

نقش ابعاد حمایت اجتماعی در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز

عزت اله قدم پور[°]
لیلا منصور^{°°}
حدیث بکدلی نصرآباد^{°°°}

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد حمایت اجتماعی در پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز بود. نمونه پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از جامعه مذکور بود که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های حمایت اجتماعی فلیپس (۱۹۸۶) و اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده گردید. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین حمایت اجتماعی و مؤلفه های آن یعنی دوستان و خانواده با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و بین مؤلفه سایرین و اشتیاق شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز بیانگر آن بود که از بین ابعاد حمایت اجتماعی تنها مؤلفه خانواده قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی به صورت معنی دار بود. بنابراین بر اساس یافته ها می توان بیان کرد که حمایت اجتماعی نقش بسزایی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی دارد.

کلید واژگان: حمایت اجتماعی، اشتیاق شغلی، معلمان زن مدارس استثنایی.

* دانشیار گروه روان شناسی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. (نویسنده مسئول: Ghadampour. e@lu.ac.ir)

** کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

** کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

مقدمه

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان جامعه، توسط معلمان و مدیران است. تحقق این هدف مهم مستلزم داشتن معلمانی با انگیزه و مشتاق در مدارس است. با این وجود برخی از محققان به استرس‌زا بودن شرایط کار در مدرسه اشاره کرده‌اند (واندنبِرگ و هابرمَن^۱، ۱۹۹۹؛ به نقل از ملکی‌فراهانی و جعفری، ۱۳۹۳)، خصوصاً معلمان مدارس استثنایی که از لحاظ سلامت عمومی نسبت به معلمان مدارس عادی وضعیت نامطلوب‌تری دارند و فرسودگی شغلی آنان بیشتر از معلمان مدارس عادی است. میزان فرسایش و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان عادی در حدود ۶ تا ۸ درصد در سال است در حالی که این میزان فرسایش و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان استثنایی بیشتر و در حدود ۱۰ درصد است. میزان ابهام و تعارض نقش نیز در معلمان استثنایی به‌طور معناداری از معلمان عادی بیشتر است (مهرابی‌زاده هنرمند، آتش‌افروز، شهینی‌بیلاق و رضایی، ۱۳۹۲). در نتیجه کیفیت زندگی کاری این گروه از معلمان، از سطح مناسبی برخوردار نیست (ندرلو و یغمایی، ۱۳۹۳). معلمان آموزش و پرورش استثنایی به‌ویژه زنان معلم دارای شرایط کاری پر فشاری هستند. یافته‌های لوه^۲ (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که زنان معلم به دلیل تعامل روزانه با دانش‌آموزان و فشارهای طاقت‌فرسا، چالش‌هایی برای آن‌ها ایجاد می‌شود که به ایجاد استرس می‌انجامد. لیو و رامسی^۳ (۲۰۰۸) معتقدند که معلمان زن نسبت به مردان استرس بیشتری را تجربه می‌کنند و از رضایت شغلی کمتری برخوردار می‌باشند. زنان معلمی که رضایت شغلی ندارند، تعهد کاری کمتری از خود نشان می‌دهند، لذا امکان ترک شغل برای آنان وجود دارد (ایوانس^۴، ۲۰۰۱).

امروزه با توجه به حرکت سازمان‌ها به سمت توجه به جنبه‌های مثبت سازمانی به جای جنبه‌های منفی، توجه به این امر در سیستم آموزش و پرورش خصوصاً در معلمان مدارس استثنایی به جهت ارتباط آنها با دانش‌آموزان خاص مهم به نظر می‌رسد. هم‌راستا با گرایش عمومی به سمت روان‌شناسی مثبت، اشتیاق شغلی^۵ به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی مطرح شد یعنی برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان را دارند (پورعباس، عابدی و باغبان ۱۳۹۲). اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (هاکانن، هاکانن، بکر و دموروتی^۶، ۲۰۰۵). علاوه بر این، اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر سلامتی و بهزیستی روانی افراد نیز دارد (آپادیا، وارتیانن و سالملا-آرو^۷، ۲۰۱۶).

اشتیاق شغلی دارای سه بعد است که عبارتند از: جذب^۸: که به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش

۱. Vandenberg & Huberman

۲. loh

۳. Liu & Ramsey

۴. Evans

۵. work ingagement

۶. Hakanen, Hakanen, Bakker & Demerouti

۷. Upadyaya, Vartiainen & Salmela-Aro

۸. absorbtion

اشاره دارد، که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد دشوار می‌سازد. نیرومندی^۱: در این بعد فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارش مبذول می‌دارد و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کند. وقف خود^۲: این بعد با درگیری شدید روانی فرد با کار خود، مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش است (شوفلی، سالانوا، گونزالس-روما^۳ و بکر، ۲۰۰۲). اشتیاق شغلی که خود میزان اشتیاق و دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل است به تعبیر دیگر از نظر بکر و لیتر^۴ (۲۰۱۰) حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده می‌باشد و بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیاد داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند.

به نظر گیونز^۵ (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیر گذار است. سالانوا، آگوت و پیرو^۶ (۲۰۰۵) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید. به‌طور کلی اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی به دست آمده در کار گفته می‌شود. در سازمان آموزش و پرورش اشتیاق شغلی معلمان به ویژه معلمان مدارس استثنایی به عنوان یک رویکرد در مقابل فرسودگی شغلی آنان می‌تواند در ارتقای محیط یاددهی-یادگیری نقش مهمی را ایفا کند. لذا شناخت و درک عوامل مرتبط و پیش‌بینی‌کننده‌های آن مهم به نظر می‌رسد. بنابراین یکی از عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی، حمایت اجتماعی^۷ است (کریستین، گرازا و اسلاتر^۸، ۲۰۱۱؛ اوتمن و ناسوردین^۹، ۲۰۱۲).

حمایت اجتماعی به عنوان میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است. حمایت اجتماعی، احساس ارزشمند بودن به فرد می‌دهد و این مسأله که فرد بخشی از یک شبکه اجتماعی است، به او فرصت‌هایی را برای ارتباط با دیگران می‌دهد (چاریتون، لیوت و مور^{۱۰}، ۲۰۰۹). هر چقدر این شبکه‌های حمایتی و ارتباطی بیشتر باشند به افراد در کنار آمدن با فشارهای محیطی کمک بیشتری می‌کنند و به لحاظ روانی افراد را در موقعیت‌های آرامش‌بخش تری قرار می‌دهند. حمایت اجتماعی مانند سپری در مقابل حوادث و رویدادهای فشارآور عمل می‌کند، انزوا و تنهایی را کاهش می‌دهد و در افراد احساس عزت نفس ایجاد می‌کند (بابایی‌امیری، حقیقت و عاشوری، ۱۳۹۵). محیط کاری یک محیط استرس‌زا برای اکثر کارکنان است. حمایت شدن از طرف همکاران کمک می‌کند که کارها به درستی انجام گیرند و ممکن است اثرات فشار و فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

۱. vigour

۲. dedication

۳. Schaufeli, Salanova & Gonzalez-Roma

۴. Leiter

۵. Gibbons

۶. Salanova, Agut & Peiro

۷. social support

۸. Christian, Garza & Slaughter

۹. Othman & Nasurdin

۱۰. Charyton, Elliott & Moore

حمایت اجتماعی قادر است تا از افراد در مقابل پیامدهای آسیب روانی در محیط کار و تجربیات استرس‌زا محافظت کند (بکر، دموروتی و ایوما، ۲۰۰۵). حمایت اجتماعی از طرف همکار و دیگران که به صورت فراهم کردن راهنمایی‌ها و تقویت احساس ارزشمندی ارائه می‌شود با خستگی هیجانی کمتری در محیط کار رابطه دارد (آکروید، کایزون و آدامز، ۲۰۰۲؛ به نقل از پائولسون، خان، پائولسون، ۲۰۱۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که حمایت بالای سرپرستان، همکاران، دوستان و اعضاء خانواده کارکنان خشنودی شغلی را بالا می‌برد که در نهایت منجر به افزایش اشتیاق شغلی آنها می‌شود (تی‌سای، ۲۰۰۸). احساس بخشی از گروه بودن و داشتن همکار و تعامل با وی حمایت لازم را برای پیشرفت کارها به خوبی فراهم می‌کند (گالینسکی، باند و هال، ۲۰۰۴). کوهن و ویلز^۶ (۱۹۸۵) به نقل از کاریتون^۷ (۲۰۱۴) معتقدند که حمایت اجتماعی به عنوان یک منبع مؤثر در رسیدن به اهداف شغلی در نظر گرفته می‌شود. همچنین برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی منجر به افزایش اشتیاق شغلی افراد در محیط کاری می‌شود (اوتمن و ناسوردین، ۲۰۱۲؛ مارسینوس، ویلان-بری و گوردون، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه حمایت اجتماعی بیانگر وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار با اشتیاق شغلی می‌باشند. نتایج مطالعه شوفلی و همکاران (۲۰۰۹) که بر روی کارمندان سازمان مخابرات صورت گرفت، نشان داد که افزایش حمایت اجتماعی به طور معنی‌داری اشتیاق شغلی در آینده را پیش‌بینی می‌کند. کریستین (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد که حمایت اجتماعی به طور مثبت و معنی‌داری با اشتیاق شغلی رابطه دارد. مینتز-بیندر و فیتزپاتریک^۹ (۲۰۰۹) به بررسی حمایت اجتماعی و خشنودی شغلی در مدیران برنامه در کالیفرنیا پرداختند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین خشنودی شغلی و حمایت اجتماعی وجود دارد. پائولسون و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی گزارش نمودند که حمایت همکار و سرپرست با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. کوئترز و روتمن^{۱۰} (۲۰۰۷) دریافتند که حمایت اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌دار با اشتیاق کاری دارد. همچنین ریچاردسون، بورک و مارتینسون^{۱۱} (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که میزان حمایت عاطفی، شناختی و اطلاعاتی که همکاران و مدیران فراهم می‌کنند به طور مثبت با اشتیاق شغلی کارکنان ارتباط دارد. سورالوم^{۱۲} (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که حمایت اجتماعی با اشتیاق کاری رابطه مثبت دارد. تی‌سای (۲۰۰۸) نیز ارتباط بین حمایت اجتماعی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان دولت را مورد مطالعه قرار داد که نتایج حاکی از ارتباط معنا‌دار حمایت اجتماعی، خشنودی شغلی و

۱. Demerouti & Euwema

۲. Akroyd, Caison & Adams

۳. Poulsen & Khan

۴. Tsai

۵. Galinsky, Bond & Hill

۶. Cureton

۷. Cohen & Wills

۸. Marcinkus, Whelan-Berry & Gordon

۹. Mints-Binder & Fitzpatrick

۱۰. Coetzer & Rothmann

۱۱. Richardsen, Burke & Martinussen

۱۲. Soralum

عملکرد شغلی بود. از آنجایی که معلمان مدارس استثنایی در کار خود با منابع استرس‌زای گوناگونی مانند وجود دانش‌آموزان با انواع آسیب‌های جسمی و ذهنی، کمبود تجهیزات، تنیدگی‌ها و موانع شغلی، عدم رضایت شغلی و خستگی روبه‌رو هستند و از آنجا که حمایت شدن از جانب مدیران، همکاران، خانواده و سایرین می‌تواند نقش مهمی در ایجاد رضایت و اشتیاق شغلی معلمان ایفا کند، لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ابعاد حمایت اجتماعی (خانواده، دوستان و سایرین) در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز صورت گرفت.

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری: روش پژوهش حاضر، توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز مشغول به کار در سال ۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۲۳۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. بدین صورت که ابتدا مدارس استثنایی مورد نظر مشخص شد و سپس برای این که اطمینان حاصل شود که زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه حضور دارند به عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز حضور خواهند داشت به میزان درصد تعداد معلمان حاضر در هر مدرسه، آزمودنی، انتخاب و آزمون به عمل آمد. بر این اساس از معلمان دانش‌آموزان دارای اتیسم (۲۱ نفر)، معلمان ناشنوایان (۲۰ نفر)، معلمان نابینایان (۱۰ نفر) و از معلمان دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی (۸۱ نفر) و در مجموع ۱۳۲ نفر آزمودنی مورد بررسی قرار گرفتند. معیار ورود به مطالعه، معلم مدارس استثنایی بودن و معیار خروج از مطالعه عدم رضایت آزمودنی‌ها برای شرکت در پژوهش بود.

روش اجرا

روش اجرا به این صورت بود که ابتدا پس از اخذ مجوزهای لازم، با مراجعه به مدارس مورد نظر پرسشنامه‌ها بین آزمودنی‌ها توزیع گردید. سپس بعد از اختصاص زمان ۳۰ دقیقه‌ای برای تکمیل پاسخگویی به سوالات، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. همچنین در مورد اهداف و اهمیت پژوهش برای آزمودنی‌ها توضیحاتی ارائه گردید. داده‌های به دست آمده از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه بیست و دوم در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. گزارش آن‌ها در بخش مربوط به یافته‌های تحقیق گزارش شده است.

ابزار سنجش

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه حمایت اجتماعی فلیپس (۱۹۸۶) و اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شد.

الف) پرسشنامه حمایت اجتماعی فلیپس (۱۹۸۶): این پرسشنامه توسط واکس، فلیپس، هالی^۱ و همکاران (۱۹۸۶) بر مبنای تعریف کوب^۲ از حمایت اجتماعی ساخته شده است. بنا به تعریف کوب، حمایت

۱. Vaux, Phillips & Holly

۲. Cobe

اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، مساعدت و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد اشاره دارد. این مقیاس دارای ۲۳ ماده است که سه حیطه خانواده، دوستان و سایرین را در برمی گیرد. خرده مقیاس خانواده (۸ ماده)، دوستان (۷ ماده) و سایرین (۸ ماده) را در بر می گیرد. گویه‌های این پرسشنامه از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۴) نمره گذاری می‌شوند. همچنین حداقل و حداکثر نمره بین ۲۳ تا ۹۲ متغیر است. بالا بودن نمره در این پرسشنامه بیانگر حمایت اجتماعی بالاتر و پایین بودن نمره بیانگر حمایت اجتماعی پایین تر می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط ابراهیمی قوام (۱۳۷۱) مورد استفاده قرار گرفت. وی پژوهشی را بر روی ۱۰۰ دانشجو و ۲۰۰ دانش آموز ایرانی اجرا کرد و پایایی و روایی این ابزار را محاسبه نمود. ضریب پایایی در نمونه دانشجویی برای کل مقیاس ۰/۹۰ و در نمونه دانش آموزی ۰/۷۰ گزارش شد. همچنین ضریب همبستگی بین دو بار اجرای آزمون پس از شش هفته ۰/۸۱ بود. در یک مطالعه دیگر نیز آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد (خوش کنش و اسدی، شیزعلی و کشاورزافشار، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۴ به دست آمد.

ب) پرسشنامه اشتیاق شغلی: این پرسشنامه توسط سالانوا^۱ و شوفلی^۲ (۲۰۰۱؛ به نقل از خسروی، ۱۳۸۹) تدوین شده است و دارای سه بعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده‌اند. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ است. هر چه نمره آزمودنی به ۸۵ نزدیکتر باشد نشانه اشتیاق شغلی بالاتر است. جهت تعیین اعتبار، شوفلی و همکاران (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند و رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافتند ($r = -0/38$ در نمونه اول و $r = -0/42$ در نمونه دوم). همچنین همه خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه قوی داشت. باسکین^۳ (۲۰۰۷) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ گزارش کرد. در ایران نیز صفرزاده، نادری، عسگری، عنایتی و حیدری (۱۳۹۱) ضریب پایایی آزمون را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمد.

یافته‌ها

آزمودنی‌های پژوهش شامل ۲۳۰ نفر از معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز بودند. ۱۶/۷ درصد از این معلمان در محدوده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال و ۸۳ درصد از آن‌ها بالای ۳۰ سال بودند. ۸ درصد از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۱/۴ درصد فوق دیپلم و ۷۷/۹ درصد از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی لیسانس به بالاتر بودند. از لحاظ سابقه خدمت، ۱۰/۶ درصد دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۲۲/۷ درصد دارای سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۰ سال و ۶۶/۷ درصد از آن‌ها دارای سابقه خدمت ۱۰ سال به بالا

۱. Salanova

۲. Schaufeli

۳. Baskeen

بودند. میانگین و انحراف معیار نمرات حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن و اشتیاق شغلی در جدول شماره یک آمده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن و اشتیاق شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
حمایت اجتماعی	۶۴/۹۷	۶/۱۳
-دوستان	۲۰/۹۸	۲/۴۸
- خانواده	۲۳/۰۴	۲/۸۹
-سایرین	۱۹/۳۰	۲/۵۵
اشتیاق شغلی	۶۰/۷۸	۱۱/۴۱

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار برای حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن یعنی دوستان، خانواده، و سایرین به ترتیب برابر با ۶۴/۹۷، ۲۰/۹۸، ۲/۴۸، ۲۳/۰۴، ۱۹/۳۰، ۲/۵۵ می‌باشد همچنین میانگین و انحراف معیار برای اشتیاق شغلی به ترتیب برابر با ۶۰/۷۸، ۱۱/۴۱ می‌باشد.

فرضیه اول: بین حمایت اجتماعی و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مؤلفه دوستان و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مؤلفه خانواده و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین مؤلفه سایرین و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
حمایت اجتماعی	۱				
دوستان	۰/۷۴۴ ^{***}	۱			
خانواده	۰/۸۰۵ ^{**}	۰/۴۰۳ ^{***}	۱		
سایرین	۰/۷۵۵ ^{**}	۰/۳۹۰ ^{**}	۰/۴۳۱ ^{***}	۱	
اشتیاق شغلی	۰/۲۶۵ ^{**}	۰/۲۴۲ ^{**}	۰/۲۵۹ ^{**}	۰/۱۲۰	۱

$P > 0.01$ ***

بر اساس داده‌های جدول شماره ۲ بین حمایت اجتماعی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($P < 0.01$ و $r = 0.744$). یعنی هر چه حمایت اجتماعی بیشتر باشد، اشتیاق شغلی معلمان زن نیز افزایش می‌یابد بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد حمایت اجتماعی (دوستان، خانواده و سایرین) نشان می‌دهد که بین مؤلفه دوستان ($r = 0.403$ و $P < 0.01$) و خانواده ($r = 0.259$ و $P < 0.01$) با اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. لذا فرضیه دوم و سوم نیز تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر افزایش حمایت دوستان و خانواده با افزایش اشتیاق شغلی همراه شده است. همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد بین مؤلفه سایرین با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ($r = 0.120$). بنابراین فرضیه چهارم تأیید نمی‌گردد. به منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی از روی

مؤلفه‌های حمایت اجتماعی از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره سه ارائه شده است. فرضیه پنجم: مؤلفه‌های حمایت اجتماعی (خانواده، دوستان و سایرین) سهم معنی‌داری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی دارند.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی اشتیاق شغلی از روی مؤلفه‌های حمایت اجتماعی با روش ورود همزمان و مرحله‌ای

روش	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	F	P	Beta	T	P
ورود	خانواده	۰/۳۰۱	۰/۰۹	۴/۲۵	۰/۰۰۷	۰/۲۰۴	۲/۱۰	۰/۰۳
	دوستان					۰/۴۳۹	۱/۸۲	۰/۰۷
	سایرین					-۰/۰۳۶	-۰/۳۷۵	۰/۷۰
مرحله‌ای	خانواده	۰/۲۵۹	۰/۰۶۷	۹/۳۴	۰/۰۰۳	۰/۲۵۹	۳/۰۵	۰/۰۰۳
	دوستان					۰/۱۶۴	۱/۷۹	۰/۰۷
	سایرین					۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۹۱

جدول شماره سه نشان دهنده مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی از روی مؤلفه‌های حمایت اجتماعی است که از طریق تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش ورود و مرحله‌ای انجام گرفته است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود، بین مؤلفه‌های حمایت اجتماعی (خانواده، دوستان و سایرین) با اشتیاق شغلی ضریب همبستگی چندگانه وجود دارد ($R=0/30$ و $F=4/25$) که در سطح $P<0/007$ معنی‌دار است. همچنین نتایج نشان داد که ۹ درصد واریانس اشتیاق شغلی معلمان به وسیله متغیرهای پیش‌بین قابل پیش‌بینی است. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون با روش مرحله‌ای نشان داد که از میان مؤلفه‌های حمایت اجتماعی تنها مؤلفه خانواده توانست ۶ درصد از واریانس نمرات اشتیاق شغلی را تبیین کند ($R=0/06$, $P<0/003$). ضریب بتای محاسبه شده برای مؤلفه خانواده گویای آن است که با افزایش نمرات خانواده (۰/۲۵) به اندازه یک انحراف معیار، نمرات اشتیاق شغلی به اندازه ۰/۲۵ انحراف معیار افزایش می‌یابد. سایر مؤلفه‌های حمایت اجتماعی یعنی دوستان و سایرین توان پیش‌بینی معنی‌دار اشتیاق شغلی را نداشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ابعاد حمایت اجتماعی (خانواده، دوستان و سایرین) در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز صورت گرفت. بر اساس نتایج پژوهش بین حمایت اجتماعی به طور کلی و برخی مؤلفه‌های آن با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش حمایت اجتماعی، اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی هم افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های شوفلی و همکاران (۲۰۰۹)، کریستین (۲۰۱۱)، سورالوم (۲۰۱۲)، مینتر-بندر و فیتزپاتریک (۲۰۰۹)، پائولسون و همکاران (۲۰۱۵)، کوئترز و رومن (۲۰۰۷)، تی‌سای (۲۰۰۸) و ریچاردسون و همکاران (۲۰۰۶) همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فردی که از

حمایت اجتماعی بالایی برخوردار باشد می‌داند که چه افکار و احساساتی دارد و چگونه آنها را کنترل کند و از آنان چگونه برای رسیدن به موقعیت استفاده نماید و همین امر سبب افزایش عزت نفس او می‌گردد. شخصی که از عزت نفس بالایی برخوردار است خود را به گونه‌ای مثبت ارزیابی کرده و برخورد مناسبی با دیگران دارد. در نتیجه رضایت و اشتیاق بالاتری در انجام حرفه خود دارد (محبوبی، ۱۳۸۶).

نتیجه پژوهش حاضر در راستای پژوهش سورالوم (۲۰۱۲) قرار دارد که دریافت حمایت اجتماعی و ارتباط با همکاران می‌تواند اشتیاق کاری را تا ۵۹/۱ درصد پیش‌بینی کند، حمایت اجتماعی مانند در اختیار گذاردن تجربیات، حمایت همکار، مشاوره‌های رایگان به افزایش اشتیاق کاری منجر می‌شوند. همچنین با پژوهش تی‌سای (۲۰۰۸) که ارتباط بین حمایت اجتماعی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارمندان دولت را مورد مطالعه قرار داد، همخوانی دارد. پژوهش وی نشان داد حمایت بالای سرپرستان، همکاران، دوستان و اعضاء خانواده کارکنان خشنودی شغلی را بالا می‌برد. در یک محیط کاری، حمایت اجتماعی سرپرستان و همکاران تأثیر معنادار بیشتری بر خشنودی شغلی کارکنان دارد. بدیهی است که خشنودی شغلی بالا باعث اشتیاق شغلی و در نهایت منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود و برخی عوامل از قبیل ارتباط با همکاران، مشاغلشان، حقوق و سیستم‌های رفاهی، تأثیر معنی‌داری در عملکرد شغلی دارد. بنابراین می‌توان گفت که حمایت اجتماعی عامل تأثیرگذار و مهمی در افزایش اشتیاق شغلی در محیط کاری است. کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. اشتیاق نقطه مقابل فرسودگی شغلی است و کارمندانی که مشتاق شغل خود هستند، برخلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، از کارشان خسته نشده و توان زیادی برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی خود دارند (شوفلی و بکر، ۲۰۰۳؛ به نقل از دباشی، نوری، عریضی و دیباجی، ۱۳۹۵).

طبق پژوهش بکر و دموروتی (۲۰۰۸) کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، تمایل به سخت کار کردن با حالت ذهنی مثبت دارند و با ذهن مثبت آنها قادرند کارهای زیادی را در محیط کار به انجام برسانند. براساس پژوهش بکر و لیتر (۲۰۱۰) نیز کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. کسانی که به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند و احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند (شوفلی و بکر، ۲۰۰۴). هارتر، اسکیمیت و هایز^۱ (۲۰۰۲) معتقدند کارکنان زمانی دارای اشتیاق شغلی بالایی هستند که بتوانند به‌طور عاطفی با دیگران ارتباط برقرار کنند و به‌طور شناختی هوشیار باشند. معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی جامعه به شمار رفته و عملکرد آنان تحت تأثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث اشتیاق شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی مطرح می‌گردد، اهمیت موضوع دوچندان می‌شود. چرا که این معلمان به دلیل ارتباط با دانش‌آموزان با نیازهای ویژه که مشکلاتی از قبیل آسیب‌های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت‌ها را دارا هستند، شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند (ندرلو و یغمایی، ۱۳۹۳). به وضوح می‌توان مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف معلمان با همکاران و با دانش‌آموزان، عدم

۱. Harter, Schmidt & Hayes

امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش را در معلمان مدارس استثنایی مشاهده نمود که چنین مسائلی به راحتی می‌تواند انگیزه و اشتیاق شغلی آن معلمان را تحت تأثیر خود قرار دهند و موجب استرس‌های شغلی و افزایش فشارهای روانی ناشی از آن شوند (بکر و لیتر، ۲۰۱۰). در این راستا، حمایت اجتماعی به عنوان یکی از راهکارهای تعدیل فشارهای روانی منفی ناشی از شغل عمل می‌کند. هر فرد دوست دارد که مورد حمایت و پشتیبانی از جانب سرپرستان، خانواده و سایرین قرار گیرد، این باعث می‌شود که شخص احساس ارزشمند بودن و قابل احترام بودن کند و شخص از شغلش لذت بیشتری برده و کارش را به نحو بهتری انجام دهد و خشنودی شغلی اش افزایش یابد. بنابراین می‌توان گفت افرادی که در محیط کاری استرس کمتری را تجربه می‌کنند و از حمایت‌های بیشتری برخوردار می‌شوند در محیط کاری عملکرد بهتری دارند و از خشنودی و اشتیاق شغلی بیشتری برخوردار می‌باشند (عسگری و نکل‌زاده، ۱۳۹۰). بنابراین از وظایف مدیران مدارس این است که حمایت اجتماعی و عاطفی لازم را به منظور افزایش اشتیاق شغلی معلمان فراهم آورند. پژوهشگران معتقدند که وقتی معلمان حمایت بیشتری دریافت کنند، تمایل بیشتری به کار خود نشان می‌دهند (لوتانگ‌میساکان و ویچیان، ۲۰۱۶).

همچنین پژوهش حاضر نشان داد که از میان ابعاد حمایت اجتماعی، مؤلفه خانواده توانایی پیش‌بینی اشتیاق شغلی را داشت. حمایت افراد خانواده از کارکنان موجب می‌شود که فرد با آرامش بیشتری در محیط کار ظاهر شده و با فراغت خاطر به امور شغلی خود بپردازد. در این راستا، فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی (۱۳۸۶) نشان دادند که اگر زنان شاغل هنگام بروز مشکل یا حتی قبل از بروز هر مشکلی احساس کنند که کسانی را برای حمایت و تکیه کردن دارند، به آرامش بیشتری دست پیدا کرده انگیزه شغلی آنها افزایش می‌یابد در نتیجه وظایف خود را در محیط کار به نحو مطلوب‌تری انجام می‌دهند. یک محیط حمایتی سازمانی و خانوادگی مناسب با ایجاد عزت‌نفس و نیز منابع مرتبط با خانواده از جمله زمان، انعطاف‌پذیری و مشاوره باعث احساس ارزشمندی به عنوان یک انسان کامل در وجود کارکنان می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که افزایش حمایت‌های افراد خانواده از فرد شاغل موجب کاهش میزان فرسودگی شده در نتیجه میزان کارایی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (اسمعیلی، سالاری و بخشنده، ۱۳۹۴).

از آنجا که نتایج پژوهش حاضر بیانگر ارتباط معنادار میان حمایت اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی بود لذا پیشنهاد می‌شود که سازمان آموزش و پرورش، به منظور افزایش اشتیاق شغلی در این معلمان با ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده‌های آنان و با فراهم آوردن تسهیلات و امکانات حمایتی برای خانواده کارکنان در این زمینه کمک‌شایانی نماید. چرا که معلمان استثنایی یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش استثنایی به شمار می‌روند، در صورتی که در جریان آموزش بهتر آماده شوند، اثربخشی لازم را در آموزش و پرورش استثنایی کودکان خواهند داشت. با وجود این چنانچه به نیازها و کمبودهای مادی و معنوی معلمان استثنایی به ویژه معلمان زن که شرایط کاری پر فشاری را تحمل می‌کنند، توجه لازم مبذول نگردد، رضایت و اشتیاق شغلی آنان در سطح پایینی خواهد بود. از طرفی ارضای نیازهای آنان به ویژه نیازهای اجتماعی باعث می‌شود که این معلمان در اصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش نمایند.

منابع

- ابراهیمی قوام، صغری. (۱۳۷۱). بررسی اعتبار سه مفهوم منبع کنترل، عزت نفس و حمایت اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران.
- اسمعیلی، محمدرضا؛ سالاری، حامد و بخشنده حسین. (۱۳۹۴). اثر حمایت اجتماعی (خانواده و سرپرست) بر فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد: نقش واسطه‌ای تعارض کار-خانواده. فصلنامه علوم تربیتی و روان‌شناسی. ۴(۱)، ۱۰۳-۹۳.
- بابایی امیری، ناهید؛ حقیقت، سارا و عاشوری، جمال. (۱۳۹۵). ارتباط فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی ادراک شده و سرسختی روان‌شناختی با سلامت روان. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی، ۲۴(۲)، ۱۲۷-۱۲۰.
- پورعباس، علی؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران. (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۵(۱۷)، ۵۰-۳۷.
- خسروی، ولی‌اله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خوش کنش، ابوالقاسم؛ اسدی، مسعود؛ شیرعلی، اصغر و کشاورزافشار، حسین. (۱۳۸۹). نقش نیازهای بنیادین و حمایت اجتماعی در سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان مقطع متوسطه. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۴(۱)، ۸۲-۹۴.
- دباشی، فرزانه؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی؛ حمیدرضا و دیباجی، میثم. (۱۳۹۵). پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان بر اساس عوامل فردی، شغلی و سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۱۷(۲)، ۵۴-۴۵.
- صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح‌الدین و حیدری، علیرضا. (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ، ۴(۱۴)، ۸۲-۶۹.
- عسگری، پرویز و نکل زاده، مریم. (۱۳۹۰). رابطه استرس شغلی، حمایت اجتماعی باخشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری. یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۵(۱۴)، ۵۰-۳۶.
- فاتحی زاده، مریم؛ نقوی، اعظم و سلطانی، مرضیه. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار/خانواده. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱، ۱۳۲-۱۱۱.
- کردی، الهه و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۴). رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۷(۲۳)، ۹۱-۶۸.
- محبوبی، پریسا. (۱۳۸۶). رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز.
- ملکی فراهانی، بهاره و جعفری، پریش. (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران. نوآوری‌های مدیریت آموزشی. ۱۰(۱)، ۱۳۷-۱۲۱.
- مهرابی زاده هنرمند، مهناز؛ آتش افروز، عسگر؛ شهنی بیلاق، منیجه و رضایی، شبنم. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. دانشور رفتار، ۲۰(۹)، ۶۴-۵۳.
- ندرلو، معصومه و یغمایی، فریده. (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی، روان‌پرستاری،

۲(۲)، ۶۶-۵۷.

- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 3, 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker AB., Leiter MP. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (1ed), New York: Psychology Press.
- Baskeen, R.M. (2007). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Coetzer, C. F., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17-32.
- Charyton C, Elliott JO, Lu B, Moore JL. The impact of social support on health related quality of life in persons with epilepsy. *Epilepsy Behav.* 2009;16(4):640-5.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Cureton, S. S. (2014). *The role of exchange ideology in coworker social support and work engagement*. Doctoral Dissertations, University of Southern Mississippi.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction, and motivation among education professionals. *Educational Management and Administration*, 29, 291-306.
- Galinsky, E., Bond, J.T., & Hill, E.J. (2004). *When work works: A status report on workplace flexibility: Who has it? Who wants it? What difference does it make?* New York, NY: Families and Work Institute.
- Gibbons, J. (2006). "Employee Engagement" A Review of Current Research and Its Implications". New York: The Conference Board.
- Hakanen, J., Hakanen, A., Bakker, B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource. *European journal of oral science*, 113. 479-487.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Lautongmeesakun, S., & Wichian, S. N. (2016). Path Analysis of Work Passion Model of Thai Teachers in Municipal Schools. *International Journal of Information and Education Technology*, 6(12), 949.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Loh, L., W.C; (1994). "Are EsL/Efl teachers under high stress? A study of Secondary level school teachers in Hong Kong", International. JATEFL Conference in Brighton UK.
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111.
- Mints-Binder, R. D. , & Fitzpatrick, J. J. (2009). Exploring social support and job satisfaction among associate degree program directors in California. *Nurse Educ Prospect* , 30(5):299-304.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: a study of Malaysian nurses. *Journal of nursing management*, 21(8), 1083-1090.
- Poulsen, M. G., Khan, A., Poulsen, E. E., Khan, S. R., & Poulsen, A. A. (2016). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 21, 134-138.
- Richardsen, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*,

- 13(4), 555-574.
- Salanova, M., Agut, D., Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied psychology*, 90, 6, 1217-1227.
 - Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.
 - Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
 - Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
 - Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement And Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
 - Soralum, D. (2012). "A comparative study factors affecting work passion in cross generation: Case study of the Cement Thai (Keang Koi) Co, Ltd." Master's Thesis, Department of Human -resource development, National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand.
 - Tsai, Y-J. (2008). A Study on the Relationships among Social Support, Job Satisfaction, and Job Performance: Take Civil Servants of Yunlin County as an Example. Master's Thesis, Department of Business Administration, China.
 - Vaux, A., Phillips, J., Holly, L., Thomson, B., Williams, D., & Stewart, D. (1986). The social support appraisals (SS-A) scale: Studies of reliability and validity. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 195-219.



The Role Of Social Support Dimensions On Predicting Work Engagement Among Female Teachers Of Primary Exceptional Schools In Ahwaz City

E. Ghadampour*
L. Mansouri**
H. Bakdeli Nasrabad***

Abstract

The aim of present study was to examine the role of social support dimensions on predicting work engagement among female teachers of Ahwaz primary exceptional schools. From the above population 302 individuals were selected via stratified sampling method as research sample. The research was a descriptive and correlational study. Data were collected through Phillips & et.al Social Support Questionnaire (1986) and Schaufeli & Salanova Work Engagement Questionnaire (2001). Data were analyzed by Pearson correlation, stepwise multiple regression analysis and through SPSS. The results showed significant positive correlation between social support and its aspects including friends and family with work engagement. Also there was no significant between others and work engagement. The results of regression analysis showed that among different aspects of social support, only family factor could predict work engagement. Based on the result we could say that social support has a vital role in increasing work engagement among exceptional school teachers.

Keywords: social support, work engagement, female exceptional schools teachers

* Associate Professor of Psychology, Lorestan University, Khoramabd, Iran. (Corresponding Author: Ghadampour. e@lu.ac.ir)

** MA in Educational Psychology, Lorestan University, Khoramabd, Iran.

*** MA in General Psychology, Lorestan University, Khoramabd, Iran.