اثربخشی آموزش مولفه های سخت رویی بر فرسودگی شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران

لقمان کشاورز[۱]، ابوالفضل فراهانی[۱]، مرتضی رضایی صوفی[۱]، همت الله بسطامی[۱*]

۱)گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران

تاریخ دریافت: ۹۳/۳/۶ تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۴

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی است که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با مراجعان به وجود می آید. فرسودگی شغلی بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل شده و زمانی که تقاضای محیط شغلی بیش از توانایی های شخصی فرد برای سازگاری یا موفقیت باشد به وجود می آید. هدف این مقاله در بررسی اثربخشی فرسودگی شغلی در ابعاد خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری شغلی، از آموزش مولفه‌های سخت‌رویی می باشد. سخت‌رویی به عنوان یک سازه شخصیتی چند مجهولی از سه مولفه کنترل، تعهد و چالش تشکیل شده است به اعتقاد کوباسا و همکاران افراد سختر فعال و هدفمندند و رویکرد آن ها به‌زندگی با علاقه و هیجان است. هدف پژوهش حاضر، اثربخشی آموزش مولفه های سخت رویی بر فرسودگی شغلی است.

مواد و رو ش ها: این مطالعه، از نوع نیمه تجربی است. جمعیت موردنظر تمام کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران می باشند که در سال ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به کار بودند و تعداد آنها ۱۱۷ نفر بود. روش نمونه گیری در این مطالعه تصادفی ساده و شامل ۲۵ نفر (شامل ۱۵ مرد و ۱۰ زن) بود. در راستای هدف این پژوهش از پرسشنامه سخت رویی کوباسا، فرسودگی شغلی مسلش استفاده گردید. اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸و با روش **T** وابسته و تحلیل کواریانس چند متغیره تجزیه و تحلیل شدند.

یافته های پژوهش: تحلیل آزمون **T** در سطح ۰/۰۵ نشان داد که میانگین فرسودگی شغلی عوامل چهارگانه خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری شغلی قبل و بعد از آموزش مولفه های سخت‌رویی تغییر پیدا کرده است. همچنین تحلیل کواریانس داده ها نشان داد که با توجه به میانگین مولفه های فرسودگی شغلی در آزمون نهایی با فاصله اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که آموزش سخت‌رویی بر فرسودگی شغلی کارکنان موثر است.

بحث و نتیجه گیری: نتایج، اهمیت نقش آموزش سخت رویی بر کاهش استرس و فرسودگی شغلی در محیط کار را نشان می‌دهند.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، سخت‌رویی،کمیته ملی المپیک

* نویسنده مسئول: گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران *Email:hemmat_bastami@yahoo.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

مقدمه

یکی از پدیدههایی که انسان در سراسر حیات خود، از ابتداء خلقت تاکنون تجربه کرده است استرسی افشار روانی است. در دنیای جدید نیز علیرغم اینکه فناوریهای نوین برخی از شرایط زندگی را تسهیل کرده اند، اما خود، فشارهای روانی نوینی را پیش روی انسان مدرن قرار دادهاند. از آنجا که است رسه ای مضر باعث کاهش عملکرد افراد در ابعاد فردی، اجتماعی و سازمانی میشود، تلاشهای زیادی برای شناخت فنون و مهارتهایی که در جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد صورت گرفته است.

فرسودگی شغلی پدیده ای است که در سالهای اخیر توجه روانشناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. فرسودگی کاری در حقیقت نوعی از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرسهای مربوط به شغل و محیط کار توام گشته است. این اختلال در میان انواع مشاغل نظیر مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان، پلیس، پرستاران و مواردی از این قبیل مشاهده شده و با محرکهای تنش زایی مانند داشتن مراجعان بیش از حد در یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت یا قدردانی، مرتبط است. سوالی که مطرح می شود این است که چگونه می توان از فرسودگی شغلی جلوگیری کرد. برای جلوگیری از فرسودگی شغلی قبل از هر چیز باید علت یا علت های به وجود آورنده آن را پیدا کرد تا با شناسایی و از بین بردن علت به درمان آن پرداخت. عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی عبارت است از اینکه شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد(۱).

«فاربر» معتقد است: فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت با مردم و در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرساست ایجاد می شود.محیط شغلی همواره بر فرد تاثیر می گذارد. به عبارت دیگر ویژگیهای شغلی و ویژگیهای روانی به طور دائم در ارتباط متقابل و پویا هستند. کارکنان در محیط کاری خود استرسها و فشارهای زیادی تجربه میکنند که می تواند بر خلق و خوی آنان تاثیر بگذارد و آنها را دچار اضطراب و فرسودگی کند(۲).فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرسهای مختلف است که تجربه می شود و به صورت علائم جسمانی(سردرد، زخم معده) و علائم روانی(افسردگی، خشم) و به صورت علائم رفتاری(افت کاری و غیبت) ظاهر می شود(۳).

چندین مطالعه(کولینز، جادکینز(۲۰۰۲)، وان سرولن، تاپف، ولاکی(۱۹۹۴)، رایت بلاس، رالف، ولوترمن(۱۹۹۴)) از رابطه بین مفاهیم سخت رویی شخصیتی، استرس و فرسودگی شغلی حمایت می کنند. جادکیز و رایند مطالعه در مورد سخت رویی، رضایت شغلی واسترس در میان پرستاران مراقبت خانه انجام دادند. نتیجه مطالعه نشان داد که پرستاران با سطوح بالایی سخت رویی، استرس پایین تر و سطوح بالای رضایت شغلی دارند(۴).

یافته های حاصل از مطالعات، نشان می دهد که سخت رویی را می توان آموش داد(جودکین و اینگرم(۲۰۰۲)، روو(۱۹۹۹)، تیرنی و لاول(۱۹۹۷)) ضمن اینکه سخت رویی یکی از ابزارهای مهم خنثی سازی و مقاوم سازی فرد در مقابل استرس به شمار می رود(جودکین(۲۰۰۶)، مدی(۱۹۸۷)، روو(۱۹۹۹)، تیرنی و لاول(۱۹۹۷)).

با توجه به ادبیات تحقیق حاضر به نظر می رسد برای مقابله با فرسودگی شغلی در افراد می توان راهکارهای جدیدی پیشنهاد کرد که در کاهش استرس و فرسودگی شغلی موثر باشند. پژوهشگر در تحقیق حاضر اذعان دارد که یکی از راه‌های مقابله با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش مولفه-های سخت‌رویی است.

سخت‌رویی یک سختی محض یا توانایی تحمل فشار روانی نیست، اما توانایی به فرد می‌دهد که روش مقابله با موقعیت‌های دشوار و حوادث فشارزا را اصلاح کند(۵).برخی از افراد در برابر استرسهای کوچک هم ناتوان و بیمار می‌شوند و برخی در برابر استرسهای شدید هم به خوبی عمل می کنند یک دسته از این افراد مقاوم به استرس(که در این پژوهش بیشتر برروی آنها تاکید می شود) افراد سخت رو هستند. ویژگی که در افراد مقاوم به استرس وجود دارد و آنها را از افرادی که نسبت به حوادث استرس‌زا آسیب پذیر هستند جدا می کند سخت رویی است(۶).

سخت رویی را به عنوان سازه ای شخصیتی متشکل از سه مولفه اصلی تعهد، کنترل و مبارزه طلبی معرفی کردند. افراد سخت رو نسبت به آنچه انجام می دهند متعهدترند و خود را وقف هدف می کنند(تعهد)؛ آنها همچنین احساس می کنند که بر اوضاع مسلطند و خودشان تعیین کننده اند(کنترل)؛ و تغییرات زندگی را چالش ها و فرصتهایی برای رشد و پیشرفت می دانند نه محدودیت و تهدید.افرادی که در بازخورد تعهد قوی هستند، با در نظر گرفتن موقعیت پیش آمده به عنوان بهترین فرصت، به جای کناره گیری با شرایط درگیر می شوند تا آن را به تجربه ای آموزنده و مهم تبدیل کنند. افرادی که در بازخورد کنترل قوی هستند معتقدند که می توانندبه جای این که تحت تاثیر شرایط پیرامون قرار گیرند، با تلاش خود موقعیت را تحت تاثیر قرار

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

دهند. افرادی که در بازخورد مبارزه طلبی قوی هستند بر این باورند که کامیابی ساده و راحت به دست نمی آید بلکه محصول رشد خردمندی است که از طریق تجربه های مثبت و منفی زندگی فراچنگ می آید(۷).

پژوهش‌ها نشان می دهد سخت رویی در ایجاد پیش آمادگی برای یک شخصیت سالم موثر است(۸) . پژوهش‌های مداخله‌ای نیز حکایت از آن دارد که سخت‌رویی متاثر از تجربه و آموزش است. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آموزش سخت‌رویی نه تنها نگرش‌ها و اعمال سخت رویی را افزایش می‌دهد بلکه عملکرد و سلامت را در بزرگسالان شاغل افزایش می‌دهد. در بزرگسالان شاغل، آموزش سخت‌رویی، رضایت کاری و همکاری سازنده آنها را با همکاران افزایش داد. نکته قابل توجه اینکه گروه تحت آموزش سخت‌رویی نتایج بهتری نسبت به گروه آرامش‌آموزی-مراقبه و دارونما-حمایت اجتماعی کسب کرد(۹).

افرادی با سخت رویی بالا در مقایسه با افرادی با سخت رویی پایین، رویدادهای فشارزا را مثبت تر و قابل کنترل تر ارزیابی می‌کنند و همین امر باعث می‌شود تا در برانگیختگی‌های فیزیولوژیکی که در اثر ارزیابی منفی رویدادها ایجاد و باعث بیماری می‌شود در افراد سخت روتر کمتر باشد(۱۰).وستمن(۱۹۹۱) در پژوهشی با بررسی ۳۰۰ افسر گارد امنیتی ارتش آمریکا مشاهده کرد که سخت رویی ارتباط مثبتی با عملکرد افسران در جریان عملیات نظامی دارد و اثر مخرب استرس بر عملکرد را کاهش می‌دهد، در این پژوهش نیز نقش ضربه‌گیر بودن سازه سخت رویی در برابر استرس تایید شد(۱۱). در پژوهش‌های مشابه دیگری نیز نقش ضربه گیر سخت رویی در ارتباط بین استرس و بیماری‌ها تایید شده است(کوباسا، مدی و کان(۱۹۸۲)، کائو و تسای(۱۹۸۶)). مکانیزمی که از طریق آن چنین اثرات بنیادی اتفاق می‌افتد ظاهراً شامل گرایش افراد سخت رو به ارزیابی کمتر استرس رویدادهای زندگی(قربانی، واتسون و موریس(۲۰۰۰)، رودوالت و زولا(۱۹۸۹))، مقابله با این رویدادها(مدی(۱۹۹۹)، مدی و هایتاور(۱۹۹۹))، اجتناب از برانگیختگی فیزیولوژیک مفرط(رودوالت و زولا(۱۹۸۹))، پیروی کردن از اعمال مفید برای سلامت و اجتناب از اعمال مضر(مدی، وادهوا، هایر(۱۹۹۶)، وایب و امسی‌کلوم(۱۹۸۶)) است.

امروزه ضرورت انجام تحقیقات در حیطه‌روانشناسی کار در سطح جهان مورد تاکید قرار گرفته است. درآغاز قرن جدید تاکید بر اهمیت فعالیت‌بدنی در بالا بردن کیفیت زندگی اجتماعی مرتباً افزوده می‌شود و تحقیقات میان‌رشته‌ای در زمینه‌تندرستی و بهداشتی در این رشته جایگاه واقعی و اصلی خود را پیدا کرده است.معمولاً برنامه‌های مهار استرس دربرگیرنده روشهایی هستند که در جریان کارگاههای آموزشی می‌توان آنها را آموخت. برنامه کنترل استرس دارای سه مرحله است:

۱-در مرحله اول شرکت‌کنندگان فرا می‌گیرند که استرس چیست و چگونه می‌توان آن را در زندگی شناسایی کرد.

۲-در مرحله دوم شرکت‌کنندگان در کارگاه مهارتهای مقابله‌ای را می‌آموزند.

۳-در مرحله سوم مهارتهای آموخته شده را در موقعیت‌های استرس‌زا به کار می‌گیرند و اثربخشی آنها را بررسی می‌نمایند.

این مراحل در برنامه‌ای با عنوان Compacts trees New (CSN) توصیف شده‌اند این برنامه شامل سه مرحله آموزش، کسب مهارت و عمل است(۱۲).

با توجه به مطالب فوق که در آن به نقش مولفه‌های شخصیتی در سلامت روانی و مقابله با استرس در محیط کار مطالبی را ذکر نمودیم. هدف پژوهش حاضر پاسخ به این مسئله است که آیا می توان با آموزش، سختورویی به عنوان یکی از مولفه‌های شخصیت، فرسودگی شغلی را در سازمانها از بین برد و یا حداقل آن را تعدیل کرد؟ به این صورت که آیا بالا بودن میزان سخت رویی تحت تاثیر آموزش قرار دارد یا نه و آیا بالا بودن میزان سخت رویی می‌تواند باعث بهبود فرسودگی شغلی شود؟ هدف از این پژوهشاثربخشی آموزش مولفه های سخت رویی بر فرسودگی شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران است.

مواد و روش ها

جامعه آماری این پژوهش،تمام کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران می باشد که در سال ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به کار هستند که تعداد آنها ۱۱۷ نفر می باشد. ۵۰ نفر از کارکنان که در تست فرسودگی شغلی نمره بالاتری از نقطه برش را کسب کردند، به طور تصادفی در دو گروه ۲۵ نفره تقسیم می شوند یک گروه تحت آموزش سخت رویی و گروه دیگر در لیست انتظار(گروه گواه) قرار می گیرند.

پژوهش حاضر یک طرح نیمه آزمایشی است، از نوع طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل است که از دو گروه آزمودنی تشکیل شده و هر دو گروه دو بار مورد سنجش قرار می گیرند. اندازه گیری اول با اجرای یک پیش آزمون

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

و اندازه گیری دوم، پس از اعمال متغیر مستقل برای گروه آزمایشی با یک پس آزمون بر روی هر دو گروه آزمایش و کنترل انجام می شود گروهها به صورت تصادفی انتخاب و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی، نیمی از آزمودنیها در گروه آزمایش و نیمی از آنها در گروه گواه قرار گرفتند. با استفاده از نمونه گیری تصادفی دو گروه مشابه همدیگر بوده و اندازه گیری متغیر وابسته برای هر دو آنها در یک زمان و تحت یک شرایط صورت گرفته است. پس از اجرای آزمون ۵۰ نفر که در تست فرسودگی شغلی که نمره بالاتری از نقطه برش را کسب کردند، به طور تصادفی در دو گروه ۲۵نفره تقسیم شدند یک گروه تحت آموزش سخت رویی و گروه دیگر در لیست انتظار قرار گرفتن، گروه آزمایشی در طی ۱۲ جلسه تحت آموزش سخت رویی قرار گرفته که مدت زمان آن ۹۰ دقیقه برای هر جلسه بوده است. در پایان دوره آموزشی هر دو گروه مورد پس آزمون قرار گرفته شدند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه ای است که توسط مسلش، روانشناس و متخصص در امر فرسودگی شغلی ابداع شده است این آزمون ۴۸ سوالی بر اساس مقیاس ۹ درجه ای تنظیم شده است. در پژوهش محمدیان اعتبار از روش دو نیم کردن برابر ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسشنامه سخت رویی: کوباسا(۱۹۸۴) مقیاس«زمینه‌یابی برای دیدگاههای شخصی» را به وجود آورد. مدی(۱۹۹۰) این مقیاس را «نسل سوم مقیاسهای سخت رویی» نامیده است. پژوهشهایی که در مورد این مقیاس صورت گرفته است امیدوارکننده است و مواد مثبت و منفی در این مقیاس از توازن بیشتری برخوردار است.پرسش نامه یک آزمون ۵۰ سوالی است. پرسشها در اندازههای چهار در جهای لیکرت از نمره صفر تا نمره سه برای سه زیر مقیاس تعهد، کنترل و چالش محاسبه می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ برای جزء تعهد ۰/۹۵، جزء کنترل ۰/۹۴ و برای جزء چالش‌طلبی ۰/۹۱ گزارش شده است(کوساکا ۱۹۹۶). علاوه بر سه زیر مقیاس، از جمع کل نمره زیر مقیاسه ای که نمره کل برای سخت رویی به دست می‌آید.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمونهای T زوجی(وابسته) و تحلیل کواریانس چند متغیره استفاده می شود. ابتدا پیش فرض های آن یعنی داشتن رابطه خطی، نرمال بودن داده ها و همبستگی بین داده های مولفه ها مورد بررسی قرار گرفت. کلیه تجزیه و تحلیل آماری به کمک نرم افزار SPSS vol.18انجام شد.

پروتکل آموزش سخت‌رویی:

طی ۱۲ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای(هفته‌ای سه جلسه) به آزمودنی‌های گروه آزمایش شیوه‌های مقابله با استرس و مهارتهای سخت‌رویی بر اساس پروتکل آموزشی کوباسا و مدی آموزش داده شد و گروه کنترل در فهرست انتظار قرار گرفتند.

جلسه	عنوان	اهداف
۱	در تنگنا قرار گرفتن	آشنایی با مفهوم استرس، آشنایی با انواع استرس، ادراک متفاوت از استرس
۲	تفاوت دیدگاه	منابع استرس، منطق مداخله
۳	رویداد را به‌گونه‌ای دیگر ببین	ادراک متفاوت زمان، بحث در مورد استرس و مفهوم سخت رویی
۴	تغییر دیدگاه	شناسایی افکار زیرین استرس، طبقه‌بندی افکار، آزمون فکر
۵	تغییر دیدگاه	تغییر فکر،خودگویی و انواع آن، هدایت خودگویی
۶	یا شنا کن یا غرق شو	اهمیت تفکر مخالف‌ورز و تلاش و چالش، قرار گرفتن تحت فشار و شناسایی افکار و مخالف‌ورزسازی
۷	حفظ آرامش	تنش‌زدایی، تصویر سازی ذهنی و مکان امن
۸	تقویت شبکه اجتماعی	تشکیل شبکه دوستان، انواع دوستان
۹	جرأت‌ورزی	فن نه گفتن، فن بیان احساس
۱۰	اهمیت تغذیه	تغذیه سالم، معرفی غذاهای استرس‌زا، معرفی غذاهای آرام‌بخش
۱۱	اهمیت ورزش	نقش ورزش در سلامتی، برنامه ورزش منظم
۱۲	سازگاری و مهارگری	راهبردهای مهارگری خشم و اضطراب

یافته های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی از نمودار میانگین و در بخش آمار استنباطی از آزمون **T** نمونه زوجی(وابسته) و تحلیل کوواریانس چند متغیره برای بررسی فرضیه تحقیق استفاده شده است. کلیه تجزیه و تحلیلهای آماری به کمک نرم افزار **SPSS vol.18** انجام شده است. ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق پرداخته می شود. برای تعیین

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

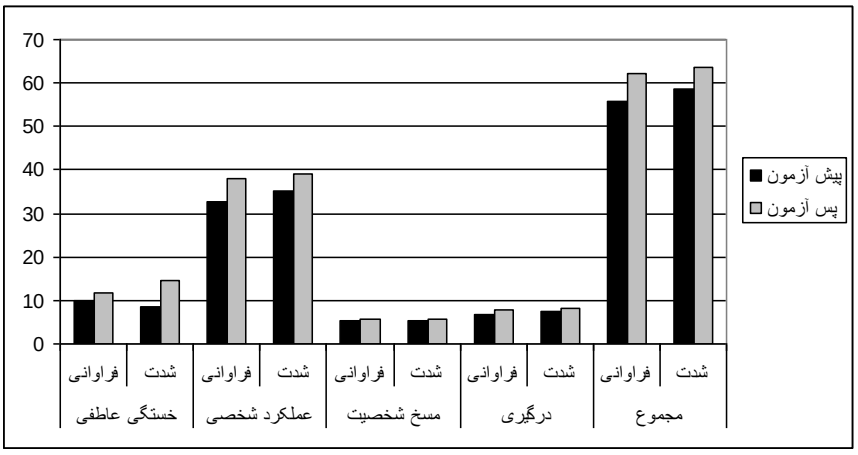
نرمال بودن اطلاعات بـه دسـت آمـده از توزیـع متغیرهـای تحقیق ازآزمونکولموگروف-اسمیرونوف استفاده شـده اسـت که نتایج آن درجدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول شماره ۱. نتایج آزمون کولموگروف–اسمیرونوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق درآزمونهایی(پس آزمون)

متغیرهای تحقیق			آماره Z	P
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	فراوانی	۱/۲۰۰	۰/۱۱۲
		شدت	۱/۴۴۱	۰/۰۷۱
	عملکرد شخصی	فراوانی	۱/۳۱۳	۰/۰۶۴
		شدت	۰/۹۴۵	۰/۳۳۳
	مسخ شخصیت	فراوانی	۱/۱۹۱	۰/۱۱۷
		شدت	۱/۰۹۲	۰/۱۸۴
	درگیری	فراوانی	۰/۷۴۰	۰/۶۴۴
		شدت	۰/۷۶۰	۰/۶۱۰
سخت رویی	تعهد		۰/۷۳۷	۰/۶۵۰
	چالش		۰/۶۳۳	۰/۸۱۸
	کنترل		۰/۸۸۸	۰/۴۰۹

نتایج جدول شماره ۱نشان می‌دهد که تمام مولفه‌ها دارای سطح معنی‌داری بزرگتر از ۰/۰۵می‌باشند و لذا با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان چنین گفت که توزیع این متغیرها نرمال بوده و لذا مجاز به استفاده از آزمون‌های پارامتری هستیم.

نمودار شماره ۱ توزیع میانگین مولفه‌های فرسودگی شغلی را قبل و بعد از آموزش مولفه های سخت‌رویی نشان می دهد.

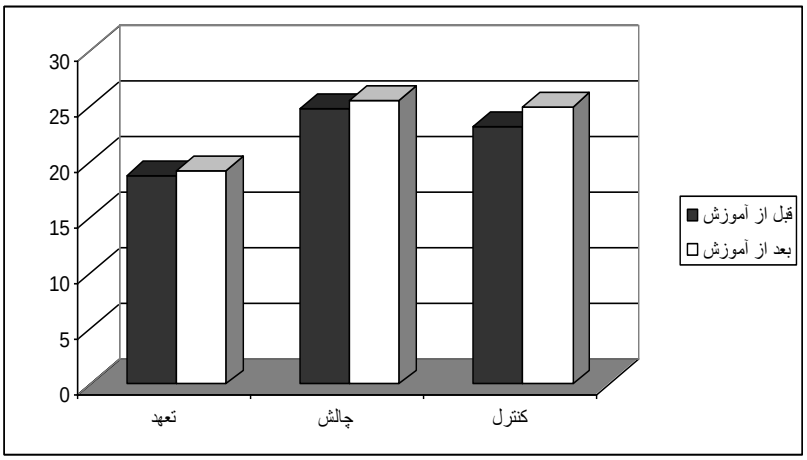


نمودار شماره ۱. توزیع میانگین متغیرهای تحقیق قبل و بعد از آموزش سخت‌رویی نمونه پژوهش

نمودار شماره ۱ نشان می‌دهد میزان متغیرهای خستگی عاطفی و مسخ شخصیت از مولفه‌های فرسودگی شغلی در مقیاسهای فراوانی و شدت بعد از آموزش مولفه‌های سختروبی کاهش پیدا کرده است. ولی میزان متغیرهای عملکرد شخصی و درگیری شغلی از مولفه‌های فرسودگی شغلی در مقیاس‌های فراوانی و شدت بعد از آموزش مولفه‌های سخت‌رویی افزایش پیدا کرده است.

همچنین از نمودار شماره ۱ با استفاده از میانگین متغیرهای تحقیق و مقایسه آنها با نرم استاندارد، می‌توان استخراج کرد که فرسودگی شغلی عوامل چهارگانه خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری شغلی در نمونه پژوهش، تغییر کرده و در حد فرسودگی پایین بوده است. نمودار شماره ۲ توزیع میانگین مولفه‌های سخت‌رویی را قبل و بعد از آموزش نشان می دهد.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]



نمودار شماره ۲. توزیع میانگین مولفه‌های سخت‌رویی را قبل و بعد از آموزش

در نمودار شماره ۲ مشاهده می‌شود که میزان مولفه‌های سخت‌رویی تعهد، چالش، کنترل، این مولفه‌ها بعد از آموزش افزایش پیدا کرده‌اند.قبل از تحلیل فرضیه تحقیق، ابتدا از آزمون T نمونه زوجی(وابسته)، تاثیر آموزش مولفه سخت-رویی روی مولفه های فرسودگی شغلی کارکنان در مقیاس فراوانی و شدت بررسی می شود که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲.نتایج آزمون T نمونه زوجی(وابسته) تاثیر آموزش مولفه سخت‌رویی روی مولفه‌های فرسودگی شغلی کارکنان در مقیاس فراوانی و شدت

مولفه های فرسودگی شغلی	مقیاس	آماره T	درجه آزادی	P	تفاوت میانگین
خستگی عاطفی	فراوانی	-۳/۰۰۷	۲۴	۰/۰۰۷	-۱/۶۸۰۰
	شدت	-۳/۰۹۱	۲۴	۰/۰۰۶	-۲/۳۶۰۰
عملکرد شخصی	فراوانی	۳/۱۵۶	۲۴	۰/۰۰۵	-۵/۲۸۰۰
	شدت	۲/۷۵۰	۲۴	۰/۰۱۱	۳/۹۶۰۰
مسخ شخصیت	فراوانی	-۲/۸۰۹	۲۴	۰/۰۱۲	-۰/۲۸۰۰
	شدت	-۲/۶۱۵	۲۴	۰/۰۱۴	-۰/۲۸۰۰
درگیری	فراوانی	۲/۷۸۴	۲۴	۰/۰۰۹	۰/۹۶۰۰
	شدت	۲/۳۸۹	۲۴	۰/۰۱۸	۱/۰۰۰۰

جدول شماره ۲ نشان می دهد، میانگین فرسودگی شغلی عوامل چهارگانه خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری شغلی قبل و بعد از آموزش مولفه های سخت‌رویی تغییر پیدا کرده استزیرا کلیه مقادیر معناداری کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. به عبارتی،آموزش مولفه سخت‌رویی روی فرسودگی شغلی و عوامل چهارگانه آن یعنی، خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری شغلی موثر بوده است. با توجه به منفی بودن تفاوت میانگین مولفه‌های فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت نتیجه می‌شود که آموزش مولفه-های سخت‌رویی در کاهش مولفه‌های فرسودگی شغلی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت موثر بوده است. به همین ترتیب با توجه به مثبت بودن تفاوت میانگین مولفه‌های فرسودگی شغلی عملکرد شخصی و درگیری شغلی نتیجه می شود که آموزش مولفه‌های سخت‌رویی در افزایش مولفه‌های فرسودگی شغلی عملکرد شخصی و درگیری شغلیموثر بوده است. به طور کلی می‌توان گفت آموزش مولفه سخت‌رویی در مولفه‌های فرسودگی شغلی خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری شغلی در کارکنان تاثیر داشته است.

فرضیه تحقیق: آموزش مولفه‌های سخت‌رویی بر فرسودگی شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران موثر است.

جهت بررسی فرضیه فوق از تحلیل کواریانس چند متغیره استفاده می شود. تحلیل کواریانس چند متغیره به پژوهشگر اجازه می دهد تا اثر یک متغیر مستقل را بر متغیرهای وابسته بررسی نماید و اثر متغیرهای دیگر را از بین ببرد.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

قبل از انجام تحلیل کواریانس چند متغیره، ابتدا پیش-فرضهای آن یعنی: همگنی رگرسیون، وجود رابطه خطی، فاصله‌ای بودن داده ها، تصادفی بودن داده‌ها و همبستگی بین متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار می گیرد. ضرایب همبستگی بین متغیرهای وابسته(مولفه‌های فرسودگی شغلی در مقیاس‌های فراوانی و شدت) در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳. ضرایب همبستگی(معناداری) بین مولفه‌های فرسودگی شغلی در مقیاس‌های فراوانی و شدت

مولفه‌هایفرسودگی شغلی		خستگی عاطفی		عملکرد شخصی		مسخ شخصیت		درگیری شغلی	
	مقیاس	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت
خستگی	فراوانی	۱	---	-۰/۴۳۳(۰/۰۰۱)	-۰/۵۳۳(۰/۰۰۰)	-۰/۵۷۴(۰/۰۲۲)	-۰/۶۶۲(۰/۰۰۰)	۰/۴۶۳(۰/۰۰۰)	۰/۴۹۶(۰/۰۱۸)
عاطفی	شدت	---	۱	-۰/۴۵۴(۰/۰۰۰)	-۰/۵۱۳(۰/۰۰۶)	-۰/۵۵۸(۰/۰۰۰)	-۰/۶۷۱(۰/۰۰۱)	۰/۴۷۱(۰/۰۰۰)	۰/۴۸۹(۰/۰۰۰)
عملکرد	فراوانی	-۰/۴۳۳(۰/۰۰۱)	-۰/۵۳۳(۰/۰۰۰)	۱	---	۰/۷۲۲(۰/۰۰۴)	۰/۷۴۷(۰/۰۰۵)	۰/۴۹۳(۰/۰۲۰)	۰/۴۸۳(۰/۰۰۲)
شخصی	شدت	-۰/۴۵۴(۰/۰۰۰)	-۰/۵۱۳(۰/۰۰۶)	---	۱	۰/۷۲۶(۰/۰۰۰)	۰/۷۳۸(۰/۰۰۶)	۰/۴۱۲(۰/۰۰۰)	۰/۴۰۳(۰/۰۰۰)
مسخ	فراوانی	-۰/۵۷۴(۰/۰۲۲)	-۰/۶۶۲(۰/۰۰۰)	۰/۷۲۲(۰/۰۰۴)	۰/۷۴۷(۰/۰۰۵)	۱	---	-/۸۱۰(۰/۰۰۵)	-۰/۷۱۸(۰/۰۰۱)
شخصیت	شدت	-۰/۵۵۸(۰/۰۰۰)	-۰/۶۷۱(۰/۰۰۱)	۰/۷۲۶(۰/۰۰۰)	۰/۷۳۸(۰/۰۰۶)	---	۱	-۰/۸۱۳(۰/۰۰۶)	-۰/۷۲۲(۰/۰۰۴)
درگیری	فراوانی	۰/۴۶۳(۰/۰۰۰)	۰/۴۹۶(۰/۰۱۸)	۰/۴۹۳(۰/۰۲۰)	۰/۴۸۳(۰/۰۰۲)	-۰/۸۱۰(۰/۰۰۵)	-۰/۷۱۸(۰/۰۰۱)	۱	---
شغلی	شدت	۰/۴۷۱(۰/۰۰۰)	۰/۴۸۹(۰/۰۰۰)	۰/۴۱۲(۰/۰۰۰)	۰/۴۰۳(۰/۰۰۰)	-۰/۸۱۳(۰/۰۰۶)	-۰/۷۲۲(۰/۰۰۴)	---	۱

نتایج جدول شماره ۳ نشان می دهد که بین کلیه مولفه های فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی و شدت رابطه معنادرای وجود دارد. زیرا مقادیر معناداری کلیه ضرایب همبستگی کمتر از خطای ۵ درصد است. از طرفی در تحلیل کواریانس چند متغیره نباید مقادیر همبستگی از ۰/۹۰ بیشتر باشد زیرا سهم نسبی هر کدام از متغیرها مشخص نمی شود.بررسی مفروضه همگنی ماتریس واریانس و کواریانس در جدول شماره ۴ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۴. آزمون باکس جهت بررسی همگنی ماتریس واریانس و کواریانس

df1	df2	Box's	F	معناداری
۳	۱۳۵۲۵۶	۴/۲۵۱	۱/۲۳۵	۳/۳۴۱

جدول شماره ۴ نشان می دهد که مقدار معنی‌داری آزمون باکس جهت بررسی همگنی ماتریس واریانس و کواریانس در تحلیل کواریانس چند متغیره بیشتر از ۵ درصد است. لذا F محاسبه شده از لحاظ آماری معنادار نیست. پس فرض همگنی ماتریس واریانس و کواریانس برقرار است. بررسی مفروضه برابری خطای واریانس‌ها در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵. نتایج مفروضه برابری خطای واریانس‌ها

مولفه‌های فرسودگی شغلی	مقیاس	df1	df2	F	P
خستگی عاطفی	فراوانی	۱	۱۸	۲/۶۵۲	۰/۹۸
	شدت	۱	۱۸	۲/۲۴۵	۰/۹۹
عملکرد شخصی	فراوانی	۱	۱۸	۲/۲۱۴	۰/۹۹
	شدت	۱	۱۸	۳/۱۲۵	۰/۹۳
مسخ شخصیت	فراوانی	۱	۱۸	۳/۳۵۶	۰/۸۹
	شدت	۱	۱۸	۲/۶۸۵	۰/۹۸
درگیری شغلی	فراوانی	۱	۱۸	۲/۸۶۴	۰/۹۶
	شدت	۱	۱۸	۲/۷۸۵	۰/۹۷

جدول شماره ۵ نشان می دهد سطح معناداری کلیه مولفه-های فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی و شدت بیشتر از ۵ درصد است، لذا داده‌های مفروضه برای برابری خطای واریانس‌ها را تایید می کنند. بررسی مفروضه همگنی شیب-های رگرسیون در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

جدول شماره ۶. مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون

منبع تغییرات	مقیاس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذوات	آماره F	P	اندازه اثر	توان آزمون
متغیر مستقل و پیش تست خستگی عاطفی	فراوانی	۳/۵۴۷	۱	۳/۵۴۷	۱۴/۰۳۱	۰/۰۰۱	−۰/۸۱۳	۰/۱۸۷
	شدت	۵/۵۶۱	۱	۵/۵۶۱	۳۳/۶۷۱	۰/۰۰۰	−۰/۹۲۱	۰/۲۰۶
متغیر مستقل و پیش تست عملکرد شخصی	فراوانی	۱/۶۴۶	۱	۱/۶۴۶	۱۰/۱۹۱	۰/۰۰۴	۰/۴۲۹	۰/۵۲۱
	شدت	۳/۵۷۹	۱	۳/۵۷۹	۴۶/۲۳۱	۰/۰۰۰	۰/۸۸۶	۰/۵۲۷
مسخ شخصیتمتغیر مستقل و پیش تست	فراوانی	۲/۰۳۱	۱	۲/۰۳۱	۱۴/۰۳۱	۰/۰۰۱	۰/۸۸۶	۰/۵۱۶
	شدت	۳/۲۵۵	۱	۳/۲۵۵	۱۰/۱۳۹	۰/۰۰۴	−۰/۵۹۰	۰/۵۲۱
درگیری شغلیمتغیر مستقل و پیش تست	فراوانی	۵/۴۷۷	۱	۵/۴۷۷	۹/۳۴۳	۰/۰۰۶	۰/۷۶۵	۰/۵۵۸
	شدت	۶/۲۳۶	1	۶/۲۳۶	۹/۴۸۴	۰/۰۰۵	۰/۸۱۶	۰/۵۴۵

نتایج جدول شماره ۶ نشان می دهد چون سطح معناداری تعامل بین متغیر مستقل و پیش تست خستگی عاطفی، متغیر مستقل و پیش تست عملکرد شخصی، متغیر مستقل و پیش تست مسخ شخصیت و متغیر مستقل و پیش تست درگیری شغلی از ۵ درصد بزرگتر است لذا F محاسبه شده از لحاظ آماری معنادار نیست. بنابراین چون تعامل معنادار نیست فرض همگنی شیب رگرسیون تایید می شود و داده های فرض شیب رگرسیون را تایید می کنند و فرض همگنی شیب رگرسیون برقرار است. پس از بررسی به عمل آمده چون رابطه خطی و مفروضه‌های همگنی ماتریس واریانس و کواریانس و مفروضه برابری خطای واریانس‌ها و همگنی شیب خط رگرسیون زیر سوال نرفته و پژوهشگر مجاز به استفاده از تحلیل کواریانس چند متغیره است.

جدول شماره۷. میزان اثرEta براساس آزمون لامبدای ویلکز برای متغیر ترکیبی

مولفه های فرسودگی شغلی	مقیاس	مقدار(value)	df1	df2	آماره F	معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
گروه آزمایش	فراوانی	۰/۵۱۷	۴	۲۰	۲۴/۱۲۱	۰/۰۰۰	۰/۸۱۵	۱
	شدت	۰/۵۳۱	۴	۲۰	۲۳/۶۸۴	۰/۰۰۰	۰/۹۵۴	۱

مجذور اتا(Eta) به عنوانمقدار سهمی از واریانس است که به متغیر ترکیبی جدید مرتبط است. که در پژوهش حاضر، میزان مولفه های فرسودگی شغلی را شامل می شود که می توان متغیر ترکیبی جدیدی را تعریف کرد که این مقدار ۰/۵۱۷ است که نشان دهنده اندازه اثر آموزش سخت‌رویی بر مولفه های فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی است. اندازه اثر محاسبه شده چون بالاتر از ۰/۵۳۱ است نشان دهنده اثر زیاد گروه سخت‌رویی است. پس سخت‌رویی می تواند مولفه های فرسودگی شغلیدر مقیاس شدت را برآیند کند(جدول شماره ۷).

جدول شماره۸ . تحلیل کواریانس برای مولفه های فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی و شدت براساس آموزش سخت‌رویی در آزمون نهائی

منبع تغییرات	مقیاس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذوات	آماره F	معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
خستگی عاطفی	فراوانی	۱/۱۲۰	۱	۱/۱۲۰	۶/۰۷۷	۰/۰۲۲	−۰/۳۳۷	۰/۳۲۹
	شدت	۵/۵۶۱	۱	۵/۵۶۱	۳۳/۶۷۱	۰/۰۰۰	−۰/۹۲۱	۰/۳۱۱
عملکرد شخصی	فراوانی	۴/۷۱۰	۱	۴/۷۱۰	۶/۵۰۷	۰/۰۱۸	۰/۷۰۹	۰/۲۴۶
	شدت	۷/۱۱۴	۱	۷/۱۱۴	۱۶/۶۱۷	۰/۰۰۰	۰/۸۷۲	۰/۲۳۹
مسخ شخصیت	فراوانی	۵/۰۹۴	۱	۵/۰۹۴	۹/۸۷۴	۰/۰۰۵	−۰/۷۲۰	۰/۶۵۶
	شدت	۶/۵۷۸	۱	۶/۵۷۸	۱۴/۵۷۳	۰/۰۰۱	−۰/۴۴۱	۰/۶۶۱
درگیری شغلی	فراوانی	۰/۸۲۰	۱	۰/۸۲۰	۶/۲۴۲	۰/۰۲۰	۰/۲۸۹	۰/۲۴۳
	شدت	۷/۶۵۷	۱	۷/۶۵۷	۱۲/۸۵۱	۰/۰۰۲	۰/۸۸۲	۰/۲۳۳

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

براساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۸، برای تحلیل متغیرهای وابسته مولفه های فرسودگی شغلی در گروه آموزش، از آلفای میزان شده بن‌فورنی(۰/۰۰۵) استفاده شده است. که نتایج آن در جدول شماره ۹ ارائه شده است.

جدول شماره۹. نتایج آزمون بن‌فرونی برای مولفه های فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی و شدت براساس آموزش سخت‌رویی در آزمون نهائی

منبع تغییرات	مقیاس	μ^2	df1	df2	F	P
خستگی عاطفی	فراوانی	0.623	1	20	49.854	0.0001
	شدت	0.624	1	20	49.325	0.0001
عملکرد شخصی	فراوانی	0.584	1	20	48.251	0.002
	شدت	0.568	1	20	48.622	0.002
مسخ شخصیت	فراوانی	0.654	1	20	49.362	0.001
	شدت	0.625	1	20	49.287	0.001
درگیری شغلی	فراوانی	0.751	1	20	50.362	0.0005
	شدت	0.768	1	20	50.874	0.0005

پس از تعدیل میانگین پیش آزمون مولفه های فرسودگی شغلی همچنین، براساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۹ برای مولفه های فرسودگی شغلی، با توجه به F محاسبه شده، چون سطح معناداری کمتر از آلفای میزان شده بن‌فرونی(۰/۰۰۵) است، بنابراین F محاسبه شده از لحاظ آماری معنادار است. لذا می توان گفت که نمرات نهائی آزمون مولفه های فرسودگی شغلی در گروه آموزش معنادار است.

بنابراین با توجه به معنادار بودن میانگین مولفه های فرسودگی شغلی در آزمون نهائی با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه آموزش سخت‌رویی بر فرسودگی شغلی کارکنان موثر است، تایید می شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که سخت رویی و مولفه های سه گانه آن شامل تعهد، کنترل و مبارزه طلبی با مشکلات فرسودگی شغلی در زمینه‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، رابطه منفی دارند. در خصوص عملکرد شخصی و درگیری رابطه ای مثبت وجود دارد. تحلیل آماری نتایج نشان داد که از مولفه‌های سه گانه سخت رویی، دو مولفه کنترل و مبارزه طلبی می‌توانند تغییرات مربوط به مشکلات فرسودگی را پیش بینی کنند و تغییرات مربوط خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری شغلی تنها از طریق مولفه مبارزه طلبی قابل پیش بینی بود. این نتایج،که تاییدکننده فرضیه اصلی و پیشبینی های پژوهش در باره وجود رابطه منفی بین بعضی از مولفه های سخت رویی با بعضی از مولفه های فرسودگی شغلی است و با پیامدها و یافته‌های پژوهش‌های پیشین (رودوالتوآگوستدوتیر (۱۹۸۴)، زاکینو(۱۹۹۹)، مدیوهایتور(۱۹۹۹)؛ ویلیامزو همکاران(۱۹۹۲،۲۰۰۳)، مدی(۱۹۹۷)) همخوانی دارد.

با عنایت به تایید فرضیه تحقیق مبنی برتاثیر آموزش مولفه های سخت رویی بر فرسودگی شغلی کارکنان نشان می دهد که افراد سخت روی در مقایسه با افرادیکه سخت رویی کمتری دارند، شرایط استرس زا را کمتر تهدیدکننده و بیشتر قابل کنترل ارزیابی می کنند، از طرف دیگر سخت رویی به عنوان سپری در مقابل شرایط استرس‌زای زندگی عمل می‌کند. احساس تهدید کمتر از جانب محیط و احساس کنترل بیشتر بر اوضاع به فرد امکان می‌دهد با آرامش و اطمینان خاطر بیشتر با موقعیت‌های چالش انگیز مواجه شود. همچنین صفت مبارزه‌جویی فرد سخت روی را قادر می‌سازد تا حوادث ناخوشایند را فرصتی برایادگیری نه تهدیدی برای ایمنی درنظر بگیرد و تمامی این جنبه‌ها باعث پیشگیری و یا کوتاه شدن مدت پیامدهای منفی حوادث استرس‌زا می‌شود. در نهایت افراد سخت روی نسبت به آنچه انجام می‌دهند احساس تعهد می‌کنند و خود را وقف فعالیت‌هایشان می‌کنند. این افراد اهمیت و ارزش فعالیت‌های خود را باور دارند و می‌توانند برای آنچه که انجام می‌دهند معنایی بیابند. آنان به توانایی خود برای تغییر تجارب زندگی در جهتی جالب و معنی‌دار اطمینان دارند، در نتیجه به جای گریز از مشکلات زندگی با بسیاری از جنبه‌های آن مانند شغل،خانواده و روابط بین فردی کاملاً درگیر می‌شوند. این ویژگی‌ها باعث می‌شوند فرد سخت‌رو در هنگام مواجهه با موقعیت های استرس زا با آزمودن راه حل‌های مختلف به جای بلاتکلیفی و سردرگمی، به حل مشکل بپردازد(۱۶).

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

نتایج به دست آمده در رابطه آموزش سخت رویی با میزان فرسودگی شغلی و تجزیه و تحلیل آن در ابعاد چهارگانه شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد شخصی و درگیری شغلی نشان داد که وضعیت این متغیر قبل از آموزش قابل قبول ولی تامل برانگیز است به گونه ای که غفلت از آن و اهتمام نورزیدن به توانمندسازی سرمایه های انسانی می تواند آن را در وضعیت حاد سپس بحرانی قرار دهد که این نیز به کاهش بهره وری و در نتیجه از دست دادن توان رقابت کمیته ملی المپیک در فضای رقابتی منجر خواهد شد؛ زیرا مهم ترین مزیت رقابتی سازمان های ورزشی در این فضا برخورداری از سرمایه های انسانی سالم و توانمند است. بنابراین آموزش مهارتهای سخت رویی باعث بهبود چالش، تعهد و مهارگری افراد در رویارویی با حوادث استرس زا می شود و افراد می توانند این مهارتها را به واسطه آموزش کسب کنند. همچنین آموزش این مهارتها باعث کاهش استرس و جلوگیری از فرسودگی شغلی در کارکنان می شود به طوری که افراد موقعیتها را کمتر استرس زا ارزیابی می کنند و این امر موجبات رهایی از فرسودگی شغلی را فراهم می کند. باید اذعان کرد باورها و بازخوردهای فرد سخت رو میتوانند برای او نقش محافظتی داشته باشند، زیرا ویژگی استرس زایی حوادث را کاهش می‌دهند و در نتیجه تاثیر عامل استرس زا بر سلامت روانی را تحلیل می برد. از طریق آموزش سخت روییمی توان سلامت روانی را افزایش داد. یکی از مولفه های سلامت روانی، مقابله با فرسودگی شغلی است بر این اساس، رابطه منفی سخت رویی با فرسودگی شغلی توجیه می شود یعنی افراد هر چقدر مهارت مقابله با استرس از طریق آموزش سخت رویی کسب کنند این مهارت کارکنان موجب کاهش فرسودگی و افزایش کاراییو اثربخشی در سازمان می شود.در تحقیق حاضر، عدم تمایل نسبت به تکمیل پرسشنامه در کارکنان و تکمیل عجولانه برخی از پرسشنامه ها، بی اعتمادی آزمودنیها نسبت به کارگیری نتایج حاصل از پژوهش و ضعیف بودن وکم اهمیت بودن فرهنگ اهمیت به مسائل روانشناسی شغلی از جمله عدم توجهبه سخت رویی وفرسودگی شغلی از مشکلات و محدودیتهای این مطالعه بود. سرانجام شایسته است که به پژوهشگران پیشنهاد شود همگام با بررسی و تفحص و تحقیق بر روی سلامتی و شخصیت توسط این پرسش نامه، دنبال کشف منابع جدید دیگر باشند که با کاهش استرس و افزایش سلامتی در ارتباط است و منابع دیگری را بیابند که همچون سخت رویی محافظی در برابر استرس باشد و به عبارتی پژوهشگران در صدد گسترش دادن این نظریه برآیند.

Refrences:

1.Mohammadi M. [Burnout in teachers' psychological health]. Iranian J Psychol2006;11:23-15.(Persian)

2.Williams PG, Wiebe DJ, Smith TW Coping processes as mediators of the relationship between hardiness and health. J Behav Med 1992;15:237-55.

3.Bagheriyazdi I. [Survey of epidemiology mental abnormal in some village areas meybood Yazd]. J Tehran Uni Mede1994;7:36-41.(Persian)

4.Kumboltz J. Measuring achievement motivation a review. J counsel psychol2011;23: 191-8.

5.Kobasasazanne C. Stressful life events personality, and health: an inguiry in to hardiness .J Pers Soc Psychol1979; 37: 1-11.

6.Maddi SR, Kobasa MD. Hardiness and mental health. J pers Assess1994; 63: 265-74.

7. Deuster PA, Silverman MN. Physical fitness: a pathway to health and resilience. US Army Med Dep J 2013;16:24-35.

8.Sheard M, Golby J. personality hardiness differentiates elite level sport performers. Int J Sport Exe Psychol2010;33:112-17.

9. Davey GC, Tallis F, Hodgson S. The relationship between information seeking and information avoiding coping styles and the reporting of psychological and physical symptoms. J Psychosom Res1993;37:333-44.

10.Williams S, Paula G, Wiebe D. Coping Processes as mediators of the relationship between hardiness and health. J Behav Med1992; 15:237-55.

11. Wang XL, Chan CL, Shi ZB, Wang B.Mental health risks in the local workforce engaged in disaster relief and reconstruction. Qual Health Res2013 ;23:207-17.

12.Sheard, M, Goldby J. Hardiness and undergraduate academic study the moderating role of commitment. J personal

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

individual differ;2007:13:73-9.
13. Leppin AL, Bora PR, Tilburt JC, Gionfriddo MR, Zeballospalacios C, Dulohery MM, et al. The efficacy of resiliency training programs: a systematic review and meta-analysis of randomized trials. PLoS One 2014;9:111420.
14.Maddi SR. Relevance of hardiness assessment and training to the military context. Militar Psychol2007;19:61-70.
15. Williams, Paula G. Coping Processes as mediators of the relationship between hardiness and health. J Behav Med1992; 15: 237-55.
16. Shepperd JA, Kashani JH. The relationship of hardiness, gender, and stress to health outcomes in adolescents. J Pers1991;59:747-68.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]

The Effectiveness of Hardiness Components Training on Personnel Burnout of Olympic National Committee of the Islamic Republic of Iran

Keshavarz L[1], Farahani A[1], Rezaeisofi M[1], Bastami H[1]*

(Received: May 27, 2014 Accepted: August 26, 2014)

Abstract

Introduction: The burnout is a state of physical, emotional and mental fatigue that arise due to emotional unceasing and repeated pressure resulting from intensive and long term contact with clients. Burn out happen as a result of severe stress, constant and controlled and also when the demand of working environment is more than the personal abilities for adjustment or success. The aim of this article was to study effectiveness of burnout in emotional exhaustion, personal performance, depersonalization, and job involvement dimensions components of hardiness. Hardiness as a simultaneous personality construct has composed of three components (control, commitment and challenge). Kobasa et al believed that people who work harder than others they are active and targeted and their approach to life is with interest and excitement. The aim of this research is the effectiveness of hardiness components training on burnout.

Materials & methods: 117 personnel participated in this quasi-experimentalis study. The population was consists of all Olympic national committee personnel of the Islamic Republic of Iran who employed in 2013-2014. 117 employees were selected by simple random sampling (including 15 males and 10 females). According to purpose of this study, Kobasa's hardiness and Meslesh's burnout questionnaire were used. SPSS 18 software was used and Data were analyzed by using dependent T-method and multivariate covariance analysis.

Findings: T-test analysis in level 5% showed that mean burnout of four factors including: emotional exhaustion, personal performance, depersonalization, and job involvement has changed before and after hardiness component training. Furthermore, The covariance analysis showed that regarding to mean of burnout components in final test with 99% confidence interval, we can say that hardiness have an influence on personnel burnout.

*Discussion & Conclusion***:** Results illustrated that the importance of hardiness training on reducing of stress and burnout in working environment.

Keywords: burnout, hardiness, Olympic National committee.

1.Dept of Sport Management, PayameNoor University, Iran

** Correspondin author Email: hemmat_bastami@yahoo.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-24]