



The relation between Azfa Teachers' burnout and strokes that they receive

Shohre Sadat Sajjadi

PhD Graduate in General Linguistics and Member of the Research Group for TPSOL Development, Department of Linguistics, Literature and Foreign Languages Faculty, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

sajjadi921@atu.ac.ir

Amirhossein Rostami*

Corresponding author, PhD student of Teaching Persian to Non-Persian speakers, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Amirhossein_Rostami@hotmail.com

Abstract:

One of the important topics in psychology in recent years is the concept of "stroke," which is highly relevant in the field of education. The impact of emotions on the quality of teaching activities is inevitable to the point that many studies show that teachers can play a significant role in their students' learning by providing appropriate strokes. However, can students also have a role in providing stroke to their teachers and delaying their job burnout? In this study, the researchers aim to investigate the impact of stroke from students to Persian language teachers for non-Persian speakers. To this end, 16 Persian language teachers for non-Persian speakers completed two standardized questionnaires (Gargari, 2012 and Yazdanpour, 2014) online. The results of the study show that just as a stroke from a teacher has a significant impact on students' progress, stroke from students can also significantly affect the quality of teaching and reduce job burnout for the teacher. Furthermore, the results show that providing positive support among different types of stroke has a significant inverse relationship with teacher burnout and a direct relationship with teaching quality. If the stroke the students provide is negative or not provided, it can lead to job burnout and low teaching quality for Persian language teachers. In other words, negative stroke or lack thereof has a direct relationship with the level of job burnout for Persian language teachers.

***Cite this article:** Sajjadi, Shohre Sadat. Rostami, Amirhossein. The relation between Azfa teacher's burnout and strokes that they receive. *Vol. 12, No. 1(Tome 25), April 2023,101-122.*

DOI: 10.30479/jtpsol.2023.18680.1637

Received on: 25/04/2023

Accepted on: 18/10/2023

© The Author(s).

Publisher: Imam Khomeini International University



Introduction

The concept of stroke (emotional support) has gained a significant amount of attention in the field of psychology in recent years. Stroke refers to providing empathy, understanding, and care to individuals experiencing emotional distress or challenges. Stroke can come from various sources, including friends, family, colleagues, and professionals.

In education, stroke is a vital component of effective teaching and learning. Numerous studies have shown that when teachers provide stroke to their students, it can lead to increased engagement, motivation, and academic achievement. Stroke can help students feel more connected to their teachers and peers, improving their overall well-being and mental health. Teachers who provide stroke are seen as caring and empathetic, which can also contribute to their job satisfaction and retention in the teaching profession.

However, it is also important to recognize that students can play a role in providing stroke to their teachers. This is particularly relevant in cases where teachers may be experiencing job burnout or other forms of emotional distress. Job burnout is a common issue among teachers, as they are often required to work long hours, manage large class sizes, and deal with challenging behaviors and academic pressures. When teachers experience burnout, it can hurt their mental health, job satisfaction, and overall quality of teaching.

It should be noted that Berne (1988) initially only refers to the physical aspect of stroke and states that individuals need physical stimuli in addition to social and rational stimuli for personal development. Then he went beyond the physical aspect and stated that stroke needs meet individuals' emotional need to be seen and this need to be seen has been named "craving for recognition." In addition to Berne, other individuals considered the concept of stroke beyond its physical meaning and paid attention to its psychological aspect. Among them can be mentioned (Shirai, 2006), (Stewart & Joines, 1987), (Friedman, 1993), and (Francis & Woodcock, 1996).

Methodology

This study examined the effects of stroke supply from different sources on occupational burnout in Azfa language teachers. Previous research conducted by Yazdanpour (2015) identified 5 potential sources of stroke supply for teachers. Government/public, head of institution, colleagues, students, and parents. Due to the nature of teaching Persian to non-native adult students (no contact with parents, separate from the government), this study focused on supply from the head of institution, colleagues, and students. Two validated questionnaires measuring stroke and burnout were used to collect data from 16 available Azfa teachers at Allameh Tabataba'i University Language Center. The questionnaires had reliability coefficients of 0.86 and 0.81. Results from the online questionnaires were

statistically analyzed using SPSS to determine the relationship between stroke supply and occupational burnout in this group of language teachers.

Results

The results of the study indicate that there is a significant relationship between the provision of Stroke from language learners to teachers and the reduction of job burnout among Persian language teachers teaching non-Persian language speakers. The study found that the Stroke provided by students can have a direct impact on the quality of teaching and a reduction in job burnout for the teachers. It was also observed that the level of attention received by a teacher is directly related to their job quality. Additionally, the study confirmed that job burnout among teachers is higher than among ordinary individuals, but due to constructive social relationships, teachers have higher social capital.

Furthermore, the study revealed that the provision of Stroke from students to teachers has a significant inverse relationship with job burnout, and the absence of reinforcement or negative reinforcement directly affects the level of job burnout among Persian language teachers. The study also highlighted that the influence of stroke from various sources on job burnout is not equal, with students, institution heads, and colleagues having different levels of impact.

To conclude, the study suggests that providing Stroke to teachers from students can delay job burnout and increase job satisfaction. It also emphasizes the importance of constructive social relationships in mitigating job burnout among teachers.

Conclusion

The recent study on stroke from students to Persian language teachers for non-Persian speakers sheds light on the importance of stroke in both directions. The study found that stroke from students can significantly impact the quality of teaching and the level of job burnout experienced by teachers. Specifically, providing positive stroke had a significant inverse relationship with teacher burnout and a direct relationship with teaching quality. However, the study also found that negative stroke, or lack thereof, had a direct relationship with the level of job burnout for Persian language teachers. It also emphasizes that the influence of stroke from various sources on job burnout is not equal, with students, institution heads, and colleagues having different levels of impact.

Overall, the study suggests that providing stroke to teachers from students can delay job burnout and increase job satisfaction. It also underscores the importance of understanding the impact of stroke on the job satisfaction and well-being of teachers in the context of language education.

To foster stroke in education, it is essential to provide resources and training for teachers and students alike. This can include professional development opportunities for teachers on how to provide stroke to their students and how to

recognize signs of emotional distress in themselves and their colleagues. Students can also benefit from training on how to provide stroke to their peers and teachers, as well as on how to recognize and manage their own emotions.

Furthermore, schools can play a key role in fostering stroke by creating a culture of care and empathy. This can involve policies and practices prioritizing well-being, relationships, inclusion, and care, not just academic achievement. Supportive policies could include protected time for teamwork, limits on high-stakes testing, affordable counseling access, peer support programs, and educator input into decision-making. Resources are needed to implement policies in a meaningful, sustainable way. Moreover, leadership at all levels, from superintendents to principals to teachers, must model the supportive practices being promoted.

In addition to the benefits of stroke for teaching and learning, there are also broader societal benefits. Stroke can help foster a sense of community and social connectedness, which is important for overall well-being and mental health. When individuals feel supported and cared for, they are more likely to engage in positive behaviors and contribute to their communities. This can have a ripple effect, leading to healthier and more supportive communities overall.

Furthermore, stroke is particularly important for individuals who have experienced trauma or adversity. Trauma can have a profound impact on mental health and well-being, and individuals who have experienced trauma may require additional strokes to cope with their experiences. Schools and educational institutions can play a critical role in providing stroke to these individuals by creating a safe and supportive environment that prioritizes empathy, understanding, and care.

However, providing stroke can be challenging, particularly in education, where teachers often have limited resources and face competing demands. To provide effective stroke, teachers need to develop emotional intelligence and communication skills and be aware of trauma-informed practices. Teachers must also be able to recognize when they need support themselves and to seek out appropriate resources when necessary.

Acknowledgment

Thanks to the professors and management of Azfa Center of Allameh Tabataba'i University who helped us in conducting this research.

Conflict of Interest

No conflicts of interest are reported by the author for this article.

Keywords: stroke, burnout, Azfa teacher, teacher's efficiency, teaching quality.



فرسودگی شغلی و ارتباط آن با میزان نوازه‌گیری مدرسان آموزش زبان فارسی به غیر فارسی زبانان (پژوهشی)

شهره سادات سجادی

عضو هسته پژوهش‌های بنیادی برای توسعه آموزش زبان فارسی به غیرفارسی زبانان، دانشگاه علامه طباطبائی^(ه)، تهران، ایران.

sajjadi921@atu.ac.ir

امیرحسین رستمی*

نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری آموزش زبان فارسی به غیرفارسی زبانان، دانشگاه علامه طباطبائی^(ه)، تهران، ایران.

Amirhossein_Rostami@hotmail.com

چکیده

یکی از مباحث مهمی که در سال‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی مطرح شده، مبحث نوازه است که در امر آموزش بسیار کاربردی است؛ چرا که تأثیر احساسات بر کیفیت فعالیت‌های آموزشی، امری اجتناب‌ناپذیر است؛ تا جایی که بسیاری از مطالعات حاکی از این است که مدرسان با دادن نوازه مناسب به زبان‌آموزان، می‌توانند نقش مهمی در یادگیری آن‌ها ایفا کنند، اما آیا زبان‌آموزان نیز می‌توانند با ارائه نوازه مناسب، نقشی در احساسات مدرسان داشته باشند و فرسودگی شغلی آن‌ها را به تعویق بیاورند؟ در این پژوهش سعی می‌کنیم؛ میزان تأثیر نوازه‌دهی زبان‌آموزان به مدرسان آموزش زبان فارسی به غیرفارسی زبانان را بررسی نماییم. به این منظور، ۱۶ نفر از مدرسان آموزش زبان فارسی به غیر فارسی زبانان، به دو پرسش‌نامه پیش‌ساخته (Yazdanpour, 2014 ; Badri Gargari, 2012) به صورت برخط پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد؛ همان‌طور که نوازه‌دهی از جانب معلم بر پیشرفت زبان‌آموزان اثرگذار است، نوازه‌گیری معلم از زبان‌آموزان نیز می‌تواند بر کیفیت تدریس وی و همچنین کاهش فرسودگی شغلی او بسیار مؤثر باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد؛ از بین انواع نوازه، ارائه نوازه مثبت تا حد زیادی رابطه معکوس با فرسودگی شغلی مدرسان داشته و همچنین با کیفیت تدریس آن‌ها رابطه مستقیم دارد؛ در صورتی که نوازه ارائه شده توسط زبان‌آموزان منفی بوده و یا این که نوازه‌ای ارائه نشود، منجر به فرسودگی شغلی و عدم کیفیت در تدریس مدرسان زبان فارسی می‌شود. به عبارت دیگر؛ نوازه منفی و یا نبود ارائه نوازه، رابطه مستقیم با میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا دارد.

کلیدواژه‌ها

نوازه، فرسودگی شغلی، مدرسان آزا، کارآمدی معلم، کیفیت تدریس.

* استناد: سجادی، شهره سادات. رستمی، امیرحسین. فرسودگی شغلی و ارتباط آن با میزان نوازه‌گیری مدرسان آموزش زبان فارسی

به غیرفارسی زبانان، شماره اول (پیاپی ۲۵)، بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۱۰۱-۱۲۲.

شناسه دیجیتال (DOI): 10.30479/jtpsol.2023.18680.1637

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵

ناشر: دانشگاه بین‌المللی امام خمینی^(ه)

۱. مقدمه

در عصر حاضر، آموزش و پرورش یکی از اساسی‌ترین دغدغه‌های جوامع به حساب می‌آید؛ چراکه آموزش یک کشور به منزلهٔ موتور و اصل زیربنایی آن کشور تلقی می‌شود و توجه نکردن به کیفیت و نتایج آن، در آینده می‌تواند فجایع جبران‌ناپذیری را به بار آورد. به عقیدهٔ نویسندگان، در نظام آموزشی، علاوه بر سیاست‌گذاری‌ها و عوامل خارجی که در خارج از محیط آموزشی بر آموزش اثرگذارند، دو رکن اساسی وجود دارد که می‌توان گفت؛ بیشترین تأثیر را بر نتایج آینده تحمیل می‌کنند: رکن اول؛ معلم و رکن دوم؛ دانش‌آموزان هستند. می‌توان گفت که ماحصل نظام آموزشی، از برهم کنش این دو رکن اصلی به دست می‌آید. از آن جایی که مدرسه، مؤسسه و یا هر مکانی که در آن آموزش صورت می‌گیرد، یک جامعه و یا نظام اجتماعی تلقی می‌شود (Sharaeipour, 2015)، انتظار می‌رود که اجزای این نظام، علاوه بر انتقال صرف اطلاعات، به‌علت زندگی در این محیط، بر ابعاد روحی و روانی یکدیگر نیز اثر بگذارند. بنابراین باید نقش این تأثیرات روشن باشد، تا بتوان از آثار منفی که امکان وقوع دارند، جلوگیری کرده و درنهایت بتوان آموزشی با کیفیت بیشتر و نتایج مطلوب‌تر ارائه نمود.

در این میان، آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان نیز جایگاه ویژه‌ای دارد؛ زیرا علاوه بر نقش آموزش و پرورش، بار دیگری را نیز بر دوش می‌کشد که آن ارائهٔ فرهنگ، خلق و خو و رفتار ایرانیان در سراسر جهان است. از آنجایی که مدرسان، یکی از رکن‌های اصلی بحث آموزش و پرورش هستند، توجه به احساسات و عواطف، نحوهٔ نوازه‌دهی^۱ و نوازه‌گیری^۲ و همچنین میزان فرسودگی شغلی^۳ نشان می‌دهد؛ تا چه اندازه مدرسان آمادگی لازم برای شرکت در کلاس‌های آموزشی را داشته و کیفیت و کارآمدی تدریس آن‌ها چگونه است. بنابراین می‌توان اهداف پژوهش حاضر را این موارد دانست: الف) تلاش برای روشن‌سازی هرچه بیشتر اهمیت توجه به مقولهٔ فرسودگی شغلی، در ارتباط با حوزهٔ آموزش به‌ویژه آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان. ب) تلاش برای تبیین هرچه بیشتر تأثیر نوازهٔ مثبت در فراهم آوردن آموزشی با کیفیت بیشتر از سمت مدرسان؛ به‌خصوص مدرسان آزفا که هدفی فراآموزشی دارند و منتقل‌کنندهٔ فرهنگ کشور ایران نیز هستند؛ زیرا اگر این موضوعات و معضلات شناخته و مطالعه نشوند، تبعاتی فرهنگی - آموزشی دارند.

به‌منظور درک اصطلاحاتی همچون نوازه، نوازه‌دهی و نوازه‌گیری، ابتدا این اصطلاحات از منظر علم روان‌شناسی توضیح داده می‌شوند و سپس ارتباط آن به مباحث مرتبط با روان‌شناسی آموزش زبان مطرح می‌شود. شاید بتوان (Berne, 1988) را نخستین کسی دانست که از مفهوم نوازه، در روان‌شناسی استفاده کرده است. از نظر وی، انسان موجودی اجتماعی بوده و جزیی از اجتماع است و از این‌رو، به برقراری ارتباط با دیگران نیاز دارد. او بر این

1. Giving stroke

2. Receiving stroke

3. Burnout

عقیده است که افراد با تحلیل رفتار متقابل^۱ می‌توانند احساسات و عواطف یکدیگر را بهتر درک کنند. از این‌رو، افرادی که در ارتباطشان تعامل مکمل دارند، می‌توانند ارتباط موفق‌تری را تجربه کنند. الگوی برن، دارای شش مفهوم اساسی است که عبارتند از: حالت منیت^۲، تعامل‌های میان افراد^۳، نوازه، سناریوی زندگی^۴، موقعیت‌های زندگی^۵ و ساختار زمان^۶. از میان مفاهیم گفته شده، آنچه در اینجا مد نظر ما بوده، مفهوم نوازه است. برن، کلمه نوازه را از روی نیاز اولیه انسان به نوازش شدن برگزیده است (Shirai, 2006). توجه به این نکته لازم است که (Berne, 1988) در ابتدا صرفاً به جنبه فیزیکی نوازه اشاره دارد و بیان می‌کند که افراد برای رشد شخصیتی، علاوه بر محرک‌های اجتماعی و عقلانی، به محرک‌های فیزیکی نیز نیاز دارند. سپس او پا را از جنبه فیزیکی فراتر گذاشته و بیان می‌کند که نوازه‌ها، نیاز احساسی افراد به دیده شدن را برآورده می‌کنند و این نیاز به دیده شدن «اشتیاق به رسمیت شناخته شدن» نام‌گذاری شده است. علاوه بر برن، اشخاص دیگری نیز هستند که اصطلاح نوازه را خارج از مفهوم فیزیکی آن و فرای آن دانسته و علاوه بر جنبه فیزیکی، به جنبه روانی آن توجه نموده‌اند. از میان آن‌ها می‌توان (Shirai, 2006)، (Friedman, 1993)، (Francis & Woodcock, 1996) و (Stewart & Joines, 1987) را نام برد.

شیرای (۲۰۰۶) بیان داشته است که نوازه را می‌توان تأیید حضور دیگران و به رسمیت شناختن ارزش آن‌ها دانست. او عقیده دارد که در نظریه تحلیل رفتار متقابل، کلمه نوازه به علت نیاز اولیه انسان به لمس شدن، توسط برن انتخاب شده است، اما می‌توان شکل‌های دیگری از نوازش را که عمدتاً فاقد لمس فیزیکی هستند (لبخند زدن، تمجید کردن و غیره در نظر گرفت که در آن‌ها عمده‌ترین بحث، درک حضور دیگری است). در مورد نوازه همچنین گفته شده است که کودک، رفتارهای متفاوتی را برای دریافت نوازه امتحان می‌کند. اگر رفتار او منجر به نوازه مثبت شود، احتمال تکرار این رفتار از جانب کودک افزایش می‌یابد. به دیگر سخن، اگر رفتار تقویت مثبت شود، تکرار آن محتمل‌تر است (Shirai, 2006؛ Francis & Woodcock, 1996). باید این مطلب را افزود که جستجو برای رفتاری که با تقویت به وسیله نوازه مثبت پاسخ داده شود، هم در بزرگسالان و هم در کودکان قابل رؤیت است (Stewart & Joines, 1987). خالی از لطف نیست که بگوییم همیشه نوازه به صورت مثبت وجود ندارد و این نوازه می‌تواند به صورت منفی نیز جلوه کند و مثبت یا منفی بودنش با انگیزه فرد رابطه مستقیم دارد. به این صورت که اگر فرد بخواهد عملی را تقویت کند، از نوازه مثبت؛ ولی اگر

1. Transactional analysis (TA)

2. Ego state

3. Transaction

4. Life scenario

5. Life situation

6. Time structure

بخواهد از رفتار و عملی جلوگیری کند، از نوازه منفی (تنبیه، اخم، خشم و غیره بهره خواهد برد (Francis & Woodcock, 1996).

نوازه، انواعی دارد. در یک دسته‌بندی (Stewart & Joines, 1987) نوازه را به سه دسته عمده تقسیم‌بندی کرده‌اند: ۱- نوازه کلامی / غیر کلامی ۲- نوازه مثبت / منفی ۳- نوازه شرطی / غیرشرطی که در ادامه درباره هر یک از این انواع توضیح خواهیم داد:

۱. الف- نوازه کلامی: نوعی از نوازه که در آن به هرصورتی از علائم کلامی برای ابراز نوازه بهره برده شود. می‌تواند مثبت و محبت‌آمیز باشد؛ مانند: «سلام دادن». ب- نوازه غیر کلامی: ابراز نوازش به صورت مثبت یا منفی، با استفاده از علائمی غیر از علائم کلامی و اغلب توسط زبان بدن. نوع مثبت آن مانند «لبخند زدن» و نوع منفی آن مانند «اخم کردن» می‌باشد.

۲. الف- نوازه مثبت: هرگونه پاسخ مثبتی که شخص از محیط خود دریافت نماید و باعث تقویت عزت نفس او شود، زیر مجموعه این نوع از نوازه است.

۲. ب- نوازه منفی: برعکس نوازه مثبت که در شخص احساس رضایت‌مندی و عزت‌نفس را تقویت می‌کند، این نوع از نوازه، موجب شکل‌گیری احساساتی مانند عدم رضایت و پذیرش خود در شخص می‌شود.

۳. الف- نوازه شرطی: هنگامی که توجه خود را مشروط به انجام دادن کاری توسط فرد کنیم، از این نوع نوازه استفاده کرده‌ایم. این نوع نوازه نیز می‌تواند به دو صورت مثبت و منفی باشد. مثبت، مانند زمانی که مادری به فرزندش می‌گوید: «اگر مشق‌هایت را به موقع بنویسی، تو را به پارک خواهیم برد.» و نوع منفی آن زمانی است که مادر به فرزند بزرگش می‌گوید: «اگر برادر کوچکت را اذیت کنی، نمی‌گذارم با دوستانت بازی کنی.»

۳. ب- نوازه غیرشرطی: از این نوع زمانی استفاده می‌شود که نوازه ما دارای هیچ‌گونه قید و شرطی نباشد و توجه ما بیشتر معطوف به ویژگی‌های ذاتی شخص باشد که آن نیز می‌تواند مثبت یا منفی باشد: مانند «زیبایی، خوش صحبتی، بلندقامتی، زستی، بدخطی و غیره.»

آنچه تا اینجا درباره بحث نوازش گفته شد، مرتبط با بحث‌های روان‌شناسی بود؛ اما نمی‌توان آموزش را جدای از روان‌شناسی تربیتی در نظر گرفت. از این‌رو، این مباحث در بحث آموزش به‌طور عام و آموزش زبان به‌طور خاص مطرح شده‌اند که برای مشخص بودن تفاوت این دو مبحث، بجای نوازش از اصطلاح تخصصی نوازه در امر آموزش استفاده می‌شود و اصطلاحاتی مانند نوازه‌دهی و نوازه‌گیری نیز از آن مشتق شده است که نخستین بار این اصطلاحات توسط (Pishghadam & Farkhonedeh Fall, 2016) معرفی شدند.

از نظر ایشان، در هر ارتباطی، یک نوازه‌گیر و یک نوازه‌گر وجود دارد که رابطه این دو با یکدیگر، یک رابطه دوسویه است. به عبارت دیگر، فرد نوازه‌گر همیشه دهنده نوازه نیست و بلافاصله نقش‌های آن‌ها با یکدیگر جابجا خواهد شد. منظور از نوازه‌گر، شخصی است که عمل نوازه را انجام می‌دهد و نوازه‌گیر شخصی است که نوازه بر

روی او صورت می‌گیرد. نوازه‌گر و نوازه‌گیر، به سه دسته افراطی، معتدل و تفریطی تقسیم می‌شوند که در ادامه هر یک از آن‌ها را شرح خواهیم داد.

به گفته (Pishghadam & Farkhonedeh Fall, 2016, p. 60-62) نوازه‌گر افراطی، فردی است که تمایل زیادی به توجه و ابراز توجه به اشخاص دیگر دارد. او شخصی است که از هر فرصتی برای دادن نوازه بهره می‌گیرد. افراط در نوازه‌گری، در بیشتر جوامع پسندیده نیست و نوازه‌گر افراطی، شخصی چاپلوس و دورو تلقی می‌شود. نوازه‌گر معتدل، همان‌گونه که از نامش پیداست، به‌موقع و بجا اقدام به دادن نوازه می‌کند و از آگاهی محیطی بالایی برخوردار است. نوازه‌گر تفریطی، درست عکس نوازه‌گر افراطی است و می‌توان گفت که نوازه دادن برایش سخت و عموماً در دادن نوازه خسیس است.

نوازه‌گیر افراطی، فردی است که عمیقاً به جلب توجه محتاج است و به هر طریقی به‌دنبال دریافت نوازه است؛ حال این نوازه مثبت باشد یا منفی. نوازه‌گیر معتدل نیز بنا به موقعیت و در حالت اعتدال، نیاز به دریافت نوازه دارد. نوازه‌گیر تفریطی، شخصی است که زیاد به دریافت نوازه و جلب توجه نیازی ندارد و عموماً می‌توان گفت که این دسته از نوازه‌گیرها دارای شخصیتی درون‌گرا هستند.

پیشقدم و فرخنده‌فال (همانجا) ادعان دارند که تنها زمانی یک ارتباط موفق بین نوازه‌گر و نوازه‌گیر اتفاق می‌افتد که نوع نوازه‌گری و نوازه‌گیری آن‌ها مکمل یکدیگر باشد. به‌عبارت دیگر؛ هنگامی که نوازه‌گر افراطی با نوازه‌گیر افراطی، نوازه‌گر معتدل با نوازه‌گیر معتدل و نوازه‌گر تفریطی با نوازه‌گیر تفریطی در ارتباط باشد، این ارتباط در موفق‌ترین حالت ممکن قرار دارد.

حال وقت آن رسیده که راجع به نقش انواع نوازه در آموزش و یادگیری سخن بگوییم. همان‌گونه که قبلاً اشاره کردیم، معلم و دانش‌آموز، ارکان اصلی آموزش را تشکیل می‌دهند. این دو در فرایند آموزش، همواره با یکدیگر در تعاملند و بر یکدیگر اثر می‌گذارند. ازجمله عواملی که در یادگیری دانش‌آموز و انگیزه او نقش مهمی را ایفا می‌کند، ایجاد هیجان‌ات مثبت در محیط آموزشی است (Pekrun, 1998). معلم با ایجاد هیجان‌ات مثبت و کاهش هیجان‌ات منفی در دانش‌آموز، حس لذت از آموزش را در آن‌ها تقویت کرده و انگیزه ایشان را برای پیگیری این جریان بالا می‌برد (Csikszentmihalyi, 1975). یکی از مهم‌ترین عواملی که در ایجاد هیجان‌ات در دانش‌آموز مؤثر می‌نماید، میزان توجه معلم به اوست. این توجه می‌تواند به‌وسیله راهکارهای مختلفی؛ ازجمله گوش‌سپاری به صحبت‌های دانش‌آموز و ایجاد محیط عاطفی در محیط‌های درسی صورت گیرد و در بهبود روند تحصیلی دانش‌آموز مؤثر واقع شود (Moltafet and Khair, 2012). (Friedman, 1993) معلم را منبع غنی نوازه برای دانش‌آموز به‌حساب می‌آورد و بیان می‌کند که نوازه‌های معلم؛ ازجمله مثبت و منفی، نقش بسزایی در کسب موفقیت یا عدم موفقیت دانش‌آموز دارد.

تا اینجا تنها به نوازه‌گر بودن معلم و نوازه‌گیر بودن دانش‌آموز و تأثیر آن اشاره شد؛ اما همان‌طور که گفته شد، این رابطه یک رابطه دوسویه است و معلم نیز برای داشتن انگیزه بیشتر، نیاز به گرفتن نوازه از سوی منابعی از جمله دانش‌آموزان خود دارد. (Yazdanpour, 2015) از محدود افرادی است که به مسئله نوازه‌گیر بودن معلم و تأثیر آن در انگیزه و فرسودگی شغلی آن پرداخته است. او با طرح پرسش‌نامه «میزان نوازه‌مدرس» نشان داده است که نوازه بر فرسودگی شغلی مدرسان و میزان اشتیاق آن‌ها برای حضور در کلاس اثرگذار است. یزدان‌پور، در پژوهش خود ۵ منبع نوازه‌دهی برای معلمان زبان انگلیسی را معرفی کرده و تأثیر این منابع در میزان فرسودگی شغلی معلمان انگلیسی را بررسی نموده است. این منابع عبارتند از: (۱) دولت و مردم (۲) مسئولین موسسه (۳) همکاران و کادر دفتر آموزشگاه (۴) والدین زبان‌آموزان (۵) خود زبان‌آموزان.

از سوی دیگر، اصطلاح فرسودگی شغلی، اولین بار توسط Freudenberger در سال 1974 مطرح شد. پس از طرح این مفهوم توسط او بود که محققان، دلیل ناکارآمدی برخی از افراد در محل کار را متوجه شدند. پس از آن بود که این موضوع، به یکی از محبوب‌ترین موضوعات تحقیق مبدل شد. محققان دریافتند، کارمندانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند و در کارشان ناکارآمد هستند، به مرور زمان با مشکلات سلامتی متعددی روبه‌رو می‌شوند (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014).

زمانی که مشخص شد، این تأثیرات در واقع سندرومی در رابطه با شغل افراد است و بیشتر در افرادی بروز می‌کند که با ارباب و رجوع به‌صورت مستقیم سر و کار دارند، با ریزبینی بیشتری به آن‌ها پرداخته شد. نتایج نشان داد؛ این سندروم شغلی، حاصل سه تأثیر منفی عمده است. این تأثیرات عبارتند از: خستگی عاطفی^۱، بی‌هویتی^۲ و عدم موفقیت شخصی (Maslach, 1977).

طبق نظر (Coombe, 2008)، علمی یکی از پنج شغل استرس‌زای دنیاست؛ از این‌رو، میزان فرسودگی شغلی بالایی نیز در این حیطة وجود دارد. یکی از مهم‌ترین نکات در مورد شغل معلمی، داشتن انگیزه است که در افرادی که با مسأله فرسودگی شغلی مواجه می‌شوند، این انگیزه از بین می‌رود یا تا حد قابل توجهی کاهش می‌یابد. در شغل‌هایی مثل معلمی که معلم، یکی از ارکان اصلی سازمان‌دهی دانش‌آموز است، از دست دادن انگیزه، خطرات زیادی را به‌همراه دارد.

با استناد به تحقیقی که (Pishghadam & Khajavi, 2014) انجام دادند، می‌توان گفت که یکی از معیارهای مثبت اثرگذار بر افزایش انگیزه و کاهش فرسودگی شغلی، نوازه است. با این‌حال، تا جایی که نگارندگان مطلع هستند، تحقیقات انگشت‌شماری در رابطه با ارتباط این دو صورت گرفته است.

1. Emotional exhaustion

2. Depersonalization

به‌طور کلی باید گفت؛ فرسودگی شغلی، عامل مهم و اثرگذاری در کیفیت آموزش و رغبت معلم به درگیری مثبت با شغلیش است که اگر به آن توجه نشود، خسارت‌های جبران‌ناپذیری، هم بر سلامت معلم و هم بر سلامت روند آموزشی می‌گذارد. از این‌رو، سؤالاتی که نگارندگان در این پژوهش به‌دنبال پاسخ‌گویی به آن هستند، این است که:

۱) بین نوازه ارائه شده از سوی رئیس مؤسسه، همکاران، کادر دفتری و دانش‌آموزان با فرسودگی شغلی آن‌ها چه نوع رابطه‌ای وجود دارد؟

۲) در صورت وجود رابطه، تأثیر کدام‌یک از این منابع، بر مدرسان آزا بیشتر است؟ چه ترتیبی برای این تأثیرات می‌توان در نظر گرفت؟
در مورد سوال اول دو فرضیه وجود دارد:

H0: بین نوازه‌دهی از جانب منبع مورد نظر و میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا رابطه‌ای وجود ندارد.

H1: بین نوازه‌دهی از جانب منبع مورد نظر و میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا رابطه وجود دارد.

در مورد سوال دوم؛ برای اجتناب از سوگیری، پاسخ آن را پس از تحلیل داده‌ها ارائه خواهیم داد.

۲. چهارچوب نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. نوازه

مبحث نوازه در آموزش زبان، موضوعی تقریباً جدید است که به‌تازگی پژوهش‌هایی هرچند اندک درباره آن صورت گرفته است. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره خواهیم کرد.

(Yazdanpour, 2015)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خویش با عنوان: «طراحی و پایا کردن مقیاسی برای اندازه‌گیری توجه دریافتی معلم و یافتن ارتباط آن با فرسودگی شغلی»^۱ به موضوع نوازه و ارتباط آن با میزان فرسودگی شغلی مدرسان می‌پردازد. او بیان می‌کند؛ هدف از نگارش پایان‌نامه، طراحی و پایا کردن مقیاسی برای اندازه‌گیری میزان توجه دریافتی یک معلم و سپس یافتن رابطه بین این‌اندازه و میزان فرسودگی شغلی مدرسان مشغول به کار در مؤسسات زبان انگلیسی بوده است. برای این کار، از فرآیندهای آماری متعددی استفاده و دریافته است که توجه دریافتی معلم از پنج منبع تأمین می‌شود: دولت و مردم، مسئولین مؤسسه، همکاران و کادر دفتری آموزشگاه، والدین دانش‌آموزان و درنهایت خود دانش‌آموزان. در پایان، نتایج این پژوهش، بیانگر این بودند که میزان توجه دریافتی یک معلم به‌طور مستقیم با کیفیت شغلی آن‌ها در ارتباط است. تفاوت پژوهش حاضر با کار یزدان‌پور، بررسی اثرگذاری این منابع نوازه بر کیفیت و فرسودگی شغلی معلمان و استادان رشته آموزش زبان

1. "CONSTRUCTING AND VALIDATING A TEACHER STROKE SCALE AND EXAMINING ITS RELATIONSHIP WITH BURNOUT"

فارسی به غیرفارسی‌زبانان است و بنا به ضرورت، سه مورد از منابع بالا در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است.

در پژوهش دیگری که (Pishghadam & Farkhonedeh Fall, 2016) تحت عنوان «از نوازش تا نوازه: نگاهی به مفهوم نوازیدن در آموزش زبان دوم» انجام دادند، تلاش کردند تا معنی نوازه و اهمیت آن را در آموزش زبان دوم مشخص کنند. در این پژوهش، ابتدا مفهوم نوازه در روان‌شناسی و سپس در آموزش زبان دوم بیان و تبیین گشت. در انتها مشخص شد، زمانی که معلم با میزان نوازه‌گری خود و نوازه شونده‌گی شاگردان آشنایی نداشته باشد، تعامل مؤثر بین معلم و شاگرد حاصل نمی‌شود و حس ناراحتی ایجاد شده ممکن است باعث از بین رفتن انگیزه مشارکت و یادگیری شاگردان شود.

(Pishghadam et al., 2019) در پژوهشی تحت عنوان «مقایسه کیفی و کمی نوازه‌های دریافتی مدرسان زبان انگلیسی از سوی زبان‌آموزان، بر اساس عامل جنسیت» به متغییر جنسیت توجه خاص کردند. در مرحله کیفی، ۲۸ مدرس انتخاب شدند. انواع نوازه‌های دریافتی مدرسان، به‌واسطه مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با آن‌ها، مورد بررسی قرار گرفت و پرسش‌نامه‌ای طراحی شد. پس از تأیید روایی و پایایی آن، پرسش‌نامه در اختیار ۱۸۱ مدرس قرار داده شد و تفاوت نوازه‌های دریافتی مدرسان به لحاظ کمی مورد تحلیل واقع شد. نتایج یافته‌های کیفی نشان داد که مدرسان زن در مقایسه با مدرسان مرد، نسبت به دریافت نوازه‌های غیرکلامی مثبت، کلامی غیرشرطی منفی و کلامی شرطی منفی حساس‌تر بودند. نتایج بخش کمی نیز نشان داد که میان بهره‌نوازه‌ای مدرسان زن و مرد از نظر حساسی که در نتیجه دریافت انواع نوازه‌های غیرکلامی مثبت، عدم دریافت نوازه و کلامی شرطی منفی ایجاد می‌شود، تفاوت معنادار وجود دارد.

۲.۲. فرسودگی شغلی

در حوزه فرسودگی شغلی، مقالات متعددی به رشته تحریر در آمده که در ادامه به آن‌هایی اشاره می‌کنیم که مرتبط با موضوع پژوهش ما هستند (Hasanzadeh, 2021). در مقاله خود با نام «مقایسه سرمایه اجتماعی، تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و افراد عادی، به مقایسه سرمایه اجتماعی، تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و افراد عادی می‌پردازد. روش پژوهش او، علی مقایسه‌ای و جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل و کارکنان سایر ادارات این شهر می‌باشد. روش نمونه‌گیری این پژوهش، به صورت در دسترس بود و بر روی ۶۰ نفر انجام گرفت. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌های فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون^۱، تنظیم هیجان گرانفسکی و همکاران^۲ و سرمایه اجتماعی پاتنام^۳ بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، تحلیل واریانس چندمتغییره (MANOVA) استفاده شد و نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه

1. Maslach and Jackson burnout inventory

2. Garnefski and Kraaij, Cognitive emotion regulation questionnaire

3. Putnam, "Social Capital: Measurement and Consequences"

اجتماعی^۱، تنظیم هیجانی^۲ و فرسودگی شغلی در بین معلمان و افراد عادی با هم تفاوت معنی‌داری دارند. یافته‌ها حاکی از آن بود که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها و تعهد) در معلمان، بیشتر از افراد عادی می‌باشد و طبق نتایج ملامت خویش^۳، نشخوارگری^۴، دیدگاه‌پذیری، فاجعه‌انگاری^۵، ملامت دیگران و نمره کل در معلمان، بیشتر از افراد عادی است و پذیرش، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد، فاجعه‌انگاری در بین افراد عادی بیشتر از معلمان می‌باشد و همچنین تحلیل عاطفی^۶، مسخ شخصیت^۸، موفقیت فردی^۹ در بین معلمان و افراد عادی متفاوت است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت در معلمان، بیشتر از افراد عادی و همچنین میزان موفقیت فردی معلمان کمتر از افراد عادی می‌باشد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت؛ میزان فرسودگی شغلی در بین معلمان بیشتر از سایر افراد است؛ ولی در مقابل به خاطر داشتن ارتباط‌های سازنده در اجتماع، از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار هستند.

(Askari et al., 2021) در مقاله خود تحت عنوان «بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان» به این موضوع پرداختند که رضایت شغلی، یکی از عوامل بسیار مهم در امر کیفیت آموزش و موفقیت شغلی معلمان است. این پژوهش، با هدف اصلی بررسی رابطه جو مدرسه و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان انجام شده است. توجه به کارکنان سازمان‌ها به‌عنوان بزرگ‌ترین دارایی سازمان‌ها و جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن آن‌ها نسبت به حرفه‌شان در موفقیت کاری و رسیدن به هدف‌های سازمانی سازمان‌ها، بسیار بااهمیت است. در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. آن‌ها بیان داشتند که یک سیستم آموزشی، زمانی موفق است که به معلمانش توجه کافی داشته باشد. با داشتن توجه کافی نسبت به آن‌هاست که می‌توان درک کرد، چه عواملی بر کیفیت شغلی آن‌ها اثر دارد. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چرا که رابطه‌ای مستقیم بین رضایت شغلی با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند.

با وجود اهمیت و حساسیت حوزه و رشته آزفا و همچنین ماهیت فرهنگی - آموزشی آن، کمتر پژوهشی وجود دارد که به‌صورت مستقیم، به مدرسان شاغل در این رشته پرداخته باشد تا تلاشی در راه شناخت و ارتقای بیش

1. Social capital

2. Emotional regulation

3. Self-blame

4. Rumination

5. Catastrophic thinking

6. Other-blame

7. Affective exhaustion

8. Depersonalization

9. Individual success

از پیش کیفیت آموزش در این رشته باشد. پژوهش حاضر سعی می‌کند تا با برداشتن گام‌هایی هرچند کوچک اما آغازین، توجه دیگر پژوهش‌گران را به موضوعات بااهمیت و اثرگذار در این حوزه جلب کند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

همان‌طور که در بخش پیش گفته شد، (Yazdanpour, 2015)، پنج منبع تأمین نوازه برای مدرسان را معرفی کرده است: ۱- دولت و مردم ۲- رئیس مؤسسه ۳- همکاران و کادر دفتری ۴- دانش‌آموزان ۵- والدین. با توجه به ماهیت کار آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان (که زبان‌آموزان عمدتاً بزرگسال بوده و مدرسان با والدین در ارتباط نیستند و همچنین جدا بودن این بخش از دولت) از میان پنج منبع نوازه بالا، رئیس مؤسسه، همکاران و کادر دفتری و خود دانش‌آموزان (زبان‌آموزان) در نظر گرفته شدند تا تأثیر نوازه‌دهی از جانب آن‌ها بر میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا مورد بررسی قرارگیرد. برای انجام این تحقیق، از دو پرسش‌نامه استفاده شد که مرتبط با نوازه و فرسودگی شغلی بود. متناسب با متغیرهای این پژوهش، سؤالاتی از آن‌ها انتخاب شد و پرسش‌نامه‌ای تلفیقی به‌دست آمد. پرسش‌نامه‌هایی که از آن‌ها استفاده شد: ۱- نمونه بومی شده پرسش‌نامه میزان فرسودگی شغلی مسلاک (بدری، ۱۳۹۱) دارای ضریب پایایی ۰/۸۶ و ۲- مقیاسی برای سنجش نوازه مدرسان (حمیده یزادن پور، ۱۳۹۳) با ضریب پایایی ۰/۸۱ بودند.

در این پژوهش، ملاک انتخاب تعداد افراد، بر اساس در دسترس بودن در نظر گرفته شده است. با در دسترس داشتن ۱۶ مدرس آزا در حجم نمونه، پرسش‌نامه‌های ذکر شده، به‌صورت برخط برای تمامی ۱۶ تن که مدرسان آزای شاغل در مرکز آزای دانشگاه علامه طباطبایی بودند، ارسال شد و نتایج پاسخ‌های آن‌ها، توسط فرآیندهای آماری توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار اس پی اس اس مورد بررسی قرار گرفت. از افرادی که در این پژوهش شرکت کردند.

۵. ارائه و واکاوی داده‌ها

همان‌طور که پیش از این گفته شد، برای ۱۶ تن از مدرسان مرکز آزای دانشگاه علامه طباطبایی، پرسش‌نامه‌ای به‌صورت برخط ارسال شد. در این پرسش‌نامه، راجع به فرسودگی شغلی و میزان نوازه‌گیری از آن‌ها سؤال‌هایی پرسیده شد. حال با استفاده از اطلاعات حاصل شده از داده‌های آماری، در پی پاسخ به پرسش‌های پژوهش حاضر هستیم.

نتایج حاصل از بررسی توصیفی شاخص‌های اصلی پژوهش به قرار زیر است.

با توجه به نتایج جدول ۱، با فرض داشتن یک نمونه ۱۶ نفری، فرسودگی شغلی دارای میانگین ۱/۳۹ و انحراف معیار ۰/۵۱، نوازه‌دهی رئیس مؤسسه دارای میانگین ۴/۷۹ و انحراف معیار ۰/۴۱، نوازه‌دهی همکاران و کادر

دفتری دارای میانگین ۴/۴۱ و انحراف معیار ۰/۵۸ و نوازه‌دهی دانش‌آموزان دارای میانگین ۴/۲ و انحراف معیار ۰/۶۲ می‌باشد.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی شاخص‌های اصلی

شاخص‌ها	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	کمترین امتیاز	بیشترین امتیاز
فرسودگی شغلی	۱۶	۱/۳۹	۰/۵۱	۱	۵
نوازه‌دهی	۱۶	۴/۷۹	۰/۴۱	۱	۵
	۱۶	۴/۴۱	۰/۵۸	۱	۵
	۱۶	۴/۲	۰/۶۲	۱	۵

حال به نتایج حاصل از آماره‌های استنباطی و بررسی فرضیه‌های خود می‌پردازیم. در این پژوهش، جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف^۱ استفاده شد. نتایج به‌دست آمده از این بررسی را می‌توان در جدول شماره (۲) مشاهده کرد.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	Z کولموگروف	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری
فرسودگی شغلی	۰/۹۷۲	۰/۳۰۱	نرمال است
نوازه‌دهی	۰/۶۰۶	۰/۸۵۶	نرمال است
نوازه‌دهی رئیس موسسه	۱/۰۲۷	۰/۲۴۲	نرمال است
نوازه‌دهی همکاران و کادر دفتری	۰/۸۸۲	۰/۴۱۸	نرمال است
نوازه‌دهی دانش‌آموزان	۰/۸۱۹	۰/۵۱۳	نرمال است

همان‌طور که در جدول بالا می‌بینیم، سطح معنی‌داری (sig) برای تمامی متغیرهای پژوهش حاضر، بیشتر از ۰/۰۵ است. به این جهت می‌توان ادعا کرد که داده‌های بالا، داده‌هایی نرمال در پژوهش ما هستند. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش، به‌دلیل این که می‌خواهیم رابطه بین متغیرها را مورد بررسی قرار دهیم و به این نتیجه رسیدیم که متغیرهای مورد اشاره، دارای توزیع نرمال هستند. در نتیجه باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده کنیم. به‌منظور بررسی رابطه بین متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون و به‌منظور بررسی سطح متغیرها، از آزمون t -تک‌نمونه‌ای استفاده خواهیم کرد.

1. Kolmogorov-Smirnov

در مورد این که نوازدهی از سمت منابع نوازده مورد نظر، با میزان فرسودگی شغلی مدرسان در ارتباط هستند یا خیر، دو احتمال وجود دارد:

H0: بین نوازدهی از جانب منبع مورد نظر و میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا رابطه وجود ندارد.

H1: بین نوازدهی از جانب منبع مورد نظر و میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا رابطه وجود دارد.

در ادامه با ارائه جداول حاصل از بررسی‌ها، به تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌ها خواهیم پرداخت.

جدول ۳. جدول همبستگی پیرسون؛ بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط

بین نوازدهی رئیس موسسه و فرسودگی شغلی مدرسان آزا

منبع نوازه	تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری
رئیس موسسه	۱۶	-۰/۶۸۲	۰/۰۵	۰/۰۰۴*	وجود رابطه

در آزمون همبستگی پیرسون، اگر مقدار سطح معنی داری (sig) بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، فرض صفر تأیید می‌شود و در صورتی که مقدار سطح معنی داری، کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، فرض یک تأیید می‌شود. همان طوری که در جدول بالا دیده می‌شود، سطح معنی داری در متغیر رئیس موسسه، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه می‌توانیم بگوییم که نوازدهی از جانب این منبع نوازده با میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا در ارتباط است.

جدول ۴. جدول همبستگی پیرسون بررسی وجود یا عدم وجود

ارتباط بین نوازدهی همکاران و کادر دفتری و فرسودگی شغلی مدرسان آزا

منبع نوازه	تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری
همکاران و کادر دفتری	۱۶	-۰/۶۶۱	۰/۰۵	۰/۰۰۵*	وجود رابطه

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می‌شود سطح معنی داری در متغیر همکاران و کادر دفتری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه می‌توانیم بگوییم که نوازدهی از جانب این منبع نوازده با میزان فرسودگی شغلی مدرسان آزا در رابطه است.

جدول ۵. جدول همبستگی پیرسون بررسی وجود یا عدم وجود

ارتباط بین نوازدهی دانش آموزان و فرسودگی شغلی مدرسان آزا

منبع نوازه	تعداد	مقدار ضریب همبستگی (r)	مقدار خطا	سطح معنی داری (sig)	نتیجه گیری
دانش آموزان	۱۶	-۰/۷۳۷	۰/۰۵	۰/۰۰۱*	وجود رابطه

با توجه به جدول بالا، سطح معنی‌داری در متغیر دانش‌آموزان، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه می‌توانیم بگوییم که نوازه‌دهی از جانب منابع نوازه انتخابی، با میزان فرسودگی شغلی مدرسان آرفا در رابطه است. همان‌طوری که در جداول بالا دیده می‌شود، سطح معنی‌داری در همه متغیرهای بالا کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه می‌توانیم بگوییم که نوازه‌دهی از جانب منابع نوازه انتخابی، با میزان فرسودگی شغلی مدرسان آرفا در ارتباط است. با دیدن ضرایب منفی در آزمون هم‌بستگی، به این نکته می‌رسیم که این نوازه‌ها و توجهات از جانب منابع نوازه، با میزان فرسودگی شغلی مدرسان آرفا رابطه عکس داشته و از میان آن‌ها، نوازه از جانب دانش‌آموزان بیشترین تأثیر را داراست.

جدول ۶: نتایج آزمون t- تک‌نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت فرسودگی شغلی مدرسان آرفا

فاصله اطمینان		عدد تست = ۳				متغیر
		سطح معنی‌داری (sig)	آماره t	میانگین	تعداد	
حد بالا	حد پایین					فرسودگی شغلی
-۱/۳۳	-۱/۸۸	۰/۰۰۰*	-۱۲/۴۴۸	۱/۳۹	۱۶	

جهت بررسی وضعیت فرسودگی شغلی مدرسان آرفا از آزمون t- تک‌نمونه‌ای از نقطه برش ۳ (حد متوسط طیف لیکرت ۵ تایی) استفاده می‌شود. با توجه به نتایجی که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقدار سطح معنی‌داری برای متغیر فرسودگی شغلی، برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که کمتر از مقدار خطای ۰/۰۵ است و همچنین مقدار قدرمطلق آماره "t"، برابر ۱۲/۴۴۸ و از مقدار جدول ۱/۹۶ بیشتر است. پس می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین متغیر فرسودگی شغلی، اختلاف معنی‌داری با عدد ۳ دارد. همچنین میانگین این متغیر برابر ۱/۳۹ و از عدد ۳ کمتر است و همچنین حد بالا و پایین متغیر هر دو منفی می‌باشند و این هم به معنی کوچک‌تر بودن میانگین این متغیر از عدد ۳ می‌باشد؛ لذا با اطمینان ۹۵ درصد، وضعیت متغیر فرسودگی شغلی در سطح مطلوب و مناسبی بوده است.

جدول ۷: نتایج آزمون t- تک‌نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت نوازه‌دهی و سه منبع آن

فاصله اطمینان		عدد تست = ۳				متغیر
		سطح معنی‌داری (sig)	آماره t	میانگین	تعداد	
حد بالا	حد پایین					نوازه‌دهی
۱/۶۳	۱/۱	۰/۰۰۰*	۱۱/۱۰۸	۴/۳۷	۱۶	
۱/۷۱	۱/۲۷	۰/۰۰۰*	۱۴/۴۱۰	۴/۷۹	۱۶	نوازه‌دهی رئیس موسسه
۱/۷۲	۱/۱	۰/۰۰۰*	۹/۶۳۸	۴/۴۱	۱۶	نوازه‌دهی همکاران و کادر دفتری
۱/۵۳	۰/۸۷	۰/۰۰۰*	۷/۷۵۴	۴/۲	۱۶	نوازه‌دهی دانش‌آموزان

با توجه به نتایجی که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، مقدار سطح معنی‌داری برای متغیرهای نوازه‌دهی و سه منبع آن، برابر ۰/۰۰۰ محاسبه شده است که کمتر از مقدار خطای ۰/۰۵ است و همچنین مقدار قدر مطلق آماره "t" در تمامی موارد از مقدار جدول ۱/۹۶ بیشتر است. پس می‌توان چنین برداشت کرد؛ میانگین متغیرهای نوازه‌دهی و سه منبع آن، اختلاف معنی‌داری با عدد ۳ دارد. همچنین میانگین این متغیرها از عدد ۳ بیشتر است و همچنین حد بالا و پایین متغیر، هر دو مثبت هستند و این هم به معنی بزرگ‌تر بودن میانگین این متغیرها از عدد ۳ می‌باشد. لذا با اطمینان ۹۵ درصد، وضعیت متغیرهای نوازه‌دهی و سه منبع آن، در سطح مطلوب و مناسبی بوده است.

۶. بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با میزان نوازه‌گیری مدرسان آموزش زبان فارسی به غیرفارسی‌زبانان بود. پس از طرح پژوهش‌هایی همسو با این موضوع؛ چه درباره موضوع نوازه و چه فرسودگی شغلی، حال وقت آن رسیده تا نتایج پژوهش را با دیگر مطالعات مقایسه کنیم.

گفتیم که (Yazdanpour, 2015)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان: «طراحی و پایا کردن مقیاسی برای اندازه‌گیری توجه دریافتی معلم و یافتن ارتباط آن با فرسودگی شغلی»، به موضوع نوازه و ارتباط آن با میزان فرسودگی شغلی مدرسان می‌پردازد. او بیان می‌کند؛ هدف از نگارش پایان‌نامه، طراحی و پایا کردن مقیاسی برای اندازه‌گیری میزان توجه دریافتی یک معلم و سپس یافتن رابطه بین این اندازه و میزان فرسودگی شغلی مدرسان مشغول به کار در مؤسسات زبان انگلیسی بوده است. برای این کار، از فرآیندهای آماری متعددی استفاده کرده و دریافته است که توجه دریافتی معلم، از پنج منبع تأمین می‌شود: دولت و مردم، مسئولین مؤسسه، همکاران و کادر دفتری آموزشگاه، والدین دانش‌آموزان و درنهایت خود دانش‌آموزان. در پایان، نتایج این پژوهش، بیانگر این بودند که میزان توجه دریافتی یک معلم به‌طور مستقیم با کیفیت شغلی آن‌ها در ارتباط است. نتایج پژوهش حاضر، یافته‌های پژوهش یزدان‌پور را در حوزه آرفا نیز تصدیق می‌کند؛ با این تفاوت که در این حوزه، حضور دولت، مردم و والدین زبان‌آموزان کم‌تر دیده می‌شود و از این‌رو، در این پژوهش بررسی نشده‌اند.

در پژوهش (Pishghadam & Farkhonedeh Fall, 2016) تحت عنوان «از نوازش تا نوازه: نگاهی به مفهوم نوازی در آموزش زبان دوم» انجام دادند، تلاش کردند تا معنی نوازه و اهمیت آن را در آموزش زبان دوم مشخص کنند. در این پژوهش، ابتدا مفهوم نوازه در روان‌شناسی و سپس در آموزش زبان دوم بیان و تبیین گشت. در انتها مشخص شد، زمانی که معلم با میزان نوازه‌گری خود و نوازه شوندگی شاگردان آشنایی نداشته باشد، تعامل مؤثر بین معلم و شاگرد حاصل نمی‌شود و حس ناراحتی ایجاد شده ممکن است، باعث از بین رفتن انگیزه مشارکت و یادگیری شاگردان شود. در پژوهش پیش‌قدم و فرخنده‌فال، توجه و تمرکز بر یادگیرندگان است و آن‌ها بیان می‌کنند که عدم نوازه‌دهی از جانب معلم بر انگیزه یادگیرندگان تأثیر می‌گذارد. حال آن که در پژوهش

حاضر نشان دادیم که عکس این قضیه نیز می‌تواند صادق باشد و از بین منابع نوازه‌دهی معلم دریافتیم که اثرگذارترین آن‌ها، زبان‌آموزان هستند.

در ارتباط با فرسودگی شغلی نیز مقاله (Askari et al., 2021) را معرفی نمودیم. آن‌ها در این مقاله با عنوان «بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان» به این موضوع پرداختند که رضایت شغلی، یکی از عوامل بسیار مهم در امر کیفیت آموزش و موفقیت شغلی معلمان است. این پژوهش، با هدف اصلی بررسی رابطه جو مدرسه و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان انجام شده است. توجه به کارکنان سازمان‌ها به‌عنوان بزرگ‌ترین دارایی سازمان‌ها و جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن آن‌ها نسبت به حرفه‌شان در موفقیت کاری و رسیدن به هدف‌های سازمانی سازمان‌ها، بسیار دارای اهمیت است. آن‌ها بیان داشتند که یک سیستم آموزشی، زمانی موفق است که به معلمانش توجه کافی را داشته باشد. با داشتن توجه کافی نسبت به آن‌هاست که می‌توان درک کرد، چه عواملی بر کیفیت شغلی آن‌ها تأثیر دارد. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چرا که رابطه‌ای مستقیم بین رضایت شغلی با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. پژوهش حاضر نیز از این جهت که نشان داده است، فرسودگی شغلی با میزان نوازه‌گیری ارتباط عکس دارد و هرچه میزان نوازه‌گیری مدرس از جانب منابع نوازه بیشتر باشد، فرسودگی شغلی کمتر و رضایت‌مندی بیشتری خواهند داشت، این موضوع را تصدیق می‌کند.

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهادهای آموزشی و پژوهشی

در پژوهش حاضر، ضمن تقدیم مقدمه‌ای در رابطه با ارکان آموزش و اهمیت ارتباط و تأثیر این ارکان بر یکدیگر، روشن کردیم که عدم توجه به شناخت، درک، مسأله‌یابی و جست‌وجوی راه‌حل‌هایی برای بهبود این چرخه ارتباط، می‌تواند تبعات زبان‌باری را در طولانی‌مدت موجب شود. در ادامه ضمن تأکید بر اهمیت رشته آرفا و ماهیت فرهنگی - آموزشی آن، دریافتیم که این رشته، حداقل در فاز پژوهشی، رشته‌ای نوپاست و توجه به بهبود کیفیت آن، چه از نظر آموزشی و چه از نظر فرهنگی حائز اهمیت است. سپس با ارائه توضیحاتی در مورد مفاهیم نوازه و فرسودگی شغلی، اطلاعاتی ابتدایی را در مورد آن‌ها و اهمیتی که در حوزه آموزش دارند، به دست دادیم. بعد از آن، از پژوهش‌های مرتبط با متغیرهایمان سخن به میان آوردیم. در ادامه درصدد این هستیم تا سؤال‌ها و فرضیاتی را که مطرح نمودیم، پاسخ دهیم.

سؤالات به این قرار بودند: الف) بین نوازه ارائه شده از سوی سه منبع انتخابی نوازه‌دهی به مدرسان آرفا که برای این پژوهش در نظر گرفته شده است (۱- رئیس مؤسسه ۲- همکاران و کادر دفتری ۳- دانش‌آموزان) با فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه‌ای وجود دارد؟ ب) در صورت وجود رابطه، آیا تأثیر این منابع به بر معلمین آرفا به یک میزان است؟ پ) اگر این تأثیر به یک میزان نیست، چه ترتیبی برای این تأثیرات می‌توان در نظر گرفت؟

در پاسخ به سؤال (الف) باید گفت؛ ضمن بررسی‌های انجام شده و نتایج به‌دست آمده که در بخش یافته‌ها اعلام نمودیم، بله، بین نوازدهی از جانب منابع نوازه و فرسودگی شغلی مدرسان آرفا رابطه وجود دارد. در جواب سؤال ب: طبق شواهد به‌دست آمده و اعداد و ارقام، می‌توان ادعا کرد که میزان این تأثیرات و ارتباطات به یک اندازه نیست. در جواب آخرین سؤال مطرح شده نیز باید گفت که با توجه به اعداد ضریب همبستگی پیرسون که به‌صورت (دانش‌آموزان، ۰/۷۳۷-)، (همکاران و کادر دفتری، ۰/۶۶۱-) و (رئیس مؤسسه، ۰/۶۸۲-) بودند، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر نوازه از جانب منابع نوازه انتخابی به ترتیب از بیشترین تأثیر به کمترین تأثیر به این قرار است: دانش‌آموزان، رئیس مؤسسه، همکاران و کادر دفتری. در نتیجه تمامی بررسی‌ها، می‌توان اذعان داشت که ازجمله موارد مثبتی که می‌تواند روند فرسودگی شغلی مدرسان را به تأخیر بیندازد، دادن نوازۀ مثبت از طرف منابع نوازه به آن‌هاست و در صورتی که حس شادی و مفید بودن به مدرسان منتقل گردد و بتوانند به این باور برسند که مهم و اثرگذارند، علاوه بر رضایت‌مندی شغلی، بر میزان اشتیاق و فعالیت‌های آن‌ها در جهت بهبود شرایط کلاس نیز اثرگذار خواهد بود؛ چراکه معلم، قلب آموزش و کلاس درس است و مادامی که سلامت وی تأمین شود، می‌توان اطمینان خاطر داشت که کلاس‌های درس و آموزشی به‌خوبی برگزار خواهند شد.

در ادامه به ارائه دو پیشنهاد برای تحقیقات آتی می‌پردازم؛ به این امید که مورد استقبال واقع شود.

۱. بررسی عوامل دیگری که ممکن است، بر فرسودگی شغلی مدرسان آرفا اثرگذار باشند: در یک پژوهش، می‌توان به بررسی عوامل دیگری که بر فرسودگی شغلی آن‌ها اثرگذار است، پرداخت. برای مثال؛ فشار کاری، شرایط فیزیکی محیط کلاس، سازمان و مدیریت مؤسسه و غیره؛ ازجمله عواملی هستند که ممکن است، بر فرسودگی شغلی مدرسان اثرگذار باشند.

۲. ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی، برای کاهش فرسودگی شغلی مدرسان آرفا: برای پیشگیری از فرسودگی شغلی مدرسان آرفا، برنامه‌های آموزشی مختلفی وجود دارد که ممکن است به‌عنوان راهکارهای مؤثری برای کاهش فرسودگی شغلی مدرسان به‌کار گرفته شوند. این پژوهش می‌تواند به ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی مختلف، برای کاهش فرسودگی شغلی مدرسان آرفا پرداخته و به یافتن راهکارهای مؤثر در این زمینه کمک کند.

یکی از محدودیت‌های لازم به ذکر پژوهش حاضر این بود که تعداد مدرسان مرد در این حوزه، بسیار کمتر از مدرسان زن است؛ از این‌رو نمی‌توان تأثیر جنسیت را به‌خوبی نشان داد.

فهرست منابع:

- بدری گرگری، رحیم، مصرآبادی، جواد، پلنگی، مریم، و فتحی، رحیمه. (۱۳۹۱). ساختار عاملی پرسشنامه فرسودگی تحصیلی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی در دانش آموزان متوسطه. اندازة گیری تربیتی، ۳(۷)، ۱۶۳-۱۸۰.
- پیشقدم، رضا، خواجوی، غلام حسن. (۱۳۹۳). الگوی اجتماعی و روانی یادگیری زبان انگلیسی: بررسی ابعاد سرمایه های فرهنگی/اجتماعی و شناختی/فراشناختی. مجله زیان‌شناسی کاربردی، سال شانزدهم شماره ۱، ۱۲۹-۱۴۴.
- شارع پور، محمود. (۱۳۹۴). مقدمه‌ای بر روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر سمت.
- پیشقدم، رضا، پوراصفهان‌ی، آیدا، نادری، سمانه. (۱۳۹۸). مقایسه کیفی و کمی نوازه‌های دریافتی مدرسان زبان انگلیسی از سوی زبان آموزان براساس عامل جنسیت. پژوهش های زبان شناختی در زبان‌های خارجی، دوره ۹، شماره ۳، ۹۲۷-۹۸۵.
- پیشقدم، رضا، و فرخنده فال، المیرا. (۱۳۹۵). از نوازش تا نوازه: نگاهی به مفهوم نوازیدن در آموزش زبان دوم. زیان‌شناسی تطبیقی ادبی، ۱(۵۳)، ۱۷۵-۱۹۳.
- پیشقدم، رضا، ابراهیمی، شیما، طباطباییان، مریم سادات. (۱۳۹۸). رویکردی نوین به روان‌شناسی، مشهد، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- پیشقدم، رضا، فیروزیان پوراصفهان‌ی، آیدا، و نادری، سمانه. (۱۳۹۸). مقایسه کیفی و کمی نوازه‌های دریافتی مدرسان زبان انگلیسی از سوی زبان آموزان براساس عامل جنسیت. پژوهش در آموزش زبان انگلیسی، ۸(۱)، ۱-۲۸.
- حسن زاده، ندا. (۱۴۰۰). مقایسه سرمایه اجتماعی، تنظیم هیجانی و فرسودگی شغلی در بین معلمان و افراد عادی، کنگره علمی پژوهشی فقه، حقوق، روان‌شناسی، علوم تربیتی و رفتاری، تهران.
- عسکری، مهدی؛ فرجی، امیرحسین؛ رحمانی، احمد؛ و زارع، خدیجه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان. مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۲(۱)، ۸۷-۱۰۴.
- قوام ملتفت، محمد خیر. (۱۳۹۱). پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی دانش‌آموزان با توجه به ادراک از والدین با واسطه‌گری انگیزش. فصلنامه علمی-پژوهشی روان‌شناسی تربیتی، ۴(۱)، ۱۳۷-۱۵۷.
- یزدان پور، حمیده. (۱۳۹۳). طراحی و پایا کردن مقیاسی برای اندازه‌گیری توجه دریافتی معلم و یافتن ارتباط آن با فرسودگی شغلی. کارشناسی ارشد. پردیس بین الملل. دانشگاه فردوسی مشهد.

Reference:

- Askari, M., Faraji, A. H., Rahmani, A., & Zare, K. (2021). Investigating the relationship between school organizational climate, job burnout, and job satisfaction among teachers. *Studies in Learning and Instruction*, 12(1), 87-104. [In Persian]
- Badri Gargari, R., Mesrabadi, J., Palangi, M., & Fathi, R. (2012). Factor Structure of Academic Burnout Questionnaire using Confirmatory Factor Analysis in High School Students. *Journal of Educational Measurement*, 3(7), 163-180. [In Persian]
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Berne, E. (1988). *Games people play*. New York, NY: Grove Press.
- Chin, R. (1975). The psychology of self and identity. *Psychological Review*, 82(2), 127-150.
- Coombe, C. (2008). Teacher stress and the consequences of stress. In S. A. Hyde, J. M. Ryan, & E. D. Legault (Eds.), *Teaching for excellence: The art of teaching adults* (pp. 69-86). Stylus Publishing, LLC.

- Freudenberger, H. J.** (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165
- Csikszentmihalyi, M.** (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass.
- Friedman, S.** (1993). *Malignant Self-Love: Narcissism Revisited*. Free Association Books.
- Ghavam Moltafet and Mohammad Khair.** (2012). Predicting students' psychological well-being based on perception of parents with the mediation of motivation. *Journal of Educational Psychology Studies*, 4(1), 137-157. [In Persian]
- Hasanzadeh, N.** (2021). Comparison of social capital, emotional regulation, and job burnout among teachers and ordinary individuals. *Congress of Jurisprudence, Law, Psychology, Educational and Behavioral Sciences*, Tehran. [In Persian]
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P.** (1997). *Maslach Burnout Inventory: Third edition*. In C. P.
- Miner, J. B., Smith, N. R., Bracker, J. S., & Stone, D. L.** (1987). *Managers and Their Jobs: A Study of the Characteristics, Duties, and Work of Managers at Work*. Wiley.
- Pekrun, R.** (1998). The role of emotions in learning and instruction: Implications for educational design. *Educational Psychologist*, 33(3-4), 75-84.
- Pishghadam, R., & Khajavi, G. H.** (2014). Social and psychological model of English language learning: Investigating cultural/social and cognitive/metacognitive dimensions. *Journal of Applied Linguistics*, 16(1), 129-144. [In Persian]
- Pishghadam, R., & Farkhondeh Fall, E.** (2016). From praise to compliment: A look at the concept of complimenting in SLA. *Journal of Literary and Linguistic Computing*, 31(1), [In Persian]
- Pishghadam, R., Pourasghari, A., & Nadri, S.** (2019). A qualitative and quantitative comparison of teacher's perceptions of praise by EFL learners based on gender. *Journal of Research in English Language Pedagogy*, 9(3), 927-985. [In Persian]
- Pishghadam, R., Ebrahimi, S., & Tabatabaeian, M. S.** (2019). *A novel approach to psychology*. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad Press. [In Persian]
- Sharaeipour, M.** (2015). *An introduction to psychology and educational sciences*. Tehran: Samt Publication. [In Persian]
- Shirai, S.** (2006). The role of the mirror neuron system in the psychological processes underlying empathy. *Social Neuroscience*, 1(3-4), 175-183
- Stewart, I., & Joines, V.** (1987). *TA today: A new introduction to transactional analysis*. Life space Publishing.
- Woodcock, F., & Vielle, W. (Eds.)**. (1996). *Handbook of Education, Training and Supervision of School Psychologists in School and Community, Volume II*. Routledge.
- Yazdanpour, H.** (2015). *Designing and validating a scale to measure teacher attention and finding its relationship with job burnout*. Master's thesis, Ferdowsi University of Mashhad, Iran. [In Persian]
- Zalaquett & R. J. Wood (Eds.)**, *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191-218). Scarecrow Education.

ضمیمه:

در این قسمت پیوند برخط پرسش‌نامه تهیه شده نیز در خدمت بزرگواران قرار می‌گیرد:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScx_HjOdarOZyXlxvQ_a1GoLKzI8hRssxvp_xn-KgArT9y5Zlg/viewform?usp=sf_link