



مقایسه رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و عادی شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹

الهام دل انگیز

چکیده

پژوهش حاضر با هدف کلی مقایسه رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و عادی شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹، انجام شد. روش تحقیق، کاربردی، توصیفی از نوع پس رویدادی یا علی-مقایسه ای بود. جامعه آماری عبارت بود از کلیه معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی شهر ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ و آن دسته از معلمانی که با گروه معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی از نظر جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری، هم تاسازی شده بود. به این ترتیب، تعداد ۵۰ نفر از معلمان دانش آموزان کم توان ذهنی و تعداد ۵۰ نفر از معلمان عادی و در مجموع، تعداد یکصد نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. اعضاء نمونه آماری به شیوه نمونه گیری غیر تصادفی دردسترس انتخاب شد. ابزار اندازه گیری پرسشنامه رضایت شغلی گریکسون (۱۹۸۷) با ۳۰ گویه بود. آزمون پارامتری t مستقل در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) نشان داد میزان رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان عادی بیشتر از رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹ است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، دانش آموزان، کم توان ذهنی، کووید ۱۹

مقدمه

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. در واقع، یکی از احساس‌های مطبوع هر کارمند یا کارگر احساس رضایت یا خشنودی از کار است، به همین سبب، در سازمان‌های امروزی راضی و خشنود نگه‌داشتن کارکنان از دغدغه‌های عمده مدیران می‌باشد. کارکنان راضی، بهتر کار می‌کنند، تولید و خدمات زیاد و با کیفیت بالا ارائه می‌دهند و در نهایت، موجب بهره‌وری سازمان می‌گردند (مقیمی، ۱۳۹۱). امروزه، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دست یابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد (اسچوفلی و همکاران^۱، ۲۰۰۸). امروزه، هر سازمانی که در صدد بالابردن بهره‌وری و کارایی خود می‌باشد، اهمیت ویژه‌ای برای رضایت شغلی کارکنان خود قائل می‌شود، چرا که رضایت شغلی در بالابردن کارایی سازمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌نماید. رضایت شغلی، عبارت است از نوع نگرش فرد نسبت به شغل خویش و به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌گردد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳). به عبارت دیگر، رضایت شغلی یعنی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. اصلی که حاکم بر همه بررسی‌های رضایت شغلی است این است که کارمند، انسانی است با نیازهای بی‌شمار، چنانچه قرار است او خوشحال و تولیدکننده و مفید باشد، می‌بایست در کارش ارضاء گردد (مقیمی، ۱۳۹۱). رضایت شغلی دارای دو بعد بهداشتی که شامل ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی مثل حقوق، سرپرستی، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری و عوامل انگیزشی است که وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد می‌باشد. از سویی، رضایت شغلی از رضایت از سازمان، کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و مزایا و رضایت از ترفیع و ارتقا تشکیل می‌گردد. اگر چه رضایت شغلی، زاینده عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و تأثیر عوامل فرهنگی نیز می‌باشد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳). بطور کلی، کار، هویت فرد را در جامعه مشخص می‌کند و وقتی کارکنان کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند، رضایت شغلی بیشتری را نشان می‌دهند که خشنودی بیشتری را به دنبال خواهد داشت. در این میان، تحقیقات نشان می‌دهد که علاقه، انگیزه و احساس تعهد معلمان (عادی و استثنائی) نسبت به شغل خود ارتباط معنی‌داری با موفقیت آنان در تدریس دارد. به عبارت دیگر، اگر آن‌ها حرفه معلمی به خصوص اشتغال در مدارس استثنائی را با علاقه انتخاب کرده و دارای احساس تعهد و انگیزه نسبت به کار خود باشند، عملاً موفق‌تر از دیگران هستند. عوامل مذکور موجب می‌شود تا معلمان خصوصاً معلمان استثنائی از شغل خود رضایت شغلی بیشتری کسب کنند که آن‌ها هم به نوبه خود باعث می‌شود تا میزان تلاش معلمان استثنائی بالا رفته تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه اثربخشی بالاتری داشته باشند. از سویی، امروزه، کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آن‌ها شغل مطمئن، درآمدت و ارضا کننده می‌خواهند. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹). از دیگر سو، وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود، ادامه حرفه برایش ملالت

^۱. Schaufeli et al.

آور خواهد بود. اما، برآورده شدن نیازها از طریق حرفه، احساس رضایت نسبت به شغل را ایجاد می‌کند. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضای آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد شد (شفیع آبادی، ۱۳۹۶). عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشند. چه بسا تنها یک عامل از مجموعه این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. نتیجه رضایت شغلی معلمان در تربیت نیروهای انسانی کار آمد مشاهده می‌شود. زیرا رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در دستیابی به موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌گردد. به همین دلیل افراد در هنگام اشتغال به کار خوشحال تر هستند و از لحاظ سلامت جسمی و روانی در وضع بهتری قرار دارند و خطر فرسودگی شغلی کمتر آن‌ها را تهدید می‌کند. با توجه به اهمیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان به عنوان پشتوانه‌های اجرایی و فرهنگی آینده کشور با وجود معلمان دارای رضایت شغلی می‌توان به این مهم دست یافت. هم‌چنین در خصوص معلمان استثنایی با توجه به نوع شغل آن‌ها، وجود رضایت شغلی و شادمانی در این افراد موجب می‌شود تا دانش‌آموزان استثنایی با گرفتن آموزش‌های مناسب‌تر وابستگی کمتری نسبت به خانواده و جامعه داشته و حتی به عنوان فردی موثر در جامعه نیز مطرح گردند. در این میان، شغل گروهی از معلمان که تعلیم و تربیت کودکان استثنایی (کم توان ذهنی) را به عهده دارند به سبب ویژگی‌ها و ناتوانی‌های خاص این کودکان می‌بایست مورد توجه جدی قرار گیرد. چرا که در هر جامعه‌ای بیش از ده درصد کودکان با ویژگی‌های متفاوتی نسبت به دیگر کودکان متولد می‌شوند و از نظر جسمی با کودکان عادی تفاوت دارند. این گروه از کودکان تحت عنوان کودکان استثنایی مورد توجه خاص مسئولان تعلیم و تربیت همه کشورها هستند و برای آموزش و پرورش آنان برنامه‌های خاصی تدوین گردیده است. با توجه به این که آموزش و پرورش استثنایی محصول پیشرفت در امر توجه و نگرش به تفاوت های فردی است، حضور معلمانی راضی، خشنود، اثربخش و کارا برای افزایش کیفیت آموزش‌ها و بهره‌وری آموزش و پرورش استثنایی ضروری است (رهبر کرباسدهی، و همکاران، ۱۳۹۵).

کم‌توانی ذهنی^۱، یکی از اختلال‌های عصبی تحولی است که در طول دوره رشدی شروع و آسیب‌های مختلفی را برای کودک، خانواده و جامعه به همراه دارد. مطابق با آخرین تعاریف انجمن ناتوانی‌های ذهنی و رشدی آمریکا^۲، این اختلال با معیارهایی از قبیل آسیب در زمینه کارکردهای ذهنی که استدلال، حل مسئله، برنامه‌ریزی، تفکر انتزاعی، قضاوت، یادگیری، تجربه و فهمیدن عملی را شامل می‌شوند و نیز عملکرد انطباقی (مفهومی، اجتماعی یا عملی)، تشخیص داده می‌شود (پارمنتر^۳، ۲۰۱۱). افزایش چشمگیر میزان شیوع این اختلال موجب اجرای پژوهش‌های بسیاری در زمینه شناخت بیشتر این دانش‌آموزان و خانواده‌های آن‌ها شده است. با این حال در زمینه محیط‌های یادگیری، معلمان و مربیان این گروه پژوهش‌های نسبتاً محدودی انجام شده است. از طرفی، دانش‌آموزان کم توان ذهنی نسبت به همسالان دارای رشد طبیعی خود، مشکلات رفتاری بیشتر، تعاملات منفی والد-کودک افزون‌تر و مشکلات تنظیم هیجانی و رفتاری بالاتری را تجربه می‌کنند، همه این عوامل آنان را مستعد مشکلات سازگاری در مدرسه و نیز شکل‌گیری ارتباط نامناسب با معلمان و مربیان و به دنبال آن کاهش فرصت برای برقراری ارتباط و یادگیری و نیز کسب دیدگاه منفی نسبت به معلم و مدرسه می‌کند که ممکن است به‌ویژه در معلمان شاغل در این نوع مدارس، نارضایتی‌هایی را به وجود آورد (غباری بناب و نقدی، ۱۳۹۶).

پژوهشگران معتقدند که کیفیت رابطه بین مربیان و دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی در مقاطع پیش‌دبستانی و ابتدایی، به طور معناداری پیش‌بینی‌کننده سازگاری، کفایت اجتماعی، نگرش به مدرسه، مشارکت و عملکرد تحصیلی در مقاطع یاد شده و نیز در

1. Intellectual disability

2. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities

3. Parmenter

مقاطع بالاتر است. از طرفی، ارتباط بین تعامل مثبت مربی و کیفیت زندگی دانش آموز و توانمندسازی دانش آموزان برای یادگیری نیز ثابت شده است (بیدل-براون^۱، ۲۰۱۶). در این میان، هامر و پینتا^۲ (۲۰۰۱) گزارش کردند دانش آموزانی که مدرسه را با مشکلات رفتاری شروع می کنند، ارتباط مثبت و نزدیک مربی و کودک باعث می شود تا تخلفات انضباطی کمتری را بروز دهند. اما، تضاد، کشمکش و ارتباط نامناسب با مربی موجب افزایش مشکلات رفتاری در کودکان کم توان ذهنی می شود (هامر و پینتا، ۲۰۰۱). آناستازیو و بلیوس^۳ (۲۰۲۰) نشان دادند میانگین رضایت شغلی در معلمان مدارس عادی بیشتر از مدارس استثنایی است. کارا^۴ (۲۰۲۰) نشان داد میانگین رضایت شغلی در معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و معلمان با دانش آموزان عادی بیشتر از متوسط است. اما، تفاوت معناداری بین رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و معلمان با دانش آموزان عادی وجود دارد و میزان رضایت شغلی در میان معلمان با دانش آموزان عادی بیشتر از معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی است. در پژوهش های دیگر، رهبر کرباسدهی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند بین معلمان دانش آموزان کم توانی ذهنی و معلمان دانش آموزان عادی در رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد و معلمان زن نسبت به معلمان مرد رضایت شغلی کمتری را تجربه می کنند. مالکی کوهبنانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند بین رضایت شغلی معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنایی تفاوت وجود دارد، یعنی رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی بیشتر می باشد.

با توجه به اهمیت نقش معلمان به عنوان عوامل مؤثر و کارآمد در تربیت نسل آینده، یافتن راهکارهایی که با کمک آن ها بتوان این مهم را به بهترین نحو انجام داد، ضروری است. با وجود پیشرفت های همه جانبه، معلمان نقش محوری و تعیین کننده ای در فعالیت های آموزشی و شکل دهی به رفتار و تفکر دانش آموزان دارند. اهمیت شناخت نگرش مثبت یا منفی معلمان در مورد فرایند آموزش و پرورش به طور اعم و هدایت و راهنمایی و آموزش دانش آموزان به طور اخص بر کسی پوشیده نیست. در پرتو شناخت این ویژگی هاست که گزینش بهترین معلم برای عرضه بهترین آموزش میسر می شود. تجربه نشان داده است که کارآمدترین و ماهرترین معلمان اگر نگرش منفی به شغل، مدرسه، کلاس درس، محصل و فرایند یادگیری داشته باشند، در دانش افزایی و هدایت دانش آموزان، موفقیت چندانی نخواهند داشت. از این رو، اطلاع دقیق و همه جانبه از نگرش معلمان در خصوص رضایت شغلی شان می تواند در راستای اهداف تعلیم و تربیت مفید و مؤثر واقع شود (برقی ایرانی، ۱۳۹۸). با توجه به این که وجود تغییرات سریع و دنباله دار در اقتصاد، فناوری، مشاغل و ساختارهای سازمان ها ادامه دارد. در این راستا، آموزش و پرورش مدارس استثنایی نیز باید علاوه بر توسعه راه کارهایی که منتهی به رضایت شغلی می گردند، برای توسعه بهره وری، برنامه ریزی نموده، امکانات و محتوای آموزشی تهیه و یا با برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت، شرایط را برای رضایت و خشنودی شغلی معلمان خود فراهم نماید. بنابراین، با توجه به این که مشابه این پژوهش در این جامعه آماری انجام نشده است و یا دست کم نتایج پژوهش های انجام شده در اختیار پژوهشگران قرار نگرفته است، انجام پژوهش هایی در ارتباط با این موضوع باعث می شود که آموزش و پرورش بیشتر به این اصل مهم یعنی رفاه و رضایت جسمی و روانی کارکنان خود پرداخته و دربرآورده کردن نیازهای مادی و معنوی آنها سخت بکوشد و نتایج این امر را در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به ویژه دانش آموزان کم توان ذهنی و به وجود آمدن کلاس های درس شاد و معلمان و مربیان با انگیزه و مستعد شکوفاسازی استعداد های نهفته در سرمایه های انسانی (فراگیران) مشاهده کرد.

با عنایت به موارد مطرح شده و از آن جا که مهمان ناخوانده این روزها (کوید-۱۹)، تغییرات گسترده ای در ساختارها و روابط شغلی و مسیرهای کاری در همه مشاغل ایجاد نموده و به خصوص آموزش و پرورش را به سمت الکترونیکی و مجازی شدن

1. Beadle-Brown

2. Hamre & Pianta

3. Anastasiou & Belios

4. Kara

هدایت نموده است و شواهد امر نیز حاکی از آن است که این ویروس قصد ماندن دارد و پیوسته جهش یافته و مدل‌های پیشرفته‌تری از خود را عیان می‌سازد. فلذا، رعایت پروتکل‌های بهداشتی به ویژه رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی را حائز اهمیت دوچندان می‌سازد تا ارائه خدمات مختلف دچار نقصان نگردد و در این میان، خدمات آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین خدمت به نوع بشر هرگز توقف‌ناپذیر نیست، و از آن جا که محیط کار هر انسان، خانه دوم اوست، بسادگی پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آن‌ها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقاء دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. از همین رو، نگاه نو به نیروی انسانی به عنوان سرمایه انسانی و تقویت بنیان‌های رضایت شغلی، علاوه بر افزایش کارایی و اثربخشی معلمان و در نتیجه بهره‌وری مدارس، رضایتمندی کودکان و خانواده‌های آنان به خصوص در دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی را نیز در پی خواهد داشت. بر این اساس، این پژوهش در پی آن است که به این سوال پاسخ دهد که آیا رضایت شغلی معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی و معلمان عادی شهر ساری در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ متفاوت است؟

روش

پژوهش حاضر، کاربردی، توصیفی از نوع پس رویدادی یا علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری عبارت است از کلیه معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی شهر ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ و آن دسته از معلمانی که با گروه معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی از نظر جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری، هم‌تاسازی شده است. تعداد ۵۰ نفر از معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی و تعداد ۵۰ نفر از معلمان عادی و در مجموع، تعداد یکصد نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. اعضاء نمونه آماری به شیوه نمونه‌گیری غیرتصادفی دردسترس انتخاب شد. دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی دردسترس برای انتخاب اعضاء نمونه، وجود میل، رغبت و انگیزه در پاسخگویان برای شرکت داوطلبانه و ارائه پاسخ صادقانه به سوالات، در جهت دستیابی به نتایج درست و قابل اعتماد است که در غیراین صورت و با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری احتمالی (تصادفی ساده، سیستماتیک، طبقه‌ای و خوشه‌ای) ممکن است افراد منتخب از پاسخگویی به سوالات امتناع ورزیده و یا نظرات واقعی خود را ابراز ننمایند. ابزار سنجش رضایت شغلی اقتباسی از پرسشنامه اسمیت، کندل و هیولین^۱ (۱۹۶۹) است. این ابزار در قالب ۷۰ سوال (گویه) شش مولفه ماهیت کار (گویه‌های ۱-۲۲)، سرپرست (گویه‌های ۲۳-۳۶)، همکار (گویه‌های ۳۷-۴۷)، ارتقاء (یا فرصت‌های رشد) (گویه‌های ۴۸-۵۴)، حقوق و مزایا (یا پرداخت‌ها) (گویه‌های ۵۵-۶۳) و شرایط محل کار (گویه‌های ۶۴-۷۰) را می‌سنجد. به دلیل طولانی بودن پرسشنامه، پژوهشی توسط گریکسون (۱۹۸۷) به منظور کاهش سوالات انجام گرفت و تعداد سوالات به ۳۰ پرسش کاهش یافت، یعنی نسخه کوتاه شده هر یک از شش مولفه ماهیت کار (گویه‌های ۱-۶)، سرپرست (گویه‌های ۷-۱۲)، همکار (گویه‌های ۱۳-۱۸)، ارتقاء (گویه‌های ۱۹-۲۴)، حقوق و مزایا (گویه‌های ۲۵-۳۰) و شرایط محل کار (گویه‌های ۳۱-۴۰) را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی (فرم کوتاه) بر اساس مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و طیف نگرش سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۵ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ بی‌نظم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز و کاملاً موافقم، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. در حالی که نمره‌دهی به گزینه‌های ۳، ۴، ۹، ۱۸، ۲۱ و ۳۰ به صورت معکوس است. یعنی در پاسخ به این سوال‌ها، آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۵ امتیاز؛ مخالفم، ۴ امتیاز؛ بی‌نظم، ۳ امتیاز؛ موافقم، ۲ امتیاز و کاملاً موافقم، ۱ امتیاز کسب می‌نماید. امانی و نامداری پژمان (۱۳۹۴) برای تایید

^۱. Smith, Kendall & Hulin

روایی از روش تایید روایی صوری و محتوایی با نظر متخصصان و صاحب نظران بهره جست. جهت تعیین مقدار پایایی از روش همسانی درونی و از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی برای کل پرسشنامه و مولفه های آن در بازه ۰/۸۷-۰/۹۲، محاسبه شد که بیانگر پایایی پرسشنامه است (امانی و نامداری پژمان، ۱۳۹۴). برای تجزیه و تحلیل داده ها جهت دستیابی به یافته ها، از روش های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t برای گروه های مستقل) از طریق نرم افزار SPSS23 و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$) استفاده شد. نخست، آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف، جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش اجرا و مشخص گردید متغیرها از یک توزیع نرمال تبعیت می کنند. سپس، آزمون لون جهت بررسی همسانی واریانس متغیرها در دو گروه مورد مطالعه به اجرا در آمد و مشخص شد که همسانی (برابری) واریانس ها مورد تایید داده ها است.

یافته ها

در خصوص نمونه مورد بررسی، ۶۰ درصد افراد مورد مطالعه در هر دو گروه زن (کم توان: ۳۰ درصد و عادی: ۳۰ درصد) و ۴۰ درصد دیگر مرد (کم توان: ۲۰ درصد و عادی: ۲۰ درصد) می باشند. ۳۳ درصد ۳۰ سال و کمتر (کم توان: ۱۷ درصد و عادی: ۱۶ درصد)، ۲۹ درصد ۳۱ الی ۴۰ سال (کم توان: ۱۵ درصد و عادی: ۱۴ درصد)، ۳۳ درصد ۴۱ الی ۵۰ سال (کم توان: ۱۶ درصد و عادی: ۱۷ درصد) و ۵ درصد دیگر ۵۱ سال و بالاتر (کم توان: ۲ درصد و عادی: ۳ درصد) سن دارند. ۳۵ درصد در هر دو گروه ۱۰ سال و کمتر (کم توان: ۱۹ درصد و عادی: ۱۶ درصد)، ۴۱ درصد ۱۱ الی ۲۰ سال (کم توان: ۲۰ درصد و عادی: ۲۱ درصد) و ۲۴ درصد دیگر ۲۱ سال و بالاتر (کم توان: ۱۱ درصد و عادی: ۱۳ درصد) سابقه خدمت دارند.

در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، متغیر رضایت شغلی و مولفه های آن (رضایت از: ماهیت کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط محل کار) از یک توزیع نرمال پیروی می کنند. چرا که مقدار سطح معنی داری (Sig.) از مقدار $\alpha = 0/05$ ، بزرگتر است. هم چنین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرض همگنی واریانس ها نیز مورد تایید داده ها است، چرا که مقدار سطح معنی داری (Sig.) از مقدار $\alpha = 0/05$ ، بزرگتر است. لذا برابری واریانس ها در بین متغیر رضایت شغلی و مولفه های آن (رضایت از: ماهیت کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط محل کار) نشان می دهد که توزیع نمرات پاسخگویان در دو گروه معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و معلمان با دانش آموزان عادی، یکنواخت بوده و تغییرات قابل ملاحظه ای ندارد.

فرضیه: میزان رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و عادی در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹ متفاوت است.

جدول ۱: آزمون t مستقل؛ مقایسه رضایت شغلی در معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و عادی

متغیر	معلمان با دانش آموزان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری (Sig.)
ماهیت کار	کم توان	۵۰	۳/۲۸	۰/۷۰	۳/۵۶	۹۸	۰/۰۰۱
	عادی	۵۰	۳/۸۰	۰/۷۵			
سرپرست	کم توان	۵۰	۳/۳۹	۰/۸۴	۳/۳۹	۹۸	۰/۰۰۱
	عادی	۵۰	۳/۹۳	۰/۷۵			
همکار	کم توان	۵۰	۳/۳۲	۰/۴۹	۴/۷۹	۹۸	۰/۰۰۰
	عادی	۵۰	۳/۷۹	۰/۴۹			
ارتقاء	کم توان	۵۰	۳/۳۲	۰/۴۷	۴/۲۷	۹۸	۰/۰۰۰
	عادی	۵۰	۳/۷۷	۰/۵۶			
حقوق و مزایا	کم توان	۵۰	۳/۱۲	۰/۷۴	۳/۲۰	۹۸	۰/۰۰۲
	عادی	۵۰	۳/۶۳	۰/۸۵			
شرایط محل کار	کم توان	۵۰	۳/۳۲	۰/۴۴	۵/۲۸	۹۸	۰/۰۰۰
	عادی	۵۰	۳/۷۸	۰/۴۴			
رضایت شغلی	کم توان	۵۰	۳/۲۹	۰/۴۶	۵/۲۰	۹۸	۰/۰۰۰
	عادی	۵۰	۳/۷۸	۰/۴۸			

جدول ۱ نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه پژوهشی (H_1) تایید می گردد، چرا که مقدار سطح معنی داری (Sig.) از مقدار $\alpha = 0/05$ ، کوچک تر است. یعنی، از لحاظ آماری بین میانگین رضایت شغلی و مولفه های آن (رضایت از: ماهیت کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط محل کار) معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی و معلمان با دانش آموزان عادی در دوران همه گیری کرونا اختلاف (تفاوت) معناداری وجود دارد و از آن جا که میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی (۳/۲۹) کمتر از رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان عادی (۳/۷۸) است، بنابراین، میزان رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان عادی بیشتر از رضایت شغلی معلمان با دانش آموزان کم توان ذهنی در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹ است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که میزان رضایت شغلی معلمان با دانش‌آموزان عادی بیشتر از رضایت شغلی معلمان با دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ است. این یافته با نتایج پژوهش‌های آناستازیو و بلیوس (۲۰۲۰)، کارا (۲۰۲۰)، رهبر کرباسدهی و همکاران (۱۳۹۵) و مالکی کوهبنانی و همکاران (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان ادعان داشت که رضایت شغلی، احساس مثبتی است که هر فرد شاغل پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کند. لذا، رضایت شغلی عاملی مهم در مشارکت و نقش موثر کارکنان هر سازمان و شرکتی است. بدون شک، زمانی که معلمان نسبت به شغل خود احساس رضایت کمتری دارند، بر عملکرد کاری آن‌ها نیز تاثیر منفی گذاشته و از کیفیت شغل و حتی زندگی‌شان نیز کاسته می‌شود. آن دسته از معلمان که از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار هستند، یعنی، شغل‌شان را بیشتر دوست دارند و از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌باشند. با این حال، عوامل متعددی وجود دارند از جمله عوامل محیطی و شرایط اقلیمی، ایمنی و بهداشت کار، ساعات کار و نوبت کاری، امنیت شغلی و پیشرفت کار، تغییرات تکنولوژیکی و فناوری‌ها، مشارکت در تصمیم‌گیری، محتوای کار و تحقق ظرفیت‌های کاری، تغییرات در کار، پاداش کافی و عادلانه، خانواده و فراغت و غیره، که می‌توانند بر رضایت شغلی معلمان موثر واقع گردند. در خصوص معلمان استثنایی که تعلیم و تربیت کودکان استثنایی (کم توان ذهنی) را به عهده دارند به سبب ویژگی‌ها و ناتوانی‌های خاص این کودکان می‌بایست، رضایت شغلی‌شان مخصوصاً در این دوران اپیدمی کرونا، مورد توجه و اهتمام جدی قرار گیرد. چرا که این گروه از کودکان تحت عنوان کودکان استثنایی مورد توجه خاص مسئولان تعلیم و تربیت همه کشورها هستند و برای آموزش و پرورش آنان برنامه‌های خاصی تدوین می‌گردد و حضور معلمان راضی، خشنود، اثربخش و کارا برای افزایش کیفیت آموزش‌ها و بهره‌وری آموزش و پرورش استثنایی ضروری است. بر اساس یافته‌های پژوهش نتیجه‌گیری می‌شود که تدریس دانش‌آموزان کم توانی ذهنی به علت دشواری‌ها و چالش‌هایی که برای معلمان ایجاد می‌کند، بر رضایت شغلی آن‌ها تاثیر منفی دارد، بنابراین از طریق فراهم آوردن امکانات رفاهی بیشتر و تلاش در جهت کاهش دغدغه‌ها و مشکلات معلمان کودکان کم توانی ذهنی می‌توان سطوح رضایت شغلی آن‌ها را افزایش داد. لذا، باید با فراهم آوردن امکانات کافی برای آموزش، آموزش ضمن خدمت، مشوق‌ها و تجدید نظر در سیاست‌های جابجایی معلمان، برای ایجاد انگیزه و حفظ معلمان در مدارس استثنایی اقدام نمود.

منابع

- امانی، احمد و نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۴). نقش رگه‌های شخصیت در پیش بینی میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان: مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۳)، ۶۲-۴۳.
- برقی ایرانی، زیبا. (۱۳۹۸). بررسی اعتبار، روائی و استانداردسازی نگرش سنج معلمان مینه سوتا بر روی دبیران آموزش و پرورش شهر تهران. علوم تربیتی، ۲(۶)، ۷۹-۵۵.
- دهقانی، علی؛ بهارلو، رسول؛ بن‌راضی غابش، آرمیتا؛ فرخ‌آبادی، فروغ؛ زارعی، زهرا و مهبودی، لیلا. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رضایتمندی تحصیلی؛ دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۷(۳)، ۱۴۷-۱۵۴.
- رهبر کرباسدهی، فاطمه؛ حسین خازنده، عباسعلی و رهبر کرباسدهی، ابراهیم. (۱۳۹۵). مقایسه تنیدگی شغلی و رضایت‌شغلی در معلمان دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی و معلمان دانش‌آموزان عادی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی، ۴(۱۴۱)، ۳۱-۲۵.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: نشر رشد.

غباری بناب، باقر و نقدی، نیره. (۱۳۹۶). تجربه زیسته مربیان دانش آموزان کم توان ذهنی: پژوهش کیفی پدیدارشناسی. نشریه روانشناسی افراد استثنایی، ۷(۲۵): ۱۸-۱.

کمالی، محمد؛ معین شاهنگیان، محدثه السادات؛ مبارکی، حسین و اکبر فهیمی، ملاحظت. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. مجله مطالعات ناتوانی، ۱۰(۱)، ۸-۱.

مالکی کوهبنانی، سمیه؛ مالکی کوهبنانی، فرخنده و معظمی نیا، امیرمحمد. (۱۳۹۴). مقایسه میزان رضایتمندی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی. دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۱). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. تهران: نشر ترمه.

- Anastasiou, S., and Belios. E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 10, 644–655; doi:10.3390/ejihpe10020047.
- Beadle-Brown, J., Leigh, J., Whelton, B., Richardson, L., Beecham, J., Baumker, T., & Bradshaw, J. (2016). Quality of life and quality of support for people with severe intellectual disability and complex needs. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 29(5), 409-421.
- Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2001). Early teacher–child relationships and the trajectory of children's school outcomes through eighth grade. *Child Development*, 72(2), 625–638.
- Kara, S. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers. *International Journal of Research in Education and Science*. 6(1), 160-171.
- Parmenter, T. R. (2011). *What is intellectual disability? How is it assessed and classified?* [Review of the software Intellectual disability. Definition, classification, and systems of support (11th ed.), by R. L. Schalock, S. A. Borthwick-Duffy, V. J. Bradley, W. H. E. Buntinx, D. L. Coulter & E. M. Craig]. *International Journal of Disability, Development and Education*, 58(3), 303–319.
- Schaufeli, W.; Taris, T. and van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or Three different kinds of Employee well-being?, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.