



رابطه طرحواره‌های ناکارآمد و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی شهر بجنورد

عارفه حاتمی^۱، بهرننگ اسماعیلی شاد^۲

^۱ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

hatmyarfh844@gmail.com

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، تبیین رابطه طرحواره ناکارآمد و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بود. تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی پسرانه شهر بجنورد بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه بود که عبارت بودند از پرسشنامه طرحواره ناکارآمد اولیه یانگ (فرم کوتاه) (۲۰۰۶)، فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) و سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷). ابزار تحقیق دارای روایی صوری و محتوایی بوده و پایایی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب عبارت است از ۰/۹۳ و ۰/۹۰. نتایج تحقیق نشان داد که بین طرحواره ناکارآمد و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار PLS تحلیل شد. بین رابطه طرحواره ناکارآمد و سرمایه روانشناختی رابطه منفی و همچنین بین فرسودگی شغلی و سرمایه روانشناختی نیز رابطه منفی وجود دارد. بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش تایید گردید.

واژگان کلیدی: طرحواره ناکارآمد، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی، معلمان ابتدایی



۱- مقدمه :

کار می تواند نیازهای اساسی انسان نظیر تحرک روانی و بدنی، تعامل اجتماعی، اعتماد به نفس و توانمندی را ارضاء کند. با وجود این، کار می تواند منبع فشار عمده ای نیز باشد. یکی از مفاهیمی که در سال های اخیر توجه روان شناسان سازمانی را به خود معطوف ساخته، از رمق افتادن، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً فرسودگی شغلی نامیده می شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱). فرسودگی شغلی یک واکنش به استرس طولانی مدت است (آگویانو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). فرسودگی یک سندرم روانشناختی است که بر اثر پاسخهای طولانی مدت به استرسهای میان فردی مزمن به وقوع می پیوندد و منجر به عملکرد شغلی ضعیف، رفتارهای کناره گیرانه و کاهش بهداشت روانی می شود (ماسلاخ^۲ و همکاران، ۲۰۰۱: ۳۹۷). فرسودگی شغلی در سطح سازمانی ممکن است باعث شود که افراد برای دستیابی به اهداف شان با مشکل مواجه شوند (امیلیا^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). مشاهده شده است که کارکنان مراکز خدماتی - اجتماعی که زمان و انرژی قابل ملاحظه ای را صرف کمک به سایرین می کنند، به سهولت دچار فرسودگی شغلی می شوند. شغل معلمی نیز یکی از مشاغل خدماتی محسوب می شود که به دلیل سر و کار داشتن با طیف وسیعی از افراد از جمله دانش آموزان، والدین و... فشار و استرس زیادی را بر معلمان تحمیل می کند که در درازمدت می تواند باعث فرسودگی شود. معلمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند، معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و نگرشی خسته هستند و به تدریج احساس می کنند که نمی توانند با کلاس درس و دانش آموز روبرو شوند، نگرشهای منفی نسبت به دانش آموز، محیط کاری و ... پیدا می کنند و به این ترتیب روابط معلم و دانش آموز و همکاران، رنج آور می شود (جهانی، ۱۳۸۸: ۲۴). بر این اساس توجه به مولفه های اثرگذار بر فرسودگی شغلی در جامعه معلمان ضروری به نظر می رسد. بنابر نتایج تحقیقات یکی از مولفه های موثر بر فرسودگی شغلی، طرحواره های شناختی است (نیکنام و قدرتی فر، ۱۴۰۰؛ امینی و خوش روش، ۱۳۹۹؛ بیگی مقدم و اسکندری نسب سیاهکوهی، ۱۳۹۹؛ زارعی و همکاران، ۱۳۹۸). طرحواره های شناختی متشکل از طرز فکر افراد در مورد نیازها، عقاید و مفروضاتشان درباره مردم، رویدادها و محیط است (نیکنام و قدرتی فر، ۱۴۰۰: ۳۷). بر اساس طرحواره ها، طرز برخورد و نگرش شخص نسبت به خویش، جهان و آینده تعیین می شود (آهی، ۱۳۸۵). بزعم یانگ^۴ (۱۹۹۴) این طرحواره ها، باورها و احساسات مهمی در مورد خود و محیط می باشند که افراد بدون چون و چرا آنها را پذیرفته اند. وی زیرمجموعه ای از طرحواره ها را پیشنهاد می کند که طرحواره ناسازگار اولیه^۵ نامیده می شوند.

از سوی دیگر تحقیقات اندیشمندانی مانند یاردلی^۶ (۲۰۱۲) و لئو و هاو^۷ (۲۰۱۰) نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه منفی برقرار است. سرمایه روانشناختی سازه ای با بنیان های مثبت گرا است که با هدف معرفی نقشها و کارکردهای نقاط قوت نوع بشر برای تعالی و شکوفایی هرچه بیشتر وی به پیکره دانش امروز بشر راه یافته است (گل پرور و جعفرپور، ۱۳۹۴: ۹۱). با استفاده از سرمایه روانشناختی می توان نیروی دفاعی را در مقابل استرس تقویت کرد. با افزایش سطح سرمایه روانشناختی می توان میزان فرسودگی شغلی را کاهش داد (هاشمی نصرت آباد و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۳).

اگرچه پژوهش های فراوانی در حیطه فرسودگی شغلی و طرحواره های شناختی و همچنین تحقیقاتی درباره رابطه سرمایه روانشناختی با هریک از متغیرهای تحقیق انجام گرفته است ولی تحقیقی که ارتباط نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین فرسودگی شغلی و طرحواره های ناکارآمد را مورد پژوهش قرار دهد، تنها یکبار توسط امینی و خوش روش (۱۳۹۹) انجام شده است، فلذا بررسی این ترکیب در جامعه آماری تحقیق حاضر، به درک کاملتری از رابطه هر کدام از متغیرها منجر می گردد لذا پرسش اصلی پژوهش حاضر عبارت

۱. Aguayo

۲. Maslach

۳. Emilia

۴. Young

۵. Early maladaptive schemas

۶. Yardley

۷. Luo & Hao



است از اینکه آیا بین فرسودگی شغلی و طرحواره‌های ناکارآمد با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین معلمان ابتدایی شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

برخی پیشینه‌های مرتبط با عنوان تحقیق حاضر عبارتند از:

نتایج پژوهش نیکنام و قدرتی فر (۱۴۰۰) با عنوان «نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در مدل مفهومی رابطه طرحواره-های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرستاران» نشان از وجود رابطه معنی دار بین طرحواره ناسازگار اولیه با هوش هیجانی و فرسودگی شغلی بود. آزمون مدل پژوهش نشان داد سه طرحواره بریدگی و طرد، خودمختاری و عملکرد مختل و گوش به زنگی بیش از حد هم به طور مستقیم و هم با میانجی گری هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارند. طرحواره محدودیت‌های مختل به طور مستقیم بر فرسودگی شغلی موثر است و طرحواره دیگر جهت‌مندی اثر مستقیم یا غیر مستقیم بر فرسودگی شغلی ندارد. در پژوهش امینی و خوش روش (۱۳۹۹) با عنوان «رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی» جامعه آماری را مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ تشکیل دادند. نتایج نشان داد طرح‌واره ناسازگار اولیه و ابعاد آن (بریدگی و طرد، خودگردانی و عملکرد مختل، محدودیت‌های مختل، دیگر جهت‌مندی و گوش‌به‌زنگی بیش از حد و بازداری) با سرمایه‌های روان‌شناختی رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد و نهایتاً سرمایه روان‌شناختی در رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد. یافته‌های تحقیق بیگی مقدم و اسکندری نسب سیاهکوهی (۱۳۹۹) در پژوهش «رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی معلمان متوسطه اول» نشان داد که اکثر طرحواره‌های ناسازگار، دو مقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت فرسودگی شغلی را مثبت و معنی دار تبیین می‌کنند که طرحواره انزوای اجتماعی پیش بین بزرگتری برای دو این مقیاس فرسودگی شغلی می‌باشد و فقط طرحواره وابستگی افراطی، خرده مقیاس عدم موفقیت فردی را تبیین می‌کند. بنابراین طرحواره‌های ناسازگار سبب افزایش فرسودگی شغلی است. عاشقی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش «نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و سلامت روان در میان پرستاران» نشان دادند که بین سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی و با سلامت روان رابطه منفی وجود دارد.

نتایج تحقیق زارعی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که بین اکثر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و دو خرده مقیاس فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) رابطه منفی معنی دار وجود دارد. مرادی قه‌دیرجانی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان «تعیین رابطه بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی معلمان دوره راهنمایی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان» انجام دادند. همبستگی مثبت و معناداری بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی وجود داشته و نیز بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با مولفه‌های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) و مسخ شخصیت معلمان همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شده است.

پژوهش سلجوق^۱ (۲۰۱۸) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی دارد. رحمان^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی و عملکرد اعضای هیات علمی» به این نتیجه دست یافتند که نتایج پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی به طور معناداری با عملکرد اعضای هیئت علمی مرتبط است و سرمایه روان‌شناختی این رابطه را تعدیل می‌کند.

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که به شیوه پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی پسرانه شهر بجنورد بود. برای انتخاب نمونه آماری، روش تصادفی طبقه‌ای نسبی مورد استفاده قرار گرفت. ابزار پژوهش عبارت بودند از:

^۱ . Selcuk

^۲ .Rehman



الف- پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه مولفه‌های امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است. و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد.

ب) پرسش‌نامه فرم کوتاه طرحواره یانگ (۲۰۰۷): ابزاری خودگزارش دهی برای سنجش طرحواره‌ها است. فرم کوتاه پرسشنامه طرحواره یانگ، ۷۵ جمله دارد و از پنج سوالی که در فرم بلند بیشترین بار تحلیلی را داشتند، تشکیل شده است.

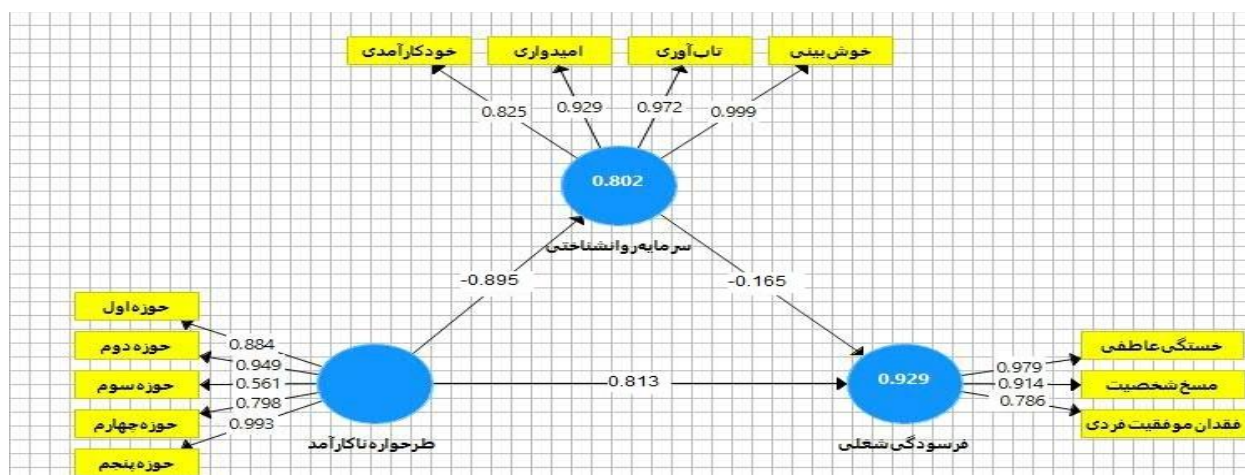
ج) پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱). این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال می‌باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند.

روایی پرسشنامه‌ها از نوع روایی صوری و محتوایی بوده است که توسط ۱۰ نفر از اساتید مربوطه مورد تأیید واقع شد. پایایی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب عبارت است از ۰/۸۵، ۰/۹۳ و ۰/۹۰. در این تحقیق از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. برای محاسبه آماری از نرم‌افزار آماری pls استفاده شد.

۳- یافته‌ها

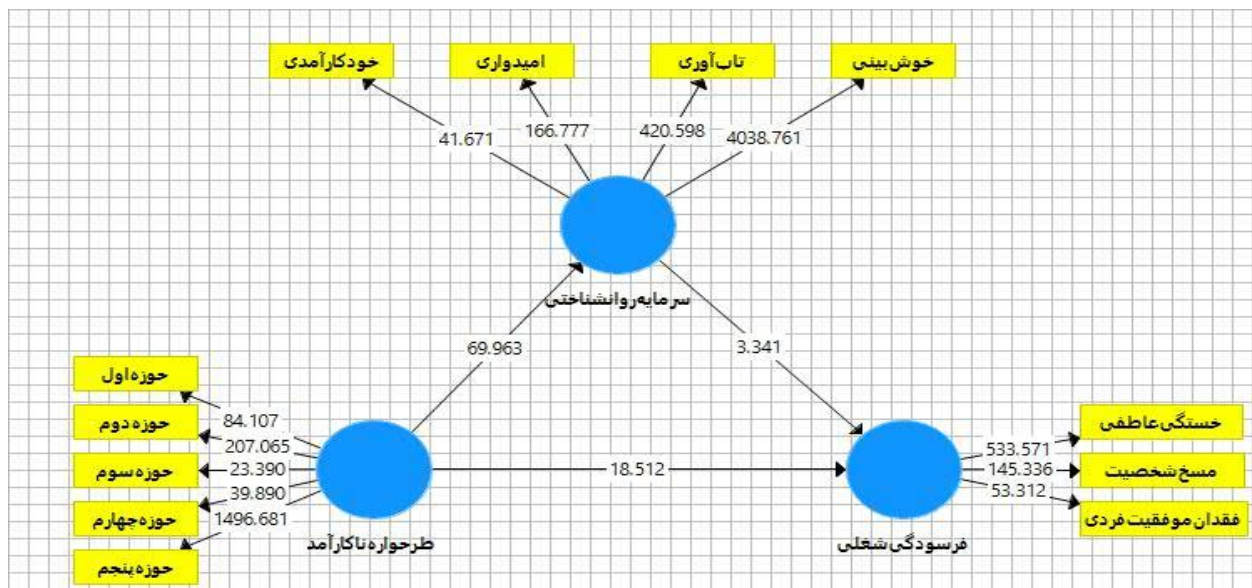
مدل اندازه‌گیری بر مبنای تحلیل عاملی تأییدی اجرا می‌گردد. در تحلیل عاملی تأییدی محقق مطالعه خود را بر مبنای ساختار از پیش تعیین شده دنبال می‌کند و درصدد است تا صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده را مورد آزمون قرار دهد. این تکنیک به محقق اجازه می‌دهد تا به آزمون این فرضیه که بین متغیرهای مشاهده شده و سازه‌های نهفته رابطه وجود دارد را مورد بررسی قرار دهد. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰.۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰.۳ تا ۰.۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰.۶ باشد خیلی مطلوب است. هر چه بار عاملی یک متغیر در خصوص یک عامل بیش‌تر باشد، همبستگی آن متغیر با عامل مورد نظر در مقایسه با سایر عامل‌ها بیش‌تر است.

در جداول و اشکال زیر نتایج حاصل از بررسی‌ها و تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته را مشاهده می‌کنید. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰.۰۵ بررسی می‌شود، اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از ۱.۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.



شکل ۱- مدل معادلات ساختاری

همانطور که در شکل زیر مشخص است برای تمام مولفه‌ها t -value از ۱.۹۶ بیشتر است.



شکل ۲- معناداری ضرایب مدل معادلات ساختاری

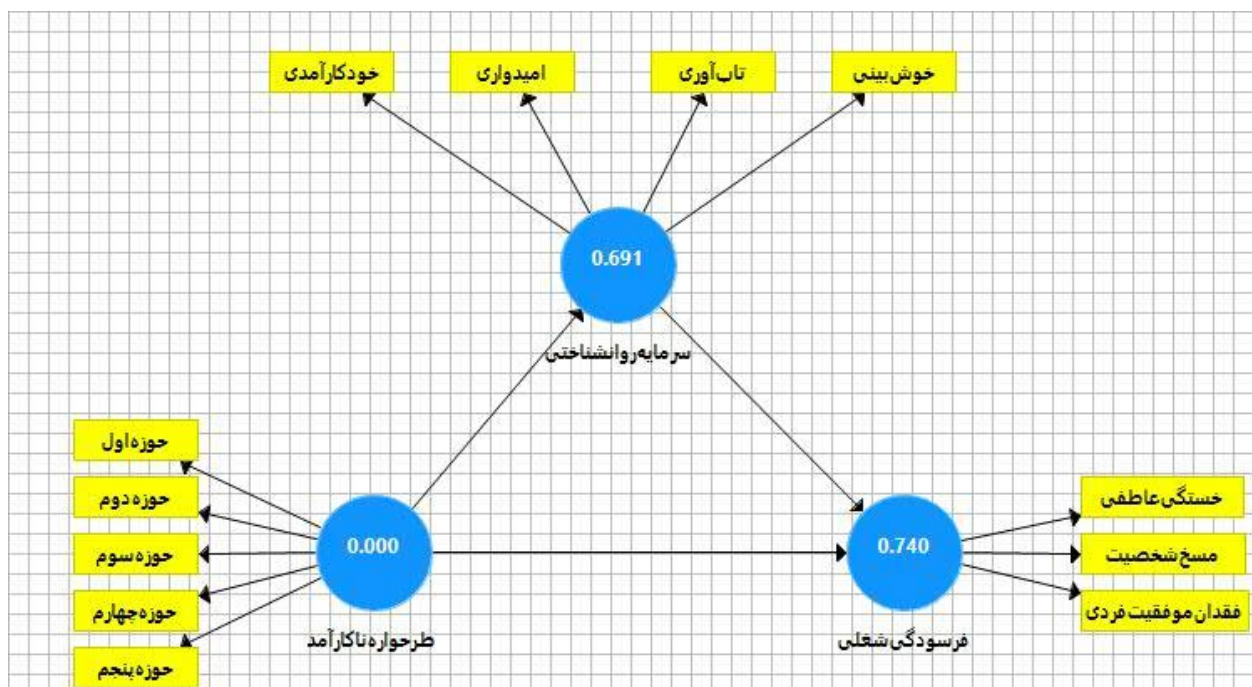
جهت بررسی کیفیت مدل اقدامات زیر انجام گرفت:

الف: آزمون کیفیت مدل اندازه گیری یا شاخص اشتراک

۱- بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل

این شاخص ($Q^2 = 1 - SSE/SSO$) کیفیت اعتبار اشتراک مدل معادلات ساختاری را نشان می دهد و اعداد مثبت نشان دهنده

اعتبار مدل می باشد. همانطور که در شکل ۳ مشاهده می کنید، در مدل تحقیق حاضر این اعداد مثبت می باشند.



شکل ۳- بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل



جدول ۱. بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل

$Q^2 = 1 - SSE/SSO$	SSE	SSO	
۰/۶۹۱	۴۴۳/۴۹۱	۱۴۳۶/۰۰۰	سرمایه‌روانشناختی
	۱۷۹۵/۰۰۰	۱۷۹۵/۰۰۰	طرحواره‌ناکارآمد
۰/۷۴۰	۲۸۰/۱۶۸	۱۰۷۷/۰۰۰	فرسودگی شغلی

ب: معیارهای مربوط به پایایی مدل

۲- بررسی پایایی یا همسانی درونی هریک از گویه‌ها

جدول ۲. بررسی بار عاملی هریک از گویه‌ها

فرسودگی شغلی	طرحواره‌ناکارآمد	سرمایه‌روانشناختی	
		۰/۹۲۹	امیدواری
		۰/۹۷۲	تاب‌آوری
	۰/۸۸۴		حوزه اول
	۰/۹۴۹		حوزه دوم
	۰/۵۶۱		حوزه سوم
	۰/۹۹۳		حوزه پنجم
	۰/۷۹۸		حوزه چهارم
۰/۹۷۹			خستگی عاطفی
		۰/۸۲۵	خودکارآمدی
		۰/۹۹۹	خوش‌بینی
۰/۷۸۶			فقدان موفقیت فردی
۰/۹۱۴			مسخ شخصیت

جدول ۳. بررسی معناداری بار عاملی هریک از گویه‌ها

مقادیر P	آماره T	انحراف استاندارد (STDEV)	میانگین نمونه (M)	نمونه‌های اصلی (O)	
۰/۰۰۰	۱۶۶/۷۷۷	۰/۰۰۶	۰/۹۲۹	۰/۹۲۹	امیدواری -> سرمایه‌روانشناختی
۰/۰۰۰	۴۲۰/۵۹۸	۰/۰۰۲	۰/۹۷۲	۰/۹۷۲	تاب‌آوری -> سرمایه‌روانشناختی
۰/۰۰۰	۸۴/۱۰۷	۰/۰۱۱	۰/۸۸۳	۰/۸۸۴	حوزه اول -> طرحواره‌ناکارآمد
۰/۰۰۰	۲۰۷/۰۶۵	۰/۰۰۵	۰/۹۴۸	۰/۹۴۹	حوزه دوم -> طرحواره‌ناکارآمد
۰/۰۰۰	۲۳/۳۹۰	۰/۰۲۴	۰/۵۶۰	۰/۵۶۱	حوزه سوم -> طرحواره‌ناکارآمد
۰/۰۰۰	۱۴۹۶/۶۸۱	۰/۰۰۱	۰/۹۹۳	۰/۹۹۳	حوزه پنجم -> طرحواره‌ناکارآمد
۰/۰۰۰	۳۹/۸۹۰	۰/۰۲۰	۰/۷۹۵	۰/۷۹۸	حوزه چهارم -> طرحواره‌ناکارآمد
۰/۰۰۰	۵۳۳/۵۷۱	۰/۰۰۲	۰/۹۷۹	۰/۹۷۹	خستگی عاطفی -> فرسودگی شغلی



۰/۰۰۰	۴۱/۶۷۱	۰/۰۲۰	۰/۸۲۳	۰/۸۲۵	خودکارآمدی - سرمایه روانشناختی
۰/۰۰۰	۴۰۳۸/۷۶۱	۰/۰۰۰	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	خوش‌بینی - سرمایه روانشناختی
۰/۰۰۰	۵۳/۳۱۲	۰/۰۱۵	- ۰/۷۸۴	- ۰/۷۸۶	فقدان موفقیت فردی - فرسودگی شغلی
۰/۰۰۰	۱۴۵/۳۳۶	۰/۰۰۶	۰/۹۱۳	۰/۹۱۴	مسخ شخصیت - فرسودگی شغلی

با توجه به اعداد جدول ۲ بارهای عاملی که بیشتر از ۰/۳ هستند و نیاز به حذف ندارند و گویه‌هایی که بار عاملی آنها بیشتر از ۰/۷ است نسبت به سایر گویه‌ها مناسبتر هستند. همچنین جدول ۳ نشان می‌دهد که بارهای عاملی دارای تی بیشتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند و با توجه به این که برای این تحقیق این اعداد بیشتر از ۱.۹۶ است و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است، می‌توان نتیجه گرفت که سوالات دارای روایی مناسبی هستند. اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها در ادامه بررسی می‌شود.

جدول ۴. بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

آلفا کرونباخ	rho_A	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
۰/۹۵۰	۰/۹۶۶	۰/۹۶۴	۰/۸۷۲
۰/۸۹۳	۰/۹۱۹	۰/۹۲۷	۰/۷۲۴
۰/۷۱۶	۰/۸۹۴	۰/۹۷۵	۰/۸۰۳

اعدادی که در ستون پایایی مرکب نوشته شده اعتبار ترکیبی سازه‌ها را نشان می‌دهد که مقدار بیشتر از ۰/۷ آن قابل قبول است و در این تحقیق این اعداد بیشتر از ۰/۷ است. اعدادی که در ستون (AVE) نوشته شده نشان دهنده اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است و مقدار مناسب آن باید بیشتر از ۰.۵ باشد و در این تحقیق، این اعداد بیشتر از ۰.۵ است. برای آزمون فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. طور که نتایج نشان می‌دهد تمام فرضیه‌ها تایید شدند، زیرا مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	برآورد استاندارد	کمیت t	نتیجه آزمون
بین طرحواره ناکارآمد و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی شهر بجنورد رابطه وجود دارد.	-۰.۱۴۸	۳.۴۰۱	تایید
بین طرحواره ناکارآمد و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر بجنورد رابطه وجود دارد.	۰.۸۱۳	۱۸.۵۱۲	تایید



تایید	۶۹.۹۶۳	-۰.۸۹۵	بین طرحواره ناکارآمد و سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی شهر بجنورد رابطه وجود دارد.
تایید	۳.۳۴۱	-۰.۱۶۵	بین فرسودگی شغلی و سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

۴- نتیجه گیری

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است، بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، در صورت پیوستگی و استمرار در طول زمان به فرسودگی شغلی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام شغل و وظایف مربوطه نشان می‌دهد. پژوهشها از رابطه بین فرسودگی شغلی با طرحواره‌های ناکارآمد حمایت می‌کنند. طرحواره یا تله ذهنی به چارچوب‌هایی گفته می‌شود که عمدتاً بر اساس تجربیات ما در دوران کودکی و در گذشته ما شکل گرفته و رفتار و کنشهای ما را تحت تاثیر قرار می‌دهد. مساله اینجاست که معمولاً این طرحواره‌ها ضمن تاثیر نامحسوس و ناخودآگاه بر فرد، وی را از تصمیم‌گیری و انتخاب صحیح نیز باز می‌دارد و باعث می‌شوند که تنها اطلاعاتی را که مطابق این چارچوب‌هاست حفظ کنیم. این طرحواره‌ها در زندگی حرفه‌ای و اجتماعی منجر به رفتارهای غلط و تصمیم‌گیری‌های نامناسب شده و می‌تواند تبعات منفی برجای گذارند.

یکی از راهکارهای بهبود طرحواره‌های ناکارآمد اولیه، توسعه مهارت‌های روانشناختی است. یکی از این مهارت‌ها، سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی در واقع به مفهوم "چه کسی هستی (خود واقعی)" و "چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)" بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد یا بنده باز می‌گردد (آوولی و لوتانز، ۲۰۰۶). لازم است به این نکته توجه کنیم که این چهار مؤلفه ویژگی‌های روانشناختی نیستند، بلکه حالت‌های روانشناختی هستند. خصیصه‌ها تا حد زیادی ارثی هستند در صورتی که حالت‌های روانشناختی شامل رفتارها، افکار، و اعمالی می‌شود که قابلیت رشد و توسعه را از طریق یادگیری دارند (ان ویک، ۲۰۰۵). حالت گونه بودن این ظرفیت‌های مثبت، قابلیت توسعه و بهبود را با استفاده از برنامه‌های مختصر آموزشی، فعالیت‌های ضمن کار، برنامه مداخلات بسیار متمرکز و کوتاه مدت، برای آنها فراهم ساخته است (لوتانز و آوی و همکاران، ۲۰۰۶).

پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدیران سازمانی ضمن الزام بر توجه به حالات و احساسات و تجربیات کارکنان خود می‌توانند با تکیه بر سرمایه روانشناختی از بروز آسیب‌های سازمانی و رفتارهایی مانند فرسودگی شغلی جلوگیری نمایند. این پژوهش نیز همچون سایر تحقیقات دارای محدودیتهایی بوده است. این تحقیق در مدارس ابتدایی پسرانه شهر بجنورد انجام شده است و از آنجایی که حالات هیجانی و روانشناختی تحت تاثیر مؤلفه‌های فرهنگی و اجتماعی و جغرافیایی نیز می‌تواند باشد بنابراین تعمیم آن به سایر سازمانها و شهرها باید با احتیاط انجام گیرد. از پرسشنامه‌های خودگزارشده کمی استفاده شد که محدودیتهای هر پرسشنامه‌ای شامل این ابزارها نیز می‌گردد. همچنین برای هر یک از این مؤلفه‌ها ابزارهای دیگری نیز وجود دارد که مورد استفاده واقع نشدند.

پیشنهادهات

با عنایت به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد: کارگاه‌های علمی برای آشنایی با طرحواره‌ها و درمان طرحواره‌های منفی در مدارس اجرا شود. با توجه به تاثیر مثبت سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی، کارگاه‌های لازم برای افزایش و بهبود ظرفیت روانشناختی افراد برگزار شود.



منابع

- امانی، مهدیه، میرزایی، وحید، و فخرائی، الهام. (۱۳۹۳). **بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان خراسان شمالی)**. اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- امینی، زهرا؛ خوش روش، وحید. (۱۳۹۹). رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی، مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۲(۳)، ۱۶۳-۱۳۳.
- آهی، قاسم. (۱۳۸۵). **استانداردسازی نسخه کوتاه پرسشنامه طرح‌واره جوان**، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- بیگی مقدم، سحر؛ اسکندری نسب سیاهکوهی، مهدیه. (۱۳۹۹). **رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی معلمان متوسطه اول**، ششمین همایش بین‌المللی روان‌شناسی مدرسه.
- جهانی، معصومه. (۱۳۸۸). **راه‌های کاهش فرسودگی شغلی زنان در آموزش و پرورش**، مشاور مدرسه، ۵(۱)، ۲۵-۲۲.
- زارعی، حسن؛ قاضی کرمانی، فاطمه؛ احرام پوش، مهسا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرسنل دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یزد، بهداشت کار و ارتقا سلامت، ۳(۳)، ۲۰۲-۱۸۸.
- گل پرور، محسن و جعفرپور، زهرا. (۱۳۹۴). نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی در رابطه تعارض کار-خانواده با فرسودگی هیجانی، شخصیت و تفاوت‌های فردی، ۴(۷)، ۱۲۱-۹۱.
- مرادی قه‌دیریجانی، محبوبه؛ همایی، رضا؛ نوروزی، محسن. (۱۳۹۴). **تعیین رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی معلمان دوره راهنمایی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان**، دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران.
- نیکنام، ماندانا؛ قدرتی فر، شکوه. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در مدل مفهومی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرستاران، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۲)، ۵۰-۳۵.
- هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپورخیرالدین، جلیل و بهادری خسروشاهی، جعفر. (۱۳۹۰). نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۱(۴)، ۱۴۴-۱۲۳.
- یانگ، جفری. (۱۹۹۴). **شناخت درمانی برای اختلالات شخصیت: رویکرد متمرکز بر طرح‌واره**. ترجمه علی صاحبی و حسن حمیدپور، ۱۳۸۴، تهران: ارجمند.

- Aguayo R, Vargas C, Cañadas GR & Dela Fuente EI. (2017). Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Annals of Psychology*; 33(2), 383-92.
- Asheghi H, Asheghi M, Hesari M. (2020). Mediation Role of Psychological Capital Between Job Stress, Burnout, and Mental Health Among Nurses. *PCP*; 8 (2) :99-108
- Emilia I, García J, Canadas GA, San Luis C, Cañadas GR, Aguayo R, et al. (2015). Psychometric properties and scales of the Granada burnout questionnaire applied to nurses. *Clinical and Health Psychology*; 15(2): 130-8.
- Luo, H., & Hao, ZH. (2010). The relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses. *Chinese J Nurs*, 45(10), 933-935.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Rehman, Saif Ur., Qingren, Cao., Latif, Yasir., Iqbal Pervaiz. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members, *Educational Management*, 31(4), 455-469.
- Selcuk, Demir. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-153.
- Yardley, K. (2012). **Psychological capital as positive resource to assist with the organizational outcome of work family conflict**. Thesis, massey university, Albany, New Zealand.



The relationship between dysfunctional schema and job burnout with the mediating role of psychological capital in elementary school teachers in Bojnourd city

Arefeh Hatami
Behrang Esmaeilshad

Abstract:

The aim of the present study was to explain the relationship between dysfunctional schema and burnout with the mediating role of psychological capital. The study was applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, correlational. The statistical population included all teachers of primary schools for boys in Bojnourd city, who were selected using the Cochran formula and a stratified random proportional method. The research tool was a questionnaire consisting of Young's Early Dysfunctional Schema Questionnaire (short form) (2006), Maslach's Burnout (1981), and Luthans' Psychological Capital (2007). The research tool had face and content validity, and reliability was calculated using Cronbach's alpha method, which were 0.85, 0.93, and 0.90, respectively. The results of the study showed that there is a positive relationship between dysfunctional schema and burnout. The data were analyzed using PLS software. There is a negative relationship between dysfunctional schema and psychological capital, and also a negative relationship between job burnout and psychological capital. Accordingly, the main hypothesis of the research was confirmed.

Keywords: dysfunctional schema, job burnout, psychological capital, elementary school teachers