

Research Paper**The Relationship between Work Ethics and Occupational Resilience with Job Stress and Burnout among Exceptional Schools' Teachers****Malihe Seyami**

M.A in Educational Administration, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Samane Salimi

Assistant Professor, Department of Educational administration, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Received:98/13/9
Accepted: 99/5/12
PP:25-37

Keywords:

Work Ethic, job stress, job resilience, job burnout, exceptional schools teachers

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between work ethics and occupational resilience with job stress and burnout among exceptional school teachers. This research was conducted by using the descriptive correlational methodology. The statistical population comprised exceptional school teachers (N=163) in Zahedan, Iran. Among them, 113 teachers were selected using a simple random sampling method. Eliot's Job Stress Questionnaire (1998), Maslach Burnout Inventory (2002), Connor-Davidson Resilience Scale (2003), and Work Ethics Scale by Ali and Ali Kazemi (2002) were used to collect data. The content validity of these tools was confirmed based on the CVR index and opinions of 8 experts. Moreover, the reliability of the tools mentioned above equaled 0.90, 0.88, 0.90, and 0.86, Cronbach's alpha respectively. Data analysis was done through SPSS software. According to findings obtained from the one-way t-test, the work ethics of teachers was perfect, while they did not have an optimal situation in terms of job stress and burnout, as well as occupational resilience. Correlation coefficients indicated a negative and significant correlation between work ethics, occupational resilience, and job stress. Further, there was no significant relationship between work ethics and job burnout, as well as occupational resilience and job burnout.

Corresponding author: Samane Salimi

Address:

Tell:

Email: salimisamane89@yahoo.com

مقاله پژوهشی

رابطه اخلاق کاری و تاب‌آوری شغلی با استرس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس

استثنایی

ملیحه صیامی¹ و سمانه سلیمی²

1- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

2- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه اخلاق کاری و تاب‌آوری شغلی با استرس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش را معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان به تعداد 163 نفر که از میان آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 113 نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استرس شغلی الیوت (1998)، فرسودگی شغلی مسلش (2003)، تاب‌آوری شغلی کونور و دیودسون (2003) و اخلاق کاری علی الکاظمی (2003) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه براساس شاخص CVR با نظر هشت نفر از متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب 0/90، 0/88، 0/90 و 0/86 برآورد گردید. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های آزمون تی یک‌طرفه نشان داد اخلاق کاری معلمان در وضعیت مطلوب، اما استرس و فرسودگی شغلی و تاب‌آوری شغلی معلمان در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین اخلاق کاری و تاب‌آوری شغلی با استرس شغلی همبستگی منفی و معنادار و بین اخلاق کاری با فرسودگی شغلی و تاب‌آوری شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری یافت نشد.

تاریخ دریافت: 98/9/13

تاریخ پذیرش: 99/5/12

شماره صفحات: 25-37

واژه‌های کلیدی:

یا اخلاق کاری، استرس شغلی، تاب‌آوری شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان مدارس استثنایی

* نویسنده مسئول: سمانه سلیمی

نشانی: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

پست الکترونیکی: salimisamane89@yahoo.com

مقدمه

داشتن مشکلات فراوان در تدریس به این گروه از کودکان، دچار فشارکاری بیشتری می‌باشند و همین امر زمینه‌ی بیماری‌های روان‌تنی مانند فرسودگی شغلی^۱ و استرس شغلی^۲ را در آنها سبب می‌شود (Matlebi & Kiyani, 2018). فرسودگی شغلی یک سندرم روان‌شناختی است و بیشتر در مشاغل دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس با انسان‌های دیگر می‌گذراند (Kiykha & Kahrazehi, 2017). پژوهش‌های انجام شده مانند (Sharifzadeh et al, 2015) و (Monafzade, 2015) و درباره زمینه‌ها و علل فرسودگی شغلی، پیشایندهای آن را در سه گروه کلی فردی، شغلی و سازمانی طبقه بندی می‌کنند، اما نکته حایز اهمیت این است که در پژوهش‌های انجام شده، بر عوامل شغلی و سازمانی تأکید فراوانی صورت گرفته است و زمینه‌ها و عوامل فردی عمدتاً نادیده گرفته شده و بسیار کم به آنها پرداخته شده است. آنچه باید به خاطر داشت این است که با وجود نقش غیرقابل انکار شرایط سازمانی و شغلی در شکل‌گیری و بروز فرسودگی شغلی، در بررسی نهایی، فرسودگی شغلی، شیوه واکنش فرد به این شرایط است و این یعنی عوامل فردی، تأثیر به‌سزایی در دچار شدن یا نشدن فرد به فرسودگی شغلی دارند. به عبارت دیگر، فارغ از شرایط، تقاضاها و فشارهای کاری، این افراد هستند که می‌توانند با ویژگی‌ها و توانایی‌های خود، در برابر این فشارها سپر دفاعی کارآمدی ایجاد کنند یا نکنند (Raisifar & Mellati, 2014).

در شغل معلمی، به‌خصوص معلمی کودکان استثنایی، عواملی مانند فشار کاری زیاد، تعارض با دانش‌آموزان، مسئولیت‌های حرفه‌ای و مسائل مرتبط با نظام اداری، استرس‌های شغلی عمده محسوب می‌شوند (Toral-Villanueva et al, 2009). استرس و فرسودگی شغلی به‌خصوص در معلم کودکان استثنایی که دارای دانش‌آموزان با نیازهای خاص و مشکلات بیشتری می‌باشند مسأله را جدی‌تر کرده، که در چنین شرایطی هم دانش‌آموزان از شرایط موجود کلاسی و معلم خود متضرر و بی‌حوصله می‌شوند و هم معلم از شغل خود رضایتی به‌دست نمی‌آورد (Mehrabizadeh, Atash Afroz & Rezaei, 2016). بنابراین از جمله ویژگی مهمی که هر فرد در شغل خود به ویژه شغل معلمی آموزش و پرورش استثنایی باید در روند آموزش دارا باشد، تاب‌آوری^۳ است. بدیهی است تاب‌آور بودن در ارتباط با چالش‌های دانش‌آموزان و عملکردهای شغلی، نقش مهمی در تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان استثنایی دارد. این تاب‌آوری به نوبه خود، توان ادامه کار را به آنها می‌دهد. تاب‌آوری به عنوان فرآیند پویای سازگاری و نه صرفاً در واکنش به یک

معلمان نقش والایی در کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی دارند. به دلیل حساسیت و اهمیت نقش معلمان در امری از قبیل آموزش و پرورش استعدادهای بالقوه دانش‌آموزان، انتقال فرهنگ جامعه، تربیت دینی و معنوی، کمک به هویت‌یابی، غنای روحی، تعلیم راه و رسم زندگی به طور خاص انسان‌سازی و تربیت نسل آینده است که این قشر همیشه تحت فشار می‌باشد. از طرف دیگر به دلیل بافت متفاوت مدارس از سایر سازمان‌ها و تعارضات حاصل از ساختار بوروکراتیک و حرفه‌ای، الگوی رفتاری ویژه‌ای از معلمان و مدیران انتظار می‌رود که این عوامل در کنار سایر عوامل فشارزا نظیر عدم وجود امکانات رفاهی رضایت‌بخش، کافی نبودن حقوق و مزایا و غیره، سبب تحلیل رفتگی، فشارهای روحی و روانی در معلمان می‌شود (Razban, 2012). امروزه کار معلمان مسلماً پیچیده‌تر، چالش‌انگیزتر و دشوارتر از هر زمان دیگر است (Ball, 2003; Johnson et al, 2015). به ویژه این دشواری در مدارس استثنایی بیشتر است. در این مدارس، دانش‌آموزان به دلیل ویژگی‌های خاصشان در شرایطی متفاوت با دانش‌آموزان عادی، به وسیله نیروهای تخصصی چندگانه باید آموزش داده شوند. چنین شرایطی فشار زیادی را به معلمان کودکان استثنایی تحمیل می‌کند. به همین دلیل، تدریس در مدارس استثنایی نیازمند ویژگی‌هایی همچون محبت، انگیزه، تحمل مشقت‌های فراوان، صبر، تاب‌آوری و سرسختی است (Banger, 2003). معلمان دانش‌آموزان استثنایی، به سبب ماهیت کاری که دارند و زمان زیادی که با این گروه از دانش‌آموزان مواجه هستند و با توجه به مشکلاتی که کودکان دارای نیازهای ویژه دارند، فشار روانی زیادی را متحمل می‌شوند و این فشار روانی ممکن است، زندگی خانوادگی و روابط با اعضای خانواده معلمان را تحت تأثیر قرار داده و کیفیت زندگی پایینی را احساس کنند (Hao, Hong & Zhou, 2015). معلمان دانش‌آموزان استثنایی، وظیفه‌ای سنگین در برخورد با این کودکان دارند. زیرا دانش‌آموزان استثنایی از نظر رشد و تحول هوشی محدودیت دارند (Golmohammadian & Sajadi, 2017). آنها هم‌زمان نقایصی در زمینه‌های مهارت‌های انطباقی (مانند ارتباط متقابل، مراقبت از خود، زندگی خانوادگی، خودگردانی، عملکرد تحصیلی) نشان می‌دهند. این کودکان دارای مهارت‌های سازگاران و نیز سازش‌نا یافته‌ای می‌باشند، اما در برقراری ارتباط و مراقبت از خود و مهارت‌های اجتماعی دچار اختلال هستند (Kia, 2018). با مطالعاتی که روی معلمان دارای دانش‌آموزان استثنایی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که این معلمان به دلیل

³ . Resilience

¹ Job Burnout

² . Job Stress

مطالعه از فرهنگ و اخلاق کار در نهایت بر تحلیل فردی متمرکز است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجار و ارزش بوده و اخلاق کار^۲ را نیز طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می‌توان تحلیل کرد (به هم ریختگی متن Christopher et al, 2008).

در این رابطه بسیاری از صاحب‌نظران متذکر شده‌اند که اخلاق کار که به صورت صریح به عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده و توسط مجموعه‌ای از اعتقادات و رفتارهای بازتاب‌کننده ارزش اساسی کار توصیف گردیده است، به‌خصوص به عنوان یک متغیر شخصی مورد ملاحظه قرار گرفته است (Meriac et al, 2013). که می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد شخص را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (Yankelovich & Immerwahr, 1981). اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق کار در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. از طرفی دیگر، هر قدر کارکنان لیاقت و تعهد خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نایل خواهد شد (Andam Montazeri Abu Siani, 2015). (Arabshahi karizi & Erfani far, 2020) در پژوهش خود بیان کرده‌اند که بین اخلاق کاری با استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد. نتایج پژوهش (Firozabadi & Norani, 2019) نشان داد که بین باور مذهبی و تاب‌آوری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و باورهای مذهبی توانسته است نقش واسطه‌ای بین سبک مقابله‌ای و تاب‌آوری ایفا کند. پژوهش (Islami & Mastarshadi, 2019) نشان داد بین مسئولیت‌پذیری آموزگاران و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و همچنین بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در سطح 0/01 رابطه منفی معنی‌دار به دست آمد از طرفی متغیرهای مسئولیت‌پذیری و تاب‌آوری با هم 12٪ واریانس متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کردند. همچنین در پژوهشی که توسط (Amirian, 2018) صورت گرفت نتایج نشان داد که کیفیت زندگی بر اساس تاب‌آوری و فرسودگی شغلی، قابل پیش‌بینی است. با توجه به نتایج تحقیق وی، می‌توان نتیجه گرفت تاب‌آوری و فرسودگی شغلی دو عامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی افراد هستند که می‌توان با ارتقای سطح تاب‌آوری و نیز

استرس، مدیریت و سازگاری با شرایط و خلق پیامدهای مثبت را در تعامل با محیط امکان‌پذیر می‌کند. تاب‌آوری شغلی^۱ را می‌توان توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب هستند، تعریف کرد و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی، برشمرده (Golmohammadian et al, 2019). معلم تاب‌آور در زمان سختی، نگرش مثبت و انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران دارد، بر یادگیری و بهبود خود توجه و به دانش‌آموزان تعهد دارد و دارای اعتمادبه‌نفس و خودباوری است (Firoozabadi & Nourani, 2019). Collard (1991) تاب‌آوری شغلی را توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیشامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب هستند، تعریف کرده و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی برشمرده. تکرار پاراگراف بالاست معلم تاب‌آور در زمان سختی، نگرش مثبت و انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران دارد؛ بر یادگیری و بهبود خود توجه و به دانش‌آموزان تعهد دارد و دارای اعتماد به نفس و خودباوری است (Ngui & Lay, 2017; Day & Hong, 2017). بنابراین معلم، به ویژه معلم مدارس استثنایی، با توجه به استرس‌های شغل خود باید در شغل و فرآیند آن تاب‌آور باشد. داشتن مهارت تاب‌آوری در مشاغلی که اغلب خستگی بر عملکرد فرد تأثیر دارد، مهم است. معلمان می‌توانند در شرایط دشوار، مقاوم باشند و نقش مهمی در آموزش نسل صالح و آینده‌گرا بازی کنند (Ozbey, Buyukanrr & Turkoguu 2014).

یکی از عوامل مهمی که در مقاوم شدن افراد در برابر سختی نقش ایفا می‌کند، نگاه و نگرش انسان است که بر دیگر جنبه‌های رفتاری فرد نیز تأثیر می‌گذارد. هیجان‌ها و رفتارهای انسان تحت تأثیر نوع شناخت و نگرش او قرار دارند. آنگونه که می‌اندیشیم و واکنش نشان می‌دهیم، در نتیجه باور و اعتقاد به خدا، مذهب، دین و تکیه بر منبع مطمئن قدرت به عنوان یک نوع نگرش و نگاه در رفتار انسان تأثیرگذار است. کسانی که بیشترین توکل و باور را به خداوند دارند، در برخورد با سخت‌ترین مشکلات آرام خواهند بود و این یک مهارت شناختی است؛ شناختی مبتنی بر واقعیت‌ها. توجه به این واقعیت که خداوند همواره با انسان است و در صورت نیاز اجابت‌کننده است، نه تنها مانع فشار مضاعف می‌شود، بلکه سبب می‌شود که انسان، توان مقابله بیشتری بیابد (Pasandideh, 2005). این امر ریشه در اعتقادات و باورهای مذهبی انسان دارد که به چنین شناختی دست یابد و هرگونه

1. Job resilience

2. Work Ethic

و درک جو سازمانی وجود داشت. (Shen et al, 2015) در پژوهشی نشان داد که فرسودگی هیجانی^۵ معلمان با حمایت استقلال ادراک شده از معلمان رابطه منفی دارد. همچنین بین احساس عدم اعتماد به نفس معلمان و ایجاد انگیزه خودمختار دانش‌آموزان رابطه منفی وجود دارد. پژوهشی توسط (Ajmal & Irfan, 2014) با عنوان نقش تعدیل‌کننده اخلاق کاری اسلامی در استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان مؤسسه آموزشی دانشگاه بنیاد عربستان سعودی صورت گرفته است. نتایج نشان داد رابطه منفی معنادار بین استرس شغلی با رضایت شغلی وجود دارد. اخلاق کار اسلامی ارتباط معنی‌دار و معکوسی با استرس شغلی و ارتباط معنادار مثبتی با رضایت شغلی دارد. بررسی‌ها نشان دهنده آن است که پژوهش‌های نادری در زمینه استرس و فرسودگی شغلی معلمان آموزش و پرورش استثنایی انجام شده است. با توجه به وجود خلأ نظریه‌پردازی و فعالیت‌های پژوهشی در این زمینه، محقق در این پژوهش برآن شد که به بررسی رابطه بین اخلاق کاری، تاب‌آوری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان بپردازد. بنابراین فرضیه‌های پژوهش حاضر به این شکل مطرح شده است.

فرضیه‌های پژوهش

- 1- اخلاق کاری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی شهر زاهدان رابطه دارد.
- 2- تاب‌آوری شغلی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی شهر زاهدان رابطه دارد.
- 3- وضعیت اخلاق کاری، تاب‌آوری شغلی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی شهر زاهدان مطلوب است.

روش‌شناسی

روش این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش تمام معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان با تعداد 163 نفر بودند که با روش نمونه‌گیری ساده تعداد 113 نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب شدند. اطلاعات توصیفی مشارکت‌کنندگان در جدول (1) آورده شده است.

کاهش فرسودگی شغلی کیفیت زندگی معلمان استثنایی را بهبود بخشید. پژوهشی توسط (Bakhtiarpour & Zarei, 2018) با عنوان مقایسه استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی عادی و استثنایی شهر اهواز صورت گرفته است. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که از لحاظ استرس شغلی تفاوت معنی‌داری بین معلمان عادی و استثنایی مشاهده نشد ولی از نظر فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار بود و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی بیشتر از معلمان عادی است (Tamanai far & Golmohamadi, 2017) بیان کرده است که استرس شغلی معلمان مدارس استثنایی بیشتر از معلمان مدارس عادی است، اما بهزیستی روان‌شناختی معلمان مدارس استثنایی بیشتر از معلمان مدارس عادی است. با توجه به ارتباط بین استرس شغلی با بهزیستی روانی، می‌توان شرایطی (مثل آموزش مهارت‌های مدیریت استرس^۶، و مهارت‌های زندگی^۲) را در جهت افزایش بهزیستی روان‌شناختی فراهم آورد و به کاهش استرس شغلی کمک کرد. پژوهش (Mehrabizade, Atash Afrooz, & Rezaei, 2016) نشان داد که معلمان مدارس استثنایی از لحاظ سلامت عمومی نسبت به معلمان مدارس عادی وضعیت نامطلوب‌تری دارند. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که از لحاظ استرس شغلی تفاوت معنی‌داری بین دو گروه معلمان وجود ندارد، ولی فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در تمام ابعاد (تحلیل عاطفی^۳، دگرسان‌بینی^۴ و فقدان موفقیت فردی^۵)، بیشتر از معلمان مدارس عادی بود. (Banerjee, Akhras, Khamis & Davis, 2019) در پژوهشی نشان داد که بین تاب‌آوری، استراتژی‌های مقابله با استرس رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که رویکردهای یادگیری و تاب‌آوری دانشجویان، عملکرد تحصیلی آنان را پیش‌بینی می‌کنند. پژوهشی توسط (Vouziopoulos et al, 2019) با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان آموزش و پرورش یونان انجام داد. نتایج مطالعه نشان داد که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. معلمان که سطح فرسودگی نسبتاً متوسط را تجربه کردند، میزان رضایت شغلی آنها بالاست. (Polat & Iskender, 2018) در پژوهشی بیان کردند که بین سطح تاب‌آوری شغلی معلمان و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. رابطه مثبت و معنادار بین سطح تاب‌آوری معلمان و تعهد سازمانی، رضایت شغلی

⁵. lack of personal success

⁶. Emotional burnout

¹ Stress management skills training

² Life Skills

³. Emotional analysis

⁴. Transgender nose

جدول 1- اطلاعات دموگرافیکی مشارکت‌کنندگان پژوهش

درصد	فراوانی	وضعیت سن	
4/4	5	زیر 5 سال	وضعیت سنوات خدمت
8/8	10	5 تا 10 سال	
23/9	27	11 تا 15 سال	
62/8	71	بالای 15 سال	
2/7	3	دیپلم	تحصیلات
22/1	25	کاردانی	
63/7	72	لیسانس	
11/5	13	فوق لیسانس	
48/7	55	زن	جنسیت
51/3	58	مرد	
5/3	6	20 تا 25 سال	سن
9/7	11	26 تا 30 سال	
28/3	32	31 تا 35 سال	
56/6	64	بالای 35 سال	

ابزار گرد آوری اطلاعات

پرسشنامه استرس شغلی: جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی Eliot's (1998) در 6 بعد، مطالبات، کنترل، حمایت مدیران، حمایت همکاران، ارتباطات، نقش در 15 گویه استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های پژوهش از روایی محتوایی با استفاده از شاخص CVR استفاده شد. نسبت روایی محتوایی یا CVR یک روش سنجش روایی پرسشنامه است و از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش ضریب پایایی استفاده شد. با توجه به اینکه جهت تعیین نسبت روایی محتوایی، 8 نفر از متخصصین نظر داده بودند، همان‌طور که در جدول (2) ملاحظه می‌شود میزان این شاخص برای مؤلفه‌ها و متغیر استرس شغلی بالای 0/75 (1/32) به‌دست آمده است لذا روایی قابل قبول می‌باشد. پایایی این پرسشنامه هم بنا به نتایج جدول (0/90) قابل قبول بوده است.

طبق جدول (1) بیشترین مقدار (51/3٪) مربوط به جنسیت زن که دارای فراوانی 58 نفر و کمترین آمار (48/27٪) مربوط به جنسیت مرد که دارای فراوانی 55 نفر هستند، بیشترین مقدار (56/6٪) مربوط به سن بالای 35 سال که دارای فراوانی 64 و کمترین آمار (5/3٪) مربوط به سن 20 تا 25 سال که دارای فراوانی 6 هستند، بیشترین مقدار (63/7٪) مربوط به تحصیلات لیسانس که دارای فراوانی 72 و کمترین آمار (2/7٪) مربوط به تحصیلات دیپلم که دارای فراوانی 3 هستند، بیشترین مقدار (62/8٪) مربوط به سنوات بالای 15 سال که دارای فراوانی 71 و کمترین آمار (4/4٪) مربوط به سنوات زیر 5 سال که دارای فراوانی 5 هستند، می‌باشد.

جدول 2- روایی و پایایی مربوط به پرسشنامه استرس شغلی

پایایی	شاخص CVR	مؤلفه‌ها	متغیر
0/768	0/89	مطالبات	استرس شغلی
0/592	0/99	کنترل	
0/512	1/57	حمایت مدیران	
0/705	1/13	حمایت همکاران	
0/765	1/63	ارتباطات	
0/677	1/02	نقش	
0/905	1/32	مؤلفه کل	

سنجش روایی پرسشنامه است و از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش ضریب پایایی استفاده شد. همان‌طور که در جدول (3) ملاحظه می‌شود میزان این شاخص برای مؤلفه‌ها و متغیر فرسودگی شغلی بالای 0/75 (1/85) به‌دست آمده است لذا روایی قابل قبول می‌باشد. پایایی این پرسشنامه هم بنا به نتایج جدول (0/88) قابل قبول بوده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: جهت سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach (2003) در 21 گویه و سه بعد فرسودگی هیجانی، دگرگونگی شخصیت، کاهش موفقیت فردی استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های پژوهش از روایی محتوایی با استفاده از شاخص CVR استفاده شد. نسبت روایی محتوایی یا CVR یک روش

جدول 3- روایی و پایایی مربوط به پرسشنامه فرسودگی شغلی

متغیر	مؤلفه‌ها	شاخص CVR	پایایی
فرسودگی شغلی	فرسودگی هیجانی	0/95	0/713
	دگرگونگی شخصیت	0/95	0/772
	کاهش موفقیت	0/98	0/758
	مؤلفه کل	1/85	0/883

سنجش روایی پرسشنامه است و از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش ضریب پایایی استفاده شد. همان‌طور که در جدول (4) ملاحظه می‌شود میزان این شاخص برای مؤلفه‌ها و متغیر تاب‌آوری شغلی بالای 0/75 (1/76) به‌دست آمده است لذا روایی قابل قبول می‌باشد. پایایی این پرسشنامه هم بنا به نتایج جدول (0/90) قابل قبول بوده است.

پرسشنامه تاب‌آوری شغلی: جهت سنجش تاب‌آوری شغلی از پرسشنامه تاب‌آوری شغلی Connor- Davidson (2003) در 20 گویه و پنج مؤلفه تصور از شایستگی فردی، اعتماد به‌غرایز فردی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل، تأثیرات معنوی استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های پژوهش از روایی محتوایی با استفاده از شاخص CVR استفاده شد. نسبت روایی محتوایی یا CVR یک روش

جدول 4- روایی و پایایی مربوط به پرسشنامه تاب‌آوری شغلی

متغیر	مؤلفه‌ها	شاخص CVR	پایایی
تاب‌آوری شغلی	تأثیرات معنوی	0/99	0/762
	شایستگی فردی	0/98	0/729
	اعتماد به‌غرایز	0/97	0/783
	پذیرش مثبت	0/95	0/742
	کنترل	0/89	0/750
	مؤلفه کل	1/76	0/901

می‌باشد. پایایی این پرسشنامه هم بنا به نتایج جدول (5)، (0/861) قابل قبول بوده است.

جدول 5- روایی و پایایی مربوط به پرسشنامه اخلاق کاری

متغیر	شاخص CVR	پایایی
اخلاق کاری	1/61	0/861

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی یک‌طرفه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. محاسبات به‌وسیله نرم افزار spss23 انجام شده است.

پرسشنامه اخلاق کاری: جهت سنجش اخلاق کاری از پرسشنامه اخلاق کاری Ali kazemi (2003) در 18 گویه استفاده می‌شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های پژوهش از روایی محتوایی با استفاده از شاخص CVR استفاده شد. نسبت روایی محتوایی یا CVR یک روش سنجش روایی پرسشنامه است و از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش ضریب پایایی استفاده شد. همان‌طور که در جدول (5) ملاحظه می‌شود میزان این شاخص برای مؤلفه‌ها و متغیر اخلاق کاری بالای 0/75 (1/61) به‌دست آمده است لذا روایی قابل قبول

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۶- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	آماره کولموگروف اسمیرنوف	مقدار معناداری
اخلاق کاری	113	0/25	0/59
فرسودگی شغلی	113	0/15	0/41
تاب‌آوری شغلی	113	0/11	0/68
استرس شغلی	113	0/09	0/49

فرضیه اول: اخلاق کاری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی شهر زاهدان رابطه دارد.
جهت بررسی رابطه بین اخلاق کاری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج در جدول (7) مشاهده می‌شود:

همان‌گونه که جدول شماره (6) نشان می‌دهد مقدار معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از 0/05 می‌باشد. بنابراین فرض نرمال بودن متغیرها پذیرفته می‌شود. در این صورت می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول 7- ماتریس همبستگی بین اخلاق کاری با استرس و فرسودگی شغلی

متغیرهای پژوهش	استرس شغلی	فرسودگی شغلی	اخلاق کاری
ضریب همبستگی	0/185**	0/172	
سطح معنی‌داری	0/04	0/068	
تعداد	113		
** معناداری در سطح 95 درصد			

فرضیه دوم: تاب‌آوری شغلی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی شهر زاهدان رابطه دارد.

جهت بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج در جدول (8) مشاهده می‌شود:

نتایج جدول (7) در خصوص تعیین رابطه بین اخلاق کاری با استرس و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که بین اخلاق کاری با استرس شغلی همبستگی منفی و معنی‌داری در سطح 95 درصد وجود دارد. یعنی با افزایش اخلاقی کاری به همان میزان استرس شغلی کاهش می‌یابد. اما بین اخلاق کاری و فرسودگی شغلی رابطه معناداری یافت نشد.

جدول 8- ماتریس همبستگی بین تاب‌آوری شغلی با استرس و فرسودگی شغلی

متغیرهای پژوهش	استرس شغلی	فرسودگی شغلی	تاب‌آوری شغلی
ضریب همبستگی	-0/332**	0/073	
سطح معنی‌داری	0/001	0/439	
تعداد	113		
** معناداری در سطح 95 درصد			

میزان استرس شغلی کاهش می‌یابد. اما بین تاب‌آوری شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری یافت نشد.

نتایج جدول (8) در خصوص تعیین رابطه بین تاب‌آوری شغلی با استرس و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که بین تاب‌آوری شغلی با استرس شغلی همبستگی منفی و معنی‌داری در سطح 95 درصد وجود دارد. یعنی با افزایش تاب‌آوری شغلی به همان

در جدول (9) وضعیت متغیرهای پژوهش را در جامعه آماری با استفاده از روش آزمون تی یک‌طرفه بررسی می‌کند:

فرضیه سوم: وضعیت اخلاق کاری، تاب‌آوری، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان استثنایی شهر زاهدان مطلوب است.

جدول 9- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین ملاک	اختلاف میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان 95٪
								حدبالا حدپایین
اخلاق کاری	4/06	0/498	4/20	-0/13	-2/91	112	0/004	-0/229 -0/043
تاب‌آوری	4/22	0/462	4/20	0/023	0/539	112	0/591	0/106 0/062
استرس شغلی	4/20	0/504	4/20	0/05	1/103	112	0/272	0/146 -0/041
فرسودگی شغلی	4/11	0/451	4/20	-0/08	-1/90	112	0/060	0/003 -0/164

استرس شغلی همبستگی منفی و معنی داری وجود داشت و بین اخلاق کاری با فرسودگی شغلی رابطه وجود نداشت. یعنی با افزایش اخلاق کاری به همان میزان استرس شغلی کاهش می‌یابد اما رابطه ای بین اخلاق کاری با فرسودگی شغلی وجود ندارد. Arabshahi karizi & Erfani far, 2020 (2020) در پژوهشی بیان داشتند که با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون، مشخص می‌شود که اخلاق کاری و استرس شغلی رابطه معکوس دارند یعنی هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا کند، استرس شغلی کمتر می‌شود.

Soleymani, Abbas zade & Niaz azari (2012) در پژوهش خود بیان کردند که اخلاق کاری با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. Bin Ajmal & Irfan (2014) در پژوهشی بیان کردند که رابطه مهم و معناداری میان اخلاق کاری با استرس شغلی وجود دارد.

Sheykhe pour, Ebrahimi & Zeynali (2015) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور پرداختند به این نتیجه رسیدند که رابطه اخلاق کار اسلامی با فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود. Azad, Azadi & Golparvar (2016) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های اخلاق کار قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی دبیران را دارد. یافته‌های حاصل از این پژوهش‌ها با یافته حاصل از فرضیه اول پژوهش حاضر همسو است.

در تبیین یافته‌های این بخش می‌توان گفت که استرس و فرسودگی شغلی اثرات جبران ناپذیری بر حرفه معلمی می‌گذارد. یعنی پدیده‌ای که امروزه برای پیشرفت کیفیت تدریس در مدارس یکی از موانع تلقی می‌شود. سطح بالای فشار روانی و استرس در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن، در دراز مدت خسارات زیادی برای فرد، سازمان و حتی اجتماع خواهد داشت. با توجه به اینکه سلامت روحی و روانی

نتایج جدول (9) در خصوص وضعیت اخلاق کاری حاکی از آن بود که میانگین و انحراف معیار $4/20 \pm 0/498$ با میانگین ملاک (4/20) و اختلاف میانگین (-0/13) است. t محاسبه شده برابر با -2/91 با درجه آزادی 112 در سطح 95 درصد معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به میانگین و سطح معناداری به‌دست آمده، اخلاق کاری در حد مطلوب می‌باشد. نتایج وضعیت تاب‌آوری شغلی معلمان حاکی از آن بود که میانگین و انحراف معیار $4/22 \pm 0/462$ با میانگین ملاک (4/20) و اختلاف میانگین (0/023) است. t محاسبه شده برابر با 0/539 با درجه آزادی 112 در سطح 95 درصد معنادار نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به میانگین و سطح معناداری به‌دست آمده، تاب‌آوری معلمان در حد مطلوب نمی‌باشد. نتایج وضعیت استرس شغلی حاکی از آن بود که میانگین و انحراف معیار $4/20 \pm 0/504$ با میانگین ملاک (4) و اختلاف میانگین (0/05) است. T محاسبه شده برابر با 1/103 با درجه آزادی 112 در سطح 95 درصد معنادار نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به میانگین و سطح معناداری به‌دست آمده، استرس شغلی معلمان در حد مطلوب نمی‌باشد و نتایج وضعیت فرسودگی شغلی حاکی از آن بود که میانگین و انحراف معیار $4/11 \pm 0/451$ با میانگین ملاک (4/20) و اختلاف میانگین (-0/08) است. t محاسبه شده برابر با -1/90 با درجه آزادی 112 در سطح 95 درصد معنادار نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به میانگین و سطح معناداری به‌دست آمده، فرسودگی شغلی معلمان در حد مطلوب نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تاب‌آوری شغلی با استرس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق کاری با

استثنایی استرس‌های متفاوتی را نسبت به معلمان مدارس عادی تجربه می‌کنند که تا حدودی به علت حد بودن آنها، تحمل ناپذیرند. یعنی وقتی که این گروه از معلمان در مقابل فشارهای کاری قرار می‌گیرند دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و پس از مدتی که از عهده تاب‌آوری و مقابله با آنها برنمی‌آیند، ابتدا نگرش منفی نسبت به کار خود پیدا می‌کنند، احساس خستگی، تحلیل قوا و کوفتگی می‌کنند. در نهایت وقتی فرد از تاب‌آوری مؤثر جهت‌گریز از حالات فوق برخوردار نباشد، به این نتیجه می‌رسد که دیگر نمی‌تواند در این شغل مثمرتر باشد، چرا که در کار خود هیچ پیشرفتی مشاهده نمی‌کند یا به اصطلاح دچار فقدان عملکرد فردی می‌شود.

بالاخره نتایج نشان داد که وضعیت اخلاق کاری معلمان مطلوب است، اما تاب‌آوری، استرس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. پژوهش‌های چندی در ارتباط با یافته‌های این فرضیه انجام شده است و یافته‌های آنها با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد. Feghi Farahmand & Zanjani (2013) در تحقیقی نشان دادند که دو بعد اخلاق کاری (دلبستگی و علاقه، پشتکار و جدیت در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای استرس شغلی کارکنان به‌شمار می‌روند. (Keshmiri (2014) در پژوهشی نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیت به جز دو بعد باز بودن؟؟ به تجربه و اخلاق کاری (بعد برتری جویی و رقابت طلبی) با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Sheukhepoor et al (2015) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که رابطه اخلاق کار اسلامی با فرسودگی شغلی منفی و معنی‌دار بوده است. (Asgari, Abedi, Sarvestani & Mahboubi (2017) در پژوهشی با عنوان رابطه فرسودگی شغلی و رفتار اخلاقی در محیط کار به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی کارشناسان دارای یک رابطه منفی و معنی‌دار با رفتار اخلاقی آنان در محیط کار می‌باشد. (Grinberg (2002) معتقد بود که در یک محیط پر از استرس، داشتن روحیه معنوی بسیار ارزشمند خواهد بود. (Myers et al, 1991) با مطالعاتی که روی معلمان دارای کودکان نیازهای ویژه انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که این معلمان به دلیل داشتن مشکلات فراوان در تدریس به این گروه از کودکان، دچار فشارکاری بیشتری می‌باشند و همین امر زمینه‌ساز بیماری‌های روان‌تنی مانند فرسودگی شغلی و استرس شغلی در آنها می‌شود. در تبیین نتایج این سؤال می‌توان گفت که معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، به سبب ماهیت کاری که دارند و زمان زیادی که با این گروه از دانش‌آموزان مواجه هستند و با توجه به مشکلاتی که کودکان دارای نیازهای ویژه دارند، فشار روانی زیادی را متحمل می‌شوند و این فشار روانی ممکن است، زندگی خانوادگی و روابط

معلمان و عدم استرس آنها در محیط کار با کیفیت عملکردشان در مدرسه مرتبط است، وجود محیط‌های کاری سالم و حاکم شدن مؤلفه‌های اخلاق کاری در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای استرسی کم‌رنگ می‌کند. از آنجاکه مشخص شد اخلاق کاری بر استرس و تنش شغلی تأثیر معنادار و معکوسی دارد لذا هرچه اخلاق کاری معلمان استثنایی بالاتر باشد و هرچه کارکنان احساس کنند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است به همان میزان استرس و تنش شغلی آنان رو به کاهش می‌گذارد. اما در ارتباط با آن بخش از یافته‌های این فرضیه که رابطه‌ای بین اخلاق کاری و فرسودگی شغلی وجود ندارد، این یافته حاصل از این پژوهش و دیدگاه معلمان نمونه پژوهش است. اما مبانی نظری بررسی شده، نشان داده است که توجه به اخلاق کاری و راه‌های بهبود آن باعث جلوگیری از فرسودگی شغلی معلمان می‌شود. با توجه به مؤلفه‌های اخلاق کار که عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار؛ به معلمان مدارس استثنایی توصیه می‌شود جهت بالا بردن اخلاق کاری خود با علاقه و انگیزه و تلاش بیشتری به کار خود بپردازند و با پذیرش واقعیت‌ها از آرمان‌ها و آرزوهای ناممکن که موجب دلزدگی و سرخورگی از کار می‌گردد، دوری نمایند.

سایر نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری شغلی با استرس شغلی همبستگی منفی و معنی‌داری وجود داشت اما بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های زیر همسوست. (Mackenzie (2012) ; Hossein & Mohammadi (2014) ; Moltafet, Sadati & Firoz abadi (2014) ; Chari & Mohammadi (2011) در پژوهش‌های خود به بررسی جهت‌گیری‌های اخلاقی، اعتقادات مذهبی و اخلاق کاری با تاب‌آوری پرداخته‌اند و بیان کرده‌اند که باورهای مذهبی در محیط کار یکی از عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری است. (Lanz (2015) در ارتباط با تأثیر تاب‌آوری بر استرس شغلی پرستاران اظهار کرده که تاب‌آوری باعث سازگاری با استرس شغلی و تسهیل و کم کردن فشارها و نیز باعث حل کردن مشکلات می‌شود. (Por hoseini, Khorsandi Bamch & Firoz kofi (2018) در پژوهشی به بررسی تحلیل رابطه تاب‌آوری با ابعاد استرس شغلی در کارکنان نظام دانشگاهی پرداختند. نتایج نشان داد که میان تاب‌آوری و برخی از مؤلفه‌های استرس شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت پذیرفتن و ایفای هر نقشی، مسئولیت‌هایی به دنبال دارد، که انجام تمام این مسئولیت‌ها مستلزم رعایت اصول اخلاقی است. تدریس و معلمی نیز حرفه‌ای است که ماهیت اخلاقی دارد و اخلاق در همه جای آن جاری است، معلمانی که دارای اخلاق کاری هستند کمتر دچار فرسودگی و استرس شغلی خواهند شد. معلمان مدارس

مختص دانش آموزان استثنایی، جذب معلمان متخصص به این گونه مدارس، به آنها تعلق گیرد؛ همچنین از آنجایی که در بخش دیگری از یافته‌ها نشان داده شد که اخلاق کاری با استرس و فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد، پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی درباره آشنایی با اصول اخلاق کاری، روحیه تلاش و پشتکار در محیط کار ترویج شود. مدیران مدارس استثنایی می‌توانند نقاط قوت معلمان را شناسایی کرده و با دادن پاداش معنوی و مادی علاقه معلمان را به کار افزایش دهند.

References

- Ali, J. A. and Al-Kazemi, A. (2007), managerial problems in Kuwait, the journal of management development, 21(5): pp. 366-375.

- Arabshahi Karizi, Ahmad and Erfanifar, Abolfazl. (2020). The effect of work ethic on job stress. Journal of Industry and University. 9 (34), 91-101. [In Persian]

- Askari, Zahra; Abedi Sarvestani; Ahmad and Mahboubi, Mohammad Reza. (1396). The Relationship between Burnout and Moral Behavior in the Workplace. Journal of Ethics in Science and Technology, 12 (3), 64-57. [In Persian]

- Bakhtiarpour, S., & Zarei, H. (2018). Comparison of job stress and burnout of normal and exceptional primary school teachers in Ahvaz. Fourth Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Harms of Iran. [In Persian]

- Ball, J., Armistead, L., & Austin, B. J. (2003). The relationship between religiosity and adjustment among African-American, female, urban adolescents. Journal of Adolescence. 26, 431- 446.

- Banerjee, Y., Akhras, A., Khamis, A. H., Alsheikh-Ali, A., & Davis, D. (2019). Investigating the Relationship Between Resilience, Stress-Coping Strategies, and Learning Approaches to Predict Academic Performance in Undergraduate Medical Students: Protocol for a Proof-of-Concept Study. JMIR research protocols, 8(9), e14677.

- Banger, M. (2003). Job stress of exceptional children's teachers. Exceptional education. 16 and 17. 40-45. [In Persian]

- Bin Ajmal MU, Irfan S. (2014). Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job stress and work outcomes. IOSR Journal of business and management. 2014. 16 (1): 62-67.

- Christopher, A. N., Zabel, K. L., Jones, J. R., & Marek, P. (2008). Protestant ethic ideology:

با اعضای خانواده معلمان را تحت تأثیر قرار داده و کیفیت زندگی پایینی را احساس کنند.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد وضعیت تاب‌آوری، استرس و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان مناسب نیست. پیشنهاد می‌شود جهت کاهش استرس و فرسودگی شغلی این معلمان، امتیازهای ویژه‌ای چون سنوات ارفاقی معلمان استثنایی، راه اندازی نظام جامع رفاهی معلمان استثنایی، فوق‌العاده شغل برای مدارس استثنایی، مناسب سازی فضای مدارس استثنایی، مناسب سازی محتوای کتب درسی

Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. Personality and Individual Differences. 45(6), 473-477.

- Day, C. & Hong, J. (2017). Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge. Teaching and Teacher Education, 59, 115-125.

- Feghi Farahmand, N., & Zanjani, S. (2013). The survey of relationship between work ethic with job satisfaction and job stress (case study: Technical training organization of Tabriz). Journal of Sociology Studies, 5(18), 103-118. [In Persian]

- Firoozabadi, S., and Nourani, Jila. (2019). Explaining the job resilience of teachers of exceptional students: based on the coping style and mediating role of religious beliefs. Exceptional Children. 18 (1), 97-108. [In Persian]

- Golmohammadian, M., & Sajadi, N. (2017). The role of psychological capital and organizational citizenship behavior in predicting burnout of primary school teachers in special schools. Psychology of exceptional people. 5 (1), 11-25. [In Persian]

- Hao, S., Hong, W. & Zhou, L. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis, Personality and Individual Differences. 3(8), 15-32.

- Hossein Chari, M.; Mohammadi, M. (1390). Predicting psychological resilience based on religious beliefs in urban and rural students. Psychology of Religion, 4 (3), 69-82. [In Persian]

- Islami, Z., & Mastarshadi, R. (2019). The relationship between responsibility and resilience with burnout of teachers in

- exceptional primary schools in Bojnourd. International Conference on Research in Science and Engineering, Turkey, Permanent Secretariat of the Conference, Istanbul University. Turkey. [In Persian]
- Johnson, B., Down, B., Le Cornu, R., Peters, J., Sullivan, A., Pearce, J., & Hunter, J. (2015). *Early career teachers: Stories of resilience*. Singapore: Springer.
- Keshmiri, M. (2014). *The relationship between personality characteristics and work ethics with burnout among staff of shahid rajaei technical faculty*. M.A. Thesis, Islamic azad university marvdasht branch, Shiraz. [In Persian]
- Kia, A. (2018). *Relationship between job enthusiasm and resilience with life satisfaction in teachers of exceptional students in Amol city*, provincial scientific research conference on strategies and strategies for improving quality in education. [In Persian]
- Kiykha, S., & Kahrazehi, F. (2017). *Predicting the resilience and happiness of exceptional school teachers based on religiosity at work*. *Journal of Disability Studies*. 7 (2), 75-83. [In Persian]
- Lanz, J. J. (2015). *Examining the Impact of Resilience on Work Stress and Strains in Nurses*. FIU Electronic Theses and Dissertations.
- aa kzzzi,, .. (2222). *I aa'' t imggiee iii gg anything else: Why do teachers of children with SEN remain in the profession? Resilience, rewards and realism over time*. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 12(3), 151-161.
- Mehrabzade, Mahnaz; Atash Afrooz, Asgar and Rezaei, Shabnam (2015). *Comparison of General Health, Job Stress and Job Burnout in Exceptional and Normal School Teachers*, *Clinical Personality Psychology*, 9 (4), 89-97. [In Persian]
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. (2013). *Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile*. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155-164 .
- Moltafet, Gh., Sadati Firozabadi, S. (1393). *Provide a model for students' resilience with respect to family variables and mediate religious orientation in high school students*. *Journal of Psychological Sciences*, 13 (49), 54-74. [In Persian]
- Monafzade, A. (2015). *Job burnout, causes and strategies to deal with it*. *Work and society*, 187, 47-54. [In Persian]
- Motlebi, R., & Kiyani, Gh. (2018). *The Relationship between Burnout and Mental Health of Exceptional School Teachers: The Mediating Role of Job Participation*. *Health promotion management*. 7 (1), 59-67. [In Persian]
- Ngui, G. K., & Lay, Y. F. (2017). *The relationship between resilience and perceived practicum stress: The mediating role of self-efficacy*. *Sains Humanika*, 9(1-4).
- Ozbey, S., Buyuktanir, A., & Turkoglu, D. (2014). *An investigation of preservice pre-cool taahrr'' rssilnee killl.. Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 116, 4040-4046.
- Pasandideh, A. (2005). *Life satisfaction*. Qom. Darolhadis. 384 pages. [In Persian]
- Polat, D. D., & Iskender, M. (2018). *Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate*. *International Journal of Psychology and Educational Studies*. 5(3), 1-13.
- Raisifar, K., & Mellati, A. (2014). *The Role of Positive Organizational Behavior in the Prevention of Occupational Injuries: Investigating the Relationship between Psychological Capital and Burnout*. *governmental management*. 6 (4), 705-723. [In Persian]
- Razban, R. (2012). *Investigating the Relationship between Teacher Burnout and Organizational Commitment and Job Motivation among Primary School Teachers in Nazarabad County in the Academic Year 91-90*. Master Thesis. Faculty of Humanities. Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University of Tehran. [In Persian]
- Sharifzade, F., Saleh ardestani, A., Hamidiyan, M & Nouri, H. (2015). *The Identification of Causes of employee burnout of the National Iranian Oil Refining and Distribution Company and its relationship with human resource organizational maturity*. *Farayandno*, 10(49), 99-113. [In Persian]
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., & Kulik, N. (2015). *The relationship between teacher burnout and student motivation*, *British Journal of Educational Psychology*. 85(4), 75-89.

- Sheukhehpoor, Z., Ebrahimi, A., Sheukhehpoor, M., & Zeinali, Sh. (2015). The study of the relationship between Islamic work ethic and burnout among instructors of Islamic Azad University and Payame Noor. *Islamic Management Journal*, 23(1), 241-225. [In Persian]
- Soleymani, N., Abbas zade, N., Niaz azari, B. The Relationship between Work Ethics and Job Satisfaction and Job Stress among Staff at Tehran Technical and Vocational Education Organization. *Journal of New Approach in Educational Management*. 2012. 3(1): 21-38. [In Persian]
- Tamanai far, M., & Golmohammadi, S. (2017). Comparison of psychological well-being, job stress (job stress) among teachers in special and ordinary schools in Isfahan. *Clinical Personality Psychology*. 5 (8), 36-42. [In Persian]
- Toral-Villanueva, R., Aguilar-Madrid, G., & Juárez-Pérez, C. A. (2009). Burnout and patient care in junior doctors in Mexico City. *Occupational medicine*. 59(1), 8-13.
- Vousiopoulos, S., Kouli, O., Kourtessis, T., Tsitskari, E., & Tsitskari, D. (2019). Job Satisfaction and Burnout among Greek Teachers and Physical Education Teachers. A Comparison in Minority and Public Sector Schools in Thrace. *Annals of Applied Sport Science*. 7(4), 52-60.
- Yankelovich, D., & Immerwahr, J. (1984). Putting the work ethic to work. *Society*. 21(2), 58-76

