

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۳/۲۰

تاریخ تصویب مقاله: ۹۴/۱۲/۲۸

رابطه میزان سخت رویی و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس سمنان

علی اکبر امین بیدختی*، مرصع یوسفی نژاد**

چکیده

انسان عصر حاضر با وجود زندگی چالش برانگیز و پیچیده امروزی فشارهایی را متحمل می‌شود به نحوی که فشارهای موجود در محیط کار منجر به "فرسودگی شغلی" می‌شود. در این جرگه تنها کسانی می‌توانند درجه بالایی از تنیدگی را بدون بیماری تجربه کنند که دارای ساختار شخصیتی متفاوتی از دیگران باشند. هدف از این پژوهش "بررسی رابطه میزان سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در میان مدیران و معلمان مدارس سمنان در سال تحصیلی ۹۲-۹۱" می‌باشد. پژوهش حاضر کاربردی از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه مدارس دخترانه و پسرانه که برابر ۹۵۰ نفر می‌باشند، با استفاده از جدول مورگان ۲۷۸ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق دو پرسش‌نامه استاندارد سخت‌رویی (کوباسا) و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (ماسلاچ) جمع‌آوری و در تحلیل آماری از آزمون t و آزمون تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی

aaminbeidokhti@semnan.ac.ir

* دانشیار دانشگاه سمنان

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان

(۰,۵۸)، خستگی عاطفی (۰,۶۲)، مسخ شخصیت (۰,۳۹) و موفقیت فردی (۰,۵۰) می‌توانند تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان مدارس داشته باشند. لذا پیشنهاد می‌گردد برگزاری آزمون‌های سخت‌رویی و افسردگی معلمان و مدیران قبل از استخدام صورت پذیرد، برگزاری دوره‌های آموزشی کاهش فرسودگی شغلی برای مدیران و معلمان مدارس انجام گیرد، توجه مسئولان آموزش و پرورش جهت ایجاد محیطی توأم با نشاط و شادابی برای معلمان و مدیران مدارس مدنظر قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: سخت‌رویی، فرسودگی شغلی، مدیران، معلمان.

مقدمه

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی آن کشور است. از گذشته و حال از نیروی انسانی به‌عنوان عامل مهم سخن به میان آمده است، زیرا موفقیت سازمان‌ها در گرو نگهداری درست نیروی انسانی است (منظری، ۱۳۷۵).

در حیطه شغلی پدیده استرس اجتناب‌ناپذیر است که به نوبه خود در برخی از مشاغل به دلیل نوع وظایف و مسئولیت‌های خاص، با استرس‌های زیادی همراه است. دیک^۱ ۱۹۷۹ معتقد است که وقتی فرد در معرض فشار روانی طولانی و مداوم قرار گیرد و قادر به تطبیق خود نباشد، دچار فرسودگی شغلی می‌شود (نریمانی، ۱۳۸۸).

انسان عصر حاضر با وجود زندگی چالش‌برانگیز و پیچیده امروزی در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به‌نحوی که فشارهای موجود در محیط کار منجر به "فرسودگی شغلی"^۲ می‌شود. فرسودگی شغلی دارای نشانه‌های مرضی است که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

^۱ -Dik

^۲ - job burnout

- فرسودگی جسمی: قدرت کار کردن کم، سردردهای مکرر، تهوع، اختلال در خوابیدن، از دست دادن اشتها
- فرسودگی هیجانی: افسردگی، احساس درماندگی و احساس به دام افتادن در کار و شغل
- فرسودگی نگرشی: بدگمانی و سوءظن نسبت به دیگران و همچنین نگرش منفی و حقیر کردن خود یا سایرین. احساس پیشرفت شخص کم دارند و فرض می کنند در آینده نیز پیشرفتی نخواهد داشت (ساعتچی، ۱۳۸۶).



شکل (۱): نشانه‌های مرضی فرسودگی شغلی

در این جرگه تنها کسانی می‌توانند درجه بالایی از تنیدگی را بدون بیماری تجربه کنند که دارای ساختار شخصیتی متفاوتی از دیگران باشند. "کوباسا"^۱ این تمایز شخصیتی را در ساختاری به نام «سرسختی»^۲ معرفی کرد (کوباسا، ۱۹۷۹). کوباسا، مدی و کان^۳ (۱۹۸۲) با

^۱ -Kobassa

^۲ - Hardiness

^۳ - Maddi & Kahn

استفاده از نظریه‌های شخصیت، سازه "سرسختی" را به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی تعریف می‌کنند که به‌عنوان یک منبع مقاومت در مواجهه با رویدادهای استرس‌زای زندگی عمل می‌کند. این متغیر شخصیتی از سه مؤلفه‌ی (وابسته به هم) شامل کنترل، تعهد و مبارزه‌جویی تشکیل شده است (کوباسا، ۱۹۸۲). به نظر می‌رسد که افراد سرسخت از نگرش درونی خاصی برخوردارند. داشتن این نگرش به آن‌ها کمک می‌کند تا شیوه‌ای خاص را در رویارویی با مسائل زندگی و اطرافیان خود اعمال کنند (باغانی، ۱۳۸۳، قربانی، ۱۳۷۴).

پژوهش‌های فراوانی در کشورهای مختلف در مورد فرسودگی شغلی انجام شده است که بر روی معلمان بیشتر از گروه‌های شغلی دیگر بوده است. کاپل^۱ (۱۹۸۷)، کایریاکو و ساتکلیف^۲- (۱۹۷۹) توانستند استرس معلمان را به‌صورت دقیق‌تری تعریف کنند. به گفته آن‌ها استرس معلم عبارت است از مجموعه‌ای از پاسخ‌های عاطفی منفی از قبیل خشم، افسردگی که در نتیجه اشتغال به آموزش حاصل می‌شود و معمولاً با یک سری تغییرات فیزیولوژیک همراه است.

در مطالعات بسیاری، ارتباط بسیار بالایی بین استرس و بیماری مشاهده شده است و در برخی دیگر نیز این همبستگی در عین معنادار بودن چندان قوی نبوده است. چنین دامنه‌ی گسترده‌ای از این همبستگی‌ها، بر وجود متغیرهای تعدیل‌کننده و تفاوت‌های فردی در ارتباط بین استرس و بیماری دلالت می‌کند. به‌عبارت دیگر افرادی وجود دارند، در عین حال که در شرایط پراسترس قرار دارند، بیمار نمی‌شوند (کایریاکو، ۱۹۷۹).

مسلسل^۳ و همکاران (۱۹۷۶)؛ بوریش (۲۰۰۲)؛ آلمر^۴ (۲۰۰۲)؛ فیلیان (۱۳۸۱)؛ بدری گرگری- (۱۳۸۴)؛ زارع (۱۳۸۲) و اکومولف (۲۰۱۰) در پژوهش‌هایی نشان دادند عواملی وجود دارند که می‌توانند بر روی فرسودگی شغلی تأثیر بگذارند که این عوامل باید به‌دقت مورد شناسایی قرار بگیرند. از میان این عوامل، متغیرهای مرتبط با سلامت و بیماری، "سرسختی" ویژگی شخصیتی

^۱- Capel

^۲- Kyriacu Sutcliffe

^۳- MA slash

^۴- Almer

است که ممکن است نحوه مقابله با استرس‌زها را در افراد تعدیل کند یعنی آن‌ها را در تحلیل موفقیت‌آمیز موقعیت استرس‌زا یاری رساند (اکومولوف، ۲۰۱۰).

از جمله پژوهش‌ها در زمینه همبستگی بین سخت‌رویی با فرسودگی شغلی و سایر متغیرها توسط پژوهشگرانی چون، عظیم^۱ (۲۰۱۰)؛ اولیایی (۱۳۹۰)؛ اولایتن (۲۰۰۹)؛ نریمانی (۱۳۸۸)؛ عسکری (۱۳۸۹)؛ بشارت (۱۳۸۶)؛ پرداختچی، احمدی و آرزومندی (۱۳۸۸)؛ انزلیچت^۲ و همکاران (۲۰۰۶)؛ فریبرگ^۳ و همکاران (۲۰۰۶)؛ راف ولوترمن^۴ (۱۹۹۳)؛ امین بیدختی (۱۳۸۰) و... در سال‌های متمادی انجام شده است که نتایج آن حاکی از رابطه بین این دو متغیر با هریک از مولفه‌های آن می‌باشد (اکومولوف، ۲۰۱۰، الایتن، ۲۰۰۹، پرداختچی، ۱۳۸۸). از آنجا که امروزه محیط‌های شغلی و وضعیت کاری کارکنان و معلمان برای بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت آنان و بهره‌جویی بیشتر و بهتر از سنوات کاری از اهمیت بالایی برخوردار است همچنان که سخت‌رویی به عنوان مولفه‌ای مثبت در ساختار شخصیت به شمار می‌رود و از طرف دیگر فرسودگی شغلی نشانه‌ای از میزان سلامت روانی و کارایی مطلوب افراد به حساب می‌آید. این پژوهش با هدف دستیابی به نتایجی که بتواند روح پرسش‌گر محقق را ارضا نماید، طراحی شده است؛ لذا این پژوهش در صدد یافتن پاسخ به این سوالات می‌باشد، که آیا اساساً رابطه‌ای بین میزان "سخت‌رویی" با "فرسودگی شغلی" بین فرهنگیان شهرستان سمنان وجود دارد؟ به راستی میزان سخت‌رویی فرهنگیان شهرستان سمنان تا چه اندازه است؟

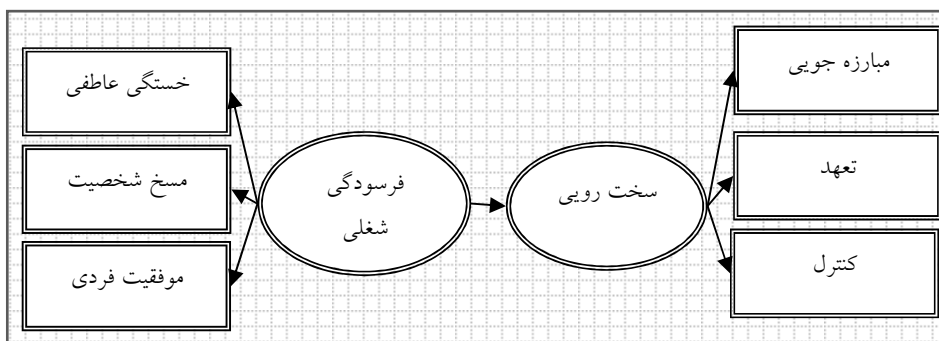
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹- Azeem

²- Inzlicht. & etal

³- Freberger & etal

⁴- Rafe& Louterman



نمودار(۱): مدل مفهومی تحقیق

اهداف و سؤالات پژوهش

تحقیق حاضر سعی دارد علاوه بر دستیابی به هدف اصلی خود که همانا بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و سخت‌رویی در بین معلمان است؛ به بررسی میزان فرسودگی شغلی و سخت‌رویی معلمان و مدیران و مقایسه آنها در دو گروه ذکر شده بپردازد. بر این اساس فرضیات تحقیق حاضر به شرح زیر است:

- ۱- میزان سخت‌رویی معلمان و مدیران متفاوت است.
- ۲- بین فرسودگی شغلی و سخت‌رویی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- خستگی عاطفی بر سخت‌رویی معلمان تأثیرگذار است.
- ۴- مسخ شخصیت بر سخت‌رویی معلمان تأثیرگذار است.
- ۵- موفقیت شخصی بر سخت‌رویی معلمان تأثیرگذار است.

روش شناسی تحقیق

روش و نوع پژوهش

تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی و روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-همبستگی است.

جامعه آماری و روش نمونه گیری :

جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان سمنان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ می‌باشند. کلیه مدیران و معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه به تعداد ۹۵۰ نفر به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند که با استفاده از جدول مورگان ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای به شرح جدول (۱) انتخاب گردیدند.

جدول (۱): حجم نمونه در هر طبقه

| سمت | مدیران ابتدایی | معلمان ابتدایی | مدیران متوسطه | معلمان متوسطه | مجموع |
|-------------|----------------|----------------|---------------|---------------|-------|
| جامعه آماری | ۶۸ | ۱۳۷ | ۱۳۰ | ۶۱۵ | ۹۵۰ |
| نمونه آماری | ۲۰ | ۴۰ | ۳۸ | ۱۸۰ | ۲۷۸ |

ابزارهای جمع آوری اطلاعات

✓ پرسش‌نامه استاندارد " فرسودگی شغلی " (MBI) (ماسلاچ، ۱۹۸۶) با ۲۲ گویه ساخته شده است که دارای ۲۲ عبارت و سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی می‌باشد که مقیاس فراوانی (تکرار) و شدت فرسودگی شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ را مسلس و جکسون (۱۹۸۱) برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. ضمن اینکه پایایی سه خرده آزمون اصلی فرسودگی شغلی بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ محاسبه شده است. ضریب پایایی کل آزمون را پرداختچی (۱۳۸۸) ۰/۸۲ و جمالی (۱۳۸۸) ۰/۹۱ محاسبه کرده‌اند که این مقدار پایایی در ابعاد سه‌گانه آن یعنی خستگی عاطفی زوال شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب برابر ۰/۷۷ و ۰/۸۴ و ۰/۸۹ می‌باشد. در این پژوهش

نیز برای بررسی پایایی، محقق قبل از توزیع کلی پرسش‌نامه، آن را در اختیار ۵۰ نفر از افراد نمونه قرار داده و میزان پایایی را بر اساس آلفای کرونباخ به شرح جدول (۲) محاسبه نموده است.

✓

جدول (۲): میانگین، انحراف معیار و ضرایب پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی

| عامل ها | شمار گویه ها | میانگین | انحراف معیار | ضرایب پایایی آلفای کرونباخ |
|-------------|--------------|---------|--------------|-------------------------------|
| کل مقیاس | ۲۲ | ۱۵٫۸۷ | ۱٫۳۶ | ۰٫۸۷ |
| خستگی عاطفی | ۹ | ۱۱٫۶۳ | ۱٫۰۷ | ۰٫۷۶ |
| مسخ شخصیت | ۵ | ۴٫۸۵ | ۲٫۹۶ | ۰٫۷۵ |
| موفقیت فردی | ۸ | ۳۰٫۸۵ | ۲٫۸۵ | ۰٫۷۴ |

✓ پرسش‌نامه سخت‌رویی کوباسا (انسیتو سخت‌رویی شیکاگو) با ۵۰ گویه می‌باشد که آزمودنی باید میزان صحیح یا غلط بودن جملات را در یک مقیاس ۴ درجه‌ای از صفر تا سه مشخص می‌نماید. آزمون ویژگی شخصیتی سرسختی کوباسا (۱۹۷۹) توسط دژکام و قربانی (۱۳۷۳) ترجمه و روایی صوری و محتوایی آن محاسبه شده است. در مطالعه‌ای که توسط مدی (۱۹۹۴) صورت گرفته براساس آلفای کرونباخ ثبات درونی این آزمون برای هریک از مقایسه عبارت است از چالش $a=0/71$ کنترل $a=0/84$ تعهد $a=0/75$ سرسختی به طور کامل $a=0/88$ محاسبه شده است. در این پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی، محقق مانند پرسش‌نامه قبل عمل نموده است بر این اساس آلفای کرونباخ محاسبه شده در جدول (۳) بیان شده است.

جدول (۳): میانگین، انحراف معیار و ضرایب پایایی پرسش‌نامه سخت‌رویی

| عامل‌ها | شمار گویه‌ها | میانگین | انحراف معیار | ضرایب پایایی آلفای کرونباخ |
|-------------|--------------|---------|--------------|-------------------------------|
| کل مقیاس | ۵۰ | ۱۵,۸۷ | ۲,۵۱ | ۰,۸۰ |
| مبارزه جویی | ۱۷ | ۲۵,۹۶ | ۳,۳۷ | ۰,۷۱ |
| تعهد | ۱۵ | ۲۴,۵۸ | ۲,۵۴ | ۰,۹۲ |
| کنترل | ۱۸ | ۲۰,۲۶ | ۳,۳۸ | ۰,۷۲ |

روش تجزیه و تحلیل آماری

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار *spss* و *lisrel* مورد تجزیه و تحلیل آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین، واریانس) و استنباطی (آزمون *t* و تحلیل عاملی تأییدی) قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

قبل از مقایسه میزان سخت‌رویی معلمان و مدیران در جدول (۴) میانگین میزان سخت‌رویی فرهنگیان در ابعاد مختلف جهت واضح‌تر شدن هر چه بیشتر وضعیت این دو متغیر مشخص شده است.

جدول (۴): میزان سخت‌رویی فرهنگیان

| مولفه‌ها | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد |
|-------------|-------|---------|------------------|
| مبارزه جویی | ۲۷۸ | ۲۶/۵۶ | ۵/۷۷ |
| تعهد | ۲۷۸ | ۲۶/۴۵ | ۵/۳۲ |
| کنترل | ۲۷۸ | ۲۱/۴۱ | ۸/۲۵ |

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود سخت‌رویی دارای سه بعد مبارزه‌جویی، تعهد و کنترل می‌باشد که میانگین این سه مولفه به ترتیب ۲۶/۵۶، ۲۱/۴۱ و ۲۱/۴۱ و انحراف استاندارد ۵/۷۷، ۵/۳۲ و ۸/۲۵ می‌باشد. براساس داده‌های جدول، مبارزه‌جویی دارای بیشترین میانگین در میان دو بعد دیگر می‌باشد. در جدول (۴) شیوع فرسودگی و سخت‌رویی فرهنگیان مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۵): شیوع سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در بین فرهنگیان

| سخت‌رویی | فراوانی در صد | فرسودگی شغلی | فراوانی در صد |
|-------------|---------------|-------------------|---------------|
| مبارزه‌جویی | پایین | خستگی عاطفی | ۱۶ |
| | متوسط | | ۲۱۶ |
| | بالا | | ۲۱ |
| تعهد | پایین | مسخ شخصیت | ۶ |
| | متوسط | | ۲۱۹ |
| | بالا | | ۳۲ |
| کنترل | پایین | فقدان موفقیت فردی | ۸۰ |
| | متوسط | | ۱۶۱ |
| | بالا | | ۱۶ |

درصد شیوع سخت‌رویی در هر یک از ابعاد مبارزه‌جویی پایین (۶/۲) درصد، مبارزه‌جویی متوسط (۸۴/۰۰) درصد و مبارزه‌جویی بالا (۸/۲) درصد گزارش شده است. براساس بررسی‌های انجام شده در این پژوهش تعهد پایین (۲/۳) درصد، تعهد متوسط (۸۵/۲) درصد و تعهد بالا (۱۲/۵) درصد گزارش شده است. همچنین کنترل پایین (۳۱/۱۷) درصد، کنترل متوسط (۶۲/۶) درصد و کنترل بالا (۶/۲) درصد گزارش شده است. همچنین جدول (۵) خروجی نتایج آزمون t را برای مقایسه سخت‌رویی در معلمان و مدیران نشان می‌دهد:

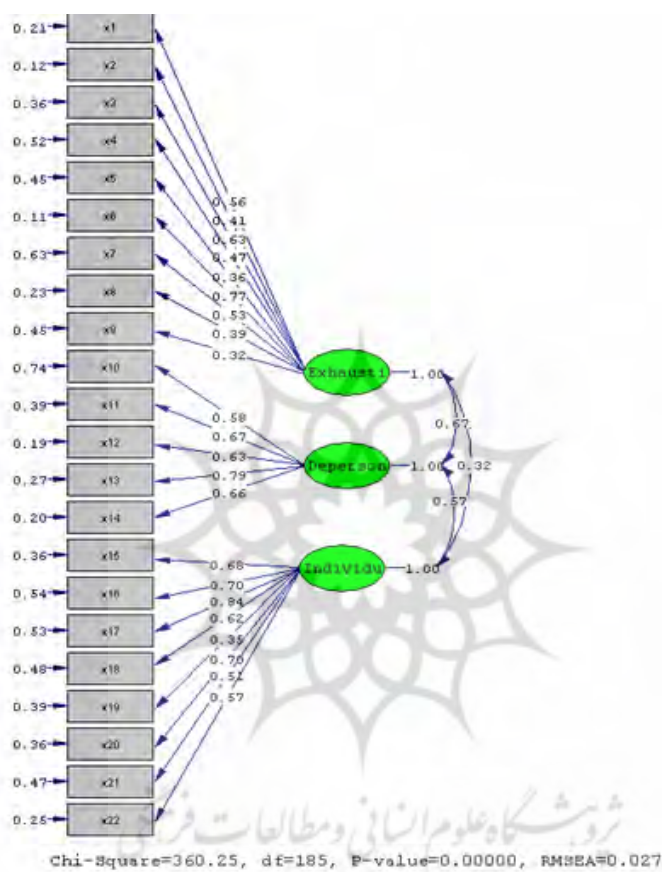
جدول (۶): آزمون t سخت‌رویی معلمان و مدیران

| | آزمون لوین | | آزمون میانگین دو جامعه | | | | | | |
|----------------|------------|--------------|------------------------|------------|------------------------|---------------|----------------|-------------------|----------|
| | F | سطح معناداری | T | درجه آزادی | سطح معنادری (دو دامنه) | تفاوت میانگین | خطای استاندارد | فاصله اطمینان ۹۵٪ | |
| | | | | | | | | حد بالا | حد پایین |
| واریانس یکسان | ۱۱۹,۶ | ۰,۰۰۰ | ۱۰,۹۶ | ۲۷۸ | ۰,۰۰۱ | ۷,۵۸۷ | ۰,۸۵ | ۸,۵۶ | ۹,۶۹ |
| واریانس متفاوت | | | ۱۱,۶۲ | ۲۶۵,۳ | ۰,۰۰۲ | ۶,۳۲۱ | ۰,۷۴ | ۹,۰۲ | ۱۰,۵۱ |

همان‌گونه که در جدول فوق مشهود است؛ واریانس نمره سخت‌رویی دو گروه مورد مطالعه متفاوت می‌باشد. لذا نتایج خط دوم جدول (واریانس متفاوت) جهت بررسی متغیر سخت‌رویی مد نظر قرار می‌گیرد. از طرفی مقدار به دست آمده از آزمون تی در سطر دوم ۱۱,۶۲۵ و درجه آزادی ۲۶۵,۳۱ در سطح معناداری ۰,۰۵ نشان می‌دهد میزان سخت‌رویی معلمان و مدیران با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. از طرفی به دلیل مثبت بودن حد پایین و بالا می‌توان نتیجه گرفت گروه معلمان دارای سخت‌رویی بیشتری نسبت به مدیران می‌باشند.

در این بخش برای پاسخ‌گویی به دیگر فرضیات تحقیق از نرم‌افزار **lisrel8.7** و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. این روش، فن مدل‌سازی آماری است و تمرکز اصلی آن بر روی متغیرهای پنهان است که توسط شاخص‌های اندازه‌پذیر و متغیرهای آشکار تعریف می‌شوند. با استفاده از این روش می‌توان روابط علت و معلولی میان متغیرهایی که بطور مستقیم قابل مشاهده نیستند، با توجه به خطاها استنتاج نموده و میزان رابطه و شدت اثرگذاری هر یک را بر دیگری مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. در ادامه ابتدا به بررسی مدل‌های اندازه‌گیری پرداخته می‌شود.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود نمودار (۲) به بررسی روابط فی مابین ابعاد فرسودگی شغلی با یکدیگر و گویه‌ها با این ابعاد می‌پردازد.



نمودار (۲): مدل اندازه‌گیری فرسودگی شغلی معلمان و مدیران در حالت استاندارد

جهت بررسی برازندگی الگوی حاصله از شاخص‌های مختلفی استفاده شد. آزمون χ^2 نشان می‌دهد که آیا بیان مدل ساختار روابط میان متغیرها مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. هر

چه قدر این مقدار کوچک‌تر باشد؛ بهتر است. از طرفی χ^2/df به عنوان یک معیار تناسب تطبیق و تعدیل با نمونه شناخته می‌شود که میزان آن باید کمتر از ۳ باشد. همچنین شاخص‌های برازندگی نرم NFI، شاخص برازندگی تطبیقی CFI، و شاخص نکویی برازش تعدیل شده AGFI هر قدر به یک نزدیک‌تر باشند بهتر است. همگی شاخص‌های ذکر شده در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷): شاخص‌های نیکویی برازش مدل

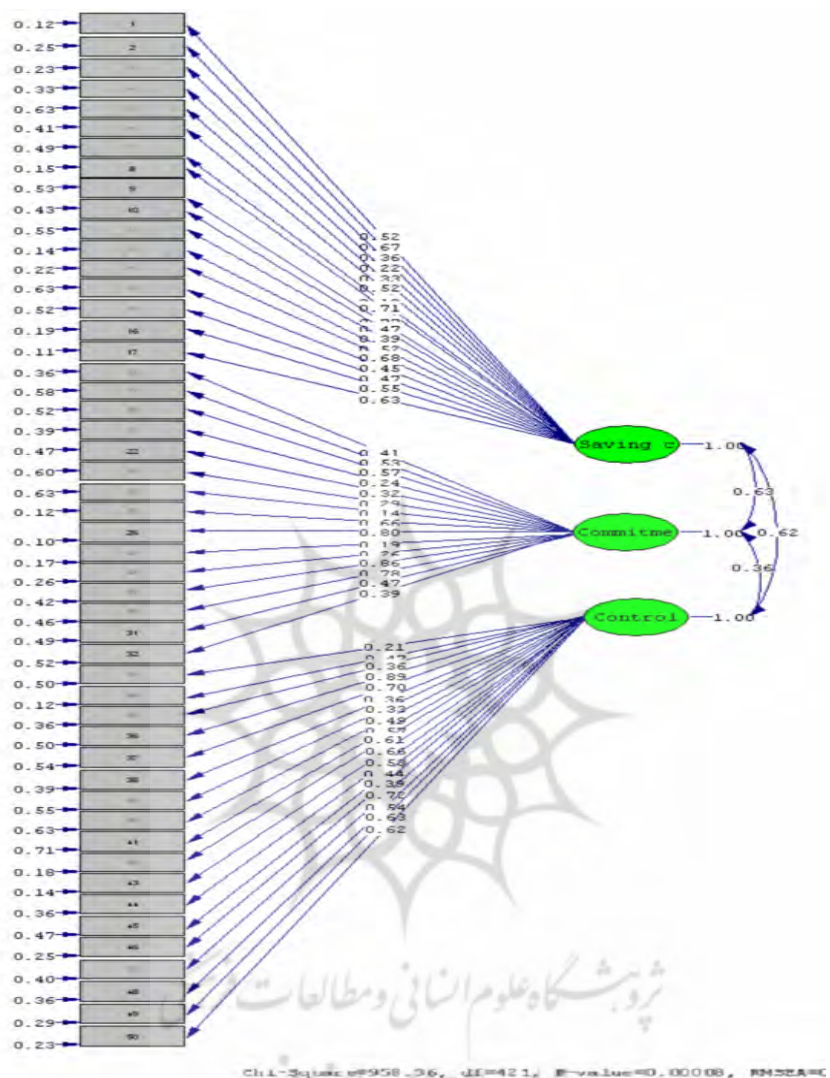
| اخص | df | χ^2 | RMSEA | AGFI | CFI | NFI |
|-------|-----|----------|-------|------|------|------|
| مقدار | ۱۸۵ | ۳۶۰٫۲۵ | ۰٫۰۲۷ | ۰٫۹۶ | ۰٫۹۴ | ۰٫۹۳ |

شاخص‌های نیکویی برازش همگی نشان‌دهنده برازش مدل ۳ عاملی با داده‌ها می‌باشد. نسبت خوبی دو بر درجه آزادی محاسبه شده برابر ۱٫۹۴ می‌باشد که مقدار مناسبی است. همچنین مقدار RMSEA محاسبه شده نیز به دلیل کوچک‌تر بودن از ۰٫۰۸ مورد پذیرش می‌باشد. نظر به اینکه مقادیر شاخص‌های AGFI، CFI و NFI بیشتر از ۰٫۹ می‌باشد لذا کلیه شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند.

همچنین سطح معناداری برای روابط موجود در مدل، معادل $\pm ۱٫۹۶$ می‌باشد. با توجه به اینکه در تمامی روابط قدر مطلق عدد حاصله از سطح معناداری ذکر شده بیشتر است، لذا معنادار بودن روابط در تمامی شاخص‌ها تأیید می‌گردد. در ادامه بحث به بررسی عامل‌های موجود در سخت‌رویی معلمان و مدیران پرداخته می‌شود.

در ادامه نمودار (۳) به بررسی روابط فی مابین ابعاد سخت‌رویی با یکدیگر و گویه‌ها با این

ابعاد می‌پردازد.



نمودار (۳): مدل اندازه‌گیری سخت‌رویی معلمان و مدیران در حالت استاندارد

شاخص‌های نیکویی برازش در جدول (۸) ذکر شده است. شاخص‌ها همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل ۳ عاملی فوق با داده‌ها می‌باشند.

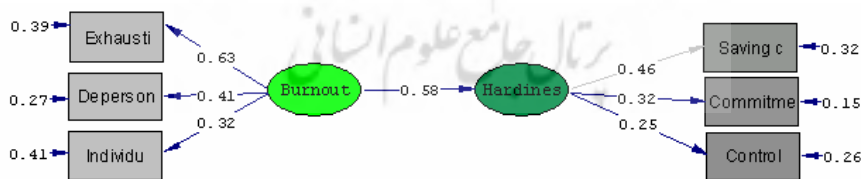
جدول (۸): شاخص‌های نیکویی برازش مدل

| شاخص | df | χ^2 | RMSEA | AGFI | CFI | NFI |
|-------|-----|----------|-------|------|------|------|
| مقدار | ۴۲۱ | ۹۵۸,۳۶ | ۰,۰۳۹ | ۰,۹۱ | ۰,۹۳ | ۰,۹۲ |

منبع: (یافته‌های تحقیق)

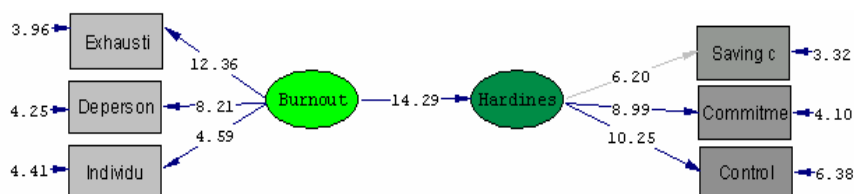
نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی محاسبه شده برابر ۲,۲۷ می‌باشد که مقدار مناسبی است. همچنین مقدار **RMSEA** محاسبه شده نیز به دلیل کوچکتر بودن از ۰,۰۸ مورد پذیرش می‌باشد. نظر به اینکه مقادیر شاخص‌های **AGFI**، **CFI** و **NFI** بیشتر از ۰,۹ می‌باشد؛ لذا همان‌طور که ذکر شد کلیه شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. سطح معناداری برای روابط موجود در مدل تخمین استاندارد فوق معادل $\pm ۱,۹۶$ می‌باشد. نتایج حاصله از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان‌دهنده معنادار بودن روابط در تمامی شاخص‌ها است.

پس از اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری به سراغ فرضیات تحقیق می‌رویم. نتایج تحلیل مدل ساختاری پژوهش در نمودار (۵ و ۴) منعکس شده است.



Chi-Square=20.96, df=15, P-value=0.00014, RMSEA=0.056

نمودار(۴): مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

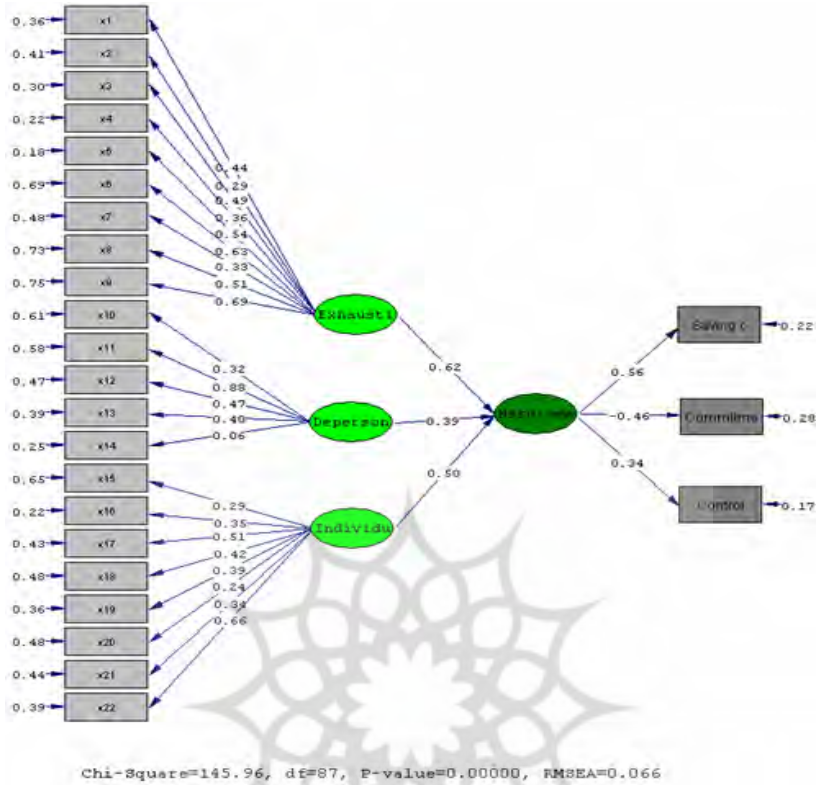


Chi-Square=20.96, df=15, P-value=0.00014, RMSEA=0.056

نمودار(۵): مدل تحقیق در حالت معناداری

بررسی مدل ساختاری نشان می‌دهد که کلیه روابط علی بین متغیرها معنی دار شده است. بر این اساس مقدار معناداری رابطه بین دو متغیر پنهان فرسودگی شغلی و سخت‌رویی ۱۴,۲۹ محاسبه شد. لذا نظر به معنادار شدن رابطه دو متغیر می‌توان مقدار محاسبه شده ۵۸٪ مابین این دو متغیر را پذیرفت. این ضریب نشان می‌دهد با یک واحد افزایش در متغیر ابتدایی (فرسودگی شغلی) می‌توان ۵۸ درصد باعث افزایش سخت‌رویی معلمان و مدیران شود.

پس از آزمون مدل‌های ساختاری اول، مدل ساختاری دوم که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های سازنده فرسودگی شغلی) و متغیر وابسته (سخت‌رویی) تحقیق است مورد بررسی قرار می‌گیرد. نمودار(۶) مدل ساختاری دوم پژوهش را در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد.



نمودار (۶): مدل در حالت تخمین استاندارد

پس از بررسی مدل در حالت تخمین استاندارد، ضرایب معناداری مدل بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد در تمامی موارد قدر مطلق ضرایب حاصله معنادار از مقدار ۱٫۹۶ بیشتر بوده در نتیجه تمامی روابط معنادار می‌باشد. جدول (۹) مقدار t محاسبه شده و ضرایب هر مسیر را نشان می‌دهد.

جدول (۹): ضریب مسیرها و مقدار T مدل مفهومی آزمون شده

| نتیجه | T | ضریب | مسیر (سوالات تحقیق) |
|-------|-------|------|-------------------------------------|
| + | ۱۴,۲۹ | ۰,۵۸ | فرسودگی شغلی----- سخت رویی فرهنگیان |
| + | ۸,۶۳ | ۰,۶۲ | خستگی عاطفی----- سخت رویی فرهنگیان |
| + | ۷,۴۱ | ۰,۳۹ | مسخ شخصیت----- سخت رویی فرهنگیان |
| + | ۵,۹۶ | ۰,۵۰ | موفقیت فردی----- سخت رویی فرهنگیان |

بحث و نتیجه گیری:

نتایج به دست آمده از مدل‌های اندازه‌گیری مولفه‌های تشکیل‌دهنده سخت‌رویی شامل مبارزه‌جویی، تعهد و کنترل همبستگی را تأیید می‌نماید. همچنین مدل‌های اندازه‌گیری تأیید نمود فرسودگی شغلی شامل مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی می‌باشد. همچنین با توجه نمودار (۴) مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود به عبارتی فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر سخت‌رویی معلمان دارد.

تحقیقات نشان می‌دهد بین سرسختی و موفقیت فردی همبستگی وجود دارد و این گویای آن هستند که افراد دارای سرسختی، در شرایط استرس و موقعیت‌های ناگوار، سلامت روان-شناختی خود را حفظ می‌نمایند و دارای سازگاری روان‌شناختی هستند و از این طریق باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی خود از کاری که در آن مشغول هستند می‌شوند.

نتایج این پژوهش با پژوهش‌های بررسی شده در پیشینه از زوایای مختلف مقایسه گردید که برخی از این پژوهش‌ها رابطه بین سخت‌رویی با فرسودگی شغلی را تأیید و برخی نیز به نتایج متفاوتی از آن چه پژوهش‌گر بدان رسیده است، دست یافته‌اند. به هر صورت پژوهش‌هایی از جمله پژوهش‌های، عظیم (۲۰۱۰)؛ فرحبخش (۲۰۰۹)؛ اولایتن (۲۰۰۹)؛ نریمانی (۱۳۸۸)؛ پرداختچی (۱۳۸۸)؛ انزلیچت و همکاران (۲۰۰۶)؛ فریبرگ و همکاران (۲۰۰۶)؛ راف ولوترمن، (۱۹۹۳)؛ امین بیدختی (۱۳۸۰) و... از جهاتی همسویی و از جهاتی در تناقض می‌باشد.

این تحقیق همبستگی بین تعهد و سخت‌رویی را نشان می‌دهد. بر طبق اولاتین (۲۰۰۹) افرادی که بیش از حد متعهد هستند و افرادی که زندگی خارج از محیط کار برای آنها رضایت‌بخش نیست، چندین ساعت از وقت خود را در اداره صرف می‌کنند تا احساس رضایت نمایند، مستعد فرسودگی شغلی می‌باشند. تعهد بیش از حد به عنوان یک خطر واقعی تلقی شده و نشانگر یک خطر برای کارمندی است که زندگی خارج از اداره را رها کرده است. در این پژوهش تعهد شغلی معلمان در حد متوسط می‌باشد.

در کشورهای آفریقایی، مطالعات پژوهشی نشان داده‌اند که معلمان بدون در نظر گرفتن این که چه سطحی را آموزش می‌دهند، سطح بالایی از استرس و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند که از آن رنج می‌برند (اکمولوف، ۲۰۱۰).

در برخی رابطه‌ها با وجود این که معلمان از نظر فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در سطح نسبتاً پایینی می‌باشند، ولی سرسختی معلمان در ابعاد سه‌گانه در سطح متوسط می‌باشد و این نتایج نشان می‌دهد که غیر از عامل سرسختی عوامل دیگری نیز ممکن است در میزان پایین بودن فرسودگی شغلی تاثیر داشته باشد. عواملی از جمله رضایت از کیفیت زندگی، رضایت از مدیران و سرپرستان، رضایت از شغل و... می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی تاثیرگذار باشد که باید در پژوهش‌های دیگر بدان پرداخته شود.

ولف (۲۰۰۵) در زمینه تاثیر مثبت سرسختی بر فرسودگی شغلی بر ویژگی‌های اساسی افراد تاب آور که سلامت روان را ارتقاء می‌بخشد، مانند توان اجتماعی، توان‌مندی در حل مساله، خودگردانی و احساس هدفمندی و باور به آینده‌ای روشن تاکید دارد (نریمانی، ۱۳۸۸).

پالومرا و همکاران^۱ (۲۰۰۸)؛ انزلیچت و همکاران (۲۰۰۶)؛ ماسلس (۲۰۰۹) و شفیع‌آبادی- (۱۳۸۹) نیز بر این باورند که سرسختی روان‌شناختی در حفظ و ارتقاء سلامت روانی کارکنان، مقاومت در برابر حوادث ناگوار و افزایش انتظارات فرد از موفقیت، موثر هستند. تحقیقات

¹ - palomera & etal

دیگراز قبیل جمالی و همکاران (۱۳۸۸)؛ جوادی (۲۰۱۱)؛ شیباخان (۲۰۱۰)؛ سوآرز، گروسی و ساندین (۲۰۰۷) حاکی از این است که هر چه بر میزان سرسختی روان‌شناختی افزوده شود از میزان تحلیل عاطفی و احساس مسخ شخصیت کاسته می‌شود و از طرفی از میزان موفقیت فردی پایین کارکنان کاسته می‌شود و موجب افزایش موفقیت فردی آنها می‌گردد. به طور کلی می‌توان گفت که مولفه‌های سرسختی با به کارگیری راهبردهای سازگارانه‌تر مانند راهبردهای مساله‌مدار و افزایش ادراک توانایی‌های خود در رویارویی با منبع استرس موجب افزایش رضایت‌مندی از شغل، بهره‌وری بیشتر سازمان و در نهایت سلامت روان افراد می‌شوند. برخی از پژوهش‌ها بین سخت‌رویی با اضطراب و افسردگی رابطه منفی معنادار نشان داده‌اند؛ یعنی افراد سخت‌رو می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار غلبه کنند. افراد سخت‌رو موقعیت‌های ناگوار را چالش‌انگیز ارزیابی می‌کنند تا تهدیدکننده و حس تعهد بیشتری نسبت به خود و کار دارند و حس کنترل بیشتری در زندگی‌شان تجربه می‌کنند. بیشتر افراد سخت‌رو در بر خورد با مشکلات از شیوه فعال حل مسئله یعنی شیوه‌ای که فشار روانی را به تجربه‌ای بی خطر تبدیل می‌کند؛ استفاده می‌کنند، بنابراین افکار منفی کمتری دارند. عظیم (۲۰۱۰) بر این باور است که سخت‌رویی توانایی افراد به کنترل موقعیت، تعهد به وظایف و مواجهه با رخدادها را افزایش می‌دهد. افرادی که سخت‌رویی بالایی دارند ویژگی‌های شخصیتی دارند که سلامت روان آنها را افزایش می‌دهد از جمله مهارت‌های اجتماعی بالا، توانایی حل مسئله، خودگردانی، احساس هدفمندی و امید به آینده. در توجیه تاثیر مثبت سخت‌رویی بر زندگی اینکه سخت‌رویی باعث کاهش ارزیابی تهدید افکار منفی و افزایش انتظارات موفقیت فرد از موقعیت می‌شود (عظیم، ۲۰۱۰).

با توجه به توضیحات فوق می‌توان پیشنهادات ذیل را ارائه نمود .

- ۱- برگزاری آزمون‌های سخت‌رویی و افسردگی در بدو استخدام معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و آموزش روش‌های خودکنترلی در زمینه‌ی سخت‌رویی و منابع فرسودگی شغلی.
- ۲- برای متصدیان مشاغل گوناگون سازمان، دوره‌های آموزشی مناسب تشکیل دهید و مراقب باشید که برنامه‌ریزی طراحی و اجرای چنین دوره‌هایی براساس نتایج حاصل از تجزیه و

تحلیل شغل شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی انجام گیرد. مدیریت تعارضات در محیط‌های اداری، آموزشی و غیره بسیار بهتر و موثرتر از روش‌های توییح، بازداشت، تعلیق و اخراج می‌تواند مفید واقع شود.

۳- امکاناتی فراهم آید که مهارت‌های افراد بسته به موضوع مسئولیت کاری آنها، افزایش یابد؛ زیرا اگر فرد نتواند بر موقعیت شغل خود تسلط داشته باشد، فشار روانی زیادی را تحمل می‌کند.

۴- حمایت‌های اجتماعی، حمایت‌های اطلاعاتی، حمایت‌های مالی و به وجود آوردن انطباق در رویارویی با مشکلات از عوامل مهم کاهش فرسودگی شغلی محسوب می‌شود که مسئولان می‌توانند آن را در تعامل با کارکنان مد نظر قرار دهند.

۵- توجه مسئولان آموزش و پرورش به ایجاد محیطی توأم با نشاط و شاداب جهت معلمان و مدیرانی که در آینده باید سکان‌دار مسئولیت‌های اجتماعی، خانوادگی، سیاسی و اقتصادی گردند.

۶- شبکه‌های ارتباطی در سازمان را بهبود بخشیده به گونه‌ای که کیفیت و کمیت ارتباط-ها در سازمان، در بهترین وضع خود باشند و اطمینان حاصل کنید که افراد می‌توانند نظرات و شکایات، پیشنهادات و انتقادات خود را در رابطه با هر فرد یا موضوع، به راحتی و بدون ترس و نگرانی و به شیوه‌ای منطقی ارائه دهند.

منابع

۱. امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین میزان سخت رویی و فرسودگی شغلی در میان استادان و مدرسان دانشگاه سمنان. گزارش نهایی تحقیق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه سمنان.
۲. باغانی، طاهره. (۱۳۸۳). رابطه سرسختی و اختلالات روانی بر اساس S.C.L-90-R در فرهنگیان مقطع متوسطه شهر سبزوار، پایان نامه کارشناسی ارشد، خراسان رضوی، صص ۲۸-۲۵.
۳. بشارت، محمد علی. (۱۳۸۶). رابطه سخت کوشی و مشکلات بین شخصی. فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، ۴، ص ۴.
۴. بهنیا، غلامرضا. (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی و خشنودگی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی در دبیران مرد و دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه استان خوزستان در سال تحصیلی ۷۸-۷۷، اهواز، شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان.
۵. پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۳ شماره ۳، صص ۷۶-۸۱.
۶. جمالی، اختر، تقی پور ظهیر، علی، و صالحی، مسلم. (۱۳۸۸). رابطه بین عوامل شغلی (رضایت شغلی و فرسودگی شغلی) و سازمانی با رفتار شهروند سازمانی اعضا هیات علمی واحد های منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۱۰۶)، صص ۸۷-۸۲.
۷. ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری، تهران: انتشارات ویرایش.
۸. شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۸۹). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

۹. شیبا خان، محمد. (۲۰۱۰). ارتباط فرسودگی شغلی و نوع رفتار در بهداشت روانی در میان دبیران، گروه مدیریت. دانشکده علوم کاربردی وال جت، مجله بین المللی کسب و کار و مدیریت، ۶، ۶، ژوئن ۲۰۱۱.
۱۰. عسکری، پرویز، و همایی، رضوان. (۱۳۸۹). رابطه فشار زوایای روانی و سرسختی روان شناختی با سلامت روان دانش آموزان دختر. یافته های نو در روان شناسی، صص ۹۵-۱۰۹.
۱۱. قربانی، نیما. (۱۳۷۴). سخت رویی، ساختار وجودی شخصیت، مجله پژوهش های روانشناختی، ۳(۲)، ص ۳۶.
۱۲. منظری، محمود. (۱۳۷۵). بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با خشنودی شغلی، سال تحصیلی ۷۵ - ۱۳۷۴. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد خوراسگان (اصفهان).
۱۳. نریمانی، محمد و مسلم، عباسی. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سر سختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، ۳(۸)، صص ۶-۲۲.
14. Akomolafe, M. Jude (2010). *Emotional Intelligence and Locus of Control as Predictors of Burnout among Secondary School Teachers in Ondo State, Nigeria. European J Social Sciences ; 20: 3*
15. Azeem, S.M. (2010). *Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. International J Vocational and chnical Education; 2 :3, 36-40*
16. Inzlicht, M. Aronson, J. Good, C., & McKay, L. (2006). *Aparticular resiliency to threatening environments. Journal of Experimental Social Psychology, 42, 323-336.*
17. Javadi, I. (2011) *Des 15. Teacher burnout, the magazine sepede danaie, from <http://www.rahavardman.com>*
18. Kiracuasutkliif (1979). *Job stress and locuse of control. J.occ. Psychology; 3(52): 227-228.*
19. Kobasa, S. C. (1979) *Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. Journal of ersonality and Social Psychology; 37: 1-11.*
20. Kobassa, S.C. Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). *Hardiness and Health: A Prospective study. J personality and social psychology; 42: 168-177.*

21. Maddi S R, Khoshaba D M (1994). *Hardiness and mental Health. Journal of personality Assessment, Oct; 63 (2) :265-74*
22. Maslach, C. (2009). *Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-420.*
23. Olaitan, O.L (2009). *Prevalence of job stress among primary school teachers in South West, Nigeria . African J Microbiology Research ; 3*
24. Palomera, R. Fernandez, B. P., & Brackett, M. A. (2008). *Emotional intelligence as a basic competency in pre-service teacher training: Some evidence. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 15, 6, 437-454.*

