



## Modeling job burnout based on resilience and social support with the mediation of personal values in military industry employees

### Abstract

### Article Info

**Introduction:** Several factors play role in creating the physical and mental health of an organization's employees, as well as their level of efficiency, one of the most important of which is job burnout. The purpose of this research is to explain job burnout based on resilience and social support with the mediation of personal values.

**Methodology:** The method of conducting the research in terms of practical purpose and in terms of data collection is of correlation type using the method of structural equations. The study population in this research is all the employees working in the Defense Industries Organization of region of Tehran, who were selected using the convenient sampling method. The total number of participants in this research was 179

**Results:** The results of the research show that there is a significant correlation between resilience and social supports with the mediation of personal values and job burnout.

**conclusion:** In general, it can be said: with a combination of organized social activities and education of resilience components, encouraging and persuading employees to carry out activities that they are capable of, and assigning suitable jobs to people in organizational jobs, as well as improving the level of self-esteem and Improving the level of the value system can prevent job burnout in military environments.

**Keywords:** burnout, resilience, social support, personal values

### Authors:

Zarrin Kelk H R <sup>1</sup>

SDavari R <sup>2\*</sup>

Hashemi N <sup>3</sup>

### Affiliations

1.PhD in General Psychology, Islamic Azad University, Tehran Research Sciences Branch, Tehran, Iran. 0000-0002-0700-363X

2\*.Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Psychology, Roudehen Unit, Islamic Azad University, Roudehen, Tehran, Iran dr.davari\_rahim@yahoo.com 0000-0002-8471-2464

3.Associate Professor, Department of Psychology, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran 0000-0001-9047-664



## مدل یابی فرسودگی شغلی بر اساس تاب آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجی‌گری ارزشهای شخصی در کارکنان صنایع نظامی

### چکیده

### اطلاعات مقاله

حمیدرضا زرین کلک<sup>۱</sup>  
رحیم داوری<sup>۲\*</sup>  
نظام هاشمی<sup>۳</sup>

**مقدمه:** عوامل متعددی در ایجاد سلامت جسمی و روانی کارکنان یک سازمان و همچنین میزان کارایی آنان نقش دارد که از مهمترین آنها میتوان به عامل فرسودگی شغلی اشاره کرد. هدف از انجام این پژوهش تبیین فرسودگی شغلی بر اساس تاب آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجی‌گری ارزشهای شخصی بود.

**روش کار:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده از نوع همبستگی با استفاده از روش معادلات ساختاری بود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان شاغل در سازمان صنایع دفاع منطقه تهران هستند که با استفاده از روش نمونه گیری: در دسترس انتخاب شدند. تعداد کل افراد شرکت کننده در این پژوهش ۹۷۱ نفر بود.

**یافته ها:** نتایج پژوهش نشان داد بین تاب آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجی‌گری ارزشهای شخصی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

**بحث و نتیجه گیری:** در کل می توان گفت: با ترکیبی از فعالیت های اجتماعی سازمان یافته و آموزش مولفه های تاب آوری و تشویق و ترغیب کارکنان در انجام فعالیتهایی که توانمندی آن را دارند و انتصاب شغلی مناسب افراد در مشاغل سازمانی می توان و همچنین ارتقاء میزان عزت نفس و ارتقا سطح نظام ارزشی می توان از بروز فرسودگی شغلی در محیط های نظامی جلوگیری نمود.

**کلمات کلیدی:** فرسودگی شغلی، تاب آوری، حمایت اجتماعی، ارزشهای شخصی

### وابستگی سازمانی نویسندگان

۱- دانشجوی دکتری، گروه روان شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران ۳۶۳X-۰۷۰۰-۰۰۰۲-۰۰۰۰-۰۰۰۰

\*۲- نویسنده مسئول: استاد یار، گروه روان شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، تهران، ایران davari@riau.ir

۲۴۶۴-۸۴۷۱-۰۰۰۲-۰۰۰۰-۰۰۰۰

۳- دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران ۶۶۴۰-۹۰۴۷-۰۰۰۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰

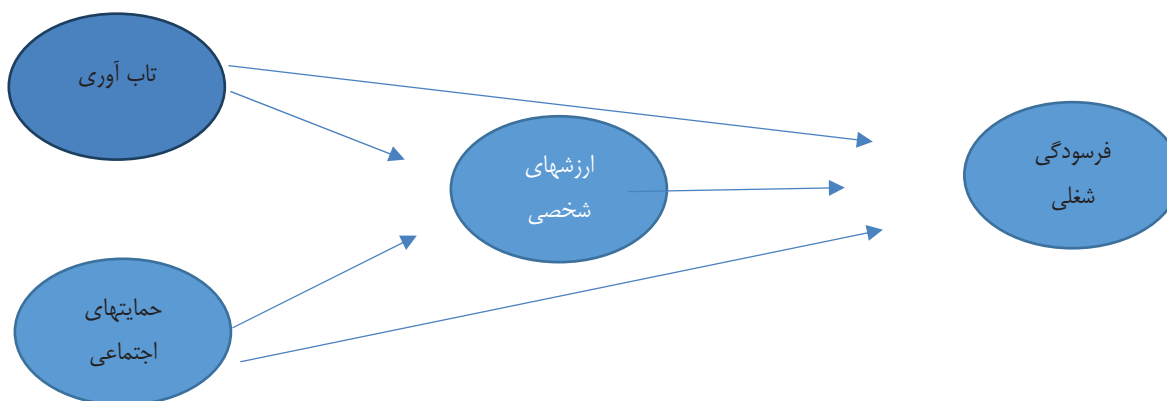
## مقدمه

لازمه پیشرفت هر سازمانی برخورداری از نیروی انسانی سالم و کارآمد است. عوامل متعددی در ایجاد سلامت جسم و روان کارکنان یک سازمان و همچنین میزان کارایی آنان موثر است که از مهمترین آنها میتوان به عامل فرسودگی شغلی اشاره کرد. فرسودگی شغلی سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می آید و شامل سه جزء خستگی یا تحلیل عاطفی؛ از خود بیگانگی یا مسخ شخصیت؛ فقدان موفقیت فردی یا پیشرفت شخصی است. مطالعات متعددی به این موضوع اشاره کرده اند که کارکنان نظامی به احتمال بیشتری در معرض فرسودگی، استرس حاد، استرس پس از سانحه و سوءمصرف مواد مخدر قرار دارند، چراکه در دوران خدمت خود با سوانح و التهاب های متعددی دست و پنجه نرم میکنند. این شرایط استرس را در طولانی مدت به شکل مزمن درآمده و به نوبه خود، موجب از پا درآمدن، بی رمقی، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل میگردد که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می شود. سوالی که در اینجا مطرح می شود این است که چه عاملی باعث می شود برخی از افراد دچار فرسودگی شغلی شوند و به افسردگی و دلزدگی از کار و یا حتی زندگی دچار شوند و برخی دیگر که همان شغل را دارند به راحتی مسیر رشد و پیشرفت را طی می نمایند آیا فقدان اعتماد به نفس در انجام کار میتواند یک عمل زمینه ساز در بروز فرسودگی شغلی باشد آیا افرادی که خود کار آمدی و اعتماد به نفس بیشتری دارند کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند. آیا افرادی که ارزشهای شخصی والاتری دارند و اخلاق حرفه ای را می دانند کمتر دچار فرسودگی و مشکلات روان شناختی می شوند یا آیا تجربه می تواند به عنوان یک عامل بازدارنده در بروز فرسودگی شغلی عمل نماید؟ چگونه می توان فرسودگی شغلی مدیرانی که به قول خودشان اخلاق حرفه ای را می دانند و جایگاه شغلی بالایی دارند توجیه کرد؟ چرا برخی از افراد با اینکه در فشار کاری مداوم قرار دارند دچار فرسودگی شغلی نمی شوند، شاید پاسخ به این سوال در مفهوم تاب آوری نهفته باشد. تاب آوری در مورد افرادی که کار برده می شود که در برابر فشار روانی مقاوم تر هستند و نسبت به بیشتر افراد کمتر مستعد بیماری می شوند. افرادی که دارای این ویژگی اند معمولاً برزندگی خود کنترل بیشتری احساس می کنند و نسبت به آنچه انجام می دهند تعلق خاطر بیشتری دارند، و در قبال عقاید و تغییرات جدید پذیرا تر هستند. کانر، تاب آوری را به عنوان روشی برای اندازه گیری توانایی فرد در

مقابله با عوامل استرس زا و عواملی که سلامت روان فرد را تهدید می کند، تعریف کرده است. در ادبیات پژوهشی امروز تاب آوری مفهوم گسترده ای پیدا کرد است از آنجایی که تاب آوری و بسیاری از مولفه های آن قابل یادگیری و آموزش است با شناسایی تاثیر این عامل در فرسودگی شغلی و با برنامه ریزی و استفاده از نیروهای مجرب در بخش روان شناسی سازمانها می توان در قالب آموزشهای ضمن خدمت مولفه های تاب آوری را که ترکیبی از آموزش مهارت های زندگی همراه با تفکر مثبت و یافتن معنا در زندگی است به بسیاری از کارکنانی مستعد فرسودگی شغلی آموزش داد. همچنین محیطهای کاری و خانوادگی حمایت گر و درک فرد از حمایت شدن در جامعه می تواند یک عامل مهم در پیشگیری از بسیاری از مشکلات و اختلالات روان شناختی باشد. از نظر برآور حمایت اجتماعی ادراک شده بر ارزیابی شناختی فرد از محیطش و سطح اطمینان فرد به این که در صورت لزوم کمک و حمایت در دسترس خواهد بود متمرکز می باشد. حمایت اجتماعی ادراک شده ترکیبی از سه عنصر عاطفه، تصدیق و یاری است. عاطفه یعنی ابراز عشق و محبت، تصدیق یعنی آگاهی از رفتار و بازخوردهای مناسب و یاری یعنی مساعدت مستقیم مانند مساعدت مالی و یاری دادن در انجام کارها است. سارافینو و اسمیت در تعریفی از حمایت اجتماعی بیان می کنند که حمایت اجتماعی می تواند شخص را به داشتن احساس راحتی، اطمینان، تعلق داشتن و مورد محبت قرار مقاوم، برخورداری از حمایت اجتماعی است. سیستم های حمایت داشتن به هنگام فشار و تنش مجهز نماید. یکی از ویژگی های افراد نسبتاً اجتماعی می تواند اثرات منفی تنش بر وضعیت بهداشت و سلامت روان را تعدیل نمایند. پژوهشگران دریافته اند که بیشترین پیامدهای حمایت اجتماعی ادراک شده برای افراد افزایش میزان رضایت از زندگی و افزایش باورهای خودکارآمدی است. خودکارآمدی باور افراد درباره تواناییهایشان است که سطوح معینی از عملکرد رامشخص می کند و بر اتفاقات موثر در زندگی تأثیر می گذارد. باورهای خودکارآمدی تعیین می کنند که افراد چگونه احساس کنند، نتایج پژوهشی درباره ی باور خود کارآمدی تعیین می کند که افراد چگونه احساس کنند، فکر کنند و انگیزه های لازم برای رفتار را پیدا کنند (بندورا ۱۹۹۴، ۱۹۹۷).

همچنین پژوهشها نشان می دهد ارتقا سطح نظام ارزشی از هر طریق می تواند میزان فرسودگی شغلی را کاهش دهد در پژوهشی که توسط حبیب زاده شیرازی علامه در سال ۱۴۰۰ صورت گرفت مشخص شد ارزشهای شخصی بر فرسودگی

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



پرسشنامه بازگشت یافت که بعد از پاکسازی داده ها به تعداد ۱۷۹ نفر تقلیل پیدا کرد. داده ها در این پژوهش، با استفاده از ۴ پرسشنامه گردآوری شد. پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) پایایی خارجی: کونور و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در یک فاصله ۴ هفته ای ۰/۸۷ بوده است.

پایایی ایرانی: این مقیاس در ایران توسط محمدی (۱۳۸۴) هنجاریابی شده است. وی برای تعیین پایایی مقیاس تاب آوری کونور و دیویدسون از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته و ضریب پایایی ۰/۸۹ را گزارش کرده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده اند. پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده زیمت و همکاران (۱۹۸۸) رستمی و همکاران ۱۳۸ ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاسهای حمایت اجتماعی را بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ به دست آورده اند. سلیمی، جوکار و نیک پور ۱۳۸۸ پایایی مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای سه بعد حمایت اجتماعی دریافت شده از سوی خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ گزارش کرده اند. پرسشنامه ارزشهای شخصی ویرزاک (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ارزش های شخصی کارکنان ۰/۷۵ می باشد.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل یافته ها از نرم افزار SPSS22 استفاده شده است. و برای آزمون فرضیه ها و نیکویی برازش مدل پژوهش از نرم افزار Amos استفاده گردید.

شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی تأثیر منفی و بر توانمندسازی روان شناخت تأثیر مثبت دارد.

بر این اساس ما در این پژوهش به دنبال تدوین مدل فرسودگی شغلی بر اساس رابطه تاب آوری و حمایت های اجتماعی ادراک شده با میانجیگری خودکار آمدی شغلی و نظام ارزشی هستیم.

### روش کار

با توجه به تقسیم بندی پژوهش های علمی از نظر هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. این پژوهش از نظر جمع آوری داده در آزمون فرضیه ها، از نوع همبستگی با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شده بود. این پژوهش در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات با کد (IR.IAU.SRB.REC.۱۴۰۱.۱۵۴) مورد تایید قرار گرفت. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان شاغل در سازمان صنایع دفاع منطقه تهران هستند. در این پژوهش از روش نمونه گیری در دسترس<sup>۱</sup> غیر احتمالی برای انتخاب نمونه ها استفاده شد به این دلیل که جامعه مورد مطالعه به لحاظ نظامی و امنیتی اجازه استفاده از دیگر روش های نمونه گیری را نمی داد بر این اساس به صورت اتفاقی از افرادی که با پژوهشگر برخورد می کردند نمونه گیری صورت گرفت. حجم نمونه بر اساس ده تا بیست برابر سازه های پژوهش صورت گرفت. با توجه به اینکه تعداد سازه های این پژوهش ۱۱ عدد بوده است، حجم نمونه باید بین ۱۶۰ تا ۲۲۰ نفر باشد. بر این اساس تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند از این تعداد ۱۸۳

## جدول شماره (۱) اطلاعات افراد شرکت کننده پژوهش را از نظرسن و سابقه کار را نشان می دهد

شاخص	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	واریانس
سن	۱۷۹	۳۸/۵۵	۶/۷۹۶	۴۶/۱۸۲
سابقه کار	۱۷۹	۱۳/۳۵	۸/۱۶۷	۶۶/۷۰۰

ساختاری شاخصهای مختلفی وجود دارد که شاخصهای برازندگی نامیده میشوند. این شاخصها پیوسته در حال مقایسه، توسعه و تکامل میباشند، اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. شاخصهایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، عبارتند از: کای اسکور نسبتی که از تقسیم ساده مقدار کای اسکور بر درجه آزادی مدل محاسبه میشود ( $\chi^2/df$ ) که مقدار قابل قبول برای این شاخص مقادیر بین ۱ تا ۳ میباشد. شاخص  $RMSE^1$  که مدلهای قابل قبول دارای مقدار  $AGFI^2$  کمتر از ۰/۰۸ هستند. همچنین شاخصهای  $GFI^3$ ،  $IFI^4$ ،  $NFI^5$  و  $CFI^6$  که مقدار قابل قبول برای این شاخصها باید بزرگتر از ۰/۹ باشد (هومن، ۲۰۱۴) نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است. همچنین مدل پژوهش برگرفته از نرم افزار Amos در شکل شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره ۵ سطح معناداری مدل را بر اساس فرضیه های پژوهش نشان می دهد همانگونه که ملاحظه می کنید. در مورد فرضیه اول تاب آوری بر فرسودگی شغلی تاثیر معنادار دارد با توجه به برآورد مدل ۰/۸۷- و آماره C.R. که برابر است با ۳/۳۶- می توان گفت رابطه فوق در سطح ۰/۰۵ معنادار است یعنی تاب آوری بر فرسودگی شغلی به تنهایی تاثیر معناداری دارد.

در مورد فرضیه دوم پژوهش نیز یعنی حمایت اجتماعی بر فرسودگی شغلی تاثیر معنادار دارد با توجه به برآورد مدل ۰/۳۶- و آماره C.R. که برابر است با ۱/۴۲- می توان گفت رابطه فوق معنادار نیست یعنی حمایتهای اجتماعی به تنهایی تاثیر معنادار بر فرسودگی شغلی ندارد.

در مورد فرضیه سوم یعنی تاب آوری برنظام ارزشی تاثیر معنادار دارد. همانگونه که ملاحظه می کنید آماره برآورد

در ادامه مدل مفهومی پژوهش ارائه می گردد (مدل شماره ۱) روش مورد استفاده حداقل مربعات تعمیم یافته است و نوع برآوردهای استفاده شده استاندارد است. همانگونه که ملاحظه می نمایم تاب آوری و حمایت اجتماعی متغیر مستقل یا پیش بین و فرسودگی شغلی به عنوان متغیر وابسته یا ملاک و خود کار آمدی شغلی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

## یافته ها

هدف از انجام این پژوهش مدل یابی فرسودگی شغلی بر اساس تاب آوری و حمایتهای اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در کارکنان صنایع نظامی است کل افراد شرکت کننده در این پژوهش ۱۷۹ نفر بودند که از همگی مرد بودند میانگین سن افراد شرکت کننده در پژوهش ۳۸/۵ سال بود. و میانگین سابقه کار افراد ۱۳/۵ بود. از این تعداد حدود ۵۵ نفر را نیروهای رسمی و تعداد ۱۲۴ نفر را نیروهای شرکتی تشکیل می دادند.

همچنین تعداد ۱۴۰ نفر در بخش تولید و تعداد ۳۹ نفر در بخشهای ستادی مشغول به فعالیت بودند. جدول شماره یک آمار توصیفی اطلاعات افراد شرکت کننده در پژوهش را از نظر سن و سابقه کار را نشان می دهد.

جدول شماره (۲) میانگین و انحراف معیار متغیرهای آشکار پژوهش را نشان می دهد همانگونه که ملاحظه می کنید این پژوهش دارای ۱۵ متغیر آشکار و چهار متغیر پنهان می باشد بیشترین تعداد مولفه های آزمون مربوط به متغیر تاب آوری است و کمترین ابعاد پژوهش مربوط به متغیر نظام ارزشی است همانگونه که قبلا توضیح داده شد در این پژوهش به دلیل عدم همبستگی بعد عدم موفقیت فردی در پرسشنامه فرسودگی شغلی با سایر متغیرهای پرسشنامه این بعد از تحلیل آماری محاسبه مدل حذف شده است.

در این پژوهش از نرم افزار Amos جهت آزمون فرضیه ها و ترسیم مدل استفاده شده است. جهت ارزیابی مدل معادلات

1. Root Mean Squared Error of Approximation
2. Adjusted Goodness of Fit Index
3. Goodness - for- Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Normal Fit Index
6. Comparative Fit Index

جدول شماره (۲) آمار توصیفی متغیر های پژوهش

متغیر پنهان	متغیر آشکار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
تاب آوری	شایستگی	۱۷۹	۲۵/۲۵	۴/۸۵۸	۲۳/۶۰۲
	اعتماد	۱۷۹	۱۹/۱۶	۴/۵۶۳	۲۰/۸۲۲
	پذیرش	۱۷۹	۱۶/۰۴	۳/۰۰۳	۹/۰۲۰
	کنترل	۱۷۹	۱۰/۰۹	۱/۷۵۹	۳/۰۹۳
	معنویت	۱۷۹	۷/۱۱	۱/۲۶۷	۱/۶۰۵
حمایت	اجتماعی	۱۷۹	۲۵/۴۹	۴/۳۶۶	۱۹/۰۶۰
	خانوادگی	۱۷۹	۲۵/۷۴	۳/۱۳۰	۹/۷۹۹
	دوستان	۱۷۹	۲۱/۵۰	۵/۴۹۹	۳۰/۲۴۴
فرسودگی	خستگی	۱۷۹	۱۳/۶۴	۷/۴۲۱	۵۵/۰۶۴
	مسخ شخصیت	۱۷۹	۶/۶۶	۳/۰۷۱	۹/۴۲۸
نظام ارزیابی	ارزش‌های شخصی	۱۷۹	۷۰	۷/۲۱	۵۲/۰۷

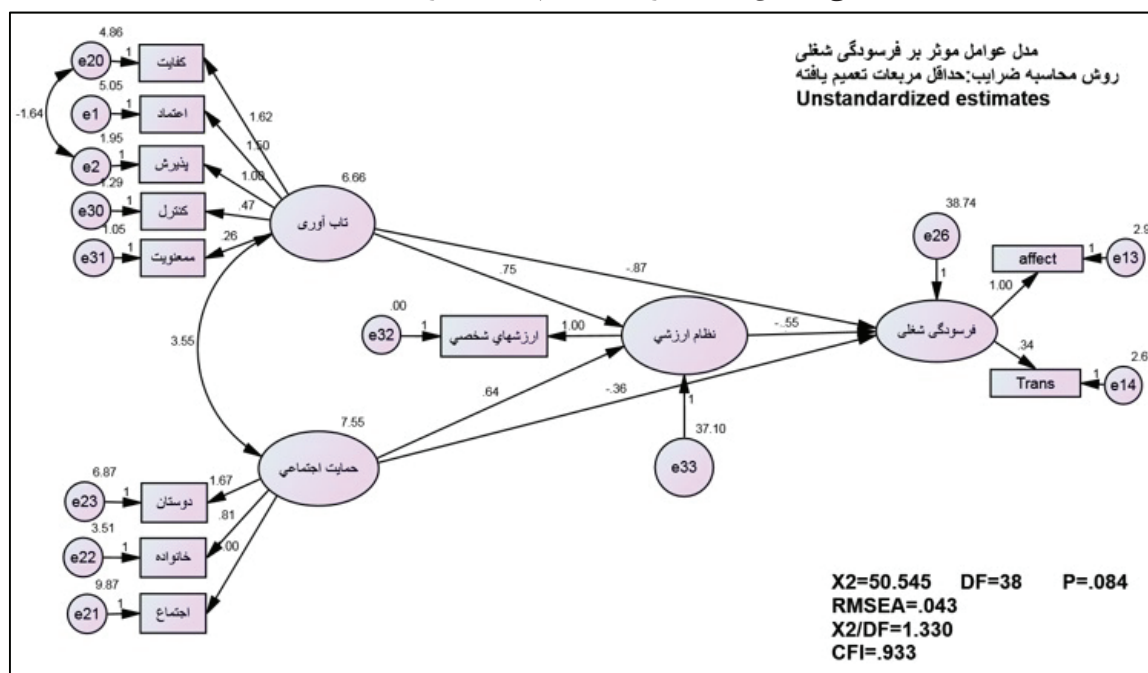
مدل ۰/۷۵ و آمار C.R ۳/۱۶ است و جهت رابطه مثبت است بنابراین می توان گفت رابطه فوق در سطح ۰/۰۵ معنادار است یعنی تاب آوری بر نظام ارزشی تاثیر معنادار دارد.

مدل ۰/۷۵ و آمار C.R ۳/۱۶ است و جهت رابطه مثبت است بنابراین می توان گفت رابطه فوق در سطح ۰/۰۵ معنادار است یعنی تاب آوری بر نظام ارزشی تاثیر معنادار دارد. در مورد فرضیه چهارم یعنی حمایت‌های اجتماعی بر نظام ارزشی تاثیر معنادار دارد. می توان گفت با توجه به برآورد مدل ۰/۶۴ و آماره C.R برابر با ۲/۶۴ است که ارزش P بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین این فرضیه در سطح ۰/۰۵ معنادار است. یعنی حمایت اجتماعی تاثیر معناداری بر نظام ارزشی تاثیر معنادار دارد.

**بحث و نتیجه گیری**  
پژوهش حاضر با هدف مدل یابی فرسودگی شغلی بر اساس رابطه تاب آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجی گری نظام ارزشی در کارکنان صنایع نظامی منطقه پارچین تهران صورت گرفت نتایج پژوهش نشان داد مدل مذکور معنادار است و برآزش دارد یعنی تاب آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری نظام ارزشی تاثیر معناداری در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان صنایع نظامی دارد و می توان گفت؛ ارتقا سطح تاب آوری و ارزش‌های شخصی باعث کاهش فرسودگی شغلی می شود.

در مورد فرضیه پنجم نظام ارزشی بر فرسودگی شغلی تاثیر معنادار دارد. با توجه به برآورد مدل که عدد ۰/۵۵- را نشان می دهد و آماره C.R که عدد ۲/۱۴- را نشان می دهد و جهت رابطه منفی است می توان گفت رابطه فوق در سطح

شکل شماره (۲) الگوی مسیر مدل برازش شده تاب آوری، حمایت‌های اجتماعی، ارزشهای شخصی و فرسودگی شغلی با روش حداقل مربعات تعمیم یافته و ضرایب استاندارد.



جدول شماره (۴) شاخص‌های نیکویی برازش مدل

X <sup>۲</sup> /df	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	IFI	CFI
۱/۳۳	۰/۰۴	۰/۷۹	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۴

جدول شماره (۵) سطح معناداری و تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

متغیر ملاک	جهت	متغیر وابسته	قدرت	C.R	سطح معناداری	فرضیه‌ها
فرسودگی شغلی	←	تاب آوری	-۰/۸۷	-۳/۳۶	معنادار است	اول
فرسودگی شغلی	←	حمایت اجتماعی	-۰/۰۳۶	-۱/۴۲	معنادار نیست	دوم
نظام ارزشی	←	تاب آوری	۰/۷۵	۳/۱۶	معنادار است	سوم
نظام ارزشی	←	حمایت‌های اجتماعی	۰/۶۴	۲/۶۴	معنادار است	چهارم
فرسودگی شغلی	←	نظام ارزشی	-۰/۵۵	۱۴/۲	معنادار است	پنجم

افزایش میزان تاب آوری در فرد میزان ارزشی که برای خود **قائل** است افزایش می‌یابد در پژوهشی که توسط موسوی و همکاران در سال ۱۳۹۴ در خصوص رابطه عزت نفس و تاب آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان شهر اهواز صورت گرفت مشخص شد بین تاب آوری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان بیمارستان، رابطه معکوس و معنی داری

در خصوص رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی نتایج پژوهش نشان داد تاب آوری به تنهایی می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی تاثیر داشته باشد این موضوع در مورد حمایت اجتماعی اینگونه نبود در خصوص رابطه بین ارزشهای شخصی با تاب آوری پژوهشها نشان می‌دهد بین نظام ارزشی با تاب آوری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. یعنی با

است (جلالوندیان، ۱۳۷۸). بنابر این این نتایج پژوهش‌های صورت گرفته با نتایج پژوهش حاضر در خصوص اینکه افزایش میزان حمایت اجتماعی در میزان افزایش ارزش‌های شخصی موثر است هماهنگ است.

در خصوص تاثیر ارزش‌های شخصی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان صنایع نظامی نتایج پژوهش نشان دارد رابطه فوق معنادار است و این نتیجه با یافته‌های به دست آمده با سایر پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه هماهنگی دارد. در پژوهشی که توسط حبیب زاده شیرازی و همکاران در سال ۱۴۰۰ با عنوان تعیین تاثیر ارزش‌های شخصی بر فرسودگی شغلی صورت گرفت نتایج پژوهش نشان داد ارزش‌های شخصی بر فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی تاثیر منفی و بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر مثبت دارد همچنین توانمندسازی بر فرسودگی شغلی تاثیر منفی دارد. نقش میانجی توانمندسازی در تاثیر بین ارزش‌های شخصی بر فرسودگی شغلی نیز تایید شد. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، می‌توان گفت با افزایش شور و اشتیاق و در نتیجه رضایت خاطر کارکنان، به بهبود عملکرد سازمانی سرعت ببخشد. این یافته با نتایج این پژوهش مبنی بر تاثیر نظام ارزشی بر فرسودگی شغلی هماهنگ است یعنی هر چقدر میزان ارزشی که فرد برای خود و شغلش قائل است بیشتر باشد فرسودگی شغلی در طول زمان کاهش می‌یابد در واقع هر چقدر عزت نفس بیشتر شود میزان فرسودگی کاهش می‌یابد یا هر چقدر میزان ارزشی که فرد برای خود قائل است کاهش یابد فرد بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شود.

در پژوهش‌های که در حوزه خودکارآمدی صورت گرفته مشخص شده خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد. همچنین باورهای خودکارآمدی معلمان به میزان فرسودگی شغلی آنان مرتبط است و معلمان با باورهای خودکارآمدی قوی، کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند (اسکالویک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که غلبه بر فرسودگی شغلی آسان نیست، به جز برای کسانی که خودکارآمد هستند. تحقیقات ثابت کرده‌اند که می‌توان از خودکارآمدی به عنوان یک ابزار ارزیابی توانایی یا صلاحیت یک فرد برای انجام یک کار به منظور رسیدن به اهداف استفاده کرد. علاوه بر این، افراد با خودکارآمدی بالا تمایل به دیدن یک کار دشوار را دارند و به عنوان یک چالش در رفع آن تلاش می‌کنند.

پژوهشگران معتقد بودند که رابطه معکوسی بین احساس خودکارآمدی با فرسودگی شغلی وجود دارد یعنی با افزایش

وجود دارد و بین نفس و تاب آوری با فرسودگی شغلی رابطه چندگانه وجود دارد. این یافته‌ها با داده‌های پژوهش حاضر هماهنگی دارد.

در خصوص رابطه بین حمایت‌های اجتماعی با ارزش‌های شخصی نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد یعنی هر چقدر میزان حمایت اجتماعی در افراد افزایش می‌یابد فرد احساس ارزشمندی بیشتری می‌کند. یالوم (۱۳۹۰)، عقاید مذهبی، داشتن ارتباطات صمیمانه و برخورداری از حمایت اجتماعی و ارتباط صحیح و دوستانه با اطرافیان به عنوان ساده‌ترین و موثرترین راه ایجاد شادی در بین انسانها نام می‌برد.

و کورتنز و همکاران (۱۹۹۶) و کارابالاتلا (۲۰۰۵) به نقل از حیدری و همکاران (۱۳۸۷) بیان می‌کنند که حمایت اجتماعی زمانی که به اندازه کافی ادراک شود، در دسترس باشد و فرد از دریافت آن خشنود شود، می‌تواند با ایجاد احساس کنترل بیشتر، افزایش اعتماد به نفس، کاهش تاثیر رویدادهای منفی زندگی، بهبود پریشانی‌های عاطفی و افزایش کیفیت زندگی در ارتقای سلامت روان فرد موثر باشد.

یکی از مواردی که نیازها و خواسته‌های انسانی را تنظیم و فرد از طریق آن به ارزیابی رفتار خود و دیگران می‌پردازد و به تفسیر محیط و جایگاه خود می‌پردازد، ارزش‌های شخصی افراد است (رضایی و احمدوند، ۱۳۸۴). نظام ارزشی، به عنوان درونی‌ترین لایه‌های شخصیت و هویت شکل دهنده پایه‌های نظام نگرشی و رفتاری افراد تعریف شده و مفاهیم صریح و تلویحی در نظر گرفته شده است که از لحاظ ابزاری و هدفی برای فرد برتر است و بر روی جهت‌گیری‌های رفتاری و تصمیمات او تاثیرگذار می‌باشد (پینکورات و سیلبرسن، ۲۰۰۴، به نقل از نیکوگفتار، ۱۳۸۶).

ارزش‌ها نقش بسیار مهمی در زندگی افراد ایفا می‌کنند و تاثیر بارزی بر رفتار و عملکرد افراد دارند. مطالعات متعددی که در این زمینه انجام شده است، نشان داده که دخالت نظام ارزشی فرد در اغلب موقعیت‌ها موثر است (احمدی ۱۳۷۸). با نگرش به اوضاع و احوال اجتماعات بشری و نظام اجتماعی و بررسی رابطه حقوق و ارزش‌ها درمی‌یابیم که در پهنه گیتی و در طول تاریخ، اقوام و ملل زیادی با عقاید مختلف به وجود آمده است و ادیان و مکاتب بسیاری ظهور کرده‌اند که دارای نقاط مشترک و وجوه افتراق بوده‌اند. اما آنچه که موجب جدایی انسان‌ها از یکدیگر شده و موجب تراحم و تعارض گشته است و بینش‌های تک بعدی و یک سونگری را بوجود می‌آورد، اختلال در ارتباط ارزش‌ها بوده



**منابع**

1. Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational therapy*, 2, 99-113.
2. Hyams KC, Kang HK (2005) Mental health care needs among recent war veterans. *The New England journal of medicine*. Vol 35, No 31.
3. Wittchen H, Schönfeld S, Kirschbaum C, et al, (2012) Traumatic experiences and posttraumatic stress disorder in soldiers following deployment abroad. *Deutsches Ärzteblatt International*. No, 109 (35-36).
4. Shahmoradi, S, Moafi Madani, A. (2017). Factors affecting job burnout in Iran's military occupations. *Quarterly Journal of Nurse and Doctor in War*, No. 20 [Persian].
5. Garmezy, N, Masten, A (1991) The protective role of competence indicators in children at risk. In EM, Cummings Green AL, Karraki KH. *Lifespan developmental psychology Perspectives on stress and coping*. Hillsdale, NJ Lawrence Erlbaum Associates; 151-74.
6. Salamat Sharif, S. (2013). Investigating the relationship between spiritual intelligence and resilience and self-actualization in students of Islamic Azad University, Research Sciences Unit. Master's thesis, Islamic Azad University, Research Sciences Unit, Tehran, unpublished. [Persian].
7. Cobb, S (1976) Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 301-314.
8. Pamukçu, B, Meydan, B. (2010). The role of empathic tendency and perceived social support in predicting loneliness levels of college students. *Social and Behavioral Sciences*, 5, 905-909.
9. Ghaedi, G, Yaghoubi, H (2008) A study of the relationship between the dimensions of perceived social support and the dimensions of welfare in male and female students. *The Gift of Knowledge*, Volume 13, Number 2, 69-81. [Persian].
10. Hemmati Rad, G, Sepah Mansour, M (2008). The relationship between stress and social support in Tehran University students. *Thought and Behavior*, Volume 2, Number 7, 79-86. [Persian].
11. Tajalli, P, Sobhi, A, Ganbaripناه, A. (2010). The relationship between daily hassles and social support on mental health of university students. *Social and Behavioral Sciences*, 5, 99-103 [Persian].

احساس خودکارآمدی، فرسودگی شغلی کم میشود. همچنین نشان داده شده رابطه منفی و نیرومندی بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی وجود دارد (پور احمد، ۲۰۱۲). این یافته ها را میتوان به این صورت تبیین کرد که خودکارآمدی از نظر آنها یعنی اعتقاد افراد به اثر بخشی خود. خودکارآمدی بالا با ایجاد احساس آرامش در روبه رو شدن با فعالیتهای دشوار به فرد کمک میکند و بر عکس، افراد با خودکارآمدی پایین ممکن است باور کنند که همه چیز سخت تر از آن چیزی است که آنها از عهده آن برآیند. باوری که به استرس، فرسودگی و ناکارآمدی در چگونگی حل مشکلات منجر میشود. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند در مواجهه با مشکل به جای اجتناب از مشکل با آن روبه رو شده و تعهد بالایی در رسیدن به اهداف خود داشته و شکست را به تلاش کمتر و مهارت ناقص خود نسبت می دهند و آن را جبران پذیر می دانند. بنابراین، پس از شکست به سرعت بهبود می یابند و با اطمینان کامل به راه حل های خود، کمتر دچار استرس و فرسودگی می گردند (نیاتی، ۲۰۱۴).

**تشکر و قدردانی**

پروتکل تحقیق در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با کد (IR.IAU.SRB.REC.۱۴۰۱.۱۵۴) به تأیید رسیده است. از همه افراد شرکت کننده در پژوهش کمال تشکر را دارم. قبل از تکمیل پرسشنامه ها از افراد شرکت کننده در پژوهش تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد.

**تضاد منافع**

نویسندگان اعلام میکنند که هیچگونه تضاد منافی ندارند.

12. Ikiz, F E, Cakar, F S.(2010). Perceived social support and self-esteem in adolescence. *Social and Behavioral Sciences*, 5,2338–2342.
13. Mousavi, M ,Isfahani Asl, M. (2014) The relationship between self-esteem and resilience with job burnout in employees of Golestan Hospital, Ahvaz. *International conference of humanities, psychology and social sciences*. Tehran[Persian].
14. Chalabi, M. (1375). *Sociology of discipline: description and theoretical analysis of social discipline*. Tehran: 4th edition. , [Persian].
15. Ahmadi, A (2007). A preliminary survey of value trends in Isfahan University students. *Isfahan University Research Journal*, No. 2 [Persian].
16. Habibzadeh Shirazi, N, Allameh, S ,M (1400), Determining the effect of personal values on job burnout, *Quarterly Journal of Management and Improvement Studies*, Vol 30, No 99, [Persian].
17. Connor, K,M; Davidson, J. R. T (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Depression and Anxiety* 18: 76- 82 (2003).
18. Maslach, C. & Jackson, S. L. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational therapy*, 2,99-113.
19. Kermani, F, (2011). Examining the relationship between personal values and social support with death anxiety in women and men with MS. *Dissertation for Master's Degree, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran*. [Persian].