

# مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی

نویسندگان: مهناز مهرایی زاده هنرمند<sup>۱</sup>، عسکر آتش افروز<sup>۲\*</sup>، منیجه شهنی ییلاق<sup>۳</sup> و شبنم رضایی<sup>۴</sup>

۱. استاد روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز
۲. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی
۳. استاد روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز
۴. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی

\* Email: a.atashafrouz@gmail.com

## چکیده

هدف این پژوهش مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی مقطع ابتدایی استان خوزستان می باشد. بدین ترتیب از کل معلمان مقطع ابتدایی، حدود ۱۲۵ نفر معلم استثنایی به روش تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شد. همچنین، ۱۲۵ نفر معلم عادی، از همان مناطقی که معلمان استثنایی مشغول به کار بودند، انتخاب گردید. ابزارهای گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)، پرسشنامه فشارزاهای شغلی معلمان (JSQT)، و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسلش (MBI) بودند. جهت تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل واریانس چند متغیری) استفاده شد. نتایج تحلیل‌ها، 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 معنی داری بین دو گروه معلمان وجود ندارد، ولی فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در تمام ابعاد (تحلیل عاطفی، دگرسان-بینی و فقدان موفقیت فردی)، بیشتر از معلمان مدارس عادی بود.

**کلیدواژه‌ها:** سلامت عمومی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی.

## روان‌شناسی بالینی و شخصیت

دانشور  
روانشناس

• دریافت مقاله: ۸۹/۹/۱۴

• پذیرش مقاله: ۹۱/۹/۲۱

*Scientific-Research Journal  
Of Shahed University  
twentieth Year, No.9  
Autumn & Winter  
2013-2014*

*Clinical Psy & Personality*

دوفصلنامه علمی-پژوهشی  
دانشگاه شاهد  
سال بیستم - دوره جدید  
شماره ۹  
پاییز و زمستان ۱۳۹۲

## مقدمه

کشمکش و تضاد در محیط کار، بی‌زاری از شغل و فقدان ارتباطات انسانی صحیح سبب می‌شود که فرد احساس کند که شغلش بی‌معنی است. چنین حالتی در شغل باعث می‌شود که فرد احساس فشار کاری، کوفتگی، تحلیل قوا، درماندگی و در نتیجه فرسودگی شغلی از خود نشان دهد. به عبارت دیگر، هنگامی که فرد در برابر ابهام نقش، تضاد بین فردی و مشکلات اقتصادی قرار می‌گیرد و همزمان سعی می‌کند که به انتظارات خود و سازمانش پاسخ دهد، محتمل‌ترین اثر ایجاد شده، خستگی، ناامیدی و فرسودگی است [۵].

لازاروس<sup>۴</sup> استرس شغلی را کنش متقابل بین شرایط محیط کار و ویژگیهای فردی شاغل می‌داند، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید [۴]. سلیه<sup>۵</sup> معتقد است که پاسخ استرس از طریق سه مرحله قابل تشخیص، پیشرفت می‌کند. هنگامی که فرد در معرض منابع مداوم یا تکراری فشار روانی قرار می‌گیرد، در مرحله نخست مواجهه با منبع استرس، یک واکنش آژیر<sup>۶</sup> یا اخطار اتفاق می‌افتد و سطح مقاومت کم می‌شود. در این مرحله واکنشهای اعصاب سمپاتیک مانند ترشح آدرنالین، تند شدن تنفس، تنش عضلانی و... فعال می‌شود. در طی این مرحله، اگر منبع فشار به قدر کافی شدید باشد، مقاومت ممکن است تمام شود و مرگ اتفاق بیفتد. اگر غیر از این باشد فرد وارد دومین مرحله یعنی مقاومت<sup>۷</sup> می‌شود. در این مرحله بدن سعی می‌کند که به کمک سیستم پاراسمپاتیک به حالت تعادل و آرامش برسد. استرس می‌تواند در اینجا پایان یابد. اما اگر با وجود مقاومت بدن، استرس به طور مکرر صورت گیرد یا شدت آن زیاد باشد بدن وارد مرحله سوم می‌شود و بالاخره در سومین مرحله یعنی فرسودگی<sup>۸</sup>، چنانچه انرژی بدن برای سازگاری تمام شود، مرگ محتمل است. به

امروزه، یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی را شغل وی تشکیل می‌دهد. شغل، علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی ما را تأمین می‌کند، نیازهای روانی ما، از قبیل تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را نیز ارضا می‌نماید [۱]. در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، ارتباط با مراجعان، اضافه کاری و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویق و اضطراب می‌نماید [۲].

سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس‌های شغلی<sup>۱</sup> دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی وی پدیدار شود. استرس‌های طولانی و مداوم محیط کار می‌تواند باعث بروز فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> شده و مسایلی چون استعفا، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و کاهش بازده کاری را به دنبال آورد. با توجه به این که حداقل یک سوم از عمر ما در محیط کار سپری می‌شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می‌گیرد، محیط کار یا استرس ناشی از آن می‌تواند در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه بر کارایی شغلی آنها مؤثر باشد و افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود [۳]. آمارها نشان می‌دهد استرس و عوارض ناشی از آن، همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از حضور در محل کار از رفتن به آن خودداری می‌کنند. تحقیقات موس و بیلینگ<sup>۳</sup> نشان می‌دهد که عواملی نظیر تنش دائم، احساس خطر، رقابت شدید،

4. Lazarus  
5. Selye  
6. alarm reaction  
7. resistance  
8. exhaustion

1. job stress  
2. job burnout  
3. Moos & Billing

خدمت از سوی فرد هستند. در این وضعیت، نگرش فرد فرسوده نسبت به ارباب رجوع منفی است و به ارباب رجوع به دیده «طلبکار» می نگرد. چنین نگرشی می تواند به پرخاشگری های فعال (کلامی و غیر کلامی) و نافع (کارشکنی و تأخیرهای عمدی) رو منجر شود. مؤلفه سوم، کاهش احساس کفایت شخصی است، که به کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی و ارزیابی منفی از خود در خصوص انجام کار منتهی می شود [۱۰].

معلمان نیز به عنوان یکی از اصلی ترین نیروی انسانی تأثیرگذار در فرایند توسعه و پیشرفت نیز از این قاعده کلی مستثنی نیستند. معلمان به علت فعالیت های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدامی کنند و نیز به خاطر زحمات های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش آموزان صرف می کنند، دائماً در اضطراب و تنش به سر می برند، مگر با روش های علمی و مؤثر مقابله ای بتوانند فشارهای ناشی از محیط مدرسه را تحت کنترل در آورند. افزون بر این، مشکلات محیط اجتماع و تأمین مایحتاج زندگی نیز اضطراب و تنش معلمان را دوچندان کرده است [۱۱].

در تحقیقاتی که در مورد مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر گروه های شغلی صورت گرفته است، نتایج حاکی از آن است که خستگی مزمن، اختلالات روانی، افسردگی و اضطراب و نیز فرسودگی شغلی در معلمان نسبت به دیگر گروه های شغلی بیشتر است [۱۲]. همچنین، بررسیها نشان داده است که در میان مشغله های پرخطر، معلمان سطوح بالایی از استرس شغلی را نشان می دهند [۱۳]. این امر در مورد معلمان استثنایی که دارای دانش آموزان با نیازهای ویژه و مشکلات بیشتری می باشند مسئله را وخیم تر کرده، که در چنین حالتی هم دانش آموزان از بی حوصلگی معلم آزاده خاطر می شوند و هم شغل معلم برایش نارضایت کننده به نظر می رسد. مایلز، آرمزی و سیمپسون<sup>۷</sup> با تحقیقاتی که روی معلمان دارای کودکان با نیازهای ویژه انجام دادند به این نتیجه

عبارت دیگر این مرحله در صورت استرس شدید به وجود می آید که همراه با ناتوانی و بیماری روانی<sup>۱</sup> از جمله بیماری های روان-تنی<sup>۲</sup> است [۶]. تحقیقات گوناگون نشان داده اند که استرس می تواند پیامدهای جسمی و روانی متعددی از قبیل سردرد، خستگی جسمی، خشم و پرخاشگری، بی خوابی، اختلال گوارشی، سوزش معده، بی اشتها، غمگینی، میل به سیگار، از دست دادن تمرکز، احساس سرگیجه، کم شدن حافظه، دردهای بدنی پراکنده، تمایل به تنهایی، آشفتگی و... را به دنبال داشته باشد [۴].

همچنین، تحقیقات نشان داده است که بین فشار روانی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. در واقع، فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می آید [۷]. شالیف و لی بر<sup>۳</sup> فرسودگی شغلی را یک فرایند روانشناختی می داند که بر اثر استرس کاری شدید حاصل می شود و فرد را دچار تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت<sup>۴</sup> و کاهش انگیزه<sup>۵</sup> پیشرفت و ترقی می نماید [۸]. مسلش<sup>۶</sup> معتقد است که فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش زاست و دربرگیرنده نشانگانی از خستگی جسمی و عاطفی است که منجر به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل، فقدان احساس در رابطه با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می گردد [۹]. از دید مسلش و جکسون<sup>۶</sup> فرسودگی شغلی دارای سه مؤلفه است: مؤلفه اول، خستگی هیجانی است که کاملاً همانند متغیر فشار روانی عمل می کند، و به مثابه احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد قلمداد می شود. در این حالت ممکن است فرد بی رغبت و بی تفاوت شود و دیگر شغل، هیچ شور و احساس مثبتی را در او بر نمی انگیزد. مؤلفه دوم، مسخ شخصیت فرد شاغل می باشد و به پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی می انجامد که معمولاً دریافت کنندگان

1. mental illness
2. psychosomatic disease
3. Shalif & Leibler
4. depersonalization
5. Maslach
6. Jackson

7. Myles Ormsbee & Simpson

معلمان عادی و استثنایی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میزان ابهام و تعارض نقش در معلمان استثنایی به طور معنی داری از معلمان عادی بیشتر است [۱۹]. همچنین، مشهودی، در تحقیقی که در مورد استرس معلمان عادی و استثنایی انجام داد به این نتیجه رسید که بین استرس شغلی معلمان دبستانهای عادی و استثنایی تفاوت معنی داری وجود دارد [۲۰].

از سوی دیگر، بنزکی<sup>۷</sup> در تحقیقات خود بین فشار کاری (تعارض و ابهام نقش) معلمان استثنایی و عادی تفاوت معنی داری نیافت [۲۱]. زابل و زابل<sup>۸</sup> نیز در تحقیق خود بین فرسودگی شغلی معلمان استثنایی و عادی تفاوت معنی داری نیافتند و به این نتیجه رسیدند که عامل سابقه در فرسایش معلمان استثنایی نقش بسیار مهمی دارد، چرا که معلمان کم تجربه نسبت به معلمان مجرب به احتمال بیشتری دچار فرسودگی شغلی می‌شوند [۲۲]. لذا، با توجه به تناقضاتی که در نتایج این مطالعات وجود دارد، پژوهش حاضر در پی بررسی تفاوت سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی در مقطع ابتدایی می‌باشد. انجام این پژوهش نسبت به پژوهشهای قبلی درباره معلمان استثنایی، از آن جهت که هر سه متغیر مرتبط سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی را توأم در معلمان عادی و استثنایی بررسی و مقایسه می‌کند، جامع تر است. همچنین، در این پژوهش، سعی شده که از مقیاس‌هایی از استرس و فرسودگی شغلی، که صرفاً خاص شرایط شغل معلمی طراحی گردیده است، استفاده شود.

در واقع، اهمیت و ضرورت این تحقیق، بررسی این نکته می‌باشد که آیا آموزش و پرورش استثنایی توانسته است با در نظر گرفتن شرایط و تسهیلات ویژه (ارائه آموزشهای ویژه به معلمان کودکان دارای معلولیت‌های حسی- حرکتی و ذهنی، افزایش حقوق و مزایا نسبت به معلمان عادی، پایین آوردن سن بازنشستگی، کم بودن ظرفیت کلاسهای درس برای این معلمان و امکانات ویژه

دست یافتند که به علت اینکه این گروه از معلمان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان درگیر مشکلات زیادی می‌باشند، دچار فشار کاری بیشتری می‌باشند و همین امر زمینه بیمارهای روان- تنی را در آنها موجب می‌شود [۱۴]. مسلش، با بررسی تاثیر استرسها بر بهداشت روانی آموزگاران، عنوان می‌دارد که استرس‌های شغلی باعث شکل‌گیری نگرانی‌ها، غیبت از کار، بیماریهایی جسمانی، گرایش به مواد مخدر و خستگی مزمن می‌شوند [۹]. در تحقیقی که توسط مارتینز و اسکات<sup>۱</sup> انجام شد، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که میزان شیوع افسردگی و فرسودگی شغلی بسیار نزدیک به هم می‌باشد. یعنی به ترتیب ۱۷/۱ درصد و ۱۵/۷ درصد در زنان، و ۱۹/۴ درصد و ۲۲ درصد در مردان بود. ولی ۶/۵ درصد زنان و ۹/۴ درصد مردان هم افسرده بودند و هم دچار فرسودگی شغلی بودند [۱۵].

تاکنون تحقیقات متعددی درباره مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی انجام شده است. برونل و اسمیت<sup>۲</sup> گزارش دادند که بسیاری از معلمان استثنایی به دلایل مختلف حرفه خود را رها می‌کنند و مهمترین دلیل ترک شغل خود را استرس کاری می‌دانند [۱۶]. بیلینگ سلای<sup>۳</sup>، در تحقیقی که به منظور بررسی فرسودگی و میزان استرس معلمان عادی و استثنایی انجام داد، به این نتیجه رسید که میزان فرسایش و استرس معلمان استثنایی از معلمان عادی بیشتر است [۱۷]. سینگر<sup>۴</sup> طی پژوهشی به این نتیجه رسید که میزان فرسایش و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان عادی در حدود ۶ تا ۸ درصد در سال است در حالیکه این میزان فرسایش<sup>۵</sup> و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان استثنایی بیشتر و در حدود ۱۰ درصد می‌باشد [۱۸]. بیلینگ سلای و کروس<sup>۶</sup> نیز در تحقیق خود که به منظور مقایسه ابهام و تعارض نقش

1. Martinez & Scott
2. Brownell & Smith
3. Billingsley
4. Singer
5. attrition
6. Cross

7. Benskey

8. Zabel & Zabel

## جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل همه معلمان ابتدایی استان خوزستان می باشد. تعداد ۱۲۵ نفر از معلمان مدارس استثنایی به صورت تصادفی مرحله ای انتخاب شدند؛ یعنی ابتدا از استان چند شهر (آبادان، اهواز، ایذه، اندیمشک، رامهرمز، باغملک و خرمشهر) به صورت تصادفی انتخاب شد، و از هر شهر چند مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شد. به طور تصادفی به تعدادی از معلمان هر مدرسه پرسشنامه های تحقیق داده شد و در نهایت تحلیل روی معلمان مدارس انجام گرفت. معلمان عادی (۱۲۵ نفر) نیز از همان شهرها و از همان مناطقی که معلمان استثنایی به تدریس اشتغال داشتند، به طور تصادفی انتخاب گردیدند.

## ابزارهای تحقیق

ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق شامل پرسشنامه سلامت عمومی<sup>۲</sup> گلدبرگ، مقیاس عوامل فشارزای شغلی معلمان<sup>۳</sup> و مقیاس فرسودگی شغلی مسلش<sup>۴</sup> می باشد.

### ۱) پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)

این پرسشنامه اولین بار به وسیله گلدبرگ و هیلیر سال ۱۹۷۲ ساخته شده است. از فرم ۲۸ ماده ای این پرسشنامه به وفور در مطالعات ایرانی استفاده شده و روایی و پایایی آن نیز به اثبات رسیده است [۱۵]. این پرسشنامه دارای ۲۸ ماده، ۴ خرده مقیاس بوده و بر اساس مقیاس لیکرت (۰-۳-۲-۱) نمره گذاری شده است، و نمره کل هر فرد از صفر تا ۸۴ متغیر خواهد بود. ضمناً لازم به توضیح است که پایین بودن نمره در این پرسشنامه نشانه سلامت روان بالا و بالا بودن نمره نشانه سلامت روان پایین می باشد.

گلدبرگ و ویلیامز<sup>۵</sup> [۲۴] پایایی تنصیف ۰/۹۵ و جان (Jhon) ثبات درونی پرسشنامه سلامت عمومی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش نمودند [۲۵]. در

برای یادگیری و تدریس) از فشار شغلی و بالتبع فرسودگی شغلی این معلمان در مقایسه با معلمان دانش آموزان عادی که با کودکان سالم از نظر جسمی و روحی در ارتباطند، جلوگیری نماید و یا اینکه در جهت رفع مشکلات شغلی آنها نیاز به برنامه ریزیها و ارائه خدمات بیشتری است تا سلامت روانی آنها را تأمین نماید. بنابراین نتایج حاصل از این پژوهش می تواند مورد استفاده آموزش و پرورش، خصوصاً مراکز مربوط به آموزش و پرورش کودکان استثنایی قرار گیرد.

سئوال اساسی که در این پژوهش مطرح شده عبارتست از:

\* آیا از نظر سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی بین معلمان مدارس استثنایی و عادی مقطع ابتدایی تفاوت وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق حاضر عبارتند از:

۱. بین سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی در مقطع ابتدایی تفاوت وجود دارد.
۲. بین مولفه های فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، دگرگونی شخصیت، فقدان موفقیت فردی) در معلمان مدارس استثنایی و عادی مقطع ابتدایی تفاوت وجود دارد.

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع علی-مقایسه ای<sup>۱</sup> می باشد. در تحقیق علی-مقایسه ای، تغییرات در متغیر مستقل قبلاً رخ داده اند و محقق باید آنها را با بازنگری تأثیرات احتمالی آنها بر روی یک متغیر وابسته مشاهده شده، مطالعه کند [۲۳]. در این پژوهش، متغیرهای وابسته سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی در دو گروه معلمان استثنایی و عادی (متغیر مستقل) با هم مقایسه می شود و با توجه به تعداد متغیرهای وابسته و مستقل، از روش تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) برای تحلیل داده ها استفاده شد.

2. General Health Questionnaire  
3. Job Stress Questionnaire of Teacher  
4. Maslach Burnout Inventory  
5. Golberg & Willims

1. ex-post-facto

فقدان تحقق شخصی (۸ ماده) در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای (اصل پرسشنامه ۷ درجه‌ای می‌باشد). صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم مشخص شده‌است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند [۹].

مسلش و جکسون پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های این پرسشنامه محاسبه کردند و ضرایب زیر را به دست آوردند: خستگی عاطفی ۰/۹۰، دگرگونی شخصیت ۰/۷۹، و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ [۱۰]. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی و خرده مقیاس‌های آن با روش‌های آلفای کرونباخ، تنصیف و گاتمن محاسبه شده است. در جدول زیر این ضرایب آورده شده‌اند.

جدول ۱: ضرایب پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی و خرده مقیاس‌های آن

پرسشنامه	آلفای کرونباخ	تنصیف	گاتمن
کل پرسشنامه فرسودگی شغلی	۰/۹۱	۰/۹	۰/۸۹
خرده مقیاس تحلیل عاطفی	۰/۹۳	۰/۷۸	۰/۸۸
خرده مقیاس دگرسان‌بینی	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۸۸
خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۷۵

عابدی و همکاران روایی این پرسشنامه را به شیوه روایی همگرا و از طریق همبستگی نمرات این پرسشنامه با پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد<sup>۱</sup> محاسبه نمودند که ضریب همبستگی بین این دو پرسشنامه (۰/۵۹) در سطح  $p < ۰/۰۰۱$  معنی دار بود [۲۶]. نساج نیز در پژوهش خود، از طریق اجرای همزمان پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش ۲۰ و ۲۲ سئوالی ضریب روایی این پرسشنامه را

پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه سلامت عمومی با روش‌های آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. ضرایب همبستگی موسوی در پژوهش خود برای محاسبه روایی پرسشنامه سلامت عمومی از روش همبسته کردن نمرات این پرسشنامه با نمرات چک لیست علائم روانی SCL-90 استفاده کرد و ضریب روایی ۰/۷۶ را گزارش نمود [۲۵].

**۲) پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی معلمان (JSQT)**  
 این مقیاس توسط آفاجری و مهرابی‌زاده هنرمند در سال ۱۳۸۲ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز ساخته شد. هدف از این آزمون مشخص کردن چگونگی میزان فشارهای شغلی وارده بر معلمان بود. این آزمون برای معلمان قابل استفاده می‌باشد و به صورت انفرادی اجرا می‌شود. دارای ۶۶ ماده می‌باشد که هر کدام دارای چهار گزینه می‌باشد. پاسخ‌های چهارگزینه‌ای این آزمون به ترتیب با گزینه‌های هرگز «۰»، بندرت «۱»، گاهی اوقات «۲»، اغلب اوقات «۳»، رتبه‌بندی می‌شود که از جمع نمرات بدست آمده نمره فشار شغلی فرد به دست می‌آید [۱۱].

آفاجری برای سنجش پایایی پرسشنامه فشارزاهای شغلی معلمان از دو روش تنصیف و آلفای کرونباخ استفاده نمود و ضریب پایایی حاصل از محاسبه را به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۸ به دست آورد [۱۱]. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه فشارزاهای شغلی با روش‌های آلفای کرونباخ، تنصیف و گاتمن محاسبه شد، که به ترتیب ضرایب ۰/۹۲، ۰/۸۵ و ۰/۸۵ به دست آمد.

همچنین در این پژوهش، جهت تعیین روایی این پرسشنامه از اعتبار سازه‌ای و از طریق همبسته کردن نمرات آن با نمرات پرسشنامه SCL90 استفاده شد. که همبستگی این دو پرسشنامه ( $r = -۰/۳۵$ ) به دست آمد که در سطح ( $p < ۰/۰۰۱$ ) معنی دار است.

### ۳) پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI)

این آزمون توسط مسلش ساخته شده است که برآورد جدیدی از پدیده تیدگی یعنی فرسودگی مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش فرسودگی هیجانی (۹ ماده)، پدیده‌های شخصیت‌زدایی (۵ ماده) و

1. Inventory Burnout Geldard

آلفای  $p < 0/001$  معنی دار می باشد.

### نتایج

در جدول ۲ یافته های توصیفی از قبیل میانگین و انحراف معیار هر دو گروه از معلمان استثنایی و عادی در متغیرهای پژوهش، به تفکیک آورده شده است.

۰/۷۸ به دست آورد که در سطح آماری  $p < 0/001$  معنی دار می باشد [۲۷]. در پژوهش حاضر، ضریب روایی (روایی ملاکی) پرسشنامه فرسودگی شغلی از طریق همبسته کردن مجموع نمرات این آزمون با نمره مربوط به یک سؤال کلی در مورد میزان فرسودگی شغلی (سؤال ملاک) محاسبه شده است، که مقدار آن ۰/۶۵ در سطح

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمرات معلمان مدارس استثنایی و عادی در متغیرهای پژوهش

انحراف معیار		میانگین		متغیرها	
عادی	استثنایی	عادی	استثنایی	نوع مدرسه	
۱۰/۳۶	۱۹/۹۶	۳۵/۶۳	۴۸/۲	سلامت عمومی	
۲۹/۶۱	۲۷/۸۷	۱۳۳/۴۶	۱۳۱/۹۳	استرس شغلی	
۷/۳۱	۱۰/۷۸	۱۲/۳۳	۱۹/۳۲	فرسودگی شغلی	
۲/۸۵	۴/۶۳	۳/۷۷	۶/۵۲		تحلیل عاطفی
۳/۹۴	۴/۵۵	۷/۹	۹/۵۲		دگرسان بینی
۱۱/۶۳	۱۵/۴۶	۲۴/۰۱	۳۵/۳۷		فقدان موفقیت فردی
				نمره کل فرسودگی شغلی	

۲. بین استرس شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی داری در سطح  $\alpha = 0/05$  وجود ندارد.  
 ۳. بین فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی داری وجود دارد ( $F = 42/73$ ,  $p < 0/001$ ). میانگین نمرات فرسودگی شغلی با توجه به جدول ۲، در معلمان مدارس استثنایی ( $\bar{x} = 35/37$ ) بیشتر از معلمان عادی ( $\bar{x} = 24/01$ ) است. لازم به توضیح است نمره بالا در پرسشنامه فرسودگی شغلی نشان دهنده فرسودگی شغلی بیشتر است.

به علاوه، نتایج حاصل از تحلیل فرضیه ۲ در جداول ۵ و ۶ نشان می دهد، سطوح معنی داری همه آزمون ها (اثر پیلائی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگترین ریشه روی) بیانگر آن است که بین معلمان مدارس استثنایی و عادی حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (تحلیل عاطفی، دگرسان بینی و فقدان موفقیت فردی) تفاوت معنی داری وجود دارد. به علاوه، برای پی بردن به این تفاوت نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک راه در متن مانوا در جدول ۸ آمده است. همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود، اثرات بین آزمودنی ها نشان می دهد که

همچنین، نتایج حاصل از بررسی فرضیه ۱ در جداول ۳ و ۴ نشان داده شده است. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، سطوح معنی داری همه آزمون ها (اثر پیلائی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگترین ریشه روی) بیانگر آن است که بین معلمان مدارس استثنایی و عادی حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی) تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین، فرضیه ۱ پژوهش حاضر تأیید می شود. به علاوه، برای پی بردن به این تفاوت نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک راه در متن مانوا در جدول ۴ آمده است. نتایج جدول ۶ نشان می دهد که:

۱. بین سلامت عمومی معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی داری وجود دارد ( $F = 38/7$ ,  $p < 0/001$ ). با توجه به میانگین های درج شده در جدول ۲، میانگین نمره سلامت عمومی معلمان مدارس استثنایی ( $\bar{x} = 48/2$ ) بیشتر از معلمان عادی ( $\bar{x} = 35/63$ ) می باشد. لازم به توضیح است که نمره بالا در پرسشنامه سلامت عمومی دال بر عدم سلامت روانی است.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) بر روی متغیرهای سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی

اثر	آزمون	ارزش (مقدار)	نسبت F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معنی‌داری p
گروه	اثر پیلایی	۰/۱۹	۱۹/۹۱	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱
	لامبدای ویلکز	۰/۸	۱۹/۹۱	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱
	اثر هتلینگ	۰/۲۴	۱۹/۹۱	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه روی	۰/۲۴	۱۹/۹۱	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱

جدول ۴: نتایج اثرات بین آزمودنی‌ها از لحاظ نمره‌های سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی

منبع تغییرات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معنی‌داری p
گروه	سلامت عمومی	۹۷۹۱/۷	۱	۹۷۹۱/۷	۳۸/۷	<۰/۰۰۱
	استرس شغلی	۱۴۵/۱۷	۱	۱۴۵/۱۷	۰/۱۷	۰/۶۷
	فرسودگی شغلی	۸۰۰۴/۷۵	۱	۸۰۰۴/۷۵	۴۲/۷۳	<۰/۰۰۱

۱. در بُعد تحلیل عاطفی بین معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۳۵/۶۱$ ،  $p<۰/۰۰۱$ )، یعنی میزان دگرسان‌بینی و فقدان موفقیت فردی در بین معلمان مدارس استثنایی و عادی بیانگر نکات زیر است.

۲. در بُعد دگرسان‌بینی بین معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۳۱/۵۹$ ،  $p<۰/۰۰۱$ )، یعنی میزان دگرسان‌بینی و فقدان موفقیت فردی در معلمان مدارس استثنایی و عادی به ترتیب ۱۹/۳۲ و ۱۲/۳۳ می‌باشد.

۳. در بُعد فقدان موفقیت فردی بین معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۸/۹۹$ ،  $p<۰/۰۰۳$ )، یعنی فقدان موفقیت (پیشرفت) فردی معلمان مدارس استثنایی نسبت به معلمان مدارس عادی بیشتر است. با توجه به جداول ۲، میانگین نمرات فقدان موفقیت فردی در معلمان مدارس استثنایی و عادی به ترتیب ۹/۵۲ و ۷/۹ می‌باشد.

۴. در بُعد فقدان موفقیت فردی بین معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $F=۸/۹۹$ ،  $p<۰/۰۰۳$ )، یعنی فقدان موفقیت (پیشرفت) فردی معلمان مدارس استثنایی نسبت به معلمان مدارس عادی بیشتر است. با توجه به جداول ۲، میانگین نمرات فقدان موفقیت فردی در معلمان مدارس استثنایی و عادی به ترتیب ۹/۵۲ و ۷/۹ می‌باشد.

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) بر روی خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی و عادی

اثر	آزمون	ارزش (مقدار)	نسبت F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معنی‌داری p
گروه	اثر پیلایی	۰/۱۵	۱۴/۴۲	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱
	لامبدای ویلکز	۰/۸۴	۱۴/۴۲	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱
	اثر هتلینگ	۰/۱۷	۱۴/۴۲	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه روی	۰/۱۷	۱۴/۴۲	۳	۲۴۴	<۰/۰۰۱



جدول ۶: نتایج اثرات بین آزمودنی ها از لحاظ نمرات خرده مقیاس های فرسودگی شغلی (تحلیل عاطفی، دگرسان بینی و فقدان موفقیت فردی) معلمان مدارس استثنایی و عادی

منبع تغییرات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معنی داری p
گروه	تحلیل عاطفی	۳۰۳۰/۷۳	۱	۳۰۳۰/۷۳	۳۵/۶۹	<۰/۰۰۱
	دگرسان بینی	۴۶۸/۴۴	۱	۴۶۸/۴۴	۳۱/۵۹	<۰/۰۰۱
	فقدان موفقیت فردی	۱۶۳/۱۶	۱	۱۶۳/۱۶	۸/۹۹	۰/۰۰۳

### بحث و نتیجه گیری

در فرضیه های این پژوهش، این مسأله مطرح بود که تفاوت معنی داری بین سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی در مقطع ابتدایی استان خوزستان وجود دارد. همانطور که مشاهده گردید، با توجه به جداول ۳ و ۴، نتایج بیانگر آن بودند که سلامت عمومی معلمان مدارس استثنایی به طور معنی داری کمتر از سلامت عمومی معلمان مدارس عادی است. این نتایج با یافته های گرت [۲۸]، مایلز، آرمزی و سیمپسون [۱۴]، بیلینگ سلا [۱۷]، سینگر [۱۸]، لاورنسون و مک کینون [۲۹]، زابل و زابل [۲۲]، بومر و کینگ [۲۰] و مشهدی [۲۰] همخوانی دارد. در همین راستا نیز مایلز، آرمزی و سیمپسون [۱۴] با تحقیقاتی که روی معلمان دارای کودکان با نیازهای ویژه (خصوصاً کودکان اوتیسم) انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که به علت اینکه این گروه از معلمان در برقراری ارتباط با این نوع کودکان دچار مشکلات زیادی می باشند، دچار فشار کاری بیشتری نسبت به معلمان مدارس عادی می باشند و همین امر زمینه بیماری های روان-تنی را در آنها موجب می شود. از طرف دیگر، معلمان مدارس استثنایی به علت سروکار داشتن با کودکان دچار اختلالات رفتاری و هیجانی باید مدام از سبک های مقابله ای موثر برای کاهش این رفتارهای نابهنجار استفاده نمایند که این امر باعث درگیری جسمی و روحی معلمان با این فعالیتها شده و قطعاً بر سلامت جسمی و روانی آنها تاثیر نامطلوب می گذارد [۵]. در تأیید تبیین فوق، بلوچ [۲۵] نیز در مطالعه

ای دقیق و سازمان یافته بر روی ۲۵۳ معلم از طریق مطالعه موردی، به این نتیجه رسید که کار کردن با دانش آموزان دشوار (دانش آموزان ناسازگار و دچار اختلال رفتاری) - که معمولاً وظیفه معلمین مدارس استثنایی می باشد- باعث افزایش بیماری های جسمی و روانی در بین معلمان می شود.

همچنین، با توجه به آنچه در جداول ۳ و ۴ آورده شده است بین میزان استرس شغلی در دو گروه تفاوت معنی داری مشاهده نشد، که این نتایج با اکثر یافته های قبلی منجمله ساترلند و کوپر [۱۱]، نیدل، گرفت، سوندسون و بدنی [۳۱]، هیوس [۳۲]، مسلش [۹]، اورنگی، هاشم زاده و بهرهدار [۳۳]، و مشهدی [۲۰] همخوانی ندارد، هر چند که نتایج بعضی تحقیقات، مانند بنرکی [۲۱] فرضیه فوق را تایید می کنند. می توان گفت گرچه هر دو گروه معلمان مدارس استثنایی و عادی گرچه استرس های متفاوتی را تجربه می کنند (مثلاً گرچه معلمان کودکان ناشنوا مجبورند با صدای بلندتر و با استفاده از الفبای دستی، لبخوانی و حرکات سر و صورت با شاگردشان ارتباط برقرار کنند، و معلمان کودکان نابینا می بایست از خط بریل و دیگر روشهای جبرانی همچون آموزش جهت یابی و غیره آموزش دهند، و همچنین معلمان کودکان عقب مانده ذهنی مجبورند چندین برابر معلمان کودکان عادی تکرار کنند، که همه این فعالیت ها پرزحمت و فشارزا هستند در مقابل فشارزاهای معلمان عادی متفاوت و بیشتر ناشی از تعداد دانش آموزان در

3. Saterland & Cooper

4. Needle, Griffith, Sevendsen & Berney

5. Hughes

1. Lawrenson & McKinnon

2. Boomer & King

خرده مقیاس های آن (تحلیل عاطفی، دگر سان بینی و فقدان موفقیت فردی) در میان معلمان مدارس استثنایی به طور معنی داری بیشتر از معلمان مدارس عادی می باشد، که این نتایج با یافته های سینگر [۱۸]، بیلینگ سلای [۱۷]، مارتینز و اسکات [۱۵]، جعفرپور [۳۵]، شیرکول [۵] همخوان باشد. تبیینی را که می توان در این رابطه ارائه داد اینست که معلمان مدارس استثنایی استرس های متفاوتی (از حیث نوع نه میزان) را نسبت به معلمان مدارس عادی تجربه می کنند که تا حدودی به علت حاد بودن آنها تحمل ناپذیرند. یعنی وقتی که این گروه از معلمان در مقابل فشارهای کاری قرار می گیرند دچار فرسودگی شغلی می شوند [۳۴]، یعنی پس از مدتی که از عهده مقابله با آنها بر نمی آیند، ابتدا نگرش منفی نسبت به کار خود پیدا می کنند، احساس خستگی، تحلیل قوا و کوفتگی می کنند (دچار تحلیل عاطفی می گردند). در نهایت وقتی فرد از راهبردهای مقابله ای موثر جهت گریز از حالات فوق بکار نبرد، به این نتیجه می رسد که دیگر نمی تواند در این شغل متمر ثم باشد، چرا که در کار خود هیچ پیشرفتی مشاهده نمی کند یا به اصطلاح دچار فقدان موفقیت فردی می شود [۵]. مسلش [۹] معتقد است که فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش زاست (نه درگیری با عوامل تنش زا). به همین خطر وقتی که فرد نتواند خود را با فشار روانی محیط کار سازگار کند، دچار خستگی جسمی و عاطفی می شود که این امر منجر به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل، و فقدان احساس در رابطه با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می گردد. لاتوس<sup>۲</sup> [۳۶] بیان می دارد که همبستگی بین فشارهای روانی و فرسودگی، باعث شده عده ای استرس و فرسودگی را یکی بدانند، حال آنکه فرسودگی نتیجه نهایی استرس می باشد، همانطور که در مبحث فشار روانی گفته شد، هانس سلیه واکنش به فشار را سه مرحله می داند: مرحله اول تحلیل واکنش اخطار، مرحله دوم مقاومت، مرحله سوم فرسودگی. یعنی اگر فرد در مقابل عوامل فشارزا از راهبردهای مناسب کنار آمدن

یک کلاس می باشد که این خود مولد فشارهای دیگری همچون تفاوت های فردی بیشتر دانش آموزان، وقت گیر بودن ارزیابی ها، و بررسی تکالیف دانش آموزان می باشد.) ولی بین میزان استرس های وارده بر آنها تفاوت معنی داری وجود ندارد. با توجه به مطالب ذکر شده می توان نکات زیر را در مورد ناهمخوانی نتیجه این تحقیق با تحقیقات قبلی ذکر نمود. اولاً اینکه در بررسی استرس شغلی، علاوه بر میزان استرس، باید به نوع استرس نیز توجه نمود چرا که اگرچه تفاوت معنی داری بین میزان استرس شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی مشاهده نشده است، ولی به علت داشتن مشکلات متفاوت، آنها استرس های متفاوتی را تجربه کرده و احتمالاً دلیل اینکه معلمان مدارس عادی در مقابل عوامل فشارزا تحمل بیشتر نموده و کمتر دچار اختلال در سلامت روانی و جسمی نسبت به معلمان مدارس استثنایی شده اند، همین انواع متفاوت استرس ها باشد نه میزان آنها. گوردن<sup>۱</sup> [۳۴] در تحقیق خود به این نتیجه رسید که فقط استرسهایی که بالاتر از سطح تحمل فرد باشند (استرسهای تحمل ناپذیر)، باعث ایجاد فرسودگی، و پیامد های جسمی، عاطفی و رفتاری می شوند. ثانیاً اگر چه معلمان مدارس استثنایی و عادی در میزان استرس شغلی تفاوتی با هم ندارند، دلیل اینکه معلمان استثنایی بیشتر دچار اختلالات رفتاری و روانی می شوند اینست که معلمان مدارس عادی اگر درگیر فعالیت های استرس زا می شود، معمولاً فعالیت های استرس زای آنها زودتر و بهتر به نتیجه می رسد و این خود باعث می شود که معلمان مدارس عادی به خاطر نتیجه بخش بودن این فشارزاهای آنها را تحمل کنند. ولی در مقابل معلمان مدارس استثنایی که در مقابل تحمل فعالیتهای استرس زا چندین نتیجه رضایت بخش بدست نمی آورند، همین امر باعث می شود که آنها در مقابل استرس ها حالت انفعالی به خود گرفته و بیشتر دچار اختلالات جسمانی و روانی گردند.

به علاوه، با توجه به مندرجات جداول (۳ و ۴ و ۵ و ۶) می توان نتیجه گرفت که میزان فرسودگی شغلی و

2. Latus

1. Gorden

۳. رایبیز، استیفن. مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی (۱۳۷۴). تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

۴. راس، رندال آر. و آلتمایر، الیزابت ام. (۱۹۹۵). استرس شغلی. ترجمه غلامرضا خواجه پور (۱۳۸۵). تهران: انتشارات بازتاب.

۵. شیرکول، ماندانا (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، سال ۳۵، شماره ۲، ۱۳۵-۱۰۹.

۶. شهیدی، شهریار و حمدیه، مصطفی (۱۳۸۸). اصول و مبانی بهداشت روانی. تهران: انتشارات سمت.

7. Faber, B.A. (1983). Stress and burnout in the human service professions. New York: Pergamon Press.

8. Shalif, Y., & Leibler, M. (2002). Working with people experiencing terrorist attacks in Israel: A narrative perspective. Journal of Systemic Therapies, 21(3), 60.

9. Maslach, C. (1981). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. Journal of Personality and Social Psychology, 37(4), 953-967.

10. Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 85-86.

۱۱. آتش افروز، عسکر (۱۳۸۶). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان استثنایی و عادی مقطع ابتدایی استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

12. Finaly-Jones, R. (2007). Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers. Australian and New Zealand Journal of Psychiatry, 20, 304-313.

13. Covess, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2006). Teachers mental health and teaching levels. Journal of Teaching and Teacher Education, 52, 1-16.

14. Myles, B.S., Ormsbee, C.K., & Simpson, R.L. (2006). Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers, focus on autistic behavior. 6, 8-16.

با کنترل (مسئولیت زندگی خود را به عهده گرفتن) استفاده کند، ابتلای او به فرسودگی شغلی بسیار ناچیز است. ولی اگر فرد از راهبردهای نامناسب همچون کنار آمدن با فرار (به طور منفعل اجاره می دهد حوادث و رویدادها بر او حادث شوند) استفاده نماید به احتمال بسیار زیادتری در دام فرسودگی شغلی می افتد. بنابراین گرچه معلمان مدارس استثنایی و عادی میزان استرسهای یکسانی را تجربه می کنند، احتمالاً راهبردهای کنار آمدن آنها با فشار روانی متفاوت است.

پژوهش حاضر تنها بر روی معلمان مدارس استثنایی گرایش های ناشنوا، نابینا و کم توان ذهنی صورت گرفته است، لذا باید در تعمیم نتایج حاصله از آن به معلمان سایر گرایش های استثنایی - همانند معلمان کودکان دچار اختلالات رفتاری، کودکان چند معلولیتی، کودکان اوتیسم - احتیاط نمود. همچنین، با وجود تاثیر قابل توجه گفتار درمان، کار درمان و روانشناس کودکان استثنایی در جهت کمک به معلم، هم در مسائل آموزشی و هم در برنامه های تربیتی، متأسفانه هنوز بعضی از مدارس استان از متخصصین بی بهره اند، یا اینکه برنامه مدون و مشخصی برای آنها طرح نشده است که بتواند کمی از سنگینی کار معلم بکاهد. پیشنهاد می شود با واقع بینی و نیازسنجی دقیق، از خیل عظیم نیروهای فارغ التحصیل در رشته های مذکور، افرادی واجد شرایط را هم جهت حل مشکلات آموزشی و تربیتی کودکان و هم تسهیل کردن کار معلمان استخدام نمایند.

## منابع

۱. قدیمی مقدم، ملک محمد، حسینی طباطبایی، فوزیه و جمعه پور، احمد (۱۳۸۴). بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی، فصلنامه روانشناسان ایرانی، شماره ۵، صص ۴۳-۵۴.

۲. علوی، سیدسلیمان، جنتی فرد، فرشته و داوودی، علی (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول، شماره ۶، صص ۲۱-۲۵.

۲۶. عابدی، محمدرضا، شفیق آبادی، عبدالله، احمدی، سید احمد و سلیمی زاده، کاظم (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن. دانش و پژوهش در روانشناسی، شماره ۱۵، صص ۳۸-۲۳.
۲۷. نساج، عبدالرحمان (۱۳۸۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه وجدان کاری و امنیت کاری با فرسودگی شغلی با توجه به اثر تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان شرکت بهره برداری نفت و گاز اهواز کارون - اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
28. Grant, D.A. (2005). Person - environment fit and stressor support specificity models international. *Exceptional Children*, 47, 18-29.
29. Lawrenson, G.M., & McKinnon, A. (2005). A survey of classroom teachers of the emotionally disturbed: Attrition and burnout factors. *Behavior Disorders*, 8, 41-49.
30. Boomer, L., & King, T. (2004). Teacher identification of behavior problems among junior high school students: A preliminary study. *Behavioral Disorders*, 6, 219-222.
31. Needle, R.H., Griffith, T., Sevendsen, R., & Berney, C. (2004). Teacher stress: Sources and consequences. *Journal of School Health*, 10, 96-99.
32. Hughes, C. (2005). Early retire mental trend: Inflating teacher shortage. *Independent*, 5, November.
۳۳. اورنگی، مریم، هاشم زاده، ایرج و بهره‌دار، محمد-جعفر (۱۳۷۸). استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستانهای شهر شیراز. فصلنامه اندیشه و رفتار، سال ۶، شماره پیاپی ۲۲ و ۲۳، ۶-۵۵.
34. Gorden, J. (2001). Who is being trained to do what? *Teaching Magazine*.
۳۵. جعفرپور، حسن (۱۳۷۶). ارتباط بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه تهران.
36. Latus, M.J. (2003) *Burnout in families: The systemic cost of caring*. New York: CRC Pres.
15. Martinez, O., & Scott, G.C. (2007). Depression and burnout hospital health car professional. *International Journal of Environmental Health*, 303(20), 204-209.
16. Brownell, M., & Smith, S. (2006). Attrition/retention of special educational teachers: Critique of current research and recommendations for retention effort. *Teacher Educational and Special Education*, 15, 229-248.
17. Billingsley, B.S. (2005). Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature. *Journal of Special Education*, 27, 137-174.
18. Singer, J. (2004). Are special educators career paths special? Results from a 13- year longitudinal study. *Exceptional Children*, 59, 262-272.
19. Billingsley, B.S., & Cross, L. (2006). Predictors of commitment, job satisfaction and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *Journal of Special Educators*, 25, 453 - 471.
۲۰. مشهدی، حسنعلی (۱۳۷۹). بررسی و مقایسه میزان فشار روانی (استرس)، منابع فشار روانی و رابطه آن با ویژگیهای جمعیت شناختی معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی شهرستان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی کودکان استثنایی، دانشگاه اصفهان.
21. Bensky, J.M. (2007). Public law 94-142 and stress: A problem for educators. *Exceptional Children*, 47, 24-29.
22. Zabel, R. H., & Zabel, M. K. (2001). Revisiting burnout among special education teachers: Do age, experience, and preparation still matter? *Teacher Education and Special Education*, (24)2, 128-139.
۲۳. بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی (جلد اول). نشر دوران.
24. Goldberg, D., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-Nelson.
۲۵. موسوی، سید محمد (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش مهارتهای زندگی بر سلامت روان و عزت نفس دانش آموزان دختر سال اول مقطع متوسطه شهر ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.