



دانشگاه مستقار وین
سازمان آموزش و تحقیقات کبلی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه آموزشی مشاوره

پایان نامه برای دریافت درجه پایان نامه کارشناسی ارشد
رشته روانشناسی گرایش تربیتی

رابطه‌ی تاب آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان استثنایی

پژوهشگر:

عاطفه رجبی

استاد راهنما:

دکتر علی شیخ الاسلامی

استاد مشاور:

دکتر مهدی معینی کیا

مرداد ۹۸

عنوان و نام پدیدآور:	رابطه‌ی تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی / عاطفه رجبی
استادان راهنما:	دکتر علی شیخ‌الاسلامی
استادان مشاور:	دکتر مهدی معینی کیا
تاریخ دفاع:	۱۳۹۸/۰۵/۱۶
تعداد صفحات:	۹۰ ص.
شماره پایان‌نامه:	نام گروه / شماره پایان‌نامه

چکیده:

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی انجام گرفت.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی معلمان دانش‌آموزان استثنایی اردبیل در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند که از میان آنها ۱۰۰ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ی تاب‌آوری شغلی معلمان آموزش ویژه سوتوماپور (۲۰۱۲)، پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی سالانوا و شافلی (۲۰۰۸)، پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) و پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۵)، پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی رابطه‌ی منفی معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کرد که تقریباً ۵۷ درصد از واریانس فرسودگی شغلی معلمان براساس متغیرهای تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی قابل پیش‌بینی است ($p < 0/01$).

نتیجه‌گیری: بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی از متغیرهای مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی است، که لزوم توجه مسئولین و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش را به سوی اینگونه متغیرها طلب می‌کند.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی، خودکارآمدی شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان دانش‌آموزان استثنایی.

۱- مقدمه و هدف

۱-۱- مقدمه

همواره بخشی از جمعیت هر کشوری، به دلایل مختلف دچار آسیب‌های جسمی و روان‌شناختی می‌شوند. براساس برآورد سازمان بهداشت جهانی، فراوانی جمعیت کودکان و نوجوانان استثنایی جهان در حال حاضر ۵۰۰ میلیون نفر است و با افزایش جمعیت در جهان، این تعداد در آینده رو به افزایش خواهد بود (ارجمندنیا، افروز و ساداتی، ۱۳۹۲). دانش‌آموزان استثنایی مشکلات بیشتری را در فعالیت‌های عملی نسبت به دانش‌آموزان عادی نشان می‌دهند (کران، زوشو، دینگ و کانلی^۱، ۲۰۱۶) و معلمان به عنوان آموزش‌دهنده‌های این گروه از دانش‌آموزان با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند. محور و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه دستیابی به هدف کوشش می‌کنند، معلمان هستند. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با مشکل مواجه می‌شوند. کیفیت و پیشرفت آموزش و پرورش به‌طور جدایی‌ناپذیر به کارآیی معلمان بستگی دارد (کریشنا میشرا و یادورا^۲، ۲۰۱۳).

از جمله مشکلات معلمان کودکان استثنایی با توجه به ماهیت شغلی آنان فرسودگی شغلی^۳ است. سازه فرسودگی شغلی در ابتدا در بافت‌های شغلی و حرفه‌ای مطرح شده است (کیم، جی، لی، ان و لی^۴، ۲۰۱۸). لوئین استین (۱۹۹۱) معتقد است که حرفه معلمان بیش از سایر مشاغل آن‌ها را مستعد فرسودگی شغلی می‌کند (به نقل از ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰) و فرسودگی شغلی در معلمان یکی از چالش‌های موجود نظام آموزشی است. فرسودگی شغلی یک فرآیند روان‌شناختی است که تحت شرایط استرس شغلی شدید به وجود می‌آید و خود را به‌صورت خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، کاهش احساس کفایت شخصی نشان می‌دهد (صابری، مروچی و ناصح، ۱۳۹۰).

کویاکو^۵ (۲۰۰۱) بر این باور بود که معلمان با استرس‌هایی از قبیل انگیزه کم دانش‌آموزان استثنایی برای انجام تکالیفشان، عدم وجود فرصت‌های ارتقاء شغلی، درآمد کم، عدم دریافت تسهیلات و... مواجه هستند که این امر فرسودگی شغلی آنان را بالا می‌برد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی در معلمان با افت عملکرد دانش‌آموزان همراه است (هرمان، هیکمون‌روسا و رینک^۶، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها

1. Crane, Zusho, Ding & Cancelli

2. Krishna mishra & yadav

3. Burnout

4. Kim, Jee, Lee, an & Lee

5. Kiokau

6. Herman, Hickmon-Rosa & Reinke

گزارش کرده‌اند که فرسودگی معلمان از استرس‌های شغلی محیط کار آنان تأثیر می‌پذیرد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۶؛ گلاشکوجاروینن و هینستا، ۲۰۱۶). پژوهش‌های مختلفی نشان داده‌اند بهزیستی روان‌شناختی^۲ (دهقانی، اصغری، سعیدپور و جوکار، ۱۳۹۶؛ برزگر بفرویی و گنجی، ۱۳۹۵)؛ منابع معنوی^۳ (هاشمی، قطب، مهرابی زاده هنرمند و بشلیده، ۱۳۹۶)؛ هوش معنوی^۴ (ولی پور و ممبینی، ۱۳۹۴) از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی بودند. فرسودگی شغلی منبع عمده فشار روانی است و تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد. گارمزی و مستن (۱۹۹۱) عقیده دارند که تاب‌آوری توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده است (نقل از شاکری نیا و محمدپور، ۱۳۸۹). والر (۲۰۰۱)، تاب‌آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می‌داند. در واقع تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار، و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های خود برای دستیابی به موفقیت استفاده می‌کنند و بر چالش‌ها غلبه کنند (آگایی و ویلسون، ۲۰۰۵). اشتیاق به کار نیز از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد، بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان تأثیر می‌گذارد. لذا با بهره‌مندی از اشتیاق، میزان خستگی از کار نیز کاهش می‌یابد (رحیمی کلور و کاظم زاده، ۱۳۹۷). همچنین یکی از عوامل مرتبط با شغل هر فرد- اینک که شغل کامروا باشد یا خیر- باور داشتن توانایی‌ها و نقاط قوت خود است. می‌توان گفت خودکارآمدی عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موفقیت‌های دائم‌التغییر، مبهم و غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. بنابر نظر بندورا (۱۹۹۷)، خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی و رفتاری انسان‌ها برای تحقق اهداف مختلف به‌گونه‌ای اثربخش سازمان‌دهی می‌شود (نقل از اقدمی باهر، نجارپور استادی و لیوارجانی، ۱۳۸۸).

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی انجام گرفت.

۲-۱- بیان مسأله

کودکانی به‌عنوان کودکان استثنایی شناخته می‌شوند که به خدمات آموزشی ویژه و حمایت‌های

1. Keltikangas-Järvinen, & Hintsala

2. Psychological well-being

3. Spiritual resources

4. Spiritual Intelligence

5. Agayebi & Wilson

گسترده نیاز دارند تا از کل استعداد خود استفاده کنند. آن‌ها به دریافت خدمات آموزشی نیازمند هستند چون اکثر آن‌ها در یک یا چند مقوله به شرح زیر با یکدیگر تفاوت دارند: آن‌ها ممکن است کم توانی ذهنی، ناتوانی‌های یادگیری، آشفتگی‌های هیجانی، ناتوانی‌های جسمی، اختلال‌های گفتار و زبان، آسیب شنوایی یا آسیب دیداری داشته باشند یا در مقابل سرآمد و با استعداد باشند (کران، زوشو، دینگ و کانلی^۱، ۲۰۱۶). کودکان استثنایی ممکن است هوششان پایین‌تر از هم‌کلاسی‌هایشان نباشد، ظاهری طبیعی داشته باشند، رشد وزن و قدشان طبیعی باشد و مثل سایر کودکان بازی کنند، اما در فعالیت‌هایی چون راه رفتن، سخن گفتن و ... دچار مشکل بوده و در انجام تکالیف مدرسه دچار اشکال جدی هستند (شهرکی پور، کریم زاده و کرامتی، ۱۳۸۸) 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 استثنایی 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 پائینی را احساس کنند. فرسودگی شغلی یک سندرم روان‌شناختی است و بیشتر در مشاغل دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس با انسان‌های دیگر می‌گذراند (به نقل از مطلبی و کیانی، ۱۳۹۶). فرسودگی شغلی یعنی از پا افتادگی و رخوت متصدی شغل. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی از عوامل ایجادکننده‌ی فرسودگی شغلی، استرس‌های شغلی است (پارکر، مارتین، کولمار و لیم^۲، ۲۰۱۲). در شغل معلمی، علی‌الخصوص معلمی کودکان استثنایی عواملی مانند فشار کاری زیاد، تعارض با دانش‌آموزان، مسئولیت‌های حرفه‌ای و مسائل مرتبط با نظام اداری، استرس‌های شغلی عمده محسوب می‌شوند (اسکوهولت، تروترو و ماتیسون^۳، ۲۰۱۴). بنابراین شناسایی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، نیازهای معلمان و استرس آن‌ها و آگاهی از شیوه‌های مقابله با آن، برای بسیاری از شاغلین در این حرفه سودمند خواهد بود.

مایرز، اورمسب و سیمپسون^۴ (۱۹۹۱) با مطالعاتی که روی معلمان دارای کودکان استثنایی 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 زمینه‌ی بیماری‌های روان‌تنی مانند فرسودگی شغلی^۵ را در آن‌ها سبب می‌شود. از جمله ویژگی مهمی که هر فرد در شغل خود به ویژه شغل معلمی آموزش و پرورش استثنایی می‌یابست در روند آموزش دارا باشد، تاب‌آوری شغلی^۶ است.

بدیهی است که تاب‌آور بودن در ارتباط با چالش‌های دانش‌آموزان و عملکردهای شغلی، نقش مهمی

1. Crane, Zusho, Ding & Cancelli

2. Parker, Martin, Colmar & Liem

3. Skovholt & Trotter-Mathison

4. Myles, Ormsbee & Simpson

5. Burnout

6. Career Resilience

در تصمیم‌گیری شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنائی بازی می‌کند. این تاب‌آوری به نوبه خود، توان ادامه کار را به آن‌ها می‌دهد (نگیو و لای^۱، ۲۰۱۷؛ بروسکیل، کالاتسی و لوماکویو^۲، ۲۰۱۸). تاب‌آوری به عنوان یک کیفیت ذهنی مثبت به دلیل کمک به فرد در یافتن معنای مثبت در بسیاری از موقعیت‌ها (جون و لی^۳، ۲۰۱۷) و درگیر شدن بیشتر در رفتارها و فعالیت‌های مثبت (هو، وانگ، گو، گاسکین، روست و وانگ^۴، ۲۰۱۷) در حیطه ادبیات روانشناسی مثبت قرار می‌گیرد. بنابراین تاب‌آوری به عنوان فرآیند پویای سازگاری و نه صرفاً در واکنش به یک استرس و یا تروما، مدیریت و سازگاری با شرایط و خلق پیامدهای مثبت را در تعامل با محیط امکان‌پذیر می‌کند (امی کو و یوسان چانگ^۵، ۲۰۱۸). کولارد (۱۹۹۶) تاب‌آوری شغلی را توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیشامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب‌اند، تعریف کرده و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی، برشمردند. 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 (دای و هانگ^۶، ۲۰۱۶). گل محمدیان و سجادی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنائی" به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی) با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد.

نقطه مقابل فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی^۷ است. در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به عنوان عامل اساسی در ابقاء کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (پربرا، ووسیکا، گرانزیرا و مک ایلین^۸، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کردند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان است که سه مؤلفه‌ی نیرومندی، فداکاری و جذب دارد. نیرومندی به سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پرنرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می‌شود؛ به طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. جذب توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می‌شود که متوجه گذر زمان نمی‌شود (کیکو،

1. Ngui & Lay

2. Brouskeli, Kaltsi & Loumakou

3. Jun & Lee, Gyungioo

4. Hou, Wang, Guo, Gaskin, Rost & Wang

5. Amy Ko & Yuhsuan Chang

6. Day & Hong

7. Job Excitement

8. Perera, Vosicka, Granziera & McIlveen

گامینگز، یونگی و وانگ^۱، ۲۰۱۶). اشتیاق شغلی به چگونگی درگیر شدن در کار و علاقه ای که به شغل دارند مربوط می‌باشد و مطالعات زیادی نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی با متغیرهای مهمی مانند خروجی‌های سازمان، ترک سازمان و تعهد نسبت به سازمان ارتباط دارد. به طوری که کارکنان مشتاق به طور کامل با سازمان یکی می‌شوند و سازمان را هویت خود می‌پندارند و شکست و موفقیت سازمان را شکست و موفقیت خود می‌پندارند (مرادی مقدم، جعفری و نبوی، ۱۳۹۶). اشتیاق شغلی بالا با رضایت شغلی بیشتر کارکنان، بازدهی بیشتر آنان، بهبود عملکرد سازمان، تعهد سازمان بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه ارتباط مستقیم دارد (لی، وانگ، لی و ژو^۲، ۲۰۱۷). هاشمی، قطب، مهرابی زاده هنرمند و بشلیده (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان "مدل ارتباط منابع معنوی با تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی" به این نتیجه رسیدند که منابع معنوی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق فرسودگی عاطفی شغلی و اشتیاق شغلی روی بهزیستی شغلی کارکنان و قصد ترک شغل تأثیر دارند.

از دیگر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان، خودکارآمدی شغلی^۳ می‌باشد. خودکارآمدی شغلی به عنوان یک "برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری" توصیف شده است (جلیلیان و کریمیان پور، ۱۳۹۷). تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول مهروموم‌های خدمت، خودکارآمدی شغلی یا تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. زیرا افراد به فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی گرایش دارند که احساس کنند توانایی سازگاری با آن را دارند (ریو^۴، ۲۰۰۷). خودکارآمدی را به عنوان "باور به قابلیت‌های شخصی برای سازماندهی و اجراسازی مسیر عمل لازم برای تولید موفقیت" تعریف کرده‌اند (بندورا، ۱۹۹۷؛ به نقل از ساون آهن، بانگ و کیم^۵، ۲۰۱۷). یوسف وند و یوسف وند (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و فرسودگی شغلی" به این نتیجه رسیدند که با افزایش خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

حال سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا بین تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی رابطه وجود دارد؟ و آیا این متغیرها می‌توانند فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی را پیش‌بینی کنند؟

1. Keyko, Cummings, Yonge & Wong

2. Li, Wang, Li & Zhou

3. Job self-efficacy

4. Riyo

5. Seon Ahn, Bong & Kim

۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه کار معلمان مسلماً پیچیده‌تر، چالش‌انگیزتر و دشوارتر از هر زمان دیگر است (جانسون و همکاران، ۲۰۱۳). به ویژه این دشواری در مدارس زیر نظر آموزش و پرورش استثنائی صدچندان خواهد شد. در ای مدارس، دانش آموزان به دلیل ویژگی‌های خاصشان در شرایطی متفاوت با دانش آموزان عادی، به‌وسیله‌ی تخصصی چندگانه می‌بایست آموزش داده شوند. چنین شرایطی فشار تحمیل‌شده‌ای را به معلمان کودکان استثنائی وارد می‌کند معلمان به عنوان یکی از اصلی‌ترین نیروی انسانی تأثیرگذار در فرآیند توسعه و پیشرفت به شمار می‌آیند (فیروزآبادی و نورانی کوتنایی، ۱۳۹۶). مایرز، اورمسب و سیمپسون^۱ (۱۹۹۱) با مطالعاتی که روی معلمان کودکان استثنائی 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 زمینه‌ی بیماری‌های روان‌تنی مانند فرسودگی شغلی^۲ را در آن‌ها سبب می‌شود. فرسودگی شغلی عوارض بسیاری در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمانی بر جای می‌گذارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان غیبت و ترک خدمت، تأخیرهای متوالی و تغییر شغل را نام برد. معلمان کودکان استثنائی به‌واسطه‌ی ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند. مشکلاتی مانند پرحجمی کار، افت تحصیلی دانش آموزان و حقوق و مزایای ناکافی. این مشکلات همگی می‌توانند بر بهزیستی روانی آن‌ها تأثیرگذار باشد و استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آنان را بالا می‌برد و درنهایت به فرسودگی شغلی در میان آنان منجر خواهد شد (ظاهری، رشیدی اوندی، شاعری کریمی و سببعی، ۱۳۹۲). بنابراین شناسایی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، نیازهای معلمان و استرس آن‌ها و آگاهی از شیوه‌های مقابله با آن، برای بسیاری از شاغلین در این حرفه سودمند خواهد بود. سه فاکتور تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی، می‌توانند نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی ایفا کنند. به رغم اهمیتی که تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی در حوزه‌ی سلامت روان دارد و می‌توانند از جمله عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی باشند، تاکنون پژوهشی در زمینه‌ی ارتباط بین تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان با دانش‌آموزان استثنائی صورت نگرفته است، لذا ضرورت انجام این پژوهش، بیش‌ازپیش واضح است و می‌توان به این مهم پی برد که آیا با برخورداری از تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی، معلمان می‌توانند با چالش‌ها به مقابله برخیزند و دچار فرسودگی شغلی نشوند.

1. Myles, Ormsbee & Simpson

2. Burnout

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- اهداف کلی پژوهش

۱- تعیین رابطه‌ی تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی.

۲- تعیین توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی توسط تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی.

۴-۱-۲- اهداف جزئی پژوهش

- ۱- تعیین رابطه‌ی تاب‌آوری شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی.
- ۲- تعیین رابطه‌ی اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی.
- ۳- تعیین رابطه‌ی خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی.
- ۴- تعیین توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی توسط تاب‌آوری شغلی.
- ۵- تعیین توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی توسط اشتیاق شغلی.
- ۶- تعیین توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی توسط خودکارآمدی شغلی.

۵-۱- فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین خودکارآمدی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی رابطه وجود دارد.
- ۳- تاب‌آوری شغلی، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان استثنایی را دارند.

۶-۱- تعریف نظری متغیرها

فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی یعنی از پا افتادگی و رخوت متصدی شغل. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی از عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی، استرس‌های شغلی است (پارکر، مارتین، کولمار و لیم، ۲۰۱۲). فرسودگی شغلی اصطلاحی است که گاهی به‌جای آن از معادل‌هایی چون تنیدگی، تحلیل رفتگی، بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی‌شدگی و فرسایش روانی می‌توان استفاده کرد (رسولی، ۱۳۹۱).

تاب‌آوری شغلی: کولارد (۱۹۹۶) تاب‌آوری شغلی را توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیشامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب‌اند، تعریف کرده و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی، برشمردند. معلم تاب‌آور در زمان سختی، نگرش مثبت و انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران دارد، بر یادگیری و

بهبود خود توجه و به دانش آموزان تعهد دارد و دارای اعتمادبه‌نفس و خودباوری است (دای و هانگ^۱)، (۲۰۱۶).

اشتیاق شغلی: اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کردند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان است که سه مؤلفه‌ی نیرومندی، فداکاری و جذب دارد. نیرومندی به سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پرنرژری بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می‌شود؛ به طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. جذب توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می‌شود که متوجه گذر زمان نمی‌شود (کیکو، گامینگز، یونگی و وانگ^۲، ۲۰۱۶).

خودکارآمدی شغلی: خودکارآمدی شغلی به عنوان یک برجسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری توصیف شده است (جلیلیان و کریمیان‌پور، ۱۳۹۷). تجربیات ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول مهروموم‌های خدمت، خودکارآمدی شغلی یا تصورات آنان را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. زیرا افراد به فعالیت‌ها و موقعیت‌هایی گرایش دارند که احساس کنند توانایی سازگاری با آن را دارند (ریو^۳، ۲۰۰۷).

۷-۱- تعریف عملیاتی متغیرها

فرسودگی شغلی: منظور از فرسودگی شغلی در این پژوهش، نمره‌ای است که معلمان در پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۸۵) کسب کرده‌اند. مقیاس اندازه‌گیری این متغیر فاصله‌ای می‌باشد.

تاب‌آوری شغلی: منظور از تاب‌آوری شغلی در این پژوهش، نمره‌ای است که معلمان در پرسشنامه‌ی تاب‌آوری شغلی معلمان آموزش ویژه سوتوماپور (۲۰۱۲) کسب کرده‌اند. مقیاس اندازه‌گیری این متغیر فاصله‌ای می‌باشد.

اشتیاق شغلی: منظور از اشتیاق شغلی در این پژوهش، نمره‌ای که معلمان در پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی سالانوا و شافلی (۲۰۰۸) کسب کرده‌اند. مقیاس اندازه‌گیری این متغیر فاصله‌ای می‌باشد.

خودکارآمدی شغلی: منظور از خودکارآمدی شغلی در این پژوهش، نمره‌ای است که معلمان در پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) کسب کرده‌اند. مقیاس اندازه‌گیری این متغیر فاصله-

1. Day & Hong

2. Keyko, Cummings, Yonge & Wong

3. Riyo

ای می‌باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- مقدمه

این فصل دارای دو بخش است؛ ۱. پیشینه‌ی نظری و ۲. پیشینه‌ی پژوهشی. در بخش تعاریف نظری، تعاریف فرسودگی شغلی، تاب‌آوری شغلی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی ارائه شده است و در بخش دوم، پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج در مورد فرسودگی شغلی، تاب‌آوری شغلی، خودکارآمدی شغلی و اشتیاق شغلی آمده است.

۲-۲- کودکان استثنایی

کودکان استثنایی، افرادی هستند که برای شکوفا ساختن استعدادهای بالقوه و انسانی شان به آموزش‌های ویژه و خدمات مربوط به آن دارند. منظور از آموزش‌های ویژه یعنی طرح برنامه‌ای که بتواند نیازهای بی‌همتایی کودکان استثنایی را برآورده سازد. خدمات آموزش‌های ویژه فراوان برای کودکانی که به‌نوعی با افراد عادی تفاوت دارند هم‌اکنون در اختیار است. (هالاهاان و کافمن، ۱۳۹۵ ترجمه‌ی علیزاده، ۱۳۹۵).

دانش‌آموزی که از نظر جسمی یا خصوصیات رفتاری و ذهنی با اکثر دانش‌آموزان هم‌کلاس خود تفاوت فاحش دارد و آموزش ویژه برای اوضاع بستر از آموزش معمولی باشد. در اینجا منظور از مناسب‌تر بودن آموزش نسبت به آموزش عادی این است که از طریق آزمایش و بررسی مشخص شود که این آموزش از لحاظ تطبیق و سازش همه‌جانبه‌ی دانش‌آموز با محیط و همچنین پیشرفت تحصیلی او، برتر است. با توجه به تعریف دانش‌آموز فقط برای مدتی از دوران مدرسه که شرایط بالا را دارد استثنایی خوانده می‌شود (عزت ا... نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۸).

آموزش و پرورش کودکان استثنایی باید جزئی از آموزش و پرورش برای همه کودکان باشد. همانند دیگر کودکان، این کودکان نیز باید قسمت اصلی و اساسی از طرح کلی نظام آموزشی باشند. خارج کردن دانش‌آموزان استثنایی به‌طور مطلق از برنامه‌ی عادی و معمولی آموزش و پرورش، بدین معنی است که ما

آنان را از آشنایی و تماس با همسالان و مربیان عادی خود دور کرده و تأکید در جدا کردن و دور نگاه داشتن آنان از روال طبیعی داریم (عزت ... نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۸).

۳-۲- گروه‌بندی دانش‌آموزان استثنایی

محققان مختلف، در زمینه‌ی دانش‌آموزان استثنایی، تقسیم‌بندی‌های گوناگونی را پیشنهاد کرده‌اند، ولی در این قسمت فقط تقسیم‌بندی کلی را که کرک از انواع این دانش‌آموزان به عمل آورده است، ارائه می‌گردد.

این گروه‌بندی عبارت‌اند از :

- ۱- انحرافات هوشی: دانش‌آموزان تیزهوش و کندذهن
- ۲- نقایص حسی: دانش‌آموزان کم‌شنوا- ناشنوا- کم‌بینا، نابینا
- ۳- دشواری‌های ارتباطی: دانش‌آموزان با مشکلات تکلمی و دانش‌آموزان با نارسایی‌های ویژه‌ی یادگیری
- ۴- ناپه‌نجاری‌های رفتاری: دانش‌آموزان با اختلالات رفتار
- ۵- دشواری‌های حرکتی: دانش‌آموزان با معلولیت‌های بدنی
- ۶- سایر موارد استثنایی و بیماری‌ها

همچنین در بررسی انجام‌شده توسط مرکز ملی آمار آموزش و پرورش آمریکا در سال ۱۹۷۹ درصد شیوع دانش‌آموزان استثنایی برای حدود ۴۷ میلیون دانش‌آموزان آمادگی تا دیپلم به شرح زیر آمده است.

جدول ۱: جدول برآورد شیوع انواع دانش‌آموزان استثنایی

انواع دانش‌آموزان استثنایی	گسترده‌ی درصد
۱- تیزهوشان	۳-۲ درصد
۲- عقب‌ماندگان ذهنی	۳-۱ درصد
۳- مشکلات شنوایی	۳/۵-۰/۰ درصد
۴- مشکلات بینایی	۱/۲-۰/۰ درصد
۵- مشکلات تکلمی	۲/۴-۵ درصد
۶- اختلالات یادگیری	۳-۱ درصد
۷- اختلالات رفتاری	۲-۱ درصد
۸- دشواری‌های حرکتی	۳/۵-۰/۰ درصد
کل	۲/۲-۸/۱۶ درصد

بر اساس تخمین و قیاس و با توجه به آمار دانش‌آموزان کشور که در سال ۱۳۷۰ حدود ۱۵ میلیون نفر

برآورد شده است و با عنایت به متوسط درصد مطالعات یاد شد، لذا تخمین زده می‌شود ما حدود دو میلیون دانش‌آموز استثنایی که نیاز به رسیدگی ویژه دارند، وجود دارد. (دکتر عزت ا... نادری و نراقی، ۱۳۸۸).

۴-۲- معلمان دانش‌آموزان استثنایی

معلم کودکان استثنایی (خاص) به دانش‌آموزانی که مشکل یا ناتوانی دارند، آموزش می‌دهند. این آموزش به صورت گروهی و یا فردی می‌باشد. کودکان خاص مانند همه بچه‌های کشور، حق یادگیری و پرورش توانمندی‌ها و استعدادها را دارند که بار اصلی این وظیفه بر دوش معلمان کودکان خاص می‌باشد. این معلمان برای آموزش کودکان خاص معمولاً آن‌ها را بر مبنای تفاوت‌های ارتباطی، حسی، رفتاری، جسمانی و... طبقه‌بندی می‌کنند و بر اساس آن برنامه‌ریزی آموزشی انجام می‌دهند. آموزش به این افراد در مقایسه با همسالان آن‌ها سخت‌تر است. این معلم باید رفتارهای غیرمتعارف و گاهی بد بچه‌ها را تحمل کرده و صبور باشد. کودکان و دانش‌آموزان خاص (استثنایی) به پنج گروه عقب‌مانده ذهنی و معلول جسمی، ناشنوا و نیمه‌شنوا، نابینا و نیمه‌بینا، ناسازگار و تیزهوش تقسیم می‌شوند و در هر گروه شرایط خاصی برای تعلیم و تربیت آن‌ها وجود دارد. آن‌ها دارای تفاوت‌های فردی و نیازهای آموزشی و یادگیری متعددی هستند که کار آموزش را برای معلمان آن‌ها بسیار مشکل می‌کند (مشایخی، ۱۳۹۴).

۵-۲- وظایف معلمان کودکان استثنایی

کار معلم کودکان خاص آموزش به بچه‌هایی است که دارای مشکلات زیر هستند:

- اختلال در یادگیری
- ناتوانی‌های جسمانی
- نقص شنوایی یا بینایی
- مشکلات عاطفی و رفتاری

وظایف معلم کودکان استثنایی (خاص) عبارت‌اند از:

- آموزش دروس متناسب با توانایی‌ها و نیازهای دانش‌آموزان خاص
- تلاش برای شناخت و کشف توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه دانش‌آموزان خاص
- ایجاد ارتباط نزدیک و دوستی با دانش‌آموزان کم‌توان یا ناتوان
- کمک به دانش‌آموزان در افزایش اعتمادبه‌نفس، کسب استقلال و بهبود توانایی‌ها
- نمره دهی و ارزیابی دانش‌آموزان
- استفاده از ابزارهای کمک‌آموزشی مناسب و روش‌های تمرین متنوع در کلاس
- همکاری با سایر متخصصان مانند پزشکان، گفتار درمان‌ها و یا روانشناسان آموزشی
- صحبت با والدین در خصوص روند پیشرفت فرزندان‌شان و راهنمایی آن‌ها برای داشتن رفتاری مناسب با بچه‌ها (حسنوند و رسلانی، ۱۳۹۷).

۶-۲- فرسودگی شغلی

بدون شک نیروی انسانی کارآمد و خودانگیزخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمانی بیشترین کارایی را داشته باشد به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی نسبت بکار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می‌برد. سلامت روانی و جسمانی افراد یکی از ویژگی‌های مهم و مؤثر در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است، از جمله عامل‌های مؤثر بر سلامت جسمانی و نیروهای سازمانی، تنیدگی شغلی (فرسودگی شغلی) است. فرسودگی شغلی یک پدیده روان‌شناختی مزمن خستگی و بی‌علاقگی در محل کار است (خدابخشی، عبداللهی، غلامرضایی و حبیبی، ۱۳۹۵).

به طور کلی مطالعات فرسودگی شغلی به دو مرحله قابل تقسیم بندی هستند، در مرحله نخست فرسودگی شغلی به عنوان یک مشکل اجتماعی مطرح و از طریق ارزیابی مشاهدات میدانی مفهوم‌سازی شده است. که در این مرحله بیشترین تأکید بر توصیف‌های بالینی فرسودگی شغلی بود و در مرحله دوم مطالعات فرسودگی شغلی نیز شامل پژوهش‌های تجربی و نظام‌مند، به ویژه در جوامع آماری مختلف بود. در واقع پس از این دو مرحله بود که نظریه‌ها رشد یافته و مفهوم فرسودگی شغلی توسعه پیدا کرد.

۲-۷- تعاریف فرسودگی شغلی

نخستین بار فرویدنبرگر (۱۹۷۵) به بیا واژه فرسودگی شغلی پرداخت. وی فرسودگی شغلی را پدیده‌ای عمومی و فراگیر می‌داند که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است (مک ویکار^{۳۶}، ۲۰۱۳).

فایر معتقد است که فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت با مردم در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاق فرساست، ایجاد می‌شود.

دیک بیان می‌کند که فرسودگی شغلی عبارت است از خستگی شدید و احساس سوءاستفاده قرار گرفتن شخص، که این نوع خستگی با استراحت و استفاده از مرخصی نیز برطرف نمی‌شود. او همچنین معتقد است که فرسودگی شغلی حالتی است که فرد از نظر شخصیتی خود را کمتر از دیگران تصور کرده و احساس می‌کند که کار و عملش مورد توجه قرار نمی‌گیرد (پناهی، ۱۳۹۰).

چرنیس (۱۹۸۰) نشانگان فرسودگی شغلی را چنین تعریف کرد " کاهش انگیزه در کار، پاسخ به درگیری‌های شدید، عدم رضایت کناره‌گیری روانی و خستگی عاطفی ". وی مدل فرسودگی شغلی را فرآیندی دانست که از مراحل زیر تشکیل شده است:

یک موقعیت متضاد بین توقع زیاد و توانایی کم در برخورد با مسائل، یعنی یک عدم تعادل بین منابع

و درخواست‌ها.

خستگی مفرط.

نوعی رفتار دفاعی که فرد در زمان بروز اتفاق، برای کسب احساس امنیت و از بین بردن تنیدگی از خود بروز می‌دهد (لمبرت^{۳۷} و همکاران، ۲۰۱۰). پینز و آرونسون^{۳۸} (۱۹۸۱) علائم فرسودگی شغلی را خستگی جسمانی و عاطفی دانسته‌اند که در نتیجه گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس علاقه نسبت به افراد ناشی می‌شود (دسیلوا و همکاران^{۳۹}، ۲۰۰۹). مطالعات مختلف نشان داده‌اند که تشخیص و پیشگیری از فرسودگی شغلی می‌تواند در ارتقاء بهداشت روان افراد و ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه شده نقش داشته باشد (پوقوسیان، کلارک، فینلایسون و آیکن^{۴۰}، ۲۰۱۰). این سندرم مجموعه‌ای از علائم و نشانه‌های هیجانی، نگرشی، رفتاری و سازمانی می‌باشد که شامل افسردگی، رضایت شغلی پایین، عیب‌جویی، سرزنش کردن و فقدان همدلی نسبت به بیمار، کاهش عملکرد شغلی، افزایش مشکلات بین فردی و مشکلات خانوادگی، علائم روان‌تنی مثل احساس کوفتگی، خستگی، سردرد، اختلالات خواب و گوارشی و بالاخره بی‌نظمی در انجام کارها و خیانت و عیب‌زدی زیاد می‌باشد (نوابوکو و آدیابو^{۴۱}، ۲۰۱۰).

۲-۸- ابعاد فرسودگی شغلی

نخستین تبیین نظری فرسودگی شغلی توسط مسلس (۱۹۹۷) ارائه گردید. در این تئوری، ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی تحت عنوان خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، کارآمدی شخصی موردتوجه قرار گرفت (آندکازلکی، سرقد^{۴۲}، ۲۰۱۳).

اولین بعد: "خستگی عاطفی"^{۴۳} یا هیجانی می‌باشد که به‌عنوان هسته مرکزی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود و کارگران زمانی از خستگی رنج می‌برند که احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی برای حاضر شدن در سرکار می‌کنند.

دومین بعد: "بی‌شخصیت شدن"^{۴۴} یا مسخ شخصیت است. این بعد به کارکنانی مربوط است که باید به‌عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد (نظیر مشتریان، بیماران، دانش‌آموزان و...) ارتباط شخصی داشته باشند. هنگامی که این کارگران دچار فرسودگی می‌شوند، آن‌ها متمایل می‌شوند که دیگر افراد را با عینک

37. Lember et al

38. Peinz & Aareonson

39. Desilva et al

40. Poghosyan, Clarke, Finlayson & Aiken

41. Nwabuoku & Adebayo

42. Andkazelki, Sarghad & Barzegar

43. Emotional exhaustion

44. Depersonalization

بدینی بنگرند. ایده‌های نه‌چندان درستی درباره آن‌ها داشته باشند، بدترین را از آن‌ها انتظار داشته باشند و عملاً از آن‌ها بیزار باشند.

و بعد سوم: "فقدان کفایت فردی"⁴⁵ یا عدم انجام موفقیت‌آمیز کارهاست. این بعد فرسودی به کارکنانی اطلاق می‌شود که خود را شکست‌خورده و ناتوان از تکمیل کردن ضروریات شغلی خود می‌پندارند. گولمیوسکس و مونزریدر براساس همان سه بعد فرسودگی شغلی این فرض را مطرح کردند که نخست زوال شخصیت صورت می‌گیرد که سپس به ناکامی شخصی در محل کار منتهی می‌شود. درنهایت این نظریه مطرح شده است که هیچ روند علی بین خستگی احساسی، زوال شخصیت و ناکارآمدی وجود ندارد. آن‌ها مفاهیم مستقل هستند که از تنش طولانی‌مدت در محل کار نشأت می‌گیرند (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۰).

۲-۹-۲- رویکردهای موجود در مورد علل بروز فرسودگی شغلی

مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) رویکرد روان‌شناختی-اجتماعی را برای فرسودگی شغلی معرفی نموده و تلاش کردند تا شرابیطی را که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود روشن سازند. تحقیقات آنان به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی یک ساختار چندبعدی است و از سه خرده‌مقیاس تشکیل شده است که عبارت‌اند از:

۲-۹-۲-۱- تحلیل یا خستگی هیجانی

اولین خرده‌مقیاسی است که به از دست دادن انرژی‌های عاطفی شخص مربوط می‌شود. انگیزه‌های فردی، که دارای سطح انگیزش بالا بوده، حال در اثر فرسودگی شغلی از بین می‌رود و انجام کار برای وی خسته‌کننده می‌شود. مثلاً کارکنان همان موقعی علائم تحلیل عاطفی را نشان می‌دهند که در ارائه خدمات خود به مشتریان ناتوان هستند.

۲-۹-۲-۲- شخصیت زدایی

دومین خرده‌مقیاس شخصیت زدایی است. به‌طور کلی تمایل افراد بر این است که به‌عنوان یک انسان در محیط کار در نظر گرفته شوند. حال چنانچه فردی احساس کند که با او به‌عنوان یکشی رفتار می‌شود، خرده‌مقیاس شخصیت زدایی مطرح می‌گردد شخصیت زدایی در حرفه‌های مرتبط با خدمات انسانی در وضعت تعامل با مردم آشکار می‌گردد. کارکنان مبتلا به فرسودگی شغلی در بعد شخصیت زدایی، نگرش‌های بدبینانه و منفی نسبت به همکاران و مشتریان خود دارند.

۲-۹-۳- احساسات موفقیت فردی پایین

این خرده‌مقیاس احساس توجه کمتری را به خود جلب کرده است. منظور از این خرده‌مقیاس در نظر

45. Personal Inccorptency

Title and Author: Relation between Job Resiliency, Job Engagement and Job Self-Efficacy with Job Burnout of Exceptional Students' Teachers/Atefeh Rajabi
Supervisor: Dr Ali Sheykhoelami
Graduation date:1398-5-16
Number of pages:90

Abstract

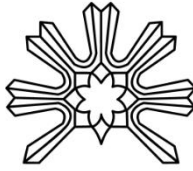
Research Aim: The purpose of this study was to investigating relationship between job resiliency, job engagement and job self-efficacy with job burnout of exceptional students' teachers.

Research method: The research method was descriptive-correlation.the statistical population of this research was all exceptional students' teachers in the city of Ardabil during the academic year of 2017-2018 Among them, 150 students were selected by cluster random sampling method and selected and responses were Maslach's job burnout (1985), job resilience questionnaire for teachers in Sotomayor (2012), Salanova and Shaghefli (2008) Job Engagement Exercise Inventory (2008), Rigs and Knight Career Self-Efficacy Questionnaire (1994). Data analysis was performed through pearson's correlation coefficient and regression analysis.

Findings: The results of the study showed that the significant negative correlation between job resiliency, job engagement and job self-efficacy with job burnout of exceptional students' teachers. Also, the results of regression analysis revealed that roughly 0.57% of the total variance of job burnout is predicted based on the variables of job resiliency, job engagement and job self-efficacy ($p < 0.01$).

Conclusion: Therefore, it can be concluded that job resiliency, job engagement and job self-efficacy are related to job burnout of exceptional students' teachers, which requires the attention of authorities, educators and families to these variables.

Keywords: job burnout, job resiliency, job engagement, job self-efficacy, exceptional students' teachers



University of Mohaghegh Ardabili
Faculty of Educational Science and Psychology
Department of Counseling

Thesis submitted in partial fulfillment for the degree of
M. A in Educational Psychology

Relation between Job Resiliency, Job Engagement and Job Self-efficacy with Job Burnout of Exceptional Students' Teachers

By:
Atefeh Rajabi

Supervisor:
Ali Sheykholeslami (ph.D)

Advisor:
Mehdi Moeini Kia (Ph.D)

August 2019