

نقش میانجی بهزیستی روانشناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی در معلمان زن شهرستان ساوه

محدثه بهرامی، دکتر بهشته نیوشا

۱-آموزگار مقطع ابتدایی دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی ساوه

mohadesebahrami.t@gmail.com

۲-هیئت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی ساوه دکتری روانشناسی دانشیار پایه ۱۶

Beheshte_niusha@yahoo.com

چکیده

هدف از این پژوهش " بررسی نقش میانجی بهزیستی روانشناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی در معلمان زن شهرستان ساوه در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ " است. جامعه مورد پژوهش ۲۹۰ نفر از معلمان زن بالای ۱۰ سال سابقه و استخدام رسمی مقطع ابتدایی می باشد. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان از میان جامعه مذکور، ۱۶۵ نفر به روش نمونه گیری دسترس انتخاب شدند. به این صورت که به دلیل شیوع بیماری کوید-۱۹ مدارس به صورت مجازی تشکیل شدند و پرسشنامه ها به صورت آنلاین در اختیار معلمان قرار گرفت. جهت جمع آوری داده ها از چهار پرسشنامه ی حمایت اجتماعی ادراک شده زیمنت، سرسختی روانشناختی مورنوجیمز، بهزیستی روانشناختی ریف و فرسودگی شغلی مسلش استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف استاندارد و از روش های آمار استنباطی نظیر تحلیل مسیر با استفاده از روش سوبل و آزمون کالموگروف اسمیروف استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که "حمایت اجتماعی ادراک شده" و "سرسختی روان شناختی" هم به صورت مستقیم و هم با میانجیگری "بهزیستی روان شناختی" قادر به پیش بینی معنی دار "فرسودگی شغلی" معلمان زن ساوه می باشد.

کلمات کلیدی: حمایت اجتماعی ادراک شده، سرسختی روانشناختی، بهزیستی روانشناختی، فرسودگی شغلی.

۱- مقدمه

ایجاد تحول در نظام های آموزشی منوط به بکارگیری معلمانی برخوردار از صلاحیت های شخصیتی، حرفه ای و تخصصی است؛ چراکه اجرای مطلوب تمام برنامه های آموزشی در مدرسه، منوط به وجود معلمان توانمند و برخوردار از سلامت روانی بالا است (نبوی و همکاران، ۱۳۹۶). به طور گسترده ای معلمان و کسانی که درباره رفتار آنها مطالعه میکنند معتقدند که تدریس، شغل بسیار استرس-زایی است و معلمان از مشکلات سلامت روان بیشتری نسبت به شاغلین مشاغل دیگر رنج میبرند. کین من، ری و استرانگ^۱ (۲۰۱۱) این گونه اظهار میدارند "اکثر پژوهش ها نشان می دهد که معلمان نسبت به بسیاری از گروه های شغلی دیگر، در برابر استرس مرتبط با کار، پریشانی روانی، و فرسودگی شغلی آسیب پذیرتر هستند" (ون دراگن بروک و اسپرویت^۲، ۲۰۱۵). از دیدگاه لوید و لسلی^۳ (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی زمانی رخ میدهد که کار انجام شده پس از مدت کوتاهی برای فرد نامفهوم جلوه کند همچنین میتواند نتیجه اضطراب، یا گوناگونی در کارهای مربوط به فرد یا و نتیجه عوامل فردی باشد. فرسودگی شغلی ناشی از فشارهای شغلی است. این گونه فشارها می تواند دلایل متعدد از جمله "انتظارات بیش از حد دیگران از شما"، فناوری های ناآشنا"، "نامنی شغلی" و یا حتی

^۱ Kinman, Wray & Strange

^۲ Van Droogenbroeck & Spruyt

^۳ Lloyd & Leslie