

رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی

طیبه حسین‌زاده^۱

احمد رستگار^۲

چکیده

نرخ جابجایی و ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است. میل به ماندن در سازمان به تمایل هوشیارانه و آگاهانه کارکنان برای ماندن با یک سازمان اشاره دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط علی سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در بین معلمان مدارس ابتدایی انجام شده است. برای این منظور ۳۱۲ نفر از معلمان مدارس ابتدایی عادی و استثنایی شهر یاسوج به صورت تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز، پرسشنامه ترک شغل کلوی، گاتلیب و بارهام و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ پاسخ دادند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی از طریق واسطه‌گری مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل معلمان دارای اثر غیرمستقیم، منفی و معنی‌دار می‌باشد. ضمناً از میان مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی، تاب‌آوری بیشترین اثر غیرمستقیم و منفی و از میان مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی بیشترین اثر مستقیم و مثبت را بر تمایل به ترک شغل دارا می‌باشند.

واژگان کلیدی: سرمایه‌های روان‌شناختی، تمایل به ترک شغل، فرسودگی شغلی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۳/۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۱۰/۹

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس آموزش و پرورش استثنایی استان کهگیلویه و بویراحمد

۲. استاد یار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) Rastegar_ahmad@yahoo.com

مقدمه

معلمان به عنوان نیروهای انسانی، از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخ‌های سازمان را به تحرک و حرکت می‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت‌ها، توسعه و پیشرفت باشد. آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های دولتی است. چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند (هونیناک، ۲۰۰۸). با توجه به این که، اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایت‌مندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، پیش‌برد اهداف در سازمان متبوع گردد (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶).

از طرفی، نرخ جابجایی و ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است. میل به ماندن در سازمان به تمایل هوشیارانه و آگاهانه کارکنان برای ماندن با یک سازمان اشاره دارد. وقتی یک فرد از کار دست می‌کشد یا از بودن به عنوان یک عضو در سازمان دست می‌کشد، ترک نام دارد. پژوهش‌ها در خصوص ترک، بر ترک ارادی کارکنان تأکید دارد (مک ناب، ۲۰۰۹). وقتی ترک بررسی می‌شود، بیشتر محققان تأکیدشان به سمت مفهوم تمایل به ترک معطوف می‌شود (هاندلان^۱، ۲۰۰۰). ترک ارادی، یعنی وقتی که کارکنان تصمیم می‌گیرند سازمان را با میل خود ترک کنند می‌تواند برای کارکنان با استعداد

سازمان ارزش ایجاد کند. به علاوه برای سازمان هزینه اضافی کارمندیابی و آموزش را به همراه دارد (لو، هانگ یو و فلوی^۱، ۲۰۰۶، به نقل از رحیم نیا و هوشیار، ۱۳۸۹).

اثر ترک خدمت بر اثربخشی یک سازمان بسیار مهم است. ترک خدمت بالا می‌تواند به طور منفی روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های با کیفیت اثر بگذارد. همچنین ترک خدمت می‌تواند پیامدهای مهلکی در باب کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد (شیلدز و وارد، ۲۰۰۱). از آنجا که، سازمان‌های معاصر، سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه و پیشرفت، و نگهداری بر روی کارکنان خود صرف می‌کنند. از این رو، مدیران باید در برخی مواقع، با تمامی هزینه‌های احتمالی، ترک خدمت کارکنان را به حداقل برسانند (کوپن و همکاران، ۲۰۰۴). در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب ترک شغل معلمان علاقه‌مند و مانع جذب فارغ التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است (سروش، ۱۳۸۱).

ترک خدمت کارکنان، هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم برای سازمان‌ها به همراه دارد. هزینه مستقیم ترک خدمت کارکنان در قالب یافتن، گزینش و آموزش فرد جدید تعریف می‌شود. برخی محققان، هزینه مالی ترک خدمت را ۱۲۰ درصد (پینکویتز و همکاران^۲، ۱۹۹۷) و برخی بالای ۲۰۰ درصد (گریف و هوم^۳، ۲۰۰۴) حقوق سالانه کارکنان برآورد کرده‌اند. از طرفی، هزینه‌های غیرمستقیم ترک خدمت عبارتند از کاهش وجدان کاری و اخلاقیات، تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر روی کارکنان باقیمانده، هزینه یادگیری، و از دست رفتن سرمایه اجتماعی یا حافظه سازمانی (به نقل از رسولی و همکاران، ۱۳۹۱).

از طرفی، در چند سال اخیر موج استفاده از روان‌شناسی مثبت‌گرا در محیط کار بیشتر شده است. یکی از مهمترین متغیرهایی که در این زمینه وجود دارد، سرمایه روان‌شناختی نام دارد. سرمایه‌های روان‌شناختی از متغیرهای سازمانی مهمی می‌باشد که مورد توجه بسیاری از متخصصان و پژوهشگران علم مدیریت و روان‌شناسی قرار گرفته است. بنابراین، بررسی

1. Loi, Hang-Yue, & Foley
2. Pinkovitz at al.
3. Griffeth & Hom

نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در ترک شغل معلمان می‌تواند در دادن راه‌کارهای مناسب برای جلوگیری از ترک شغل معلمان مفید واقع شود. لذا، یکی از ویژگی‌هایی که پاسخ‌های روان‌شناختی مثبت به موقعیت‌های استرس‌زا را ارتقاء می‌بخشد، سرمایه روان‌شناختی است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی عبارت است از مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت افراد و سازمان‌ها که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد. به زعم لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: الف) تعهد و تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز (اعتماد به نفس/خودکارآمدی)، ب) داشتن اسناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، ج) پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و د) پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری یا انعطاف‌پذیری).

لذا، رویکرد جدید سرمایه روان‌شناختی برای دستیابی به مزیت رقابتی بر این حقیقت استوار است که بسیاری از سازمان‌های امروزی ظرفیت واقعی منابع انسانی را نشناخته‌اند. این سازمان‌ها درک درستی از ارزش منابع انسانی ندارند و به همین سبب، نه بر روی آنها سرمایه‌گذاری می‌کنند و نه اینکه به طور اثربخش آنها را توسعه داده و مدیریت می‌کنند (آوولی^۱، ۲۰۰۵؛ به نقل از لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). آوی و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند که سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت هم بر حسب مؤلفه‌های آن و هم به صورت کلی با رفتار ترک شغل به طور عمومی رابطه دارد. براساس یافته‌های مطالعات پیشین، سرمایه روان‌شناختی با نگرش‌های مطلوب کارکنان مانند عملکرد و رضایت بیشتر (آوی و همکاران، ۲۰۱۱) رابطه‌ای مستقیم، و با نگرش‌های نامطلوب آن‌ها مانند بدبینی و تمایل به ترک شغل (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) رابطه‌ای معکوس دارد. کارکنانی که دارای سطح بالاتری از سرمایه روان‌شناختی هستند، منابع روان‌شناختی دارند که رفتارهای مثبت در محیط کار را افزایش می‌دهد (به نقل از کریمی‌مزیدی و همکاران، ۱۳۹۱).

در این بین، علاوه بر اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر تمایل به ترک شغل معلمان، می‌بایست به اثر غیر مستقیم آن نیز که به واسطه متغیرهای دیگری رخ می‌دهد، نیز توجه کرد. یکی از متغیرهای واسطه‌ای که می‌تواند بین سرمایه روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل نقش میانجی‌گری داشته باشد، فرسودگی شغلی می‌باشد. سرمایه روان‌شناختی به واسطه این متغیر می‌تواند به طور غیر مستقیم بر تمایل به ترک شغل معلمان تأثیر بگذارد.

فرسودگی شغلی، سازه‌ای چند بعدی است که در اثر فشارهای موجود در محل کار، نوع

کار

و سرخوردگی در کارکنان ایجاد می‌شود. به طور کلی، فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشارهای شغلی گفته می‌شود. فرسودگی شغلی در میزان خفیف اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به همین دلیل فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند (فیشه و بوار، ۲۰۱۱). فرسودگی شغلی پاسخی روان‌شناختی به استرس است که با خصوصیات مثل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی توأم است. خستگی هیجانی به تقلیل توان هیجانی فرد اشاره دارد و افرادی که از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده‌اند عموماً احساس می‌کنند که قدرت انطباقی خود را از دست داده‌اند و دیگر انرژی کافی برای انجام دادن وظایف را در خود احساس نمی‌کنند. مسخ شخصیت نیز در پاسخ به خستگی هیجانی پدید می‌آید و اشاره به فرآیندی دارد که طی آن افراد از شغل خود دل‌کنده و نسبت به شغل، عملکرد و همکاران خود بی‌تفاوت می‌شوند. از نشانگان عدم کفایت فردی کاهش درک فرد از توانایی‌های کاری خود است که در این فرآیند، افراد، دیگر مثل گذشته توان به انجام رساندن و تحقق وظایف خود را ندارند (هالبلسلبن و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از رستمی و همکاران، ۱۳۸۷).

همچنین، امروزه به دلیل تغییرات شگرفی که فرسودگی شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای فرد بر جای بگذارد به صورت یک مسئله جدی مد نظر قرار

گرفته است. معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند: پرحجمی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، بی‌اعتباری حرفه آنها (لوگا، ۲۰۰۸)، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های آموزشی، عدم حمایت خانوادگی از آنها، کلاس‌های پر جمعیت، مسائل مربوط به تفریح شغلی و تعارضات مربوط به نقش (هاکانن و همکاران^۲، ۲۰۰۷؛ گریسون^۳، ۲۰۰۸؛ سیدمن و همکاران^۴، ۱۹۹۱)، که این مشکلات همگی می‌توانند بر سلامت روانی آن‌ها تأثیرگذار بوده و استمرار این مشکلات، آسیب‌پذیری آنان را بالا برده و نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان می‌شود (لوگا، ۲۰۰۸؛ به نقل از رستمی، ۱۳۸۷). فرسودگی شغلی عوارض زیادی در سازمان و در خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شکل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روزافزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی، فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی پدیدار می‌شوند. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با استرس‌های روانی فرسودگی شغلی مقابله کرد (نقدی، ۱۳۸۹).

از طرفی، نشانه‌های کلاسیک فرسودگی شغلی، شامل بدبینی به کار، نارضایتی زیاد، غیبت زیاد از کار و ناکارآمدی در کار است. ناامیدی و یأس در ایجاد فرسودگی شغلی نقش داشته و فراوانی آن در عصر حاضر افزایش یافته است که علت را عمدتاً محدودیت‌ها و فشارهای شغلی می‌دانند (فیشه و بوار، ۲۰۱۱). تحقیقات نشان دادند که فرسودگی شغلی در طولانی مدت به کاهش بهره‌وری، کاهش اثربخشی، عدم رضایت شغلی و کاهش تعهد

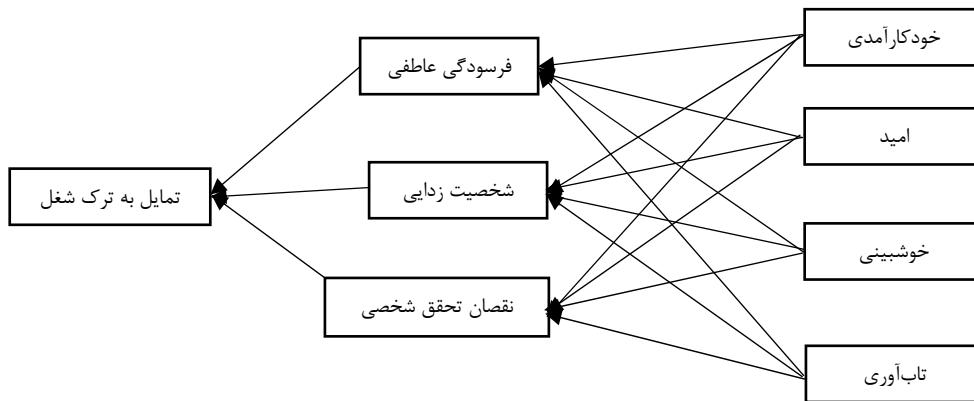
-
1. Laugaa
 2. Hakanen et al.
 3. Grayson
 4. Seidman et al

نسبت به کار و سازمان منتهی می‌شود. در نتیجه، بر افزایش احساس درماندگی و اضطراب تأثیر داشته که این موارد نیز غیبت از کار و ترک شغل را افزایش می‌دهند (آلسوپ، ۲۰۱۱). پدیده فرسودگی شغلی از جهتی بر روند اثر بخشی، کارآمدی خدمات معلمان، بهداشت روانی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان اثر منفی می‌گذارد و دانش آموزان را با مشکلات و موانع متعدد روبرو می‌کند و از جهتی دیگر می‌تواند بر تمایل به ترک شغل معلمان اثر بگذارد، از این رو لازم است تا متغیرهایی که با تمایل به ترک شغل و فرسودگی شغلی معلمان ارتباط دارند، شناسایی و مورد مطالعه قرار گیرند، که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن از مهمترین آن‌ها هستند. فرسودگی شغلی علاوه بر تأثیرات منفی روانی، فیزیولوژیکی و روانی-اجتماعی که بر معلمان دارد، دانش آموزان و سیستم آموزشی را نیز تحت تأثیر قرار خواهد داد.

بدون شک مسئولیت اصلی مدیران آموزش و پرورش منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی معلمان امکان‌پذیر نیست. با این اوصاف، لازم است که آموزش و پرورش به واسطه شناسایی محرک‌های ترک خدمت و فرسودگی شغلی معلمان، با این پدیده مقابله کنند.

از این رو، بررسی نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در ترک شغل معلمان و مطالعه نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی بین این دو متغیر می‌تواند نتایج کاربردی زیادی برای مدیران آموزش و پرورش در جهت کاهش تمایل معلمان به ترک شغل داشته باشد. از طرفی، انجام این پژوهش، می‌تواند برای دانش‌افزایی در این حوزه مثمر ثمر واقع گردد. لذا، مطالعه اثر مستقیم و غیر مستقیم این متغیرها بر یکدیگر لازم و ضروری می‌باشد. بنابراین با توجه به مبانی نظری موجود در این پژوهش فرسودگی شغلی به عنوان یک متغیر واسطه بین متغیر-های سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل در نظر گرفته شد. به طور کلی این پژوهش بررسی کارایی یک مدل علی درباره رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل است. در مدل مفهومی ارائه شده سرمایه‌های روان‌شناختی به عنوان متغیر برون‌زا (مستقل)، فرسودگی شغلی به عنوان متغیر واسطه و تمایل به ترک شغل

به عنوان متغیر درونزا (وابسته) در نظر گرفته شدند. در این مدل، رابطه مستقیم سرمایه‌های روان‌شناختی و فرسودگی شغلی و رابطه غیر مستقیم آن با تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار می‌گیرد (شکل ۱).



شکل ۱: نمودار مسیر مدل درونداد پژوهش

روش

روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است زیرا در این پژوهش روابط بین متغیرها در قالب مدل علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر یاسوج (N=981) می‌باشد. با توجه به در دسترس بودن لیست کامل معلمان دوره ابتدایی شهر یاسوج، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد. با توجه به تعداد افراد جامعه و مراجعه به جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۲۷۴ نفر تعیین شد. برای جلوگیری از افت آزمودنی‌ها تعداد ۳۲۴ نفر به عنوان نمونه اصلی انتخاب شدند که در نهایت تعداد ۳۱۲ پرسشنامه عودت داده شده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. از ۳۱۲ نفر ۹۹ نفر مرد و ۲۱۳ نفر زن بودند که ۳۵ نفر در مدارس استثنایی و ۲۷۷ نفر در مدارس عادی مشغول به خدمت بودند.

در پژوهش حاضر جهت سنجش سرمایه‌های روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی^۱ که توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ساخته و توسعه یافته است استفاده

1. Psychological Capital Questionnaire Luthanz

گردید. پرسشنامه مذکور شامل ۲۴ سؤال است که بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. هم تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و هم روایی‌هایی که از طریق چهار نمونه مختلف فراهم شد، نوید بخش حمایت روانسنجی برای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی می‌باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در ایران پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی پس از ترجمه و بازنگری، روایی محتوایی آن توسط متخصصان روان‌شناسی صنعتی سازمانی و مدیریتی تأیید شد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است (بهادری-خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش حاضر برای خرده مقیاس‌های خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۷۶، ۰/۷۸ و ۰/۸۳ بوده است.

برای اندازه‌گیری تمایل به ترک شغل از پرسشنامه ترک شغل^۱ کلوی، گاتلیب و بارهام (۱۹۹۹) استفاده شد. پرسشنامه مذکور شامل ۴ پرسش است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مورد آزمون قرار می‌گیرد. این پرسشنامه را برای اولین بار در ایران، توسط رضایی و همکاران (۱۳۹۰) ترجمه شد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ی قصد ترک شغل، رابطه‌ی عدالت سازمانی و قصد ترک شغل محاسبه گردید. نتایج نشان داد که رابطه‌ی بین این دو متغیر، $-0/498 - (P < 0/0001)$ است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه نیز ۰/۸۵ به دست آمد. تیلور (۲۰۱۰) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۶ گزارش کرده است. بنابراین روایی و پایایی آن در حد مطلوب است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۰). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش حاضر برای این پرسشنامه برابر با ۰/۷۹ بوده است.

برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی^۲ MBI که مسلاچ (۱۹۸۵) برای معلمان ساخته است استفاده شد. این پرسشنامه ۲۲ گویه دارد و بر اساس طیف هفت درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ

1. Turnover Intention Questionnaire
2. Maslach Burnout Inventory

برای اولین بار در ایران توسط فیلیان مورد تأیید قرار گرفت. فیلیان در پژوهش خود بعد از به دست آوردن روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط چند تن از متخصصان مربوطه، ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد $0/78$ گزارش نموده است (طلایی، ۱۳۸۸). مسلاچ و جکسون (۱۹۸۵) پایایی هر یک از جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و نقصان تحقق شخصی به ترتیب ($0/90$ ، $0/79$ و $0/71$) گزارش کرده‌اند (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۷). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش حاضر برای خرده مقیاس‌های فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان تحقق شخصی به ترتیب برابر با $0/81$ ، $0/77$ و $0/78$ بوده است.

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و کجی و کشیدگی و همچنین آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار LISREL و SPSS استفاده گردید. در این پژوهش متغیر «سرمايه‌های روان‌شناختی» به عنوان برون‌زا، «فرسودگی شغلی» به عنوان درون‌زا و «تمایل به ترک شغل» نیز به عنوان متغیر درون‌زای نهایی منظور گردید. در مدل‌های علی تحلیل مسیر متغیر برون‌زا (متغیر بیرونی) به متغیری اطلاق می‌شود که تغییرات آن ناشی از عامل-هایی است که بیرون از مدل واقع‌اند، بنابراین در جهت تبیین تغییرات آن‌ها یا روابطشان با سایر متغیرهای برون‌زا یا بیرونی تلاشی صورت نمی‌گیرد از طرفی دیگر متغیر درون‌زا متغیرهایی هستند که تغییرات آن‌ها با کمک متغیرهای بیرونی یا سایر متغیرهای درون‌زا تبیین می‌گردد (کرلینجر و پدهازر، ۱۳۹۱).

یافته‌ها

در جدول شماره ۱ شاخص‌های آمار توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرها برای نمونه مورد بررسی ($n=312$) آورده شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی و شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خودکارآمدی	۱							
امیدواری	۰/۱۶**	۱						
خوش بینی	۰/۲۶**	۰/۲۱**	۱					
تاب آوری	۰/۱۸**	۰/۲۶**	۰/۲۴**	۱				
فرسودگی عاطفی	-۰/۲۴**	-۰/۲۴**	-۰/۲۶**	-۰/۳۰**	۱			
شخصیت زدایی	-۰/۲۵**	-۰/۲۶**	-۰/۳۲**	-۰/۲۶**	۰/۲۵**	۱		
نقصان تحقق شخصی	-۰/۴۰**	-۰/۲۵**	-۰/۳۱**	-۰/۱۹**	۰/۲۶**	۰/۱۸**	۱	
تمایل به ترک شغل	-۰/۰۹	-۰/۱۲*	-۰/۱۶**	-۰/۱۷**	۰/۴۶**	۰/۴۰**	۰/۳۰**	۱
میانگین	۱۷/۳۵	۱/۸۷	۱۹/۸۹	۱۶/۳۷	۲۶/۸۷	۱۴/۰۷	۲۱/۷۶	۱۳/۱۷
انحراف استاندارد	۴/۱۱	۳/۹۷	۲/۷۵	۳/۷۸	۲/۷۸	۲/۴۱	۳/۲۳	۴/۹۷
کجی	۰/۹۸	۰/۷۴	۰/۰۵	۰/۲۱	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۲۹	۰/۳۴
کشیدگی	۰/۹۳	-۰/۱۴	۰/۵۳	-۰/۱۷	۰/۷۲	۰/۷۷	-۰/۰۳۵	-۰/۴۰

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش که تقریباً بین -۱ و +۱ قرار دارند، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم. همچنین با توجه به این جدول از میان متغیرهای برونزا (مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی) به ترتیب تاب آوری (-۰/۱۷)، خوش بینی (-۰/۱۶)، امیدواری (-۰/۱۲) و خودکارآمدی (-۰/۰۹) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با تمایل به ترک شغل دارا می‌باشند که از میان این ضرایب، ضریب همبستگی بین مؤلفه خودکارآمدی و تمایل به ترک شغل از نظر آماری معنی‌دار نیست. از میان متغیرهای درونزا (مؤلفه‌های فرسودگی شغلی) نیز به ترتیب متغیرهای فرسودگی عاطفی (۰/۴۶)، شخصیت زدایی (۰/۴۰) و نقصان تحقق شخصی (۰/۳۰) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با تمایل به ترک شغل دارا هستند که تمامی این ضرایب از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. ضمناً در ماتریس فوق بالاترین

ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین فرسودگی عاطفی و تمایل به ترک شغل (۰/۴۶) و پایین‌ترین ضریب همبستگی در این ماتریس مربوط به رابطه بین خودکارآمدی و تمایل به ترک شغل (۰/۰۹-) می‌باشد.

جدول ۲. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرها بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل و واریانس تبیین شده آن

متغیرها	برآوردها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
به روی فرسودگی عاطفی از:					
خودکارآمدی	-۰/۱۴*	-	-	-۰/۱۴*	
خوشبینی	-۰/۱۳*	-	-	-۰/۱۳*	۰/۱۶
امیدواری	-۰/۱۴**	-	-	-۰/۱۴**	
تاب‌آوری	-۰/۲۰**	-	-	-۰/۲۰**	
به روی شخصیت زدایی از:					
خودکارآمدی	-۰/۱۴*	-	-	-۰/۱۴*	
خوشبینی	-۰/۱۹**	-	-	-۰/۱۹**	۰/۱۷
امیدواری	-۰/۱۶**	-	-	-۰/۱۶**	
تاب‌آوری	-۰/۱۴*	-	-	-۰/۱۴*	
به روی نقصان تحقق شخصی از:					
خودکارآمدی	-۰/۳۲**	-	-	-۰/۳۲**	
خوشبینی	-۰/۱۸**	-	-	-۰/۱۸**	
امیدواری	-۰/۱۴**	-	-	-۰/۱۴**	۰/۲۲
تاب‌آوری	-۰/۰۵	-	-	-۰/۰۵	
به روی تمایل به ترک شغل از:					
خودکارآمدی	-	-	-۰/۱۴**	-۰/۱۴**	
خوشبینی	-	-	-۰/۱۲**	-۰/۱۲**	۰/۳۰
امیدواری	-	-	-۰/۱۳**	-۰/۱۳**	
تاب‌آوری	-	-	-۰/۱۲**	-۰/۱۲**	
به روی تمایل به ترک شغل از:					
فرسودگی عاطفی	۰/۳۵**	-	-	۰/۳۵**	
شخصیت زدایی	۰/۲۹**	-	-	۰/۲۹**	۰/۳۰
نقصان تحقق شخصی	۰/۱۶**	-	-	۰/۱۶**	

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

در جدول شماره ۲ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرها بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل آورده شده است. همانطور که در این جدول مشاهده می‌شود اثرات مستقیم خودکارآمدی و خوشبینی بر فرسودگی عاطفی به ترتیب $-0/14$ و $-0/13$ می‌باشد که هر دو در سطح $0/05$ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم امیدواری و تاب‌آوری بر فرسودگی عاطفی به ترتیب $-0/14$ و $-0/20$ می‌باشد که هر دو در سطح $0/01$ معنی‌دار است. اثرات مستقیم خودکارآمدی و تاب‌آوری بر شخصیت زدایی به ترتیب برابر $-0/14$ و $-0/14$ می‌باشند که هر دو در سطح $0/05$ معنی‌دار است. همچنین اثرات مستقیم خوشبینی و امیدواری بر شخصیت-زدایی به ترتیب برابر $-0/19$ و $-0/16$ می‌باشد که در سطح $0/01$ معنی‌دار است. اثرات مستقیم خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری بر نقصان تحقق شخصی به ترتیب برابر $-0/32$ ، $-0/18$ و $-0/14$ می‌باشد که در سطح $0/01$ معنی‌دار است. ضمناً اثر مستقیم تاب‌آوری بر نقصان تحقق شخصی معنی‌دار نیست.

همچنین با توجه به جدول شماره ۲ اثر مستقیم فرسودگی عاطفی، شخصیت زدایی و نقصان تحقق شخصی بر تمایل به ترک شغل به ترتیب برابر با $0/35$ ، $0/29$ و $0/16$ می‌باشد که هر سه مثبت بوده و از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. ضمناً هیچکدام از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل دارای اثر غیر مستقیم نمی‌باشد. ضمناً واریانس تبیین شده فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان تحقق شخصی در این پژوهش به ترتیب برابر با $0/16$ ، $0/17$ و $0/22$ است. بنابراین فرض ایفای نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در میان خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب‌آوری و تمایل به ترک شغل مورد تأیید قرار می‌گیرد.

ضمناً به دلیل عدم معنی‌داری اثر مستقیم تاب‌آوری بر نقصان تحقق شخصی، نقش واسطه‌ای نقصان تحقق شخصی در میان تاب‌آوری و تمایل به ترک شغل تأیید نمی‌گردد. از طرفی هیچکدام از متغیرهای برون‌زا (خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب‌آوری بر تمایل به ترک شغل دارای اثر مستقیم نیستند. این در حالی است که اثر غیر مستقیم خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب‌آوری بر تمایل به ترک شغل به ترتیب برابر $-0/14$ ، $-0/12$ ، $-0/13$ و $-0/12$ است که از نظر آماری در سطح $0/01$ معنی‌دار می‌باشد.

و منفی اثر می‌گذارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش آوی و همکاران (۲۰۰۶) که به بررسی سرمایه‌های روان‌شناختی و ترک خدمت کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت هم بر حسب مؤلفه‌های آن و هم به صورت کلی با رفتار ترک خدمت اجباری به طور عمومی رابطه دارد، همسو می‌باشد. از طرفی، این نتیجه با نتایج پژوهش آوی و همکاران (۲۰۰۹) که پژوهشی با عنوان سرمایه‌های روان‌شناختی: منبعی مثبت برای مبارزه با استرس و فرسودگی کارکنان، انجام دادند، همسو می‌باشد. آن‌ها در این پژوهش نشان دادند که بین سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی معناداری وجود دارد. از طرفی یافته‌ها حاکی از این بود که سرمایه‌های روان‌شناختی اثر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد. همچنین، نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش آوی و همکاران (۲۰۱۱) که به مطالعه فراتحلیل اثر سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت بر نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان پرداختند، همسو می‌باشد. نتایج این پژوهش حاکی از این بود که بین سرمایه‌های روان‌شناختی با نگرش‌های نامطلوب کارکنان مانند؛ بدبینی، تمایل به ترک شغل، استرس‌شغلی و اضطراب رابطه منفی معناداری وجود دارد.

متغیر خوشبینی از طریق مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان‌تحقق‌شخصی) بر تمایل به ترک شغل به صورت غیرمستقیم و منفی اثر می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های آوی و همکاران (۲۰۰۶)، آوی و همکاران (۲۰۰۹) و آوی و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد، زیرا در این پژوهش‌ها رابطه و اثر منفی بین سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل مورد تأیید قرار گرفت.

متغیر امیدواری از طریق مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان‌تحقق‌شخصی) بر تمایل به ترک شغل به صورت غیرمستقیم و منفی اثر می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های آوی و همکاران (۲۰۰۶)، آوی و همکاران (۲۰۰۹) و آوی و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد، زیرا در این پژوهش‌ها رابطه و اثر منفی بین سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان گفت امیدواری به واسطه ابعاد فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل معلمان اثر غیرمستقیمی دارد، و از آنجا که جهت این اثر منفی می‌باشد نتیجه می‌گیریم که هر چه امیدواری معلمان بالاتر باشد، به

واسطه اثر منفی که بر ابعاد فرسودگی شغلی می‌گذارد، باعث کاهش تمایل به ترک شغل در معلمان می‌شود. برعکس، هرچه امیدواری معلمان پایین‌تر باشد، به واسطه اثر مثبتی که بر ابعاد فرسودگی شغلی می‌گذارد، باعث افزایش تمایل به ترک شغل در معلمان می‌شود.

متغیر تاب‌آوری از طریق مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان‌تحقق‌شخصی) بر تمایل به ترک شغل به صورت غیرمستقیم و منفی اثر می‌گذارد. بنابراین، می‌توان گفت تاب‌آوری به واسطه فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی بر تمایل به ترک شغل معلمان اثر غیرمستقیمی دارد، و از آنجا که جهت این اثر منفی می‌باشد نتیجه می‌گیریم که هر چه تاب‌آوری معلمان بالاتر باشد، به واسطه اثر منفی که بر فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی آنان می‌گذارد، باعث کاهش تمایل به ترک شغل در معلمان می‌شود. برعکس، هرچه تاب‌آوری معلمان پایین‌تر باشد، به واسطه اثر مثبتی که بر فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی می‌گذارد، باعث افزایش تمایل به ترک شغل در معلمان می‌شود. از طرفی، به دلیل عدم معنی‌داری اثر مستقیم تاب‌آوری بر نقصان‌تحقق‌شخصی، نقش واسطه‌ای نقصان‌تحقق‌شخصی در میان تاب‌آوری و تمایل به ترک شغل تأیید نمی‌گردد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های آوی و همکاران (۲۰۰۶)، آوی و همکاران (۲۰۰۹) و آوی و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. زیرا در این پژوهش‌ها رابطه و اثر منفی بین سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل مورد تأیید قرار گرفت.

همچنین مطابق نتایج پژوهش ژان و چائو (۲۰۱۰)؛ جانگ اوک و همکاران (۲۰۱۳) اثر مستقیم مؤلفه خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری بر فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان‌تحقق‌شخصی معنی‌دار است. بنابراین، می‌توان گفت خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری بر ابعاد فرسودگی شغلی معلمان اثر مستقیمی دارد، و از آنجا که جهت این اثر منفی می‌باشد نتیجه می‌گیریم که هر چه خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری معلمان بالاتر باشد، ابعاد فرسودگی شغلی آنان پایین‌تر و هرچه خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری معلمان پایین‌تر باشد، ابعاد فرسودگی شغلی در آن‌ها بالاتر می‌باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق اقدمی-باهر و همکاران (۱۳۸۸) ناهمسو می‌باشد. آن‌ها در تحقیق خود به بررسی رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

تبریز، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی و نقصان تحقق شخصی رابطه معنی‌داری وجود دارد ولی بین خودکارآمدی و دو بعد فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. در صورتی که در این پژوهش اثر منفی خودکارآمدی بر سه بعد فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و نقصان تحقق شخصی تأیید شد.

نهایتاً اثر مستقیم مؤلفه تاب‌آوری بر فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی معنی‌دار شده است. بنابراین، می‌توان گفت تاب‌آوری بر دو بعد فرسودگی شغلی معلمان اثر مستقیمی دارد، و از آنجا که جهت این اثر منفی می‌باشد نتیجه می‌گیریم که هر چه تاب‌آوری معلمان بالاتر باشد، فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی آنان پایین‌تر و هرچه تاب‌آوری معلمان پایین‌تر باشد، فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی در آنها بالاتر می‌باشد. با این وجود اثر مستقیم مؤلفه تاب‌آوری بر بعد نقصان تحقق شخصی معنی‌دار نشده است. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق جانگ اوک و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. تحقیق آنها نیز مانند پژوهش حاضر به این نتیجه رسید که تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم و منفی دارد. همچنین، این نتیجه با نتایج پژوهش امینی (۱۳۹۲) که در پژوهش خود نشان داد بین فرسودگی شغلی و تاب‌آوری پرستاران رابطه منفی معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. از طرفی، شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تاب‌آوری پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی پرستاران می‌باشد، و بین فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آنها رابطه منفی معنادار وجود دارد. از این رو، نتایج پژوهش شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) با نتایج این فرضیه نیز همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج پژوهش، به نظر می‌رسد که سرمایه‌های روان‌شناختی باعث کاهش فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل معلمان خواهد شد. لذا، مدیران، مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش کشور می‌بایست با برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی در جامعه معلمان توجه ویژه داشته باشند. همچنین با توجه به این که شغل معلمی دارای مسیر شغلی است که از پویایی لازم برخوردار نبوده و یک معلم پس از سال‌ها کسب تجربه، مهارت و تخصص همچنان یک معلم نامیده می‌شود، بنابراین لازم است میان معلمان

با تجربه، خیره و متخصص و سایرین کاملاً تمایز وجود داشته باشد و رقابت سالم جهت ارتقاء به درجات بالاتر در میان آنان حفظ شود. لذا در نظر گرفتن ارتقای شغلی در قالب درجات شغلی می‌تواند انگیزه‌ها و تمایلات ماندگاری آنان را تقویت کند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این نکته اشاره کرد که با توجه به روش تحلیل مسیر امکان گنجاندن سایر متغیرهای تأثیرگذار بر ترک شغل وجود نداشت پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی نقش میانجی‌گری متغیرهای دیگری مانند استرس شغلی، امنیت شغلی و... بین سرمایه‌های روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- ا قدمی‌باهر، علی رضا، نجارپوراستادی، سعید و لیوارجانی، شهره. (۱۳۸۸). رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. فصلنامه علوم تربیتی، ۲ (۷)، ۹۹-۱۱۹.
- امینی بیدختی، علی اکبر، صالحپور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار دانشگاه شاهد، ۲۶، ۳۸-۳۱.
- امینی، فهیمه. (۱۳۹۲). رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران. مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، ۱۱ (۲)، ۹۴-۱۰۲.
- رحیم نیا، فریبرز، هوشیار، وجیهه. (۱۳۷۹). تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی. مدیریت فردا، ۲۴، ۲۳-۴۲.
- رستمی، علی رضا، نوروزی، علی، زارعی، عادل، امیری، محسن و سلیمانی، مهران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی. فصلنامه سلامت کار ایران، ۳ و ۴، ۶۸-۷۵.
- رسولی، رضا، شهبائی، بهنام و صفایی، مهناز. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، نشریه مدیریت دولتی، ۴ (۹)، ۲۷-۴۳.
- سروش، مجتبی. (۱۳۸۱). مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همبستگی آن‌ها با متخبی از ویژگی‌های فردی بین مسئولین تربیت بدنی آموزشگاه‌ها و مدیران ادارات تربیت بدنی استان خراسان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
- شاکری‌نیا، ایرج، محمدپور، مه‌ری. (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. بهبود (فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه)، ۱۴ (۲)، ۱۶۹-۱۶۱.
- طلایی، شقایق. (۱۳۹۰). بررسی عوامل و متغیرهای جمعیت‌شناختی مؤثر بر تمایل به ترک خدمت و عمل به ترک خدمت کارکنان تولید یک شرکت هم‌اورد تک‌لان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی. دانشگاه علم و صنعت ایران.
- عزیزی، لیلا، فیض‌آبادی، زهرا، بشاش، لعیبا و صالحی، مریم. (۱۳۸۷). تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، دانشگاه الزهراء، ۴ (۳)، ۷۳-۹۲.

کریمی مزیدی، احمد رضا، بردبار، مرضیه و بردبار، ابوالفتح. (۱۳۹۱). تحلیلی مقطعی از سرمایه‌ی روان شناختی و سازه‌های آن، بر سلامت عمومی نیروی کار در کتابخانه‌های دولتی، بهبود مدیریت، ۲، ۴۰-۲۳.

کرلینجر، پدهازر. (۱۳۹۱). رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری، ترجمه: حسن سرایی، تهران: انتشارات سمت.

نقدی، احمد. (۱۳۷۹). بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان تبریز. پایان نامه کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

Alsop, P. J. (2011). Job burnout: the end or a new beginning? *Research Papers*. Paper 43.

Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.

Avey, J. B., Patera, J.L., West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 42-60.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human resource development quarterly*, 22, 127-152.

Chawla, V., Guda, S. (2010). Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study among Sales Professionals. *Journal of Human Values*, 43, 157-167.

Fische, R., Boer, D. (2011). What is more important for national well-being: money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. *Journal of Personality and Social Psychology American Psychological Association*, 101 (1), 84-164.

Honingh, M. E. (2008). *Beroepsonderwijs tussen Publiek en Privaat (Vocational education caught between the Public and Private sector) Dissertation*, University of Amsterdam.

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.

Jian, Z. H. Chao, Z. X. (2010). Work stress and job burnout: the moderating effects of psychological capital. *Journal of Henan Normal University (Natural Science)*, 20, 10-03.

Kevin, M. M., Joan, L. C. & Adrian, J. W. (2004). Organizational change and employee turnover. *Personnel Review*, 33 (2), 161-166.

- Luthans, F., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction"; *Personnel Psychology*, No. 60.
- Luthans, F., Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 6, 138-146.
- Mcnabb, N. S. (2009). *The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover*, Norman, Oklahoma.
- Shields, M. A., Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20 (5), 677-701.