

## بررسی رابطه فرسودگی شغلی و خودکارآمدی در معلمان متوسطه اول؛ با تاکید بر نقش میانجیگری سخت‌رویی

اقدس مختارخان<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و خودکارآمدی با تاکید بر نقش تعدیل‌کننده سخت‌رویی و تاب‌آوری معلمان متوسطه اول شهرری بوده است. جامعه آماری کلیه معلمان متوسطه اول آموزش و پرورش شهرری بود و از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. روش تحقیق توصیفی و از نوع تحلیل مسیر بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است که به ترتیب پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲)، تاب‌آوری کانر و دیویسون (۱۹۹۰)، سخت‌رویی کوباسا و همکارانش (۱۹۸۲)، پرسشنامه فرسودگی شغلی معلمان و مدیران ایران آگیلار و فای (۱۳۸۵) استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد، اثر مستقیم خودکارآمدی بر سخت‌رویی ( $\beta=0/19, P<0/01$ ) و تاب‌آوری ( $\beta=0/22, P<0/01$ ) مثبت و معنادار و بر روی فرسودگی شغلی ( $\beta=0/21, P<0/01$ ) منفی و معنادار بوده است. همچنین سخت‌رویی بر تاب‌آوری اثر مستقیم مثبت (رابطه قوی) دارد ( $\beta=0/48, P<0/01$ ) و اثر سخت‌رویی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی ( $\beta=-0/34, P<0/01$ ) است؛ در این زمینه ضریب اثر مستقیم تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی قابل توجه بود ( $\beta=-0/39, P<0/01$ )؛ علاوه بر اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم را نیز در تحلیل مسیر مشاهده گردید به گونه‌ای که اثر غیر مستقیم سخت‌رویی از طریق تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود ( $\beta=-0/12, P<0/01$ ) و اثر غیر مستقیم خودکارآمدی نیز از طریق متغیرهای سخت‌رویی و تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی ( $\beta=-0/14, P<0/01$ ) منفی و معنادار بود. به عبارت دیگر خودکارآمدی نیز می‌تواند متغیرهای سخت‌رویی و تاب‌آوری را تحت تاثیر قرار دهد و بدین صورت علاوه بر اثر مستقیم بصورت غیر مستقیم نیز باعث کاهش متغیر فرسودگی شغلی شود.

**واژه‌گان کلیدی:** فرسودگی شغلی، خودکارآمدی، سخت‌رویی، تاب‌آوری، معلمان متوسطه اول.

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری

(نویسنده مسئول)

## مقدمه

کار بخشی از زندگی است و کار کردن شماری از نیازهای اساسی آدمی را برآورده می‌سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد. در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه کار می‌کنند فرسودگی وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار وارد می‌آورد. تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و کاهش یا افزایش نیروی انسانی موضوع‌هایی هستند که بر فرد فشار می‌آورند و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و فرسودگی می‌سازند (محمودیان و همکاران، ۲۰۱۶). با توجه به اینکه حداقل یک سوم عمر ما در محیط کار سپری می‌شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می‌گیرد، فرسودگی ناشی از کار یا فرسودگی شغلی می‌تواند در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه بر کارآیی مؤثر باشد. شغل معلمی نیز تقریباً همانند تمامی مشاغل دیگر دارای عوامل فرسودگی زای مخصوص به خود است، به طوری که این اختلال تاثیر بسزایی بر عملکرد شغلی معلمان داشته و کیفیت خدمات آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (نایم و همکاران، ۲۰۱۶). فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که به علت تاثیر منفی بر کارکنان و سازمان‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. یکی از دلایلی که امروزه مطالعه فرسودگی در رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده، هزینه‌هایی است که فرسودگی بر سازمان تحمیل می‌کند، هزینه‌هایی ناشی از روحیه پایین، عدم رضایت، کیفیت پایین، غیبت، نارضایتی، و مواردی از این قبیل، در نتیجه فرسودگی به سازمان وارد می‌شود، در نتیجه در حدود ۷۵ درصد خسارات و ضررهای کار پیامد فرسودگی در سازمان است (آرگیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

<sup>1</sup> Argyle

دیک و وانگر<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) طی پژوهشی با عنوان ((فرسودگی و آسیب در تدریس)) در نمونه ای از معلمان آلمانی و با پیروی از چهار چوب فرسودگی شغلی معلمان کریاکو و ساتکلیف و همچنین لازاروس بیان کردند که حجم زیاد کاری و مسائل مربوط به دانش آموزان عوامل اصلی فرسودگی شغلی معلمان بوده اند و حمایت اجتماعی مدیر از آنها و افزایش خودکارآمدی فردی می تواند فرسودگی را کاهش دهد. همچنین کاپرارا<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان ((فرسودگی معلمان در مدارس دوره اول تایوان)) دریافتند که ۲۶ معلمان گزارش کردند که شغل معلمی بسیار فرسودگی زا است و معلمان بیشتر از حجم سنگین کار و تغییر سیستم های اداری آموزش دچار فرسودگی می شوند. معلمان برای مبارزه با فرسودگی شغلی موثرترین اقدام مدیریت را کاهش حجم کار می دانند که البته در این بین معلمان زن بیشتر به این معتقدند و به ترتیب بکارگیری مدیران مجرب و حرفه ای و افزایش حقوق و دستمزد را نیز جزء مناسب ترین راه ها محسوب می کنند.

به نظر می رسد عوامل دیگری غیر از فشار کاری نظیر نوع باورها و درک افراد نسبت به خود، در بروز فرسودگی شغلی نیز موثر می باشند. یکی از عمده ترین مفاهیمی که بر سلامت موثر است، مفهوم خودکارآمدی است؛ خودکارآمدی به معنای باور فرد در مورد توانایی مقابله او در موقعیت های مختلف است. به همین خاطر خودکارآمدی نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع، گرفتاری ها و ناکامیها دارد. خودکارآمدی یکی از عوامل تاثیرگذار در تغییر رفتارهای مرتبط با سلامت استو برای اینکه افراد بتوانند در دستیابی و ارتقای رفتارهای مرتبط با سلامت خود موفق باشند، باید خود را در غلبه بر مشکلات و موانع کارآمد بینند (بهیرایی، ۲۰۱۲). خودکارآمدی معلم که مختص به حیطه آموزش در

<sup>1</sup> Dick & Wanger

<sup>2</sup> Caprara

مدارس است از باوری که معلم از توانمندی هایش در باره پیامدهای مورد انتظار در یادگیری و درگیر ساختن دانش آموزان در تکالیف دارد و کسب این خود کارآمدی نیازمند مشارکت فعال معلمان است، خود کارآمدی معلم یعنی قدرت او در غلبه بر نیازها و دشواری‌ها نقش شغلی خود، معلمان خود کارآمد اهداف آموزشی را خود تنظیم می‌کنند و پیوسته می‌کوشند حتی در شرایط نامطلوب به آنها دست یابند، علاوه بر این، بالا بودن سطح خود کارآمدی معلم باعث می‌شود توسعه روش‌های نوین در جهت حل مشکلات خواهد بود (سامانی، ۱۳۹۶).

باورهای خود کارآمدی به این که چگونه افراد احساس (فکر) می‌کنند، چگونه خود را بر می‌انگیزند و چگونه رفتار می‌کنند، اثر می‌گذارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که باورهای مربوط به توانایی به طور مثبت بر کاربرد راهبردهای یادگیری، اثر می‌گذارد و افرادی که خود کارآمدی بالایی دارند نسبت به آنهایی که خود تردیدی بر آنها حاکم است، راهبردهای یادگیری بیشتری را بکار می‌برند (احمد پور، ۱۳۹۰).

اعتمادی؛ سپاه منصور؛ کامور و کشت کار (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که میزان فرسودگی شغلی در معلمان نوبت کاری صبح نسبت به نوبت کاری بعدازظهر دارای میانگین کمتری می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که میزان خود کارآمدی در معلمان نوبت کاری صبح نسبت به نوبت کاری بعد از ظهر دارای میانگین بیشتری می‌باشد. با توجه به آزمون آماری صورت گرفته مشاهده می‌شود که بین فرسودگی شغلی و خود کارآمدی شغلی معلمان در نوبت‌های کاری (صبح و عصر) تفاوت معنا دار (در سطح ۰/۰۱) وجود دارد. همچنین سراج (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه علی فرسودگی شغلی، خود کارآمدی و سلامت روان، نشان داد که اثر مستقیم معناداری بین

خودکارآمدی با سلامت روان شناختی وجود دارد. در نهایت نتایج نشان داد که اثر معکوس بین فرسودگی شغلی و سلامت روان شناختی (از طریق خودکارآمدی) وجود دارد. از آنجا که، خودکارآمدی اطمینانی است که شخص، رفتار خاص را با موقعیت به اجرا می گذارد و انتظار نتایج به دست آمده را دارد (فیتز پارتیک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴) و هر اندازه که باور خودکارآمدی دریافت شده فرد بالاتر باشد، برای پردازش شناختی کار و اندیشه تحلیلی بیشتر کوشش می کند (جهانگرد، ۱۳۹۶). در همین زمینه بندورا معتقد است که یک احساس خودکارآمدی پایین مستعد به جنبش در آوردن فرآیندهای بازدارنده ای است که منجر به کاهش کارکرد شناختی و رفتاری می شود. در مجموع از نظر بندورا احساس خودکارآمدی یک عامل حیاتی در موفقیت یا شکست در سراسر زندگی است (کاپارا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). در مقابل افرادی که از حس خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند تمایل دارند هر چه بیشتر خودشان را با تکالیف مورد نظر درگیر نمایند. هنگام رو به رو شدن با مشکل زمان زیادی مقاومت می کنند و دوست دارند تکلیفی که به آن ها واگذار می شود به طور شایسته انجام دهند و برای رسیدن به هدف هر زمان که نیاز باشد راهکارهای خود را تغییر دهند (خلج آبادی فراهانی، ۱۳۹۲).

تحقیقات متعدد همواره در پی این بوده اند که عواملی را کشف کنند که بتوانند در شرایط آسیب زا به کمک انسان آمده و مانع آسیب دیدگی و اضمحلال وی زیر فشار سنگین مسایل و مشکلات کاری گردند. یکی از مهمترین توانایی انسان که باعث سازگاری موثر با عوامل خطر می شود، تاب آوری است. افراد تاب آور بر این باورند که زندگی با

<sup>1</sup> Fitzpatrick

<sup>2</sup> Caprara

معناتر از آن است که بخواهند در مقابل مشکلات تسلیم شوند (باسلی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). تاب آوری به عنوان فرآیندی پویا تعریف شده است که طی آن وقتی افراد با ناملایمات یا ضربه های روانی مواجه می شوند رفتار سازگارانه مثبت از خود نشان می دهند. (لوتار، سیس چتی و بیکر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). در فرهنگ مریام و بستر<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) به توانایی بهبود پس از شرایط سخت و یا تغییر و تطبیق با آن شرایط، تاب آوری گفته می شود. به عبارتی دیگر، به عنوان یک توانایی، تاب آوری متعلق به افرادی است که در معرض عوامل خطر مشخص قرار می گیرند و می توانند بر آن خطرات غلبه کنند و از پیامدهی منفی نظیر بزهکاری و مشکلات رفتاری اجتناب نمایند (ریچارسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). اینزلیکت<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که افراد تاب آور و سخت رو می توانند بر انواع اثرات ناگوار و خستگی های جسمانی و عاطفی ناشی از کار چیره شوند و سلامت روان خود را حفظ نمایند. حفظ سلامت روان و سازگاری در شرایط فرسودگی و موقعیت های ناگوار در افراد دارای سرسختی و تاب آوری بالا که منجر به افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می شود (فریبرگ<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). افزایش تاب آوری موجب بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی (لترینگ<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)، کاهش دهنده درد و فرسودگی (فریبرگ و همکاران، ۲۰۱۶) و کاهش مشکلات هیجانی، افزایش سطح سلامت روانی، رضایتمندی از زندگی را در پی دارد (سامانی<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). عنایت و خانگاہ (۱۳۹۶) در پژوهش

<sup>1</sup> Beasley

<sup>2</sup> Luther, SS & Cicchetti, D & Becker, B

<sup>3</sup> Merriam-webster

<sup>4</sup> Richardson, E

<sup>5</sup> Inzlicht

<sup>6</sup> Friberg

<sup>7</sup> Letzring

<sup>8</sup> Samani

خود با عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، تاب آوری و فرسودگی کارکنان اداره آموزش و پرورش، نشان دادند که بین ویژگی های شخصیتی، تاب آوری و فرسودگی کارکنان اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در پژوهش ولوی و حسینی، (۱۳۹۴) که با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای فرسودگی (تندگی) شغلی و تاب آوری انجام گرفت، نتایج بدست آمده نشان داد بین فرسودگی (تندگی) شغلی و تاب آوری رابطه منفی وجود دارد. ایرج شاکری نیا، مهري محمدپور بنا بر پژوهش های خود نشان دادند که رابطه فرسودگی شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زنبین فرسودگیهای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران، رابطه مثبت معنادار وجود داشت. بین فرسودگیهای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود دارد.

اگر چه پژوهش های چندانی نقش سخت رویی را در قلمرو و گرایش های عاطفی و هیجانی مورد واری قرار نداده اند، این انتظار منطقی است که مکانیزم های محافظت کننده سخت رویی در قلمرو پریشانی های عاطفی و فرسودگی را نیز سودمند باشند. نتایج تحقیقات تاکنون انجام شده حاکی از وجود اثرات سودمند سخت رویی بر سلامتی و نقش تعدیل کننده ی آن بر فرسودگی است (همتی راد، ۱۳۸۵). افراد سخت رو، حوادث زندگی را کمتر فرسودگی زا می دانند (قربانی ۷ و دیگران، ۲۰۰۰) و با این حوادث بهتر سازگار می شوند (بیاضی، ۱۳۸۹). سخت رویی به عنوان سازه ای شخصیتی متشکل از سه مولفه اصلی تعهد، کنترل و مبارزه طلبی تعریف شده است. افراد سخت رو نسبت به آنچه انجام می دهند متعهدترند و خود را وقف هدف می کنند (تعهد)؛ آنها همچنین احساس می کنند که بر اوضاع مسلطند و خودشان تعیین کننده اند (کنترل)؛ و تغییرات زندگی را

چالش‌ها و فرصتهایی برای رشد و پیشرفت می‌دانند نه محدودیت و تهدید. افرادی که در بازخورد تعهد قوی هستند، با در نظر گرفتن موقعیت پیش آمده به عنوان بهترین فرصت، به جای کناره‌گیری با شرایط درگیر می‌شوند تا آن را به تجربه‌ای آموزنده و مهم تبدیل کنند. افرادی که در بازخورد کنترل قوی هستند متعقدند که می‌توانند به جای این که تحت تاثیر شرایط پیرامون قرار گیرند، با تلاش خود موقعیت را تحت تاثیر قرار دهند. (داستر و سیلورمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

حسن خانی و سلیمان نژاد (۱۳۹۳) در پژوهش که با عنوان رابطه میان سخت رویی با فرسودگی شغلی نشان دادند که سخت رویی رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارند. همچنین نتایج تحقیق احمد پور (۱۳۹۰)، پاک (۱۳۹۱)، نصیر (۱۳۹۲) و مجیدیان (۱۳۸۴) نیز نشان می‌دهد بین خودکارآمدی و سخت رویی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد و این دو متغیر شخصیتی می‌توانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند و در کاهش آن موثر باشند بدین صورت که افزایش خودکارآمدی باعث افزایش سخت رویی و در نتیجه باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد. جودی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) باور سخت رویی را به عنوان یک سیستم حیاتی برای حفظ سلامت و عملکرد، در برابر فرسودگی پیشنهاد کردند و فرض کردند که سخت رویی از اثرات زیان آور فشار روانی جلوگیری میکند و به این ترتیب شخصیت سرسخت از بیماریهای وابسته ای فشار روانی محافظت میکند، از این رو سخت رویی روان شناختی به عنوان یک صفت شخصیتی و یک تعدیل کننده رابطه میان فرسودگی-بیماری شناخته شده است (جودی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰)؛ لذا با

<sup>1</sup> Deuster & Silverman

<sup>2</sup> Joudy C

<sup>3</sup> Joudy C



توجه به اجتناب ناپذیر بودن برخی از عوامل فرسودگی‌زای شغلی، شناخت دقیق عوامل فرسودگی‌زای محیط کاری و افزایش سلامت روان و کاهش فرسودگی شغلی در محیط کار در جهت بهبود شرایط محیط کار، با توجه به برقرار نمودن بحث ارتقای بهره‌وری و آموزش روش‌های مهارت‌های سخت‌رویی و تاب‌آوری، از جمله راهکارهایی هستند که می‌توانند به حفظ سلامت، در کنار مولفه خودکارآمدی به معلمان کمک کنند. لذا محقق در این پژوهش می‌خواهد به این موضوع بپردازد که نقش سخت‌رویی و تاب‌آوری معلمان در ارتباط بین فرسودگی شغلی و خودکارآمدی چگونه بوده و به همین منظور، این مقاله در پی آزمودن فرضیه‌های ذیل می‌باشد:

- ۱- متغیر خودکارآمدی بر متغیرهای سخت‌رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.
- ۲- متغیر سخت‌رویی بر متغیرهای تاب‌آوری و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.
- ۳- متغیر تاب‌آوری بر متغیر فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.
- ۴- متغیر سخت‌رویی از طریق تأثیر بر متغیر تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد.
- ۵- متغیر خودکارآمدی از طریق تأثیر بر متغیرهای سخت‌رویی و تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد.

### **روش پژوهش، جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری**

روش تحقیق از نوع بنیادی و از آن جهت که این مقاله به بررسی روابط میان متغیرها می‌پردازد (روابط مستقیم و غیر مستقیم) در دسته تحلیل مسیر (پژوهش‌های توصیفی) قرار می‌گیرد؛ و از آن جهت که به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد از نوع پژوهش‌های

همبستگی محسوب می‌شود؛ جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان متوسطه اول آموزش و پرورش شهرری در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۶۱۱ نفر هستند.

### جدول ۱- جامعه آماری

جنس	منطقه خدمت	تعداد
زن	روستایی	۶۱
	شهری	۲۳۰
مرد	روستایی	۷۵
	شهری	۲۴۵

در این تحقیق به علت مناطق گوناگون (روستایی و شهری) و متناسب با هر دو جنس (مونث و مذکر) از نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب استفاده شده است که در آن نسبت فراوانی هر طبقه از نمونه، با نسبت آن طبقه در جامعه آماری یکسان است (جدول کروچسی و مورگان (۱۹۷۰))؛ بنابراین حجم کلی نمونه برابر با ۲۳۴ نفر در مقطع متوسطه اول می باشد و نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی (متناسب با حجم) وقتی مورد استفاده قرار می گیرد.

### جدول ۲- نمونه آماری

جنس	منطقه خدمت	تعداد
زن	روستایی	۱۷
	شهری	۹۰
مرد	روستایی	۲۵
	شهری	۱۰۲

## ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش از پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲)، تاب آوری کانر و دیویدسون (۱۹۹۰)، سخت رویی کوباسا و همکارانش (۱۹۸۲)، پرسشنامه فرسودگی شغلی معلمان و مدیران ایران آگیلار وفایی (۱۳۸۵) استفاده شد؛ پایایی هر چهار پرسشنامه به کمک روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۱ و ۰/۶۸، ۰/۸۹ بدست آمد. در زیر اطلاعات مربوط به پرسشنامه ها آورده شده است:

### ۱- پرسشنامه فرسودگی شغلی:

پرسشنامه فرسودگی شغلی معلمان ایران توسط دکتر ماریا (مریم) آگیلار وفایی (۱۳۸۵) تدوین شده است، این پرسشنامه دارای ۵۷ گویه با رویداد فرسودگی شغلی است، گویه های شش گزینه ای با درجات بسیار زیاد، زیاد، نسبتاً زیاد، کم، خیلی کم و هیچ می باشد که از ۵ تا ۰ ارزش گذاری شده است. اعتبار و روائی این مقیاس توسط نامبرده و همکاران محاسبه و ضریب اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۶ می باشد. در این پژوهش همان طور که ذکر شد پس از جمع آوری داده ها از نمونه ی اولیه، داده ها وارد نرم افزار اسپس اس گردید و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه ها تقریباً ۰/۷۳ تعیین گردید که بیانگر پایایی بالای ابزار سنجش می باشد.

### ۲- پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲):

از پرسشنامه استاندارد شده شرر استفاده می شود این مقیاس دارای ۱۷ عبارت است. شرر و مادوکس (۱۹۸۲) بدون مشخص کردن عوامل و عبارات آن ها معتقدند که این مقیاس سه جنبه از رفتار شامل میل به ۱- آغازگری رفتار، ۲- میل به گسترش تلاش برای کارآمد کردن تکلیف و ۳- متفاوت در رویارویی با موانع را اندازه گیری می کند. شیوه نمره

گذاری این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) می‌باشد که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ امتیاز دارند و سؤالات ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ به صورت معکوس نمره داده می‌شوند. در مطالعه اصغر نژاد و همکاران (۱۳۸۵) گویه ۵ برای عوامل اول و اول دارای بار عاملی مشترک بوده و حذف شده است، آن‌ها پیشنهاد کرده‌اند این سوال حذف شود بنابراین ۱۶ سوال باقی می‌ماند؛ وودروف و کاشمن (۱۹۹۳)، در بررسی مقیاس خود کار آمدی شرر و همکاران روایی و پایایی آن را تأیید کردند.

### ۳- پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون (۱۹۹۰):

در این پرسشنامه حداقل نمره که توسط آزمودنی کسب می‌گردد ۱ و حداکثر نمره ۵ می‌باشد. پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون ۲۵ عبارت دارد که در یک مقیاس لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره گذاری می‌شود. کونور و دیویدسون ضریب آلفای کزنباخ مقیاس تاب آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در یک فاصله ۴ متری هفته‌ای ۰/۸۷ بوده است. پایایی ایرانی: این مقیاس در ایران توسط محمدی (۱۳۹۴) هنجاریابی شده است. وی برای تعیین پایایی مقیاس تاب آوری کونور و دیویدسون از روش آلفای کزنباخ بهره گرفته و ضریب پایایی ۰/۸۹ را گزارش کرده است.

### ۴- سخت‌رویی کوباسا و همکارانش (۱۹۸۲):

از پرسشنامه فرم ۲۰ سوالی سخت‌رویی کوباسا (HS) استفاده می‌گردد. فرم کوتاه مقیاس سخت‌رویی ۱ توسط کوباسا و همکارانش در سال ۱۹۸۲ ساخته شده است. این مقیاس یک پرسشنامه ۲۰ سوالی است که همانند فرم بلند ۵۰ سوالی، شامل خرده

آزمونهای چالش، تعهد و کنترل میباشد. کوباسا و مدی این آزمون را دارای روایی سازه مناسب میدانند؛ بر اساس تحلیل مولفه های اصلی و چرخش واریمکس بعد از ۷ تکرار ۳ عامل استخراج شدند. این سه عامل ۵۰/۱۶ درصد کل واریانس آزمون را تبیین می کنند. پایایی این آزمون در پژوهش مکنیل و همکاران (۱۹۸۶) مورد تایید قرار گرفته است، به صورتی که پایایی زیرمقیاسهای این پرسشنامه از ۰/۶۰ تا ۰/۷۰ برآورد شد. مطالعه زارع و امین پور (۱۳۹۰) در ایران نیز نشان دهنده همسانی درونی مناسب این پرسشنامه میباشد. آنها برای مولفه تعهد ضریب آلفای کرباخ را ۰/۸۴، برای کنترل ۰/۸۲، و برای مبارزه جویی ۰/۷۵ برآورد نمودند؛ ابعاد این پرسشنامه بر حسب سوالات تعهد ۱ تا ۹، کنترل ۱۰ تا ۱۶ و چالش ۱۷ تا ۲۰ را شامل می شود.

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این مقاله آمار استنباطی شامل استفاده از ضریب همبستگی پیرسون (ماتریس همبستگی) برای محاسبه رابطه هر یک از عوامل و برای نشان دادن نقش تعدیل کننده سخت رویی و تاب آوری از تحلیل مسیر، آزمون  $t$ ، مدل تحلیل ساختاری از طریق نرم افزارهای *SPSS* و *amos* استفاده شد.

## یافته ها

### همبستگی

ضرایب همبستگی دو به دو بی متغیرهای پژوهش به روش گشتاوری پیرسون محاسبه شد. نتایج به شکل ماتریس همبستگی در جدول ۳ نمایش داده شده اند.

## جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱- خودکارآمدی	۱			
۲- سخت رویی	۰/۲۱**	۱		
۳- تاب آوری	۰/۲۵**	۰/۵۹**	۱	
۴- فرسودگی شغلی	-۰/۳۲**	-۰/۴۱**	-۰/۴۴**	۱

حجم نمونه = ۲۳۴،  $P < ۰,۰۱$  : \*\*

همانگونه که می توان مشاهده کرد، ضریب همبستگی بین نمرات خودکارآمدی و سخت رویی مثبت و معنادار بود ( $R=۰/۲۱$ ،  $P<۰/۰۱$ )؛ خودکارآمدی با تاب آوری ( $R=۰/۲۵$ ،  $P<۰/۰۱$ ) نیز مثبت و معنادار و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی ( $R=-۰/۳۲$ ،  $P<۰/۰۱$ ) همبستگی منفی و معنادار داشت. همچنین سخت رویی و تاب آوری نیز رابطه مثبتی داشتند ( $R=۰/۵۹$ )؛ این رابطه از نظر آماری در سطح  $۰/۰۵$  نیز قابل توجه است. رابطه سخت رویی با فرسودگی شغلی نیز ( $R=-۰/۴۱$ ،  $P<۰/۰۱$ ) منفی و رابطه تاب آوری با فرسودگی شغلی نیز ( $R=-۰/۴۴$ ،  $P<۰/۰۱$ ) نیز منفی (معکوس) و معنادار است.

## شاخص های برازش مدل

به منظور آزمون برازش مدل مفروض با داده ها و نیز برآورد ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم و کل، از تکنیک تحلیل مسیر با روش بیشینه احتمال<sup>۱</sup> استفاده شد. نرم افزار ایموس<sup>۲</sup> ۱۸ (آربوکل، ۲۰۰۹) برای برآورد ضرایب اثر و شاخص های برازش مدل مورد استفاده

<sup>۱</sup>-Maximum Likelihood

<sup>۲</sup>-AMOS 18

قرار گرفت. همان گونه که در بخش شاخص های توصیفی اشاره شد، توزیع تمامی متغیرها نزدیک به نرمال است، بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع داده ها رعایت شده است (هومن، ۱۳۸۸). حجم نمونه کافی نیز به عنوان یکی از موارد مهم در مدل یابی مورد توجه قرار گرفته است. شاخص های برازش مدل مسیر در جدول ۴ نمایش داده شده است.

#### جدول ۴- شاخص های برازش مدل مسیر کلی

$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
۱/۰۱	۱	۰/۰۱	۱	۱	۰,۹۹	۰,۰۱

پس از برآورد پارامترها نوبت به اندازه گیری برازش مدل می شود که در این تحقیق شاخص های نیکویی برازش نسبت مربع کای به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل یافته برازندگی (AGFI) و ریشه اول برآورد تغییرات خطای تقریب (RMSEA) گزارش شده است. مقدار ثابتی برای مطلوب بودن دو شاخص GFI, AGFI وجود ندارد، اما هر چه قدر این مقادیر به عدد ۱ نزدیکتر باشند، مدل برازش مناسب تری دارد. شاخص RMSEA نیز برای مدل های خوب از ۰/۰۵ کمتر است. آخرین شاخص  $\chi^2$  می باشد که میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه گیری می کند و عدم معناداری آن نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد. اما با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه و انحراف از فرض نرمال بودن چند متغیره، در موارد معناداری آن به شاخص دیگر مثل نسبت مجذور کای به درجه آزادی، ریشه میانگین مجذورات باقیمانده، به شاخص تعدیل شده نیکویی برازش و یا شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب مراجعه می شود. بر اساس این شاخص ها می توان نتیجه گرفت که مدل مفروض برازش بسیار خوبی با داده ها دارد (هومن، ۱۳۸۸).

## ضرایب استاندارد مستقیم، غیر مستقیم و کل

در جدول ۵ ضرایب استاندارد شده مستقیم، غیر مستقیم و کل به همراه ضریب تبیین مربوط به هر متغیر نمایش داده شده است.

### جدول ۵ ضرایب استاندارد مستقیم، غیر مستقیم و کل مدل مسیر و ضرایب تبیین

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	ضریب تبیین
بر روی سخت رویی از: خودکارآمدی	۰/۱۹**	-	۰/۱۹**	۰/۱۰
بر روی تاب آوری از: خودکارآمدی	۰/۲۲**	۰/۰۹	۰/۳۱**	۰/۲۸
سخت رویی	۰/۴۸**	-	۰/۴۸**	
بر روی فرسودگی شغلی از: خودکارآمدی	-۰/۲۱**	-۰/۱۴*	-۰/۳۵**	
سخت رویی	-۰/۳۴**	-۰/۱۲**	-۰/۴۶**	۰/۲۲
تاب آوری	-۰/۳۹**	-	-۰/۳۹**	

\*  $P < 0.05$   $N=234$

\*\*  $P < 0.01$

## بررسی فرضیه های پژوهش

بنابر یافته های حاصل از تحلیل مسیر فرضیه های اول تا پنجم پژوهش مورد بررسی قرار گرفت:

### ۱- متغیر خودکارآمدی بر متغیرهای سخت رویی، تاب آوری و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.

اثر مستقیم خودکارآمدی بر سخت رویی ( $\beta=0.19$ ,  $P<0.01$ ) و تاب آوری ( $\beta=0.22$ ,  $P<0.01$ ) مثبت و معنادار و بر روی فرسودگی شغلی ( $\beta=-0.21$ ,  $P<0.01$ ) منفی و معنادار بود. بدین صورت فرضیه اول محقق رد نمی شود. مقادیر بتا به عنوان ضریب اثر نشان می دهند که به



ازای هر واحد انحراف استاندارد تغییر در نمره خود کارآمدی، نمرات سخت رویی، تاب آوری و فرسودگی شغلی چه میزان و در چه جهتی تغییر می کنند. مثبت بودن ضریب اثر در رابطه دو متغیر سخت رویی و تاب آوری به معنای تغییر هم جهت دو متغیر است. بر این اساس اگر نمره خودکارآمدی یک انحراف استاندارد افزایش یابد نمره سخت رویی  $0/19$  و نمره تاب آوری  $0/22$  (طی رابطه همزمانی و نه علی) افزایش می یابد و همچنین به همین صورت نمره فرسودگی شغلی به میزان  $0/21$  کاهش می یابد.

### ۲- متغیر سخت رویی بر متغیرهای تاب آوری و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.

مدل برازش یافته ما نشان داد که سخت رویی بر تاب آوری اثر مستقیم مثبت (رابطه قوی) دارد ( $\beta=0/48$ ,  $P<0/01$ ) و همچنین اثر سخت رویی بر فرسودگی شغلی اثر معکوس منفی ( $\beta=-0/34$ ,  $P<0/01$ ) دارد.

### ۳- متغیر تاب آوری بر متغیر فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.

ضریب اثر مستقیم تاب آوری بر فرسودگی شغلی قابل توجه بود ( $\beta=-0/39$ ,  $P<0/01$ ). این ضریب از نظر آماری قابل توجه است و نشان می دهد که تاب آوری اثر مهمی بر متغیر اصلی تحقیق یعنی فرسودگی شغلی دارد. ضریب اثر منفی نشان دهنده این است که افزایش شاخص تاب آوری در معلمان با کاهش نسبتاً قابل توجه فرسودگی شغلی در آنها همراه است.

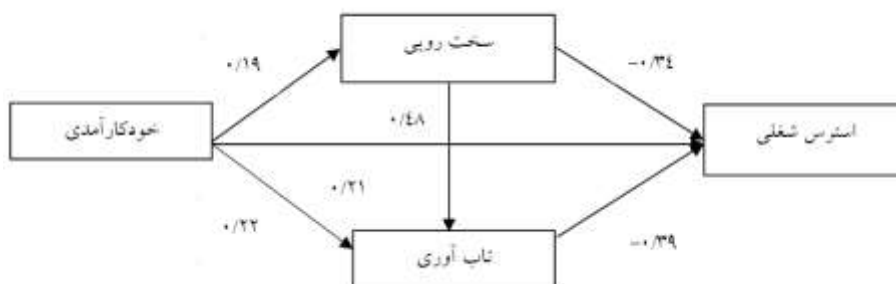
### ۴- متغیر سخت رویی از طریق تأثیر بر متغیر تاب آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.

در جدول ۴-۴ می توان علاوه بر اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم را نیز مشاهده کرد. اثر غیر مستقیم سخت رویی از طریق تاب آوری بر فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود ( $\beta=-0/12$ ).

۰/۰۱ < P). این ضریب که حاصل ضرب دو اثر مستقیم (سخت رویی بر تاب آوری و تاب آوری بر فرسودگی شغلی) است، نشان داد که سخت رویی افزایش در سطوح تاب آوری را در پی دارد و افزایش تاب آوری، منجر به کاهش فرسودگی شغلی خواهد شد.

### ۵- متغیر خودکارآمدی از طریق تأثیر بر متغیرهای سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد.

اثر غیرمستقیم خودکارآمدی نیز از طریق متغیرهای سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی (β = -۰/۱۴، P < ۰/۰۱) منفی و معنادار بود. به عبارت دیگر خودکارآمدی نیز می‌تواند متغیرهای سخت رویی و تاب آوری را تحت تأثیر قرار دهد و بدین صورت علاوه بر اثر مستقیم بصورت غیر مستقیم نیز باعث کاهش متغیر فرسودگی شغلی شود. بنابراین فرض محقق مبنی بر اثر گذاری خودکارآمدی از طریق سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی تایید می‌شود؛ ترسیم نمودار مسیر می‌تواند به درک بهتر روابط کمک کند:



نمودار مسیرهای مدل برازش یافته با ضرایب استاندارد

## ۶- تبیین فرسودگی شغلی بر اساس عوامل فردی (دموگرافیکی) تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۶- فرسودگی شغلی با توجه به جنس

شاخص‌ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t مشاهده شده	درجات آزادی	سطح معناداری
جنس	مرد	۶۷/۳۵	۱۵/۱۶	-۰/۳۶	۲۳۳	۰/۷۲
	زن	۶۸/۸۹	۱۴/۶۴			

طبق آزمون  $t$  و نتایج جدول بالانشان می‌دهد که در متغیر جنس ( $t = -0.36$ ,  $P = 0.72$ ) تفاوت معناداری میان دو گروه همکاران (زن و مرد) نسبت به میزان فرسودگی شغلی وجود ندارد (هر چند فرسودگی شغلی زنان یک مقدار بیشتر است اما این میزان معنادار نمی‌باشد).

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و خودکارآمدی با تأکید بر نقش تعدیل کننده سخت رویی و تاب آوری معلمان متوسطه اول شهری بوده است که نتایج نشان می‌دهد، اثر مستقیم خودکارآمدی بر سخت رویی و بر روی فرسودگی شغلی معنادار بوده است. همچنین سخت رویی بر تاب آوری اثر مستقیم مثبت (رابطه قوی) دارد و اثر سخت رویی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی است؛ بر اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم را نیز در تحلیل مسیر مشاهده گردید به گونه ای که اثر غیر مستقیم سخت رویی از طریق تاب آوری بر فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود و اثر غیرمستقیم خودکارآمدی نیز از طریق متغیرهای سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود. به

عبارت دیگر خودکارآمدی نیز می‌تواند متغیرهای سخت‌رویی و تاب‌آوری را تحت تاثیر قرار دهد و بدین صورت علاوه بر اثر مستقیم بصورت غیر مستقیم نیز باعث کاهش متغیر فرسودگی شغلی شود؛ طبق آزمون  $t$  در متغیر جنس تفاوت معناداری میان دو گروه همکاران (زن و مرد) نسبت به میزان فرسودگی شغلی مشاهده نگردید؛ نتایج این پژوهش نیز حاکی از معنادار بودن روابط و تاثیرات در این پژوهش از نظر آماری بوده است که در ادامه به تفصیل در مورد فرضیه پژوهش بحث شده است.

### **فرضیه اول: متغیر خودکارآمدی بر متغیرهای سخت‌رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.**

اثر مستقیم خودکارآمدی بر سخت‌رویی و تاب‌آوری مثبت و معنادار و بر روی فرسودگی شغلی (منفی و معنادار بود. بدین صورت فرضیه اول محقق تایید می‌شود. افراد تاب‌آور نیز ممکن است تحت تأثیر فرسودگی‌هایی که به حد کافی شدت دارند قرار بگیرند و تسلیم ناراحتی‌های روانی و جسمی آن شوند. علاوه بر این فردی که در یک موقعیت از خود تاب‌آوری نشان می‌دهد لزوماً در سایر موقعیت‌ها و زمینه‌ها موفق عمل نمی‌کند (هاروی<sup>۱</sup> و دلفابرو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴) تا زمانی که افراد از تجارب زندگی خود به منظور رشد اجتماعی و روان‌شناختی استفاده می‌کنند، به عنوان یک فرد بزرگسال می‌توانند تاب‌آوری را یاد بگیرند. چرا که جویند و همکاران (۲۰۱۰) تاب‌آوری توانایی افراد یا گروه‌ها برای پیشبرد و حل مشکل در مواقع سختی است و یا توانایی افراد برای تداوم بهزیستی روانی و فیزیکی در صورت وجود بدبختی و مصایب و توانایی سازگاری افزایش‌یافته در حین رویداد فرسودگی‌زا است (به نقل از نوری و حق‌شناس؛ ۱۳۸۹). ویژگی‌های افراد

<sup>1</sup> -harvey

<sup>2</sup> -delfabbru

تاب آور؛ باورهای مهم که باعث تسهیل و بروز تاب آوری در خانواده ها و افراد می شود می توانند در سه حوزه معنی دادن به شرایط ناگوار، داشتن نظرگاه مثبت و داشتن باورهای متعالی و معنوی جای گیرند (والش<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

افراد تاب آور به صورت موفقیت آمیز به مدیریت فرسودگی و تحمل فشارهای روانی یا جسمی بدون نشان دادن ناکامی و ناتوانی می پردازند. زمانی که فرد در معرض فرسودگی قرار می گیرد روی آوردن به افراد دیگر برای تحمل آسیب نشانه مهم تاب آوری است و زمانی که از دیگران دور می شود و به طرف تنهایی می رود، احتمال گیر افتادن در الگوی ناکارآمد و انعطاف ناپذیر افزایش می باد (اسمیت، ۲۰۰۹). در پژوهشی که یزدان پناه و محمدزاده، در سال ۱۳۹۶ به منظور بررسی و مقایسه رابطه باورهای خودکارآمدی، سازگاری اجتماعی و تاب آوری معلمان چند پایه و تک پایه انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین میزان باورهای خودکارآمدی، سازگاری اجتماعی و تاب آوری معلمان رابطه وجود دارد و همچنین میزان باورهای خودکارآمدی، سازگاری اجتماعی و تاب آوری آموزگاران تک پایه از آموزگاران چند پایه بیشتر است. نتیجه کلی این که معلمان واجد باورهای خودکارآمدی بالا دارای سازگاری اجتماعی و تاب آوری بالا نیز می باشند.

### **فرضیه دوم: متغیر سخت رویی بر متغیرهای تاب آوری و فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.**

بر مبنای مدل برازش سخت رویی بر تاب آوری اثر مستقیم مثبت (رابطه قوی) دارد و همچنین اثر سخت رویی بر فرسودگی شغلی اثر معکوس منفی است. تحقیقات مربوط به سخت رویی نشان داده است که بزرگسالان نیز می توانند تاب آوری را بیاموزند (مدی و خوشابا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). بسیاری از محققان بین تاب آوری و مشکلات روانشناختی رابطه ای

<sup>1</sup> - wallsh

<sup>2</sup> - maddi&khoshaba

معنادار و منفی را گزارش کرده اند و چنین بیان می‌دارند که این سازه می‌تواند به عنوان عامل میانجی بین سلامت روان و بسیاری دیگر از متغیرها قرار گیرد و با ارتقاء تاب‌آوری فرد می‌تواند در برابر عوامل فرسودگی زاء، اضطراب آور و همچنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روانشناختی آنها می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نماید (رستمی و همکاران، ۱۳۸۷).

### **فرضیه سوم: متغیر تاب‌آوری بر متغیر فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.**

ضریب اثر مستقیم تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی قابل توجه بود و معنادار بود. در پژوهش ولوی و حسینی، (۱۳۹۴) که با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای فرسودگی (تنیدگی) شغلی و تاب‌آوری انجام گرفت. پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش کارکنان زن و مرد بخش خصوصی شهر کرمانشاه بود و نمونه به حجم ۱۹۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و در دسترس از بین شرکت‌های بخش خصوصی شهر کرمانشاه انتخاب شدند. ابزارها پرسشنامه فرسودگی (تنیدگی) شغلی *HSE* و مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون (*CD-RIS*) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (رسم جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد بین فرسودگی (تنیدگی) شغلی و تاب‌آوری رابطه منفی وجود دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت تاب‌آوری را در محیط آموزشی به عنوان احتمال موفقیت بسیار بالا در مدرسه و سایر موقعیت‌های زندگی به رغم مصائب و دشواری‌های زندگی می‌دانند. کابرا و پادیللا<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در محیط

<sup>1</sup> -cabrera&padila

آموزشی دانش آموزان دارای تاب آوری، به رغم موانع و مشکلات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح بالایی موفق می شوند (به نقل از ابوالقاسمی، ۱۳۹۰).

باورهای خودکارآمدی در میزان تلاشی که افراد در هر فعالیت باید صرف نمایند و مدت زمانی که در برخورد با موانع پافشاری می نمایند و در انعطاف پذیری آنان در موقعیت های مختلف، تعیین کننده هستند. این باورها در میزان تنیدگی و اضطرابی که افراد در برخورد با موانع تجربه می نمایند، تأثیر دارد. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی قوی هستند تکالیف را چالش هایی می بینند که باید بر آن ها تسلط یابند نه به عنوان تهدیداتی که از آن ها دوری نمایند. این افراد در فعالیت ها عمیق تر مشغول می شوند و تلاش بیشتری را در موقع شکست به کار می برند. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی ضعیفی هستند تکالیف را دشوارتر از آن چه هستند می بینند که این امر باعث تنیدگی، افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسأله می شود (پاجاریس، ۲۰۱۳). به نظر می رسد که خودکارآمدی با توجه به سن و جنس تفاوت دارد. مردان به طور متوسط در مقایسه با زنان از خودکارآمدی قوی تری برخوردارند و تفاوت های جنس در این زمینه تا ۲۰ سالگی به اوج خود می رسد و در سال های بعد کاهش می یابد. در هر دو جنس خودکارآمدی در سرار کودکی و اوایل بزرگسالی افزایش یافته، در میانسالی به بالاترین حد خود رسیده و پس از ۶۰ سالگی کاهش می یابد (بانشی و امیریان زاده، ۱۳۹۳).

### **فرضیه چهارم: متغیر سخت رویی از طریق تأثیر بر متغیر تاب آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.**

اثر غیر مستقیم سخت رویی از طریق تاب آوری بر فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود؛ این ضریب که حاصل ضرب دو اثر مستقیم (سخت رویی بر تاب آوری و تاب آوری بر فرسودگی شغلی) است، نشان داد که سخت رویی افزایش در سطوح تاب آوری را در پی دارد و افزایش

تاب آوری، منجر به کاهش فرسودگی شغلی خواهد شد. در پژوهش صادقپور خارکنی؛ نیک یار؛ نامدار و تقی پور، که در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت که هدف پژوهش اثربخشی آموزش مهارت‌های سخت رویی بر تاب آوری و فرسودگی شغلی، نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد که آموزش مهارت‌های سخت رویی منجر به افزایش تاب آوری و منجر به کاهش فرسودگی شغلی در پرستاران بخش اورژانس شده است و این بدان معنی است که آموزش مهارت‌های سخت رویی بر تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش اورژانس تاثیر معناداری داشته است؛ مقاومت در رویارویی با موانع<sup>۱</sup>: باورهای خودکارآمدی بر طرز تفکر افراد، چگونگی رویارویی با مشکلات، سلامت هیجانی و تصمیم‌گیری و مقابله با فرسودگی و افسردگی تأثیر می‌گذارند (بندورا و لوک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). خودکارآمدی کلید رشد احسانی عاملیت فردی است چون فرد خودکارآمد احساس می‌کند که می‌تواند بر زندگی‌اش تاثیرگذار باشد با افرادی که خودکارآمدی بالا دارند، اهداف چالش‌انگیز و بالاتری اتخاذ می‌کنند و نسبت به آنها به طور پایدارتری متعهدند اما افرادی که خودکارآمدی پایین دارند به آسانی به وسیله‌ی موانعی از شکست‌ها دل‌سرد می‌شوند (تیلور<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

### **فرضیه پنجم: متغیر خودکارآمدی از طریق تأثیر بر متغیرهای سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد.**

اثر غیرمستقیم خودکارآمدی نیز از طریق متغیرهای سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی منفی و معنادار بود. به عبارت دیگر خودکارآمدی نیز می‌تواند متغیرهای سخت رویی و تاب آوری را تحت تأثیر قرار دهد و بدین صورت علاوه بر اثر مستقیم بصورت غیر مستقیم نیز

<sup>1</sup> Resistance against encountering barriers

<sup>2</sup> Bandura, A., & Locke E. A

<sup>3</sup> Tailor



باعث کاهش متغیر فرسودگی شغلی شود. بنابراین فرض محقق مبنی بر اثر گذاری خودکارآمدی از طریق سخت رویی و تاب آوری بر فرسودگی شغلی تأیید می شود.

کامپفر به این نکته نیز اشاره می کند که سازگاری مثبت با زندگی می تواند به عنوان پیامد تاب آوری در نظر گرفته شود و هم به عنوان پیشاینده، موجب سطح بالاتری از تاب آوری شود. وی این مسئله را ناشی از پیچیدگی تعریف تاب آوری و نگاه فرآیندی به آن می داند (به نقل از حجازی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). گارمزی<sup>۲</sup> و مستن<sup>۳</sup> تاب آوری را یک فرآیند، توانایی با پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده تعریف نموده اند (گارمزی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). به بیان دیگر تاب آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. کانر<sup>۵</sup> و دیویدسون<sup>۶</sup> معتقدند، تاب آوری توانایی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). همچنین خوشنویسان و افروز (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه ی بین خودکارآمدی و افسردگی، اضطراب و فرسودگی در دانش آموزان است. بدین منظور ۳۷۶ نفر (۱۸۸ دختر و ۱۸۸ پسر) از دانش آموزان مقطع راهنمایی مدارس دولتی شهر تهران با روش تصادفی مرحله ای انتخاب شدند و از نظر خودکارآمدی، افسردگی، اضطراب و فرسودگی مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج نشان داد که خودکارآمدی ۲۷ درصد از واریانس نمره ی کل ۲۰ درصد از واریانس افسردگی ۱۵ درصد از واریانس اضطراب و ۱۹ درصد از واریانس فرسودگی را تبیین می کند.

<sup>1</sup> Hejazi E,

<sup>2</sup> Garmnezy

<sup>3</sup> Masten

<sup>4</sup> Garmezzy

<sup>5</sup> Conner

<sup>6</sup> Davidson

<sup>7</sup> Connor KM, & Davidson JR

## فرضیه ششم: بین فرسودگی شغلی بر اساس عوامل فردی (دموگرافیکی) تفاوت معناداری وجود دارد.

طبق آزمون  $t$  در متغیر جنسیت تفاوت معناداری میان دو گروه همکاران (زن و مرد) نسبت به میزان فرسودگی شغلی وجود ندارد (هر چند فرسودگی شغلی زنان یک مقدار بیشتر است اما این میزان معنادار نمی باشد). بسیاری از پژوهش‌ها تفاوت معناداری را در فرسودگی شغلی براسا عوامل فردی گزارش نکردند، اما بتز<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، و هاکت دریافتند که انتظارات فرسودگی شغلی ممکن است به طور متفاوت در مردان و زنان متفاوت باشد، زیرا در سایه ی شغل، نقش‌های جنسیتی متفاوت شده و دسترسی متفاوتی را نیز، به منابع حمایتی متفاوت فراهم می کند. آن‌ها دریافتند تفاوت‌های جنسیتی ممکن است درباره افرادی مصداق داشته باشد و منجر به کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی شود (یزدانی، ۱۳۹۱).

---

<sup>1</sup> -Beths

## منابع

- ۱) ابوالقاسمی، عباس (۱۳۹۰). «ارتباط تاب آوری، فرسودگی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در دانش آموزان دارای پیشرفت تحصیلی بالا و پایین»، نشریه مطالعات روانشناختی. دوره ۷. شماره ۳. صص ۱۴۹-۱۳۱.
- ۲) احمد پور، علی (۱۳۹۰). «رابطه بین فرسودگی شغلی و تاب آوری در بین کارکنان شرکت پتروشیمی بندرامام»، مجله مطالعات روان شناختی، دوره ۷، شماره ۳.
- ۳) اعتمادی، نامدار؛ مژگان سپاه منصور؛ علیرضا کامور و مازیار کشت کار (۱۳۹۴). «مقایسه فرسودگی شغلی و خود کار آمدی شغلی معلمان در نوبت های کاری»، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر ارونند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- ۴) جهانگرد، معصومه (۱۳۹۶). «مروری بر خودکارآمدی»، چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی.
- ۵) حسینی نسب، داوود؛ احمدیان، فاطمه؛ روان بخش، محمدحسین (۱۳۹۴). «بررسی رابطه شیوه های فرزند پروری با خودکارآمدی و سلامت روانی دانش آموزان»، مجله علوم رفتاری، شماره ۱۵، صص ۷۰-۵۶.
- ۶) حسینیان، زینب؛ رجیبی پورمبیدی علیرضا (۱۳۹۶). «عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی، و مدیریت فرسودگی شغلی»، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی
- ۷) حسین زاده، علی (۱۳۹۰). «راهکارهای ارتباط مؤثر با جوانان و نوجوانان»، فصلنامه علمی- تخصصی کودک، نوجوان و رسانه، سال اول، شماره ۱ و ۲، صص ۲۶- ۵۴.
- ۸) خباز، محمود؛ بهجتی، زهرا؛ ناصری، محمد (۱۳۹۰). «رابطه حمایت اجتماعی و سبک های مقابله، با تاب آوری در پسران نوجوان»، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۵، شماره ۴.
- ۹) رضائی، لیلیا؛ مصطفایی، علی؛ خانجانی، زینب (۱۳۹۱). «بررسی مقایسه ای تحول اخلاقی، نوع دوستی و خودکارآمدی اجتماعی در دانش آموزان تیزهوش و عادی دبیرستان های شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۰-۹۱»، آموزش و ارزشیابی، شماره ۲۵.
- ۱۰) سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس (۱۳۹۶). «تاب آوری، سلامت روان و رضایت از زندگی»، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۳(۳): صص ۲۹۵-۲۹۰.
- ۱۱) سبزی علی سنجانی، بتول (۱۳۸۹). «تاب آوری نوجوان»، مجله رشد آموزش و راهنمایی تحصیلی، شماره ۸۳ دوره ۱۶.

- ۱۲) سراج، معصومه (۱۳۸۸). بررسی علل و عوامل فرسودگی مدیران مناطق ۱۹ گانه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۱۳) صادقان، مهناز (۱۳۹۴). «با احساسات روراست باشید (روش‌های برقراری ارتباط مؤثر با خود و دیگران)»، مجله رشد معلم، شماره ۱۹۲. صص ۲۸-۲۹.
- ۱۴) صادقی‌پور خارکنی، مهدیه؛ علی نیک یار؛ پیمان نامدار و محمد تقی پور (۱۳۹۶). «اثربخشی آموزش مهارت‌های سخت‌رویی بر تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران اورژانس بیمارستان بوعلی سینا استان قزوین»، سومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- ۱۵) صرامی، حمید (۱۳۹۰). «اعتماد بنفس، مهم‌ترین عامل در پیش‌گیری از گرایش فرزندان به رفتارهای پرخطر»، مجله پیوند، شماره ۳۶۳، صص ۲۸-۲۷.
- ۱۶) عنایت، زهرا و عذری خانگاہ (۱۳۹۶). «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری و فرسودگی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بم»، سومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران، موسسه برگزارکننده همایش‌های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.
- 17) Alavi Arjmand N, Kashaninia Z, Hosseini MA, Rezasoltani P. (2013). Effect of stress management on job stress and work-family conflict among nurses. *Journal of hayat*. 2013 Feb 15;18(4):81-91. [In persian]
- 18) and the prevention of drug abuse *British Journal of Social Work*
- 19) Andrews, F. M., & withy, S. B. (2010). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.
- 20) Argyle, M. (2010). "Causes and correlates of happiness." In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Eds), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp.353-373). New York: Russell Sage Foundation.
- 21) Bahirae A, Mirghafoorvand M. Health promotion from concepts to application. Noordanesh publications. 2012. [In persian]
- 22) Bandura A. (1996). *A socio-cognitive view on shaping the future*. Seoul, Korea: HK Mun Publishing; 1996.
- 23) Bandura, A. (1994). self-efficacy, in: *Encyclopedia of Hurman Behavior*(ed.Ramachaudran, PP,71 81,Academic press, New York, NY. 7.
- 24) Bandura, A., & Locke E. A. (2009). Negative Self- Efficacy and goal revisited. *Journal of Applied Psychology*, 98, 87- 99.
- 25) Barrick, A. L., Hutchinson, R. L., & Deckers, L. H. (2010). "Age effects on positive and negative emotions". *Journal of Social Behavior and Personality*, 4, 421-429.

- 26) Baumeister, R., & Kathleen D. U. (2014). Handbook of self- regulation research, theory and applications. New York: The Guilford press.
- 27) Baumrind D.(1991). Effective parenting during the early adolescent transition in P.A. Cowan & E.M.Hetherington(Eds).Family transition.(vol.2 pp.111-163).millsdalenj:Erlbaum.
- 28) Beasley M, Thompson T, Davidson J.(2013). Resilience in response to life stress: The effects of coping style and cognitive hardiness. Personality & Individual Differences. 2003; 34: 77-95.
- 29) Caprara, G. V., Barbaraneli, C., Postorellic, C., & Cervone, D. (2014). The contribution of self- efficacy beliefs to psychological outcomes in adolescence: predicting and global dispositional tendencies. Personality and Individual Differences, 37, 751- 783.
- 30) Fitzpatrick, M. A., & Koener, A.F.(2004). Family communication schema effect on childrens resiliency running head : family communication schema, the evolution of key mass communication concepts: Honoring jack M. Mcleod, 115-139
- 31) Jimmieson, N. (2010). Employee reaction to behavioral control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. Work & Stress, 14,262-280.
- 32) Jopp,D.,Rott,C,psychology and again (2006). Adaptation in very old ago: Exploring the role of Resources, Beliefs, and Attitudes for centenarians happiness.
- 33) Joudy C. Job Burnout: New Directions in Research andIntervention. (Psychology Department, University of California. merican psychological Society).2015.
- 34) Luther, ss and cicchetti,D., Becker, B(2010). The construct of resilience : implications for interventions and social policies & Development and psychopathology 12:857-885.
- 35) Mahmoudian A, Heydari M, Zolghadrnia L. Evaluate the Effectiveness of Stress Management Training on Nurses' Stress. MJSS. 2016 May 30;7(3 S2): 228.
- 36) Nam SJ, Chun HJ, Moon JS, Park SC, Hwang YJ, Yoo IK, Lee JM, Kim SH, Choi HS, Kim ES, Keum B. Job stress and job satisfaction among health-care workers of endoscopy units in Korea. Clin Endosc. 2016 Feb 22;49(3):266-72.