

رابطه سرمایه روان شناختی و سخت رویی با فرسودگی شغلی

Relationship between Psychological Capital and Hardiness with Burnout

Dr Kamran Yazdanbakhsh

Assistant Professor Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Razi University of Kermanshah, Iran

Dr Asie Moradi

Assistant Professor Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Razi University of Kermanshah, Iran

Ehsan Bastami *

MA Student in General Psychology, Razi University of Kermanshah, Iran.
 hsn.bastami927@gmail.com

دکتر کامران یزدانبخش

استادیار گروه روان شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

دکتر آسیه مرادی

استادیار گروه روان شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

احسان بسطامی (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد روانشناسی گروه روان شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه روان شناختی و سخت رویی با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی ایلام است. این پژوهش در زمره تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی ایلام واحد الفین بود. که از میان آن‌ها حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۴۸ نفر با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلک (MBI) و برای سنجش سرمایه روان شناختی از پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز (PCQ) و برای سنجش سخت رویی از مقیاس زمینه یابی دیدگاه شخصی کوپاسا (PVS) استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) استفاده گردید و داده‌ها با

Abstract

The main aim of the present study is to investigate the relationship between hardiness and Psychological Capital with burnout in Ilam Petrochemical Co staff. : This study is classified as a descriptive research and is of the correlation type. Statistical population included all the employees working in olefin unit of Ilam Petrochemical Co. 248 people were selected using Morgan table and available sampling. In order to collect data, Maslach Burnout Inventory (MBI) Psy.Cap Questionnaire (PCQ), Personal Views Survey (PVS) were used. Data were analyzed with descriptive and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and regression analysis). SPSS vol 20 was used

for data analysis. The results of the present study showed that there is a significant negative relationship between Hardiness and its components (commitment and control) and PsyCap and its components with the emotional exhaustion and depersonalization dimensions of burnout, and a significant positive relationship with personal accomplishment in level of 0/01. The results indicating that there is a significant negative relationship between Psy.Cap as the main element of personality trait, and burnout as an occupational problem, and staff's burnout is predictable via Psy.Cap and its components

Key words: Psychological Capital, Hardiness, Burnout, Ilam Petrochemical Co staff

نرم افزار SPSS نسخه بیستم تجزیه و تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان شناختی و مولفه های آن و سخت رویی و مولفه های آن (تعهد و کنترل) با فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معناداری و با فرسودگی شغلی بعد موفقیت فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما بین مولفه چالش با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود نداشت که تمامی این مقادیر در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتایج این پژوهش نشان داد میان سرمایه روان شناختی و سخت رویی به عنوان یک ویژگی شخصیتی و فرسودگی شغلی به عنوان یک آسیب شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و می توان از روی سخت رویی و سرمایه روان شناختی و مولفه های آن به پیش بینی فرسودگی شغلی پرداخت.

کلید واژه ها: سرمایه روانشناختی، سخت رویی، فرسودگی شغلی، کارکنان شرکت پتروشیمی ایلام.

مقدمه

ارتقای بهداشت روانی محیط کاری از مهمترین ابعاد توسعه و بهبود نیروی انسانی بوده به طوری که در دهه های اخیر توجه به نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی و صنعتی تاثیر بسزایی در افزایش بهره وری داشته است (طباطبایی نسب و محمودی، ۱۳۹۴). بخش عمده هر جامعه را جمعیت شاغل آن تشکیل می دهند این افراد که در سازمانهای مختلف اشتغال دارند با توجه به جو سازمان، نوع شغل و وظایفشان با مسائلی روبرو هستند (صلاحیان، ۱۳۹۰). یکی از مفاهیمی که در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی سازمانی را به خود معطوف ساخته است، از پای درآمدن، از رمق افتادن، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی^۱ گفته می شود (ساعتچی، ۱۳۹۳). فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار فرد در مواجهه با فشارهای شغلی گفته می شود؛

1. Burnout'

در این پدیده، فرد از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده، نگرش و احساسات منفی نسبت به سازمان پیدا کرده و به تدریج در ایفای وظایف شغلی‌اش احساس کاهش شایستگی می‌کند (آخوندی و آفعلیخانی، ۱۳۹۴). هربرت فرودنبرگر^۱ اولین کسی است که نخستین تعریف از فرسودگی شغلی ارائه می‌دهد؛ طبق دیدگاه فرودنبرگر مفهوم فرسودگی شغلی در قالب نشانه‌های جسمی و شاخص‌های رفتاری بیان می‌شود (فرودنبرگر، ۱۹۷۴). جامع‌ترین تعریف که از فرسودگی شغلی ارائه شده است تعریفی است که توسط مسلک^۲ در سال ۱۹۹۸ ارائه شد. بر اساس این مدل، فرسودگی شغلی نوعی پاسخ طول کشیده به استرس‌های عاطفی و بین فردی در محیط کار است. بر این اساس فرسودگی شغلی تجربه استرس فردی ریشه‌دار، در بافت ارتباط اجتماعی پیچیده است و مشتمل بر ادراک فرد از خودش و دیگران است؛ به‌طور اختصاصی‌تر، فرسودگی شغلی سندرمی روان‌شناختی است که از طریق سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی کاهش یافته تعریف می‌شود: ۱. خستگی عاطفی: به احساس کم‌آوردن از نظر عاطفی و تحلیل منابع عاطفی فرد اطلاق می‌شود. منابع اصلی این خستگی، بازکاری و تعارض فردی در کار هستند و این بعد از سندرم فرسودگی شغلی، بعد استرسی و پایه فرسودگی شغلی است. ۲. مسخ شخصیت: به پاسخ منفی، بی‌رحمانه^۳ یا کاملاً جداشده به دیگر افراد اطلاق می‌شود که غالباً فقدان کمال‌گرایی را شامل می‌شود؛ این بعد از فرسودگی شغلی، به‌عنوان بعد بین فردی فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود. ۳. کاهش موفقیت فردی: به کاهش احساس کارآمدی و تولیدگرایانه بودن^۴ در محیط کار اطلاق می‌شود؛ این احساس خودکارآمدی کاهش یافته، با افسردگی و ناتوانی در تطبیق دادن خود با مقتضیات شغل در ارتباط است و می‌تواند در نبود حمایت اجتماعی تشدید شود؛ این بعد از فرسودگی شغلی، بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود (کوهلر، ۲۰۱۳). مسلک، شاولی و لیتزر^۵ (۲۰۰۱) فرض کردند که فرسودگی شغلی وقتی روی می‌دهد که عدم ارتباط بین سازمان و فرد به وجود بیاید، چیزی که مسلک آن‌ها حوزه‌های اصلی زندگی کاری^۶ نامید و شامل: ارزش‌ها،

1. Freudenberger, H. J.

2. Maslach C.

3. Callous

4. Productivity

5. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P.

6. Main Areas Of Work Life:

7. Values

برابری^۱، اجتماع^۲، پاداش^۳، کنترل^۴ و بارکاری^۵ است. (کوهلر، ۲۰۱۳). ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در شکل‌گیری فرسودگی شغلی دارند. اگر چه شواهدی در حمایت از این دیدگاه وجود دارد (ازیم، ۲۰۱۰) ولی اطلاعات کمی درباره این ارتباط ویژه وجود دارد، بطور مثال در متآنالیز آلاکون، اسکلمن و بولینگ (۲۰۰۹) نقش ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که سخت‌رویی، عزت‌نفس، منبع کنترل و پایداری عاطفی با سه بعد فرسودگی شغلی در ارتباط هستند و در میان نقش سخت‌رویی از اهمیت بالاتری برخوردار بوده و قوی‌ترین ارتباط را با فرسودگی شغلی دارد (کارلوتو، کیروس، ریاس، کسلر، ۲۰۱۴). کوباسا (۱۹۷۹) سخت‌رویی را ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای معرفی می‌کند از سه مولفه چالش، کنترل و تعهد تشکیل می‌شود. افرادی که در بازخورد کنترل قوی هستند معتقدند که قادر به کنترل و تاثیرگذاری روی حادثه‌اند و به کنترل و توانایی تعیین جهت سرنوشت و آینده خود اعتقاد دارند. افرادی که در بازخورد تعهد قوی هستند نسبت به آنچه انجام می‌دهند احساس تعهد می‌کنند و خود را وقف فعالیت‌هایشان می‌کنند و به جای گریز از مشکلات زندگی با بسیاری از جنبه‌های آن مانند شغل، خانواده و روابط بین فردی کاملاً درآمیخته می‌شوند. مولفه چالش‌پذیری به این باور اشاره دارد که تغییر در زندگی امری طبیعی است این افراد با جستجو در محیط اطراف منابعی برای کمک به کاهش استرس‌ها می‌یابند تا موجب انطباق موثرتر و بهتر آنان با استرس موجود شوند و با تکیه بر انعطاف‌پذیری موجود در شخصیت خود موجب کاهش ترسهای درونی در موقعیتهای جدید می‌شوند کوباسا ۱۹۷۹ در اولین پژوهش خود در مورد سخت‌رویی ۶۷۰ مرد از شرکت مخابراتی در حال ورشکستگی (IBT) را مورد بررسی قرار داد؛ کوباسا توضیح داد که سه نگرش شخصیتی یعنی: تعهد، کنترل و چالش‌پذیری ترکیب می‌شوند تا سخت‌رویی روان‌شناختی را ایجادکنند که خود فرد را برای مقابله با چالشها در محیط اطراف آماده کرده و موقعیتهای استرس‌زای زندگی را به فرصتهایی برای توسعه واقناع شخصی تبدیل کند (کوباسا، ۱۹۷۹). در کنار نتایج حاصل از پروژه IBT، نتایج سایر مطالعات نشان می‌دهد که نگرشهای سخت‌روییانه نه تنها مستقیماً در ارتباط با استراتژی سخت‌روییانه

1. Fairness
2. Community
3. Reward
4. Control
5. Workload

هستند بلکه با عملکرد ارتقاء یافته شغلی نیز ارتباط مستقیمی دارند، بطور مثال در پژوهشهای مدی و هس (۱۹۹۲)، بارتون (۱۹۹۹)، آتلا (۱۹۸۹)، کورتسای (۱۹۸۹)، و ستمن (۱۹۹۰)، فلورین و همکاران (۱۹۹۵) ارتباط سخت رویی و عملکرد شغلی بررسی شده است؛ نگرشهای سخت رویانه یعنی تعهد، کنترل و چالش پذیری به فرد کمک می کنند تا منتظر تغییرات آتی و استرس زا باشد و تمایل به درگیرماندن و ارتباط داشتن با دیگر افراد و موقعیتها و سعی در تبدیل تغییرات به فرصتها داشته باشد. این سه جزء سخت رویی (3C) جرات و انگیزه وجودی به فرد می بخشند تا نه تنها با این تغییرات روبرو شود، بلکه اقدامات دشواری را که برای تبدیل شرایط استرس زا به شرایط و فرصتهای تکاملی لازم است انجام دهند. این اقدامات شامل حل مسئله (به جای انکار و اجتناب) تعاملات حمایتی اجتماعی (به جای اجتنابی) و خودمراقبتی سودمندانه (به جای سهل گرایانه) می باشد (مدی و خوشابا، ۲۰۱۳). در طول سالهای اخیر مقالات زیادی برای تشریح مکانیسم فرسودگی شغلی از دیدگاه منابع منتشر شده است. یکی از منابع درون فردی مهم سرمایه روانشناختی است. یکی از مدل ها و نظریات مطرح شده در زمینه فرسودگی شغلی مدل حفظ منابع یا به اختصار (COR)^۱ که توسط هافبال و فریدی^۲ (۱۹۹۳) ارائه شد، است. این مدل بیان می کند که افراد در تلاش برای دست یابی به منابع متعدد و فراوانی هستند که برای آنها ارزشمند است، بطور مثال: منابع مادی (خانه)، ویژگی های شخصیتی (عزت نفس)^۳، منابع حرفه ای (فرصت ارتقاء شغلی)^۴، منابع اجتماعی (وضعیت تاهل) و انرژی (قدرت و نیرو)؛ افراد انگیزه پیدا می کنند که این منابع را ساخته، حفظ و گسترش دهند و زمانی که خطر فقدان یا فقدان واقعی این منابع را تجربه می کنند این مسئله استرس زا خواهد بود؛ این مسئله به طور مستقیم در زمینه فرسودگی شغلی و مدل سه بعدی مسلک از فرسودگی شغلی به کار می رود (پارک، جاکوب، واگنر و بایدن^۵، ۲۰۱۴). بعد از دو جنگ جهانی اول و دوم که موجی از ناامیدی، مشکلات روانی و منفی گرایی را در فضای کلی جهان حاکم کرد. مارتین سلیگمن^۶ در دهه نود میلادی موج جدیدی از تفکر و اندیشه درباره انسان به راه انداخت که هدفش بهبود زندگی بود

1. Conservation of Resources Model

2. Hobfoll & Freedy

3. Self-esteem

4. Promotional Opportunities)

5. Park, H.I, Jacob. A. C., Wagner S. H. & Baiden M.

6. Seligman, M. E. P..

که امروزه از آن تحت عنوان روانشناسی مثبت‌گرا^۱ یاد می‌کنند در واقع روانشناسی مثبت‌گرا بعد از معرفی رسمی در اجلاس انجمن علمی روانشناسی آمریکا^۲ در سال ۱۹۹۸ شکوفا و به نقطه عطفی برای جامعه پژوهشگران و کارورزان علاقه‌مند به بهبود جنبه‌های مختلف جامعه تبدیل گردید (روزبهنی، فروهر، احسان ملکی و قانع نیا، ۱۳۹۳). پس از طرح چنین ایده‌هایی افرادی مانند لوتانز^۳ (۲۰۰۲)، نلسون و کوپر^۴ (۲۰۰۷) و لوتانز و همکاران (۲۰۰۷، ۲۰۱۱)، این موج مثبت‌گرایی را وارد عرصه پر چالش و رقابت سازمان کسب‌وکار کردند که از آن پس مطالعاتی در زمینه توانمندی‌ها و ظرفیت‌های نیروی انسانی در محیط کار صورت گرفت و از درون این تحقیقات و نظریه‌پردازی‌ها مفاهیمی مانند رفتار سازمانی مثبت‌گرا^۵ و سرمایه روانشناختی^۶ ظهور پیدا کرد. در سایه این توجه، عملکرد کارکنان بهبود یافته و در نتیجه برکات و نتایج مطلوب‌تری عاید سازمان می‌شود و این همان چیزی است که به‌عنوان بهره‌وری دل‌خواسته همه رهبران توسعه‌گراست (آخوندی و آقاعلیخانی، ۱۳۹۴). چندین سازه مثبت روان‌شناختی جهت تطبیق با ملاک‌های رفتار سازمانی مورد مطالعه و آزمایش تجربی قرار گرفتند که از بین این سازه‌ها، خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری تاکنون بیشترین تطابق را با ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا داشته‌اند (لوتانز، یوسف و اوولی^۷، ۲۰۱۵). سرمایه روان‌شناختی، یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: ۱. اعتماد‌به‌نفس (خودکارآمدی)^۸، تعهد و تلاش برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز؛ ۲. داشتن استناد مثبت (خوش‌بینی)^۹ درباره موفقیت‌های حال و آینده؛ ۳. پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری)^{۱۰} برای دستیابی به موفقیت؛ ۴. پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای حفظ و بازیابی خود و حتی فراتر از آن پیشرفت و ترقی هنگام مواجهه با مشکلات

1. Positive Psychology

American
Psychological
Association².

3. Luthans, F.,

4. Nelson & Cooper

5. Positive Organizational Behavior

6. Psychological Capital

7. Youssef, C. M., & Avolio, B. J.

8. Efficacy

9. Optimism

10. Hope

و سختی‌ها، (تاب‌آوری^۱) (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۵). پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی بر روی متغیرهای مختلف سازمانی تأثیر دارد. برای مثال، مشخص شده است که سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی^۲ و غیبت از کار، انحراف رفتاری رابطه منفی دارد، فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌سازد، نقش میانجی بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی دارد و با تعهد سازمانی^۳، رفتار شهروندی^۴، رضایت شغلی^۵ رابطه مثبت و معناداری دارد (جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲). پژوهش‌های دیگری نیز نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی با بدبینی و تمایل به ترک سازمان رابطه منفی داشته و با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت دارد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). در سال‌های اخیر پژوهش‌های تجربی فراوانی بین سرمایه روان‌شناختی با متغیرهای مانند سلامت و بهزیستی (آوی، ۲۰۱۰)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶)، کاهش استرس (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۹)، کاهش غیبت در کار (آوی، پترا و وست، ۲۰۰۶) و رفتار شهروندی سازمانی (گوتی همکاران، ۲۰۰۹) صورت گرفته است و نتایج این پژوهش‌ها نشان از آن دارد که رابطه معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و این متغیرها وجود دارد؛ علاوه بر این سرمایه روان‌شناختی با نگرش به کار (لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶) و عملکرد کاری (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و (لوتانز، نورمن، آویلو، آوی، ۲۰۰۸) و رضایت کاری رابطه مثبتی دارد (آخوندی و آقاعلیخانی، ۱۳۹۴). سرمایه روان‌شناختی که مشتمل بر خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است، به‌عنوان مفهوم روان‌شناختی مهمی نه‌تنها در ادبیات روان‌شناسی مثبت‌گرا بلکه در محل کار نیز شکل گرفته است. سرمایه روان‌شناختی با پیامدهای ارزشی مهم و متعددی همچون: طیفی از رضایت شغلی تا عملکرد شغلی (آوی، ریچارد، لوتانز و ماتر، ۲۰۱۱، لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) در ارتباط است. لی همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش دیگر تحت عنوان نقش میانگیری کننده سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان بانک در چین به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی میانگیری بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان است و می‌تواند به‌عنوان یک منبع مثبت بالقوه در کاهش اثرات منفی استرس شغلی بر روی فرسودگی شغلی در

1. Resiliency

2. Job Stress

3. Organizational Commitment

4. Citizenship Behavior

5. Job Satisfaction

نظر گرفته شود و فرسودگی شغلی را در میان آنان کاهش دهد. در پژوهش یوفی وژانگ^۱ (۲۰۱۰) تحت عنوان کاربرد نظریه سرمایه روان‌شناختی در مداخله فرسودگی شغلی اساتید دانشگاه چین به این نتیجه رسیدند که زمانی که اساتید با فشار کاری و ناکامی مواجه شوند سرمایه روان‌شناختی تاب‌آوری آن‌ها را ارتقا بخشیده و به آن‌ها در غلبه کردن بر موانع و مشکلات در ادامه دادن کار کمک کند و همچنین می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کند و آن را کاهش دهد. چئونگ، تانگ و تانگ^۲ (۲۰۱۱) در پژوهش دیگر تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده بین کار عاطفی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در میان معلمان مدارس چین به این نتیجه رسیدند که سرمایه وانشاختی باکار عاطفی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در ارتباط است. نقش تعدیل‌کننده بین کار عاطفی و فرسودگی شغلی ایفا می‌کند و سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد و رضایت شغلی را تقویت می‌کند. پیو، هو، ما و سانگ^۳ (۲۰۱۶) در پژوهش دیگر تحت عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر روی تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی در بین اساتید دانشگاهی چین به این نتیجه رسیدند که تعارض کار-خانواده و سرمایه روان‌شناختی هر دو با فرسودگی شغلی در ارتباط‌اند و سرمایه روان‌شناختی نمی‌تواند ارتباط بین تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی را میانجیگری کند بلکه می‌تواند این ارتباط را تعدیل نماید به‌علاوه بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ستین^۴ (۲۰۱۱) دریافت که رضایت شغلی به‌طور مستقیم و مثبت با امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی در ارتباط است و هربرت^۵ (۲۰۱۱) دریافت که سطوح بالای امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی با سطوح پایین فرسودگی شغلی و استرس در ارتباط هستند (هانسن، برانداک و کانگونی^۶، ۲۰۱۵). ارکو تو^۶ (۲۰۱۲) نشان داد که سخت‌رویی بالاترین همبستگی منفی را با فرسودگی شغلی دارد. هرچه سخت‌رویی فرد بالاتر و قوی‌تر باشد تمایل به شناسایی استرس‌ورهای خاص، انتخاب منابع مناسب برای مقابله با وقایع استرس‌زا و تبدیل آنها به موقعیتهای برای رشد و تکامل بیشتر است. و در نهایت تمایل به یافتن

1. Yufei & Zhang.

2. Cheung, Tang & Tang

3. Pu, Hou, Ma & Sang

4. Cetin, F.

5. Herbert, M.

6. Hansen, A., Buitendach, J.H., & Kanengoni, H.

معنای مثبت در زندگی روزانه و نیز زندگی کاری می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد. کارلوتو همکاران (۲۰۱۴) نتیجه گرفتند که فرسودگی شغلی حاصل تعامل بین متغیرهای در بافت کار و ویژگی‌های شخصیتی است و بطور کلی برخی ویژگی‌های فردی مثل سخت‌رویی می‌تواند به عنوان محافظ در برابر استرس شغلی و فرسودگی شغلی عمل کند؛ همچنین نتایج آنها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی یکی از فاکتورهای اصلی در فهم فرسودگی شغلی هستند. کشاورز، فراهانی، رضایی صوفی و بسطامی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی اثربخشی آموزش سخت‌رویی بر اساس مدل کوباسا ومدی بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک ایران پرداختند؛ نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش سخت‌رویی باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود و نمرات گروه آزمایش در پیش‌آزمون و پس‌آزمون در هریک از ابعاد فرسودگی شغلی تفاوت معناداری دارد به طوری که نمرات پس‌آزمون کاهش یافته و حاکی از اثربخشی سخت‌رویی بر کاهش فرسودگی شغلی دارد. سالاری و زینالپور (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه بندرعباس پرداختند نتایج این پژوهش نشان داد که بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و به این نتیجه رسیدند که با افزایش سخت‌رویی میزان فرسودگی شغلی کاهش پیدا خواهد کرد. حفظ کارکنان و سطح بهره‌وری نیروی کار موجود نگرانی اساسی مدیریت انسانی است و اگر کارکنان سازمان را ترک کند پول و زمان سرمایه‌گذاری شده در جهت استخدام و آموزش کارکنان از دست می‌رود و در سلسله‌مراتب بالاتر این هزینه‌ها مهم‌تر و بیشتر می‌شود (پیرحیاتی، نیسی و نعمتی، ۱۳۹۱). مهم‌ترین تأثیر قابل مشاهده فرسودگی شغلی افت عملکرد و کیفیت ارائه خدمات است این افراد به علت پاسخ طولانی مدت عاطفی و فیزیکی به کار و عوامل فشارزای محیط کار خستگی و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند و با غیبت بیش‌ازحد، مرخصی زیاد، تمایل به ترک خدمت و کاهش بهره‌وری در ارتباط است (چاوشی فر، سلیمی و آزادفلاح، ۱۳۹۰). افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند اهمیت و معنای کار خود را از دست می‌دهند پرخاشگر و بدبین و عصبانی می‌شوند حساس زودرنج و بی‌حوصله می‌شوند؛ همچنین اعتقاد بر این است که فرسودگی شغلی سرایت‌پذیر است و فرد فرسوده خیلی سریع بسیاری از همکاران خود را به آن مبتلا می‌سازد از این رو اهمیت موضوع در سازمان بسیار مهم است (امیری، میرهاشمی و پارسامعین، ۱۳۹۰). بنابراین هدف از پژوهش حاضر این است که آیا بین سخت

رویی به عنوان یک ویژگی شخصیتی و سرمایه روان شناختی به عنوان یک منبع درون فردی با فرسودگی شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی ایلام رابطه وجود دارد؟.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان واحد الفین شرکت پتروشیمی ایلام است. از میان آن‌ها حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۴۸ نفر با استفاده از جدول مورگان و با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلک وهمکاران (۱۹۹۶): پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI^۱) یک مقیاس ۲۲ موردی است که برای ارزیابی سه بعد فرسودگی شغلی: خستگی عاطفی (۹ مورد)، مسخ شخصیت (۵ مورد) و موفقیت فردی (۸ مورد) بکار می‌رود. آزمودنی‌ها به این سه مقیاس در طیف لیکرت ۷ درجه‌ای که از صفر تا ۶ را شامل می‌شود پاسخ می‌دهند. هرکدام از این زیر مقیاس‌ها به صورت نمرات جداگانه‌ای تفسیر می‌شوند و نمی‌توان برای ایجاد یک نمره واحد فرسودگی شغلی آن‌ها را ترکیب کرد. سطوح بالای فرسودگی شغلی به صورت نمرات بالا در زیر مقیاس‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و نمرات پایین در زیر مقیاس موفقیت فردی نمایان می‌شود (مسلک، جکسون و لیتز، ۱۹۹۶). این پرسشنامه رایج‌ترین ابزار مطالعاتی در تحقیقات فرسودگی شغلی است و به عنوان ابزار انتخابی اصلی در مطالعات فرسودگی شغلی به دلیل روایی و پایایی در نظر گرفته می‌شود (آگوایو، وارگاس، فونت و لوزانو^۲، ۲۰۱۱). مسلک وهمکاران (۱۹۹۶) در بررسی نمونه ۱۳۱۶ نفری برای سنجش پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی آلفای کرونباخ را محاسبه کردند که برای خستگی عاطفی (۰/۹۰)، مسخ شخصیت (۰/۷۹) و موفقیت فردی (۰/۷۱) به دست آمد. روایی (اعتبار) افتراقی این پرسشنامه در ارتباط با پرسشنامه تشخیصی شغلی (JDS) برای ۹۱ کارگر مورد بررسی قرار گرفت و برای مقیاس رضایت شغلی کلی (JDS) ارتباط منفی را با خستگی عاطفی ($r = -0.23$)، مسخ شخصیت ($r = -0.22$) و ارتباط مثبتی با موفقیت فردی ($r = 0.17$) نشان داد که در سطح ۰/۰۵ معنادار بود (مسلک وهمکاران، ۱۹۹۶). اکبری، غفارثمر، کیانی و اقتصادی (۱۳۹۰) با استفاده از

1. Maslach Burnout Inventory

2. Aguayo, Vargas, Fuente & Lozano

تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی صحت مدل مسلک و جکسون را در مورد نسخه فارسی پرسشنامه فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار داده و عنوان کردند که این پرسشنامه قابلیت استفاده در تحقیقات فرسودگی شغلی در ایران را دارد (اکبری وهمکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای هر سه بعد فرسودگی شغلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۱ و ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (PCQ): این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به‌طور وسیعی برای ساختارهایی که امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند مورد استفاده قرار گرفته است و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده‌مقیاس‌ها نیز اثبات شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانی ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به‌صورت جداگانه به دست آمد و سپس مجموع آن‌ها به‌عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب خواهد شد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). پایایی این مقیاس توسط لوتانز وهمکاران در ۴ مطالعه بررسی شد؛ که آلفای کرونباخ برای هر ۴ خرده‌مقیاس و مجموع سرمایه روانی در ۴ مطالعه شامل: امیدواری (۰/۷۲، ۰/۷۵، ۰/۷۶ و ۰/۸۰)، تاب‌آوری (۰/۷۱، ۰/۶۴، ۰/۷۱ و ۰/۷۱)، خودکارآمدی (۰/۷۵، ۰/۸۴، ۰/۸۵ و ۰/۷۵) و خوش‌بینی (۰/۷۴، ۰/۶۹، ۰/۷۶، ۰/۷۹) و برای سرمایه روان‌شناختی کل نیز (۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۹ و ۰/۸۹) بود. در پژوهشی که توسط دیانت نسب وهمکاران (۱۳۹۳) انجام گرفت آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۱ و روایی نیز ۰/۶۶ به دست آمد (دیانت نسب وهمکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و سرمایه روان‌شناختی کل به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۸، ۰/۷۶ و ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه سخت‌رویی کوباسا (PVS): مقیاس بررسی دیدگاه شخصی دارای ۵۰ ماده است که آزمودنی پاسخ خود را در یک مقیاس لیکرت چهار درجه‌ای از صفر (اصلاً درست نیست) تا سه (کاملاً صحیح است) مشخص می‌نماید. برای هر یک از مقیاس‌های چالش‌طلبی، تعهد و کنترل نمره جداگانه‌ای محاسبه می‌شود و یک نمره کل سخت‌رویی نیز از این سه

1. PsyCap Questionnaire

مقیاس حاصل می شود. مدی (۱۹۹۰) این مقیاس را نسل سوم مقیاسهای سخت رویی نامیده است. در پژوهش کاروتز (۱۹۹۳) آلفای کرونباخ برای مقیاس کلی سخت رویی ۰/۸۲ و برای هر سه زیر مقیاس تعهد، کنترل و چالش پذیری به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۹ و ۰/۷۰ گزارش شد (کاروتز و همکاران، ۱۹۹۳). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای هر سه مولفه سخت رویی یعنی تعهد، کنترل و چالش پذیری و سخت رویی کل به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۷، ۰/۷۵ و ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته ها

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد و کمینه و بیشینه متغیرهای مورد بررسی را نشان می دهد. میانگین خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و سرمایه روانشناختی کل به ترتیب ۲۴/۸۷، ۲۴/۶۱، ۲۴/۱۷، ۲۱/۳۵ و ۹۸/۳۷ و میانگین تعهد، کنترل، چالش پذیری و سخت رویی کل به ترتیب ۲۵/۸۵، ۲۷/۳۲، ۳۰/۴۷ و ۷۶/۷۸ در نمونه مورد بررسی می باشد و میانگین و انحراف استاندارد بعد مسخ شخصیت، خستگی عاطفی با ۵/۹۷ و ۱۳/۵۸ و ۶/۱۱ و ۱۳/۶۹ و بعد موفقیت فردی با ۳۰/۲۴ و ۱۱/۲۴ در نمونه مورد بررسی می باشد.

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد و کمینه و بیشینه متغیرهای مورد بررسی

میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	
۲۴/۸۷	۵/۶۸	۶	۳۶	خودکارآمدی
۲۴/۶۱	۶/۷۲	۶	۳۶	امیدواری
۲۴/۱۷	۴/۵۶	۶	۳۵	تاب آوری
۲۱/۳۵	۸/۴۵	۶	۳۳	خوش بینی
۹۸/۳۷	۲۰/۷۴	۴۸	۱۵۶	سرمایه روانشناختی
۲۵/۸۵	۶/۵۸	۶	۳۹	تعهد
۲۷/۳۲	۴/۶۲	۱۳	۳۶	کنترل
۳۰/۴۷	۳/۸۸	۲۰	۳۸	چالش
۷۶/۷۸	۱۱/۸۱	۴۱	۱۰۳	سخت رویی

۵۲	۰	۱۳/۶۹	۱۳/۵۸	خستگی عاطفی	
۲۵	۰	۶/۱۱	۵/۹۷	مسخ شخصیت	فرسودگی شغلی
۵۴	۷	۱۱/۲۴	۳۰/۲۴	موفقیت فردی	

جدول شماره ۲ نتایج ضرایب همبستگی بین متغیر سرمایه روان شناختی و ابعاد فرسودگی شغلی را نشان می دهد. نتایج محاسبه ضریب همبستگی بین سرمایه روانشناختی و مولفه های آن با هر سه بعد فرسودگی شغلی را نشان می دهد؛ نتایج پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و سرمایه روانشناختی کل با بعد خستگی عاطفی به ترتیب ضرایب همبستگی $-۰/۵۱$ ، $-۰/۴۹$ ، $-۰/۵۸$ ، $-۰/۲۸$ و $-۰/۶۳$ رابطه وجود دارد که این همبستگی ها در سطح $۰/۰۵$ معنادار است؛ به علاوه بین خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و سرمایه روانشناختی کل با بعد مسخ شخصیت به ترتیب ضرایب همبستگی $-۰/۴۴$ ، $-۰/۳۴$ ، $-۰/۴۸$ ، $-۰/۱۸$ و $-۰/۵۲$ رابطه وجود دارد که این همبستگی ها در سطح $۰/۰۵$ معنادار است؛ همچنین بین خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و سرمایه روانشناختی کل با بعد کاهش موفقیت فردی به ترتیب ضرایب همبستگی $۰/۴۰$ ، $۰/۴۲$ ، $۰/۵۱$ ، $۰/۲۰$ و $۰/۴۹$ رابطه وجود دارد که این همبستگی ها در سطح $۰/۰۵$ معنادار است.

جدول شماره ۲ محاسبه ضریب همبستگی بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی					
خستگی عاطفی و مسخ شخصیت					
موفقیت فردی	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی
خودکارآمدی	$-۰/۵۱$	$۰/۰۰۰$	$-۰/۴۴$	$۰/۰۰۰$	$۰/۴۰$
امیدواری	$-۰/۴۹$	$۰/۰۰۰$	$-۰/۳۴$	$۰/۰۰۰$	$۰/۴۲$
تاب آوری	$-۰/۵۸$	$۰/۰۰۰$	$-۰/۴۸$	$۰/۰۰۰$	$۰/۵۱$
خوش بینی	$-۰/۲۴$	$۰/۰۰۰$	$-۰/۱۸$	$۰/۰۰۰$	$۰/۲۰$

سرمایه	روانشناختی	-۰/۶۳	۰/۰۰۰	-۰/۵۲	۰/۰۰۰	۰/۴۹	۰/۰۰۰
--------	------------	-------	-------	-------	-------	------	-------

جدول شماره ۳ نتایج محاسبه ضریب همبستگی بین سخت رویی و مولفه های آن با هر سه بعد فرسودگی شغلی را نشان می دهد. بین تعهد، کنترل، چالش پذیری و سخت رویی با بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغلی به ترتیب ضرائب همبستگی $-۰/۱۰$ ، $-۰/۴۸$ ، $-۰/۳۲$ ، $-۰/۵۲$ رابطه وجود دارد که این ضرائب بجز مولفه چالش پذیری ($p=۰/۱۱۶$) در سطح $۰/۰۵$ معنا دار است. به علاوه بین تعهد، کنترل، چالش پذیری و سخت رویی با بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی به ترتیب ضرائب همبستگی $-۰/۲۷$ ، $-۰/۴۹$ ، $-۰/۱۸$ ، $-۰/۴۱$ ، رابطه وجود دارد که این ضرائب همبستگی در سطح $۰/۰۵$ معنا دار است. همچنین تعهد، کنترل، چالش پذیری و سخت رویی با بعد کاهش موفقیت فردی فرسودگی شغلی به ترتیب ضرائب همبستگی $۰/۲۵$ ، $۰/۳۶$ ، $۰/۱۱$ و $۰/۳۴$ رابطه وجود دارد که این ضرائب بجز مولفه چالش ($p=۰/۰۷۶$) در سطح $۰/۰۵$ معنا دار است.

جدول شماره ۳ نتایج محاسبه ضریب همبستگی بین سخت رویی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		مسخ شخصیت		خستگی عاطفی			
موفقیت فردی		مسخ شخصیت		خستگی عاطفی			
ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری		
تعهد	-۰/۳۲	۰/۰۰۰	-۰/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
سخت رویی	کنترل	-۰/۴۸	۰/۰۰۰	-۰/۴۹	۰/۰۰۰		
چالش	-۰/۱۰	۰/۱۱۶	-۰/۱۸	-۰/۱۱	۰/۰۷۶		
سخت رویی	سخت رویی	-۰/۵۲	۰/۰۰۰	-۰/۴۱	۰/۰۰۰		

در جدول ۴، برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که تحلیل رگرسیون در شش گام انجام می‌گیرد؛ و متغیرهای پیش‌بین روی هم‌رفته می‌توانند ۰/۶۲ تغییرات مربوط به واریانس فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی را پیش‌بینی کنند. سرمایه روان‌شناختی، کنترل، تاب‌آوری، خودکارآمدی، تعهد و امیدواری به ترتیب با ضریب بتای ۰/۲۵، -۰/۳۲، -۰/۲۱، -۰/۱۷، -۰/۱۰، -۰/۱۱ و -۰/۱۱ توان پیش‌بینی خستگی عاطفی را دارد.

جدول ۴، پیش‌بینی فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی از طریق رگرسیون گام به گام

sig	t	β	B	متغیر پیش‌بین	sig	F	R ²
۰/۰۰۱	-۴/۲۹	-۰/۲۵	-۰/۱۶	سرمایه روان‌شناختی			
۰/۰۰۱	-۷/۸۰	-۰/۳۲	-۰/۹۶	کنترل	۰/۰۰۰	۶۶/۲۶	۰/۶۲
۰/۰۰۱	-۳/۹۵	-۰/۲۱	-۰/۶۳	تاب‌آوری			
۰/۰۰۱	-۳/۵۰	-۰/۱۷	-۰/۳۷	خودکارآمدی			
۰/۰۱۴	-۲/۴۷	-۰/۱۰	-۰/۱۱	تعهد			
۰/۰۲۰	-۲/۳۵	-۰/۱۱	-۰/۲۳	امیدواری			

جدول ۵. پیش‌بینی فرسودگی شغلی، بعد مسخ شخصیت از طریق رگرسیون گام به گام

sig	t	β	B	متغیر پیش‌بین	sig	F	R ²	R
۰/۰۰۱	-۳/۷۲	-۰/۲۴	-۰/۰۷	سرمایه روان‌شناختی				
۰/۰۰۱	-۸/۰۴	-۰/۳۸	-۰/۵۰	کنترل	۰/۰۰۰	۴۷/۷۴	۰/۴۹	۰/۷۰
۰/۰۰۲	-۳/۱۵	-۰/۱۸	-۰/۱۷	خودکارآمدی				
۰/۰۰۷	-۲/۷۱	-۰/۱۲	-۰/۲۰	چالش				
۰/۰۰۸	-۲/۶۷	-۰/۱۶	-۰/۲۱	تاب‌آوری				

نتایج پیش‌بینی فرسودگی شغلی بعد مسخ شخصیت نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیون در پنج گام انجام می‌گیرد؛ و متغیرهای پیش‌بین روی هم‌رفته می‌توانند ۰/۴۹ تغییرات مربوط به واریانس فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی را پیش‌بینی کنند. سرمایه

روانشناختی، کنترل، خودکارآمدی، چالش و تاب آوری به ترتیب با ضریب بتای ۰/۰۷، -۰/۳۸، -۰/۱۸، -۰/۱۲، و ۰/۱۶- توان پیش‌بینی مسخ شخصیت را دارند.

جدول ۶. پیش‌بینی فرسودگی شغلی بعد موفقیت فردی از طریق رگرسیون گام به گام

sig	t	β	B	متغیر پیش‌بین	sig	F	R ²	R
۰/۰۰۱	۴/۱۴	۰/۲۷	۰/۶۸	تاب آوری				
۰/۰۰۱	۴/۷۱	۰/۲۴	۰/۵۹	کنترل				
۰/۰۰۳	۲/۹۶	۰/۲۰	۰/۱۱	سرمایه روانشناختی	۰/۰۰۰	۳۹/۵۴	۰/۳۹	۰/۶۳
۰/۰۱۲	۲/۵۲	۰/۱۵	۰/۲۵	امیدواری				

برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بعد موفقیت فردی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که تحلیل رگرسیون در چهار گام انجام می‌گیرد؛ و متغیرهای پیش‌بین روی هم رفته می‌توانند ۰/۳۹ تغییرات مربوط به واریانس فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی را پیش‌بینی کنند. تاب آوری، کنترل، سرمایه روانشناختی، امیدواری به ترتیب با ضریب بتای ۰/۰۷، -۰/۳۸، -۰/۱۸، و ۰/۱۶- توان پیش‌بینی موفقیت فردی را دارند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و سخت رویی با فرسودگی شغلی بود. نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) و سخت رویی مولفه‌های (تعهد و کنترل) با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. به عبارت دیگر هرچه سرمایه روانشناختی و سخت رویی فرد زیاد شود میزان فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس. نتایج بدست آمده با پژوهشهای یوفی وزانگ (۲۰۱۱)، هانسن و همکاران (۲۰۱۵)، لیوهمکاران (۲۰۱۵)، چئونگ و همکاران (۲۰۱۱)، پیو و همکاران (۲۰۱۶)، ارکوتو (۲۰۱۲)، سالاری و زینالپور (۲۰۱۴)، کارلوتو و همکاران (۲۰۱۴) و حاجی مرادی، پورسراجیان و نایینی (۲۰۱۳) همخوانی دارد. مطالعه ای که توسط هربرت (۲۰۱۱) انجام شد نشان داد که سطوح بالای سرمایه روانشناختی با سطوح پایین

فرسودگی شغلی در ارتباط است که این مسئله احتمال مطرح بودن سرمایه روانشناختی به عنوان یک منبع کنار آمدن شخصی را تایید می‌کند. منابع روانشناختی که در سرمایه روانشناختی مطرح هستند یعنی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) می‌توانند مانع از شکل‌گیری و پیشرفت فرسودگی شغلی شوند (هانسن و همکاران، ۲۰۱۵). آوی، ریچارد، لوتانز و ماتری (۲۰۱۱) در متاآنالیزی نشان دادند که سرمایه روانشناختی به عنوان یک فاکتور مهم و مرکزی به طور معنادار و مثبت با نگرشهای مطلوب مدیریت منابع انسانی یعنی رضایت شغلی، تعهدسازمانی و بهزیستی روانشناختی در محیط کار رابطه دارد و به طور منفی با نگرشهای نامطلوب مدیریتی شامل بدبینی، ترک خدمت و استرس و اضطراب رابطه معناداری دارد. نظریه حفظ منابع از این دیدگاه حمایت می‌کند که افرادی به آسانی منابع روانشناختی خود را از دست می‌دهند یا سریعاً قادر به کسب بازگشت مورد انتظار نیستند به احتمال بیشتری فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد. افراد تمایل دارند سخت کار کنند تا منابع ارزشمند خود را کسب کرده و حفظ نمایند تا بتوانند بصورت موثر تری با فشار کاری در محیط کار کنار بیایند و در این صورت ریسک فرسودگی شغلی کاهش پیدا خواهد کرد (ژان پو و همکاران، ۲۰۱۶). پنگ و همکاران، (۲۰۱۳) در یافتند که بهبود بخشیدن سرمایه روانشناختی یک استراتژی موثر برای افزایش هویت سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی است و همانند منبع روانشناختی یک فرد، سرمایه روانشناختی نیز می‌تواند شکل بگیرد و ارتقاء پیدا کند. با استفاده از سرمایه روانشناختی می‌توان مقاومت روانی را از بین برد و نیروی دفاعی فرد را تقویت کرد بنابراین از آنجا که استرس عامل اصلی ایجاد فرسودگی شغلی است با افزایش سطح سرمایه روانشناختی می‌توان فرسودگی شغلی را کاهش داد (علیپور و همکاران، ۱۳۹۲). در مجموع وبا رویکردی سیستماتیک در مقوله رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی به مثابه دروندادی در نظر گرفته می‌شود که برونداد آن، سطح عملکرد کارکنان است. لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) با پژوهشهای که در این زمینه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که می‌توان با تقویت سرمایه روانشناختی در سازمان، عملکرد آن را حداقل تا ۱۰ درصد ارتقاء داد. همچنین مطابق نظر لوتانز همکاران (۲۰۰۴) و لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روانشناختی می‌تواند عامل رشد و توسعه سرمایه‌های دیگر نیز باشد (آخوندی و آقاعلیخانی، ۱۳۹۴). برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر خواهد ساخت تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر

مشکلات از توانایی بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا اینگونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالایی برخوردارند و در محیط کار عملکرد بهتری از خود نشان می دهند. با توجه به نتایج این پژوهش می توان نتیجه گرفت که سرمایه روانشناختی می تواند با ایجاد ظرفیت های شناختی، هیجانی و فکری در افراد مانع مهمی بر سر راه کارکنان در مبتلا شدن به فرسودگی شغلی باشد و با فراهم کردن شرایط مناسب باعث افزایش عملکرد شغلی و در نتیجه جلوگیری از فرسودگی شغلی شد. همچنین نتایج نشان داد که سخت رویی و مولفه های آن توان پیش بینی فرسودگی شغلی را دارد. در تبیین نتایج فوق می توان چنین گفت که برپایه تعریف مسلک (۲۰۰۳) از فرسودگی شغلی که فرسودگی شغلی را پاسخ طول کشیده به استرسورهای موجود در محیط می داند می توان گفت با توجه به تعریف کوباسا (۱۹۷۹) که سخت رویی را به عنوان یک سازه که افرادی را که در مقابل استرس بیمار نمی شوند را از افرادی که در مقابل استرس بیمار می شوند افتراق می دهد، سخت رویی یک نقش حفاظتی و حمایتی در مقابل استرس ایفا کرده و مانع از تاثیر استرس بر فرد می شود. افراد سخت روی در مقایسه با افرادی که از سخت رویی کمتری دارند شرایط استرس زا را کمتر تهدید کننده و بیشتر قابل کنترل ارزیابی می کنند. از طرف دیگر سخت رویی به عنوان یک سپری در مقابل شرایط استرس زای زندگی عمل می کند. این افراد اهمیت و ارزش فعالیت های خود را باور دارند و می توانند برای آنچه انجام می دهند معنایی بیابند. آنان به توانایی خود برای تغییر تجارب زندگی در جهت جالب و معنادار اطمینان دارند در نتیجه به جای گریز از مشکلات زندگی یا بسیاری از جنبه های آن مانند شغل، خانواده و روابط بین فردی کاملاً درگیر می شوند. برپایه کارهای لارسن (۲۰۰۲)، روکارو و ستالکی (۲۰۰۱) و نگلیس، زاپولو و گراماتیکیوپولو (۲۰۰۶) سخت رویی و حساسیت به موضوع یا مسئله دو قطب یک طیف هستند و ویژگی شایع افراد سخت رو شامل خودکنترلی بالا، استقلال همدلی، تعهد کاری، مهارت های مناسب حل مسئله و ارتباط مناسب با همکاران در ارتباط است (سالاری و زینالپور، ۲۰۱۴). هر چه سطح سخت رویی فرد بالاتر باشد احتمال موثر بودن فرد با دیگران افزایش پیدا خواهد کرد و معناداری کار افزایش پیدا خواهد کرد، بینش و ظرفیت پذیری فرد گسترش پیدا خواهد کرد. افراد با سخت رویی بالا به طور عمیقی در کار درگیر می شوند و احتمال ارتقاء شغلی در آنها و رشد فردی بیشتر خواهد بود (مدی و خوشابا، ۲۰۱۳). ارکو تو (۲۰۱۲) نشان داد که سخت رویی

بالاترین همبستگی منفی را با فرسودگی شغلی دارد. هرچه سخت رویی فرد بالاتر و قوی تر باشد تمایل به شناسایی استرسورهای خاص، انتخاب منابع مناسب برای مقابله با وقایع استرس زا و تبدیل آنها به موقعیتهای برای رشد و تکامل بیشتر است. و در نهایت تمایل به یافتن معنای مثبت در زندگی روزانه و نیز زندگی کاری می تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد. نتایج پژوهش کارلوتو وهمکاران (۲۰۱۴) نشان داد که سخت رویی به عنوان یک ویژگی شخصیتی پیش بینی کننده مهم فرسودگی شغلی است به نحوی که فرسودگی شغلی تعامل بین متغیرهای بافت کار و فاتورهای شخصیتی که سخت رویی مهمترین ویژگی است می باشد. با توجه به اثرات منفی فرسودگی شغلی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش فرسودگی شغلی با برگزاری دوره هاوکلاسهای آموزشی و پرورشی در زمینه سخت رویی و نیز ارائه مشاوره‌های گروهی و فردی مانع از بروز آسیب‌های روانی شغلی شود. از جمله محدودیت‌های پژوهش محدود بودن نمونه تحقیق به کارکنان واحد الفین و پتروشیمی ایلام و همچنین استفاده از نمونه‌گیری در دسترس بود. بر اساس این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی در جمعیت‌های مختلف بررسی شود تا تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد.

منابع

- اکبری، رامین؛ غفارنمر، رضا؛ کیانی، غلامرضا؛ اقتصادی، احمد رضا (۱۳۹۰). اعتبارعاملی و ویژگی های روان سنجی پرسشنامه فرسودگی مسلاج. فصلنامه دانش و تندرستی، دوره ۶، شماره ۳.
- امیری، حسن؛ میرهاشمی، مالک؛ پارسامعین، کوروش (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی های شغل و نقشهای شغل با تحلیل رفتگی شغلی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی و سازمانی، سال ۲، شماره ۷.
- آخوندی، نیلا؛ آقاعلیخانی، علی محمد (۱۳۹۴). روانشناسی مثبت. تهران و نشر نیونود.
- پیرحیاتی، سهیلا؛ نیسی، عبدالکاهنم؛ نعمانی، عبدالزهرا (۱۳۹۱). رابطه تعارض کارخانواده و خانواده کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر. یافته های نو در روانشناسی، سال ۷، شماره ۲۳.
- چاووشی، فروج‌جلال؛ سلیمی، مجید؛ آزادفلاح، پرویز (۱۳۹۰). بررسی میزان وعوامل پیش بین عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان مناطق عملیاتی شرکت نفت فلات قاره. فصلنامه پژوهش ومدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۶.
- روزبهنایی، رحیم؛ فروهر، محمد؛ احسان ملکی، شیوا؛ قانع نیا، مریم (۱۳۹۳). تئوری سازمانی مثبت گرا. کارآفرینان، شماره ۱۰۷، آبان ۱۳۹۳.

دیانت نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت الله؛ بقولی، حسین (۱۳۹۳). نقش واسطه گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان. روش ها و مدل‌های روان شناختی. سال ۴. شماره ۱۵. صص ۸۹-۷۵

روزبهنایی، رحیم؛ فروهر، محمد؛ احسان ملکی، شیوا؛ قانع نیا، مریم (۱۳۹۳). تئوری سازمانی مثبت گرا. کارآفرینان. شماره ۱۰۷. آبان ۱۳۹۳.

ساعت چی، محمود (۱۳۹۳). بهداشت روانی در محیط کار با تاکید بر فشار روانی فرسودگی شغلی. تهران. نشر ویرایش. صلاحیان، افشین؛ عریضی، حمیدرضا؛ بابامیری، محمد؛ عسگری، آزاده (۱۳۹۰). عوامل پیش بین فرسودگی شغلی. پژوهش پرستاری، دوره ۶. شماره ۲۳. زمستان ۹۰. ۳۱-۲۳

طباطبایی نسب، سیدعبدالله؛ محمودی، اعظم (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونتهای دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. ارمان دانش. مجله علمی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. دوره ۲۰. شماره ۵. مرداد ۱۳۹۴

عبدلحسینی امیر؛ رضائی، رحمت؛ محمدی حاصل، کوروش (۱۳۹۳). سخت رویی، انتشارات زاگرو. ۱۳۹۳
علیپور، احمد، صفاری نیا، مجید؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ آقا علیخانی، علی محمد؛ آخوندی، نیلا. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، شماره ۳. پاییز ۱۳۹۲

کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل؛ رضایی صوفی، مرتضی؛ بسطامی، همت الله (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش سخت رویی بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک، مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره بیست و سوم، شماره دوم. ۱۳۹۴.

لوتانز، فرد؛ آوولی، بروی جی؛ یوسف، کارولین (۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی سازمان، تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. ترجمه جمشیدیان، عبدالرسول؛ فروهر، محمد (۱۳۹۲). تهران. آبیژ.

مرویان حسینی، زهرا؛ لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابداران. فصلنامه حسابداری سلامت سال چهارم. شماره اول. بهار ۱۳۹۴.

Aguayo R, Vargas C, la Fuente, E, Lozano, L M. A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. International Journal of Clinical and Health Psychology 2011; ۱۱(۲): ۶۱-۳۴۳.

Andrea Hansen. Johanna H. Buitendach. Herbert Kanengoni (2015). Psychological capital , subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir slikehulpbronbestuur, (2015). 13(1), Art. #621, 9 pages.

Francis Cheung, Catherine So-kum Tang , Shuwen Tang (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. International Journal of Stress Management 2011, Vol. 18, No. 4, 348-371.

Luthans Fred, Carolyn M. Youssef-Morgan and Bruce J. Avolio (2015). PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND BEYOND. Oxford University Press 2015.

HOU Yufei1, ZHANG Chunying(2010). The Application of Psychological Capital Theory in the University Teachers' Job Burnout Intervention. 3rd International Conference on Education Management Science and Engineering, 2010/05.

James B. Avey, Rebecca J. Reichard, Fred Luthans, Ketan H. Mhatre. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. Human Resource Development Quarterly, vol. 22, no. 2, Summer 2011.

Jiayi Peng, Xihua Jiang, Jiayi Zhang, Runxuan Xiao, Yunyun Song, Xi Feng, Yan Zhan, Danmin Miao(2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. PLoS ONE 8(12): e84193. December 2013 | Volume 8 | Issue 12 | e84193.

Jun Pu, Hanpo Hou, Ruiyang Ma and Jinyan Sang(2016). The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. Journal of Health Psychology 1-9 © The Author(s) 2016.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness.

Journal of Personality and Social Psychology, 37, 1-11.

Ko, Jeong Ok . Park, Sook Kyoung . Lee, Myung Ha(2013). Factors Affecting Burnout among Clinical Nurses according to Positive Psychological Capital. Korean Acad Nurs Adm, Vol.19, No.2: 304-314, March 2013.

Kohler, S.B.(2013). Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working. Springer Science Business Media New York 2013.

Lie Wang and Hui Wu(2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China. Int. J. Environ. Res. Public Health 2015, 12, 2984-3001.

M. Gökhan Bitmiş , Azize Ergenelib(2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. Procedia - Social and Behavioral Sciences 207 (2015) 363.

Maddi, Salvatore R., D.Khoshaba S. (2013). Hardiness. Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth-Springer Netherlands. Springer Dordrecht Heidelberg New York London: Springer Dordrecht Heidelberg.

MASLACH, C(2003).Job Burnout New Direction in research and intervention current direction in psychology science.V2.N5.October2003.

MASLACH, C .& JACKSON ,S . (1981). The measurement of experienced burnout.

Journal Of Occupational Behavior, Vol. 2, 99-113 (1981.)

MASLACH, C, & JACKSON ,S and.Lither. M.P (1996) .Maslach Burnout Inventory Third Edition(1996) .(

Xirui Li, Dan Kan, Li Liu, Meng Shi, Yang Wang, Xiaoshi Yang, Jiana Wang,

Yang Wang, Ying Chang, Jialiang Fu and Lie Wang(2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. BMC Public Health 2012, 12:915.

Yaoshong Liu, Xiaoping Wang, Kai Dou, Bao Zhang(2015). An Empirical Study on the Relationship between Self-Control and Employees' Initiative Behavior: The Intermediary Role of Emotion Burnout.

Freudenberger, H. J. Staff burn-out'. Journal of Social Issues.1974; 30,1, 159-165.

Park, Hyung In; Jacob, Annalyn C.; Wagner, Stephen H.; Baiden, M -- Job Control and Burnout-A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, 2014, 63 (4), 607-642.

Kravetz Shlomo; Yaacov Drory; Victor Florian(1993). Hardiness and sense of coherence and their relation to negative affect. European Journal of Personality, Vol. 7,233-244 (1993.)

Haji Moradi Ahmad, Poursarrajan Dariush, Alizadeh Naeeni Alireza(2013). The relationship between hardiness and burnout among the teachers of the universities and higher educational institutes - case study. European Online Journal of Natural and Social Sciences 2013;vol.2, No. 3(s), pp. 500-506

Relationship between Psychological Capital and Hardiness with Burnout

Carlotta Mary Sandra, Queirós Cristina, Dias Sofia, Kaiseler Mariana(2014). Hardiness and Burnout Syndrome: A Cross-Cultural Study among Portuguese and Brazilian Nurses. Trends in Psychology / Temas em Psicologia – 2014, Vol. 22, n° 1, 121-132.

Salari Fouzieh , Zeinalipour Hossein(2014). Investigation the Relationship between Psychological Hardiness and Job Burnout. Am. J. Life. Sci. Res. Vol. 2, Issue 1, 75-80, 2014.

ERKUTLU Hakan(2012). IMPACT OF PSYCHOLOGICAL HARDINESS AND SELF-MONITORING ON TEACHER BURNOUT. H. U. Journal of Education) 43: 186-197.

