

# مقایسه تنیدگی شغلی و رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی

فاطمه رهبر کرباسدهی\* / دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی / دانشگاه گیلان

عباسعلی حسین خانزاده / دانشیار گروه روان‌شناسی / دانشگاه گیلان

ابراهیم رهبر کرباسدهی / دانشجوی کارشناسی روان‌شناسی عمومی / دانشگاه گیلان

## چکیده

**زمینه:** آموزش دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی همواره به انرژی و انگیزه بسیار زیادی نیاز دارد. پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تنیدگی شغلی و رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی انجام شد.

**روش:** این پژوهش علی-مقایسه‌ای روی ۱۲۰ معلم زن و مرد (۶۰ معلم دانش‌آموز با کم‌توانی ذهنی و ۶۰ معلم دانش‌آموز عادی) شاغل به تدریس در مدارس ابتدایی شهر رشت در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ انجام شد. روش نمونه‌گیری به شیوه در دسترس انجام شد و برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) و تنیدگی شغلی صفارزاده (۱۳۷۷) استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج آزمون تحلیل واریانس دوره‌ها نشان داد که بین معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی در رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/001$ ) ولی در تنیدگی شغلی ۲ گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ( $P < 0/05$ ) و معلمان زن نسبت به معلمان مرد رضایت شغلی کمتر و تنیدگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند ( $P < 0/01$ ).

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تدریس دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی به علت دشواری‌ها و چالش‌هایی که برای معلمان ایجاد می‌کند، بر رضایت شغلی آن‌ها تاثیر منفی دارد، بنابراین از طریق فراهم آوردن امکانات رفاهی بیشتر و تلاش در جهت کاهش دغدغه‌ها و مشکلات معلمان کودکان با کم‌توانی ذهنی می‌توان سطوح رضایت شغلی آن‌ها را افزایش داد.

**واژه‌های کلیدی:** تنیدگی شغلی، رضایت شغلی، معلمان

## مقدمه

و آموزش ویژه‌ای نیازمندند (۳). تعلیم و تربیت امری وقت‌گیر، پرت‌مرد و در عین حال دشوار است که در آن معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی، بیشترین و برترین نقش را عهده‌دار هستند. همین‌طور باید باور داشته باشیم که زیباترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در صورتی که معلم به تعداد کافی و با کیفیت مطلوب در اختیار نداشته باشیم، با شکست روبه‌رو خواهد شد (۵).

این مسئله به ویژه در آموزش و پرورش کودکان استثنایی مطرح است، زیرا معلمان دانش‌آموزان استثنایی به علت شرایط ویژه آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، وظایفی دشوارتر و در پی آن آسیب‌پذیری بیشتری نیز

کم‌توانی ذهنی<sup>۱</sup>، نقص یا نارسایی در رشد ذهنی است که با اختلال در مهارت‌های رشد مشخص شده و بر توانایی‌های شناختی، کلامی، حرکتی و اجتماعی فرد تاثیر می‌گذارد. در کشورهای در حال توسعه ۴/۶ درصد افراد زیر ۱۸ سال و در کشورهای پیشرفته ۲/۵ تا ۰/۵ درصد این افراد دچار کم‌توانی ذهنی هستند (۱). این افراد به لحاظ ویژگی‌های خاص خود در برخورداری از تسهیلات و امکانات جامعه نیازمند کمک دیگران هستند (۲). به بیان دیگر، این‌گونه کودکان اغلب از نظر بدنی، عقلی یا روان‌شناختی ناتوانند و به مراقبت، درمان

1. Intellectual Disability

\* Email: fatemeh.rahbar.karbasdehi@gmail.com

میزان که رضایت شغلی افزایش یابد، تنیدگی شغلی کاهش می‌یابد. تنیدگی شغلی یک پاسخ مضر جسمی و روحی است و زمانی رخ می‌دهد که نیازهای شغلی با توانایی‌ها، حمایت‌ها و نیازهای فرد همخوانی نداشته باشد (۱۲) و منجر به کاهش سلامت جسمی و روانی می‌شود (۱۳). لازاروس تنیدگی شغلی<sup>۲</sup> را کنش متقابل بین شرایط محیط کار و ویژگی‌های فردی شاغل می‌داند، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید. عوامل گسترده‌ای می‌توانند رضایت یا نارضایتی از شغل را تحت‌تاثیر قرار دهند. از جمله عوامل محیطی موثر بر رضایت شغلی، تنیدگی یا همان فشار روانی شغلی در محیط کار است (۵). به‌طور کلی فشار روانی می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود. فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در آن فرد به ضعف و تحلیل رفتگی قوای روانی و جسمی دچار شده، نسبت به افراد محیط کار خود بی‌تفاوت می‌شود و کارایی و عزت نفس او به شدت آسیب می‌بیند (۱۴).

معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی وظیفه‌ای به نسبت سنگین‌تر در برخورد با این کودکان دارند، زیرا این کودکان کنش‌وری هوشی پایین‌تر از متوسط دارند و در برقراری ارتباط، مراقبت از خود و مهارت‌های اجتماعی دچار اختلال هستند و این مهم، مسئولیت این معلمان را ۲چندان می‌کند (۱۵). یکی دیگر از مسائلی که بیشتر این معلمان را درگیر می‌کند، نارسایی شناختی و اختلال در حفظ توجه و توجه انتخابی این کودکان است (۱۶). از آنجایی که ارتباط زیادی بین هوش و پیشرفت تحصیلی وجود دارد، تردیدی نیست که موفقیت درسی کودکان با کم‌توانی ذهنی در همه امور تحصیلی از همسالان عادی‌شان عقب‌تر است (۱۵).

در پژوهشی هم که ایچنگر<sup>۳</sup> رابطه جنسیت و جهت‌گیری اجتماعی با تنیدگی و رضایت شغلی بین معلمان دانش‌آموزان استثنایی را بررسی کرد، نتایج این پژوهش نشان داد معلمان دانش‌آموزان استثنایی زن جهت‌گیری نقش اجتماعی متوازن همراه با سطوح

دارند. معلمان دانش‌آموزان استثنایی که یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش استثنایی به شمار می‌روند، در صورتی که در جریان آموزش بهتر آماده شوند، اثربخشی لازم را در آموزش و پرورش کودکان استثنایی خواهند داشت. تا زمانی که نیازهای این معلمان اعم از مادی و معنوی برآورده نشود، رضایت شغلی<sup>۱</sup> آن‌ها در سطح پایینی خواهد بود و کارآیی‌شان در آموزش کودکان استثنایی کاهش خواهد داشت (۶).

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (۷). افرادی که از کارشان رضایت دارند و به آن علاقه‌مند هستند، از انگیزه زیادی در کارشان برخوردارند (۸). رضایت شغلی در معلمان یک منبع مهم برای رضایت شخصی و در حفظ و نگهداری معلمان در کارشان موثر است (۹)، همچنین فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت‌شان را ممکن می‌کند (۱۰). تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود شاغل در لحظه‌ای معین از شغل احساس رضایت کند (۷). عوامل موثر بر رضایت شغلی به ۵ دسته زیر تقسیم می‌شود: ۱- میزان حقوق: الف) تامین‌کننده مخارج زندگی باشد. ب) بر مبنای قانونی معین استوار باشد. ج) با اجحاف و نابرابری همراه نباشد. ۲- امنیت شغلی: اطمینان در ثبات شغل دست‌کم برای مدت معینی وجود داشته باشد. ۳- شرایط خوب کاری: محیط کار به دور از آلودگی جسمی، روانی و اخلاقی باشد. ۴- امکانات پیشرفت: امکان پیشرفت و ترقی برای کارکنان وجود داشته باشد. ۵- روابط انسانی: در حد مقدماتی، انتخاب محل کار، نوع کار و همکار برای هر فرد ممکن باشد. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان بیش از پیش توجه نشان دهد. رضایت شغلی نتایج مثبت گوناگونی از نظر فردی و سازمانی داشته و تاثیر قابل توجهی در میزان تلاش، تعهدات افراد در اثربخشی سازمان و مهم‌تر از همه در خودکارآمدی معلمان دارد (۱۱). یکی دیگر از مسائلی که رابطه تنگاتنگی با رضایت شغلی دارد، عامل تنیدگی شغلی است، به هر

2. Occupational Stress

3. Eichinger

1. Occupational Satisfaction

پژوهش‌ها بر اهمیت رضایت و تنیدگی شغلی معلمان صحنه می‌گذارند و این مهم موجب شده نقش آن‌ها در جامعه و عملکردهای آموزشی و اجتماعی برجسته‌تر شود و در همین راستا عملکرد آموزشی آن‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. با توجه به این که پژوهش‌های اندکی به بررسی و مقایسه تنیدگی و رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی زن و مرد در ایران پرداخته‌اند، بنابراین پژوهش حاضر، با هدف مقایسه تنیدگی شغلی و رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی انجام شد.

### روش

روش پژوهش حاضر علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی شهرستان رشت در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بود. نمونه مورد مطالعه شامل ۱۲۰ نفر از معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی (۶۰ نفر معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و ۶۰ نفر معلمان دانش‌آموزان عادی) بود که در هر گروه ۳۰ زن و ۳۰ مرد به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در ابتدا معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی برحسب شرایط ورود به پژوهش مانند آموزش در مقطع تحصیلی ابتدایی و مدت زمان اشتغال بین ۵ تا ۱۰ سال انتخاب شدند، سپس تعداد ۶۰ نفر از معلمان دانش‌آموزان عادی که در مقطع ابتدایی شاغل بودند، برحسب همان شرایط ورود به پژوهش انتخاب شدند و افراد هر ۲ گروه از نظر جنس، مقطع تحصیلی که آموزش می‌دهند، مدت زمان اشتغال و وضعیت اجتماعی-اقتصادی با هم هم‌تا شدند.

**ابزارهای پژوهش:** در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری

داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

(۱) پرسش‌نامه تنیدگی شغلی: این پرسش‌نامه ۳۳ گویه دارد که توسط صفارزاده تدوین شد. هدف این پرسش‌نامه مشخص کردن میزان تنیدگی‌های شغلی وارده بر کارکنان است. پاسخ‌های ۴ گزینه‌ای این پرسش‌نامه به ترتیب با گزینه‌های هرگز (نمره صفر) تا اغلب اوقات (نمره ۳)،

بالا تر رضایت شغلی و سطوح پایین تر تنیدگی را داشتند، درحالی که معلمان مرد جهت‌گیری نقش اجتماعی نامتماز همراه با سطوح پایین تر رضایت شغلی و سطوح بالاتر تنیدگی را داشتند (۱۷).

نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط آنتونیو<sup>۱</sup> و همکاران و چپلن<sup>۲</sup> نشان داد معلمان زن نسبت به معلمان مرد رضایت شغلی کمتر و تنیدگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (۱۹ - ۱۸). در پژوهشی که کاوه‌ای و همکاران با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی براساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، تنیدگی شغلی و سطح نیازهای معلمان انجام دادند، نتایج نشان داد بین معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و آسیب‌دیده‌شنوایی از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معنادار مشاهده می‌شود و رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی بیشتر از گروه آسیب‌دیده‌شنوایی است (۵).

برقی در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی شهر مشهد که نمونه آن ۲۲۱ نفر از معلمان دانش‌آموزان استثنایی بود، نشان داد این گروه از معلمان رضایت شغلی کمی دارند (۱۰). سری<sup>۳</sup> به بررسی رضایت و فرسودگی شغلی در میان معلمان و سرپرستان مدارس دانش‌آموزان استثنایی در ترکیه پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد در هر ۲ گروه رابطه معنی‌داری بین رضایت و فرسودگی شغلی وجود نداشت، ولی جنسیت با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری داشت و معلمان زن نسبت به معلمان مرد رضایت شغلی بیشتری داشتند (۲۰).

بیشی<sup>۴</sup> سطوح رضایت شغلی و هیجان را در ۵۰ معلم مورد پژوهش قرار داد. یافته‌های پژوهش نشان داد رضایت شغلی و هیجان، رابطه معنی‌داری با جنس، سن، سابقه تدریس و عملکرد دارد، یعنی با افزایش سن و سابقه خدمت، رضایت شغلی افزایش می‌یابد، همچنین زنان نسبت به مردان رضایت شغلی بالاتری دارند (۲۱). مروری بر این یافته‌ها حاکی از آن است که این

1. Antoniou  
2. Chaplain  
3. Sari  
4. Bishay

گرفت و از آن‌ها خواسته شد به دقت سوال‌ها را بخوانند و پاسخ‌های موردنظر را متناسب با ویژگی‌های خود انتخاب کنند و سوالی را تا حد امکان بی‌جواب نگذارند. همچنین اطمینان‌بخشی در مورد محرمانه ماندن اطلاعات و آزادی انتخاب برای شرکت در پژوهش از نکات اخلاقی رعایت شده این پژوهش بود. سرانجام، داده‌های جمع‌آوری شده با آزمون تحلیل واریانس دوره‌ای مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

#### یافته‌ها

در این پژوهش ۱۲۰ نفر از معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان رشت مورد بررسی قرار گرفتند که ۶۰ نفر از آن‌ها معلمان مدارس دانش‌آموزان عادی (۳۰ زن و ۳۰ مرد) و ۶۰ نفر از آن‌ها معلمان مدارس دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی (۳۰ زن و ۳۰ مرد) بودند. قبل از استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل واریانس دوره‌ای برای رعایت فرض‌های آن، از آزمون لوین استفاده شد. براساس آزمون لوین و معنی‌دار نبودن آن برای متغیرها، شرط همگنی واریانس‌ها رعایت شده است. فرضیه نخست: بین تنیدگی شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی زن و مرد تفاوت وجود دارد.

رتبه‌بندی می‌شوند که از جمع نمرات به دست آمده نمره تنیدگی شغلی فرد به دست می‌آید. روایی این پرسش‌نامه به شیوه ضریب روایی همزمان (روایی ملاک) ارزیابی شد و معادل ۰/۷۰ به دست آمد. ضریب پایایی برای این پرسش‌نامه ۰/۸۶ به دست آمد (۲۲).

۲) پرسش‌نامه رضایت شغلی: پرسش‌نامه استاندارد شده رضایت شغلی بری فیلد و روث شامل ۱۹ گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (نمره یک) تا کاملاً موافق (نمره ۵) طراحی شده است. مجموع امتیازات هر فرد پاسخگو به عنوان نمره رضایت شغلی او محسوب می‌شود. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش نیمه کردن معادل ۰/۷۸ و با استفاده از روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. روایی ملاکی این پرسش‌نامه با محاسبه همبستگی نمره‌های افراد در این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه رضایت شغلی هاپاک معادل ۰/۹۲ برآورد شد، بنابراین پرسش‌نامه دارای روایی سازه است (۵).

#### شیوه اجرا

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات ابتدا از دانشگاه گیلان معرفی‌نامه‌ای گرفته شد و پس از کسب مجوز از آموزش و پرورش شهرستان رشت و هماهنگی با مدارس (مدیریت و معلمان)، نخست هدف پژوهش برای آن‌ها بیان شد و پرسش‌نامه‌ها در اختیارشان قرار

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار تنیدگی شغلی و رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان عادی و با کم‌توانی ذهنی به تفکیک جنسیت

متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار معلمان دانش‌آموزان عادی	میانگین $\pm$ انحراف معیار معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی
زن	۶۷/۵۰ $\pm$ ۲۰/۳۲	۶۱/۲۰ $\pm$ ۱۴/۶۷
مرد	۵۵/۲۰ $\pm$ ۲۳/۲۳	۵۶/۴۷ $\pm$ ۱۵/۱۷
کل	۶۱/۳۵ $\pm$ ۲۲/۵۱	۵۸/۸۳ $\pm$ ۱۴/۹۹
زن	۷۳/۳۰ $\pm$ ۶/۱۹	۶۸ $\pm$ ۹/۱۸
مرد	۷۷/۶۰ $\pm$ ۶/۷۸	۷۰/۸۳ $\pm$ ۸/۱۶
کل	۷۵/۴۵ $\pm$ ۶/۷۹	۶۹/۴۲ $\pm$ ۸/۷۳

جدول ۲. تحلیل واریانس دوره‌های تئیدگی شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی زن و مرد

متغیر وابسته	SS	DF	MS	F	P	Eta
گروه	۱۹۰	۱	۱۹۰	۰/۵۴	۰/۴۶۳	۰/۰۰۵
جنسیت	۲۱۷۶	۱	۲۱۷۶	۶/۲۲	۰/۰۱۴	۰/۰۵۱
گروه × جنسیت	۴۲۹/۴۰	۱	۴۲۹/۴۰	۱/۲۲	۰/۲۷۰	۰/۰۱۰
خطا	۴۰۵۶۸/۵۶	۱۱۶	۳۴۹/۷۲			
کل	۴۷۶۶۸۵	۱۲۰				

نتایج تحلیل واریانس دوره‌ها در جدول بالا، نشان‌دهنده معنادار نبودن تاثیر متغیر گروه است ( $P=۰/۴۶۳$ ،  $F=۰/۵۴$ ) و بین معلمان دانش‌آموزان عادی و با کم‌توانی ذهنی تفاوتی وجود ندارد. تاثیر متغیر جنسیت معنادار است ( $P=۰/۰۱۴$ ،  $F=۶/۲۲$ )، بنابراین معلمان زن در مقایسه با معلمان مرد تئیدگی شغلی بیشتری را گزارش کردند. اثر تعامل متغیرهای گروه و جنسیت معنادار نیست ( $P=۰/۲۷۰$ ،  $F=۱/۲۲$ )، در نتیجه ۲ متغیر مستقل و جدا از هم هستند، به بیان دیگر تئیدگی شغلی بالا در معلمان زن بستگی به نوع گروه فرد ندارد. فرضیه دوم: بین رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول ۳. تحلیل واریانس رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی زن و مرد

متغیر وابسته	SS	DF	MS	F	P	Eta
گروه	۱۰۹۲/۰۳	۱	۱۰۹۲/۰۳	۱۸/۵۵	۰/۰۰۱	۰/۱۳۸
جنسیت	۳۸۱/۶۳	۱	۳۸۱/۶۳	۶/۴۸	۰/۰۱۲	۰/۰۵۳
گروه × جنسیت	۱۶/۱۳	۱	۱۶/۱۳	۰/۲۷	۰/۶۰۲	۰/۰۰۲
خطا	۶۸۲۷/۶۶	۱۱۶	۵۸/۸۵			
کل	۶۳۷۹۰۸	۱۲۰				

نتایج تحلیل واریانس دوره‌ها در جدول بالا، نشان‌دهنده معنادار بودن تاثیر متغیر گروه است ( $P<۰/۰۰۱$ ،  $F=۱۸/۵۵$ )، بنابراین معلمان دانش‌آموزان عادی در مقایسه با معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی رضایت شغلی بیشتری دارند. تاثیر متغیر جنسیت معنادار است ( $P<۰/۰۱۲$ ،  $F=۶/۴۸$ ) و معلمان مرد در مقایسه با معلمان زن رضایت شغلی بیشتری دارند. اثر تعامل متغیرهای گروه و جنسیت معنادار نیست ( $P=۰/۶۰۲$ ،  $F=۰/۲۷$ )، بنابراین ۲ متغیر مستقل و جدا از هم هستند. در نتیجه می‌توان بیان کرد که بین گروه و جنسیت معلمان در ارتباط با رضایت شغلی اثر متقابل وجود ندارد.

**بحث و نتیجه‌گیری**

پژوهش حاضر با هدف مقایسه تئیدگی و رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین تئیدگی شغلی ۲ گروه از معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی تفاوتی وجود ندارد ولی بین تئیدگی شغلی معلمان زن و مرد این ۲ گروه تفاوت وجود دارد و معلمان زن تئیدگی شغلی بیشتری را گزارش کردند. در راستای تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت به علت این که این گروه از معلمان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان دچار مشکلات زیادی هستند، دچار فشار کاری بیشتری

ابتدایی بوده، این نتایج به معلمان دوره راهنمایی و دبیرستان قابل تعمیم نیست، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهشی رضایت و تنیدگی شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی که در مقاطع تحصیلی راهنمایی و دبیرستان مشغول تحصیل هستند، بررسی شود. پژوهش حاضر به‌منظور افزایش رضایت شغلی، به مسئولان گرامی پیشنهاد می‌کند که زمینه و شرایط مناسب برای رشد و ارتقای معلمان (به‌ویژه معلمان دوره ابتدایی) در ابعاد شغلی، تحصیلی و همچنین ایجاد انگیزه لازم توأم با امیدواری را برای رسیدن به اهداف متعالی، فارغ از هرگونه روزمرگی فراهم کنند.

سرانجام نتایج این پژوهش نشان داد تنیدگی شغلی بین ۲ گروه از معلمان (معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی) تفاوت معنی‌داری ندارد ولی معلمان دانش‌آموزان عادی رضایت شغلی بیشتری را نسبت به معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی گزارش کردند، همچنین معلمان مرد تنیدگی شغلی کمتر و رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند و در معلمان زن عکس این قضیه صادق است. در تبیین این یافته می‌توان گفت تعلیم و تربیت امری کاملاً وابسته به عواطف انسانی است، به‌خصوص آموزش کودکان استثنایی که نیاز به صبر و تحمل بیشتری دارد و تمرین و پیگیری زیادی را می‌طلبد. زنان به‌خاطر روحیه لطیف خود هنگام آموزش کودکان، تنیدگی شغلی بیشتری را تحمل می‌کنند.

نسبت به معلمان مدارس عادی‌اند و همین امر زمینه بیماری‌های روان-تنی را در آن‌ها موجب می‌شود. از طرف دیگر، معلمان مدارس استثنایی به علت سروکار داشتن با کودکان دارای اختلال‌های رفتاری و هیجانی باید مدام از سبک‌های مقابله‌ای موثر برای کاهش این رفتارهای نابه‌نجار استفاده کنند که این امر باعث درگیری جسمی و روحی معلمان با این فعالیت‌ها شده و به‌طوریقین بر سلامت جسمی و روانی آن‌ها تاثیر نامطلوب می‌گذارد (۲۳). همچنین نتایج نشان داد بین رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و عادی زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به این معنی که رضایت شغلی در معلمان دانش‌آموزان عادی بیشتر از معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی است، همچنین رضایت شغلی معلمان مرد نسبت به معلمان زن بیشتر است. در راستای تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت رضایت شغلی معلمان کودکان استثنایی به دلیل پیشرفت‌نداشتن در کار و بازخوردهای مناسب از دانش‌آموزان به دلیل مشکلات آن‌ها، کاهش می‌یابد و معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی مجبورند چندین برابر معلمان دانش‌آموزان عادی مطالب درسی را تکرار کنند که همه این فعالیت‌ها پرحمت و فشارزا هستند و بر کاهش میزان رضایت شغلی آن‌ها تاثیرگذار است (۲۳).

ازجمله محدودیت‌های این پژوهش این است که با توجه به این که جامعه پژوهش حاضر معلمان دوره

## References:

1. Rezasoltani P, Parsayi S. Mother and children hygiene. 1st ed. Tehran: Sanjesh Pub; 2002. p. 471. [Persian]
2. Marlow DR, Redding BA. Text book of Pediatric Nursing. 10th ed. Philadelphia: Saunders co; 2004.
3. Shojae H. Prevention and social medicine. [Translated]. 4th ed. Tehran: Entesharat Pub; 1997. p. 246. [Persian]
4. Krmsahy M. The study of effective factors on job satisfaction among teachers of primary schools of darreh shahr [Thesis for M.Sc. in Social Science]. [Guilan, Iran]:faculty of literature and humanities, university of Guilan; 1999, pp: 3-48. [Persian]
5. kavehei T, ashouri A, habibi M. Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers' sense of efficacy, job stress and Hierarchy of needs in exceptional children's teachers at lorestan province. Exceptional Education. 2014; 4 (126): 5-15. [Persian]

6. Shafiabady A. Vocational Guidance and Counseling and vocational choice theories. Twenty first edition. Tehran: Roshd Pub; 2013, pp: 50-65. [Persian]
7. Khavari L, Yousefian J. The comparison of job satisfaction among nonactive and active faculty members of Yazd university. Olympic. 2007; 15(1): 49-59. [Persian]
8. Luckner J, Honks J. Job satisfaction: perception of a national sample of teachers of students who are deaf or hard of hearing. American Annals of The Deaf. 2003; 148(1): 5-17.
9. Moruri M. A survey on the relationship of job satisfaction with demographic variables and comparison of mentally retarded students and deaf students teachers in guidance schools of Mazandaran province. Journal of Exceptional Education. 2011; 105: 20-11. [Persian]
10. Tasnim S. Job satisfaction among female teachers: a study on primary school in Bangladesh [Thesis for M.Sc.in m.phil]. [Bergen, Norway]: degree, department of administration and organization theory, university of Bergen; 2006, pp: 10-55.
11. Davarmanesh A, Barati Sade F. Introduction to the Rehabilitation of the Disabled. First edition. Tehran. Roshd pub; 2007, pp: 35-40. [Persian]
12. Khatooni M, Mollahasan M, Khoainiha S. Job stress and its related factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences. Iran Occupational Health. 2011; 8(2): 66-76. [Persian]
13. Olcum D, Titrek O. The effect of school administrators' decision-making styles on teacher job satisfaction. Social and Behavioral Sciences. 2015; 197: 1936-1946.
14. Yazdi S, Jafary S. The interaction effect between job stress and job satisfaction of managers. Journal of Psychological Studies. 2010; 5(2): 25-50. [Persian]
15. Hossein khazadeh A A. Psychology and Education of children & Teenagers with special needs. Tehran: Avaye noor ; 2013, pp: 40-85. [Persian]
16. Brooks PH, McCauley C. Cognitive research in mental retardation. American Journal of Mental Deficiency. 1984; 88: 479-486.
17. Eichinger J. Job Stress and satisfaction among special education teachers: effects of gender and social role orientation. International Journal of Disability, Development and Education. 2000; 47(4): 397 – 412.
18. Chaplain R P. Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. Educational Psychology. 2008; 28(2): 195–209.
19. Antoniou A S , Polychroni F & Vlachakis A N. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. Journal of Managerial Psychology. 2006; 21(7): 682– 690.
20. Sari H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish social school head teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. Education Studies. 2004; 30 (3): 291-306.
21. Bishay A. Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. Journal Undergrad. 1996; 3: 147-157.
22. Saatchi M, Kamkar K, Askarian M. Psychological tests. Tehran: Virayesh pub; 2010, pp: 10-25. [Persian]
23. Mehrabizadeh Honarmand M, Atashafrouz A, Shahni Yeilagh M, Rezaie Sh. Comparison of general health, job stress, and burnout among ordinary and mental-retarded student schools' teachers. Clinical Psychology & Personality (Daneshvar Raftar). 2014; 20 (9): 53-64. [Persian]