

رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی با نقش میانجی فرسودگی شغلی معلمان

سید احمد شریف النسبی^۱

حسن تقیانی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی با نقش میانجی فرسودگی شغلی معلمان انجام شد. روش پژوهش این تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل همه معلمان شاغل در دبیرستان‌های شهر خمینی‌شهر استان اصفهان بود. از جامعه آماری یادشده تعداد ۱۳۰ نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۵۱)، مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) استفاده شد و نتایج با به‌کارگیری روش‌های آماری ضریب همبستگی و روش بارون و کنی با استفاده از رگرسیون خطی تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که: الف) بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؛ ب) بین فرسودگی شغلی و متغیر تاب‌آوری رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ ج) بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد؛ د) متغیر فرسودگی شغلی در رابطه بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی نقش دارد. بنابراین، در مراکز آموزشی هم‌زمان با آموزش مهارت‌های مرتبط با تاب‌آوری، باید جنبه‌هایی از تاب‌آوری را که باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود، مورد توجه قرار داد تا از این مسیر رضایت شغلی معلمان افزایش یابد.

کلیدواژگان: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تاب‌آوری، معلمان، روان‌شناسی، شغل، رضایت.

۱. دانش‌پژوه کارشناسی ارشد موسسه اخلاق و تربیت s.a.sharifonasabi@gmail.com

۲. استادیار گروه روان‌شناسی مجتمع آموزش عالی علوم انسانی جامعة المصطفی العالمیة (نویسنده مسئول)

مقدمه

هر سازمان و اداره به دنبال تربیت و به‌کارگیری بهترین نیروها برای رسیدن به اهداف خود است. بنابراین، توجه به نیازهای روحی و جسمی کارکنان، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمانی است و سعی می‌کنند به شکل‌ها و شیوه‌های مختلف مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و طراحی شغل، در مورد بهبود عملکرد فردی و شغلی کارکنان اقدام نمایند (خردمند و ناظم، ۱۳۸۹: ص ۱۳). در سازمان‌های آموزشی با توجه به حساسیت و زیربنایی بودن نوع عملکرد، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ به‌طوری‌که هر ساله عملکرد معلمان بر اساس کاربرگ‌های خاصی مورد سنجش و مقایسه قرار می‌گیرد (جندلر، ۲۰۱۰، به نقل از مشایخ و همکاران، ۱۳۹۷: ص ۷).

اغلب دانشمندان مسائل تربیتی بر این باورند که معلمان، مهم‌ترین عوامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین، هر تلاشی که اصلاح فرایند آموزش و پرورش را مد نظر داشته باشد، بی‌نیاز از توجه معلمان نخواهد بود (گلدن^۱، ۲۰۰۸، به نقل از مشایخ و همکاران، ۱۳۹۷: ص ۱۴). رفتار، منش و شخصیت معلم است که عمیق‌ترین تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم را بر دانش‌آموزان بر جای می‌گذارد و ارزش‌ها را نهادینه می‌کند. تنها معلم است که می‌تواند با آگاهی، هوشیاری و زیرکی حرفه‌ای، ظرفیت‌های دانش‌آموزان را شناسایی و آنان را متبلور سازد. لذا با توجه به اهمیت نوع فعالیت معلمان، توجه به امور تعلیم و تربیت و به‌ویژه عملکرد معلمان، بر کسب، پوشیده نیست (دوستار و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۵).

بقا و کارآمدی نظام‌های آموزشی، به دانش و تخصص‌های متنوع، توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی، به‌ویژه معلمان آنها بستگی دارد؛ هرچه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیشتر برخوردار باشند، سهم بیشتری در ارتقای سطح کارایی نظام‌ها خواهند داشت. امروز شاهد تدوین اسناد و مدارکی در آموزش و پرورش هستیم که قابلیت نقد و بررسی را دارند. نتایج بررسی‌های این اسناد نشان داد که: ۱. چارچوب مفهومی شایستگی معلمان را می‌توان بر اساس مدارک و مستندات مرتبط در پنج مؤلفه دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی تدوین نمود. ۲. میزان توجه به مؤلفه‌های شایستگی در اسناد بالادستی آموزش و پرورش متفاوت است؛ به‌طوری‌که بیشترین تأکید بر مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی و کمترین تأکید بر مؤلفه توانایی شده است (دیبای و همکاران، ۱۳۹۵: ص ۱۶)؛ یعنی به عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان توجه چندانی نشده است.

بی توجهی به رضایت شغلی در معلمان می‌تواند بروز مشکلات و آسیب‌های شغلی و روان‌شناختی را در معلمان افزایش دهد. محیط مدرسه می‌تواند شرایط پرتنشی را برای معلمان به وجود آورد که

\Chendler.

2. Golden.

شامل رفتارهای مخرب دانش‌آموزان، ساختار تشویقی ناکافی، انزوای شغلی و نقش‌های متضاد و چندگانه است (برک^۱ و گرینگس^۲ و ایوانسکی^۳، ۱۹۹۶، به نقل از ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰: ص ۱۳). در مطالعه‌ای بر روی کار معلمان و مدیران مشخص شد که معلمان سطح بالاتری از خستگی روانی و فرسودگی را نسبت به مدیران تجربه می‌کنند. معلم از یک سو باید استرس خود را مدیریت کند و از سوی دیگر باید به وظایف حرفه‌ای خود به نحو درست عمل نماید تا بدین شیوه در گذر زمان آن انگیزه و تعهد خود را در مورد حرفه معلمی حفظ کند (هارگریوز و فینک^۴، ۲۰۰۶: ص ۴). لوئین استین^۵ (۱۹۹۱) معتقد است که حرفه معلمان بیش از سایر مشاغل، آنها را مستعد فرسودگی شغلی می‌کند (لوئین استین، ۱۹۹۱، به نقل از شریف، ۱۳۹۸: ص ۱۲).

بیان مسئله

مفهوم فرسودگی شغلی^۶ برای اولین بار از سوی فرودنبگر^۷ در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی‌شود (آیکن^۸ و همکاران، ۲۰۰۹، به نقل از قدسی، افشارکهن و میهمی، ۱۳۹۰: ص ۱۵). فرسودگی شغلی نشانگانی روان‌شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می‌آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می‌شود (ماسلاچ^۹ و همکاران، ۲۰۰۱: ص ۶). نتایج پژوهش‌هایی که در ایران به بررسی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته، نشان می‌دهد که در میان این گروه شغلی، فرسودگی متداول است (قدیمی مقدم و دیگران، ۱۳۸۴؛ محمدی، ۱۳۸۶؛ احقر، ۱۳۸۶؛ بدری گورگوری، ۱۳۷۴؛ بهنیا، ۱۳۷۹؛ بابلی، ۱۳۷۹؛ دموری، ۱۳۷۳). این معضل روانی که برآیند زندگی شغلی و سازمانی است، دامنگیر تعداد کثیری از معلمان شده و پیامدهای شغلی و اجتماعی آن، روز به روز نمایان‌تر می‌شود (قدسی و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۸).

فرسودگی شغلی باعث کاهش احساس کفایت، رضایت شغلی^{۱۰} و منزلت اجتماعی می‌گردد و سازگاری روانی، اجتماعی، عاطفی و کارایی افراد را کاهش می‌دهد (شیرودی و همکاران، ۱۳۸۵: ص ۱۴). فرسودگی شغلی،

۱. Burke .

۲. Greenglass.

۳. Iwanicki.

۴. Hargreaves & Fink.

۵. Lowenstien.

۶. Burnout.

۷. Freudenberger.

۸. Aiken.

۹. Maslach.

۱۰. Job satisfaction.

هیجانان منفی چون بدبینی و خشم را در نتیجه احساسات ناامیدی و یأس به دنبال دارد و احساسات منفی منجر به پایدار ماندن علائم خستگی عاطفی در شخص می‌شود. از طرفی دیگر فرسودگی شغلی می‌تواند به صورت واگیر بین همکاران عمل نموده، با ایجاد اختلالات درون فردی و بین فردی منجر به اختلالات عملکردی و عمیق‌تر روانی و اجتماعی گردد (بیرامی و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۳). چان^۱ (۲۰۰۳) معتقد است که فرسودگی شغلی به درستی باید به عنوان یک نگرانی بزرگ محسوب شود؛ زیرا ممکن است باعث اختلال در کیفیت تدریس شود و همچنین منجر به نارضایتی شغلی، بیگانگی از کار، بیماری جسمی و روحی و ترک کردن شغل از سوی معلمان شود (یزدخواستی، رحیمی، حسن آقایی، ۱۳۹۲: ص ۱۲).

نتایج تحقیقات ده پناه (۱۳۹۹) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کارایی فردی معلمان ورزش مدارس با اهمال کاری شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن توانایی پیش‌بینی اهمال کاری معلمان تربیت بدنی استان مازندران را دارد. نتایج به دست آمده در پژوهش صدرمغانی (۱۳۹۶) نشان داد که بین خودکارآمدی و شادکامی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین شادکامی با فرسودگی شغلی و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارند. این معضل روانی که برآیند زندگی شغلی و سازمانی است، دامنگیر تعداد کثیری از معلمان شده و پیامدهای شغلی و اجتماعی آن روزبه‌روز نمایان‌تر می‌شود (قدسی و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۵). حال سؤال اساسی آن است که چگونه می‌توان فرسودگی شغلی را در معلمان مدیریت کرد؟

یکی از بهترین کارها برای مدیریت این مشکل، گسترش مقوله تاب‌آوری^۲ در زندگی فردی، شغلی و اجتماعی است. تاب‌آوری را عامل توانمندسازکننده فرد در برقراری تعادل زیستی و روانی در شرایط سخت می‌دانند (سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶: ص ۱۷). همچنین تاب‌آوری از دیدگاه نیومن^۳ (۲۰۰۳) به عنوان توانایی تطابق با دشواری‌ها مورد اشاره قرار گرفته است. والر^۴ (۲۰۰۱) تاب‌آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می‌داند. 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 چالش‌ها غلبه نمایند (آگایی و ویلسون^۵، ۲۰۰۵: ص ۱۳). کوباسا^۶ (۱۹۷۹) مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کرد و آن را به عنوان متغیر مداخله‌گر در

۱. Chan.

۲. Resiliency.

۳. Newman.

۴. Waller.

۵. Agaibi & Wilson.

۶. Kobasa.

ارتباط میان استرس و بیماری‌ها مورد بررسی قرار داد. افراد که از سرسختی زیادی برخوردارند، هرچند درجه بالایی از استرس را تجربه می‌کنند، ولی بیمار نمی‌شوند. در پژوهش‌های بعدی، روان‌شناسان این ویژگی شخصیتی تعدیل‌کننده را تاب‌آوری نامیدند (فرج‌پور، پورشافعی و ابراهیمی، ۱۳۹۵: ص ۷).

سطح تاب‌آوری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ‌ها و عکس‌العمل‌ها که فرایندی دشوار و پیچیده است، تأثیر می‌گذارد. در نتیجه می‌تواند باعث ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه‌ای شود (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰: ص ۹). در پژوهشی که به همبستگی تاب‌آوری در برابر فشار روانی در کارگران تحت مراقبت چینی می‌پرداخت، نتایج نشان داد که تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی داشته و با بیماری‌های جسمی و جراحات در کار رابطه منفی دارد (بهادری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱: ص ۱۲).

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 و معناداری وجود دارد. بین استرس‌های شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود دارد؛ یعنی هرچه میزان تاب‌آوری افراد بالاتر باشد، استرس شغلی و فرسودگی شغلی آنان پایین خواهد بود. امینی (۱۳۹۲) در پژوهشی رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که تاب‌آوری یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی است. اکبرزاده و پناه‌علی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه تعهد سازمانی، تاب‌آوری و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آتش‌نشانی پرداختند؛ نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و تاب‌آوری، رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که متغیرهای تاب‌آوری، سلامت روانی و تعهد سازمانی، به ترتیب قادرند تغییرات فرسودگی شغلی را در کارکنان آتش‌نشانی پیش‌بینی کنند. بنی‌اسدی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه شادکامی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی، به این نتیجه رسید که بین شادکامی، رضایت شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و همچنین بین فرسودگی شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

بنابراین، برای پیشرفت دانش‌آموزان باید به دنبال ایجاد رضایت شغلی در بین معلمان باشیم. اهمیت شناخت صحیح عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی و کوشش در راه ایجاد رضایت شغلی معلمان و اعضای هیئت علمی واضح‌تر از آن است که احتیاج به تأکید داشته باشد. یکی از مسائل مهم در نظام آموزشی، پایین بودن یا عدم رضایت شغلی معلمان است. از تبعات پایین بودن رضایت شغلی می‌توان به کاهش کیفیت آموزش، غیبت از کار، ترک خدمت نام‌برد که این موارد می‌تواند خلل در امر آموزش به وجود آورد و جامعه فردا و نسل‌های اثرگذار را با مشکل مواجه سازد (علیجانی، ۱۳۸۹: ص ۱۴).



منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی به آن داشته باشد (غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۹). حسینی (۱۳۷۲) در بررسی ارتباط میان رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی، با میل به ماندن در يك شغل و عملکرد شغلی در بین معلمان شرق گیلان به این نتیجه رسید که روابط چندگانه‌ای بین این متغیرها وجود دارد. کسانی که رضایت شغلی بالاتری دارند، تعهدشان نسبت به سازمان و عملکرد شغلی‌شان نیز بهتر است. وفایی (۱۳۷۹) در بررسی اثربخشی معلمان نشان داد که رضایت شغلی معلمان حاصل احساس اثربخشی آنان است. شرایط مطلوب کاری مانند رفتار مناسب همکاران، شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، دریافت پاداش‌های مناسب، امکانات رشد حرفه‌ای برای معلمان و موفقیت معلمان، موجب رضایت شغلی آنان می‌شود.

نتایج مطالعه زمینی (۱۳۹۹) که در بین کارکنان دانشگاه تبریز انجام گرفت، نشان داد که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد؛ به این معنی که هر اندازه رضایت شغلی افزایش می‌یافت، فرسودگی شغلی به همان اندازه کاهش می‌یافت. حبیبی (۱۳۹۳) در مطالعه‌هایی که در بیمارستان‌های شهر شیراز انجام داد، نشان داد که بین رضایت شغلی پرستاران و فرسودگی شغلی آنها در زیر مؤلفه‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. نتایج مطالعه حبیبی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که دو متغیر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران، بر رضایت‌مندی بیماران اثرگذار است. همچنین بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه منفی و معنادار برقرار است. شهامی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود که رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان را مورد پژوهش قرار دادند، به این نتیجه رسیدند که بین متغیر رضایت شغلی با متغیر فرسودگی شغلی معلمان، رابطه منفی معناداری مشاهده شده است؛ بدین معنا که با کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

با توجه به مطالب ذکرشده، سؤال این است که آیا متغیر فرسودگی شغلی در رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد؟ براین اساس، فرضیه‌های زیر به‌عنوان فرضیه‌های تحقیق حاضر مطرح می‌شود:

۱. بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین فرسودگی شغلی و تاب‌آوری رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.
۴. فرسودگی شغلی در رابطه بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی نقش دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف و کاربرد آن، جزء تحقیقات بنیادی است. از نظر روش پژوهش

و شیوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی - همبستگی است و برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش، معلمان شاغل در دوره‌های دبیرستان شهر خمینی‌شهر استان اصفهان بود که با روش در دسترس، ۱۳۰ نفر از آنان انتخاب شدند و به پرسش‌های پژوهش پاسخ دادند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه رضایت شغلی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی استفاده شده است:

۱. پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) اولین بار به‌وسیله برافیلد و روث^۱ (۱۹۵۱)، به نقل از میرزامحمدی و زاهدی، (۱۳۹۲: ص ۷) در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سؤال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکوویست^۲ در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سؤالات آن را به ۲۰ سؤال کاهش دادند. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه‌ای به‌صورت خیلی ناراضی‌ام، ناراضی‌ام، تاحدودی راضی‌ام، راضی‌ام و خیلی راضی‌ام، نمره‌گذاری می‌شود و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر است. بر طبق بسیاری از مطالعات، دوزیرمقیاس برای این پرسشنامه وجود دارد که عبارت‌اند از: رضایت شغلی درونی و رضایت شغلی بیرونی (مارتین و پرونچا^۳، ۲۰۱۲). پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس، نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به‌منظور سنجش رضایت شغلی به کار می‌رود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰: ص ۶). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا به‌وسیله اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸: ص ۱۷)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که نشانه پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش است.

۲. پرسشنامه تاب‌آوری: مقیاس تاب‌آوری در سال ۲۰۰۳ به‌وسیله کانر و دیویدسون^۴ ساخته شد. این مقیاس شامل ۲۵ عبارت است که تاب‌آوری را در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای «همیشه نادرست = ۰» تا

۱. Brafid & Roth.

۲. Weiss, Dawis, England & Lofquist.

۳. Martins & Proença.

۴. Connor & Davidson.



«همیشه درست = ۴» مورد پرسش قرار می‌دهد. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و همبستگی درونی بین عوامل را در دامنه‌ای از « $r = 0/30$ » تا « $r = 0/70$ » و ضریب بازآزمایی ۰/۸۷ را به عنوان شاخصی از همسانی درونی و همبستگی مثبت مقیاس تاب‌آوری با ابزار سخت‌رویی کوباسا « $r = 0/83$ » و مقیاس حمایت اجتماعی شیهان « $r = 0/36$ »، همبستگی منفی این مقیاس با مقیاس استرس ادراک شده « $r = -0/76$ » و مقیاس آسیب‌پذیری نسبت به استرس شیهان « $r = -0/32$ » را به عنوان شاخصی از روایی هم‌گرای این ابزار گزارش کردند. در ایران بشارت (۲۰۱۳) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و روایی سازه مورد تأییدی را برای این ابزار گزارش کرده است.

۳. پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است. این آزمون که به وسیله مسلش^۱ (۱۹۸۱) ساخته شده است، ۲۲ ماده دارد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، دگرگونی شخصیت ۰/۷۹ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران به وسیله فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته و طبق گزارش وی، ضریب پایایی آن ۰/۷۸ برآورد شده است. بدری (۱۳۷۴) برای محاسبه اعتبار این مقیاس، از روش اعتبار هم‌زمان استفاده کرده است.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ آمارهای توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱- آمارهای توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق (N = ۱۵۳)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	فرسودگی	تاب‌آوری
فرسودگی	۲۷/۵	۱۹/۵۳	۱/۶۲۶	۱/۸۷۴	۱	
تاب‌آوری	۹۵/۸	۱۶/۲۵	-۱/۳۶۸	۱/۰۵۲	-۰/۷۰۶**	۱
رضایت شغلی	۵۰/۰	۹/۷۳	-۰/۶۳۰	۰/۸۴۵	-۰/۶۱۸**	۰/۵۰۹**

میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است. میزان کجی و کشیدگی متغیرهای تحقیق بین ۲- و ۲+ است. بنابراین، می‌توان گفت که توزیع متغیرهای تحقیق متقارن است. ضریب همبستگی فرسودگی شغلی با رضایت شغلی و تاب‌آوری، منفی و معنی‌دار است. به عبارتی، افزایش نمره فرسودگی شغلی در پاسخ‌گویان با کاهش میزان نمره تاب‌آوری و رضایت شغلی همراه بوده است و برعکس،

۱. Maslach.

کسانی که از نمره تاب‌آوری و رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده‌اند، در متغیر فرسودگی شغلی نمره پایین‌تری داشته‌اند. ضریب همبستگی تاب‌آوری و رضایت شغلی، مثبت و معنی‌دار است. به عبارتی، کسانی که در متغیر تاب‌آوری نمره بالایی داشته‌اند، در رضایت شغلی نیز از نمره بالایی برخوردار بوده‌اند و برعکس، کسانی که در یکی از این دو متغیر مقدار پایینی داشته‌اند در متغیر دیگر نیز نمره پایین کسب کرده‌اند.

به منظور بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی، از روش چهارمرحله‌ای بارون و کنی^۱ استفاده شده است. بر اساس این روش، در صورتی که ارتباط بین متغیر پیش‌بین «تاب‌آوری» و ملاک «رضایت شغلی» و ارتباط بین متغیر پیش‌بین «تاب‌آوری» و میانجی «فرسودگی شغلی» و ارتباط بین متغیر میانجی «فرسودگی شغلی» و ملاک «رضایت شغلی» معنی‌دار باشد و با ورود متغیر میانجی به مدل، ضریب رگرسیون متغیر پیش‌بین غیر معنی‌دار شود، می‌توان نقش واسطه‌ای کامل متغیر میانجی را نتیجه گرفت. نتایج تحلیل‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج رگرسیون‌ها برای بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی با استفاده از روش بارون و کنی

مدل*	متغیر ملاک	متغیر(های) پیش‌بین	ضریب بتا	t	سطح معنی‌داری
۱	رضایت شغلی	تاب‌آوری	۰/۵۰۹	۷/۲۶۳	۰/۰۰۰
۲	فرسودگی شغلی	تاب‌آوری	-۰/۷۰۶	-۱۲/۲۴۱	۰/۰۰۰
۳	رضایت شغلی	فرسودگی شغلی	-۰/۶۱۸	-۹/۶۶۹	۰/۰۰۰
۴	رضایت شغلی	تاب‌آوری	۰/۱۴۴	۱/۶۰۶	۰/۱۱۰
		فرسودگی شغلی	-۰/۵۱۷	-۵/۷۵۳	۰/۰۰۰

* مدل‌های رگرسیون مورد بررسی:

مدل ۱: مسیر پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق تاب‌آوری؛

مدل ۲: مسیر پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق تاب‌آوری؛

مدل ۳: مسیر پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی؛

مدل ۴: مسیر پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق تاب‌آوری و فرسودگی شغلی.

نتایج رگرسیون‌ها نشان می‌دهد:

- بین متغیر پیش‌بین (تاب‌آوری) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، اولین فرضیه تحقیق تأیید شد.

۱. Barron & Kenny.

- بین متغیر میانجی (فرسودگی شغلی) و متغیر پیش‌بین (تاب‌آوری) رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد که تأییدکننده دومین فرضیه تحقیق است.

- بین متغیر ملاک (رضایت شغلی) و متغیر میانجی (فرسودگی شغلی) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد؛ لذا سومین فرضیه تحقیق نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد

- با در نظر گرفتن متغیر فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین متغیرهای تاب‌آوری و رضایت شغلی، معنی‌داری ارتباط بین تاب‌آوری و رضایت شغلی از بین رفته است. بنابراین می‌توان گفت که متغیر فرسودگی شغلی توانسته است به‌صورت کامل در رابطه بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی، نقش داشته باشد؛ لذا چهارمین فرضیه تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط رضایت شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان بود. نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بنابر این، فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه میان تاب‌آوری و رضایت شغلی تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (وست^۱، ۲۰۰۶؛ موکالیستر^۲، ۲۰۰۳؛ قادری، بیاضی، ۱۳۹۳؛ مظفری، ۱۳۸۵؛ امیری، ۱۳۹۳) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت: یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی، مسئله تاب‌آوری است. منظور از «رضایت شغلی» آن است که وی به‌طورکلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی به آن داشته باشد و به این سبب نتیجه کار او نیز بهتر خواهد بود. شرایط مطلوب کاری مانند رفتار مناسب همکاران، شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، دریافت پاداش‌های مناسب، امکانات رشد حرفه‌ای برای معلمان و موفقیت معلمان، موجب رضایت شغلی آنان می‌شود. در واقع هرچه امکانات آموزشی و رفاهی کارمندان بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود که این نتیجه با نتایج تحقیق (لطفی و همکاران، ۱۳۹۳؛ قربانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ فلاح و اسدیان، ۱۳۸۴) همسو است.

یافته دیگر پژوهش حاضر این است که بین متغیر «فرسودگی شغلی» و متغیر «تاب‌آوری» رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه میان فرسودگی شغلی و تاب‌آوری تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (شاکری‌نیا و محمدپور، ۱۳۸۹؛ امینی، ۱۳۹۲؛ اکبرزاده و پناه‌علی، ۱۳۹۳) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تاب‌آوری در برابر مشکلات، یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم است که در سلامت روانی انسان‌ها نقش بسیار مهمی را ایفا می‌نماید. تاب‌آوری را عامل توانمندسازکننده فرد در برقراری تعادل زیستی و روانی در شرایط سخت می‌دانند (سامانی، جوکار و صحراگرد،

۱. West.

۲. Mocalister.

۱۳۸۶: ص ۱۷). والر (۲۰۰۱) تاب‌آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می‌داند. 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 چالش‌ها غلبه نمایند (آگایی و ویلسون، ۲۰۰۵، به نقل از غیرتی و فریرزی، ۱۳۹۶: ص ۱۱). تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست؛ بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین متغیر «رضایت شغلی» و متغیر «فرسودگی شغلی» رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. لذا سومین فرضیه تحقیق نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (الیت^۱، ۲۰۰۴؛ برومی^۲، ۲۰۰۹؛ وایسر^۳، ۲۰۰۳؛ مستغاثی، ۱۳۷۷؛ حسینیایی، ۱۳۸۸؛ شیروی و همکاران، ۱۳۸۵؛ نادى، یارمحمدیان، عزیزی، ۱۳۹۲؛ سپاه منصور، شهریاری، شهامی، ۱۳۹۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت: به هر مقداری که رضایت شغلی در بین کارمندان افزایش یابد، به همان میزان فرسودگی شغلی که نشان از خسته شدن و عدم جذاب بودن شغل استف کم می‌شود. در واقع آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد، انتظاراتی است که فرد از شغل خود دارد (لو^۴ و همکاران، ۲۰۰۷: ص ۱۹). هرچه شغل افراد انتظارات مادی و معنوی افراد را برآورده نکند، به گونه‌ای که افراد به شغل خود علاقه‌مند نباشند، میزان فرسودگی شغلی نیز بالا می‌رود. از طرفی دیگر، فرسودگی شغلی می‌تواند به صورت واگیر بین همکاران عمل نموده، با ایجاد اختلالات درون فردی و بین فردی منجر به اختلالات عملکردی و عمیق‌تر روانی و اجتماعی گردد (بیرامی و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۱۶). نخستین بار گرین در سال ۱۹۹۱ واژه فرسودگی شغلی را به کار برد (علوی و همکاران، ۱۳۸۸: ص ۴) و پس از آن فرودنبگر، تعریفی از این اصطلاح را ارائه نمود. بر اساس نظر وی، فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد زندگی است (محمدی، ۱۳۸۵: ص ۲۵). این مشکل در بین معلمان که در طول روز با یکدیگر در ارتباط هستند و مشکلات و دغدغه‌های خود را با یکدیگر در میان می‌گذارند، می‌تواند مشکل را سخت‌تر کند. چان (۲۰۰۳) معتقد است که فرسودگی شغلی به‌درستی باید به‌عنوان یک نگرانی بزرگ محسوب شود؛ زیرا ممکن است باعث اختلال در کیفیت تدریس شود و همچنین منجر به نارضایتی شغلی، بیگانگی از کار، بیماری جسمی و روحی و ترک کردن شغل از سوی معلمان شود (یزدخواستی، رحیمی، حسن آقایی، ۱۳۹۲: ص ۱۷). در این پژوهش، فرسودگی شغلی نقش متغیر میانجی را بین تاب‌آوری به‌عنوان متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر ملاک، بر عهده داشت. با توجه به نتایج

۱. Elit.

۲. Broome.

۳. Visser.

۴. Lu.

به دست آمده می توان دریافت که هرچه میزان فرسودگی شغلی در بین معلمان کاهش یابد، میزان رضایت شغلی آنان به مراتب بالاتر خواهد رفت. پیکو (۲۰۰۹) در تحقیقی بیان کرد که فرسودگی شغلی و به خصوص خستگی عاطفی به شدت با نارضایتی شغلی در ارتباط است؛ بنابراین، فرسودگی شغلی دارای رابطه مستقیم با رضایت شغلی است.

با توجه به مجموع یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که با بالا بردن تاب‌آوری در بین معلمان، می‌توان رضایت شغلی آنان را به‌صورت چشمگیری افزایش داد. در واقع احساس خستگی و درماندگی در مقابل استرس‌های شغلی و مشکلات محیط کار می‌تواند بر روی عدم رضایت شغلی تأثیر مستقیم بگذارد. در مقابل، هر مقدار میزان تاب‌آوری در بین معلمان بالاتر برود، از بروز فرسودگی شغلی که به سبب عدم وجود رضایت شغلی است، کاسته می‌شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، به مراکز آموزشی تربیت معلم، آموزش و پرورش و مشاوران مدرسه پیشنهاد می‌شود برای ارتقای سطح تاب‌آوری و رضایت شغلی و پایین آمدن فرسودگی شغلی در بین معلمان، بالا بردن امکانات رفاهی و آموزشی را مورد توجه قرار دهند.

۱. ابراهیمی، قوام (بهار ۱۳۹۰). «رابطه بین تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران»، *روان‌شناسی افراد/استثنایی*، شماره ۱، ص ۶۷-۸۱.
۲. امینی، فهیمه (پاییز ۱۳۹۴). «رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران»، *توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، دوره ۱۰، شماره ۲، ص ۹۴-۱۰۲.
۳. آذرنيوشان، مریم؛ مشايخ، مریم؛ محمدی شیر محله، فاطمه (زمستان ۱۳۹۷). «رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان»، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره هشتم، شماره ۳، ص ۷۵-۹۴.
۴. بدری گرگری، رحیم (۱۳۷۴). *سندرم روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۵. برک، لورا (۱۳۸۱). *روان‌شناسی رشد*، ترجمه عصمت دانش، تهران، ارسباران، چاپ اول.
۶. بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج؛ بیرامی، منصور (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز»، *مجله پژوهنده*، شماره ۶، ص ۳۱۸-۳۱۲.
۷. حسنی، داریوش (۱۳۷۲). «بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی، در بین دانشجو معلمان ضمن خدمت شرق گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۸. خردمند، ابراهیم و ناظم، فتاح (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی»، *فرا سوی مدیریت*، سال سوم، شماره ۱، ص ۱۵۹-۱۸۱.
۹. دوستار، محمد و کابینی مقدم، سلیمان (۱۳۹۰). «بررسی مقایسه‌ای عملکرد معلمان حق التدریس و رسمی در آموزش و پرورش استان گیلان»، *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، سال دوم، شماره ۳، ص ۱۳-۲۸.
۱۰. دیبایی صابر، محسن؛ عباسی، غفت؛ فتحی و اچارگاه، کوروش و صفایی موحد، سعید (۱۳۹۵). «تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران»، *دو فصلنامه پژوهشهای آموزش و یادگیری*، دوره ۱۳، شماره ۲، ص ۱۰۹-۱۲۳.
۱۱. سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). «تاب‌آوری، سلامت روان و رضایتمندی از زندگی»، *مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، دوره ۱۳، شماره ۳، ص ۲۹۰-۲۹۵.
۱۲. سپاه منصور، مژگان؛ شهریار احمدی، منصوره و شهامی، ناهید (۱۳۹۱). «رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان»، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، دوره ۳، شماره ۳، ص ۹۱-۱۱۰.



۱۳. شاکری‌نیا، ایرج و محمدپورشاطر، مهری (۱۳۸۹). «رابطه استرس و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن»، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، دوره ۱۴، شماره ۲، ص ۱۶۹-۱۶۱.
۱۴. علیجانی، فاطمه (۱۳۸۸). «بررسی رضایت شغلی درونی و بیرونی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی»، *فصلنامه علوم رفتاری*، دوره ۱، شماره ۲، ص ۱۰۳-۱۲۲.
۱۵. غیرتی، شیما و فربرزی، الهام (۱۳۹۶). «بررسی رابطه تاب آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه»، *توسعه حرفه‌ای معلم*، دوره دوم، شماره ۵، ص ۳۷-۵۳.
۱۶. فرج پور، نیلوفر؛ پورشافعی، هادی و ابراهیمی، کلثوم (۱۳۹۵). «رابطه معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی معلمان در شهر لامرد»، *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، دوره دوم، شماره ۲، ص ۳۱۷-۳۳۰.
۱۷. قدسی، احقر (۱۳۸۵). «بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران»، *تعلیم و تربیت*، دوره ۲۲، شماره ۲، ص ۹۳-۱۲۳.
۱۸. قدیمی، ملک محمد؛ حسینی طباطبایی، فوزیه و جمعه پور، احمد (۱۳۸۴). «بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی»، *روانشناسی تحولی*، شماره ۵، ص ۴۳-۵۳.
۱۹. قربان شیرودی، شهره؛ شفیع آبادی، عبدالله و نورانی پور، رحمت الله (۱۳۸۵). «رابطه بین تیپ شخصیتی، مکان و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و تعیین اثربخشی آموزش مهارت‌های مصون سازی در کارکنان ایران خودرو»، *نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، شماره ۲۷، ص ۱۲۵-۱۴۸.
۲۰. یزدخواستی، علی؛ رحیمی، حمید و حسن‌آقایی، هاجر (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی»، *رهبری و مدیریت آموزشی*، شماره ۲۶، ص ۱۵۰-۱۳۳.
۲۱. Agaibi, C. E, Wilson, J. P (۲۰۰۵), "Trauma, PTSD, and Resilience", A review of the literature, *Trauma, Violence*. ۶(۳), ۱۹۵-۲۱۶
۲۲. Aiken, L. Poghosyan and D. Sloane (۲۰۰۹) "Factor Structure of the Maslach Burnout Inventory: An Analysis of Data From Large Scale Cross-Sectional Surveys of Nurses from Eight Countries", *International Journal of Nursing Studies*, ۴۶: ۸۹۴-۹۰۲
۲۳. Broome KM, Knight DK, Edward JR, FlynnPM. (۲۰۰۹). "Leadership, burnout and job satisfaction in outpatient drug-freetreatment programs.". *Journal of Substance Abuse Treatment*, ۳۷, ۱۶۰-۱۷۰.
۲۴. Burke, R., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (۱۹۹۶). Predicting teacher burnout overtime: Effects of work stress, social support, and self-doubt on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, ۹(۳), ۲۶۱-۲۷۵
۲۵. Chan, D. (۲۰۰۳). Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*

Education.

۲۶. Chendler, P. (۲۰۱۰). Teaching disturbed and disturbing student.(۲nd.ed). Austin, Texas. Pro.ed
۲۷. Conner KM. Davidson JRT. Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson resilience scale)CD-RISC).Depression & Anxiety.)۲۰۰۳; ۱۸(۱):۷۶-۸۲
۲۸. Elit L, Trim K, Band-Bains I H, Sussman J,Grinfeld E. (۲۰۰۴). "Job Satisfaction,Stress and Born out among CanadianGynecologic Oncologists". GynecologicOncology, ۹۴,۱۳۴-۱۳۹.
۲۹. Freudenberger, H. J. (۱۹۷۵). Staff burnout. Journal of Social Issues, ۳۰, I ۵۹-۱۶۵
۳۰. Golden, N. (۲۰۰۸). The development of reasoning regarding prosocial behavior. In N. Eisenberg (Ed.), The development of prosocialbehavior. New York: Academic Press
۳۱. Hargreaves,A and Fink,D. ۲۰۰۶ . Sustainable leadership, Jossey-Bass, San Francisco, CA(۲۰۰۶)
۳۲. Iwanicki EF, Schwab RL. A Cross Validation Study of the Maslach Burnout Inventory۱۲. Educ Psychol Meas. ۱۹۸۱; ۴۱(۴):۱۱۶۷-۷۴
۳۳. Kobasa SC, Puccetti MC. Personality and social resources in stress resistance. Journal of Personality and Social Psychology. ۱۹۸۳; ۴۵(۴):۸۳۹-۵۰. doi: ۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۲-۳۵۱۴,۴۵,۴,۸۳۹
۳۴. Martins H, Proença T. Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. FEP Econom Manage. ۲۰۱۲; ۴۷۱
۳۵. Maslach C,Goldberg J. Prevention of burnout. Applied and prevention psychology, ۱۹۹۸, (۷):۶۳-۷۴
۳۶. Newman,R.(۲۰۰۵).APAs resiliency initiatives. Professional Psychology: Research and Practice,۳۶(۳),۲۲۷-۲۲۹
۳۷. Visser MRM, Smets EMA, Oort FJ."(۲۰۰۳).Stress, Satisfaction and Burn out Among Dutch Medical Specialists". CMAJ, ۱۶۲, ۲۷۱-۲۷۵
۳۸. Waller, M. A.(۲۰۰۱).Resilience in ecosystemic context:Evolution of the child.American Journal of Orthopsychiatry,۷۱, ۲۹۰-۲۹۷.



