

رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی

زهرا امینی^۱

وحید خوش‌روش^۲

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

دوره ۲، شماره ۳، پیاپی ۵، پاییز ۹۹

تاریخ دریافت: ۹۹/۶/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۹/۲۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تحلیل رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ مشغول به خدمت تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۲۰۰ نفر تعیین و انتخاب گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۵) و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه یانگ (۲۰۰۶) استفاده گردید که روایی آن‌ها توسط خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آن‌ها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری لیزرل ویرایش هشتم استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد طرح‌واره ناسازگار اولیه و ابعاد آن (بریدگی و طرد، خودگردانی و عملکرد مختل، محدودیت‌های مختل، دیگر جهت‌مندی و گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری) با سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن

۱. کارشناس ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران. Z_amin82@yahoo.com

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران. Vkhoshraveshi@yahoo.com

رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد و نهایتاً سرمایه روان‌شناختی در رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد.

کلیدواژه‌ها: طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، فرسودگی شغلی، سرمایه روان‌شناختی.

مقدمه

واژه فرسودگی شغلی نخستین بار توسط برگر^۱ (۱۹۶۰)، زمانی که وی علائم خستگی را در کارکنان خود مشاهده کرد، تعریف شد. او این پدیده را سندروم تحلیل قوای جسمانی روانی نامید. رایج‌ترین تعریف از فرسودگی شغلی را مسلش و جکسون^۲ ارائه نمودند. آن‌ها بیان داشتند فرسودگی شغلی سندرومی روان‌شناختی شامل خستگی عاطفی^۳، مسخ شخصیت^۴ و کاهش موفقیت فردی (عملکرد شخصی)^۵ است (Badiee, M, 2014). خستگی عاطفی همانند فشار روانی شامل از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت، پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند. عدم کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و فرد یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار دارد (Westman, M.; Etzion, D & Gortler, E, 2004). شناخت عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی و برنامه‌ریزی جهت پیشگیری و کنترل آن‌ها در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمانی یکی از مسائل کاربردی در حوزه پژوهش‌های شغلی و صنعتی است (Consiglio, C, 2014). سرمایه روان‌شناختی یکی از متغیرهای کلیدی است که می‌تواند بر فرسودگی شغلی تأثیر بسزایی داشته باشد. سرمایه روان‌شناختی به نوعی بهداشت روانی، فردی و اجتماعی گفته می‌شود که در صورت تحقق آن شهروندان دارای

^۱ Berger

^۲ Maslach & Jackson

^۳ emotional exhaustion

^۴ depersonalization

^۵ decreased personal accomplishment



انگیزه و روحیه شاد بوده و درنهایت، جامعه شاداب و سلامت خواهد بود. در واقع زندگی سالم محصول تعامل اجتماعی بین انتخاب‌های فردی از یک سو و محیط اجتماعی و اقتصادی احاطه‌کننده افراد از سوی دیگر است (Babapour, Kh.Hashemi Nosratabad, T, 2012). Bahadori Khosroshahi, J مادامی که منابع روان‌شناختی در افراد در سطح بالایی قرار داشته باشد، میزان کمتری از ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را احساس می‌کنند و با آغوش باز و به صورت خودکار آمد به سمت حل مشکلات و رویارویی با سختی‌ها می‌روند (Hadadian, A. Mohammadzadeh, Z, 2014). از آنجا که نتایج پژوهش‌ها نشان‌دهنده تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کاهش مشکلات کاری از جمله اضطراب، بدبینی، احساس عدم کفایت فردی، نگرش منفی به کار و غیبت و ترک محیط کار بوده است ممکن است بتواند از میزان فرسودگی شغلی که تحت تأثیر عواملی مانند فشارهای محیط کار، احساس درماندگی، بدبینی، ناامیدی و احساس عدم کفایت فردی قرار دارد بکاهد. در این صورت ممکن است بتوان با افزایش سرمایه روان‌شناختی، فرسودگی شغلی را که عمدتاً حاصل فشارها و استرس‌های محیط کاری است کاهش داد (Nezami A, Givarian H, 2016).

طرح‌واره‌ها نقش عمده‌ای در احساس تفکر رفتار، و نحوه برقراری ارتباط افراد با دیگران بازی می‌کنند و به گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر، زندگی بزرگ‌سالی را به شرایط دوران کودکی می‌کشانند (Young, J. E., Klosko, J. S., & Weishaar, M. E.). بر اساس طرح‌واره‌ها طرز برخورد و نگرش شخص نسبت به خویشان، جهان و آینده تعیین می‌شود. اگر این طرح‌واره‌ها طبیعی و مثبت باشند گرایش فرد نسبت به همه چیز مثبت، امیدوارانه و موفقیت‌آمیز خواهد بود، در غیر این صورت چنین کسی خود را ناتوان و بی‌کفایت می‌پندارد و بنابراین خود را بی‌ارزش خواهد پنداشت و احساس خواهد کرد که در برخورد با مشکلات موانع نفوذناپذیری بر سر راه او قرار دارد و هر کاری بکند با شکست و ناکامی روبرو خواهد شد، از این گذر افراد نسبت به جهان پیرامون، خویشان و آینده، نگرش منفی پیدا خواهند کرد (Ahi, Gh.2006).

ماچلویتز (۱۹۸۰) در پژوهش‌های خود نشان داد که اعتیاد به کار-که عامل اساسی در فرسودگی شغلی محسوب می‌گردد- تلاشی در جهت بی اثرسازی شکست‌های پیشین است که خود حاصل طرح‌واره اولیه بی‌کفایتی محسوب می‌گردد. یا افرادی که در محیط شغلی خود دست به کنترل بیش‌ازحد همکاران خود می‌زنند درگیر طرح‌واره ناسازگار بی‌اعتمادی/ بدرفتاری می‌شوند هستند؛ و یا حتی افرادی که کنترل شدن از سوی یک فرد کنترل‌گر را می‌پذیرند احتمالاً درگیر فعال شدن طرح‌واره اولیه اطاعت/ شکست هستند. همچنین یک شاغل اهمال‌کار درگیر طرح‌واره ناسازگار نقص/ شرم، یک شاغل کم رو درگیر طرح‌واره بی‌کفایتی، یک شاغل پرتوقع درگیر طرح‌واره استحقاق و یک شاغل وسواسی درگیر طرح‌واره عیب‌جویی افراطی است (Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H, 2016).

تحقیقات پیشتر چون یاردلی (۲۰۱۲) بین سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی به وجود رابطه‌ای منفی پی بردند (Yardley, K, 2012). همچنین، وجود رابطه منفی بین سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی توسط لئو و هائو (۲۰۱۰) نیز گزارش شده است. محققان دیگر نیز از سرمایه روان‌شناختی بالاتر به‌عنوان پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی کمتر یاد می‌کنند (Luo, H., & Hao, ZH, 2010). علیپور و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافته‌اند که افزایش مداخلات سرمایه روان‌شناختی بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر است و این دو برهم دیگر رابطه منفی دارند (Alipour, A. et al, 2013). لین (۲۰۱۳) نیز وجود رابطه منفی سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی را تأیید کرده است (Lin, T, 2013). یوسفوند (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد با افزایش خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و درنهایت با افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان در

 ۱ Machlowitz

۲ Yardley

۳ Luo, H., & Hao, ZH

۴ Lin



سازمان فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد (Yousafvand, S, 2015). حاجی محمدرضایی (۲۰۱۲) در پژوهش خود به ارتباط طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی پرداخت. طبق این پژوهش بین طرح‌واره‌های آسیب‌پذیری نسبت به ضرر، بی‌اعتمادی و بازداری هیجانی با تحلیل عاطفی ارتباط وجود دارد. مسخ شخصیت با طرح‌واره‌های بی‌اعتمادی/بدرفتاری و وابستگی بی‌کفایتی در ارتباط است. این پژوهش ارتباط بین طرح‌واره‌های ره‌اشدگی، بی‌اعتمادی/بدرفتاری و ناکامی را با عملکرد شخصی نشان داد (Haji Mohammad rezaei, M.S. 2012). کاویانی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی و طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با خستگی هیجانی و همچنین بین ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری و خستگی هیجانی و نیز بین خصوصیت شخصیتی روان‌نژندی با میزان کفایت شخصی ارتباط منفی معناداری وجود داشت. بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با کفایت شخصی و بین طرح‌واره اولیه گوش‌به‌زنگی و حوزه بریدگی و طرد با خستگی هیجانی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت (Kaviyani, F. et al, 2018). خاکپور و صدیق (۲۰۱۷)، در پژوهش خود به ارتباط میان ابعاد طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در روان‌شناسان و مشاوران پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که درمان گرانی که طرح‌واره‌های معیارهای بلندپروازانه، برتری‌طلبی و ایثارگری افراطی دارند بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند و برعکس، هنگامی که درمان‌گر طرح‌واره بازداری هیجانی دارد، کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد (Khakpour, R; Vesdiq, M, 2017). جاهد عطایان و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود به ارتباط متغیرهای طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی و سلامت عمومی در بهیاران و پرستاران مرکز روان‌پزشکی رازی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی و سلامت عمومی کارکنان هستند (Jahed Ataiean, P; Shams Esfandabad, H; Tajeri,)

B.2015). زارعی و همکاران (۲۰۱۹) نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. آن‌ها در پژوهش خود دریافتند که بین اکثر طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و دو خرده مقیاس فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی و شخصی‌سازی) رابطه معناداری وجود دارد (Zareei.H., Ghazi kermani, F.Ehrampoush.M.2019). رحمانی و همکاران (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر آموزش مدل طرح‌واره محور بر کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت زغال‌سنگ پروده طبس انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که جلسات آموزش گروهی مدل طرح‌واره محور به‌طور معنی‌داری باعث کاهش فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی شده است (Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H, ۲۰۱۶). کاندینگ و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با موضوعیت فرسودگی شغلی، طرح‌های ناسازگار اولیه و بهداشت جسمی در کارآموزان روان‌شناسی بالینی و مشاوره انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه می‌تواند به‌عنوان یک پیشاینده در فرسودگی شغلی و بهداشت جسمی نقش مهمی داشته باشد (Kaeding, A.et al, 2017). کبریتیچی و محمدخانی (۲۰۱۶)، پژوهشی با محوریت ارتباط طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی انجام دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در ایجاد فرسودگی شغلی تأثیر مثبتی داشته و این امر می‌تواند در حد بالایی باعث کاهش رضایت از زندگی افراد گردد (Kebritchi, A., & Mohammdkhani, S, 2016). مرادی قهدریجانی و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود به بررسی ارتباط متغیرهای طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با فرسودگی شغلی میان معلمان دوره راهنمایی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه با مؤلفه‌های خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی) و مسخ شخصیت معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد

 ۱Zareei

۲Kaeding



(MoradiGhahdarijani, M; Homayi, R; Norouzi, M, 2014). ریتنمایر^۱ (۱۹۹۸) نیز در پژوهش خود نشان داد که ابعاد طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه رابطه معناداری با فرسودگی شغلی افراد دارند (Rittenmyer, G. J, 1998).

مبانی نظری

سرمایه روان‌شناختی

در سال‌های اخیر، توجه تحقیقات رفتار سازمانی از روی نقاط ضعف در محل کار به سمت دیدن نقاط قوت و رفاه تغییر جهت داده است. سرمایه روان‌شناختی، سازهای مثبت‌گراست که از رفتار سازمانی مثبت‌گرا ناشی می‌شود. رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر جنبه‌های خرد سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسان که قابل توسعه است تمرکز می‌کند (Luthans, F.; Avolio, B.; Avey, J. B., & Norman, S. M. 2007).

سرمایه روان‌شناختی با ویژگی‌های زیر مشخص می‌شود: داشتن اعتمادبه‌نفس و تلاش برای رسیدن به موفقیت (خودکارآمدی)^۲. ایجاد اسناد مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده (خوش‌بینی)^۳. تحمل کردن سختی‌ها و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری)^۴.

خودکارآمدی: منشاء پیدایش این جزء از سرمایه روان‌شناختی، نظریه شناختی اجتماعی باندورا بوده است (Abbas, M., & Raja, U. 2015). آن‌ها خودکارآمدی را باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه، با ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی و انجام اقدامات لازم در راستای هدف، معرفی کرده‌اند. اعتقاد به خودکارآمدی به استقامت در برابر موانع کمک می‌کند و با هیجانات منفی و ناتوان‌کننده که مانع اجرای فعالیت‌ها می‌شوند مبارزه می‌کند. این محققان بیان می‌کنند که خودکارآمدی، داشتن سطح

^۱ Rittenmyer
^۲ self efficacy
^۳ optimism
^۴ resilience

مشخصی از دانش و مهارت نیست، بلکه اعتقاد به آنچه با استفاده از این مهارت‌ها می‌توان انجام داد، است (Bandura, A., & Locke, E. A. 2003).

خوش‌بینی: خوش‌بینی یکی از خصوصیات مثبت انسانی است. پیترسون و همکاران (۲۰۰۹) خوش‌بینی را به معنای انتظار پیامدهای مثبت داشتن معرفی می‌کنند که این پیامدها به صورت عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند. آن‌ها همچنین افراد خوش‌بین را افرادی که بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند و اسنادهای پایدار دارند معرفی می‌کنند. این افراد موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی و شکست‌هایشان را به عوامل بیرونی و ناپایدار خاص نسبت می‌دهند. ولی افراد بدبین حوادث منفی را ناشی از رویدادهای داخلی، باثبات و عمومی می‌دانند (Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., & Myrowitz, J. 2009).

تاب‌آوری: ظرفیتی روان‌شناختی است که فرد بر اساس آن در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارضات و حتی تغییرات مثبت، به تلاش‌های بیشتر ادامه می‌دهد و برای دستیابی به موفقیت، مسئولیت‌پذیر می‌شود (Luthans, F. 2002). کوتا (۲۰۰۲) اذعان می‌دارد تاب‌آوری در شرایط تغییرات بزرگ به افراد کمک می‌کند تا انعطاف‌پذیر شوند و خودشان را با شرایط وفق دهند. باندورا و لوک (۲۰۰۳) تاب‌آوری را برای رسیدن به موفقیت، ضروری می‌دانند (Coutu, D, 2002). این ویژگی، نیروی لازم برای ماندن در صحنه فعالیت برای مقابله با شکست‌های مکرر، عقب‌نشینی و حتی واکنش‌های اجتماعی که باعث مأیوس شدن افراد می‌شود، را فراهم می‌آورد. افراد تاب‌آور خوش‌بین و کنجکاو هستند. همچنین، آن‌ها از تجربه‌های جدید استقبال می‌کنند (Luthans, F, 2007). تاب‌آوری از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان به دست می‌آید و او را در برابر تهدیدها توانمند می‌سازد (Block, J., & Kremen, A. M, 2002).

۱) Coutu



طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

کلمه طرح‌واره به‌طور کلی به‌عنوان ساختار، قالب یا چارچوب تعریف می‌شود (Young, J.E., 1990). طرح‌واره یک ساختار شناختی به‌منظور غربال کردن، کدگذاری و ارزیابی محرکی است که ارگانیزم در معرض آن قرار گرفته است. در روان‌شناسی و روان‌درمانی، طرح‌واره به‌عنوان هر اصل سازمان بخش کلی در نظر گرفته می‌شود که برای درک تجربه‌های زندگی فرد ضروری است (Datilio, F.M., 2005). طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به ریشه اعتقادات منفی عمیق در مورد خود، دیگران و جهان اشاره دارند که ممکن است در طی سال‌های اول زندگی پرورش یافته باشد (Virgil Zeigler-Hill, V. et al, 2011). مطابق نظر یانگ و همکاران (2006)، رشد طرح‌واره‌ها اغلب به دوران کودکی بازمی‌گردد. طرح‌واره‌ها الگوها یا درون‌مایه‌های عمیق و فراگیری هستند که از خاطرات، هیجان‌ها، شناخت‌واره‌ها و احساسات بدنی در دوران کودکی یا نوجوانی تشکیل شده‌اند و به‌شدت ناکارآمد هستند، درباره خود و در رابطه با دیگران هستند و در سیر زندگی تداوم دارند. یانگ و همکاران (2006) بر این باورند که ریشه‌های تحولی طرح‌واره‌ها در سه بعد نیازهای هیجانی اساسی، تجربه‌های اولیه زندگی و خلق و خوی هیجانی می‌باشند. از طرفی آن‌ها بیان می‌دارند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه پنج حوزه را دربر می‌گیرد. حوزه نخست حوزه بریدگی و طرد است. افرادی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار دارد، نمی‌توانند دل‌بستگی‌های ایمن و رضایت بخشی با دیگران برقرار کنند. چنین افرادی معتقدند که نیاز آن‌ها به ثبات، امنیت، محبت، عشق و تعلق خاطر برآورده نخواهد شد. طرح‌واره‌های این حوزه عبارت‌اند از: ره‌اشدگی/بی‌ثباتی، بی‌اعتمادی/ بدرفتاری، محرومیت هیجانی، نقص/شرم، انزوای اجتماعی/بیگانگی). حوزه دوم حوزه خودگردانی و عملکرد مختل است. خودگردانی یعنی توانایی فرد برای جدا شدن از خانواده و عملکرد مستقل. افرادی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار دارد از خود و محیطشان انتظاراتی دارند که در توانایی آن‌ها برای تفکیک خود از والدین و دستیابی به عملکرد مستقلانه، هویت مستقل مانع ایجاد می‌کند. طرح‌واره‌های این

حوزه عبارت‌اند از: وابستگی/بی‌کفایتی، آسیب‌پذیری نسبت به ضرر یا بیماری، گرفتار/خودتحوّل نیافته، شکست). حوزه سوم حوزه محدودیت‌های مختل است. نقص در محدودیت‌های درونی، احساس مسئولیت در قبال دیگران یا جهت‌گیری نسبت به اهداف بلندمدت زندگی در این حوزه جای می‌گیرند. این طرح‌واره منجر به بروز مشکلاتی در رابطه با رعایت حقوق دیگران، همکاری با دیگران، تعهد یا هدف‌گزینی و رسیدن به اهداف واقع‌بینانه می‌شود. طرح‌واره‌های این حوزه عبارت‌اند از: استحقاق/ بزرگ‌منشی، خویش‌تندی/ خودانضباطی ناکافی. حوزه چهارم جهت‌مندی است. تمرکز افراطی این حوزه بر تمایلات، احساسات و پاسخ‌های دیگران به گونه‌ای که نیازهای خود شخص نادیده گرفته می‌شود. این کار به منظور دریافت عشق و پذیرش، تداوم ارتباطات با دیگران و اجتناب از انتقام و تلافی صورت می‌گیرد که معمولاً شامل واپس‌زنی و فقدان آگاهی و در رابطه با خشم و تمایلات طبیعی خود فرد می‌شود. طرح‌واره‌های این حوزه عبارت‌اند از: اطاعت، ایثار، پذیرش جویی/ جلب توجه. حوزه پنجم گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری است. این حوزه تأکید افراطی بر واپس‌زنی احساسات و تکانه‌های خودانگیخته، انتخاب‌ها و یا بر ارضاء قوانین خشک و درونی شده و انتظارات درباره عملکرد و رفتار اخلاقی که اغلب خوشحالی، خودبیانگری، آرامش، روابط نزدیک یا سلامت فرد را از میان می‌برد. طرح‌واره‌های این حوزه عبارت‌اند از: بدبینی/ منفی‌گرایی، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه/ عیب‌جویی افراطی، تنبیه (Young, J. E., & Klosko, J. S., & Weishaar, M. E. 2006).

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی سازه‌ای چندبعدی است که در اثر فشارهای موجود در محل کار، نوع کار و سرخوردگی در کارکنان ایجاد می‌شود. به‌طور کلی فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشارهای شغلی گفته می‌شود. فرسودگی شغلی در میزان خفیف اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است به

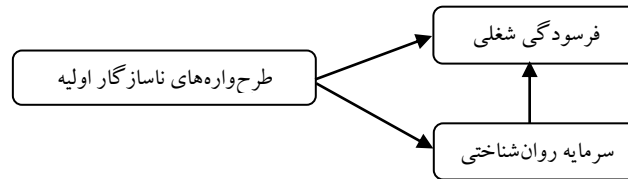


یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به همین دلیل فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند (Alipour A. et al, 2013). مردم تا زمانی می‌توانند در مشاغل خود به‌خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند؛ و هنگامی که انگیزش و توانایی روانی آنان دچار تزلزل شود، دچار پدیده فرسودگی شغلی می‌شوند (Tabari, A, 2008). فرسودگی شغلی را می‌توان پیامد کاهش مزمن منابع توانایی‌های فرد که از رویارویی طولانی‌مدت با استرس و به‌ویژه فشارهای شغلی ایجاد می‌شود، دانست. اخیراً شواهد پژوهشی فراوان حکایت از آن دارد که فرسودگی بر سلامت جسمانی نیز تأثیر منفی دارد و علاوه بر آن، به‌عنوان یک عامل خطر ساز برای بروز بیماری‌های جسمانی و اختلالات بدنی شناخته شده است (Rosenblatt, Z., & Shirom, A. 2005). مؤلفه‌های فرسودگی شغلی عبارت‌اند از: مؤلفه تحلیل (خستگی) عاطفی که به از دست رفتن انرژی عاطفی مربوط می‌شود. اکثر افراد زمانی که از فرسودگی شغلی صحبت می‌کنند منظورشان تحلیل (خستگی) عاطفی است. عملکرد شخصی: عبارت است از احساسی که فرد نسبت به عملکرد شخصی خود به دست می‌آورد. مسخ شخصیت: هنگامی که فرد دچار مسخ شخصیت می‌گردد افراد و یا مراجعان را به‌صورت یک فرد انسانی مدنظر قرار نمی‌دهد و آن‌ها را از فردیت خارج می‌کند و به‌صورت یکشی درک می‌کند (Maslach, C., & Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P, 2001).

با مشخص شدن متغیرهای اساسی موضوع پژوهش و برقراری ارتباط بین آن‌ها از طریق پشتوانه نظری و تجربی، الگو و چارچوب مفهومی پژوهش تدوین شد. در الگوی مفهومی این پژوهش، متغیر سرمایه‌های روان‌شناختی از لوتانز (۲۰۰۷)، متغیر فرسودگی شغلی از ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۵) و متغیر طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه از یانگ (۲۰۰۶) استخراج شده است. الگوی مفهومی این پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است.

۱Luthans, F

۲Young, J. E.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

بر این اساس فرضیه‌های پژوهش در قالب یک فرضیه اصلی و یازده فرضیه فرعی عبارت است از:

فرضیه اصلی: میان طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: میان بعد بریدگی و طرد با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: میان بعد محدودیت‌های مختل با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: میان بعد دیگر جهت‌مندی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: میان بعد گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ششم: میان بعد بریدگی و طرد با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی هفتم: میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.



فرضیه فرعی هشتم: میان بعد محدودیت‌های مختل با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی نهم: میان بعد دیگر جهت‌مندی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دهم: میان بعد گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی یازدهم: میان سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ مشغول به خدمت هستند تشکیل دادند. برای نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین منظور از بین مناطق ۲۲ گانه آموزش و پرورش شهر تهران با در نظر گرفتن توزیع جغرافیایی ۷ منطقه آموزشی انتخاب شد. پس از انتخاب مناطق، از هر منطقه آموزش و پرورش تعداد ۳۰ مدرسه ابتدایی (۱۵ مدرسه پسرانه و ۱۵ مدرسه دخترانه) انتخاب و مشخص شد. بر این اساس حجم نمونه را ۲۱۰ نفر تشکیل دادند. از ۲۱۰ برگه آزمودنی که توزیع شد تعداد ۲۰۰ برگه آزمون تکمیل و جمع‌آوری شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در دو بخش تنظیم شده است، که بخش اول شامل داده‌های عمومی مربوط به پاسخ‌دهندگان است و بخش دوم در راستای آزمون فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای سنجش متغیر سرمایه‌های روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷)، متغیر فرسودگی شغلی از پرسشنامه ماسلاچ و جکسون

۱Luthans, F

(۱۹۸۵) و متغیر طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه از پرسشنامه یانگ (۲۰۰۶) استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری مؤلفه‌های پرسشنامه‌های مذکور، مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت با نمره‌گذاری (کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵) است. اگرچه سؤال‌های پرسشنامه‌ها برگرفته از پرسشنامه استاندارد بود، به‌منظور بررسی روایی محتوایی و ظاهری، از نظر متخصصان دانشگاهی بهره‌برده شد و اصلاحات لازم بر اساس نظر آن‌ها اعمال گردید و بدین ترتیب روایی محتوایی پرسشنامه به تأیید رسید. برای تعیین پایایی ابزار، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماري اسپاس محاسبه شد. با توجه به اینکه مقدار آلفای کرونباخ مربوط به هر متغیر بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ لذا تمامی متغیرها به‌طور مجزا و در مجموع از پایایی مناسب برخوردار هستند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش‌های آماری توصیفی (توصیف فراوانی، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری لیزرل ویرایش هشتم استفاده شد.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ ابعاد پژوهش

ابعاد	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
فرسودگی شغلی	۲۵	۰,۸۸
طرح‌واره‌های ناسازگار	۷۵	۰,۷۹
سرمايه‌های روان‌شناختی	۱۵	۰,۸۲

سؤالات مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی در ابتدای پرسشنامه شامل جنسیت، سن و تحصیلات مدیران است که در قالب جدول (۲) ارائه شده است.

 ۱Young, J. E.

۲LISREL8



جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	طیف	فراوانی
جنسیت	زن	۱۸۳
	مرد	۱۷
سن	۳۱-۴۰ سال	۹۱
	۴۱-۵۰ سال	۵۹
	۵۱-۶۰ سال	۵۰
تحصیلات	لیسانس	۷۵
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۲۵

در بخش بعدی چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی (میانگین)، شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار) موردبررسی قرار می‌گیرند. جدول (۳) وضعیت آمار توصیفی متغیرها را نشان می‌دهد. ارقام این جدول به کمک نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس ۲۱ محاسبه شدند.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	میانگین	انحراف معیار	k-s	سطح معناداری
بریدگی و طرد	۲/۰۷	۰/۷۱	۱/۲۹۸	۰/۰۶۹
خودگردانی و عملکرد مختل	۱/۸۳	۰/۷۳	۱/۱۶۵	۰/۱۳۸
محدودیت‌های مختل	۲/۴۳	۰/۶۹	۱/۲۹۶	۰/۰۷۱
دیگر جهت مندی	۲/۵۷	۰/۷۵	۱/۲۰۴	۰/۱۱۰
گوش‌به‌زنگی بیش از حد و بازداری	۲/۴۱	۰/۷۰	۱/۱۳۵	۰/۱۵۲
خود کارآمدی	۳/۷۳	۰/۶۲	۰/۱۳۹	۰/۱۴۹
تاب‌آوری	۳/۲۹	۰/۷۵	۱/۰۹۶	۰/۱۸۱
خوش‌بینی	۳/۴۴	۰/۶۹	۱/۲۸۱	۰/۰۷۴

۱. Mean

۲. Std. Deviation

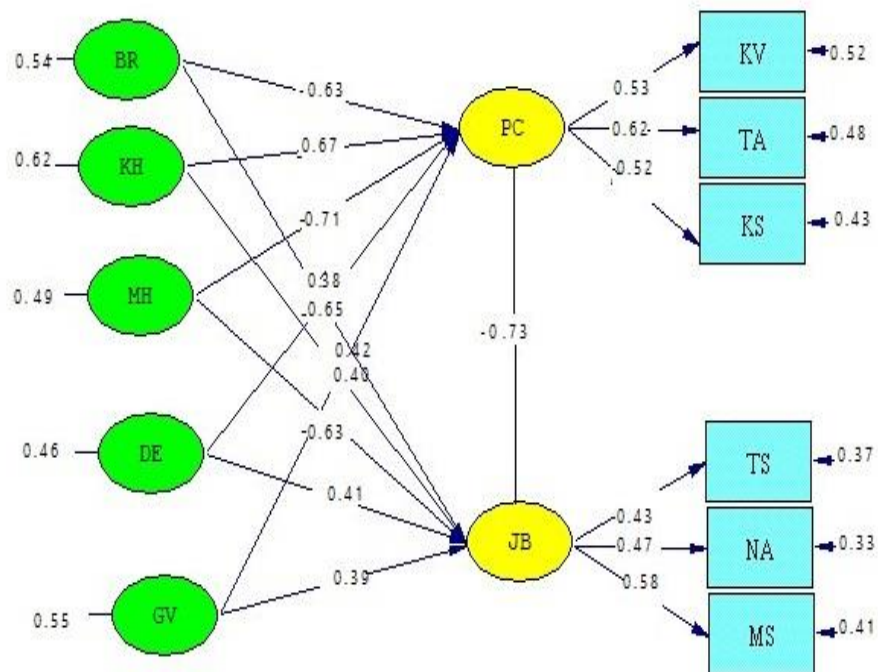
۰/۲۹۷	۰/۹۷۶	۰/۵۹	۳/۴۹	سرمایه‌های روان‌شناختی
۰/۱۱۰	۱/۲۰۴	۰/۹۶	۲/۸۳	خستگی عاطفی
۰/۲۷۰	۱/۰۰۰۵	۰/۶۸	۳/۵۰	ناکارآمدی
۰/۰۸۸	۱/۲۳۲	۰/۷۱	۲/۴۱	مسخ شخصیت
۰/۲۲۰	۱/۰۵۰	۰/۵۰	۲/۹۱	فرسودگی شغلی

الگوی تحلیل عاملی

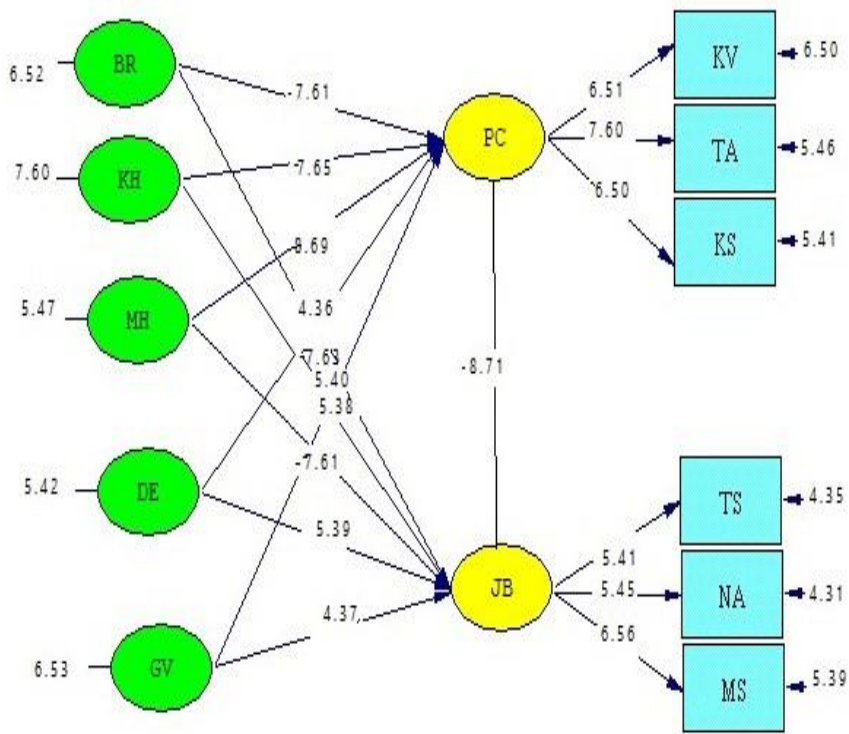
جهت سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد. در تحلیل عاملی تأییدی چنانچه بار عاملی هر نشان‌گر با سازه خود دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ باشد؛ آنگاه آن نشان‌گر از دقت کافی برای اندازه‌گیری سازه موردنظر برخوردار است (Hooman, H A, 2012). جهت برازش مدل ساختاری مدل اصلی پژوهش از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شد که در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های پژوهش

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	متغیر	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۱	مقادیر قابل قبول	
۰,۹۷	۰,۹۸	۰,۹۲	۰,۹۴	۰,۹۱	۰,۰۳۶	بریدگی و طرد	
۰,۹۲	۰,۹۳	۰,۹۵	۰,۹۴	۰,۹۶	۰,۰۳۷	خودگردانی و عملکرد مختل	
۰,۹۱	۰,۹۲	۰,۹۳	۰,۹۴	۰,۹۵	۰,۰۱۶	محدودیت‌های مختل	
۰,۹۷	۰,۹۵	۰,۹۶	۰,۹۳	۰,۹۴	۰,۰۴۴	دیگر جهت مندی	
۰,۹۸	۰,۹۵	۰,۹۷	۰,۹۳	۰,۹۱	۰,۰۴۸	گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری	مقادیر محاسبه شده
۰,۹۲	۰,۹۱	۰,۹۷	۰,۹۳	۰,۹۸	۰,۰۲۳	سرمایه‌های روان‌شناختی	
۰,۹۲	۰,۹۱	۰,۹۷	۰,۹۳	۰,۹۸	۰,۰۳۴	فرسودگی شغلی	
۰,۹۸	۰,۹۵	۰,۹۷	۰,۹۳	۰,۹۲	۰,۰۴۵	مدل کلی	



شکل ۲. ضرایب عاملی استاندارد با توجه به همبستگی متغیرها



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره	بارعاملی	فرضیه
تأیید	-۷,۶۱	-۰,۶۳	فرضیه فرعی اول: میان بعد بریدگی و طرد با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	-۷,۶۵	-۰,۶۷	فرضیه فرعی دوم: میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	-۸,۶۹	-۰,۷۱	فرضیه فرعی سوم: میان بعد محدودیت‌های مختل با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	-۷,۶۹	-۰,۶۵	فرضیه فرعی چهارم: میان بعد دیگر جهت مندی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.



تأیید	-۷,۶۱	-۰,۶۳	فرضیه فرعی پنجم: میان بعد گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	۴,۳۶	۰,۳۸	فرضیه فرعی ششم: میان بعد بریدگی و طرد با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	۷,۴۰	۰,۴۲	فرضیه فرعی هفتم: میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	۵,۴۰	۰,۴۰	فرضیه فرعی هشتم: میان بعد محدودیت‌های مختل با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	۵,۳۹	۰,۴۱	فرضیه فرعی نهم: میان بعد دیگر جهت مندی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	۴,۳۷	۰,۳۹	فرضیه فرعی دهم: میان بعد گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	-۸,۷۱	-۰,۷۳	فرضیه فرعی یازدهم: میان سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
تأیید	----	----	فرضیه اصلی: میان طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه فرعی اول به تحلیل رابطه میان بعد بریدگی و طرد با سرمایه روان‌شناختی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد بریدگی و طرد با سرمایه روان‌شناختی برابر (۰,۶۳-) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۷,۶۱-) به دست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶-) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که مدیرانی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار دارد، نمی‌توانند دل‌بستگی و رابطه عاطفی ایمن و رضایت بخشی با دیگران برقرار کنند. چنین افرادی معتقدند که نیاز آن‌ها به ثبات، امنیت، محبت، عشق و تعلق خاطر، هیچ‌گاه برآورده نخواهد شد. این طرح‌واره‌ها در افرادی شکل می‌گیرد که بی‌عاطفه، سرد، مضایقه‌گر، منزوی، تندخو، غیرقابل‌پیش‌بینی یا

بدرفتار هستند. چنین افرادی معتقدند که نیاز آن‌ها به ثبات، امنیت، محبت، عشق و تعلق خاطر برآورده نخواهد شد و نهایتاً سطوح ابعاد سرمایه‌های روان‌شناختی که منبعی برای پیشرفت و توسعه شغلی مدیران به حساب می‌آید در این افراد کاهش خواهد یافت. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Jahed Ataeian, P; Shams Esfandabad, H; Tajeri, B.2015; Khakpour,) (R; Sedigh, M.2017; Zareei.H., Ghazi kermani, F.Ehrampoush,M.2019) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی دوم به تحلیل رابطه میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با سرمایه روان‌شناختی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با سرمایه روان‌شناختی برابر (۰,۶۷-) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۷,۶۵-) به دست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶-) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که انتظاراتی که فرد از خود و محیط دارد با توانایی‌های محسوس او برای جدایی، بقاء و عملکرد مستقل یا انجام موفقیت‌آمیز کارها تداخل پیدا می‌کنند. در این طرح‌واره احساس بی‌کفایتی در مقایسه با همکاران به‌ویژه در محیط کاری مستقیم اهمیت بیشتری می‌یابد. بی‌کفایتی و اعتماد به نفس پایین باعث می‌شود فرد تفاوت بین الزامات محیطی و امکانات خودش را بزرگنمایی کند. بدیهی است هرچه فاصله بیشتر باشد استرس بیشتر شده و میزان خودکارآمدی شخص پایین می‌آید. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H. 2016; Kaeding, A.at el.2017) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی سوم به تحلیل رابطه میان بعد محدودیت‌های مختل با سرمایه روان‌شناختی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد محدودیت‌های مختل با سرمایه روان‌شناختی برابر (۰,۷۱-) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۸,۶۹-) به دست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی



t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶-) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده‌شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین‌صورت تبیین می‌شود که افرادی که دچار چنین طرح‌واره‌هایی می‌شوند دارای ویژگی‌هایی همچون نقص در محدودیت‌های درونی، احساس مسئولیت در قبال دیگران یا جهت‌گیری نسبت به اهداف بلندمدت زندگی می‌باشند. این طرح‌واره‌ها منجر به بروز مشکلاتی در رابطه با رعایت حقوق دیگران، همکاری با دیگران یا هدف‌گزینی و رسیدن به اهداف واقع‌بینانه می‌شود. افرادی که دچار طرح‌واره استحقاق و بزرگ‌منشی هستند افرادی برتری‌جو هستند و توجهی به خواسته‌های دیگران ندارند. در روابط کاری روابط بی‌عاطفه‌ای دارند و به نیازهای همکاران خود توجهی نمی‌کنند. اگر در موقعیتی نتوانند برتری‌طلبی خود را نشان دهند از آنجا می‌روند. این افراد گاهی برعکس عمل می‌کنند و با دادن هدیه‌های پرزرق‌وبرق و یا کارهای ظاهراً خیرخواهانه می‌خواهند نشان دهند که به فکر دیگران هم هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Kebritchi, A., & Mohammadkhani, S.2016; Haji Mohammad rezaei, M S.2012) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم به تحلیل رابطه میان بعد دیگر جهت مندی با سرمایه روان‌شناختی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد دیگر جهت مندی با سرمایه روان‌شناختی برابر (۰,۶۵-) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۷,۶۹-) به دست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶-) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده‌شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین‌صورت تبیین می‌شود که افرادی که دچار طرح‌واره اطاعت هستند احساس اجبار نسبت به واگذاری افراطی کنترل خود به دیگران می‌کنند. این کار معمولاً برای اجتناب از خشم، محرومیت هیجانی یا انتقاد صورت می‌گیرد. این طرح‌واره اغلب به صورت اطاعت افراطی همراه با حساسیت بیش‌ازحد نسبت به احساسات دیگران تجلی می‌یابد. این طرح‌واره منجر به خشمی فروخورده شده که خود را در قالب یک سری رفتارهای ناسازگارانه مثل پرخاشگری منفعل، طغیان‌های عاطفی کنترل نشده، علائم روان‌پریشی، کناره‌گیری از عواطف،

برون ریزی و مصرف مواد نشان می دهد. این نتایج با یافته های پژوهش های (Kaviyani F, Hoseyni M, Nazari A, Akbarzadeh M, Hojjat S K. 2018; Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H. 2016) مطابقت داشته و پشتیبانی می شود.

فرضیه فرعی پنجم به تحلیل رابطه میان بعد گوش به زنگی بیش از حد و بازداری با سرمایه روان شناختی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد گوش به زنگی بیش از حد و بازداری با سرمایه روان شناختی برابر (۰,۶۳-) محاسبه شد که نشان دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۷,۶۱-) به دست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶-) بوده و نشان می دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می شود که افرادی که اعتقاد دارند روابطشان با افراد مهم زندگی ثابتی ندارد، در کنار آن ها نمی مانند زیرا از لحاظ هیجانی بی ثبات و غیر قابل پیش بینی، اعتقاد ناپذیر و نامنظم اند. افرادی که این طرحواره را دارد تلاش می کنند تا بتوانند طبق قواعد انعطاف پذیر و درونی شده خود عمل کنند حتی به قیمت از دست دادن خوشحالی و ابراز عقیده، آرامش خاطر، روابط صمیمی یا سلامتی دوران زندگی. این افراد پر از خشونت، واپس زدگی، سخت گیری و تأکید بر عملکرد مالی، بی نقص گرایی، وظیفه شناسی، پیروی از قوانین، پنهان سازی هیجان ها و اجتناب از اشتباه بوده است. این نتایج با یافته های پژوهش های (Moradi Ghahdarjani, M; Homayi, R; Norouzi, M. 2014) مطابقت داشته و پشتیبانی می شود.

فرضیه فرعی ششم به تحلیل رابطه میان بعد بریدگی و طرد با فرسودگی شغلی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد بریدگی و طرد با فرسودگی شغلی برابر (۰,۳۸) محاسبه شد که نشان دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۴,۳۶) به دست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می شود که فرسودگی شغلی با مسائل و رویدادهای دوران کاری مرتبط است. فردی که در



دوران کاری نمی‌توان دل‌بستگی‌های ایمن و رضایت بخشی با دیگران داشته باشد و نیاز آن‌ها به ثبات، امنیت، محبت، عشق و تعلق خاطر برآورده نخواهد شد. این دسته از مدیران اغلب بیشترین آسیب را می‌بینند. بسیاری از آنان در دوران کاری تکان‌دهنده‌ای داشته‌اند و تمایل دارند به گونه‌ای نسنجیده و شتاب‌زده از یک رابطه خودآسیب‌رسان به رابطه دیگر پناه ببرند یا از برقراری روابط بین فردی نزدیک اجتناب می‌کنند. این امر می‌تواند باعث شکل‌گیری فرسودگی شغلی در آنان شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Kaviyani F, Hoseyni M, Nazari A, Akbarzadeh M, Hojjat S K, 2018) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی هفتم به تحلیل رابطه میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با فرسودگی شغلی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد خودگردانی و عملکرد مختل با فرسودگی شغلی برابر (۰,۴۲) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۷,۴۰) به دست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده‌شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که مدیرانی که در حین انجام وظیفه خود در مدارس بسیار حساب‌شده عمل می‌کنند تا مبادا دیگران از نحوه انجام کار آن‌ها ایراد بگیرند در حین انجام وظایف سازمانی خود در بازه بلندمدت دچار فرسودگی نخواهند شد. این افراد در جریان انجام وظایف سازمانی خود بیشترین میزان تخصص خود را بکار می‌گیرند. میزان خودکارآمدی در میان آنان پررنگ شده و مدیران مشتاق به ارائه نظر در مشورت‌های تیمی و کارهای گروهی بسیار فعال‌تر عمل می‌کنند. وجود خودکارآمدی میان مدیران باعث می‌گردد تعهد سازمانی میان افراد پررنگ‌تر شده و افراد نسبت به ابراز عقیده سازنده خود در جلسات مشتاق‌تر شوند. چنین مدیرانی انتقادپذیر بوده و در برابر انتقادات افراد بیرون مدارس صبور و شکمیا هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Zareei.H., Ghazi kermani, F.Ehrampoush,M, 201۹) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی هشتم به تحلیل رابطه میان بعد محدودیت‌های مختل با فرسودگی شغلی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد محدودیت‌های مختل با فرسودگی شغلی برابر (۰,۴۰) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۵,۴۰) به دست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که شاید بتوان دلیل فرسودگی شغلی مدیران را در تعامل ناکارآمد بین فرد و محیط کار جستجو کرد. این کندی در فکر و عمل نتیجه ناکارآمدی است که شرایط را برای شکست در کارآمدی و فرسودگی شغلی فراهم آورده است. می‌توان در طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه رگه‌های این تعامل ناکارآمد را پیدا کرد. برای مثال محدودیت‌های غیرمنطقی یعنی نقص در محدودیت‌های درونی مانند مسئولیت‌پذیری نسبت به خود و دیگران، این طرح‌واره منجر به عدم رعایت حقوق دیگران می‌شود. این افراد با سهل‌انگاری، فقدان جهت‌دهی و خودکنترلی مواجه‌اند و در نهایت رفتارهایی مانند بزرگ‌منشی، خودکنترلی پایین و خود انضباطی پایین منجر می‌شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Jahed Ataeian, P; Shams Esfandabad, H; Tajeri, B.2015; Kaeding, A. et al, 2017) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی نهم به تحلیل رابطه میان بعد دیگر جهت مندی با فرسودگی شغلی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد دیگر جهت مندی با فرسودگی شغلی برابر (۰,۴۱) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۵,۳۹) به دست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که طرح‌واره اطاعت و ایثارگری پیش‌بینی کننده منفی ابعاد سرمایه‌های روان‌شناختی می‌باشند. علی‌رغم اینکه اطاعت و ایثارگری فردیت فرد را دچار مخاطره می‌کند. طرح‌واره اطاعت از طریق سپردن مسئولیت به دیگران و طرح‌واره از خودگذشتگی از طریق



فراموش کردن خود و کمک به دیگران باعث شکل‌گیری ابعاد منفی سرمایه‌های روان‌شناختی می‌شوند. افرادی که دچار چنین طرح‌واره‌ای می‌شوند دارای این ویژگی هستند که تمرکز افراطی بر تمایلات، احساسات و خواسته‌های دیگران به گونه‌ای که نیازهای خود فرد نادیده گرفته می‌شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Haji Mohammad rezaei, M S, 2012; Kebritchi, A., & Mohammadkhani, S, 2016) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی دهم به تحلیل رابطه میان بعد گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری با فرسودگی شغلی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان بعد گوش‌به‌زنگی بیش‌ازحد و بازداری با فرسودگی شغلی برابر (۰,۳۹) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۴,۳۷) به دست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده‌شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که افرادی که دچار طرح‌واره ملاک‌های سخت‌گیرانه می‌باشند معتقدند باید تلاش کنند تا به معیارهای بلندپروازانه خود دست یابند و این کار را به خاطر اجتناب از عدم تأیید یا خجالت‌زدگی انجام می‌دهند. این طرح‌واره معمولاً منجر به احساس فشار مداوم و عیب‌جویی افراطی از خود و دیگران می‌شود. باور اساسی مبنی بر اینکه فرد برای رسیدن به معیارهای بلندپروازانه درباره رفتار و عملکرد خود، باید کوشش فراوانی به خرج دهد و این کار معمولاً برای جلوگیری از انتقاد صورت می‌گیرد. این طرح‌واره به‌طور معمول در خانواده‌هایی به وجود می‌آید که تحت فشارند، نسبت به خودشان و دیگران بیش‌ازحد عیب‌جویی می‌کند و توقع دارند کارها با کیفیت عالی و در کوتاه‌ترین زمان ممکن انجام شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Khakpour, R; Sedigh, M.2017; Rittenmyer, G. J, 1998) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه فرعی یازدهم به تحلیل رابطه میان سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی پرداخته است. با توجه به مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری، قدرت رابطه میان سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی برابر (۰,۷۳-) محاسبه شد که نشان‌دهنده تأثیر مطلوب است. آماره معناداری

آزمون نیز (۸,۷۱-) به دست آمده است که کمتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶-) بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌شود که چنانچه مدیرانی که تحمل ابهام و شکست‌پذیری بالایی از خود نشان می‌دهند و سرمایه روان‌شناختی بالا به آن‌ها این امکان را می‌دهد که هنگام تجربه شکست و ناکامی انعطاف‌پذیری از خود بروز داده و با اتخاذ سبک استنادی مناسب به آینده امیدوار بوده و تلاش کنند تا با اعتماد به نفس شرایط را برای از بین بردن وضعیت موجود و تکرار موفقیت‌های شغلی گذشته تغییر دهند. سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع کنار آمدن شخصی را تأیید می‌کند. سرمایه روان‌شناختی یکی از منابع ارزشمندی است که می‌توان انرژی از دست‌رفته فرد را احیا کرده و اگر به میزان کافی در فرد وجود داشته باشد می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد و حتی باعث از بین رفتن فرسودگی شغلی باشد (Peng, J. et al, 2019). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Badiee, M. 2014; Hadadian, A. Mohammadzadeh, Z. 2014; Peng, J. et al, 2019) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه اصلی به سنجش نقش رابطه میان طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی پرداخته است. با توجه به اینکه در فرضیه حاضر قدرت رابطه مسیرهای مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم کمتر است؛ بنابراین وجود متغیر میانجی سرمایه روان‌شناختی قدرت رابطه را افزایش می‌دهد و نقش متغیر میانجی در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه، بدین صورت تبیین می‌شود که افراد تمایل دارند سخت کار کنند تا منابع ارزشمند خود را کسب کرده و حفظ نمایند تا بتوانند به صورت مؤثرتری با فشار کاری در محیط کار کنار بیایند و در این صورت ریسک فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. پنگ و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که بهبود بخشیدن سرمایه روان‌شناختی یک استراتژی مؤثر برای افزایش هویت‌سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی است و همانند منبع روان‌شناختی یک فرد، سرمایه روان‌شناختی نیز می‌تواند شکل بگیرد و ارتقاء پیدا کند (Peng, J. et al, 2019). 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 را کاهش داد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهشی (Sajjadi S, Golmohammadian M, Sedigh, M. 2017; Khakpour, R; Sedigh, M. 2017; Kaeding, A. et al, 2017; Salimi H. 2016) همخوانی دارد.

پیشنهادها

- بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:
۱. کارگاه‌های آموزشی مناسب در جهت آشنایی با مفاهیم سرمایه روان‌شناختی و دستاوردهای مهم آن برای مدیران برگزار گردد.
 ۲. ایجاد یک جو سازمانی مثبت، ارائه بازخورد مثبت، روابط انسانی مثبت و سازنده سازمانی، توجه به توانمندی‌های مدیران و تشویق آن‌ها، افزایش معنویت سازمانی، استفاده از سبک‌های مشارکتی می‌تواند موجب بهبود سرمایه روان‌شناختی در مدارس گردد.
 ۳. مسئولین و مدیران ادارات آموزش و پرورش باید بیشتر از پیش در جریان اهمیت و نقش سرمایه روان‌شناختی قرار بگیرند و دوره‌هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز در محیط‌های کاری برگزار شود تا بدین وسیله بتوان از طریق ارتقاء سرمایه روان‌شناختی میزان طرح‌واره را در مدیران کاهش داد.
 ۴. برنامه‌های سازمانی ادارات آموزش و پرورش طوری طراحی شود که مدیران احساس کنند فعالیت‌های کاری برایشان معنی‌دار است.
 ۵. ادارات آموزش و پرورش محیطی آرام و به‌دوراز هرگونه تنش را جهت همفکری مدیران فراهم آورند.
 ۶. با توجه به امکان بروز خسارت زیاد برای سیستم آموزشی کشور به دلیل وجود مدیران دارای احساس فرسودگی شغلی، نسبت به ایجاد یک برنامه جامع گردش شغلی، امکان ترفیع



شغلی و.. به صورت جدی برنامه ریزی کرده و تا زمینه افزایش شادابی در محیط کار و چابکی سازمانی را فراهم آورند.

۷. ارجاع مدیران با نشانه‌های فرسودگی شغلی و طرح‌واره‌های ناسازگار فعال اولیه به مشاوره و طرح‌واره درمانگر و روان‌شناسی بالینی و طب کار جهت درمان.

Reference

- Ahi, Gh. (2006). Standardization of the short version of the Young Schema Questionnaire, Master Thesis in General Psychology, Allameh Tabatabai University. (In Persian)
- Abbas, M., & Raja, U. (2015). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress*. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 32(2), 128-138.
- Alipour A, Saffari nia M, Sarami Forushani G, Agha Alikhani A, Akhundi N.. 2013 Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of Luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel Company. tkj. 5 (3):30-41. URL: <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-375-fa.html>. (In Persian)
- Badiee, M. (2014). The relationship between psychological capital and personality traits with burnout of education staff in the third district of Shiraz. Master Thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (In Persian)
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). *Negative self-efficacy and goal effects revisited*, Journal of Applied Psychology, 88, 87-99.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). *IQ and ego-resilience: conceptual and empirical connections and separateness*, Journal of Personality and Social Psychology, 70, 349–361.
- Consiglio, C. (2014). *Interpersonal strain at work: a new burnout facet relevant for the health of hospital staff*. Burnout Research, 1(2), 69-75.
- Coutu, D. (2002). *How resilience works*, Harvard Business Review, 80(5), 45-55.



- Datilio.F.M. (2005). *Restructuring schemata from family foregiving in couple therapy*. Journal of cognitive psychotherapy: AN international quaterity. 20(4): 359-373.
- GolMohammadian M, Sajjadi S N, Salimi H. 2016. The Role of Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior in Predicting Job Satisfaction of Exceptional Elementary School's Teachers. *Exceptional Education.*; 3 (140): 5-12. <http://exceptionaleducation.ir/article-1-811-fa.html>. (In Persian)
- Haji Mohammad rezaei, M S. (2012). The relationship between early maladaptive schemas and burnout of female teachers in middle schools in District ٦ of Tehran. Master Thesis in Psychology, Allameh Tabatabai University (In Persian).
- Hadadian, A. Mohammadzadeh, Z. (2014). Investigating the relationship between family work conflict and burnout with the mediating effect of psychological capital among employees of state-owned banks in Gonabad. *Transformation Management Research Journal*, 6 (12), 135-١٥٨. doi: <https://dx.doi.org/10.22067/pmt.v6i12.31547>. (In Persian)
- Hashemi Nosratabad, T. Babapour, Kh. Bahadori Khosroshahi, J. (2012). Role of Psychological Capital in Psychological well-being by considering the moderating effects of social capital, *Social Psychology Research*, 1(4), 123. magiran.com/p1051687 (In Persian).
- Hooman, H A. (2012). Modeling structural equations using LISREL software. First edition, Tehran: Samat Publications (In Persian).
- Jahed Ataiean, P; Shams Esfandabad, H; Tajeri, B. (2015). The relationship between early maladaptive schemas with burnout and general health of Razi Psychiatric Center staff. Third National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies (In Persian).
- Khakpour, R; Sedigh, M. (2017). Early maladaptive plans and signs of burnout in counselors / psychotherapists. Sixth Congress of the Iranian Psychological Association (In Persian).
- Kaviyani F, Hoseyni M, Nazari A, Akbarzadeh M, Hojjat S K. 2018. The Relationship between Personality Traits and Early Maladaptive Schemas and Burnout in Addiction Therapists. *JNKUMS*. 10 (2):113-121. URL: <http://journal.nkums.ac.ir/article-1-1528-fa.html>. (In Persian)



- Lin, T. (2013). *The relationships among perceived organization support, psychological capital and employees' job burnout in international tourist hotels*, Life Science Journal, 10(3), 2104-2112.
- Luo, H., & Hao, ZH. (2010). *The relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses*. Chinese J Nurs, 45(10), 933-935.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*, Journal of Organizational Behavior, 3, 695-706.
- Luthans, F.; Avolio, B.; Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Psychological capital: measurement and relationship with performance and job satisfaction*, Personnel Psychology, 60, 541-572.
- Moradi Ghahdarjani, M; Homayi, R; Norouzi, M. (2014). Determining the relationship between early maladaptive schemas with burnout of middle school teachers working in education in Isfahan. Second National Conference on Psychology and Behavioral Sciences. (In Persian)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual review of psychology, 52(1), 397-422.
- Nezami A, Givarian H. 2016 An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. EBNESINA.; 18 (1): 44-51. URL: <http://ebnesina.ajaums.ac.ir/article-1-393-en.html> (In Persian).
- Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H. 2016. The effect of schema- based training on occupational burnout. ioh.; 13(3): 90-98 URL: <http://ioh.iuums.ac.ir/article-1-1066-fa.html> (In Persian).
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., ... & Miao, D. (2019). *The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment*. PloS one, 8(12), e84193.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., & Myrowitz, J. (2009). *CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms*. Journal of management, 35(2), 348-368.
- Rittenmyer, G. J. (1998). *The relationship between early maladaptive schemas and job burnout among public school teachers*.



- Rosenblatt, Z., & Shirom, A. (2005). *Predicting teacher absenteeism by personal background factors*. Journal of Educational Administration.
- Tabari, A. (2008). Job burnout in the organization, limitations and threats. Tehran: Samat Publications. (In Persian)
- Yousafvand, S. 2015. Psychological capital and burnout. Second International Conference on Economics, Management, Accounting with a value creation approach. (In Persian)
- Yardley, K. (2012). *Psychological capital as positive resource to assist with the organizational outcome of work family conflict*. Thesis, massey university, Albany, newzealand.
- Young, J. E., Klosko, J. S., & Weishaar, M. E. (2006). *Schema therapy: A practitioner's guide*. Guilford Press.
- Young, J.E. (1990). *young schema questionnaire –short form*. New York: schema therapy institute.
- Virgil Zeigler-Hill, V., Z., Green, B., Arnau, R.C., Sisemore, T., B., & ers, E.M. (2011). *Trouble ahead, trouble behind Narcissism and early maladaptive schemas*. Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry. 42, 31-103.
- Westman, M.; Etzion, D., & Gortler, E. (2004). *The work-family interface and burnout international*, Journal of Stress Management, 11(4), 413–428.
- Zareei.H., Ghazi kermani, F.Ehrampoush,M. (2019). *The Relationship between Early Maladaptive Schemas and Job Burnout among the Personnel of Health School in Yazd University of Medical Sciences*. Occupational Hygiene and Health Promotion Journal, 3(3), 188-202 (In Persian).