

رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان لیلا اخلاقی حامد^۱، بهرنگ اسماعیلی شاد^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بود. پژوهش از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، ۲۵۰ نفر معلمان ابتدایی شهر اسفراین بود و بصورت نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس فرمول کوکران ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش عبارت است از پرسشنامه گرانباری نقش راد و همکاران (۲۰۰۸)، فرسودگی شغلی مسلچ و همکاران (۱۹۹۶) و سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷). روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تائید ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی رسید و پایایی به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ بدست آمد. داده‌ها بوسیله نرم افزارهای PLS و SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب مسیر استاندارد شده بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی برابر ۰/۵۵۴ نشان از تأثیر مستقیم گرانباری نقش و فرسودگی شغلی می‌باشد. همچنین ضریب مسیر استاندارد شده بین گرانباری نقش و سرمایه روانشناختی برابر ۰/۵۷۹ - نشان از رابطه معکوس بین این دو مؤلفه دارد. همچنین ضریب مسیر بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۹۹ - نشان از رابطه معکوس بین این دو مؤلفه دارد.

کلید واژه‌ها: گرانباری نقش، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۲/۱۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۱۱

^۱ دانش آموخته‌ی کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

leilaakhlaghamed@gmail.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

مقدمه

صرف نظر از تأمین مالی، کار می‌تواند نیازهای اساسی انسان نظیر تغییر، تحرک روانی و بدنی، تعامل اجتماعی، احساس خودارزشمندی، اعتماد به نفس و توانمندی را ارضاء کند. با وجود این، کار می‌تواند منجر به فشار عمده‌ای نیز باشد. یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی - سازمانی را به خود معطوف ساخته، ازپا در آمدن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً "فرسودگی شغلی" نامیده می‌شود. فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای محیط کار است. زیر بنای بخش بزرگی از بیماری‌های جسمی و پریشانی‌های روانی، تحمل فشار روانی و ناتوانی فرد برای مقابله با آن است به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱). فرسودگی یک سندرم روانشناختی است که بر اثر پاسخهای طولانی مدت به استرس‌های میان فردی مزمن به وقوع می‌پیوندد و منجر به عملکرد شغلی ضعیف، رفتارهای کناره گیرانه و کاهش بهداشت روانی می‌شود (مسلج و همکاران، ۲۰۰۱: ۳۹۷). افرادی که از فرسودگی شغلی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی‌شان کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند. مشاهده شده است که کارکنان مراکز خدماتی - اجتماعی که زمان و انرژی قابل ملاحظه‌ای را صرف کمک به سایرین می‌کنند، به سهولت دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. شغل معلمی نیز یکی از مشاغل خدماتی محسوب می‌شود که به دلیل سروکار داشتن با طیف وسیعی از افراد از جمله دانش‌آموزان، والدین و... فشار و استرس زیادی را بر معلمان تحمیل می‌کند که این امر در درازمدت می‌تواند باعث فرسودگی شود. معلمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و نگرشی خسته هستند و به تدریج احساس می‌کنند که نمی‌توانند با کلاس درس و دانش‌آموز روبرو شوند، نگرش‌های منفی نسبت به دانش‌آموز، محیط کاری و ... پیدا می‌کنند و ممکن است شروع به تهدید دانش‌آموزان کنند و به این ترتیب روابط معلم و دانش‌آموز و همکاران رنج آور می‌شود، نگرش منفی نسبت به همکاران و حتی مدرسه‌ای که در آن کار می‌کنند در او بوجود خواهد آمد (جهانی، ۱۳۸۸: ۲۴).

پژوهش‌های بسیاری در رابطه با عوامل مؤثر بر فرسودگی انجام گرفته است. در این پژوهش‌ها یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، گرانباری نقش ذکر شده است (مرتضوی، ۱۳۹۴؛

شولی بندرریگی زاده و همکاران، ۱۳۹۰؛ صلاحیان و همکاران، ۱۳۹۰). باباکاس و همکاران (۲۰۰۹) نیز بیان می‌دارند که سه دسته از تقاضاهای شغلی فشارآور عبارتند از ابهام، گرانباری و تعارض نقش. یافته‌های پژوهش‌ها نشان داده‌اند که گرانباری کاری عامل فشارزایی است که با واکنشهای روانشناختی آسیب‌زا از جمله فرسودگی در کارکنان رابطه دارد (پيسا^۱ و همکاران، ۲۰۰۹؛ چپرا^۲ و همکاران، ۲۰۰۴).

گرانباری نقش، تراکم و انباشتگی نقش‌های کاری در حدی فراتر از منابع در دسترس فرد می‌باشد که باعث تحمیل فرسودگی تدریجی به فرد می‌گردد (اویانگ^۳، ۲۰۰۹: ۱۷). زمانی که فرد می‌بایست تعدادی از مسئولیت‌های کاری خود را به انجام رساند اما انجام آنها مشکل یا نیازمند زمان بیشتر است گرانباری نقش ظاهر می‌شود. گرانباری نقش عبارت است از فراوانی وظایف یک موقعیت یا به عبارت دیگر سنگین بودن و زیاد بودن وظایف یک موقعیت اجتماعی. درواقع ناهماهنگی میان نظام اجتماعی وارگانسیم است (برادران کاشانی و اصغرپور ماسوله، ۱۳۹۳: ۱۰۴۴). گرانباری یکی از عرصه‌های فشارآفرین در محیط‌های کاری و سازمانی است که به شدت حالات روانی و نگرشهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۴). گرانباری نقش موجب برهم زدن امنیت حرفه‌ای و در سایه آن عدم تعادل جسمی و روانی می‌گردد و سپس با ایجاد اثرات تخریبی بر پیامدهای کاری مانند کیفیت کاری، توانایی عملکردی و دستیابی به اهداف موجبات کاهش انگیزه، کاهش اعتماد به نفس، عدم رضایت شغلی و کاهش ظرفیت کنترل را فراهم می‌آورد (چانگ و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۵۵). گرانباری نقش در افراد باعث کاهش سطح انرژی کاری آنها شده و از این طریق زمینه را برای تضعیف عملکرد وظیفه، تمایلات خلاقانه و رفتارهای مدنی سازمانی از طرف دیگر کاهش سطح انرژی افراد به طور جدی فراهم می‌سازد (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹: ۴۸۰). گرانباری نقش باعث تضعیف نیروی هیجانی و عاطفی کارکنان در مقابله با شرایط می‌شود. بر همین پایه است که اغلب بین استرس شغلی که بخش اعظمی از آن در گرانباری نقش نمود می‌یابد با فرسودگی شغلی رابطه مثبت گزارش شده است (مولکی^۴ و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۲۲۳).

^۱.piesah

^۲.Chopra

^۳. Ouyang

^۴.Mulki

اخیراً جنبشی در زمینه رفتار سازمانی در جهت بهبود حالات روانشناختی کارکنان به وقوع پیوسته است که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه می‌باشد (امانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲). این پدیده که طی سالهای اخیر در پژوهشها ظرفیت بالقوه بالایی را برای ارتقاء سلامتی و عملکرد افراد در محیط‌های کاری مختلف از خود نشان داده، سرمایه روانشناختی است (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۴۶). سرمایه روانشناختی یک قابلیت سطح بالای سازمانی با چهار بعد مفهوم خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۲۰). پژوهش‌ها از رابطه‌ی سرمایه روانشناختی با رفتارهای مثبت کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی) حمایت می‌کند (کانگونی^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۸۸).

پژوهش‌های بسیاری از رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی حمایت کرده‌اند (غریبی و همکاران، ۱۳۹۶؛ گل محمدیان و سجادی، ۱۳۹۵؛ بالایی و حضرتی، ۱۳۹۵؛ حدادیان و محمدزاده، ۱۳۹۳؛ بدیعی، ۱۳۹۳؛ علیپور و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازه‌ای با بنیان‌های مثبت گرا است که با هدف معرفی نقشها و کارکردهای نقاط قوت نوع بشر برای تعالی و شکوفایی هرچه بیشتر وی به پیکره دانش امروز بشر راه یافته است (گل پرور و جعفرپور، ۱۳۹۴: ۹۱). با استفاده از سرمایه روانشناختی می‌توان نیروی دفاعی را در مقابل استرس تقویت کرد. با افزایش سطح سرمایه روانشناختی می‌توان میزان فرسودگی شغلی را کاهش داد (هاشمی نصرت آباد، ۱۳۹۰: ۱۲۳). مشخص شده است که سرمایه روانشناختی ممکن است نگرش‌های بیشتری درباره نگرش مثبت شغلی فراهم سازد (دونالسون و کو، ۲۰۱۰: ۱۷۷).

برخی پژوهش‌های انجام شده در حوزه‌ی موضوعی این پژوهش عبارتند از: نتایج پژوهش صدوقی (۱۳۹۸) نشان داد سرمایه روانشناختی می‌تواند به طور معکوس و معناداری فرسودگی تحصیلی دانشجویان را پیش‌بینی کند و اشتیاق تحصیلی دارای نقش میانجی‌گر در رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی تحصیلی است. مبارکه و کریمی (۲۰۱۸) به این نتیجه دست یافتند که تاب آوری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد اما مؤلفه‌های خودکارآمدی، امید و خوشبینی رابطه معناداری ندارند. مرادی و

^۱. Kanengoni

همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که رابطه‌ی معنادار منفی بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی وجود دارد.

غلامحسینی (۱۳۹۷) نشان داد که عوامل استرس زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی و تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی می‌گذارند. سراجان و همایی (۱۳۹۷) به این نتیجه دست یافتند که بین گرانباری نقش با خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی و نمره کل فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. نتایج تحقیق گل محمدیان و سجادی (۱۳۹۵) و بالایی و حضرتی (۱۳۹۵) نشان داد بین ابعاد سرمایه روانشناختی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نظامی و گیوریان (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد که در این میان بیشترین سهم مربوط به متغیر امیدواری بود. نتایج تحقیق خواجه پور و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از اثر سرمایه روانشناختی بر قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی و اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی از طریق استرس شغلی بود.

نتایج پژوهش بابامیری و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین استرس شغلی، عدالت توزیعی، برونگرایی، شفافیت نقش، گرانباری نقش و احترام سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. مرتضوی (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین ابهام و تعارض نقش و گرانباری نقش با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

باسامی و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه دست یافت که کمباری نقش و گرانباری نقش در سطح یک درصد خطا با تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. یافته‌های پژوهش خدابخش و کیانی (۱۳۹۳) نشان داد متغیر خودکارآمدی شغلی حدود ۱۱٪ و حمایت سازمانی ادراک شده حدود ۱۰٪ از واریانس گرانباری نقش را پیش‌بینی کردند. نتایج بدیعی (۱۳۹۳) نشان داد که بین برخی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد ولی هیچ‌یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی نمی‌تواند متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نماید.

یافته‌های حدادیان و محمدزاده (۱۳۹۳) نشان دهنده میانجی‌گری سرمایه روانشناختی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی بود. یافته‌های علیپور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش «بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل» حاکی از این بود که میانگین فرسودگی شغلی در پس‌آزمون گروه آزمایش و در خرده‌مقیاسهای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت کاهش معناداری یافته است.

یافته‌های صلاحیان و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که استرس شغلی و گرانباری شغلی، فرسودگی شغلی را بصورت معناداری پیشینی می‌کند. شولی بندر ریگی زاده و همکاران (۱۳۹۰) و امیری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به رابطه مثبت بین گرانباری نقش با فرسودگی شغلی اشاره می‌کنند.

کای و یه^۱ (۲۰۱۸) به این نتیجه دست یافتند که سلامت ذهنی در رابطه‌ی بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی، نقش مهمی دارد. پژوهش سلجوق^۲ (۲۰۱۸) نشان داد که سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی دارد.

نتایج تحقیق ژو^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، لئون-پرز^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، هانسن^۵ و همکاران (۲۰۱۵)، لی^۶ و همکاران (۲۰۱۵)، گوکهان بیتیمیش و ارگنلی (۲۰۱۵)، لین^۷ (۲۰۱۳)، یاردلی^۸ (۲۰۱۲) و لئو و هاو^۹ (۲۰۱۰) نشان داد که سرمایه روانشناختی رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد.

یافته‌های پو^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی علت اصلی ارتباط تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی است. جانگک اوک و همکاران (۲۰۱۳) به این نتیجه

^۱.Cai & Ye

^۲. Selcuk

^۳. Zhou

^۴. Leon-Perez

^۵. Hansen

^۶. Li

^۷.Lin

^۸. Yardley

^۹.Luo & Hao

^{۱۰}.Pu

رسیدند که اثر مستقیم مؤلفه خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری بر فرسودگی عاطفی، شخصیت زدایی و نقصان تحقق شخصی معنی دار است. اگرچه پژوهش‌های فراوانی در حیطه فرسودگی شغلی و گرانباری نقش و همچنین تحقیقاتی درباره رابطه سرمایه روانشناختی با هر یک از متغیرهای تحقیق انجام گرفته است ولی تحقیقی که ارتباط نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین گرانباری و فرسودگی شغلی را مورد پژوهش قرار دهد، یافت نشد. بررسی این ترکیب نه تنها به درک کاملتری از هر کدام از متغیرها انجام می‌گردد بلکه موجب کشف روابط جدید بین آنها می‌شود. پژوهش حاضر در حوزه آموزش و پرورش کاری نوآورانه تلقی گردیده تا شرایطی فراهم گردد که از فرسودگی شغلی معلمان جلوگیری به عمل آید. لذا مساله اصلی تحقیق حاضر عبارت است از اینکه آیا بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، معلمان ابتدایی شهر اسفراین در استان خراسان شمالی بوده که تعداد آنها ۲۵۰ نفر می‌باشد. بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد.

۱- پرسشنامه گرانباری نقش: جهت سنجش گرانباری از پرسشنامه راد و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد که بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای (کاملاً موافقم عدد ۷، موافقم عدد ۶، کمی موافقم عدد ۵، نظری ندارم عدد ۴، کمی مخالفم عدد ۳، مخالفم عدد ۲ و کاملاً مخالفم عدد ۱) طراحی شده است. پایایی پرسشنامه گرانباری نقش توسط راد و همکاران (۲۰۰۸)، ۰/۷ محاسبه شده بود.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج: این پرسشنامه برای معلمان در سال ۱۹۸۵ ساخته شده است و دارای ۲۲ سؤال می‌باشد که در سه بعد خستگی عاطفی (گویه های ۲۰-۱۶-۱۴-۱۳-۸-۶-۳-۲-۱)، مسخ شخصیت (گویه های ۲۲-۱۵-۱۱-۱۰-۵) و عملکرد فردی (گویه های ۲۱-۱۹-۱۸-۱۷-۱۲-۹-۷-۴) طراحی شده است.

۳- پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷): این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه بوده که ۴ مؤلفه امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می‌سنجد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۶ گزینه‌ای (کاملاً موافقم عدد ۶، موافقم عدد ۵، تا حدودی موافقم عدد ۴، تا حدودی مخالفم عدد ۳، مخالفم عدد ۲ و کاملاً مخالفم عدد ۱) طراحی شده است. پرسشنامه‌های تحقیق حاضر بر اساس نظر ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی دارای روایی صوری و محتوایی می‌باشد. پایایی به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ بدست آمد. در این تحقیق برای انجام محاسبات آماری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ و نرم افزار Smart PLS نسخه ۳/۲ استفاده شد.

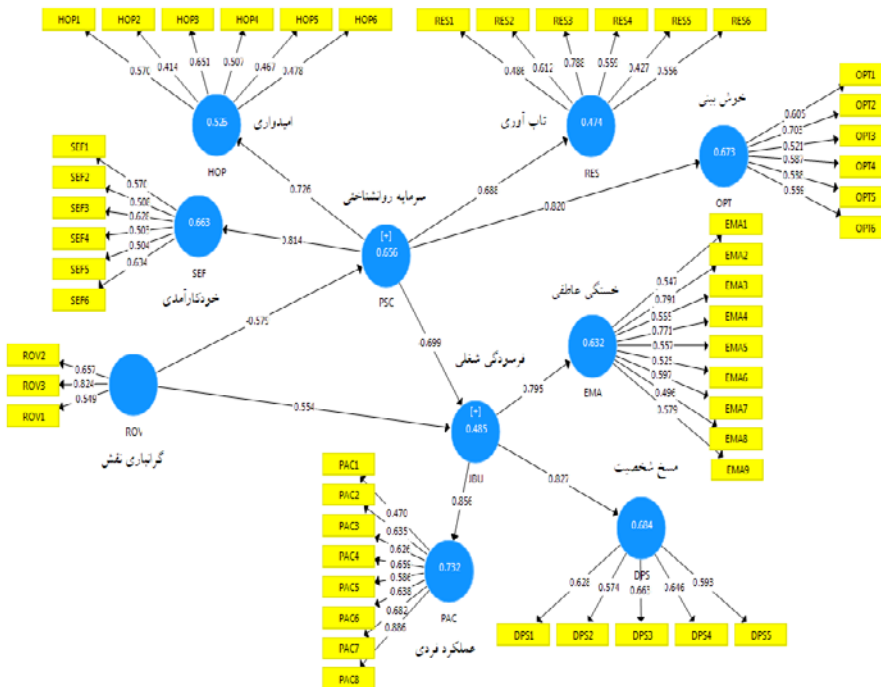
یافته‌ها

۸۱ نفر (۵۳/۳٪) از نمونه آماری مرد و ۷۱ نفر (۴۶/۷٪) زن می‌باشد. تعداد ۲۷ نفر از پاسخگویان (۱۷/۱۸ درصد)، تحصیلات فوق دیپلم دارند که از این تعداد ۱۳ نفر (۴۸/۱ درصد) مرد و تعداد ۱۴ نفر (۵۱/۹ درصد) زن می‌باشند. در رده تحصیلی لیسانس نیز تعداد پاسخگویان برابر ۹۰ نفر (۵۹/۲ درصد) بود. از این تعداد ۳۹ نفر (۴۳/۳ درصد) مرد و ۵۱ نفر (۵۶/۷ درصد) زن می‌باشند. تعداد ۳۵ نفر (۲۳ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند. از این تعداد ۲۹ نفر (۸۲/۸ درصد) مرد بوده و ۶ نفر (۱۷/۲ درصد) زن می‌باشند. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
گرا‌نباری نقش	۱۵۲	۳	۶/۶۷	۵/۶۱	۰/۸۸
فرسودگی شغلی	۱۵۲	۲/۲۷	۵/۴۵	۳/۹	۰/۵۳
خستگی عاطفی	۱۵۲	۱/۱	۵/۷	۳/۶۷	۰/۹۸
مسخ شخصیت	۱۵۲	۱/۲	۶/۶	۳/۸۳	۱/۰۶
عملکرد فردی	۱۵۲	۲/۳	۶/۳	۴/۲	۰/۷۹
سرمایه روانشناختی	۱۵۲	۲/۳۳	۵/۵۴	۳/۷۴	۰/۶۳
خودکارآمدی	۱۵۲	۱/۷	۵/۸	۳/۸۶	۰/۹۲
امیدواری	۱۵۲	۱/۸	۵/۸	۳/۶۹	۰/۸۶
تاب آوری	۱۵۲	۲/۳	۵/۳	۳/۷۲	۰/۷۲
خوش بینی	۱۵۲	۱/۸	۵/۸	۳/۷۰	۰/۸۷

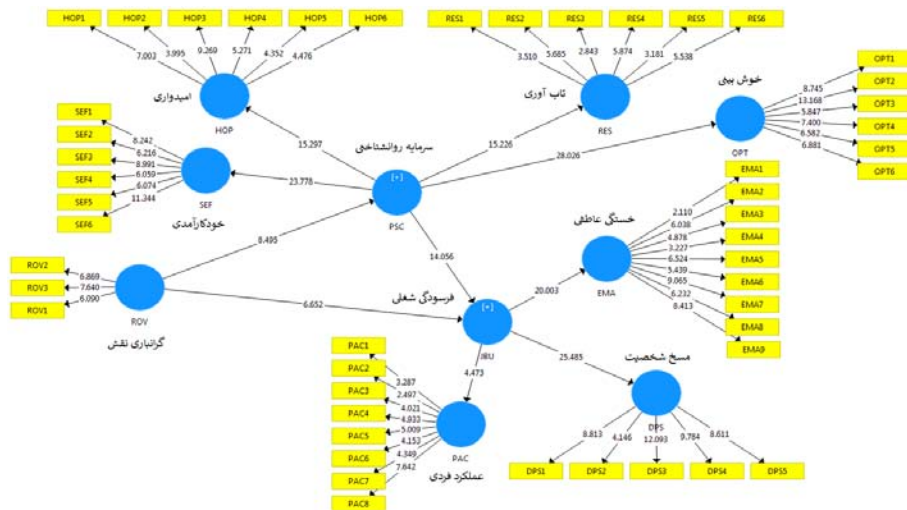
برای تعیین روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط تئوریک بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مد نظر محقق بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید گردیده یا خیر (شکل ۱). بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۳ نشان‌دهنده با اهمیت بودن رابطه است؛ لذا سوالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۳ دارند، باید حذف شوند و همانطور که مشاهده می‌شود، تمام بارهای عاملی سوالات بیشتر از ۰/۳ است و نیاز به حذف هیچ یک از سوالات نیست.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

با توجه به شکل (۱) مشخص است که رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی و گرانباری نقش، معکوس می‌باشد.

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t استفاده می‌شود. اگر مقدار بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همانطور که در شکل ۲ مشخص است چون مقادیر t -value برای بارهای عاملی بزرگتر از ۱/۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری معیار پایایی، اعتبار حسو یا افزونگی مدل و معیار R Squares استفاده شد.

۱- پایایی: پایایی خود از چهار طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد.

الف) سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ باشد موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌هایش از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در شکل (۱) و جدول (۲) ضرایب بارهای عاملی آورده شده‌اند. تمامی ضرایب دارای مقادیر بیشتر از ۰/۴ بوده و نشانگر این است که پایایی مدل قابل قبول می‌باشد.

جدول ۲. میزان بارهای عاملی متغیرهای پژوهش

متغیر اصلی	متغیر فرعی	گزینه	بار عاملی	متغیر اصلی	متغیر فرعی	گزینه	بار عاملی
گرانیاری نقش	***	ROV1	۰,۵۴۹	سرمايه روانشناختي	خودکارآمدی	SEF1	۰,۵۷۰
		ROV2	۰,۶۵۷			SEF2	۰,۵۰۸
		ROV3	۰,۸۲۴			SEF3	۰,۶۲۸
خستگی عاطفی		EMA1	۰,۵۴۷			SEF4	۰,۵۰۳
		EMA2	۰,۷۹۱			SEF5	۰,۵۰۴
		EMA3	۰,۵۵۵			SEF6	۰,۶۳۴
		EMA4	۰,۷۷۱				

۰,۵۷۰	HOP1	امیدواری	۰,۵۵۷	EMA5	
۰,۴۱۴	HOP2		۰,۵۲۵	EMA6	
۰,۶۵۱	HOP3		۰,۵۹۷	EMA7	
۰,۵۰۷	HOP4		۰,۴۹۶	EMA8	
۰,۴۶۷	HOP5		۰,۵۷۹	EMA9	
۰,۴۷۸	HOP6		۰,۶۲۸	DPS1	مسخ شخصیت
۰,۴۸۶	RES1	تاب آوری	۰,۵۷۴	DPS2	
۰,۶۱۲	RES2		۰,۶۶۳	DPS3	
۰,۷۸۸	RES3		۰,۶۴۶	DPS4	
۰,۵۵۹	RES4		۰,۵۹۳	DPS5	
۰,۴۲۷	RES5		۰,۴۷۰	PAC1	عملکرد فردی
۰,۵۵۶	RES6		۰,۶۳۵	PAC2	
۰,۶۰۵	OPT1	خوش بینی	۰,۶۲۶	PAC3	
۰,۷۰۳	OPT2		۰,۶۵۹	PAC4	
۰,۵۲۱	OPT3		۰,۵۸۶	PAC5	
۰,۵۸۷	OPT4		۰,۶۳۸	PAC6	
۰,۵۳۸	OPT5		۰,۶۸۲	PAC7	
۰,۵۵۹	OPT6				

ب) آلفای کرونباخ^۱ و پایایی ترکیبی^۲: در جدول (۳) میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ذکر شده است.

جدول ۳. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

نام متغیر	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ
گرانباری نقش ROV	۰,۷۷۴	۰,۷۹۰
عملکرد فردی PAC	۰,۷۹۷	۰,۷۴۱
مسخ شخصیت DPS	۰,۷۷۱	۰,۷۷۵
خستگی عاطفی EMA	۰,۷۳۳	۰,۸۰۸
فرسودگی شغلی JBU	۰,۸۴۹	۰,۸۰۲
خودکارآمدی SEF	۰,۷۳۱	۰,۷۶۲
امیدواری HOP	۰,۷۸۵	۰,۷۵۶
تاب آوری RES	۰,۷۹۴	۰,۷۶۰
خوش بینی OPT	۰,۶۹۱	۰,۷۹۳
سرمایه روانشناختی PSC	۰,۸۰۸	۰,۸۳۱

^۱. Cronbachs Alpha

^۲. Composite Reliability

با توجه به مقادیر نشان داده شده در جدول (۳) و از آنجائی که تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند، لذا مشخص است که مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

۲- برازش مدل با استفاده از ضرایب معناداری (مقادیر t-values): برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از مقدار ۱/۹۶ بیشتر بوده تا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تأیید ساخت که در شکل (۲) نشان داده شده است.

۳- برازش مدل با استفاده از معیار R²: دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۴. مقادیر R² سازه‌های تحقیق

نام سازه	حروف اختصاری	مقدار R ²
خستگی عاطفی	EMA	۰,۶۳۲
مسخ شخصیت	DEP	۰,۶۸۴
عملکرد فردی	PAC	۰,۷۳۲
فروودگی شغلی	JBU	۰,۴۸۵
خودکارآمدی	SEF	۰,۶۶۳
امیدواری	HOP	۰,۵۲۵
تاب آوری	RES	۰,۴۷۴
خوش‌بینی	OPT	۰,۶۷۳
سرمایه روانشناختی	PSC	۰,۶۵۶

با توجه به جدول (۴) از آنجائیکه مقادیر R² بیشتر از مقدار ۰/۳۳ می‌باشند، مدل از برازش خوبی برخوردار است.

۳- پیش‌بینی مدل با استفاده از معیار Q²: این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q² در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقادیر Q² سازه‌های تحقیق در جدول (۵) آورده شده است.

جدول ۵. مقادیر Q^2 سازه‌های تحقیق

نام سازه	حروف اختصاری	$Q^2 (1-SSE/SSO)$
مسخ شخصیت	DPS	۰,۲۳۱
خستگی عاطفی	EMA	۰,۲۸۴
عملکرد فردی	PAC	۰,۱۶۸
فرسودگی شغلی	JBU	۰,۲۷۸
امیدواری	HOP	۰,۲۹۵
خوشبینی	OPT	۰,۲۸۵
تاب آوری	RES	۰,۲۸۹
خودکارآمدی	SEF	۰,۲۹۴
سرمایه روانشناختی	PSC	۰,۲۴۵

با توجه به مقادیر جدول (۵) اکثر مقادیر بیش از ۰/۱۵ بوده و نشان از قدرت پیش بینی متوسط و مناسب مدل دارد.

برازش مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تائید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود (داوری و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۳).

جهت محاسبه مقدار Communality سازه‌های مرتبه اول میانگین حاصل توان دوم بارهای عاملی هر سازه را محاسبه می‌نمائیم. ولتز و همکاران^۳ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. با توجه به مقدار بدست آمده ۰/۴۷۷ مشخص است که مدل پژوهش از برازش قوی و مناسبی برخوردار می‌باشد.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، به بررسی اهداف و فرضیات تحقیق در نظر گرفته شده در این زمینه پرداخته می‌شود. فرضیه اصلی تحقیق بدین صورت است:

➤ بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

با توجه به شکل (۲) از آنجائیکه میزان ضریب معناداری سه مسیر میان متغیرهای گرانباری نقش، فرسودگی شغلی و سرمایه روانشناختی، از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، حاکی از معنادار بودن تأثیر

^۱ جمع مقادیر خطا در پیش‌بینی شاخص‌های درون‌زا

^۲ جمع مقادیر مربع مربوط به شاخصها

^۳ Wetzels et al.

مستقیم گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی و همچنین تأثیر غیرمستقیم گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی از طریق متغیر میانجی سرمایه روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ بوده و باعث تأیید فرضیه می‌گردد.

جدول ۶. میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری سازه‌های تحقیق

گرانباری نقش - فرسودگی شغلی	سرمایه روانشناختی - سرمایه روانشناختی	گرانباری نقش - سرمایه روانشناختی	سرمایه روانشناختی - فرسودگی شغلی
۶/۶۵	۸/۴۹	۱۴/۰۵	
۰/۵۵۴	-۰/۵۷۹	-۰/۶۹۹	
ضریب مسیر استاندارد شده			

بعد از بررسی معنادار بودن دو تأثیر مستقیم و غیرمستقیم گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی، در این قسمت شدت این تأثیرات بررسی می‌گردد. ضریب استاندارد شده بین متغیر گرانباری نقش و فرسودگی شغلی (۰/۵۵۴) بدین معنا است که گرانباری نقش به میزان ۵۵ درصد از تغییرات متغیر فرسودگی شغلی را بصورت مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر دو ضریب ۰/۵۷۹ و ۰/۶۹۹ نیز نشان می‌دهد که متغیر گرانباری نقش بصورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی سرمایه روانشناختی، به میزان ۰/۴ (۰/۴۰ = ۰/۵۷۹ * ۰/۶۹۹) از متغیر فرسودگی شغلی را تبیین می‌نماید.

در ادامه از آزمون سوبل برای معناداری تأثیر میانجی متغیر سرمایه روانشناختی در رابطه میان دو متغیر گرانباری نقش و فرسودگی شغلی استفاده شد.

میزان Z -value=۴/۰۵ از عدد ۱/۹۶ بیشتر شده و حاکی از معناداری متغیر میانجی بر روی دو متغیر دیگر است. همچنین برای شدت تأثیر متغیر میانجی از آماره VAF^1 استفاده شده است که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار، نسبت اثر غیر مستقیم در اثر کل را می‌سنجد. مقدار $VAF = ۰/۴۲$ به دست آمد که به این معنی است که ۴۰ درصد از اثر گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی از طریق سرمایه روانشناختی تبیین می‌شود که این عدد مشابه عددی است که قبلاً و از طریق اثر غیر مستقیم گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی محاسبه گردید، می‌باشد.

فرضیات فرعی تحقیق عبارتند از:

➤ بین سرمایه روانشناختی با گرانباری نقش در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد.

¹. Variance Accounted for

➤ بین سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد.

➤ بین گرانباری نقش با فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد. با توجه به شکل (۲) از آنجائیکه ضریب معناداری t بین متغیرهای سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش برابر ۸,۴۹ می‌باشد و از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد. همچنین میزان ضریب مسیر بین این متغیرها برابر ۰,۵۷۹- بوده که نشان از رابطه معکوس بین این دو متغیر دارد.

با توجه به شکل (۲) از آنجائیکه ضریب معناداری t بین متغیرهای سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی برابر ۱۴,۰۵ می‌باشد و از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد. همچنین میزان ضریب مسیر بین این متغیرها برابر ۰,۶۹۹- بوده که نشان از رابطه معکوس بین این دو متغیر دارد.

با توجه به شکل (۲) از آنجائیکه ضریب معناداری t بین متغیرهای گرانباری نقش و فرسودگی شغلی برابر ۶,۶۵ می‌باشد و از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد. همچنین میزان ضریب مسیر بین این متغیرها برابر ۰,۵۵۴ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه، بررسی نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین می‌باشد. همانگونه که نتایج پژوهش نشان داد می‌توان گفت بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سوبل حاکی از این بود که نقش میانجی‌گری متغیر سرمایه روانشناختی بر دو متغیر مستقل و وابسته یعنی گرانباری نقش و فرسودگی شغلی معنادار می‌باشد.

نتایج فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و گرانباری نقش در معلمان ابتدائی شهر اسفراین رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد. یافتن عوامل مؤثر بر گرانباری نقش و نحوه ارتباط آنها، کمک شایانی در جهت کاهش گرانباری نقش می‌نماید. سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن در کاهش گرانباری نقش بسیار مؤثر خواهد بود. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های خدابخش و کیانی (۱۳۹۳) هم راستا می‌باشد که نشان داد متغیر خودکارآمدی شغلی حدود ۱۱٪ از واریانس گرانباری نقش را پیشینی کردند. یافته‌های فرضیه اول با یافته‌های مبارکه و کریمی (۲۰۱۸) مطابقت ندارد. آن‌ها در تحقیق خود نشان دادند که تنها تاب‌آوری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد اما مؤلفه‌های خودکارآمدی، امید و خوشبینی رابطه معناداری ندارند.

نتایج فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های گل محمدیان و سجادی (۱۳۹۵)، بالایی و حضرتی (۱۳۹۵)، بابامیری و همکاران (۱۳۹۴)، یوسفوند و همکاران (۱۳۹۴)، خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۴) و نظامی و گیوریان (۱۳۹۴) همراستا می‌باشد. امانی و همکاران (۱۳۹۳)، حدادیان و محمدزاده (۱۳۹۳) و علیپور و همکاران (۱۳۹۲) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. سلجوق (۲۰۱۸)، مرادی و همکاران (۲۰۱۷)، ژو و همکاران (۲۰۱۸)، لئون-پرز و همکاران (۲۰۱۶)، هانسن و همکاران (۲۰۱۵)، لی و همکاران (۲۰۱۵)، یاردلی (۲۰۱۲) و لئو و هاو (۲۰۱۰) همچنین نشان دادند که سرمایه روانشناختی رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد. یافته‌های پو و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی علت اصلی ارتباط تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی است. کای و یه (۲۰۱۸)، کانگونی و همکاران (۲۰۱۷)، گوکهان بیتمیش و ارگنلی (۲۰۱۵) و جانگک اوک و همکاران (۲۰۱۳) نیز رابطه منفی سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی را تأیید نمودند. یافته‌های این پژوهشگران با یافته‌های تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر از این لحاظ که بین برخی مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد با پژوهش بدیعی (۱۳۹۳) مطابقت دارد اما یافته‌های بدیعی (۱۳۹۳) نشان داد که هیچ یک از مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی نمی‌تواند متغیر فرسودگی شغلی را پیش بینی نماید که با یافته‌های پژوهش حاضر، مغایرت دارد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه فرعی سوم نشان داد که بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهر اسفراین رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق غلامحسینی (۱۳۹۷)، سراجان و همایی (۱۳۹۷)، بابامیری و همکاران (۱۳۹۴)، مرتضوی (۱۳۹۴)، باسامی و همکاران (۱۳۹۳)، شولی بندر ریگی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)، یافته‌های صلاحیان و همکاران (۱۳۹۰)، امامی دارامرود و همکاران (۱۳۸۹) و ییب و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت دارد. امیری و همکاران (۱۳۹۰) نیز همراستا با پژوهش حاضر، به رابطه مثبت بین گرانباری نقش با فرسودگی شغلی اشاره می‌کنند.

امروزه غالب مدیران آموزش و پرورش بر نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه در امر آموزش و پرورش توافق دارند. آن‌ها می‌دانند که بدون معلمان با انگیزه، خدمتی تولید نمی‌گردد و مدارس دارای معلمانی با فرسودگی شغلی زیاد هرگز نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارآیی و عدم نتایج مطلوب در امر آموزش و پرورش می‌باشد. علل مختلفی به عنوان علل مؤثر بر فرسودگی شغلی شناسایی شده است همانطور که نتایج این پژوهش نشان داد، گرانباری نقش با فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی اسفراین رابطه معناداری دارد. این ارتباط بصورت مستقیم بوده یعنی با افزایش گرانباری نقش معلمان میزان فرسودگی شغلی آنها افزایش یافته و بالعکس. اگر معلمان در مدارس دچار گرانباری نقش و فرسودگی شغلی شوند موجب مضرات بسیاری برای امر آموزش و پرورش کشور خواهد شد و عملکرد مطلوب معلمان را با مشکل مواجه می‌سازد. فرسودگی شغلی در معلمان باعث می‌شود که مشارکت در تصمیم‌گیری و امور و فعالیت‌های آموزشی در مدارس کاهش یابد. در نتیجه این امر تعهدی به اهداف نیز وجود نخواهد داشت. شناخت عوامل مؤثر در گرانباری نقش و فرسودگی شغلی می‌تواند به سازمان آموزش و پرورش در راستای پیشگیری از فرسودگی شغلی در معلمان کمک شایانی نماید. از طرف دیگر مطابق با یافته این تحقیق مشخص گردید که سرمایه روانشناختی با گرانباری نقش و فرسودگی شغلی رابطه معنادار و عکس دارد لذا افزایش سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر داشته و باعث افزایش عملکرد می‌گردد. سرمایه روانشناختی باعث می‌شود که معلمان از انگیزه لازم برخوردار بوده و مصائب و مشکلات در شغل خود را راحت‌تر تحمل نمایند و با وجود شرایط سخت، همچنان احساس تعلق و وابستگی به کار خود داشته باشند. هر چه معلمان به لحاظ روانشناختی، بیشتر به

شغل خود واکنش عاطفی نشان دهند و از قابلیت‌های بالایی برخوردار باشند، تمایل بیشتری به صرف تلاش در کار و ایستادگی درمقابل مشکلات پیش رو، فداکاری و تمرکز کامل بر کار دارند و این تجربیات آن‌ها را به سمت عملکرد بهتر در مدارس سوق می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای ذیل توصیه می‌گردد: برای کاهش فرسودگی شغلی، مدیران آموزش و پرورش از طریق راهکارهایی از قبیل برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، صلاحیت و قابلیت‌های مورد نیاز را در معلمین افزایش دهند؛ به دلیل تأثیر سرمایه روانشناختی بر متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، استرس شغلی، رضایت شغلی، دوره‌هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز در محیط‌های کاری برگزار شود؛ مدیران از طریق بهبود شرایط کاری سازمانی و هماهنگ کردن آن با خواستها و علائق کارکنان باعث شوند تا کارکنان نسبت به نتایج عملکرد خود امیدوار شوند؛ برای آنکه افراد از نظر فکری و روحی خسته نشوند، از عوامل روحیه ساز در درون سازمان استفاده شود. مثلاً سیستم پاداش دهی و احساس برابری در پرداختها، توجه به رشد و بالندگی کارکنان، تعریف مسیر شغلی برای هر پست سازمانی جهت ارتقاء و غیره می‌تواند استقامت کارکنان را بالا نگه داشته و از احساس فرسودگی شغلی جلوگیری کند؛ مدیران فضایی آرام و دور از تنش و استرس را برای کارکنان خود فراهم کنند و نیز این باور را در معلمان ایجاد کنند که با تغییرات تکنولوژیکی جدید هماهنگ شوند و خود را تقویت کنند تا هیچ وقت احساس فرسودگی شغلی نکنند؛ در جهت کاهش گرانباری نقش مدیران مدارس برای معلمان خود شرح وظایف دقیق داشته باشند که بر اساس تجزیه و تحلیل دقیق شغل انجام گرفته باشد. همچنین معلمان را در شرایط فوریت زمانی که باعث بروز گرانباری کمی می‌شود قرار ندهند؛ جهت کاهش گرانباری نقش سازمان به هر اقدامی که به گردش فزاینده اطلاعات می‌انجامد، مانند افزودن مجرای ارتباطی، استفاده بیشتر از مجراهای موجود، روزآمد کردن شرح شغل و بهبود شیوه‌های عمل، مبادرت ورزند.

منابع

امانی، مهدیه، میرزایی، وحید و فخرائی، الهام. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان خراسان شمالی). اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

امامی دارامرود، هادی؛ نوری، ابوالقاسم؛ سماواتیان، حسین و سجادیان، پرناز. (۱۳۸۹). **رابطه بین استرس شغلی و گرانباری شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های شهر اصفهان**. دومین

کنگره ملی دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان

امیری، حسن؛ میرهاشمی، مالک و پارسا معین، کورش. (۱۳۹۰). ارتباط ویژگی‌های شغل و نقش‌های شغلی با

تحلیل رفتگی شغلی، **فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی**، ۲(۷): ۶۹-۵۳

بابامیری، محمد، آرتینا، ظهیری هرسینی، طهماسبی، رضا، مروتی، ذکراالله، یوسفی افراشته، مجید و دهقانی، یوسف.

(۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای کرمان، **مجله ارگونومی**،

فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، ۳(۴)، ۴۷-۳۹.

باسامی، احمد؛ چیدری، محمد و عباسی، عنایت. (۱۳۹۳). ارتباط بین ویژگی‌های شغل و تحلیلرفتگی شغلی در میان

کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان، **پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی**، ۷(۴)،

۲۷-۴۲

بالایی، مجید و حضرتی، سامان. (۱۳۹۶). **بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در روابط بین سرمایه**

روانشناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور استان همدان، ششمین کنفرانس

بین‌المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران

بدیعی، مجید. (۱۳۹۳). **رابطه بین سرمایه روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی**

کارکنان اداری آموزش و پرورش ناحیه سه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی،

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

برادران کاشانی، زهرا و اصغریور ماسوله، احمد رضا. (۱۳۹۳). **گرانباری و تعارض نقش در میان خانه داران**

زن مراکز اقامتی شهر مشهد: مطالعه کیفی، اولین همایش بین‌المللی علمی راهبردی توسعه گردشگری

جمهوری اسلامی ایران، چالش‌ها و چشم‌اندازها، مشهد

جهانی، معصومه. (۱۳۸۸). راه‌های کاهش فرسودگی شغلی زنان در آموزش و پرورش، **مشاور مدرسه**، ۵(۱)، ۲۵-

۲۲

حدادیان، علیرضا و محمدزاده، زهره. (۱۳۹۳). بررسی رابطه تعارض کار خانواده بر فرسودگی شغلی با اثر واسط

سرمایه روانشناختی در بین کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان گناباد، **پژوهش نامه مدیریت**

تحول، ۶(۱۲)، ۱۵۸-۱۳۵

خدابخش، محمدرضا و کیانی، فریبا. (۱۳۹۲). بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ادراک گرانباری نقش توسط

خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده از ایمنی، **فصلنامه علمی تخصصی طب کار**، ۶(۴):

۴۸-۵۶

خواججه پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث و بهارلو، مصطفی. (۱۳۹۴). رابطه علی سرمایه روانشناختی با قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی: نقش میانجی گر استرس شغلی، **مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز**، ۲(۲)، ۸۲-۶۱.

سراجان، بتول و همائی، رضوان (۱۳۹۷). رابطه بین خویشتن پذیری، گرانباری نقش و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در پرستاران زن، **راهبردهای مدیریت در نظام سلامت**، ۳(۴)، ۳۳۲-۳۴۴.

شولی بندر ریگی‌زاده، سمیه، بشلیده، کیومرث، هاشمی شیخ‌شانی، سید اسماعیل و ارشادی، نسرین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه روان رنجورخویی، تعارض کار- خانواده، گرانباری نقش، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت گاز اهواز، **مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)**، ۴(۱)، ۷۲-۴۷.

صدوقی مجید. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی: نقش واسطه‌ای اشتیاق تحصیلی. **مجله علوم پزشکی رازی**، ۲۶(۱۷۸)

صلاحیان، افشین، عریضی، حمیدرضا، بابامیری، محمد و عسگری، آزاده. (۱۳۹۰). عوامل پیش‌بین سندروم فرسودگی شغلی، **نشریه پژوهش پرستاری ایران**، ۶(۲۳)، ۳۱-۲۳.

علیپور، احمد، صفاری‌نیا، مجید، صرامی فروشانی، غلامرضا، آقاعلیخانی، علی محمد و آخوندی، نیلا. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل، **طب کار**، ۵(۳)، ۴۱-۳۰.

غریبی، مجتبی؛ جمالی قمی، علی و ایزدی، بهنوش. (۱۳۹۶). میانجیگری فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان شناختی و بهزیستی روان شناختی ایثارگران؛ **طب جانباز**، ۹(۲)، ۸۵-۹۰.

غلامحسینی، مستانه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی فرسودگی شغلی در کارکنان بانک صادرات استان ایلام، **مجله پژوهش‌های مدیریت و حسابداری**، شماره ۳۷، ۴۰۲-۳۸۳

کاظمی، سلطانعلی؛ جاویدی، حجت اله و آرام، محبوبه. (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱(۴)، ۸۰-۶۳

گل‌پرور، محسن و جعفرپور، زهرا. (۱۳۹۴). نقش تعدیل‌کننده سرمایه روانشناختی در رابطه تعارض کار- خانواده با فرسودگی هیجانی، **فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی**، ۴(۷)، ۱۲۱-۹۱.

مرتضوی، شیما. (۱۳۹۴). **رابطه ساده و چندگانه فشار روانی ناشی از ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش با فرسودگی شغلی کارکنان**، سومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران نظامی، علی و گیوریان، حسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران، **فصلنامه علمی پژوهشی ابن سینا**، ۱(۱)، ۵۱-۴۴.

هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپورخیرالدین، جلیل و بهادری خسروشاهی، جعفر. (۱۳۹۰). نقش سرمایه روان شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی، **پژوهش‌های روان شناسی اجتماعی**، ۱(۴)، ۱۴۴-۱۲۳

یوسفوند، سارا و یوسفوند، حدیث. (۱۳۹۵). **سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی**، دومین کنفرانس بین-المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز

Asgari Mobarakeh, A., Karimi, F. (2018). Correlation between Psychological Capital and Occupational Burnout in Nurses, **Health Education and Health Promotion**, 6 (2):59-64

Babakas, E., Yavas, U., & Ashill, N.J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand- burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. **Journal of Retailing**, 85(4): 480-492

Cai, Xiaolun.,; Ye, Long. (2018). The mediating role of mental health in the relationship between psychological capital and job burnout: an exploratory study, **International Journal of Services Technology and Management**, 24(1,2,3): 119 - 134

Chang, E., Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia, **Nursing & Health sciences**; 5(2):155-165.

Chopra, S.S., Stoile, W. M., Stoile, M. O. (2004). Physician burnout; **American medical Association**, 5, 291-633

Donaldson, Stewart I., & Ko, L. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base, **The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice**, 5(3), 177-191

Gökhan Bitmiş, M., Ergeneli, Azize. (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. 11th International Strategic Management Conference. **Social and Behavioral Sciences**, 207, 363 – 368.

Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa, **SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur**, 13(1), 1-9

Jeong Ok, K., Sook Kyoung, P., Myung Ha, L. (2013). Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. **Journal of Korean Academy of Nursing Administration**, 19 (2), 304-314.

Kanengoni H, Nzitonda Ngarambe C, Hendrina Buitendac J (2017). Psychological capital and work behaviour-related outcomes among South African church ministers, **South African Journal of Psychology**, 48(4), 488-500

Leon-Perez1, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. (2016). The Role of Psychological Capital and Intragroup Confliction Employees' Burnout and Quality of Service: A Multilevel Approach, **original research published**, 14, 1-11

Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., Wang, J., Wang, L., Wu, H. (2015). The Mediating Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Job Burnout among Bank Employees in China, **Journal of Environmental Research and Public Health**, 12, 2984-3001

- Lin, T. I. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and employees' job burnout in international tourist hotels, **Life Science Journal**, 10(3), 2104-2112.
- Luo, H., & Hao, ZH. (2010). the relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses. **Chinese J Nurs**, 45(10), 933-935
- Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B., Norman, Steven M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. **Personnel Psychology**, 60, 541-572.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout, **Annual Review of Psychology**, 52, 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). **The Maslach Burnout Inventory** (3rded). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moradi M, Sadri Damirchi E, Khazan K, Dargahi S. The mediating role of psychological capital on the relationship between spiritual intelligence and job burnout. **JOHE**. 2017; 6 (2), 84-91
- Mulki, J.P., Jaramilo, F. & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference, **Journal of Business Research**, 59 (12), 1222-1230.
- Ouyang, Y. (2009). the mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personnel of Taiwan as an example, **Journal of Money, Investment and Banking**, 11, 16-26.
- Piesah, C; Latif, E; Wilhelm K; Williams B (2009). Secrets to psychological success: why older doctors might have lower psychological distress and burnout than younger doctors, **Aging Mental health**, 13(2), 300-307
- Pu, Jun., Hou, Hanpo., Ma, Ruiyang., Sang, Jinyan. (2016). The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers, **Testing for mediation and moderation**, 22(14), 1799-1807
- Selcuk, Demir. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, **Eurasian Journal of Educational Research**, 75, 137-153
- Yardley, K. (2012). **Psychological capital as positive resource to assist with the organizational outcome of work family conflict**. Thesis, Massey University, Albany, Newzealand.
- Yim, Hee-Yun., Hyun-Ju, Seo., Yoon hyung, Cho., JinHee, Kim. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea, **Asian Nursing Research**, 11, 6-12.
- Zhou, Jiawei., yang, Yanjie., Qiu, Xiaohui., Yang, Xiuxian., pan, Hui., Ban, Bo., Qiao, Zhengxue., Wang, Lin., Wang, Wenbo. (2018). Serial Multiple Mediation of Organizational Commitment and Job Burnout in the Relationship between Psychological Capital and Anxiety in Chinese Female Nurses: A cross-sectional questionnaire survey, **Journal of Nursing Studies**, 3119, 1-32.