

اثربخشی آموزش رویکرد طرحواره درمانی بر اشتیاق شغلی و خستگی شغلی معلمان

زهرا غلامی حیدرآبادی

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه روان شناسی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران غرب، دانشکده علوم انسانی، تهران، ایران zahra6100@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تعیین اثربخشی آموزش رویکرد طرحواره درمانی بر اشتیاق شغلی و خستگی شغلی معلمان تهران انجام شد. روش این پژوهش از نظر طرح، نیمه آزمایشی و در قالب طرح پیش آزمون-پس آزمون و با یک گروه آزمایش و یک گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه معلمان زن مدارس ابتدایی تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ بود که از بین آنها ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) قرار گرفتند. گروه آزمایش تحت آموزش رویکرد طرحواره درمانی قرار گرفتند و گروه کنترل هیچ گونه مداخله‌ای دریافت نکردند. روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای تصادفی بود و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) پرسشنامه استعدادخستگی شغلی وادانوچ و کاس (۱۹۹۰) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش طرح‌واره درمانی بر اشتیاق شغلی و استعداد خستگی شغلی معلمان کرج تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: طرحواره درمانی، اشتیاق شغلی، استعداد خستگی شغلی، معلمان.

مقدمه:

معلمان به عنوان ارکان نظام آموزشی و فرهنگی جامعه تاثیر انکار ناپذیری در فرآیند تعلیم و تربیت دارند و به عنوان منبع و امکانات جز منابع اساسی جامعه محسوب می‌شوند و عملکرد آنها به عنوان منابع انسانی تحت تاثیر عوامل متعددی است. در این میان می‌توان به نقش سلامت روانی یا بهداشت روانی آنها اشاره کرد. کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌آید که همواره توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است صرفنظر از درآمد کار کردن برخی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی پیوندهای اجتماعی احساس ارزشمندی و اعتماد به نفس و احساس کفایت و صلاحیت را برآورده می‌سازد با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد استرس‌های طولانی مدت در محیط کار می‌تواند باعث ایجاد عدم تعادل روانی و جسمی و روانی شود و در پی آن فرسودگی شغلی و خستگی روانی در افراد ایجاد کنند (دهقانی، جوادی پور، اسلام دوست، ۱۳۹۳). یک شغل رضایت‌بخش به‌مرور زمان می‌تواند به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت خستگی شغلی^۱ سوق دهد. خستگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. خستگی پدیده‌ای معمول و حاصل فعالیت‌های جسمانی، ذهنی و استرس‌های عاطفی است و به عوامل محیطی و فردی بستگی دارد. امروزه خستگی ناشی از کار به دلیل پیامدهای ناخوشایند برای انسان و تولید، مورد توجه جدی است. خستگی شغلی حالتی است که در یک دوره کاری پدید می‌آید و به دلیل آن فرد توان و رغبت به کار فکری و جسمانی را ندارد، احساس سنگینی می‌کند، کارها را به آهستگی انجام می‌دهد و کارایی خود را از دست می‌دهد. طبقه‌بندی‌های مختلفی از خستگی وجود دارد که معروف‌ترین آن، خستگی را به انواع خستگی فیزیولوژیک (فقدان ظرفیت تولید نیروی ارادی در حین فعالیت)، جسمانی (کاهش فعالیت ارادی ماهیچه‌ها) و ذهنی (کار ذهنی طولانی مدت) تقسیم‌بندی می‌کند (آهسبرگ^۲، ۲۰۰۲). محققان نشان داده‌اند که خستگی شغلی منجر به ایجاد پاسخ‌های عاطفی مانند افسردگی، احساس تنهایی، اضطراب و خصومت، عصبیت، ترس، احساس گناه، احساس بیگانگی و علائم مربوط به بهداشت جسمانی و روان‌شناختی می‌شود (سامرس، وادانویچ، ۲۰۰۰). پژوهش‌های انجام‌شده در رابطه با خستگی شغلی نشان داده‌اند، عواملی مانند استرس، ویژگی‌های شخصیتی و نارضایتی شغلی در بروز خستگی شغلی نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. در پژوهشی که آکرستد^۳ و همکاران (۲۰۰۴) در مورد ارتباط خستگی شغلی با کار و خواب انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که مختل شدن خواب مهم‌ترین پیش‌بینی کننده خستگی شغلی در جمعیت کاری است. خستگی شغلی و اشتیاق دو قطب متضاد یک پیوستار در رابطه با کار را تشکیل می‌دهند که فرسودگی نشان‌دهنده قطب منفی و اشتیاق نشان‌دهنده قطب مثبت است. مسلاش، شوفلی و لیتر^۴ (۲۰۰۱) خستگی شغلی را در اصطلاحات کاهش کفایت حرفه‌ای^۵ و بدگمانی^۶ تعریف کرده‌اند و به همین منوال اشتیاق را بالانرژی^۷، درگیری^۸ و سودمندی^۹ تعریف کرده‌اند. شتیاق شغلی^{۱۰} یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می‌رود. مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان است (باکر و لیتر^{۱۱}، ۲۰۱۰). با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان

1. Job boredom
2. Ahsberg
3. Åkerstedt
4. Maslash, Schaufeli & Leiter
5. reduced professional efficacy
6. cynicism
7. energy
8. involvement
9. Efficacy
10. engagement
10. work engagement
11. Bakker & Leiter

است (پور عباس، ۱۳۸۷). شوفلی و همکاران^{۱۲} (۲۰۰۶) اشتیاق کاری را به‌عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود. در پژوهشی معلوم شد که روان رنجوری با اشتیاق شغلی همبستگی منفی و با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت دارد (کیم، شین، یومبریت، ۲۰۰۷). آن‌ها همچنین دریافته‌اند برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت دارد. ژرف‌ترین ساختارهای شناختی طرحواره‌ها هستند. طرحواره‌ها در رویارویی با محرک‌های جدید بر پایه ساختار پیشین خود اطلاعات به دست آمده را رمزگردانی و ارزیابی می‌کنند و بدین ترتیب به نوع نگرش افراد نسبت به خود و جهان پیرامونشان تأثیری گذارند. یانگ^{۱۳} (۲۰۰۷) طرحواره‌های ناسازگار اولیه را الگوی یا درون مایه‌های عمیق و فراگیری می‌دانند که در دوران کودکی و نوجوانی شکل گرفته و در مسیر زندگی تداوم دارد. یانگ طرحواره‌های ناسازگار اولیه را در پنج گروه مطرح کرده‌اند (بیرامی و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جهت‌گیری خود انتقادی کمال‌گرایی با طرحواره‌های ناسازگار اولیه در ارتباط است (بهرامی زاده و همکاران، ۱۳۹۳). هدف از پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش طرحواره‌درمانی بر اشتیاق شغلی و خستگی شغلی معلمان است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش شامل جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ در شهر تهران است، به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۳۰ نفر از آنان با ملاک‌های ورود: حداقل سن بالای ۳۰ سال - حداقل ۵ سال سابقه تدریس به عنوان نمونه انتخاب شدند و به طور تصادفی به دو گروه ۱۵ نفری گروه کنترل و گواه تقسیم شدند، سپس از آنان پیش‌آزمون گرفته شد و به مدت ۱۰ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای تحت آموزش طرحواره‌درمانی قرار گرفتند و بعد از گروه آموزش دیده پس‌آزمون گرفته شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از دو پرسشنامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده گردید که عبارت بودند از:

۱- پرسشنامه - اشتیاق شغلی، سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱)

این پرسشنامه از ۱۷ سؤال تشکیل شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مؤلفه است. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده سؤال‌های ۶-۱)، وقف خود (۵ ماده سؤال‌های ۱۱-۷) و جذب (۶ ماده سؤال‌های ۱۷-۱۲) است. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (کاملاً موافق=۵ نمره و کاملاً مخالف=۱ نمره) است. حداقل امتیاز ممکن در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر ۸۵ است. نمره بین ۱۷ تا ۳۴: اشتیاق شغلی پایین است. نمره بین ۳۴ تا ۵۱: اشتیاق شغلی متوسط است. نمره بالاتر از ۵۱: اشتیاق شغلی بالا است.

در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیال‌دینی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ اعلام شده است. جهت تعیین اعتبار شوفلی و همکاران (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجید و رابطه بالا و منفی بین این دو مقیاس یافت (وزیر پناه، ۱۳۹۰).

۲- پرسشنامه استعداد خستگی شغلی وادانویچ و کاس ۱۹۹۰

این پرسشنامه ۲۸ ماده‌ای توسط وادانویچ و کاس ساخته شده و دارای پاسخ‌گزینه ۷ درجه‌ای است. درجات بالاتر نشان‌دهنده استعداد خستگی شغلی بیشتر است. این پرسشنامه پنج حیطه خستگی شغلی یعنی برانگیختگی درونی، واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری را می‌سنجد. در پژوهش نعیمی، پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ برای

برانگیخته بیرونی ۰,۸۹، برانگیختگی درونی ۰,۹۲، برای ادراک زمان ۰,۹۵، واکنش های عاطفی ۰,۹۶ و بی قراری ۰,۸۵ گزارش شده است. برای اعتبار رابطه این پرسشنامه با پرسشنامه خوشنودی شغلی اسپکتور و همکاران سنجیده شده که طیف ضرایب بین ۰,۴۸ - الی ۰,۷۵ - محاسبه شده که همه آن ها در سطح $P < 0.01$ معنادار می باشند. در پژوهش نعامی (۱۳۹۰)، پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰,۹۴ برای برانگیخته بیرونی ۰,۸۹، برانگیختگی درونی ۰,۹۲، برای ادراک زمان ۰,۹۵، واکنش های عاطفی ۰,۹۶ و بی قراری ۰,۸۵ گزارش شده است.

۳-۴- محتوای آموزشی طرحواره درمانی

یانگ.ج. کلوکسکوژ. ویشارم (۲۰۰۲). طرح واره درمانی (راهنمای کاربردی برای متخصصین بالینی). مترجم حمیدپور، اندوز. زهرا؛ ۱۳۸۶ تهران: انتشارات ارجمند

جدول ۱. شرح مختصر آموزش طرحواره درمانی

جلسه اول:	در جلسه اول پس از آشنایی و ایجاد رابطه حسنه، اهمیت و هدف طرحواره درمانی بیان و مشکلات مراجعان در قالب رویکرد طرحواره درمانی صورت بندی می شود. همچنین در این جلسه بر روی موارد زیر تاکید می شود. ایجاد انگیزه برای درمانروری بر ساختار جلسات، قوانین و مقررات مربوط به گروه درمانی، مرور اهداف و منطبق کلی درمان، برقراری ارتباط و ارزیابی اولیه، بیان قواعد گروه (رازداری، محرمانه بودن، احترام و گوش دادن و)، شناخت مشکل فعلی مراجع، سنجش .
جلسه دوم	در جلسه دوم شواهد عینی تأیید کننده یا رد کننده طرحواره ها بر اساس شواهد زندگی فعلی و گذشته مورد بررسی قرار می گیرد و پیرامون جنبه طرحواره موجود با طرحواره سالم بحث و گفتگو می شود اهداف اختصاصی این جلسه: تعریف طرحواره درمانی، تعریف طرحواره های ناسازگار اولیه، تعریف ویژگی های طرحواره های ناسازگار اولیه تعریف ریشه های تحولی طرح واره ها
جلسه سوم	در جلسه سوم تکنیک های شناختی مثل آزمون اعتبار طرحواره، تعریف جدید از شواهد تأیید کننده طرحواره موجود و ارزیابی مزایا و معایب سبک های مقابل ای آموزش داده می شود. اهداف: معرفی حوزه های طرح واره و طرح واره های ناسازگار اولیه، شرح مختصر در مورد بیولوژی طرح واره های ناسازگار اولیه، توضیح در مورد عملکرد های طرحواره
جلسه چهارم	در جلسه چهارم مفهوم بزرگسال سالم در ذهن بیمار تقویت شد، نیازهای هیجانی ارضا نشده آنها شناسایی و راهکارهای بیرون ریختن عواطف بلوکه شده آموزش داده می شود. اهداف: معرفی سبک ها و پاسخ های مقابل ای ناسازگار که موجب تداوم طرحواره ها می شوند به همراه مثال هایی از زندگی روز مره، تعریف مفهوم ذهنیت های طرح واره ای، ایجاد آمادگی در بین بیماران برای سنجش و تغییر طرحواره ها
جلسه پنجم	در جلسه پنجم برقراری ارتباط سالم و گفتگوی خیالی آموزش داده می شود. اهداف دیگر این جلسه: ایجاد آمادگی برای تغییر، سنجش طرحواره ها از طریق پرسشنامه، ارایه بازخورد برای شناسایی بیشتر طرحواره ها
جلسه ششم	در جلسه ششم تکنیک های تجربی مثل: تصویر سازی ذهنی موقعیت های مشکل آفرین، و رویارویی با مشکل سازترین آنها آموزش داده می شود
جلسه هفتم	در جلسه هفتم رابطه درمانی، رابطه با افراد مهم زندگی و نقش بازی کردن آموزش داده می شود. اهداف دیگر: برقراری گفتگو بین جنبه سالم و جنبه طرحواره توسط بیماران، آموزش تکمیل فرم ثبت طرحواره توسط بیماران
جلسه هشتم	در جلسه هشتم به تمرین رفتارهای سالم از طریق ایفا نقش و انجام تکالیف مرتبط با الگوهای رفتاری جدید آموزش داده می شود. اهداف دیگر: انجام گفتگوهای خیالی، نوشتن نامه به عنوان تکالیف خانگی، ارایه منطبق استفاده از چنین تکنیک هایی در درمان، باز والدینی در حین کار با تصاویر ذهنی
جلسه نهم	در جلسه نهم مزایا و معایب رفتارهای سالم و ناسالم مورد بررسی قرار گرفت و راهکارهایی برای غلبه بر موانع تغییر رفتار آموزش داده می شود. تعیین رفتارهای خاص به عنوان آماج های احتمالی تغییر، اولویت بندی رفتارها برای الگوکنی، آمادگی برای انجام الگوکنی رفتار

جلسه دهم در جلسه دهم مطالب جلسات قبل به صورت اجمالی مرور و راهکارهای یادگرفته شده تمرین می شود. اهداف درمانی: افزایش انگیزه برای تغییر، آموزش تمرین رفتارهای سالم از طریق تصویر سازی ذهنی و ایفای نقش، آموزش غلبه بر موانع تغییر رفتار و ایجاد تغییرات مهم در زندگی

روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها:

برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش توصیفی از شاخص های مرکزی و پراکندگی و در بخش استنباطی از تحلیل کوواریانس استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده در این بخش نیز اس.پی.اس.اس ۲۲ است. با استفاده از جدول های میانگین و انحراف معیار، تحلیل توصیفی انجام شد. همان طور که در جدول (۲) ملاحظه می کنید، میانگین مؤلفه های خستگی شغلی گروه آزمایش در مرحله پس آزمون، در مقایسه با پیش آزمون کاهش داشته، میانگین اشتیاق شغلی گروه آزمایش در مرحله پس آزمون، در مقایسه با پیش آزمون افزایش داشته، میانگین نمرات خستگی شغلی گروه آزمایش در مرحله پس آزمون، در مقایسه با پیش آزمون کاهش داشته، میانگین نمرات اشتیاق شغلی گروه آزمایش در مرحله پس آزمون، در مقایسه با پیش آزمون افزایش داشته است و همچنین در مرحله پیگیری نمره اشتیاق شغلی و استعداد خستگی شغلی پس از مرحله پس آزمون از پایداری مناسب برخوردار است.

جدول ۲. میانگین استعداد خستگی شغلی (و مؤلفه های آن)، اشتیاق شغلی (و مؤلفه های اشتیاق شغلی)، در سه مرحله اندازه گیری برای گروه آزمایش و کنترل

پیگیری		پس آزمون		پیش آزمون		گروه	
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۱/۳۸	۲۱/۲۶	۱/۳۰	۲۱/۱۳	۱/۶۰	۲۶/۰۰	آزمایش	برانگیختگی درونی (استعداد خستگی شغلی)
۱/۲۲	۲۵/۲۶	۱/۱۴	۲۵/۲۰	۱/۲۴	۲۵/۴۰	کنترل	
۰/۹۸	۲۴/۶۰	۱/۰۳	۲۴/۷۳	۱/۸۴	۲۸/۴۰	آزمایش	برانگیختگی بیرونی (استعداد خستگی شغلی)
۱/۴۰	۲۸/۴۶	۱/۲۹	۲۸/۸۰	۱/۳۵	۲۸/۶۰	کنترل	
۱/۳۳	۲۲/۰۶	۱/۲۰	۲۲/۲۰	۱/۴۴	۲۶/۶۶	آزمایش	واکنش های عاطفی (استعداد خستگی شغلی)
۱/۲۳	۲۶/۳۳	۱/۳۳	۲۶/۲۶	۱/۴۰	۲۶/۴۶	کنترل	
۱/۱۱	۲۵/۳۳	۱/۱۸	۲۵/۵۳	۱/۰۱	۳۰/۲۰	آزمایش	ادراک زمان (استعداد خستگی شغلی)
۱/۳۵	۳۰/۵۶	۱/۴۰	۳۰/۵۳	۱/۵۳	۳۰/۷۳	کنترل	
۱/۵۴	۲۱/۶۶	۱/۳۷	۲۱/۸۰	۱/۵۱	۲۶/۰۰	آزمایش	بی قراری (استعداد خستگی شغلی)
۱/۲۴	۲۵/۸۶	۱/۲۴	۲۵/۸۶	۱/۰۹	۲۶/۰۶	کنترل	
۰/۹۱	۱۹/۴۰	۰/۹۱	۱۹/۵۳	۰/۸۴	۱۵/۰۰	آزمایش	نیرومندی (اشتیاق شغلی)
۰/۹۴	۱۵/۲۲	۰/۹۴	۱۵/۲۰	۱/۰۳	۱۵/۰۶	کنترل	
۱/۳۵	۲۰/۱۳	۱/۶۰	۲۰/۰۰	۱/۵۶	۱۶/۲۰	آزمایش	وقف خود (اشتیاق شغلی)
۱/۱۸	۱۶/۱۳	۱/۱۸	۱۶/۱۸	۱/۱۸	۱۶/۱۳	کنترل	
۱/۱۲	۲۰/۵۳	۱/۱۲	۲۰/۴۰	۱/۵۳	۱۵/۲۶	آزمایش	جذب (اشتیاق شغلی)
۰/۹۱	۱۴/۴۶	۱/۱۲	۱۴/۵۳	۱/۱۱	۱۴/۳۳	کنترل	

۲/۲۶	۱۱۴/۹۳	۲/۲۸	۱۱۵/۴۰	۴/۰۲	۱۳۷/۲۶	آزمایش	خستگی شغلی
۲/۹۴	۱۳۶/۴۶	۲/۵۲	۱۳۷/۱۲	۳/۲۶	۱۳۷/۰۹	کنترل	
۲/۴۶	۶۰/۰۶	۲/۵۲	۵۹/۹۳	۲/۹۹	۴۶/۴۶	آزمایش	اشتیاق شغلی
۱/۱۴	۴۵/۸۰	۱/۰۶	۴۵/۸۶	۱/۳۰	۴۵/۵۳	کنترل	

برای تجزیه و تحلیل استنباطی از روش تحلیل کوواریانس انجام شد و برای انجام تحلیل کواریانس بررسی پیش فرض ها لازم است، با توجه به نتایج جدول (۳) چون سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک در متغیرهای خستگی شغلی و اشتیاق شغلی از ۰/۰۵ بزرگ تر است پس فرض صفر (نرمال بودن توزیع داده‌ها) تأیید می‌شود. با توجه به نتایج جدول (۴) چون سطح معنی داری آزمون لوین در متغیرهای استعداد شغلی و اشتیاق شغلی بزرگ تر از ۰/۰۵ است پس فرض صفر (شرط برابری واریانس‌ها) در این متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین واریانس متغیرهای مورد مطالعه تفاوت معنی داری وجود ندارد. بر اساس نتایج مندرج در جدول ۵ سطح معنی داری اثر تعامل گروه (مستقل) *پیش‌آزمون

برابر ۰/۲۹ و بزرگ تر از $P > 0.05$ است؛ بنابراین فرضیه همسانی شیب‌های رگرسیونی رعایت شده است.

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک برای نرمال بودن داده‌ها

منبع تغییرات	گروه	آزمون نرمال بودن		سطح معناداری	
		کولموگراف اسمیرنوف	شاپیرو-ویلک	کولموگراف اسمیرنوف	شاپیرو-ویلک
خستگی	پیش	۰/۱۶	۰/۹۷	۰/۲۰	۰/۹۲
شغلی	آزمون	۰/۱۵	۰/۹۵	۰/۲۰	۰/۶۱
اشتیاق	پیش	۰/۱۷	۰/۹۶	۰/۲۰	۰/۸۴
شغلی	آزمون	۰/۱۸	۰/۹۲	۰/۱۸	۰/۲۴

جدول ۴. آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌ها در گروه‌های کنترل و آزمایش

متغیرهای وابسته	Df1	Df2	F	Sig
استعداد شغلی	۱	۲۸	۰/۱۴	۰/۷۱
اشتیاق شغلی	۱	۲۸	۱/۷۱	۰/۴۰

جدول ۵. نتایج همگنی شیب خط رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آمار آزمون F	سطح معناداری
گروه * پیش‌آزمون	۲۷/۸۴	۲	۱۳/۹۲	۱/۲۷	۰/۲۹
خطا	۲۹۶/۰۲	۲۷	۱۰/۹۶		
کل	۵۶۵۵۸۸/۰۰	۳۰			

پژوهشگر پس از اجرای پرسشنامه‌ها بر روی نمونه و آماده‌سازی داده‌ها و بررسی مفروضات آزمون آماری، به آزمون فرضیه‌ها پرداخت.

فرضیه اصلی: آموزش طرحواره درمانی بر استعداد خستگی شغلی و اشتیاق شغلی بر معلمان شهر تهران اثربخش است.

جدول ۶. نتایج آزمونهای آماری در تحلیل واریانس چند متغیره خستگی شغلی و اشتیاق شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون

اثر	ارزش	آمار F	df فرضیه	df خطای توزیع	سطح معناداری	ضریب اتا
لانداى ويلکز	۰/۰۳	۴۳۹/۲۴	۲	۲۷	۰/۰۰۰	۰/۹۷

نتایج آزمونهای لانداى ويلکز نشان می‌دهد که اثر گروه بر ترکیب خستگی شغلی و اشتیاق شغلی معنادار است $\{ P < 0.01 = 439.24 F_{(2=27)} و 0.000 \}$.

به عبارتی دیگر بین گروه آزمایش و کنترل در دو متغیر خستگی شغلی و اشتیاق شغلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. جدول ۷. نتایج تحلیل کوواریانس خستگی شغلی (و مولفه های آن)، اشتیاق شغلی (و مولفه های آن) در گروه آزمایش -

کنترل (پیش آزمون، پس آزمون)

متغیر	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آزمون
برانگیختگی درونی (خستگی شغلی)	گروه	۱۲۰/۰۰	۱	۱۲۰/۰۰	۷۰/۱۹	۰/۰۰۰	۰/۷۱	۱/۰۰
	خطا	۴۷/۸۶	۲۸	۱/۷۱				
برانگیختگی بیرونی (خستگی شغلی)	گروه	۱۱۲/۱۳	۱	۱۱۲/۱۳	۷۵/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۷۳	۱/۰۰
	خطا	۴۱/۳۳	۲۸	۱/۴۷				
واکنش‌های عاطفی (خستگی شغلی)	گروه	۱۳۶/۵۳	۱	۱۳۶/۵۳	۸۲/۶۲	۰/۰۰۰	۰/۷۴	۱/۰۰
	خطا	۴۶/۲۶	۲۸	۱/۶۵				
ادراک زمان (خستگی شغلی)	گروه	۲۰۲/۸۰	۱	۲۰۲/۸۰	۱۳۱/۸۵	۰/۰۰۰	۰/۸۲	۱/۰۰
	خطا	۴۳/۰۶	۲۸	۱/۵۳				
بی‌قراری (خستگی شغلی)	گروه	۱۳۲/۳۰	۱	۱۳۲/۳۰	۶۷/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۷۰	۱/۰۰
	خطا	۵۵/۰۶	۲۸	۱/۹۶				
نیرومندی (اشتیاق شغلی)	گروه	۱۳۲/۳۰	۱	۱۳۲/۲۴	۱۵۴/۳۵	۰/۰۰۰	۰/۸۴	۱/۰۰
	خطا	۲۴/۰۰	۲۸	۰/۸۵				
وقف خود (اشتیاق شغلی)	گروه	۱۲۰/۰۰	۱	۱۲۰/۰۰	۷۳/۹۰	۰/۰۰۰	۰/۷۲	۱/۰۰
	خطا	۴۵/۴۶	۲۸	۱/۶۲				
جذب (اشتیاق شغلی)	گروه	۲۷۶/۰۳	۱	۲۷۶/۰۳	۲۶۲/۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۰	۱/۰۰
	خطا	۲۹/۴۶	۲۸	۱/۰۵				

۱/۰۰	۰/۹۵	۰/۰۰۰	۵۸۴/۱۴	۳۲۶۵/۶۳	۱	۳۲۶۵/۶۳	خستگی شغلی	گروه
۱/۰۰	۰/۹۲	۰/۰۰۰	۳۲۷/۶۵	۱۲۰۸/۹۶	۱	۱۲۰۸/۹۶	اشتیاق شغلی	

بنابراین با توجه به نتایج جدول (۷) چون F محاسبه شده برای آموزش تحلیل ارتباط محاوره‌ای از ارزش بحرانی F با درجه آزادی ۱ و ۲۸ و سطح معنی‌داری $P < 0/01$ بزرگ‌تر است، پس فرض صفر رد می‌شود. پس فرض صفر رد می‌شود. با عنایت به رد فرض صفر با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که مداخله گروهی آموزش طرح واره درمانی در شرکت‌کنندگان گروه آزمایشی به نسبت گروه کنترل تأثیر بیشتری بر بهبود مؤلفه‌های خستگی شغلی داشته است. میزان این تأثیر «معنادار بودن عملی» به ترتیب در مؤلفه برانگیختگی درونی ۵۱/۰، برانگیختگی بیرونی ۵۶/۰، واکنش‌های عاطفی ۵۸/۰، ادراک زمان ۷۲/۰ و بی‌قراری ۵۹/۰ بوده است، یعنی به ترتیب ۵۱، ۵۶، ۵۸، ۷۲ و ۵۹ درصد کل واریانس یا تفاوت‌های فردی در بهبود مؤلفه‌های خستگی شغلی در کارکنان از طریق متغیر آزمایشی قابل تبیین است. به‌علاوه توان بالای آزمون آماری در فرضیه حاضر بیانگر آن است که با احتمال ۹۹ درصد فرض صفر به‌درستی رد شده است. بنابراین با توجه به نتایج جدول (۷) چون F محاسبه شده برای آموزش طرح واره درمانی از ارزش بحرانی F با درجه آزادی ۱ و ۲۸ و سطح معنی‌داری $P < 0/01$ بزرگ‌تر است، پس فرض صفر رد می‌شود. با عنایت به رد فرض صفر با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که مداخله گروهی آموزش طرح واره درمانی در شرکت‌کنندگان گروه آزمایشی به نسبت گروه کنترل تأثیر بیشتری بر بهبود مؤلفه‌های اشتیاق شغلی داشته است. میزان این تأثیر «معنادار بودن عملی» به ترتیب در مؤلفه‌های نیرومندی ۷۷/۰، وقف خود ۵۱/۰ و مؤلفه جذب ۸۰/۰ بوده است، یعنی به ترتیب ۷۷، ۵۱ و ۸۰ درصد کل واریانس یا تفاوت‌های فردی در بهبود مؤلفه‌های اشتیاق شغلی در کارکنان از طریق متغیر آزمایشی قابل تبیین است. به‌علاوه توان بالای آزمون آماری در فرضیه حاضر بیانگر آن است که با احتمال ۹۹ درصد فرض صفر به‌درستی رد شده است. همچنین با توجه به نتایج جدول (۷) چون F محاسبه شده برای آموزش طرح واره درمانی در متغیر خستگی شغلی و اشتیاق شغلی از ارزش بحرانی F با درجه آزادی ۱ و ۲۸ و سطح معنی‌داری $P < 0/01$ بزرگ‌تر است، پس فرض صفر رد می‌شود. با عنایت به رد فرض صفر با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که مداخله گروهی آموزش طرح واره درمانی در شرکت‌کنندگان گروه آزمایشی به نسبت گروه کنترل تأثیر بیشتری بر کاهش خستگی شغلی و افزایش اشتیاق شغلی داشته است. یعنی به ترتیب ۹۵ و ۹۲ درصد کل واریانس یا تفاوت‌های فردی در کاهش استعداد شغلی و بهبود اشتیاق شغلی در کارکنان از طریق متغیر آزمایشی قابل تبیین است. به‌علاوه توان بالای آزمون آماری در فرضیه حاضر بیانگر آن است که با احتمال ۹۹ درصد فرض صفر به‌درستی رد شده است.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج پژوهش نشان داد که آموزش طرحواره درمانی بر اشتیاق شغلی و خستگی شغلی معلمان تأثیر دارد. نعمی (۱۳۹۰)، میراندا و هیتی (۲۰۰۷)، نید (۲۰۰۲)، پناه علی و همکاران (۱۳۹۲)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۱)، آلبرچت، (۱۹۹۵)، همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رویکرد طرحواره درمانی که به صورت گروه درمانی انجام شد در تعدیل میزان کمالگرایی و خستگی شغلی موثر واقع شد. وجود طرحواره‌های ناسازگار هر فرد باعث ایجاد نگرش منفی نسبت به خود و دیگران شده که افراد سعی دارند با بی‌نقص نشان دادن خود و ایجاد حس برتری این نگرش منفی را جبران کنند و سبک‌های مقابله‌ای متناسب با شرایط حاضر را برگزینند. راهبرد های شناختی، تجربی، رفتاری در این رویکرد باعث شده تا افراد به آگاهی و بینش از شرایط خود رسیده و با شناخت باورهای غیرمنطقی خود و شناخت سبک‌های مقابله‌ای بکار برده مقابله کنند و به این ترتیب بر میزان از کمالگرایی خود و همچنین از میزان ناخشنودی ناشی از خستگی در شغل خود بکاهند. همچنین اصولاً افرادی که خستگی شغلی بالاتری را گزارش کردند محیط کاری را ناکام کننده تلقی کرده که این ناکامی را به شرایط و محیط شغلی نسبت میدهند غافل از اینکه این احساسات منفی می‌تواند ناشی از طرحواره‌های ناسازگار باشد. با آموزش این رویکرد و تکنیک‌های بکار برده سعی در جایگزین کردن رفتارهای سالم کرده و کیفیت زندگی شغلی خود بهبود ببخشند. مطالعاتی که به نتایج

مشابه اشاره نموده اند از جمله اینکه، هویت و فلت (۲۰۱۸) گروه تحقیقاتی شامل ۸۰ معلم پیش دبستانی بود که در سال های ۲۰۱۶-۲۰۱۸ در موسسات دولتی یا خصوصی در مرکز شهر استانبول کار می کنند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه دموگرافیک ۸ پرسشی است که توسط پژوهشگر مطابق با ادبیات مرتبط و مقیاس کمال گرایی چند بعدی Frost برای اندازه گیری کمال گرایی توسعه یافته است. داده ها با استفاده از روش آنالیز واریانس یک طرفه و t-test برای تعیین هر تغییری از کمال گرایی و زیرمجموعه ها (نگرانی در مورد اشتباهات، استانداردهای شخصی، انتظارات والدین، انتقاد والدین، شک و تردید در مورد اقدامات، سازمان) بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نتیجه تحقیقات، نمرات کمال گرایی معلمان پیش دبستانی با ویژگی های جمعیت شناختی آنها، مانند سن، درجه فارغ التحصیلی، تجربه حرفه ای، نوع مدرسه، تجربه حرفه ای در موسسه فعلی، تفاوت معناداری وجود داشت. پرتلا، مارکوس (۲۰۰۳) گزارش کردند که افراد با ویژگی خستگی شغلی بالا عواطف منفی زیادی را تجربه می کنند که توالی تمرکز و عملکرد حافظه و سرعت ادراک روانی _ حرکتی را کند می کند. در پژوهش های دیگر وادانویچ (۲۰۰۳) در پژوهشی ادعا کرده که افراد با استعداد خستگی شغلی بالا به دلیل ضعف در کنترل هیجان، هیجانات نامطبوعی مثل نگرانی برآنان مستولی شده و توجه و تمرکز آنان را منحرف می سازد. پرتلا، مارکوس (۲۰۰۳) گزارش کردند که افراد با ویژگی خستگی شغلی بالا عواطف منفی زیادی را تجربه می کنند که توالی تمرکز و عملکرد حافظه و سرعت ادراک روانی _ حرکتی را کند می کند.

نتایج پژوهش نشان داد که آموزش طرحواره درمانی بر اشتیاق شغلی و (مولفه های آن) معلمان تأثیر دارد.. همچنین این فرضیه با تحقیقات پورعباس (۱۳۸۷) نعمی (۱۳۹۰) وزیر پناه (۳۹۱)؛ پارت و امبالیگونتسی (۲۰۱۴)، میراندا و هیتی (۲۰۰۷)، نید (۲۰۰۲) و آلبرجت، (۱۹۹۵)، همسو است. طرحواره می تواند مثبت، منفی، سازگار یا ناسازگار باشد، و نیز می تواند در اوایل زندگی یا در سیر بعدی زندگی شکل بگیرد و والدین و محیط نقش بسزایی در شکل گیری طرحواره های ناسازگار اولیه در کودک دارند. همچنین افراد به سمت وقایعی کشیده می شوند که با طرحواره هایشان همخوانی دارند. بنابراین کمال گرایی ناپهناجر پیامدهای منفی مانند اضطراب و افسردگی و ... را به همراه دارد. در طرحواره درمانی به بیماران کمک می شود تا طرحواره های خود را بشناسد و به ریشه های تحولی طرحواره ها در دوران کودکی و نوجوانی پی ببرد. یافته ها نشان دادند که هر چه طرحواره های ناسازگار اولیه بیشتر باشد امکان کمال گرایی منفی بیشتر خواهد بود. کمالگرایان در هر کاری باید به کمال دست یابند و به بهترین نحو آن را انجام دهند، در صورت نرسیدن به کمال دچار اضطراب و افسردگی و احساس گناه شدید می شوند. کمال گرایی می تواند تمام جنبه های زندگی فرد را در بر می گیرد. کمال گرایی منفی با طرحواره های اولیه بریدگی/طرد و گوش به زنگی بیش از حد و بازداری در ارتباط است. حوزه بریدگی و طرد به خاطر ترس از عدم تایید دیگران توجیه می شود. همچنین آزمودنی هایی که کمال گرایی بالایی دارند افرادی هستند که معمولاً طرحواره های معیارهای سرسختانه در آنان بالاتر می باشد این دلیل که تلاش می کنند برای عالی بودن معیارهای بالایی برای خود در نظر بگیرند و زمانی به هدف خود می رسد که تایید دیگران کسب نمایند این تایید طلبی و طرحواره های شکست و طرد تلاقی پیدا می کند. کمال گرایان برای اینکه تایید دیگران را کسب کنند بسیار مواظبند که از اشتباه کردن اجتناب کنند و مدام در حال نشخوار فکری هستند و تا به هدف خود دست نیابند دست از تلاش بر نمی دارند. همچنین وجود طرحواره نقص و شرم در این افراد کمالگرا باعث می شود که باور منطقی من بی ارزش هستم در آنان رشد یابد، وبا توجه به تفاوت های فردی سبک های مقابله ای مورد نظر را مورد استفاده قرار دهند، وجود طرحواره های پذیرش جویی و جلب توجه باعث می شود که افراد کمال گرا بر این ویژگی شخصیتی خود پافشاری کنند تا بتوانند از تأیید اطرافیان برخوردار شوند که اینها خود باعث ایجاد خستگی روانی و شغلی و عاطفی می شود. به طور کلی این بررسی ها نشان داد که طرحواره های ناسازگار اولیه از عوامل مهم کمالگرایی در افراد می باشد. مطالعاتی که به نتایج مشابه اشاره نموده اند از جمله شناخت باورهای مثبت و منفی کمال گرایی و رابطه آن با مولفه های درونی به ویژه شناخت طرح واره های از پیش گرفته می توانند اهمیت زیادی داشته باشد ساختارهای شناختی تفکر و رفتار افراد را سازمان می دهند و سایر عوامل مربوط به آنها احتمالاً

نقشه واسطه عهده دارند(سجادی و همکاران، ۱۳۹۵). پژوهش ها نشان می دهد که جهت گیری خود انتقادی کمالگرایی با طرحواره های ناسازگار اولیه در ارتباط است(والر،کنیرلی و اهانیان،۲۰۰۷) دریافتند که کمال گرایی محرک اصلی در زندگی افراد برای رسیدن به برتری است.

نتایج پژوهش نشان داد که آموزش طرحواره درمانی بر خستگی شغلی و (مولفه های آن) معلمان تأثیر دارد. همچنین این فرضیه با تحقیقات نعیمی(۱۳۹۰)، میهمی(۱۳۹۰)، کروترو مولتر، ۲۰۱۴، کاکان، کاکیر، ایلهان و کاندمیر (۲۰۱۱)، فوساتی، گایلونمی، ارجیس (۲۰۰۳)، همسو است. خستگی شغلی تمرکز بر روی کار را مشکل می سازد که در پی آن بی قراری، تحریک پذیری و تمایل به اجتناب از موقعیت شغلی به وجود می آید. از آنجا که خستگی شغلی مرتبط با عوامل درونی و بیرونی می باشد و برخی از این محرک ها می تواند شامل همان طرحواره های ناسازگار اولیه باشد. با تغییر طرحواره ها می توان از تاثیرات این محرک های کاست و مشکلات مربوط به عدم توانایی ایجاد و حفظ توجه بر انجام فعالیتها، عدم توانایی در پیدا کردن فعالیتهای مورد علاقه، نداشتن ایده های خلاق و ناتوانی در برانگیختن خود را اصلاح کرد. با توجه به اینکه این بررسی بر روی معلمان زن انجام شده و معلمان زن باید مسئولیت خانه و همچنین مسئولیت شغلی را که به عهده گرفته اند را به درستی انجام دهند از میزان خستگی شغلی بالاتری برخوردار هستند، لذا سلامت روان در این افراد باید تامین شود تا افراد کارآمدتری در شغل خود باشند. وجود طرحواره ها بر سلامت روان این افراد اثر منفی می گذارد با توجه به حجم بالای کار در شغل معلمی، وجود طرحواره های اطاعت و ایثار باعث می شود که میزان خستگی شغلی در این معلمان افزایش یافته و به مرور باعث کاهش رضایت شغلی شده و در بعد روحی بر میزان اضطراب و نگرانی و احساس گناه و در بعد جسمانی به صورت بیماری های روان تنی در آنان نمایان شود و انرژی لازم برای ایفای نقش را در آنان کاهش داده و باعث ناخشنودی شغلی نیز شده است. آزمودنی های دارای خستگی شغلی بالا علاقه چندانی به شغل خود نداشته و قادر نیستند با اشتیاق بالا تکالیف مربوط به شغل خود را انجام دهند لذا احساس شکست و وجود نقص و شرم ناشی از طرحواره شکست و نقص/شرم را به آنان مستولی شده و کیفیت زندگی آنان را کاهش داده است. همچنین طرحواره های طرد/بریدگی به دلیل ناکامی در روابط بین فردی در محیط کار این آزمودنی ها مانع از حس خشنودی در آنان شده است. همچنین افرادی که خستگی شغلی بالاتری را گزارش کردند محیط کاری را ناکام کننده تلقی کرده که این ناکامی را به شرایط و محیط شغلی نسبت میدهند غافل از اینکه این احساسات منفی می تواند ناشی از طرحواره بی کفایتی و شکست باشد که در توجیه آن میتوان گفت افراد احساس کنند که از عهده تکالیفی که بر آنان سپرده شده بر نمی آیند و احساس شکست می کنند لذا در این دوره سعی شد تا با شناخت باورهای غیر منطقی میزان خستگی شغلی را بهبود بخشید. در تحقیقات مشابه انجام شده توسط ودانویچ (۱۹۹۸) از نقش ذهن درخستگی حمایت شده است. مخصوصاً این محققان دریافتند که در افراد با میزان بالای توجه (یعنی امکان ایجاد توجه کامل) خستگی کمتری مشاهده می شود. همچنین سیب و ودانویچ فهمیدند که افرادی که به میزان زیادی از حالت های درونی خود آگاه بودند (خود آگاهی مثبت) به طور مشخص کمتر مستعد خستگی تشخیص داده شدند. این یافته با گزارشات وات و بلنچارد (۱۹۹۴) همسو است مبنی بر اینکه افرادی که نیاز کمتری به فعالیت ذهنی دارند (افرادی که احتمالاً خود را کمتر با فعالیت های ذهنی درگیر می کنند و از فعالیت های ذهنی لذت کمتری می برند) بیشتر مستعد خستگی هستند. فوساتی، گایلونمی، ارجیس(۲۰۰۳) در پژوهشی نشان دادند که کارکنان با استعداد خستگی شغلی بالا به دلیل ضعف کنترل هیجانی، هیجانات نامطبوع مثل نگرانی به راحتی در هنگام انجام تکالیف شغلی بر آن ها مستولی شده و توجه آنها را از کار منحرف می سازد. این افراد علاقه چندانی به پیگیری امور ندارند و قادر نیستند با اشتیاق شغلی بالا، تکالیف خود را انجام دهند(سعیدی،۱۳۹۵). این پژوهش محدود معلمان تهران در سال تحصیلی ۹۶_۹۷ بوده لذا در تامین به سایر مناطق جوانب احتیاط را باید رعایت کرد. از یافته های این پژوهش می توان بر روی دانشجویان تربیت معلم بهره برد تا در آینده معلمان کارآمد در سازمان آموزش و پرورش داشته باشیم. پیشنهاد می گردد که این پژوهش بر روی معلمان مدارس غیرانتفاعی انجام پذیرد. با توجه به موثر واقع شدن این پژوهش پیشنهاد می شود که این رویکرد بر سایر کارکنان آموزش و پرورش انجام شود.

منابع:

- بهرامی زاده، حمید و بهرامی احسان، هادی (۱۳۹۳). رابطه درونی طرحواره های ناسازگار اولیه و صفات شخصیت. مجله تحقیقات علوم رفتاری سال یازدهم، شماره ۳، ۲۷۷-۲۱۹.
- بیرامی، منصور و اسمعیلی کورانه، احمد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ریشه های تحولی (شیوه های فرزندپروری) و طرحواره های ناسازگار اولیه در حوزه طرد/بریدگی و خودگردانی و عملکرد مختل در مدل طرحواره یانگ. فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی. سال هفتم، شماره ۲۸.
- پناه علی، امیر؛ شفیق آبادی، عبدالله؛ نوابی نژاد، شکوه و نورانی پور، رحمت ا. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مشاوره گروه با رویکرد طرحواره درمانی بر افزایش شادکامی سالمندان ساکن سرای سالمندان تبریز. زن و مطالعات خانواده، ۱۹، ۷۷-۹۳.
- پورعباس، علی. (۱۳۸۷). *اثربخشی شرکت در کارگاههای خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی
- دهاقانی، جوادی پور و اسلام دوست، سعید (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین باورهای فراشناختی و خودکارآمدی معلمان با صلاحیت های حرفه ای آنان. فصلنامه پژوهش های کاربردی روانشناختی. سال ۵، شماره ۴، ۵۱-۶۸
- سعیدی دهاقانی، سمیه (۱۳۹۵). رابطه فراشناخت و کمالگرایی با احساس خستگی به واسطه سبک های مقابله ای. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- میهمی، حامد (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عوامل اجتماعی م فرسودگی شغلی معلمان شهر قروه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی پیام نور واحد قروه
- نعمی، عبدالرضا و پیریایی، صالحه (۱۳۹۰)، *رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره سوم، شماره ۹، زمستان ۱۳۹۰، ص ۲۳-۴۱.
- وزیر پناه، زهره. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش های کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان کاشمر*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- یانگ، ج. کلسکو، ژ. ویشار، م. (۲۰۰۲). *طرح واره درمانی (راهنمای کاربردی برای متخصصین بالینی)*. مترجم حمیدپور، اندوز. زهرا؛ ۱۳۸۶ تهران: انتشارات ارجمند.
- یانگ، جفری. کلسکو، ژان و ویشار، ماری جوری (۲۰۱۲). *طرح واره درمانی (راهنمای کاربردی برای متخصصین بالینی)*. مترجم حسن حمیدپور، اندوز. زهرا. (۱۳۹۴). تهران: انتشارات نسل فردا.
- Ahsberg, E. (2002). Perceived fatigue related to work. Departement of Psychology, ISBN 91-7045-485-x, Sweden.
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kecklund, G. (2004). Mental fatigue, work and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 330- 427.
- Albrecht, M. (1999). *Blackwell handbook of adolescence*, Blackwell book of development psychology, ma, 290-301.
- Bakker, A. B & Leiter, M. P (Eds.) (2010). *Work engagement, A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Fossati ,P AND Guillaunme, LB AND Ergis ,AM AND Allilaire ,JF(2003),Qualitative analysis of verbal fluency in depression. *Psychiat Res.*; pp.117:17-24.
- Kagan, M., Cakir, O., Ilhan, T., Kandemir, M. (2011). The explanation of the academic procrastination behaviour of university students with perfectionism, obsessive – compulsive and five factor personality traits. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 2121–2125.

- Kim, H.J., Shin, K.H., Umbreit, W. (2007). Hotel job burnout;the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*. 421_434
- Kreuter, E.A & Moltner, K.M. (2014). *Treatment and management of maladaptive schemas*. New York: Springer international publishing.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology* 2001;52(1):397-422.
- Miranda, H., Louise, C. (2007). Job stress may be depressing stressful jobs may make for depressed workers, study shows; web MD medical news. New Yorks university of Rochester.
- Neath, M. (2002). *Leadership and organization Development journal*, 13-16.
- Schaufeli, W. B; Bakker, A & Salanova, M (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measuremen*. Vol. 66.
- Sommers, J AND Vodanovich, SJ (2000). Boredom proneness: Its relationship to psychological and physical health symptoms. *J Clin Psychol.*; pp.56:149-55.
- Waller, G., Kennerly, H., &Ohanian, V. (2007). Shema_focused cognitivw_behavioral therapy for eating disorder. In L P . Riso, P.L . Du Toit, D.J.Stein & J.E. Young (Eds.), *cognitive schma and core beliffs in psychological problem*.

The Effectiveness of Training the Schema Therapy Approach on Job Excitement and Job Fatigue of Teachers

Zahra Gholami Heidarabadi

Corresponding Author: Assistant Professor of Psychology and Consultation, Islamic Azad University, Tehran West Branch, Faculty of Humanities, Tehran, Iran
zahra6100@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effectiveness of education approach on schema therapy on job excitement and job boredom of teachers of Tehran. The method of this study was semi-experimental in a pre-test and post-test design with one experimental and one control group. The statistical population included all female elementary school teachers in Tehran in school year 97-96. Among them, 30 were selected as sample and placed in two control and experiment groups of 15. The experimental group was trained but control did not receive any intervention. The sampling method was random. To collect data, job excitement Salunova and Shufley questionnaire (2004) and Vadanovic job boredom (1990) questionnaire was used. Data were analyzed by Multivariate covariance analysis. The results showed that education schema therapy is effective on job excitement and job boredom of teachers of Tehran.

Keywords: schema therapy, job excitement, job boredom, teachers