

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره سی و یکم - بهار ۱۳۸۶
صص ۱۱۴ - ۱۰۱

رابطه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی

محمد حسین پور^۱ - میرصلاح‌الدین عنایتی^۲ - آیت‌الله کریمی^۳
غلامرضا بهنیا^۴ - ماریا نصیری^۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان منطقه ۶ (واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در استان خوزستان) دانشگاه آزاد اسلامی بود. بدین منظور از بین کلیه کارکنان غیر عضو هیأت علمی شاغل در واحدهای دانشگاهی منطقه به شیوه تصادفی طبقه‌ای ۲۱۱ نفر (۱۲۶ مرد و ۸۵ زن) از تمامی قسمت‌ها انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری عبارت‌اند از: آزمون سرسختی روان‌شناختی اهواز (A-H-Q)، پرسشنامه توصیف خودگیزی، مقیاس فرسودگی شغلی مزلیچ. اعتبار و پایایی آزمون‌ها محاسبه گردید که در سطوح معنادار بودند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و

۱- استادیار، عضو هیأت علمی واحد علوم و تحقیقات اهواز

۳- مربی، عضو هیأت علمی مدعو دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان

۵- مربی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مسجدسلیمان

تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی در سطح ($P < 0/05$)، رابطه منفی وجود دارد. در این میان تفاوت معناداری بین آزمودنیها از نظر جنسیت، سن، تأهل، سابقه خدمت، رسته خدمتی و واحد دانشگاهی مشاهده نگردید.

کلید واژه‌ها: سرسختی روان‌شناختی، انگیزه پیشرفت، فرسودگی شغلی.

مقدمه

حیات انسان در جامعه با کار سرشته شده است و بسیاری از جنبه‌های وجودی انسان از طریق کار و فعالیتهای روزانه به در می‌آید. انسان کار می‌کند و از این رهگذر نه فقط به نیازهای مادی و ظاهری خود می‌رسد، بلکه بسیاری از خلأهای درونی و احتیاج‌های روانی خود را مرتفع می‌سازد. بخش زیادی از زندگی افراد فعال هر جامعه صرف کار می‌شود. به نظر می‌رسد که فعالیتهای کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می‌آید و حتی برای بسیاری از مردم عامل بنیادی رضایت از زندگی است. همچنین کار وسیله‌ای است که برای فرد استقلال می‌آورد و عزت نفس او را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار شده و روابط اجتماعی و سازمان‌یافته انسان را در قالب نهادها، مؤسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است (توسلی، ۱۳۷۵).

گنجی (۱۳۷۷)، اظهار می‌دارد به‌رغم اینکه کار مناسب عامل مهمی در ارضای نیازهای اساسی آدمی و بهبود شرایط اجتماعی محیط اطراف است، گاهی اوقات ممکن است منبع عمده فشار روانی بر انسان باشد. یعنی ممکن است یک شغل رضایت‌بخش به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و فرد را به سمت فرسودگی شغلی سوق دهد.

در کشورهایی که مدیران سازمانها نسبت به سلامت جسمی و روانی نیروی انسانی بیش از سلامت دستگاهها و وسایل کار اهمیت و توجه نشان می‌دهند، پژوهش‌های بسیاری در زمینه علل، نشانه‌ها، عوارض و نتایج فشار روانی ناشی از شغل و نیز راههای کاهش آثار زیان‌آور آن انجام گرفته است (ساعتچی، ۱۳۷۶).

ناکانا^۱ (۱۹۹۰)، با انجام پژوهش روی زنان ژاپنی رابطه منفی و معناداری را بین متغیرهای سرسختی و افسردگی به دست آورد و در سال ۱۹۹۱ نیز وایب و همکارانش نشان دادند که آزمودنیهای سرسختی بالا در مقایسه با آزمودنیهای دارای سرسختی پایین در مقابل ناکامی قدرت تحمل بیشتری دارند.

مسلج^۲ (۲۰۰۱)، هم ۶ عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر می‌داند که عبارت‌اند از: حجم کار زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزش بین ارزشهای فرد و ارزشهای محیط کار. به عقیده او در بین خصوصیات جمعیت‌شناسی، سن با ثبات‌ترین رابطه را با فرسودگی شغلی دارد. یعنی افراد جوان‌تر فرسودگی شغلی بیشتری دارند؛ در عین حال افراد متأهل و زنان نیز نسبت به مجردها و مردان فرسودگی شغلی بیشتری را گزارش می‌کنند.

پژوهشگران با کنترل برخی از متغیرها، به این نتیجه رسیدند که سرسختی زیاد به بیماری کم و سرسختی اندک به بیماری زیاد منجر می‌گردد. این یافته هم در کوتاه‌مدت صادق بود و هم در بلندمدت، همچنین در این تحقیق معلوم شد که تأثیر سرسختی زیاد در حفظ و نگهداری سلامتی به ویژه زمانی آشکار می‌شود که استرس شدید و در سطح بالایی باشد (حقیقی، عطاری، رحیمی و سلیمانی‌نیا، ۱۳۸۹).

مدی و کوباسا^۳ (۱۹۸۴)، رابطه منفی میان سرسختی، اضطراب، افسردگی، بیماریهای جسمی، حساسیت بین‌فردی و نشانه‌های بیماری‌های هم‌کینز یافتند. آنان آخرین طریقه تأثیر نظری سرسختی را بر بیماری به واسطه اعمال بهداشتی بیان می‌کنند. براساس این دیدگاه سرسختی بر اعمال بهداشتی همچون تمرینات یا عادات خواب تأثیر می‌کند که خود بر بیماری اثر دارد.

رودوالد و آگوست دویتر^۴ (۱۹۸۴)، خاطرنشان ساخته‌اند که افراد با سرسختی پایین، تغییر در زندگی را در مقایسه با افراد با سرسختی بالا، منفی و غیرقابل کنترل ارزیابی می‌کنند. همچنین افرادی که دارای سرسختی پایین هستند، سبک اسنادی ناسالمی دارند (مثلاً اسندهای کلی و درونی برای وقایع منفی و خارجی و اسندهای خاصی برای وقایع مثبت)، ولی افراد با سرسختی بالا عملکردی مخالف داشته‌اند.

1 – Nakano

2 – Maslazh

3 – Mady & Kobasa

4 – Rhodewalth & Agustdoitir

لی^۱ (۱۹۹۱)، در تحقیق خود نشان داد که سرسختی با سازگاری بلندمدت اجتماعی بیماران ارتباط مثبت دارد. شپرد و کاشانی^۲ (۱۹۹۱)، در بررسی ۱۵۰ نوجوان نشان دادند که در شرایط پرفشار، نوجوانانی که از سرسختی بالایی برخوردارند، علائم بیماری جسمانی روان‌شناختی کمتری را گزارش می‌کنند.

بدری گرگری (۱۳۷۴)، پژوهشی با عنوان «سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای بر روی ۱۹۴ دبیر مرد و زن علوم پایه» انجام داد به این نتیجه دست یافت که در دبیران مرد و زن سطوحی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود و شیوه‌های مقابله‌ای معلمان در میزان فرسودگی شغلی آنان تأثیر دارد. نساج (۱۳۸۲)، در پژوهشی دیگری تحت عنوان «بررسی رابطه ساده و چندگانه وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به اثر تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک شده در کارمندان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون - اهواز» با نمونه آماری ۲۰۰ نفر از کارمندان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون انجام گرفت، مطابق نتایج به دست آمده بین متغیرهای پیش‌بین و تعدیل‌کننده با متغیر ملاک رابطه منفی ساده و چندگانه معناداری وجود دارد. البته امنیت شغلی نسبت به سایر متغیرها، از همبستگی منفی ساده و چندگانه بالاتری برخوردار است. همچنین کیامرثی (۱۳۷۶)، در تحقیق خود، بین سرسختی روان‌شناختی و خرده‌مقیاس شکایات جسمانی مقیاس *CSL90r* رابطه منفی به دست آورد. اسماعیل‌خانی (۱۳۷۷)، هم در تحقیق خود، به این نتیجه رسید که بین خودشکوفایی و سرسختی روان‌شناختی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز رابطه مثبت وجود دارد. کلانتر (۱۳۷۷)، نیز به این نتایج رسید که بین سرسختی روان‌شناختی و بیماریهای روانی رابطه منفی وجود دارد. یعنی هر چه سرسختی در فرد بالا باشد، فرد کمتر دچار بیماریهای روانی می‌شود و هر چه نمره سرسختی فرد پایین‌تر باشد، احتمال بیمار شدن او بیشتر است.

در تحقیق دیگری نجاریان، وردی و مهربانی‌زاده (۱۳۷۹)، به این نتیجه رسیدند که بین سرسختی روان‌شناختی با سلامت روانی و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت وجود دارد. همایی (۱۳۷۹)، به این نتیجه رسید که بین سرسختی روان‌شناختی و فشارهای روانی دانش‌آموزان دختر مراکز پیش‌دانشگاهی اهواز رابطه منفی وجود دارد.

یارعلی (۱۳۷۹)، در تحقیق خود که بر روی ۱۵۳ تن از دبیران زن مقاطع دبیرستانی آموزش و پرورش شهرستان شوشتر انجام داد به این نتیجه رسید که سرسختی و مؤلفه‌های سه‌گانه آن با اختلالات روانی از جمله: اضطراب، افسردگی و شکایات جسمانی همبستگی منفی معناداری دارند.

شریفی (۱۳۸۵)، در تحقیقی تحت عنوان «مقایسهٔ فرسودگی شغلی و سرسختی روان‌شناختی معلمان مرد و زن مقاطع ابتدایی و راهنمایی شهر آبادان» به این نتیجه رسید که بین فرسودگی شغلی و انگیزهٔ پیشرفت بین معلمان مقطع ابتدایی و راهنمایی از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنادار منفی وجود دارد.

در ایران پژوهش‌های دیگری به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (بدری گرگری ۱۳۷۴، بهنیا، ۱۳۷۹، رضایی، ۱۳۷۳)، مدیران (بابلی ۱۳۷۹، دموری، ۱۳۷۳) پرستاران و مشاغل پزشکی (رفیعی، ۱۳۷۲؛ عبدی، ۱۳۷۳؛ پیامی بوساری، ۱۳۷۴) مشاوران آموزش و پرورش (عابدی و همکاران) پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که در همهٔ این گروه‌ها فرسودگی شغلی رایج است. همچنین کلاتر (۱۳۷۷)، حقیقی و همکاران (۱۳۸۰)، طوفی (۱۳۸۲)، عطاری و همکاران (۱۳۸۳)، تحقیقاتی در زمینهٔ سرسختی روان‌شناختی انجام دادند و نتایج مشابهی به دست آوردند.

این تحقیق نیز در ادامهٔ سایر مطالعات و به منظور رسیدن به اهداف معینی انجام شده است. از جنبهٔ بنیادی تلاش می‌شود تا نقش متغیرهایی چون سرسختی روان‌شناختی و انگیزهٔ پیشرفت روی فرسودگی شغلی بررسی شود و اهداف کاربردی آن نیز شامل شناسایی میزان فرسودگی شغلی و متغیرهای دیگری چون سرسختی روان‌شناختی و انگیزهٔ پیشرفت و ارتباط بین این متغیرها ارائهٔ راهکار مناسبی برای بهبود اوضاع موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقهٔ ۶ باشد. در این رابطه پژوهشگر فرضیهٔ پژوهشی تدوین کرد تا ضمن اجرای فرایند تحقیق، فرضیه‌های زیر را به بوتۀ آزمایش بگذارد.

- ۱- بین سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطهٔ معنادار وجود دارد.
- ۲- بین انگیزهٔ پیشرفت با فرسودگی شغلی رابطهٔ معنادار وجود دارد.
- ۳- بین سرسختی روان‌شناختی و انگیزهٔ پیشرفت با فرسودگی شغلی رابطهٔ معنادار وجود دارد.

روش

در این پژوهش با توجه به نوع و اهدافی که دنبال می‌کند از دو طرح پژوهشی متفاوت استفاده می‌شود. در قسمت اول که پژوهشگر به دنبال بررسی رابطه احتمالی بین سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی است، از روش همبستگی استفاده گردید و در قسمت دوم و به منظور مقایسه کارکنان از نظر این متغیرها، روش علی-مقایسه‌ای به کار رفته است. جامعه آماری تحقیق نیز شامل کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه منطقه ۶ بوده است و از این تعداد، ۲۱۱ نفر (۱۲۶ مرد و ۸۵ زن) به‌عنوان نمونه به‌صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید و پرسشنامه‌های زیر روی آنها اجرا شد.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش برای اندازه‌گیری سرسختی روان‌شناختی از پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی اهواز (A-H-Q) استفاده گردید. این پرسشنامه ۲۷ ماده‌ای را در سال ۱۳۷۶ کیامرثی، نجاریان و مهرابی‌زاده ساخته و اعتباریابی کردند و ضرایب اعتبار و پایایی آن از طریق اعتبار ملاکی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۷۰ درصد و ۶۷ درصد بوده است. مقیاس انگیزه پیشرفت نیز که یکی از مقیاس‌های سیزده‌گانه پرسشنامه توصیف خودگیزی^۱ (۱۹۷۱) است، نیز به‌منظور تعیین میزان انگیزه پیشرفت آزمودنیها مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار و پایایی این مقیاس ۲۰ ماده‌ای با این روشها به ترتیب ۷۴ درصد و ۷۲ درصد گزارش شده است و در نهایت مقیاس فرسودگی شغلی مزلچ که پرسشنامه‌ای ۲۲ سؤالی است به سنجش فرسودگی شغلی هیجانی (تحلیل هیجانی)، پدیده شخصیت‌زدایی (مسخ شخصیت) و فقدان تحقق شخصی (فقدان موفقیت شخصی) در چارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. اندازه‌گیری ضریب پایایی این آزمون در پژوهش حاضر با استفاده از روشهای تنصیف و آلفای کرونباخ محاسبه شده که مقدار آن به ترتیب ۸۰ درصد و ۸۹ درصد بوده است.

روش آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از روشهای آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. همچنین روشهای دیگری چون تحلیل رگرسیون چندمتغیره، تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا)، آلفای کرونباخ و تنصیف نیز به کار برده شد و از طریق نرم افزار SPSS_{۱۱}، داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره متغیرهای سرسختی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی و انگیزه پیشرفت کارکنان زن و مرد

تعداد	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	شاخص آماری	
					گروه	متغیرها
۱۲۶	۷۸	۱۳	۹/۸۳	۶۶/۵۳	کارکنان مرد	سرسختی روان‌شناختی
۸۵	۷۴	۳۰	۹/۶۴	۵۳/۲۵	کارکنان زن	
۲۱۱	۷۸	۱۳	۹/۷۳	۵۳/۴۹	کل کارکنان	
۱۲۶	۷۱	۷	۱۵/۲۹	۳۸/۹۶	کارکنان مرد	فرسودگی شغلی
۸۵	۷۸	۷	۱۵/۱۰	۴۰/۴۵	کارکنان زن	
۲۱۱	۷۸	۷	۱۵/۲۰	۳۹/۵۶	کل کارکنان	
۱۲۶	۴۸	۰	۱۰/۴۸	۲۳/۳۳	کارکنان مرد	انگیزه پیشرفت
۸۵	۵۵	۲	۹/۸۵	۲۵/۲۳	کارکنان زن	
۲۱۱	۵۵	۰	۱۰/۲۵	۲۴/۱۰	کل کارکنان	

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر سرسختی روان‌شناختی برای کل کارکنان به ترتیب ۵۳/۴۹ و ۹/۷۳، کارکنان مرد ۵۳/۶۶ و ۹/۸۳ و کارکنان زن ۵۳/۲۵ و ۹/۶۴ است. در متغیر فرسودگی شغلی میانگین و انحراف معیار برای کل کارکنان به ترتیب ۳۹/۵۶ و ۱۵/۲۰، کارکنان مرد ۳۸/۹۶ و ۱۵/۲۹ و کارکنان زن ۴۰/۴۵ و ۱۵/۱۰ است. همچنین در متغیر انگیزه پیشرفت میانگین و انحراف معیار برای کل کارکنان به ترتیب ۲۴/۱۰ و ۱۰/۲۵، کارکنان مرد ۲۳/۳۳ و ۱۰/۴۸ و کارکنان زن ۲۵/۲۳ و ۹/۸۵ است.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱- بین سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱-۱ بین سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی کارکنان مرد واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱-۲ بین سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی انگیزه پیشرفت کارکنان زن واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲- ضرایب همبستگی ساده سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی و انگیزه پیشرفت بین کارکنان زن و مرد واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	شاخصهای آماری آزمودنی	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه (n)
		کل کارکنان	-۰/۲۸	۰/۰۰۰۱	۲۱۱
سرسختی روان‌شناختی	فرسودگی شغلی	کارکنان مرد	-۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۱۲۶
		کارکنان زن	-۰/۲۵	۰/۰۰۰۱	۸۵

همان‌طوری که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کل کارکنان رابطه منفی معناداری مشاهده می‌شود ($P= ۰/۰۰۰۱$) و $r= -۰/۲۸$). بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، به همان میزان که سرسختی روان‌شناختی کارکنان افزایش می‌یابد، به همان اندازه فرسودگی شغلی آنان نیز کاهش پیدا کرده است. بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان مرد رابطه منفی معناداری وجود دارد ($P= ۰/۰۰۰۱$ و $r= -۰/۳۰$) بنابراین فرضیه ۱-۱ تأیید می‌شود. بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان زن رابطه منفی معناداری مشاهده گردید ($P= ۰/۰۰۰۱$ و $r= -۰/۲۵$). بنابراین فرضیه ۱-۲ تأیید می‌شود.

فرضیه ۲- بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱-۲- بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان مرد واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

فرضیه ۲-۲- بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضرایب همبستگی ساده انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	شاخصهای آماری آزمودنی	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه (n)
		کل کارکنان	۰/۰۳	۰/۶۶۰	۲۱۱
انگیزه پیشرفت	فرسودگی شغلی	کارکنان مرد	-۰/۰۶	۰/۵۰۰	۱۲۶
		کارکنان زن	-۰/۰۳	۰/۸۰۳	۸۵

همان‌طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کل کارکنان رابطه مثبت معناداری مشاهده نگردید ($r = 0/03$ و $P = 0/660$). بنابراین فرضیه دوم تأیید نمی‌شود. به عبارت دیگر، افزایش یا کاهش انگیزه پیشرفت کارکنان، با تغییر معنادار در فرسودگی شغلی آنان توأم نیست. بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان مرد نیز رابطه منفی معناداری مشاهده نمی‌شود ($P = 0/500$ و $r = -0/06$). بنابراین فرضیه ۱-۲ تأیید نمی‌شود. بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان زن رابطه منفی معناداری وجود ندارد ($P = 0/307$ و $r = -0/03$). بنابراین فرضیه ۲-۲ تأیید نمی‌شود. فرضیه ۳- بین سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه چندگانه وجود دارد.

جدول ۴- ضرایب همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان با روش ورود مکرر

متغیر ملاک	شاخصهای آماری	همبستگی چندگانه MR		نسبت F	ضرایب رگرسیون (β)
		ضریب تعیین RS	احتمال p		
فرسودگی شغلی	سرسختی روان‌شناختی	۰/۲۸	۰/۰۸	$F=16/87$ $p=0/0001$	$\beta = -0/28$ $t = -4/11$ $p = 0/0001$
	انگیزه پیشرفت	۰/۲۸	۰/۰۸	$F=8/55$ $p=0/0001$	$\beta = -0/28$ $t = -4/11$ $p = 0/0001$ $\beta = 0/04$ $t = 0/547$ $p = 0/585$

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، براساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر، ضریب همبستگی چندمتغیره برای ترکیب خطی سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان برابر با $MR=0/28$ و $RS=0/08$ که در سطح $P=0/0001$ معنادار است. بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده که ۸ درصد واریانس فرسودگی شغلی با متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با فرضیه اول، براساس ضرایب همبستگی ساده، سرسختی و فرسودگی شغلی کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی در جدول ۲، بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی معناداری مشاهده می‌شود ($r=-0/28$ و $P=0/0001$). یعنی به همان میزان که سرسختی روان‌شناختی کارکنان افزایش می‌یابد به همان اندازه فرسودگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند. نتیجه این پژوهش با نتایج وروف (۱۹۸۲)، کوباسا (۱۹۷۹)، کوباسا، مدی و کان (۱۹۸۳)، ناکانا (۱۹۹۰)، وایب (۱۹۹۱)، شپرد و کاشانی (۱۹۹۱)، نول (۱۹۹۵)، مدی و کورینگتن (۱۹۸۲)، فانک و هوسترن (۱۹۸۷)، فلورین و همکاران (۱۹۹۵)، ناخدا (۱۳۷۷)، یارعلی (۱۳۷۹)، و رودی (۱۳۷۷) و کانتز (۱۳۷۷) همخوانی دارد. بنابراین فرضیه اول این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند.

بین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان زن رابطه منفی معنادار وجود دارد ($r=-0/25$ و $P=0/0001$). نتیجه این پژوهش با پژوهش زارع (۱۳۷۳) همخوانی دارد. بنابراین فرضیه ۱-۲ تأیید می‌شود.

در رابطه با فرضیه دوم براساس جدول ۳، بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کل کارکنان رابطه معناداری مشاهده نگردید. ($r=-0/03$ و $P=0/660$). یعنی افزایش یا کاهش انگیزه پیشرفت کارکنان، با تغییر معنادار در فرسودگی آنان توأم نبوده است. همچنین بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان مرد ($r=0/500$ و $P=0/06$) و کارکنان زن ($r=-0/03$ و $P=0/307$) رابطه منفی معنادار وجود نداشت. بنابراین در اینجا فرضیه دوم و فرضیه ۱-۲ و فرضیه ۲-۲ تأیید نمی‌شود.

در رابطه با فرضیه سوم براساس جدول ۴، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر، ضریب همبستگی چندمتغیره برای ترکیب خطی سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان برابر با $MR = 0/28$ و $RS = -0/08$ است که در سطح $P = 0/001$ معنادار است. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفت. البته هشت درصد واریانس فرسودگی شغلی با متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که میزان سرسختی روان‌شناختی آزمودنیها در حد متوسط، فرسودگی شغلی نزدیک به حد متوسط و انگیزه پیشرفت آنان در حد یک سوم پایین قرار دارد. ولی تفاوت معناداری بین آزمودنیها از نظر جنسیت، سن، تأهل، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، رسته خدمتی و واحد دانشگاهی مشاهده نگردید.

منابع

- اسماعیل‌خانی، فرشته. (۱۳۷۳)، «ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش خودشکوفایی و بررسی رابطه آن با سرسختی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز.
- امام، فخرالسادات. (۱۳۸۲)، «رابطه کمال‌گرایی و سرسختی روان‌شناختی با سلامت روانی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی.
- بدری گرگری، رحیم. (۱۳۷۴)، «سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- بهنیا، غلامرضا. (۱۳۷۹)، «رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل‌کننده سرسختی در دبیران مرد دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه».
- توسلی، غلامرضا. (۱۳۷۵)، *جامعه‌شناسی کار و شغل*، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
- جیمز دلبیو، و ندرزندن. (۱۹۹۷)، *روان‌شناسی رشد*، ترجمه حمزه گنجی، (۱۳۷۷)، تهران، انتشارات بعثت.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶)، *روان‌شناسی بهره‌وری*، چاپ اول، تهران، انتشارات نشر و ویرایش.
- حقیقی، جمال. یوسفعلی عطاری، سینا رحیمی، لیلا سلیمانی‌نیا. (۱۳۸۰)، «رابطه سرسختی و

- مؤلفه‌های آن با سلامت روانی در دانشجویان پسر دوره کارشناسی دانشگاه»، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره‌های ۳ و ۴.
- خاکپور، رضا. (۱۳۷۶)، «بررسی میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در بین مشاوران و روان‌درمانگران متخصص»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- رضایی، پروین. (۱۳۷۷)، «رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت‌پذیری مربیان تربیتی زن آموزشگاه‌های اهواز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز دانشکده علوم تربیتی.
- شریفی، روح‌الله. (۱۳۸۵)، «مقایسه فرسودگی شغلی و سرسختی روان‌شناختی معلمان مرد و زن مقطع ابتدایی و راهنمایی شهرستان آبادان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- طوفی، زهرا. (۱۳۸۲)، بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده و عادی در شهرستان بیرجند.
- عطاری، یوسفعلی. عبدکاظم نیسی، ناصر یوسفی و جمیله نبوی حصار. (۱۳۸۳)، «مقایسه سرسختی روان‌شناختی، هیجان‌خواهی و سنخ شخصیتی الف غیرسمی و سمی در بین مردان و زنان مبتلا به سرطان و افراد عادی مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره و روان‌درمانی شهر اهواز»، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، شماره‌های ۱ و ۲.
- قربانی، نیما و محمود دژکام. (۱۳۷۳)، «ارتباط سخت‌رویی، الگوی رفتاری تیپ الف و رفتار مستعد بیماری کرونری (تیپ ۲)»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی*، شماره ۳.
- کلاتر، جهانگیر. (۱۳۷۷)، «بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای سرسختی روان‌شناختی تیپ شخصیتی الف و فشارهای روانی با بیماریهای دانش‌آموزان پسر سال سوم نظام جدید شهرستان اهواز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- کیامرثی، آذر. (۱۳۷۶)، «ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش سرسختی روان‌شناختی و بررسی رابطه آن با تیپ A، کانون مهالر، عزت‌نفس، شکایات جسمانی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- نساج، عبدالرحمان. (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه ساده و چندگانه وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به اثر تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان

شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

همایی، رضوان. (۱۳۷۹)، «بررسی رابطه فشارزاهای روانی دختران مراکز پیش‌دانشگاهی اهواز با سلامت روانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده سرسختی روان‌شناسی در آنها»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

یارعلی، خدیجه. (۱۳۷۹)، «رابطه ساده و چندگانه سرسختی روان‌شناختی و حمایت اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی دبیران زن شهرستان شوشتر»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

BIGBEE, J.L. (1985). *Hardiness. A New Perspective in Health Promotion*, 10(11),36–51.

KOBASA, S. E. (1979). *Personality and resistance to illness*. American Journal of Community Psychology, 7,413–422.

LEE, E. N. (1991). The relationship between hardiness and psychological adjustment of persons with colostomies. *Kanho-Hakhoe- Chi*, 21(3),218–229.

MASLACH, C. (2001). *Job burnout job satisfaction and job performance*. Austrian-Psychologists ,23,335–347.

NAKANO, k. (1990). *Type A ,hardiness and psychological stress*. Journal of Behavioral, 9,537–548.

WIEBE, D.J. (1991). *Hardiness and stress moderation: As test of proposed mechanisms*. Journal of Personality and Socio- psychology, 60,89–99.

تاریخ وصول: ۸۴/۳/۳

تاریخ پذیرش: ۸۶/۳/۲۶