رابطه سرشخی روان شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی
کارکنان منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی

محمد حسین پور ۱ - میرصالح امینی ۲ - یت/الله کریمی ۳
غلامرضا بهنی ۴ - ماریا نصری ۵

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

۱- استادیار، عضو هیات علمی واحد علوم و تحقیقات اهواز
۲- مربی، عضو هیات علمی مدعو دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان
۳- مربی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مسجدسلسلیمان
تحلیل و رایانش چندنگره (مانوا) تجزیه و تحلیل شدیده. نتایج نشان داد که بین سرسختی روان‌نشانی و انگیزه یپیشرفت بایورسوس گی شغلی در سطح (0/05<پ)، رابطه منفی وجود دارد. در این مان یافته معناداری بین آزمودنی‌ها از نظر جنسیت، سن، تاهل، سابقه خدمت، رسته خدمتی و واحد دانشگاهی مشاهده نگردید.

کلید واژه‌ها: سرسختی روان‌نشانی، انگیزه یپیشرفت، فرسودگی شغلی.

مقدمه

اجتهاد انسان در جامعه با کار سرورگی شده است و بسیاری از جنبه‌های وحشی انسان از طریق کار و فعالیتهای زندگی به در آیا. انسان کار می‌کند و از این راهگذر نه فقط به نیازهای مادی و ظاهری خود می‌رسد، بلکه بسیاری از خلافلای درونی و احتیاج‌های روایی خود را مرتضع می‌سازد. بخش زیادی از زندگی افراد فعال هر جامعه صرف کار می‌شود. به نظر می‌رسد که فعالیت‌های کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می‌آید و حتماً برای سیاسی از مردم عامل بودن رضایت از زندگی است. همچنین کار و سیستم است که برای فرد استقلال می‌آورد و عزت نفس او را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و براوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تشکیل کار شده و روابط اجتماعی و سازمان‌پذیرانه انسان را در قالب نهادها، مؤسسات و واحد‌های کم و بیش تخصصی گسترش داده است (تولوی، 1375).

گنجی (1377، اظهار می‌دارد به رغم اینکه کار منابع عامل مهمی در ارضای نیازهای اساسی آدمی و به‌ویژه شرایط اجتماعی محیط اطراف است، کاهش اوقات ممکن است منبع عدم شار روانی بر انسان باشد. يعني ممکن است یک شغل رضایت‌بخش به مرور زمان به منبع نارضایی تبدیل شود و فرد را به سمت فرسودگی شغلی سوق دهد.

در کشورهایی که مدیران سازمان‌های سنتی در سال‌های دستگاهی و سیاست‌کار اهمیت و توجه نشان می‌دهند، پژوهش‌های سیاسی در زمینه سلامت، نشانه‌ها، عوارض و نتایج شار روانی ناشی از شغل و نیز راهکار کاهش آثار زیان‌آور آن انجام گرفته است (ساعتی، 1376).
راهبردی سرخدایی نر و بسیاری پیشنهادات فیزیکی و مغزی را بین
متغیرهای سرخدایی و افسردگی با دست آورده و در سال
1991 نیز وایپ و همکارانش
نشان دادند که آمودنی به سرخدای بیالا در مقایسه با آمودنی بهای دارای سرخدایی
پایین در مقابل ناکامی قدرت تحمل بیشتری دارند.

مصاحبه (2001)، هم ۶ عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر می‌داند
که عباراتند از: حجم کار زیاد، میزان کنترل کم بر کار، بازده کم، نداشتن ارتباط
اجتماعی، تبعیض در محیط کار، نقض ارزش‌های فرد و ارزش‌های مجازی کار.
به عقیده او در بین خصوصیات جمعیت‌شناسی، سن با لایه‌تین رابطه را با فرسودگی
شغلی دارد. یعنی افراد جوانتر فرسودگی شغلی بیشتر دارند؛ در عین حال افراد متأهل و
زنان نیز نسبت به مردان فرسودگی شغلی بیشتر را گزارش می‌کنند.

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

مدي و کوباسا ۱ (1984)، رابطه متغیر میان سرخدایی، اضطراب، افسردگی،
بیماری‌های جسمی، حساسیت به فردی و نشانه‌های بیماری‌های هیپرنیپتیکی پایند. این آخرین
طرح‌های تأثیر نظری سرخدایی را بر بیماری‌ها و وابسته به وضعیت اجتماعی می‌کند.
براساس این دیدگاه سرخدایی افراد اعمال بهداشتی همچون تمایل‌ها و عادات خواب
تأثیر می‌کند که خود بیماری اثر دارد.

رودولف و آگوست دویئر ۴ (1984)، خاطرنشان ساختانه‌کند که افراد با سرخدایی
پایین، تغییر در زندگی را در مقایسه با افراد با سرخدایی بالا، منفی و غیرقابل قبول کنترل ارزیابی
می‌کنند. همچنین انرژی که دارای سرخدایی پایین هستند، سبک‌های انسانی کم‌دیده‌اند
(مثلاً استاندارد کلی و درونی برای وقایع منفی و خارجی و استاندارد خاصی برای وقایع
متیت)، ویل افراد با سرخدایی بالا عامل‌های مختلف داشته‌اند.

1 - Nakano 2 - Maslazh
3 - Mady & Kobasa 4 - Rhodewalth & Agustdoitir
لى ۱۹۹۱(۱)، در تحقیق خود نشان داد که سرسختی با سازگاری بلندمدت اجتماعی بیماران ارتباط مثبت دارد. شیرد و کاشانی(۱۹۹۱)، در بررسی ۱۰۵ نوجوان نشان دادند که در شرایط پرفشار، نوجوانانی که از سرسختی بالایی بر خوردارند، علائم بیماری جسمانی روان‌شناختی کمتری را گزارش می‌کنند.

بدری گرگری (۱۳۷۴)، پژوهشی با عنوان «سندرم روان‌شناختی فرسودگی» شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای بر روی ۱۹۴ دیپزی و زن علوم پایه، انجام داد به این ترتیب دست‌بافته یکی در دیپزی مرد و زن سطحی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود و شیوه‌های مقابله‌ای معلمان در میزان فرسودگی شغلی آنان تأثیر دارد. نساج (۱۳۸۲)، در پژوهشی دیگری تحت عنوان «درسی رابطه ساده و جندگانه و جندگانه، و امیتی شغلی شغلی فرسودگی شغلی با توجه به اثر تعیین‌کننده حمایت سازمانی ادراک شده در کارمندان شرکت بی‌بی‌پی دارد نفت و گاز کارون ـ اهواز، با نمونه آماری ۲۰۰ نفر از کارمندان شرکت بی‌بی‌پی دارد نفت و گاز کارون انجام گرفت، مطالعه نتایج به دست آمده به متغیرهای بیشترین و تعیین‌کننده با متغیر سلک رابطه منفی ساده و چندگانه معنااتر و جدید دارد. این امتی شغلی نسبت به سایر متغیرها، از همبستگی منفی ساده و جندگانه، بالاتری برخوردار است. همچنین کیکاری (۱۳۷۶)، در تحقیق CSL9Or خود، به سرسختی روان‌شناختی و خرد است. مقياس شکایات جسمانی مقیاس رابطه منفی به دست آورد. اساسی درخ (۱۳۷۵) هم در تحقیق خود، به این ترتیب رصد که بین خودشنویات و سرسختی روان‌شناختی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز رابطه مثبت وجود دارد. کلاته‌و (۱۳۷۲)، این به این نتایج رصدی که بین سرسختی روان‌شناختی و بیماری‌های روانی رابطه منفی وجود دارد. این هر چه سرسختی در فرد بالا باشد، فرد کمتر دچار بیماری‌های روانی می‌شود و هر چه مرمه سرسختی فرد باینتر باشد، احتمال بیماری شدن از بیشتر است.

در تحقیق دیگری نجاییان، وردی و مهربانزاده (۱۳۷۹)، به این ترتیب رسیدند که بین سرسختی روان‌شناختی با سلامت روانی و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت وجود دارد. همایی (۱۳۷۹)، این نتیجه رسید که بین سرسختی روان‌شناختی و فشار‌های روانی داشتن آموزان دختر مراکز پیش دانشگاهی اهواز رابطه منفی وجود دارد.

1 - Lee 2 - Shpperd & Kashani
راابطه سرسرمایی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی...

یازدهم (1379)، در تحقیق خوید که بر روی 153 تن از دیپارچان زن مقاطع
دبیرستانی آموزش و پرورش شهرستان شوشتر انجام داد به این نتیجه رسید که
سرسرمایی و مؤلفه‌های سیاست‌های ان ایجاد اثرات سلیمانی از جمله: اضطراب، افسردگی و
شکایات جسمانی همبستگی منفی معنازداری دارد.

شریفی (1380)، در تحقیقات تحت عنوان «مقاومت فرسودگی شغلی و سرسرمایی
روان‌شناختی معلمان مرد و زن مقاطع ابتدا و راهنمای شهر آبادان» به این نتیجه
رسید که بین فرسودگی شغلی و انگیزه پیشرفت بین معلمان مقاطع ابتدا و راهنمایی
از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌دار منفی وجود دارد.

در ایران پژوهش‌های دیگری به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (بدری‌گرگی
1374، بهنیا، 1379، رضایی، 1379، مدرسان (بابیلی، 1374، دمودی، 1374، پرستاران و
مشاغل پزشکی (رفیعی، 1372؛ علی، 1373؛ پامی بوخاری، 1374، مشاوران آموزش
و پرورش (علی‌اکبر و همکاران) پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که در همه
این گروه‌ها فرسودگی شغلی رابطه است. همچنین کلانتر (1374)، چهارمی و همکاران
(1380)، طویری (1382)، عطاری و همکاران (1382)، تحقیقاتی در زمینه سرسرمایی
روان‌شناختی نمودن و نتایج مشابهی بسته نکرجند. این تحقیق نیز در ادامه سایر مطالعات به مشترک سرپن به اهداف معینی انجام شده
است. از جنبه بنیادی تلاش می‌شود تا نقض معنی‌هایی از پیشرفت و
انگیزه پیشرفت روی فرسودگی شغلی بررسی شود و اهداف کاربردی آن تیز شامل
شناسایی میزان فرسودگی شغلی و منابع‌های دیگری تاپی سرسرمایی روان‌شناختی و انگیزه
پیشرفت و ارتباط بین این منابع‌ها ارائه راهنمار مناسبی برای بهبود اوضاع موجود
دانشگاه آزاد اسلامی منطقه 6 باشد. در این رابطه پژوهشگر فرضیه پژوهشی تدوین کرد
تا ضمن اجرای فراخی تحقیق، فرضیه‌های زیر را به بونه آزمایش بگذارد.

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

ایزاز اندازه‌گیری
در این پژوهش برای اندازه‌گیری سرسختی روان‌شناختی از پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی (A-HQ) استفاده گردید. این پرسشنامه ۲۷ ماده‌ای را در سال ۱۹۷۶ کیزمنی، نجاریان و مهرابی زاده ساخته و اعتباریابی کرده و ضرایب اعتبار و بازیابی آن از طریق اعتبار ملاکی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۷۴ درصد و ۰.۷۶ درصد بوده است. مقیاس انگیزه پیشرفت نیز که یکی از مقیاس‌های سیر به‌گذاری بشریت و محیط‌زیست کارکنان توصیف خودگزاری (1976) است، نیز به‌منظور تعیین میزان انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار و بازیابی این مقیاس ۰.۷۱ درصد با این روش به ترتیب ۰.۷۴ درصد و ۰.۷۷ درصد گزارش شده است و در نهایت مقیاس فرسودگی شغله مزیج که پرسشنامه‌ای ۲۲ سوالی است به سنجه فرسودگی شغله هیجانی (تحلیل هیجانی) پایداری شخصیتی (مسم شخصیت) و فقدان تحقیق شخصی (فقدان موقعیت شخصی) در چارچوب غلظت حرفه‌ای پرداخته است. انداده‌گیری ضرر پیایی این آزمون در پژوهش حاضر با استفاده از روش‌های تصادفی و آلفای کرونباخ محاسبه شده که مقدار آن به ترتیب ۰.۸۰ درصد و ۰.۸۹ درصد بوده است.

1 - Giselle
روش آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از روشهای آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. همچنین روشهای دیگری جهت تحلیل رگرسیون چندمتغیره، تحلیل واریانس چندمتغیره (مانورا)، آلفای کرونباخ و تصویب نیز به کار برده شدند. این مطالعه سودجویی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول 1- میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل نمایانگر متغیرهای سرسختی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی و انگیزه پیشرفته کارکنان زن و مرد

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص آماری</th>
<th>میانگین</th>
<th>معیار</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>حداقل نمایه</th>
<th>حداکثر نمایه</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کارکنان مرد</td>
<td>86</td>
<td>53/25</td>
<td>9/62</td>
<td>66/53</td>
<td>78</td>
<td>126</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان زن</td>
<td>75</td>
<td>45/25</td>
<td>9/62</td>
<td>53</td>
<td>78</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>کل کارکنان</td>
<td>80</td>
<td>53/25</td>
<td>9/62</td>
<td>53/49</td>
<td>78</td>
<td>211</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان مرد</td>
<td>71</td>
<td>29/49</td>
<td>15/29</td>
<td>38/96</td>
<td>7</td>
<td>136</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان زن</td>
<td>78</td>
<td>45/45</td>
<td>15/10</td>
<td>40/56</td>
<td>7</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>کل کارکنان</td>
<td>78</td>
<td>39/56</td>
<td>15/20</td>
<td>39/56</td>
<td>7</td>
<td>211</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان مرد</td>
<td>48</td>
<td>10/48</td>
<td>23/33</td>
<td>33/33</td>
<td>0</td>
<td>126</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان زن</td>
<td>55</td>
<td>2/2</td>
<td>9/85</td>
<td>30/33</td>
<td>0</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>کل کارکنان</td>
<td>55</td>
<td>10/48</td>
<td>23/33</td>
<td>24/10</td>
<td>0</td>
<td>211</td>
</tr>
</tbody>
</table>
همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر سرسرختی روان‌شناختی در ۳۰/۵۶ و ۳۸/۹۶ کارکنان مرد و زن است. در متغیر فرسودگی شغلی میانگین و انحراف معیار برای کل کارکنان به ترتیب ۳۴/۱۰ و ۲۵/۳۳ کارکنان مرد و زن و همچنین در متغیر انگیزه پیشرفت میانگین و انحراف معیار برای کل کارکنان به ترتیب ۲۴/۰۵ و ۱۰/۰۵ کارکنان مرد و زن است.

### جدول ۲

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های آماری سطح معناداری</th>
<th>متغیر</th>
<th>متغیر ملای</th>
<th>تعداد نمونه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(n)</td>
</tr>
<tr>
<td>کل کارکنان</td>
<td>سرسرختی روان‌شناختی</td>
<td>فرسودگی شغلی</td>
<td>۲۱۱</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان مرد</td>
<td>سرسرختی روان‌شناختی</td>
<td>فرسودگی شغلی</td>
<td>۱۲۶</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان زن</td>
<td>سرسرختی روان‌شناختی</td>
<td>فرسودگی شغلی</td>
<td>۸۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>
همانطوری که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بین سرسرتئی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کل کارکنان رابطه منفی معناداری مشاهده می‌شود (۰.۰۱ = P). بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. همچنین، معنی‌داری که سرسرتئی روان‌شناختی کارکنان فاقد مشابهت می‌یابد، به همان ترتیب، فرسودگی‌های آنان نیز کاهش یابد که است. بین سرسرتئی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان مربوط به منفی معناداری وجود دارد (۰.۰۱ = P) و ۰/۳۰ = r. بنابراین فرضیه ۲ تأیید می‌شود. بین سرسرتئی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان زن رابطه منفی معناداری مشاهده گردید (۰.۰۱ = P) و ۰/۲۵ = r. بنابراین فرضیه ۳ تأیید می‌شود.

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

فرضیه ۳- بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان مرد واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

فرضیه ۴- بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شغلی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>شاخص‌های آماری</th>
<th>تعداد نمونه</th>
<th>سطح معناداری (p)</th>
<th>ضریب انگیزه (r)</th>
<th>فرسودگی شغلی</th>
<th>پیشرفت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کل کارکنان</td>
<td></td>
<td>۲۱۱</td>
<td>۰/۶۰۰</td>
<td>۰/۰۳۰</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان مرد</td>
<td></td>
<td>۱۳۶</td>
<td>۰/۶۰۰</td>
<td>۰/۰۶۰</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان زن</td>
<td></td>
<td>۸۵</td>
<td>۰/۶۰۰</td>
<td>۰/۰۳۰</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین انگیزه پیشرفته و فرسودگی شغلی کل کارکنان رابطه منفی معناداری مشاهده نگردید. (۶۶۰/۰ = ۰/۰۳ و P = ۰/۰۳ = (r)). بنابراین فرضیه دوم تأیید نمی‌شود. به عبارت دیگر، افزایش یا کاهش انگیزه پیشرفته کارکنان با تغییر معنادار در فرسودگی شغلی آنان آن‌انه تأثیر نمی‌بیند، بین انگیزه پیشرفته و فرسودگی شغلی کارکنان در دو رابطه منفی معناداری مشاهده نمی‌شود. (۵۰۰/۰ = ۰/۶ و P = ۰/۰۳). بنابراین فرضیه ۱۲ تأیید نمی‌شود. بین انگیزه پیشرفته و فرسودگی شغلی کارکنان زن رابطه منفی معناداری وجود ندارد (۰/۳ با P = ۰/۰۳ = (r)). بنابراین فرضیه ۱۳ بین سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفته با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه چندگانه وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب همبستگی چندگانه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفته با فرسودگی شغلی کارکنان با روش ورود مکور

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب رگرسیون (β)</th>
<th>همبستگی</th>
<th>ناامکنیهای چندگانه</th>
<th>تغییر</th>
<th>ضریب نسبت</th>
<th>احتمال تعیین</th>
<th>پ</th>
<th>ف</th>
<th>سرسختی</th>
<th>روان‌شناختی</th>
<th>انگیزه پیشرفته</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F=۱/۶/۸( \beta = ۰/۲۸ )</td>
<td>MR=۲/۸</td>
<td>p=۰/۰۰۱</td>
<td>t=۴/۸۱</td>
<td>p=۰/۰۰۱</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>سرسختی</td>
<td>روان‌شناختی</td>
<td>انگیزه پیشرفته</td>
</tr>
<tr>
<td>F=۸۵۵( \beta = ۰/۲۸ )</td>
<td></td>
<td>p=۰/۰۰۱</td>
<td>t=۴/۸۱</td>
<td>p=۰/۰۰۱</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Downloaded from journals.khuisf.ac.ir at 13:54 IRDT on Saturday May 29th 2021
راهبردهای یکپارچه‌ای در جنگل‌های می‌شود، به‌رغم این‌که نتایج حاصل از تحلیل
رگرسیون با روش ورود مکرر ضریب همبستگی کننده‌گیره برای ترکیب خطی
سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شعلی کارکنان برابر با
MR=0/1/0/0
و RS=0/0/0/0
در سطح P=0/0/0/0
نیازی برای فرضیه سوم تایید
می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تبعین (R²)، مشخص شده که 8 درصد ارتباط
فرسودگی شعلی با متغیرهای پیشین قابل تبیین هستند.

بحث و نتیجه‌گیری
در رابطه با فرضیه اول، براساس ضرایب همبستگی ماده، سرسختی و فرسودگی شعلی
کارکنان واحدهای دانشگاهی شرکت آزاد اسلامی در جدول 2، بین سرسختی
روان‌شناختی و فرسودگی شعلی کارکنان رابطه منفی معناداری مشاهده می‌شود
(1987). به همان معنا که سرسختی روان‌شناختی کارکنان
افزایش می‌یابد به همان اندازه فرسودگی شعلی آنان کاهش پیدا می‌کند. نتیجه این
(1979)، وروی (1977) و کاتن (1977) هم‌خواری دارد. بنابراین فرضیه اول این
پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

بهین سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شعلی کارکنان زن رابطه منفی معنادار
وجود دارد (P=0/1/0/0 و P=0/2/0/0
. نتیجه این پژوهش با پژوهش زارع (1373)
هم‌خواری دارد. بنابراین فرضیه 1-2 تایید می‌شود.

در رابطه با فرضیه دوم براساس جدول 3، بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی
شعلی کل کارکنان رابطه معناداری مشاهده نگردید. (P=0/0/0/0
. به همان معنا که
افزایش با کاهش انگیزه پیشرفت کارکنان، با تغییر معنادار در فرسودگی آنان توانایی
است. همچنین بین انگیزه پیشرفت و فرسودگی شعلی کارکنان مرد (P=0/0/0/0
و
P=0/0/0/0
و کارکنان زن (P=0/0/0/0
و P=0/0/0/0
رابطه منفی معنادار وجود نداشت.
بنابراین در اینجا فرضیه دوم و فرضیه 1-2 تایید نمی‌شود.
در رابطه با فرضیه سوم برآبنده جدول ۴، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش
ورود مکرر ضریب همبستگی چندتغییره برای ترکیب خطی سرشاخه روان‌ساخته و
انگیزه پیشرفته با فسوده شغلی کارکنان برای ۴۸و MR و ۸۰/۰ = RS
در سطح ۰/۰۱ = ۴ معنادار است. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفت. البته
هشت درصد واریانس فسوده شغلی با متغیرهای پیش‌بین قبل تبیین است.
نتایج تحقیق نشان می‌دهد که میزان سرسختی روان‌ساخته آزمون‌بندی در حد
متوسط، فسوده شغلی نزدیک به حد معنی‌دار و انگیزه پیشرفته آنان در حد یک سوم
باین قرار دارد. ویژه تفاوت معناداری بین آزمون‌بندی از نظر جنسیت، سن، تهلیه، سابقه
خدمت، مدرک تحقیقی، رسته خدمتی و واحد دانشگاهی مشاهده نگردید.

منابع
اسماعیل خانی، فرشته. (۱۳۸۲). ساخت و استراتژی‌برای ساخت خودکفاوی و
بررسی رابطه آن با سرسختی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌ساخته عمومی دانشگاه آزاد
اسلامی، واحد اهواز.
امام، فرح‌زاده (۱۳۸۳). "رابطه کمال‌گرایی و سرسختی روان‌ساخته با سلامت روانی و
عملکرد تحلیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آهواز"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد
روان‌ساخته عمومی.
بدری گرگری، حسین. (۱۳۸۴). "سندرم روان‌ساخته فسوده شغلی معلمان و مکانیزم‌های
قابل‌توجه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
بهنیا، غلامرضا. (۱۳۷۹). "رابطه فسوده شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه
به متغیر تعداد کل شاخص سرسختی در دیاران مرد دروس رفتاری، علوم اجتماعی، فیزیک و
ابدیات نظام جدید متوسطه".
توسلی، غلامرضا. (۱۳۷۵). "جامعه‌شناسی کار و شغل"، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
چیذر دیلیو، ودردن. (۱۹۹۷). روان‌ساخته رشد، ترجمه حمید گنجی، (۱۳۷۷)، تهران،
انتشارات بخت.
ساعتی، محمود. (۱۳۷۶). "روان‌ساخته بهره‌وری، چاپ اول، تهران، انتشارات نشر و یاریش.
حقیقی، جمال. پژوهشی عطایی، سیما رحیمی، لیلا سلیمانی‌نیا. (۱۳۸۰). "رابطه سرسختی و

راابطة سرسختی روان‌شناسی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی

مؤلفه‌های آن با سلامت روانی در دانشجویان پسر دوره کارشناسی دانشگاه، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، شماره‌های ۳ و ۴ خاکیور، رضا. (۱۳۳۶) "بررسی میزان شیوع سندروم فرسودگی شغلی در بین مشاوران و روان‌درمانگان متخصص"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

رضایی، پروین. (۱۳۸۷) "رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت پذیری مریبان تربیتی". شهید جمار آباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید جمار آباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد طرفی، زهرا. (۱۳۸۲) "بررسی عوامل پیش‌بینی کندنی فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده و عادی در شهرستان پیرجند.

عطاری، پیروز، علی‌اصفهانی، ناصر بیستوف و ایلنا نژاد حصار. (۱۳۸۳) "مقایسه سرسختی روان‌شناسی، هیجان‌خواهی و نجش شخصیتی ألف غیرمسی و سمبی در بین مردان و زنان مبتلا به سرطان و افراد عادی". پژوهشکده بهداشت کشور، مرکز مشاوره و روان‌درمانی شهر اهر، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید جمار آباد، شماره‌های ۱ و ۲.

فرنی، نیما و محمدرضا دژکام. (۱۳۸۲) "رابطه سخت رویی، انگیزه و فشاری". مجله مطالعات علمی پژوهشی شماره ۳.

مستندی، مریم. چهارگیری. (۱۳۶۸) "بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای سرسختی روان‌شناسی تیم شخصیتی ألف و فشارهای روانی با بیماری‌های اجتماعی امردان پسر سال نوزاد جدید شهرستان اهر". پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید جمار آباد.

کامیانی، محمد. (۱۳۷۶) "ساخت و اعتبار امتیازی برای سنجش سرسختی روان‌شناسی و برسی رابطه آن با تیپ A". کانون مهارت جهانی، انجمن شکاک جامعیت و عملکرد تحصیلی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهراز.

نساج، عبدالرحمن. (۱۳۸۲) "بررسی رابطه ساده و چندگانه رابطه کاری و انگیزه شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به اثر تغییر کندنی حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان."
شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناختی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
همایش، رضوان. (۱۳۷۹). بررسی رابطه فشارزایی روانی دختران مراکز پیش دانشگاهی اهواز با سلامت روانی با توجه به نقش تعیین‌کننده سرسختی روان‌شناختی در آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناختی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
پارعبی، خدیجه. (۱۳۷۹). رابطه ساده و چندگانه سرسختی روان‌شناختی و حمایت اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی دیپانگ زن شهرستان شوهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناختی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.


