

## بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی

### و عملکرد شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان

توران رستمی<sup>۱</sup>، محبوبه سادات فدوی<sup>۲</sup>، زهرا یوسفی<sup>۳</sup>

#### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر اثربخشی بسته آموزشی مبتنی بر خرده تجارب مدیران موفق بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان بود. روش پژوهش، نیمه آزمایشی و طرح تحقیق پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران آموزشی شهر اصفهان را شامل شد و شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۰ مدیر بودند که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ در مدارس دولتی به مدیر موفق شهرت داشتند. شرکت‌کنندگان از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند در گروه آزمایش ۱۵ مدیر. ۸ جلسه شصت دقیقه‌ای آموزش دریافت کردند. درحالی‌که اعضای گروه کنترل آموزشی دریافت نکردند ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۵) و عملکرد شغلی (پاترسون ۱۹۹۰). است تحلیل داده‌های به کمک آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (کواریانس با اندازه تکراری) تحلیل شدند یافته‌ها نشان داد که گروه بسته‌ی آموزشی تجارب موفق مدیران میانگین خستگی عاطفی در گروه آزمایش نسبت به پس‌آزمون کاهش پیدا کرده است، میانگین مسخ شخصیت گروه آزمایش نسبت به پس‌آزمون افزایش پیدا کرده است، میانگین عملکرد فردی آزمایش نسبت به پس‌آزمون افزایش پیدا کرده است و میانگین عملکرد شغلی گروه آزمایش نسبت به پس‌آزمون افزایش پیدا کرده است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین میانگین خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی و عملکرد شغلی گروه آزمایش در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، مدیران آموزشی شهر اصفهان

---

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران  
tooranrostami@yahoo.com

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران  
Mahboube.fadavi@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران  
dr.yosefi.zahra@gmail.com

## مقدمه

بی‌تردید تغییرات سازمان‌ها، دشواری امور مدیریتی و نبود دانش می‌تواند مدیران را به ورطه‌ی فرسودگی شغلی سوق دهد. بدون شک ماهیت بسیاری از مشاغل به‌صورتی است که فشار روانی زیادی به فرد وارد می‌کند، به‌طوری‌که درصد قابل‌توجهی از بیماری‌های جسمی و پریشانی‌های روانی ناشی از کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارهاست که درنهایت موجب ایجاد فرسودگی شغلی می‌گردد.

فرسودگی شغلی نشانگانی است که شامل فرسودگی جسمی، عاطفی، هیجانی و نگرشی روانی است و توأم با احساس شدید پایین بودن عملکرد و پیشرفت شخصی در فرد است. فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روانی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت فرد با مردم و در شرایطی که از لحاظ هیجانی طاقت فرساست، در وی ایجاد می‌شود و عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد بر اثر عوامل فشارزا و نشانگان خستگی جسمی و هیجانی که تجربه‌ای فردی و مختص محیط‌های کاری یافت می‌شود (فریدنبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها تعادل وجود نداشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و فرد توانایی لازم برای پاسخ دادن به آن‌ها را نداشته باشد فشار روانی برخاسته از آن سبب بروز فرسودگی شغلی در وی می‌شود. با توجه به آن‌که فرسودگی شغلی نیز موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان و ارباب‌رجوع و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می‌شود، شناخت و پیش‌گیری از فرسودگی شغلی در ارتقای بهداشت روانی افراد و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه‌شده، نقش بسزایی خواهد داشت (امیری و همکاران، ۱۳۹۶). فرسودگی شغلی موضوعی است که نه‌تنها با بهداشت روانی کارکنان بلکه با میزان بهره‌وری آنان نیز رابطه دارد؛ بنابراین به همین سبب آشنا شدن با روش‌های مقابله مؤثر با فشارهای روانی، شناخت، پیش‌گیری و غلبه بر فرسودگی شغلی، ضمن ارتقای بهداشت روانی در بهبود اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی و ارتقای سطح کیفیت خدمات نیز نقش بسزایی خواهد داشت. نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بین فشارهای روانی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. به‌هرحال، فرسودگی شغلی عملکرد مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به‌طوری‌که می‌توان اذعان کرد که دنیای امروزی دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به‌اتفاق نظر

---

<sup>1</sup>. Feridenburg et al

بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۷۹

به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. به عبارت دیگر انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌بخشد و عملاً تحقق افراد را میسر می‌سازد؛ بنابراین کارکنان و نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه‌ی هر سازمان به شمار می‌آیند. در همین راستا، نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این مشکل علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارض روانی متعددی نیز به همراه داشته است. از واژه فرسودگی برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشارهای روانی تجربه شده، استفاده می‌شود (محمدزاده و مهروزان، ۱۳۹۵). به نظر می‌رسد امروزه مدیران، به‌ویژه مدیران منابع انسانی به‌عنوان شاخص‌ترین هدایت‌کننده برنامه‌های توسعه و عملکرد شناخته می‌شوند و در صورتی می‌توانند این موضوع را به شیوه‌ای مطلوب محقق سازند که خود، از روحیه یادگیری بهره‌مند بوده و برنامه‌ای مدون برای طی مسیر توسعه و تعالی فردی داشته باشند؛ از این رو می‌توان بیان کرد تجربه و آموزه‌های مدیران از جمله عوامل مؤثر بر عملکرد ایشان و کارکنان تحت نظر ایشان است (نئو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). به نظر می‌رسد بهبود فرسودگی شغلی می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی کمک کند.

عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، همچنین می‌توان گفت که عملکرد شغلی نتایج بعد از اتمام کار است و نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل، انجام مقررات سازمانی، انتظارات یا التزامات برای هر یک از کارکنان است و در این حالت می‌توان برای تحقق اهداف سازمان و پیش‌گیری از خسارت‌های احتمالی نتایج عملکرد سازمان را بررسی و ارزیابی کرد؛ چراکه ارزیابی عملکرد شغلی کمیت، کیفیت و زیان‌های یک شغل را نشان می‌دهد. وقتی بازدهی بالا باشد نشان‌دهنده میزان بالای عملکرد سازمان است و این عملکرد شغلی نتایج فعالیت یک کارمند شامل کارایی، سودمندی و اثربخشی را بیان می‌کند (چندرا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

عملکرد شغلی ضعیف، خشنودی کارکنان را نسبت به کارشان کاهش می‌دهد و نگرشی منفی نسبت به شغل ایجاد می‌کند. عملکرد نامناسب شغلی موجب کاهش اثربخشی مدیریت و اعمال فشار کاری زیاد به دیگران می‌شود که این فشار کاری فشار روانی را نیز به دنبال دارد. عملکرد شغلی ضعیف عواقب فردی، گروهی، سازمانی، اجتماعی زیادی را به همراه دارد مؤلفه‌های عملکرد شغلی از سوی پژوهشگران مختلف بررسی شده است برخی از این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: سبک رهبری، عملکرد

---

<sup>1</sup>. Noe et al

<sup>2</sup>. Chandra et al

۱۸۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

رهبری، عملکرد خدمات، انضباط اجتماعی، خوش‌بینی به آینده، عزت‌نفس، خودکارآمدی، کنترل، کیفیت زندگی کاری، مذاکره، اطمینان اجتماعی، ارتباط با همکاری، جوسازمانی، حقوق دستمزد، آموزش، مشارکت و برنامه‌ریزی برای مسئولیت‌ها. (فخاری، ۱۳۹۷).

## روش پژوهش

روش مورد استفاده در پژوهش: حاضر روش نیمه آزمایشی و طرح تحقیق پیش‌آزمون - پس‌آزمون همراه با گروه کنترل است متغیر مستقل در این پژوهش آموزش یسته آموزشی حرده تجارب مدیران و متغیر وابسته، مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران آموزشی ناحیه ششگانه شهر اصفهان می‌شود که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به مدیران موفق شهرت داشتند روش نمونه‌گیری از نوع در دسترس بود بدین صورت که از بین متقاضیان شرکت در پژوهش با توجه به ملاک‌های ورود ۱۵ مدیر به طور تصادفی در گروه آزمایش و ۱۵ گروه مدیر در گروه کنترل قرار گرفتند. ملاک‌های ورود افراد به مطالعه کسب نمره بالاتر از متوسط در پرسشنامه فرسودگی شغلی، تمایل به شرکت در دوره آموزشی را داشته باشد. داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار مدیریت آموزشی بود. ملاک‌های خروجی از مطالعه حضور نا منظم در دوره آموزشی، عدم تکمیل پرسشنامه‌های پژوهشی بود ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۵) و عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۹۰) بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال است که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های مسخ شخصیت و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی است این پرسشنامه بر روی یک طیف هفت‌درجه‌ای از هرگز، به‌ندرت، کم، گاهی، متوسط، زیاد و همیشه نمره‌گذاری می‌شود که در تمامی سؤالات نمره دهی با معرفی نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ است و اکتساب نمره‌ی بیشتر نیز نشان‌دهنده‌ی مشکلات بیشتر است. به‌منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، مسلش و جکسون از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند و میزان اعتبار هر یک از خرده‌مقیاس‌ها را به تفکیک معادل زیر گزارش نمودند:

بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۸۱

## جدول (۱): ضریب اعتبار پرسشنامه فرسودگی شغلی به گزارش مسلس و

### جکسون

خرده مقیاس	روش	ضریب اعتبار
خستگی عاطفی	آلفای کرنباخ	۰/۹۲
مسخ شخصیت	آلفای کرنباخ	۰/۷۹
عملکرد فردی	آلفای کرنباخ	۰/۷۱

جدول (۲): ابعاد و گویه‌های خرده مقیاس‌ها در پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی و همسانی درونی هر خرده‌مقیاس

عوامل	گویه‌ها همسانی درونی
خستگی عاطفی	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰
مسخ شخصیت	۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲
عملکرد فردی	۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱

پرسشنامه عملکرد شغلی (پاترسون) شامل ۱۵ سؤال است و روی یک طیف پنج‌درجه‌ای از هرگز، به‌ندرت، گاهی اوقات، غالباً و همیشه نمره‌گذاری می‌شود (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) در تحلیل، نمره‌های به‌دست‌آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت می‌شود. ضمناً میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به‌طور مثال ۱۰ پرسشنامه وجود داشته باشد باید امتیازهای زیر ضربدر ۱۰ بشود

• مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر به‌دست‌آمده است

• اعداد سؤالات پرسشنامه = ۱ حد پایین نمره

حد پایین نمره صفر حد متوسط نمرات ۲۲ حد بالای نمرات ۴۵

امتیازات را از ۱۵ عبارت فوق با یکدیگر جمع کرده. حداقل امتیاز ممکن ۰ و حداکثر ۴۵ خواهد بود.

• نمره بین ۰ تا ۱۵: عملکرد شغلی فرد ضعیف است.

• نمره بین ۱۵ تا ۲۲: عملکرد شغلی فرد متوسط است.

• نمره بالاتر از ۲۲: عملکرد شغلی فرد قوی است.

برای تعیین روایی پرسشنامه طرح اولیه پرسشنامه تهیه گردید و پس از استفاده از نظریات استاد راهنما و مشاور، در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران جامعه مورد مطالعه قرار داده‌شده که در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه

۱۸۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

نهایی تدوین گردید. پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از بسته نرم‌افزار آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ به دست آمد. درنهایت با اصلاحات لازم پرسشنامه نهایی طراحی شد و درنهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد. لازم به ذکر است چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود.

روش اجرا: ابتدا ۳۰ مدیر به طور تصادفی انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه جایگزین شدند بعد پرسشنامه فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی در اختیار مدیران مدارس قرار گرفت و توضیحات لازم داده شد و بعد از تکمیل پرسشنامه ها جمع آوری شدند در مرحله بعد گروه اول به تعداد ۱۵ نفر تحت برنامه آموزشی و گروه دوم به تعداد ۱۵ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند با توجه به شیوع ویروس کرونا برنامه آموزشی به مدت هشت جلسه شصت دقیقه ای با جلسات تکلیف محور به صورت مجازی آموزش داده شد و بلافاصله پرسشنامه ها توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شدند چون شرایط کرونا و ازدحام کاردر مدارس اوج گرفته بود قسمت پیگیری را حذف کردیم و به دو دوره توزیع پرسشنامه یک سری برای هر دو گروه قبل از اجرای مداخله و یک سری برای گروه کنترل با اجرای مداخله و گروه کنترل در لیست انتظار اکتفا کردیم

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در پژوهش حاضر اطلاعات در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (تحلیل کواریانس، اندازه‌های تکراری) تحلیل شدند. محاسبات به کمک بسته آماری در علوم اجتماعی انجام شد.

### یافته‌ها

به منظور بررسی اثربخشی آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی مدیران آموزشی از آزمون تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد. جدول (۴-۹) میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی) را برحسب گروه نشان می‌دهد.

بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۸۳

### جدول (۱): میانگین و انحراف استاندارد ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس گروه

#### آزمایش و کنترل

گروه	نوع آزمون	منبع تغییرات	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
آزمایش	پیش آزمون	خستگی عاطفی	۳۹/۸۶	۴/۶۲	۱۵
		شخصیت زدایی	۶/۴۶	۱/۵۵	۱۵
		عملکرد فردی	۳۷/۱۳	۴/۹۲	۱۵
	پس آزمون	خستگی عاطفی	۲۶/۰۶	۴/۹۶	۱۵
		شخصیت زدایی	۱۴/۰۶	۲/۵۲	۱۵
		عملکرد فردی	۴۵/۲۰	۵/۲۸	۱۵
کنترل	پیش آزمون	خستگی عاطفی	۲۵/۴۰	۴/۹۲	۱۵
		شخصیت زدایی	۶/۶۶	۲/۴۶	۱۵
		عملکرد فردی	۳۸/۲۰	۵/۳۳	۱۵
	پس آزمون	خستگی عاطفی	۲۵/۰۰	۶/۵۲	۱۵
		شخصیت زدایی	۵/۸۶	۰/۸۳	۱۵
		عملکرد فردی	۴۰/۶۶	۳/۰۱	۱۵

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که در ابعاد فرسودگی شغلی میانگین خستگی عاطفی در گروه آزمایش نسبت به پس آزمون کاهش پیدا کرده است، میانگین مسخ شخصیت گروه آزمایش نسبت به پس آزمون افزایش پیدا کرده است و میانگین عملکرد فردی گروه آزمایش نسبت به پس آزمون افزایش پیدا کرده است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین میانگین ابعاد فرسودگی شغلی گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون و پس آزمون تفاوت وجود دارد. به منظور بررسی معناداری این تفاوت از آزمون تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد. جهت بررسی نرمال بودن نمرات ابعاد فرسودگی شغلی از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شد و به منظور بررسی پیش فرض برابری کواریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد.

### جدول (۲): نتیجه آزمون شاپیرو ویلک به منظور بررسی نرمال بودن نمرات ابعاد

#### فرسودگی شغلی در گروه آزمایش و کنترل

گروه	منبع تغییرات	آزمون شاپیرو ویلک	درجه آزادی	معناداری
آزمایش	خستگی عاطفی	۰/۹۲۵	۱۵	۰/۲۳۳
	مسخ شخصیت	۰/۹۵۱	۱۵	۰/۵۳۳
	عملکرد فردی	۰/۹۰۷	۱۵	۰/۱۲۱
کنترل	خستگی عاطفی	۰/۹۳۹	۱۵	۰/۳۷۴
	مسخ شخصیت	۰/۹۴۰	۱۵	۰/۳۸۳
	عملکرد فردی	۰/۹۰۳	۱۵	۰/۱۰۴

نتایج آزمون شاپیروویلک در جدول (۲) نشان می‌دهد که نمرات ابعاد فرسودگی شغلی نرمال است. این پیش‌فرض استفاده از آزمون تحلیل کواریانس رعایت شده است. به‌منظور بررسی برابری کواریانس‌های متغیرهای ابعاد فرسودگی شغلی از آزمون لوین استفاده شد. جدول (۳) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد.

### جدول (۳): نتیجه آزمون لوین به‌منظور بررسی برابری کواریانس نمرات ابعاد

#### فرسودگی شغلی در گروه آزمایش و کنترل

منبع تغییرات	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	معناداری
خستگی عاطفی	۰/۶۰۹	۱	۲۸	۰/۴۴۲
مسخ شخصیت	۱/۶۱۲	۱	۲۸	۰/۰۸۴
عملکرد فردی	۰/۰۹۷	۱	۲۸	۰/۷۵۸

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد تفاوت کواریانس‌های نمرات ابعاد فرسودگی شغلی گروه‌ها باهم تفاوت معنادار ندارند. این پیش‌فرض استفاده از آزمون تحلیل کواریانس رعایت شده است. به‌منظور برابری کواریانس‌های در نمرات ابعاد فرسودگی شغلی در دو گروه از آزمون باکس استفاده شد.

### جدول (۴): نتیجه آزمون باکس به‌منظور بررسی برابری کواریانس نمرات ابعاد

#### فرسودگی شغلی در گروه آزمایش و کنترل

منبع تغییرات	آزمون باکس	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	معناداری
خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی	۲۲/۶۵۷	۳/۳۳۴	۶	۵۶۸۰/۳۰۲	۰/۱۴۵

جدول (۴) برای آزمون باکس نشان می‌دهد که تفاوت کواریانس‌های ابعاد فرسودگی شغلی در دو گروه غیر معنادار است. با توجه به تأیید پیش‌فرض‌ها به‌منظور مقایسه دو گروه از آزمون تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد. جدول (۵) نتایج آزمون تحلیل کواریانس چند متغیری را نشان می‌دهد.



بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۸۵

### جدول (۵): نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری به منظور ابعاد فرسودگی شغلی

#### بر حسب گروه پیش آزمون

نوع آزمون	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	معناداری	مجذور اتا	توان آماری
پیش آزمون	خستگی عاطفی	۱۳۲/۰۳۹	۱	۱۳۲/۰۳۹	۵/۰۱۰	۰/۰۳۴	۰/۱۶۷	۰/۵۷۶
	مسخ شخصیت	۴/۷۰۳	۱	۴/۷۰۳	۱/۵۷۴	۰/۲۲۱	۰/۰۵۹	۰/۲۲۶
	عملکرد فردی	۱۵۸/۸۱۲	۱	۱۵۸/۸۱۲	۱۱/۲۷۲	۰/۰۰۳	۰/۳۱۱	۰/۸۹۷
گروه	خستگی عاطفی	۶۱/۴۴۹	۱	۶۱/۴۴۹	۲/۳۳۲	۰/۱۳۹	۰/۰۸۵	۰/۳۱۲
	مسخ شخصیت	۵۹/۹۱۶	۱	۵۹/۹۱۶	۲۰/۰۵۶	۰/۰۰۰	۰/۴۴۵	۰/۹۹۰
	عملکرد فردی	۱۴۷/۷۴۴	۱	۱۴۷/۷۴۴	۱۰/۴۸۶	۰/۰۰۳	۰/۲۹۶	۰/۸۷۵
خطا	خستگی عاطفی	۶۵۸/۸۹۲	۲۵	۲۶/۳۵۶				
	مسخ شخصیت	۷۴/۶۸۴	۲۵	۲/۹۸۷				
	عملکرد فردی	۳۵۲/۲۳۵	۲۵	۱۴/۰۸۹				

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، تفاوت میانگین در دو گروه در مسخ شخصیت و عملکرد فردی معنادار است و در خستگی عاطفی غیر معنادار است، همچنین ضریب اتا نشان می‌دهد که بسته آموزشی مستخرج از خرده تجارب مدیران آموزشی موفق ۴۴/۵ درصد از تغییرات مسخ شخصیت و ۲۹/۶ درصد از تغییرات عملکرد فردی را تبیین می‌کند. توان آماری مسخ شخصیت معادل ۰/۹۹۰ و توان آماری عملکرد فردی معادل ۰/۸۷۵ نشان‌دهنده حجم نمونه مناسب برای یک چنین نتیجه‌گیری است. به این ترتیب در پاسخ به این فرضیه باید گفته شود که بسته آموزشی مستخرج از خرده تجارب مدیران آموزشی موفق بر ابعاد فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت و عملکرد فردی) تأثیر معنادار دارد.

به منظور بررسی اثربخشی آموزشی خرده تجارب مدیران آموزشی موفق (بهبود عملکرد) بر عملکرد شغلی از آزمون تحلیل کواریانس تک متغیری استفاده شد. جدول (۴-۱۹) میانگین و انحراف استاندارد عملکرد شغلی را بر حسب گروه نشان می‌دهد.

### جدول (۶): میانگین و انحراف استاندارد عملکرد شغلی بر اساس گروه آزمایش و

#### کنترل

گروه	نوع آزمون	منبع تغییرات	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
آزمایش	پیش آزمون	عملکرد شغلی	۴۸/۸۶	۲/۲۹	۱۵
	پس آزمون	عملکرد شغلی	۵۸/۷۳	۱/۱۶	۱۵
کنترل	پیش آزمون	عملکرد شغلی	۵۶/۴۶	۴/۲۰	۱۵
	پس آزمون	عملکرد شغلی	۵۷/۰۶	۴/۹۶	۱۵

۱۸۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۹

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که در عملکرد شغلی میانگین در گروه آزمایش نسبت به پس‌آزمون افزایش پیدا کرده است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین میانگین عملکرد شغلی گروه آزمایش در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت وجود دارد. به‌منظور بررسی معناداری این تفاوت از آزمون تحلیل کواریانس تک متغیری استفاده شد. جهت بررسی نرمال بودن نمرات عملکرد شغلی از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شد و به‌منظور بررسی پیش‌فرض برابری کواریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد. نتایج این تحلیل‌ها در جدول (۷) و (۸) آمده است.

**جدول (۷): نتیجه آزمون شاپیرو ویلک به‌منظور بررسی نرمال بودن نمرات**

**عملکرد شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل**

منبع تغییرات	گروه	آزمون شاپیرو ویلک	df	معناداری
عملکرد شغلی	آزمایش	۰/۹۶۸	۱۵	۰/۸۲۴
	کنترل	۰/۹۲۹	۱۵	۰/۲۶۵

نتایج آزمون شاپیرو ویلک در جدول (۷) نشان می‌دهد که نمرات عملکرد شغلی نرمال است. این پیش‌فرض استفاده از آزمون تحلیل کواریانس رعایت شده است. به‌منظور بررسی برابری کواریانس‌های متغیر از آزمون لوین استفاده شد. جدول (۸) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد.

**جدول (۸): نتیجه آزمون لوین به‌منظور بررسی برابری کواریانس نمرات عملکرد**

**شغلی گروه آزمایش و کنترل**

منبع تغییرات	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	معناداری
عملکرد شغلی	۸/۹۷۱	۱	۲۸	۰/۱۵۸

یافته‌های جدول (۸) نشان می‌دهد تفاوت کواریانس‌های عملکرد شغلی گروه‌ها باهم تفاوت معنادار ندارند. این پیش‌فرض استفاده از آزمون تحلیل کواریانس رعایت شده است. با توجه به تأیید پیش‌فرض‌ها به‌منظور مقایسه دو گروه از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد. جدول (۹-۴) نتایج آزمون تحلیل کواریانس را نشان می‌دهد.

**جدول (۹): نتایج تحلیل کواریانس به‌منظور مقایسه عملکرد شغلی برحسب گروه**

**پیش‌آزمون**

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	معناداری	مجذور اتا	توان آماری
پیش‌آزمون	۷۴/۷۳۶	۱	۷۴/۷۳۶	۶/۹۷۹	۰/۰۱۴	۰/۲۰۵	۰/۷۲۱
گروه	۹۰/۷۹۹	۱	۹۰/۷۹۹	۸/۴۷۹	۰/۰۰۷	۰/۳۳۹	۰/۸۰۲
خطا	۲۸۹/۱۳۱	۲۷	۱۰/۷۰۹				

بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۸۷

همان‌طور که در جدول (۹) ملاحظه می‌شود، تفاوت میانگین در دو گروه عملکرد شغلی معنادار است. ضریب اتا نشان می‌دهد که بسته آموزشی مستخرج از خرده تجارب مدیران آموزشی موفق ۲۳/۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. توان آماری عملکرد شغلی معادل ۰/۸۰۲ نشان‌دهنده حجم نمونه مناسب برای یک چنین نتیجه‌گیری است. به این ترتیب در پاسخ به این فرضیه باید گفته شود که بسته آموزشی مستخرج از خرده تجارب مدیران آموزشی موفق بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار دارد.

### نتیجه‌گیری

در تبیین اثربخشی این روش بر فرسودگی شغلی می‌توان گفت از آنجاکه فرسودگی شغلی ناشی از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط پس از تقاضاهای شغلی نامناسب است و منجر به از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی می‌شود. اصطلاح فرسودگی شغلی از سوی فرودنبگر در سال‌های اخیر، مطرح شد و این موضوع مورد توجه بسیاری از پژوهش‌ها بوده است (باقرصادرنانی، ۱۳۹۰). همچنین فرسودگی شغلی از سوی راد و آشیل (۲۰۱۲) به عنوان فقدان انرژی و نشاط در محیط کاری تعریف شده است و کسی که به فرسودگی شغلی دچار شده است، نسبت به انجام رفتار شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نشان می‌دهد. حالتی که در یک فرد شاغل به وجود می‌آید و پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است. بدین گونه که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، دائمی و مکرر است و کاهش انرژی در این وضعیت رخ خواهد داد؛ بنابراین به نظر می‌رسد این آموزش‌ها حاوی نکات و آموزش‌هایی بوده است که توانسته فرسودگی شغلی را کاهش دهد مانند دسته‌بندی شدن تجارب گوناگون در قالب مؤلفه‌های چستی خرده تجارب مدیرانی که می‌تواند به ذهن آنان نظم بخشیده و ساختاری را بر خرده تجارب آنان حاکم نماید که این نظم ذهنی برای مدیریت امور کاری می‌تواند سودمند باشد. همچنین آنان پی بردند که مدیران موفق برای مدیریت خرده تجارب در مدرسه چگونه موفق می‌شوند و در همین راستا فنون و مهارت‌هایی را آموزش دیدند مانند اینکه از مدیران خواسته شد مدل‌های علمی موجود برای مدیریت را یادآوری کنند و نقاط ضعف و قوت آن را تشخیص دهند، بگویند چه مدل‌هایی برای مدیریت وجود دارد؛ به‌طور دقیق مدل‌های مدیریتی موجود (کلاسیک، فرهنگی، اخلاقی، همکارانه و رقابتی را با مدیران) با آنان بازبینی شد، بیان کنند که با کدام‌یک از مدل‌های مدیریتی تجربه بیشتری دارند و مزایا و معایب هر یک از مدل‌های مدیریت را فهرست نمایند این فنون به افزایش خودآگاهی مدیران در خصوص عملکرد مدیریتی‌شان کمک کرد، از سوی دیگر از مدیران خواسته شد تا مشکلات خود را در مدرسه بیان کنند و مسائلشان را در سه دسته مسائل انسانی، مسائل مالی و

عمرانی و مسائل ارزشیابی دسته‌بندی کنند و از آنان خواسته شد تا راه‌هایی که برای برخورد با هر مشکل به ذهنشان می‌رسد بیان کنند؛ راهکارهای مختلف به کار گرفته شده توسط مدیران باسابقه برای مشکلات گوناگون را آموزش داده شد؛ همچنین چند مشکل فرضی به مدیران ارائه شد و از آن‌ها خواسته شد که آن مشکل را حل کنند. همچنین به مدیران مهارت پذیرش، محبت و همدلی و کمک دیگران آموزش داده شد و از آنان خواسته شد تا جلسه آینده مهارت‌های آموخته شده را در روابط بین فردی تمرین کنند. به این ترتیب به نظر می‌رسد با آگاهی‌ها و مهارت‌های مورد اشاره خودکارآمدی آنان افزایش یافته و بالطبع فرسودگی آنان کاهش یافته است.

در زمینه اثربخشی این روش بر بهبود عملکرد شغلی می‌توان گفت از آنجا که عملکرد شغلی عبارت است به نتیجه رساندن وظایفی است که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است در واقع عملکرد شغلی شامل ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری است که یک فرد در یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد. عملکرد شغلی بیشتر به وسیله انگیزش برای سخت کوشیدن شناخته می‌شود؛ بنابراین انگیزش باید به کوشش بیشتر بیانجامد از این رو به نظر می‌رسد این آموزش‌ها حاوی آموزش‌ها و فنونی بوده است که توانسته بر بهبود عملکرد شغلی مؤثر باشد مانند آشنایی مدیران با سازوکارهای چگونگی مدیریت تجارب مختلف در ابعاد مختلف بود مانند راهبردهای انسانی، تخصصی، معنوی و رشدی؛ همچون استفاده از راهبردهای مختلف، طی کردن نردبان شغلی، صبر و مدارا، استفاده از راهبردهای مختلف کنترل، توجه به فوریت، دغدغه‌مندی، رعایت قوانین؛ همچنین دسته‌بندی شدن تجارب گوناگون در قالب مؤلفه‌های چستی خرده تجارب مدیرانی که می‌تواند به ذهن آنان نظم بخشیده و ساختاری را بر خرده تجارب آنان حاکم نماید که این نظم ذهنی برای مدیریت امور کاری می‌تواند سودمند باشد. همچنین آنان پی بردند که مدیران موفق برای مدیریت خرده تجارب در مدرسه چگونه موفق می‌شوند و در همین راستا فنون و مهارت‌هایی را آموزش دیدند مانند اینکه از مدیران خواسته شد مدل‌های علمی موجود برای مدیریت را یادآوری کنند و نقاط ضعف و قوت آن را تشخیص دهند، بگویند چه مدل‌هایی برای مدیریت وجود دارد؛ به طور دقیق مدل‌های مدیریتی موجود (کلاسیک، فرهنگی، اخلاقی، همکارانه و رقابتی را با مدیران) با آنان بازبینی شد، بیان کنند که با کدامیک از مدل‌های مدیریتی تجربه بیشتری دارند و مزایا و معایب هر یک از مدل‌های مدیریت را فهرست نمایند این فنون به افزایش خودآگاهی مدیران در خصوص عملکرد مدیریتی‌شان کمک کرد، از سوی دیگر از مدیران خواسته شد تا مشکلات خود را در مدرسه بیان کنند و مسائلشان را در سه دسته مسائل انسانی، مسائل مالی و عمرانی و مسائل ارزشیابی دسته‌بندی کنند و از آنان خواسته شد تا راه‌هایی که برای برخورد با هر مشکل به ذهنشان می‌رسد بیان کنند؛ راهکارهای مختلف به کار گرفته شده توسط مدیران باسابقه برای مشکلات گوناگون را

بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۸۹ آموزش داده شد؛ همچنین چند مشکل فرضی به مدیران ارائه شود و از آن‌ها خواسته شود که آن مشکل را حل کنند. همچنین به مدیران مهارت پذیرش، محبت و همدلی و کمک دیگران آموزش داده شد و از آنان خواسته شد تا جلسه آینده مهارت‌های آموخته‌شده را در روابط بین فردی تمرین کنند. به این ترتیب به نظر می‌رسد با آگاهی‌ها و مهارت‌های مورد اشاره خودکارآمدی آنان افزایش یافته و طبعاً عملکرد شغلی آنان افزایش یافته است.

به منظور بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران آموزشی موفق (بهبود عملکرد) بر ابعاد فرسودگی شغلی از آزمون تحلیل کواریانس چند متغیری استفاده شد. جدول (۴-۱۳) نشان می‌دهد که این روش بر ابعاد فرسودگی شغلی به جز خستگی عاطفی مؤثر است.

پژوهشی دقیقاً با این عنوان انجام نشده است که بتوان همسویی و ناهم‌سویی آن را بررسی کرد اما پژوهش‌هایی به مطالعه سازه‌های فرسودگی شغلی پرداخته‌اند از جمله حمیدی و همکاران (۱۳۹۸) برنامه آموزش شادکامی بر تنظیم شناختی مثبت و منفی هیجان و ابعاد خستگی عاطفی و عدم کفایت شخصی فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی تأثیر معناداری داشت اما بر مؤلفه‌ی مسخ شخصیت فرسودگی شغلی تأثیر معناداری نداشت. همچنین غلامی و همکاران (۱۳۹۸) اثربخشی حرکات ورزشی را بر فرسودگی شغلی نشان داد؛ مؤمنی و همکاران (۱۳۹۸) اثر بهزیستی روان‌شناختی را بر بهبود فرسودگی شغلی را نشان دادند که یافته‌ها در این پژوهش با یافته‌های مذکور همسو است.

در تبیین عدم اثربخشی این روش بر ابعاد فرسودگی شغلی می‌توان گفت خستگی عاطفی حالتی از لحاظ احساسی و عاطفی و ناشی از استرس انباشته‌شده از زندگی فردی یا کاری آنها و یا ترکیبی از هر دو است. خستگی عاطفی یکی از نشانه‌های فرسودگی شغلی است. افراد مبتلا به خستگی عاطفی اغلب احساس می‌کنند که قدرت و کنترل بر آنچه در زندگی اتفاق می‌افتد ندارند. آن‌ها ممکن است احساس کنند که در یک وضعیت «گیرکرده» یا «به دام افتاد اند». فقدان انرژی، خواب ضعیف و کاهش انگیزه می‌تواند دشواری برای غلبه بر خستگی عاطفی باشد. با گذشت زمان، این حالت مزمن و استرس‌زا می‌تواند باعث آسیب دائمی به سلامت آنها شود. هرکسی که دچار استرس بلندمدت می‌شود، می‌تواند از لحاظ احساسی خسته شود و در زمان‌های دشوار، خستگی عاطفی ممکن است بر آنها غلبه کند، اما برای درمان آن هیچ‌وقت دیر نیست بنابراین شاید این دوره برای بهبود این حالات به آموزش‌های بیشتری در زمینه تنظیم هیجان نیاز داشته باشد و صرف آموزش مهارت‌های مدیریت کافی نیست و لازم است تا مهارت‌هایی را برای بهبود هیجان‌شان آموزش ببینند.

در زمینه اثربخشی این روش بر ابعاد فرسودگی شغلی می‌توان گفت مسخ شخصیت به معنای دوری‌گزینی از ارتباطات و ابتلا به بدبینی به دیگران و زندگی است بنابراین به نظر می‌رسد آموزش‌ها حاوی نکاتی بوده است که توانسته وضعیت مدیران در این زمینه را بهبود ببخشد در واقع به نظر می‌رسد به

کمک بهبود کارآمدی و سرمایه‌های روان‌شناختی این سازه بهبودیافته است برخی از فنون به کاررفته در این زمینه مانند آشنایی مدیران با سازوکارهای چگونگی مدیریت تجارب مختلف در ابعاد مختلف بود مانند راهبردهای انسانی، تخصصی، معنوی و رشدی؛ همچون استفاده از راهبردهای مختلف، طی کردن نردبان شغلی، صبر و مدارا، استفاده از راهبردهای مختلف کنترل، توجه به فوریت، دغدغه‌مندی، رعایت قوانین؛ همچنین دسته‌بندی شدن تجارب گوناگون در قالب مؤلفه‌های چستی خرده تجارب مدیرانی که می‌تواند به ذهن آنان نظم بخشیده و ساختاری را بر خرده تجارب آنان حاکم نماید که این نظم ذهنی برای مدیریت امور کاری می‌تواند سودمند باشد.

در زمینه اثربخشی این روش بر ابعاد فرسودگی شغلی می‌توان گفت عدم موفقیت فردی با شرایط کاری همراه با نیازهای دائم و خسته‌کننده به بدبینی و خستگی عاطفی منجر می‌شود رابطه بین عدم کارایی فردی با دو بعد دیگر فرسودگی تا حدودی پیچیده‌تر است. به نظر می‌رسد بعد عدم کارایی فردی، ناشی از دو بعد دیگر فرسودگی است؛ ولی در دیگر موردها این فرضیه رد شده است و تأکید آن بر این است که این مؤلفه‌ها به جای اینکه به صورت زنجیر وار قرار داشته باشند به طور موازی و به همراه همدیگر رشد می‌کنند از این رو به نظر می‌رسد این آموزش‌ها حاوی آموزش‌ها و فنونی بوده است که توانسته بر بهبود عدم کارایی فرد مؤثر باشد مانند آشنایی مدیران با سازوکارهای چگونگی مدیریت تجارب مختلف در ابعاد مختلف بود مانند راهبردهای انسانی، تخصصی، معنوی و رشدی؛ همچون استفاده از راهبردهای مختلف، طی کردن نردبان شغلی، صبر و مدارا، استفاده از راهبردهای مختلف کنترل، توجه به فوریت، دغدغه‌مندی، رعایت قوانین؛ همچنین دسته‌بندی شدن تجارب گوناگون در قالب مؤلفه‌های چستی خرده تجارب مدیرانی که می‌تواند به ذهن آنان نظم بخشیده و ساختاری را بر خرده تجارب آنان حاکم نماید که این نظم ذهنی برای مدیریت امور کاری می‌تواند سودمند باشد. همچنین آنان پی بردند که مدیران موفق برای مدیریت خرده تجارب در مدرسه چگونه موفق می‌شوند و در همین راستا فنون و مهارت‌هایی را آموزش دیدند مانند اینکه از مدیران خواسته شد مدل‌های علمی موجود برای مدیریت را یادآوری کنند و نقاط ضعف و قوت آن را تشخیص دهند، بگویند چه مدل‌هایی برای مدیریت وجود دارد؛ به طور دقیق مدل‌های مدیریتی موجود (کلاسیک، فرهنگی، اخلاقی، همکارانه و رقابتی را با مدیران) با آنان بازبینی شد، بیان کنند که با کدامیک از مدل‌های مدیریتی تجربه بیشتری دارند و مزایا و معایب هر یک از مدل‌های مدیریت را فهرست نمایند این فنون به افزایش خودآگاهی مدیران در خصوص عملکرد مدیریتی‌شان کمک کرد، از سوی دیگر از مدیران خواسته شد تا مشکلات خود را در مدرسه بیان کنند و مسائلشان را در سه دسته مسائل انسانی، مسائل مالی و عمرانی و مسائل ارزشیابی دسته‌بندی کنند و از آنان خواسته شد تا راه‌هایی که برای برخورد با هر مشکل به ذهنشان می‌رسد بیان کنند؛ راهکارهای مختلف به کار گرفته شده توسط

بررسی اثربخشی بسته آموزشی خرده تجارب مدیران موفق بر فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی ... □ ۱۹۱

مدیران باسابقه برای مشکلات گوناگون را آموزش داده شد؛ همچنین چند مشکل فرضی به مدیران ارائه شود و از آن‌ها خواسته شد که آن مشکل را حل کنند. همچنین به مدیران مهارت پذیرش، محبت و همدلی و کمک دیگران آموزش داده شد و از آنان خواسته شد تا جلسه آینده مهارت‌های آموخته‌شده را در روابط بین فردی تمرین کنند. به این ترتیب به نظر می‌رسد با آگاهی‌ها و مهارت‌های مورد اشاره خودکارآمدی آنان افزایش یافته و طبعاً عملکرد شغلی آنان افزایش یافته است.

## منابع

- امیری ر، غلامی ن، جهرمی م، مرادیان ک. ۱۳۹۶. اصول آموزشی پرورشی مدیریت سازمانی. ویرایش چهارم، نشر الگو: ایران.
- باقرصاد زنانی ز. ۱۳۹۰. بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در رابطه ی میان عدم توازن تلاش- پاداش با فرسودگی و فشار روانی شغلی و رابطه ی این عدم توازن با سلامت عمومی ادراک شده در کارکنان شهرداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- حمیدی سردرود م، طباطبائی س. م، صمدی راد ب. ۱۳۹۸. اثربخشی آموزش شادکامی مبتنی بر مدل فوردایس بر راهبردهای تنظیم شناختی هیجان و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی. مجله پزشکی قانونی ایران، ۲۵(۴): ۱۹۹-۱۹۳.
- علیزاده ح. ۱۳۹۵. تاب آوری شناختی: بهزیستی روانی و اختلالات رفتاری. تهران: نشر ارسباران ۲۲۴ صفحه.
- غلامی ج، شیخ الاسلامی وطنی د، سیف پناهی شعبانی ج. ۱۳۹۸. تأثیر هشت هفته تمرین مقاومتی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱(۵۷): ۲۳۹-۲۵۸.
- فخاری ف. ۱۳۹۷. مفاهیم اصولی تحقیقات مدیریت. ماهنامه ترویجی نوین، ۱۲: ۸۹-۹۳.
- محمدزاده ر، مهره‌وزان م. ۱۳۹۵. سیری در نقش های مدیران در سازمان. گاهنامه رشد مدیریتی، ۲۵: ۱۲-۲۵.
- Chandra, L. K. Frank (2015). Analytical Approach of Management for Organizational Development or Burnout. *Management Conference in Sweden, vol 2*, 165-190.
- Feridenburg, J. G. Silverman (2016). Cognitive science or Cognitics. Shomise: Russia. Pdf.
- Noe, R. A. Hollenbeck, J. R. Gerhart, B. & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage: McGraw-Hill Education New York, NY.*