پژوهش در حیطه کودکان استثنایی/ سال نهم، شماره ۴، ۱۳۸۸ / ۳۳۰-۳۲۱
Research on Exceptional Children, 2010, Vol.9, No. 4, 321-330

مشوقها و بازدارنده‌ها در حرفهٔ تدریس به دانش‌آموزان استثنایی

دکتر عباس روحانی[۱]، دکتر داود معنوی پور*[۲]

تاریخ دریافت: ۸۷/۹/۳۰ تجدید نظر: ۸۸/۱/۱۷ پذیرش نهایی: ۸۸/۳/۹

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی و شناسایی بازدارنده‌ها و مشوقها در حرفه ی آموزش به کودکان استثنایی بود، و در قالب پژوهش توصیفی انجام شد **روش**: جامعه آماری شامل تمامی معلمان کودکان کم توان ذهنی، ناشنوا و نابینا شهر اصفهان بود. نمونه پژوهش ۳۸۷ معلم بودکه به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش" پرسشنامه مشوقها و بازدارنده‌های شغل تدریس، در آموزش ویژه بیلینسلی و کروس بود که بر روی معلمان استثنایی شهر اصفهان اجرا شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون تحلیل واریانس یکطرفه انجام شد.**یافته‌ها**: نتایج نشان داد که بین میانگین نمره‌های معلمان دارای تحصیلات مختلف در مقیاس مشوقهای تدریس تفاوت معنادار وجود دارد. بین نمره‌های معلمان گروه‌های مختلف کودکان استثنایی در مقیاس مشوقهای تدریس تفاوت معنی دار وجود دارد، و همچنین مهمترین موارد دارای بازداندگی بالا و نیز تشویق کنندگی بالا در حرفه آموزش به کودکان استثنایی از منظر معلمان معین شد. **نتیجه گیری**: بر اساس این پژوهش حرفه معلمی کودکان کم توان دارای مشوقها و بازدارنده‌هایی است که لازم است نظام تعلیم و تربیت به آنها توجه جدی نماید.

واژه‌های کلیدی: مشوقها، بازدارنده‌ها، آموزش ویژه

مقدمه

امروزه تعلیم و تربیت از ضرورتهای زندگی بشر است که آموزش استثنایی یکی از شاخه‌های مهم این رشته محسوب می‌شود. کوشش در راه خدمت به گروهی از افراد جامعه که دارای معلولیت و مشکلاتی هستند، همواره مورد توجه بوده است. با مطالعه تاریخچه آموزش ویژه می‌توان پی برد که چگونه در نتیجه سالها تلاش و همت متخصصان تعیلم و تربیت کودکان استثنایی وارد مرحله نوینی شده است. در تعریف آموزش استثنایی اظهار داشته‌اند که آموزش ویژه برنامه‌ای است که بتواند نیازهای خاص کودکان استثنایی را برآورده سازد. همچنین عقیده دارند کودکان استثنایی کسانی‌اند که به منظور شکوفا شدن استعدادهای بالقوه ای که واجد آن هستند به آموزش و خدمات ویژه نیاز دارند. بر این اساس، اصلی ترین وظیفه تعلیم و تربیت استثنایی این است که دانش‌آموزان استثنایی را از هر گروه که باشند (کم‌توان ذهنی[۱] – نابینا[۲] – ناشنوا[۳] – دارای اختلال عاطفی[۴] – دارای ناتوانایی یاگیری[۵]) تحت مراقبتهای ویژه قرار داده و مسیر رشد آنها را هموار سازد. مسلم است که معلّم در محقق شدن این وظیفه مزبور نقش تعیین کننده‌ای داراست. کار کردن با دانش‌آموزان اعم از عادی و استثنایی مستلزم تخصص است. لذا یکی از

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه
*۲- **نویسنده رابط:** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار ۰۲۳۲ -۴۲۲۵۰۰۹ (Email:manavipor53@yahoo.com)

مسائل اصلی و عمدهٔ آموزش ویژه عبارت است از گزینش معلمانی که از کیفیت بالا و از آن مهمتر اتخاذ تدابیری به منظور حفظ آنها در شغل شان هستند. فقدان معلمان و مربیان واجد شرایط در آموزش وپرورش استثنایی مانع فراهم آوردن خدمات مناسب برای افراد معلول خواهد شد. بنابراین، مطالعه درباره مشوقها[۶] و بازدارنده‌های[۷] شغل تدریس در تعلیم و تربیت ویژه که رضایت خاطر معلمان را فراهم می‌سازد به منظور حفظ آنان در حرفه خویش و به وجود آوردن انگیزه تدریس قوی و مستحکم، از اهمیت خاصی برخوردار است، (هالاهان و کافمن[۸] (۱۹۸۵، ترجمه جوادیان، ۱۳۷۱).

به طور کلی رضایت شغلی[۹] و موضوع انگیزش نیروی انسانی از مدتها پیش توسط دانشمندان و محققان مورد بحث قرار گرفته که در این راستا نظریه‌های متعددی تدوین گردیده است. برای مثال، هرزبرگ[۱۰] در نظریه دو عاملی خویش بیان می‌دارد: وقتی افراد از کار خود رضایت دارند به عواملی اشاره می‌کنند که در ماهیت کار یا شغلشان نهفته است، مانند کسب موفقیت، قدردانی و پاداش، مسئولیت، پیشرفت و رشد، اما موقعی که افراد بیان می‌کنند از شغلشان ناراضی‌اند به عواملی که جنبه بیرونی برای شغلشان دارند اشاره می‌کنند، مانند سرپرستی، روابط با مسئولان، شرایط فیزیکی کار و حقوق و دستمزد. به عقیده هرزبرگ اگر عوامل بیرونی کار مطلوب و دلخواه افراد باشند، کارکنان از کار خود ناراضی نیستند. ولی لزوماً به این معنا نیست که حداکثر انرژی خود را صرف کار کرده و کارایی بیشتری خواهند داشت، زیرا آنها فقط ناراضی نیستند بلکه اگر قرار باشد بیشترین تلاش خود را در ارتباط با حرفه خود به خرج دهند باید نه تنها ناراضی نباشند بلکه می‌بایستی رضایت نیز داشته باشند.

به هر حال، اگر نظام آموزش استثنایی در صدد ارائه خدمات مطلوب و مناسب باشد در این صورت باید وضعیتی ایجاد کند که معلمان از کار خود راضی باشند، به گونه ای که حداکثر اثر بخشی لازم را داشته باشند. باو (۱۹۹۰) بیان داشته که نگهداری معلم در حرفه خود به مثابه یکی از مهمترین راهبردهایی است که می‌توان از آن به منظور به حداقل رساندن کمبود معلمان کارآمد در نظام آموزش استثنایی سود جست. سری (۱۹۹۰) به مطالعه عوامل بازدارنده و مشوق شغل تدریس در بین ۴۶۲ نفر از معلمان اسبق آموزش استثنایی و ۲۰۱ نفر از معلمین فعلی این بخش از آموزش و پرورش پرداخته و در پژوهش خود به این نتیجه دست یافته است که نرخهای تغییر شغل در بین زنان بیشتر از مردان است، هردسون[۱۱] (۱۹۹۱) و سینگر (۱۹۹۳) نیز به یافته‌های مشابه آن دست یافته‌اند. اما، گریسمر و کاربی (۱۹۹۴) خلاف یافته فوق را در پژوهش خود گزارش نموده‌اند. پژوهشها همچنین نشان می‌دهند که بین مردان و زنان در مشوقها و بازدارنده‌های شغل تدریس تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اِماسید[۱۲] (۱۹۹۳) در پژوهشی رضایت شغلی معلمان را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که معلمان زن در مقایسه با همتایان مرد خود رضایت بیشتری از حقوق و دستمزد خود دارند.

سینگر (۱۹۹۳) به منظور بررسی مسیر شغل در بین معلمان آموزش ویژه، ۶۶۴۲ نفر از معلمان این بخش از تعلیم و تربیت را در یک پژوهش طولی ۱۳ ساله مورد مطالعه قرار داد. نتیجه پژوهش نشان داد که معلمان تازه کار و جدیدتر دو برابر بیشتر از دیگران شغل خود را عوض می‌کنند و به طرف تدریس در بخش آموزش عادی کشیده می‌شوند. در زمینه مهمترین بازدارنده‌های حرفهٔ تدریس در آموزش استثنایی، متزک (۱۹۸۸) به انجام پژوهشی اقدام کرد، در این مطالعه که بر روی ۲۴۴ نفر از معلمان آموزش ویژه انجام گرفت، نشان داده شد که نرخهای رها سازی شغل تدریس برای معلمان زیر ۳۵ سال در مقایسه با معلمان بالای این سن به طور معناداری بیشتر است. اصولاً پژوهشها حاکی از این موضوع هستند که هر چه معلمان مسنتر و با تجربه‌تر باشند،

بیشتر می‌توانند با عوامل بازدارنده و استرس‌زای حرفه تدریس در آموزش و پرورش استثنایی خود را تطبیق دهند (زبل و زبل، ۱۹۸۲، سینگر، ۱۹۹۳، کروس و بیلینگسلی، ۱۹۹۴).

پژوهشها نشان می‌دهند که حمایتهای والدین دانش‌آموزان از معلمان فرزند خود از جمله مشوقها و برانگیزنده‌های شغل تدریس محسوب می‌گردد. همان‌گونه که فقدان آن می‌تواند بازدارنده باشد. متزوک (۱۹۸۸) در پژوهش خود بیان می‌کند که حمایتهای والدین دانش‌آموزان از معلمان از جمله عوامل مهم نگهدارنده معلمان در شغلشان است. پلات و اُلسون (۲۰۰۴) به منظور پاسخ دادن به این سؤال که چرا معلمان آموزش ویژه شغل خود را عوض می‌کنند؟ پژوهشی انجام دادند، در این پژوهش ۲۴۰ نفر از معلمان آموزش استثنایی به عنوان آزمودنی شرکت کردند. نتایج پژوهش نشان داد مهمترین عامل در بین عوامل متعدد، عدم حمایت و پشتیبانی والدین از کار معلمان بوده است. کارگه، بلیندا و ملیسا (۲۰۰۵) به منظور بررسی اهمیت کسب تجارب اولیه از حرفه معلمی‌بر رضایت شغلی و تعهد در کار، از ۴۵۷ نفر از معلمان آموزش ویژه استفاده کردند، نتایج نشان داد که حمایتهای والدین دانش‌آموزان برای معلمان تازه کار آثار انگیزشی فراوانی به دنبال دارد. اصولاً حمایتها و قدردانیهای والدین از معلمان باعث افزایش روحیه آنها و مقابله بهتر با خستگیها و استرسهای موجود در محیط کار می‌شود (زبل و زبل، ۱۹۸۲). نتایج این پژوهش همسو با پژوهش کروس و بلینگسلی (۱۹۹۴) بود. نتایج پژوهش نشان داد که مهمترین عاملی که روی قصد معلمان به منظور ماندن در شغل تدریس اثر می‌گذارد رضایت شغلی است و یکی از مهمترین عوامل موثر بر رضایت شغلی، دریافت حمایت از طرف والدین و خانواده دانش‌آموزان است. جرج و جرج و کروسنیک (۲۰۰۳) نیز به این نتایج دست یافتند.

پژوهشها همچنین نشان می‌دهند که صلاحیتها و شایستگیهای معلمان در تصمیم گیریهای شغلی آنان تأثیر دارد. برای مثال، افرادی که در رشته‌های وابسته به تربیت معلم در بخش آموزش ویژه فارغ التحصیل شده‌اند، علاوه بر آمادگی بیشتر برای تدریس، دارای تجارب رضایت بخش تری نیز با دانش‌آموزان استثنایی هستند و بدین سبب احتمال بیشتری وجود دارد که شغل خود را ادامه دهند یا علاقمند به تداوم آن باشند (ونمن ۱۹۹۹). بنابراین، آمادگی معلم برای تدریس در آموزش استثنایی خود به عنوان یک مشوق برای ادامه در حرفه تدریس برای کودکان استثنایی محسوب می‌گردد (مانی، ۱۹۹۸). تجربه تدریس در بخش آموزش و پرورش استثنایی همچنین بر رضایت شغلی، تعهد در کار و قصد و نیت به منظور ماندن در شغل تدریس اثر گذار است (کروس و بلینگسلی، ۱۹۹۴). از دیگر سو، عدم آمادگی مناسب به منظور تدریس در آموزش ویژه به عنوان یک بازدارنده اساسی است (کروس و بلبینگسلی). دانجل، دانچ و کوپمن (۱۹۹۸) متذکر می‌شوند افرادی که از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند به دلیل فرصتهای شغلی متعددی که برایشان وجود دارد، بیشتری احتمال دارد که حرفه تدریس به کودکان استثنایی را ترک نمایند.

در برخی از پژوهشها اشاره شده است که دریافت حمایتهایی از سوی مدیران و سرپرستان، قدردانیهای ادرات مرکزی از معلمان، منابع درسی و مواد آموزشی مناسب و مکفی، دریافت حمایت و احترام از سوی مدیران و خانواده دانش‌آموزان از عمده ترین مشوقهای حرفه تدریس در تعلیم و تربیت استثنایی به حساب می‌آیند (جرج و کروسینک، ۲۰۰۳، پلات و اُلسون، ۲۰۰۴، بلینگسلی و کروس، ۱۹۹۱). از طرف دیگر، عدم حمایتهای مدیریتی، حجم زیاد کارهای آموزشی، مواد آموزشی ناکافی، خستگیها و استرسهای ناشی از تدریس با کودکان استثنایی، عدم شرکت در تصمیم گیریهای آموزشی و مدرسه، عدم حمایت از کار معلم از سوی خانواده دانش‌آموز، و مواردی از این دست به عنوان مهمترین بازدارنده‌های تدریس در بخش تعلیم

و تربیت استثنایی می‌باشند (بلینگسلی و کروس، ۱۹۹۴، متزوک، ۱۹۸۸، لاریتزن، ۲۰۰۱) . فیمن (۱۹۹۹) در پژوهشی بر روی ۱۱۷۰ معلم که به منظور شناسایی بازدارنده‌ها و استرسهای شغل تدریس در آموزش ویژه انجام داد، گزارش می‌دهد که مشکلات و مسائلی که دانش‌آموزان در زمینه‌های انگیزشی و انضباطی دارند، باعث ایجاد خستگیهای عاطفی، روحی و روانی در معلمانشان می‌گردد.

برخی از پژوهشها به مقوله ای که معلم در آن تدریس می‌کند نظر دارند. برای مثال، سینگر (۱۹۹۳) در پژوهشی متذکر شد، معلمانی که به دانش‌آموزان دارای اختلالات گویایی، نابینا و ناشوا تدریس می‌کردند نسبت به سایر معلمان بیشتر در معرض تغییر یا ترک شغل قرار داشتند. کروس و بلینگسلی (۱۹۹۴) این احتمال را برای معلمانی که به کودکان دارای اختلال عاطفی تدریس می‌کردند بیشتر و بالاتر می‌داند.

فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از: ۱- بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف در مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقهای شغلی، تفاوت وجود دارد. ۲- بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدرک تحصیلی مرتبط و غیر مرتبط با آموزش ویژه، در مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقهای شغلی تفاوت وجود دارد. ۳- بین میانگین نمره‌های معلمانی که در مقوله‌های مختلف آموزش استثنایی تدریس می‌کنند (نابینایی – ناشنوایی – کم توان ذهنی) در مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقهای شغلی، تفاوت وجود دارد.

روش

آزمودنیها

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان آموزش استثنایی شهر اصفهان بود که در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ در این شهر در زمینه تدریس به کودکان نابینا، ناشنوا و کم توان ذهنی تدریس می‌کردند. معلمان در سطوح تحصیلی دیپلم تا فوق لیسانس بودند. بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۳۸۷ نفر از معلمان آموزش و پرورش استثنایی که در بخش فوق تدریس می‌کردند به سؤال‌های این پرسشنامه پاسخ دادند.

ابزار

برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه مشوقها و بازدارنده‌های حرفه ی تدریس به دانش‌آموزان استثنایی بلینگسلی و کروس (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل دو بخش مشوقها و بازدارنده‌ها (هر بخش ۲۱ سؤال) بود. پرسشنامه از نوع لیکرت پنج درجه‌ای است، که کاملاً مخالف نمره ۱، مخالف نمره ۲، بی نظر نمره ۳، موافق نمره ۴ و کاملاً موافق نمره ۵ را دریافت می‌دارد. بنابراین حداکثر نمره در هر بخش ۱۰۵ و حداقل آن ۲۱ است. سازندگان پرسشنامه ضریب پایایی آن به روش آلفای را α = ۰/۹۷ گزارش کرده‌اند که در این پژوهش ضریب پایایی α = ۰/۹۴ بدست آمد.

یافته‌ها

هدف از پژوهش حاضربررسی و شناسایی مشوقها و بازدارنده‌ها در شغل تدریس به دانش‌آموزان استثنایی بود. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده نتایج زیر حاصل شد. در جدول ۱ و ۲ میانگین و انحراف معیار برای هر سؤال در دو مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقها به ترتیب از بالاترین میانگین نشان داده شده است. بدیهی است سؤالی که در بخش بازدارنده‌ها بالاترین میانگین را دارد به معنای این است که بیشترین بازدارندگی را دارا بوده است، و به همین ترتیب، سؤالی که در مقیاس مشوقها بالاترین میانگین را داشته، از بیشترین ویژگی تشویق کنندگی در حرفه تدریس برخوردار بوده است. در جدول ۱ میانگین و انحرف معیار هر سؤال مقیاس بازدارنده‌های پرسشنامه آورده شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار هر سؤال در مقیاس بازدارنده‌های حرفه ی تدریس

سؤال	میانگین	انحراف معیار
۱) برنامه ریزی‌های نامناسب آموزشی	۳/۷۷	۱/۲۰
۲) عدم وجود خط مشی‌های مناسب در آموزش ویژه	۳/۶	۱/۲۳
۳) منابع و امکانات آموزشی نامناسب و ناکافی	۳/۵۷	۱/۲۴
۴) جایگزینی غلط دانش‌آموزان در مدارس استثنایی به علت تشخیص‌های نا صحیح	۳/۵۶	۱/۲۶
۵) عدم قدردانی از کار معلم توسط مسئولان مربوطه	۳/۵۵	۱/۳۵
۶) عدم همکاری خانواده دانش‌آموز با معلم	۳/۵۴	۱/۳۰
۷) استرس و فشار روحی ناشی از تدریس در آموزش استثنایی	۳/۳۶	۱/۳۴
۸) دخالت ندادن نظرات معلمان در تصمیمات گوناگون	۳/۳۰	۱/۳۳
۹) خستگی ناشی از تدریس در مدارس استثنایی	۳/۲۶	۱/۳۹
۱۰)عدم احترام به نظرات و کار معلمین توسط مدیریت و سازمان آموزش و پرورش استثنایی	۳/۲۴	۱/۳۸
۱۱)کثرت دانش‌آموزان در کلاس‌های درس	۳/۱۲	۱/۴۱
۱۲)عدم استقلال و آزادی عمل معلم در کار خویش	۳/۱۰	۱/۲۹
۱۳)نگرش نامطلوب جامعه نسبت به کودکان استثنایی	۳/۰۹	۳/۴۷
۱۴)انتظارات غلط و غیر منطقی خانواده‌ها از معلمان فرزند خود	۳/۰۶	۱/۱۳
۱۵)نیازهای متعدد و متنوع دانش‌آموزان استثنایی	۲/۸۵	۱/۳۵
۱۶)انگیزه کم دانش‌آموزان استثنایی برای یادگیری و پیشرفت	۲/۸۲	۱/۳۲
۱۷)پیشرفت کُند دانش‌آموزان استثنایی	۲/۷۸	۱/۲۶
۱۸)بد رفتار و بی انضباطی‌های دانش‌آموزان استثنایی	۲/۶۵	۱/۱۷
۱۹)عدم حمایت و پشتیبانی از کار معلم توسط خانواده خود	۲/۶۳	۱/۳۰
۲۰)مشکل بودن اداره و کنترل کلاس درس کودکان استثنایی	۲/۳۸	۱/۲۲
۲۱)عدم احساس رضایت از بودن با کودکان استثنایی	۲/۲۴	۱/۱۸

با توجه به این که میانگین نمره در هر کدام از سؤالهای پرسشنامه بازدارنده‌های تدریس در آموزش استثنایی، ۳ بوده است، داده‌های جدول شماره ۱ نشان می‌دهد کـه ۱۴ سؤال دارای میانگیـن بـالاتر از میانگین مربوط به هر سؤال بوده‌اند که حکایت از قدرت بازدارندگی بالای آنها دارد، از جمله سؤالهای ۶،۷،۸ و.... در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار هر سؤال مقیاس مشوقهای پرسشنامه آورده شده است.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار هر سؤال در مقیاس مشوقهای حرفه ی تدریس

سؤال	میانگین	انحراف معیار
۱) علاقه به کار تدریس در آموزش استثنایی	۴/۶۳	۰/۶۹
۲) فراهم آوردن خدمات ویژه در مدارس نظیر مدکاری و غیره	۴/۵۷	۰/۸۴
۳) ایجاد جوّی دوستانه بین معلمان	۴/۵۶	۰/۸۱
۴) برنامه ریزیهای آموزشی و درسی مناسب و مکفی در آموزش ویژه	۴/۵۴	۰/۸۳
۵) فراهم آوردن امکان ادامه تحصیل برای معلمان	۴/۵۳	۰/۹۴
۶) آموزش روشهای تدریس جدید به معلمان کودکان استثنایی	۴/۴۹	۱/۴۴
۷) فراهم آوردن فرصتهای شغلی در جامعه برای افراد استثنایی	۴/۴۷	۱/۰۴
۸) کم کردن طول خدمت در آموزش ویژه	۴/۳۹	۰/۹۸
۹) تغییر نگرش جامعه نسبت به کودکان استثنایی	۴/۳۸	۰/۹۲
۱۰) تشویق معلم توسط دست‌اندر کاران سازمان آموزش استثنایی	۴/۳۴	۱/۰۱
۱۱) متجانس و هماهنگ نمودن دانش‌آموزان در کلاس	۴/۳۳	۱/۰۴
۱۲) شناخت جامعه از اهمیت کار تدریس در آموزش و پرورش استثنایی	۴/۲۷	۱/۰۷
۱۳) ارائه آموزش ضمن خدمت با کیفیت بالا به معلمان	۴/۲۵	۱/۰۷
۱۴) وجود محیط همفکری و همکاری بین معلمان و خانواده دانش‌آموزان	۴/۲۳	۱/۰۲
۱۵) همکاری مراکز دانشگاهی با معلمان آموزش استثنایی	۴/۲۲	۱/۰۶
۱۶) دخالت معلمان در تدوین منابع درسی	۴/۱۴	۰/۹۵
۱۷) افزایش حقوق و تسهیلات زندگی برای معلمان	۴/۱۳	۰/۹۸
۱۸) قدردانی والدین دانش‌آموزان از کار معلمان	۳/۹۶	۱/۱۳
۱۹) به حداقل رساندن حجم کارهای آموزشی برای معلمان	۳/۸۸	۱/۲۷
۲۰) وجود دستیار برای معلمان آموزش ویژه	۳/۶۵	۱/۴۲
۲۱) دایر نمودن کلاسهای آموزش ویژه در مدارس عادی	۳/۲۴	۱/۴۵

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشخص شده است، تمامی‌سؤالهای مقیاس مشوقهای حرفه ی تدریس در آموزش استثنایی دارای میانگینی بالاتر از میانگین مربوط به هر سؤال (M = ۳) هستند. امّا، سؤالهای ۱ تا ۱۷، میانگینی بالاتر از ۴ دارند که مبین درجه زیاد تشویق کنندگی آنها برای معلمان آموزش ویژه بوده است.

فرضیه ۱ : بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف در مقیاس مشوقهای شغل تدریس، تفاوت وجود دارد.

جدول ۳- تحلیل واریانس یک طرفه برای سطوح تحصیلی معلمان در مشوقها ی تدریس

منبع	Df	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	P
بین گروهها	۳	۲۹۳۱/۲۷	۹۷۷/۰۹	۴/۴۳	<۰/۰۱
درون گروهها	۳۸۳	۸۴۴۲۹/۲۹	۲۲۰/۴۴		
کُل	۳۸۶	۸۷۳۶۰/۶۲			

همان‌گونه که از داده‌های جدول ۳ بر می‌آید، بین میانگین نمره‌های معلمان دارای سطوح تحصیلی گوناگون (دیپلم– فوق دیپلم- لیسانس- فوق لیسانس) در مشوقهای شغل تدریس در آموزش استثنایی، تفاوت معنی دار وجود دارد (f = ۴ / ۴۳، p < ۰/۰۱). با استفاده از آزمون توکی مشخص شد که تفاوت معنی دار بین دو گروه دیپلمها و فوق لیسانسها بوده است. بنابراین، فرضیه ۱ تایید می‌شود.

فرضیه ۲ : : بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف در مقیاس بازدارنده‌های شغل تدریس، تفاوت وجود دارد.

جدول ۴- تحلیل واریانس یک طرفه سطوح تحصیلی معلمان در بازدارنده‌های تدریس

منبع	Df	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	P
بین گروهها	۳	۸۷۰/۴۳	۲۹۰/۱۴		
درون گروهها	۳۸۳	۹۶۴۹۵/۹۲	۲۵۱/۹۵	۱/۵۲	---
کُل	۳۸۶	۹۷۳۶۶/۳۱			

اطلاعات جدول ۴ بیانگر این است که بین نمره‌های معلمانِ دارای مدارک تحصیلی چهار گانه دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس در بازدارنده‌های حرفه تدریس تفاوت معنی دار وجود ندارد، لذا، فرضیه ۲ رد شد.

فرضیه ۳ : بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدرک تحصیلی مرتبط و غیرمرتبط با آموزش ویژه، در مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقهای شغل تدریس تفاوت وجود دارد.

جدول ۵- مقایسه نگرش معلمان دارای مدرک تحصیلی مرتبط و غیر مرتبط در مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقهای تدریس

نوع عامل	متغیر	تعداد	میانگین	T	Df	P
بازدارنده	مرتبط با	۱۸۷	۶۵/۱۸			
	آموزش ویژه	۶۲	۶۲/۶۷	۱/۰۹	۲۴۷	---
	غیرمرتبط					
مشوق	مرتبط با	۱۸۷	۸۷/۱۱			
	آموزش ویژه	۶۲	۸۴/۵۹	۱/۰۲	۲۴۷	---
	غیرمرتبط					

همان‌گونه که در جدول ۵ مشخص است، تفاوت معنی داری بین نگرش معلمانی که دارای تحصیلات مرتبط با کودکان استثنایی و معلمانی که در رشته ای غیر مرتبط با کودکان استثنایی تحصیل کرده‌اند، در هیچکدام ازدو مقیاس مشوقها و بازدارنده‌ها وجود ندارد. بنابراین، فرضیه ۳ تایید نشد.

فرضیه ۴: بین میانگین نمره‌های معلمانی که در مقوله‌های مختلف آموزش استثنایی تدریس می‌کنند (نابینایی – ناشنوایی – کم توان ذهنی) در مقیاس بازدارنده‌های تدریس، تفاوت وجود دارد.

جدول ۶- تحلیل واریانس یک طرفه برای مقوله مورد تدریس در بازدانده‌های تدریس

منبع	Df	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	P
بین گروهها	۲	۱۳۴۴/۵۵	۶۷۲/۲۷	۲/۶۸	---
درون‌گروهها	۳۸۴	۹۶۰۲۱/۶۲	۲۵۰/۰۵		
کُل	۳۸۶	۹۷۳۳۶/۱۸			

نگاهی به جدول ۶ نشان می‌دهد که نمره نگرش معلمان آموزش ویژه که در مقوله‌های کم توان ذهنی، نابینایی و ناشنوایی تدریس می‌کنند، تفاوت معنی دار وجود ندارد. لذا، فرضیه ۴ تایید نمی‌شود.

فرضیه ۵ : بین میانگین نمره‌های معلمانی که در مقوله‌های مختلف آموزش استثنایی تدریس می‌کنند (نابینایی – ناشنوایی – کم توان ذهنی) در مقیاس مشوقهای تدریس، تفاوت وجود دارد.

جدول ۷- تحلیل واریانس یک برای مقوله مورد تدریس بر مشوقهای تدریس

منبع	Df	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	P
بین گروهها	۲	۱۴۷۳/۰۱	۷۳۶/۵	۳/۲۹	< ۰/۰۵
درون گروهها	۳۸۴	۸۵۸۸۷/۶۲	۲۲۳/۶۶		
کُل	۳۸۶	۸۷۳۶۰/۶۲			

در جدول ۷ مشخص است که تفاوت معنی دار بین نگرش معلمانی که با کودکان نابینا، ناشنوا و کم توان ذهنی تدریس می‌کنند، وجود دارد ($f = ۳ / ۲۹$، $p < ۰/ ۰۵$). با آزمون توکی معلوم شد که تفاوت معنادار بین دو گروه معلمان کودکان کم توان ذهنی و نابینا بوده است.

بحث و نتیجه گیری

همان‌گونه که اشاره شد هدف پژوهش حاضر بررسی نگرش معلمان آموزش ویژه نسبت به بازدارنده‌ها و مشوقهای شغل تدریس بود. در بخش نخست مربوط به ارائه تجزیه و تحلیل داده‌ها میانگین نمره‌های نگرش معلمان آموزش ویژه بر روی بازدارنده‌ها و مشوقهای حرفه تدریس نشان داده شد. نتایج بیانگر آن بود که به نظر افراد گروه نمونه مواردی از قبیل؛ برنامه‌ریزیهای آموزشی نامناسب، کمبود منابع و امکانات آموزشی و عدم وجود خط مشی‌های مناسب آموزشی بالاترین میانگین را به خود اختصاص دادند و به مثابه بازدارنده‌های عمده حرفه تدریس بودند. این نتایج با یافته‌های پژوهشهای بلینگسلی و کروس (۱۹۹۱)، پلات و اُلسون (۲۰۰۴) و مانی (۱۹۹۸) همسو بود. احتمالاً، معلمان آموزش ویژه از آنچه مربوط به مسائل آموزشی و تخصصی کارشان می‌شود بیشتر در رنج هستند. بازدارنده‌هایی که در اولویت بعدی قرار گرفته‌اند عبارتند از عدم قدردانی از کار معلمان توسط مسئولان مربوطه، دخالت ندادن نظرات معلمان در تصمیم گیریهای مختلف و عدم همکاری خانواده دانش‌آموزان با معلم، که در پژوهشهای پیشین هم به قدرت بالای بازدارندگی آنها اشاره شده بود (بیلینگسلی و کروس، ۱۹۹۴، کارگه و همکاران، ۲۰۰۵، پلات و السون، ۲۰۰۴). نکته قابل تأمل دیگر در این قسمت، قدرت کمتر بازدارندگی مسائل مربوط به دانش‌آموز استثنایی است. مواردی همانند پیشرفت کُند دانش‌آموز در امر تحصیل و یادگیری، بی‌نظمی‌های دانش‌آموزان در کلاس درس و نیازهای متعدد و متنوع دانش‌آموزان به عقیده معلمان کمتر بازدارنده بوده‌اند. این یافته نیز با پژوهش لاریتزن (۲۰۰۱) همسو بود.

در زمینه مشوقهای شغل تدریس نیز مشخص گردید که اکثر موارد مورد سؤال در مقیاس مزبور دارای میانگین بسیار بالا بودند (بالاتر از ۴) در حالیکه میانگین هر سؤال ۳ بود. این موضوع احتمالاً بیانگر آنست که تمامی سؤالهای پرسیده شده در مقیاس مذکور از قدرت تشویق کنندگی بالایی برخوردارند. این یافته نیز با یافته‌های بلینگسلی و کروس (۱۹۹۱) و کارگه و همکاران (۲۰۰۵) هماهنگ است.

در بخش دوم، تاثیر متغیرهایی چون، مدرک تحصیلی، مقوله مورد تدریس معلم و تخصص در زمینه مرتبط با آموزش استثنایی مورد بررسی قرار گرفت که در زیر خواهد آمد.فرضیه ۱ : بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف در مقیاس مشوقهای شغل تدریس، تفاوت وجود دارد. تحلیل نتایج نشان داد این فرضیه تایید شد. یافته مذکور با نتایج پژوهش بلینگسلی و کروس (۱۹۹۳)

همسو است. با توجه به این که تفاوت بین دو گروه فوق لیسانس و دیپلم است (میانگین فوق لیسانس، M=۷۱/۸۳ و میانگین برای آزمودنیهای دیپلم، M = ۹۰/۶۴). بنابراین، احتمالاً، آنچه برای آزمودنیهای دارای مدرک تحصیلی پایین قدرت تشویق کنندگی دارد برای افراد دارای مدرک تحصیلی بالا این خاصیت را نداشته است.

فرضیه ۲ : بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدارک تحصیلی مختلف در مقیاس بازدارنده‌های شغل تدریس، تفاوت وجود دارد. این فرضیه تایید نشد. نتیجه اخیر با پزوهش متزوک (۱۹۸۸) همسو نیست. احتمالاً تمامی‌موارد درج شده در مقیاس بازدارنده شغل تدریس بر همه آزمودنیها از قدرت بازدارندگی یکسان برخوردار بوده‌اند.

فرضیه ۳ : بین میانگین نمره‌های معلمان دارای مدارک تحصیلی مرتبط و غیر مرتبط با آموزش ویژه، در مقیاس بازدارنده‌ها و مشوقهای شغل تدریس تفاوت وجود دارد. این فرضیه تایید نشد. یعنی تفاوت معنی داری بین نگرش معلمانی که دارای رشته دانشگاهی یا تربیت معلمی مرتبط به آموزش ویژه‌اند با سایر معلمان در بازدارندههای شغل تدریس وجود ندارد. یافته فوق با پژوهش بلینگسلی و کروس (۱۹۹۱) و سینگر (۱۹۹۳) هماهنگ نیست.

فرضیه ۴ : بین میانگین نمرههای معلمانی که در مقوله‌های مختلف آموزش استثنایی تدریس می‌کنند (نابینایی – ناشنوایی – کم توان ذهنی) در مقیاس بازدارنده‌ها ی تدریس، تفاوت وجود دارد. این فرضیه تایید نشد. به عبارت دیگر، بین نگرش معلمان دانش‌آموزان کم توان ذهنی، ناشنوا و نابینا بر سر بازدارنده‌های شغل تدریس تفاوت معنی دار وجود ندارد. یافته مذکور با پژوهشهای سینگر (۱۹۹۳) و بلینگسلی و کروس (۱۹۹۱) همسو نیست. لذا، احتمالاً تمامی‌بازدارنده‌های شغل تدریس برای کلیه معلمان که در مقوله‌های گوناگون دانش‌آموزان استثنایی تدریس می‌کنند، خاصیت بازدارندگی داشته‌اند. به بیان دیگر، مشکلات و معضلات موجود در حیطه تعلیم و تربیت استثنایی به نوعی از یک جنس هستند.

فرضیه ۵ : بین میانگین نمره‌های معلمانی که در مقوله‌های مختلف آموزش استثنایی تدریس می‌کنند (نابینایی – ناشنوایی – کم توان ذهنی) در مقیاس مشوقهای تدریس، تفاوت وجود دارد.این فرضیه تایید شد. این مطلب شاید بدین دلیل باشد که برای معلمانی که در مقوله‌های متعدد کودکان استثنایی تدریس می‌کنند مشوقهای مختلف و متفاوتی وجود داشته باشد. بنابراین، نیاز است که تعمق بیشتری در این خصوص انجام گیرد. یافته مزبور با مطالعه بلینگسلی و کروس (۱۹۹۱) همسو است. پژوهشگران مذکور نیز در پژوهش خود نشان دادند که مشوقهای شغل تدریس برای معلمان مربوط به دانش‌آموزان کم توان‌ذهنی اثر تشویق کنندگی بیشتری نسبت به معلمان سایر مقوله‌های استثنایی دارا می‌باشد.

در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که برخی از متغیرهایی که جنبه بازدارندگی و تشویق کنندگی دارند، تحت کنترل و دست کاری مسئولان آموزش ویژه قرار دارند. متصدیان این بخش از تعلیم و تربیت می‌توانند با برنامه ریزیهای جامع و مناسب و دخل و تصرف در آن موارد زمینه‌های حفظ و نگهداری معلمان آموزش ویژه را هر چه بیشتر فراهم نمایند و شرایط کاری را به گونه ای برای معلمان آموزش استثنایی رقم بزنند که آنها با تمایل و انگیزه ی بیشتر به کار حرفه ای خود اهتمام ورزند. تغییر در سبکهای مدیریتی در آموزش ویژه و استفاده از مدیران متخصص و کسانی که قادرند نظریات مدیریتی را در أعمال خود پیاده کنند. ایجاد جّوی آرام و توأم با احترام و حفظ حرمتهای انسانی همراه با استفاده از سبکهای روابط انسانی در مدارس و سازمانهای مربوط به آموزش ویژه تا حدود زیادی می‌تواند استرسها و خستگیهای ناشی از کار با این گونه کودکان را خنثی سازد. کوشش سازمان آموزش

استثنایی در عملی ساختن هر یک از مواردی که در مطالعه حاضر بدانها پرداخته شد، باعث تقویت انگیزش و رضایت معلمان از شغل خویش خواهد شد.

یادداشتها

1) Mentally deficient
2) Blindness
3) Deafness
4) Emotional disorder
5) Learning disability
6) Incentive
7) Deterrent
8) Halahan,kafman
9) Job satisfaction
10) Herzberg
11) Herdson
12) Imam syeds

منابع

هالاهـان و کـافمن (۱۳۷۱). کودکـان اسـتثنایی: مقدمـه‌ای بـر آموزشهای ویژه. ترجمه : مجتبی جوادیان. انتشارات آسـتان قدس رضوی.

Billingsley,B.S., Cross,L.H (1994)"Testing a model of special educators'intent to stay in teaching" Exceptional children, 60,5. 25-38.

Billingsley,B.S., Cross,L.H (1993). "Teachar retention and attrition in special education" The journal of special education , 27,2. 56-67.

Billingsley,B.S., Cross,L.H (1991) "Teacher's decisors to general education". *The journal of special education*, 24, 4. 23-34.

Boe,M (1990) "Teacher stress and cognitive style. British journal of educational psychology, 64. 78-90.

Dangel, H. L., Danch, A. M., Coopman,M.P (1998). Attrition among teacher of learning disabled student. Learning disabilities, 22. 43-54.

Fimian,f (1991). A longitudinal study of burnout in teacher. British journal educational psychology, 65. 12-24.

George.N.L.,Crosenick,Y.R (2003) "Correlates' of teachers career decisions in the fild of behaviour disorder". *The journal of special education*, 56, 2. 77-90.

Grissmer,D.W., Kirby,S (1994) "Patterns of attrition among teachers". *ERIC Number*,ED,355,274.

Herdson,D.R (1999). Educational defectors : A first look at teacher attrition in the N.L.S.72. *Educational Research* , 17. 35-47.

Karge, V., Belinda,D.,Mielissa,R (2005). Beginning special education teachers. At risk for attrtition. ERIC Number : ED.

Lateritze,p (2001). "Attrition from teaching in public schools in state of pensylavania." *Dissertation abstracts international* , 86. 56-71.

Mani, M,N.G (1998) "Analysis of factors contributing to the retention of special education teacher in Colorado". *Dissertation abstracts international* , 69.58-69 .

Metzke,L.K (1988)"A study of the cases of teacher attrition in regular and special education in Wisconsin" *Dissertation abstracts international*, 74. 53-67.

Platt,J.M.,Olson,J (2004) "Why teachers are leaving special education". *Teacher education and special education* , 45,.21-33.

Seery,B.M (1990) "Generalized and specific sources of job satisfaction related to attrition and retention of teachers of behaviour-disorder and severly emotionally disturbed student in gorgia". *Dissertation abstract international* , 50,43-58.

Seyed,I (1993). "Job satisfaction among secondary school teacher. "*Psychological abstracts*, 80,67-80.

Singer,J.D (1993). "Are special educators' career paths special ? Results from a 13-year longitudinal study. "*Exceptional children*, 59, 17-29.

Veenman, S (1999). "Perceived problem of beginning teachers". *Review of educational research* , 84.

Zable, R. H., Zable, M. K (1982). "Factors in burnout among teachers of exceptional children". *Exceptional children* , 49. 55-70.

2- Mentally deficient

3- Blindness

4- Deafness

5- Emotional disorder

6- Learning disability

1-Incentive

2-Deterrent

1-Halahan,kafman

3-Job satisfaction

4-Herzberg

3- Herdson

6 – Imam syeds