

بررسی رابطه تاب آوری و خود اثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی کودکان کم توان ذهنی (دارای نیازهای ویژه) اداره آموزش و پرورش استثنایی مشهد سعید حق بین طبسی^۱، جعفر نوری^۲، ملیحه عابدزاده یامی^۳

^۱ نویسنده اول: دانشجو دکتری، روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد: Saeedhagbin.com@gmail.com

^۲ نویسنده مسئول: استادیار، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی شانديز: jaafar.n57@gmail.com

^۳ نویسنده دوم: استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد: Abedzadeh11636@gmail.com

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه تاب آوری و خود اثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی کودکان کم توان ذهنی (دارای نیازهای ویژه) اداره آموزش و پرورش استثنایی مشهد بود. جامعه آماری پژوهش حاضر تمام معلمان دوره ابتدایی کودکان کم توان ذهنی شهر مشهد به تعداد ۷۹۳ نفر بود که نمونه ای مشتمل بر ۲۳۵ نفر با استفاده از جدول مورگان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای این پژوهش انتخاب و پرسشنامه های خودکارآمدی عمومی شوارتز (۱۹۹۵)، فرسودگی شغلی ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) و تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) را تکمیل کردند. یافته های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS25 نشان داد بین تاب آوری و خود اثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین تاب آوری و فرسودگی شغلی و بین خود اثربخشی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: خود اثربخشی، تاب آوری، فرسودگی شغلی.

۱- مقدمه :

امروزه فرسودگی شغلی^۱ به عنوان مسئله ای جدی در برخی سازمان ها و موسسات تلقی می شود. فرسودگی شغلی پدیده ای نسبتاً مبهم است که ترسیم آن چه از نظر مفهومی و چه از نظر تجربی مشکل است. فرسودگی شغلی تعبیر نسبتاً جدیدی است که از آن برای توصیف پاسخ های انسان در برابر تنش های تجربه شده استفاده می شود و شامل واکنش های روانی است که فرد هنگام روبه رو شدن با تنش های شغلی از خود نشان می دهند (کاتز^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی سندرمی^۳ متشکل از خستگی جسمی و عاطفی است یا فرسودگی به عنوان حالت روان شناختی تعریف می گردد که از سطوح بالای تنش های طولانی مدت در زندگی شغلی ناشی می شود. فرسودگی شغلی پاسخی روان شناختی به استرس است که به عنوان نشانگان خستگی هیجانی^۴ و مسخ شخصیت^۵ و عدم کفایت فردی^۶ تعریف می کنند. خستگی هیجانی باعث احساس عدم انطباق با محیط و عدم انرژی کافی برای انجام وظایف است (قلی پور سوت و همکاران، ۱۴۰۳). مسخ شخصیت به فرآیندی که فرد از شغل خود دل کنده و نسبت به چرخه عملکرد و همکاران خود بی تفاوت می شود اطلاق می شود (آنجلینی^۷، ۲۰۲۳). مسلسل، با بررسی تاثیر استرس ها بر بهداشت روانی آموزگاران، عنوان می کند که استرس های شغلی باعث شکل گیری نگرانی ها، غیبت از کار، بیماری های جسمانی، گرایش به مواد مخدر و خستگی مزمن می شوند، استدلال می کند که فرسودگی یک اختلال روانی نیست بلکه در طول زمان و به آرامی ممکن است به یک ناتوانی ذهنی تبدیل شود. این تعریف برای اولین بار در دهه هفتاد توسط فردنبرگ مطرح شد و سپس توسط فردنبرگ^۸ در نیویورک و مسلسل در کالیفرنیا به ظهور و رشد خود رسید (همل^۹ و همکاران، ۲۰۲۴).

معلمان به عنوان یکی از اصلی ترین نیروی انسانی تاثیر گذار در فرآیند توسعه و پیشرفت نیز از این قاعده کلی مستثنی نیستند. معلمان به علت فعالیت های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می کنند و نیز بخاطر زحمتهای فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای ناهنجار دانش آموزان صرف می کنند، دائماً در اضطراب و تنش بسر می برند، مگر با روش های علمی و موثر مقابله ای بتوانند فشارهای ناشی از محیط مدرسه را تحت کنترل در آورند. افزون بر این، مشکلات محیط اجتماع و تامین مایحتاج زندگی نیز اضطراب و تنش معلمان را دوچندان کرده است (مالکپور لپری و همکاران، ۱۴۰۰). فرسودگی شغلی هم باعث تاثیرات منفی روانی فیزیولوژیکی و روانی-اجتماعی بر معلمان می گردد و هم دانش آموزان و سیستم آموزشی را تحت تاثیر قرار خواهد داد. معلمان که مبتلا به فرسودگی شغلی هستند ممکن است تحمل پایینی در مقابله با مشکلات رفتاری موجود در کلاس داشته باشند. براساس شواهد هنگامی که معلمان فرسودگی شغلی را تجربه می کنند نهایتاً دانش آموزان همکاران و تمام اجتماع مدرسه را تحت تاثیر قرار می دهند (میکاکوسکی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲).

¹ Burnout

² Katz

³ syndrome

⁴ emotional exhaustion

⁵ depersonalization

⁶ lass of accomplishment

⁷ Angelini

⁸ Freudenberg

⁹ Hamel

¹⁰ Mijakoski

گریسون و آلوارز^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقاتی که در مورد مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر گروه های شغلی صورت گرفته است، نتایج حاکی از آن است که خستگی مزمن، اختلالات روانی، افسردگی و اضطراب و نیز فرسودگی شغلی در معلمان نسبت به دیگر گروه های شغلی بیشتر است. همچنین بررسی ها نشان داده است که در میان مشغله های پرخطر، معلمان سطوح بالایی از استرس شغلی را نشان می دهند. این امر در معلمان استثنایی که دارای دانش آموزان با نیاز های ویژه و مشکلات بیشتری می باشند مسئله را وخیم تر کرده که در چنین حالتی هم دانش آموزان از بی حوصلگی معلم آزرده خاطر می شوند و هم شغل معلم برایش نارضایت کننده به نظر می رسد (ژنو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). مایلز، ارمزی و سیمپسون با تحقیقاتی که روی معلمان دارای کودکان با نیاز های ویژه انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بعثت اینکه این گروه از معلمان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان در گیر مشکلات زیادی می باشند، دچار فشار کاری بیشتری می باشند و همین امر زمینه بیماری های روان تنی را در آن ها موجب می شود. از میان سه جنبه فرسودگی شغلی، بیشترین گزارش ها و تحلیل ها به جنبه خستگی عاطفی فرسودگی شغلی مربوط بوده است (مدرس، ۱۴۰۱).

تحقیقات دیگر نیز نشان می دهد که خستگی هیجانی در بین زنان شاغل امری شایعتر از مردان است. از میان عوامل تاثیر گذار بر سلامت روانی سازه ای که طی ده سال گذشته توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است تاب آوری است. یورک^۳ (۲۰۰۵) نشان داد که توانمند سازی کارکنان بر رضایت شغلی آنها موثر است یعنی هرچه توانمند سازی آنها افزایش یابد، رضایت شغلی کارکنان بیشتر و به همان نسبت فرسودگی شغلی کاهش می باید (اورتان^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). اما در پاسخ به این پرسش که چرا برخی از کارمندان یک اداره در برابر فشار روانی یکسان به میزان کمتری تاثیر می پذیرند و در مقابل دسته ای دیگر قربانی این فشار و استرس کاری شده و دچار فرسودگی شغلی بالایی می شوند محققان به عوامل مختلفی مانده حمایت اجتماعی مولفه های شخصیتی و عوامل درون و برون فردی و سازمانی اشاره می کنند اما یکی از عوامل که می تواند در این زمینه نقش اساسی و جدی داشته باشد میزان تاب آوری است. به دیگر سخن یکی از عواملی که تعیین کننده پاسخ های افراد در مقابل رویداد های استرس آفرین زندگی می باشد، میزان تاب آوری آنها است (ویت^۵ و همکاران، ۲۰۲۳).

تاب آوری به عنوان مقاومت موفقیت آمیز فرد در برابر موقعیت های تهدید آمیز و چالش برانگیز تعریف می شود و افراد تاب آور افرادی هستند که علیرغم استرس های مزمن و تیدگی ها از آثار نامطلوب آنها می کاهند و سلامت روانی خود را حفظ می کنند (وانگ^۶، ۲۰۲۱). کانر (۲۰۰۶) تاب آوری را به عنوان روشی برای اندازه گیری توانایی فرد در مقابله با عوامل استرس زا و عواملی که سلامت روانی فرد را تهدید میکند تعریف کرده است. افراد تاب آور دارای رفتارهای خود شکننده نیستند، از طرف عاطفی آرام هستند و توانایی مقابله شرایط ناگوار و ناخوشایند را دارند (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۲). راه های بدست آوردن تاب آوری داشتن سرسختی، خودافزایی، مقابله سرکوب گرایانه داشتن خلق و خو و احساسات مثبت میداند. تاب آوری، صرف نظر از خطرات تهدید کننده، عاملی بالقوه در همه افراد برای تغییر است (صادقی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین تاب آوری به انطباق موقتی گفته می شود که در آوردگاه مصایب در فشار های روانی توانکاه و ناتوان ساز آشکار می شود این تعریف از تاب آوری بیان کننده کنشوری و پویایی سازه ای است که مستلزم تعامل پیچیده بین عوامل خطر ساز و محافظت کننده است (ابیگو^۷ و همکاران، ۲۰۲۴).

ویژگی شخصیتی تاب آوری و خود اثربخشی به عنوان دو متغیر دیگر در این پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد. دومین متغیر پیش بینی در این مطالعه خود اثربخشی است. خود اثربخشی عبارت است از قضاوت های فرد درباره توانایی ها، ظرفیت ها و شایستگی های خود برای

¹ Grayson & Alvarez

² Zhao

³ York

⁴ Ortan

⁵ Wite

⁶ Wang

⁷ Obeagu

انجام دادن تکالیف خاص (رولوف^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). رابین و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند که خوداثربخشی تحصیلی و اجتماعی با رضایت از زندگی به واسطه موفقیت تحصیلی، کفایت اجتماعی و اجتناب از رفتارهای خطرناک به طور معناداری مرتبط هستند. ویک چيو^۲ و همکاران (۲۰۰۷) با بررسی نوجوانان دریافته‌اند که باورهای خوداثربخشی تحصیلی و اجتماعی به عنوان بهترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت از زندگی هستند (لاوی و همکاران، ۱۴۰۲). بندورا (۱۹۹۷) مطرح می‌کند که خود اثربخشی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود (دنگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

در پژوهشی که توسط سید جلالی، دانشور، خدیوی و طالبی (۱۴۰۰) با عنوان تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی معلمان بر اساس توسعه حرفه‌ای و مدیریت با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد یافته‌ها نشان داد که رابطه توسعه حرفه‌ای با فرسودگی شغلی و نیز توسعه حرفه‌ای با مدیریت مشارکتی در معلمان معنادار می‌باشد. در پژوهشی که توسط شاهپوری و عابدی (۱۳۹۷) با عنوان فراتحلیل رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان در ایران: طی سال‌های ۷۹ تا ۹۷ انجام شد با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شد نتایج نشان داد رابطه نسبتاً قوی بین این دو متغیر وجود دارد. در پژوهشی که توسط سلیمی، یوسفی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تبیین رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در محیط‌های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران دبیرستان انجام شد یافته‌ها نشان داد بین مولفه آموزش گسترده با بعد شدت مولفه اضمحلال عاطفی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. پروبرت^۴ (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان تاب-آوری، فرسودگی و استرس میان کارکنان نظامی بیان می‌کند که استرس و فرسودگی شغلی بر سیستم پاسخ بیولوژیک و نشانه‌های روانشناختی استنباطی تأثیر می‌گذارد و در نتیجه موفقیت‌های شغلی در ارتش را تحت الشعاع قرار می‌دهد. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی‌های خود در انجام‌ها آن بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. با استناد به ادبیات تجربی داخل و خارج از ایران، پژوهشی که مجموعه تاب‌آوری و خوداثربخشی را به طور اختصاصی و در تعامل با یکدیگر بر روی فرسودگی شغلی روی معلمان مدارس استثنایی مورد بررسی قرار داده‌اند باشد موجود نبود، لذا در پژوهش حاضر در جهت رفع این خلأ تحقیقاتی به بررسی پاسخ به این سؤال پرداخته خواهد شد که آیا تاب‌آوری و خود اثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی کودکان کم توان ذهنی (دارای نیازهای ویژه) رابطه دارد؟

۲- روش‌شناسی :

در پژوهش حاضر که به بررسی رابطه تاب‌آوری و خود اثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی کودکان کم توان ذهنی (دارای نیازهای ویژه) اداره آموزش و پرورش استثنایی مشهد می‌پردازد تحقیق از نوع بنیادی می‌باشد از نظر ماهیت نیز در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه پراکندگی مدارس استثنایی در شهر مشهد بسیار گسترده است و همچنین از آنجا که طیف میزان کم توانی ذهنی در مناطق مختلف شهر متفاوت می‌باشد و از آنجا که مشهد دارای ۷ ناحیه متمرکز درون شهر و ۲ ناحیه تبادکان و رضویه در اطراف شهر می‌باشد با استعلام از اداره آموزش و پرورش استثنایی استان خراسان رضوی در کل این نواحی اصلی و پیرامونی ۷۹۳ معلم مشغول به خدمت رسانی هستند. با توجه به جامعه آماری تعریف شده با استناد به جدول مورگان با انتخاب تصادفی ساده ۲۳۵ نفر از افراد جامعه برای پژوهش انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: رضایت کامل و آگاهانه از شرایط پژوهش، معلم دوره ابتدایی

¹ Roloff

² Vecchio

³ Deng

⁴ Probert

کودکان کم توان ذهنی بودن مشهود، آگاهی کامل از شرایط پژوهش. ملاک های خروج از پژوهش عبارت بودند از: عدم رضایت در حین یا اتمام پژوهش، دارا بودن مشکل روان شناختی حاد که محل پژوهش باشد، مصرف دارو یا ماده دیگری که در روند پژوهش اختلال ایجاد کند.

در پژوهش حاضر برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های خودکارآمدی عمومی شوارتز (۱۹۹۵)، فرسودگی شغلی ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) و تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد.

پرسشنامه خودکارآمدی

این آزمون، در سال ۱۹۹۵ توسط شوارتز و آزمون خودکارآمدی عمومی شوارتز جروسالم ساخته شده و شامل ده سوال است که خودکارآمدی را بر اساس گرایش آزمودنی می سنجد. آزمودنی ها، میزان توافق شان را با هر گویه در طیف لیکرت چهارتایی از «کاملاً مخالفم» با نمره ی ۱ تا «کاملاً موافقم» با نمره ی ۴ نشان می دهد. پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ در دامنه ای بین ۰/۷۵ تا ۰/۹۰ قرار گرفته است (شوارتز و جروسالم، ۱۹۹۵) (و نمره ی بالا در این مقیاس نشان دهنده ی خودکارآمدی قوی در فرد است) (اوگون یمی و مابکوجه، ۲۰۰۷). آلفای کرونباخ در پژوهش رجبی (۲۰۰۶) برابر با ۰/۸۲ گزارش شده است که نشان می دهد این مقیاس ابزاری یک بعدی است که ۶۹/۳۸ درصد از واریانس گویه ها را تبیین می کند و از این نظر اعتبار قابل قبولی دارد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی

در این پژوهش برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه ماسلاچ (۲۰۰۱) استفاده شد، این ابزار ۲۵ سوال و چهار مولفه خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه)، اختلال عملکرد (۸ گویه) و درگیری (۳ گویه) را در بر می گیرد. بعد خستگی عاطفی، خسته شدن از کار و فعالیت زیاد هیجانی، بعد مسخ شخصیت، درجه بی احساس بودن و احساس فقدان شخصیت و بعد اختلال عملکرد، عدم موفقیت فردی، احساس بی کفایتی و عدم موفقیت های کاری یک فرد را مورد سنجش قرار می دهد. برای نمره گذاری میزان فرسودگی شغلی در هر سوال نمره ۰ تا ۷ (از هرگز تا خیلی زیاد) مورد بررسی قرار می گیرد (ملاحمادی و همکاران، ۱۴۰۲). در بعد خستگی هیجانی نمره ی ۲۷ یا بالاتر بیانگر سطح بالای خستگی هیجانی و نمره ی زیر ۱۶ نشانه ی خستگی متوسط است، در بعد اختلال عملکرد نمره ی ۳۱ و کمتر نشان دهنده ی سطح پایین عملکرد و نمره ۳۱ تا ۳۹ نشانه عملکرد متوسط و نمره بیشتر از ۳۹ نشان دهنده ی سطح بالای عملکرد است، در بعد مسخ شخصیت نمره ی ۱۳ و بالاتر نشان دهنده ی سطح پایین مسخ شخصیت می باشد. اگر شخص از نظر خستگی هیجانی یا از نظر مسخ شخصیت در سطح بالا و از نظر عملکرد شخصی در سطح پایین باشد به معنای آن است که وی فرسودگی شغلی دارد (مونی، ۲۰۰۵). ماسلاچ و جکسون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ را برای پایایی درونی هر یک از خرده مقیاس ها محاسبه نمودند (ماسلاچ، ۲۰۰۱) در ایران اعتبار درونی آن توسط امینی و همکاران در سال ۱۳۹۳ برای خستگی هیجانی ۰/۸۶، مسخ شخصیت ۰/۸۱، کفایت شخصی ۰/۸۲ و درگیری ۰/۷۶ به دست آمد (امینی، ۲۰۱۳).

مقیاس تاب آوری

این مقیاس توسط کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) جهت اندازه گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید تهیه شده است. سازندگان این مقیاس براین باورند که این پرسشنامه به خوبی افراد تاب آور را از غیر تاب آور در گروه های بالینی و غیر بالینی جدا می کند و می تواند در موقعیت های پژوهشی و بالینی به کار برده شود (محمادی، ۱۳۸۴؛ به نقل از رحیمیان بوگر و اصغر نژاد فرید، ۱۳۸۷). این پرسش نامه شامل ۲۵ گویه است و دارای دامنه ۵ درجه ای لیکرتی از ۰ تا ۴ شامل هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه می شود. حداقل نمره تاب آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر نمره او صد است. همسانی درونی، پایایی باز آزمایی و روایی همگرا و واگرای این مقیاس کافی گزارش شده اند و نتایج تحلیل عامل اکتشافی وجود ۵ عامل شایستگی / استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی / تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت

عواطف / تحمل عواطف منفی، روابط ایمن، مهار و معنویت را برای مقیاس تاب آوری تأیید کرده است. اما چون روایی و پایایی این مقیاس ها هنوز به طور قطع تأیید نشده در حال حاضر فقط نمره کلی تاب آوری برای هدف های پژوهشی معتبر محسوب می شود (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳؛ به نقل از بشارت، ۱۳۸۶). پایایی و روایی فرم فارسی تاب آوری نیز در مطالعات مقدماتی نمونه های به هنجار و بیمار مورد بررسی و تأیید قرار گرفته شده است (بشارت، ۱۳۸۶). این مقیاس در ایران توسط محمدی (۱۳۸۴) هنجاریابی شده است. در پژوهش سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برای پایایی این آزمون به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۵ محاسبه شد که حاکی از مقبول بودن پایایی این ابزار در جامعه مورد مطالعه می باشد.

در پژوهش های علمی همواره از دو روش آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شود. در آمار توصیفی هدف کلی تلخیص و دسته بندی کلی داده هاست که همان طور که اشاره شد از مشخصات دموگرافیک استفاده می شود. در آمار استنباطی هدف اصلی آزمون فرضیه های پژوهش می باشد که در پژوهش حاضر از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده می شود.

۳- یافته ها :

تعداد آزمودنی های این پژوهش ۲۳۵ نفر می باشند. در جدول (۱) فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت سنی ارائه شده است.

جدول ۱: وضعیت سنی آزمودنی های مورد پژوهش

گروه سنی □	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰	۳۴	۱۴/۴۶
۳۱-۴۰	۹۵	۴۰/۴۲
۴۱-۵۰	۸۲	۳۴/۸۹
۵۰ به بالا	۲۴	۱۰/۲۱
جمع کل	۲۳۵	۱۰۰

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود ۱۴/۴۶ آزمودنی ها بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۰/۴۲ بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۴/۸۹ بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۰/۲۱ دارای سن بالای ۵۰ سال می باشند که بیشترین فراوانی در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند.

جدول ۲: فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۱۲۳	۵۲/۳۴
متاهل	۱۱۲	۴۷/۶۵
جمع کل	۲۳۵	۱۰۰

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود ۵۲/۳۴ درصد آزمودنی ها مجرد و ۴۷/۶۵ آزمودنی ها متاهل می باشند، که بیشترین فراوانی آزمودنی ها مجرد می باشند.

جدول ۳: وضعیت تحصیلات آزمودنی های مورد پژوهش

گروه سنی □	فراوانی	درصد
کارشناسی	۱۲۴	۵۲/۷۶
کارشناسی ارشد	۶۵	۲۷/۶۵
دکتری	۴۶	۱۹/۵۷
جمع کل	۲۳۵	۱۰۰

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود ۵۲/۷۶ آزمودنی ها دارای مدرک کارشناسی ، ۲۷/۶۵ دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۹/۵۷ دارای مدرک دکتری می باشند.

جدول ۴: شاخص های توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
فرسودگی شغلی	۲۷/۶۴	۱۰/۲۶	۱۰	۴۵
خوداثربخشی	۲۸/۲۴	۹/۶۵	۱۰	۴۰
تاب آوری	۲۵/۵۱	۱۰/۲۱	۱۰	۵۲

فرضیه اصلی: بین تاب آوری و خوداثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد. قبل از این که به بررسی فرضیه های پژوهش بپردازیم پیش فرض نرمال بودن متغیرها برای استفاده از آزمون پارامتریک مورد بررسی قرار می گیرد ، که برای این منظور از آزمون کالموگروف اسمیرنف استفاده می شود.

□

جدول ۵: آزمون کالموگروف اسمیرنف متغیرهای پژوهش

متغیر	K-S	سطح معناداری
تاب آوری	۰/۲۳۸	۰/۷۶
فرسودگی شغلی	۰/۶۲	۰/۶۵
خوداثربخشی	۰/۴۸	۰/۵۷

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود سطح معناداری تمام متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع داده ها تایید می شود و می توان از آزمون پارامتریک رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۶: مدل آزمون رگرسیون گام به گام برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش

مدل □	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	درجه آزادی
رگرسیون	۴۳۴/۲۳۴	۱۰	۴۱/۴۶۶	۱/۷۱۲	۰/۱۱۹
مقدار اضافی	۳۷۴۶/۹۹۶	۱۳۹	۲۳/۹۵۷		
مجموع	۴۱۸۱/۵۸۷	۲۳۴			

جدول ۷: بررسی رابطه تاب آوری و خوداثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی

متغیر	ضریب همبستگی چندگانه (R)	مجدور ضریب همبستگی (R ²)	مجدور تعدیل شده ضریب همبستگی	خطای انحراف از برآورد
۱	۰/۱۶۵	۰/۰۲۷	-۰/۰۲۸	۱۵/۰۲۹۴

همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود متغیر فرسودگی شغلی ۰/۱۶۵ می تواند مولفه های تاب آوری و خوداثربخشی را پیش بینی کند بنابراین بین تاب آوری و خوداثربخشی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین با توجه به جدول فوق فرضیه اصلی پژوهش تایید می شود بنابراین بین تاب آوری و خوداثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین تاب آوری و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸: بررسی رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی

متغیر	تاب آوری	فرسودگی شغلی
تاب آوری	۱	-۰/۷۶
فرسودگی شغلی	-۰/۷۶	۱

همان طور که در جدول ۸ مشاهده می شود بین تاب آوری و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد، که به این معنا است با افزایش تاب آوری فرسودگی شغلی کاهش می یابد.

فرضیه فرعی ۲: بین خوداثربخشی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹: بررسی رابطه بین خوداثربخشی و فرسودگی شغلی

متغیر	خوداثربخشی	فرسودگی شغلی
خوداثربخشی	۱	-۰/۴۲
فرسودگی شغلی	-۰/۴۲	۱

همان طور که در جدول ۹ مشاهده می شود بین خوداثربخشی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد، که به این معنا است با افزایش خوداثربخشی، فرسودگی شغلی کاهش می یابد.

۴- بحث درباره یافته ها

فرضیه اصلی مبنی بر اینکه بین تاب آوری و خوداثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد در این پژوهش تایید شد که نشان می دهد بین تاب آوری و خوداثربخشی با فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه

معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با برخی از پژوهش های پیشین از جمله پروبرت^۱ (۲۰۲۰)، منسفیلد و همکاران (۲۰۱۶) و فانی لائورمن و ژوهانس کونینگ (۲۰۱۷) همسو می باشد.

به صورت کلی اشتغال در مراکز مربوط به کودکان استثنایی با توجه به سختی کار، لزوم توجه به سلامت جسمی و روانی کارکنان را بیشتر می طلبد، اگر توجه لازم به آن مبذول نشود در میان مدت دلیل فرسودگی شغلی آن ها می شود. مسلح و همکاران یک دیدگاه مبتنی بر پژوهش برای فرسودگی شغلی اتخاذ کرده اند و سعی نموده اند که شرایطی که منجر به فرسودگی شغلی می شود را روشن کنند. این پژوهش ها به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است که از سه متغیر مربوط به هم تشکیل شده است که عبارت اند از تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی که به از دست رفتن انرژی عاطفی شخص مرتبط است. مولفه ی دوم تشکیل دهنده ی فرسودگی شغلی برای این است که شخص مراجع یا همکاران را به صورت یک شخص در نظر نمی گیرد. همچنین خود اثربخشی با کمک به فرد برای اتخاذ تصمیمات مناسب می تواند به فرد کمک کند تاب آوری خود را افزایش داده که به تبع آن موجب کاهش فرسودگی شغلی در فرد می شود.

فرضیه فرعی اول مبنی بر اینکه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد در این پژوهش تایید نشد به این معنا که با افزایش میزان تاب آوری، فرسودگی شغلی معلمان کاهش می یابد. نتایج این فرضیه با برخی از پژوهش های پیشین از جمله منسفیلد و همکاران (۲۰۱۶)، پورکیانی، مرتضوی، مختاری و مهرابی فر (۱۳۹۱) و صمدی میار کلائی، حسینی و صمدی میر کلائی (۱۳۹۵) ناهمسو می باشد.

فریدنبرگر (۱۹۸۲) اولین برجسب نشانگان فرسودگی شغلی را در افراد شاغل یاری رسان که خسته و فرسوده بودند، شرح داد. فریدنبرگر معتقد بود، افرادی که متعهدتر هستند و همه چیز را برای حرفه شان وقف می کنند، نسبت به فرسودگی آسیب پذیرترند. فریدنبرگر، قربانی فرسودگی شغلی را به عنوان شخصی که به نظر افسرده و منزوی است، توصیف کرد. قربانی ها، نگرشی بدبینانه و منفی دارند و فاقد هر علاقه ای به پیشرفت و تغییرات جدید در حوزه کارشان هستند. نشانگان جسمانی وابسته به فرسودگی سرماخوردگی، مکرر، سردردها، بیماری های معده و کمبود خواب است. اندیشه تاب آوری فردی علی رغم مواجهه با شرایط ناگوار، از سال ها قبل در اسطوره ها، افسانه ها، هنر و ادبیات وجود داشته است. با این وجود از ابتدای آغاز علم تجربی، علوم رفتاری و اجتماعی برای مطالعه انسان و رشد اجتماعی یک رویکرد مشکل نگر را دنبال کرده اند. بالطبع این الگوی پژوهشی آسیب شناختی بر مطالعه مشکلات، بیماری، ناسازگاری، عدم شایستگی، انحراف و... پرداخته است. همچنین این رویکرد بر شناسایی عوامل خطرزا تاکید داشته است. اما مشاهده کودکانی که در شرایط ناگوار رشد کرده و رفتار منحرف و بیمار را نشان نداده اند، همچنین مطرح شدن مدل تبادل اکولوژیک تحول انسان بر مبنای درگیری فعال و پیشرو و مطابق انسان با محیطش موجب تغییر علاقمندی به انجام پژوهش در زمینه بررسی ویژگی ها، شرایط و موقعیت هایی گردید که به نظر می رسد پیامدهای منفی را تغییر داده و افراد را قادر می سازد تا فشارهای زندگی را در کنترل داشته باشند.

فرضیه فرعی دوم مبنی بر اینکه بین خود اثربخشی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان کم توان ذهنی رابطه معناداری وجود دارد در این پژوهش رد شد که معنای آن این است که با افزایش خود اثربخشی، فرسودگی شغلی کاهش می یابد. نتایج این فرضیه با برخی از پژوهش های پیشین از جمله پورکیانی، مرتضوی، مختاری و مهرابی فر (۱۳۹۱)، پروبرت^۲ (۲۰۲۰) و منسفیلد و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد.

خود اثربخشی می تواند نقش مهمی در رسیدن به اهداف، انجام وظایف و فائق آمدن بر چالش ها داشته باشد. نظریه خود اثربخشی بر مرکز نظریه اجتماعی-شناختی باندورا تکیه دارد. نظریه ای که بر نقش یادگیری مشاهده ای و تجربیات اجتماعی در رشد شخصیت تأکید می کند. مفهوم اصلی در نظریه اجتماعی-شناختی این است که کنش ها و واکنش های یک فرد، اعم از رفتارهای اجتماعی و فرایندهای شناختی، در تقریباً تمامی موقعیت ها از افعالی که وی در دیگران مشاهده کرده است تأثیر می پذیرد. خود اثربخشی بالا می تواند بر انگیزه، اثر مثبت یا منفی

¹ Probert

² Probert

بگذارد. به طور کلی، احتمال بیشتری وجود دارد که افراد با خودکارآمدی بالا برای به پایان رساندن و ادامه دادن کارها بیشتر از افراد با خوداثربخشی پایین تلاش کنند. هرچه انتظارات مربوط به خوداثربخشی یا تسلط بیشتر باشد، تلاشها فعال تر می شوند. هرچه خوداثربخشی یا انتظار فرد از میزان تسلطش به امور بیشتر باشد، بیشتر نیز تلاش خواهد کرد. هرچند، افراد با خوداثربخشی پایین هنگامی که با کاری مواجه می شوند که فردی با خوداثربخشی بالا برای انجام آن وجود ندارد، انگیزه می گیرند که بیشتر در مورد آن موضوع ناآشنا یاد بگیرند. مهم ترین محدودیت این پژوهش شیوع پاندمی کرونا و پیامدهای آن بود که پژوهش را تحت تاثیر قرار داده است. با توجه به اینکه نمونه آماری این تحقیق معلمان کودکان دارای کم توانی ذهنی می باشند که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند لذا باید در تعمیم یافته ها محتاط بود. ابزار استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه بوده است، پس با توجه به محدودیت های مربوط به این ابزار همچون پاسخ های غیرواقعی و سطحی آزمودنی ها و شرایط آن ها باید در تعمیم یافته ها محتاط بود. چون پژوهش فقط بر روی معلمان کودکان دارای کم توانی ذهنی انجام شده است باید در تعمیم آن دقت کرد. با توجه به این که این پژوهش فقط در سطح مشهد انجام می شود لذا در تعمیم یافته ها باید دقت داشت.

۵- نتیجه گیری

معلمان کودکان کم توان ذهنی با شرایط کاری خاص و پرچالش مواجه هستند که نیازمند مهارت های روانی و رفتاری بالایی است. این شرایط، تاثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی آن ها دارد. دو عامل تاب آوری و خوداثربخشی به طور مستقیم یا غیرمستقیم در کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی تاثیر گذار هستند. معلمانی که تاب آوری بیشتری دارند می توانند به طور مؤثرتری با فشارهای ناشی از کار با کودکان کم توان ذهنی، تعامل با والدین، و محیط کاری خاص کنار بیایند. در مواجهه با مشکلات، احساس درماندگی کمتری دارند و کمتر دچار خستگی عاطفی و بی تفاوتی شغلی می شوند. تحقیقات نشان داده است که تاب آوری با کاهش ابعاد مختلف فرسودگی شغلی، به ویژه خستگی عاطفی و کاهش کارآمدی، رابطه معکوس دارد. معلمان با خوداثربخشی بالا احساس کنترل بیشتری بر وظایف خود دارند و از فشارهای شغلی کمتر متأثر می شوند. به دلیل اعتماد به توانایی هایشان در حل مشکلات، کمتر دچار ناامیدی و کاهش انگیزه می شوند. نظریه خوداثربخشی بندورا نشان می دهد که باور به توانایی های فردی، نقش مهمی در مقابله با استرس و پیشگیری از فرسودگی شغلی ایفا می کند. تاب آوری و خوداثربخشی با یکدیگر ارتباط نزدیکی دارند. معلمان با تاب آوری بالا معمولاً اعتماد بیشتری به توانایی های خود دارند و برعکس. این تعامل باعث می شود که اثرات مثبت هر یک از این دو عامل بر کاهش فرسودگی شغلی تقویت شود. کار با کودکان کم توان ذهنی نیازمند صبر، تلاش، و تعامل عاطفی بالاست. این معلمان اغلب با مشکلاتی نظیر: کمبود منابع آموزشی مناسب، انتظارات بالا از سوی والدین و مدیران و حساسیت های روانی دانش آموزان مواجه هستند. در چنین شرایطی، معلمانی که از تاب آوری و خوداثربخشی بیشتری برخوردارند، بهتر می توانند فشارها را مدیریت کنند و دچار فرسودگی شغلی نشوند. تاب آوری و خوداثربخشی ابزارهای روان شناختی مهمی برای مقابله با فشارهای شغلی هستند. معلمان با تاب آوری و خوداثربخشی بالا، مقاومت بیشتری در برابر فرسودگی شغلی دارند. شرایط خاص تدریس کودکان کم توان ذهنی، نیازمند استفاده از این ویژگی ها برای حفظ سلامت روانی و بهبود عملکرد شغلی است. این پژوهش می تواند مبنایی برای سیاست گذاری و برنامه ریزی جهت ارتقای تاب آوری و خوداثربخشی معلمان در محیط های آموزشی استثنایی باشد. پیشنهاد می شود که نقاط ضعف در تاب آوری یا خوداثربخشی در معلمان شناسایی شود و پیشنهادهای آموزشی ارائه شود. کارگاه های آموزشی برای بهبود مهارت های مقابله با استرس و ارتقای خوداثربخشی معلمان برگزار شود. برنامه های رفاهی و مشاوره ای برای کاهش فرسودگی شغلی اجرا شود.

تقدیر و تشکر

از تمام کسانی که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند، صمیمانه تشکر می‌کنیم.

منابع

- پورکیانی، مسعود؛ مرتضوی، حمید؛ مختاری، فرشته؛ و مهرابی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمان. *آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)*، ۵(۲۰)، ۱۱۱-۱۲۵.
- سلیمی، جمال؛ یوسفی، ناصر؛ و احمدی، عباس (۱۳۹۷). تبیین رابطه بین کارکرد های مدیریت منابع انسانی در محیط های یادگیری با فرسودگی شغلی در بین مدیران دبیرستان: مطالعه موردی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۳)، ۲۴۷-۲۶۸.
- سیدجلالی، کاملیا؛ دانشور، زین؛ خدیوی، اسداله؛ و طالبی، بهنام (۱۴۰۰). تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی معلمان بر اساس توسعه حرفه ای و مدیریت. *مدیریت مدرسه*، ۹(۲)، ۵۱-۷۲.
- شاهپوری سمیرا، عابدی احمد (۱۳۹۷). فراتحلیل رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان در ایران: طی سال‌های ۷۹ تا ۹۲، *رویش روان شناسی*، ۷(۱۰)، ۳۳۴-۳۱۹.
- صادقی، زین العابدین؛ نجاتی، مهدی؛ و سنایی، سحر (۱۴۰۲). بررسی تاب آوری انرژی ایران و همسایگان منتخب: الگوی برنامه ریزی خطی داده ستانده چند منطقه ای. *اقتصاد و الگوسازی (اقتصاد)*، ۱۴(۱)، ۱۶۳-۱۸۶.
- قلی پور سوته، رحمت اله؛ کریمی، میثم (۱۴۰۳). توسعه مدل مدیریت فرسودگی شغلی کارکنان با استفاده از رویکرد فراترکیب. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۴(۱)، ۸۵-۱۱۵.
- لاوی، شیوا؛ و بختیاری، فرزانه؛ و جوکار، زهره؛ و غفوری، سمیه (۱۴۰۲). بررسی و اهمیت ویژگی های شخصیتی معلمان حرفه ای و موفق در مدرسه/اولین همایش بین المللی معلمان برتر و مدارس پیشرو در هزاره سوم، بوشهر.
- محرابی زاده هنرمند، مهناز؛ آتش افروز، عسکر؛ شهنی بیلاق، منیجه؛ رضایی، شبنم (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی، *مجله روانشناسی بالینی و شخصیت*، ۲۰(۹)، ۵۳-۶۴.
- مدرس، مریم (۱۴۰۱). تاب آوری دانشجویی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۲۲(۱)، ۳۲۵-۳۲۶.
- ملاحمدی، غلامرضا؛ کریمی، محمود؛ حقانی، شیما؛ و قراچه، مریم (۱۴۰۲). ارتباط استرس شغلی با فرسودگی شغلی در بهورزان. *نشریه پرستاری ایران*، ۳۶(۱۴۱)، ۳۹-۲۶.
- مالکپور لهری، کامران؛ بختیاری رنانی، اعظم (۱۴۰۰). پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ایهام و خودشفقت‌ورزی. *توسعه حرفه ای معلم*، ۶(۱)، ۱-۱۵.
- هاشمی، نظام، خروش، بیتا، و خیرالهی، عاطفه (۱۴۰۲). اثربخشی زوج درمانی با الگوی EIS بر تاب آوری خانواده و رضایت زناشویی زوجین. *پویایی های روانشناختی در اختلال های خلقی*، ۲(۲)، ۴۱-۵۲.

- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49.
- Connor, K. M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *Journal of clinical psychiatry*, 67(2), 46-49.
- Deng, Q., Zheng, B., & Chen, J. (2020). The relationship between personality traits, resilience, school support, and creative teaching in higher school physical education teachers. *Frontiers in Psychology*, 11, 568906.
- Grayson, L., & Alvarez, K. School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Journal of Teaching and Teacher Education*. 2008: 24, 1349- 1363 .
- Hamel, K., & Bohr, Y. (2024). Resilience in children and youth in street situations in León, Nicaragua. *Journal of Community Psychology*, 52(1), 7-26.
- Hockenberry, M.J., & Wilson, D. (2015). Wong's nursing care of infants and children (10th ed.). St
- Ivanov, D. (2024). Two views of supply chain resilience. *International Journal of Production Research*, 62(11), 4031-4045.
- Katz, C., Jacobson, M. A., Priolo Filho, S. R., Goldfarb, D., Liu, J., Zibetti, M. R., ... & Wekerle, C. (2024). Examining resilience among child protection professionals during COVID-19: A global comparison across 57 countries. *Child Abuse & Neglect*, 106659.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and teacher education*, 54, 77-87.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mijakoski, D., Cheptea, D., Marca, S. C., Shoman, Y., Caglayan, C., Bugge, M. D., ... & Canu, I. G. (2022). Determinants of burnout among teachers: a systematic review of longitudinal studies. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5776.
- Obeagu, E. I., Ubosi, N. I., Obeagu, G. U., & Obeagu, A. A. (2024). Nutritional Strategies for Enhancing Immune Resilience in HIV: A Review. *Int. J. Curr. Res. Chem. Pharm. Sci*, 11(2), 41-51.
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International journal of environmental research and public health*, 18(23), 12763.
- Probert, T. (2020). Resilience, burnout, and stress among military personnel.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General perceived self-efficacy. In J. Weinmanr, S.W. & M. Johnston (eds.), *Measures in health Psychology: A User's Portfolio*. England: NFER-Nelson.
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 34(3), 1613-1650.
- White, M. P., Hartig, T., Martin, L., Pahl, S., van den Berg, A. E., Wells, N. M., ... & van den Bosch, M. (2023). Nature-based biopsychosocial resilience: An integrative theoretical framework for research on nature and health. *Environment International*, 181, 108234.
- Wang, Y. (2021). Building teachers' resilience: Practical applications for teacher education of China. *Frontiers in Psychology*, 12, 738606.
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243.