بهار ۱۳۹۶، دوره ۳، شماره ۳
DOI: 10.21859/ijrn-03031

رابطه مؤلفه‌های سخت رویی با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین مبتلایان به معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی شهر اصفهان سال ۱۳۹۳

مسلم اصلی آزاد [۱،*]، سید کمال صدیقی [۲]، آمنه زرین [۳]، طاهره فرهادی [۴]

[۱] دانشجوی دکترا، گروه روان شناسی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
[۲] کارشناس ارشد، گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
[۳] کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
[۴] کارشناس ارشد، گروه روان شناسی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
* **نویسنده مسئول**: مسلم اصلی آزاد، دانشجوی دکترا، گروه روان شناسی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. ایمیل: Azzad2020@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۶/۲۱ **تاریخ پذیرش مقاله:** ۱۳۹۵/۱۰/۳۰

چکیده

مقدمه: مراقبین معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه در سازمان بهزیستی به دلیل شرایط کاری خاص خود با استرس و فرسودگی مواجه هستند. بنابراین هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سخت رویی با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین مبتلایان به معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی بود.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بود که بدین منظور، با استفاده از روش نمونه‌گیری سرشماری، همه ۵۴ نفر حاضر در جامعه جهت شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه سخت رویی کوباسا و فرسودگی شغلی مسلش و جکسون بود. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها به تناسب از روش‌های تحلیل توصیفی و آماره همبستگی پیرسون با نرم افزار آماری SPSS۱۸ استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها بیانگر آن بود که مؤلفه تعهد با بعد خستگی عاطفی در سطح خطای ۰/۰۱، (r = -۰/۴۹) دارای رابطه معنادار می‌باشد. مؤلفه کنترل با بعد خستگی عاطفی (r= -۰/۴۹) و با متغیر عملکرد شخصی (r = ۰/۵۵) در سطح ۰/۰۱ دارای رابطه معنادار می‌باشد، ضمن اینکه مولفه مبارزه‌جویی با بعد خستگی عاطفی (r = -۰/۴۰) و با بعد مسخ شخصیت (r = -۰/۳۰) در سطح ۰/۰۱ دارای رابطه منفی معنادار می‌باشد.

نتیجه گیری: بنابر یافته‌های این پژوهش، به نظر می‌رسد، اگر نسبت به مؤلفه سخت رویی و نقش آن در فرسودگی شغلی مراقبین معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه توجه کافی صورت پذیرد، احتمالاً شاهد فرسودگی کمتر مراقبین و بازدهی بالاتر آنان باشیم.

کلیدواژه‌ها: سخت رویی، فرسودگی شغلی، مراقبین، معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

وجود فشارهای عصبی در اکثر سازمان‌ها به درجات گوناگون امروزه به یک امر اجتناب ناپذیر تبدیل شده است. عوامل مختلفی در بروز تنیدگی در سازمان‌ها نقش دارند که از عمده‌ترین آن‌ها می‌توان به نوع شغل، تعارض نقش، فشار کاری بالا و تغییرات سازمانی اشاره کرد. بنابراین اگرچه شغل به عنوان منبع مهم امرار معاش و کسب موفقیت و موقعیت‌های های اجتماعی به شمار می‌رود، اما در عین حال می‌تواند به بروز نارضایتی و تحلیل قدرت جسمانی و روان شناختی افراد منجر شود (۱). یکی از مهم‌ترین موضوع در فرایند شغلی که معمولاً به شکل عکس العمل در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان‌های مختلف به چشم می‌خورد، پدیده فرسودگی شغلی (burnout) است که به عنوان یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر تنیدگی شغلی نمایان می‌گردد. این اصطلاح برای نخستین بار در دهه هفتاد توسط Freudenberger برای توصیف کارکنان حیطه خدمات انسانی به کار برده شد (۲). این پژوهشگر واژه فرسودگی شغلی را به عنوان

ناتوانی برای کنش مؤثر در شغل و نتیجه حاصل از تنیدگی‌های فرایند شغلی به کار برد. این امر سبب پدیدآیی حرمت نفس منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و عدم برقراری ارتباط بهنجار با مراجعان می‌شود (۳). دیدگاه جامعه‌شناختی فرسودگی شغلی را به عنوان شکلی از خودبیگانگی قلمداد کرده و آن را متشکل از ۵ بعد احساس بی قدرتی، پوچی، بی‌هنجاری، کناره‌گیری و بیگانگی می‌داند (۴). بر اساس نظریه Maslach، فرسودگی شغلی از سه مؤلفه تحلیل رفتگی عاطفی مسخ شخصیت (depersonalization) و عدم موفقیت در عملکرد فردی تشکیل می‌شود (۵). تحلیل رفتگی عاطفی، بیانگر حالتی است که بر اساس آن فرد احساس خستگی می‌نماید و منابع هیجانی اش به دلیل کار با افراد تحلیل می‌رود. که این فرایند بیانگر تأثیر بنیادی تنیدگی در بروز فرسودگی شغلی است. در این حالت فرد به چنین احساسی می‌رسد که محیط و آنچه از طرف آن بر وی تحمیل گردیده است، آنقدر پوچ و تهی است که پاسخگوی نیازهای طبیعی او نیست (۶). مسخ شخصیت نیز به واکنش‌های منفی عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد. این مؤلفه بیانگر این است که فرسودگی شغلی تنها به عنوان یک مؤلفه فردی نیست، بلکه دارای مؤلفه‌های بین فردی بوده که در تعامل شغلی در محیط کار خود را نشان می‌دهد. در این مرحله، شخص بیش از پیش از خود اهمال‌کاری نشان می‌دهد و علاوه بر عملکرد شغلی پایین، به وظایف شخصی خود در محیط کار نیز بی‌توجه و بی‌احساس می‌شود. نادیده گرفته شدن مراجع در این مرحله اتفاق می‌افتد که طی این فرایند مسائل، مشکلات و خواسته‌های مراجع مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرد. این مرحله با پرخاشگری و خصومت نیز همراه بوده و فرد به شکل مستمر به متهم‌سازی می‌پردازد، چنانکه در پدیدآیی مشکلات، دیگران را مقصر قلمداد می‌کند. در مرحله بعد، یعنی مرحله عدم بهره‌مندی از موفقیت فردی، فرد به این باور می‌رسد که از نظر عملکرد شغلی و کاری ناموفق است و دیگر کاری برای انجام دادن ندارد، عدم موفقیت فرد در فرایند شغلی نشان‌دهنده احساس کاهش شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین بودن باورهای کارآمدی فرد در انجام دادن وظایف محوله است، این مؤلفه نشانگر بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است (۷). بنابراین شیوه رویاوریی با مشکلات و چالش‌های کاری و شغلی می‌تواند تعیین‌کننده آینده شغلی و سازمانی هر فرد باشد، یکی از مولفه‌های اساسی شخصیتی اثرگذار در فرایندکاری افراد، سخت رویی (hardiness) است، که ممکن است نحوه مقابله با استرس زا ها را تعدیل کند. kobasa در سال ۱۹۷۹ از اولین محققانی بود که سعی کرده متغیرهای تعدیل‌کننده عوامل تنش‌زا را مشخص نماید و بدین ترتیب از میزان بروز آشفتگی‌های جسمانی و روان‌شناختی بکاهد. وی در مطالعه خود به بررسی این فرضیه پرداخت که نظام شخصیتی افرادی که میزان بالایی از تنیدگی را بدون بیماری تجربه می‌کنند، به شکل معناداری متفاوت از افرادی است که در شرایط تنیدگی زا سلامت جسمی و روان‌شناختی خود را از دست می‌دهند و این تفاوت شخصیتی در ساختاری قابل نام‌گذاری است که از آن به عنوان سخت‌رویی نام برده می‌شود (۸).

سخت‌رویی ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای معرفی شده است که از سه مؤلفه چالش (challenge)، کنترل (control) و تعهد (commitment) تشکیل شده است. فردی که دارای خصیصه چالش بالا است، چالش‌های زندگی را به عنوان فرصتی برای رشد و سازگاری مجدد و عرصه‌ای برای پژوهش و ارتقاء خود قلمداد می‌کند و واکنش وی در برابر این رویدادها به شکل تسلیم منفعلانه نیست. فردی که دارای مؤلفه کنترل است، در خود چنین احساسی را دارد که می‌تواند بر جریان زندگی خود تأثیر مثبت گذاشته و خود را به عنوان فردی توانمند در تغییر و دگرگونی شرایط می‌بیند. فردی که از میزان تعهد بالاتری بهره‌مند است، نه تنها احساس خودارزشی بالایی را تجربه می‌کند بلکه در زندگی به چیزهای باارزشی معتقد است که اهمیت و معنای زیستن را برای وی برجسته می‌سازند (۹). زارع (۱۰) در پژوهشی نشان داد که حمایت اجتماعی و سخت رویی هر یک با احساس تحلیل عاطفی ارتباط معکوس و منفی دارند. از سوی دیگر بین میزان سخت رویی و مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی در دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج مطالعات شاکری نیا (۱۱)، نریمانی و عباسی (۱۲)، عظیم (۱۳)، آقاجانی، تیزدست، عباس قربانی و باج ور (۱۴)، Soares Grossi و Sundin (۱۵)، Inzlicht و همکاران (۱۶) و همچنین، پژوهشی Paleologou و Dellaporta (۱۷) حاکی از ارتباط منفی بین سخت رویی با فرسودگی شغلی بود. با وجود مطالعات متعددی که در حوزه بهداشت روان نشان داده‌اند مشاغلی که با خدمات رسانی به انسان خاصه حوزه درمان سروکار دارند، در معرض فرسودگی شغلی و روانی قرار دارند و سهم هر متغیر نیز مشخص شده است، اما در باب اهمیت کار مراقبین معلولیت‌های ذهنی، جسمی و چندگانه تاکنون پژوهشی که توانایی تعدیل فرسودگی‌های کاری این گروه را داشته باشد انجام نگرفته است، چرا که مراقبین مبتلایان به معلولیت‌های جسمی ذهنی و چندگانه به دلیل شرایط کاری دشوار خود، در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مؤلفه‌های سخت رویی با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین مبتلایان به معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود، چرا که در این نوع پژوهش رابطه بین متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش، ابعاد متغیر سخت رویی (تعهد، کنترل و مبارزه جویی) به عنوان "متغیرهای پیش بین" و ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری) به عنوان "متغیر ملاک" لحاظ گردیده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مراقبین بهزیستی از افراد با معلولیت‌های ذهنی، جسمی- حرکتی، روانی و چند معلولیتی مراکز نورالمهدی و ترنم شهر اصفهان در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۵۴ نفر بود. برای انجام این پژوهش حجم نمونه با جامعه آماری به شکل برابر انتخاب شد. دلیل این امر تعداد اندک حجم جامعه آماری بود. با توجه به انتخاب تمام حجم جامعه به عنوان حجم نمونه، شیوه نمونه گیری به صورت در دسترس بود. ملاک‌های ورود شامل حضور مستمر مراقبین در فرایند مراقبت از معلولین، عدم ابتلا به بیماری‌های مزمن روانی و جسمانی و رضایت کامل از شرکت در پژوهش و ملاک‌های خروج نیز، حضور نیمه وقت، پاره وقت و یا غیرمستمر در فرایند مراقبت از معلولین، عدم تمایل و رضایت جهت شرکت در پژوهش بود. در پژوهش حاضر از پرسش نامه‌های سخت

رویی و فرسودگی شغلی استفاده شده است. پرسشنامه سخت رویی یک مقیاس ۵۰ آیتمی برای اندازه گیری سخت رویی از طریق بررسی دیدگاه‌های شخصی با ۳ خرده آزمون چالش، تعهد و کنترل توسط Maddi،Kobasa و Zola (۱۸) در سال ۱۹۸۳ ساخته شده است. این پرسشنامه براساس طیف لیکرت (چهار گزینه‌ای) شکل گرفته و دارای دامنه‌ای از نمره صفر (اصلاً درست نیست) تا سه (کاملاً درست است) است. آیتم‌های شماره ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ بصورت وارونه و بقیه سؤالات به شکل مستقیم نمره گذاری می‌شوند. دامنه تغییر نمرات بین صفر تا ۱۵۰ می‌باشد. نمره برش پرسشنامه حاضر ۷۵ می‌باشد. این پرسشنامه توسط قربانی در سال ۱۳۷۱ ترجمه و روایی صوری و محتوایی در مؤلفه‌های سخت رویی یعنی تعهد، کنترل و چالش به ترتیب هر یک از ضرایب پایایی ۰/۷۰، ۰/۵۲ و ۰/۵۲ گزارش شده است و این ضرایب برای کل صفت سخت رویی ۰/۷۵ محاسبه شده است (۱۹). همچنین، Florian و Kravetz, Drory (۲۰)، ثبات درونی مناسبی را برای پرسشنامه سخت رویی گزارش نموده و علاوه بر این، آنان نتایج ضرب آلفای کرونباخ نیز تقریباً برای هر یک از خرده آزمون‌ها برابر با ۰/۷۰ محاسبه نمودند. Maddi و Kobasa (۲۱) نیز اعتبار سازه این آزمون را مناسب ارزیابی کردند. پرسشنامه فرسودگی شغلی دارای ۲۵ سؤال با ۴ عامل خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری است که توسط Maslach و Jacson(۲۲) ساخته شده است. برای نمره گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود (نمره فراوانی و نمره شدت). اگر آزمودنی در خانه هرگز علامت زده باشد هم در فراوانی و هم در شدت نمره صفر می‌گیرد. در غیراینصورت با توجه به علامتی که در قسمت فراوانی به شدت گذاشته است، در فراوانی نمره یک تا شش (از سالی چند بار تا هر روز) و در شدت نمره ۱ تا ۷ (از خیلی کم تا خیلی زیاد) کسب می‌کند. وقتی نمرات در هر سؤال مشخص شد، با جمع کردن نمرات می‌توان خرده آزمون‌های چهارگانه را محاسبه کرد. بنابراین برای هر خرده مقیاس دو نمره محاسبه می‌شود. برای خرده آزمون خستگی عاطفی کل نمره فراوانی ۵۴ و شدت ۶۳، برای خرده آزمون عملکرد شخصی کل نمره ۴۸ و شدت ۵۶، برای خرده آزمون درگیری کل نمره فراوانی ۱۸ و شدت ۲۱، برای خرده آزمون مسخ شخصیت کل نمره فراوانی ۳۰ و شدت ۳۵ است. نمرات این چهار مقیاس قابل جمع نیستند. چرا که در برخی مقیاس‌ها بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است (مانند خستگی عاطفی) و در برخی مقیاس‌ها (مانند عملکرد شخصی) پایین بودن نمرات بیانگر فرسودگی شغلی است. Maslach و Jacson (۵) با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی پرسشنامه فرسودگی شغلی را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند. همچنین، ضریب پایایی کل پرسشنامه برای فراوانی ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ محاسبه شد. براساس گزارش‌های فیلیان (۲۳) میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی مبین همبستگی قوی (r = ۰/۷۹) میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله آزمون مجدد بوده است. همچنین، در یک مطالعه مقدماتی توسط بدری گرگری میزان آلفای کرونباخ خستگی عاطفی ۰/۸۴ و میزان آلفای کرونباخ اجتناب زدایی ۰/۷۴ گزارش شده است، همچنین وی جهت برآورد اعتبار همزمان این پرسشنامه، رابطه آن با پرسشنامه رضایتمندی شغلی را معکوس گزارش نموده است (۲۴). جهت انجام این مطالعه، پژوهشگر بعد از اخذ مجوز از دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) و ارائه آن به مسئولین سازمان بهزیستی اصفهان به مراکز نورالمهدی و ترنم اصفهان مراجعه و با مراقبین مصاحبه نموده و در خصوص اهداف پژوهش، محرمانه ماندن نتایج مطالعه و حفظ بی نامی توضیحات لازم و روش ارائه گردید و رضایت نامه کتبی از آنها اخذ شد. سپس پرسشنامه‌های سخت رویی و فرسودگی شغلی توسط کلیه واحدهای مورد پژوهش تکمیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌های خام حاصل از این پژوهش توسط نرم افزار (SPSS) نسخه ۱۸ با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و تحلیل همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین ابعاد سخت رویی (تعهد، کنترل و مبارزه جویی) با ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری) مراقبین افراد دارای معلولیت صورت گرفت.

یافته‌ها

نتایج داده‌ها جمعیت شناختی نشان گر آن بود که افراد گروه پژوهش دارای دامنه سنی ۲۰ تا ۵۵ سال بودند که در این میان دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال و ۳۱ تا ۴۰ سال به طور مشترک دارای بیشترین فراوانی بودند (هر کدام ۳۵ درصد افراد نمونه پژوهش).

جدول ۱: یافته‌های توصیفی ابعاد سخت رویی و فرسودگی شغلی در مراقبین معلولین جسمی و ذهنی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سخت رویی		
چالش	۲۰/۱۷	۲/۷۲
تعهد	۲۳/۴۰	۳/۷۴
کنترل	۲۱/۳۴	۳/۰۱
فرسودگی شغلی		
خستگی عاطفی	۵/۰۲	۸/۰۲
عملکرد شخصی	۱۲/۵۶	۵/۵۰
مسخ شخصیت	۷/۲۸	۹/۳۷
درگیری	۹/۳۹	۸/۷۴

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	خستگی عاطفی	عملکرد شخصی	مسخ شخصیت	درگیری	تعهد	کنترل	مبارزه جویی
خستگی عاطفی	۱						
عملکرد شخصی	۰/۴۳۴** -	۱					
مسخ شخصیت	۰/۳۳۲**	۰/۰۲۷	۱				
درگیری	۰/۰۰۹	۰/۱۰۵ -	۰/۰۳۲	۱			
تعهد	۰/۴۹۱** -	۰/۰۷۴ -	۰/۰۳۳	۰/۱۵۴ -	۱		
کنترل	۰/۳۲۴** -	۰/۵۵۰**	۰/۰۲۶ -	۰/۰۲۷ -	۰/۲۵۰	۱	
مبارزه جویی	۰/۴۰۱** -	۰/۱۲۱ -	۰/۳۰۶** -	۰/۱۰۶ -	۰/۳۴۳**	۰/۳۲۴**	۱

**p = ۰/۰۱/*p = ۰/۰۵

همچنین این افراد دارای سطح تحصیلات سیکل تا فوق لیسانس بودند که در این بین سطح تحصیلات دیپلم دارای بیشترین فراوانی بود (۵۴ درصد). یافته‌های توصیفی حاصل از پرسش نامه‌های سخت رویی و فرسودگی شغلی در جدول یک ارائه شده است. برای بررسی روابط همبستگی بین متغیرها از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردیده است. یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که مؤلفه تعهد با بعد خستگی عاطفی در سطح خطای ۰/۰۱، (r = -۰/۴۹) دارای رابطه معنادار می‌باشد. مؤلفه کنترل با بعد خستگی عاطفی (r= -۰/۴۹) و با متغیر عملکرد شخصی (r = ۰/۵۵) در سطح ۰/۰۱ دارای رابطه معنادار می‌باشد، ضمن اینکه مولفه مبارزه‌جویی با بعد خستگی عاطفی (r = -۰/۴۰) و با بعد مسخ شخصیت (r = -۰/۳۰) در سطح ۰/۰۱ دارای رابطه منفی معنادار می‌باشد.

بحث

نتایج تحلیل همبستگی گویای ارتباط معنادار بین مؤلفه‌های متغیر سخت رویی (کنترل، تعهد و چالش) با مؤلفه‌های متغیر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیت) می‌باشد. ارتباط معکوس و معنادار بین سخت رویی با فرسودگی شغلی توسط حاجی مرادی، پورسراجیان و علیزاده نایینی (۴)، رستمی و همکاران (۲۵)، ضیاالدینی و پران (۲۶)، جلیلوند، یمینی و باقری نیا (۲۷)، Ozyer و همکاران (۲۸)، Gemlik, Sisman & Sigri (۲۹)، Soares, Grossi & Sundin (۱۵) و Cho و همکاران (۳۰)، Inzlicht و همکاران (۱۶)، Bakker و همکاران (۳۱)، Cropanzano, Rupp & Byrne (۳۲) نشان داده شده که همسوی با یافته پژوهشی فوق و ناهمسوی با یافته پژوهشی Paleologou & Dellaporta (۱۷) می‌باشد. بنابراین در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان ابراز نمود که با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ابراز نمود که فرسودگی در مشاغلی مانند پرستاری و مراقبت از افراد بیمار و نیازمند بیشتر از هر عاملی روند بهبود بیمار را تهدید می‌کند، بنابراین پژوهش‌ها و تحقیقات متعدد همواره در پی این بوده‌اند که عواملی را کشف کنند که بتوانند در شرایط آسیب زا به کمک انسان آمده و مانع آسیب دیدگی و اضمحلال وی زیر بار فشار سنگین مسائل و مشکلات گردند (۲۸).

این تحقیق رابطه منفی و معنادار تعهد و خستگی عاطفی را نشان می‌دهد، در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت که فرد دارای فرسودگی شغلی دچار یک نوع بحران وجودی و هویتی شده و به چنین احساسی دست می‌یازد که زندگی فاقد معنا است. این افراد همچنین به باوری دست می‌یابند که بر اساس آن شغلشان از ارزش آنها کاسته و ساختار شخصیت‌شان را با آسیب مواجه می‌گرداند. این فرایند باعث می‌شود که در توانایی و حس خودکارآمدی خود احساس شک و تردید کنند و در نتیجه از میزان ارزشی که برای خود قائلند، کاسته می‌شود و این بحران وجودی در نتیجه کاهش تعهد نسبت به شریط کاری است (۳۳). به نحوی که Gemlik, Sisman & Sigri (۲۹) و Ozyer و همکاران (۲۸) در نتایج پژوهش خود گزارش کردند که ارتباط منفی و معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و تعهد وجود دارد. بدین معنا که با کاهش احساس تعهد و بروز بحران وجودی معمولاً کاهش در عملکرد و رضایت شغلی را در پی داشته و این فرایند نیز احتمال ابتلا به فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد. ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که ارتباط بین دو مؤلفه فرسودگی شغلی و تعهد رابطه‌ای دوسویه است. بدین معنا که داشتن تعهد منجر به کاهش فرسودگی شغلی و رخ ندادن فرسودگی شغلی نیز منجر به افزایش تعهد کاری خواهد شد. بر همین اساس پژوهش Cho و همکاران (۳۰) و Cropanzano, Rupp & Byrne (۳۲) نشان داده است که بین فرسودگی شغلی و تعهد رابطه منفی معنادار وجود دارد به طوری که با افزایش فرسودگی شغلی، میزان تعهد کاهش می‌یابد. بنابراین افزایش میزان تعهد در کار به علت افزایش میزان میل و رغبت به انجام وظایف محوله و استفاده از راهبردهای مؤثر در برخورد با تعارض‌های پیش آمده، همچنین برخورد با تعارض به عنوان پدیده‌ای کاملاً طبیعی منجر به افزایش روحیه کاری و متقابلاً کاهش فرسودگی شغلی است.

با توجه به یافته‌های پژوهش، مؤلفه کنترل با بعد خستگی عاطفی و با عملکرد شخصی دارای رابطه معنادار می‌باشد در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت افرادی که سخت‌رویی بیشتری دارند در واقع مرکز کنترل درونی دارند، از روش‌های گرایشی یا مساله مدار استفاده می‌کنند، این افراد خوش بین، مهارگر و دارای عزت نفس بالایی هستند، این افراد بیشتر متمرکز بر مقابله فعال و برنامه ریزی‌اند (۲۷). احساس مهار رویدادهای زندگی و چالش‌های حاصل از آن باعث می‌شود که فرد احساس خودکارآیی بالاتری را تجربه کرده و در موقعیت‌های تنیدگی، برای تغییر موقعیت اقدام کند. افرادی که فاقد این ویژگی‌ها هستند با احتمال بیشتری در رویارویی با تنیدگی در دام بیماری‌های فیزیولوژیکی و روان شناختی- اجتماعی گرفتار می‌شوند، چرا که نتایج پژوهش‌های متعدد بیانگر آن بود که سخت‌کوشی و احساس داشتن کنترل بر وقایع زندگی دارای نقش برجسته و انکارناپذیری در کاهش

ابتلا به بیماری‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی است و ارتباط تنگاتنگی با نداشتن فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی دارد (۱۴). بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر مولفه مبارزه‌جویی با بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت دارای رابطه منفی معنادار می‌باشد، از ویژگی‌های دیگری که در افراد سخت‌رو در ارتباط متقابل با فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد و کاهش در این بعد نیز منجر به افزایش ابتلا به فرسودگی می‌گردد، روحیه مبارزه‌جویی است، افرادی با روحیه مبارزه‌جویی بالا، باور دارند که تغییر امری طبیعی و بهنجار در زندگی است که این تغییر به همراه توانایی خود فرد منجر به رشد و یادگیری بیشتر و حفظ و ارتقای امنیت است. این افراد برای خود قوانین مشخصی دارند که نشات گرفته از اصول برجسته انسانی بوده و فرد را در مواجه با مسائل زندگی واکسینه می‌کند، داشتن تعهد، قدرت کنترل و پیش‌بینی رویدادهای زندگی را به فرد داده و این آمادگی جهت تغییرات و مشکلات طبیعی، توان مقابله را در فرد افزایش می‌دهد. فرسودگی شغلی منجر به ایجاد حرمت نفس منفی و کاهش احساس خودکارایی شغلی و فردی است، شاید به همین دلیل است که توانایی پردازش و درک محیط شغلی و چالش‌های بروز یافته در آن را بعنوان امری ناگریز را در محیط نداشته و همین احساس درماندگی کافی است تا نشانگان فرسودگی شغلی در افراد ایجاد گردد. بنابراین داشتن قدرت کنترل و احساس تعهد نسبت به قوانین کاری و بهره‌مندی از روحیه مبارزه‌جویی نیز در امر ارتقای کیفیت شغلی یقیناً دارای نقش خواهد بود. اما افرادی که این دست از مؤلفه‌ها را ندارند دچار فرسودگی می‌شوند به نحوی که یافته پژوهشی آقاجانی، تیزدست، عباس قربانی و باج ور (۱۴) نیز بیانگر رابطه معنادار بین بعد کنترل و مبارزه جویی در متغیر سرسختی روان شناختی با همه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، کفایت شخصی و خستگی هیجانی) می‌باشد. بنابراین افراد سخت‌رو با باور بر کنترل و تاثیرگذاری بر روی حوادث زندگی و همچنین برخورداری از احساس عمیق درآمیختگی و یا تعهد نسبت به فعالیتی که انجام می‌دهند و باور به اینکه تغییر، یک زمینه و پایه اصلی برای رشد بیشتر به شمار می‌رود، در جهت نداشتن فرسودگی قدم برمی‌دارند و این نکته به معنای وجود رابطه منفی میان قدرت کنترل در متغیر سخت رویی با خستگی عاطفی است بدین معنا که افراد با قدرت کنترل بالا در برهه کاری خستگی عاطفی کمتری را تجربه می‌کنند. اما وجود سخت رویی جهت نداشتن فرسودگی کافی نیست بلکه امر لازم و کافی جهت کاهش فرسودگی و افزایش سخت رویی از طریق" از عهده برآیی" خاصی صورت می‌گیرد که با ترکیب پویای این صفات ایجاد می‌شود.

نتیجه گیری

با توجه به رابطه معنادار ابعاد سخت رویی با فرسودگی شغلی، به نظر لازم می‌رسد که سازمان بهزیستی و دیگر سازمان‌های مشابه باید به افرادی که مشاغلی همچون مراقبت از افراد ناتوان و آسیب پذیر را بر عهده دارند، آموزش‌های لازم همچون بهره مندی از سخت رویی را ارائه داده تا بدین وسیله هم این افراد در فرایند کاری خود دچار فرسودگی نشده و هم میزان بهره وری بالاتری را بتوان از آنها انتظار داشت. پژوهش حاضر، با محدودیت‌هایی نظیر محدودیت پژوهش به مراقبین معلولیت‌های ذهنی، جسمی و چندگانه شهر اصفهان، عدم بهره مندی از ابزرای دیگر به جز پرسشنامه و عدم وجود پیشینه پژوهش درباره مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش مواجه بود. پیشنهاد می‌شود به دلیل قابل تعمیم بودن نتایج، در استان دیگری علاوه بر استان اصفهان نیز انجام شود تا اثر تفاوت‌های فرهنگی شناسایی گردد. همچنین، پیشنهاد می‌شود که پژوهش حاضر در دیگر مشاغل مشابه نیز اجرا شود تا دارای قدرت تعمیم پذیری بالاتری شود و پژوهشی با بررسی تأثیر مؤلفه‌های روان شناسی مثبت مانند سخت رویی و تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی مراقبین صورت پذیرد.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از پروژه پژوهشی با شماره ۷۱۴/۹۴/۶۴۹۷ مورخه ۱۳۹۴/۰۳/۲۷ مربوط به سازمان بهزیستی استان اصفهان می‌باشد. لازم است از تمامی مسئولان این سازمان و شرکت کنندگان در پژوهش که همکاری کاملی جهت اجرای این پروژه پژوهشی داشتند، قدردانی صورت پذیرد.

References

1. Rashedi V, Foroughan M, Mohini M. [Burnout and demographic variables associated to it in wellbeing staff]. J Med Sci Kermanshah. 2011;16(1):28-36.
2. Tanhan F, Çam Z. The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. Proc Soc Behav Sci. 2011;15:2704-9. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.04.174
3. Nwafor CE, Immanel EU, Obi-Nwosu H. Does nurses' self-concept mediate the relationship between job satisfaction and burnout among Nigerian nurses. Int J Afr Nurs Sci. 2015;3:71-5. DOI: 10.1016/j.ijans.2015.08.003
4. Haji Moradi A, Poursarrajian D, Alizadeh Naeeni A. The relationship between hardiness and burnout among the teachers of the universities and higher educational institutes-case study. Eur Online J Nat Soc Sci. 2013;2(3 (s)):pp. 500-6.
5. Maslach C, Jackson S, Leiter M. The Maslach Burnout Inventory. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
6. Maslach C. What have we learned about burnout and health? Psychol Health. 2001;16(5):607-11. DOI: 10.1080/08870440108405530 PMID: 22804502
7. Saberi H, Moravveji A, Naseh J. [Investigating the associated factors to burnout in teachers in the city of Kashan in 2007]. South Med Q. 2011;14(1):41-50.
8. Hasel KM, Abdolhoseini A, Ganji P. Hardiness Training and Perceived Stress among College Students. Proc Soc Behav Sci. 2011;30:1354-8. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.10.262
9. Maddi SR, Khoshaba DM. Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you: American management association; 2005.
10. Zare M. [A comparison of the relationship of social support and hardiness with burnout in bus drivers of bus driving company and taxi drivers of taxi driving

company in Tehran]. Tehran: Allame-Tabatabei University; 2003.
11. Shakerinia E. [Relation Personality hardiness and Professional Burnout Nurses in the Rasht]. Majalle Akhlagh Tarikh Pizishki. 2011;4:56-69.
12. Narimani M, Abbasi M. [Investigating the relationship between psychological hardiness and self-resilience and burnout]. Above Manage. 2009;2(8):75-92.
13. Azeem SM. [Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers]. Int J Vocat Tech Educ. 2010;2(3):36-40.
14. Aghajani M, Tizdast A, Ghorbani M, Baj Var M. [Relationship between psychological hardiness and burnout in nurses]. Holist Nurs Midwifery. 2012;23(70):1-7.
15. Soares JJ, Grossi G, Sundin O. Burnout among women: associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. Arch Womens Ment Health. 2007;10(2):61-71. DOI: 10.1007/s00737-007-0170-3 PMID: 17357826
16. Inzlicht M, Aronson J, Good C, McKay L. A particular resiliency to threatening environments. J Exp Soc Psychol. 2006;42(3):323-36. DOI: 10.1016/j.jesp.2005.05.005
17. Paleologou AM, Dellaporta A. Hardiness vs alienation personality construct essentially explains burnout proclivity and erroneous computer entry problems in rural Hellenic hospital labs. Int J Hum Soc Sci. 2009;3:282-97.
18. Kobasa SC, Maddi SR, Zola MA. Type A and hardiness. J Behav Med. 1983;6(1):41-51. PMID: 6876154
19. Ghaseri R, Sarandi P, Gol Mohammad Nejad G, Eivazian F. [Investigating the relationship of emotional intelligence and hardiness among teacher women in the town of Bonab]. Educ Sci Q. 2011;4(16):69-80.
20. Kravetz S, Drory Y, Florian V. Hardiness and sense of coherence and their relation to negative affect. Eur J Pers. 1993;7(4):233-44. DOI: 10.1002/per.2410070404
21. Maddi SR, Khoshaba DM. Hardiness and mental health. J Pers Assess. 1994;63(2):265-74. DOI: 10.1207/s15327752jpa6302_6 PMID: 7965571
22. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav. 1981;2(2):99-113. DOI: 10.1002/job.4030020205
23. Filban E. [Investigating the degree of burnout and its relationship with coping methods applied by the nurses in teaching hospitals in Tehran]. Tehran: University of teacher training; 2003.
24. Saiied Javadian R, Shahbaz Moradi S. [Investigating burnout and its relationship with demographic variables among professors and university staff]. Q News Ind Organ Psychol. 2006;1:63-9.
25. Rostami C, Ahmadian H, Yousefi F, Gorgin L. [The Relationship between Hardiness, Resilience, and Job Burnout among Health Workers of the Health Network of the City of Kamyaran]. Shenakht J Psychol Psychiatr. 2015;2(1):1-12.
26. Ziaaddini M, Paran A. [Studying the Relationship between Psychological Hardiness and job Burnout with Employees MentalHealth in Medical College of Kerman city]. Indian J Fundam Appl Life Sci. 2014;4(1):1571-86.
27. Jalilvand H, Yamini M, Bagheri Nia H. Studying Relationship between Job Security, Hardiness, And Burnout. J UMP Soc Sci Technol Manage. 2003;3(3):641-4.
28. Ozyer K, Eryigit M, Erbaharli A. The relationship between burnout and organizational commitment: A survey in Turkish business context. International Conference on Business, Economics and Accounting; March 20-23; Bangkok, Thailand2013.
29. Gemlik N, Ayanoglu Sisman F, Sigri U. The Relationship between Burnout and Organizational Commitment among Health Sector Staff in Turkey. J Global Strat Manage. 2010;2(4):137-. DOI: 10.20460/jgsm.2010415831
30. Cho J, Laschinger HK, Wong C. Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. Nurs Leadersh (Tor Ont). 2006;19(3):43-60. DOI: 10.12927/cjnl.2006.18368 PMID: 17039996
31. Bakker AB, Van der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. J Soc Psychol. 2006;146(1):31-50. DOI: 10.3200/SOCP.146.1.31-50 PMID: 16480120
32. Cropanzano R, Rupp DE, Byrne ZS. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. J Appl Psychol. 2003;88(1):160-9. PMID: 12675403
33. Azizi Moghaddam A. [Investigating the relationship of organizational wellbeing of the schools and teachers' burnout]. Daneshvar Raftar J. 2009;16(36):4-22.

Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing (IJRN) Original Article

Spring 2017, Volume 3, Issue 3 DOI: 10.21859/ijrn-03031

Investigating the Relationship of the Components of Hardiness with the Aspects of Burnout in Caretakers of People with Physical, Mental and Multiple Retardation from the Welfare Center of Isfahan City in 2014

Moslem Asli Azad [1,*], Seyed Kamal Seddighi [2], Ameneh Zarrin [3], Tahereh Farhadi [4]

[1] Ph.D. Student, Department of Psychology, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran
[2] M.Sc., Department of Psychology, Faculty of Psychology and Education Science, Isfahan University, Isfahan, Iran
[3] M.Sc., Department of Education Science, Faculty of Psychology and Education Science, Isfahan University, Isfahan, Iran
[4] M.Sc., Department of Psychology, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran
*** Corresponding author:** Moslem Asli Azad, Ph.D. Student, Department of Psychology, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran. E-mail: Azzad2020@gmail.com

Received: 12 Sep 2015 **Accepted:** 19 Jan 2017

Abstract

Introduction: The caregivers of people with physical, mental and multiple retardation in the welfare center encounter stress and depression due to special working conditions. Therefore, the purpose of the present study was to investigate the relationship of the components of hardiness with the aspects of burnout in caregivers of people with physical, mental and multiple retardation in the welfare center of Isfahan city.

Methods: It was a descriptive-correlational study; so, all the 54 present people were selected through poll taking sampling method to take part in the study. The data collection instrument included Kobasa's hardiness questionnaire and Meslesh and Jackson's burnout questionnaire. In order to analyze the data, descriptive analysis method and Pearson's correlation statistic method were appropriately used via SPSS 18 software.

Results: The data analysis showed that there was a significant relationship in the component of affective tiredness ($r = -0.49$, $P < 0.001$), the component of control and effective tiredness ($r = -0.40$, $P < 0.001$) and personal performance ($r = 0.55$, $P < 0.001$), the component of challenge and affective tiredness ($r = -0.40$, $P < 0.001$) and depersonalization ($r = -0.30$, $P < 0.001$). On the other hand, the variable of resilience had a significant relationship with the variable of affective tiredness ($r = -0.47$, $P < 0.001$) and personal performance ($r = 0.31$, $P < 0.05$).

Conclusions: According to the findings of this study, it seems necessary for the caregivers of physical, mental and multiple retarded people to pay enough attention to the components of hardiness so that we can see less burnout and more yield in caregivers.

Keywords: Hardiness, Burnout, Caregivers, Physical, Mental and Multiple Retardation

© 2016 Iranian Nursing Scientific Association (INA)