

رابطه روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی اجتماعی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران

راضیه زابل‌زاده باغبان^۱
سمیه اسماعیلی^{۲*}

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران بود. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع طرح همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش تمامی کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران در سال ۱۳۹۷ بود که از این بین ۱۶۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲)، سرسختی روان‌شناختی (کیامرثی، ۱۳۷۶) و فرسودگی شغلی (مسلح، ۱۹۸۲) را تکمیل کردند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون و با کمک نرم‌افزار SPSS-۲۲ انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی نیز رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، سرسختی روان‌شناختی توانست رابطه‌ی میان متغیرهای پیش‌بین و فرسودگی شغلی را تعدیل کند.

واژه‌های کلیدی: روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، سرسختی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
۲. استادیار گروه روان‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول: somayehsmaeliy507@gmail.com)
* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد راضیه زابل‌زاده باغبان می‌باشد.

مقدمه

امروزه، محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل بارز و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها است. به‌طوری‌که، در طی نیم‌قرن گذشته بخش قابل‌توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده است (روزبان، ۱۳۹۱). خطرات ممکن است برحسب نوع کار، در برخی از محیط‌های کاری وجود داشته باشد و در برخی دیگر از محیط‌ها مشاهده نگردد. با این‌وجود، خطرات روانی از جمله مشکلاتی هستند که تقریباً در اکثر مشاغل یافت می‌شود؛ فرسودگی و تنیدگی یکی از این خطرات روانی در محیط‌های کاری است (پاینز و ارونسون، ۱۹۸۸).

فرسودگی شغلی ۲، خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و همچنین، علائم و حالات تحلیل‌رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان است (ساراسون، ۳، ۱۹۸۴). فرسودگی شغلی، نوعی خطر حرفه‌ای است که با کاهش میزان انرژی جسمی و روحی در کارکنان، همراه می‌باشد (فدایی و دمیر، ۴، ۲۰۱۰). به اعتقاد مسلج ۵ (۱۹۷۶)، فرسودگی شغلی دارای سه بُعد فرسودگی عاطفی ۶، فردیت‌زدایی ۷ و عدم موفقیت فردی ۸ است. نظریه‌پردازان معتقدند که فرسودگی شغلی با فرسودگی عاطفی شروع می‌شود؛ کارکنانی که دچار فرسودگی عاطفی می‌شوند، قادر نیستند از عهده‌ی تقاضاهای شغلی خود برآیند چراکه انرژی لازم برای انجام کار و برخورد مناسب با مشتریان را ندارند (ابری، ۹، ۲۰۱۰). فردیت‌زدایی، شامل واکنش‌ها و رفتارهای خشن و منفی نسبت به مردم و بی‌تفاوت شدن در خدمت‌رسانی به آن‌ها می‌باشد. این رفتارها با این واقعیت مرتبط هستند که کارکنان احساس می‌کنند اهداف کسب‌وکار و نیز شور و شوق خود را به خاطر دور شدن از خودشان و شغلشان، از دست داده‌اند (فدایی و دمیر، ۲۰۱۰). بُعد آخر عدم موفقیت فردی است؛ این بُعد نشان‌دهنده‌ی درک فرد از ناتوانی خود در انجام کار است. فرد در زمان تجربه‌ی فرسودگی شغلی، شروع به دیدن خود به‌عنوان فردی نامناسب و ناموفق می‌کند. افرادی که به چنین تصویری از خود می‌رسند، در کار خود احساس شکست می‌کنند لذا برای انجام دادن کار خود و تحت کنترل درآوردن تغییرات محیطی، تلاشی نمی‌کنند (فدایی و دمیر، ۲۰۱۰). با گذشت زمان، فرسودگی شغلی می‌تواند منجر به افزایش مشکلاتی در خانه و نیز کناره‌گیری از خانواده و دوستان شود (لامبرت و هوگان، ۱۰، ۲۰۱۰).

عناصر و ویژگی‌های شخصیتی در زمره‌ی عواملی هستند که می‌توانند چگونگی عملکرد فرد را در برابر فشارهای محیطی (اعم از محیط اجتماعی و شغلی) تحت تأثیر قرار دهند (منتی، منتی و قاسمی‌پور، ۱۳۹۰). افراد براساس الگوهای شخصیتی خود، نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقعات و اهداف خاصی دارند. بنابراین، هر یک از افراد، با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خود پاسخی متفاوت نسبت به محیط و شرایط آن می‌دهند (بابای خاکیان، کرمی و رشیدی، ۱۳۹۴). مسلج (۱۹۹۸) این نتیجه رسید

1. Pines & Aronson
2. job burnout
3. Sarason
4. Fedai & Demir
5. Maslach
6. exhaustion emotional
7. depersonalization
8. lack of personal accomplishment
9. O'brien
10. Lambert & Hogan

که فرسودگی شغلی با بُعد شخصیتی روان‌رنجورخویی و نیمرخ روانی خستگی ناشی از کار مرتبط است. در پژوهش حاضر، علاوه بر روان‌رنجورخویی، ویژگی‌های شخصیتی انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی نیز به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی مد نظر قرار گرفته‌اند.

کاستا و مک‌کری ۱ (۱۹۹۰) در نظریه شخصیتی خود، ویژگی‌های روان‌رنجورخویی ۲، برون‌گرایی ۳، گشودگی نسبت به تجربه ۴، انطباق‌پذیری ۵ و وظیفه‌شناسی ۶ را به‌عنوان مهم‌ترین ابعاد شخصیت می‌دانند. روان‌رنجورخویی خصوصیات شامل تجارب هیجانی منفی، پریشانی، ترس، زودرنجی، تحریک‌پذیری، عزت‌نفس پایین، اضطراب اجتماعی، ضعف در کنترل تکانه‌ها و احساس درماندگی را در بر دارد. افرادی که در عامل شخصیت روان‌رنجورخویی نمرات بالایی کسب می‌کنند، اهداف بسیار بالایی را برای خود قرار می‌دهند و تمایل دارند که از عملکرد خود ارزیابی نامناسب و ناچیزی به عمل آورند (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). پژوهش‌ها نشان داده است که روان‌رنجورخویی رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی (افزایش فرسودگی عاطفی و کاهش کارایی شخصی) دارد (دهقانی، اصغری، سعیدپور و جوکار، ۱۳۹۶؛ محرم‌زاده، وحدانی، قهرمانی و سیدعامری، ۱۳۹۳؛ هانگ، لین و وانگ، ۲۰۱۶؛ ماگنانو، پائولیلو و بارانو، ۲۰۱۵؛ آنالدی، بارداکسی، دالاس و آرپاسی، ۲۰۱۳).

انطباق‌پذیری، به اعتماد، صمیمیت، مهربانی و همدلی در برخوردهای اجتماعی اشاره دارد و به کاهش تعارضات بین‌فردی کمک می‌کند. یک فرد انطباق‌پذیر فردی نوع‌دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و تمایل دارد تا به آن‌ها کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند (کیم، شین و آمبریت، ۲۰۰۷). وظیفه‌شناسی نیز به اراده، سخت‌کوشی، دقت، جاه‌طلبی و ثبات قدم یک فرد اشاره دارد. دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف مورد بررسی، در شاخص وظیفه‌شناسی قرار می‌گیرند (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی رابطه‌ای منفی با فرسودگی شغلی دارند (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ آنالدی و همکاران، ۲۰۱۳).

در زمان تجربه‌ی استرس و فشارهای محیط کاری که می‌توانند منجر به فرسودگی کارکنان شوند، علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی وجود دارند که می‌توانند در واکنش افراد به استرس‌ها و نیز نحوه‌ی ارزیابی و مقابله‌ی فرد با این شرایط نقش تعدیل‌کننده را ایفا کنند (کعب‌عمیر و بشلیده، ۱۳۹۴). به عبارتی، قابلیت‌ها و استعدادهایی را می‌توان در افراد یافت که می‌توانند به‌عنوان یک سپر محافظت‌کننده در مقابل فشارها و استرس‌های محیط کاری عمل کنند و فرد را برای مقابله با این شرایط مجهز سازند (حسین‌پور، عنایتی، کریمی، بهنیا و نصیری، ۱۳۸۶). یکی از این قابلیت‌ها که می‌تواند در کنار ویژگی‌های شخصیتی، اثر فشار و استرس‌های شغلی را تعدیل کند، سرسختی روان‌شناختی ۱۱ است

1. Costa & McCrae
2. neuroticism
3. extroversion
4. openness to experience
5. agreeableness
6. conscientiousness
7. Huang, Lien, & Wang
8. Magnano, Paolillo, & Barrano
9. Unaldi, Bardakci, Dolas, & Arpaci
10. Kim, Shin, & Umbreit
11. psychological hardiness

(بابایی امیری، حقیقت و عاشوری، ۱۳۹۵؛ ضیاء‌الدینی و پرن، ۱۳۹۳؛ دردی‌پور، ۱۳۹۰).
 به عقیده‌ی کوباسا، مدی و زولا (۱۹۸۳)، سرسختی روان‌شناختی از سه مؤلفه‌ی تعهد ۲، کنترل ۳ و مبارزه‌جویی ۴ تشکیل شده است. باور به تغییر، دگرگونی و پویایی زندگی و این نگرش که هر رویدادی لزوماً به معنای تهدیدی برای امنیت و سلامت انسان نیست، انعطاف‌پذیری شناختی و بردباری در برابر رویدادهای سخت استرس‌زا و موقعیت‌های مبهم را به دنبال دارد. مدی، وادوا و هایر (۱۹۹۶) معتقدند که ویژگی‌های روان‌شناختی سرسختی از جمله حس کنجکاو قابل توجه، گرایش به داشتن تجارب جالب و معنی‌دار، ابراز وجود، پر انرژی بودن و این که تغییر در زندگی، امری طبیعی است، می‌تواند در سازش فرد با رویدادهای استرس‌زای زندگی سودمند باشد. بررسی‌ها گویای آن هستند که سرسختی با سلامت بدنی و روانی رابطه‌ی مثبت دارد و به‌عنوان یک منبع مقاومت درونی، تأثیرات منفی استرس را کاهش می‌دهد و از بروز اختلال‌های بدنی و روانی پیشگیری می‌کند. سرسختی روان‌شناختی در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی، مانند سپری محافظ عمل می‌کند (شاکری‌نیا، ۱۳۸۹).
 به‌طور کلی، فرسودگی شغلی در محیط کار می‌تواند متأثر از متغیرهای مختلفی باشد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی این سؤال است که آیا ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران رابطه دارند؟ همچنین، آیا سرسختی روان‌شناختی، به‌عنوان یک توانایی و قابلیت قابل آموزش، می‌تواند نقشی تعدیل‌کننده در رابطه‌ی میان ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی ایفا کند؟

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر در این مطالعه، توصیفی از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. با توجه به آمار ارائه‌شده از سوی شرکت، تعداد کل کارکنان اقماری این شرکت ۶۰۰۰ نفر می‌باشد. به منظور داشتن نمونه‌ای که حتی‌الامکان معرف جامعه‌ی پژوهش حاضر باشد، به ازای هر متغیر مستقل، حداقل ۳۰ نفر و حداکثر ۵۰ نفر لازم است انتخاب شوند (بشلیده، ۱۳۹۳؛ ص. ۲۲۶). بنابراین با توجه به این که در پژوهش حاضر ۴ متغیر مستقل وجود دارد، حجم نمونه بر اساس حداکثر نمونه‌ی مورد نیاز، ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. بر این اساس، با توجه به این که دسترسی به کارکنان اقماری به سختی امکان‌پذیر است، ۲۰۰ آزمودنی به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها میان آنان توزیع گردید. در نهایت، از میان ۲۰۰ پرسشنامه، تنها ۱۶۱ پرسشنامه قابل تحلیل، برگشت داده شدند که این تعداد نمونه نهایی پژوهش حاضر را تشکیل دادند (نرخ بازگشت ۸۰/۵ درصد). پرسشنامه‌های توزیع‌شده میان شرکت‌کنندگان شامل سه پرسشنامه است که در ادامه هر کدام از آن‌ها توضیح داده شده است. پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو: جهت سنجش متغیرهای روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی در پژوهش حاضر، از فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت ۶ کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۶۰ گویه و پنج عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی،

1. Maddi & Zola
2. commitment
3. control
4. challenging
5. Wadhwa & Haier
6. Big Five Factor Personality Questionnaire

روان‌رنجور خوبی، انطباق‌پذیری، برون‌گرایی و باز بودن به تجربه است و هر عامل به‌وسیله ۱۲ گویه سنجیده می‌شود. در پژوهش حاضر، تنها گویه‌های مربوط به عامل‌های روان‌رنجور خوبی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی مورد استفاده قرار گرفتند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. طیف نمرات برای هر عامل بین ۱۲ تا ۶۰ در نوسان است. مک‌کری، کرتز، یاماگاتا و تراکسیانو (۲۰۱۱)، پایایی ابعاد روان‌رنجور خوبی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را به ترتیب به روش همسانی درونی ۰/۸۹، ۰/۸۷، ۰/۸۶ و ۰/۹۰ محاسبه کردند. اسدنیا، جلیل‌پور، احمدی و بریاجی (۱۳۹۵)، نیز پایایی پرسشنامه مذکور را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای ابعاد روان‌رنجور خوبی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی ۰/۷۸، ۰/۵۷، ۰/۸۸، ۰/۷۲ و ۰/۸۳ به دست آورده‌اند. ضرایب پایایی برای ابعاد روان‌رنجور خوبی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۰، ۰/۵۲ و ۰/۸۶ محاسبه گردید.

پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی: جهت سنجش متغیر سرسختی روان‌شناختی در پژوهش حاضر، از پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی اهواز که توسط کیامرثی (۱۳۷۶) ساخته شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۷ گویه می‌باشد که پاسخ به این گویه‌ها بر روی طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۴ (بیشتر اوقات) نمره‌گذاری می‌شوند. طیف نمرات این پرسشنامه از ۴ تا ۱۰۸ در نوسان است. کیامرثی (۱۳۷۶) برای سنجش پایایی پرسشنامه از دو روش بازآزمایی و همسانی درونی استفاده کرده است. ضریب همبستگی بین آزمون و آزمون مجدد با فاصله‌ی زمانی ۶ هفته در نمونه‌ی ۱۱۹ نفری از آزمودنی‌ها، برای کل آزمودنی‌ها و آزمودنی‌های دختر و آزمودنی‌های پسر به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۵ و ۰/۸۴ گزارش شده است که همگی رضایت‌بخش می‌باشند. کعب‌عمیر و بشلیده (۱۳۹۴) ضریب پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷ گزارش دادند. پایایی پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بدست آمد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر فرسودگی شغلی، از پرسشنامه‌ی ۲۲ گویه‌ای فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۲)، استفاده شد. این ابزار، فرسودگی و تنیدگی را در گروه‌های شغلی مختلف می‌سنجد و دارای سه بُعد می‌باشد؛ فرسودگی عاطفی (۹ گویه)، فردیت‌زدایی (۵ گویه) و عدم موفقیت فردی (۸ گویه). پاسخ‌ها به صورت لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) می‌باشد. نمره کل از مجموع نمرات این سه بُعد بدست می‌آید که دامنه‌ی نمرات آن بین ۲۲ تا ۱۵۴ می‌باشد. کریمی‌درمیان، طبری، اکبرپور و فراهی (۱۳۹۳)، نیز در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه کردند که نتایج نشان داد پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است (فرسودگی عاطفی = ۰/۸۰، فردیت‌زدایی = ۰/۸۰، عدم موفقیت فردی = ۰/۹۰). در پژوهش حاضر، پایایی کل پرسشنامه به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید.

پس از جمع‌آوری داده‌ها و ورود آن‌ها در نرم‌افزار SPSS-۲۲، رگرسیون چندگانه به روش ورود ۲ جهت بررسی روابط ساده و چندگانه متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک و نیز تحلیل روابط تعدیل‌گر مورد استفاده قرار گرفت. حداقل مقدار P-value در نظر گرفته شده در پژوهش حاضر ۰/۰۵ بوده است.

یافته‌های پژوهش

مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱۶۱ نفر از کارکنان اقماری شاغل در شرکت ملی حفاری ایران بودند که دارای میانگین سنی ۳۷/۰۴ سال و سابقه‌ی کاری ۱۲/۳۰ سال بودند. تمامی مشارکت‌کنندگان در پژوهش مرد بودند و توزیع سطح تحصیلات در میان آنان به این صورت بود: ۵۶ نفر دیپلم (۳۴/۸٪)، ۳۴ نفر کاردانی (۲۱/۱٪)، ۲۴ نفر کارشناسی (۱۴/۹٪)، ۸ نفر کارشناسی ارشد (۵٪) و ۳۹ نفر اعلام‌نشده (۲۴/۲٪).

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	Mean	S.D	۱	۲	۳	۴	۵
۱ روان‌رنجورخویی	۳۲/۲۳	۵/۵۴	۱				
۲ انطباق‌پذیری	۴۰/۵۲	۵/۱۶	-۰/۳۶**	۱			
۳ وظیفه‌شناسی	۴۵/۲۷	۸/۱۷	-۰/۳۴**	۰/۵۰**	۱		
۴ سرسختی روان‌شناختی	۷۶/۰۹	۹/۲۲	-۰/۳۳**	۰/۴۳**	۰/۴۸**	۱	
۵ فرسودگی شغلی	۶۷/۵۲	۱۸/۵۷	۰/۴۷**	-۰/۲۹**	-۰/۵۵**	-۰/۴۳**	۱

** P > ۰/۰۱

همان‌گونه که نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد، تمامی ضرایب همبستگی در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۲- پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق متغیرهای پیش‌بین (روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری، وظیفه‌شناسی)

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	t	P
متغیر ملاک: فرسودگی شغلی					
روان‌رنجورخویی	۱/۱۱	۰/۲۳	۰/۳۳	۴/۸۹	۰/۰۰۰۱
انطباق‌پذیری	-۱/۰۵	۰/۲۷	-۰/۲۹	-۳/۸۳	۰/۰۰۰۱
وظیفه‌شناسی	-۱/۰۸	۰/۱۷	-۰/۴۷	-۶/۴۴	۰/۰۰۰۱

F = ۳۴/۵۲ R = ۰/۶۳ R² = ۰/۴۰ P < ۰/۰۰۰۱

در جدول ۲، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی نشان داده شده است. چنان‌چه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر سه متغیر روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی در سطح معنی‌داری $P > ۰,۰۰۰۱$ دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌دار بودند. علاوه بر این، روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی توانسته‌اند ۴۰ درصد واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کنند.

نتایج اثرات تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی با استفاده از روش تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در رابطه‌ی متغیرهای پیش‌بین با فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	t	P
متغیر ملاک: فرسودگی شغلی					
روان‌رنجورخویی	-۲/۴۲	۱/۳۹	-۰/۷۶	-۱/۷۵	۰/۰۸۳
سرسختی روان‌شناختی	۲/۳۳	۰/۵۸	-۱/۳۰	-۴/۰۲	۰/۰۰۱
روان‌رنجورخویی * سرسختی روان‌شناختی	۰/۰۶	۰/۰۲	۱/۴۶	۳/۲۷	۰/۰۰۱
F = ۷۰/۱۱ R = ۰/۷۹ R ² = ۰/۶۳ P < ۰/۰۰۰۱					
انطباق‌پذیری	۳/۵۳	۱/۶۲	۱/۲۰	۲/۱۸	۰/۰۳۱
سرسختی روان‌شناختی	۱/۵۴	۰/۸۸	۰/۹۴	۱/۷۵	۰/۰۸۳
انطباق‌پذیری * سرسختی روان‌شناختی	-۰/۰۵	۰/۰۲	-۲/۳۶	-۲/۵۹	۰/۰۱۱
F = ۲۲/۸۵ R = ۰/۵۹ R ² = ۰/۳۵ P < ۰/۰۰۰۱					
وظیفه‌شناسی	۱/۲۹	۱/۰۹	۰/۶۹	۱/۱۹	۰/۲۳۸
سرسختی روان‌شناختی	۰/۹۰	۰/۷۰	۰/۵۶	۱/۲۹	۰/۲۰۰
وظیفه‌شناسی * سرسختی روان‌شناختی	-۰/۰۳	۰/۰۲	-۱/۷۶	-۲/۰۱	۰/۰۴۷
F = ۳۵/۷۷ R = ۰/۶۸ R ² = ۰/۴۶ P < ۰/۰۰۰۱					

با توجه به نتایج جدول ۳، ضریب بتا حاصلضرب روان‌رنجورخویی با سرسختی روان‌شناختی $1/46$ $\beta =$ و نسبت بحرانی به‌دست‌آمده (t) برابر با $3/27$ می‌باشد که در سطح $P < 0/001$ قرار دارد و از لحاظ آماری معنی‌دار است. بنابراین، سرسختی روان‌شناختی قادر است که رابطه‌ی میان روان‌رنجورخویی و فرسودگی شغلی را تعدیل کند. ضریب بتا حاصلضرب انطباق‌پذیری با سرسختی روان‌شناختی $-2/36$ $\beta =$ ، $P > 0/011$ و وظیفه‌شناسی با سرسختی روان‌شناختی $-1/76$ $\beta =$ ، $P > 0/047$ نیز معنی‌دار شد و این بدان معناست که سرسختی روان‌شناختی قادر است که رابطه‌ی میان انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی را تعدیل کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی با نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که روان‌رنجورخویی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های دهقانی و همکاران (۱۳۹۶)، محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، منتی و همکاران (۱۳۹۰)، هانگ و همکاران (۲۰۱۶)، ماگنانو و همکاران (۲۰۱۵)، آنالدی و همکاران (۲۰۱۳) و سوادیدر و زیمرمن (۲۰۱۰) می‌باشد. روان‌رنجورخویی، صفتی است که تفاوت‌های فردی در سازگاری را از طریق آمادگی به آشفتگی روان‌شناختی و افکار غیرواقعیانه نشان می‌دهد. افراد روان‌رنجور در زمان مواجهه با تنش و استرس، قادر نیستند که موقعیت پیش‌آمده را کنترل و در آن شرایط سطح عملکرد خود را حفظ کنند. افراد با نمرات بالا در روان‌رنجورخویی به‌عنوان افرادی از نظر هیجانی بی‌ثبات و ناایمن توصیف می‌شوند (استوبر، اتو و دالبرت، ۲۰۰۹). افراد با روان‌رنجورخویی بالا تمایل

1. Swider & Zimmerman
2. Stober, Otto, & Dalbert

به تجربه‌ی اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، خصومت، تکانش‌وری، افسردگی و عزت‌نفس پایین دارند. به عبارتی، افراد روان‌رنجور خو، عواطف منفی به مراتب بیشتری نسبت به سایر افراد را در طول زندگی خود تجربه می‌کنند. طبق تحقیقات انجام شده، روان‌رنجورها کمتر از سایرین از عهده‌ استرس برمی‌آیند، توانایی کمتری در کنترل تکانه‌های خود دارند، غمگین‌تر و عصبانی‌تر بوده و بیشتر احتمال دارد به افسردگی مبتلا شوند. این ویژگی‌ها فرد را خصوصاً در حوزه‌ی روابط بین فردی و اجتماعی، آسیب‌پذیر می‌سازد. بنابراین، روان‌رنجورخویی، امکانات فرد را برای گسترش روابط و عواطف اجتماعی محدود می‌سازد و تحلیل می‌برد (حسینی نسب و محمدی، ۱۳۸۸). ویژگی‌های دیگر روان‌رنجورخویی شامل تمایل فرد به تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، کمرویی، تفکر غیرمنطقی و عزت‌نفس پایین نیز هر یک به سهم خود می‌توانند مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و در نتیجه فرد نتواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند. بنابراین بازدهی و کارایی فرد کاهش می‌یابد و فرد زود خسته می‌شود که در نتیجه، به تدریج آثار فرسودگی چه از نظر جسمی و چه از نظر روحی و شغلی در فرد پدیدار می‌شوند (سوادیدر و زیمرمن، ۲۰۱۰).

نتایج همچنین نشان داد که انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری دارند. این یافته همراستا با پژوهش‌های دهقانی و همکاران (۱۳۹۶)، محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، منتی و همکاران (۱۳۹۰)، هانگ و همکاران (۲۰۱۶)، آنالیدی و همکاران (۲۰۱۳)، سوادیدر و زیمرمن (۲۰۱۰) و کیم و همکاران (۲۰۰۷) است. انطباق‌پذیری بر گرایش‌های ارتباط بین‌فردی تأکید دارد؛ فرد انطباق‌پذیر اساساً نوع‌دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنهاست و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. این ویژگی شخصیتی به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت روانی بیشتر سوق می‌دهد. افراد برخوردار از این ویژگی شخصیتی بیشتر احتمال دارد تا دیدگاه مثبتی درباره‌ی آینده‌ی شغلی و کفایت شخصی خود داشته باشند. این شناخت و دیدگاه مثبت مانع از ایجاد شرایط روانی منفی مثل ناکامی و خستگی عاطفی می‌شود (سوادیدر و زیمرمن، ۲۰۱۰). همچنین این افراد به خاطر صمیمی بودن با دیگران، روابط بین فردی موفق‌تری را تجربه می‌کنند؛ موفقیت در روابط بین شخصی، همراه با حس همدردی و نگرانی نسبت به دیگران منجر به پایین آمدن فردیت‌زدایی در فرد می‌شود (علیزاده گورادل، حشمتی و محمود علیلو، ۱۳۹۱). علاوه بر این، وظیفه‌شناسی به توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات، و بکارگیری طرح و برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف گفته می‌شود. یک فرد وظیفه‌شناس سختی‌های کار را می‌پذیرد و با برنامه‌ریزی به انجام آن می‌پردازد (علیزاده گورادل و همکاران، ۱۳۹۱). افرادی که از این ویژگی شخصیتی برخوردارند دقیق، وقت‌شناس و قابل اعتماد هستند و دارای هدف و خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده می‌باشند. این افراد به دلیل اخلاق و پشتکار کاری، فرسودگی عاطفی کمتری را تجربه می‌کنند و پیشرفت در کارشان از کاهش کارایی شخصی و احساس‌های بعدی آنان همچون اضطراب، افسردگی و عصبانیت، جلوگیری می‌کند.

در نهایت، نتایج نشان داد که سرسختی روان‌شناختی قادر است که روابط میان متغیرهای پیش‌بین (روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری و وظیفه‌شناسی) و فرسودگی شغلی را تعدیل کند. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های دردی‌پور (۱۳۹۰)، شاکری‌نیا (۱۳۸۹)، نریمانی و عباسی (۱۳۸۸)، حسین‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، شیمپ ۱ (۲۰۱۵) و آلاکون، اشلمن و بولینگ ۲ (۲۰۰۹) می‌باشد. مطالعات نشان

1. Schimp

2. Alarcon, Eschleman, & Bowling

داده است که بین رویدادهای استرس‌زا و اختلالات روان‌شناختی عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا، اثرات متفاوتی بر افراد به جای بگذارند (آلارکون و همکاران، ۲۰۰۹). افراد سرسخت قدرت کنترل بر وقایع زندگی را دارند و به جای دوری از مشکلات، آن‌ها را به عنوان فرصت پیشرفت ارزیابی می‌کنند (شیرد و گولبی، ۱، ۲۰۰۷). افرادی که از کنترل بالایی برخوردارند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش هر آن‌چه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. چنین اشخاصی به نقش خود بیش از نقش دیگران تأکید می‌ورزند. همچنین، افرادی که از مبارزه‌جویی بالایی برخوردارند بر این باورند که تغییر جنبه‌ی طبیعی زندگی است؛ این افراد موقعیت‌های مثبت یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارد، فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خود (مدی، ۲۰۰۶؛ به نقل از بابایی امیری و همکاران، ۱۳۹۵). این صفات و حالات در افراد سرسخت می‌توانند تأثیر ویژگی‌های روان‌رنجورخویی همچون آشفتگی روان‌شناختی، بی‌ثباتی هیجانی، احساس ناایمنی و تجربه‌ی اضطراب و تنش را در افراد تعدیل کرده و احتمال فرسوده شدن آنان را در محیط کار کاهش دهند (شاکری‌نیا، ۱۳۸۹) و در ترکیب با ویژگی‌های افراد انطباق‌پذیر و وظیفه‌شناس، می‌توانند به عنوان یک نیروی کمکی مضاعف عمل کنند و مانع از فرسوده شدن کارکنان شوند.

با توجه به رابطه‌ی مثبت ویژگی روان‌رنجورخویی با فرسودگی شغلی، پیشنهاد می‌شود که مؤلفه‌ها و حالات عاطفی موجود در افراد روان‌رنجورخو شناسایی شده و مهارت‌های لازم برای کاهش و کنترل این حالات و رفتارها در قالب کارگاه‌های آموزشی، به کارکنان آموزش داده شود. تک مرکزی بودن جامعه‌ی پژوهش می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود کند. علاوه بر این، استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی نیز یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش بود؛ چراکه این نوع از ابزارهای اندازه‌گیری می‌توانند همراه با خطاها و اشتباهاتی باشند. لذا با توجه به این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از چندین جامعه‌ی آماری جهت نمونه‌گیری استفاده شود. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود تمهیداتی همچون افزایش مشارکت، افزایش سطح اختیارات، افزایش فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء شغلی و نیز تعیین مزایا و امکانات رفاهی بیشتر برای افزایش میزان مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی کارکنان مد نظر قرار بگیرد.

منابع

- اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیل‌پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱(۲)، ۱۴۳-۱۵۷.
- بابای خاکیان، زینب؛ کرمی، جهانگیر و رشیدی، علیرضا (۱۳۹۴). رابطه ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران زن. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۱۰(۳۸)، ۱-۲۰.
- بابایی امیری، ناهید؛ حقیقت، سارا و عاشوری، جمال (۱۳۹۵). ارتباط فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سرسختی روان‌شناختی با سلامت روان پرستاران. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان، ۲(۲)، ۱۲۸-۱۲۰.
- بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). روش‌های پژوهش و تحلیل آماری مثال‌های پژوهشی با SPSS و AMOS. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

- حسین پور، محمد؛ عنایتی، میر صلاح‌الدین؛ کریمی، آیت‌اله؛ بهنیا، غلامرضا و نصیری، ماریا (۱۳۸۶). رابطه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۳۱، ۱۱۴-۱۰۱.
- حسینی نسب، سید داوود و محمدی، شروین (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی با هوش هیجانی دانش‌آموزان دختر سوم مقطع متوسطه دبیرستان‌های تبریز. نشریه آموزش و ارزشیابی، ۲(۸)، ۱۵۰-۱۲۹.
- دردی پور، عبدالقیوم (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در کتابداران دانشگاهی شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دهقانی، یوسف؛ اصغری، فرهاد؛ سعیدپور، فریبا و جوکار، اسماعیل (۱۳۹۶). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران براساس رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و بهزیستی روان‌شناختی. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۲(۵)، ۷۰-۶۱.
- روزبان، رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در بین معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان نظرآباد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- شاکری‌نیا، ایرج (۱۳۸۹). رابطه‌ی آشفتگی اخلاقی، سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در پرستاران شهر رشت. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۴، ۶۹-۵۶.
- ضیاء‌الدینی، محمد و پرن، اعظم (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و میزان فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی، کشور لهستان.
- علیزاده گورادل، جابر؛ حشمتی، رسول و محمود علیلو، مجید (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران. مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، ۳۴(۵)، ۵۲-۴۶.
- کریمی درمیان، محبوبه؛ طبری، مجتبی؛ اکبرپور، حسین و فراهی، مانا (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان خراسان جنوبی. سومین همایش علوم مدیریت نوین.
- کعب‌عمیر، نوری و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). اثر فشارزاهای شغلی بر انگیزش پرستاران با نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی، مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما، تهران.
- کیامرثی، آذر (۱۳۷۶). ساخت و اعتباریابی مقیاس سرسختی و رابطه‌ی آن با تیپ شخصیتی A، جایگاه کنترل، عزت‌نفس، شکایات جسمانی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
- محرم‌زاده، مهرداد؛ وحدانی، محسن؛ قهرمانی، جعفر و سیدعامری، میرحسین (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان. مدیریت ورزشی، ۶(۴)، ۷۱۱-۶۹۷.
- منتی، والیه؛ منتی، رستم و قاسمی‌پور، مریم (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر ایلام. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان دانشکده پرستاری و مامایی خرم‌آباد، ۷(۲۴-۲۵)، ۴۶-۴۰.

نریمانی، محمد و عباسی، مسلم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روان‌شناختی و خود‌تاب‌آوری با فرسودگی شغلی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۲(۸)، ۹۲-۷۵.

- Alarcon, G., Eschleman, K., & Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis, *Work & Stress*, 3(23), 244-263.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI). Professional Manual, Odessa, FL, Psychological Assessment Resources, Inc.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality in adulthood. Guilford Publications.
- Fedai, M., & Demir, Y. (2010). The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: A research on staff nurses in Turkish state hospitals. *Canadian Social Science*, 6(4), 63-72.
- Huang, C. F., Lien, H. C., & Wang, C. M. (2016). The influences of firefighters' personality traits on job burnout: Using post-traumatic stress disorder as a mediator. *International Conference on Applied System Innovation (ICASI)*, 26-30 May, Okinawa, Japan.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 421-434.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., Zola, M. A. (1983). Type A and hardiness. *Journal of Behavioral Medicine*, 6, 41-51.
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2010). Work-family conflict and job burnout among correctional staff. *Psychological Reports*, 106, 19-26.
- Maddi, R. S., Wadhwa, P., & Haier, R. J. (1996). Relationship of hardiness to alcohol and drug use in adolescents. *Am J Drug Alcohol Abuse*, 22, 247-257.
- Magnano, P., Paolillo, A., & Barrano, C. (2015). Relationships between Personality and Burn-Out: An Empirical Study with Helping Professions' Workers. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 1, 10-19.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout in theories of organizational stress. C. L. Cooper, PP. 68-85. Oxford, UK: Oxford University. press.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (pp. 29-40). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22.
- McCrae, R. R., Kurtz, J. E., Yamagata, S., & Terracciano, A. (2011). Internal consistency, retest reliability, and their implications for personality scale validity. *Personality and Social Psychology Review*, 15(1), 28-50.
- O'Brien, J. (2010). Structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers. A dissertation submitted to the graduate school-newarkrutgers, the state university of New Jersey in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy graduate program in nursing.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Sarason, I. G. (1984). Stress, anxiety, and cognitive interference: Reactions to test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 929-938.
- Schimp, J. (2015). Health behaviors, hardiness, and burnout in mental health workers. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Applied Psychology, Walden University.
- Sheard, M., & Golby, J. (2007). Hardiness and undergraduate academic study: The moderating role of commitment. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 579-88.
- Stober, J., Otto, K., & Dalbert, C. (2009). Perfectionism and the big five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism. *Personality and Individual Differences*,

- 47(4), 363-368.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3) 487-506.
- Unaldi, I., Bardakci, M., Dolas, F., & Arpaci, D. (2013). The relationship between occupational burnout and personality traits of Turkish EFL teachers. *Journal of Education and Practice*, 4(13), 86-98.