



دانشگاه الزهرا (س)
دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

پایان‌نامه
جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
رشته راهنمایی و مشاوره

عنوان:
بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی و «عجین شدن با شغل» مریبان استثنایی استان قم
در دو گروه آموزشی کم‌توان ذهنی و ناشنوا

استاد راهنما:
دکتر مه‌سیما پورشهریاری

استاد مشاور:
دکتر طیبه زندی‌پور

دانشجو:
سیده زهرا حسینی

مهرماه ۱۳۹۲

بسمه تعالی

به موجب نامه شماره..... مورخ..... جلسه دفاع از پایان نامه خانم
دانشجوی رشته..... دانشکده..... شماره دانشجویی..... در
روز..... مورخ..... تحت عنوان.....
در اتاق..... برگزار گردید.
ابتدا خانم..... گزارشی از کار پژوهشی خود را ارائه کردند و سپس به سؤالات اعضاء حاضر
در جلسه پاسخ دادند. در پایان هیأت داوران رساله دانشجو را با نمره..... و با امتیاز
.....مورد قبول

هیأت داوران:

۱. استاد راهنمای
۲. استاد مشاور
۳. داور
۴. داور

قراردادند
قرار ندادند

نام و نام خانوادگی مدیر گروه امضاء
نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده امضاء
یا نماینده دانشکده در شورای تحصیلات تکمیلی دانشگاه

تشکر:

سپاس‌گذار کسانی هستم که سرآغاز تولد من هستند؛ از یکی زاده میشوم و از دیگری جاودانه. استادی که سپیدی را بر تخته‌سیاه زندگیم نگاشت و مادری که تار مویی از او به پای من سیاه نماند.

و

سپاس‌گذار همسرم هستم که نشانه لطف الهی در زندگی من است و فرزندانم «محمدحسین و محمد مهدی» که ساعت‌ها دوری مرا به خاطر انجام موفقیت‌آمیز این پژوهش با شکیبایی پاسخ دادند.

ج

چکیده:

این پژوهش به منظور بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی و «عجین شدن با شغل» مریبان مدارس استثنایی استان قم صورت گرفته است.

تحقیق، از نوع همبستگی است. ابزار تحقیق، سه پرسشنامه، شامل فرم کوتاه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت^۱ (۱۹۹۸)، «عجین شدن با شغل» اویانگ^۲ (۲۰۰۶)، و محقق- ساخته برای بررسی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها بود. جامعه آماری شامل ۲۵۰ مربی استثنایی در دو گروه کم‌توان ذهنی و ناشنوا بود که ۲۲۵ پرسشنامه صحیح به روش سرشماری مورد تحلیل آماری قرار گرفتند. ابتدا رابطه‌ی بین دو متغیر اصلی و سپس رابطه هر یک از آن‌ها با دو متغیر فرعی دیگر یعنی جنسیت (زن، مرد) و گروه آموزشی (کم‌توان ذهنی، ناشنوا) بررسی گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (تی مستقل، همبستگی پیرسون، لون) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین دو متغیر کیفیت زندگی و عجین شدن با شغل، رابطه‌ی مثبت کمی، وجود دارد ولی این رابطه معنادار نیست. کیفیت زندگی زنان، بیشتر از مردان و در مقابل، عجین شدن با شغل مردان، بیشتر از زنان است. همچنین، کیفیت زندگی و عجین شدن با شغل مریبان، بر حسب گروه آموزشی آنان، متفاوت نمی‌باشد.

آگاهی مسئولان آموزش و پرورش از سطح کیفیت زندگی و عجین شدن با شغل مریبان استثنایی، همچنین انجام اقدامات اصولی جهت ارتقاء سطح آن دو، امری ضروری است. واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی - عجین شدن با شغل - مربی استثنایی - کم‌توان ذهنی - ناشنوا

^۱- WHOQOL Group

^۲- Ouyang

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

- ۱-۱- مقدمه ۲
- ۲-۱- بیان مسأله ۴
- ۳-۱- اهمیت و ضرورت مسأله ۱۰
- ۴-۱- اهداف پژوهش، سؤالات پژوهش ۱۲
- ۵-۱- تعاریف مفهومی ۱۳
- ۶-۱- تعاریف عملیاتی ۱۵

فصل دوم: ادبیات پژوهش

- ۱-۲- پیشینه تعلیم و تربیت استثنایی
- ۱-۱-۱- سابقه تاریخی تعلیم و تربیت استثنایی ۱۷
- ۲-۱-۲- تاریخچه آموزش و پرورش استثنایی در ایران ۱۹
- ۳-۱-۲- تاریخچه آموزش و پرورش استثنایی در قم ۲۰
- ۴-۱-۲- نقش مربی در تعلیم و تربیت استثنایی ۲۲
- ۵-۱-۲- نقش نیروی متخصص در مدارس استثنایی ۲۳
- ۶-۱-۲- نقش مشاور در مراکز استثنایی ۲۳
- ۷-۱-۲- اهمیت تیم آموزشی در برنامه آموزش‌های ویژه ۲۴
- ۲-۲- پیشینه نظری کیفیت زندگی
- ۱-۲-۲- تعریف کیفیت زندگی ۲۶
- ۲-۲-۲- ابعاد کیفیت زندگی ۲۸
- ۳-۲-۲- اصول کیفیت زندگی ۲۹
- ۴-۲-۲- ارتباط کیفیت زندگی و دیگر متغیرها ۳۰
- ۵-۲-۲- پیش‌بینی کننده‌های کیفیت زندگی ۳۱
- ۶-۲-۲- عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی ۳۲

- ۳۴ ۷-۲-۲- شیوه‌های بهبود کیفیت زندگی
- ۳-۲- پیشینه نظری «عجین شدن با شغل»
- ۳۸ ۱-۳-۲- اهمیت موضوع
- ۳۹ ۲-۳-۲- تعاریف «عجین شدن با شغل»
- ۴۱ ۳-۳-۲- جمع‌بندی تعاریف
- ۴۲ ۴-۳-۲- الگوی مؤثر بر «عجین شدن با شغل» (بون و کورتز)
- ۴۳ ۵-۳-۲- رویکردهای نظری «عجین شدن با شغل»
- ۵۰ ۶-۳-۲- روش‌های تغییر نگرش «عجین شدن با شغل»
- ۵۱ ۷-۳-۲- عوامل شخصی و اجتماعی مؤثر در «عجین شدن با شغل»
- ۵۲ ۸-۳-۲- تشخیص افتراقی «عجین شدن با شغل» با متغیرهای رفتار سازمانی
- ۵۵ ۹-۳-۲- ویژگی افراد «عجین شده با شغل»
- ۵۶ ۱۰-۳-۲- نقش جنسیت در «عجین شدن با شغل»
- ۵۸ ۱۱-۳-۲- روش‌های پرورش «عجین شدن با شغل»
- ۴-۲- پیشینه تجربی پژوهش
- ۶۱ ۱-۴-۲- تحقیقات داخل کشور
- ۷۰ ۲-۴-۲- تحقیقات خارج از کشور
- ۷۵ ۵-۲- جمع‌بندی
- ۷۶ ۶-۲- فرضیات پژوهش
- فصل سوم: روش شناسی**
- ۷۸ ۱-۳- روش پژوهش
- ۷۸ ۲-۳- نحوه گردآوری اطلاعات پژوهش
- ۳-۳- ابزار اندازه‌گیری، بیان ویژگی‌ها، روایی و پایایی
- ۷۸ ۱-۳-۳- پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت
- ۸۰ ۲-۳-۳- پرسشنامه «عجین شدن با شغل»

۸۱	۳-۳-۳- پرسشنامه محقق ساخته
۸۱	۳-۴- جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۸۳	۳-۵- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون‌های آماری مورد استفاده

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۸۵	۴-۱- مقدمه
۸۶	۴-۲- بررسی جمعیت‌شناختی داده‌ها
۹۴	۴-۳- توصیف آماری سؤالات کیفیت زندگی
۹۶	۴-۴- توصیف آماری سؤالات «عجین شدن با شغل»
۹۷	۴-۵- آمار استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۰۳	۵-۱- مقدمه
۱۰۴	۵-۲- بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۳	۵-۳- مشکلات و محدودیت‌های قابل کنترل پژوهش
۱۱۳	۵-۴- مشکلات و محدودیت‌های غیرقابل کنترل پژوهش
۱۱۴	۵-۵- کاربرد عملی یافته‌های پژوهش
۱۱۶	فهرست منابع فارسی
۱۲۴	فهرست منابع لاتین
	پیوست‌ها و ضمائم

۱۲۹ پیوست الف: پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت

۱۳۳ پیوست ب: پرسشنامه «عجین شدن با شغل»

۱۳۴ abstract

فهرست جداول:

- ۷۹ جدول (۱-۳): تعداد سؤالات مربوط به هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی
- ۸۲ جدول (۲-۳): مدارس آموزش و پرورش استثنایی استان قم
- ۸۶ جدول (۱-۴): جدول فراوانی جنسیت در میان پاسخگویان
- ۸۷ جدول (۲-۴): جدول فراوانی رده‌های سنی پاسخگویان
- ۸۸ جدول (۳-۴): جدول فراوانی تحصیلات پاسخگویان
- ۸۹ جدول (۴-۴): جدول فراوانی سنوات خدمت پاسخگویان
- ۹۰ جدول (۵-۴): جدول فراوانی وضعیت تأهل پاسخگویان
- ۹۱ جدول (۶-۴): جدول فراوانی گروه آموزشی در میان معلمان
- ۹۲ جدول (۷-۴): جدول فراوانی مقطع تدریس معلمان در مدارس
- ۹۳ جدول (۸-۴): جدول فراوانی ناحیه محل خدمت معلمان
- ۹۴ جدول (۹-۴): شاخص‌های آماری مربوط به مؤلفه‌های کیفیت زندگی
- ۹۵ جدول (۱۰-۴): شاخص‌های آماری مربوط به کیفیت زندگی
- ۹۶ جدول (۱۱-۴): شاخص‌های آماری مربوط به عجین شدن با شغل
- ۹۷ جدول (۱۲-۴): همبستگی بین کیفیت زندگی و عجین شدن با شغل
- ۹۸ جدول (۱۳-۴): نتایج آزمون t دو نمونه‌ای مستقل عجین شدن با شغل بر حسب جنسیت
- ۹۸ جدول (۱۴-۴): میانگین عجین شدن با شغل بر حسب جنسیت
- ۹۹ جدول (۱۵-۴): نتایج آزمون t دو نمونه‌ای مستقل کیفیت زندگی بر حسب جنسیت
- ۹۹ جدول (۱۶-۴): میانگین کیفیت زندگی بر حسب جنسیت
- ۱۰۰ جدول (۱۷-۴): نتایج آزمون t دو نمونه‌ای مستقل عجین شدن با شغل بر حسب گروه آموزشی
- ۱۰۱ جدول (۱۸-۴): نتایج آزمون t دو نمونه‌ای مستقل کیفیت زندگی بر حسب گروه آموزشی

فصل اول

کلیات پژوهش

آموزش و پرورش، نظامی است که نقش اصلی آن، تربیت نیروی انسانی است و در ایفای این نقش خود، نیازمند نیروهای کارآمد و متعالی است. در این راستا معلمان، مربیان توان‌بخشی و مدیران مدارس استثنایی به‌عنوان بخشی از منابع انسانی آموزش و پرورش که کار تخصصی آموزش و توان‌بخشی کودکان معلول را به‌عهده دارند شاید رسالت سنگین‌تری را بر عهده دارند. این معلمان با کودکانی سروکار دارند که با توجه به محدودیت‌های حسی خود باید به حداکثر توانایی جسمی و ذهنی که امکان و توان آن را دارند، دست یابند تا افرادی خودکفا و عواملی مفید با بازده اقتصادی و نقش‌آفرین برای جامعه شوند. از این‌رو مدارس استثنایی بیش‌ازپیش نیازمند نیروی انسانی پرتلاش و علاقمند به شغل آموزگاری هستند. تحقق اهداف آموزش و پرورش استثنایی را بیش از هرچیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست. عوامل گوناگونی می‌تواند معلم را آماده تحقق چنین هدفی سازد. به‌عبارت دیگر، داشتن یک معلم اثر بخش، مستلزم تحقق شرایط و زمینه‌های مستعدکننده است. از جمله این شرایط و زمینه‌ها، عامل «عجین شدن با شغل»، است که موجب می‌شود معلم تمام همت و توان خویش را به میدان عمل مدرسه آورد. در این صورت است که معلم با عشق به محیط کار خود وارد می‌شود و آرزو می‌کند تا با ماندن در این عرصه، بیشترین خدمت را نصیب دانش‌آموزان خود سازد. برای تحقق مدرسه کارآمد باید در مسیر تحقق معلم اثربخش حرکت نمود و برای برخوردار شدن از موهبت یک معلم اثربخش، باید با مفهوم «عجین شدن با شغل» و اهمیت و نقش آن در عرصه کار معلمی آشنا شد و در جهت ارتقاء میزان آن در مدارس تلاش نمود.

«عجین شدن با شغل» معلمان به‌عنوان یک عامل، تأثیر بسزایی در عملکرد آنان دارد و از این‌رو، روند آن می‌تواند بسیاری از مسائل را تحت تأثیر خود قرار دهد. اگر معلم، با شغل و سازمانش عجین باشد، به‌طور قطع، راندمان آموزشی او بالا می‌رود.

در این پژوهش سعی بر آن شده که به موضوع «عجین شدن با شغل» معلمان و مربیان توان بخشی مدارس استثنایی پرداخته شود، زیرا «عجین شدن با شغل» افراد، یکی از عوامل بسیار مهمی است که بر انگیزش و عملکرد آنان در زمینه‌های مختلف شغلی تأثیر می‌گذارد (جادج^۱، ثورثون^۲، بونو^۳، پاتون^۴، ۲۰۰۱).

از طرفی افزایش بهره‌وری شغلی بدون توجه به کیفیت زندگی که همانا تصور زندگی خوب داشتن است، غیرممکن می‌نماید. با توجه به نقش حساس و مهمی که این نیروهای دل‌سوز و کارآمد در امر به‌سازی جامعه بر عهده دارند، برنامه‌ریزی در جهت اثربخشی کیفیت زندگی شخصی و شغلی آنان، امری حساس و قابل تأمل است.

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و خصوصاً دو دهه‌ی اخیر با عنایت ویژه‌ی مسئولین و تشکیل آموزش و پرورش استثنایی، تعداد مدارس و نیز متخصصان آموزش استثنایی، رشد کمی چشمگیری داشته است. از جمله:

- تأسیس هنرستان‌های حرفه ای ویژه ناشنویان و کم‌توانان ذهنی
 - ساخت و تجهیز مدارس ویژه کودکان استثنایی
 - کمبود نیروی انسانی متخصص و الزام به تأمین نیرو از بین دبیران مدارس عادی برای حضور در مدارس پیش‌حرفه ای و حرفه‌ای استثنایی
- اکنون، این پژوهش به دنبال گشودن راهی است تا با توجه به نقش نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری در مدارس، توجه مسئولین را به معلمان و مربیان کودکان استثنایی، بیش از پیش معطوف گرداند و بتواند راه‌کارهایی در جهت رشد کیفی زندگی عمومی و شغلی آنان فراهم کند.

1- Judge

2- Thoresen

3- Bono

4- Patton

۱-۲- بیان مسأله:

انسان‌ها از بدو پیدایش همواره به دنبال دستیابی به رفاه و آسایش بوده‌اند. در عمق هر اندیشه و اختراعی تلاش برای زندگی بهتر وجود دارد. اما زندگی خوب چیست؟ صدها سال است که دانشمندان در رابطه با موضوعات «زندگی خوب چیست و برای خوب زندگی کردن چه باید کرد؟» بحث می‌کنند. این بحث‌ها به ارائه مفهوم جدیدی با عنوان «کیفیت زندگی» منجر شده است (فتاح‌مقدم، ۱۳۸۲).

آیا واقعاً برای علم، تکنولوژی، مدیریت و حکومت و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری توسعه، هدفی مهم‌تر از تلاش در راه بهبود مستمر کیفیت زندگی انسان و فراهم آوردن شرایطی که در آن افراد جامعه از بودن خود و از زندگی خویش لذت ببرند، می‌توان تصور کرد؟ کینگ^۱ (۱۹۹۴)، معتقد است ابعاد مختلفی بر روی کیفیت زندگی اثر می‌گذارند و این ابعاد شامل وضعیت اقتصادی- اجتماعی، روحی- روانی و **شغلی** است (کینگ، ۱۹۹۴؛ به نقل از خشک‌ناب، کریم‌لو، رهگوی، فتاح‌مقدم، ۱۳۸۵).

از سوی دیگر با وجود آن که کار، یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است، در عین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای جسمانی و روانی منجر شود. محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده که هر کدام از این عوامل می‌تواند عامل ایجاد تنیدگی به حساب آیند و این استرس‌ها و فشارها بر رفاه فیزیکی، سلامتی و عملکرد آن و رفاه روحی- روانی اثر نامطلوبی دارد (خشک‌ناب و همکاران، ۱۳۸۵).

برخی از مشاغل، با تنیدگی زیادی همراه هستند که این مسأله معلول ماهیت آن کار، نوع وظایف و مسئولیت‌های این‌گونه شغل‌هاست (فتاح‌مقدم، ۱۳۸۳). در بین حرفه‌های پرخطر از جمله کسانی که در معرض تنش شغلی بالا قرار دارند، معلمان هستند (استوبر و رنرت^۲، ۲۰۰۸).

¹ - king

²-Stoerber & Rennert

علت تنش معلمان ممکن است فشار کاری، مشکلات رفتاری دانش آموزان، مشکلات ارتباطی با والدین دانش آموزان، فقدان حمایت مسئولان مدرسه و مشکلات ارتباطی با همکاران باشد (اسکالویک^۱ و اسکالویک^۲، ۲۰۰۷) و این امر می‌تواند کیفیت زندگی آنان را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که معلمان دانش آموزان ویژه، فشار کاری بیشتری برای تطبیق برنامه‌ها با نیازهای فردی دانش آموزان تجربه می‌کنند (کاظمی^۳، ۲۰۰۷).

همچنین بررسی‌های علمی نشان داده است که از هر ده انسانی که در این جهان پنهان زیست می‌کنند، یک نفر شناخته یا ناشناخته با معلولیت یا کمبودی درگیر است و قریب پنج درصد از کودکان، دچار نقصی جسمی، حسی یا ذهنی هستند و درصد قابل توجهی از این عده نیاز به آموزش خاص و مراقبت‌های ویژه دارند (پاکزاد، ۱۳۷۶، ص ۱۹). در حال حاضر در کشور ما بیش از ۷۰۰۰۰ دانش آموز استثنایی در ۷ گروه نابینا، کم‌بینا، ناشنوا، کم‌شنوا، کم‌توان ذهنی، جسمی حرکتی و چند معلولیتی، زیر نظر معلمین این گروه‌ها، مشغول به تحصیل هستند (خانعلی‌زاده، ۱۳۸۲).

امروزه، سرمایه‌گذاری و خدمت به گروه‌های مختلف استثنایی را نمی‌توان صرفاً عملی نیکوکارانه و نوع‌دوستانه دانست. زیرا این موضوع امری جدی، اساسی، مهم، انسانی و تخصصی و علمی است (پاکزاد، ۱۳۷۶، ص ۲۰).

آموزش و پرورش استثنایی متکی به نیروی انسانی است که علاوه بر رابطه عاطفی با متعلمان معلول، خود باید عملاً مسائلی را برای دانش آموزان، مطرح و حل‌وفصل گردانند. برای مثال، مربی باید به کودک نابینا به‌طور حضوری، خط بریل را یاد دهد و در حالی که انگشتان کودک را بر روی نقاط تشکیل دهنده این خط می‌لغزاند اجزای آن را به وی بیاموزد و یا زبری و نرمی پارچه را به‌طور عملی با لمس کردن تعلیم دهد. یا در آموزش کودکان ناشنوا نیاز بر آن است که معلم با

1- Skaalvik

2- Skaalvik

3- Kazimi

گذارند دست کودک بر سینه یا صورت خود و تلفظ اصوات آوایی، ارتعاش حاصل از آن صامت یا مصوت را به نوآموز بشناساند تا نوآموز نیز بکوشد و همان ارتعاش را در دستگاه تکلمی خویش ایجاد نماید (پاکزاد، ۱۳۷۶، ص ۳۷). لذا برای وارد شدن به این حرفه، افرادی با روحیات و ویژگی‌های شخصیتی خاص، دارای دانش و تخصص لازم، داشتن مهارت‌های خاص برای پاسخگویی به تفاوت‌های فردی این کودکان به همراه حرفه‌ی معلمی و آشنا به دانش و روش تدریس و دیگر مهارت‌های خاص نیاز است که علاوه بر آن، از آن‌چنان درجه‌ای از انگیزه و علاقه برخوردار باشند که هرگز دچار یأس و ناامیدی و دل‌زدگی از کار نگردند.

از آن‌جا که شغل، یکی از مهمترین حوزه‌های زندگی محسوب می‌شود، انتظار می‌رود وضعیت اشتغال فرد و ارزیابی او از شغل خود، بر کیفیت زندگی‌اش تاثیر بگذارد. اشتغال از دو جهت می‌تواند بر کیفیت زندگی انسان تاثیر داشته باشد. **بعد اول** به ویژگی‌ها و خصوصیات عینی شغل و جنبه‌ی دوم به ذهنیت فرد، نوع ارزیابی و نگرش او به وضعیت اشتغالش مربوط می‌شود. در کنار آثار کلی اشتغال، وضعیت اشتغال فرد که شامل عواملی مانند سابقه کار، میزان ساعات کار، رتبه‌ی شغلی، تناسب شغل با تخصص و موقعیت استخدامی است می‌تواند منشأ تاثیرات ویژه باشد. به‌عنوان مثال، یافته‌های احمدنیا (۱۳۸۴)، در ارتباط با ۷۱۰ زن شاغل، نشان می‌دهد افرادی که از میزان متنوع بودن کار، جالب بودن و کنترل بر جریان کار خود بیشتر راضی بودند دارای سطحی مطلوب‌تر از سلامت بوده‌اند. از آن‌جا که سلامتی یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی است، می‌توان گفت که شرایط مناسب کار، تاثیر مستقیم بر افزایش کیفیت زندگی دارد.

تثبیت وضعیت استخدامی فرد نیز حائز اهمیت است. بر اساس نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی، وضعیت استخدامی پایدار و مستمر، سرمایه‌ی انسانی (مهارت‌ها، قابلیت‌ها و معلومات شغلی) و

بهره‌وری افراد را افزایش می‌دهد و بر همین پایه پاداش‌هایی که آن‌ها دریافت می‌کنند و امکان ارتقای شغلی آنان را افزایش می‌دهد (روزنفلد^۱، ۱۹۷۸، ص ۶۳-۶۲).

در یک سری از تحقیقات در زمینه کیفیت زندگی، به بررسی رابطه کیفیت زندگی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخته شده است (جواهری، سراج‌زاده، رحمانی، ۱۳۸۹؛ مانوکیان، ۱۳۸۵؛ علاف‌جوادی، پرنده، عبادی، حاجی‌امینی، ۱۳۸۹؛ فلاحی‌خشکناب، کریم‌لو، رهگوی، فتاح‌مقدم، ۱۳۸۵؛ سایمت، سنکالپ، کسکین^۲، ۲۰۰۳؛ سپاه‌منصور، شهریار احمدی، شهامی، ۱۳۹۱) و نتایج به‌دست آمده حکایت از آن دارند که کیفیت زندگی مطلوب، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بالا می‌برد. اگرچه رفتار سازمانی شامل سه عنصر تعهد سازمانی و رضایت شغلی و عجزین شدن با شغل می‌باشد (قلی‌پور، ۱۳۸۶، ص ۲۶) و هر سه متغیر (تعهد سازمانی و رضایت شغلی، عجزین شدن با شغل) با هم ارتباط دارند؛ که در این راستا، به پژوهش‌گشتکاران، کاووسی، قلی‌پور، سهرابی‌زاده، شرفی (۱۳۹۱)، اشاره می‌شود که علاوه بر وجود رابطه بین سه متغیر، دریافتند که عجزین شدن با شغل، منتهی به نگرش‌های مثبت و اشتیاق نسبت به سازمان می‌گردد، زیرا کارکنان عجزین شده با شغل اغلب، احساساتی مانند شادی، لذت و رضایت‌مندی را تجربه می‌کنند و این تجربیات، آن‌ها را به سمت متعهد بودن نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سوق داده است. اما باید توجه داشت که این سه رفتار سازمانی، مفاهیمی مستقل از هم می‌باشند. اگر تعهد سازمانی بالا به معنای شناخته‌شدن فرد با سازمانش باشد، «عجزین شدن با شغل» به معنای شناخته‌شدن فرد با شغلش است (مایر و آلن^۳، ۱۹۹۱). همچنین، رضایت شغلی، مجموعه نگرش‌ها و احساسات فرد نسبت به شغلش بوده و شامل پنج عامل (نفس کار، پرداخت، ارتقا، همکاری و سرپرستی) می‌باشد (قلی‌پور، ۱۳۸۶، ص ۲۶).

1- Rozenfeld

2-Cimete & Gencalp & Keskin

3- Meyer & Allen

برخی از پژوهش‌ها، از جمله، فراهانی، محمدخانی، جوکار (۱۳۸۸)؛ نصری و واعظ‌موسوی (۱۳۸۵)، کیفیت زندگی را با مفاهیمی همچون رضایت از زندگی و شادکامی مورد بررسی قرار داده‌اند و دریافتند کیفیت زندگی با رضایت از زندگی و شادکامی رابطه دارد.

از طرفی دیگر، رابطه بین رضایت از زندگی، سلامت روان، سلامت معنوی و شادکامی با عجین شدن با شغل هم در پژوهش‌های دزفولی، شفیع‌نیا، شتاب‌بوشهری (۱۳۸۸)؛ یاسمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)؛ فریفته (۱۳۷۴)؛ بیک‌پور و حسینی (۱۳۸۵)؛ عریضی (۱۳۸۸)؛ کامکار و مدنی (۱۳۸۹)؛ استاوا و کریشنا^۱ (۱۹۹۲)؛ استاوا (۲۰۰۱)؛ فرون، راسل، کوپر^۲ (۱۹۹۵)؛ مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که افزایش مشکلات سلامت روان، عجین شدن با شغل را کاهش می‌دهد و شادکامی و رضایت از زندگی، عجین شدن با شغل را افزایش می‌دهد.

جادج^۳ و هالین^۴ (۱۹۹۳) و جادج و اتاناب^۵ (۱۹۹۳)، نیز عنوان کرده‌اند، رضایت‌مندی کلی از زندگی، عملکرد شغلی آینده و بهره‌وری را تا پنج سال آینده پیش‌بینی می‌کند (جادج و هالین، ۱۹۹۳؛ جادج و اتاناب، ۱۹۹۳؛ به نقل از فریش^۶، ۲۰۰۶، ص ۵۳).

اگرچه تحقیقات گوناگون از وجود رابطه بین کیفیت زندگی با عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی حمایت می‌کند و به‌دنبال آن عملکرد شغلی، رضایت شغلی و متعهد بودن نسبت به سازمان، موجب افزایش میزان عجین‌شدگی با شغل می‌شود اما عجین شدن با شغل نیز، مفهومی مستقل است. لذا ضروری به‌نظر می‌رسد که با بررسی و توصیف کیفیت زندگی و «عجین شدن با شغل» در مریبان شاغل در مدارس استثنایی استان قم و ارتباط بین آن‌ها،

¹ -Srivastava, Krishna

² -Frone, Russell, Cooper

³ -judge

⁴ -hulin

⁵ -watanabe

⁶ -frisch

اطلاعاتی در خصوص رابطه رفاه، کیفیت زندگی شخصی و شغلی این قشر جامعه و «عجین شدن با شغل» آنان در اختیار مدیران، برنامه‌ریزان و سایر محققین قرار گیرد و این تحقیق، پایه‌ای برای تحقیقات بعدی در این زمینه گردد.

تحقیق حاضر در صدد پاسخ به این مطلب است که آیا بین کیفیت زندگی و «عجین شدن با شغل» مربیان مدارس استثنایی استان قم در دو گروه آموزشی (کم‌توان ذهنی و ناشنوا)، رابطه معنادار وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت مسأله:

به‌طور کلی کشورهای مختلف جهان سالانه بخش قابل توجهی از بودجه‌های خود را صرف فعالیت‌های آموزش و پرورش می‌کنند، زیرا سرمایه‌گذاری در بخش آموزش و پرورش یکی از زمینه‌های بنیادی رشد و توسعه است (خوشکام، ۱۳۸۶).

از طرفی دیگر، بر همگان روشن است که توسعه یافتگی، معلول نیروی انسانی کارآمد است. نیروی انسانی کارآمد، نیرویی است که زمینه‌ای از علایق و پیوندهای روحی را با شغل خود داشته باشد. کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها از عوامل متعددی اثر می‌پذیرد که یکی از آنها «عجین‌شدن با شغل» کارکنان می‌باشد. افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های متعددی می‌باشند که بر رفتار آنان در سازمان تأثیر می‌گذارند. علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها شود (کونتز^۱، ۲۰۰۵).

پژوهش‌های اخیر، کیفیت زندگی را مانند آنچه که فلاسفه‌ای چون افلاطون، قرن‌ها پیش به آن اشاره کرده است، «زندگی خوب» تعریف می‌کنند (دینر^۲، اویشی^۳، لوکاس^۴، ۲۰۰۳).

اوانز^۵ (۱۹۹۴)، معتقد است که زندگی شغلی، بعد مهمی از کیفیت زندگی را تشکیل می‌دهد و برخی از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی، مواردی را به رضایت از زندگی شغلی پرداخته‌اند.

حتی بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند ویژگی‌های شغل با کیفیت زندگی در ارتباط هستند و سختی کار، یکی از اجزای کیفیت زندگی محسوب می‌شود (فریش، ۲۰۰۶، ص ۱۷۶).

رضایت‌مندی از زندگی به رضایت‌مندی فرد از کارش نیز مربوط می‌شود و بر عکس حتی گاه رضایت‌مندی فرد از کار و موقعیت تحصیلی‌اش را پیش‌بینی می‌کند. معیارهای کیفیت زندگی،

¹ -konts

^۲ -Diner

³ - Oishi

⁴ - lucas

⁵ - Evans

ابزار غربالگری مفیدی برای کارفرمایان و مدارس است چرا که افراد رضایت‌مند از زندگی، عموماً از لحاظ شغلی نیز موفق‌تر هستند و رضایت‌مندی شغلی نیز دارند (فریش، ۲۰۰۶، ص ۵۶).

شناسایی علل و پیامدهای «عجین شدن با شغل» برای مدیران بسیار مهم است؛ زیرا هم در انگیزش کارکنان و هم در رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها مؤثر است. یافته‌های تحقیقات به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌کند که برای کاهش غیبت کارکنان و نرخ ترک خدمت معلمان و افزایش رضایت شغلی آن‌ها باید به متغیر "عجین شدن با شغل معلمی" توجه کنند. وقتی فرد با شغل خود عجین نمی‌شود، بقیه متغیرهای وابسته همچون تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز آسیب می‌بینند. زیرا این متغیرها در هم تنیده و به هم‌دیگر وابسته‌اند. «عجین شدن با شغل»، موجب هویت شغلی می‌شود و فرد شغل‌اش را معرف خودش می‌داند، یعنی با افتخار اعلام می‌کند که معلم است (قلی‌پور، سلامی، عینیان، ۱۳۸۸).

در راستای اقدامات آموزش و پرورش در خصوص **افزایش کمی نیروی انسانی** و جذب نیرو از مدارس عادی، پرداختن به **کیفیت زندگی و عجین شدن با شغل معلمان** و مربیان استثنایی نیز امری ضروری و حائز اهمیت است. لذا ارتقای زندگی شخصی و کاری ایشان از طریق بررسی متغیرهای مرتبط با آن به‌طور مستقیم در افزایش بهره‌وری آموزش و پرورش استثنایی و در نهایت آموزش و پرورش کشور تأثیر به‌سزایی خواهد گذاشت و عامل تعیین‌کننده‌ای در تحقق آرمان‌های آموزش و پرورش در جهت افزایش عدالت و پرورش نیروی انسانی کارآمد خواهد بود و هر گونه بی‌توجهی در این امر منجر به تأخیر در حصول اهداف ذکر شده می‌گردد.

این نکته نیز اهمیت دارد که با افزایش رفاه و بهبود شرایط زندگی و شغلی معلمان استثنایی می‌توان به‌طور غیرمستقیم سطح رفاه و سلامتی و آموزش کودکان استثنایی را هم ارتقا داد و در نهایت به هدف نهایی خود که بالابردن سطح رفاه و تأمین منافع بشریت و بهبود کیفیت زندگی انسان‌ها می‌باشد، دست یافت.