

مقاله پژوهشی

سلامت جامعه

دوره دهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵

رابطه بین سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی شهر اصفهان، سال ۱۳۹۴

مسلم اصلی آزاد^{۱*}، راشین رجایی^۲، طاهره فرهادی^۳، آفرین آقاسی^۳، لاله شهیدی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۲/۱۵

خلاصه

مقدمه: مراقبت از معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه می‌تواند سلامت جسمی و روانی مراقبت‌کنندگان را تحت تأثیر قرار دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی در مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چند معلولیتی اداره بهزیستی استان اصفهان بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی-مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندمعلولیتی اداره بهزیستی شهر اصفهان سال ۱۳۹۴ بود که با استفاده از روش سرشماری، همه ۵۴ نفری که در جامعه پژوهش بودند، جهت شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه سخت‌رویی کوباسا، تاب‌آوری کانر و دیویدسون و پرسشنامه فرسودگی شغلی ملسش و جکسون بود. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: بین مؤلفه تعهد با خستگی عاطفی ($r=-0/49, p<0/001$)، مؤلفه کنترل با خستگی عاطفی ($r=-0/49, p<0/001$) و عملکرد شخصی ($r=0/55, p<0/001$)، مؤلفه مبارزه‌جویی با خستگی عاطفی ($r=-0/40, p<0/001$)، و با مسخ شخصیت ($r=-0/30, p<0/001$)، رابطه معنی‌دار وجود داشت. متغیر تاب‌آوری با متغیر خستگی عاطفی ($r=-0/47, p<0/001$) و عملکرد شخصی ($r=0/31, p<0/001$) دارای رابطه معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه معنی‌دار سخت‌رویی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی، نیاز است که مسئولین بهزیستی به مؤلفه‌های تاب‌آوری و سخت‌رویی مراقبین توجه بیشتر نمایند تا آنان کمتر فرسودگی شغلی را تجربه نمایند.

واژه‌های کلیدی: سخت‌رویی، تاب‌آوری، فرسودگی شغلی، مراقبین، اصفهان

۱- دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)
پست الکترونیکی: Azzad2020@gmail.com، تلفن: ۰۹۱۳۴۷۵۷۴۴۰

۲- کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳- کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، اصفهان، ایران.

۴- دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

مقدمه

مهم‌ترین مسئله‌ای که در اثر مجموعه عوامل تنش‌زای محیط کار به وجود می‌آید، فرسودگی شغلی است، این فرایند به مرور زمان برای کارکنان یک مجموعه، غیر قابل تحمل شده و آنان را به سوی انزوای روان شناختی، اجتماعی و ارتباطی سوق می‌دهد [۱]. همچنین فرسودگی شغلی واکنش روانی یک فرد است که در محیط کار پیش آمده و باعث ایجاد تنش‌های بین فردی در محیط‌های کاری می‌شود [۲].

اصطلاح فرسودگی شغلی اولین بار توسط Freudenberger در سال ۱۹۷۴ مطرح شده است [۳]. وی پدیده فرسودگی شغلی را در کارکنانی که حرفه‌های یاری‌رسانی داشتند مورد بررسی قرار داد. فرسودگی شغلی به عنوان خستگی عاطفی - روانی شاغلین حرفه‌های مراقبتی و بالینی استفاده شده است که نتیجه آن، احساس منفی و عدم رضایتمندی نسبت به خود و مددجویان بوده و با علائمی چون هیجان منفی، عصبانیت، ناامیدی، دل‌سردی، غیبت از کار و کاهش احساس مسئولیت بروز می‌نماید [۴ و ۵].

Maslach و همکاران [۶] در تعریف جدید فرسودگی شغلی را به عنوان یک پاسخ طولانی مدت به عوامل فشارزای دائمی میان فردی، شغلی و عاطفی قلمداد کرده اند که در سه بعد درماندگی عاطفی (خستگی)، بدبینی یا مسخ شخصیت و عدم کارایی و کاهش موفقیت فردی تعریف می‌شود.

نحوه رویارویی با مشکلات و مسائل کاری می‌تواند تعیین کننده آتیه شغلی و سازمانی هر فرد باشد، یکی از مؤلفه‌های اساسی شخصیتی اثرگذار، سخت‌رویی (Hardiness) است که ممکن است نحوه مقابله با عوامل تنیدگی را تعدیل کرده و به افراد کمک می‌کند تا شرایط تنیدگی را به جای در نظر گرفتن یک حالت بالقوه زیان‌آور، به عنوان فرصت‌هایی برای رشد عملکرد، رهبری، مدیریت امور، سلامتی و رشد روان شناختی تبدیل کنند [۷]. سخت‌رویی به عنوان یک ویژگی شخصیتی، شیوه درک بی‌همتا و فعال رابطه یک فرد با دیگران به شمار می‌رود که از سه مؤلفه چالش (Challenge)، کنترل (Control) و تعهد (Commitment) تشکیل شده است [۸].

از طرفی سرسختی به عنوان یک ویژگی شخصیتی که مانع از اثرات منفی تنیدگی بر حوزه‌های مختلف سلامت می‌شود

تعریف شده است. این صفت به عنوان ترکیبی از تفکر، عواطف و رفتار به افراد کمک می‌کند تا در جهت زندگی پویا و هم‌چنین غنی‌سازی لحظات زندگی خود حرکت کنند. افراد سرسخت دارای یک کنجکاو و حس جستجوگری قابل توجه بوده و تمایل دارند در مورد زندگی خود به عنوان پدیده‌ای جالب فکر کرده و به آن معنی ببخشند [۹].

دومین متغیری که نقش آن در فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد تاب‌آوری (Resiliency) است. تاب‌آوری به عنوان یکی از سازه‌های اصلی شخصیت برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار به کار رفته است [۱۰]. تاب‌آوری یا توانایی سازگاری مثبت با دشواری و آسیب، یک موضوع روایتی و شناختی بوده که در ارتباط با پاسخ فرد به بیماری‌های صعب‌العلاج، تنیدگی آسیب‌زا و شرایط مشکل‌آفرین زندگی بررسی شده است. تاب‌آوری به عنوان توانایی غلبه بر مشکلات در زندگی، فرد را قادر می‌سازد که از زندگی آمیخته با آسیب به شکلی بهنجار عبور نموده و حتی از آن به عنوان پایه‌ای برای موفقیت‌های آتی بره برد. از آنجایی که آنها مهارت حل مسئله را توسعه داده‌اند، نسبت به استرس مقاوم‌تر هستند [۱۱].

بعضی دیدگاه‌ها تاب‌آوری را به عنوان پاسخ در برابر یک رویداد خاص و بعضی دیگر از آن به عنوان یک سبک مقابله‌ای پایدار نام می‌برند [۱۲]. به عقیده Inzlicht و همکاران [۱۳] افراد تاب‌آور و سرسخت می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار خستگی‌های جسمانی، روان شناختی و احساسی ناشی از کار غلبه کرده و سلامت روان خود را حفظ کنند. Friberg و همکاران [۱۴] نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تاب‌آوری، اثرات ناگوار شرایط نامساعد شغلی را اصلاح و یا تعدیل می‌کند.

ارتباط منفی بین سخت‌رویی با فرسودگی شغلی توسط Shakerinia [۱۵]، Narimani, Abbasi [۱۶]، Aazim [۱۷]؛ AqaJani و همکاران [۱۸]، Soares و همکاران [۱۹] و Inzlicht و همکاران [۱۳] مورد بررسی و تایید قرار گرفته است.

با توجه به این که افراد حرفه مراقبت‌های سلامت ارتباط تنگاتنگی با امنیت سلامتی افراد دارند، مشکلات آنان بخش مهمی از نگرانی دولت و مسئولان مراقبت سلامت و جامعه را

را نیز برای هر یک از خرده‌آزمون‌ها برابر با ۰/۷۰ محاسبه نمودند. Maddi و Kobasa [۲۳] نیز اعتبار سازه این آزمون را مناسب ارزیابی کردند.

پرسشنامه تاب‌آوری Davidson و Conner : این پرسشنامه در سال ۲۰۰۳ ساخته شد [۲۴]. و یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه‌های تاب‌آوری را در مقیاس لیکرتی ۵ گزینه‌ای از صفر تا چهار می‌سنجد. حداقل نمره تاب‌آوری صفر و حداکثر نمره صد است. همسانی درونی، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرایی مقیاس، کافی گزارش شده است. پایایی این آزمون بر اساس آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ گزارش شده و اعتبار این سازه در ایران توسط Besharat [به نقل از ۲۵] تأیید گردیده است. همچنین، Maashal pour در سال ۱۳۹۰ از طریق همبسته نمودن آن با مقیاس سرسختی روان‌شناسی اهواز با محاسبه ضریب همبستگی ۰/۶۴ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ < p نشان داده که این سازه از اعتبار بالایی برخوردار است (به نقل از بشارت) [۲۶].

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه ۲۵ سؤالی با ۴ عامل خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری توسط Maslach و Jacson [۲۷] ساخته شده است. برای نمره‌گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود (نمره فراوانی و نمره شدت). اگر آزمودنی در خانه هرگز علامت زده باشد هم در فراوانی و هم در شدت نمره صفر می‌گیرد. در غیر این صورت با توجه به علامتی که در قسمت فراوانی به شدت گذاشته است، در فراوانی نمره یک تا شش (از سالی چند بار تا هر روز) و در شدت نمره ۱ تا ۷ (از خیلی کم تا خیلی زیاد) کسب می‌کند. وقتی نمرات در هر سؤال مشخص شد، با جمع کردن نمرات می‌توان خرده‌آزمون‌های چهارگانه را محاسبه کرد. بنابراین، برای هر خرده‌مقیاس دو نمره محاسبه می‌شود. برای خرده‌آزمون خستگی عاطفی کل نمره فراوانی ۵۴ و شدت ۶۳، برای خرده‌آزمون عملکرد شخصی کل نمره ۴۸ و شدت ۵۶، برای خرده‌آزمون درگیری کل نمره فراوانی ۱۸ و شدت ۲۱، برای خرده‌آزمون مسخ شخصیت کل نمره فراوانی ۳۰ و شدت ۳۵ است. نمرات این چهار مقیاس قابل جمع نیستند. زیرا در برخی مقیاس‌ها بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است (مانند خستگی

تشکیل می‌دهد. در اغلب پژوهش‌ها، رابطه بین متغیرهای سرسختی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی (در سازمان‌های مختلف) تأیید قرار شده است اما در باب اهمیت کار مراقبین معلولیت‌های ذهنی و جسمی و چندگانه تاکنون پژوهشی انجام نگرفته است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولیت‌های جسمی، ذهنی و چندگانه صورت پذیرفت.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-مقطعی بود. هدف پژوهش بررسی رابطه میان ابعاد متغیر سخت‌رویی (تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی) و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مراقبین معلولیت‌های ذهنی، جسمی- حرکتی، روانی و چند معلولیتی مراکز بهزیستی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۵۴ نفر بود. با توجه به انتخاب تمام حجم جامعه به عنوان حجم نمونه، شیوه نمونه‌گیری به صورت سرشماری بود.

در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های سخت‌رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی استفاده شده است.

پرسشنامه سخت‌رویی: مقیاس ۵۰ آیتمی برای اندازه‌گیری سخت‌رویی از طریق بررسی دیدگاه‌های شخصی با ۳ خرده‌آزمون چالش، تعهد و کنترل توسط Kobasa, Maddi, Zola در سال ۱۹۸۳ ساخته شده است [۲۰]. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت (چهار گزینه‌ای) شکل گرفته و دارای دامنه‌ای از نمره صفر (اصلاً درست نیست) تا سه (کاملاً درست است) می‌باشد، آیتم‌های شماره ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ به صورت وارونه و بقیه سؤالات به شکل مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. این آزمون توسط قربانی در سال ۱۳۷۱ ترجمه و روایی صوری و محتوایی در مؤلفه‌های سخت‌رویی یعنی تعهد، کنترل و چالش به ترتیب هر یک از ضرایب پایایی ۰/۷۰، ۰/۵۲ و ۰/۵۲ گزارش شده است و این ضرایب برای کل صفت سخت‌رویی ۰/۷۵ محاسبه شده است (به نقل از Naqi pour) [۲۱]. همچنین Kravetz و همکاران [۲۲] ثبات درونی مناسبی را برای آزمون سخت‌رویی گزارش کرده‌اند و علاوه بر آن، نتایج آلفای کرونباخ

مسخ شخصیت و درگیری) صورت گرفت. میزان معنی‌داری در ضریب همبستگی پیرسون ۰/۰۵ و ۰/۰۱ بود.

یافته‌ها

از ۵۴ نفر نمونه پژوهش، ۱۲ نفر (۲۲/۲٪) در گروه مردان و ۴۲ نفر (۷۷/۸٪) در گروه زنان بودند. در گروه مردان، ۱۰ نفر (۱۸/۵٪) متأهل و ۲ نفر (۳/۷٪) مجرد و در گروه زنان، ۳۰ نفر (۵۵/۵٪) متأهل و ۱۲ نفر (۲۲/۲٪) مجرد بودند. دامنه سنی ۲۰ تا ۵۵ سال بود که گروه‌های سنی ۲۰ تا ۳۰ سال و ۳۱ تا ۴۰ سال دارای بیشترین فراوانی بودند (۳۵٪). همچنین این افراد دارای سطح تحصیلات سیکل تا فوق لیسانس بودند که سطح تحصیلات دیپلم دارای بیشترین فراوانی بود (۵۴٪).

جهت بررسی رابطه مؤلفه‌های سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری) مراقبین معلولین جسمی و ذهنی تحلیل همبستگی پیرسون صورت گرفت که نتیجه آن در جدول ۱ ارائه شده است. قابل ذکر است که شرط نرمال بودن توزیع نمرات جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک با استفاده از آزمون کلموگراف-اسمیرنوف برقرار بود ($p > 0/05$).

با توجه به نتایج تحلیل همبستگی در جدول ۱، مؤلفه تعهد با خستگی عاطفی ($p < 0/001$ و $r = 0/49$)، مؤلفه کنترل با خستگی عاطفی ($p < 0/001$ و $r = -0/40$) و عملکرد شخصی ($p < 0/001$ و $r = 0/55$)، مؤلفه مبارزه‌جویی با خستگی عاطفی ($p < 0/001$ و $r = -0/40$) و با مسخ شخصیت ($p < 0/001$) و $r = -0/30$)، رابطه معنی‌دار دارد. از طرفی متغیر تاب‌آوری با متغیر خستگی عاطفی ($p < 0/001$ و $r = -0/47$) و عملکرد شخصی ($p < 0/05$ و $r = 0/31$) دارای رابطه معنی‌دار بود.

عاطفی) و در برخی مقیاس‌ها (مانند عملکرد شخصی) پایین بودن نمرات بیانگر فرسودگی شغلی است.

Maslach و Jacson [۲۷] با استفاده از آلفای کرونباخ

همسانی درونی پرسشنامه فرسودگی شغلی را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی کل پرسشنامه برای فراوانی ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ محاسبه شد. بر اساس گزارش‌های Filban به نقل از [۲۸] میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی مبین همبستگی قوی ($r = 0/79$) میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله آزمون مجدد بوده است [۱۸]. همچنین در یک مطالعه مقدماتی توسط Bsdri Gargari میزان آلفای کرونباخ خستگی عاطفی ۰/۸۴ و اجتناب‌زدایی ۰/۷۴ گزارش شده است، وی جهت برآورد اعتبار همزمان این پرسشنامه، رابطه آن با پرسشنامه رضایتمندی شغلی را معکوس گزارش نموده است.

ابتدا همکاری مسئولین مربوطه سازمان بهزیستی اصفهان جهت انجام پژوهش جلب شد. سپس پرسشنامه‌های سخت‌رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی توزیع گردید. با مراجعه با مراکز نورالمهدی و ترنم از مراقبین درخواست گردید که به پرسشنامه‌های مذکور به حوصله و صرف وقت مناسب پاسخ دهند. پس از پاسخگویی مراقبین، پرسشنامه‌های مذکور جهت گردآوری اطلاعات خام جمع‌آوری گردید. جهت رعایت اخلاق پژوهش، ضمن آگاهی دادن به تمامی افراد شرکت‌کننده در زمینه اهداف پژوهش، برای آنها توضیح داده شد که نتایج پژوهش محرمانه باقی خواهد ماند و از نتایج بدون ذکر نام افراد استفاده خواهد شد.

تجزیه و تحلیل توسط نرم افزار SPSS ویرایش ۱۸ با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین ابعاد سخت‌رویی (تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی) و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عملکرد شخصی،

جدول ۱- نتایج تحلیل همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی اصفهان

مؤلفه‌ها	خستگی عاطفی	عملکرد شخصی	مسخ شخصیت	درگیری	تعهد	کنترل	مبارزه جویی	تاب‌آوری
خستگی عاطفی	۱							
عملکرد شخصی	۰/۴۳۴**	۱						
مسخ شخصیت	۰/۳۳۲**	۰/۰۲۷	۱					
درگیری	۰/۰۰۹	-/۱۰۵	۰/۰۳۲	۱				
تعهد	-/۰/۴۹۱**	-/۰/۰۷۴	۰/۰۳۳	-/۰/۱۵۴	۱			
کنترل	-/۰/۳۲۴**	۰/۵۵۰**	-/۰/۰۲۶	-/۰/۰۲۷	۰/۲۵۰	۱		
مبارزه جویی	-/۰/۴۰۱**	-/۰/۱۲۱	-/۰/۳۰۶**	-/۰/۱۰۶	۰/۳۴۳**	۰/۳۲۴**	۱	
تاب‌آوری	-/۰/۴۷۴**	۰/۳۱۳*	-/۰/۱۱۱	-/۰/۱۴۲	۰/۲۳۸*	۰/۱۵۴*	۰/۳۴۷**	۱

** p = ۰/۰۱

* p = ۰/۰۵

بحث

فرد نیز به عنوان یک عامل بسیار مهم قلمداد می‌شود، بر همین اساس سخت‌رویی و تاب‌آوری به عنوان ویژگی‌های شخصیتی و درونی مثبت در جهت حل مسائل پیش‌آمده هستند.

افراد سخت‌رو دارای سه ویژگی مهم‌اند که منجر به حفظ و تداوم روحیه در شرایط سخت شغلی و اعمال برنامه مورد نظر آنان خواهد شد که شامل روحیه مبارزه‌جویی، تعهد و کنترل می‌باشد. این افراد با روحیه مبارزه‌جویی باور دارند که تغییر، امری طبیعی و بهنجار در زندگی است که این تغییر به همراه توانایی خود فرد منجر به رشد و یادگیری بیشتر و حفظ و ارتقای امنیت است. داشتن تعهد، قدرت کنترل و پیش‌بینی رویدادهای زندگی را به فرد داده و این آمادگی جهت تغییرات و مشکلات طبیعی، توان مقابله را در فرد افزایش می‌دهد [۳۲].

افراد سخت‌رو با اعتقاد به این که قادر به کنترل و تأثیرگذاری بر روی حوادث پیش‌بینی شده و نشده هستند و با داشتن احساس عمیق در آمیختگی و یا تعهد نسبت به فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند و باور به اینکه تغییر یک مبارزه هیجان‌انگیز برای رشد بیشتر است، در جهت مبارزه و مقابله با فرسودگی اقدام می‌کنند. اما وجود سخت‌رویی جهت نداشتن فرسودگی کافی نیست بلکه امر لازم و کافی جهت کاهش فرسودگی و

نتایج تحلیل همبستگی پیرسون گویای ارتباط معنی‌دار بین مؤلفه تعهد با خستگی عاطفی، مؤلفه کنترل با خستگی عاطفی و عملکرد شخصی، مؤلفه مبارزه‌جویی با خستگی عاطفی، و با مسخ شخصیت بود. از طرفی متغیر تاب‌آوری با متغیر خستگی عاطفی و عملکرد شخصی دارای رابطه معنی‌دار بود.

ارتباط منفی بین سخت‌رویی با فرسودگی شغلی توسط Aazim [۱۷]، Narimani, Abbasi [۱۶]، Shakerini [۱۵]، Aqa Jani و همکاران [۱۸]، Soares و همکاران [۱۹]، Inzlicht و همکاران [۱۳] مورد بررسی و تایید قرار گرفته است که همسوی با یافته پژوهشی فوق و ناهمسوی با یافته پژوهشی Dellaporta و Paleologou [۲۹] می‌باشد.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت که: فرسودگی شغلی از جمله مؤلفه‌های آسیب‌رسان بر سلامت روانی، عمومی، روان‌شناختی و جسمانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود، کار و سایر کارمندان شده و سبب کار کم‌بازده، غیبت از کار، اخلاق کاری پایین و عدم خشنودی شغلی می‌شود [۳۰]. بسیاری از پژوهشگران مهمترین عامل فرسودگی شغلی را علل بیرونی و محیطی می‌دانند [۳۱]، اما باید توجه داشت که علل درونی و شخصیت

تاب‌آوری بالا دارای رفتارهای خودشکنانه نیستند و توانایی مقابله با شرایط ناگوار و ناخوشایند را دارند [۱۲]. در واقع تاب‌آوری، باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار، و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های خود برای دستیابی به موفقیت استفاده کنند و بر چالش‌های کاری غلبه کنند. بنابراین افراد با سطح تاب‌آوری بالاتر، راهبردی مؤثر در مواجهه با مسائل دشوار کاری می‌یابند.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه معنی‌دار ابعاد سخت‌رویی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی، به نظر لازم می‌رسد که سازمان بهزیستی و دیگر سازمان‌های مشابه باید به افرادی که مشاغل هم‌چون مراقبت از افراد ناتوان و آسیب‌پذیر را بر عهده دارند، آموزش‌های لازم را ارائه دهد تا بدین وسیله هم این افراد در فرایند کاری خود دچار فرسودگی نشوند و هم میزان بهره‌وری بالاتری را بتوان از آنها انتظار داشت. پژوهش حاضر، با محدودیت‌هایی نظیر محدودیت پژوهش به مراقبین معلولیت‌های ذهنی، جسمی و چندگانه شهر اصفهان، عدم بهره‌مندی از ابزار دیگری به جز پرسشنامه و عدم وجود پیشینه پژوهش درباره مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش مواجه بود.

تعارض منافع

در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

سهم نویسندگان

در پژوهش حاضر آقای مسلم اصلی آزاد مسئول جمع‌آوری اطلاعات، خانم طاهره فرهادی انجام تجزیه و تحلیل اطلاعات و خانم‌ها آفرین آقاسی، لاله شهیدی و راشین رجایی مسئولیت نگارش مقاله را بر عهده داشتند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پروژه پژوهشی مربوط به سازمان بهزیستی استان اصفهان می‌باشد. از تمامی مسئولان این سازمان که همکاری کاملی جهت اجرای این پروژه پژوهشی داشتند و از مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی اصفهان که در این مطالعه شرکت نمودند نیز تشکر و قدردانی می‌گردد.

افزایش سخت‌رویی از طریق "از عهده برآیی" خاصی صورت می‌گیرد که با ترکیب پویای این صفات ایجاد می‌شود.

ارتباط معنی‌دار میان تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در پژوهش‌های Zakiei و همکاران [۴]؛ Amini [۳۵]؛ Ebrahimi Qavam [۳۶] مورد بررسی و تأیید قرار گرفته که همسوی با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد. Zakiei و همکاران [۴] در پژوهش خود با عنوان رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمین زن نشان دادند که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، یعنی معلمانی که دارای تاب‌آوری بالاتری بودند به طور معنی‌داری در مقابل فرسودگی شغلی مقاومت کرده و کمتر به این آسیب شغلی و روان‌شناختی گرفتار شده‌اند.

Feili و همکارش [به نقل از ۳۳] نشان دادند پرستارانی که در مقابله با مشکلات شغلی جهت حفظ سلامت خود از رفتارها و فرایندهای مبتنی بر تاب‌آوری استفاده می‌کنند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. بنابراین تاب‌آوری به عنوان یکی از متغیرهای شخصیتی تعدیل‌کننده سبب کاهش ناتوانی افراد و افزایش قدرت مواجهه با مسائل شغلی و حرفه‌ای می‌گردد و می‌توان با استفاده از آن به عنوان یکی از علل درونی سطح فرسودگی شغلی را کاهش و افزایش داد و این فرایند از طریق مؤلفه‌های شخصیتی افراد تاب‌آور که در یک تحلیل توسط Dier and Mc Gines [به نقل از ۳۴] به آن اشاره شده و شامل ویژگی‌های مهم انعطاف‌پذیری، خستگی-ناپذیری، خودآگاهی، دگردوستی، حالت تسلط و مهارت‌های مقابله مؤثر می‌باشد، امکان‌پذیر است. یعنی افراد تاب‌آور الف) در برقراری تعادل زیستی - روانی در شرایط خطرناک توانمند هستند، زیرا تاب‌آوری تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست ب) افراد تاب‌آور شرکت فعال و سازنده در محیط کاری خود نیز دارند.

تاب‌آوری در شرایط دشوار کاری نوعی ترمیم خود با پی‌آمدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است. متناسب با باور Kampfhar، تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدیدکننده است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. افراد با

References

1. Karanikola MN, Kleanthous E. Exploration of Burnout Risk Factors among Mental Health Nurses. *Nosileftiki* 2011;50(2):163-76.
2. Qu H-Y, Wang C-M. Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research* 2015;2(2):61-6.
3. Freudenberger HJ. Staff burnout. *Journal of Social Issues* 1974; 30(1): 159-65.
4. Zaikai A, Alikhani M ,Hojjat Khah SM. The relationship between resilience and organizational health with job burnout in female teachers Elementary at Kermanshah city. *Journal of Industrial/ organizational psychology* 2013; 3(11): 35-44. [Persian]
5. Brouwers A, Tomic W. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher education* 2000;16(2):239-53.
6. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual review of psychology* 2001;52(1):397-422.
7. Cress VC, Lampman C. Hardiness, Stress, and Health-Promoting Behaviors Among College Students. *Psi Chi Journal of Undergraduate Research* 2007;12(1):18-23.
8. Maddi SR, Harvey RH, Khoshaba DM, Fazel M, Resurreccion N. Personality construct of hardiness, iv: Positive cognitions and emotions concerning oneself and developmentally relevant activities. *Journal of Humanistic Psychology* 2009; 49(3): 292-305.
9. Civitci N, Civitci A. Social Comparison Orientation, Hardiness and Life Satisfaction in Undergraduate Students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2015;205:516-23.
10. Benzies K, Mychasiuk R. Fostering family resiliency: a review of the key protective factors, *Journal of child and Family social work* 2009;14(1): 103-114.
11. Ogelman HG, Erol A. Examination of the Predicting Effect of the Resiliency Levels of Parents on the Resiliency Levels of Preschool Children. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2015;186:461-6.
12. Kaner S, Bayraklı H. Family resilience scale: development, reliability and validity. *Ankara University Faculty of Educational Sciences Journal of Special Education* 2010;11(2):47-62.
13. Inzlicht M, Aronson J, Good C, McKay L. A particular resiliency to threatening environments. *Journal of Experimental Social Psychology* 2006;42(3):323-36.
14. Friborg O, Hjemdal O, Rosenvinge JH, Martinussen M, Aslaksen PM, Flaten MA. Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal of psychosomatic research* 2006;61(2):213-9.
15. Shakerinia E, Mohamadpour M. Relation Personality hardiness and Professional Burnout Nurses in the Rasht. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2011; 14(2): 161-9. [Persian]
16. Narimani M , Abbasi M. Investigating the relationship between psychological hardiness and self-resilience and burnout. *Above management* 2009; 2(8):75-92. [Persian]
17. Azeem SM. Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education* 2010;2(3):36-40. [Persian]
18. Aghajani MJ, Tizdast T, Abbas Ghorbani M , Bajvar M. Relationship between psychological hardiness and burnout in nurses. *Holistic nursing and midwifery* 2012; 23(70): 1-7. [Persian]
19. Soares J, Grossi G, Sundin Ö. Burnout among women: associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. *Archives of Women's Mental Health* 2007;10(2):61-71.

20. Kobasa SC, Maddi SR, Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology* 1982;42(1):168-9.
21. NaghiPour M. Relationship between Parenting practices with children's hardiness. *Journal of Educational Psychology* 2012; 2(6): 13-30. [Persian]
22. Kravetz S, Drory Y, Florian V. Hardiness and sense of coherence and their relation to negative affect. *European Journal of Personality* 1993;7(4):233-44.
23. Maddi SR, Khoshaba DM. Hardiness and mental health. *Journal of personality Assessment* 1994;63(2):265-74.
24. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety* 2003;18(2):76-82.
25. Khabbaz M, Behjati Z, Naseri M. The relationship between social support and coping styles, and resiliency in young boys. *Journal of Applied Psychology* 2011;5 (4): 108-23. [Persian]
26. Besharat MA , Abbas Pour DT. Relationship with resilience and creativity of the students' metacognitive strategies. *New findings in the journal Psychology* 2012;5(14): 109-22. [Persian]
27. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior* 1981;2(2):99-113.
28. Badri GR.(dissertation). Psychological burnout syndrome teachers and mechanisms Coping.Tehran. Tarbiat Modarres University; 1995: 92-96.
29. Paleologou AM, Dellaporta A. Hardiness vs alienation personality construct essentially explains burnout proclivity and erroneous computer entry problems in rural Hellenic hospital labs. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering* 2009;3(4):282-97.
30. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2010;76(3):487-506.
31. Alarcon G, Eschleman KJ, Bowling NA. Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress* 2009;23(3):244-63.
32. Sheard M. Hardiness commitment, gender, and age differentiate university academic performance. *British Journal of Educational Psychology* 2009;79(1):189-204.
33. Kim DH, Yoo IY. Factors associated with resilience of school age children with cancer. *Journal of paediatrics and child health* 2010;46(7-8):431-6.
34. Ahangar RG. A study of resilience in relation to personality, cognitive styles and decision making style of management students. *African Journal of Business Management* 2010;4(6):953-61.
35. Amini F. The relationship between resiliency And Nurses job burnout. *Journal of Research Development in Nursing And Midwifery* 2014; 11(2): 94 – 102. [Persian]
36. Ebrahimi GS. The relationship between resiliency And job satisfaction in the teachers of conventional and exceptional schools in Tehran .*Quarterly psychology of exceptional individuals* 2011; 1(1):67-81. [Persian]

Investigating the Relationship between Hardiness as well as Resiliency and Burnout Aspects in the Care givers of the physically, Mentally and Multiple retarded patients at the Welfare organization in 2015

Asli Azad M¹, Rajaei R², Farhadi T³, Aghasi A⁴, Shahidi L⁵

1- PhD student of Psychology, Young researchers and Elite Club, Isfahan(Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (Corresponding author) Email: Azzad2020@gmail.com, Tel:09134757440

2- M.A of Job Counseling, Dept. of Psychology, Isfahan university, Isfahan, Iran.

3- M.A of General Psychology, Young researchers and Elite Club, Isfahan(Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

4- M.A of General Psychology, Dept. of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

5- PhD student of Psychology, Dept. of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Received: 4 May 2016

Accepted: 19 October 2016

Introduction: Caring for the physically, mentally and multiple retarded people can affect the caregivers' physical and mental health. The objective of the present study was to investigate the relationship between hardiness as well as resiliency and burnout aspects in physically, mentally and multiple caregivers in the Behzistry welfare organization of Isfahan.

Material and method: this was a descriptive, cross-sectional study. The statistical population of the study included 54 physically, mentally and multiple caregivers at the Behzistry welfare organization of Isfahan in 2015, all of whom were selected to take part in the research through census method. The data collection instrument included Kobasa's hardiness questionnaire, Conner and Davidson's resiliency questionnaire and Meslesh and Jackson's burnout questionnaire. Pearson correlation coefficient method was used to statically analyze was a significant relationship between the component of affective tiredness ($r = -0.49$, $p < 0.001$), the component of control and affective tiredness ($r = -0.40$, $p < 0.001$) and personal performance ($r = 0.55$, $p < 0.001$), the component of challenge and affective tiredness ($r = -0.40$, $p < 0.001$) and depersonalization ($r = -0.30$, $p < 0.001$). On the other hand, the variable of resiliency has a significant relationship with the variable of affective tiredness ($r = -0.47$, $p < 0.001$) and personal performance ($r = 0.31$, $p < 0.05$).

Conclusion: Considering the significant relationship between hardiness as well as resiliency and burnout, it is suggested that the managers of the welfare organization to attend more to the caregivers' components of resiliency and hardiness in order to experience less burnout.

Keywords: Hardiness, Resiliency, Burnout, Caregivers, Isfahan

Please cite this article as follows:

Asli Azad M, Rajaei R, Farhadi T, Aghasi A, Shahidi L. Investigating the Relationship between Hardiness as well as Resiliency and Burnout Aspects in the Care givers of the physically, Mentally and Multiple retarded patients at the Welfare organization in 2015..Community Health journal 2016; 10(2):24-32

Funding: Results showed a there id significant relationship between hardiness and resiliency with job burnout.

Conflict of interest: In this study, did not report any potential conflicts of interest with the authors.

Ethical approval: For ethical approval, All participants in the study were satisfied with draw.