

Predicting Job Enthusiasm Based on Resiliency and Occupational Stress in Teachers of Students with Intellectual Disability

Hadavand M¹, *Tajalli P², Shahriari Ahmadi M²

Author Address

1. PhD Student in Psychology and Education of Exceptional Children, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University of Central Tehran Branch, Tehran, Iran;
2. Assistant Professor, Department of Exceptional Children and General Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University of Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

*Corresponding Author E-mail: par.tajalli@iauctb.ac.ir

Received: 2020 April 1; Accepted: 2020 April 27

Abstract

Background & Objectives: Intellectual disability is a common neuro-developmental disorder that has an adverse effect on academic achievement. Sometimes the problems of students with intellectual disabilities cause teachers to face major challenges. This issue is particularly prominent among teachers of students with intellectual disabilities. So, these problems seems to decrease job enthusiasm and resiliency in teachers of students with intellectual disabilities and sometimes increase their occupational stress. It is important to plan suitable training programs to improve job enthusiasm in teachers of students with intellectual disabilities. Undoubtedly, inappropriate job enthusiasm in these teachers lead to occupational stress .Therefore, the present study aimed to predict job enthusiasm based on resiliency and occupational stress in teachers of students with intellectual disabilities.

Methods: The present research was a descriptive-analytical study of correlational type. The statistical population included teachers of students with intellectual disabilities working in Tehran City, Iran, in 2019. The participants were 100 teachers of students with intellectual disabilities with a mean age of 34.62 years. They were selected by simple random sampling method from Pirouzi, Sadra, Rajaeiyeh, Yadboud, and Taher schools in Tehran in the 2019-2020 academic year. In this sampling method, a list of all teachers of students with intellectual disabilities was provided and a code was assigned to each, and then they were selected using simple random sampling table. These teachers were from middle socio-economical class. The Job Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002), Connor-Davidson Resiliency Scale (Connor & Davidson, 2003), and Occupational Stress Inventory (Osipow, 1998) were used for the assessment of all participants. All participants completed the three questionnaires in one stage. The inclusion criteria were as follows: willingness to participate in the research, having at least a bachelor's degree, and signing the consent form to participate in the research. The exclusion criteria were having psychiatric disorders and taking certain medications. Data analysis was done at two levels of descriptive and inferential statistics with SPSS software version 24 at a significance level of 0.05. At the level of descriptive statistics, central tendency and dispersion indices were used to examine the distribution of variables, and at the level of inferential statistics, the Pearson correlation coefficient and multiple regression with enter model method were used.

Results: The findings showed that job enthusiasm has a significant and positive relationship with resiliency ($r=0.42$, $p<0.01$) and a significant and negative relationship with occupational stress ($r=-0.37$, $p<0.01$) in teachers of students with intellectual disabilities. The results of multiple regression showed that resiliency and occupational stress variables could significantly predict 22.3% of the variance of job enthusiasm in teachers of students with intellectual disabilities. Of course, the share of occupational stress in the prediction power was higher than resiliency ($p < 0.001$).

Conclusion: Based on the findings, occupational stress and resilience are effective in predicting teachers' job enthusiasm, and the contribution of occupational stress is greater than resilience. Therefore, it is suggested that counselors and therapists improve the job enthusiasm of these teachers, increase their resilience, and reduce their occupational stress.

Keywords: Job enthusiasm, Resiliency, Occupational stress.

پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی براساس تابآوری و استرس شغلی

مجید هداوند^۱، پریسا تجلی^۲، منصوره شهریاری احمدی^۲

توضیحات نویسنده‌گان

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، داشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران;
۲. استادیار گروه روانشناسی کودکان استثنایی و عمومی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

* رایانه نویسندۀ مسئول: par.tajalli@iauctb.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹ فروردین ۱۳:۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۸ اردیبهشت ۱۳۹۹

چکیده

زمینه و هدف: معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی به علت شرایط خاص آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، وظایفی دشوار دارند و به نظر می‌رسد میزان اشتیاق شغلی و تابآوری آنان به تدریج کاهش یابد و گاهی استرس شغلی آن‌ها بیشتر شود؛ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی براساس تابآوری و استرس شغلی انجام شد.

روش پژوهش: این پژوهش، مطالعه‌ای توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. در پژوهش حاضر صد نفر از این معلمان شرکت داشتند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش مقیاس اشتیاق شغلی (شووفلی و همکاران، ۲۰۰۲)، مقیاس تابآوری کافر-دیویدسون (کافر و دیویدسون، ۲۰۰۳) و پرسشنامه استرس شغلی (اسپیو، ۱۹۹۸) بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان در سطح معناداری ۰/۰۵ در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، اشتیاق شغلی با تابآوری معلمان دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0.01$) و با استرس شغلی آن‌ها رابطه منفی و معنادار ($p < 0.01$) داشت. براساس نتایج رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان، متغیرهای تابآوری و استرس شغلی به طور معناداری توانستند ۲۲/۳ درصد از واریانس اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی را پیش‌بینی کنند که در این پیش‌بینی، سهم استرس شغلی بیشتر از تابآوری بود ($p < 0.01$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها، استرس شغلی و تابآوری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان مؤثر نبودند که سهم استرس شغلی بیشتر از تابآوری است؛ بنابراین به مشاوران و درمانگران پیشنهاد می‌شود برای بهبود اشتیاق شغلی این معلمان، میزان تابآوری آنان را افزایش داده و استرس شغلی آن‌ها را کاهش دهند.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، تابآوری، استرس شغلی.

۱ مقدمه

با آن برآید. این پدیده می‌تواند سلامت روانی و تابآوری معلمان را به خطر بیندازد و به استرس شغلی منجر شود (۸). محققان در حوزه سلامت روانی، استرس را پاسخ فرد به وقایع یا تغییرات متصاد و مخالف با موقعیت اجتماعی او، تعریف می‌کنند. این پاسخ‌ها، یک یا چند واکنش شناختی، عاطفی، رفتاری و جسمانی را در پی دارد (۹). اگر عوامل بروز استرس برای مدتی طولانی به قوت خود باقی بماند، امکان دارد علائم این اختلال که معمولاً^۶ فیزیکی و عاطفی است، در افراد بروز کند (۱۰).

پژوهش‌های مختلفی درباره ارتباط اشتیاق شغلی، تابآوری و استرس شغلی در گروه‌های مختلف انجام شده است؛ برای مثال لیتوود و مک‌آدی در پژوهشی به بررسی ارتباط تابآوری و اشتیاق شغلی معلمان استثنایی و عادی پرداختند. پژوهش روی ۱۸۰ معلم استثنایی و عادی انجام شد. نتایج نشان داد، تابآوری معلمان استثنایی کمتر از معلمان عادی است و این امر بر اشتیاق شغلی معلمان استثنایی تأثیر می‌گذارد (۱۱). آلبرچت و همکاران در پژوهشی رابطه اشتیاق شغلی و تابآوری را با رضایت از زندگی در معلمان دانشآموزان استثنایی ارزیابی کردند. پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی تشکیل دادند و نمونه آماری آن برابر با صد نفر بود. یافته‌ها نشان داد، اشتیاق شغلی و تابآوری می‌تواند رضایت از زندگی معلمان دانشآموزان استثنایی را تبیین کند (۱۲). هدف پژوهش کریستین و همکاران، بررسی اشتیاق شغلی و تابآوری با فرسودگی شغلی معلمان بود. پژوهش روی ۱۲۰ معلم انجام شد. نتایج نشان داد، هرچه میزان اشتیاق شغلی معلمان بیشتر باشد، تابآوری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد؛ همچنین بین اشتیاق شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معکوسی وجود دارد (۱۳). رحیمی و کاظم‌زاده رابطه اشتیاق شغلی و تابآوری را با فرسودگی شغلی معلمان ارزیابی کردند. جامعه آماری پژوهش تمامی معلمان شهرستان اردبیل بودند که حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده دویست نفر در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد، بین شوق کار، وقف در کار و نمره کل اشتیاق شغلی با تابآوری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین تابآوری با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری مشاهده می‌شود (۱۴).

باتوجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش مهم آن در بهره‌وری فردی و سازمانی، لزوم بررسی دقیق و موشکافانه این متغیر و شناسایی پیشایندها و عوامل ایجادکننده آن درجهت تحقق اهداف سازمانی بیش از بیش احساس می‌شود (۱۳). علاوه‌براین، معلمان دانشآموزان دارای ناتوانی هوشی با مشکلات متعددی رو به رو هستند که گاهی تابآوری آن‌ها را کاهش داده و استرس شغلی‌شان را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج این پژوهش می‌شوند، تابآوری را افزایش می‌دهد، همچنین افرادی که با دانشآموزان دارای ناتوانی هوشی کار می‌کنند، کاربردی باشد. باتوجه به پیشنهاد پژوهش مشخص می‌شود که مطالعات مختلفی درباره ارتباط اشتیاق شغلی، تابآوری و استرس شغلی به طور جداگانه

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی به‌شمار می‌رود و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان است. تحقق این هدف مهم، مستلزم داشتن معلمان بالنگیز و مشتاق در مدارس است. برخی اوقات مشکلات دانشآموزان با ناتوانی هوشی^۷ می‌شود معلمان با چالش‌های عمده‌ای مواجه شوند (۱). این مسئله به‌ویژه در معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی برجسته‌تر است.

معلمان دانشآموزان دارای معلولیت به‌علت شرایط خاص آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، وظایفی دشوارتر و به‌متع آسیب‌پذیری بیشتری دارند. اولین قدم درجهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان تأثیر دارد. یکی از این عوامل، اشتیاق شغلی^۸ آنان است (۲).

اشتیاق شغلی که از آن به عنوان رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، حالتی روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی^۹ است. به عبارتی دیگر اشتیاق شغلی حالتی ناگذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه‌های شوق^{۱۰}، ازخودگذشتگی^{۱۱} و جذب^{۱۲} می‌شود. شوق داشتن به کار به سطح زیاد انرژی و تابآوری ذهنی در حین کار اشاره دارد (۱). تمایل به تلاش بیشتر در حرفة خود، تابآوری با وجود مشکلات و ازخودگذشتگی با اشتیاق شغلی دارای رابطه نزدیک است. از خودگذشتگی را می‌توان به عنوان درجه ارتباط روان‌شناختی فرد با شغل نیز تعریف کرد. اشتیاق شغلی تأثیر مثبت بر افزایش بهزیستی روان‌شناختی^{۱۳} و تابآوری^{۱۴} و همچنین کاهش استرس شغلی^{۱۵} افراد دارد (۳).

یکی از شاخص‌های مؤثر در بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی دانشآموزان و معلمان، میزان تابآوری به معنای توانایی غلبه بر مشکلات و تبدیل آن‌ها به فرصتی برای رشد و چارچوبی ارزشمند برای تعامل با افراد و موقعیت‌های چالش‌برانگیز زندگی است (۴). تابآوری یکی از عوامل حفاظت‌کننده است که نقش مهمی در موفقیت افراد و جان سالم به در بردن از شرایط ناگوار دارد؛ به طوری که برخورداری از این خصوصیت باعث می‌شود افراد رفتار سازگارانه داشته باشند؛ همچنین رویارویی با مشکلات را برای آن‌ها ساده‌تر می‌کند و امکان برخورد مؤثر با موانع موجود در راه رسیدن به اهداف را افزایش می‌دهد (۵). علاوه‌براین، مشکلاتی که معلمان با آن مواجه می‌شوند، تابآوری آن‌ها را کاهش می‌دهد، بر استرس شغلی‌شان تأثیر می‌گذارد و گاهی مشکلات روان‌شناختی به وجود می‌آورد (۶).

مشکلات روان‌شناختی، ابعاد مختلفی را در بر می‌گیرد. بخشی از این واکنش‌ها به سه سازه روانی، عاطفی و شناختی افسردگی، اضطراب و استرس مربوط می‌شود که از اختلال‌های شایع قرن حاضر هستند (۷). استرس، شرایطی است که درنتیجه تعارض میان فرد و محیط به وجود می‌آید و باعث ناهمانگی میان ملزومات یک موقعیت و منابع زیستی، روانی و اجتماعی فرد می‌شود. استرس شغلی یعنی تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به‌گونه‌ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط

⁶. Absorption

⁷. Psychological well-being

⁸. Resiliency

⁹. Occupational stress

¹. Intellectual disability

². Job engagement

³. Job burnout

⁴. Vigor

⁵. Dedication

که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (صفر=کاملاً نادرست تا چهار=کاملاً درست) نمره‌گذاری می‌شود (۱۸). حداقل نمره تابآوری صفر و حداکثر نمره آن صد است. نقطه برش این ابزار امتیاز ۵۰ است. به عبارتی، نمره بیشتر از ۵۰ نشان دهنده افراد دارای تابآوری خواهد بود و هرچه این امتیاز بیشتر از ۵۰ باشد، به همان میزان شدت تابآوری فرد نیز بیشتر است؛ در ضمن، هرچه امتیاز فردی از ۵۰ کمتر شود، به همان میزان شدت تابآوری او کمتر است (۱۹). کانر و دیویدسون اعتبار این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و از طریق بازآزمایی ۰/۸۷ گزارش کردند (۱۸). بنیسی اعتبار این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و روایی آن را از طریق تحلیل عاملی ۰/۸۰ برآورد کرد (۱۹). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی مقیاس تابآوری از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و روایی آن از طریق تحلیل عاملی ۰/۸۰ به دست آمد.

- پرسشنامه استرس شغلی^۴: این پرسشنامه توسط اسپیو در سال ۱۹۹۸ برای ارزیابی استرس فرد از شش بعد بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی تهیه شد که شصت سؤال دارد (۲۰). شیوه نمره‌گذاری آن بر مبنای طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. دامنه نمرات بین ۳۰ تا ۶۰ در نوسان است. نمرات بیشتر آزمودنی در پرسشنامه، میزان استرس بیشتر را نشان می‌دهد (۲۱). اسپیو پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را بهروش تحلیل عاملی ۰/۸۱ گزارش کرد (۲۰). در پژوهش آزاد مرزاپور و غلامی فشارکی، روایی محتوایی پرسشنامه بسیار مطلوب گزارش شد و پایایی آن به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت‌بخشی بود؛ همچنین ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ محاسبه و گزارش شد (۲۱). در این پژوهش پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد و روایی آن بهروش تحلیل عاملی ۰/۷۶ بود.

نحوه اجرای پژوهش بدین‌گونه بود که پس از دریافت مجوزهای اخلاقی و پژوهشی از داشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و هماهنگی لازم با مدیریت محترم آموزش و پرورش و مدارس، اجازه پژوهش و همکاری با پژوهشگر گرفته شد. سپس به مدارس مراجعه شد و از معلمان منتخب خواسته شد تا رضایت‌نامه شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل کنند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. قبل از تکمیل کردن پرسشنامه‌ها اصل رازداری، محروم‌ماندن اطلاعات شخصی و تحلیل داده‌ها به صورت کلی برای آن‌ها بیان شد و درنهایت افراد نمونه پرسشنامه‌ها را بدون ذکر نام و نام خانوادگی تکمیل کردند.

تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با کمک نسخه ۲۴ نرم‌افزار SPSS در سطح معناداری ۰/۰۵ صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکنده‌گی برای بررسی توزیع متغیرها و در سطح آمار استنباطی از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده شد.

۳ یافته‌ها

شرکت‌کنندگان این پژوهش صد نفر از معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی

انجام شده است؛ ولی پژوهش‌های اندکی به پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی براساس تابآوری و استرس شغلی اختصاص یافته است که حاکی از اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر و خلاً پژوهشی در این حوزه است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی براساس تابآوری و استرس شغلی آنان بود.

۲ روش بررسی

این پژوهش، توصیفی‌تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. جامعه آماری پژوهش، تمامی معلمان مدارس کم‌توان ذهنی شهر تهران به تعداد ۵۴۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول تاباخنیک و فیدل استفاده شد. بر این اساس، حجم نمونه باید هشت برابر متغیرها به اضافه پنجاه باشد (۱۵). با توجه به اینکه در پژوهش حاضر سه متغیر وجود داشت، حجم نمونه ۷۴ نفر به دست آمد که با درنظرگرفتن افت احتمالی آزمودنی‌ها، صد نفر در نظر گرفته شد. آزمودنی‌ها بهروش نمونه‌گیری تصادفی ساده از مدارس پیروزی، صدرا، رجائیه، یادبود و طاهر در شهر تهران انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا فهرستی از همه معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی تهیه شد و به هرکدام یک گذاره از همه معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی تهیه شد و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. معیارهای ورود شرکت‌کنندگان به پژوهش عبارت بود از: تمایل به شرکت در پژوهش؛ داشتن حداقل تحصیلات لیسانس؛ امراض رضایت‌نامه شرکت در پژوهش. معیارهای خروج شرکت‌کنندگان از مطالعه، داشتن اختلال‌های روان‌پژوهشی و مصرف داروهای خاص بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

- مقیاس اشتیاق شغلی^۵: این مقیاس توسط شوقی و همکاران در سال ۲۰۰۲ طراحی شد (۱۶). این مقیاس شامل هفده عبارت ماده از شش ماده بُعد نیرومندی (شش ماده)، وقف خود (پنج ماده) و جذب (شش ماده) را می‌سنجد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم=یک تا کاملاً موافقm=پنج، درجه‌بندی شده است. حداقل نمره در مقیاس ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ است. هرچه نمره آزمودنی به ۸۵ نزدیک‌تر باشد، اشتیاق شغلی بیشتر را نشان می‌دهد (۱۶). بارون و کنی، همبستگی مقیاس اشتیاق شغلی را با مقیاس فرسودگی شغلی^۶ سنجیدند و رابطه منفی و قوی بین این دو مقیاس یافتند. همچنین همه خردۀ مقیاس‌های مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه قوی داشت. پایایی درونی این مقیاس نیز با استفاده از محاسبۀ ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ بود (۱۷). رحیمی و کاظم‌زاده پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و روایی آن را بهروش تحلیل عاملی ۰/۷۱ گزارش کردند (۱۴). در این پژوهش پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و روایی آن بهروش تحلیل عاملی ۰/۷۳ به دست آمد.

- مقیاس تابآوری کانر-دیویدسون^۷: این مقیاس توسط کانر و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ ساخته شد (۱۸). این مقیاس ۲۵ گویه دارد

³. Connor-Davidson Resilience Scale
⁴. Occupational Stress Inventory

¹. Job Engagement Scale
². Job Burnout Scale

هوشی با میانگین و انحراف معیار سنی $۴/۱۹ \pm ۳۴/۶۲$ سال بودند. در شغلی، تابآوری و استرس شغلی در معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی ارائه شده است.

جدول ۱ نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرهای پژوهش | کمترین مقدار | بیشترین مقدار | میانگین | انحراف معیار |
|----------------|--------------|---------------|---------|--------------|
| اشتیاق شغلی | ۳۱ | ۶۳ | ۴۹/۶۰ | ۶/۲۷ |
| تابآوری | ۳۲ | ۸۷ | ۵۷/۳۳ | ۷/۲۹ |
| استرس شغلی | ۹۷ | ۲۴۸ | ۱۹۲/۲۴ | ۱۲/۰۴ |

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی کمترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش مشاهده می‌شود. پیش از تحلیل داده‌ها با روش‌های همبستگی و رگرسیون چندگانه، پیش‌فرضهای آن‌ها با آزمون کولموگروف‌اسمیرنف برای ارزیابی نرمال‌بودن، عامل تورم واریانس برای همخطی چندگانه و دوربین

جدول ۲. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرهای اشتیاق شغلی، تابآوری و استرس شغلی

| استرس شغلی | اشتیاق شغلی | تابآوری | متغیرهای پژوهش |
|------------|-------------|---------|----------------|
| ۱ | ۱ | -۰/۳۴** | اشتیاق شغلی |
| - | - | -۰/۳۷** | تابآوری |
| - | - | - | استرس شغلی |

** $p < 0/01$

۲/۲۲ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی را پیش‌بینی کنند ($p < 0/۰۰۱$, $R^2 = ۰/۲۲۳$). در جدول ۳ نتایج رگرسیون چندگانه بهشیوه همزمان برای بررسی پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی براساس تابآوری و استرس شغلی ارائه شده است.

باتوجه به نتایج جدول ۲، اشتیاق شغلی با تابآوری معلمان دانشآموزان دارای ناتوانی هوشی، رابطه مثبت و معنادار داشت ($r = ۰/۴۲$, $p < 0/۰۰۱$). همچنین اشتیاق شغلی با استرس شغلی دارای رابطه منفی و معنادار بود ($r = -۰/۳۷$, $p < 0/۰۱$). علاوه بر این، تابآوری با استرس شغلی رابطه منفی و معنادار داشت ($r = ۰/۰۱$, $p < 0/۳۴$). تابآوری و استرس شغلی بهطور معناداری توانستند

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بهشیوه همزمان برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی

| متغیرهای پیش‌بین | β | SE | B | T | مقدار p |
|------------------|---------|-------|-------|-------|---------|
| تابآوری | ۰/۳۶۱ | ۰/۲۴۰ | ۰/۵۹۷ | ۳/۱۸۴ | <0/۰۰۱ |
| استرس شغلی | ۰/۴۶۲ | ۰/۲۹۸ | ۰/۸۰۵ | ۵/۱۰۱ | <0/۰۰۱ |

اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی وارد معادله رگرسیون شوند، توانایی پیش‌بینی معنادار اشتیاق شغلی را دارند. یافته پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات لیتی وود و مک‌آدی مبنی بر ارتباط تابآوری معلمان استثنایی با اشتیاق شغلی آن‌ها (۱۱)، آبرچت و همکاران درخصوص رابطه اشتیاق شغلی و تابآوری با رضایت از زندگی در معلمان دانشآموزان استثنایی و همچنین پیش‌بینی رضایت از زندگی براساس اشتیاق شغلی و تابآوری در معلمان دانشآموزان استثنایی (۱۲)، کریستین و همکاران مبنی بر ارتباط اشتیاق شغلی با تابآوری (۱۳) و رحیمی و کاظم‌زاده مبنی بر ارتباط اشتیاق شغلی با تابآوری (۱۴)، همسوست.

در تبیین توانایی تابآوری و استرس شغلی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی می‌توان گفت، داشتن کنترل درونی و جهت‌گیری درونی در افراد تابآور بهنحوی است که اعمال خود را تعیین‌کننده تقویت‌کننده‌های مثبت

براساس نتایج جدول ۳، در این مدل باتوجه به مقادیر ستون β ، استرس شغلی ($\beta = ۰/۴۶۲$, $p < 0/۰۰۱$) نقش بیشتری در مقایسه با تابآوری ($\beta = ۰/۳۶۱$, $p < 0/۰۰۱$) در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی داشت.

۴ بحث

هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی براساس تابآوری و استرس شغلی بود. براساس نتایج این پژوهش، تابآوری و استرس شغلی با اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان دارای ناتوانی هوشی رابطه معنادار داشتند؛ همچنین متغیرهای تابآوری و استرس شغلی توانستند ۲/۲ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی را پیش‌بینی کنند که سهم استرس شغلی بیشتر از تابآوری بود. علاوه بر آن نتایج مشخص کرد، در مدلی که تابآوری و استرس شغلی همزمان برای پیش‌بینی

درواقع، در صورت بی توجهی به اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی، فشاری کاری آنها بیشتر می شود و میزان آسیب پذیری بیشتری پیدا می کنند؛ این امر بر دانشآموزان تأثیرگذار است، کیفیت کاری معلمان کاهش می یابد و از جنبه سلامت و میزان تابآوری در حد ضعیفی قرار می گیرند. اشتیاق شغلی عاملی است که بر تابآوری و نیز بر استرس شغلی افراد تأثیرگذار است (۱۴). علاوه بر این، افراد دارای سطح تابآوری بیشتر، رفتارهای انعطاف‌پذیر بیشتری از خود نشان می دهند و روابط بهتری با دیگران ایجاد می کنند که این رفتارهای انعطاف‌پذیر باعث حل مسئله مطلوب‌تر و درک بهتر شرایط می شود. به همین دلیل توجه به نقش تابآوری در اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی ضروری به نظر می رسد (۲)؛ بنابراین، دور از انتظار نیست که بتوان اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی را براساس تابآوری و استرس شغلی آنها پیش‌بینی کرد.

محدودیت مهم‌تر پژوهش حاضر استفاده از ابزارهای خودگزارش دهنده بود. در چنین ابزارهایی ممکن است افراد هنگام پاسخ‌گویی سوگیری داشته باشند. از محدودیت دیگر می توان به تعداد زیاد گویه‌های پرسش‌نامه‌ها برای معلمان با توجه به شرایط استرس زای شغلی آنان اشاره کرد. محدودیت دیگر، مقایسه‌نشدن معلمان زن و مرد بود.

با توجه به تفاوت‌های جنسیتی، به نظر می رسد معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی ارزیابی متفاوتی از اشتیاق شغلی داشته باشند؛ بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهشی مقایسه‌ای به مقایسه اشتیاق شغلی معلمان مرد و زن پرداخته شود یا اینکه این پژوهش روی معلمان مرد و زن به تفکیک انجام گیرد و نتایج باهم مقایسه شود. توصیه می شود در پژوهش‌های آتی برای جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته به کار رود؛ همچنین انجام پژوهش در معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی سایر شهرها می تواند مفید باشد. به عنوان آخرین پیشنهاد می توان اقدام به آموزش متغیرهای مؤثر در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی یعنی آموزش تابآوری و استرس شغلی کرد؛ بنابراین به مسئولان و برنامه‌ریزان توصیه می شود با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه، برای طراحی برنامه‌هایی به منظور بهبود اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی اقدام کنند. علاوه بر آن به مشاوران و درمانگران پیشنهاد می شود، برای بهبود اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی بهتر است تابآوری را در آنها افزایش و استرس شغلی را در آنان کاهش دهند.

۵ نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش نتیجه گرفته می شود، در مدلی که تابآوری و استرس شغلی برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی رقابت کنند، بهترین استرس شغلی و تابآوری، متغیرهای مؤثرتر در پیش‌بینی اشتیاق شغلی آنها است و هر دو نقش مؤثری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی دارند. درواقع، استرس شغلی در مقایسه با تابآوری دارای نقش بیشتری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی است؛ بنابراین، به نظر می رسد هرچه معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی تابآوری بیشتری داشته باشند و استرس شغلی آنها کاهش

می دانند و با انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب‌زا، خود را دربرابر شرایط محافظت می کنند (۱۴). افراد با تابآوری زیاد با وجود وضعیت پرتشی که با آن مواجه هستند، با حفظ شایستگی و صلاحیت در شرایط تهدیدآمیز و استرس‌زا دربرابر بسیاری از مشکلات شغلی و روان‌شناختی از خود مقاومت نشان می دهند و بر آنها غلبه می کنند؛ بنابراین توانایی افراد با تابآوری زیاد برای مثبت عمل کردن و داشتن اعتماد به نفس و خودکارآمدی می تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای اشتیاق شغلی باشد (۲۲).

در آموزش و پرورش استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و با مسئولیت‌های سنگین به شمار می آید. عواملی مانند نیازهای متعدد دانشآموزان، تفاوت‌های فردی و محدودیت‌های روان‌شناختی و فیزیولوژیک آنان، لزوم پاسخ‌گویی به والدین و مریبان و تغییرهای سریع عقاید و انتظارات درباره نقش معلمی، آموزش را بسیار پیچیده و مشکل کرده است؛ بنابراین معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی دارای شرایط کار پرفساری هستند و فرسودگی بیشتری را تجربه می کنند. معلمان این مدارس استرس بیشتری را متحمل می شوند که این استرس بر تابآوری آنها تأثیرگذار است (۲). از طرفی انجام مطلوب نقش معلمی، مستلزم داشتن انگیزه‌های بسیار قوی و نیرومند از طرف آنان است؛ این امر میسر نمی شود مگر اینکه مریبان از اشتیاق شغلی برخوردار باشند و ریشه آن در میزان ارضای نیازهای آنان است و بی توجهی به برطرف کردن نیازهای این معلمان، نتیجه‌ای جز بی اشتیاقی شغلی ندارد. همچنین داشتن اشتیاق شغلی دارای تأثیر مثبت بر سلامت و تابآوری و استرس شغلی افراد است (۳). پس با شناسایی نیازهای معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی می توان رفتار آنها را تا حدودی پیش‌بینی کرد و شرایط لازم را برای اشتیاق شغلی آنان فراهم آورد؛ به علاوه تا زمانی که نیازهای معلمان برآورده شود، اشتیاق شغلی آنها در سطح کمتری خواهد بود و کارایی در آموزش این کودکان کاهش خواهد داشت (۲۲).

از سوی دیگر، بار کاری، احساس بی کفایتی، مسئولیت شغلی زیاد و تنش در محیط از جمله عوامل استرس شغلی هستند که رابطه نزدیکی با اشتیاق شغلی دارند. چنانچه فرد در برخورد با چالش‌های شغلی احساس محدودیت و بی کفایتی داشته باشد، اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی وی کاهش می یابد (۱۱)؛ در حالی که وقتی فرد بر شغل خود مسلط باشد، در هنگام چالش، با تلاش‌های شغلی مناسب و هدفمند، احساس آرامش و رضایت بیشتری خواهد داشت و همین احساس کفایت و کاهش استرس منجره افزایش اشتیاق شغلی وی خواهد شد (۳). علاوه بر این، افراد با حفظ شایستگی و صلاحیت در شرایط تهدیدآمیز با روش‌هایی نظری روش ادراک موقیعت، ظرفیت پردازش تجارب و معنادادن به آنها عملکرد مطلوب‌تری از خود نشان می دهند و استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند؛ همین امر می تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای اشتیاق شغلی در کارکنان باشد (۱۳)؛ چراکه کارکنان پس از مشاهده مشکل یا رویداد و با ارزیابی اولیه به جست‌وجوی پاسخی در ذهن خود و به کارگیری آن پاسخ یا به عبارتی مقابله می پردازنند. چنین راهکاری در افراد با استرس کم، عملکرد شغلی و توانمندی دربرابر چالش‌ها را افزایش می دهد (۲).

شخصی و تحلیل داده‌ها به صورت کلی برای آن‌ها بیان شد و درنهایت افراد نمونه پرسش‌نامه‌ها را بدون ذکر نام و نامخانوادگی تکمیل کردند.

رضایت برای انتشار

این امر غیرقابل اجرا است.

تضاد منافع

این مقاله برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی با کد ۱۲۳۹۶۴۱۳ و مورخ ۹ شهریور ۱۳۹۷ است که مجوز اجرای آن از آموزش و پژوهش استثنایی شهر تهران به تاریخ ۱۰ مهر ۱۳۹۷ اخذ شد. نویسنده‌گان اعلام می‌کنند، در این پژوهش تضاد منافع ندارند.

یابد، اشتیاق شغلی شان بیشتر می‌شود.

۶ تشكروقدردانی

از معلمان دانشآموزان با ناتوانی هوشی شهر تهران که در اجرای این پژوهش باری کردن، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

۷ بیانیه‌ها

تأثیدیه اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

در این پژوهش از معلمان منتخب خواسته شد تا رضایت‌نامه شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل کنند و به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند. قبل از تکمیل کردن پرسش‌نامه‌ها اصل رازداری، محروم‌ماندن اطلاعات

References

1. Kirk SA, Gallagher J, Coleman MR. *Educating exceptional children*. 14th edition. Australia: Cengage; 2015.
2. Hallahan DP, Kauffman JM, Pullen PC. *Exceptional learners: an introduction to special education*. 14th edition. New York: Pearson; 2019.
3. Upadyaya K, Virtainen M, Salmela-Aro K. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*. 2016;3(4):101–8. doi:[10.1016/j.burn.2016.10.001](https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001)
4. Varker T, Devilly GJ. An analogue trial of inoculation/resilience training for emergency services personnel: proof of concept. *Journal of Anxiety Disorders*. 2012;26(6):696–701. doi:[10.1016/j.janxdis.2012.01.009](https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2012.01.009)
5. Ashori M, Erabi A. The effectiveness of time perspective program training on resiliency and alexithymia in mothers of deaf children. *Journal of Psychological Studies*. 2019;15(1):81–96. [Persian] https://psychstudies.alzahra.ac.ir/article_3770.html?lang=en
6. Karukivi M, Tolvanen M, Karlsson L, Karlsson H. Is alexithymia linked with marital satisfaction or attachment to the partner? a study in a pregnancy cohort of parents-to-be. *Comprehensive Psychiatry*. 2014;55(5):1252–7. doi:[10.1016/j.comppsych.2014.03.019](https://doi.org/10.1016/j.comppsych.2014.03.019)
7. Zaidman Zait A, Most T, Tarrasch R, Haddad Eid E, Brand D. The impact of childhood hearing loss on the family: mothers' and fathers' stress and coping resources. *J Deaf Stud Deaf Educ*. 2016;21(1):23–33. doi:[10.1093/deafed/env038](https://doi.org/10.1093/deafed/env038)
8. Chen YA, Chan KC, Liao PJ, Chen CK, Wu CM. Parental stress in raising mandarin-speaking children with cochlear implants: stress in parents of children with CI. *The Laryngoscope*. 2013;123(5):1241–6. doi:[10.1002/lary.23755](https://doi.org/10.1002/lary.23755)
9. Cooper CE, McLanahan SS, Meadows SO, Brooks-Gunn J. Family structure transitions and maternal parenting stress. *Journal of Marriage and Family*. 2009;71(3):558–74. doi:[10.1111/j.1741-3737.2009.00619.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00619.x)
10. Scrimin S, Haynes M, Altoè G, Bornstein MH, Axia G. Anxiety and stress in mothers and fathers in the 24 h after their child's surgery. *Child: Care, Health and Development*. 2009;35(2):227–33. doi:[10.1111/j.1365-2214.2008.00920.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2214.2008.00920.x)
11. Leithwood K, McAdie P. Teacher working conditions that matter. *Education Canada*. 2007;47(2):42–5.
12. Albrecht SF, Johns BH, Mounsteven J, Olorunda O. Working conditions as risk or resiliency factors for teachers of students with emotional and behavioral disabilities. *Psychology in The Schools*. 2009;46(10):1006–22. doi:[10.1002/pits.20440](https://doi.org/10.1002/pits.20440)
13. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011;64(1):89–136. doi:[10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x)
14. Rahimi H, Kazemzadeh R. Investigating the relationship between work engagement and psychological well-being and job burnout: a case study of teachers in Ardabil. *Journal of School Psychology and Institutions*. 2019;7(4):71–82. http://jsp.uma.ac.ir/article_748.html?lang=en
15. Tabachnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics*. 6th edition. Boston: Pearson Education; 2013.
16. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71–92. doi:[10.1023/A:1015630930326](https://doi.org/10.1023/A:1015630930326)
17. Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173–82. doi:[10.1037//0022-3514.51.6.1173](https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173)
18. Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2):76–82. doi:[10.1002/da.10113](https://doi.org/10.1002/da.10113)
19. Banisi P. Effectiveness of self-regulation strategies training on resiliency and social adjustment in students with learning disorder. *Empowering Exceptional Children*. 2019;10(1):107–15. [Persian] http://www.ceciranj.ir/article_91936.html?lang=en
20. Osipow SH. *Occupational stress inventory manual (professional version)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1998.
21. Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*. 2011;4(4):291–7. [Persian]
22. Ashouri M, Jalil Abkenar SS. *Danesh amoozan ba niyaz haye vizheh va amoozesh faragir* [Students with special needs and inclusive education]. First edition. Tehran: Roshd-e Farhang. 2017. [Persian]