Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol. 3/ No. 4/ Winter 2017
Page: 61-77

The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company

Fereshteh Sardarzadeh [1*], Masoumeh Jian Bagheri[2], Malakeh Farahani Mashhadi [3]
1- Master in General Psychology, Psychology Faculty, Islamic Azad University-Karaj Branch, Karaj, Iran (Corresponding author).
2- Associate Professor, Psychology Faculty, Islamic Azad University-Karaj Branch, Karaj, Iran.
3- Associate Professor, Psychology Faculty, Islamic Azad University-Karaj Branch, Karaj, Iran.

Abstract

Introduction: The contributing factors of neural pressure and job stress exist in everyone's life including heart diseases, high blood pressure, digestive diseases, neural and mental disorders, imbalance to make useful communications, absence and displacement, and increased wastes and accidents lead to job stress and burnout.

Purpose: Present research aimed to evaluate the role of resilience to reduce job stress and burnout among employees of Iranian workers in satellite project of Iran offshore Oil Company. The research tools were Maslesh Burnout Inventory (MBI), Connor- Davidson Resilience Scale and HSE Management Standards Indicator Tool. Pearson's correlation and regression analysis were used for data analysis.

Results: The results indicated that the resilience has a negative and significant correlation with the components emotional exhaustion, depersonalization and total score of job burnout in terms of both frequency and severity while it has a positive and significant correlation to personal performance. Also, the resilience was shown to be negatively correlated with the components control, the colleague's support, the manager's support, communication, role, change and total score of job stress. In addition, there was a high correlation between subscales of job stress, as well.

Conclusion: The analysis results revealed that the resilience can predict 24% of variance of frequency and job burnout while it can predict 18% of job stress variance.

Keywords: Resilience, job stress, job burnout, satellite project employees

مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت
سال سوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵
صفحات: ۷۷-۶۱

نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران

فرشته سردار زاده[1*]، معصومه ژیان باقری[2]، ملکه فراهانی مشهدی[3]

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

۲- دانشیار، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد کرج، کرج، ایران

۳- دانشیار، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد کرج، کرج، ایران

چکیده

مقدمه: عوامل بوجود آورنده فشار عصبی و تنش در کار تقریبا در زندگی همه افراد وجود دارد از جمله بیماریهای قلبی، فشار خون بالا، امراض گوارشی، اختلالات عصبی و روانی، عدم تعادل در برقراری ارتباطات سودمند، غیبت و جابجایی، افزایش ضایعات و تصادفات در کار مجموعه این عوامل باعث بوجود آمدن استرس شغلی و فرسودگی شغلی می‌شود.

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران انجام شد.

روش: جامعه آماری پژوهش کلیه کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران در منطقه جزیره خارگ بود که نمونه ای با حجم ۲۱۷ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ۲۵ سوالی فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، پرسشنامه ۲۵ سوالی تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه استرس شغلی اچ اس ای ۳۵ سوالی (۲۰۰۹) می‌باشد. به منظور تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که تاب‌آوری با مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نمره کل فرسودگی شغلی در هر دو بعد فراوانی و شدت همبستگی منفی معنادار و با عملکرد شخصی همبستگی مثبت معنادار دارد. همچنین، تاب‌آوری با مولفه‌های کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیر، ارتباط، نقش، تغییر و نمره کل استرس شغلی همبستگی منفی معنادار دارد. بین زیر مقیاس‌های استرس شغلی نیز همبستگی بالایی وجود داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که تاب‌آوری ۲۴ درصد از واریانس فراوانی و شدت فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین تاب‌آوری ۱۸ درصد از واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی کرد.

کلید واژه‌ها: تاب‌آوری، استرس شغلی، فرسودگی شغلی،کارمندان طرح اقماری

مقدمه

عوامل بوجود آورنده فشار عصبی و تنش در کار تقریبا در زندگی همه افراد وجود دارد. محیط کاری نیز بنا به شرایط خود بی‌بهره از چنین عواملی نیست لذا ضروری است مدیران بویژه در نظامهای نوبتکاری اقماری، این عوامل و منابع استرس را شناخته و آنها را رفع یا کنترل کنند. اگر بخواهیم بصورت خلاصه عوارض و تبعات ناشی از تنش در بین کارکنان را برشماریم می‌توان گفت: بیماریهای قلبی، فشار خون بالا، امراض گوارشی، اختلالات عصبی و روانی، عدم تعادل در برقراری ارتباطات سودمند، غیبت و جابجایی، افزایش ضایعات و تصادفات در کار ، که مجموعه این عوامل باعث بوجود آمدن استرس شغلی و فرسودگی شغلی می‌شود و بسیاری موارد دیگر نمونه‌هایی هستند که مانع از تحقق اهداف سازمان و افراد می‌شوند در حال‌حاضر بخش قابل توجهی از نیروی انسانی شرکت نفت فلات قاره ایران[1] به نوبتکاری اقماری[2] (۱۴ روز کار ۱۴ روز استراحت) اختصاص داشته که به تبع آن توجه به وضعیت کارکنان اقماری[3] اهمیت بالایی پیدا می‌کند. در این سیستم نوبتکاری خستگی، واماندگی، کسالت، انزوا، امراض روحی و روانی و بیماریهای جسمی و بسیاری مسائل دیگر شایع و رایج است (لشگری، ۱۳۹۱). در این میان تاب‌آوری و روشهای کاهش تنش می‌تواند از بروز چنین مشکلاتی جلوگیری کند (همان لشگری). تاب‌آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه دار و توانایی در ترمیم خویشتن است. این ظرفیت انسان می‌تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای ناگوار بگذرد و علیرغم قرار گرفتن در معرض تنش‌های شدید، شایستگی اجتماعی، تحصیلی و شغلی او ارتقا یابد.

1 -Offshore oil company
2 -satellite
3 -satelite workers

تاب‌آوری نوعی ویژگی است که از فردی به فردی دیگر متفاوت است و می‌تواند به مرور زمان رشد کند یا کاهش یابد و براساس خود اصلاح گری فکری و عملی انسان، در روند آزمون و خطای زندگی شکل می‌گیرد. افراد در برابر مشکلات بسیار آسیب پذیر عمل می‌کنند و به سرعت در هم می‌شکنند و برخی دیگر آرام، منطقی، صبور و مطمئن با مشکلات مواجه می‌شوند (عابدینی، ۱۳۹۲) .

استرس بخشی اجتناب ناپذیر در زندگی است که بسته به فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن ممکن است منجر به بیماری و یا برعکس، به تجربه‌ای مثبت تبدیل شود. عوامل روانی محیط کار و استرس شغلی بر خلاف سایر عوامل زیان‌آور محیط کار مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارند. در سال ۱۹۱۹ سازمان ملل متحد، استرس شغلی[4] را بیماری قرن بیستم دانست. سازمان جهانی بهداشت بر اساس شاخص بار جهانی بیماریها برآورد کرده که بیماریهای روانی از جمله استرس‌ها دومین علت ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود. پیامدهای جسمانی استرس شغلی: در کوتاه مدت تپش قلب، برافروختگی، لرزش و تحریک‌پذیری و در بلند مدت بیماریهای قلب، اختلالات گوارشی، آسم و سردرد پیامدهای روانی: اضطراب، احساس ناخرسندی، افسردگی، انزوا پیامدهای رفتاری استرس شغلی: انجام نامنظم کار، افزایش حوادث، افزایش مصرف سیگار، الکل و مواد مخدر (لشگری، ۱۳۹۱).

فرسودگی شغلی از جمله عوارض مربوط به کار است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. اصطلاح "فرسودگی شغلی" به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین علائم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرما خوردگی و

4 -job stress

گوشه‌گیری در کارکنان گفته می‌شود. در ابتدا صاحبنظران بالینی شغلی تصور می‌کردند که نشانه فرسودگی منحصر به حرفه‌های امدادی و یاری رسانی مانند مددکاری، روان شناسی بالینی و مشاوره است اما امروزه مشخص شده است که این نشانه یک مشکل بالقوه در تمام مشاغل و حرفه ها است. در این حالت فرد اهمیت و معنای خود را برای کار از دست می‌دهد و فردی که دچار فرسودگی شده، احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن می‌کند، خلق و خوی پرخاشگرانه پیدا کرده، در روابط بین فردی تا اندازه‌ای بد گمان و بد بین شده و عمدتاً حالت منفی‌بافی خواهد داشت. در این وضعیت، تحمل حوصله فرد شدیدا کاهش یافته و عصبانیت، کمر درد، زودرنجی و دردهای جسمی از قبیل زخم معده و سردرد های مکرر بروز خواهد کرد؛ در نهایت بر سلامت روان فرد تاثیر می‌گذارد (لطیفی، ۱۳۹۲).

مطالعات گوناگون در زمینه اثرات غیبت متناوب همسران (در طرح اقماری) که از دهه هشتاد میلادی در کشورهای مختلف انجام گردیده نشان می‌دهد که کارکنان اقماری بیش از سایر کارکنان با مشکلاتی همچون اضطراب[1]، افسردگی[2]، مشکلات جنسی[3]، مشکلات خواب[4] و مشکلات بین فردی[5] ناشی از عدم حضور و غیبت متناوب در خانه مواجه می‌شوند، که همه این مشکلات باعث به خطر افتادن سلامت روان کارکنان می‌شود (پورجعفر؛ حاجی‌زاده، ۱۳۹۴). روان شناسان معتقدند که بین رویدادهای استرس‌زا و اختلالات روان شناختی عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا اثرات متفاوتی در افراد به جای گذارند (پورجعفر؛ حاجی زاده، ۱۳۹۴). یکی از همین ویژگیهای شخصیتی تعدیل‌کننده که روانشناسان توجه ویژه‌ای به آن مبذول داشته‌اند تاب‌آوری است. تاب‌آوری عبارت است از کنار آمدن موثر با تغییرات سریع شکننده، حفظ سلامتی و توانمندی به هنگام مواجهه با رویدادهای تنش‌زا، انعطاف‌پذیری در مواجهه با موانع زندگی، تغییرات برای جستجوی راههای جدید از زندگی و کار، در زمانی که یک شیوه قدیمی دراز مدت امکان پذیر نیست ودر نهایت اینکه انجام تمام موارد بالا بدون اینکه کار غیر عادی و مضری از ما صادر شود. کانر[6] و دیوید سون[7] (۲۰۰۳)، تاب‌آوری را عامل توانمند سازکننده فرد در برقراری تعادل زیستی و روانی در شرایط سخت می‌دانند (سامانی، جوکار ؛ صحرا گرد، ۱۳۸۶)، هم چنین تاب‌آوری از دیدگاه نیومن[8](۲۰۰۳) به عنوان توانایی تطابق با دشواریها مورد اشاره قرار گرفته است. آنچه مانع از پای در آمدن افراد در مقابل استرس می‌شود روشهایی است که آنها برای تعدیل استرس بکار می‌برند این روشهای کار آمد بر پایه ویژگی تاب‌آوری بروز می‌کند (مک آلیستر[9]، ۲۰۰۹). تاب‌آوری به عنوان حیطه‌ای پر طرفدار در سال‌های اخیر، به مطالعه و کشف توانمندیهای فردی و بین فردی می‌پردازد که باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌شود (شاکرنیا؛ محمد پور، ۱۳۸۹).

- شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) به رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین استرسهای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران، رابطه مثبت معنادار وجود داشت. بین استرسهای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود

1 -anxiety
2- depression
3 -Sex problems
4 -Sleep problems
5- Interface problems

6 -conner,k.m.
7 -Davidson,j.r.t.
8- Newman
9- Mac alister.j.

دارد. متغیرهای سن، تاب‌آوری، استرس و بخش محل کار پرستاران توانستند فرسودگی شغلی پرستاران را پیش بینی کنند. بین گروه‌های شغلی پرستاران از لحاظ استرس و فرسودگی شغلی تفاوت معنادار وجود داشت.

- مهرآبادی(۱۳۸۹)، در تحقیقی تحت عنوان اثر بخشی ایمن سازی در مقابل استرس بر فرسودگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز تهران، به این نتیجه رسید که آموزش روشهای تاب-آوری و ایمن سازی در کنترل استرس و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد.

- امینی (۱۳۹۲)، در پژوهشی که رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران را مورد بررسی قرار داد به این نتیجه رسید که تاب‌آوری یکی از عوامل پیش بینی کننده فرسودگی شغلی است.

- اکبرزاده و پناه علی (۱۳۹۳) به بررسی رابطهٔ تعهد سازمانی، تاب‌آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتشنشانی پرداختند. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و تاب‌آوری رابطهٔ منفی و معنی‌دار و با وضعیت سلامت روانی رابطهٔ مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که متغیرهای تاب-آوری، سلامت روانی و تعهد سازمانی به ترتیب قادرند تغییرات فرسودگی شغلی را در کارکنان آتشنشانی پیش بینی کنند.

- کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان دادند که تاب‌آوری میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کند و میزان فرسودگی شغلی آنها را کاهش می‌دهد.

- منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶) نشان داد کسانی که از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

- ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود دریافتند کارکنانی که از فنون تقویت کنندهٔ تاب‌آوری استفاده می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

بنابر موارد گفته شده و همچنین تحقیقاتی که در این زمینه تاکنون انجام شده می‌توان گفت که تاب-آوری ممکن است با استرس و فرسودگی شغلی کارکنان درارتباط باشد. لذا پژوهشگر در این پژوهش با این مسئله مواجه است که آیا تاب‌آوری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان شرکت نفت فلات قاره ایران در ارتباط می‌باشد؟ نقش تاب‌آوری در مولفه‌های استرس شغلی (تقاضا، کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیران و سرپرستان، ارتباط، نقش، تغییر) کارمندان اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران تعیین شود و همچنین نقش تاب‌آوری در مولفه‌های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری) کارمندان اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران مشخص گردد.

روش

پژوهش حاضر از نوع بنیادی و در زمره تحقیقات توصیفی- همبستگی قرار دارد. در این تحقیق تلاش می‌شود از روی متغیر پیش بین تاب‌آوری، در مورد دو متغیر ملاک فرسودگی شغلی و استرس شغلی، قضاوت شود. جامعه اماری شامل کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران در منطقه جزیره خارک است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۲۱۷ نفر محاسبه شد. این عدد با در نظر گرفتن حجم جامعه که حدوداً ۵۰۰ نفر می‌باشد، در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر به صورت نمونه‌گیری در دسترس است. پس از انجام کارهای اداری و قانونی مربوط به انجام تحقیق و شناسایی جامعه آماری و پس

از تعیین نمونه‌گیری، حجم نمونه و توضیح دادن هدف تحقیق و آزمونهای موردنظر و توجیه کردن کارمندان، پرسشنامه‌های تاب‌آوری، فرسودگی شغلی و استرس شغلی به آنها تحویل داده شد و بعد از توزیع، اجرا و پاسخگویی شرکت‌کنندگان در تحقیق به پرسشنامه‌های مذکور، نهایتً داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. ملاکهای ورود به پژوهش عبارتند از: کارمند طرح اقماری، استخدام شرکت نفت فلات قاره ایران، جنسیت مرد، محدوده سنی ۳۰-۶۵ سال

ابزارهای پژوهش:

در این پژوهش از سه پرسشنامه: فرسودگی شغلی مسلش[1](۲۵) سوالی که ۴ عامل: ۱- خستگی عاطفی ۲- عملکرد شخصی ۳- مسخ شخصیت ۴- درگیری را مورد بررسی قرار می‌دهد، پرسشنامه تاب‌آوری (سی دی-آر آی اس[2]) کانر[3] و دیویدسون[4]، ۲۵ گویه دارد که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) و پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه استرس شغلی اچ اس ای [5] ۳۵ سوالی که شامل یک طیف لیکرتی ۵ گزینه‌ای (هرگز، بندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره) می‌باشد، که ۷ عامل: ۱-تقاضا ۲- کنترل ۳- حمایت همکار ۴- حمایت مدیران و سرپرستان ۵- ارتباط ۶- نقش ۷- تغییر، را مورد بررسی قرار می‌دهد.

پرسشنامه تاب‌آوری:

ابزار سنجش تاب‌آوری پژوهش حاضر، مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) (سی دی-رایز) می‌باشد. کانر و دیوید سون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۸۹/۰ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش باز آزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۸۷/۰ بوده است. در بررسی ویژگیهای روانسنجی این مقیاس در شش گروه جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبتهای اولیه، بیماران سرپایی روان پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر، و دو گروه از بیماران مبتلا به استرس پس از سانحه، انجام شده است. تهیه‌کنندگان این مقیاس بر این عقیده‌اند که این پرسشنامه به خوبی قادر به تفکیک افراد تاب‌آور از غیر تاب‌آور در گروههای بالینی و غیر بالینی بوده و می‌تواند در موقعیتهای پژوهشی و بالینی مورد استفاده قرار گیرد (محمدی، ۱۳۸۲). پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیوید سون ۲۵ گویه دارد که که در یک مقیاس لیکرتی صفر (کاملا نادرست)، یک (تا حدودی نادرست)، دو (نظری ندارد)، سه (تا حدودی درست)، چهار (کاملا درست) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش بشارت و همکاران (۱۳۸۶) روایی و پایایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است (به نقل از حق رنجبر و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حق رنجبر و همکاران (۱۳۹۰) نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که آلفای ۰/۸۴ برای این پرسشنامه بدست آمد. بنابراین این ابزار از پایایی خوبی برخوردار است.

پرسشنامه استرس شغلی

این پرسشنامه توسط موسسه اچ اس ای طراحی گردیده است. اعتبار پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۰,۸۷ و ۰,۶۵ بود .پرسشنامه استرس شغلی اچ اس ای دارای ۳۵ سوال که شامل یک طیف لیکرتی ۵ گزینه‌ای (هرگز، بندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره) می‌باشد. نمرات سوالات هر آیتم بیانگر مقدار اندازه‌گیری شده هر آیتم می‌باشد که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ می‌باشد

1 -maslach
2 -CD-RIS
3 -Conner,K.M
4 -Davidson,J.R.T
5-HSE

که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب آن می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۷ خرده مقیاس (تقاضا، کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیران و سرپرستان، ارتباط، نقش، تغییر) می‌باشد. در پژوهش آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹)، برای ارزیابی روایی از چندین روش استفاده گردید. برای بررسی روایی محتوای پرسشنامه، نسخه ترجمه شده این پرسشنامه برای جمعی از اساتید روان شناسی دانشگاههای علوم پزشکی بقیه‌الله و دانشگاه تربیت معلم و نیز جمعی از اساتید گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ارسال شد و نظر نهایی آنان در مورد روایی محتوای پرسشنامه مورد سوال قرار گرفت، که بدون استثنا همگی به روایی ابزار مورد مطالعه در اندازه‌گیری استرس شغلی اشاره نمودند. همچنین برای بررسی روایی سازه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. روایی سازه از ۲ جزء تشکیل شده است:

۱-روایی همگرا که عبارت است از همبستگی نسبتاً قوی میان سوال مربوط به یک حیطه با همان حیطه، برای روایی همگرا، بنابر توصیه سازمان اروپایی تحقیقات و درمان سرطان ضریب همبستگی پیرسون باید بزرگتر از ۰/۴ باشد.

۲-روایی افتراقی بر همبستگی ضعیف بین سوالات مربوط به یک حیطه با دیگر حیطه‌ها دلالت دارد. به عبارت دیگر ضریب همبستگی یک سوال با حیطه‌های دیگر باید کمتر از ضریب همبستگی آن سوال با حیطه-های مربوط به خودش باشد. با توجه با شاخص‌های بدست آمده روایی همگرا و افتراقی پرسشنامه اچ اس ای هر دو در سطح مطلوبی می‌باشد. اعتبار پرسشنامه با استفاده از ارزیابی ثبات داخلی حیطه‌های چند سوالی تعیین شد. ضریب آلفای کرونباخ تقریباً برابر ۰/۷۸ بود که بر اعتبار مطلوب این پرسشنامه دلالت دارد. همچنین استفاده از روش دو نیمه کردن و با استفاده از فرمول اسپیرمن- براون برای محاسبه ضریب همبستگی، این ضریب برابر ۰/۶۵ برای کل پرسشنامه حاصل گشت.

پرسشنامه فرسودگی شغلی

پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است که جنبه‌های سه گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می‌سنجد. مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱)مورد تأیید قرار گرفته است. و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. همچنین بدری گرگوری (۱۳۷۴) بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند. با عنایت به استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی، این پرسش‌نامه دارای اعتبار لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی می‌باشد. مسلش و جکسون برای تعیین روایی پرسشنامه از سه روش استفاده کرده-اند که عبارتند از: ۱- محاسبه هبستگی نمره افراد در پرسشنامه حاضر با نمره‌ای که فردی کاملا آشنا به فرد می‌داد. ۲- محاسبه همبستگی ابعاد تجربه شغلی با فرسودگی شغلی. ۳- محاسبه همبستگی نمره افراد در این پرسشنامه و پیامدهای مختلفی که فرض شده است با فرسودگی مرتبط است.

در این مطالعه آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده خواهد شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی و درصد فراوانی استفاده خواهد شد و در بخش آمار استنباطی هم بر اساس فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون چند متغیره و همبستگی پیرسون استفاده می-شود. لازم به ذکر است که کلیه روشها توسط نرم افزار spss نسخه ۲۱ انجام خواهد شد.

یافته‌ها

جدول ۱: اطلاعات توصیفی مربوط به فرسودگی شغلی، استرس شغلی و تاب اوری

		شاخص‌ها			
		حداقل	حداکثر	میانگین	SD
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی(فراوانی)	۰	۴۷	۱۵/۸۰	۱۴/۱۳
	خستگی عاطفی (شدت)	۰	۶۳	۱۷/۰۶	۱۵/۶۴
	عملکرد شخصی(فراوانی)	۵	۴۸	۳۱/۵۶	۹/۵۸
	عملکرد شخصی (شدت)	۹	۵۶	۳۴/۳۶	۱۰/۰۹
	مسخ شخصیت(فراوانی)	۰	۲۰	۶/۷۸	۵/۵۳
	مسخ شخصیت (شدت)	۰	۲۴	۸/۲۵	۶/۰۸
	درگیری(فراوانی)	۰	۱۲	۴/۵۱	۳/۵۰
	درگیری (شدت)	۰	۱۴	۵	۳/۸۴
	نمره کل فرسودگی (فراوانی)	۳	۹۵	۴۳/۵۴	۲۲/۵۱
	نمره کل فرسودگی (شدت)	۳	۱۱۴	۵۱/۹۵	۲۴/۹۶
استرس شغلی	تقاضا	۸	۳۲	۲۲/۹۲	۴/۳۷
	کنترل	۶	۲۶	۱۶/۵۶	۳/۴۷
	حمایت همکار	۴	۱۶	۱۰/۲۱	۲/۹۶
	حمایت مدیر	۵	۲۴	۱۵/۳۰	۴/۲۶
	ارتباط	۴	۲۰	۱۱/۸۲	۳/۳۶
	نقش	۵	۱۸	۱۰/۰۹	۲/۹۵
	تغییر	۳	۱۳	۸/۴۷	۲/۳۷
	نمره کل استرس شغلی	۵۴	۱۲۵	۹۵/۳۷	۱۵/۸۴
تاب اوری		۲۴	۹۱	۶۸/۱۷	۱۱/۸۱

نتایج آمار توصیفی در سه متغیر فرسودگی شغلی، استرس شغلی و تاب آوری در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی تاب‌آوری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی

متغیرها	همبستگی
خستگی عاطفی(فراوانی)	-۰/۳۷**
خستگی عاطفی(شدت)	-۰/۴۱**
عملکرد شخصی(فراوانی)	۰/۴۸**
عملکرد شخصی(شدت)	۰/۳۲**
مسخ شخصیت(فراوانی)	-۰/۲۲**
مسخ شخصیت(شدت)	-۰/۴۱**
درگیری(فراوانی)	۰/۰۰۹
درگیری(شدت)	-۰/۰۲۹
فرسودگی شغلی(فراوانی)	-۰/۴۹**
فرسودگی شغلی(شدت)	-۰/۴۹**
تقاضا	۰/۰۶
کنترل	-۰/۴۵**
حمایت همکار	-۰/۲۶**
حمایت مدیر	-۰/۴۱**
ارتباط	-۰/۲۵**
نقش	-۰/۳۴**
تغییر	-۰/۴۷**
نمره کل استرس شغلی	-۰/۴۳**

** معنی دار در سطح ۰/۰۱ * معنی دار در سطح ۰/۰۵

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تاب‌آوری با مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نمره کل فرسودگی شغلی در هر دو بعد فراوانی و شدت همبستگی منفی معنادار و با عملکرد شخصی همبستگی مثبت معنادار دارد. به استثنای مولفه درگیری، بین زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی همبستگی بالایی وجود دارد که می‌تواند حاکی از روایی سازه ابزار باشد. همچنین، تاب‌آوری با مولفه‌های کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیر، ارتباط، نقش، تغییر و نمره کل استرس شغلی همبستگی منفی معنادار دارد. بین زیر مقیاس‌های استرس شغلی همبستگی بالایی وجود دارد که می‌تواند حاکی از روایی سازه ابزار باشد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی تاب آوری با مولفه های فرسودگی شغلی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. تاب‌آوری	۱										
۲. خستگی عاطفی(فراوانی)	۰/۳۷**	۱									
	–										
۳. خستگی عاطفی(شدت)	۰/۴۱**	۰/۹۶**	۱								
	–										
۴. عملکرد شخصی(فراوانی)	۰/۴۸**	-۰/۱۴*	-۰/۱۷*	۱							
۵. عملکرد شخصی(شدت)	۰/۳۲**	-۰/۱۲	-۰/۰۸	۰/۷۵**	۱						
۶. مسخ شخصیت(فراوانی)	۰/۲۲**	۰/۴۹**	۰/۴۰**	۰/۲۷**	۰/۴۱**	۱					
	–			–	–						
۷. مسخ شخصیت(شدت)	۰/۴۱**	۰/۵۷**	۰/۵۴**	۰/۳۰**	۰/۴۳**	۰/۷۹**	۱				
	–			–	–						
۸. درگیری(فراوانی)	۰/۰۰۹	۰/۲۶**	۰/۲۳**	۰/۱۰	-۰/۰۴	۰/۳۰**	۰/۲۳**	۱			
۹. درگیری(شدت)	-۰/۰۲۹	۰/۲۹**	۰/۲۷**	-۰/۰۳	-۰/۰۱	۰/۱۵*	۰/۱۹**	۰/۸۳**	۱		
۱۰. فرسودگی شغلی(فراوانی)	۰/۴۹**	۰/۸۵**	۰/۸۱**	۰/۵۶**	۰/۵۱**	۰/۷۱**	۰/۷۱**	۰/۳۵**	۰/۳۶**	۱	
	–			–	–						
۱۱. فرسودگی شغلی(شدت)	۰/۴۹**	۰/۸۴**	۰/۸۳**	۰/۴۹**	۰/۵۶**	۰/۶۳**	۰/۷۹**	۰/۳۴**	۰/۳۷**	۰/۴۸**	۱
	–			–	–						

بر اساس اطلاعات جدول ۳ تاب‌آوری با مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نمره کل فرسودگی شغلی در هر دو بعد فراوانی و شدت همبستگی منفی معنادار و با عملکرد شخصی همبستگی مثبت معنادار دارد. به استثنای مولفه درگیری، بین زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی همبستگی بالایی وجود دارد که می‌تواند حاکی از روایی سازه ابزار باشد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی تاب اوری با استرس شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. تاب‌آوری	۱								
۲. تقاضا	۰/۰۶	۱							
۳. کنترل	-۰/۴۵**	۰/۲۲**	۱						
۴. حمایت همکار	-۰/۲۶**	۰/۳۳**	۰/۴۴**	۱					
۵. حمایت مدیر	-۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۵۲**	۰/۵۸**	۱				
۶. ارتباط	-۰/۲۵**	۰/۵۰**	۰/۲۷**	۰/۴۵**	۰/۳۸**	۱			
۷. نقش	-۰/۳۴**	۰/۲۰**	۰/۳۵**	۰/۴۲**	۰/۰۷	۰/۰۸	۱		
۸. تغییر	-۰/۴۷**	۰/۲۳**	۰/۴۷**	۰/۶۲**	۰/۶۱**	۰/۵۵**	۰/۳۶**	۱	
۹. نمره کل استرس شغلی	-۰/۴۳**	۰/۵۷**	۰/۷۰**	۰/۸۰**	۰/۶۹**	۰/۶۹**	۰/۴۹**	۰/۷۸**	۱

** معنی دار در سطح ۰/۰۱ * معنی دار در سطح ۰/۰۵

بر اساس اطلاعات جدول ۴ تاب‌آوری با مولفه‌های کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیر، ارتباط، نقش، تغییر و نمره کل استرس شغلی همبستگی منفی معنادار دارد. بین زیرمقیاس‌های استرس شغلی همبستگی بالایی وجود دارد که می‌تواند حاکی از روایی سازه ابزار باشد.

۵: جدول خلاصه مدل

متغیرها	R	$\mathbf{R^2}$	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	دوربین واتسون
فرسودگی شغلی فراوانی	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۲۴	۱۹/۶۷	۱/۹۲
فرسودگی شغلی شدت	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۲۳	۲۱/۸۴	۱/۹۲
استرس شغلی	۰/۴۳	۰/۱۸	۰/۱۸	۱۴/۳۶	۲/۰۹

برای بررسی قدرت تبیین واریانس فراوانی فرسودگی شغلی بر اساس تاب‌آوری از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج این تحلیل در جداول ۵ ارایه شده است. نتایج فوق نشان می‌دهد که تاب‌آوری ۲۴ درصد از واریانس فراوانی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. قابل ذکر است که مفروضه استقلال خطاها به وسیله آزمون دوربین واتسون مورد بررسی قرار گرفت که میزان آن بر اساس اطلاعات ۷-۴، ۱/۹۲ به دست آمد. با توجه به اینکه قرار داشتن میزان این آزمون در دامنه ۰ تا ۴ رضایت بخش است، می‌توان گفت که این مفروضه در پژوهش حاضر برقرار است. همچنین نتایج فوق نشان می‌دهد که تاب‌آوری ۲۴ درصد از واریانس شدت فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. قابل ذکر است که مفروضه استقلال خطاها به وسیله آزمون دوربین واتسون مورد بررسی قرار گرفت که میزان آن بر اساس اطلاعات ۱۰-۴، ۱/۹۲ به دست آمد. با توجه به اینکه قرار داشتن میزان این آزمون در دامنه ۰ تا ۴ رضایت بخش است، می‌توان گفتکه این مفروضه در پژوهش حاضر برقرار است. علاوه بر این نتایج فوق نشان می‌دهد که تاب‌آوری ۱۸ درصد از واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند. قابل ذکر است که مفروضه استقلال خطاها به وسیله آزمون دوربین واتسون مورد بررسی قرار گرفت که میزان آن بر اساس اطلاعات ۴-۱۴، ۲/۰۹ به دست آمد. با توجه به اینکه قرار داشتن میزان این آزمون در دامنه ۰ تا ۴ رضایت بخش است، می‌توان گفت که این مفروضه در پژوهش حاضر برقرار است.

جدول ۶: معناداری ضریب رگرسیون برای پیش‌بینی فراوانی فرسودگی شغلی، شدت فرسودگی شغلی و استرس شغلی توسط تاب‌آوری

متغیرها	منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی‌داری
فرسودگی شغلی فراوانی	رگرسیون	۲۶۲۸۰/۱۷	۱	۲۶۲۸۰/۱۷	۶۷/۹۱	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۸۳۲۰۳/۷۵	۲۱۵	۳۸۶/۹۹		
	کل	۱۰۹۴۸۳/۹۲	۲۱۶			
فرسودگی شغلی شدت	رگرسیون	۳۲۰۰۴/۹۸	۱	۳۲۰۰۴/۹۸	۶۷/۰۷	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۱۰۲۵۹۶/۶۰	۲۱۵	۴۷۷/۱۹		
	کل	۱۳۴۶۰۱/۵۸	۲۱۶			
استرس شغلی	رگرسیون	۹۸۶۱/۷۸	۱	۹۸۶۱/۷۸	۴۷/۸۴	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۴۴۳۱۶/۷۲	۲۱۵	۲۰۶/۱۲		
	کل	۵۴۱۷۸/۵۰	۲۱۶			

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی فراوانی فرسودگی شغلی برابر با ۶۷/۹۱ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که آزمون آماری F برای معنی‌داری ضریب همبستگی شدت فرسودگی شغلی برابر با ۶۷/۰۷ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. علاوه بر این نشان می‌دهد که آزمون آماریF برای معنی‌داری ضریب همبستگی استرس شغلی برابر با ۴۷/۸۴ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

جدول ۷: ضرایب رگرسیون برای متغیر پیش‌بین تاب آوری در ارتباط با فراوانی فرسودگی شغلی، شدت فرسودگی شغلی و استرس شغلی

پیش‌بین	متغیر	B	خطای استاندارد	Beta	t	معنی‌داری
تاب‌آوری	فرسودگی شغلی فراوانی	-۰/۹۳	۰/۱۱۳	-۰/۴۹	-۸/۲۴	۰/۰۰۱
	فرسودگی شغلی شدت	-۱/۰۳	۰/۱۳	-۰/۴۹	-۸/۱۹	۰/۰۰۱
	استرس شغلی	-۰/۵۷	۰/۰۸	-۰/۴۳	-۶/۹۲	۰/۰۰۱

برای بررسی قدرت تبیین واریانس فراوانی فرسودگی شغلی، شدت فرسودگی شغلی و استرس شغلی بر اساس تاب‌آوری از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج این تحلیل در جداول ۷ ارایه شده است.

جدول ۷ نشان می‌دهد که سهم تاب‌آوری در پیش‌بینی فراوانی فرسودگی شغلی سهم معناداری است. همچنین نشان می‌دهد که سهم تاب‌آوری در پیش‌بینی شدت فرسودگی شغلی سهم معناداری است. علاوه بر این بیان می‌دارد که سهم تاب‌آوری در پیش‌بینی استرس شغلی سهم معناداری است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران می‌باشد. نتایج نشان داد که تاب‌آوری با مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نمره کل فرسودگی شغلی در هر دو بعد فراوانی و شدت همبستگی منفی معنادار و با عملکرد شخصی همبستگی مثبت معنادار دارد. همچنین، تاب‌آوری با مولفه‌های کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیر، ارتباط، نقش، تغییر و نمره کل استرس شغلی همبستگی منفی معنادار دارد. بین زیر مقیاس‌های استرس شغلی نیز همبستگی بالایی وجود داشت. در پژوهش حاضر بین تاب‌آوری با استرس شغلی و فرسودگی شغلی در کارمندان شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه منفی معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با پژوهشهای زیر همسو می‌باشد: اکبرزاده و پناه علی (۱۳۹۳) در بررسی رابطهٔ تعهد سازمانی، تاب‌آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی نتایج نشان دادند که فرسودگی شغلی با تاب‌آوری رابطهٔ منفی و معنی‌دار دارد. خدابخشی کولائی، حیدری، خوش کنش و حیدری (۱۳۹۲) نشان دادند که تاب-آوری با برابر استرس زنان باردار ارتباط معنی‌داری داشت. نتایج پژوهش حسن زاده پشنگ، زارع و علی-پور (۱۳۹۱) نشان داد که شیوه‌های مقابله با استرس موجب افزایش معنادار میزان تاب‌آوری، کاهش معنادار میزان افسردگی و استرس می‌شود. شاکری نیا و محمدپور (۱۳۸۹) به رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین استرس‌های شغلی با تاب‌آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود دارد. مومنی، اکبری و آتش‌زاده شوریده (۱۳۸۸) به بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین تاب آوری پرستاران و فرسودگی شغلی کلی همبستگی منفی وجود دارد. در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیبها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است. تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیتهای موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالشها و آزمونها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آنها سربلند بیرون بیایند. از این‌رو تاب‌آوری با تعدیل و کم رنگ کردن این عوامل، میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می-کند و میزان فرسودگی شغلی آنها را کاهش می‌دهد. فرسودگی شغلی پاسخ به تجربه شرایط استرس‌زا است. در واقع فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با این عوامل فشار زاست. بنابراین به جای استفاده از روشهای مسئله مدار که سعی در جهت کاهش منابع تنش و استرس شغلی دارند می‌توان به روشهای توجه کرد که با بالا بردن ظرفیتهای فردی در عین برخورد با مشکل، افراد بتوانند خود را از لحاظ شخصیتی ارتقاء دهند. تاب‌آوری نه فقط افزایش تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل است، بلکه مهمتر از آن حفظ سلامتی روانی و ارتقاء آن است. تاب-آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با مشکلات و ناملایمات زندگی و شغلی روبرو شوند بدون آنکه دچار آسیب شوند حتی این موقعیتها را فرصتی برای ارتقاء و رشد خود مورد استفاده قرار دهند. از سوی دیگر افراد تاب‌آور در برابر استرس، عموماً دارای منبع کنترل درونی هستند، یعنی می‌توانند مسئولیت شرایط و مسائل خود را بر عهده گیرند، خود شناسی مثبت دارند و نسبت به زندگی خوش بین هستند. این افراد، دارای شخصیتهای قوی هستند و از سلامت روانی و جسمی

بهتری در مقایسه با افرادی که در برابر استرسهای زندگی ناشکیبا و بی‌تحمل می‌باشند، برخور دارند. به عبارتی دیگر، تاب‌آوری در برابر استرس، به عنوان یک توانایی روان شناختی در افراد محسوب می‌شود.

دیگر یافته این پژوهش بیان می‌کند که بین تاب‌آوری با مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت همبستگی منفی معنادار و با عملکرد شخصی همبستگی مثبت معنادار دارد. همچنین تاب‌آوری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های زیر همسو می‌باشد: اکبرزاده و پناه علی (۱۳۹۳) در بررسی رابطهٔ تعهد سازمانی، تاب-آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی نتایج نشان دادند که متغیرهای تاب‌آوری، قادر بودند تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. امینی (۱۳۹۲) در پژوهشی که رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران را مورد بررسی قرار داد به این نتیجه رسید که تاب‌آوری یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی است. مهرآبادی (۱۳۸۹) در تحقیقی به این نتیجه رسید که آموزش روشهای تاب‌آوری و ایمن سازی، در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد.. شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) به رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود دارد و همچنین مولفه‌های تاب‌آوری توانستند فرسودگی شغلی پرستاران را پیش‌بینی کنند. مومنی، اکبری و آتش زاده شوریده (۱۳۸۸) به بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری با مولفه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت همبستگی منفی و با مولفه عملکرد شخصی همبستگی مثبت وجود دارد. عباسی (۱۳۸۸) نشان دادند که بین تاب‌آوری و مسخ شخصیت رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که تاب-آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی سهم معناداری دارد. یعنی متغیرهای تاب‌آوری فرسودگی را پیش‌بینی می‌کند. ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود دریافتند کارکنانی که از فنون تقویت‌کنندهٔ تاب‌آوری استفاده می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان دادند که تاب‌آوری میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کند و میزان فرسودگی شغلی آنها را کاهش می‌دهد.

منزس، فرناندلز و هرناندلز (۲۰۰۶) نیز نشان دادند کسانی که از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. طبق نتایج بدست آمده، تاب‌آوری می‌تواند از عوامل پیش‌بینی-کننده در پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی و مولفه-های آن باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که ماهیت بعضی مشاغل و تجارب به گونه‌ای است که خواه ناخواه افراد دچار مشکل می‌شوند، به گونه‌ای که ممکن است سلامت روانی آنها تهدید شود. در واقع افراد تاب‌آور و سرسخت می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار و خستگی‌های جسمانی و عاطفی ناشی از کار چیره شوند و سلامت روان خود را حفظ نمایند. افراد با تاب‌آوری بالا دارای حسی قوی برای پیشرفت بوده و دارای خود باوری بالایی هستند. در مقابل افراد با تاب‌آوری پایین نمی‌توانند راهبردهای لازم را برای تغییر شرایط بحرانی به کار گیرند و مشکلات خود را به صورت مبالغه‌آمیز بزرگ کرده و خود را قربانی حوادث می‌دانند.

همانطور که مشاهده شد در نتایج حاصل از پژوهش تاب‌آوری با مولفه‌های کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیر، ارتباط، نقش، تغییر همبستگی منفی معنادار دارد. همچنین تاب‌آوری استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج این پژوهش با پژوهش‌های دیگر همسو می‌باشد. ربیعی کناری، جدیدیان و سلگی (۱۳۹۴) نشان دادند که آموزش تاب‌آوری به طور معناداری بر تنش و استرس والدگری مادران دارای کودکان اوتیستیک موثر بوده است. خدابخشی کولائی، حیدری، خوش کنش و حیدری (۱۳۹۲) نشان دادند که تاب‌آوری با برابر استرس زنان باردار ارتباط معنی‌داری داشت. نتایج پژوهش حسن‌زاده پشنگ، زارع و علی‌پور (۱۳۹۱) نشان داد که شیوه‌های مقابله با استرس موجب افزایش معنادار میزان تاب‌آوری و کاهش معنادار میزان افسردگی و استرس می‌شود. مهرآبادی (۱۳۸۹) در تحقیقی به این نتیجه رسید که آموزش روشهای تاب-آوری و ایمن سازی، در کنترل استرس شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد. شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) به رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین استرس‌های شغلی با تاب‌آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود دارد. کوک (۲۰۱۱)، در پژوهشی نقش تحمل و تاب‌آوری در پاسخ به استرس و تروما را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که تاب‌آوری می‌تواند افراد را از درماندگی رهایی بخشیده و سطح خود تاثیری و شبکه حمایتی آنها را بالا ببرد.

در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت که استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیتهای اعضای سازمان دارد و در نتیجه افراد تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می‌شوند. تاب‌آوری از مواردی است که به فرد این امکان را می‌دهد که بتواند از مهارت سازگارانه خود سود جسته و با تمرکز بر مشکلات استرس را کنترل کند. تاب‌آوری تنها طریق سازگاری با استرس نیست بلکه به معنی بهبود، انعطاف‌پذیری و برگشت به حالت اول می‌باشد. شخص تاب‌آور با استرس‌ها، چالش‌ها و حوادث زندگی خود روبه رو شده و همچنین حضور فعالانه در محیط زندگی خود دارد. تاب‌آوری سطوح استرس و ناتوانی را در شرایط استرس‌زا تعدیل می‌کند و در واقع فرآیند پویای انطباق و سازگاری مثبت با تجارب سخت در زندگی می‌باشد. همچنین می‌توان گفت تاب‌آوری باعث ارتقای مهارت حل مشکل در افراد می‌گردد. در واقع افراد تاب‌آور قادر هستند از منابع فردی، اجتماعی استفاده کنند تا بتوانند از اثرات منفی استرس بکاهند. از طرفی سطوح بالاتر تاب‌آوری، هیجانهای مثبت ومنفی را پیش‌بینی می‌کند. تجربه هیجانهای مثبت به افراد تاب‌آور کمک می‌کند که بتوانند با استرس‌های روزمره مقابله کنند. پژوهش‌های صورت گرفته نیز گویای این است که بین تاب‌آوری و مشکلات روان شناختی رابطه معنی‌دار و منفی گزارش کرده‌اند و اذعان دارند که با ارتقای تاب‌آوری، فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا، اضطراب‌آور و هم چنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان شناختی می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نماید. به طور کلی در راستای نتایج این پژوهش می‌توان بیان کرد که در واقع استرس و فرسودگی با ایجاد فضای روانی هیجانی منفی، تعادل رفتاری فرد را برهم می‌زنند، و در عین حال خستگی، بی‌انرژی بودن و رنجش و خشم را پدید می‌آورند و در نتیجه فرد از سطح رفتارهای مدنی سازمانی‌اش کاسته می‌شود. بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش پیشین می‌توان اظهار داشت که تاب‌آوری می-تواند عاملی موثر و سودمند در جهت مقابله با استرس و فرسودگی شغلی باشد.

پژوهش حاضر با محدودیتهایی مواجه بود از جمله عدم دسترسی به تمامی کارکنان و صرف وقت زیاد برای دسترسی به تعداد نمونه مورد نظر. از آنجا که

نمونه‌گیری این پژوهش در بین کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران انجام شده است، بدیهی است هر تصمیمی باید در چهار چوب همان ارگان بررسی شده و امکان تعمیم به سایر ارگان ها وجود ندارد. همچنین در این مطالعه فقط کارمندان مرد شرکت داشتند و این مسئله سبب می‌شود که یافته‌ها را نتوان به جمعیت زنان تعمیم داد.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به منظور کسب اطلاعات پایه از همبستگی تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و استرس شغلی انجام شده است، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی به صورت مستقیم و به روش تجربی نقش آموزش ظرفیت‌ها و مهارتهای تاب‌آوری و پیش‌بینی‌کننده‌های مربوط به آن بر فرسودگی شغلی و استرس شغلی مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده مقایسه هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها بر اساس شاخص‌های دموگرافیک مدنظر قرارگرفته و چنین پژوهشی در میان افراد مشاغل دیگری مثل پرستاران، اساتید دانشگاه، کارکنان شرکتهای صنعتی و اداری در جهت تعمیم‌پذیری نتایج آن صورت گیرد. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود که در پژوهشهای دیگر در زمینه شیوهٔ مدیریت و تأثیر عوامل سازمانی مانند (تراکم کاری، نوبت‌کاری و...) با فرسودگی شغلی در کارکنان این سازمان انجام گیرد.

امروزه هرکس در هر مکان و موقعیتی، درجاتی از استرس را در محیط کار احساس می‌کند و این واقعیت، امری ملموس و انکارناپذیر در سازمانهای مدرن امروزی است. فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های گوناگونی است که به صورت علائم جسمانی (سردرد و زخم معده)، علائم روانی (افسردگی و اضطراب) و علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود؛ بنابراین موضوع فرسودگی شغلی یا تحلیل قوای کارکنان یک موضوع مهم و قابل بررسی است. از آنجایی که تاب‌آوری می‌تواند یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده در پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی و استرس شغلی باشد. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود مهارتهای افزاینده تاب‌آوری شامل معنویت، معنا در زندگی، امید، خوش بینی، استدلال اخلاقی، عزت نفس، مهارتهای حل مسئله و مهارتهای مدیریت هیجانی، از طریق تشکیل کارگاه‌های شناختی وآموزش تاب‌آوری در آموزشهای رسمی و غیررسمی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران گنجانده شود. از سوی دیگر از آنجا که فرسودگی شغلی سلامت عمومی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد که منجر به ضعف روحیه، پایین بودن حس همکاری و مسئولیت پذیری، احساس اضطراب و افسردگی و در نهایت عملکرد پایین می‌شود پیشنهاد می‌شود برای کاهش یا جلوگیری از آن، مسئولان شرکت نفت با شناخت درست از منابع تنش و فشار، میزان فشار وارد شده بر فرد را کاهش داده و با ایجاد تفریحات مثبت، تشکر و قدردانی بر حسب عملکرد و برنامه‌های بازآموزی باعث ایجاد نگرش مثبت در کارکنان شده و بتوانند بهره‌وری فردی و سازمانی فرد را افزایش دهند.

References

Abedini, Alireza (2013). Job stress. PRS website: www.prs.arakmo.ac.ir

Akbarzadeh, Davoud., Akbarzadeh, Hasan., and Panahali, Amir (2014). The relationship between organizational commitment, resilience and mental health with job burnout among employees of Firefighting organization. Quarterly of relief and rescue. 6 (3).

Amini, Fahimeh (2013). The relationship between resilience and job

burnout among nurses. Journal of research development in nursing and midwifery. 2 (10): 94-102.

Badri, Rahim., Golmohammadnejad, Gholamreza., Abbaspour, Rahman (2012). An assessment on the relationship between personality traits and job satisfaction among employees of Sepah Bank in Tabriz. Beyond management journal. 6 (21): 7-22.

Besharat, Mohammadali, et al., (2008). The relationship between resilience and diligence with sport success and metal health among athletes, Journal of Contemporary Psychology. Autumn 2008: 38-49.

Conner,K.M., Davidson,J.R.T.(2003). Development of a new resilience scale: the conner-davidson resilience scale (CD-RISC).Deperssion and anxiety, 18, 76-82.

Edward KL, Hercelinsky JG. Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors. British Journal of Nursing 2007; (16): 240-246.

Hasanzadehpashang, Samira., Zare, Hossein., Alipour, Ahmad., (2012). Effectiveness of training the ways to deal with stress on resilience, anxiety and depression among patients with spinal cord injury. Quarterly of Jahrom University of Medical Sciences. 10 (3).

Khodabakhshi Koulaei, Anahita., Heidari, Sedigheh., Khoshkonesh, Abolghasem., and Heidari, Mahmoud (2013). The relationship between spiritual Intelligence of pregnant women with resilience against stress and preferred delivery method among pregnant women.

Lashgari, Mahnaz (2012). Job stress article. Magifa website: www.magifa.com.

Latifi, Hossein (2013). Impact of job burnout on individual effectiveness and performance. Management engineering monthly journal, 6: 66-69.

Mc Allister ,Mck Innon, J(2009) . the importance of teaching and learning resilience in the health disciplines; A critical review of the literature. Nurses education today; 29, 371-379

Mehrabadi, Fatemeh (2010). Effectiveness of training of immunization against stress on the job burnout and resilience of employees of Payam Nour University of Tehran. Master thesis of general psychology. Payam Nour University.

Menezes L, Fernández C, Hernández RC, Contador C. Resilience and the burnout engagement model in formal caregiver of the elderly Psycho theme 2006; 18(4):6-12

Mohammadi, Masoud (2005). An assessment on family and individual variables among the people at risk of drug abuse. PhD Thesis. University of Rehabilitation Sciences and Social Welfare.

Momeni, Khodamorad., Akbari, Mostafa., Atashzadeh Shourideh, Forouzan (2009). The relationship between resilience and job burnout among nurses. Quarterly of Teb va Tazkiyeh. 74: 37-47.

Newman,r (2003). Providing direction on the road to resilience, behavioral health management . 13,4, 42-43

occur between risk and success. Cowan university.

Pourjafar, Mazdak., Hajizadeh, Nasrin., (2015). Working in satellites project (problems and solutions). Tehran: site of Iranian Offshore Oil Company.

Rabieikenari, Fatemeh., Jadidian, Ali., Solgi, Mohammad (2015). Effectiveness of resilience training on reduction of stress among parents of children with autistic disorder. Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences. 23 (4).

Samani, Siamak., Jokar, Bahram and Sahragard, Narges (2007). Resilience, mental health and life satisfaction. Journal of Psychiatry and Clinical Psychology. 13 (3): 290-295.

Shakerinia, Iraj., and Mohammadpour, Mehri (2010). The relationship between job stress and resilience with job burnout among female nurses. Scientific Journal of Kermanshah University of Medical Sciences. 14 (2).