



پیش بینی اشتیاق شغلی بر اساس امید به زندگی در معلمان دانش آموزان آهسته گام

فرهنگ رستمی چماقستان^۱، فرزانه قربان پور احمدسرگورابی^۲، جابر علیپور اشیانی^۳

۱- کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی رحمان رامسر، مازندران، ایران

۲- کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی رحمان رامسر، مازندران، ایران

۳- کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی رحمان رامسر، مازندران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش بینی اشتیاق شغلی بر اساس امید به زندگی در معلمان دانش آموزان آهسته گام بود. این پژوهش در زمره تحقیقات همبستگی و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان شاغل در تمام مقاطع تحصیلی استثنایی شهرستان رشت تشکیل دادند که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به کار بودند. روش نمونه گیری در این پژوهش خوشه ای چندمرحله ای بوده است و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۲۰ نفر انتخاب گردید. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های اشتیاق شغلی (JEQ) و پرسشنامه امید به زندگی میلر و پاورز (۱۹۸۸) استفاده شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS21 و آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شد. یافته های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین امید به زندگی با اشتیاق شغلی در معلمان دانش آموزان آهسته گام همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد و همچنین یافته های حاصل از آزمون رگرسیون نشان داد، متغیر امید به زندگی مجموعاً قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی در معلمان است ($p < 0/01$)، نتایج حاکی از اهمیت امید به زندگی در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش آموزان آهسته گام بود. بنابراین، به مشاوران و درمانگران پیشنهاد میشود، برای بهبود اشتیاق شغلی این معلمان، امید به زندگی آنها را از طریق کارگاه های آموزشی افزایش دهند.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، معلم، امید به زندگی



مقدمه

مفهوم آهسته گامی به عملکرد پایین تر از متوسط در تمامی امور ذهنی که همزمان با مشکلاتی در رفتار سازشی و محدودیت‌های قابل ملاحظه‌ای دست کم در دو زمینه از رفتارهای سازشی مانند ارتباط با دیگران، مراقبت از خود و مهارت‌های اجتماعی همراه است اطلاق می‌شود (فاضل کلخوران، همایون‌نیا، محمدزاده، ۱۳۹۴؛ لکاولایر و باتر^۱، ۲۰۱۰). به بیان دیگر، دانش آموزان آهسته گام، دانش آموزانی هستند که محدودیت‌های اساسی در کارکرد هوشی (هوش بهر ۷۰ تا ۷۵ یا پایین تر) و رفتار سازشی (مهارت‌های سازشی مفهومی، اجتماعی و عملی) در دوره رشد (قبل از ۱۸ سالگی) دارند (افروز، عاشوری و قاسم‌زاده، ۱۳۹۵؛ هالاها، کافمن و پولن^۲، ۲۰۱۵). گاهی دانش آموزان آهسته گام، خانواده و معلمان خود را با مشکلات عمده‌ای مواجه می‌سازند (کرک، گالاگر و کولمن^۳، ۲۰۱۵)، موجب آشفتگی و استرس آنها میشوند و به عملکرد خود در خانواده و مدرسه آسیب میرسانند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع، آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان جامعه، توسط معلمان و مدیران است. نظریه‌های جدید آموزش ضمن تأکید بر تفاوت‌های فردی، معتقدند که باید فراگیران را به فعالیت واداشت و از این طریق هم باعث ایجاد نگرش، انگیزه و باور مثبت و هم باعث بهبود عملکرد تحصیلی آنان شد (فاضل و همکاران، ۱۳۹۴). نظام‌های آموزشی همواره به دنبال بهبود خود هستند و مهم‌ترین عامل موفقیت هر نظام آموزشی، میزان عملکرد تحصیلی فراگیران آن است (اسارتا و اشمیت^۴، ۲۰۱۷). عملکرد تحصیلی به معنای توانایی اثبات موفقیت تحصیلی در اکتساب پیامدی است که برای آن طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی شده است (کرک و همکاران، ۲۰۱۵). تحقق این هدف مهم، مستلزم داشتن معلمان با انگیزه و مشتاق در مدارس است. این مسئله به ویژه در معلمان دانش آموزان آهسته گام مطرح می‌باشد، چرا که معلمان مدارس کم توان ذهنی به علت شرایط خاص آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، وظایفی دشوارتر و به تبع آن آسیب‌پذیری بیشتری دارند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، اشتیاق شغلی آنها است (هالاها و همکاران، ۲۰۱۸).

در سالیان اخیر طبق قوانین نوین آموزشی، دانش آموزان آهسته گام امکان آموزش در مدرسه‌های عادی و یا ویژه را بدست آورده‌اند (بهزادی، ۱۴۰۰). بیشترین مشکلات مربوط به معلمان مربوط به کودکان آهسته گام در دوره نوجوانی بین سنین ۸ تا ۱۸ سالگی رخ می‌دهد. امروزه کار معلمان مسلماً پیچیده تر، چالش‌انگیزتر و دشوارتر از هر زمان دیگر است. به ویژه این دشواری در کار با دانش آموزان آهسته گام به دلیل ویژگی‌های خاصشان در شرایطی متفاوت آموزش داده شوند. چنین شرایطی فشار تحمیل شده‌ای را به معلمان دانش آموزان آهسته گام وارد می‌کند (مرجانی و تاجیک، ۱۳۹۸). معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین نیروی انسانی تأثیرگذار در فرایند توسعه و پیشرفت به شمار می‌آیند. مایرز^۵ و همکاران

¹ Lecavalier

² Hallahan, Kauffman & Pullen

³ Kirk, Galager & Colmen

⁴ Asarta & Schmidt

⁵ Myers



(۱۹۹۱) با مطالعاتی که روی معلمان دانش آموزان آهسته گام انجام دادند به این نتیجه رسیدند که این معلمان به دلیل داشتن مشکلات فراوان در تدریس به این گروه از کودکان، دچار فشار کاری بیشتری می باشند و همین امر میتواند اشتیاق شغلی آنان را تحت شعاع قرار دهد.

اشتیاق شغلی که از آن به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می شود، حالتی روانشناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. اشتیاق شغلی به معنای دل بستگی و درگیری مطلوب با شغل است. به تعبیر دیگر، حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنود کننده و برانگیزاننده است و بر این اساس، کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می شوند و با حرفه خود همزادپنداری می کنند (عقیقی، پیرانی، برجعلی و رضایی فرد، ۱۳۹۴). اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان، موجب عملکرد شغلی مطلوب تر و رضایت بیشتر مشتریان می شود (فقیه ارام و همکاران، ۱۳۹۶). به عبارتی دیگر، اشتیاق شغلی حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه های شوق، از خود گذشتگی و جذب میشود. شوق داشتن به کار به سطح بالای انرژی و تاب آوری ذهنی در حین کار اشاره دارد (کرک و همکاران، ۲۰۱۵)، به عبارتی دیگر، تمایل به تلاش بیشتر در حرفه خود و تاب آوری به رغم وجود مشکلات، از خود گذشتگی هم به عنوان احساس مهم بودن و هم تمایل و چالش در شغل تعریف شده است. از خود گذشتگی را میتوان به عنوان درجه ارتباط روانشناختی فرد با شغل نیز تعریف کرد و جذب در برگیرنده رضایت و عمیقاً جذب شدن در شغل به رغم گذشت زمان می باشد (حاجیحسنی و کاوه، ۱۳۹۵). داشتن اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر سلامت و بهزیستی روانشناختی و تاب آوری افراد نیز دارد (آپادیایا، وارتیانن و سالملا آرو، ۲۰۱۶).

امید به زندگی نیز، از جمله متغیرهایی است که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است و شاخص سلامتی، کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی افراد محسوب میشود. امید، یک حالت روحی و روانی و برانگیزاننده انسان به کار و فعالیت و از نظر جهان بینی توحیدی، یک تحفه الهی است که چرخ زندگی را به حرکت درمی آورد و عامل ایجاد انگیزه و تلاش در زندگی میشود. شنایدر، بنیانگذار نظریه امید و درمان مبتنی بر آن، امید را به عنوان سازه ای تعریف می کند که شامل دو مفهوم گذرگاهها قدرت برنامه ریزی در مسیرهای گوناگون برای رسیدن به هدف و کارگذار (تصمیم هدفدار) میشود. به عبارت دیگر، امید یعنی توانایی طراحی گذرگاههایی به سوی اهداف مطلوب به رغم موانع موجود و کارگذار یا عامل انگیزش لازم برای استفاده از این گذرگاه. امید، یکی از ویژگیهای زندگی است که ما را به جستجوی فردایی بهتر و امیدوارتر می دارد. امید، یعنی موفقیت و آینده بهتر و دلیلی برای زیستن، هنگامی که امید در دل و ذهن وجود داشته باشد، شادی و سرور در زندگی حضور خواهد داشت (شنایدر و تسوکاسا، ۲۰۰۵).

مطالعات نشان داده اند که امید، میتواند باعث تسهیل تغییر شده و سلامت جسمانی و روانی را افزایش دهد و از طرف دیگر، فقدان امید میتواند بهداشت روان فرد را تحت تأثیر قرار داده و زمینه ساز ابتلا به بیماریها شود. با داشتن امید به زندگی، فرد

⁶ Upadyaya, Vartiainen & Salmela-Aro

⁷ Snyder & Tsukasa



به ایجاد ارتباط با دیگران پرداخته و به آینده نگاه مثبت و بهتری دارد و حتی زمانی که فرد در بدترین شرایط است، تمرکز خود را بر روی موارد مثبت، اتصال به دیگران و ادامه تعامل برای زندگی میگذارد (هالاها و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش های مختلفی درباره ارتباط اشتیاق شغلی و امید به زندگی در گروه های مختلف انجام شده است. هداوند و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند، اشتیاق شغلی با بهزیستی روانشناختی و امید به زندگی معلمان دانش آموزان آهسته گام رابطه مثبت و معنادار داشتند و متغیرهای پیش بین به طور معناداری توانستند ۲۴ درصد واریانس اشتیاق شغلی معلمان دانش آموزان آهسته گام را پیش بینی کنند. سجادیپور (۱۳۹۵) نشان داد که بین تاب آوری و رضایت شغلی معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنائی تفاوت معناداری وجود دارد. آلبرشت، جونز، مونستون و اولورودا^۸ (۲۰۱۴) نشان دادند که اشتیاق شغلی و تاب آوری، میتواند رضایت از زندگی معلمان دانش آموزان استثنائی را تبیین نمایند و نتایج معنادار بود. لیتی و وود و مک آدی^۹ (۲۰۱۷) نتایج نشان دادند که تاب آوری معلمان استثنائی پایینتر از معلمان عادی است و این امر، روی اشتیاق شغلی معلمان استثنائی تأثیرگذار می باشد.

با توجه به بررسی های فوق و خلاء پژوهشی ضرورت انجام این پژوهش، بیش از پیش واضح است و می توان به این مهم پی برد که آیا با برخورداری از امید به زندگی، معلمان می توانند با چالش ها به مقابله برخیزند و اشتیاق شغلی آن ها افزایش یابد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن متغیر امید به زندگی به عنوان متغیر پیش بین و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر ملاک بود. به منظور بررسی فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار Spss ویرایش ۲۱ بهره گرفته شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان شاغل در تمام مقاطع تحصیلی استثنائی شهرستان رشت می باشند که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به کار بودند و با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۲۰ معلم زن شاغل در مدارس استثنائی به روش خوشه ای چند مرحله ای نمونه گیری شدند. گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه های استاندارد به شرح زیر انجام شد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی (JEQ): این پرسشنامه توسط شوفلی و سالانوا^{۱۰} در سال ۲۰۰۲ طراحی شده است. پرسشنامه اشتیاق شغلی، شامل ۱۷ عبارت میشود که سه بُعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) را می سنجد. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده اند (خسروی، ۱۳۸۹). حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ است. هرچه نمره آزمودنی به ۸۵ نزدیکتر باشد، نشانه اشتیاق شغلی بالاتر است (مانو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۹). جهت تعیین اعتبار، شوفلی و سالانوا (۲۰۰۲) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس

⁸ Albrecht, Johns, Mounstevwen & Oloruvda

⁹ Leithwood & McAdie

¹⁰ Schaufeli

¹¹ Mano



فرسودگی شغلی را سنجیدند، رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافتند. همچنین همه خرده مقیاس های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه قوی داشت. باسکین^{۱۲} (۲۰۰۷) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ گزارش کرد. در این پژوهش، پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و روایی آن به روش تحلیل عاملی ۰/۷۳ به دست آمد.

پرسشنامه امید به زندگی میلر و پاورز (۱۹۸۸): این پرسشنامه در سال ۱۹۸۸ توسط میلر و پاورز^{۱۳} ساخته شد که ۴۸ سوال دارد. هدف این پرسشنامه، سنجش میزان امیدواری در افراد است. این پرسشنامه در طیف لیکرت از بسیار مخالف (نمره ۱) تا بسیار موافق (نمره ۵) نمره گذاری میشود. در پایان نمره تمامی ماده ها را جمع کرده و نمره کل را به دست می آوریم. نمره هر فرد بین ۴۸ تا ۲۴۰ خواهد بود. این پرسشنامه نمره برش نیز ندارد و هرچه نمره فرد بالاتر باشد امیدواری بیشتری دارد. میلر و پاورز این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ است (میلر و پاورز، ۱۹۸۸). میزان پایایی پرسشنامه امیدواری میلر و پاورز، در پژوهش عبادی (۱۳۸۹) به دو شیوه آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد و مقادیر ۰/۹۱ و ۰/۸۷ به دست آمد. برای محاسبه روایی پرسشنامه نیز، نمره کل پرسشنامه با نمره سؤال ملاک که به طور همزمان توسط آزمودنیها کسب شده بود، همبسته گردید و ضریب اعتبار ۰/۶۴ به دست آمد. در این پژوهش، پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و روایی آن به روش تحلیل عاملی ۰/۷۳ به دست آمد.

یافته ها

پس از جمع آوری اطلاعات مربوطه داده ها در نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و یافته های حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنف در بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش حاضر نشان می دهد که سطح معناداری مشاهده شدهی آماره Z هر یک از متغیرها، از مقدار بحرانی ۰/۰۵ بزرگتر است.

جدول ۱: آزمون کالموگروف اسمیرنف در بررسی فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	کالموگروف اسمیرنف Z مقدار	سطح معناداری
اشتیاق شغلی	۱۲۰	۱.۳۹۹	۰.۴۲۲
امید به زندگی	۱۲۰	۱.۳۱۰	۰.۱۵۵

با توجه به جدول (۱) می توان گفت که متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال برخوردار هستند و می توان از آزمون های پارامتریک جهت آزمون و بررسی هر یک از فرضیه ها استفاده کرد.

در ادامه بررسی آزمون ضریب همبستگی برای فرض رابطه بین امید به زندگی و اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین امید به زندگی با اشتیاق شغلی

متغیر	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
امید به زندگی	۱۲۰	۰/۷۹۳	۰/۰۰۰

¹² Baskeen

¹³ Miller



$$p < 0.001***$$

یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول فوق نشان می‌دهد که بین امید به زندگی با اشتیاق شغلی در معلمان دانش آموزان آهسته گام همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. بنابراین فرض فوق پژوهش تایید می‌شود. پس از وجود ارتباط بین دو متغیر حاضر به بررسی مفروضه استقلال خطای متغیر پیش‌بین و ملاک، مقدار شاخص دورین واتسون ۲/۱۵۴ صورت می‌پذیرد که باید در دامنه ۰-۴ باشد ($0 < \text{Durbin-Watson} < 4$). بنابراین با توجه به این یافته می‌توان گفت که فرض استقلال خطای متغیرهای پیش‌بین و ملاک برقرار است و تخطی از این مفروضه صورت نگرفته است. در بررسی مفروضه همخطی متغیرهای پیش‌بین نیز یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد که شاخص‌های اغماض و تورم واریانس حد نصاب لازم را کسب کرده‌اند. بنابراین می‌توان گفت که فرض همخطی متغیر پیش‌بین رد می‌شود و همبستگی متغیرهای پیش‌بین خللی در یافته‌ها وارد نمی‌کند.

جدول ۳: بررسی فرض همخطی متغیرهای پیش‌بین

متغیرهای پیش‌بین	شاخص اغماض (تولرانس)	شاخص تورم واریانس (وایف)
امید به زندگی	۰.۹۹۱	۱.۱۹۰

جدول ۴: ضریب رگرسیون استاندارد شده متغیر پیش‌بین امید به زندگی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش آموزان آهسته گام

بین متغیرهای پیش	ضرایب رگرسیون B	SE	ضرایب رگرسیون β استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری (p-value)
مقدار ثابت (a)	۱۴۵.۱۹۵	۹.۰۲۲		۱۶.۰۹۴	*۰/۰۰۰
امید به زندگی	۰/۴۲۷	۰/۲۶۴	۰/۱۷۶	۲/۱۷۵	*۰/۰۱۲

$$p < 0.05 * p < 0.001 ***$$

در بررسی این فرض که بین امید به زندگی با اشتیاق شغلی معلمان دانش آموزان آهسته گام رابطه معنی داری وجود دارد، یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون خطی در جدول فوق نشان می‌دهد، متغیر امید به زندگی قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی در معلمان است ($p < 0.01$) همچنین مجذور ضریب همبستگی ($R^2 = 0.093$) نیز نشان می‌دهد که این متغیر می‌تواند ۹ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی در معلمان را تبیین کنند و ضریب بتا (β) مولفه امید به زندگی ($t = 2/175, p < 0.05$)، $\beta = 0.176$ معنی دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

امید به زندگی قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان دانش آموزان آهسته گام است می‌توان گفت که اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکانن، باکر، دمروتی^{۱۴}، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی برای افزایش تعهد

¹⁴ Hakanen, Bakker & Demerouti



سازمانی، کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان ضروری است (نادری و صفرزاده، ۱۳۹۳). نتایج نشان داد که بین امید به زندگی و اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد و امید به زندگی قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی در معلمان دانش آموزان آهسته گام است. افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین کنندگی، در سطح بالایی قرار دارند، احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند (پارکر، جیمیسون و امیوت^{۱۵}، ۲۰۱۳). به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوب به انجام می رسانند (باکر و لیتر^{۱۶}، ۲۰۱۰) و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می زنند (شاوفلی، باکر، سالانوا^{۱۷}، ۲۰۰۶). امید به زندگی از دیگر عوامل تاثیر گذار بر اشتیاق شغلی معلمان می تواند باشد. امید به زندگی از جمله متغیرهایی است که در سال های اخیر توجه زیادی به خود جلب کرده است و شاخص سلامتی، کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی افراد محسوب می شود. امید یک حالت روحی و روانی و برانگیزاننده انسان به کار و فعالیت و از نظر جهان بینی توحیدی یک تحفه الهی است که چرخ زندگی را به حرکت در می آورد و عامل ایجاد انگیزه و تلاش در زندگی می شود. امید یعنی موفقیت و آینده بهتر و دلیلی برای زیستن، هنگامی که امید در دل و ذهن وجود داشته باشد، شادی و سرور در زندگی حضور خواهد داشت (اشنایدر و تسوکاسا، ۲۰۰۵). مطالعات نشان داده اند که امید می تواند باعث تسهیل تغییر شده و سلامت جسمانی و روانی را افزایش دهد و از طرف دیگر فقدان امید می توان بهداشت روان فرد را تحت تاثیر قرار داده و زمینه ساز ابتلاء به بیماری ها شود. با داشتن امید به زندگی، فرد به ایجاد ارتباط با دیگران پرداخته و به آینده نگاه مثبت و بهتری دارد و حتی زمانی که فرد در بدترین شرایط است، تمرکز خود را بر روی موارد مثبت، اتصال به دیگران و ادامه تعامل برای زندگی می گذارد (هالاها و همکاران، ۲۰۱۸). نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش لیتی و وود و مک آدی (۲۰۱۷) مبنی بر ارتباط تاب آوری معلمان استثنایی با اشتیاق شغلی آنها، آلبرشت و همکاران (۲۰۱۴) در خصوص رابطه اشتیاق شغلی و تاب آوری با رضایت از زندگی در معلمان دانش آموزان استثنایی و همچنین پیش بینی رضایت از زندگی بر اساس اشتیاق شغلی و تاب آوری در معلمان دانش آموزان استثنایی همخوانی دارد. نتیجه پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش سجادی پور (۱۳۹۵) مبنی بر ارتباط بین تاب آوری و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی همسو است. عواملی مانند نیازهای متعدد دانش آموزان، تفاوت های فردی و محدودیت های روانشناختی و فیزیولوژیکی آنان، لزوم پاسخگویی به والدین و مربیان و تغییرهای سریع عقاید و انتظارات در مورد نقش معلمی آموزش را بسیار پیچیده و مشکل ساخته است. بنابراین، معلمان دانش آموزان آهسته گام دارای شرایط کاری پرفشاری هستند و فرسودگی بیشتری را تجربه می کنند. معلمان این مدارس استرس بیشتری را متحمل می شوند که این استرس بر بهزیستی روانشناختی آنها تاثیر گذار است (گل محمدیان و سجادی، ۱۳۹۵). از طرفی انجام مطلوب نقش معلمی، مستلزم داشتن انگیزه ای بس قوی و نیرومند از طرف آنان می باشد و این میسر نمی شود مگر این که مربیان از اشتیاق شغلی برخوردار باشند و ریشه آن در میزان ارضای نیازهای آنان است و بی توجهی

¹⁵ Parker, Jimmieson & Amiot

¹⁶ Bakker & Leiter

¹⁷ Schaufeli, Bakker & Salanova



به برطرف نمودن نیازهای این معلمان، نتیجه ای جز عدم اشتیاق شغلی ندارد. داشتن اشتیاق شغلی، تاثیر مثبتی بر سلامت روان و بهزیستی روانشناختی و امید به زندگی افراد نیز دارد. پس با شناسایی نیازهای معلمان دانش آموزان آهسته گام می توانیم رفتار آنها را تا حدودی پیش بینی کنیم و شرایط لازم را برای اشتیاق شغلی آنها فراهم کنیم و تا زمانی که نیازهای معلمان برآورده نشود، اشتیاق شغلی آنها در سطح پایینی خواهد بود و کارایی در آموزش این کودکان خواهد داشت (کرک و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین در صورت عدم توجه به اشتیاق شغلی معلمان دانش آموزان آهسته گام، فشار کاری آنها بیشتر و میزان آسیب پذیری بالاتری پیدا می کنند که این امر بر روی دانش آموزان تاثیر گذار است و کیفیت کاری معلمان پایین تر می آید. اشتیاق شغلی، عاملی است که بر امید به زندگی آنان تاثیر گذار است (رحیمی کلور و کاظم زاده، ۱۳۹۷). با توجه به رابطه معنی داری که امید به زندگی با اشتیاق شغلی معلمان دارد، لذا پیشنهاد می شود که با اقداماتی از جمله ارتقاء حقوق و مزایای معلمان، تشویق و تقدیر از اقدامات سازنده معلمان فعال و پرتلاش در حوزه دانش آموزان آهسته گام، زمینه های امید به زندگی را در معلمان ارتقاء دهند که طبیعتاً منجر به ارتقاء اشتیاق شغلی در آنان می شود و به منظور جلوگیری از سوءگیری نتایج پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی در کنار ابزارهای خودسنجی از داده های حاصل از ارزیابی متخصصان بالینی و مصاحبه های ساختاریافته و نیمه ساختاریافته نیز بهره گرفته شود، همچنین انجام پژوهش با نمونه های بزرگتر و همچنین با معلمان دانش آموزان آهسته گام شهرهای دیگر نیز ممکن است جنبه های جدیدی از همبستگی را آشکار سازد و منجر به نتایج گسترده تر شود.



منابع

- بهزادی، ف. (۱۴۰۰). آموزش کودکان استثنائی و تاثیر آن بر خانواده در ایران با رویکردی نوین، هفتمین دوره همایش ملی پژوهش در علوم اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.
- حاجی حسنی، م.، کاوه، م. (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد. *مجله ارگونومی*، ۴ (۳)، ۱-۱۰.
- رحیمی کلور، ح.، کاظم زاده، ر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). *روان شناسی مدرسه*، ۷ (۴)، ۷۱-۸۲.
- سجادی پور، ف. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه تاب آوری و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس عادی و استثنایی یزد. هفتمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
- عقیقی، ا.، پیرانی، ذ.، برجلی، م.، رضایی فرد، ا. (۱۳۹۴). روان شناسی اشتیاق شغلی. چاپ محقق اردبیلی. چاپ اول.
- فاضل کلخوران، ج.، همایون نیا، م.، محمدزاده، م. (۱۳۹۴). تأثیر بازی های دبستانی بر رشد اجتماعی کودکان کم توان ذهنی آموزش پذیر. *مجله آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران*، ۳ (۳)، ۱۱-۲۰.
- گل محمدیان، م.، سجادی، ن. (۱۳۹۵). نقش سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی. *روانشناسی افراد استثنایی*، ۶ (۲۴)، ۱۳۳-۱۰۹.
- مرجانی، ا.، تاجیک، ح. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی بهزیستی روان شناختی بین اشتیاق کارکنان و اعتماد سازمانی (بانک ملی شعبات شمال تهران)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱۴۰۴، مشهد.
- نادری، ف.، صفرزاده، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی و رفتار مدنی سازمانی. *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۵ (۲)، ۵۶-۶۸.
- هداوند، م.، تجلی، پ.، شهریار احمدی، م. (۱۳۹۹). پیش بینی اشتیاق شغلی بر اساس بهزیستی روان شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش آموزان آهسته گام. *توانمند سازی کودکان استثنایی*، ۱۱ (۱)، ۶۳-۷۲.
- Albrecht, S. F., Johns, B., Mounstevwen, J., & Oloruvda, S. (2014). Working condition as risk or resiliency factors for teachers of students with emotional and behavioural disabilities. *Psychology in the Schools*, 46(10), 22-36.
- Asarta, C. J., & Schmidt, J. R. (2017). Comparing student performance in blended and traditional courses: Does prior academic achievement matter? *The Internet and Higher Education*, 32(1), 29-38.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487.
- Hallahan, D. P., Kauffman, J. M., & Pullen, P. C. (2015). *Exceptional learners: an introduction to special education* (13th Ed). Published by Pearson Education, Inc.



- Hallahan, D. P., Kauffman, J. M., & Pullen, P. C. (2018). *Exceptional Learners*. Pearson/Allyn & Bacon, Inc.
- Kirk, S., Gallagher, G., & Coleman, M. R. (2015). *Educating Exceptional Children* (14th Ed). Cengage Learning, Printed in the United States of America.
- Lecavalier, L., Butter, E. M. (2010). Assessment of social skills and intellectual disability. Nangle, D.W., Hansen, D. J., Erdley, C. A., & Norton, P. J. (Ed). *Practitioner's guide to empiricallybased measures of social skills*, (pp. 179-192). New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- Leithwood, K., & McAdie, P. (2017). Teacher working conditions that matter. *Education Canada*, 47(2), 42-45.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 52-67.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Snyder, C. R., & Tsukasa, K. (2005). The relationship between hope and subjective wellbeing: Reliability and validity of the dispositional hope scale. *Japanese Version, Japanese Journal of Psychology*, 76(3), 227-238.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.