MEJDS. 2022; 12:229.

Published online 2023 Mar. **Original Article**

Modeling Job Burnout Based on Resilience and Social Support with the Mediation of Job Self-efficacy in Military Industry Employees

Zarrin Kelk HR[1], *Davari R[2], Hashemi N[3]

Author Address
1. PhD Student, Department of Psychology, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran;
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Tehran, Iran;
3. Associate Professor, Department of Psychology, Amin Police University, Tehran, Iran.
***Corresponding Author E-mail:** dr.davari_rahim@yahoo.com

Received: 2021 October 24; **Accepted:** 2023 January 28

Abstract

Background & Objectives: Human existence in society is created by work, and many aspects of human life are achieved through work and daily activities. Although work is one of the important factors in assessing basic needs and improving social conditions, sometimes it may become the main factor of mental pressure. Several factors contribute to employees' physical and psychological health; one of the most important is job burnout. Several studies have pointed out that military employees are more likely to be exposed to burnout, acute stress, posttraumatic stress, and substance abuse. Considering the importance of job burnout, it is possible to identify the factors related to the mental health and better productivity of military industry employees by conducting various research projects. So, this research aimed to explain job burnout based on resilience and social support with the mediation of job self–efficacy among military industry staff.

Methods: This is an analytical study using structural equation modeling. The study population comprised all the employees living in the residential settlements of the Defense Industries Organization between 2021 and 2022. The sample size based on the structural equation modeling method is estimated as between 10 and 15 people for each obvious variable. Considering 14 obvious variables, the sample size should be between 140 and 280 people. The sampling method in this research was purposeful. The inclusion criteria were all participants with a diploma or higher working in the defense industry. The number of participants in this research was 179. The study data were gathered via Job Burnout Scale (Maslach & Jackson, 1981), the Connor–Davison Resilience Scale (Connor & Davison, 2003), the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (Zimet et al., 1988), and Job Self–Employment Questionnaire (Riggs et al., 1994). The Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were performed for data analysis in SPSS version 22 and AMOS software version 22. The significance level of all tests was set at 0.05.

Results: Examining the direct path coefficients showed that resilience had a significant positive direct effect on job self–efficacy (Beta=0.547, $p<0.001$), and job self–efficacy had a significant negative direct effect on job burnout (Beta=–0.502, $p<0.001$). Also, resilience had an indirect, negative, and significant effect on job burnout (Beta=–0.680, $p=0.003$). Meanwhile, social support had no effect either directly (Beta=–0.032, $p=0.742$) or indirectly (Beta=–0.127, $p=0.289$) on job burnout. In addition, the goodness of fit indices (AGFI=0.898, CFI=0.938, GFI=0.934, RMSEA=0.035, χ^2/df=1.212) did not reject the fit of the data model with the conceptual model of the research.

Conclusion*:* Based on the research findings, resilience, and social support due to job self–efficacy effectively reduce job burnout of military employees.

Keywords: Job burnout, Resilience, Social support, Job self–efficacy.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

Copyright © 2022, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۴۰۱؛ (۱۲):۲۲۹.

انتشار برخط اسفند ۱۴۰۱ مقاله پژوهشی اصیل

مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در کارکنان صنایع نظامی

حمیدرضا زرین کلک[۱]، *رحیم داوری[۲]، نظام هاشمی[۳]

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، تهران، ایران؛

۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** davari@riau.ir

تاریخ دریافت: ۲ آبان ۱۴۰۱؛ **تاریخ پذیرش:** ۸ بهمن ۱۴۰۱

چکیده

زمینه و هدف: در مطالعات متعددی به این موضوع اشاره شده است که کارکنان نظامی به‌دلیل حساسیت و فشار کاری به‌احتمال بیشتری درمعرض فرسودگی شغلی قرار دارند. هدف از انجام این پژوهش، مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان صنایع نظامی بود.

روش‌بررسی: روش پژوهش حاضر تحلیلی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعهٔ مطالعه‌شده در پژوهش را تمامی کارکنان ساکن در شهرک‌های مسکونی سازمان صنایع دفاع در بین سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند بود. تعداد افراد نمونه در این تحقیق ۱۷۹ نفر بود. در این مطالعه از مقیاس فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱)، مقیاس تاب‌آوری کانر ـ دیویدسون (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳)، مقیاس چندبُعدی حمایت‌های اجتماعی ادراک‌شده (زیمت و همکاران، ۱۹۸۸) و پرسش‌نامهٔ خودکارآمدی شغلی (ریگز و همکاران، ۱۹۹۴) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS نسخهٔ ۲۲ و AMOS نسخهٔ ۲۲ صورت گرفت. سطح معناداری همهٔ آزمون‌ها ۰/۰۵ بود.

یافته‌ها: بررسی ضرایب مسیر مستقیم بین مسیرهای مختلف نشان داد، تاب‌آوری بر خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم، مثبت و معنادار داشت ($p<$۰/۰۰۱، Beta=۰/۵۴۷) و خودکارآمدی شغلی بر فرسودگی شغلی دارای اثر مستقیم، منفی و معنادار بود ($p<$۰/۰۰۱، Beta=−۰/۵۰۲)؛ همچنین تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی اثر غیرمستقیم، منفی و معنادار داشت ($p=$۰/۰۰۳، Beta=−۰/۶۸۰)؛ این در حالی است که حمایت‌های اجتماعی تأثیری چه به‌صورت مستقیم ($p=$۰/۷۴۲، Beta=−۰/۰۳۲) و چه به‌صورت غیرمستقیم ($p=$۰/۲۸۹، Beta=−۰/۱۲۷) بر فرسودگی شغلی نداشت. به‌علاوه شاخص‌های نکویی برازندگی (AGFI=۰/۸۹۸، CFI=۰/۹۳۸، GFI=۰/۹۳۴، RMSEA=۰/۰۳۵، X^2/df=۱/۲۱۲) برازش مدل داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش را رد نکرد.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود، تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی به‌واسطهٔ خودکارآمدی شغلی، در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نظامی مؤثر هستند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، تاب‌آوری، حمایت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی.

حق انتشار محفوظ است © ۱۴۰۱، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار ـ غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

۱ مقدمه

وجود انسان در جامعه با کار سرشته شده است و بسیاری از ابعاد زندگی بشر ازطریق کار و فعالیت‌های روزانه به‌دست می‌آید. برخلاف اینکه شغل یکی از عوامل مهم در برآورد نیازهای اساسی و بهبود شرایط اجتماعی به‌شمار می‌رود، گاهی ممکن است به عامل عمدهٔ فشار روانی[1] تبدیل شود (۱). به‌عقیدهٔ ویتمن[2]، هر فردی در هر شرایطی، درجاتی از فشار روانی را در محیط کاری خود احساس می‌کند؛ اما کارکنان مشاغلی پراسترس مانند کارکنان نظامی این فشار روانی را به‌صورت ملموس‌تری تجربه می‌نمایند (به‌نقل از ۲).

کانگ و هایمز به این موضوع اشاره کردند که کارکنان نظامی به‌احتمال بیشتری درمعرض فرسودگی قرار دارند؛ چراکه در دوران خدمت خود با سوانح و التهاب‌های گوناگونی دست‌وپنجه نرم می‌کنند (۳). ویچن و همکاران اعتقاد دارند که این شرایط استرس‌زا در طولانی‌مدت به‌شکل مزمن درمی‌آید و به‌نوبهٔ خود، موجب از پا درآمدن، بی‌رمقی، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل می‌شود که به‌اصطلاح به آن فرسودگی شغلی[3] می‌گویند (۴).

از نظر مسلش و جکسون، فرسودگی شغلی سه جنبه دارد که عبارت است از: خستگی عاطفی[4] (خستگی، مشکل در خوابیدن، علائم مختلف بدنی)؛ مسخ شخصیت[5] (بی‌اعتنایی و واکنش منفی درقبال همکاران و ارباب‌رجوع، انزوا، کاهش میزان فعالیت روزانه)؛ کفایت فردی[6] (کاهش حس کفایت و موفقیت در کار، و دل‌زدگی از شغل و احساس شکست) (۵).

از میان مدل‌های مختلف ارائه‌شده درخصوص فرسودگی شغلی می‌توان به مدل مسلش و جکسون اشاره کرد که بر نقش عوامل فردی (درونی و بیرونی) در فهم فرسودگی شغلی تأکید دارد. از بین عوامل فردی مرتبط با فرسودگی شغلی می‌توان به عوامل شخصیتی[7] اشاره کرد (۵). پژوهش گاروسا و همکاران نشان داد، متغیرهای شخصیتی نقش معناداری در فرایند فرسودگی دارند؛ به‌ویژه جنبه‌های مثبت شخصیتی به‌عنوان عوامل حمایتی عمل می‌کنند (۶). یکی از متغیرهای شخصیتی مؤثر در فرسودگی شغلی، خودکارآمدی[8] است.

به‌عقیدهٔ اسکالتز و اسکالتز، خودکارآمدی یکی از عوامل شخصیتی است که بر نحوهٔ مقابله با فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد. افراد دارای احساس خودکارآمدی ضعیف، معتقد هستند که توانایی برخورد با مسائل زندگی را ندارند و وقتی با مشکلی مواجه می‌شوند، چنانچه تلاش اولیهٔ آن‌ها برای برخورد با مسئله بی‌فایده باشد، سریع ناامید می‌شوند؛ اما افرادی که حس کارایی قوی دارند، در کارها مقاومت می‌کنند و فعالانه به‌دنبال منابع تازه هستند (۷). در پژوهش براری و جمشیدی، نقش میانجی خودکارآمدی در رابطهٔ بین هوش هیجانی[9] و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی بررسی شد. نتایج گویای آن بود که بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی رابطهٔ معناداری وجود دارد و خودکارآمدی قادر به تبیین فرسودگی شغلی است (۸). براساس پژوهش گارمزی و مستن، درمقابل شرایط پرفشاری که باعث فرسودگی شغلی می‌شود، برخی عوامل ازجمله تاب‌آوری[10] نقش محافظتی دارند. تاب‌آوری توانایی سازگاری فرد با شرایط تهدیدکننده است. تاب‌آوری موجب سازگاری مؤثر فرد با عوامل خطر می‌شود و می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد (۹). براساس پژوهش سلامت‌شریف، تاب‌آوری به‌معنای توانایی فرد در زندگی برای مقابله با مشکلات و رشد شخصی است. این توانایی همیشه وجود ندارد؛ مگر اینکه فرد در شرایط سخت و آسیب‌رسان مانند بیماری، شکست عاطفی و مشکلات مالی قرار گیرد. در این موقعیت است که فرد حداکثر تلاش خود را به‌کار می‌برد تا از این شرایط رهایی یابد و به رشد شخصی برسد. بدین‌منظور از تمامی عوامل محافظتی بالقوهٔ خود و محیط بهره می‌برد (۱۰).

از دیگر عوامل محافظت‌کننده در شرایط سخت حمایت‌های اجتماعی[11] است. براساس تعریف کوب، حمایت اجتماعی نوعی آگاهی است و به‌کمک آن فرد اعتقاد دارد که توسط دیگران حمایت و مراقبت می‌شود و برای آن‌ها دارای ارزش و احترام است و به شبکه‌ای از ارتباطات و تعاملات دوطرفه تعلق دارد (۱۱).

باتوجه به اهمیت موضوع فرسودگی شغلی و نیز با درنظرگرفتن این موضوع که نیروهای نظامی هر کشوری همواره یکی از شاخص‌های مهم اقتدار و توانمندی آن کشور محسوب می‌شوند و وجود نیروهای نظامی قدرتمند در همهٔ کشورهای جهان، دارای ضرورت و اهمیت فراوان است، می‌توان با انجام پژوهش‌ها و طرح‌های تحقیقاتی گوناگون در شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روان و بهره‌وری بهتر کارکنان نظامی سعی کرد (۱۲). فرسودگی شغلی از مسائل بسیار مهم کارکنان مشاغل نظامی به‌شمار می‌رود که توجه بسیاری از متصدیان بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است. امروزه بسیاری از نهادها درجهت رسیدن به اهداف و برنامه‌های خود به‌دنبال یافتن راهکارهایی برای سازگاری مناسب افراد با شرایط کاری خود هستند. در این مسیر به‌منظور کاهش مشکلات و ارتقای عملکرد کارکنان راهکارهای گوناگونی ارائه شده است که کاهش فرسودگی شغلی یکی از این راهکارها است. براساس این توضیحات، هدف از انجام پژوهش حاضر، مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی بود.

۲ روش‌بررسی

باتوجه به تقسیم‌بندی پژوهش‌های علمی، روش انجام پژوهش حاضر تحلیلی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعهٔ مطالعه‌شده در این پژوهش را همهٔ کارکنان ساکن در شهرک‌های مسکونی سازمان صنایع دفاع تشکیل دادند که بین سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ در این مناطق سکونت داشتند. برآورد حجم نمونه براساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌ازای هر متغیر آشکار بین ۱۰تا۱۵ نفر است

1. Mental pressure
2. Vitman
3. Job burnout
4. Emotional Exhaustion
5. Depersonalization
6. Personal accomplishment
7. Personality factors
8. Self-efficacy
9. Emotional intelligence
10. Resiliency
11. Social support

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

(۱۳). باتوجه به اینکه براساس مدل مفهومی پژوهش تعداد متغیرهای آشکار چهارده عدد بود، حجم نمونه باید بین ۱۴۰ تا ۲۱۰ نفر باشد. بر این اساس تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند[1] انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. از این تعداد ۱۸۳ پرسش‌نامه بازگردانده شد که بعد از پاک‌سازی داده‌ها تعداد افراد شرکت‌کننده به ۱۷۹ نفر تقلیل پیدا کرد. معیارهای ورود به گروه نمونه عبارت بود از: تحصیلات بیشتر از دیپلم؛ مشغول فعالیت در کارخانجات صنعتی نظامی.

برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

ـ مقیاس فرسودگی شغلی[2]: این مقیاس توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ با هدف سنجش میزان فرسودگی شغلی طراحی شد (۵). این مقیاس ۲۲ گویه دارد. روش نمره‌گذاری براساس طیف لیکرت بین ۱ (کاملاً موافقم) و ۵ (کاملاً مخالفم) است. متغیر فرسودگی شغلی با سه زیرمقیاس تبیین می‌شود که عبارت است از: خستگی عاطفی؛ مسخ شخصیت؛ عدم موفقیت فردی. حداقل نمره در این مقیاس ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ است. هرچه نمرهٔ فرد به ۱۱۰ نزدیک باشد، میزان فرسودگی شغلی فرد بیشتر است (۵). پایایی نسخهٔ اصلی مقیاس توسط مسلش و جکسون با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۴ محاسبه شد. همچنین درخصوص زیرمقیاس‌ها، پایایی فرسودگی عاطفی ۰/۷۴، مسخ شخصیت ۰/۵۷ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۲ به‌دست آمد (۵). مسلش و جکسون برای این پرسش‌نامه ضریب بازآزمایی را ۰/۶۰ و همبستگی خرده‌مقیاس‌های آن را با پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی[3] در دامنه‌ای از ۰/۱۷ تا ۰/۲۳ گزارش کردند (۵). پایایی نسخهٔ فارسی این مقیاس در پژوهش اکبری و همکاران براساس مطالعه‌ای مقدماتی روی نمونهٔ سی‌نفری ۰/۹۱ محاسبه شد و پایایی پرسش‌نامه در مقیاس‌های فرسودگی عاطفی ۰/۸۱، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۹ بود. همچنین در این پژوهش نتایج تحلیل عاملی تأییدی[4] (X^2/df=۱/۸۶، CFI=۰/۹۸، RMSEA=۰/۰۴۱، GFI=۰/۸۵) از مدل سه‌عاملی حمایت کرد. دربارهٔ اعتبار این پرسش‌نامه نیز اعتبار هم‌زمان بین مقیاس فرسودگی شغلی و پرسش‌نامهٔ رضایتمندی شغلی بری فیلدورث[5] محاسبه شد که رابطهٔ معکوس به‌دست آمد (۱۴).

ـ مقیاس تاب‌آوری کانر ـ دیویدسون[6]: این مقیاس توسط کانر و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ با مرور منابع پژوهشی ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۱ حوزهٔ تاب‌آوری تهیه شد (۱۵). این مقیاس دارای ۲۵ گویه است که براساس طیف لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. نتایج تحلیل عاملی حاکی‌از آن بود که این مقیاس دارای پنج عامل تصور شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی، پذیرش مثبت تغییر، احساس کنترل و تأثیرات معنوی است؛ بنابراین طیف نمرات آزمون بین صفر تا ۱۰۰ قرار دارد. نمرات نزدیک به ۱۰۰ بیانگر تاب‌آوری بیشتر آزمودنی است (۱۵). پایایی نسخهٔ اصلی مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در فاصله‌ای چهارهفته‌ای ۰/۸۷ بود (۱۵). کانر و دیویدسون اعلام کردند، این مقیاس با نمرات مقیاس سخت‌رویی کوباسا[7] همبستگی مثبت معنادار (۰/۷۶) و با مقیاس ناتوانی شیهان[8] همبستگی منفی معنادار (۰/۶۷ـ) دارد که نتایج حاکی‌از اعتبار هم‌زمان[9] این مقیاس است (۱۵). پایایی نسخهٔ فارسی این مقیاس توسط محمدی هنجاریابی شد. پایایی مقیاس براساس روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بود (به‌نقل از ۱۶).

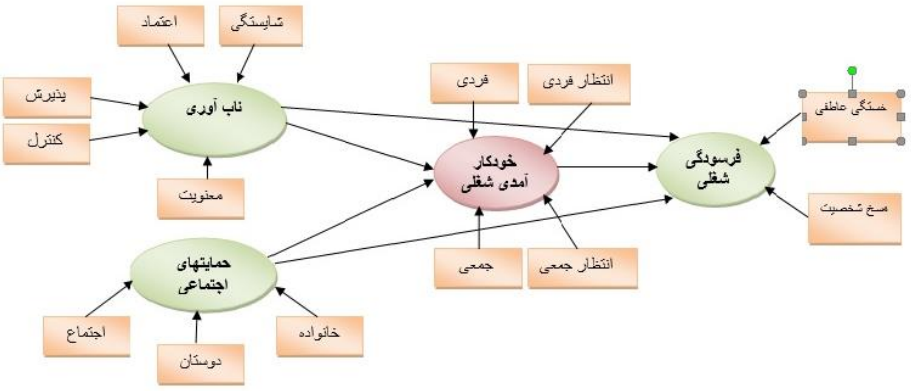
ـ مقیاس چندبُعدی حمایت‌های اجتماعی ادراک‌شده[10]: این مقیاس توسط زیمت و همکاران در سال ۱۹۸۸ تهیه و تدوین شد (۱۷). این مقیاس، ابزاری دوازده‌ماده‌ای است. نمره‌گذاری مقیاس براساس طیف لیکرت از نمرهٔ ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمرهٔ ۷ (کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد. برای به‌دست‌آوردن نمرهٔ کل این مقیاس، نمرهٔ همهٔ گویه‌ها باهم جمع می‌شود. این مقیاس میزان حمایت اجتماعی ادراک‌شدهٔ فرد را در هریک از سه حیطهٔ خانواده و اجتماع و دوستان می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمرهٔ فرد در کل مقیاس به‌ترتیب ۱۲ و ۸۴ است. نمرهٔ بیشتر در هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها بیانگر شبکهٔ حمایتی گسترده است. پایایی نسخهٔ اصلی مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط زیمت و همکاران در زیرمقیاس‌های خانواده ۰/۹۱ و اجتماع ۰/۹۳ و دوستان ۰/۸۹ به‌دست آمد. روایی این مقیاس در پژوهش زیمت و همکاران در حد مطلوب گزارش شد. نتایج اعتبار افتراقی[11] نشان داد، حمایت اجتماعی ادراک‌شده با نشانگان اضطراب و افسردگی ازطریق گزارش‌های فردی همبستگی معنادار منفی (۰/۵۶ـ) داشت (۱۷). پایایی نسخهٔ فارسی پرسش‌نامه توسط بشارت در نمونه‌هایی از دانشجویان و جمعیت عمومی ایرانی (n=۷۴۲، ۳۱۱ دانشجو، ۴۳۱ عمومی) محاسبه شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای سه زیرمقیاس پرسش‌نامه به‌ترتیب خانوادگی ۰/۹۱ و اجتماعی ۰/۸۷ و دوستان ۰/۸۳ بود. همچنین روایی همگرا و افتراقی مقیاس چندبُعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده ازطریق اجرای هم‌زمان با مقیاس سلامت روانی[12]، مقیاس همدلی عاطفی[13]، فهرست عواطف مثبت و منفی[14]، مقیاس درماندگی آموخته‌شده[15] و مقیاس عاطفهٔ منفی[16] در نمونه‌های مختلف از دو گروه دانشجویان و جمعیت عمومی محاسبه و تأیید شد. ضرایب همبستگی حمایت اجتماعی ادراک‌شده با مقیاس‌های سلامت روانی ۰/۵۷، همدلی عاطفی ۰/۵۳، عواطف مثبت و منفی ۰/۴۹، با درماندگی روان‌شناختی ۰/۵۱ـ و با عاطفهٔ منفی ۰/۵۵ـ به‌دست آمد (۱۸).

ـ پرسش‌نامهٔ خودکارآمدی شغلی[17]: این پرسش‌نامه توسط ریگز و همکاران در سال ۱۹۹۴ تدوین شد (۱۹). این پرسش‌نامه دارای ۳۱

1. Purposeful sampling method
2. Job Burnout Scale (JBS)
3. Job Satisfaction Questionnaire
4. Confirmatory factor analysis
5. Barry Fieldworth's Job Satisfaction Questionnaire
6. Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)
7. Kobasa Hardiness Scale
8. Sheehan Disability Scale
9. Concurrent validity
10. Multidimensional Perceived Social Support Questionnaire (MSPSS)
11. Divergent validity
12. Mental Health Scale (MHS)
13. Emotional Empathy Scale
14. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)
15. Learned Helplessness Scale
16. Negative Affect Scale
17. Job Self-Efficacy Questionnaire (JSEQ)

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

گویه است و نحوهٔ نمره‌گذاری آن به‌صورت طیف لیکرت از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) است. این پرسش‌نامه چهار زیرمقیاس برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی دارد. گویه‌ها براساس تعاریف نظری در هر چهار مقیاس و خصوصیت این باورها در محیط شغلی طراحی شده است. حداقل و حداکثر نمرهٔ هر فرد در این پرسش‌نامه به‌ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ است. هرچه نمرهٔ فرد به عدد ۱۵۵ نزدیک‌تر باشد، خودکارآمدی فرد بیشتر است (۱۹). پایایی نسخهٔ اصلی پرسش‌نامه در مطالعهٔ ریگز و همکاران، به‌روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸ و انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ به‌دست آمد و همبستگی درونی بین خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شد (۱۹). درخصوص پایایی و روایی نسخهٔ فارسی پژوهش، نجار اصل نشان داد، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ بود. همچنین اعتبار پرسش‌نامه با روش تحلیل عاملی تأییدی در ارتباط آن با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی برابر با ۰/۷۱ و ۰/۳۰ و ۰/۷۱ محاسبه شد. شاخص برازندگی تطبیقی[1] (CFI) و ریشهٔ خطای میانگین مجذورات تقریب[2] (RMSEA) برابر با ۰/۹۸ و ۰/۸۰ بود که درحد پذیرفتنی بود (۲۰). مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است. به‌منظور تحلیل استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری با پیش‌فرض حداقل مربعات تعمیم‌یافته و ضرایب استاندارد استفاده شد. برازندگی الگوی پیشنهادی، براساس نسبت مجذور خی‌دو بر درجهٔ آزادی[3]، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نکویی برازش[4] (GFI)، ریشهٔ خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) و شاخص نکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI) بررسی شد. برای ارزیابی باقیماندهٔ ریشهٔ مجذور میانگین (SRMR) و روابط غیرمستقیم، آزمون بوت‌استرپ به‌کار رفت. برای مقایسهٔ شرکت‌کنندگان از نظر سن و سابقهٔ کار از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار)، برای بررسی توزیع نمرات از آزمون کجی[5] و کشیدگی[6] و برای ارزیابی رابطهٔ خطی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. تحلیل‌های مذکور با نرم‌افزارهای SPSS نسخهٔ ۲۲ و AMOS نسخهٔ ۲۲ انجام گرفت. سطح معناداری آزمون‌ها در این پژوهش، ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.



شکل ۱. مدل مفهومی فرسودگی شغلی براساس رابطهٔ تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی

۳ یافته‌ها

کل افراد شرکت‌کننده در پژوهش ۱۷۹ نفر بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان در پژوهش به‌ترتیب ۳۸/۵۵ و ۶/۷۹ و میانگین و انحراف معیار سابقهٔ کار شرکت‌کنندگان به‌ترتیب ۱۳/۳۵ و ۸/۱۶ بود.

جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر پنهان	متغیر آشکار	میانگین	انحراف معیار	کجی		کشیدگی	
				آماره	خطا	آماره	خطا
تاب‌آوری	شایستگی	۲۵/۲۵	۴/۸۵۸	ـ۰/۹۱۱	۰/۱۸۲	۱/۱۵۵	۰/۳۶۱
	اعتماد	۱۹/۱۶	۴/۵۶۳	ـ۰/۵۰۵	۰/۱۸۲	۰/۱۴۴	۰/۳۶۱
	پذیرش	۱۶/۰۴	۳/۰۰۳	ـ۰/۹۱۴	۰/۱۸۲	۱/۱۴۵	۰/۳۶۱
	کنترل	۱۰/۰۹	۱/۷۵۹	ـ۰/۹۵۹	۰/۱۸۲	۱/۱۶۲	۰/۳۶۱
	معنویت	۷/۱۱	۱/۲۶۷	ـ۰/۷۵۴	۰/۱۸۲	۱/۶۶۹	۰/۳۶۱

[1]. Comparative fit index
[2]. Root mean squared error of approximation
[3]. X^2/df
[4]. Goodness fit index
[5]. Skewness
[6]. Kurtosis

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

حمایت‌های اجتماعی	اجتماعی	۲۵/۴۹	۴/۳۶۶	۰/۴۷۶ـ	۰/۱۸۲	۸/۶۹۷	۰/۳۶۱
	خانوادگی	۲۵/۷۴	۳/۱۳۰	۰/۳۵۵ـ	۰/۱۸۲	۷/۰۱۵	۰/۳۶۱
	دوستان	۲۱/۵۹	۵/۴۹۹	۰/۶۵۹ـ	۰/۱۸۲	۱/۱۷۳	۰/۳۶۱
خودکارآمدی شغلی	خودکارآمدی فردی	۴۰/۶۹	۴/۳۴۹	۰/۳۴۹ـ	۰/۱۸۲	۱/۰۴۵	۰/۳۶۱
	انتظار فردی	۲۳/۲۷	۶/۷۴۷	۰/۰۳۸ـ	۰/۱۸۲	۰/۸۴۴	۰/۳۶۱
	خودکارآمدی جمعی	۲۵/۴۴	۴/۶۴۸	۰/۰۸۷	۰/۱۸۲	۰/۶۵۱	۰/۳۶۱
	انتظار جمعی	۲۵/۸۳	۳/۸۸۱	۰/۰۵۶	۰/۱۸۲	۲/۳۴۷	۰/۳۶۱
فرسودگی شغلی	خستگی	۱۳/۶۴	۷/۴۲۱	۰/۳۲۱	۰/۱۸۲	۴/۰۲۸	۰/۳۶۱
	مسخ شخصیت	۶/۶۶	۳/۰۷۱	۰/۲۱۴	۰/۱۸۲	۴/۵۹۲	۰/۳۶۱

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج بررسی کجی و کشیدگی توزیع نمرات را نشان می‌دهد. باتوجه به نتایج، همهٔ متغیرهای پژوهش در سطح نرمال بودند؛ بدین صورت که ضریب کجی نمرات در محدودهٔ نرمال از ۱+ تا ۱ـ قرار داشت. همچنین نتایج جدول ۲ مشخص می‌کند، بین متغیرهای آشکار پژوهش رابطهٔ خطی مستقیم با سطح معناداری ۰/۰۵ برقرار بود.

جدول ۲. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای آشکار پژوهش

متغیرهای پنهان		تاب‌آوری						حمایت‌های اجتماعی			خودکارآمدی شغلی			فرسودگی شغلی	
متغیرهای پنهان	متغیرهای آشکار	کفایت	اعتماد	پذیرش	کنترل	معنویت	اجتماع	خانواده	دوستان	فردی	انتظار فردی	جمعی	انتظار جمعی	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت
تاب‌آوری	کفایت	۱													
	اعتماد	۰/۷۴۰**	۱												
	پذیرش	۰/۶۱۶**	۰/۷۴۰**	۱											
	کنترل	۰/۶۴۰**	۰/۵۴۰**	۰/۵۶۱**	۱										
	معنویت	۰/۴۳۶**	۰/۴۷۷**	۰/۴۵۰**	۰/۳۶۹**	۱									
حمایت‌های اجتماعی	اجتماعی	۰/۱۸۷*	۰/۱۸۴*	۰/۲۷۸**	۰/۲۷۲**	۰/۱۷۶*	۱								
	خانوادگی	۰/۳۲۶**	۰/۲۵۵**	۰/۲۱۳**	۰/۴۰۴**	۰/۲۱۸**	۰/۵۱۵**	۱							
	دوستان	۰/۴۰۶**	۰/۳۰۴**	۰/۳۶۳**	۰/۴۱۲**	۰/۲۲۵**	۰/۵۵۷**	۰/۶۵۴**	۱						
خودکارآمدی شغلی	فردی	۰/۴۰۴**	۰/۳۱۲**	۰/۳۷۲**	۰/۳۶۵**	۰/۱۷۰**	۰/۱۵۶*	۰/۱۶۳*	۰/۲۶۳**	۱					
	انتظار فردی	۰/۴۲۱**	۰/۳۸۴**	۰/۲۵۱**	۰/۳۶۷**	۰/۲۵۶**	۰/۱۰۳	۰/۱۶۴**	۰/۱۸۷*	۰/۳۱۳**	۱				
	جمعی	۰/۴۴۰**	۰/۳۷۵**	۰/۳۱۴**	۰/۴۲۳**	۰/۳۸۶**	۰/۲۰۳**	۰/۳۱۲**	۰/۳۵۶**	۰/۵۱۸**	۰/۶۰۴**	۱			
	انتظار جمعی	۰/۳۰۹**	۰/۳۱۹**	۰/۳۲۷**	۰/۳۶۴**	۰/۲۶۸**	۰/۱۷۴*	۰/۱۹۵**	۰/۲۶۴**	۰/۴۸۹**	۰/۴۰۹**	۰/۴۴۵**	۱		
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۰/۳۸۰**ـ	۰/۲۸۶**ـ	۰/۲۳۲**ـ	۰/۳۵۸**ـ	۰/۲۳۶**ـ	۰/۱۲۸*ـ	۰/۲۸۱**ـ	۰/۲۹۷**ـ	۰/۴۰۷**ـ	۰/۳۲۰**ـ	۰/۴۹۲**ـ	۰/۳۴۸**ـ	۱	
	مسخ شخصیت	۰/۳۳۳**ـ	۰/۲۰۹**ـ	۰/۱۷۷*ـ	۰/۳۵۵**ـ	۰/۲۴۳**ـ	۰/۱۳۳ـ	۰/۲۶۲**ـ	۰/۲۴۴**ـ	۰/۳۶۰**ـ	۰/۳۲۹**ـ	۰/۴۸۶**ـ	۰/۳۳۸**ـ	۰/۸۰۳**	۱

جدول ۳ برآورد ضرایب اثر مستقیم متغیرهای برون‌زای تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی بر خودکارآمدی شغلی (وابستهٔ میانی) و فرسودگی شغلی (وابستهٔ اصلی)

مسیر	مقدار برآورد	برآورد استانداردشده	خطای معیار	مقدار احتمال
تاب‌آوری بر خودکارآمدی شغلی	۰/۵۲۷	۰/۵۴۷	۰/۱۰	<۰/۰۰۱
حمایت‌های اجتماعی بر خودکارآمدی شغلی	۰/۰۹۸	۰/۱۰۹	۰/۰۸	۰/۲۶۵
خودکارآمدی شغلی بر فرسودگی شغلی	۱/۲۹۱ـ	۰/۵۰۲ـ	۰/۳۰	<۰/۰۰۱
تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی	۰/۲۲۹ـ	۰/۰۹۳ـ	۰/۲۶	۰/۳۹۰
حمایت‌های اجتماعی بر فرسودگی شغلی	۰/۰۷۵	۰/۰۳۲ـ	۰/۲۲	۰/۷۴۲

باتوجه به نتایج جدول ۳، تاب‌آوری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر خودکارآمدی شغلی بود (p<۰/۰۰۱، Beta=۰/۵۴۷)؛ ولی حمایت‌های اجتماعی اثر مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی شغلی نداشت (p=۰/۲۶۵، Beta=۰/۱۰۹). همچنین خودکارآمدی شغلی دارای اثر مستقیم، منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود (p<۰/۰۰۱، Beta=-۰/۵۰۲). به‌منظور بررسی مسیرهای غیرمستقیم در مدل، نتایج جدول ۴ با استفاده از روش بوت‌استرپ نشان داد، تاب‌آوری دارای اثر غیرمستقیم، منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود (p=۰/۰۰۳، Beta=-۰/۶۸۰)؛ درحالی‌که حمایت‌های اجتماعی تأثیری چه به‌صورت مستقیم (p=۰/۷۴۲، Beta=-۰/۰۳۲) و چه به‌صورت غیرمستقیم (p=۰/۲۸۹، Beta=-۰/۱۲۷) بر فرسودگی شغلی نداشت.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

جدول ۴. برآورد مسیرهای غیرمستقیم موجود در مدل با استفاده از روش بوت‌استرپ

متغیر پیش‌بین	متغیر واسطه	متغیر ملاک	مقدار برآورد	خطای معیار	فاصله اطمینان ۹۵درصد		مقدار احتمال
					حد بیشتر	حد کمتر	
تاب‌آوری	خودکارآمدی شغلی	فرسودگی شغلی	۰/۶۸۰ـ	۰/۲۶۵	۰/۲۴۵ـ	۰/۳۶۶ـ	۰/۰۰۳
حمایت‌های اجتماعی		فرسودگی شغلی	۰/۱۲۷ـ	۰/۱۶۳	۰/۱۴۵	۰/۴۹۷ـ	۰/۲۸۹

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد، تاب‌آوری بدون واسطه‌گری خودکارآمدی شغلی دارای اثر کل منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود (p<۰/۰۰۱، Beta=-۰/۸۴۰)؛ ولی حمایت‌های اجتماعی اثر کل منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی نداشت (p=۰/۱۸۰، ۰/۳۲۹ـ =Beta).

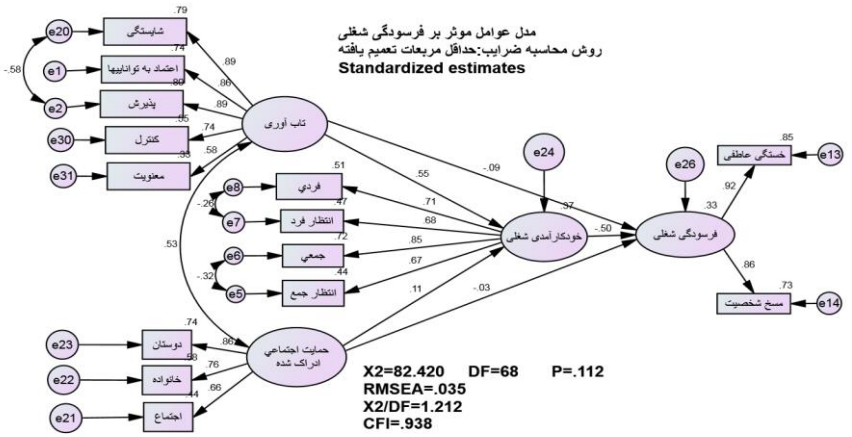
جدول ۵. برآورد اثر کل متغیر پیش‌بین (تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی) بر متغیر ملاک (فرسودگی شغلی)

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	مقدار برآورد کل	برآورد استانداردشدهٔ کل	خطای معیار	مقدار احتمال
تاب‌آوری	فرسودگی شغلی	۰/۸۴۰ـ	۰/۳۲۲ـ	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱
حمایت‌های اجتماعی	فرسودگی شغلی	۰/۳۲۹ـ	۰/۱۲۵ـ	۰/۲۴۵	۰/۱۸۰

جدول ۶. شاخص‌های نکویی برازش مدل

شاخص‌های نکویی برازش	نسبت مجذورخی به درجهٔ آزادی	ریشهٔ خطای میانگین مجذورات تقریب	شاخص نکویی برازش	شاخص نکویی برازش تعدیل‌شده	شاخص برازندگی تطبیقی
الگوی مسیر	۱/۲۱۲	۰/۰۳۵	۰/۹۳۴	۰/۸۹۸	۰/۹۳۸

نتایج جدول ۶ برازش مدل داده‌ها به مدل مفهومی پژوهش را رد نکرد. همچنین الگوی مسیر تاب‌آوری، حمایت‌های اجتماعی، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی مسیر مدل برازش‌شدهٔ تاب‌آوری، حمایت‌های اجتماعی، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی با روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته و ضرایب استاندارد

۴ بحث

پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس رابطهٔ تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی صورت گرفت. مدل مذکور براساس یافته‌های پژوهش دارای برازش بود؛ یعنی تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نقش داشتند؛ درصورتی‌که تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی به‌تنهایی اثر معناداری بر کاهش فرسودگی شغلی نداشتند. همسو با این نتیجه‌گیری در تحقیق شاه‌مرادی و معافی مدنی درخصوص عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی کارکنان نظامی مشخص شد، عواملی نظیر تعهد فرد به‌کار، وجود حس اعتماد به سازمان، شرایط کاری مثبت، جو سازمانی مطلوب، پایبندی به اخلاق و ارزش‌ها، فرهنگ سازمانی مطلوب و سبک رهبری غیرمداخله‌ای ازجمله متغیرهایی هستند که با فرسودگی شغلی رابطهٔ معکوس دارند و حضور هرکدام از آن‌ها می‌تواند نقش مؤثری در

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

مبتلانشدن افراد به فرسودگی شغلی در محیط‌های نظامی داشته باشد (۱۲). در پژوهش آبی حسن‌پور و همکاران درخصوص تبیین نقش خودکارآمدی شغلی در رابطهٔ بین فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی، نتایج نشان داد، بین توانمندسازی روان‌شناختی و خودکارآمدی، رابطهٔ مثبت و معناداری مشاهده می‌شود؛ همچنین بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی رابطهٔ منفی و معنادار و بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی رابطهٔ منفی و معناداری وجود دارد (۲۱).

درخصوص رابطهٔ تاب‌آوری و خودکارآمدی شغلی نتایج پژوهش مشخص کرد، تاب‌آوری تأثیر معناداری بر ارتقای سطح خودکارآمدی شغلی داشت؛ یعنی ارتقای تاب‌آوری باعث افزایش میزان خودکارآمدی شغلی می‌شود و همانند پژوهش کرمی و همکاران درخصوص رابطهٔ بین تاب‌آوری و خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در سالمندان شاغل، بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت وجود دارد. همچنین بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی سالمندان شاغل رابطهٔ مثبت و معناداری مشاهده می‌شود (۲۲). درواقع می‌توان گفت، با ارتقای سطح تاب‌آوری، خودکارآمدی افراد تقویت خواهد شد. ژانگ و همکاران در پژوهشی مقطعی با بررسی تأثیر تاب‌آوری و خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی پرستاران نشان دادند، پرستاران سطوح متوسطی از فرسودگی شغلی و استرس تروماتیک ثانویه را تجربه می‌کنند. تاب‌آوری و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطهٔ منفی معناداری دارند؛ اما با استرس تروماتیک ثانویه همبستگی ندارند. تحلیل رگرسیون خطی نشان داد، تاب‌آوری، خودکارآمدی، ورزش و شرایط فیزیکی پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی فرسودگی شغلی هستند و تنها شرایط فیزیکی و وضعیت تأهل به‌طور درخورتوجهی استرس تروماتیک ثانویه را پیش‌بینی می‌کنند (۲۳).

درخصوص رابطهٔ بین تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی که جزو متغیرهای پیش‌بین پژوهش بودند می‌توان گفت، بین این دو متغیر رابطهٔ مثبت و معنادار دوطرفه وجود داشت؛ یعنی حمایت‌های اجتماعی و تاب‌آوری هر دو تقویت‌کنندهٔ یکدیگر هستند. در پژوهشی آزادی و آزاد با بررسی رابطهٔ حمایت اجتماعی، تاب‌آوری و سلامت روانی دانشجویان شاهد و ایثارگر دانشگاه‌های شهر ایلام دریافتند، حمایت اجتماعی از پیش‌بین‌کننده‌های بسیار قوی سلامت روانی است؛ به‌صورتی‌که هرچه شبکهٔ حمایت اجتماعی فرد بهتر و گسترده‌تر باشد، میزان سلامت روانی بیشتر است. تاب‌آوری نیز به‌واسطهٔ کاهش هیجان‌های منفی و افزایش سلامت روان، رضایت بیشتر از زندگی را در پی دارد و به‌عنوان منبعی برای تسهیل غلبه بر مصائب، مشکلات، مقاومت دربرابر استرس و ازبین‌بردن اثرات روانی آن‌ها تعریف شده است (۲۴). یافته‌های این پژوهش همگام با پژوهش سیدی اصل و همکاران، گویای آن بود که افراد دارای تاب‌آوری زیاد، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. سیدی اصل و همکاران با بررسی نقش تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و منفی و توانایی‌های منش در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان نظامی دریافتند، فرسودگی شغلی با تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و تمامی مؤلفه‌های توانایی‌های منش همبستگی منفی معنادار دارد. ازسوی‌دیگر نتایج تحلیل رگرسیون خطی نشان داد، سه متغیر خردمندی و دانش، شجاعت و هیجان‌های مثبت می‌توانند به‌طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند؛ درحالی‌که در این پژوهش در رابطهٔ بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی، تاب‌آوری به‌تنهایی نمی‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان صنایع نظامی تأثیر داشته باشد. این موضوع دربارهٔ حمایت اجتماعی نیز همان‌گونه بود (۲۵).

باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت، در جلوگیری‌کردن از فرسودگی شغلی خودکارآمدی شغلی به‌عنوان متغیری میانجی، به کاهش فرسودگی شغلی کمک می‌کند. درواقع اگر افراد قدرت تحمل و پذیرش بیشتری داشته باشند و شبکهٔ اجتماعی گسترده‌ای نیز آن‌ها را حمایت کند، تا وقتی نتوانند به توانایی‌های خود اعتماد کنند و با چالش‌های مختلف شغلی کنار بیایند و قابلیت خودتنظیمی و ارزیابی‌شدن را داشته باشند، قادر نیستند با فرسودگی شغلی کنار بیایند. پژوهش اسکالتز و اسکالتز مشخص کرد، غلبه بر فرسودگی شغلی آسان نیست؛ به‌جز برای افرادی که خودکارآمد هستند (۸).

همان‌گونه که نتایج پژوهش پاک‌طینت و فتحی‌زاده نشان داد، خودکارآمدی یعنی اعتقاد افراد به اثربخشی خود. خودکارآمدی زیاد، با ایجاد احساس آرامش در روبه‌روشدن با فعالیت‌های دشوار به فرد کمک می‌کند و برعکس، افراد با خودکارآمدی ضعیف ممکن است باور کنند همه‌چیز سخت‌تر از آن چیزی است که آن‌ها از عهدهٔ آن برآیند؛ باوری که به استرس، فرسودگی و ناکارآمدی در چگونگی حل مشکلات منجر می‌شود. افرادی که خودکارآمدی قوی دارند، در مواجهه با مشکل به‌جای اجتناب از آن با آن روبه‌رو می‌شوند، دارای تعهد زیادی در رسیدن به اهداف خود هستند، شکست را به تلاش کمتر و مهارت ناقص خود نسبت می‌دهند و آن را جبران‌پذیر می‌دانند؛ بنابراین، پس از شکست به‌سرعت بهبود می‌یابند و با اطمینان کامل به راه‌حل‌های خود، کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌شوند (۲۶)؛ بنابراین، یافته‌های پژوهش پاک‌طینت و فتحی‌زاده با نتایج پژوهش حاضر درخصوص تأثیر خودکارآمدی بر کاهش فرسودگی شغلی هماهنگ است.

۵ نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود، تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی به‌واسطهٔ خودکارآمدی شغلی، در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نظامی مؤثر هستند. همچنین براساس یافته‌های تحقیق، مدل تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان نظامی برازش دارد. این یافته گویای آن است که چنانچه افراد خودکارآمدی شغلی نداشته باشند، حتی اگر دارای تاب‌آوری زیادی باشند و از شبکهٔ حمایتی گسترده‌ای برخوردار شوند، بازهم نمی‌توانند بر فرسودگی شغلی غلبه کنند؛ بنابراین، در کارکنان نظامی با ارتقای سطح تاب‌آوری و خودکارآمدی شغلی می‌توان از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کرد.

۶ تشکر و قدردانی

از همهٔ شرکت‌کنندگان در این پژوهش و همچنین از همسر و فرزندانم که با صبر و شکیبایی خود، مشوقی برای من در اجرای این پژوهش

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

بودند کمال تشکر را دارم.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیهٔ اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

قبل از تکمیل پرسش‌نامه‌ها از افراد شرکت‌کننده در پژوهش تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد. همچنین پروتکل تحقیق در کمیتهٔ اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با کد IR.IAU.SRB.REC.1401.154 به‌تأیید رسید.

رضایت برای انتشار

داده‌های جمع‌آوری‌شده در پژوهش حاضر به هیچ سازمان یا ارگانی تحویل داده نمی‌شود؛ اما به‌شکل خام در اختیار محقق است تا مراکز مربوط رسمی (مثل دانشگاه) بتوانند برای صحت‌سنجی در صورت لزوم از آن بهره ببرند.

دردسترس‌بودن داده‌ها و مواد

داده‌های پشتیبان نتایج گزارش‌شده در مقاله که در طول مطالعه تحلیل شدند، به‌صورت فایل ورودی داده نزد نویسندهٔ مسئول حفظ خواهد شد.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافعی ندارند.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکترای دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات با کد ۱۶۲۴۵۱۶۴۵ است. تأمین اعتبار برای مطالعهٔ گزارش‌شده از منابع شخصی بوده و این پژوهش با حمایت مالی سازمانی انجام نشده است.

مشارکت نویسندگان

همهٔ نویسندگان سهم یکسانی در تهیهٔ پیش‌نویس مقاله و بازبینی و اصلاح مقالهٔ حاضر بر عهده داشتند.

References

1. Rashidi MM, Teymuri Nasab A, Ehrami M. Peyamad haye vojood dandrom farsoodegi shoghli dar marakeze tahghighati sanat naft va rahkar haye moghabele ba an [The effects of burnout syndrome in research centers of oil industry & solutions to deal with it]. Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry. 2009;3(6):47–65. [Persian]
2. Trautmann S, Goodwin L, Höfler M, Jacobi F, Strehle J, Zimmermann P, et al. Prevalence and severity of mental disorders in military personnel: a standardised comparison with civilians. Epidemiol Psychiatr Sci. 2017;26(2):199–208. http://dx.doi.org/10.1017/S204579601600024X
3. Kang HK, Hyams KC. Mental health care needs among recent war veterans. N Engl J Med. 2005;352(13):1289–1289. http://dx.doi.org/10.1056/NEJMp058024
4. Wittchen HU, Schönfeld S, Kirschbaum C, Thurau C, Trautmann S, Steudte S, et al. Traumatic experiences and posttraumatic stress disorder in soldiers following deployment abroad. Dtsch Arztebl Int. 2012;109(35–36):559–68. https://doi.org/10.3238/arztebl.2012.0559
5. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav. 1981;2(2):99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205
6. Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Liang Y, González JL. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. Int J Nurs Stud. 2008;45(3):418–27. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003
7. Schultz DP, Schultz SE. Theories of personality. Mason. OH: Cengage Learning; 2016.
8. Barari R, Jamshidi L. Naghshe miyanji khodkaramadi mo'alleman dar rabeteye beyn hoosh hayajani va farsoodegi shoghli mo'alleman ebtedaei [Investigating the mediating role of teachers' self-efficacy in the relationship between elementary teachers' emotional intelligence and job burnout in Babol city]. New Approach in Educational Administration. 2014;24(6):177–200. [Persian]
9. Garmezy N, Masten AS. The protective role of competence indicators in children at risk. In: Cummings EM, Green AL, Karraker KH; editors. Lifespan developmental psychology: perspectives on stress and coping. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Inc; 1991.
10. Salamat Sharif S. Investigating the relationship between spiritual intelligence and resilience and self-actualization in students of Islamic Azad University [Thesis for MSc]. [Tehran, Iran]: Islamic Azad University; 2011.
11. Cobb S. Social support as a moderator of life stress. Psychosom Med. 1976;38(5):300–14. https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003
12. Shahmoradi S, Moafi Madani A. Factors related to job burnout in military occupations in Iran. Nurse and Physician within War. 2018;6(20):80–6. [Persian] http://npwjm.ajaums.ac.ir/article-1-585-en.html
13. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford Press; 2011.
14. Akbari R, Ghafar Samar R, Kiany GR, Eghtesadi AR. Factorial validity and psychometric properties of Maslach Burnout Inventory – the Persian version. Knowledge and Health. 2011;6(3):1–8. [Persian] https://doi.org/10.22100/jkh.v6i3.99

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

15. Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depress Anxiety. 2003;18(2):76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113
16. Ahangarzadeh Rezaei S, Rasoli M. Psychometric properties of the Persian version of Connor-Davidson Resilience Scale in adolescents with cancer. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty. 2015;13(9):739–47. [Persian] http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-2369-en.html
17. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. J Pers Assess. 1988;52(1):30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
18. Besharat MA. Multidimensional Scale of Perceived Social Support: questionnaire, instruction and scoring. Developmental Psychology. 2019;15(60):447–9. [Persian] https://jip.stb.iau.ir/article_668831.html?lang=en
19. Riggs ML, Warka J, Babasa B, Betancourt R, Hooker S. Development and validation of Self-Efficacy and Outcome Expectancy Scales for job-related applications. Educ Psychol Meas. 1994;54(3):793–802. https://doi.org/10.1177/0013164494054003026
20. Najar Asl S. Rabeteye beyn barkhi motaghayer haye mohem angizesh shoghli ba rafter madani sazemani karkonan daneshgah haye Azad Eslami mantaghe 6 [The relationship between some important job motivation variables and the organizational civic behavior of the employees of Islamic Azad Universities in the sixth region]. Journal of New Findings in Psychology. 2019;5(16):85–98. [Persian]
21. Abi Hasanpour M, Pour S, Ghayour M. Explanation the role of self-efficacy in the relationship between job burnout and psychological empowerment. Transformation Management Journal. 2018;10(2):179–202. [Persian] https://tmj.um.ac.ir/article_29600.html?lang=en
22. Karmi J, Moradi A, Hatmian P. The relationship between resilience, self-efficacy, social support and job satisfaction in working elderly. Iranian Journal of Ageing. 2017;12(3):300–11. [Persian] http://dx.doi.org/10.21859/sija.12.3.300
23. Zhang J, Wang X, Xu T, Li J, Li H, Wu Y, et al. The effect of resilience and self-efficacy on nurses' compassion fatigue: a cross-sectional study. J Adv Nurs. 2022;78(7):2030–41. https://doi.org/10.1111/jan.15113
24. Azadi S, Azad H. Barrasiye rabeteye hemayat ejtemaei, tabavari va salamat ravani daneshjouyan Shahed va isargar daneshgah haye shahre Ilam [The correlation of social support, tolerance and mental health in children of martyrs and war-disabled in universities of Ilam]. Iranian Journal of War and Public Health. 2011;3(12):48–58. [Persian]
25. Seyedi Asl ST, Rahnejat AM, Elikaee MM, Khademi M, Shahed-HaghGhadam H, Taghva A. The role of resilience, positive/negative emotions, and character strengths in predicting burnout of military personnel. Ebnesina. 2021;22(4):4–13.
26. Paktinat H, Fathizadeh A. Tanmand sazi karkonan: zaroorat ha va rahkarha [Empowering employees (needs and solutions)]. Human Resources Management. 2017;5(11):33–47. [Persian]

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]