فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره پنجم/ شماره سوم/ پاییز ۹۲/ صفحات ۴۱-۳۰

بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل

احمد علیپور[۱]، مجید صفاری‌نیا[۱]، غلامرضا صرامی فروشانی[۲]، علی محمد آقاعلیخانی[۳]، نیلا آخوندی[۱*]

۱. عضو هیأت علمی گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران
۲. عضو هیأت علمی گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی
۳. رئیس اداره کل آموزش و توسعه شرکت ایران خودرو دیزل

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۱/۲۱

چکیده

مقدمه: مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز یک برنامه آموزشی است که اثربخشی آن بر کاهش بعضی از مشکلات مرتبط با کار تایید شده است. بنابراین ممکن است بتواند بر کاهش فرسودگی شغلی که از عوارض مربوط به کار محسوب شده و اثرات مخربی بر فرد و سازمان دارد موثر باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی برنامه مداخله‌ای لوتانز بر فرسودگی شغلی بود.

روش بررسی: پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون و جامعه آماری کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل به تعداد۶۵۰ نفر بود. از بین آنها ۶۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و در دو گروه ۳۰ نفری قرار داده شدند. ابزار سنجش پرسشنامه فرسودگی شغلی پرسشنامه Maslash بود. پس از اجرای پرسشنامه برنامه مداخله‌ای لوتانز برای گروه آزمایش برگزار شد سپس شرکت‌کنندگان بار دیگر با استفاده از پرسشنامه بررسی شدند. داده‌های پژوهش با نرم‌افزار SPSS و آزمون تی مستقل تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد که نمره میانگین پیش آزمون فرسودگی شغلی در هر دو گروه اختلاف کمی با یکدیگر دارد (۲/۹و۲/۸۷)، اما میانگین فرسودگی شغلی در پس آزمون گروه آزمایش (۲/۱۲) و در خرده مقیاس‌های خستگی هیجانی (۱/۳٤) و مسخ شخصیت (۰/۷۲) کاهش معناداری یافته است (P<۰/۰۱). تفاوت معناداری در زیر مقیاس فقدان کارآمدی مشاهده نشد (P=۰/٤٦٦)، اما نقاط برش پرسشنامه نشان می‌دهد نمره گروه آزمایش از سطح متوسط به سطح بالای کارآمدی تغییر کرده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت برنامه مداخله‌ای لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی به ویژه خرده مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت موثر است. بنابراین می‌تواند راهکار اجرایی مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد.

کلید واژه‌ها: مداخله‌ای سرمایه روانشناختی لوتانز (PCI)، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی

*نویسنده مسؤول: آدرس پستی: تهران، دانشگاه پیام نور، ساختمان مرکزی، تلفن: ۰۹۱۹٤۸۲۱٤۰۰
پست الکترونیکی: danravan20@yahoo.com

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

مقدمه

مدل مداخله‌ای و برنامه‌ی آموزشی لوتانز (Luthans) یک برنامه آموزشی است که به منظور افزایش سرمایه روانشناختی تهیه و تدوین شده است(۱). سرمایه روانشناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت به دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است(۲).

امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری از مولفه‌های سرمایه روانشناختی هستند(۳).

در برنامه مداخلاتی لوتانز که موسوم به PCI (Psychological Capital Intervention) است برنامه‌هایی جهت ارتقای سرمایه روانشناختی با تمرکز بر هر کدام از مولفه‌ها ارائه شده است. به این ترتیب که در سازه امید با استفاده از تئوری Snyder(٤) که امید را دارای سه مولفه عامل، هدف و طرح می‌داند برنامه‌هایی به منظور آموزش هدف‌گزینی درست ترتیب داده شده است(۱). در خوش‌بینی افزایش اسنادهای مثبت مطرح است(۵).

در این مداخله‌ی آموزشی برنامه‌هایی به منظور تشخیص و تفکیک خوش‌بینی واقعی از خوش‌بینی غیرواقعی و افزایش سطح اسنادهای مثبت به عمل می‌آید. خودکارآمدی باور فرد به توانایی‌ها در دستیابی به موفقیت را نشان می‌دهد. در مدل مداخله‌ای و بسته آموزشی لوتانز با الهام از یافته‌های Bandura(٦) زمینه مناسب جهت کسب تجربه موفق و افزایش خودکارآمدی فراهم شده است(۱). تاب‌آوری میزان مقاومت افراد در برابر مشکلات را نشان می‌دهد. برای افزایش تاب‌آوری به مجموعه‌ای از نگرش‌ها و مهارت‌ها نیاز است که در اصطلاح سخت‌رویی نامیده می‌شود و سه مولفه تعهد، کنترل و چالش‌طلبی در آن دخالت دارند(۷). در برنامه آموزشی لوتانز در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت‌رویانه، مهارت‌های تعامل و حل مسئله آموزش داده می‌شود(۱). مدل مداخله‌ای لوتانز و همکاران (PCI) تنها روشی است که تاکنون در چند موسسه آموزشی و خدماتی اجرا شده و توانسته بر افزایش تمامی مولفه‌های سرمایه روانشناختی تاثیر مثبت داشته باشد(۱،۷).

فرسودگی شغلی سازه‌ای چند بعدی است که در اثر فشارهای موجود در محل کار، نوع کار و سرخوردگی در کارکنان ایجاد می‌شود(۸). 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(۹). ابعاد فرسودگی شغلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان کارآمدی شخصی هستند.

خستگی عاطفی به نوعی کاهش علاقه و انگیزه برای ادامه کار اشاره دارد. مسخ شخصیت نشان دهنده برداشت منفی فرد از همکاران و ارباب رجوع است و کاهش یا فقدان احساس کارآمدی شخصی کم شدن احساس شایستگی و ارزیابی منفی فرد از خود را نشان می‌دهد(۱۰). هیجانات منفی مانند بدبینی، خشم، احساس ناامیدی و یاس در ایجاد فرسودگی شغلی نقش داشته و فراوانی آن در عصر حاضر افزایش یافته است که علت را عمدتاً محدودیت‌ها و فشارهای شغلی می‌دانند(۸).

فرسودگی شغلی بر افزایش احساس درماندگی و اضطراب تاثیر داشته که این موارد نیز غیبت از کار و ترک محل کار را افزایش می‌دهد(۱۱). همچنین در طولانی‌مدت به کاهش بهره‌وری، کاهش اثربخشی، عدم رضایت شغلی و کاهش تعهد نسبت به کار و سازمان منتهی می‌شود(٤). بنابراین اگر به علایم فرسودگی شغلی توجه نشود فرد و سازمان تحت تاثیر عوارض مخرب آن قرار می‌گیرند. با توجه به اثرات مخرب فرسودگی شغلی یافتن راهبردهایی جهت کاهش آن ضروری به نظر می‌رسد.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های فراوانی در زمینه رابطه بین سرمایه روانشناختی با بعضی از متغیرها و مشکلات شغلی و سازمانی مانند غیبت و ترک محیط کار(۱۲)، عملکرد و رضایت شغلی(۱۳) اضطراب و استرس در محیط کار(۱٤)، رفتار شهروندی سازمانی(۱۵)، نگرش به کار و عملکرد کارکنان(۲) صورت گرفته است. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رابطه قابل ملاحظه‌ای میان سرمایه روانشناختی و این متغیرها وجود دارد.

همانطور که گفته شد برنامه‌ی آموزشی لوتانز بر چهار مولفه امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری متمرکز است و سعی در افزایش آنها دارد تا به این وسیله سرمایه روانشناختی را ارتقاء دهد. طبق یافته‌های پژوهش Luthans و همکاران(۱) این برنامه‌ی آموزشی نه تنها بر افزایش سرمایه روانشناختی تاثیر مثبت داشته بلکه توانست بر عملکرد کارکنان در محیط کار مؤثر باشد. این برنامه آموزشی در دوره‌های آموزشی آنلاین نیز آزمایش شده و نتایج مثبتی به دست آمده است(۷). همچنین این مداخلات توانست بر افزایش انگیزه یادگیری و کاهش نگرش منفی به کار موثر باشد(۱٦). Zhao و Hou(۱۷) در نتیجه یافته‌های حاصل از پژوهش خود استفاده از این روش آموزشی را در کاهش عوارض کار و افزایش سود و قدرت رقابت موثر دانستند و اعلام داشتند که حتی می‌تواند بر سرمایه انسانی موثر باشد. Hodges(۱۸) در یک تحقیق همراه با گروه‌های آزمایشی نشان داد که دوره‌های آموزشی سرمایه روانشناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد و مشارکت کارکنان دارد.

پژوهش Gu(۱۹) نشان داد که استفاده از برنامه آموزشی PCI می‌تواند بر کاهش استرس و افزایش مقاومت در برابر فشارهای محیطی موثر باشد و کارآفرینی را افزایش دهد. بنابراین پیشنهاد شده سازمان‌ها از این برنامه به عنوان ابزاری برای رشد استفاده کنند(۱۹). همچنین یافته‌های پژوهش دیگری که این شیوه مداخله را با اجرای پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل به آزمون گذاشته بود نشان داد که این برنامه آموزشی بر ارتقای سرمایه روانشناختی، افزایش اعتماد به نفس و کاهش احساس درماندگی، بدبینی و کاهش احساس عدم کفایت فردی و ناامیدی تاثیر مثبت داشته است و می‌توان از آن در رفع مشکلات مرتبط با محیط کار، اثربخشی رویه‌ها و سیاست‌های مدیریتی و کاهش استرس استفاده کرد(۲۰). از آنجا که نتایج پژوهش‌ها نشان‌دهنده تاثیر این برنامه آموزشی بر کاهش مشکلات کاری از جمله اضطراب(۱۹)، بدبینی، احساس عدم کفایت فردی(۲۰)، نگرش منفی به کار(۱٦) و غیبت و ترک محیط کار(۱۷) بوده است ممکن است بتواند از میزان فرسودگی شغلی که تحت تاثیر عواملی مانند فشارهای محیط کار، احساس درماندگی، بدبینی، ناامیدی و احساس عدم کفایت فردی قرار دارد(۸) بکاهد. در این صورت ممکن است از طریق مدل مداخله‌ای و برنامه‌ی آموزشی لوتانز بتوان با افزایش سرمایه روانشناختی فرسودگی شغلی را که عمدتاً حاصل فشارها و استرس‌های محیط کاری است کاهش داد. در صورت تایید اثربخشی این مدل مداخله‌ای می‌توان من‌بعد جهت کاهش فرسودگی شغلی نیز از آن استفاده کرد.

هدف پژوهش حاضر بررسی کارایی مدل مداخله‌ای و برنامه‌ی آموزشی Luthans و همکاران(۱) بر کاهش فرسودگی شغلی در محیط‌های صنعتی است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل به تعداد ٦۵۰ نفر بود. از بین آنها تعداد ٦۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی منظم انتخاب شدند و با گمارش تصادفی با اندازه‌های برابر در دو گروه آزمایشی و کنترل قرار گرفتند.

ابزار

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (Maslach) استفاده شده است. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۱ توسط مسلش تهیه شده و سه جنبه خستگی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

عاطفی، مسخ شخصیت و احساس فقدان کارآمدی را از طریق ۲۲ بخش ارزیابی می‌کند. در این آزمون مجموع نمره‌های مربوط به هر زیر مقیاس جداگانه محاسبه می‌شود. نمره‌گذاری به روش لیکرت است، به این ترتیب که به گزینه هرگز: نمره صفر، خیلی کم: نمره ۱، کم: ۲، متوسط: ۳، زیاد: ٤ و خیلی زیاد: ۵ تعلق می‌گیرد. نقاط برش در خرده مقیاس‌ها به شرح زیراست:

در بعد خستگی هیجانی نمره‌های ۲۱ تا ۳۰ و بالاتر شدید، ۱۱ تا ۲۰ متوسط و کمتر از ۱۰ خفیف، در مسخ شخصیت نمره‌های ۲۰ تا ۲۵ شدید ۱۹ تا ۱٦ متوسط و کمتر از ۱۵ خفیف و در بعد کارآمدی شخصی کمتر از ۱۳ پایین، ۱٤ تا ۲٦ متوسط و بیشتر از ۲۷ سطح کارآمدی بالا را نشان می‌دهد در مجموع نمره ۲۵ و بالاتر نشان‌دهنده وجود فرسودگی شغلی است(۲۱). این مقیاس در حال حاضر یکی از رایج‌ترین ابزار جهت سنجش ابعاد فرسودگی شغلی است و پایایی آن با روش بازآزمایی با یک ماه فاصله از۰/٦۰ تا۰/۸۰ و ضریب آلفای کرانباخ در هر سه بعد از ۰/۷۱ تا ۰/۸۸ گزارش شده است(۱۰). در پژوهش Beshlideh و Hashemi Shikhshabani(۲۲) ضریب آلفای کرانباخ از ۰/۷۸ تا ۰/۷۵ بود. همچنین اعتبار سازه این آزمون در چندین پژوهش تایید شده است(۲۲).

پس از انتخاب گروه‌های نمونه برنامه آموزشی لوتانز برای گروه آزمایش در ۱۰ جلسه دو ساعته به مرحله اجرا در آمد. جلسات هفته‌ای یک بار تشکیل می‌شد. از آنجا که سرمایه روانشناختی دارای ٤ مولفه است در مداخله آموزشی لوتانز برنامه‌های جداگانه‌ای به منظور ارتقای هر کدام از مولفه‌ها در نظر گرفته شده است.

به طور کلی در این برنامه آموزشی به منظور ارتقای سطح امیدواری به آموزش هدف‌گزینی درست، بررسی منافع و محاسن اهداف تعیین شده، روش‌های دستیابی به اهداف و تحلیل مشکلات و مسایل پیش رو و راه‌های حل آنها توجه شده و راهکارهایی جهت آموزش و افزایش سطح توانایی‌های افراد در نظر گرفته شده است.

در ارتباط با خوش‌بینی، به خوش‌بینی واقعی توجه شده و سعی می‌شود اعتماد به خود و اعتماد به جامعه افزایش یابد.

در خودکارآمدی از روش‌هایی مانند الگوگیری و تقویت جانشینی و کسب تجارب موفق استفاده شده و از تکنیک‌های علمی بهره‌برداری می‌شود و در ارتقای استقامت و تاب‌آوری به سرسختی و مولفه‌های آن یعنی چالش، تعهد و کنترل توجه شده و نقش عوامل موثر در ریسک مشخص می‌شود(۱).

با توجه به موضوع و فعالیت مطرح شده، برای هر جلسه از رسانه‌هایی مانند اسلاید، تصویر و فیلم استفاده شد. عناوین و سرفصل مطالب ارائه شده به تفکیک هر کدام از مولفه‌های امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و استقامت در جدول ۱ درج شده است.

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در اولین جلسه دوره آموزشی اعلام شد نتایج به دست آمده از داده‌ها محرمانه بوده و تحلیل آنها صرفاً به شکل گروهی انجام می‌پذیرد. همچنین در پایان هر جلسه آموزشی این که آیا اعضا توسط منابعی مانند رادیو، تلویزیون، روزنامه، کتاب و بنرهای تبلیغاتی در معرض محتوای آموزشی مشابه قرار گرفتند یا خیر از طریق پرسش و پاسخ گروهی بررسی و کنترل شد. نتیجه این بررسی‌ها نشان داد که اعضای گروه آزمایش در طی دوره از آموزش‌های مشابه برخوردار نبوده‌اند.

پس از اتمام دوره به منظور بررسی اثر مداخله بر فرسودگی شغلی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش بار دیگر توسط اعضاء گروه آزمایشی و کنترل تکمیل شد که داده‌های پس آزمون را تشکیل دادند.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

جدول ۱- سر فصل موضوعات و مطالب درج شده در برنامه آموزشی لوتانز

جلسه	خرده مقیاس	سرفصل مطالب
اول	امید	ارائه تعاریفی از امید و ناامیدی و ویژگی‌های افراد امیدوار
	خوش‌بینی	ارائه تعاریفی از مفاهیمی مانند خوش‌بینی، بدبینی، خوش‌بینی واقعی و خوش‌بینی غیر واقعی و وجه تمایز بین آنها
	خودکارآمدی	ارائه تعاریفی از مفهوم خودکارآمدی و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد خودکارآمد
	استقامت	ارائه تعاریفی از مفاهیم استقامت و تاب‌آوری و بحث درخصوص ویژگی‌های افراد تاب‌آور و مقاوم
دوم	امید	بررسی میزان امید و رضایت از زندگی شرکت‌کنندگان و ایجاد انگیزه
	خوش‌بینی	آشنایی با مفهوم درماندگی آموخته شده و نقش آن در خوش‌بینی و بدبینی
	خودکارآمدی	بحث در خصوص نقش درماندگی آموخته شده در کاهش خودکارآمدی
	استقامت	ارائه تعاریفی از مفهوم سرسختی و معرفی مولفه‌های آن(تعهد، چالش و کنترل)
سوم	امید	آگاه ساختن شرکت‌کنندگان از نقش اهداف در ایجاد و افزایش امید
	خوشبینی	آشنا ساختن شرکت‌کنندگان با فرایند اسناد و مفهوم مکان کنترل
	خودکارآمدی	بررسی ارتباط بین انگیزه، اراده و اعتماد به نفس با خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد
	استقامت	تمرکز بر مولفه تعهد و استفاده از تکنیک‌هایی جهت ارتقای آن
چهارم	امید	آشنایی شرکت‌کنندگان با چگونگی دست یافتن به اهدافی روشن و قابل دستیابی
	خوش‌بینی	آشنایی اعضا با اسنادهای درونی، بیرونی، کلی، خاص، پایدار و ناپایدار و نقش هر کدام در خوش‌بینی
	خودکارآمدی	بررسی و بحث درخصوص چگونگی افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد مثبت
	استقامت	تمرکز بر مولفه چالش، چگونگی تبدیل مشکلات به چالش‌ها وافزایش تمایل به روبه رو شدن با آنها
پنجم	امید	آموزش چگونگی تفسیم یک هدف بزرگ به اهدافی کوچک‌تر به منظور افزایش احتمال تحقق آنها
	خوش‌بینی	آشنایی اعضا با نقش اسنادها در خوش‌بینی
	خودکارآمدی	استفاده از تکنیک تصویرسازی ذهنی به منظور ایجاد تجارب مثبت و تقویت آن به منظور افزایش خودکارآمدی
	استقامت	تمرکز بر مولفه کنترل و بحث در خصوص چگونگی افزایش احساس کنترل بر زندگی
ششم	امید	آگاه ساختن شرکت‌کنندگان با چگونگی فرمول‌بندی اهدافی روشن و عینی
	خوش‌بینی	آموزش چگونگی ایجاد و گسترش اسنادهای مثبت درونی
	خودکارآمدی	استفاده از تکنیک تقویت جانشینی از طریق ارائه نمونه‌های جهانی و منطقه‌ای از افراد خودکارآمد به منظور
	استقامت	آشنایی شرکت‌کنندگان با راهبردهای مسئله‌محور و هیجان‌محور و نقش آنها در افزایش استقامت
هفتم	امید	آشنا ساختن اعضا با نقش تعیین اهداف روزانه در تحقق اهداف بزرگ و چگونگی انجام آن
	خوش‌بینی	استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند به ناخوشایندتر به منظور ارتقای سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	آشنایی شرکت‌کنندگان با روش های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آنها در افزایش سطح خودکارآمدی
	استقامت	آشنایی بیشتر با راهبردهای مستقیم یا مسئله‌محور و تشویق اعضا به استفاده بیشتر از این راهبردها
هشتم	امید	آشنا ساختن اعضا با چگونگی استفاده از گذرگاه‌های متعددی در تحقق هدف
	خوش‌بینی	استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند و تعیین پیامدهای مثبت این وقایع به منظور ارتقا سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	دعوت از فردی موفق و خودکارآمد به منظور استفاده از الگوهای عینی در افزایش سطح خودکارآمدی
	استقامت	آشنایی بیشتر با راهبردهای غیر مستقیم یا هیجان‌محور و استفاده از آنها در صورت لزوم و در شرایط استرس بالا
نهم	امید	آشنا ساختن اعضا با چگونگی تبدیل موانع به چالش‌هایی جهت تحقق اهداف
	خوش‌بینی	توجه و تمرکز بر استعدادها و توانایی‌های فردی و محیطی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	استفاده از تقویت مستقیم و تقویت جانشینی از طریق بحث در خصوص موفقیت‌های پیشین به منظور افزایش خودکارآمدی بحث درخصوص نقش مکان کنترل در سرسختی و استفاده از تکنیک خودگویی‌های مثبت جهت
	استقامت	افزایش سطح استقامت
دهم	امید	مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح امید
	خوش‌بینی	مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی
	خودکارآمدی	مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خودکارآمدی
	استقامت	مرور یادگرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح استقامت

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

شایان ذکر است که در طی ارائه دوره، اعضای گروه کنترل تحت هیچگونه مداخله‌ای قرار نگرفتند و از آنجا که شرکت ایران خودرو دیزل بسیار وسیع بوده و دارای فضای فیزیکی حدود چهار هزار کیلومتر است و با توجه به این که اعضای گروه‌ها از بین کارشناسان کل این شرکت انتخاب شده بود امکان برقرای ارتباط مستمر بین اعضای دو گروه و کسب میزان بالایی اطلاعات از محتوای جلسات مداخله توسط اعضای گروه کنترل وجود نداشت. با وجود این در جلسه‌ای که به منظور جمع‌آوری داده‌های پس آزمون تشکیل شده بود سوالاتی از اعضای گروه‌ها مبنی بر میزان ارتباط‌شان با یکدیگر طی چند ماه گذشته به عمل آمد، نتایج نشان‌دهنده ارتباط اندک آنها با یکدیگر بود. به منظور آزمون فرضیه پژوهش ابتدا نمرات دو گروه در پیش آزمون مقایسه شده سپس پردازش‌های آماری بر اساس تفاضل شاخص‌ها در مرحله اول (پیش آزمون) و مرحله دوم (پس آزمون) انجام پذیرفت. از آنجا که کاهش در نمرات فرسودگی شغلی و دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت به معنای تاثیر مثبت مداخله تلقی می‌شود مبنای محاسبات سنجش اول منهای دوم خواهد بود، بر این اساس گروهی اثربخش خواهد بود که میانگین تفاضل‌های شرکت‌کنندگان آن گروه بزرگتر باشد و در مورد بعد فقدان کارآمدی شغلی که افزایش آن به معنای تاثیر مثبت مداخله تلقی می‌شود مبنای محاسبات سنجش دوم منهای اول خواهد بود، بر این اساس، گروهی اثربخش خواهد بود که میانگین تفاضل‌های شرکت‌کنندگان آن گروه بزرگتر باشد.

با توجه به وجود متغیرهای وابسته فاصله‌ای- نسبی و متغیر اسمی دو حالته و از آنجا که برای تحلیل آماری داده‌ها در طرح پیش آزمون و پس آزمون در شرایطی که اثر متغیر مستقل قوی باشد از t نمرات اختلافی استفاده می‌شود(۲۳)، جهت آزمون فرضیه از آزمون t نمونه‌های مستقل (T-test) استفاده شده است. در پایان داده‌ها با نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۶ تحلیل شدند.

یافته‌ها

اعضای گروه‌ها از بین کارشناسان که همگی دارای مدرک لیسانس بودند انتخاب شده‌اند. در جدول ۲ اطلاعات دموگرافیک آنها درج شده است.

درصدهای این جدول نشان می‌دهد ویژگی‌های اعضای دو گروه علاوه بر میزان تحصیلات از لحاظ جنسیت، نوع استخدام و سابقه کار نیز تقریباً با یکدیگر مشابه است. شاخص‌های توصیفی مرتبط با فرسودگی شغلی گروه‌های آزمایش و کنترل در جدول ۳ درج شده است.

نتایج توصیفی جدول۳ نشان می‌دهد نمره پیش آزمون فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن در هر دو گروه اختلاف کمی با یکدیگر دارد، اما این میانگین در پس آزمون نمرات فرسودگی شغلی و در دو مولفه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در گروه آزمایش به مراتب کوچک‌تر از گروه کنترل است. در بعد کارآمدی شغلی افزایش میانگین در پس‌آزمون گروه آزمایش را شاهد هستیم.

جدول ۲- ویژگی‌های دموگرافیک اعضای گروه‌ها

ویژگی		گروه آزمایش		گروه کنترل	
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲٤	۸۰	۲٦	۸٦/٦٦
	زن	٦	۲۰	٤	۱۳/۳۳
نوع استخدام	رسمی	۱۷	٥٦/٦	۱۹	٦۳/۳۳
	قراردادی	۱۳	٤۳/۳۳	۱۱	۳٦/٦٦
سابقه کار	بیشتر از ۱۰ سال	۱۳	٤۳/۳۳	۱٦	٥۳/۳۳
	کمتر از ۱۰ سال	۱۷	٥٦/٦٦	۱٤	٤٦/٦٦

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

جدول ۳- نتایج توصیفی متغیر فرسودگی شغلی در گروه‌های مداخله مدل لوتانز و کنترل

شاخص‌های آماری	گروه‌ها	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
خستگی عاطفی	مدل لوتانز	۲/۹	۱/۰۸	۱/۳٤	۱
	کنترل	۲/۸۷	۱/۰٤	۲/۸۵	۰/۹۸
مسخ شخصیت	مدل لوتانز	۲/٤۸	۱/۲۲	۰/۷۲	۰/٦۱
	کنترل	۲/۷۳	۱/۲۹	۲/۷۳	۱/۲٦
کارآمدی	مدل لوتانز	۳/٦۵	۰/۸	۳/۸٦	۱/۲۱
	کنترل	۳/٤٦	۰/۸۳	۳/٤٤	۰/۷۷
نمره کل	مدل لوتانز	۳/۱	۰/٦۷	۲/۱۲	۰/٤۲
	کنترل	۳	۰/٦۷	۳	۰/٦۲

به عبارت دیگر پس از اجرای مدل مداخله‌ای و بسته آموزشی لوتانز فرسودگی شغلی کارشناسان گروه آزمایشی در مجموع و در مولفه‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت کاهش یافته است و در کارآمدی شغلی افزایش یافته است که نشان‌دهنده کاهش فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در گروه آزمایش و افزایش کارآمدی آنها است. البته معناداری این نتایج طی بررسی آماره‌های استنباطی مشخص می‌شود.

نتایج آزمون T-test در جدول ٤ نشان می‌دهد در مرحله پیش آزمون و قبل از مداخله بین نمرات فرسودگی شغلی و هر کدام از مولفه‌ها در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود ندارد (سطح معناداری قابل قبول $p<۰/۰۵$ در مقایسه با سطوح به دست آمده ۰/۸۷۵، ۰/۹۱٤، ۰/٤٤۹و ۰/۳۵۷).

جدول ٤- نتایج آزمون نمونه‌های مستقل گروه آزمایش (لوتانز) و کنترل فرسودگی شغلی مرحله پیش آزمون

شاخص‌های آماری	آزمون تی‌تست (T-test)			
	مقدار T	درجه آزادی	معناداری	تفاوت میانگین
خستگی عاطفی	۰/۱۰۸	۵۸	۰/۹۱٤	۰/۰۳
مسخ شخصیت	-۰/۷٦۲	۵۸	۰/٤٤۹	-۰/۲۵
فقدان کارآمدی	۰/۹۲۹	۵۸	۰/۳۵۷	۰/۱۹
نمره کل	۰/۱٦	۵۸	۰/۸۷۵	۰/۰۳

جدول ۵- نتایج آزمون نمونه‌های مستقل گروه آزمایش (لوتانز) و کنترل فرسودگی شغلی تفاضل مرحله پیش آزمون و پس آزمون

شاخص‌های آماری	آزمون تی تست (T-test)			
	مقدار T	درجه آزادی	معناداری	تفاوت میانگین
خستگی عاطفی	۵/۳	۳۰/۸	۰/۰۱	۱/۵٤
مسخ شخصیت	٦/۵	۳۰/۳	۰/۰۱	۱/۷۷
فقدان کارآمدی	۰/۷٤	۲۹/۹	۰/٤٦٦	۰/۲۲
نمره کل	٦/۵۳	۳۳/۲٤	۰/۰۱	۰/۹۵

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

نتایج آزمون t نمونه‌های مستقل پس از مداخله در جدول ۵ درج شده است.

مطابق با داده‌های این جدول تفاوت ایجاد شده بین دو بعد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره‌های کل آزمون بین دو گروه آزمایش و کنترل معنادار است (p<۰/۰۵). از آنجایی که تفاوت نمرات در زیر مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و نمرات کل مثبت است، نشان می‌دهد نمره میانگین پس آزمون نسبت به پیش آزمون کاهش یافته است.

بنابراین اجرای برنامه مداخله‌ای لوتانز موجب کاهش معنی‌دار این نمرات در پس آزمون شده است. در نتیجه می‌توان گفت فرسودگی شغلی و زیر مقیاس‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت کاهش یافته است.

تفسیر نمرات در زیر مقیاس عدم کارآمدی با دو زیر مقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت تفاوت دارد به این ترتیب که افزایش نمره نشان‌دهنده افزایش احساس کارآمدی است.

طبق جدول نتایج توصیفی(جدول۳) میانگین کارآمدی کارشناسان گروه آزمایش ۳/٦۵ بوده است که با مداخله مدل لوتانز به میانگین ۳/۸٦ افزایش یافته است. البته داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد این افزایش معنادار نیست (p>۰/۰۵)، اما مطابق با نمره‌های برش مقیاس فرسودگی شغلی نمره کارشناسان گروه آزمایش از ۲۹ یعنی احساس کارآمدی متوسط به ۳۱ یعنی کارآمدی بالا یا فقدان کارایی خفیف ارتقاء یافته است. این مطلب نشان می‌دهد اجرای بسته آموزشی لوتانز بر میزان احساس کارآمدی گروه آزمایش افزوده است.

بحث

پژوهش حاضر، به بررسی تاثیر برنامه مداخلاتی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در مراکز صنعتی پرداخته است.

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تاثیر مدل مداخله‌ای لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی بود. به عبارت دیگر بین نمرات پس آزمون گروه آزمایش با گروه کنترل تفاوت وجود داشت. به این صورت که این نمرات در گروه آزمایش کاهش یافته بودند. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش Luthans و همکاران(۲۰) همخوانی دارد. در این پژوهش بین سرمایه روانشناختی و مدل لوتانز با شاخص‌های شغلی ارتباط به دست آمده و سرمایه روانشناختی منبعی برای کاهش مشکلات شغلی و افزایش سطح عملکرد مطلوب تلقی شده است.

HashemiNosratabad و همکاران(۲٤) نیز در پژوهش خود اعلام داشتند با استفاده از سرمایه روانشناختی می‌توان مقاومت روانی را از بین برده و نیروی دفاعی را در مقابل استرس تقویت کرد. بنابراین از آنجا که استرس عامل اصلی ایجاد فرسودگی شغلی است با افزایش سطح سرمایه روانشناختی می‌توان میزان فرسودگی شغلی را کاهش داد.

در ارتباط با مولفه خستگی هیجانی نتایج حاصل از مطالعه نشان داد پس از انجام مداخلات میانگین نمره پس آزمون اعضای گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل کاهش معنی‌داری داشته است. به عبارت دیگر پس از اجرای برنامه آموزشی لوتانز و همکاران از میزان خستگی هیجانی و بی‌علاقگی به کار کاسته شده است. این یافته با نتایج پژوهش Combs و همکاران(۱٦) همسو است. آنها اعلام داشتند افزایش سطح امید و خوش‌بینی نگرش کارکنان را به سمت مثبت تغییر می‌دهد. به این ترتیب انگیزش آنها به یادگیری و فعالیت افزایش یافته و به محیط کار علاقه‌مند می‌شوند و احساس می‌کنند توانایی آنها برای رویارویی با چالش‌های پیش رو افزایش یافته است. همچنین Valli و همکاران(۲۵) به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روانشناختی در روحیه افراد اثر مثبت داشته و علاقه به کار و کارآفرینی را تحریک می‌کند. Silva(۲٦) نیز نقش سرمایه روانشناختی را در افزایش انگیزه تایید کرده و معتقد است افزایش سرمایه روانشناختی امید و اعتماد به نفس را افزایش داده و بر میزان تلاش افراد می‌افزاید. مولفه دیگر فرسودگی شغلی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

مسخ شخصیت (depersonalization) است. افراد دچار مسخ شخصیت نسبت به همکاران و مراجعین بدگمان شده و با آنها برخورد خوبی ندارند. در پژوهش حاضر تحلیل یافته‌های مرتبط با این مولفه نشان‌دهنده کاهش معنی‌دار نمرات گروه آزمایش در پس آزمون است.

در نتیجه می‌توان گفت مدل مداخله‌ای لوتانز بر کاهش مسخ شخصیت موثر است. این یافته با نتایج پژوهش‌های HashemiNosratabad و همکاران(۲٤) و Hodges(۱۸) همسو است.

HashemiNosratabad و همکاران(۲٤) معتقدند افرادی که از سرمایه روانشناختی بالایی برخوردارند، توانایی تعاملات گروهی و مشارکت‌های اجتماعی بیشتری را دارند و Hodges(۱۸) در پژوهش خود نشان داد رشد سرمایه روانشناختی از طریق اجرای برنامه مداخلاتی می‌تواند بر افزایش مشارکت سازمانی و افزایش تعهد مدیران بر زیر دستان موثر باشد.

تفاوت بین میانگین‌های نمرات خرده مقیاس عملکرد شغلی در مرحله پس آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار نبود اما مقایسه نمرات پیش آزمون و پس آزمون دو گروه با استفاده از نقاط برش پرسشنامه فرسودگی شغلی نشان می‌دهد میانگین نمرات پس آزمون گروه آزمایش پس از طی دوره در خرده مقیاس فقدان کارآمدی افزایش داشته و از سطح متوسط به سطح بالاتر احساس کارآمدی یعنی فقدان کارایی خفیف رسیده که نشان می‌دهد میزان احساس کارایی افزایش یافته است. این یافته با نتایج پژوهش Bandura (٦) و Hodges (۱۸) همسو است. Bandura(٦) بین توانمندی‌های مثبت و رفتار سازمانی مثبت با خودکارآمدی رابطه به دست آورد و در پژوهش Hodges(۱۸) مشخص شده ارتقای سرمایه روانشناختی بر کاهش احساس عدم‌کفایت شغلی و افزایش سطح عملکرد مطلوب کارکنان و مدیران تاثیر مثبت دارد.

Combs و همکاران(۱٦) نیز رشد و توسعه سرمایه روانشناختی را در افزایش کارایی و توانایی حل مسئله موثر دانسته‌اند. همچنین Luthans و همکاران(۲۰) توانستند با استفاده از این مدل مداخله‌ای از میزان احساس عدم شایستگی کاسته و کارایی را افزایش دهند. این موارد نشان می‌دهد رشد سرمایه روانشناختی می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد، اما دلیل عدم اثربخشی بالای این شیوه مداخله بر کارآمدی می‌تواند این باشد که معمولاً ابتدا مولفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت تاثیر نشان داده و پس از گذشت مدتی تاثیر بر مولفه کارآمدی مشهود می‌شود.

در مدل سه جزیی مسلش نیز به این مطلب اشاره شده است. در این مدل فرض بر این است که ابتدا تحلیل عاطفی اتفاق می‌افتد، سپس مسخ شخصیت و در نهایت کاهش موفقیت فردی یا کارآمدی ایجاد می‌شود. بنابراین معمولاً بهبود این مولفه نیز پس از بهبود در دو مولفه قبلی افزایش معناداری نشان می‌دهد(۲۷).

پژوهش دیگری احساس فقدان خودکارآمدی را تحت تاثیر عواملی مانند انگیزش، عزت‌نفس، فشارهای محیطی و خستگی عاطفی می‌داند که با دو مولفه دیگر در ارتباط است و به زمان بیشتری جهت رویت شواهد نیاز دارد(۲۸). البته پس از طرح و اجرای پژوهش‌هایی که در آنها دوره‌های پیگیری لحاظ شده باشد می‌توان نظری دقیق‌تر ارائه کرد.

نتیجه‌گیری

در نتیجه‌گیری پایانی می‌توان گفت از آنجا که مفهوم سرمایه روانشناختی و مدل مداخله‌ای لوتانز بسیار جدید بوده و به تازگی در متون علمی مطرح شده پژوهش‌های بسیاری نیاز است تا بتوان نتایج محکم‌تری ارائه داد اما به طور کلی یافته‌های این پژوهش شواهدی فراهم کرد که نشان داد استفاده از برنامه مداخلاتی لوتانز موجب کاهش فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل شده است.

در حوزه محدودیت‌های پژوهش باید به این مسأله اشاره کرد که نتایج حاصل از این پژوهش مربوط به کارشناسان شاغل در یک سازمان صنعتی است لذا در

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

تعمیم یافته‌های آن به کارکنان شاغل در دیگر سازمان‌های اجتماعی و خدماتی و افراد با مشکلات خاص جوانب احتیاط رعایت شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان‌دهنده اثربخشی این برنامه‌ی آموزشی بر کاهش فرسودگی شغلی بود می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد: به دلیل اهمیت سرمایه روانشناختی و تاثیر آن در متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، استرس شغلی، کارایی و رضایت شغلی باید مسئولین نهادها و سازمان‌ها بیشتر از پیش در جریان اهمیت و نقش سرمایه روانشناختی قرار بگیرند و دوره‌هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز در محیط‌های کاری برگزار شود تا به این وسیله بتوان از طریق ارتقای سرمایه روانشناختی فرسودگی شغلی را کاهش داد. از نظر پژوهشی به پژوهشگران علاقه‌مند توصیه می‌شود این پژوهش را با دوره پیگیری در میان کارکنان در سازمان‌ها و رده‌های مختلف به تفکیک متغیرهایی مانند جنسیت، سن و میزان تحصیلات انجام دهند تا از طریق طرح‌های پژوهشی درازمدت میزان ثبات و بقای تاثیرات ایجاد شده مشخص شود. همچنین با توجه به این که متغیرهایی مانند اهمال کاری شغلی و تعهد شغلی از مولفه‌های مهم مرتبط با فرسودگی شغلی هستند پیشنهاد می‌شود اثربخشی این مدل مداخله‌ای بر این متغیرها نیز بررسی شود.

این مقاله حاصل پایان‌نامه دکتری در رشته روانشناسی در دانشگاه پیام نور می‌باشد.

منابع

1. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge, United Kingdom: Oxford University Press.2007: 189-91.
2. Avey JB, ReichardRJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. Human resource development quarterly; 2011; 22(2): 127-52.
3. Brandt T, Gomes J, Boyanova, D. Personality and psychological capital as European countries. Finnish. Journal of Business Economics; 2011; 3(11): 263-89.
4. Geraghty A, Wood AM, Hyland M E. dissociating the facets of hope: Agency and pathways predict dropout from unguided self-help therapy in opposite directions. Journal of Research in Personality; 2010; 44: 155-8.
5. Carver CS, Scheier MF, Miller CJ, Fulford D. Optimism. In S.J. Lopez& C.R. Snyder (Eds.), Oxford Handbook of Positive Psychology, 2nd Edition London: Oxford University Press.2009: 303-11.
6. Bandura A. Cultivate self-efficacy for personal and organizationIn E.A. Locke (Ed.), The Blackwell Handbook of Principles in OrganizationBehavior. London: Blackwell Publishing 2007: 120-36.
7. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Petera JL. Experimental Analysis of a Web Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. Academy of Management. Learning & Education; 2008; 7(2): 209-21.
8. Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann D A.Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. Journal of Applied Psychology 2011; 96(1): 71-94.
9. Fische R, Boer D. 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 2011; 101(1): 164-84.
10. Aguayo R, Vargas C, la Fuente, E, Lozano, L M. A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. International Journal of Clinical and Health Psychology 2011; 11(2): 343-61.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

11. Alsup PJ. Job Burnout: The End or a New Beginning? A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree. Rehabilitation Administration and ServicesDepartment. Southern Illinois University Carbondale, 2011: 16.
12. Avey JB, Patera JL, West BJ. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. Journal of Leadership and Organization Studies, 2006; 13: 42-60.
13. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology; 2007; 60: 541-72.
14. Avey JM, Luthans F, Jensen SM. Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. Human Resource Management, 2009; 4: 677-93.
15. Gooty J, Gavin M, Johnson PD, Frazier ML, Snow DB. In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. Journal of Leadership and Organizational Studies; 2009; 15: 353-67.
16. Combs G, Luthans F, Griffth J. Learning motivation and transfer of Human capital development: Implications from psychological capital. Published in The Peak Performing Organization, ed. Ronald J. Burke and Cary L. Cooper (London & New York: Rutledge/Taylor & Francis), 2009: 91-73.
17. Zhao Z, Hou J. The Study on Psychological Capital Developmentof Intrapreneurial Team. International Journal of Psychological Studies; 2009, 1(2): 35-40.
18. Hodges TD. An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy. Nebraska:Interdepartmental Area of Business (Management) University of Nebraska –Lincoln; 2010.
19. Gu J. Research on a PCI model-based reform in college students' entrepreneurship education**.** Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC), 2nd International Conference on, 2011: 1361-64.
20. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. Human resource development quarterly 2010; 21(1): 41-67.
21. Alberola EG, Monte RG, Juesas JA, Ferraz HF. Incidence of burnout in Spanish nursingprofessionals: A longitudinal study. International Journal of Nursing Studies. 2010(8); 47: 1013-20.
22. Beshlideh K, Hashemi Shikhshabani E, An Investigation of the Relationship between Positive and Negative Aspects of Self-Esteem and Mental Health with regard to the Mediating Role of Job Burnout in Women. Journal of family counseling & psychotherapy 2011; 1(1): 82-100. [Persian]
23. Sharify AP, Sharify N. Research Methods for Behavioral Sciences, Tehran: Sokhan, 2008: 149. [Persian]
24. Hashemi Nosratabad T, BabapourKheirodin J, BahadoriKhosroshahi J. Role of Psychological Capital in Psychological wellbeing by considering the moderating effects of social capital. Social Psychology Research 2012; 1(4): 123-44. [Persian]
25. Valli SN, Haapanen M. Positive psychological capital and growth of Enetreneurs Frontiers of Entrepreneurship Research. Available at http://digitalknowledge.babu/(2009).
26. Silva D. The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times.Submitted to the no refereed stream- New Zealand Applied Business Educators Conference 27 & 28 September 2010 Napier.
27. Elit L, Trim K, Mand-Bains IH, Sussman J, Grunfeld E. Job satisfaction, stress, and burnout among Canadian gynecologic oncologists. Journal Gynecologic Oncologists, 2004; 94(1): 134-9.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]

28. Claude F, Frederic G, Caroline S, Stephanie A. Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. Teaching and Teacher Education an International Journal of Research and Studies, 2012; 28(4): 514-25.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-09-12]