

کتابخانه



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی،
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: روانشناسی کودکان استثنایی
عنوان:

مقایسه میزان خود کار آمدی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس
استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا

استاد راهنما:

دکتر پریسا تجلی

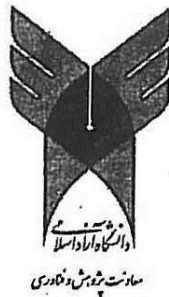
استاد مشاور:

دکتر منصوره شهریاری

پژوهشگر:

فاطمه موسوی

زمستان ۱۳۹۱



به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

بیاباری از خداوند سبحان و اعتقاد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و بر منظور پاس داشت تمام بلند دانش و پژوهش و نظر بر اهمیت جایگاه دانشگاه در امتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادانجویان و اعضاء هیات علمی و احدی دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی در نظر قرار داده و از آن تعهد می کنیم:

- ۱- اصل برانست: التزام بر برانست جویی از حرکت ز رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبه های غیر علمی می آلائند.
- ۲- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از حرکت جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۳- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشتهار نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۴- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از حرکت حرمت شکنی.
- ۵- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر مساجان حق.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به سیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکت پنهان سازی حقیقت.
- ۸- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۹- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن همیشرد و توسعه کشور و کلیه مراحل پژوهش.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب **فاطمه موسوی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد به شماره دانشجویی **۸۹۰۶۶۸۶۵۰۰۰** در رشته **روانشناسی کودکان استثنایی** که در تاریخ **۹۱/۱۱/۳۰** از پایان نامه خود تحت عنوان: **مقایسه میزان خود کار آمدی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا**

۱. با کسب نمره **۱۸** و درجه بسیار خوب دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم: این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.

۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴. چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء:

بسمه تعالی

در تاریخ ۹۱/۱۱/۳۰

دانشجوی کارشناسی ارشد **فاطمه موسوی** از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۸ بحروف
هیجده تمام و با درجه بسیار خوب مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

تقدیر و تشکر

شایسته است که به رسم ادب از زحمات سرکار خانم دکتر پریسا تجلی به عنوان استاد راهنما و به پاس محبت های بی دریغشان، تشکر و قدردانی نمایم.

همچنین از استاد ارجمند سرکار خانم دکتر شهریاری احمدی که در این پژوهش به عنوان استاد مشاور زحمات زیادی را متحمل شدند صمیمانه سپاسگزارم و برای هر دو بزرگوار آرزوی سلامتی و توفیق روزافزون از خداوند متعال مسئلت نمایم.

در پایان نیز از دیگر اساتید بزرگوار دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی که در مراحل مختلف تحصیل یاریگر اینجانب بودند، صمیمانه سپاسگزارم.

تقدیم به

پدرم

مادرم

و همسر

بسمه تعالی

دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی

دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی، گروه روانشناسی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۰۷۰۷۹۰۲۰۱۸
عنوان پایان نامه: مقایسه میزان خود کار آمدی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا		
نام و نام خانوادگی دانشجو: فاطمه موسوی	تاریخ شروع پایان نامه: ۹۱/۲/۱۷	تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۱/۱۱/۳۰
شماره دانشجویی: ۸۹۰۶۶۸۶۵۰۰۰		
رشته تحصیلی: روانشناسی کودکان استثنایی		
استاد / استادان راهنما: دکتر پریسا تجلی	استادان / مشاور: دکتر منصوره شهریاری	
<p>چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده):</p> <p>هدف از این مطالعه مقایسه میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا بود. پژوهش حاضر مطالعه‌ی توصیفی از نوع همبستگی بود. نمونه پژوهش مشتمل بر ۹۰ نفر از معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا ناحیه یک شهر اهواز بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه "خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران" و "فرسودگی شغلی ماسلاچ"، استفاده گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون آماری تحلیل واریانس تحلیل بررسی شدند. نتایج پژوهش نشان می دهد که میان معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا، از نظر میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی، تفاوت معناداری وجود ندارد.</p> <p>کلیدواژه ها: خودکارآمدی، فرسودگی شغلی، مدارس استثنایی.</p>		

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است تاریخ و امضا:

مناسب نیست

چکیده

هدف از این مطالعه مقایسه میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا بود. پژوهش حاضر مطالعه‌ی توصیفی از نوع همبستگی بود. نمونه پژوهش مشتمل بر ۹۰ نفر از معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا ناحیه یک شهر اهواز بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه "خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران" و "فرسودگی شغلی ماسلاچ"، استفاده گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون آماری تحلیل واریانس تحلیل بررسی شدند. نتایج پژوهش نشان می دهد که میان معلمان مدارس استثنایی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا، از نظر میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی، تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلیدواژه ها: خودکارآمدی، فرسودگی شغلی، مدارس استثنایی.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

فصل اول: معرفی پژوهش	۲
مقدمه	۳
۱-۱ بیان مسئله	۴
۱-۲ اهمیت و ضرورت پژوهش	۶
۱-۳-۱ اهداف پژوهش	۷
۱-۳-۱-۱ هدف کلی	۷
۱-۳-۱-۲ اهداف ویژه	۷
۱-۴-۱ فرضیه های پژوهش	۷
۱-۴-۱-۱ فرضیه اصلی	۷
۱-۴-۱-۲ فرضیه های ویژه	۷
۱-۵-۱ متغیرهای پژوهش	۷
۱-۶-۱ تعریف مفاهیم و اصطلاحات پژوهش	۸
۱-۶-۱-۱ تعاریف نظری	۸
۱-۶-۱-۲ تعاریف عملیاتی	۸
فصل دوم: پیشینه پژوهش	۹
۲-۱ خودکارآمدی	۱۰
۲-۲ نظریه شناختی - اجتماعی بندورا	۱۰
۲-۳ ویژگی های افراد خودکارآمد	۱۲
جدول ۱-۲ ویژگی های افراد خودکارآمد (مجیدیان، ۱۳۸۴)	۱۳
۲-۴ انواع خودکارآمدی	۱۳
۲-۵ منابع خودکارآمدی	۱۳
۲-۶ نقش واسطه ای خودکارآمدی	۱۵
۲-۶-۱ فرآیندهای شناختی	۱۵
۲-۶-۲ فرآیندهای انگیزشی	۱۵
۲-۷ فرآیندهای عاطفی	۱۶

۱۶	۸-۲-فرآیندهای انتخاب
۱۷	۹-۲-ابعاد خودکارآمدی
۱۸	۱۰-۲-خودکارآمدی و عملکرد
۱۹	۱۱-۲-تاریخچه مطالعه فرسودگی شغلی
۱۹	۱۲-۲-مرحله مقدماتی
۱۹	۱۳-۲-مرحله تجربی
۲۰	۱۴-۲-تعاریف فرسودگی شغلی
۲۱	۱۵-۲-مؤلفه های فرسودگی شغلی
۲۲	۱۵-۲-۱-عملکرد شخصی:
۲۲	۱۵-۲-۲-مسخ شخصیت:
۲۳	۱۵-۲-۳-درگیری:
۲۳	۱۶-۲-منابع فرسودگی شغلی
۲۵	۱۶-۲-۱-منابع فردی
۲۵	۱۶-۲-۲-منابع شغلی
۲۵	فشار کاری
۲۶	۱۷-۲-علائم فرسودگی شغلی
۲۷	۱۸-۲-نظریه های فرسودگی شغلی
۲۸	۱۹-۲-رویکرد شناختی-اجتماعی ماسلاچ و همکاران
۲۸	۲۰-۲-رویکرد تبدیلی چرنیس
۲۹	۲۱-۲-مدل کودرز و دوکارتی
۲۹	۲۲-۲-راه های پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی
۳۱	۲۳-۲-مروری بر پژوهش های انجام شده
۳۱	۲۳-۲-۱-پژوهش های داخلی
۳۵	۲۳-۲-۲-پژوهشهای خارجی
۳۸	فصل سوم: روش پژوهش
۴۰	۳-۱-طرح پژوهش
۴۰	۳-۲-جامعه ی آماری
۴۰	۳-۳-نمونه و روش نمونه گیری

۴۱	۳-۴ ابزار پژوهش
۴۱	۳-۴-۱ پرسشنامه خودکارآمدی عمومی
۴۱	۳-۴-۲ پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ
۴۲	جدول ۱-۳ نمره گذاری سه بعد فرسودگی شغلی (بخشایی، ۱۳۸۶)
۴۲	۳-۵- روش گردآوری داده ها
۴۳	۳-۶- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۴۴	فصل چهارم: داده های پژوهش
۴۶	الف) توصیف داده ها
۵۴	استنباط داده ها
	فصل پنجم: نتیجه گیری
۵۸	۵-۱- بحث و بررسی
۶۰	۵-۲- نتیجه گیری نهایی
۶۰	۵-۳- محدودیت های پژوهش
۶۱	۵-۴- پیشنهادهای پژوهش
۶۲	پیوست ها
۶۵	تست خودکارآمدی
۶۶	تست فرسودگی شغلی
۶۸	منابع

فهرست جداول

- جدول ۱۵-۴ آزمون تحلیل واریانس میان معلمان کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا از نظر کاهش عملکرد شخصی..... ۵۶
- جدول ۱-۲ ویژگی های افراد خودکارآمد (مجیدیان، ۱۳۸۴)..... ۱۳
- جدول ۲-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت..... ۱۴
- جدول ۱-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب نوع مدارس استثنایی..... ۴۶
- جدول ۳-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن..... ۴۸
- جدول ۴-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب میزان تحصیلات..... ۴۹
- جدول ۵-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب میزان سابقه خدمت..... ۵۰
- جدول ۶-۴ آمار توصیفی میزان خودکارآمدی در گروه نمونه..... ۵۲
- جدول ۷-۴ آمار توصیفی میزان فرسودگی شغلی در گروه نمونه..... ۵۲
- جدول ۸-۴ آمار توصیفی میزان فرسودگی هیجانی در گروه نمونه..... ۵۳
- جدول ۹-۴ آمار توصیفی میزان مسخ شخصیت در گروه نمونه..... ۵۳
- جدول ۱۰-۴ آمار توصیفی میزان کاهش عملکرد شخصی در گروه نمونه..... ۵۴
- جدول ۱۱-۴ آزمون تحلیل واریانس میان معلمان کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا از نظر خودکارآمدی..... ۵۴
- جدول ۱۲-۴ آزمون تحلیل واریانس میان معلمان کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا از نظر فرسودگی شغلی..... ۵۵
- جدول ۱۳-۴ آزمون تحلیل واریانس میان معلمان کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا از نظر فرسودگی هیجانی..... ۵۵
- جدول ۱۴-۴ آزمون تحلیل واریانس میان معلمان کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا از نظر مسخ شخصیت..... ۵۶

فهرست نمودارها

- نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت ۴۷
- نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب تحصیلات ۵۰
- نمودار ۵-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت ۵۱
- نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن ۴۹

فصل اول

معرفی پژوهش

مقدمه

از ضروریات زندگی جوامع امروزی داشتن شغلی برای تأمین معیشت می باشد. کار نقش عمده ای را در زندگی دارد و در واقع بیش از هر فعالیت دیگری وقت ما را به خود اختصاص می دهد. صرف نظر از کسب درآمد کارکردن شماری از نیازهای اساسی آدمی نظیر: تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء می کند. با وجود این کار می تواند منبع فشار عمده ای نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت بخش به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. مسئله فرسودگی شغلی، یکی از رایج ترین مشکلات در دنیای شغلی و زندگی نوین است. پدیده فرسودگی شغلی^۱، برای اولین بار توسط فریدنبرگر^۲ (۱۹۷۰) مطرح گردید و وی، فرسودگی شغلی را حالت تحلیل رفتگی و خستگی می داند، که از کار سخت بدون علاقه و انگیزه ناشی می شود و با استرس و خستگی حاصل از شغل پیوند خورده است. فرسودگی شغلی، پدیده ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است. فرسودگی شغلی فقط به منزله خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست، بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت های بیداری او نیز سرایت می کند. فرسودگی شغلی به عنوان یک سازه محصول عوامل متعددی است که شناسایی این عوامل نقش مؤثری را در کنترل آن ایفا خواهد نمود (به نقل از غباری بناب، نبوی، شیرکول، ۱۳۸۴).

پژوهشهای فریدنبرگر (۱۹۷۵)، نشان می دهد که هر شغلی با تنیدگی همراه است، اما برخی مشاغل، موجب تنیدگی های بیشتری می شوند. اغلب حرفه های درمانی از جمله پرستاری و پزشکی و همچنین، حرفه هایی که با خدمات انسانی سر و کار دارند از جمله مشاغلی هستند که تنیدگی بسیاری را ایجاد می کنند که

^۱job burnout

^۲Fridenberger

از آن میان می توان حرفه معلمی را نام برد. معلمان کلیدی ترین نقش را در آموزش بر عهده دارند و موفقیت سازمانهای آموزشی، مرهون کار و فعالیت معلمان است (به نقل از عزیزی، ۱۳۹۰).

۱-۱ بیان مسئله

معلمان بر اثر کار شدید و مشکلاتی که در روابط بین فردی در مدرسه با مدیر و دیگر همکاران پیدا می کنند و همچنین انرژی اضافی ای که برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش آموزان صرف می کنند، دائماً در حالت تنش به سر می برند، مگر اینکه روش های عقلانی و مؤثر مقابله ای داشته و بتوانند فشارهای محیطی را تحت کنترل درآورند. چنین حالاتی در شغل باعث می شود که فرد احساس تنش کاری، کوفتگی، تحلیل قوا، درماندگی و در نتیجه فرسودگی شغلی از خود نشان دهد. بر اثر درگیری یا تنیدگی ناشی از کار با انسان ها، فرسودگی شغلی بوجود می آید. تحقیقات موس و بلینگ^۱ (۱۹۸۱)، بیانگر این است که عواملی نظیر تنش دائم، خستگی زیاد، کشمکش و تضاد در محیط کار و فقدان ارتباطات انسانی صحیح موجب می شود که فرد احساس کند که شغلش بی معنی است (به نقل از غباری بناب، نبوی، شیرکول، ۱۳۸۴).

ماسلاچ^۲ (۱۹۸۱)، معتقد است که فرسودگی شغلی باعث کاهش قدرت فرد با عوامل تنش زاست و در بر گیرنده نشانگانی از خستگی عاطفی و جسمی است که منجر به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل، فقدان احساس در ارتباط با مراجعان در هنگام انجام وظیفه می گردد و در نتیجه کاهش عملکرد و کارایی آن ها، سازمان نیز تنزل می یابد (ماسلاچ، ۱۹۸۱).

بنابراین یکی از عمده ترین مشکلاتی که امروزه گریبانگیر معلمان است و معمولاً در واکنش به مسائل و فشارهای محیط شغلی در میان آن ها دیده می شود، پدیده فرسودگی شغلی است. بر اساس پژوهش های انجام شده توسط فریدنبرگر (۱۹۷۵)، مشاغل خدماتی سطح بالاتری از فرسودگی شغلی را به همراه دارند و افرادی را که در مراکز مشاوره و درمان فعالیت می کنند و همچنین، معلمان را گروه هایی می داند که بیشتر از بقیه مستعد فرسودگی شغلی هستند فریدنبرگر (۱۹۷۵). ماسلاچ (۱۹۸۱)، نیز آموزش افراد استثنایی و عقب مانده ذهنی را از جمله مشاغل می داند که با تنیدگی بسیاری همراه است و بیشترین فرسودگی شغلی را دارد. در رابطه با مقایسه فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و مدارس عادی، تحقیقات بسیاری انجام شده است، به طور مثال، جعفرپور (۱۳۷۶) در پژوهشی، به مقایسه فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی در مقطع ابتدایی پرداخت و دریافت که میزان فرسودگی شغلی در معلمان استثنایی، بیشتر از معلمان عادی است. با اینکه تحقیقات نسبتاً گسترده ای در زمینه فرسودگی شغلی صورت گرفته

¹Mose & Beling

²Maslach

است، اما این پژوهش ها، اغلب به مقایسه معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و عادی پرداخته است و تا کنون پژوهشی صورت نگرفته است که میزان فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا و کم توان ذهنی را مقایسه نماید. با توجه به مقایسه ای بودن این پژوهش، می توان پی برد که فشار و تنش کاری کدام گروه از معلمان استثنایی بیشتر است و چگونه عواملی که موجب فرسودگی شغلی در معلمان استثنایی می شود، در هر گروه، به صورت متفاوت عمل می کند. از طرفی فرسودگی شغلی در معلمان، می تواند با عوامل مختلف درونی یا محیطی در آن ها، مرتبط باشد. سسلویتز^۱ (۱۹۸۹)، فرسودگی شغلی را زائیده عواملی نظیر داشتن انتظارات غیر واقعی، اعتماد به نفس پایین، شرایط محیط کار، احساس مغلوب شدن بوسیله دیگران، فقدان توانایی لازم برای پذیرش مسئولیت ها و عوامل محیطی مانند کار بیش از اندازه، فقدان حمایت های سیستمی می داند (به نقل از غباری بناب، نبوی، شیرکول، ۱۳۸۴).

اما از عواملی که به کاهش فرسودگی شغلی کمک می کند، می توان گفت که در پژوهشی که توسط اسکالویک^۲ (۲۰۰۷) صورت گرفت، مشخص شد که خودکارآمدی^۳ معلمان از عوامل مهمی است که با فرسودگی شغلی در آن ها ارتباط معکوس دارد. همه ی انسان ها دارای نظام باورها یی هستند که دنیای آن ها را می سازد و به تجارب آن ها معنی می دهد. نظام باورها در انسان از یک سو سبب بهبود رفتار، کسب سلامتی، رضایت خاطر از زندگی و خشنودی می شود و کیفیت زندگی انسان را ارتقاء می دهد؛ و از سوی دیگر به نظر می رسد بسیاری از مشکلات و مسائلی که افراد در زندگی با آن مواجه می شوند و تجربه می کنند، منتج از باورهایشان است و رابطه ی نزدیک تری با باورهای افراد درباره ی خودشان و توانایی هایشان دارد (مجیدیان، ۱۳۸۴).

باورهای افراد درباره ی خودشان و توانایی آن ها در اعمال کنترل روی کارکردهایشان و حوادث مؤثر بر زندگی؛ خودکارآمدی نامیده می شود. باورهای خودکارآمدی بر چگونگی احساس، تفکر، انگیزه و در نتیجه روی رفتار فرد تأثیر می گذارد (مژدهی، ۱۳۸۲).

پژوهشهای بسیاری، در مورد در ارتباط فرسودگی شغلی با باورهای خودکارآمدی در میان معلمان مدارس عادی انجام یافته است. به عنوان مثال، بخشایی (۱۳۸۶)، در پژوهشی پیرامون معلمان مدارس عادی، به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی در میان آن ها ارتباط معکوس وجود دارد. اما در مورد ارتباط فرسودگی شغلی با خودکارآمدی در میان معلمان مدارس استثنایی، پژوهشی صورت نگرفته است و از آنجائیکه پژوهش حاضر به مقایسه فرسودگی شغلی در سه گروه از معلمان مدارس کم توان ذهنی، نابینا

¹Ceselwitts

²Skalvik

³self efficacy

و ناشنوا می پردازد و با توجه به ارتباط خودکارآمدی با فرسودگی شغلی، نتایج این پژوهش می تواند، در رابطه با مقایسه خودکارآمدی در این سه گروه نیز، جالب توجه باشد. پژوهش حاضر بر آن است که به این سوال مطرح شده پاسخ دهد که آیا میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا در شهر اهواز متفاوت است؟

۱-۲ اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه توجه به سازمان آموزش و پرورش که سنگ زیربنا و پیشرفت هر کشوری است، ضروری می باشد. همچنین از آنجائیکه آموزش و پرورش نظامی زنده و پویا است؛ موفقیت و اثربخشی چنین مجموعه ای فقط در پرتو توجه مسئولانه به معلمان آن امکان پذیر است. همانطور که گفته شد یکی از مهمترین مسائلی که امروزه گریبانگیر معلمان است، فرسودگی شغلی است و به گفته فاربر^۱ (۱۹۹۸)، عدم توجه به فرسودگی شغلی، موقعیت های شغلی معلم، نحوه عملکرد او، و در نهایت کارایی و اثر بخشی سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد (به نقل از بخشایی، ۱۳۸۶).

بنابراین توجه عمیق به مسئله فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن ضروری می نماید و اهمیت انجام این پژوهش را نمایان می سازد و پژوهشگر در پی دست یابی به آن است. از طرفی به زعم ماسلاچ (۲۰۰۳)، فرسودگی شغلی افراد در مشاغل سخت و فکری بسیار است و طبق بررسی سازمان بهداشت معلمان مدارس استثنائی نیز چنین شغلی دارند (سلامتی، ۱۳۸۸).

بنابراین انجام این تحقیق میان سه گروه از معلمان استثنائی، می تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران آموزش و پرورش جهت رسیدگی به وضعیت معیشتی معلمان و کمک به ارتقاء خودکارآمدی آن ها قرار دهد. به علاوه تمام عملکرد آموزش و پرورش منوط به موفقیت معلم در کلاس درس است و آموزش و پرورش هزینه های بسیاری را برای آن تقبل می کند، اگر معلمان ما دارای فرسودگی شغلی باشند و نتوانند اهداف آموزش و پرورش را به خوبی اجرا کنند، اگر گفته شود که هزینه های صرف شده به هدر رفته است، سخنی به گزاف گفته نشده است. بنابراین انجام پژوهش حاضر می تواند از صرف هزینه های گزاف در آموزش و پرورش کاسته و بازده مناسبی را با ایجاد رضایت شغلی در معلمان و نهایتاً به ثمر رسیدن اهداف آموزش و پرورش داشته باشد. همچنین نتایج این تحقیق می تواند مشکلات بالقوه ای را که در حیطه خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد؛ مد نظر قرار داده و برای حل آنها در بلند مدت برنامه ریزی کند. در نهایت، خودکارآمدی مفهوم جدیدی در زمینه روان شناسی است و انجام پژوهش

^۱Farber

حاضر، دانش نظری و تجربی مناسبی را در این زمینه و بلائخص کاربرد آن در آموزش و پرورش فراهم خواهد نمود.

۱-۳-اهداف پژوهش

۱-۳-۱ هدف کلی

- مقایسه میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا شهر اهواز

۱-۳-۲-اهداف ویژه

۱-مقایسه میزان خودکارآمدی معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا شهر اهواز.

۲-مقایسه میزان فرسودگی شغلی(در سه بعد فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، کاهش عملکرد شخصی) معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا شهر اهواز.

۱-۴-فرضیه های پژوهش

۱-۴-۱-فرضیه اصلی

- میزان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا شهر اهواز متفاوت است.

۱-۴-۲-فرضیه های ویژه

۱-میزان خودکارآمدی معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا شهر اهواز متفاوت است.

۲-میزان فرسودگی شغلی(در سه بعد فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، کاهش عملکرد شخصی) معلمان مقطع راهنمایی مدارس استثنائی کم توان ذهنی، نابینا و ناشنوا شهر اهواز متفاوت است.

۱-۵-متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل: اشتغال در مدارس استثنائی(کمتوانذهنی،نابیناوناشنوا)به عنوان معلم.

متغیرهای وابسته:خودکارآمدی،فرسودگیشغلی.

متغیر کنترل:مقطع مدارس(دوره راهنمایی).