

فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال دوم - شماره‌ی ۳ - پاییز ۹۰

صص ۱۷۷-۱۸۸

عوامل مؤثر بر تنیدگی شغلی معلمان و مدیریت آن

حسن گیوریان*^۱، فیروز دیندار فرکوش^۲ و شهناز سلطانی^۳

تاریخ دریافت: ۸۹/۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۰/۵/۱۴

چکیده

هدف پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر فشارهای روانی معلمان و آرایه‌ی پیشنهادها جهت کاهش آن بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. در این پژوهش معلمان زن و مرد سه مقطع تحصیلی (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) از نظر میزان تنیدگی و عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گرفتند. نمونه‌ی مورد مطالعه شامل ۴۹۶ نفر از معلمان مدارس شهری قزوین بود که به روش نمونه گیری طبقه‌ای از میان حدود ۴۹۷۰ معلم انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بکار گرفته شد که اعتبار آن بر روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برآورد گردید. داده‌های آماری با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس، به کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان می‌دهند که وضعیت نامطلوب مالی معلمان بیش‌ترین سهم را در تنیدگی شغلی آنان دارد، زنان تنیدگی کم‌تری نسبت به مردان دارند، سابقه‌ی تدریس تأثیری معنی دار بر میزان تنیدگی ندارد، سطح تحصیلات بر میزان تنیدگی اثر می‌گذارد و در نهایت، میزان تنیدگی معلمان بیش‌تر از حد متوسط است.

واژه‌های کلیدی: عوامل مؤثر، تنیدگی (استرس)، معلم.

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی.

*- نویسنده‌ی مسئول مقاله: Givarian@yahoo.com

مقدمه

موضوع فشار روانی^۱ و رابطه‌ی آن با رفتار کارگر یا کارمند بتازگی مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. تا سال‌های میانی ۱۹۷۰ پژوهش در مورد فشار روانی، عصبی تنها محدود به اثرات این پدیده بر سلامت فرد می‌شد و کسانی که در مورد آن مطالعه و بررسی می‌کردند، در حرفه‌ی پزشکی بودند (Tadbiri, Givarian and Moradi, 2006).

به چند علت این موضوع در مبحث رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته است: نخست چنین به نظر می‌رسد که تنش یا فشار روانی با عملکرد و رضایت شغلی فرد رابطه‌ی مستقیم دارد. بنابراین، به عنوان یک متغیر مستقل ذریبند مورد توجه قرار می‌گیرد. دوم این‌که مدیریت سازمان نوعی تعهد ضمنی دارد تا کیفیت زندگی در سازمان را برای کارکنان بهبود بخشد. از آن‌جا که تنش یا فشار روانی با بیماری‌های قلبی رابطه‌ی مستقیم دارد، بنابراین، کاهش فشار روانی می‌تواند سلامت عمومی و دوام نیروی کار را تضمین کند. بدیهی است که چنین نیرویی می‌تواند عملکردی بهتر به بار آورد (Robinz, 2008).

چند سالی است که ابعاد کاربردی مفاهیم مربوط به فشار روانی تحت عناوین گوناگون «مدیریت بدون استرس»، «مدیریت استرس» و نظایر آن در کلاس‌های آموزشی مدیران سازمان‌ها بکار گرفته می‌شود و سمینارهایی نیز در رابطه با این عناوین برای مدیران تشکیل می‌شود. برای نخستین بار در ایران در سال ۱۳۶۰ کارگاه آموزشی استرس و شیوه‌های مقابله با آن برای مدیران صنایع وابسته به سازمان صنایع ملی تشکیل شد (Saatchi, 1997).

استرس شغلی نوعی اختلال مزمن است که در شرایط سخت کاری بوجود می‌آید و بر عملکرد فردی و سلامت جسمی و ذهنی افراد تأثیر گذار است. این اختلال به گونه‌ی مستقیم از استرس‌های شغلی ناشی می‌شود.

علائم استرس شغلی برای هر فرد متفاوت است و به عوامل زیادی از قبیل موقعیت و شرایط کاری، مدت زمان قرار گرفتن در معرض استرس و مقدار استرس وارد شده بستگی دارد. بی‌خوابی، حواس پرتی، اضطراب و تنش، غیبت از کار، افسردگی، خستگی، ناامیدی، عصبانیت بیش از حد، مشکلات خانوادگی و بیماری‌های جسمی مانند میگرن، بیماری‌های قلبی، سردرد، سوء هاضمه و کمردرد از نمونه‌های بارز استرس شغلی بشمار می‌روند. استرس شغلی ممکن است به دلیل مشکلات پیچیده و فراوانی بوجود آید.

^۱ - Stress

آنچه مسلم است از میان تنیدگی‌های گوناگونی که افراد تجربه می‌کنند، تنیدگی بسته به شغل جایگاهی مهم را به خود اختصاص داده است و در این میان، معلمی شغلی است که با منابع گوناگون تنیدگی را دست به گریبان است. نگاهی به گستره‌ی پژوهش در زمینه‌ی تنیدگی معلمان حاکی از آن است که از دهه‌ی ۱۹۷۰ توجهی فزاینده نسبت به آن شده است که نشان از اهمیت بهداشت روانی این قشر فرهیخته می‌باشد که سکان تعلیم و تربیت جمعیت کثیری از جامعه بدست آن‌هاست.

استرس شدید می‌تواند پیامدهای شومی که در تدریس دارد، کاهش دهد. استرس معلم می‌تواند از دو راه اساسی از کیفیت تدریس او بکاهد. نخست این که اگر شما مدتی طولانی حرفه‌ی تدریس را استرس‌زا بیابید، ممکن است رضایت شما از اشتغال در این حرفه کاهش یابد و این مسئله موجب دلسردی شما شود.

دوم این که استرس شدید ممکن است از کیفیت تعامل شما با دانش‌آموزان در کلاس بکاهد. تدریس ثمربخش، به جو مثبت کلاس بویژه به رابطه‌ی دوستانه شما با دانش‌آموزان که با حمایت و تشویق از کلاس‌های آنان همراه باشد، بستگی زیادی دارد. استرس شدید آن روح بخشندگی را که مستلزم ایجاد جو مثبت در کلاس است از میان می‌برد و ممکن است شما نسبت به مشکلات و گرفتاری‌ها با بدخلقی یا حتی خیلی بدتر به روش خصمانه واکنش نشان دهید.

مسئله‌ی مهم و نگران‌کننده‌ی دیگر که به استرس شدید ربط دارد، پایداری طولانی مدت آن است که امکان دارد موجب اختلال در سلامت فرد شود؛ هم‌چنین، بسیاری از دانشجویان دوره‌ی کارشناسی، استرس ناشی از کار را یکی از دلایل بی‌علاقگی معلمان به کار تدریس گزارش کرده اند که بیانگر این موضوع، بازنشستگی زود هنگام معلمان با تجربه است.

استرس واژه‌ای است که امروزه در بین بیش‌تر جوامع بشری کاربردی گسترده داشته و وقوع آن در میان بیش‌تر مردم امری عادی شناخته شده است. در واقع، استرس عبارت است از: هر نوع تغییر در روند فعالیت‌های طبیعی بدن انسان که تحت تأثیر برخی عامل‌های داخلی یا خارجی بوقوع رخ می‌دهد. تدریس حرفه‌ای بسیار جالب است؛ با این حال، پرچالش و دشوار که امکان بروز استرس در آن زیاد است. استرس آموزگار را می‌توان تجربه‌ی او از احساسات منفی ناخوشایند از قبیل خشم، ناراحتی، اضطراب، افسردگی و عصبیت ناشی از برخی جنبه‌های کاری یک آموزشگاه تعریف کرد (Kyriacou and Sutcliffe, 1979). استرس زیاد در امر تدریس می‌تواند نتایج ناخوشایندی به همراه داشته باشد از جمله این که استرس طولانی مدت در امر تدریس باعث می‌شود که معلم از کارش لذت نبرد. در نتیجه، وقت و نیروی کم‌تری صرف کار آموزش نماید و بر

کیفیت ارتباط با دانش آموزان کلاس تأثیر منفی می‌گذارد. افزون بر این، استرس طولانی مدت می‌تواند به بیماری منجر گردد.

اشتغال و کار از مهم‌ترین عامل‌هایی هستند که باعث بوجود آمدن استرس در فرد می‌شوند. تنیدگی معلمان موضوعی است که بحث‌های زیادی را در این سال‌ها در پی داشته است؛ هر چند تاریخچه‌ی آن به دهه‌ی ۱۹۳۰، یعنی زمانی که مقاله‌هایی در مورد سلامت و شادی معلمان در مجله‌های گوناگون تعلیم و تربیت پدیدار شد، باز می‌گردد.

در حقیقت دوک (Dok, 1984) برآورد کرده است که بیش از ۲۰ درصد از معلمان جدید، آموزش و پرورش را در طول چند سال نخست خدمت ترک می‌کنند. اگرچه تنیدگی در همه‌ی شغل‌ها وجود دارد، ولی ماهیت شغل معلمی، منابع متناوبه تنیدگی را و مسئولیت‌های گوناگون معلم در قبال جامعه، شغل معلمی را شغلی با تنیدگی مضاعف می‌سازد. مسئولیت در قبال افراد آنچنان که پژوهش‌ها نشان می‌دهند، یکی از مهم‌ترین عوامل تنیدگی زاست. پژوهش‌های بسیار زیادی برای شناسایی و کاهش منابع تنیدگی معلمان صورت گرفته و شش مقوله‌ی مهم را به عنوان عوامل اصلی استرس معلمان شناسایی کرده است که عبارتند از:

۱- فشار زمان.

۲- وضع (اقتصادی، اجتماعی) پایین.

۳- بی‌نظمی و بدرفتاری دانش آموزان.

۴- شرایط نامساعد محیط کاری.

۵- انگیزه‌ی پایین در دانش آموزان.

۶- تعارض با همکاران.

البته باید به این عوامل، فقدان احترام برای معلمان از جانب دانش آموزان، والدین، مدیران و جامعه، انتقاد عمومی ممتد و نرم‌های اجتماعی بالا برای هم شکلی معلمان با ارزش‌های جامعه را نیز اضافه کرد (cited in Kyriacou and Sutcliffe, 1979).

پرسش اصلی این مقاله را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

چه عواملی می‌توانند موجب استرس (تنیدگی) شغلی معلمان شوند؟

نشانه‌های استرس در معلمان

از جمله نشانه‌های استرس در معلمان می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- غیبت کردن، دیر آمدن و میل به ترک سریع‌تر مدرسه.

- کاهش بهره‌وری در امر تدریس بویژه برای معلمانی که در گذشته به شدت کارآمد بوده‌اند.

-بکارگیری عبارات منفی علیه خود.
 -نشانه‌های جسمانی شامل سردرد و بروز مشکلات در صدا.
 -رعایت نکردن قوانین و مقررات در مدرسه.
 -احساس از دست دادن کنترل شغلی یا زندگی شخصی.
 اثرات تنیدگی می‌تواند منجر به فرسودگی در بین معلمان شود و احساس این‌که نرم‌ها اجرا ناپذیر هستند که احساس ضعف و انزوا را می‌آفریند.
 با توجه به هیجان‌ها، تنش‌ها و فشارهایی که در محیط کلاس و مدرسه و به گونه‌ی مسلم در خارج از محیط کار بر معلمان وارد می‌شود، عجیب نیست که میزان بروز اختلالات روانی و بیماری‌های نوروتیک در میان آن‌ها زیاد باشد. در مطالعه‌ای که اسمیت و همکارانش در یک بیمارستان روانی آمریکا در مورد بیماران بستری شده انجام دادند، مشاهده شد که از میان گروههای گوناگون شغلی بیش‌ترین درصد امراض نوروتیک (۵۵ درصد) در میان معلمان بوده است. بنابراین، موضوع تنیدگی معلمان موضوعی نیست که فقط مورد توجه دست اندرکاران تعلیم و تربیت باشد بلکه به لحاظ پیامدهایی که تنیدگی شدید می‌تواند بر هر فردی از جمله مدیران، کارکنان و معلمان بخش دولتی و خصوصی داشته باشد، بتازگی مورد توجه محافل حقوقی و قضایی نیز قرار گرفته است. کاهش سطوح تنیدگی معلمان یکی از مهم‌ترین چالش‌های آموزش و پرورش است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- وضعیت نامطلوب مالی باعث افزایش تنیدگی معلمان می‌شود.
- ۲- تنیدگی معلمان مرد بیش‌تر از معلمان زن است.
- ۳- معلمان که تحصیلات بالایی دارند، تنیدگی کم‌تری دارند.
- ۴- معلمان که تجربه‌ی تدریس بیش‌تری دارند، تنیدگی کم‌تری دارند.

روش پژوهش

این پژوهش به دلیل آن که نتیجه‌ی آن می‌تواند به شناخت و رفع عوامل تنیدگی شغلی معلمان کمک کند، از جمله پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ نوع و روش گرد آوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی بوده است.

جامعه‌ی آماری پژوهش تمامی معلمان مدارس شهری قزوین در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ (اعم از ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان ناحیه‌ی یک) بوده است. تعداد نمونه در این پژوهش ۴۹۷ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران بدست آمد.

جدول ۱- توزیع فراوانی نمونه‌ی پژوهش بر اساس توزیع جنسی و مقطع تدریس

نام شهر	ابتدایی		راهنمایی		دبیرستان	
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
قزوین	۱۱۲	۷۵	۷۶	۷۰	۸۳	۸۱
کل	۱۱۲	۷۵	۷۶	۷۰	۸۳	۷۱

روش نمونه گیری

روش نمونه برداری از نوع طبقه ای-نسی بود (یعنی تعداد نمونه در هر طبقه متناسب با تعداد جامعه آن طبقه می باشد). در این روش واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه هایی که از نظر صف متغیر همگن هستند، گروه بندی میشوند تا تغییرات آنها در درون گروهها کمتر شود.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این روش برای ارزشیابی تنیدگی معلمان از پرسشنامه منابع تنیدگی کیریاکو وساتکلیف (Kyriacou and Sutcliffe, 1979) استفاده شد. این پرسشنامه به وسیله رضایی، (Rezaei, 2006)، در دانشگاه شیراز در مورد معلمان جامعه‌ی ایرانی هنجاریابی شده است. این پرسشنامه از چهار بخش به شرح زیر تشکیل شده است:

- ۱- ویژگی‌های فردی (جنس، میزان تجربه، سطح تدریس و...)
- ۲- یک پرسش کلی خودسنجی در مورد میزان تنیدگی که معلم در یک سال گذشته تجربه کرده است.
- ۳- منابع تنیدگی که شامل ۵۰ پرسش در مورد منابع تنیدگی سال تحصیلی گذشته است که معلم به آن در یک مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ می‌دهد.
- ۴- بخش چهارم پرسشنامه از معلم می‌خواهد تا علایم روان‌شناختی و فیزیولوژیکی عنوان شده را که در سال گذشته تجربه کرده است بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای درجه بندی کند. این پرسشنامه بر اساس ادبیات پژوهشی، مصاحبه با معلمان و دو مطالعه‌ی مقدماتی ساخته شده است. پاسخها از ۱ تا ۵ (از اصلاً به هیچ وجه تا خیلی زیاد) درجه بندی شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

نتایج پژوهش‌های که به وسیله لارچیک و چنس ((Larchik & Chanc, 1994)، آدامز (Adamz, 1999)، در مورد منابع تنیدگی معلمان که از دو پرسشنامه فرسایش روحی (MBA)

و پرسشنامه‌ی استرس شغلی استفاده کرده بود، همبستگی مثبت و معنی داری را با نتایج پژوهش کیریاکو وساتکلیف در مورد میزان و منابع تنیدگی معلمان نشان می‌دهد. هم‌چنین، نتایج پژوهش رضایی (۱۳۶۸)، بدری گرگری (۱۳۷۴) و ابراهیمی قوام (۱۳۷۵)، در این زمینه همبستگی مثبت و معنی داری با نتایج این پرسشنامه دارد. این نتایج بیانگر اعتبار بالای این پرسشنامه در سنجش تنیدگی و منابع آن در میان معلمان می‌باشد.

در مورد منابع تنیدگی نیز چنانچه پیش‌تر به آن اشاره شد، هنجاریابی در معلمان جامعه‌ی ایرانی صورت گرفته است. در مورد پایایی پرسشنامه با توجه به نتایج پژوهش‌های مشابه پایانی نسبتاً بالایی در مورد میزان تنیدگی و اهمیت نسبی منابع تنیدگی بدست آمده است. پایایی این پرسشنامه در مورد معلمان ایرانی بر اساس مطالعه‌ی مقدماتی که به وسیله‌ی رضایی انجام شد، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج مطالعه به شرح زیر بود:

ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه (تنیدگی کلی) برابر با ۰/۸۸، که این ضریب در این پژوهش نیز ۰/۸۲ بدست آمد که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

نخست بمنظور مقایسه‌ی توصیفی داده‌ها برخی از شاخص‌های آماری تنیدگی، منابع و نشانه‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی تنیدگی ارایه می‌گردد.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد تنیدگی کامل و نشانه‌های تنیدگی

شاخص	تنیدگی کامل	نشانه‌های تنیدگی
میانگین	۳/۰۲	۳/۱
انحراف استاندارد	۰/۶۵۸	۰/۶۶۲

باتوجه به جدول ۲ نتیجه می‌گیریم که شاخص کلی تنیدگی بیش‌تر از میزان متوسط آن است. در مورد علایم تنیدگی نیز می‌توان گفت که مقدار آن کم‌تر از متوسط می‌باشد.

جدول ۳- میانگین و انحراف استاندارد عوامل تنیدگی زا

عوامل تنیدگی زا	میانگین	انحراف استاندارد
بدرفتاری دانش آموزان	۳/۱۰	۰/۹۶۹
وضعیت نامطلوب مالی	۳/۷۲	۰/۹۹
عدم اعتماد به نفس	۲/۶۴	۱/۰۴
شرایط نامساعد کاری	۳/۴۸	۰/۹۵
فشار زمانی	۲/۶۴	۰/۸۸
ساختار محیط آموزشی	۲/۵	۱/۲۵
روابط کارکنان	۲/۵۸	۰/۹۸
انگیزه پایین کارکنان	۳/۵۹	۰/۰۳
تعداد زیاد دانش آموزان	۳/۵۴	۱/۱۷
سایر موارد	۲/۲۴	۱/۲۰
همدلی با دانش آموزان	۳/۴۴	۱/۲

جدول ۳ نشان می‌دهد که بیش‌تر عوامل میانگین بالاتر از میزان متوسط آن هستند.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ی نخست: وضعیت نامطلوب مالی باعث تنیدگی معلمان می‌شود.

جدول ۴- تحلیل واریانس تأثیر وضعیت مالی در میزان تنیدگی معلمان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۱۰/۱۶۷	۲	۵/۰۸۴	۱۲/۲۶	۰/۰۰۰
درون گروهی	۲۰۴/۹۹	۴۹۳	۰/۴۱۴		
کل	۲۱۴/۴۶۷	۴۹۵			

با توجه به نتیجه‌ی آزمون می‌توانیم بگوییم که بیش‌تر معلمان وضعیت اقتصادی را عامل مهمی در ایجاد تنیدگی می‌دانند.

فرضیه‌ی دوم: معلمان که تحصیلات بالایی دارند، تنیدگی کم‌تری دارند.

جدول ۵ - تحلیل واریانس تأثیر سطح تحصیلات بر تنیدگی معلمان

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۵/۱۹۹	۳	۱/۷۳۳	۴/۰۸۵	۰/۰۰۷
درون گروهی	۲۰۷/۸۵۱	۴۹۰	۰/۴۲۴		
کل	۲۱۳/۰۵۰	۴۹۳			

نتایج جدول بالا نشان دهنده‌ی عدم تأیید فرض صفر و تأثیر سطح تحصیلات بر میزان تنیدگی تجربه شده به وسیله‌ی معلمان می‌باشد، اما این تأثیر با توجه به جدول آزمون مقایسه‌ها در جهت فرضیه‌ی پژوهش نمی‌باشد بلکه برعکس معلمان دارای تحصیلات لیسانس، تنیدگی بیش‌تری از معلمان دارای تحصیلات پایین‌تر از لیسانس دارند.

فرضیه سوم: معلمان که تجربه‌ی تدریس بیش‌تری دارند، تنیدگی کم‌تری دارند.

جدول ۶ - تحلیل واریانس تأثیر سابقه‌ی تدریس در تنیدگی معلمان

منبع تغییرات	مجموع مجزورات SS	درجات آزادی df	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱/۳۵۳	۲	۰/۶۷۶	۱/۵۸۷	۰/۲۰۶
درون گروهی	۲۰۷/۰۸۳	۴۸۶	۰/۴۲۶		
کل	۲۰۸/۴۳۶	۴۸۸			

نتایج جدول بالا، بیانگر عدم رد فرض صفر می‌باشد، یعنی سابقه‌ی تدریس (میزان تجربه) تأثیری معنی‌دار در تنیدگی معلمان ندارد.

فرضیه‌ی چهارم: تنیدگی معلمان مرد بیش‌تر از معلمان زن می‌باشد.

جدول ۷- تحلیل واریانس تأثیر جنس بر تنیدگی معلمان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات SS	درجات آزادی df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۸/۵۲۰	۱	۸/۵۲۰	۲۰/۴۳۷	۰/۰۰۰
درون گروهی	۲۰۵/۹۴۷	۴۹۴	۰/۴۱۷		
کل	۲۱۴/۴۶۷	۴۹۵			

براساس نتیجه‌ی بدست آمده از جدول فرض صفر رد می‌شود و ما با ۰/۹۵ اطمینان می‌توانیم بگوییم که جنسیت معلمان در میزان تنیدگی آن‌ها تأثیر دارد و این تأثیر در جهت فرضیه‌ی پژوهش می‌باشد، یعنی معلمان مرد تنیدگی بیش‌تری را تجربه می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش درمی‌یابیم که این عامل به عنوان مهم‌ترین عامل تنیدگی را معلمان چگونه سایه‌ی خود را بر سایر عوامل نیز افکنده است. همسو با این عامل، متغیر شغل همسر را نیز می‌توان در نظر گرفت. همان‌گونه که نتایج تحلیل شغل همسر نشان می‌دهد، معلمان که همسران شاغل دارند، از تنیدگی کم‌تری رنج می‌برند که بیانگر وضعیت مطلوب مالی می‌باشد.

نتایج در مورد این عامل نشان دهنده‌ی تنیدگی بیش‌تر معلمان مرد است. آنچه می‌توان در این خصوص ذکر کرد، این است که در جامعه‌ی ما مسئولیت تأمین مالی خانواده بر عهده مردان است و معلمان مرد فراتر از بعد علاقه و تعهدات معنوی، معلمی را محملی برای برآوردن نیازهای مالی خود می‌بینند و چون این الزام در معلمان زن به آن شدت که برای معلمان مرد مطرح است، مهم نمی‌باشد، طبیعتاً تنیدگی کم‌تری را متحمل می‌شوند. هر چند این مسئله به گونه‌ی مطلق قابل قبول نیست، اما به هر حال تأثیر بسزایی در تنیدگی حاصله دارد. پس در این آزمون می‌توانیم تعامل با سایر عوامل را مشاهده کنیم.

نتایج آماری نشان می‌دهند که سطح تحصیلات بر میزان تنیدگی تأثیر دارد، اما این تأثیر در جهت فرضیه‌ی پژوهش کنونی نمی‌باشد. مشاهده می‌شود که معلمان لیسانس، تنیدگی بیش‌تری را از معلمان زیر لیسانس گزارش کرده‌اند. علت این امر را می‌توان به تعهد پذیری بیش‌تر با توجه

به بالا رفتن تحصیلات در قبال دانش آموزان در معلمان لیسانس نسبت داد، اما آن را می‌توان به بالا رفتن مطالبات بر حسب بالا رفتن تحصیلات و مقایسه‌ی شغل خود با سایر مشاغل با تحصیلات یکسان ربط داد. در مورد معلمان با تحصیلات بالاتر از لیسانس (که تنیدگی آن‌ها بیش‌تر از معلمان با تحصیلات پایین نمی‌باشد) می‌توان به فعالیت این عده در سایر سازمان‌ها و منابع حمایتی بالا با توجه به سطح تحصیلات آن‌ها اشاره کرد.

نتایج نشان می‌دهند که تجربه‌ی تدریس تأثیری معنی‌دار بر تنیدگی معلمان ندارد. جامعه در حال حاضر و با تحولات گوناگون و نیازهای جدید آموزشی منابعی نوین از تنیدگی را در رابطه با تدریس برای معلمان بوجود می‌آورد و نشان می‌دهد که نیازهای جدید و تغییرات نظام آموزشی چیزی بیش‌تر از تجربه‌ی تدریس از معلمان می‌خواهد.

References

- Adams, E. (1999). Vocational Teacher stress and Internal characteristic Journal of Vocational and Technical Education, V.16 ,N.1.
- Ebrahimai Ghavam, S.(2006). Sources of stress in teaching jobs . Trabiat, vol 11,p12.
- Badri Gargari, R. (2005). Teacher burnout syndrome and psychological and Coping mechanisms.Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University.
- Kyriacou. C. and Sutcliffe. (1979). ANOTE on Teaccher Stress and locus.
- Larchik & Edward, W .Chanc. (1994). Teachers performance and personal Life Stressor : Implications for Urban School Administratorse ,National FORUM Journal.
- Rezaei, A. (2006). The study of Prevalence, sources of stress and overall appearance among teachers. M.A Unpublished Thesis, Shiraz University.
- Robinz, S. (2008). Management of Organizational Behavior(Translated in persian by Ali Parsaeian and Seyed Mohammad Aarabi). Tehran: Cultural Institute.
- Saatchi, M. (1997). Psychology of productivity. Tehran: Virayesh
- Tadbiri, S., Givarian, H., Moradi, S. (2006). Tension and conflict management. Unpublished thesis ,Islamic Azad University , Islamshahr Branch.