

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@iaucb.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 seem 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 leads 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, Rajaieyeh, 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.

پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی براساس تاب‌آوری و استرس شغلی

مجید هداوند^۱، * پریسا تجلی^۲، منصوره شهیریاری احمدی^۲

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه 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.

* raiyanama@iauctb.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳ فروردین ۱۳۹۹؛ 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 بررسی: 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 (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲)، مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون (کانر 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 ($r=0/42, p<0/01$) و با استرس شغلی آن‌ها رابطه منفی و معنادار ($r=-0/37, p<0/01$) داشت. براساس نتایج رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، متغیرهای تاب‌آوری و استرس شغلی به‌طور 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 ($p<0/001$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها، استرس شغلی و تاب‌آوری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان مؤثر هستند 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.

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 متضاد 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 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 لیتی‌وود 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). آلبرجت 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 می‌توانند رضایت از زندگی معلمان دانش‌آموزان استثنایی را تبیین کنند (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 در جهت تحقق اهداف سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود (۱۳). علاوه بر این، معلمان دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند که گاهی تاب‌آوری آن‌ها را کاهش داده و استرس شغلی‌شان را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج این پژوهش می‌تواند برای معلمان و متولیان آموزش و پرورش و افرادی که با دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی کار می‌کنند، کاربردی باشد. باتوجه به پیشینه پژوهش مشخص می‌شود که مطالعات مختلفی درباره ارتباط اشتیاق شغلی، تاب‌آوری و استرس شغلی به‌طور 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 باانگیزه و مشتاق در مدارس است. برخی اوقات مشکلات دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی^۱ سبب 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 به‌تبع آن آسیب‌پذیری بیشتری دارند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان تأثیر دارد. یکی از این عوامل، اشتیاق شغلی^۲ آنان است (۲).

اشتیاق شغلی که از آن به‌عنوان رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، حالتی روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی^۳ است. به عبارتی دیگر اشتیاق شغلی حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه‌های شوق^۴، ازخودگذشتگی^۵ و جذب^۶ می‌شود. شوق داشتن به کار به سطح زیاد انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار اشاره دارد (۱). تمایل به تلاش بیشتر در حرفه خود، تاب‌آوری باوجود مشکلات و ازخودگذشتگی با اشتیاق شغلی دارای رابطه نزدیک است. ازخودگذشتگی را می‌توان به‌عنوان درجه ارتباط روان‌شناختی فرد با شغل نیز تعریف کرد. اشتیاق شغلی تأثیر مثبت بر افزایش بهزیستی روان‌شناختی^۷ و تاب‌آوری^۸ و همچنین کاهش استرس شغلی^۹ افراد دارد (۳).

یکی از شاخص‌های مؤثر در بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی دانش‌آموزان و معلمان، میزان تاب‌آوری است. تاب‌آوری به‌معنای 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؛ به‌طوری‌که 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). علاوه بر این، مشکلاتی که معلمان با آن مواجه می‌شوند، تاب‌آوری آن‌ها را کاهش می‌دهد، بر استرس شغلی‌شان تأثیر می‌گذارد و گاهی مشکلات روان‌شناختی به‌وجود 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 در نتیجه تعارض میان فرد و محیط به‌وجود می‌آید و باعث ناهماهنگی 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

۶. Absorption
۷. Psychological well-being
۸. Resiliency
۹. Occupational stress

۱. Intellectual disability
۲. Job engagement
۳. Job burnout
۴. Vigor
۵. Dedication

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 خلأ 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، توصیفی-تحلیلی 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 در نظر گرفتن افت احتمالی آزمودنی‌ها، صد نفر در نظر گرفته شد. آزمودنی‌ها به روش 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 هر کدام یک کد اختصاص یافت. سپس به کمک جدول اعداد تصادفی نمونه‌ها با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. معیارهای ورود شرکت‌کنندگان به پژوهش عبارت بود از: تمایل به شرکت در پژوهش؛ داشتن حداقل تحصیلات لیسانس؛ امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش. معیارهای خروج شرکت‌کنندگان از مطالعه، داشتن اختلال‌های روان‌پزشکی و مصرف داروهای خاص بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

– مقیاس اشتیاق شغلی^۱: این مقیاس توسط شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۲ طراحی شد (۱۶). این مقیاس شامل هفده عبارت می‌شود که سه 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 موافقم=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^۲ سنجیدند و رابطه منفی و قوی بین این دو مقیاس یافتند. همچنین همه خرده‌مقیاس‌های مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی به‌طور منفی رابطه قوی داشت. پایایی درونی این مقیاس نیز با استفاده از محاسبه 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 به روش تحلیل عاملی ۰/۷۱ گزارش کردند (۱۴). در این پژوهش پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و روایی آن به روش تحلیل عاملی ۰/۷۳ به دست آمد.

– مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون^۳: این مقیاس توسط کانر و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ ساخته شد (۱۸). این مقیاس ۲۵ گویه دارد

که با مقیاس پنج‌درجه‌ای 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 نشان‌دهنده 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 اسپو در سال ۱۹۹۸ برای ارزیابی استرس فرد از شش بُعد 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 پنج‌درجه‌ای لیکرت است. دامنه نمرات بین ۶۰ تا ۳۰ در نوسان است. نمرات بیشتر آزمودنی در پرسش‌نامه، میزان استرس بیشتر را نشان می‌دهد (۲۱). اسپو پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را به روش تحلیل عاملی ۰/۸۱ گزارش کرد (۲۰). در پژوهش آزاد مرزآبادی 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 به دست آمد و روایی آن به روش تحلیل عاملی ۰/۷۶ بود.

نحوه اجرای پژوهش بدین گونه بود که پس از دریافت مجوزهای اخلاقی و پژوهشی از دانشگاه 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، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی و تحلیل داده‌ها به صورت کلی برای آن‌ها بیان شد و در نهایت 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 پراکندگی 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

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

1. Job Engagement Scale
2. Job Burnout Scale

هوشی با میانگین و انحراف معیار سنی $4/19 \pm 34/62$ سال بودند. در شغلی، تاب‌آوری و استرس شغلی در معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی جدول ۱ نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش یعنی اشتیاق هوشی ارائه شده است.

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 کولموگروف اسمیرنوف برای ارزیابی نرمال بودن، عامل تورم واریانس برای هم‌خطی چندگانه و دوربین

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

متغیرهای پژوهش	اشتیاق شغلی	تاب‌آوری	استرس شغلی
اشتیاق شغلی	۱		
تاب‌آوری	۰/۴۲**	۱	
استرس شغلی	-۰/۳۷**	-۰/۳۴**	۱

** $p < 0/01$

۲۲/۳ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی را پیش‌بینی کنند ($R^2 = 0/223, p \leq 0/001$). 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 ($T = 0/42, p < 0/01$). همچنین اشتیاق شغلی با استرس شغلی دارای رابطه منفی و معنادار بود ($T = -0/37, p < 0/01$). علاوه بر این، تاب‌آوری با استرس شغلی رابطه منفی و معنادار داشت ($p < 0/01$ ، $T = 0/34$). 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	< ۰/۰۰۱
استرس شغلی	۰/۴۶۲	۰/۲۹۸	۰/۸۰۵	۵/۱۰۱	< ۰/۰۰۱

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)، آلبرچت 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 با توجه به مقادیر ستون β ، استرس شغلی ($\beta = 0/462, p < 0/001$) نقش بیشتری در مقایسه با تاب‌آوری ($\beta = 0/361, p < 0/001$) 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 ۲۲/۳ 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

می‌داند و با انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب‌زا، خود را در برابر شرایط محافظت می‌کند (۱۴). افراد با تاب‌آوری زیاد با وجود وضعیت پرتنش که با آن مواجه هستند، با حفظ شایستگی و صلاحیت در شرایط تهدیدآمیز و استرس‌زا در برابر بسیاری از مشکلات شغلی و روان‌شناختی از خود مقاومت نشان می‌دهند و بر آن‌ها غلبه می‌کنند؛ بنابراین توانایی افراد با تاب‌آوری زیاد برای مثبت عمل کردن و داشتن اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای اشتیاق شغلی باشد (۲۲).

در آموزش و پرورش استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و با مسئولیت‌های سنگین به‌شمار می‌آید. عواملی مانند نیازهای متعدد دانش‌آموزان، تفاوت‌های فردی و محدودیت‌های روان‌شناختی و فیزیولوژیک آنان، لزوم پاسخ‌گویی به والدین و مربیان 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 پرفشاری هستند و فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند. معلمان این مدارس استرس بیشتری را متحمل می‌شوند که این استرس بر تاب‌آوری آن‌ها تأثیرگذار است (۲). از طرفی انجام مطلوب نقش معلمی، مستلزم داشتن انگیزه‌ای بس قوی و نیرومند از طرف آنان است؛ این امر میسر نمی‌شود مگر اینکه مربیان از اشتیاق شغلی برخوردار باشند و ریشه آن در میزان ارضای نیازهای آنان است و بی‌توجهی به برطرف کردن نیازهای این معلمان، نتیجه‌ای جز بی‌اشتیاقی 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 می‌توان رفتار آن‌ها را تا حدودی پیش‌بینی کرد و شرایط لازم را برای اشتیاق شغلی آنان فراهم آورد؛ به‌علاوه تا زمانی که نیازهای معلمان برآورده نشود، اشتیاق شغلی آن‌ها در سطح کمتری خواهد بود و کارایی در آموزش این کودکان کاهش خواهد داشت (۲۲).

از سوی دیگر، بار کاری، احساس بی‌کفایتی، 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 بی‌کفایتی داشته باشد، اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی وی کاهش می‌یابد (۱۱)؛ درحالی‌که 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 منجر به افزایش اشتیاق شغلی وی خواهد شد (۳). علاوه‌براین، افراد با حفظ شایستگی و صلاحیت در شرایط تهدیدآمیز با روش‌هایی نظیر روش ادراک موقعیت، ظرفیت پردازش تجارب و معنادار شدن آن‌ها عملکرد مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهند و استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند؛ همین امر می‌تواند پیش‌بینی‌کننده 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 به‌کارگیری آن پاسخ یا به‌عبارتی مقابله می‌پردازند. چنین راهکاری در افراد با استرس کم، عملکرد شغلی و توانمندی در برابر چالش‌ها را افزایش می‌دهد (۲).

درواقع، در صورت بی‌توجهی به اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی، فشاری کاری آن‌ها بیشتر می‌شود و میزان آسیب‌پذیری بیشتری پیدا می‌کنند؛ این امر بر دانش‌آموزان تأثیرگذار است، کیفیت کاری معلمان کاهش می‌یابد و از جنبه سلامت و میزان تاب‌آوری در حد ضعیفی قرار می‌گیرند. اشتیاق شغلی عاملی است که بر تاب‌آوری و نیز بر استرس شغلی افراد تأثیرگذار است (۱۴). علاوه‌براین، افراد دارای سطح تاب‌آوری بیشتر، رفتارهای انعطاف‌پذیر بیشتری از خود نشان می‌دهند و روابط بهتری با دیگران ایجاد می‌کنند که این رفتارهای انعطاف‌پذیر باعث حل مسئله مطلوب‌تر و درک بهتر شرایط می‌شود. به همین دلیل توجه به نقش تاب‌آوری در اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی ضروری به‌نظر می‌رسد (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 خودگزارش‌دهی بود. در چنین ابزارهایی ممکن است افراد هنگام پاسخ‌گویی سوگیری داشته باشند. از محدودیت دیگر می‌توان به تعداد زیاد گویه‌های پرسش‌نامه‌ها برای معلمان با توجه به شرایط استرس‌زای شغلی آنان اشاره کرد. محدودیت دیگر، مقایسه‌نشده بودن معلمان زن و مرد بود.

با توجه به تفاوت‌های جنسیتی، به‌نظر می‌رسد معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی ارزیابی متفاوتی از اشتیاق شغلی داشته باشند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهشی مقایسه‌ای به مقایسه اشتیاق شغلی معلمان مرد و زن پرداخته شود یا اینکه این پژوهش روی معلمان مرد و زن به‌تفکیک انجام گیرد و نتایج باهم مقایسه شود. توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی برای جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته به‌کار رود؛ همچنین انجام پژوهش در معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی سایر شهرها می‌تواند مفید باشد. به‌عنوان آخرین پیشنهاد می‌توان اقدام به آموزش متغیرهای مؤثر در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی یعنی آموزش تاب‌آوری و استرس شغلی کرد؛ بنابراین به مسوئلان و برنامه‌ریزان توصیه می‌شود با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه، برای طراحی برنامه‌هایی به‌منظور بهبود اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی اقدام کنند. علاوه‌برآن به مشاوران و درمانگران پیشنهاد می‌شود، 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 می‌شود، در مدلی که تاب‌آوری و استرس شغلی برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی رقابت کنند، به‌ترتیب 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 درمقایسه با تاب‌آوری دارای نقش بیشتری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی است؛ بنابراین، به‌نظر می‌رسد هرچه معلمان دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی تاب‌آوری بیشتری داشته باشند و استرس شغلی آن‌ها کاهش

یابد، اشتیاق شغلی شان بیشتر می‌شود.

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

۶ تشکر و قدردانی

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

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 پرورش استثنایی شهر تهران به تاریخ ۱۰ مهر ۱۳۹۷ اخذ شد. نویسندگان اعلام می‌کنند، در این پژوهش تضاد منافع ندارند.

۷ بیانیها

تأییدیه 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، محرمانه ماندن 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, Vartiainen 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.comppsy.2014.03.019](https://doi.org/10.1016/j.comppsy.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, Mounstevan 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://jisp.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]