمترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه‌جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی نتایج نشان می‌دهد اثربخشی سازمانهایی همچون آموزش و پرورش مستلزم داشتن کارکنان شایسته و علاقه‌مند به شغل است و میل آنان به ماندن موجب افزایش کوشش برای تحقق اهداف سازمانی می‌شود (جعفری و همکاران، ۱۴۰۱) ماندگاری منابع انسانی فراتر از نگه داشتن آنان در یک شغل مشخص و ثابت است، در واقع، ماندگاری با انگیزه همراه بوده و نشان دهنده تشویق افراد به متعهد شدن به سازمان می‌باشد. مفهوم ماندگاری منابع انسانی در بسیاری از تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است که در بیشتر این تحقیقات بر تمایلات رفتاری به عنوان نزدیکترین تعیین کننده رفتار واقعی افراد در ماندگاری تاکید شده است (عباس زاده سترون، ۱۴۰۰). در واقع، کارکنان زمانی میتوانند کارهایشان را به خوبی انجام دهند که علاوه بر اینکه توانایی لازم را داشته باشند، انگیزه کافی نیز برای میل به ماندن در شغل و سازمان خود را داشته باشند تا بتوانند با علاقه و اشتیاق لازم وظیفه خود را انجام دهند (ویجریسی و همکاران، ۲۰۱۸).

فرسودگی شغلی معلمان می‌تواند باعث پیامدهای منفی همچون تضعیف فرآیند یاددهی و یادگیری و عملکرد آموزشی می‌شود لذا بررسی عوامل آموزشی مرتبط با پیشگیری از فرسودگی شغلی همچون تقویت تمایل به ماندگاری معلمان از اهمیت خاصی برخوردار بوده و از طرفی تحقیق‌های معدودی به طراحی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری معلمان پرداخته است و بررسی میزان اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر فرسودگی شغلی معلمان در هاله‌ای از ابهام بوده که با درک خلاء پژوهشی موجود تحقیق حاضر با هدف تدوین بسته آموزشی تمایل به ماندگاری و امکان‌سنجی آن بر فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی انجام شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر جزء تحقیقات کاربردی به شمار می‌رود و از نظر روش تحقیق یک مطالعه نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه گواه و پیگیری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میاندوآب بوده که در سال تحصیلی ۱۴۰۲ مشغول به تدریس می‌باشند که تعداد آنها ۷۷۸ نفر بود و بر اساس روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۰ نفر از جامعه آماری به طور تصادفی انتخاب و به دو گروه ۱۵ نفره آزمایش و کنترل تقسیم شد.

ملاک‌های ورود به پژوهش شامل از دامنه سنی میان ۲۰ تا ۶۰ سال، جنسیت مونث، عدم سابقه شرکت در دوره‌های مشابه تا یک سال قبل و عدم مصرف داروهای اعصاب و روان بود و ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عدم انجام تکالیف در حین بسته آموزشی، عدم رضایت آزمودنی از روند درمان در حین جلسات درمانی و غیبت غیر موجه دو جلسه در حین درمان بود.

### پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱): پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط

مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۶ طراحی و ساخته شده است که دارای ۲۲ سوال می‌باشد و فرسودگی شغلی را در سه مولفه‌ای (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) و نمره‌گذاری آن بر اساس مقیاس طیف لیکرت می‌باشد. پاسخ‌ها به صورت یک مقیاس ۵ درجه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. شیوه‌ی نمره‌گذاری به صورت ۱ تا ۵ است. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی هر ۳ بعد را با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، برای خستگی عاطفی ۰,۹ و مسخ شخصیت ۰,۷۹ و فقدان موفقیت فردی ۰,۷۱؛ را مشخص کردند که نشان از اعتبار قابل قبول تست فرسودگی شغلی دارد. پایایی تست فرسودگی شغلی برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تایید واقع شد و طبق گزارش او ضریب پایایی آن ۰,۷۸ برآورد شده است در بررسی پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ در تحقیق

نیکوکار و نعمتی هاشمی (۱۴۰۱) ۰/۹۳ و در تحقیق شکبیا سوره و حسنی (۱۴۰۰) ۰/۹۱ و همسانی درونی آن برای کل مقیاس ۰/۸۹ بدست آمد برای بعد خستگی عاطفی، ۰/۸۲ عملکرد شخصی ۰/۹۴، مسخ شخصیت ۰/۸۸ گزارش کردند روایی این پرسشنامه توسط سماوی، ابراهیمی و جاودان (۱۳۹۵) و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی احراز شده است برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است.

در این مطالعه ابتدا معرفی نامه جهت ارائه به آموزش و پرورش از دانشگاه گرفته شده و سپس با مراجعه به اداره آموزش و پرورش میاندوآب و اخذ مجوز از واحد پژوهش به مدارس مراجعه شد. ابتدا به معلمان توضیحات کافی در زمینه تحقیق و اهداف و روش اجرای آن داده شد. در این تحقیق نکات اخلاقی مانند توضیح در مورد مختار بودن معلمان برای شرکت و ترک تحقیق در هر مرحله رعایت شده است و پس از آن پرسش نامه ی فرسودگی شغلی در بین دو گروه نمونه آماری توزیع و از هر دو گروه کنترل و آزمایش پیش آزمون بعمل آمد و سپس گروه آزمایشی تحت آموزش ۸ جلسه بسته آموزشی تمایل به ماندگاری قرار گرفت و گروه کنترل در لیست انتظار باقی ماند. جهت بررسی روایی محتوا، برنامه مداخله‌ای مورد نظر به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسید و ۳ نفر از متخصصان حوزه روان‌شناسی و مشاوره با سابقه فعالیت حداقل ده سال در مراکز مشاوره رسید. روایی محتوایی در خصوص اهداف و محتوای جلسات تدوین شده در پژوهش مورد تأیید واقع شد. به طور مشخص در روایی محتوایی مقادیر به دست آمده از پاسخ‌های گروه متخصصین در دو شاخص ضرورت (CVR) و ارتباط (CVI) نشان می‌دهد، برنامه تدوین شده به صورت همه جانبه سازه مورد نظر را مورد سنجش قرار می‌دهد. به منظور به دست آوردن ضریب روایی بسته آموزشی از متخصصان خواسته شد تا محتوای برنامه طراحی شده را با توجه به مقیاس سه درجه‌ای ضروری (۲)، مفید (۱) و غیر ضروری (۰) درجه‌بندی کنند، سپس بر اساس فرمول لاوشه این ضریب محاسبه شد. بر اساس تعداد متخصصانی (۵ نفر) که سؤالات را ارزیابی کرده بودند مقدار شاخص روایی محتوی بسته آموزشی ۰/۸۱۳ به دست آمد که نشان‌دهنده ضریب محتوای بالا و مناسب بود. فرآیند هر جلسه متشکل از: واری تکالیف جلسه قبل، آموزش مستقیم به روش سخنرانی، بحث گروهی، چالش فکری، جمع‌بندی جلسه و تکنیک‌هایی همچون: بازسازی شناختی، بارش فکری، الگوسازی در طول جلسات مورد استفاده قرار گرفت. خلاصه محتوای جلسات آموزشی و فعالیت‌های انجام شده در گروه آزمایش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: محتوای بسته آموزشی ماندگاری در سازمان

جلسه	موضوع	شرح مختصر
اول	معارفه و اجرای پیش آزمون و تعریف تمایل به ماندگاری در سازمان	معرفی اعضاء و بیان مجدد هدف از برگزاری دوره، خوش آمدگویی، آشنایی با آزمودنیها و گفتگو در مورد برنامه گروه، اهداف و ساختار جلسات، اهمیت تکالیف خانگی و مقررات گروهی، صحبت‌های مقدماتی درباره و ادراک از عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و مقدمه کلی در مورد تمایل به ماندگاری و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی، مشخص کردن تکالیف خانگی
دوم	تعریف عدالت سازمانی ادراک شده و شناسایی عوامل تأثیر گذار بر عدالت سازمانی ادراک شده	مبانی نظری عدالت سازمانی ادراک شده و عوامل موثر بر آن (همچون: توزیع عادلانه پاداش‌ها، ارتقاء بر اساس شایستگی،)؛ مشخص کردن تکالیف خانگی
سوم	آگاهی نسبت به پیش‌آمدهای ادراک از عدالت سازمانی و چگونگی ارزیابی معلمان از محیط کار	درک روشن معلمان از عدالت سازمانی، روش آموزشی معلم، محیط کلاس و مدرسه، (شامل عوامل کلاسی - مدرسه، عوامل مدیریتی، سازمانی و عوامل فردی)؛ که اثرهای آشکاری بر عملکردهای معلمان، رفتار اجتماعی و فرایندهای شناختی دارند. مشخص کردن تکالیف خانگی
چهارم	تعریف حمایت سازمانی ادراک شده معرفی نظریه مبادله اجتماعی	اشاره به مبانی نظری در حوزه ادراک حمایت سازمانی ادراک شده معلمان، احساس معلمان از دوست داشته شدن، مورد احترام قرار گرفتن و ارزشمند بودن. آموزش روش‌های مطلوب تعامل با مدیران و همکاران و محیط مدرسه، راه کارهای افزایش سازگاری اجتماعی جهت ادراک بهتر محیط، و بیان نظریه مبادله اجتماعی (در یک رفتار متقابل، معلمانی که حمایت سازمانی را درک می‌کنند، نه تنها به همکاران خود کمک می‌کنند بلکه رضایت شغلی آنها افزایش یافته، مشارکت بیشتری در فعالیتهای سازمان داشته و غیبت شغلی کمتری خواهند داشت)
پنجم	آگاهی نسبت به ابعاد حمایت سازمانی ادراک شده و عوامل تأثیر گذار بر روی حمایت سازمانی ادراک شده	شامل ۱. حمایت سازمانی ادراک شده از سرپرست (مدیر) شامل: ارزش قائل شدن مدیران به مشارکت معلمان در فرآیند آموزشی و اهمیت دادن مدیران به رفاه، علایق و آسایش معلمان؛ ۲. حمایت سازمانی ادراک شده از همکار شامل: اهمیت داده همکار نسبت به همدیگر و تلاش و کمک در جهت پیشرفت همکاران و احساس شادی نسبت به پیشرفت همکاران در سازمان ارائه عوامل تعیین کننده حمایت سازمانی ادراک شده، مشخص کردن تکالیف خانگی
ششم	مبانی نظری و تعریف تعهد سازمانی معلمان و تأثیر تعهد سازمانی معلمان بر رضایت شغلی و پیشگیری از تمایل به	اشاره به مبانی نظری در حوزه تعهد سازمانی معلمان، مشخص کردن ابعاد تعهد سازمانی که شامل تعهد عاطفی (دلبستگی عاطفی و احساسی معلم به سازمان)، تعهد هنجاری (به معنای تکلیف اخلاقی ماندن در سازمان) و تعهد مستمر (به معنای آگاهی از هزینه‌های مرتبط به ترک سازمان) بوده و

ترک سازمان از سوی معلمان	تکالیف خانگی
تکرار و تمرین	تکرار و تمرین روش های شناختی رفتاری و ارزیابی عملکرد معلمان با توجه به تکالیف ارائه در جلسات قبل
جمع بندی و مرور مطالب همه جلسات	پاسخ دادن به ابهامات معلمان در خصوص محتوی پروتکل درمانی و جمع بندی و نتیجه گیری و اجرای پس آزمون

## یافته ها

قبل از تحلیل داده‌ها، ابتدا نرمال بودن داده‌ها در متغیر فرسودگی شغلی توسط آزمون ناپارامتریک کلموگرف اسمیرنوف تأیید شد ( $P > 0.05$ ). همچنین، بر طبق آزمون لوین با توجه به مقدار به دست آمده برای متغیر فرسودگی شغلی همگنی واریانس خطا نیز تأیید شد ( $P > 0.05$ ). همچنین، نتایج آزمون ام باکس جهت بررسی همگنی ماتریس کوواریانس در دو گروه از لحاظ آماری معنی دار نبود. از این رو می‌توان گفت که در متغیر وابسته پژوهش، فرض همگنی ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده رعایت شده است.

جدول ۲: شاخص های توصیفی مربوط به فرسودگی شغلی و مولفه های آن

تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	گروه		
۱۵	۴.۱۴۳۸۴	۷۸.۲	کنترل	پیش آزمون	فرسودگی شغلی
۱۵	۵.۰۲۰۹۱	۷۹.۲۶۶۷	آزمایش		
۳۰	۴.۵۵۵۶۶	۷۸.۷۳۳۳	کل		
۱۵	۴.۴۷۵۳۳	۷۸.۲	کنترل	پس آزمون	
۱۵	۳.۹۹۴۰۴	۶۵.۲۳۳۳	آزمایش		
۳۰	۷.۷۵۷۹	۷۱.۷۶۶۷	کل		
۱۵	۵.۰۸۴۹۹	۷۹	کنترل	پیگیری	خستگی عاطفی
۱۵	۳.۸۴۴۶	۶۶.۲۶۶۷	آزمایش		
۳۰	۷.۸۴۵۴۲	۷۲.۶۳۳۳	کل		
۱۵	۳.۵۱۴۶۰	۳۱.۰۶۶۷	کنترل	پیش آزمون	
۱۵	۳.۶۰۹۵۱	۳۲.۲۰۰۰	آزمایش		
۳۰	۳.۵۴۷۵۴	۳۱.۶۳۳۳	کل		
۱۵	۳.۷۷۵۸۶	۳۱.۴۰۰۰	کنترل	پس آزمون	
۱۵	۳.۹۷۹۷۱	۲۷.۴۶۶۷	آزمایش		

۳۰	۴.۳۰۴۶۴	۲۹.۴۳۳۳	کل		
۱۵	۳.۹۴۳۶۵	۳۱.۵۲۳۳	کنترل		
۱۵	۴.۰۳۹۰۹	۲۷.۸۰۰۰	آزمایش	پیگیری	
۳۰	۴.۳۵۷۵۸	۲۹.۶۶۶۷	کل		
۱۵	۱.۷۱۸۲۵	۱۷.۳۳۳۳	کنترل		
۱۵	۱.۶۴۷۵۱	۱۷.۰۰۰۰	آزمایش	پیش آزمون	
۳۰	۱.۶۶۲۶۴	۱۷.۱۶۶۷	کل		
۱۵	۱.۹۹۵۲۳	۱۷.۴۶۶۷	کنترل		
۱۵	۱.۳۸۱۰۱	۱۳.۰۶۶۷	آزمایش	پس آزمون	عدم موفقیت فردی
۳۰	۲.۸۰۳۱۲	۱۵.۲۶۶۷	کل		
۱۵	۲.۲۴۲۴۵	۱۷.۸۰۰۰	کنترل		
۱۵	۱.۴۴۷۴۹	۱۳.۳۳۳۳	آزمایش	پیگیری	
۳۰	۲.۹۳۲۳۸	۱۵.۵۶۶۷	کل		
۱۵	۲.۰۷۷۰۹	۲۹.۸۰۰۰	کنترل		
۱۵	۲.۴۶۳۰۶	۳۰.۰۶۶۷	آزمایش	پیش آزمون	
۳۰	۲.۲۴۲۷۴	۲۹.۹۳۳۳	کل		
۱۵	۲.۰۹۳۰۷	۲۹.۳۳۳۳	کنترل		
۱۵	۲.۳۳۶۰۵	۲۴.۸۰۰۰	آزمایش	پس آزمون	مسخ شخصیت
۳۰	۳.۱۷۲۴۴	۲۷.۰۶۶۷	کل		
۱۵	۲.۰۲۳۶۷	۲۹.۶۶۶۷	کنترل		
۱۵	۲.۱۶۶۸۵	۲۵.۱۳۳۳	آزمایش	پیگیری	
۳۰	۳.۰۹۱۷۰	۲۷.۴۰۰۰	کل		

یافته های توصیفی در جدول ۲ نشان می دهد که میانگین نمرات پس آزمون و پیگیری متغیر فرسودگی شغلی و مولفه های آن نسبت به پیش آزمون تغییر یافته است، اما در گروه کنترل، تغییرات محسوسی مشاهده نمی شود.

فرضیه اول: بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر خستگی عاطفی معلمان اثربخش است.

جدول ۳: نتایج آزمون های چند متغیره

مجدور اتا	Sig.	خطای درجه آزادی	df	F	ارزش	اثر
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۷۴۳.۱۸۹	۹۳۴.	اثر پیلائی زمان



۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۷۴۳.۱۸۹	۰۶۶.	لمبدا ویلکس
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۷۴۳.۱۸۹	۰۵۵.۱۴	اثر هاتلینگ
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۷۴۳.۱۸۹	۰۵۵.۱۴	بزرگترین ریشه ری
۸۴۶.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۷۸.۲۳۴	۹۴۶.	اثر پیلای
۸۴۶.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۷۸.۲۳۴	۰۵۴.	لمبدا ویلکس
۸۴۶.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۷۸.۲۳۴	۳۶۱.۱۷	اثر هاتلینگ
۸۴۶.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۷۸.۲۳۴	۳۶۱.۱۷	بزرگترین ریشه ری

**زمان \* گروه**

جدول بالا نتایج چهار آزمون چند متغیره را نشان می دهد. این آزمون ها عبارتند از : اثر پیلای، لمبدا ویلکس، اثر هاتلینگ و آزمون بزرگترین ریشه ری. از میان چهار آزمون چندمتغیره، آزمون لاندای ویلکز از معروفیت بیشتری نسبت به چهار آزمون دیگر برخوردار است. اما آزمون اثر پیلای در موقعیت های عملی دارای قدرت بیشتری نسبت به سایر آزمون هاست. با توجه به جدول بالا، سطح معنی داری آزمون، از  $0.05$  کمتر است بنابراین معنی دار است  $[P\text{-Value} \leq 0.05]$ ،  $[F=2334/378]$ . در به این معنی که براساس این آزمون، تفاوت پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با یکدیگر معنی دار است. این نتیجه نشان دهنده تفاوت معنادار نتایج بین گروهها در زمانهای مختلف است. میزان تأثیر  $0.846$  است.

جدول ۴: نتایج آزمون ها، در مورد تأثیرات درون آزمودنی

Sig.	F	میانگین مجذورات	Df	مجموع مجذورات	منبع	
۰۰۰.	۳۵۲.۹۰	۸۱۱.۴۳	۲	۶۲۲.۸۷	فرض کرویت	زمان
۰۰۰.	۳۵۲.۹۰	۱۷۴.۶۷	۳۰۴.۱	۶۲۲.۸۷	گرینهاوس گیسر	
۰۰۰.	۳۵۲.۹۰	۹۹۵.۶۲	۳۹۱.۱	۶۲۲.۸۷	هیون-فلت	
۰۰۰.	۳۵۲.۹۰	۶۲۲.۸۷	۰۰۰.۱	۶۲۲.۸۷	حد پایین	
۰۰۰.	۲۶۹.۹۸	۷۴۴.۶۱	۲	۴۸۹.۱۲۳	فرض کرویت	زمان * گروه
۰۰۰.	۲۶۹.۹۸	۶۷۱.۹۴	۳۰۴.۱	۴۸۹.۱۲۳	گرینهاوس گیسر	
۰۰۰.	۲۶۹.۹۸	۷۸۱.۸۸	۳۹۱.۱	۴۸۹.۱۲۳	هیون-فلت	
۰۰۰.	۲۶۹.۹۸	۴۸۹.۱۲۳	۰۰۰.۱	۴۸۹.۱۲۳	حد پایین	

جدول بالا، تأثیرات درون آزمودنی، را نشان می دهد. همان طور که در قسمت قبل گفتیم،

لازم است از گرینهاوس گیسراستفاده شود. براساس این آزمون، سطح معنی داری، از ۰,۰۵ کمتر است است [P-Value  $\leq$  ۰/۰۵، F=۹۸/۲۶۹]. بنابراین معنی دار است. به این معنی که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری، معنی دار است. این موضوع نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر خستگی عاطفی معلمان است. میزان تأثیر ۰/۸۰۵ درصد که مطلوب می باشد.

جدول ۵: نتایج آزمون های مقایسه درون آزمودنی

آزمون	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	Sig.
زمان	خطی	۰۱۷.۵۸	۱	۰۱۷.۵۸	۰۰۰.
	درجه دو	۶۰۶.۲۹	۱	۶۰۶.۲۹	۰۰۰.
زمان * گروه	خطی	۸۱۷.۸۸	۱	۸۱۷.۸۸	۰۰۰.
	درجه دو	۶۷۲.۳۴	۱	۶۷۲.۳۴	۰۰۰.

جدول بالا، مقایسه درون آزمودنی را نشان می دهد. براساس این جدول، سطح معنی داری شاخص خطی، از ۰,۰۵ کمتر است بنابراین معنی دار است [P-Value  $\leq$  ۰/۰۵]، ۱۵۲/۲۹۴. به این معنی که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنی دار است. این موضوع نشان دهنده تأثیر آموزشی تمایل به ماندگاری است. میزان تأثیر ۷۴/۵ درصد است.

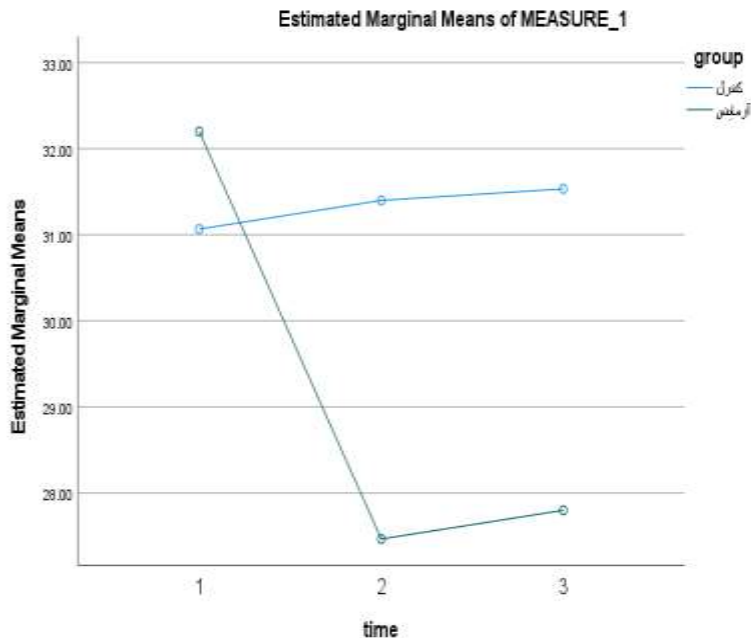
در این قسمت، با استفاده از آزمون بونفرونی، میانگین پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری دو به دو با یکدیگر مقایسه شده اند.

جدول ۶: نتایج مقایسه زوجی، سه مرحله اجرای آزمون

گروه	(I) زمان	(J) زمان	تفاوت میانگین (I-J)	Std. Error	Sig.b
کنترل	پیش آزمون	پس آزمون	-۳۳۳.	۱۷۱.	۰۶۱.
	پیش آزمون	پیگیری	-۴۶۷.*	۲۲۵.	۰۵۸.
آزمایش	پس آزمون	پیگیری	-۱۳۳.	۱۱۰.	۲۳۵.
	پیش آزمون	پس آزمون	۷۳۳.۴*	۱۷۱.	۰۰۰.

۰۰۰.	۲۲۵.	*۴۰۰.۴	پیگیری
۰۰۵.	۱۱۰.	*۳۳۳.-	پس آزمون پیگیری

براساس جدول بالا، سطح معنی داری پیش آزمون، با پس آزمون و پیگیری از ۰,۰۵ کمتر است. پس تفاوت‌های مد نظر معنی دار هستند. به این معنی که میانگین پیش آزمون، به طور معنی داری با میانگین پس آزمون و پیگیری تفاوت معناداری دارد. این نتیجه، تأثیر مداخله را نشان می‌دهد. و حاکی از آن است که اجرای بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر کاهش خستگی عاطفی معلمان تأثیر دارد و نیز اثر روش مداخله در بستر زمان باقی است. چون میانگین پیگیری به طور معنی داری با پیش آزمون تفاوت دارد.



نمودار ۱: مقایسه میانگین خستگی عاطفی در سه مرحله

نمودار بالا، به وضوح، میانگین خستگی عاطفی معلمان برای دو گروه را در سه مرحله، با هم مقایسه کرده است. براساس این نمودار، میانگین در گروه آزمایش، در پس آزمون و

پیگیری کاهش زیادی نسبت به پیش آزمون پیدا کرده است.

فرضیه دوم: بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی معلمان اثربخش است.

جدول ۷: نتایج آزمون‌های چند متغیره

مجدور اتا	Sig.	خطای درجه آزادی	df	F	ارزش	اثر	
۷۵۷.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۰۱۴.۴۲	۷۵۷.	اثر پیلایی	زمان
۷۵۷.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۰۱۴.۴۲	۲۴۳.	لمبدا و یلکس	
۷۵۷.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۰۱۴.۴۲	۱۱۲.۳	اثر هاتلینگ	
۷۵۷.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۰۱۴.۴۲	۱۱۲.۳	بزرگترین ریشه ری	
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۴۵.۳۷	۷۳۴.	اثر پیلایی	زمان * گروه
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۴۵.۳۷	۲۶۶.	لمبدا و یلکس	
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۴۵.۳۷	۷۶۶.۲	اثر هاتلینگ	
۷۳۴.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۳۴۵.۳۷	۷۶۶.۲	بزرگترین ریشه ری	

جدول بالا نتایج چهار آزمون چند متغیره را نشان می دهد. این آزمون‌ها عبارتند از: اثر پیلایی، لمبدا و یلکس، اثر هاتلینگ و آزمون بزرگترین ریشه ری. از میان چهار آزمون چند متغیره، آزمون لاندای و یلکس از معروفیت بیشتری نسبت به چهار آزمون دیگر برخوردار است. اما آزمون اثر پیلای در موقعیت‌های عملی دارای قدرت بیشتری نسبت به سایر آزمون‌هاست. با توجه به جدول بالا، سطح معنی داری آزمون، از ۰,۰۵ کمتر است بنابراین معنی دار است [F=۳۷/۳۴۵، P-Value ≤ ۰/۰۵]. در به این معنی که براساس این آزمون، تفاوت پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با یکدیگر معنی دار است. این نتیجه نشان دهنده تفاوت معنادار نتایج بین گروه‌ها در زمانهای مختلف است. میزان تأثیر ۰/۷۳۴ است.

جدول ۸: نتایج آزمون‌ها، در مورد تأثیرات درون آزمودنی

مجدور اتا	Sig.	F	میانگین مجدورات	Df	مجموع مجدورات	منبع
--------------	------	---	--------------------	----	------------------	------

۶۰۲.	۰۰۰.	۴۰۶.۴۲	۳۰۰.۳۱	۲	۶۰۰.۶۲	فرض کرویت	زمان
۶۰۲.	۰۰۰.	۴۰۶.۴۲	۵۲۴.۵۱	۲۱۵.۱	۶۰۰.۶۲	گرینهاوس گیسر	
۶۰۲.	۰۰۰.	۴۰۶.۴۲	۶۷۳.۴۸	۲۸۶.۱	۶۰۰.۶۲	هیون-فلت	
۶۰۲.	۰۰۰.	۴۰۶.۴۲	۶۰۰.۶۲	۰۰۰.۱	۶۰۰.۶۲	حد پایین	
۶۷۰.	۰۰۰.	۹۴۸.۵۶	۰۳۳.۴۲	۲	۰۶۷.۸۴	فرض کرویت	زمان * گروه
۶۷۰.	۰۰۰.	۹۴۸.۵۶	۱۹۲.۶۹	۲۱۵.۱	۰۶۷.۸۴	گرینهاوس گیسر	
۶۷۰.	۰۰۰.	۹۴۸.۵۶	۳۶۳.۶۵	۲۸۶.۱	۰۶۷.۸۴	هیون-فلت	
۶۷۰.	۰۰۰.	۹۴۸.۵۶	۰۶۷.۸۴	۰۰۰.۱	۰۶۷.۸۴	حد پایین	

جدول بالا، تأثیرات درون آزمودنی، را نشان می دهد. براساس این آزمون، سطح معنی داری، از ۰,۰۵ کمتر است است [F=۵۶/۹۴۸ ، P-Value ≤ ۰/۰۵]. بنابراین معنی دار است. به این معنی که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنی دار است. این موضوع نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی معلمان است. میزان تأثیر ۰/۶۷۰ درصد می باشد.

جدول ۹: نتایج آزمون های مقایسه درون آزمودنی

آزمون	مجموعه مجدورات	df	میانگین مجدورات	F	Sig.	مجدورات
زمان	خطی	۱	۴۰۰.۳۸	۰۶۴.۳۲	۰۰۰.	۵۳۴.
	درجه دو	۱	۲۰۰.۲۴	۸۷۲.۸۶	۰۰۰.	۷۵۶.
زمان * گروه	خطی	۱	۰۶۷.۶۴	۴۹۵.۵۳	۰۰۰.	۶۵۶.
	درجه دو	۱	۰۰۰.۲۰	۷۹۵.۷۱	۰۰۰.	۷۱۹.

جدول بالا، مقایسه درون آزمودنی را نشان می دهد. براساس این جدول، سطح معنی داری شاخص خطی، از ۰,۰۵ کمتر است بنابراین معنی دار است [P-Value ≤ ۰/۰۵]، ۳۲/۰۶۴]. به این معنی که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنی دار است. این موضوع نشان دهنده تأثیر آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی است. میزان تأثیر ۵۳/۴ درصد است.

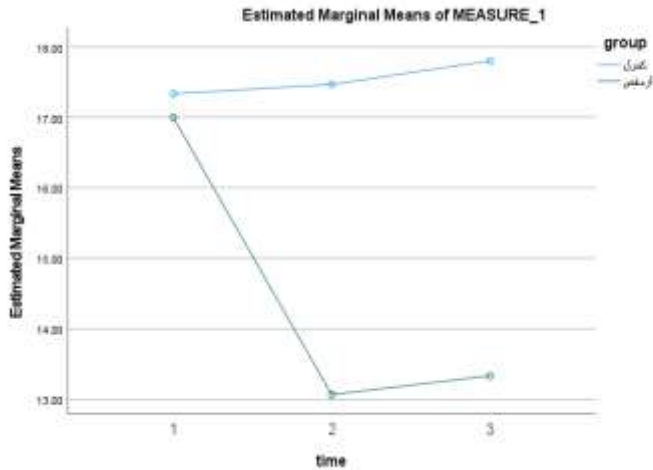
در این قسمت، با استفاده از آزمون بونفرونی، میانگین پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

دو به دو با یکدیگر مقایسه شده اند.

جدول ۱۰: نتایج مقایسه زوجی، سه مرحله اجرای آزمون

گروه	(I) زمان	(J) زمان	تفاوت میانگین (I-J)	Std. Error	Sig.b
کنترل	پیش آزمون	پس آزمون	-۱۳۳	۳۳۳	۰۰۰
		پیگیری	-۴۶۷	۴۰۰	۰۰۰
	پس آزمون	پیگیری	-۳۳۳*	۱۵۶	۰۰۰
آزمایش	پیش آزمون	پس آزمون	-۹۳۳	۳۳۳	۰۰۰
		پیگیری	-۶۶۷*	۴۰۰	۰۰۰
	پس آزمون	پیگیری	-۲۶۷	۱۵۶	۰۰۰

براساس جدول بالا، سطح معنی داری پیش آزمون، با پس آزمون و پیگیری از ۰,۰۵ کمتر است. پس تفاوت‌های مد نظر معنی دار هستند. به این معنی که میانگین پیش آزمون، به طور معنی داری با میانگین پس آزمون و پیگیری تفاوت معناداری دارد. این نتیجه، تأثیر مداخله را نشان می‌دهد. و حاکی از آن است که اجرای بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر کاهش عدم موفقیت فردی معلمان تأثیر دارد و نیز اثر روش مداخله در بستر زمان باقی است. چون میانگین پیگیری، به طور معنی داری با پیش آزمون تفاوت دارد.



نمودار ۲: مقایسه میانگین عدم موفقیت فردی در سه مرحله

نمودار بالا، به وضوح، میانگین عدم موفقیت فردی معلمان برای دو گروه را در سه مرحله، با هم مقایسه کرده است. براساس این نمودار، میانگین در گروه آزمایش، در پس آزمون و پیگیری کاهش زیادی نسبت به پیش آزمون پیدا کرده است. فرضیه سوم: بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر مسخ شخصیت معلمان اثربخش است.

جدول ۱۱: نتایج آزمون های چند متغیره

مجذور اتا	Sig.	خطای درجه آزادی	df	F	ارزش	اثر	
۸۴۱.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۶۱۰.۷۱	۸۴۱.	اثر پیلایی	زمان
۸۴۱.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۶۱۰.۷۱	۱۵۹.	لمبدا و بکس	
۸۴۱.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۶۱۰.۷۱	۳۰۴.۵	اثر هاتلینگ	
۸۴۱.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۶۱۰.۷۱	۳۰۴.۵	بزرگترین ریشه ری	
۷۹۸.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۲۰۰.۵۳	۷۹۸.	اثر پیلایی	زمان * گروه
۷۹۸.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۲۰۰.۵۳	۲۰۲.	لمبدا و بکس	
۷۹۸.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۲۰۰.۵۳	۹۴۱.۳	اثر هاتلینگ	
۷۹۸.	۰۰۰.	۰۰۰.۲۷	۰۰۰.۲	b۲۰۰.۵۳	۹۴۱.۳	بزرگترین ریشه ری	

جدول شماره ۱۱ نتایج چهار آزمون چند متغیره را نشان می دهد. این آزمون ها عبارتند از

: اثر پیلائی، لمبدا و یلکس، اثر هاتلینگ و آزمون بزرگترین ریشه ری. از میان چهار آزمون چندمتغیره، آزمون لاندا و یلکز از معروفیت بیشتری نسبت به چهار آزمون دیگر برخوردار است. اما آزمون اثر پیلائی در موقعیت های عملی دارای قدرت بیشتری نسبت به سایر آزمون هاست. با توجه به جدول بالا، سطح معنی داری آزمون، از ۰/۰۵ کمتر است بنابراین معنی دار است [F=۵۳/۲۰۰، P-Value ≤ ۰/۰۵]. در به این معنی که براساس این آزمون، تفاوت پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با یکدیگر معنی دار است. این نتیجه نشان دهنده تفاوت معنادار نتایج بین گروهها در زمانهای مختلف است. میزان تأثیر ۰/۷۹۸ است.

جدول ۱۲: نتایج آزمون ها، در مورد تأثیرات درون آزمودنی

مجدور اتا	Sig.	F	میانگین مجدورات	df	مجموع مجدورات	منبع
۸۱۹.	۰۰۰.	۴۰۰.۱۲۶	۷۳۳.۷۳	۲	۴۶۷.۱۴۷	فرض کرویت
۸۱۹.	۰۰۰.	۴۰۰.۱۲۶	۵۳۴.۱۲۰	۲۲۳.۱	۴۶۷.۱۴۷	گرینهاس گیسر
۸۱۹.	۰۰۰.	۴۰۰.۱۲۶	۷۸۴.۱۱۳	۲۹۶.۱	۴۶۷.۱۴۷	هیون -فلت
۸۱۹.	۰۰۰.	۴۰۰.۱۲۶	۴۶۷.۱۴۷	۰۰۰.۱	۴۶۷.۱۴۷	حد پایین
۷۷۹.	۰۰۰.	۷۴۳.۹۸	۶۰۰.۵۷	۲	۲۰۰.۱۱۵	فرض کرویت
۷۷۹.	۰۰۰.	۷۴۳.۹۸	۱۶۱.۹۴	۲۲۳.۱	۲۰۰.۱۱۵	گرینهاس گیسر
۷۷۹.	۰۰۰.	۷۴۳.۹۸	۸۸۷.۸۸	۲۹۶.۱	۲۰۰.۱۱۵	هیون -فلت
۷۷۹.	۰۰۰.	۷۴۳.۹۸	۲۰۰.۱۱۵	۰۰۰.۱	۲۰۰.۱۱۵	حد پایین

جدول بالا، تأثیرات درون آزمودنی، را نشان می دهد. براساس این آزمون، سطح معنی داری، از ۰/۰۵ کمتر است [F=۹۸/۷۴۳، P-Value ≤ ۰/۰۵]. بنابراین معنی دار است. به این معنی که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنی دار است. این موضوع نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی معلمان است. میزان تأثیر ۰/۷۷۹ درصد می باشد.



جدول ۱۳: نتایج آزمون های مقایسه درون آزمودنی

آزمون	مجموعه مجدورات	df	میانگین مجدورات	F	Sig.
خطی	۲۶۷.۹۶	۱	۲۶۷.۹۶	۶۹۳.۱۲۰	۰۰۰.
زمان					
درجه دو	۲۰۰.۵۱	۱	۲۰۰.۵۱	۷۳۵.۱۳۸	۰۰۰.
خطی	۴۰۰.۸۶	۱	۴۰۰.۸۶	۳۲۲.۱۰۸	۰۰۰.
زمان*					
درجه دو	۸۰۰.۲۸	۱	۸۰۰.۲۸	۰۳۹.۷۸	۰۰۰.
گروه					

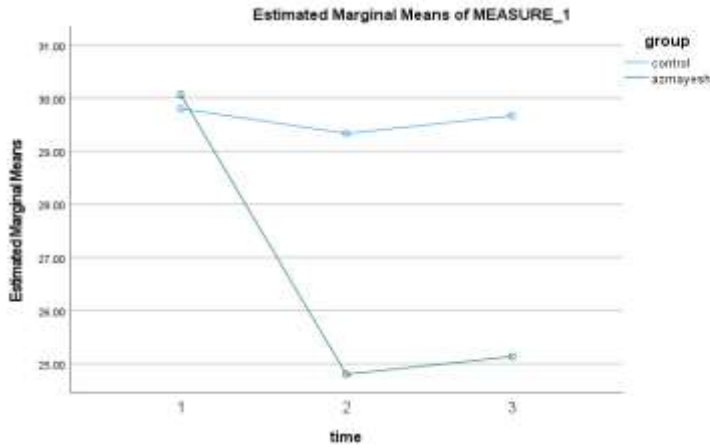
جدول ۱۳، مقایسه درون آزمودنی را نشان می دهد. براساس این جدول، سطح معنی داری شاخص خطی، از ۰,۰۵ کمتر است بنابراین معنی دار است  $[P\text{-Value} \leq 0/05]$ ، ۱۲۰/۶۹۳]. به این معنی که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنی دار است. این موضوع نشان دهنده تأثیر آموزشی تمایل به ماندگاری بر مسخ شخصیت است. میزان تأثیر ۸۱/۲ درصد است. در این قسمت، با استفاده از آزمون بونفرونی، میانگین پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری دو به دو با یکدیگر مقایسه شده اند.

جدول ۱۴: نتایج مقایسه زوجی، سه مرحله اجرای آزمون

گروه	(I) زمان	(J) زمان	تفاوت میانگین (I-J)	Std. Error	Sig.b
کنترل	پیش آزمون	پس آزمون	۴۶۷.	۳۳۳.	۵۱۷.
	پیش آزمون	پیگیری	۱۳۳.	۳۲۶.	۰۰۰.۱
آزمایش	پس آزمون	پیگیری	-۳۳۳.*	۱۲۶.	۰۴۰.
	پیش آزمون	پس آزمون	۲۶۷.۵*	۳۳۳.	۰۰۰.
آزمایش	پیش آزمون	پیگیری	۹۳۳.۴*	۳۲۶.	۰۰۰.
	پس آزمون	پیگیری	-۳۳۳.*	۱۲۶.	۰۴۰.

براساس جدول ۱۴، سطح معنی داری پیش آزمون، با پس آزمون و پیگیری از ۰,۰۵ کمتر است. پس تفاوت های مد نظر معنی دار هستند. به این معنی که میانگین پیش آزمون، به طور معنی داری با میانگین پس آزمون و پیگیری تفاوت معناداری دارد. این نتیجه، تأثیر

مداخله را نشان می‌دهد. و حاکی از آن است که اجرای بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر کاهش مسخ شخصیت معلمان تأثیر دارد و نیز اثر روش مداخله در بستر زمان باقی است. چون میانگین پیگیری به طور معنی‌داری با پیش‌آزمون تفاوت دارد.



نمودار ۴: مقایسه میانگین مسخ شخصیت در سه مرحله

نمودار بالا، به وضوح، میانگین مسخ شخصیت معلمان برای دو گروه را در سه مرحله، با هم مقایسه کرده است. براساس این نمودار، میانگین در گروه آزمایش، در پس‌آزمون و پیگیری کاهش زیادی نسبت به پیش‌آزمون پیدا کرده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین بسته آموزشی تمایل به ماندگاری و ارزیابی اثربخشی آن بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی انجام شد. نتایج نشان داد که بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر فرسودگی شغلی معلمان اثربخش است.

یافته‌ها نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر فرسودگی شغلی معلمان است. میزان تأثیر ۰/۸۱۸ درصد که مطلوب می‌باشد. تفاوت میانگین‌های پیش‌آزمون، پس‌آزمون و دوم، معنی‌دار است. این موضوع نشان دهنده تأثیر آموزشی تمایل به ماندگاری است. میزان تأثیر ۷۸/۷ درصد است. اگرچه پژوهش مشابهی به منظور بررسی همسویی یا عدم همسویی یافته‌های تحقیق حاضر در دسترس نیست، اما می‌توان گفت نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات ژانگ و همکاران (۲۰۲۳) و جانجا و گلزار (۲۰۲۲) همخوانی دارد. فرسودگی به دلیل اثرات سوئی که به

لحاظ روانشناختی بر فرد دارد، می تواند انگیزه مشارکت و ابراز نظر در فرد را به مقدار زیادی تحت تأثیر قرار دهد و همین امر می تواند موجبات ترک شغل را فراهم سازد. اگر سازمان ها به دنبال توسعه منابع انسانی و به دست آوردن مزیت رقابتی در بازار هستند، لازم است که آن ها به یکی از بارزترین دارایی های خود، یعنی منابع انسانی شان توجه بیشتری داشته باشند. کارکنان به تدریج در می یابند که کار باعث شده زندگی شخصی آنان تحت فشار قرار گیرد و آن ها از این موضوع خوشحال نیستند. در تبیین نتایج آزمون این فرضیه می توان به نظریه ماسلاچ استناد کرد. بر اساس دیدگاه ماسلاچ، اذعان می دارند که به طور کلی دو دسته از عوامل در بروز و شدت یافتن فرسودگی شغلی نقش دارند: عواملی که مربوط به کار و محیط کاری شخص می باشند. و عواملی که مربوط به خود شخص و خصوصیات ذاتی و اکتسابی اوست. بر این اساس آنچه در آموزش های تمایل به ماندگاری، صورت می پذیرد، با هدف قرار دادن مسائل و مشکلات موجود در محیط کار و شفاف سازی آنها و پیشنهادات لازم برای رفع مشکلات و نیز ارائه راهکارهای روانشناختی به منظور بهبود ویژگی های شخصیتی فرد، در جهت کاهش و یا رفع فرسودگی اقدام می نماید. در همین راستا انصاری و بیجالوان<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) معتقدند که نگهداشت منابع کارکنان، انسانی سازمان نیازمند تدابیر ویژه و خاص است. آنان معتقدند نگهداشت اثربخش شامل تلاشهای نظام مند کارفرمایان برای ایجاد و پرورش محیطی است که کارکنان فعلی را به ادامه اشتغال تشویق میکند و تدابیر نگهداشت کارکنان به سازمان کمک میکند تا ارتباطات سازمانی اثربخش را برای بهبود تعهد و بالا بردن حمایت سازمانی در راستای ابتکارات سازمانی افزایش دهد (انصاری و بیجالوان، ۲۰۱۷) دی منسا<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) معتقد است که به منظور افزایش انگیزه کارکنان، باید فرصتی برای ارتقا، شناخت، مسئولیت، رشد شخصی و موفقیت در اختیارشان قرار گیرد؛ این بدان معنی است که مدیریت نباید برای نفوذ در کارکنان فقط بر متغیرهای ذاتی خود تأکید کند بلکه باید با در نظر گرفتن یک تدبیر موثر برای حفظ کارکنان، متغیرهای ذاتی و بیرونی را با هم ترکیب نماید (دی منسا، ۲۰۱۴). بر این اساس بسته آموزشی تمایل به ماندگاری از طریق ارائه نگاه جامع و همه جانبه به سازمان و مسائل مرتبط با آن و نیز برخی برانگیزاننده ها، بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه اول: بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر خستگی عاطفی معلمان اثربخش است. یافته ها نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر خستگی عاطفی معلمان است. میزان

<sup>1</sup> Ansari & Bijalwan

<sup>2</sup> Dei Mensah

تأثیر ۰/۸۰۵ درصد که مطلوب می‌باشد. نتایج این یافته با نتایج تحقیقات پاتریوتا (۲۰۱۹)، حسینی و همکارانش (۱۴۰۲)، حیدری و رضایی (۱۴۰۱) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این یافته می‌توان گفت: افرادی که خستگی عاطفی را تجربه می‌کنند اغلب احساس می‌کنند که هیچ قدرت یا کنترلی بر آنچه در زندگی آن‌ها اتفاق می‌افتد ندارند. آن‌ها ممکن است احساس کنند در یک موقعیت تکراری به دام افتاده‌اند. کمبود انرژی، کم‌خواهی و کاهش انگیزه می‌تواند غلبه بر خستگی عاطفی را دشوار کند. تحقیقات نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین عوامل فرسودگی شغلی در محیط‌های صنعتی و سازمانی سبک رهبری سرپرستان و مدیران سازمان است. به بیان ساده، سازمان‌ها و کسب‌وکارهایی که کمتر ملاحظه‌کار هستند، کارکنان خود را بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار می‌دهند. مدیران و سرپرستانی که رفتار کاملاً خشک و رسمی در سازمان دارند باید بدانند که به فرسودگی شغلی کارمندان خود دامن زده و در نتیجه بهره‌وری و درآمد خود را کاهش می‌دهند. مدیریت می‌تواند با اجرای سیاستها و اقدامات مؤثر مربوط به مدیریت پرسنل خود تا حدود زیادی این خستگی عاطفی را کاهش دهد. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان برای آموزش و نیازهای توسعه و پیشرفت آنها توجه کافی دارد نسبت به شغل خود و دستیابی به اهداف سازمان متعهدتر می‌شوند و سیستم ارزیابی منصفانه باعث درک کارکنان از مسئولیت‌های شغلی و مسیر رشد فردی شده و تعهد سازمانی و نتایج مثبتی مثل حفظ کارکنان را به وجود می‌آورد.

فرضیه دوم: بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی معلمان اثربخش است. نتایج نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی معلمان است. میزان تأثیر ۰/۶۷۰ درصد می‌باشد. نتایج این یافته با نتایج تحقیقات شریف النسبی و تقییان (۱۴۰۱)، نیکوکار و نعمتی هاشمی (۱۴۰۱)، دوله و شجاعی (۱۴۰۱)، شعرافچی زاده و همکارانش (۱۳۹۹) همخوانی دارد. یکی از ابعاد فرسودگی شغلی عدم موفقیت فردی است. به نحوی که فرد احساس می‌کند، عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و یا به عبارت دقیق‌تر، عملکرد یا موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی.

این یافته از طریق نظریه انگیزه و فرسودگی کوهلن (۲۰۰۰) قابل تبیین است. وی معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد و فرسودگی کم خواهد بود (جاجرمی زاده و مرویان، ۱۳۹۸). این موضوع سبب شده تا فرد احساس موفقیت بیشتری در شغل داشته باشد. وجود انگیزش در شغل

برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملامت آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس موفقیت نیز بیشتر خواهد بود. بر این اساس وقتی چنین احساسی در فرد شکل بگیرد، تمایل به ماندن در سازمان دور از ذهن نخواهد بود.

فرضیه سوم: بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر مسخ شخصیت معلمان اثربخش است. نتایج تحقیق نشان داد که تفاوت میانگین های پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری، معنی دار است. این موضوع نشان دهنده اثربخشی بسته آموزشی تمایل به ماندگاری بر عدم موفقیت فردی معلمان است. میزان تأثیر ۰/۷۷۹ درصد می باشد. این یافته با نتایج تحقیقات شریف النسبی و تقیبان (۱۴۰۱)، نیکوکار و نعمتی هاشمی (۱۴۰۱)، دوله و شجاعی (۱۴۰۱)، شعربافچی زاده و همکارانش (۱۳۹۹)، اصغری ابراهیم آباد و همکارانش (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت: فرسودگی شغلی فقدان انرژی به خاطر استفاده بیش از اندازه از انرژی عاطفی قابل دسترس می باشد. خستگی و فلات زندگی کارکنان به معنای اتمام منابع شخصی می باشد. خطر فقدان منابع شخصی منجر به تغییرات نگرشی، خستگی عاطفی، زوال شخصیت و کاهش دستاوردهای شخصی می شود. به عبارت دیگر فرسایش کار، خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت می باشد. در وضعیت مسخ شخصیت تجاری از احساس غیر واقعی بودن و جدایی از خود، یا اینکه فرد به عنوان یک ناظر خارجی افکار، احساسات، هیجانات بدن یا فعالیت های خود را مشاهده می کند. بسته آموزشی تمایل به ماندگاری با تقویت شخصیت فرد، سعی در رفع این معضل خواهد نمود.

محدودیت های پژوهش حاضر عبارت بودند از: تمرکز بر روی معلمان ابتدایی شهر میاندواب که تعمیم یافته ها را به بقیه مناطق و شهرهای دیگر با محدودیت همراه می کند. هم چنین، حجم نمونه پایین و بهره گیری از روش نمونه گیری در دسترس از محدودیت های اصلی پژوهش بود. پیشنهاد می شود پژوهش مشابه در شهرها و جامعه های آماری دیگر نیز انجام شود تا نتایج حاصل از آن در مقایسه با یافته های این پژوهش قرار گیرد.

احمدی، حسن؛ زاهدبا بلان، عادل؛ مرادی، مسعود. (۱۳۹۶). عوامل اثرگذار بر نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل در راستای تحقق سیاستهای کلی "ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، ۷(۲۳): ۹۵-۱۱۶.

اصغری ابراهیم آباد، محمدجواد؛ سلطانی، سعیده؛ صلا یانی، فائزه (۱۳۹۹). نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی گری شوخ طبعی، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۶(۴): ۱-۱۶.  
بسطامی، احسان؛ سایه میری، کورش؛ بسطامی، طاهره؛ چراغی زادگان، بهزاد. (۱۳۹۹). شیوع فرسودگی شغلی در ایران: مطالعه مرور سیستماتیک و متاآنالیز، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۱۰(۳): ۳۱۵-۳۰۱.  
بهشتی فر، ملیکه؛ کاظمی، حسین؛ شکراللهی یانچشمه، محمد. (۱۳۹۸). شناخت و تحلیل عوامل راهبردی نگهداشت منابع انسانی ناجا، فصلنامه ی مطالعات راهبردی ناجا، ۴(۱۳): ۱۰۹-۱۴۷.  
جاجرمی زاده، محسن و مرویان، ژانت. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط خویشتن شناسی و رضایت مندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی (مطالعه موردی: در میان مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز). فصلنامه علمی روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره ۱۴، ۲۰-۲۷.

جعفری ناهید، حیدری علیرضا، ژبانی اصغر زاده علی، خطیرنامی زهرا. (۱۴۰۱). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان، فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۷(۴): ۷۷-۹۰.  
جمشیدیان، محمد امین. (۱۳۹۶). تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک کارکنان با تاکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۶(۱):

دولان، شیمون ال؛ شولر، رندال اس. (۱۳۹۶). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمدعلی طوسی، محمد صائبی؛ تهران: آموزش مدیریت دولتی، چاپ پنجم.  
رنجبر؛ مختار. (۱۴۰۱). بررسی نظام نگهداشت منابع انسانی و تاثیر آن بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۵(۲): ۱۱۱-۱۲۱.  
رنجبر، هومن؛ شفیق زاده، حمید. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بقاء و ماندگاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، ۷(۲۴): ۶۳-۷۷.  
سیدجوادین، سیدرضا؛ شهبازمرادی، سعید؛ حسقلی پور، طهمورث؛ داوری، علی (۱۳۹۸). سنجش آمادگی الکترونیک در معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت نفت ایران). فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، ۲(۵): ۳۷-۵۴.

شیرازی، علی؛ حسینی رباط، سیده منصوره. (۱۳۹۸). تحلیل تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۹(۹۳): ۱۱-۱۸.

شعربافچی زاده، نسرین؛ دانشور، محمدامین؛ مداحیان، بهروز؛ فولادی مهرناز (۱۳۹۹). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به ماندگاری پرستاران بخش های روانپزشکی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۷، *فصلنامه دانشکده علوم پزشکی نیشابور*، ۸(۲): ۱۰۷-۱۱۷.

شیر طاهری، علی؛ نامی، اکبر؛ انصاری، محمد صادق (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین کاهش فرسودگی شغلی و تنیدگی شغلی کارکنان، *فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۲(۳۳): ۳۲-۴۵.

عباس زاده سهرورن، یداله (۱۴۰۰). تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند، *فصلنامه مدیریت عملیات*، ۱(۱): ۱۶۷-۱۹۰.

صالحی، مسعود (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تاب آوری و ویژگی های جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی در معلمان زن شهرستان جوین، *فصلنامه توسعه حرفه ای معلم*، ۵(۲): ۲۵-۳۹.

مالکیور لپری، کامران؛ بختیاری رنالی، اعظم (۱۴۰۰). پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خودشفقت ورزی، *فصلنامه توسعه حرفه ای معلم*، ۶(۱): ۱-۱۵.

نوبدادهم، مهدی؛ دلاور، علی؛ عابدینی، احمد (۱۳۹۵). واژه نامه تخصصی (ترمینولوژی) آموزش و پرورش، شورای عالی آموزش و پرورش، چاپ اول، پاییز.

نیکوکار، اعظم؛ نعمتی هاشمی، سیده فاطمه (۱۴۰۱). رابطه مؤلفه های رهبری امنیت مدار و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه اول شهرستان ساوه، ۱۶(۳): ۹۱-۶۵.

هاشمی، سید احمد (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه روش ها و مدل های روان شناختی*، ۹(۳۱): ۲۵-۵۰.

### منابع انگلیسی:

- Alnaqbi W. (2011). The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention. *Degree of Doctor. Edith Cowan University*
- Ansari, K. R., & Bijalwan, P. (2017). Team effectiveness: A relational approach with employee retention. *Metamorphosis*, 16(2), 115-121.
- Awa, W.L, Plaumann, M., Walter, U. (2010), Burnout prevention: A review of intervention programs, *Patient Educational and Counseling*, 78: 184-190.
- Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher well-being: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36 (3), 481-501.

- Bernotaite, L., & Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout, *Int J Occup Med Environ Health*, 30 (4): 629-640.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135-146.
- Chiboiwa, M. W., Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2010). An examination of employee retention strategy in a private organisation in Zimbabwe. *African journal of business management*, 4(10), 2103.
- Dei Mensah, R. (2014). *Effects of human resource management practices on retention of employees in the banking industry in Accra, Ghana*. Doctoral dissertation.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P. and Taylor, C. R. (2004). 'The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*, 27(3), pp. 12-25.
- Garcia-Arroyo, J. A., Osca Segovia, A., & Peiro, J. M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism, *Psychol Health*, 8 (1): 1-21.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 48(2), 269-288.
- Kumar, A. A., & Mathimaran, K. B. (2017). . Employee Retention Strategies an Empirical Research. *Global Journal of Management and Business Research*
- Peter. (2017). The Influence of Non-Financial Motivators on Employee Retention in Public Service: A Case Study of the United Republic of Tanzania–Mainland. Doctoral dissertation, *Seoul National University*.
- Wijesiri, N. R. A. S. S., Paranagama, G. S., Sirirwardhana, M. M. A. S., Thilakarathna, D. L. N. C., Weeraratna, R. S., & Pathirana, U. P. G. Y. (2019). The impact of HR practices on employee retention; a case of BPO sector, Sri Lanka. *International journal of human resource studies*, 9(1), 1-21.



## Compilation of the Training Package of Desire to Permanence and Evaluation of its Effectiveness on the Burnout of Elementary Teachers

Elias Hosseinpour<sup>1</sup>, Masoud Najari<sup>2</sup>, Keyumars Karimi<sup>3</sup>

### Abstract

**Introduction and goal:** Job burnout is a consequence of constant and frequent job pressure and is defined as a lack of vitality and energy; So that a person feels bored, he becomes burdened with his job. The present study was conducted with the aim of developing a training package for the desire to permanence and its feasibility on the burnout of primary teachers.

**Research methodology:** The research method was semi-experimental with a pre-test and post-test design with a control group and a three-month follow-up. The statistical population included all the elementary school teachers of Miandoab city in the academic year of 2022, 30 people were selected through the purposeful sampling method and were randomly replaced in two groups of 15 people, experimental and control. The measurement tool in this research was the job burnout scale of Moslesh and Jackson (1986). The teachers of the experimental group of 8 sessions of 90 minutes (2 sessions per week) were trained in the persistence program, and the control group did not receive any intervention. Statistical data analysis was done using the mixed variance analysis method with SPSS version 23 software.

**Findings:** The results of the data analysis showed that after the intervention, the effect of the educational package of desire to stay on it was significant ( $p < 0.05$ ) on the job burnout of elementary teachers in the city of Miandoab.

**Conclusion:** Based on the results of the research, it can be said that the educational package of desire to permanence is a suitable intervention method to reduce the burnout of elementary school teachers in Miandoab city.

---

<sup>1</sup> A.M degree, Department of Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran

<sup>2</sup> \* Department of Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran. Corresponding author, najari.masoud@yahoo.com

<sup>3</sup> Department of Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran

Therefore, using this intervention method alone or in combination with other educational programs can reduce the burnout of teachers.

**Keywords:** Persistence tendency, job burnout, feasibility, elementary teachers