

## رابطه ساده و چند گانه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی

### معلمان کودکان استثنایی

## Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of exceptional children

**Dr. KhodaMorad Momeni**

Associate Professor, Razi University of Kermanshah

**Ali Mollaei Pardeh**

PhD Student, Razi University of Kermanshah

**Shima Abbaseian\***

M. A. in Psychology, Payam Noor University of Ahvaz

[shabbaseian@gmail.com](mailto:shabbaseian@gmail.com)

دکتر خدامراد مومنی

دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه رازی کرمانشاه

علی مولایی پارده

دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه رازی کرمانشاه

شیمای عباسیان (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد روانشناسی، دانشگاه پیام نور واحد اهواز

### Abstract

The aim of this research was to determine the correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of exceptional children. This research was a description of Correlation type such that the statistical population of the study include all of the teachers of exceptional student of the west provinces of Iran (Ilam, Lorestan, Kermanshah, Kordestan). For this respect, a sample of 196 person were selected in a multi-stage clustering method and the questionnaires of job hardship perception and wellbeing and job adjustment were handed among them. The gathering data were analyzed using SPSS 19, the Pearson correlation index and regression analysis. Data analyze showed that there is a significant Correlation between job hardship perception and wellbeing with job adjustment. There is also significant correlation between sub components of psychological wellbeing with job adjustment. Based on the results present study and the previous studies it can be said that the difficult conditions of exceptional children training high job hardship perception and low wellbeing have significant role in reduction of job adjustment of the teachers.

**Key words:** job hardship perception, wellbeing, job adjustment, exceptional children teacher.

### چکیده

پژوهش با هدف تعیین رابطه بین ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی انجام گرفته است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده که جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان کودکان استثنایی در استان‌های غربی ایران (ایلام، لرستان، کرمانشاه، کردستان) بود. بدین منظور نمونه‌ای به حجم ۱۹۶ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب گردید و پرسشنامه‌های دشواری کار، بهزیستی روان‌شناختی و سازگاری شغلی در اختیار آنان قرار گرفت. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS 19 و با شاخص همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی همزمان مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده‌ها نشان داد که بین ادراک دشواری کار با سازگاری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین خرده مولفه‌های بهزیستی (پذیرش خود، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند، رشد فردی و خود مختاری) با سازگاری شغلی نیز رابطه معناداری مشاهده شد. باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر و نتایج پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که شرایط سخت آموزش دادن کودکان استثنایی، ادراک دشواری کار بالا و بهزیستی روان‌شناختی پایین در کاهش سازگاری شغلی معلمان نقش دارند.

**واژگان کلیدی:** ادراک دشواری کار، بهزیستی روان‌شناختی، سازگاری شغلی، معلمان کودکان استثنایی

ویرایش نهایی: آذر ۹۸

پذیرش: دی ۹۷

دریافت: شهریور ۹۷

نوع مقاله: پژوهشی

### مقدمه

در عصر حاضر که تغییرات و تحولات محیطی از مهمترین چالشهای فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود، هر سازمانی برای پیشبرد اهداف و هدایت تحولات خود نیازمند نیروی انسانی با سازگاری و عملکرد شغلی مطلوب میباشد (جلیلیان، ۱۳۹۷). فضای سازمانی می‌تواند

روی پیوستاری از سازگاری تا بیطرفی و از بیطرفی تا ناسازگاری گسترده شود (لی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). سازگاری شغلی<sup>۲</sup> شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری می انجامد (رحیمی دادکان، ۱۳۹۵). سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می آید. هر فردی انتظار دارد که اشتغال وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه اش را مرتفع سازد (جلیلیان، ۱۳۹۱). در زمینه سازگاری شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است که در این ارتباط میتوان به تعریف دیویس و لاف کوئیست<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) اشاره نمود. آنها سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار میدانند؛ بنابراین، سازش شغلی، ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیرروانی است که احساس رضایت فرد را نسبت به شغل خود فراهم می کند (کریستنسن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). یکی از اقسام جامعه که باید به سازگاری شغلی آن اندیشید، قشر معلمان است. سرمایه گذاری برای شناخت گسترده سلامتی معلم به نوعی به بهبود فرآیند تعلیم و تربیت نسل آتی کمک خواهد کرد (برزگر، ۱۳۹۴). سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد و با سازگاری شغلی بالا و دارای سلامت روان است. معلمان سازگار با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام می دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می شوند (ندرلو، ۱۳۹۵). از سوی دیگر آن دسته از معلمانی که به تعلیم و تربیت دانش آموزان استثنایی مشغول اند به دلیل ماهیت انعطاف پذیری، وابستگی، ضعف جسمی و ذهنی این دانش آموزان تاثیرگذاری بیشتری روی این گروه دارند (میلانی فر، ۱۳۹۲). معلمان کودکان استثنایی<sup>۵</sup> به علت شرایط خاص آموزشی که در آن فعالیت میکنند، وظایفی دشوارتر و به تبع آن آسیب پذیری بیشتری نیز دارند (کاوه ای، ۱۳۹۳). معلمان کودکان استثنایی به عنوان نیروهای انسانی از مهمترین عوامل سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنایی هستند. این عوامل، چرخ های سازمان را به تحرک و می دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد. آموزش به کودکان استثنایی شغلی بسیار سخت و طاقت فرسا می باشد. لزوم برنامه ریزی ویژه معلمان آموزش دیده که می توانند راحت تر با مشکلات شغلی کنار بیایند و به عبارت دیگر دارای سازگاری شغلی بالایی باشند شیوه تربیتی و شرایط خاصی را می طلبد (رجایی نژاد، ۱۳۸۴). از جمله مولفه های مرتبط با سازگاری شغلی معلمان می توان به ادراک دشواری کار<sup>۶</sup> اشاره کرد. مطمئناً امروزه نقش معلمان دشوارتر شده است؛ زیرا آنها مجبورند خود را با فشارهای رو به افزایش برآمده از تشریفات اداری، انتظارات و نیز نظارت هایی که متوجه آن چه انجام می دهند و آن چه باید در طول روزهای کاری انجام دهند، سازگار کنند (حجازی، ۱۳۹۱). آنان به واسطه ماهیت شغلی خود، مشکلاتی مانند پرحجمی کار، افت تحصیلی دانش آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان های آموزشی مواجه اند این مشکلات همگی بر سلامت آنها تأثیرگذار بوده و با استمرار آسیب پذیری آنها را بالا برده و ممکن است منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود به طوری که احساس کنند که کار با کودکان استثنایی دشوار می باشد و در نهایت منجر به عدم سازگاری معلمان در سازمان شود (شعبانی بهار، ۱۳۹۱). از مولفه های دیگر مرتبط با سازگاری شغلی معلمان نیز می توان به بهزیستی روانشناختی<sup>۷</sup> اشاره کرد. بهزیستی روانشناختی ساختار پیچیده ای است که ابعاد متفاوتی دارد؛ برای مثال، این ساختار، هم شامل وجود عاطفه مثبت و هم نبود نسی در ماندگی روانشناختی است (ویلیامز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳). ریف نیز بهزیستی روانشناختی را رشد و شکوفایی توانایی های بالقوه واقعی فرورد تعریف کرده است و آن را فرایند رشد همه جانبه در گستره عمر می داند (ریف<sup>۹</sup>، ۱۹۸۹). امروزه پژوهشگران و سازمان ها، محیط های کاری و منابع مربوط به آن را برای بهبود بهزیستی و عملکرد کارکنان، بررسی های دقیق علمی کرده اند. تز کارکنان شاد - کارکنان بارآور پیشنهاد می کند کارکنانی که سطوح بیشتری از بهزیستی را تجربه می کنند به خوبی نیز کار می کنند و برعکس (نیلسن<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷). بهزیستی کارکنان به طور یکسانی برای کارکنان، سازمان ها و جوامع مفید و با ارزش است (جارج<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۷). شرایط آموزش به

1 - Lee

2 - job adjustment

3 - Davis & Lofqist

4 - Kristension

5 - exceptional children teacher

6 - job hardship perception

7 - wellbeing

8 - Williams

9 - Ryff

10 - Nielsen

11 - Garg

کودکان استثنایی نیز بهزیستی و سلامت روان معلمان را نیز به خطر می اندازد. کار، نقش حیاتی در بهزیستی جسمی و روان شناختی افراد دارد، همچنان که بهزیستی روانشناختی نیز در سازگاری و عملکرد شغل و به طور کلی کار نیز نقش دارد. کار به ویژه کارهای دشواری مثل آموزش دادن به کودکان استثنایی ممکن است تاثیرات نامطلوبی بر افراد شاغل داشته باشد و چه بسا بهزیستی روان شناختی افراد را کاهش دهد (برگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). در پژوهشی طاهری سیدی (۱۳۸۸) نشان داد که بین سلامت روان معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی، ناشنوا و عادی تفاوت معناداری وجود دارد. معلمان دانش آموزان کم توانایی ذهنی در موارد اضطراب، افسردگی، شکایت از علائم روان تنی و حساسیت بین فردی نمرات معنادار بیشتری نسبت به دو گروه دیگر کسب کردند با این معنی که از سلامت روانی کمتری برخوردار هستند. همچنین در بررسی بهزیستی روانی در والدین کودکان استثنایی، هاسال<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که والدین کودکان استثنایی بیشتر از والدین کودکان عادی استرس افراطی روابط اجتماعی محدود و افسردگی نشان می دهند. سانگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در پژوهش نشان داد نمرات معلمانی با سابقه‌ی یک سال کار، از معلمانی با ۶ تا ۱۰ سال سابقه‌ی تدریس در خستگی عاطفی و زوال شخصیت، بیشتر بود. حدود ۱۲۷ هزار و ۹۵۰ نفر معادل یک درصد از دانش آموزان کل کشور را دانش آموزان استثنایی تشکیل می دهند و تعداد معلمان مدارس استثنایی ۱۷ هزار نفر است (به نقل از جعفری، ۱۳۹۶). بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی تعیین رابطه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی در معلمان کودکان استثنایی انجام شد. در این پژوهش فرضیه های زیر آزمون شدند:

- (۱) بین ادراک دشواری کار و سازگاری شغلی معلمان استثنایی رابطه وجود دارد.
- (۲) بین بهزیستی روانشناختی و سازگاری شغلی معلمان استثنایی رابطه وجود دارد.

## روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان کودکان استثنایی در استان های غربی کشور ایران (ایلام، لرستان، کرمانشاه، کردستان) با سنین بیست و دو تا چهل و پنج سال و دارای حداقل دو و حداکثر بیست سال سابقه آموزش در دبستان های استان های ذکر شده که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول آموزش بوده اند می باشد. نمونه ای به حجم ۱۹۶ نفر (۷۸ مرد و ۱۱۸ زن) با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب گردید. در ابتدا با مراجعه به مراکز آموزش و پرورش هر استان و تهیه فهرستی از شهرها و نواحی مربوطه به طور تصادفی از هر استان شهرهایی انتخاب و از این شهرها نواحی و از هر ناحیه مداری به صورت تصادفی انتخاب گردید و با مراجعه به آن مدارس، آموزگاران کودکان استثنایی به پرسشنامه های دشواری کار، بهزیستی روان شناختی و سازگاری شغلی پاسخ دادند. سپس داده های دریافتی با استفاده از نرم افزار SPSS 19 و با شاخص همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی همزمان مورد تحلیل قرار گرفت.

## ابزار سنجش

**پرسشنامه ی دشواری کار<sup>۴</sup>:** این پرسشنامه توسط محمدی و حسین چاری (۱۳۸۸) ساخته شده است. پاسخ دهی به سوالات به شیوه لیکرتی پنج گزینه ای از کاملا موافقم تا کاملا مخالفم می باشد. نمره کلی به دست آمده از این مقیاس، نشان دهنده ی میزان ادراک دشواری کار به وسیله ی پاسخ دهنده است. سازندگان پرسشنامه گزارش کرده اند که روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است همچنین از روش آماری تحلیلی عاملی از نوع اکتشافی و به روش مولفه های اصلی نیز برای تعیین روایی استفاده شد. نتیجه تحلیل عاملی بیان گر یک عامل کلی در مقیاس بود. شاخص KMO برابر ۰/۷۸ و ضریب کرویت بارت لت برابر ۳۷۹ به دست آمد، که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و کفایت نمونه گیری گویه ها و ماتریس هم بستگی را نشان می داد. ضریب پایایی آزمون نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برابر ۰/۸۴ گزارش کرده اند. همچنین آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر نیز ۰/۸۷ به دست آمده است.

**مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف<sup>۵</sup> (RSPWB):** این مقیاس را ریف در سال ۱۹۸۰ طراحی نمود. فرم اصلی دارای ۱۲۰ گویه بود ولی در بررسی های بعدی فرم های کوتاه تر ۸۴ سوالی، ۵۴ سوالی و ۱۸ سوالی نیز پیشنهاد گردید. در این پژوهش از فرم ۱۸ سوالی

1 - Borg

2 - Hassall

3 - Song

4 - job hardship perception scale

5 - Ryff's scales of psychological well-being

رابطه ساده و چند گانه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی  
Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of...

استفاده گردید. در این مقیاس پاسخ به هر سوال بر روی یک طیف شش درجه ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) مشخص می شود. این نسخه، مشتمل بر شش عامل پذیرش خود (سوالات ۲، ۸، ۱۰) هدفمندی در زندگی (سوالات ۵، ۱۴، ۱۶) رشد شخصی (سوالات ۱۷، ۱۵، ۷) داشتن ارتباط مثبت با دیگران (سوالات ۳، ۱۱، ۱۳) تسلط بر محیط (سوالات ۱، ۴، ۶) استقلال (سوالات ۱۸، ۱۲، ۹) است سوالات ۱، ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۷ به شکل معکوس نمره گذاری می شوند (ریف و کیس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). اعتبار و پایایی این مقیاس در پژوهش های متعدد گزارش گردیده است. ریف (۱۹۸۰) پایایی بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ را برای عوامل آن گزارش کرده است. دایرونک<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) همسانی درونی خرده مقیاس ها را مناسب و آلفای کرونباخ آنها را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ یافته است. همبستگی مقیاس بهزیستی روانشناختی با مقیاس رضایت از زندگی، پرسشنامه شادکامی و پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ به ترتیب ۰/۴۷ و ۰/۵۸ و ۰/۴۶ به دست آمد (بیانی، ۱۳۸۷). ضریب پایایی به دست آمده در پژوهش زنجانی طبسی (۱۳۸۳) با روش همسانی درونی برای کل آزمون بهزیستی روانشناختی برابر ۰/۹۴ و برای آزمون های فرعی ۰/۶۳ و ۰/۸۹ بوده است. ضریب همبستگی به دست آمده بر اساس روش بازآزمایی برای کل آزمون ۰/۷۶، در آزمون های فرعی بین ۰/۶۷ تا ۰/۷۳ بود که در سطح (۰/۰۱) معنی دار است. آلفای کرونباخ پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۳ به دست آمد.

**پرسشنامه سازگاری بل<sup>۳</sup>:** پرسشنامه سازگاری بل در سال ۱۹۶۱ توسط بل تدوین شده و دارای پنج مولفه ی سازگاری شغلی، سازگاری در خانه، سازگاری تندرستی، سازگاری عاطفی و سازگاری اجتماعی می باشد و به صورت دو پرسشنامه ارائه کرده است که یکی مربوط به دانش آموزان و دانشجویان و دیگری مربوط به بزرگسالان می باشد. کل آزمون دارای ۱۶۰ سوال بوده و به صورت بله و خیر نمره گذاری می شود (وارب<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). اعتبار آزمون - آزمون مجدد گزارش شده در راهنمای آزمون از ۰/۷ تا ۰/۹۳ و ضریب همسانی درونی از ۰/۷۴ تا ۰/۹۳ متغیر بوده است. در پژوهش حاضر از ۳۲ سوال مربوط به سازگاری شغلی استفاده شده است و نمره بالا در این پرسشنامه نشان دهنده عدم سازگاری می باشد. این پرسشنامه ترجمه و ویرایش، توسط بهرامی (۱۳۷۱) بر روی ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی اجرا شد. اعتبار این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است و در پژوهش دیگری که در سال ۱۳۷۴ توسط عبدی فرد بر روی ۱۵ نفر از دانشجویان شاغل به تحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه مشهد صورت گرفت اعتبار این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. همچنین آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۹ به دست آمد. روایی پرسشنامه از دو طریق به دست آمده است. اول اینکه سوال های هر یک از بخش های پرسشنامه، در محدوده ای انتخاب شدند که اختلاف آنها، بین ۵۰ درصد بالایی و پایینی در توزیع نمرات بزرگسالان مشهود باشد، لذا در این فرم پرسشنامه تنها مواردی ذکر شده اند که تمایز صریح بین دو گروه کاملاً متفاوت را نشان می دهد. دوم اینکه پرسشنامه در نتیجه ی تلاش های متخصصین با بزرگسالان، مبنی بر انتخاب گروه هایی از افراد به دست آمده است که در محدوده ی بسیار خوب و بسیار ضعیف سازگاری داشته اند و همچنین تعیین حدودی که پرسشنامه می تواند در بین آنها تمایز ایجاد کند. شیوه ی نمره گذاری و تفسیر نمرات به این صورت است که سوالهای مربوط به ابعاد مختلف سازگاری به صورت پراکنده در پرسشنامه منظور شده اند و هر سوال با انتخاب یکی از سه گزینه ی بلی، خیر یا نمی دانم، پاسخ داده می شود. نمره گذاری هر سوال طبق جدول هنجار شده صورت می گیرد. در این آزمون، تنها پاسخ بله یا خیر، امتیاز دریافت می کنند (به نقل از فتحی آشتیانی و داستانی، ۱۳۸۸).

## یافته ها

همان طور که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است میانگین ادراک دشواری کار، بهزیستی کل و سازگاری شغلی به ترتیب زنان=۱۹، مردان=۲۲، زنان=۸۲/۶۴، مردان=۷۸ و زنان=۱۳/۶۴، مردان=۱۲/۷۱ به دست آمده است همچنین میانگین، انحراف استاندارد و سایر اطلاعات توصیفی در جدول شماره ۱ متغیرهای پژوهشی آمده است.

1- Keyes

2- Dayrvnk

3- bell adjustment inventory

4- Warbah

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	جنسیت	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
سن	زن	۲۲	۴۴	۳۲	۴/۷
	مرد	۲۴	۴۵	۳۴	۳/۳۶
ادراک دشواری کار	زن	۱۰	۳۱	۱۹	۶
	مرد	۱۳	۳۱	۲۲	۴
کل بهزیستی	زن	۵۶	۹۹	۸۲/۶۴	۵
	مرد	۵۳	۹۸	۷۸	۶
شغلی سازگاری	زن	۹	۲۱	۱۳/۶۴	۳/۵۹
	مرد	۸	۱۹	۱۲/۷۱	۳/۱۸
سال (کار به سابقه)	زن	۲	۲۰	۱۳	۳
	مرد	۲	۲۰	۱۲	۴

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین خرده مولفه‌های بهزیستی (پذیرش خود، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند، رشد فردی و بهزیستی کل) با سازگاری شغلی ضریب همبستگی به ترتیب  $-0/40$ ،  $-0/23$ ،  $-0/15$ ،  $-0/15$  و  $-0/32$  وجود دارد که در سطح  $<0/001$  معنادار هستند اما بین روابط مثبت با دیگران با سازگاری شغلی رابطه‌ای یافت نشده است  $P < 0/35$  و از بین خرده مولفه‌های بهزیستی، تنها خودمختاری دارای ضریب همبستگی مثبت با سازگاری شغلی می‌باشد  $0/35$  که سطح  $P < 0/001$  معنادار است. همچنین بین ادراک دشواری کار با سازگاری شغلی ضریب همبستگی  $0/26$  به دست آمد که در سطح  $P < 0/001$  معنادار می‌باشد.

جدول ۲ ضریب همبستگی ادراک دشواری کار، بهزیستی روان‌شناختی با سازگاری شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی با سازگاری شغلی	متغیرها
۰/۰۰۱	-۰/۴۰	پذیرش خود
۰/۳۵	-۰/۰۶	روابط مثبت با دیگران
۰/۰۰۱	۰/۳۵	خودمختاری
۰/۰۰۲	-۰/۱۵	تسلط بر محیط
۰/۰۰۱	-۰/۳۲	زندگی هدفمند
۰/۰۰۱	-۰/۴۰	رشد فردی
۰/۰۰۱	-۰/۳۲	بهزیستی کل
۰/۰۰۱	۰/۲۶	دشواری کار

بهزیستی روان‌شناختی

ادراک دشواری کار



رابطه ساده و چند گانه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی  
Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of...

پیش بینی سازگاری شغلی توسط ادراک دشواری کار و بهزیستی روانشناختی از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. همان گونه که در جدول ۳ آمده است نتایج نشان داد که مدل رگرسیونی با  $F=13$  معنادار است. نتایج نشان داد که بین ادراک دشواری کار و بهزیستی روانشناختی با سازگاری شغلی ضریب همبستگی چند گانه  $0/56$  وجود دارد. و ادراک دشواری کار و خرده مولفه های بهزیستی روان شناختی روی هم رفته می توانند ۳۲ درصد سازگاری شغلی را پیش بینی کنند همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای پیش بین ادراک دشواری کار، پذیرش خود، خودمختاری، زندگی هدفمند، رشد فردی و بهزیستی کل با ضرایب تاثیر به ترتیب  $0/26$ ،  $-0/14$ ،  $0/13$ ،  $-0/13$  و  $-0/34$  و  $-0/15$  توان پیش بینی پرخاشگری را دارند اما خود مختاری قادر به پیش بینی سازگاری شغلی نیست. اطلاعات جامع نتایج تحلیل رگرسیون و ضرایب پیش بین در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳ تحلیل رگرسیونی سازگاری شغلی براساس پیش بینی ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی									
متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معناداری	متغیرهای پیش بین	B	$\beta$	t	سطح معناداری
سازگاری شغلی	0/56	0/32	13	0/001	پذیرش خود	-0/57	-0/14	-3/35	0/001
					خودمختاری	0/28	0/13	1/48	0/13
					زندگی هدفمند	-0/31	-0/25	-2/83	0/001
					رشد فردی	-0/40	-0/34	-2/69	0/001
					نمره کل	-0/43	-0/15	-2/8	0/002
					ادراک دشواری کار	0/15	0/26	3/77	0/001

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی در معلمان کودکان استثنایی استان های غربی کشور ایران (ایلام، لرستان، کرمانشاه، کردستان) انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین ادراک دشواری کار با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی آزمودنی ها هرچه در احساس دشواری کار نمره بالایی بگیرد به همان نسبت در سازگاری شغلی نمره بالایی می گیرد و برعکس. در تفسیر سازگاری شغلی باید یادآور شد که نمره بالا در این ابزار به منزله عدم سازگاری شغلی می باشد. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده پژوهش حاضر می توان گفت معلمانی که احساس می کنند کار در دبستان های کودکان استثنایی دشوار است، سازگاری شغلی آن ها پایین است. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهشگرانی از جمله پرتو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶)، مهرابی زاده و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی وحسین چاری (۱۳۸۸)، ملک پور و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. در تبیین یافته های پژوهش می توان گفت که در آموزش و پرورش کودکان استثنایی، معلمی شغلی تخصصی و مشکل به شمار می آید. عواملی مانند نیازهای متعدد دانش آموزان، تفاوت های فردی آنها، لزوم پاسخگویی به والدین و مربیان، وانتظارات از معلم، شغل را بسیار پیچیده و مشکل ساخته است و آموزگاران آموزش استثنایی دارای شرایط کاری پرفشاری هستند (ندولو، ۱۳۹۵). در این مدارس، دانش آموزان به دلیل ویژگی های خاصشان در شرایطی متفاوت به وسیله نیروهای تخصصی چندگانه می بایست آموزش داده شوند. چنین شرایطی فشار تحمیل شده ای را به معلمان کودکان استثنایی وارد می کند. به همین دلیل، تدریس در مدارس استثنایی نیازمند ویژگی هایی همچون محبت، انگیزه، تحمل دشواری های کار، صبر و سازگاری فراوان است (ساداتی فیروزآبادی، ۱۳۹۷). آموزش دادن به کودکان استثنایی نیاز به تمرین و تکرار دارد، معلمان این کودکان باید تلاش زیادی بکنند از طرف دیگر اولیای مدرسه و اولیای کودکان از معلمان انتظار دارند که کودکان استثنایی را به صورتی تربیت کنند و آموزش دهند که بتوانند مهارت های محافظت از خود، اشتغال، مستقل زندگی کردن را فراگیرند و به طور کلی برای جامعه شخصی مفید باشند مجموعه این عوامل خود می تواند بر دشواری کار معلمان کودکان استثنایی بیافزاید و سازگاری شغلی آنها را در این سازمان پایین بیاورد. بین خرده مولفه های بهزیستی یعنی پذیرش خود، زندگی هدفمند، رشد فردی و بهزیستی کل

1- Porto

با سازگاری شغلی رابطه منفی به دست آمد یعنی آزمودنی‌های که در پذیرش این خرده مولفه‌ها نمره بالایی گرفتند به همان نسبت در سازگاری شغلی نیز نمره پایین‌تری گرفتند (نمره پایین در پرسشنامه سازگاری شغلی به کار گرفته شده به منزله سازگاری بیشتر است). نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهشگرانی از جمله میلز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، عبدی ماسوله، کاویانی، خاقانی زاده و مؤمنی عراقی (۱۳۸۶)، بخشی سورشجانی (۱۳۸۹)، نجفی و همکاران (۱۳۷۹)، گرینبرگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷) و بیگلری و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هرچه معلمان سازمان آموزش کودکان استثنایی خود را پذیرا باشد و در واقع خود را قبول داشته باشد، در زندگی هدفمند باشد و در پی هدف بلند مدت باشد، از لحاظ فردی به رشد کافی رسیده باشد به همان نسبت در سازگاری شغلی نمره پایین‌تری به دست خواهد آورد و به عبارت دیگر در سازمان آموزش پرورش و سازمان‌های مربوط به آموزش کودکان استثنایی دارای سازگاری شغلی و عملکرد بالایی خواهند بود. اما بین خودمختاری با سازگاری شغلی رابطه مثبتی به دست آمد یعنی هرچه شرکت کنندگان در خودمختاری نمره‌ی بالایی کسب کردند به همان نسبت در سازگاری شغلی نیز نمره بالایی به دست آوردند. در تبیین آن باید گفت که معلمانی کودکان استثنایی که دارای خودمختاری هستند در سازمان‌های آموزش کودکان استثنایی سازگاری کمتری دارند. معلمان کودکان استثنایی با توجه به شرایط خاص آموزشی، ارتباط با عادات و هیجان‌های نابهنجار، ناتوانی‌های کودکان، بهبود کند فرایند یادگیری دچار استرس می‌شوند و به طور کلی سطح بهزیستی روان شناختی آنها کاهش می‌یابد (رجایی نژاد، ۱۳۸۴). مشکلاتی مانند پرحجمی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های آموزشی و کلاسهای پر حجم همگی بر سلامت جسمی و روانی معلمان تاثیر گذار می‌باشد و با استمرار این مشکلات آسیب پذیری آنها را بالا برده و نهایتاً ممکن است منجر به فرسودگی شغلی و کاهش بهزیستی روان شناختی در میان آنان شود و احساس کنند که کار با کودکان استثنایی دشوار می‌باشد (شعبانی بهار، ۱۳۹۱). همچنین با توجه به تحلیل رابطه چندگانه و یافته‌ها پژوهش می‌توان گفت که ادراک دشواری کار و بهزیستی با درصد قابل توجهی (۰/۳۲) توان پیش بینی سازگاری شغلی را دارند بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های پیشین در مورد سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی می‌توان گفت که ادراک دشواری کار و بهزیستی پایین در معلمان کودکان استثنایی با سازگاری شغلی رابطه دارد و سازمان‌های مربوط به آموزش کودکان استثنایی برای پیشبرد بقای خود نیاز به معلمان با سازگاری شغلی بالادارند. بنابراین این سازمان‌ها باید محیط آموزشی را به شکلی سازمان‌دهی کنند که معلمان احساس خستگی، فرسودگی شغلی و دشواری کار نکنند تا بدون دغدغه با شغل خود و آموزش به کودکان استثنایی کنار بیایند و به طور کلی با سازگاری شغلی بالا در پی اهداف سازمان باشند. شایان ذکر است پژوهش حاضر در بین معلمان دبستان کودکان استثنایی غرب ایران انجام گرفته است از تعمیم به سایر جوامع جانب احتیاط رعایت شود.

## منابع

- بخشی سورشجانی، لیلا (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق شهرستان بهبهان. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، (۱)۶، ۷۸-۴۱.
- برزگر بفرویی، کاظم؛ صفاری شهرباکی، مریم؛ و سعیدی یخدانی، عاطفه (۱۳۹۴). نقش جو سازمان و رضایت زناشویی در سلامت عمومی معلمان مدارس استثنایی. *مجله تعلیم و تربیت استثنایی*، (۴)۱۵، ۴۷-۳۹.
- بیانی، علی اصغر؛ محمد کوچکی، عاشور؛ و بیانی، علی (۱۳۸۷). روایی و پایایی مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، (۲)۱۴، ۱۵۱-۱۴۶.
- بیگلری، ایرج؛ فیهام دین، حسن؛ نبوی، سید حمید؛ و احمدی، مجتبی (۱۳۹۳). پیش بینی سلامت روان کارکنان بر اساس کیفیت زندگی کاری. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان*، (۳)۴، ۶۸-۴۲.
- جعفری، حسن؛ ابوالقاسمی، محمود؛ و قهرمانی، محمد (۱۳۹۶). عوامل سازمانی و زمینه‌ای توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی در مدارس استثنایی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، (۱)۵، ۹۲-۷۳.
- جلیلیان، احمد رضا؛ شیخ الاسلامی، محمود؛ همایی، رضا؛ محمدی، سمیه؛ و خیرآبادی، غلامرضا (۱۳۹۱). رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*، (۶)۱۰، ۵۴۵-۵۲۰.

1- Myles

2- Greenberg

رابطه ساده و چند گانه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی  
Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of...

- جلیلیان، سهیلا؛ و کریمیان پور، غفار (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. *مجله علمی پژوهان*، ۶۱(۳)، ۳۹-۴۷.
- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ و خاکی، سکینه خاتون (۱۳۹۱). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۴۲(۱۱)، ۷-۲۹.
- رجایی نژاد، حسن؛ ضیا الدینی، عبدالرضا (۱۳۸۴). همه گیرشناسی اختلالات روانی در معلمان آموزش و پرورش استثنایی شهر کرمان. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۴(۲)، ۱۰۳-۱۰۹.
- رحیمی دادکان، نعمت‌الله؛ و ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندی روانشناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی. *مجله پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۸(۴)، ۱۹-۲۹.
- زنجانی طبسی، رضا (۱۳۸۳). *ساخت ابتدایی و تعیین معیار تست سلامت روانی MSc*. پایان نامه روانشناسی عمومی. دانشگاه تهران، تهران.
- ساداتی فیروزآبادی، سمیه؛ و نورانی کوتنایی، ژیل (۱۳۹۷). تبیین تاب آوری شغلی معلمان مدارس استثنایی. *فصلنامه کودکان استثنایی*، ۱۸(۱)، ۹۷-۱۰۸.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ کونانی، محمد زمان (۱۳۹۱). رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان. *مجله تحقیقات مدیریت حرکت علمی و ورزشی*، ۲(۳)، ۷۷-۹۱.
- صادقیان، فاطمه؛ عبادی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی. *مجله رویکردهای نوین آموزشی*، ۴(۲)، ۹۱-۶۵.
- طاهری سیدی، سارا (۱۳۸۸). بررسی سلامت روانی محدوده بین کودکان عقب مانده ذهنی، ناهموار، نابینا و عادی. *مجله روانشناسی علوم آموزشی، آموزش ویژه*، ۷(۱)، ۸۳-۸۸.
- عبدی ماسوله، فتنه؛ کاویانی، حسین؛ خاقانی زاده، مرتضی؛ و مومنی عراقی، ابوالفضل (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان. *مجله دانشکده پزشکی*، ۶۵(۶)، ۵۸-۸۸.
- فتحی آشتیانی، علی؛ و داستانی، محبوبه (۱۳۸۸). *آزمون‌های روان شناختی*. تهران: بعثت.
- کاوه‌ای، طبیب؛ عاشوری، احمد؛ و حبیبی، مجتبی (۱۳۹۳). پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی. *مجله تعلیم و تربیت استثنایی*، ۱۴(۴)، ۵-۱۵.
- محمدی، زهره؛ حسین چاری، مسعود (۱۳۸۸). تاثیر ادراک دشواری کار بر کیفیت زندگی پرستاران. *مجله مطالعات علمی زنان*، ۷(۱)، ۱۱۷-۱۳۱.
- ملک پور، فاطمه؛ محمدیان، یوسف؛ محمدپور، یوسف؛ فضلی، بابک؛ و حسنلوئی، بابک (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی با بارکاری ذهنی در بین پرستاران بیمارستان‌های علوم پزشکی ارومیه. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۲(۶)، ۴۹۹-۵۰۵.
- مهرابی زاده هنرمند، مهناز؛ آتش افروز، عسکر؛ شهینی بیلاق، منیجه؛ و رضایی، شبنم (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. *مجله روانشناسی بالینی و سلامت*، ۲(۹)، ۹۶-۱۱۷.
- میلانی فر، بهروز (۱۳۹۲). *سلامت روان*. تهران: قومس.
- نجفی، مصطفی؛ صولتی دهکردی، سید کمال؛ فروزبخش؛ فرهاد (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، ۲(۲)، ۳۲-۵۸.
- ندرلو، معصومه؛ یغمایی، فریده؛ و محرایی، یدالله (۱۳۹۵). طراحی و روان سنجی مقیاس کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس دانش آموزان با نیازهای ویژه. *نشریه مدیریت ارتقای سلامت*، ۶(۵)، ۵۷-۶۴.

- Bell, H.M. (1961). The adjustment inventory. *Consulting psychological press*. INC. Palo Alto. California.
- Borg, M.G., & Riding, R. J. (1991). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology*, 11(1), 59-75.
- Davis, R., & Lofqist, L. H. (1991). A psychological theory of work adjustment (1thed). Minneapolis: *University of Minnesota Press*, 10(3), 8-53.
- Dierendonck, V. D. (2005). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36, 629-648.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2007). Behavior in organization, Health and valuation of life. *Aging Health*, 19(6), 21-26.
- Hassall, R., Rose, J., & McDonald, J. (2005). Parenting stress in mothers of children with an intellectual disability: The effects of parental cognition in relation to child characteristics and family support. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(6), 405-418.



- Kristensson, P., Nordhagen, R., Wergeland, E., & Bjerkedal, T. (2007). Job adjustment and absence from work in mid pregnancy in the Norwegian mother and child cohort study (Moba) (1th ed.). *United Kingdom: JBMJ Publishing Group*, 12(3), 6-23.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007) Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 85-661.
- Myles, B. S., Ormsbee, C. K., & Simpson, R. L. (2006). *Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers, focus on autistic behavior*. 8-18.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Kansala, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120
- Porto, L. A., Carvalho, F. M., Oliveira, N. F., Silvany Neto, A. M., Araujo, T. M., Reis, E. J., & et al. (2006). Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers. *Saude Publica*, 40(6), 26-818.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C.D. (1980). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(1), 99-104.
- Song, Z. (2008). Current situation of job burnout of junior high school teachers in shangqiu urban areas and Its relationship with social support. *Frontiers of Education in China*, 48 (2), 295-309.
- Warbah, I., Sathiyaseelan, M., VijayaKumar, C., Vasantharaj, B., Russell, S., & Jacob, K.S. (2007). Psychological distress, personality, an adjustment among nursing students. *Nurse Education Today*, 27 (6), 597-601.
- Williams, K. (2003). Has the future of marriage arrived? A contemporary examination of gender, marriage and psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 44(6), 470-48



رابطه ساده و چند گانه ادراک دشواری کار و بهزیستی روان شناختی با سازگاری شغلی معلمان کودکان استثنایی  
Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of...



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی