

Research Paper

Presenting the Model of Reducing the Job Fatigue of Primary School Teachers based on the Grounded Theory

Shakib Lajmiri¹, Leila Bahmaee^{2*}, Mohammadreza Taheri³

1. Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

2. Department of Primary Education, Omidiyeh Branch, Islamic Azad University, Omidiyeh, Iran

3. Department of Educational Sciences, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Received: 2023/05/19

Accepted: 2024/01/07

PP:281-296

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.32747.6590](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.32747.6590)

Keywords:

Teachers, Job Fatigue, Elementary School, Grounded Theory.

Abstract

Introduction: The current research was conducted with the aim of presenting a model of reducing the job fatigue of primary school teachers based on the Grounded theory (Autmn of 2023).

research methodology: The approach of the current research was qualitative and the data collection tool was a semi-structured interview. The sample size up to theoretical saturation was 16 school teachers in Izeh city who were selected as a sample in a purposeful way. The software used in this research was MAXQDA-2020 qualitative software. The approach used was based on the data theory of Strauss and Corbin (1990).

Findings: The findings showed that the model for reducing primary school teachers' job fatigue in the element of causal conditions has 4 psychological, behavioral, organizational and demographic core codes; In the background conditions element, there are 5 organizational, psychological, environmental, behavioral and cultural core codes; In the element of intervention conditions, there are 3 core codes of organization, behavior and health, in line with which 5 categories of strategies are used by teachers in the form of management, health and cultural strategies, which will result in psychological, educational and managerial consequences.

Conclusion: It seems that the attention of education professionals to the indicators identified in this research can be useful in order to improve the efficiency of teachers.

Citation: Lajmiri Shakib, Bahmaee Leila, Taheri Mohammadreza. (2024). Presenting the Model of Reducing the Job Fatigue of Primary School Teachers based on the Grounded Theory. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(5):281-296

Corresponding author: Leila Bahmaee

Address: Assistant professor, department of primary education, omidiyeh branch, Islamic azad university, omidiyeh, Iran

Tell: + 989163008724

Email: bahmaeeleila@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

The human environment includes physical, social, and psychological factors, each of which has an important role in health status, and one of these factors is the work environment, which affects other areas of life. In this regard, among the concepts that have attracted the attention of productivity psychologists and industrial and organizational psychologists in recent years are signs, causes and effects of job fatigue.

Context

In general, occupational fatigue in workplaces is usually associated with non-standard schedules, such as long working hours, and can be related to other factors in the workplace, such as physically or mentally demanding tasks, or working in hot environments, which can be caused by a number of factors. Job burnout, which is a common human experience, is more common among female teachers and has turned them into high-risk groups for falling into this disease, which may be due to work pressure factors such as communicating with students with different levels of behavior and learning, handling Children, marriage and other stressful factors. In fact, teachers are one of the main elements in the education system, especially in schools, and their performance is the most important thing that determines the merit of education in schools, because good performance produces good quality and can contribute to the quality of schools in reaching Help set goals.

Goal

In the current research, the effort is to identify the factors affecting job fatigue and, after that, to provide a model for reducing job fatigue among primary school teachers in Izeh city; In the hope that the prevailing research gap in the field of effective teachers, especially primary school teachers, will be resolved.

Method

In terms of the objective, this research is in the basic research group, and in terms of the type of method, it is in the qualitative research category, it is of the foundation data theory type, emphasizing the approach of Strauss and Corbin (1990). In order to collect data, semi-structured interviews were used to obtain in-depth data. The participants in the research included specialists and experts in the field of education, educational management, and measurement specialists, and the entry criteria for these people was familiarity with the teaching job and its challenges, familiarity with the field of job fatigue in the education organization, and also expertise in the field The construction of tools (measurement specialists) was considered. The sampling method of this section is also theoretical

and 16 interviews were conducted until the theoretical saturation point was reached. Theoretical saturation refers to the fact that adding more interviews did not lead to the addition of new conceptual codes (Givon, 2015). To ensure the validity of the findings, both the concepts and the method of coding were reviewed and all coding steps were provided to some research participants (5 people) and some professors outside the research (6 professors) in the field of teachers' job fatigue. The results of their suggestions and criticisms have been taken into account.

As mentioned, in order to conduct the research, semi-structured interviews were used and the guiding question of the research was "What factors can reduce job fatigue in primary school teachers?" Was considered. Data analysis was done at three levels of open, central and selective coding. In open coding, all words or sentences were of interest. This step resulted in 51 categories by removing similar codes. In the core coding stage, all previous codes were organized in the form of 18 core categories and the final stage, i.e. selective coding, was formed based on the core theme of the main core of the research, i.e. "Teachers' occupational fatigue", which has a more abstract aspect. The stages of the coding process are listed in Tables (3) to (7) and are drawn and described in the form of Diagram 1, Strauss and Corbin's paradigm model.

Findings

Examining the demographic characteristics of the participants in the research showed that the participants were in the age range of 26-54, the average of which was 38.81 ± 8.72 , 9 people were married and 7 people were single. In terms of education level, 6 people had bachelor's degree, 4 people had master's degree and 6 people had doctorate. In the qualitative part of the research, a selective code was identified under the title "Factors that reduce teachers' job fatigue" and 18 core codes were identified, which are presented in tables (3) to (7). The effective causal conditions in reducing the job fatigue of primary school teachers are in four main psychological, physical-behavioral, demographic and organizational axes. Contextual conditions were also formed as organizational, psychological, environmental, behavioral and cultural categories Under the intervention conditions, three key categories were identified: organizational, psychological-behavioral and health. From the perspective of the participants, the three main categories that were identified as strategies are managerial, health and cultural Under the consequences, three basic categories of psychological, managerial and educational consequences have been formed, which are in the

form of two general categories of primary and secondary consequences.

Results

It seems that the attention of education professionals to the indicators identified in this research can be

useful in order to improve the efficiency of teachers. In fact, the findings of this research suggest the need to carry out promotional and preventive services and routine health screening in schools so that primary school teachers can work efficiently and prevent job fatigue problems.

مقاله پژوهشی

ارائه مدل کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی با تکیه بر نظریه داده بنیاد

شکیب لجمیری^۱، لیلا بهمنی^{۲*}، محمدرضا طاهری^۳

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. گروه آموزش ابتدایی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران

۳. گروه علوم تربیتی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی با تکیه بر نظریه داده بنیاد (پاییز سال ۱۴۰۲) انجام شد.

روش شناسی پژوهش: رویکرد پژوهش حاضر کیفی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختارمند بوده است. حجم نمونه تا اشباع نظری نیز ۱۶ نفر از آموزگاران مدارس در شهر ایذه بود که به شیوه هدفمند به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش، نرم‌افزار کیفی MAXQDA-2020 بوده است. رویکرد مورد استفاده نیز با اتکا به نظریه داده بنیاد Strauss و Corbin (1990) بوده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد مدل کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی در عنصر شرایط علی دارای ۴ کد محوری روانشناختی، رفتاری، سازمانی و جمعیت شناختی؛ در عنصر شرایط زمینه‌ای دارای ۵ کد محوری سازمانی، روانشناختی، محیطی، رفتاری و فرهنگی؛ در عنصر شرایط مداخله‌گر دارای ۳ کد محوری سازمانی، رفتاری و سلامت بوده که در راستای آن ۵ دسته راهبرد در قالب راهبردهای مدیریتی، سلامت و فرهنگی توسط آموزگاران به کار گرفته می‌شود که در نتیجه آن پیامدهای روانشناختی، آموزشی و مدیریتی را به دنبال خواهد داشت.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد توجه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش به شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند به منظور بهبود کارایی آموزگاران مفید واقع شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۷

شماره صفحات: ۲۸۱-۲۹۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2024.32747.6590](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.32747.6590)

واژه‌های کلیدی:

آموزگاران، خستگی شغلی، دوره ابتدایی، نظریه داده بنیاد

استناد: لجمیری شکیب، بهمنی لیلا، طاهری محمدرضا، (۱۴۰۳). ارائه مدل کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی با تکیه بر نظریه داده بنیاد دوماهنامه علمی -

پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵ (۵): ۲۸۱-۲۹۶

* نویسنده مسوول: لیلا بهمنی

نشانی: استادیار گروه آموزش ابتدایی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران

تلفن: ۰۹۱۶۳۰۰۸۷۳۴

پست الکترونیکی: bahmaeeleila@gmail.com

مقدمه

محیط بشر، شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی، نقش مهمی داشته و یکی از این عوامل، محیط کاری بوده که حیطه‌های دیگر زندگی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در این راستا، از جمله مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان بهره‌وری و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف داشته نشانه‌ها، علل و آثار خستگی شغلی است (Farahmand & Hosseini, 2018). به اعتقاد Fisher (۱۹۹۳) خستگی شغلی احساسات نسبتاً ثابت از فقدان علاقه و دشواری در تمرکز بر فعالیت‌های در دست اقدام تعریف شده که باعث می‌شود فرد برای حفظ یا بازگشت توجه، تلاش خودآگاهانه زیادی از خود نشان دهد. Hamilton (۱۹۸۱) به همراه Fisher (۱۹۹۳) معتقد است مشکلات مربوط به توجه از ویژگی‌های اصلی خستگی شغلی است (Hamilton, 1981; Fisher, 1993; cited by Noami, 2011).

(Damrad-Frye & Laird, 1989) نیز مطرح می‌کنند که عنصر رفتاری اصلی خستگی شغلی، تقلا برای حفظ توجه است. از این رو، خستگی شغلی یکی از عوامل کاهش عملکرد است که می‌تواند میزان خطا در کار را افزایش دهد و اگر برطرف یا حل نشود، می‌تواند باعث بروز مشکلات شغلی کشنده و منجر به حوادث کاری شود (Damrad-Frye & Laird, 1989; cited by Laksmiawati et al., 2022). به طور کلی خستگی شغلی در محیط‌های کار، معمولاً با برنامه‌های غیراستاندارد، مانند ساعات کار طولانی، همراه است و می‌تواند با عوامل دیگری در محل کار مانند کارهای سخت فیزیکی یا ذهنی، یا کار در محیط‌های گرم مرتبط باشد که می‌تواند ناشی از تعدادی از عوامل مختلف باشد. از این رو، سطوح بالای آن می‌تواند بر هر فرد در هر شغل یا صنعتی تأثیر بگذارد و عواقب جدی برای ایمنی و سلامت افراد داشته باشد (A.D.A.M, 2020).

در واقع، عوامل زیادی با خستگی شغلی بالاتر مرتبط است. به عنوان مثال، رویدادهای استرس‌زا در زندگی با سطوح بالاتر خستگی شغلی مرتبط است و یک رویداد مستعدکننده برای بسیاری از بیماری‌های روانی است (Rahme et al., 2020). به گمان پژوهشگران (Farahmand & Hosseini, 2018) این متغیر با فشارهای روانی ارتباط دارد و در نتیجه باعث تجربه منفی در فرد و خستگی شغلی می‌شود و این امر موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌شود که به وسیله کارکنان ارائه می‌گردد. در پژوهشی نشان داده شده است که خستگی شغلی معلمان و ابعاد آن (محرک‌های بیرونی، محرک‌های درونی، واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری و بی‌تفاوتی) بر بی‌تفاوتی معلمان در مدارس دوره دوم متوسطه موثر است (Beykzade & Rahmati, 2016). پژوهش دیگری نیز نشان داده که خستگی شغلی باعث بروز افسردگی و رفتارهای ضدتولید می‌شود. به همین دلیل برای کاهش خستگی شغلی و پیامدهای نامطلوب آن، توجه به مسائل روحی و روانی کارکنان توصیه شده است (Parizadeh & Nisi, 2021).

خستگی شغلی که یک تجربه انسانی شایع است، در بین معلمان زن بیشتر دیده شده و آن‌ها را تبدیل به گروه‌های پرخطر برای گرفتار شدن به این بیماری کرده که علت آن شاید عوامل فشارزای شغلی چون ارتباط با دانش‌آموزان با سطوح رفتاری و یادگیری متفاوت، رسیدگی به فرزندان، همسررداری و سایر عوامل فشارزا باشد (Naseri Pelengard et al., 2016). گفته شده است که فشار کاری بر خستگی شغلی و کمبود نیروی انسانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. همچنین عدم تناسب حقوق و مزایا بر خستگی شغلی و کمبود نیروی انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد (Alipour, 2020).

علاوه بر این، نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن بوده که خستگی شغلی با ابعاد هیجانات و کمال‌گرایی رابطه داشته است (Hijazi & Hashemi, 2020). بررسی‌ها نشان داده است خستگی شغلی ارتباط نزدیکی با فعالیت‌ها و عادات شغلی فرد داشته و اصلاح برخی رفتارهای غلط نظیر بی‌تحرکی و عدم توجه به میزان استراحت می‌تواند نقش عمده‌ای در بروز آن داشته باشد (Karimi & Honrabakhsh, 2016). همچنین استرس شغلی تأثیرات ناگوار بسیاری بر جنبه‌های مختلف زندگی بشر داشته و خستگی شغلی یکی از عواقب منفی ناشی از آن می‌باشد. حال اگر در محیط کار، میزان مواجهه افراد با عوامل استرس‌زایی همچون فشار کاری و دیگر تقاضاهای شغلی بیش از حد توان، افزایش یابد و یا کنترل افراد بر نحوه انجام وظایف و کارها کاهش پیدا کند، این امر باعث افزایش شدت خستگی می‌گردد (Rahimian Aghdam et al., 2020) و در نتیجه آن بهره‌وری افراد کاهش و عملکرد شغلی دچار ضعف می‌شود.

علاوه بر این، یافته‌های پژوهشگران حاکی از آن بوده که خستگی شغلی بی‌ارتباط با تنش شغلی نبوده و افزایش تنش شغلی منجر به افزایش خستگی شده است (Najafi Qazalchah et al., 2014)؛ همچنین گزارش شده است که ایجاد زمینه بروز هیجانات مثبت در معلمان و آموزش شیوه‌های مقابله با کمال‌گرایی منفی می‌تواند منجر به کاهش خستگی در معلمان شود (Hijazi & Hashemi, 2020). براساس سند تحول بنیادین، در هر جامعه‌ای آموزش و پرورش بستر رشد و پیشرفت فردی و اجتماعی را فراهم می‌کند و مهم‌ترین دوره تحصیلی در تمام نظام‌های آموزش و پرورش جهان، دوره ابتدایی است، زیرا شکل‌گیری شخصیت و رشد همه‌جانبه فرد در این دوره، بیشتر انجام می‌شود

(Firouzkamishani, 2014)؛ طبق سخنرانی مقام معظم رهبری در جمع مسئولان آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۹، آموزگاران، نقش اصلی را در تعلیم و تربیت افراد جامعه بر عهده دارند. در واقع آموزگاران یکی از عناصر اصلی در سیستم آموزش و پرورش به ویژه در مدارس هستند (Amjadi hor et al., 2023) و عملکرد آنان مهم‌ترین چیزی است که شایستگی آموزش و پرورش در مدارس را تعیین می‌کند چرا که عملکرد خوب، کیفیت خوبی تولید می‌کند و می‌تواند به کیفیت مدارس در رسیدن به اهداف تعیین شده کمک کند (Amjadi et al., 2023). همچنین در ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان نقش کلیدی و مهم دارند (Tawakoli et al., 2021) به همین دلیل به اعتقاد پژوهشگران؛ تدریس، شغل بسیار استرس‌زایی است (Biniyaz et al., 2023; García-Arroyo & Segovia, 2019; Sun et al., 2011; Miller et al., 2011; Winefield et al., 2003; Bowen et al., 2016; Demerouti et al., 2010). از سوی دیگر، دستاورد پژوهشی حاکی از تأثیر غیرمستقیم خودکار آمدی شغلی بر توسعه حرفه‌ای از طریق نشاط کاری و بر رفتار نوآورانه از طریق نشاط کاری بوده است (Salimi & Mokhtari, 2023). در این راستا، خستگی شغلی به عنوان یکی از عوامل زیان‌بار در بسیاری از محیط‌های کاری بوده (Qaisvandi et al., 2022) که در یک دوره کاری پدید آمده (Heydari et al., 2023a) و ممکن است با وجود دوره‌های استراحت نیز باقی بماند (Heydari et al., 2023b).

(Heydari et al, 2023a) در پژوهشی با هدف قرار دادن رابطه بین تنش شغلی و خستگی شغلی؛ با اشاره به اینکه تنش شغلی یک واکنش منفی جسمی و روحی است که بعد از اختلالات اسکلتی-عضلانی دومین مشکل مرتبط با کار بوده و شیوع بالایی دارد و خستگی حالتی است که در یک دوره کاری پدید می‌آید و به دلیل آن فرد، کارایی خود را از دست می‌دهد؛ به این نتیجه دست یافتند که بین تنش شغلی و خستگی شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشته است.

دستاورد پژوهش (Karimi et al, 2022) نیز حاکی از آن بود که تمایل به درک علل و پیامدهای خستگی کاری در دهه‌های اخیر افزایش یافته است زیرا خستگی کاری می‌تواند به نتایج کاری و شخصی که شرایطی برای سلامتی، نگرش، ایمنی و عملکرد فراهم می‌کند، تأثیر بگذارد. همچنین نتایج خستگی کاری متعاقباً بر تعدادی عناصر فردی (فیزیکی، روانی و رفتاری) و سازمانی (نگرش شغلی، حضور و ترک شغل، آسیب‌های کاری) تأثیر می‌گذارد.

علاوه بر این، (Sudiono et al., 2023) در پژوهشی با هدف تحلیل حجم کار و سطوح نتیجه کار بر خستگی کار در معلمان مدارس ابتدایی، با اشاره به اینکه خستگی شغلی تضعیف انرژی برای انجام یک فعالیت یا کاهش قدرت کار و کاهش مقاومت بدن در برابر کار است. خستگی باعث اختلال در عملکرد آموزگار می‌شود؛ به این نتایج دست یافت که بین میزان بار کاری و سطوح استرس با بروز خستگی شغلی در آموزگاران دوره ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

(Springer et al., 2023) نیز در پژوهشی با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده رفتارهای سلامت منتخب در رابطه بین فرسودگی شغلی و خستگی مزمن در کار معلمان دانشگاهی، بیان کردند که افزایش و تغییر تقاضاها برای معلمان دانشگاهی در سراسر جهان منجر به پیامدهای مختلفی می‌شود که برخی از آن‌ها منفی هستند، مانند اختلال در سلامت جسمی و روانی. از این رو با استفاده از مدل تقاضا-منابع شغلی و مدل تعاملی استرس شغلی به عنوان یک چارچوب نظری، یک مطالعه مقطعی در بین معلمان دانشگاهی لهستانی انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که بین استرس ناشی از محیط کاری بیش از حد سخت از یک سو و فرسودگی شغلی و خستگی مزمن از سوی دیگر رابطه قوی وجود دارد. در عین حال، رفتارهای بهداشتی منتخب معلمان دانشگاهی تنها کمی رابطه تحلیل شده را تعدیل کردند. راهبردهای اجتنابی رابطه بین استرس و پیامدهای منفی آن را تقویت کرده، در حالی که استراحت و - تا حدی محدود - مقدار خواب فقط اندکی در تضعیف رابطه تحلیل شده نقش داشت.

در تکمیل مطالب ذکر شده، در حیطه شغل معلمی دوره ابتدایی باید گفت با توجه به حجم زیاد محتوای کتب درسی و زمان محدود برای تدریس آن، معلمان فشار زیادی را برای به پایان رساندن آن متحمل می‌شوند. این مساله در پژوهش‌های زیادی گزارش شده است (For example Kalbaali, 2021; Khaghani, 2021; Khazri et al., 2022). علاوه بر این، تعداد بالای دانش‌آموزان در کلاس درس و توجه به نیازهای همه آنان، معلمان را بسیار خسته می‌کند. گزارش‌های بدست آمده از پژوهش‌ها نیز موید این مساله است (For example Ahadi, 2020; Khazaei & Abdi, 2021) و این در حالی است که پژوهش‌های انجام شده در حیطه شغلی معلمان، تمرکزی بر خستگی شغلی نداشته‌اند و از بررسی عمیق آن غافل شده‌اند. همچنین بررسی‌های میدانی حاکی از آن است که ارزشیابی توصیفی در دوره ابتدایی، فعالیت معلمان این دوره را بسیار زیاد کرده و موجب نارضایتی، عدم تمرکز معلمان در فرایند تدریس، بروز خستگی شغلی و بی‌علاقه شدن آنان به حوزه ابتدایی شده که همین امر موجب درخواست بسیاری از معلمان ابتدایی برای خروج از این دوره و تدریس در دوره‌های متوسطه شده است. آنچه که امروز شاهد آن هستیم عدم علاقه تعداد زیادی از معلمان به حوزه کاری خودشان است و شاید دلیل آن فشار کاری زیاد، عدم حمایت توسط مسئولین، حقوق پایین و... باشد، که موجب کاهش عملکرد معلمان و پایین آمدن کیفیت تدریس آنان و در نتیجه ضعیف شدن

نظام آموزش کشور می‌شود. از این رو در پژوهش حاضر تلاش بر آن بود تا به این سوال پاسخ داده شود که عوامل موثر بر خستگی شغلی چه عواملی هستند و مدل کاهش خستگی شغلی در بین آموزگاران دوره ابتدایی شهرستان ایذه چگونه است؟. به این امید که خلاء پژوهشی حاکم در حوزه قشر اثرگذار معلمان، خصوصاً آموزگاران دوره ابتدایی، برطرف گردد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از جنبه هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار داشته، از نظر نوع روش در دسته پژوهش‌های کیفی، از نوع نظریه داده بنیاد با تاکید بر رویکرد Strauss و Corbin (۱۹۹۰) بوده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به منظور بدست آوردن داده‌های عمیق استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل متخصصان و خیرگان حوزه آموزش و پرورش، مدیریت آموزشی و متخصصان سنجش و اندازه‌گیری بوده و ملاک ورود برای این افراد آشنایی با شغل معلمی و چالش‌های آن، آشنایی با حوزه خستگی شغلی در سازمان آموزش و پرورش، و نیز تخصص در حوزه ساخت ابزار (متخصصان سنجش و اندازه‌گیری) در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری این بخش نیز، نظری بوده و تعداد ۱۶ مصاحبه تا رسیدن به نقطه اشباع نظری انجام گرفت. اشباع نظری ناظر بر این مطلب است که اضافه کردن مصاحبه‌های دیگر، به افزودن کدهای مفهومی جدید منجر نمی‌شد (Given, 2015). برای اطمینان از اعتبار یافته‌ها، هم مفاهیم و نحوه کدگذاری‌ها بازبینی شدند و هم تمام مراحل کدگذاری در اختیار برخی مشارکت‌کنندگان پژوهش (۵ نفر) و برخی استادان بیرون از پژوهش (۶ استاد) در حوزه خستگی شغلی آموزگاران، قرار گرفتند. حاصل پیشنهادها و نقدهای آن‌ها لحاظ شده است.

همانطور که اشاره شد، جهت انجام پژوهش، از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده و سوال جهت دهنده پژوهش با محتوی اینکه "چه عواملی می‌تواند خستگی شغلی را در آموزگاران دوره ابتدایی کاهش دهد؟" در نظر گرفته شد.

مصاحبه‌ها به صورت حضوری و فردی انجام شد. ابتدا هدف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان تشریح شد و در راستای رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، از آنان خواسته شد در صورتی که تمایل دارند متن مصاحبه‌های آن‌ها ضبط شود، موافقت خود را اعلام کنند. مصاحبه‌کننده با دقت به اظهارات و تجربه‌های شرکت‌کنندگان گوش می‌داد، نکات مهم و اساسی و دیگر جزئیات را در همان لحظه یادداشت می‌کرد و هر جا نکته مبهمی وجود داشت، با بیانی صمیمانه (مانند ببخشید، می‌شه لطف کنید بیشتر توضیح بدید، ممنون می‌شم با مثال نظرتون رو بگید، اگر امکان داره بیشتر توضیح بفرمایید) درخواست می‌شد. زمان هر مصاحبه به طور تقریبی بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه بود. بعد از انجام هر مصاحبه، متن‌ها تحلیل و بازبینی می‌شدند.

تحلیل داده‌ها در سه سطح کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شدند. در کدگذاری باز، تمام کلمات یا جملات مورد توجه بودند (جدول ۱). این مرحله با حذف کدهای مشابه به ۵۱ مقوله ختم شد (جدول ۲). در مرحله کدگذاری محوری، تمام کدهای پیشین در قالب ۱۸ مقوله محوری سازمان‌دهی شدند و مرحله پایانی، یعنی کدگذاری انتخابی، براساس مضمون محوری هسته اصلی پژوهش، یعنی «خستگی شغلی آموزگاران» که جنبه انتزاعی‌تری دارد شکل گرفت. مراحل فرایند کدگذاری در جدول (۳) تا (۷) ذکر شده و در قالب نمودار ۱، مدل پارادایمی Corbin و Strauss، ترسیم و تشریح شده‌اند.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۵۴-۲۶ قرار داشته که میانگین سنی آنان $۸/۷۲ \pm ۳۸/۸۱$ بود، ۹ نفر متأهل و ۷ نفر مجرد بودند. از نظر سطح تحصیلات نیز ۶ نفر کارشناسی، ۴ نفر کارشناسی ارشد و ۶ نفر دکتری بودند.

در بخش تحلیل متن مصاحبه‌ها نیز، یک کد انتخابی تحت عنوان "عوامل کاهشدهنده خستگی شغلی آموزگاران" و ۱۸ کد محوری شناسایی شد که در جداول (۳) الی (۷) ارائه شده‌اند.

جدول ۱- ویژگی‌های نمونه کدهای باز احصا شده و نمونه‌ای از گزاره‌های مصاحبه‌شوندگان

نمونه مصاحبه	نمونه گزاره	کدهای احصا شده
۱، ۳، ۴، ۶، ۱۲	اگه معلم تاب‌آوریش بالا باشه طبیعتاً کمتر خسته میشه در واقع بالا بودن میزان تاب‌آوری میتونه باعث کاهش خستگی معلم بشه (مصاحبه ۳) من فکر میکنم یکی از عواملی که باعث میشه خستگی شغلی یک معلم کاهش پیدا کنه، میزان تاب‌آوری اون هستش (مصاحبه ۶)	تاب‌آوری
۱۶	آدم وقتی از سر عشق تدریس میکنه اصلاً خستگی شغلی رو احساس نمیکنه (مصاحبه ۱۶)	علاقه

جدول ۲- کدهای باز احصا شده

کدهای احصا شده		
تاب‌آوری	همدلی مدیر با معلمان	شیوه‌های رفتار با معلم
رضایت شغلی	برخورد دوستانه با دانش‌آموز	بازی با دانش‌آموزان
سابقه شغلی	احساس هم‌نوع بودن	حفظ فاصله عاطفی
شادی	شوخی با دانش‌آموز و همکاران	احساس تعلق خاطر به دانش‌آموز
علاقه	یادگیری تدریس	احساس تعهد به دانش‌آموز
کمال‌گرایی مثبت	هنجارهای فرهنگی	تنوع فرهنگی
وضعیت تغذیه	دانش‌آموزان قوی	احساس ارزشمندی
میزان عیدی	دانش‌آموزان مرفه	احساس مفید بودن
میزان حقوق	بومی بودن	احساس موثر بودن
تدریس در روستا	رعایت عدالت و دوری از تبعیض	بیتوته کردن در محل کار
تدریس در مدارس مختلط	کاهش حجم کتب درسی	افزایش زمان زنگ تفریح
تدریس تک پایه	اختیار به معلم در فعالیت‌های درسی	افزایش زمان استراحت معلمان بین زنگ‌های کلاس
دوره‌های ضمن خدمت	تقدیر شایسته از معلمان پرتلاش و بانگیزه	بومی‌گزینی شهری و روستایی
تدریس یک نوبته (یا صبح یا عصر)	کار گروهی	انتقال غیربومیان به شهر خود
وضعیت جسمی معلم	دادن امکانات رفاهی (استخر...)	اختصاص هزینه ایاب ذهاب
نیازسنجی مدارس و مجهز کردنشان	پرداخت پاداش و مزایای مناسبی	اختصاص معلم مازاد به کلاس‌های بیش از ۲ پایه
همراهی مدیر با معلمان	کاهش دادن جمعیت کلاس	وجود جو شاد در مدرسه

شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر

شرایط علی شرایطی هستند که زمینه‌ی ایجاد پدیده را فراهم می‌کنند. به عبارت دیگر، شرایط علی عامل مستقیم در شکل گرفتن هر موضوع و پدیده است. بر اساس نظر شرکت‌کنندگان در جدول ۳، شرایط علی موثر در کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی در چهار محور اصلی روانشناختی، فیزیکی-رفتاری، جمعیت‌شناختی و سازمانی هستند.

جدول ۳- شرایط علی موثر بر کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی

محوری	نوع کد	شاخص	
		باز	فراوانی
روانشناختی	تاب‌آوری	۵	۳۱/۲۵
	علاقه	۷	۴۳/۷۵
	کمال‌گرایی مثبت	۴	۲۵/۰۰
	احساس تعلق خاطر به دانش‌آموز	۱۰	۶۲/۵۰
	احساس تعهد به دانش‌آموز	۱۱	۶۸/۷۵
	احساس ارزشمندی	۱۶	۱۰۰/۰۰
	احساس مفید بودن	۱۰	۶۲/۵۰
	احساس موثر بودن	۱۴	۸۷/۵۰
	احساس هم‌نوع بودن	۶	۳۷/۵۰
	آمادگی (وضعیت) جسمانی	۱۵	۹۳/۷۵
فیزیکی-رفتاری	بازی با دانش‌آموز	۱۳	۸۱/۲۵
	حفظ فاصله عاطفی	۱۶	۱۰۰/۰۰
سازمانی	نیازسنجی و تجهیز مدارس به وسایل آزمایشگاهی	۱۲	۷۵/۰۰
	انتقال افراد غیربومی به شهر خود	۱۳	۸۱/۲۵
جمعیت‌شناختی	وجود دانش‌آموزان قوی	۴	۲۵/۰۰
	وجود دانش‌آموزان مرفه	۳	۱۸/۷۵
	بومی بودن آموزگار	۸	۵۰/۰۰
جمع	۱۷	-	-

مطابق جدول (۳)، شرایط علی موثر بر کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی دارای چهار کد محوری روانشناختی، فیزیکی-رفتاری، سازمانی و جمعیت‌شناختی را در خود جای داده که از بین ۱۷ کد باز شناسایی شده، کد احساس ارزشمندی در کد محوری روانشناختی، کد باز حفظ فاصله عاطفی در کد محوری فیزیکی-رفتاری، کد باز انتقال افراد غیربومی به شهر خود در کد محوری سازمانی و کد باز بومی بودن آموزگار در کد محوری جمعیت‌شناختی به ترتیب با درصد فراوانی ۱۰۰/۰۰، ۱۰۰/۰۰ و ۸۱/۲۵ و ۵۰/۰۰ بیشترین درصد نظر مشارکت کنندگان را به خود اختصاص داده است. در مجموع نیز در خصوص شرایط علی، کد محوری روانشناختی بیشترین کدهای باز را به خود اختصاص داده است. به عنوان مثال در مصاحبه‌ای، مشارکت کننده اذعان کرده است که "وقتی آموزگار و حس ارزشمندی رو در خودش تقویت کنه دیگه حتی اگر حجم کارش هم زیاد باشه حتی اگر بچه‌ها شلوغ کاری کنن باز حس خستگی نمیکنه" (مصاحبه ۱۳).
 "آموزگاری که به خودش میرسه و مراقب وضعیت جسمیش هست، در اصل آمادگی جسمانی داره، اینجور آدمای دیگه کمتر خستگی سراغشون میاد" (مصاحبه ۵).

در عنصر شرایط زمینه‌ای نیز مقوله‌های محوری با عنوان سازمانی، روانشناختی، محیطی، رفتاری و فرهنگی شکل گرفت (جدول ۴). شرایط زمینه‌ای شرایطی کلی و مربوط به محیط کلان هستند.

جدول ۴- شرایط زمینه‌ای موثر بر کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی

نوع کد	شاخص	فراوانی	درصد
محوری	باز	۱۵	۹۳/۷۵
	رضایت شغلی		
روانشناختی	شادی	۱۶	۱۰۰/۰۰
	برخورد دوستانه با دانش‌آموز	۱۳	۸۱/۲۵
رفتاری	شوخی با دانش‌آموز و همکاران	۱۱	۶۸/۷۵
	کار گروهی	۴	۲۵/۰۰
سازمانی	تقدیر شایسته از آموزگاران با انگیزه و پرتلاش	۱۶	۱۰۰/۰۰
	پاداش و مزایای مناسبی	۱۶	۱۰۰/۰۰
فرهنگی	تنوع فرهنگی	۲	۱۲/۵۰
	هنجار فرهنگی	۵	۳۱/۲۵
محیطی	تدریس در روستا	۳	۱۸/۷۵
	تدریس در مدارس مختلط	۶	۳۷/۵۰
	تدریس تک‌پایه	۴	۲۵/۰۰
	تدریس یک نوبته (یا صبح یا عصر)	۷	۴۳/۷۵
	بیتوته کردن در محل کار	۱	۶/۲۵
جمع		۱۵	

طبق جدول (۴)، در کد محوری عوامل روانشناختی، شادی؛ در کد محوری عوامل رفتاری، برخورد دوستانه با دانش‌آموز؛ در کد محوری عوامل سازمانی، به طور مشترک تقدیر شایسته از آموزگاران با انگیزه و تلاش و پاداش و مزایای مناسبی؛ در کد محوری عوامل فرهنگی، هنجار فرهنگی و در کد محوری عوامل محیطی، وجود جو شاد در مدرسه بیشترین فراوانی و درصد را به خود اختصاص دادند.
 در ذیل شرایط مداخله‌گر، سه مقوله محوری سازمانی، روانشناختی-رفتاری و سلامت شناسایی شدند (جدول ۵). شرایط مداخله‌گر می‌توانند به عنوان عامل یا تسهیل‌گر ظاهر شوند. چنانچه این عوامل بتوانند زمینه نگرش مثبت به شغل آموزگاری را در آموزگاران اشاعه دهند، می‌توان پیامدهای مثبت آن را شاهد بود و چنانچه این عوامل دید مثبت و مطلوبی نداشته باشند (مانند فشار روانی که به آموزگاران وارد می‌شود)، علاقه آنان به شغل آموزگاری سرکوب خواهد شد که در پی آن خستگی شغلی را به دنبال خواهد داشت.

جدول ۵- شرایط مداخله‌گر موثر بر کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی

نوع کد	شاخص	فراوانی	درصد
محوری	باز	۳	۱۸/۷۵
	سابقه شغلی		
سازمانی	میزان عیدی	۱۶	۱۰۰/۰۰
	میزان حقوق	۱۶	۱۰۰/۰۰
محیطی	دوره‌های ضمن خدمت	۵	۳۱/۲۵
	کاهش حجم کتب درسی	۱۴	۸۷/۵۰

۸۱/۲۵	۱۳	دادن اختیار به آموزگار	
۹۳/۷۵	۱۵	ارائه امکانات رفاهی به معلمان	
۶۸/۷۵	۱۱	افزایش زمان زنگ تفریح	
۵۶/۲۵	۹	افزایش زمان استراحت آموزگاران بین زنگ‌های کلاس	
۲۵/۰۰	۴	اختصاص هزینه ایاب و ذهاب	
۱۲/۵۰	۲	اختصاص آموزگار مازاد به کلاس‌های بیش از دو پایه	
۴۳/۷۵	۷	کاهش دادن جمعیت کلاس	
۳۱/۲۵	۵	شیوه‌های رفتار با آموزگار	روانشناختی -
۸۷/۵۰	۱۴	همدلی مدیر با آموزگار	رفتاری
۶/۲۵	۱	یادگیری تدریس	
۳۷/۵۰	۶	رعایت عدالت و دوری از تبعیض	
۷۵/۰۰	۱۲	همراهی مدیر با آموزگار	
۴۳/۷۵	۷	وضعیت تغذیه	سلامت
-	-	۱۹	جمع

مطابق جدول (۵)، در کد محوری عوامل سازمانی، میزان عیدی و حقوق و در کد محوری عوامل روانشناختی-رفتاری، همدلی مدیر با آموزگار بیشترین فراوانی و درصد را به خود اختصاص دادند. کدمحوری سلامت، تنها یک مقوله تحت عنوان وضعیت تغذیه را در خود جای داده که فراوانی آن در حد نسبتاً متوسط بوده است.

به عنوان مثال در مصاحبه‌ای، مشارکت کننده اذعان کرده است که "ما معلمان، اصلاً عیدی و حقوقمون متناسب با زحمتی که میکشیم نیست. اصلاً وقتی عیدی و این حقوق بخور نمیر برامون واریز میشه تموم خستگی توی تنمون می‌مونه. والا اگر دولت این عیدی و حقوق رو متناسب با زحمتمون برامون لحاظ کنه همه چی رو میشوه میبره که هیچ تازه کلی هم انرژی میگیریم." (مصاحبه ۲)

"اینهمه راه دور رو میکوبیم با کلی ذوق میریم سر کلاس ولی وقتی هیچ امکانات رفاهی در اختیارمون قرار داده نمیشه انگار کوه رو گذاشتن روی شونمون ایقده که خسته میشیم" (مصاحبه ۱۵).

"پیش اومده وقتایی که علی‌رغم اینکه کلی مشکل توی خونه هست و کل همکارا و مدیر هم خبر دارن، ولی به عشق دانش آموزها، معلم پا میشه میره مدرسه، اما اینکه مدیر هیچ همدلی باهاش نمیکنه خیلی اذیت کننده است و بیشتر حالش بد میکنه" (مصاحبه ۹).

راهبردها

راهبردها اقداماتی مثبت و منفی هستند که در برابر شرایط به وجود می‌آیند. در پژوهش حاضر، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان سه مقوله اصلی که به نام راهبردها شناسایی شدند، عبارت از مدیریتی، سلامت و فرهنگی (جدول ۶). راهبردهای مدیریتی در واقع کنش و واکنش‌هایی هستند که نقش علاقه‌مندتر کردن آموزگاران به حرفه آموزگاری و کاهش خستگی شغلی را به دنبال دارند و راهبردهای مربوط به سلامت و امور فرهنگی نقش بهبود دهنده‌گی و استمرار آن را در آینده به دنبال دارند.

جدول ۶- راهبردهای موثر در کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی

محوری	نوع کد	شاخص	
		باز	فراوانی
مدیریتی	مطالعه تخصصی	۸	۵۰/۰۰ درصد
	برنامه‌ریزی	۱۳	۸۱/۲۵
	بهداشت و تغذیه	۵	۳۱/۲۵
سلامت	ورزش	۴	۲۵/۰۰
	استراحت به موقع	۱۱	۶۸/۷۵
	خواب مناسب	۹	۵۶/۲۵
	تقویت آمادگی جسمانی	۲	۱۲/۵۰
	پیاده‌روی	۱	۶/۲۵
فرهنگی	انجام کار فرهنگی	۷	۴۳/۷۵
جمع	۹	-	-

مطابق جدول (۶) در کد محوری عوامل مدیریتی، برنامه‌ریزی؛ در کد محوری سلامت، استراحت به موقع بیشترین فراوانی را به خود اختصاص دادند. کد محوری عوامل فرهنگی، تنها یک مقوله تحت عنوان انجام کار فرهنگی را در خود جای داده که فراوانی آن در حد نسبتاً متوسط بوده است. به عنوان مثال در مصاحبه‌ای، مشارکت کننده اذعان کرده است که "من به شخصه برای اینکه خستگی رو برطرف کنم سعی میکنم مطالعه تخصصی در مورد رشته تدریس انجام بدم و به بهداشت و تغذیه هم بیشتر توجه میکنم" (مصاحبه ۱)، "خوب برا اینکه خستگی رو در کنم به وقتش استراحت میکنم، سعی میکنم خواب مناسب داشته باشم از نظر جسمانی هم آمادگیم تقویت کنم ورزشم سر وقتش انجام میدم" (مصاحبه ۱۰). به طور خلاصه، راهبردهای شناسایی شده، واکنش‌هایی عاطفی- روانی و حرکتی هستند که می‌توانند نسبت به پدیده شکل بگیرند و تکمیل شوند.

پیامدها

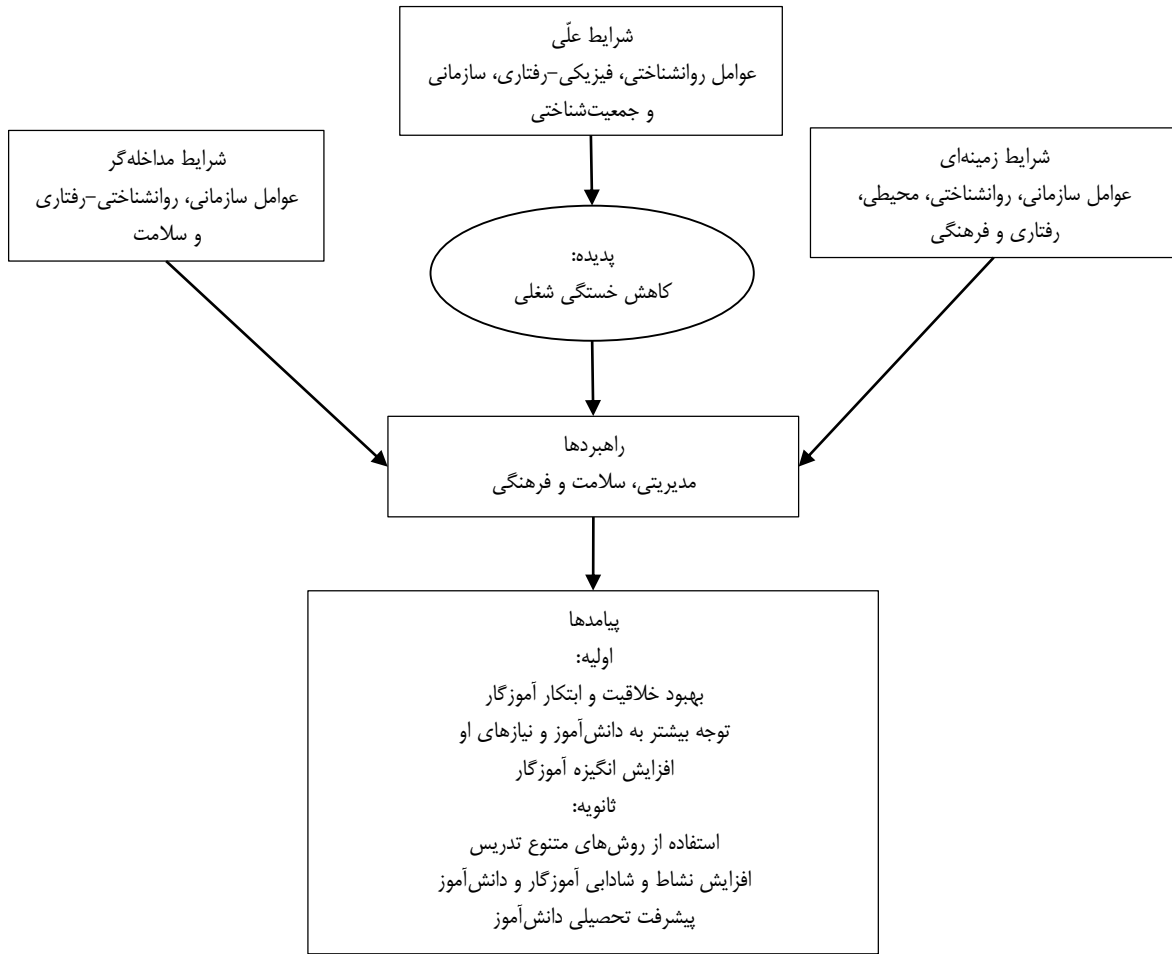
پیامدها حاصل راهبردها هستند. در ذیل پیامدها سه مقوله اساسی پیامدهای روانشناختی، مدیریتی و آموزشی شکل گرفته‌اند که در قالب دو مقوله کلی پیامدهای اولیه و ثانویه قرار دارند (جدول ۷). مقوله پیامدهای اولیه می‌تواند این باشد که انگیزه، تاب‌آوری و تحمل آموزگار افزایش می‌یابد، به نحوه تدریس توجه بیشتر نموده، از پرخاشگری پرهیز کرده و توجه بیشتری به اطرافیان دارد. همچنین خلاقیت، ابتکار و سلامت روان او بهبود یافته و در نتیجه با شور و هیجان تدریس می‌کند. از این رو به نیازهای دانش‌آموز و تفاوت‌های فردی توجه بیشتری کند. به عنوان پیامدهای ثانویه نیز می‌توان به استفاده از روش‌های متنوع تدریس، افزایش کارایی و کیفیت تدریس آموزگار، افزایش دریافت دانش‌آموز و ایجاد رضایت خاطر در وی، افزایش نشاط و شادابی آموزگار و دانش‌آموز، تعادل کار-زندگی آموزگار و در نهایت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز اشاره نمود. به عنوان مثال در مصاحبه‌ای، مشارکت کننده اذعان کرده است که "اگر خستگی معلم برطرف بشه یا کم بشه دستاوردش اینه که نشاط و شادابی معلم افزایش پیدا میکنه و این نشاط و شادابی به دانش‌آموز هم منتقل میشه. تازه میتونه با شور و هیجان هم تدریس کنه و علاوه بر اون به دانش‌آموزها توجه بیشتری داشته باشه و مراقب تفاوت‌های فردیشون باشه و در ورای اون از روش‌های تدریس متنوع استفاده بکنه که در نهایت کیفیت تدریس افزایش پیدا میکنه و همه اینا باعث پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز میشه." (مصاحبه ۱۲)

جدول ۷- پیامدهای کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی

شاخص				
کد محوری	نوع پیامد	کد باز	فراوانی	درصد
آموزشی	ثانویه	بهبود خلاقیت و ابتکار آموزگار	۶	۳۷/۵۰
		افزایش کارایی	۱۲	۷۵/۰۰
		افزایش کیفیت تدریس	۱۳	۸۱/۲۵
	اولیه	افزایش دریافت دانش‌آموز	۸	۵۰/۰۰
		پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز	۱۵	۹۳/۷۵
		توجه بیشتر به نحوه تدریس	۴	۲۵/۰۰
مدیریتی	ثانویه	کم شدن بی‌توجهی به اطرافیان	۳	۱۸/۷۵
		توجه بیشتر به دانش‌آموز و نیازهای او	۷	۴۳/۷۵
		توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان	۱	۶/۲۵
	اولیه	استفاده از روش‌های متنوع تدریس	۹	۵۶/۲۵
		افزایش انگیزه آموزگار	۱۶	۱۰۰/۰۰
		افزایش تاب‌آوری آموزگار	۵	۳۱/۲۵
روانشناختی	ثانویه	افزایش تحمل آموزگار	۱۲	۷۵/۰۰
		پرهیز از پرخاشگری آموزگار	۸	۵۰/۰۰
		بهبود سلامت روان آموزگار	۱۴	۸۷/۵۰
	اولیه	تدریس با شور و هیجان آموزگار	۱۵	۹۳/۷۵
		ایجاد رضایت خاطر در دانش‌آموز	۱۳	۸۱/۲۵
		افزایش نشاط و شادابی آموزگار و دانش‌آموز	۱۶	۱۰۰/۰۰
جمع	-	تعادل کار-زندگی	۱۲	۷۵/۰۰
		جمع	-	۱۹

مدل نهایی پژوهش:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱- مدل نهایی مدل پارادایمی استراوس و کوربین: شرایط، راهبردها و پیامدها

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی با تکیه بر نظریه داده بنیاد در پاییز سال ۱۴۰۲ انجام شد. دستاورد این پژوهش حاکی از آن بود که مدل کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی براساس پارادایم ۵ عنصری Strauss و Corbin (۱۹۹۰)؛ در عنصر شرایط علی دارای ۴ کد محوری روانشناختی، رفتاری، سازمانی و جمعیت‌شناختی؛ در عنصر شرایط زمینه‌ای دارای ۵ کد محوری سازمانی، روانشناختی، محیطی، رفتاری و فرهنگی؛ در عنصر شرایط مداخله‌گر دارای ۳ کد محوری سازمانی، رفتاری و سلامت بوده که در راستای آن ۵ دسته راهبرد در قالب راهبردهای مدیریتی، سلامت و فرهنگی توسط آموزگاران به کار گرفته شده که در نتیجه آن پیامدهای روانشناختی، آموزشی و مدیریتی را به دنبال داشته است. در این میان، از بین ۱۷ کد باز شناسایی شده در شرایط علی موثر بر کاهش خستگی شغلی آموزگاران دوره ابتدایی، کد احساس ارزشمندی در کد محوری روانشناختی، کد باز حفظ فاصله عاطفی در کد محوری فیزیکی-رفتاری، کد باز انتقال افراد غیربومی به شهر خود در کد محوری سازمانی و کد باز بومی بودن آموزگار در کد محوری جمعیت‌شناختی بیشترین درصد نظر مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص دادند. در عنصر شرایط زمینه‌ای نیز در کد محوری عوامل روانشناختی، شادی؛ در کد محوری عوامل رفتاری، برخورد دوستانه با دانش‌آموز؛ در کد محوری عوامل سازمانی، به طور مشترک تقدیر شایسته از آموزگاران با انگیزه و تلاش و پاداش و مزایای مناسبی؛ در کد محوری عوامل فرهنگی، هنجار فرهنگی و در کد محوری عوامل محیطی، وجود جو شاد در مدرسه بیشترین فراوانی و درصد را به خود اختصاص دادند.

در خصوص شرایط مداخله‌گر، نیز در کد محوری عوامل سازمانی، میزان عیدی و حقوق و در کد محوری عوامل روانشناختی-رفتاری، همدلی مدیر با آموزگار بیشترین فراوانی و درصد را به خود اختصاص دادند. در پژوهش‌های پیشین به عامل فیزیکی-رفتاری مقوله آمادگی (وضعیت) جسمانی با اشاره به واکنش منفی جسمی و روحی (Heydari et al., 2023a,b; Najafi Qazalchah et al., 2014)؛ به عامل سلامت با اشاره به استراحت به موقع (Karimi & Honrabakhsh, 2016; Springer et al., 2023) و اشاره به کاهش مقاومت بدن در برابر کار (Sudiono et al., 2023)؛ عوامل فیزیکی-رفتاری با اشاره به عناصر فردی (فیزیکی، روانی و رفتاری) و سازمانی (نگرش شغلی، حضور و

ترک شغل، آسیب‌های کاری) (Karimi et al., 2022) و اشاره به واکنش‌های عاطفی (Beykzade & Rahmati, 2016)؛ به عامل محیطی (Kalbaali, 2020)؛ به عامل سازمانی مقوله حجم کتب درسی (Qaisvndi et al., 2022; Rahimian Aghdam et al, 2020; A.D.A.M, 2020)؛ به حقوق و مزایا (Ahadi, 2021; Khazaei & Abdi, 2020)؛ جمعیت کلاس (2021; Khaghani, 2021; Khazri et al., 2022)؛ به پیامدهای مدیریتی با اشاره به توجه به نیازهای دانش‌آموز (Ahadi, 2021; Khazaei & Abdi, 2020)؛ عامل روانشناختی مقوله کمال‌گرایی (Hijazi & Hashemi, 2020) و روانشناختی-رفتاری با اشاره به فشارهای روانی (Farahmand & Hosseini, 2018; Laksmiawati et al, 2022) و اشاره به افسردگی و رفتارهای ضدتولید (Parizadeh & Nisi, 2021) و بیماری‌های روانی (Rahme et al, 2020) اشاره شده است؛ از این رو یافته‌های پژوهش حاضر همسو با پژوهش‌های ذکر شده می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت با توجه به حجم زیاد محتوای کتب درسی و زمان محدود برای تدریس آن، آموزگاران فشار زیادی را برای به پایان رساندن آن متحمل می‌شوند (Kalbaali, 2021; Khaghani, 2021; Khazri et al., 2022). زیاد بودن تعداد دانش‌آموزان در کلاس درس و توجه به نیازهای تک تک آن‌ها نیز آموزگاران را بسیار خسته می‌کند (Ahadi, 2021; Khazaei & Abdi, 2020). در مجموع، نظر به اینکه در هر جامعه‌ای آموزش و پرورش بستر رشد و پیشرفت فردی و اجتماعی را فراهم می‌کند و این تعلیم و تربیت است که باعث اعتلای فرد و جامعه یا زوال و زبونی فردی و اجتماعی می‌شود؛ از سویی دیگر، به دلیل اینکه شکل‌گیری شخصیت و رشد همه‌جانبه فرد در دوره ابتدایی، بیشتر انجام می‌شود؛ از این رو این دوره، مهم‌ترین دوره تحصیلی در تمام نظام‌های آموزش و پرورش جهان است. دوره ابتدایی، در رشد مفاهیم و معانی اموری که کودک در زندگی روزمره با آن‌ها مواجه است، نقش مهمی برعهده دارد. این دوره تداوم بخش تکوین شناختی، زیستی و اجتماعی کودک، که در خانواده پی‌ریزی شده است. همچنین دوره‌ای است که در آن فرصت و موقعیت مناسبی برای تحصیل، تربیت و یادگیری شیوه ارتباط صحیح با دیگران برای کودک فراهم می‌گردد و استعدادها را هر کودک بتدریج شکوفا می‌شود. از آنجا که شرط ورود به دوره‌های تحصیلی بعدی دوره ابتدایی است، سرمایه‌گذاری برای این دوره و توجه به بهبود کمی و کیفی آن، زمینه را برای توفیق دانش‌آموزان در دوره‌های تحصیلی بعد فراهم کرده و آفت تحصیلی و تربیتی آنان را در این دوره کاهش می‌دهد (Firouzkamishani, 2014) بنابراین لازم است به عوامل روانشناختی، محیطی، رفتاری و فرهنگی آموزگار که در مدرسه نقش اصلی را در تربیت دانش‌آموز دارد؛ توجه شود. عوامل ذکر شده طبق مدل بدست آمده در پژوهش حاضر تحت تاثیر مقوله مهم خستگی شغلی قرار دارند و مطابق با مدل ترسیم شده در صورت ارائه راهکارهای مناسب می‌تواند خستگی شغلی آموزگار را کاهش داده و در نتیجه بهبود خلاقیت و ابتکار آموزگار؛ توجه بیشتر به دانش‌آموز و نیازهای او؛ افزایش انگیزه آموزگار؛ استفاده از روش‌های متنوع تدریس؛ افزایش نشاط و شادابی آموزگار و دانش‌آموز و در نهایت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز را شاهد بود چرا که آموزگاران نقش اصلی را در تعلیم و تربیت افراد جامعه برعهده دارند و با گفتار و رفتار خود به عنوان الگوی متریان بر آن‌ها تاثیر می‌گذارند. نظر به اینکه یکی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که یک معلم باید داشته باشد، شناخت استعدادها و توانایی‌های دانش‌آموزان و ایجاد انگیزه و اراده در آن‌ها با استفاده از روش‌های مختلف است تا این دانش‌آموزان در مسیر موفقیت گام بردارند و در برابر مسایل و مشکلاتی که در طول این مسیر ممکن است برایشان اتفاق بیفتد تسلیم نشده و با تکیه بر همین انگیزه و اراده خود مسیر موفقیت را پیمایند و به قله‌های پیشرفت و ترقی دست یابند (Tawakoli et al., 2021) بنابراین اهمیت عوامل شناسایی شده در پژوهش حاضر و ارتباط بین آنان براساس مدل ترسیم شده؛ بیش از پیش هویدا می‌گردد. یک آموزگار توانمند می‌تواند به واسطه شناختی که از دانش‌آموزان به دست می‌آورد، استعدادها و توانایی‌های آن‌ها را کشف کرده و با استفاده از روش‌های مختلف باعث افزایش انگیزه و ترغیب دانش‌آموزان به یادگیری شود (Tawakoli et al., 2021) این شناخت منجر به توجه بیشتر آموزگار به دانش‌آموز و نیازهای او می‌شود و همانطور که از یافته‌های پژوهش حاضر مبرهن است؛ این مقوله جز پیامدهای کاهش خستگی شغلی آموزگار می‌باشد.

آموزگار باید در کلاس درس یک فضای مثبت و امیدوار کننده ایجاد کند و باعث افزایش انگیزه دانش‌آموزان برای یادگیری و پیشرفت تحصیلی شود. وی باید یک محیط پویا و فعال را ایجاد کند به گونه‌ای که همه دانش‌آموزان بتوانند در کلاس مشارکت داشته باشند و از شیوه سنتی و معلم محور فاصله بگیرند. مشارکت دانش‌آموزان در فعالیت‌های کلاسی به طور چشمگیری در افزایش انگیزه دانش‌آموزان تاثیر خواهد گذاشت ولی در عین حال آموزگار نباید اجازه سوء استفاده را به دانش‌آموزان بدهد و در مدیریت کلاس باید از اقتدار کافی برخوردار باشد (Tawakoli et al., 2021). مطابق با دستاورد پژوهش حاضر، مشارکت دانش‌آموز و فاصله گرفتن وی از شیوه سنتی در گروه کاربست استفاده از روش‌های متنوع تدریس و بهبود خلاقیت آموزگار است که براساس مدل بدست آمده در پژوهش حاضر هر دو مورد ذکر شده در صورت کاهش خستگی آموزگار محقق خواهد گردید. در این راستا، نظر به اینکه تدریس، شغل بسیار استرس‌زایی است و مدرسان از مشکلات سلامت روان بیشتری در مقایسه با شاغلان دیگر رنج می‌برند (Biniyaz et al., 2023) و دستاورد پژوهش حاضر نیز موید این مساله است و علاوه بر آن مطالعات برخی از عوامل استرس‌زای روانی اجتماعی خاص را در شرایط کاری مانند بار کار اضافی، محدودیت‌های زمانی و ساعات کار طولانی (García-Arroyo & Segovia, 2019)، کمبود بودجه، نارسایی نقش، اضافه بار نقش (Sun et al., 2011)، فشار

عمومی (Miller et al., 2011)، کاهش استقلال و کنترل (Winefield et al., 2003) و کار اداری بیش از حد (Miller et al., 2011) شناسایی کرده‌اند که در پژوهش حاضر نیز چنین دستاوردی مطابق با مدل ترسیم شده؛ حاصل گردیده است و نظر به اینکه آموزگاری دوره ابتدایی حرفه‌ای است که مسئولیت آموزش و پرورش کودکان خردسال را در یک محیط کلاسی بر عهده دارد و از سویی دیگر، خستگی شغلی حالتی از کاهش مهارت، عملکرد کاری و کاهش قدرت یا پشتکار برای انجام کار است و در صورتی که فرد آن را احساس کند و مجبور به ادامه کار شود، ضعف بیشتر می‌شود و این حالت خستگی تا حد زیادی روان کار را مختل می‌کند و بیشتر بر وی تأثیر منفی می‌گذارد (Laksmiawati et al., 2022)؛ بنابراین لازم است مسئولین مربوطه مقوله‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر را در اولویت دوره‌های ضمن خدمت و توان‌افزایی آموزگاران قرار داده تا با استفاده از راهکارهای در خور و مناسب بتوان کارایی آموزگاران را بهبود بخشید.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

یافته‌های این پژوهش لزوم انجام خدمات ترویجی، پیشگیرانه و غربالگری روتین توان‌افزایی و بهبود عملکرد در مدارس را پیشنهاد نموده تا آموزگاران دوره ابتدایی بتوانند به نحو احسن کار کنند و بدین‌سان از مشکلات خستگی شغلی جلوگیری شود.

نتیجه‌گیری

در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد که توجه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در مدارس (با هدف قرار دادن آموزگاران) به عواملی همچون روانشناختی، رفتاری، سازمانی، محیطی، فیزیکی و سلامت و کاربست راهکارهای تخصصی در این حیطه می‌تواند در راستای افزایش نشاط و شادابی آموزگار و دانش‌آموز و نیز پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز به عنوان سرمایه‌های آینده کشور مفید واقع شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی شرکت‌کنندگان تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

هر سه نویسنده سهم یکسان در نگارش مقاله داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- A.D.A.M. (2020). Medical Encyclopedia [Internet]. Fatigue; [reviewed 2019 Apr 16; cited 2020 Dec 12]; Available from: <https://medlineplus.gov/ency/article/003088.htm>
- Ahadi, S. (2021). Analysis and identification of the main factors of teachers' demotivation in the era of Corona, the 7th International Conference on Humanities, Social Sciences and Lifestyle. [in Persian]
- Alipour, E. (2020). Presenting a system dynamics model to investigate work pressure, job fatigue, lack of manpower, salary and benefits mismatch with workload, high number of referrals in hospital emergency room, 4th International Conference on Recent Advances in Management and Industrial Engineering. [in Persian]
- Amjadi hor, J., khaleghkhah, A., & Mosleh Germe, M. (2023). Investigating the effect of moral leadership on organizational commitment mediated by organizational justice among primary school teachers in the second district of Ardabil in the academic year 1399-1400. Journal of New Approaches in Educational Administration, 14(1). [in Persian]
- Amjadi hor, J., Moeeni Kia, M., & Mosleh Germe, M. (2023). Modeling the Impact of Spirituality in the Workplace on Teachers' Job Performance Mediated by Organizational Commitment (Case Study: First Secondary Teachers in District 4 of Karaj). Journal of New Approaches in Educational Administration, 14(3). [in Persian]
- Beyzade, J., Rahmati, Kh. (2016). Investigating the impact of teachers' job fatigue on their indifference in secondary schools of Maragheh city, Third International Conference on Management and Economics, Mashhad. [in Persian]

- Biniyaz, M., Azizzadeh, R., Arefzadeh, F. (2023). The effectiveness of group training based on conversational communication analysis method on job fatigue and job attachment in education teachers. *Innovation Management and Organizational Behavior*, 3(1), 14-26. [in Persian]
- Bowen P, Rose R, Pilkington A. (2016). Perceived Stress amongst University Academics. Vol. 6, *American International Journal of Contemporary Research*.
- Demerouti E, Mostert K, Bakker AB. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *J Occup Health Psychol*. 15(3):209–22.
- Farahmand, S, Hosseini, M. (2018). Factors affecting job fatigue of nurses, the first comprehensive international conference of medical sciences, pharmacy and nursing, Tehran. [in Persian]
- Firouzkamishani, F. (2014), characteristics of peace education in the curriculum of the elementary school, master's thesis, curriculum planning, Allameh Tabatabai Faculty of Psychology and Educational Sciences. [in Persian]
- García-Arroyo JA, Segovia AO. (2019). Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles. *Univ Psychol*. 18(2).
- Given, L. M. (2015). 100 questions (and answers) about qualitative research. SAGE publications.
- Heydari, A., Imani Gorji, Sh., Kochak, F., Khatirnameni, Z. (2023a). Investigating the relationship between job stress and job fatigue in nurses of educational and therapeutic hospitals in Gorgan city. *Occupational Health Engineering Journal*. 10 (1), 44-53. [in Persian]
- Heydari, A., Imani Gorji, Sh., Kochak, F., Khatirnameni, Z. (2023b). Relationship between occupational fatigue and sleep quality in nurses of Golestan University of Medical Sciences teaching hospitals. *Journal of Health Research in Society*. 9 (1), 99-107. [in Persian]
- Hijazi, A., Hashemi, S. (2020). Emotional fatigue based on the dimensions of perfectionism and teachers' emotions. *Research in educational systems*, 14(48), 145-160. [in Persian]
- Kalbaali, M. (2021). Examining the degree of achievement of descriptive evaluation goals in the second year of elementary school from the teachers' point of view, the 6th international conference on modern researches in the field of counseling, educational sciences and psychology of Iran, Tehran. [in Persian]
- Karimi, A., Honrabakhsh, M. (2016). Investigating the dimensions of occupational fatigue in heavy vehicle drivers, *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 26 (140), 156-166. [in Persian]
- Karimi, R., Hashemi, SI., Rostami Mal Khalife, R., Sarshar, S. (2022). Examining the psychometric properties of the Persian version of the work fatigue scale in fire department employees. *Quarterly Journal of Military Medicine*, 23(2), 131-141. [in Persian]
- Khaghani, R. (2021). Examining the attitude and perspective of first and second grade primary school teachers using descriptive evaluation in schools (a case study of primary school teachers in Ardabil city), 8th National Conference on Positive Psychology Updates, Bandar Abbas. [in Persian]
- Khazaei, F., Abdi, A. (2020). Determining the role of teachers' self-efficacy on the feeling of fatigue and demotivation of primary school teachers in Delfan city in the academic year 2017-2018, the 8th scientific research conference of educational sciences and psychology, social and cultural harms of Iran, Tehran. [in Persian]
- Khazri, H., Ebrahimi, H., Qaderi, Sh. (2022). Examining virtual and online education from the perspective of elementary school teachers in Sardasht city, the 10th international conference on psychology, educational sciences and lifestyle. [in Persian]
- Laksmiawati, P., Gunistyo, G., & Jalil, M. (2022). The Impact of Career Development Optimism, Job Insecurity, and Work Engagement on The Performance of GSP Outsourcing Employees with Job Fatigue as A Mediating Variable. In *Proceedings of the 1st International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, MALAPY 2022, 28 May 2022, Tegal, Indonesia*.
- Miller AN, Taylor SG, Bedeian AG. (2011). Publish or perish: academic life as management faculty live it. *Career Dev Int*. 16(5):422–45.
- Najafi Qazalchah, T., Moradi, F., Rafiei, F., Haqqani, H. (2014). The relationship between occupational stress and fatigue and sleep quality of nurses, *Iranian Nursing Journal*, 27 (89), 40-49. [in Persian]
- Naseri Pelengard, V., Sadeghi Borujerdi, S., Khormi, F., Qimali, A. (2016). Investigating the effectiveness of physical activities and stress management training on job efficiency, perceived stress and reducing chronic fatigue of teachers, National conference on developments in sports science in the field of health, prevention and heroism. [in Persian]
- Noami, AZ. (2011). The relationship of job burnout aptitude with job-related affect, cognitive impairment and organizational constraints, *Journal of Behavioral Sciences*, 5 (1: 15), 75-82. [in Persian]
- Parizadeh, S., Nisi, A. (2021). The relationship between job fatigue and depression and anti-productive behavior in an industrial company in Ahvaz, the fifth national conference on modern researches in the field of educational sciences and psychology in Iran (with a collaborative culture approach), Tehran. [in Persian]
- Qaisvndi, H., Khani Jazni, R., Seyed Mehdi, M. (2022). Determining the relationship between the elements of the systems engineering model for patient safety and job fatigue in nurses. *Occupational Health and Safety Quarterly*. 12 (3), 617-631. [in Persian]

- Rahimian Aghdam, S., Safaian, A., Rasolzadeh, Y., Alizadeh, S. (2020). Examining changes in fatigue during the working day based on job stress: the role of job demands and job control in the occurrence of fatigue, *Iran Health Journal*, 17 (1), 1-13. [in Persian]
- Rahme, D., Lahoud, N., Sacre, H., Akel, M., Hallit, S., & Salameh, P. (2020). Work fatigue among Lebanese community pharmacists: prevalence and correlates. *Pharmacy Practice (Granada)*, 18(2).
- salimi, S., & mokhtari karchagani, M. (2023). The Effect of Job Self-Efficacy on Professional Development and Innovative Work Behaviors with the Mediating Role of Work vitality of Primary Teachers in Abadan. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(3). [in Persian]
- Springer, A., Oleksa-Marewska, K., Basińska-Zych, A., Werner, I., & Białowas, S. (2023). Occupational burnout and chronic fatigue in the work of academic teachers—moderating role of selected health behaviours. *Plos one*, 18(1), e0280080.
- Sudiono, S., Mulyono, S., & Permatasari, H. (2023). Analysis of Workload and Work-Result Levels On Work Fatigue In Elementary School Teachers In West Karawang District. *Jurnal Ners*, 7(1), 556-563.
- Sun W, Wu H, Wang L. (2011). Occupational stress and its related factors among university teachers in China. *J Occup Health*. 53(4):280–6.
- Tawakli, Y., Rahmani, H., Tawakli, R., Tawakli, A. (2021). Designing and explaining the teacher's role in motivating the student's academic progress (a qualitative research using the narrative method). *Internship Studies in Teacher Education*, 1(4), 32-52. [in Persian]
- Winefield AH, Gillespie N, Stough C, Dua J, Hapuarachchi J, Boyd C. (2003). Occupational Stress in Australian University Staff: Results From a National Survey. *Int J Stress Manag*.