

The Causal Relationship of Job Stressors, Job Calling and Job Burnout in Non-academic Staff of Faculties of Hamadan University of Medical Sciences

Bahram Tahmacbi¹, Mahdi Zare Bahramabadi^{2,*}, Mahshid Izadi³, Hamide Abdolhoseini⁴

1. PhD Student, Department of Education Science and Counseling, Faculty of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Institute for Research and Development in the Humanitis, SAMT, Tehran, Iran
3. Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Psychology, Central Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
4. PhD of Career Counseling, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Article Info

Received: 2020/02/12;

Accepted: 2020/03/01;

ePublished: 2020/03/26

 [10.30699/jergon.7.4.72](https://doi.org/10.30699/jergon.7.4.72)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Mehdi Zare Bahramabadi

Institute for Research and
Development in the Humanitis,
SAMT, Tehran, Iran

Email:

mz.bahramabadi@gmail.com

ABSTRACT

Background and Objectives: Factors affecting one's job performance include job stress, job calling and burnout. The purpose of this study was to determine the causal relationship between job stressors, job calling and job burnout among employees of Hamadan University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive-analytical cross-sectional study was performed on 378 non-faculty members of Hamadan University of Medical Sciences. Data were collected using Maslach Burnout Inventory, Job Stress Questionnaire (HSE-Q) and Dik's job calling. To investigate the relationship between variables, Structural Equation Modeling (SEM) method was used in AMOS version 24 software.

Results: The mean age of participants was 38.93 years. The components of job stressors and job calling had a positive and significant correlation with the components of job burnout ($P < 0.05$). The measurement model was acceptable with the collected data. Job stressors indirectly and mediate the dimensions of presence and search of job calling are related to job burnout of medical university employees. The sum of squares of multiple correlations for job burnout variable was 0.56. This finding indicated that occupational stressors and job calling account for 52% of the variance in burnout.

Conclusion: Given the detrimental effects of burnout on employees, it is suggested that authorities reduce stressors such as the psychological and physical needs of the workplace, lack of support, job insecurity, and job calling.

Keywords: Job Stress, job calling, Job Burnout

Copyright © 2020, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Zare Bahramabadi M, tahmacbi B, Izadi M, Abdolhoseini H. Explaining the causal relationship between job stressors, job mission and job burnout in non academic staff of faculties of Hamadan university of medical sciences. Iran J Ergon. 2020; 7 (4):72-81

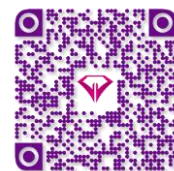
مقاله پژوهشی

تبیین روابط علی عوامل استرس‌زای شغلی، رسالت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان غیر هیئت‌علمی
دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی همدانبهرام طهماسبی^۱، مهدی زارع بهرام‌آبادی^{۲*}، مهشید ایزدی^۳، حمیده عبدالحسینی^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد تهران واحد مرکزی، تهران، ایران.
۲. دانشیار پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، تهران، ایران.
۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد تهران واحد مرکزی، تهران، ایران.
۴. دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۱۳ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰ انتشار آنلاین: ۱۳۹۹/۱/۷	زمینه و هدف: از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی هر فرد می‌توان به استرس شغلی، رسالت شغلی و فرسودگی شغلی اشاره کرد؛ بنابراین هدف مطالعه حاضر تبیین روابط علی عوامل استرس‌زای شغلی، رسالت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان بوده است.
نویسنده مسئول: مهدی زارع بهرام‌آبادی دانشیار پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی، سازمان سمت، ایران تلفن: ۰۲۱۴۴۲۴۷۶۲۸ پست الکترونیک: mz.bahramabadi@gmail.com	روش کار: مطالعه توصیفی-تحلیلی حاضر از نوع مقطعی است که در سال ۱۳۹۸ تعداد ۳۷۸ نفر از کارکنان غیر هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان را بررسی کرده است. داده‌های این مطالعه با استفاده از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلش، استرس شغلی (HSE-Q) و رسالت شغلی دیک جمع‌آوری شد. به‌منظور بررسی ارتباط متغیرها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) در نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.
	یافته‌ها: میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۸/۹۳ سال بود. مؤلفه‌های عوامل استرس‌زای شغلی و رسالت شغلی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی هم‌بستگی مثبت و معناداری دارند ($P < 0/05$). برازش مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری‌شده قابل‌قبول است. عوامل استرس‌زای شغلی نیز به‌صورت غیرمستقیم و با میانجیگری ابعاد حضور و جست‌وجوی رسالت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه دارد. مجموع مجذور هم‌بستگی‌های چندگانه برای متغیر فرسودگی شغلی ۰/۵۶ بود. براساس این یافته، عوامل استرس‌زای شغلی و رسالت شغلی در مجموع ۵۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند.
	نتیجه‌گیری: عوامل استرس‌زای شغلی و رسالت شغلی در مجموع بیشتر از ۵۰ درصد فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند؛ بنابراین با توجه به تأثیرات زیان‌بار فرسودگی شغلی در کارکنان پیشنهاد می‌شود مسئولان برای کاهش عوامل استرس‌زا مانند نیازهای روانی و فیزیکی محیط کار، نداشتن حمایت، نبود امنیت شغلی و همچنین رسالت شغلی اقدام کنند.
	کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، رسالت شغلی، فرسودگی شغلی

برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.



مقدمه

عملکرد بهینه در سازمان‌ها بیش از آنکه در گرو تجهیزات و امکانات مناسب باشد، به نیروی انسانی وابسته است. از مشخصات سازمان سالم این است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مدنظر قرار بگیرد که بر تولید و بهره‌وری تأکید می‌شود. هر شغلی مشکلات و شرایط خود را دارد، اما ویژگی مشترک بسیاری از مشاغل این است که معمولاً کارکنان را در معرض فشار روانی قرار می‌دهند که پیامد تداوم این فشارها در نهایت سبب فرسودگی فرد می‌شود. یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی،

عملکرد بهینه در سازمان‌ها بیش از آنکه در گرو تجهیزات و امکانات مناسب باشد، به نیروی انسانی وابسته است. از مشخصات سازمان سالم این است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مدنظر قرار بگیرد که بر تولید و بهره‌وری تأکید می‌شود. هر شغلی مشکلات و شرایط خود را دارد، اما ویژگی مشترک بسیاری از مشاغل این است که معمولاً کارکنان را در معرض فشار روانی قرار می‌دهند که پیامد تداوم این فشارها در نهایت سبب فرسودگی فرد می‌شود. یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی،

از سوی دیگر، افرادی که قادر به زندگی کردن با شغل همراه با رسالت نیستند، با پشیمانی و افسوس برای تکمیل نکردن و اجرای این رسالت و داشتن استرس حاصل از تلاش برای زندگی کردن با رسالت بیرون از شغلشان مواجه هستند [۱۴]. رسالت شغلی سبب افزایش سازگاری مسیر شغلی، خودکارآمدی در تصمیم‌گیری مسیر شغلی، رشد مسیر شغلی، موفقیت روان‌شناختی مسیر شغلی، رضایت از شغل، زندگی و پیامدهای مثبت دیگری در افراد می‌شود. در صورتی که نبود رسالت شغلی در محیط‌های کاری و تحصیلی می‌تواند مشکلاتی مانند عدم تصمیم‌گیری، کاهش رشد تحصیلی و شغلی شود؛ به عبارت دیگر رسالت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معکوسی دارد؛ یعنی هرچه میزان آن افزایش بیابد، فرسودگی شغلی کم می‌شود. از جمله پژوهش‌های انجام‌شده درباره رسالت شغلی می‌توان به پژوهش Duffy و Dik اشاره کرد که در مطالعه خود دریافتند رسالت شغلی به‌طور معناداری سبب افزایش تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. همچنین به‌عنوان یک عامل بازدارنده مهم برای قصد ترک کار عمل می‌کند [۱۱].

مطالعات درباره رابطه فرسودگی شغلی با استرس‌های شغلی و رسالت شغلی نشان می‌دهد ارتباط میان این متغیرها بسیار پیچیده است. همچنین هرچند ارتباط این سازه‌ها با فرسودگی شغلی به‌صورت جداگانه بررسی و مطالعه شده است، اما درباره رابطه این سازه‌ها به‌صورت هماهنگ و یکجا در قالب یک مدل با یکدیگر مدنظر قرار نگرفته است؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع فرسودگی شغلی در کارکنان به‌عنوان قشر تأثیرگذار جامعه و تحقیقات معدودی در این زمینه در جامعه ایرانی، به‌ویژه درباره کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی، نتایج این مطالعه می‌تواند در بهبود برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان آموزشی، اجتماعی، فرهنگی و بهداشتی و در نهایت افزایش سلامت جامعه مؤثر باشد. پژوهش حاضر به دنبال تبیین روابط علی عوامل استرس‌زای شغلی، رسالت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی است.

مواد و روش‌ها

در مطالعه توصیفی-تحلیلی حاضر که نوع مقطعی است و در سال ۱۳۹۸ انجام شده است، کارکنان غیر هیئت‌علمی دانشکده‌های پردیس) دانشگاه علوم پزشکی همدان جامعه هدف هستند. روش نمونه‌گیری این مطالعه سرشماری بود؛ به صورتی که همه کارکنان وارد مطالعه شدند. داده‌ها نیز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان

محیط‌های کاری تبدیل شده است [۳]. استرس به معنای تحت‌فشار قرارگرفتن است. زمانی فرد با استرس شغلی روی می‌دهد که انتظارات از او بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد [۴، ۵]. فشارهای روانی ناشی از شغل اگر بیش‌ازحد باشد ممکن است با ایجاد عوارض جسمی، روانی و رفتاری، تأثیری منفی بر سلامت فرد داشته باشد. از سوی دیگر، وجود این فشارها با تهدید اهداف سازمانی می‌تواند سبب کاهش کیفیت عملکرد فرد شود [۶].

براساس مطالعات، استرس شغلی به فرسودگی، نارضایتی شغلی و تغییر شغل منجر می‌شود. ضعف در انجام‌دادن کار و شرایط جسمی نامساعد مانند فشارخون بالا، افسردگی، اضطراب، مشکلات خواب و مصرف انواع مواد و دارو از نتایج استرس شغلی زیاد است، همچنین خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و کاهش دستاورد شخصی از نتایج استرس شغلی است [۷]. استرس با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه‌ای مستقیم دارد و یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی کارکنان است. هنگامی که کارکنان همواره با فشار روانی روبه‌رو می‌شوند، به مرور زمان دچار فرسودگی شغلی خواهند شد. درواقع استرس‌های شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی در طولانی‌مدت است؛ به عبارت دیگر فرسودگی شغلی پیامد استرس شغلی است و نتایج مطالعات بسیاری حاکی از ارتباط مستقیم استرس‌های شغلی با فرسودگی شغلی است [۸، ۱۰].

رسالت شغلی هر فرد بر عملکرد شغلی وی تأثیرگذار است [۱۱]. رسالت به این باور اشاره دارد که مسیر شغلی فرد بخش اصلی هدف و معنای زندگی اوست. رسالت مسیر شغلی برای کمک به دیگران یا پیشبرد اوضاع بهتر به هر شکل استفاده می‌شود و بیشتر از فراخوانی‌های درونی یا بیرونی نشئت می‌گیرد [۱۲]. باید میان شغل، مسیر شغلی و گرایش‌های مسیر رسالت شغلی تفاوت قائل شد. کسانی که دارای دیدگاه گرایش شغلی هستند، در شرایط کاملاً بهره‌جویانه کار می‌کنند و توجه چندانی به حقوق و دستمزد آن ندارند. آن دسته که گرایش مسیر شغلی دارند، به‌منظور دستیابی به موفقیت کار می‌کنند و رضایت آنها با ارتقا در کار حاصل می‌شود. کارکنانی که گرایش آنها رسالت شغلی است، تنها بر خود کار تمرکز می‌کنند و برای آن ارزش ذاتی قائل هستند [۱۲]. افرادی که مسیر شغلی خود را با رسالت می‌بینند، از کسانی که شغلشان را تنها یک شغل یا یک مسیر شغلی می‌دانند، سلامتی بیشتری دارند؛ زیرا گروه دوم، در درجه اول نگران پیشرفت خود هستند و همین امر سلامتی آنها را با خطر مواجه می‌کند [۱۳]. کارکنانی که رسالت شغلی دارند با سطح کمتری از استرس و افسردگی روبه‌رو می‌شوند.

می‌سنجد. نمره‌گذاری هر ماده در مقیاس لیکرتی از صفر (اصلاً) تا شش (هر روز) انجام می‌شود. نمرات بالا در مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره پایین در مقیاس احساس کفایت فردی بیانگر فرسودگی شغلی بیشتر است. نمرات کلی و ریزنمره‌های به‌دست‌آمده در هریک از سه جنبه فوق، فرسودگی شغلی را در سه دسته خفیف، متوسط و شدید قرار می‌دهد. بر این اساس در نمره کلی فرسودگی شغلی، نمره زیر ۱۸ به‌عنوان نبود فرسودگی، ۱۹ تا ۵۳ به‌عنوان فرسودگی خفیف، ۵۴ تا ۸۹ متوسط و ۹۰ تا ۱۰۸ شدید در نظر گرفته شده است [۲۱-۱۹]. اعتبار و روایی این پرسشنامه در پژوهش Afshani و همکاران تأیید شده و آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شده است [۲۲].

به‌منظور روش جمع‌آوری داده‌ها، پس از کسب مجوزهای لازم و هماهنگی با مسئولان بخش‌های مختلف دانشگاه، پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنانی قرار گرفت که رضایت برای شرکت در پژوهش داشتند. همچنین مدت‌زمان کافی برای پاسخگویی به پرسش‌ها به آنان داده شد. درنهایت پس از تکمیل تمام پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم‌افزارهای مربوط قرار گرفت و تجزیه و تحلیل شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد؛ به همین دلیل ابتدا چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری به‌کمک تحلیل عاملی تأییدی و در ادامه چگونگی برازش مدل ساختاری با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بررسی شد. متغیرهای مکنون عوامل استرس‌زای شغلی، بعد حضور رسالت شغلی، بعد جست‌وجوی رسالت شغلی و فرسودگی شغلی به همراه نشانگرهای هریک از آن متغیرهای مکنون، مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر را تشکیل دادند. با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، به‌کارگیری نسخه ۲۴ نرم‌افزار AMOS و برآورد بیشینه احتمال (ML) چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری با داده‌ها ارزیابی شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، ۱۸۲ شرکت‌کننده مرد و ۲۰۳ شرکت‌کننده زن با میانگین و انحراف استاندارد سنی $38/93 \pm 8/85$ حضور داشتند. حوزه شغل ۶۷ نفر (۱۷/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان بهداشتی/درمانی، ۱۵۲ نفر (۳۹/۳ درصد) اداری/مالی، ۳۵ نفر (۹ درصد) فنی-مهندسی، ۵۷ نفر (۱۴/۷ درصد) خدمات، ۴۶ نفر (۱۱/۹ درصد) فرهنگی/آموزشی و ۲۷ نفر (۷/۸ درصد) سایر حوزه‌ها بود. میزان تحصیلات ۹۷ نفر (۲۵/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان دیپلم و زیر دیپلم، ۴۲ نفر (۱۰/۹ درصد)

(HSE-Q)، رسالت شغلی Dik و فرسودگی شغلی مسلش جمع‌آوری شد.

پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE):

پرسشنامه استرس شغلی HSE در مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان در سال ۱۹۹۰ به‌منظور اندازه‌گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان ساخته شد [۱۵]. این پرسشنامه ۳۵ پرسش و ۷ حیطه (تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت همکار، ارتباط، نقش و تغییرات) دارد و اعتبار و روایی آن تأیید شده است. همچنین یک طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای دارد که شامل هرگز، به‌ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره است. هرگز یا امتیاز ۱ بیانگر وضعیت نامطلوب استرس شغلی و همواره یا امتیاز ۵ بیانگر وضعیت مطلوب فرد از نظر استرس شغلی است. برای نمره‌گذاری در پرسشنامه استرس شغلی، مجموع امتیازات در هریک از حیطه‌ها بر تعداد پرسش‌های هر حیطه تقسیم‌بندی و براساس سطوح زیر طبقه‌بندی شده است. کمتر از ۱/۵ دارای استرس زیاد، ۱/۲-۵/۵ دارای استرس متوسط، ۳/۵-۲/۵ دارای استرس کم و بیش از ۳/۵ بدون استرس است [۱۶].

پرسشنامه رسالت شغلی Dik

این پرسشنامه را Dik و همکاران در سال ۲۰۱۲ طراحی کردند که مشتمل بر ۲۴ گویه و شش عامل است که وضعیت رسالت شغل و حرفه افراد را ارزیابی می‌کند. شش عامل این پرسشنامه به ترتیب شامل حضور انگیزه متعالی، جست‌وجوی انگیزه متعالی، حضور کار هدفمند، جست‌وجوی کار هدفمند، حضور نفع اجتماعی و جست‌وجوی نفع اجتماعی است که هر عامل چهار گویه دارد. پاسخ به هر گویه براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند) تا ۵ (کاملاً درباره من صدق می‌کند) نمره‌گذاری می‌شود. Dik و همکاران، ۲۰۱۲ ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش همسانی درونی برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۲ محاسبه کردند [۱۷]. Borna و همکاران ضریب پایایی این پرسشنامه را در ایران به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۷ و برای خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ گزارش کردند [۱۸].

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش

این پرسشنامه، رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است که در سال ۱۹۸۵ توسط مسلش ساخته شده و از ۲۲ ماده جداگانه تشکیل شده است که سه مقیاس خستگی هیجانی (۹ ماده)، مسخ شخصیت (۵ ماده) و عملکرد شخصی (۸ ماده) را

شاخص‌های برازندگی قابل قبول حاصل شد ($\chi^2/df=3/16$)، $CFI = 0/911$ ، $AGFI = 0/872$ ، $GFI = 0/939$ و $0/075$ (RMSEA). پس از اطمینان از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری‌شده، مدل ساختاری ارزیابی شد. در مدل ساختاری فرض شده بود که عوامل استرس‌زای شغلی هم به صورت مستقیم و هم با میانجیگری ابعاد رسالت شغلی (جست‌وجو و حضور) با فرسودگی شغلی رابطه دارد. منطبق بر نتایج جدول ۲ استفاده از تحلیل مدلیابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد مدل ساختاری اولیه با داده‌های گردآوری‌شده برازش قابل قبولی ندارد ($\chi^2/df=5/92$)، $CFI = 0/799$ ، $AGFI = 0/859$ ، $GFI = 0/859$ و $0/113$ (RMSEA)؛ به همین دلیل مدل ساختاری با ایجاد کوواریانس میان خطاهای دو متغیر مکنون ابعاد حضور و جست‌وجوی رسالت شغلی اصلاح و در نهایت شاخص‌های برازندگی حاصل شد که نشان می‌دهد مدل ساختاری با داده‌های گردآوری‌شده برازش دارد ($\chi^2/df=2/96$)، $CFI = 0/945$ ، $AGFI = 0/878$ ، $GFI = 0/917$ و $0/071$ (RMSEA).

جدول ۳ ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان می‌دهد. براساس نتایج این جدول، ضریب مسیر کل میان عوامل استرس‌زای شغلی و فرسودگی شغلی مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است ($\beta=0/545$ ، $P<0/01$). همچنین جدول فوق نشان می‌دهد ضریب مسیر میان بعد حضور رسالت شغلی و فرسودگی شغلی منفی و در سطح $0/01$ معنادار است ($\beta=-0/528$ ، $P<0/01$). در مقابل ضریب مسیر میان بعد جست‌وجوی رسالت شغلی و فرسودگی شغلی در سطح $0/05$ معنادار نبود ($P>0/05$)، $\beta=-0/27$ (براساس نتایج جدول ۳، ضریب مسیر غیرمستقیم میان عوامل استرس‌زای شغلی و فرسودگی شغلی $\beta=0/209$ ، $P<0/01$) مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است. این موضوع نشان می‌دهد عوامل استرس‌زای شغلی به صورت غیرمستقیم و با میانجیگری ابعاد حضور و جست‌وجوی رسالت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه دارد. توجه به معنادار نبودن ضریب مسیر بعد جست‌وجوی رسالت شغلی و فرسودگی شغلی نتیجه‌گیری شد که برخلاف بعد حضور رسالت شغلی، بعد جست‌وجوی آن به صورت معنادار رابطه میان عوامل استرس‌زای شغلی و فرسودگی شغلی را میانجیگری نمی‌کند.

فوق‌دیپلم، 144 نفر ($37/2$ درصد) لیسانس و 102 نفر ($26/4$ درصد) فوق‌لیسانس و بالاتر بود. همچنین 79 نفر ($20/4$ درصد) از شرکت‌کنندگان کمتر از 5 سال، 95 نفر ($24/5$ درصد) 6 تا 10 سال، 75 نفر ($19/4$ درصد) 11 تا 15 سال، 48 نفر ($12/4$ درصد) 16 تا 20 سال، 38 نفر ($9/8$ درصد) 21 تا 25 سال و 52 نفر ($13/4$ درصد) بالاتر از 25 سال سابقه کار داشتند. جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی عوامل استرس‌زای شغلی (نقش، ارتباط، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات)، بعد حضور رسالت شغلی (انگیزه متعالی، کار هدفمند و نفع اجتماعی)، بعد جست‌وجوی رسالت شغلی (انگیزه متعالی، کار هدفمند و نفع اجتماعی) و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و عدم موفقیت) را نشان می‌دهد. در جدول ۱، مؤلفه‌های نقش و کنترل عوامل استرس‌زای شغلی با سه مؤلفه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و شکست) به صورت مثبت و در سطح $0/01$ هم‌بسته بودند. مؤلفه‌های ارتباط، حمایت همکاران و تغییرات عوامل استرس‌زای شغلی با مؤلفه‌های خستگی عاطفی و شخصیت‌زدایی فرسودگی شغلی به صورت مثبت و در سطح $0/01$ و با مؤلفه شکست آن به صورت مثبت و در سطح $0/05$ هم‌بسته بودند. با توجه به نتایج جدول ۱ مؤلفه‌های رسالت شغلی به صورت منفی و در سطح معناداری $0/01$ با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی هم‌بسته بودند. برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد؛ به همین دلیل ابتدا چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری به کمک تحلیل عاملی تأییدی و در ادامه چگونگی برازش مدل ساختاری به وسیله روش مدلیابی معادلات ساختاری بررسی شد. متغیرهای مکنون عوامل استرس‌زای شغلی، بعد حضور رسالت شغلی، بعد جست‌وجوی رسالت شغلی و فرسودگی شغلی به همراه نشانگرهای هریک از آن متغیرهای مکنون، مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر را تشکیل دادند (شکل ۱). با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، به کارگیری نسخه ۲۴ نرم‌افزار AMOS و برآورد بیشینه احتمال (ML) چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری با داده‌ها ارزیابی شد. جدول ۲ شاخص‌های برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را نشان می‌دهد. همچنین براساس این جدول، شاخص‌های برازندگی از برازش مدل اولیه اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری‌شده حمایت نمی‌کند ($\chi^2/df=4/09$)، $CFI = 0/908$ ، $AGFI = 0/839$ ، $GFI = 0/884$ و $0/089$ (RMSEA)؛ به همین دلیل مدل اندازه‌گیری در چهار مرحله با ایجاد کوواریانس میان نشانگرها اصلاح و در نهایت

جدول ۱. یافته‌های توصیفی (n=۳۸۵)

متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
۱. عوامل استرس‌زای شغلی - نقش	-															
۲. عوامل استرس‌زای شغلی - ارتباط	۰/۴۵**	-														
۳. عوامل استرس‌زای شغلی - حمایت مسئولان	۰/۴۴**	۰/۴۹**	-													
۴. عوامل استرس‌زای شغلی - حمایت همکاران	۰/۳۶**	۰/۴۶**	۰/۶۸**	-												
۵. عوامل استرس‌زای شغلی - کنترل	۰/۳۳**	۰/۲۲**	۰/۴۰**	۰/۳۷**	-											
۶. عوامل استرس‌زای شغلی - تقاضا	۰/۲۲**	۰/۴۸**	۰/۳۱**	۰/۳۶**	۰/۳۱**	-										
۷. عوامل استرس‌زای شغلی - تغییرات	۰/۴۷**	۰/۴۵**	۰/۶۵**	۰/۵۵**	۰/۴۴**	۰/۴۷**	-									
۸. بعد حضور رسالت شغلی - انگیزه متعالی	-۰/۲۳**	-۰/۱۶**	-۰/۱۵**	-۰/۱۹**	-۰/۲۴**	-۰/۱۴**	-۰/۲۶**	-								
۹. بعد حضور رسالت شغلی - کار هدفمند	-۰/۲۹**	-۰/۲۳**	-۰/۱۸**	-۰/۲۵**	-۰/۲۵**	-۰/۱۸**	-۰/۲۹**	۰/۷۵**	-							
۱۰. بعد حضور رسالت شغلی - نفع اجتماعی	-۰/۳۱**	-۰/۱۷**	-۰/۱۲**	-۰/۱۷**	-۰/۱۶**	-۰/۱۶**	-۰/۰۶	-۰/۲۳**	۰/۶۸**	-						
۱۱. بعد جست‌وجوی رسالت شغلی - انگیزه متعالی	-۰/۲۱**	-۰/۱۴**	-۰/۱۵**	-۰/۱۸**	-۰/۱۶**	-۰/۰۳	-۰/۲۵**	۰/۵۸**	۰/۶۵**	۰/۶۰**	-					
۱۲. بعد جست‌وجوی رسالت شغلی - کار هدفمند	-۰/۲۳**	-۰/۱۲*	-۰/۰۹	-۰/۱۸**	-۰/۱۱*	-۰/۰۵	-۰/۲۱**	۰/۴۸**	۰/۵۸**	۰/۵۳**	۰/۶۹**	-				
۱۳. بعد جست‌وجوی رسالت شغلی - نفع اجتماعی	-۰/۲۶**	-۰/۱۰*	-۰/۱۲*	-۰/۱۵**	-۰/۱۴**	-۰/۰۱	-۰/۲۱**	۰/۵۷**	۰/۶۴**	۰/۶۷**	۰/۷۴**	۰/۷۲**	-			
۱۴. فرسودگی شغلی - خستگی عاطفی	۰/۳۶**	۰/۴۱**	۰/۲۷**	۰/۳۰**	۰/۳۱**	۰/۴۱**	۰/۳۸**	-۰/۴۶**	-۰/۵۳**	-۰/۴۲**	-۰/۳۷**	-۰/۳۲**	-۰/۴۲**	-		
۱۵. فرسودگی شغلی - شخصیت‌زدایی	۰/۳۹**	۰/۳۰**	۰/۱۶**	۰/۲۱**	۰/۱۵**	۰/۱۹**	۰/۲۷**	-۰/۴۲**	-۰/۴۸**	-۰/۴۳**	-۰/۳۹**	-۰/۴۳**	-۰/۴۲**	۰/۶۲**	-	
۱۶. فرسودگی شغلی - شکست	۰/۱۷**	۰/۱۳*	۰/۰۲	۰/۱۱*	۰/۰۷	۰/۱۶**	۰/۱۱*	-۰/۲۱**	-۰/۲۸**	-۰/۲۷**	-۰/۲۵**	-۰/۳۰**	-۰/۲۸**	۰/۴۴**	۰/۵۶**	-
میانگین	۸/۷۴	۹/۶۵	۱۲/۷۱	۹/۷۳	۱۶/۱۸	۲۳/۳۱	۷/۸۴	۱۳/۴۰	۱۴/۸۹	۱۴/۵۵	۱۴/۶۴	۱۵/۴۰	۱۵/۱۸	۲۲/۸۵	۹/۳۶	۲۴/۲۹
انحراف استاندارد	۳/۸۷	۳/۹۸	۴/۴۸	۳/۴۵	۴/۴۱	۵/۱۰	۲/۷۳	۳/۸۵	۴/۳۸	۴/۳۸	۴/۴۹	۴/۰۵	۴/۰۹	۹/۷۲	۵/۳۴	۷/۹۳

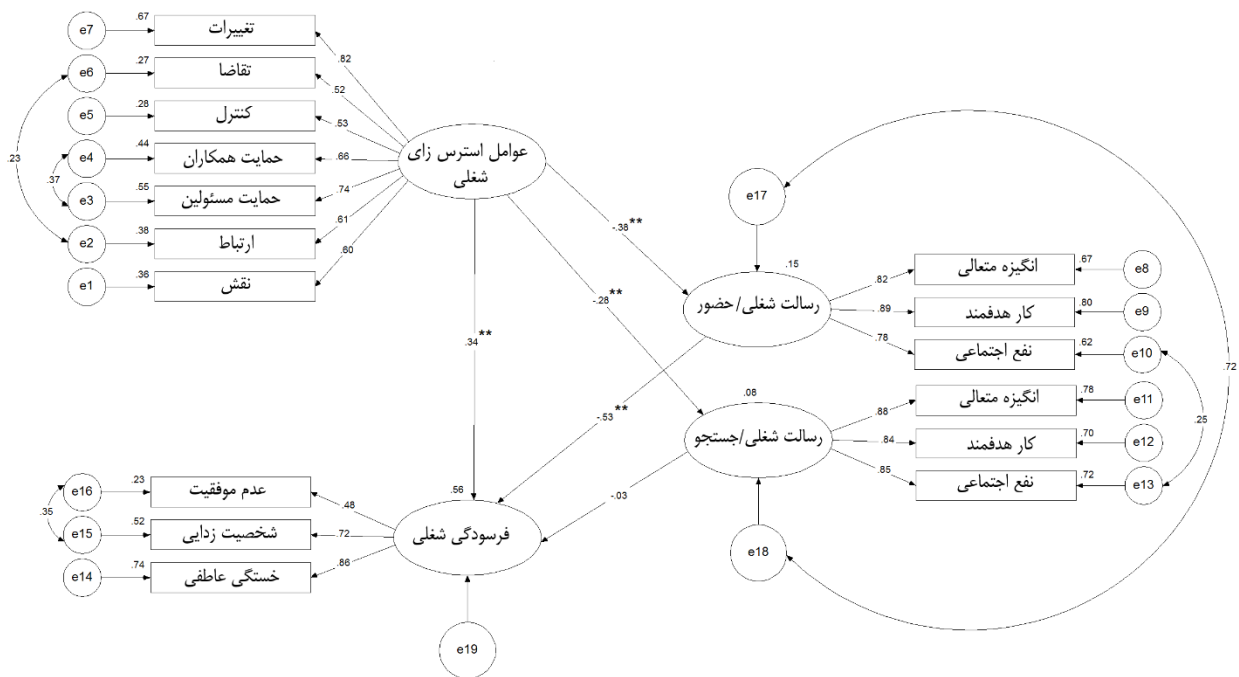
*P<۰/۰۵, **P<۰/۰۱

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری (n=۳۸۵)

نقطه برش	مدل ساختاری		مدل اندازه‌گیری		شاخص‌های برازندگی
	مدل اصلاح‌شده	مدل اولیه	مدل اصلاح‌شده	مدل اولیه	
-	۲۷۸/۲۴	۵۶۲/۲۳	۲۹۶/۶۱	۴۰۰/۹۳	مجذور کای
-	۹۴	۹۵	۹۴	۹۸	درجه آزادی مدل
کمتر از ۳	۲/۹۶	۵/۹۲	۳/۱۶	۴/۰۹	χ^2/df
> ۰/۹۰	-/۹۱۷	-/۸۵۹	-/۹۱۱	-/۸۸۴	GFI
> ۰/۸۵۰	-/۸۷۸	-/۷۹۹	-/۸۷۲	-/۸۳۹	AGFI
> ۰/۹۰	-/۹۴۵	-/۸۵۸	-/۹۳۹	-/۹۰۸	CFI
< ۰/۰۸	-/۰۷۱	-/۱۱۳	-/۰۷۵	-/۰۸۹	RMSEA

جدول ۳. ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیرمستقیم در مدل ساختاری (n=۳۸۵)

ضریب مسیر	b	S.E	β	sig
ضریب مسیر مستقیم عوامل استرس‌زای شغلی \leftarrow فرسودگی شغلی	۱/۲۰۷	۰/۲۶۷	۰/۳۳۶	۰/۰۰۲
ضریب مسیر بعد جستجوی رسالت شغلی \leftarrow فرسودگی شغلی	-۰/۰۵۸	۰/۳۲۵	-۰/۰۲۷	۰/۸۷۸
ضریب مسیر بعد حضور رسالت شغلی \leftarrow فرسودگی شغلی	-۱/۴۰۳	۰/۴۲۸	-۰/۵۲۸	۰/۰۰۸
ضریب مسیر عوامل استرس‌زای شغلی \leftarrow بعد جستجوی رسالت شغلی	-۰/۴۸۱	۰/۱۰۹	-۰/۲۸۳	۰/۰۰۱
ضریب مسیر عوامل استرس‌زای شغلی \leftarrow بعد حضور رسالت شغلی	-۰/۵۱۸	۰/۰۹۶	-۰/۳۸۱	۰/۰۰۱
ضریب مسیر غیرمستقیم عوامل استرس‌زای شغلی \leftarrow فرسودگی شغلی	۰/۷۴۹	۰/۱۶۴	۰/۲۰۹	۰/۰۰۱
ضریب مسیر کل عوامل استرس‌زای شغلی \leftarrow فرسودگی شغلی	۱/۹۵۶	۰/۲۹۲	۰/۵۴۵	۰/۰۰۱



شکل ۱. مدل کلی پژوهش و ضرایب مسیر متغیرها براساس نمره‌های استاندارد

پیش‌بینی می‌کند، اما Borna و همکاران مطالعه‌ای با هدف تحلیل ساختاری رسالت شغلی پرستاران را با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و خودکارآمدی انجام دادند. نمونه پژوهش آنان متشکل از ۱۲۰ پرستار زن یک مجموعه بیمارستانی در استان تهران بود. نتایج نشان می‌دهد بین رسالت مسیر شغلی و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و خودکارآمدی ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد بعد حضور رسالت شغلی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی دارای روابط مستقیم و با مؤلفه خودکارآمدی دارای روابط غیرمستقیم هستند. آنها نتیجه گرفتند مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و خودکارآمدی، عوامل تبیین‌کننده رسالت مسیر هستند که در صورت در نظر گرفتن آنها می‌توان رسالت شغلی را پیش‌بینی کرد؛ یعنی برخلاف مطالعه فرسودگی شغلی تبیین‌کننده رسالت شغلی است. تطابق نداشتن یافته‌ها با مطالعه Borna و همکاران را می‌توان به اهداف متفاوت مطالعه نسبت داد [۳۳]. از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به جامعه هدف مورد بررسی اشاره کرد که کارکنان غیر هیئت‌علمی دانشکده‌های (پردیس) دانشگاه علوم پزشکی همدان بودند. با افزودن کارکنان هیئت‌علمی به جامعه هدف مطالعه حاضر می‌توان مقایسه‌های مناسبی بین کارکنان هیئت‌علمی و غیر هیئت‌علمی داشت.

نتیجه‌گیری

عوامل استرس‌زای شغلی و رسالت شغلی در مجموع بیشتر از ۵۰ درصد فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند؛ بنابراین با توجه به تأثیرات زیان‌بار فرسودگی شغلی در کارکنان پیشنهاد می‌شود مسئولان برای کاهش عوامل استرس‌زا مانند نیازهای روانی و فیزیکی محیط کار، نداشتن حمایت، نبود امنیت شغلی و همچنین رسالت شغلی اقدام کنند.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر برگرفته از نتایج طرح پژوهشی با عنوان «بررسی ابعاد آنتروپومتریکی کارکنان شرکت گاز استان هرمزگان به تفکیک مشاغل مختلف و پیاده‌سازی رهنمودهای ارگونومی در طراحی محیط کار» با حمایت مالی شرکت گاز استان هرمزگان است.

شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش را در تبیین روابط عوامل استرس‌زای شغلی، ابعاد رسالت شغلی و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. در این شکل ۱، مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه برای متغیر فرسودگی شغلی ۰/۵۶ است. براساس این یافته، عوامل استرس‌زای شغلی و رسالت شغلی در مجموع ۵۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند.

بحث

نزدیک‌ترین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در مطالعه حاضر، مؤلفه‌های عوامل استرس‌زای شغلی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند؛ یعنی با افزایش عوامل استرس‌زای شغلی، فرسودگی شغلی افزایش خواهد یافت. این یافته‌ها با نتایج مطالعه حیدری و همکاران، Zargar Balaye و Jame Daneshvar، Hajloo، Rahmani و همکاران، Shakerinia و همکاران، عبدی و همکاران، Jamal و همکاران، Gholami و همکاران و Hoseinian و همکاران هم‌خوانی دارد [۳۰-۲۳، ۱۸].

در ادامه پس از اطمینان از برازش قابل‌قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری‌شده، چگونگی برازش مدل ساختاری ارزیابی شد. در این مدل، چنین فرض شده بود که عوامل استرس‌زای شغلی هم به‌صورت مستقیم و هم با میانجی‌گری رسالت شغلی، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. منطبق بر انتظار و با توجه به برابری تعداد متغیرهای مشاهده‌شده، متغیرهای مکنون و درجات آزادی در مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری، شاخص‌های برازندگی مشابهی برای مدل ساختاری به دست آمد و چنین نتیجه‌گیری شد که مدل ساختاری نیز مانند مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری‌شده برازش دارد. از جمله پژوهش‌های انجام‌شده درباره رسالت شغلی می‌توان به پژوهش Duffey و Dik اشاره کرد. براساس این مطالعه، رسالت شغلی به‌طور معناداری سبب افزایش تعهد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش استرس و فرسودگی شغلی می‌شود [۱۱]. از جمله مطالعات دیگر که ارتباط منفی و معنادار رسالت شغلی با فرسودگی شغلی را گزارش کرده‌اند، می‌توان به مطالعات Gong و همکاران و Hagmaier و همکاران اشاره کرد [۳۲، ۳۱]. این یافته‌ها با نتایج حاصل از مطالعه حاضر نیز هم‌خوانی دارد.

در مطالعه حاضر، عوامل استرس‌زای شغلی هم به‌صورت مستقیم و هم با میانجی‌گری رسالت شغلی، فرسودگی شغلی را

تشکر و قدردانی

این مطالعه در قالب پایان‌نامه دکتری در دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی انجام شد؛ از این‌رو از همه کارکنانی که در این مطالعه شرکت کردند تشکر و قدردانی می‌کنیم. همه نویسندگان در مطالعه اولیه تعیین موضوع، اجرای فرایندها، تحلیل داده‌ها و نگارش گزارش نهایی مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این کار تحقیقاتی توسط دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی تأمین شد.

References

- Karchani M, Ebrahimi A. The Survey of occupational stress, effective factors and relation it with fields human errors on staff of hospital. *Iranian Safety Science and Technology Journal*. 2015;2(4):49-58.
- Gerber M, Pühse U. "Don't crack under pressure!"-Do leisure time physical activity and self-esteem moderate the relationship between school-based stress and psychosomatic complaints? *Journal of psychosomatic research*. 2008;65(4):363-9. [DOI:10.1016/j.jpsychores.2008.06.012] [PMID]
- Hoboubi N, Choobineh A, Ghanavati FK, Keshavarzi S, Hosseini AA. The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*. 2017;8(1):67-71. [DOI:10.1016/j.shaw.2016.07.002] [PMID] [PMCID]
- Seaward BL. *Managing stress*: Jones & Bartlett Learning; 2017.
- Mesler R, Capobianco M. Psychosocial factors associated with job stress. *Stress news*. 2001;13(4):22-4.
- Lambert EG, Qureshi H, Frank J, Klahm C, Smith B. Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2018;33(2):85-99. [DOI:10.1007/s11896-017-9236-y]
- Quick JC, Henderson DF. Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International journal of environmental research and public health*. 2016;13(5):450-459. [DOI:10.3390/ijerph13050459] [PMID] [PMCID]
- Zargar Balaye Jame S, Daneshvar A. The Relationship Between Job Burnout and Its Dimensions with Job Stress in Isfahan University of Medical Sciences in 2018. *Journal of Hospital*. 2018;17(3):87-99.
- Garrosa E, Rainho C, Moreno-Jimenez B, Monteiro MJ. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International journal of nursing studies*. 2010;47(2):205-15. [DOI:10.1016/j.ijnurstu.2009.05.014] [PMID]
- Farahani SB, Fotovat B, Abadzadeh P, Hemati A. Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case Study: Teachers of Physical Education in Tehran Secondary Schools). *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2018;5(1):43-51.
- Duffy RD, Dik BJ. Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*. 2013;83(3):428-36. [DOI:10.1016/j.jvb.2013.06.006]
- Dik BJ, Duffy RD. Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*. 2009;37(3):424-50. [DOI:10.1177/0011000008316430]
- Duffy RD, Sedlacek WE. The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(3):590-601. [DOI:10.1016/j.jvb.2007.03.007]
- Berg JM, Grant AM, Johnson V. When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*. 2010;21(5):973-94. [DOI:10.1287/orsc.1090.0497]
- Cousins* R, Mackay CJ, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. 'Management standards' work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*. 2004;18(2):113-36. [DOI:10.1080/02678370410001734322]
- Azad Me, Gholami Fm. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. 2011.
- Dik BJ, Eldridge BM, Steger MF, Duffy RD. Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*. 2012;20(3):242-63. [DOI:10.1177/1069072711434410]
- Borna M, Pordelan N, Khalijian S, Seyedtalebi M. Interactive Structure And Validity Of The Persian Version Of Calling Scale Midst Medical Students. 2015.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual review of psychology*. 2001;52(1):397-422. [DOI:10.1146/annurev.psych.52.1.397] [PMID]
- Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*. 2016;15(2):103-11. [DOI:10.1002/wps.20311] [PMID] [PMCID]

21. Maslach C, Jackson S, Leiter M. MBI: Maslach burnout inventory: CPP. Incorporated Sunnyvale (CA). 1996.
22. Afshani SA, Jahanbakhsh Ganjeh S, Jahanbakhsh Ganjeh S. The role of organizational commitment, social support, general health and job satisfaction in predicting burnout among the staff of Social security organization at Kohgiluyeh and Boyer Ahmad. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2017;18(2):72-81.
23. Hajloo N. The Relationship Of Staffs'job Stress, Burnout, And Life Quality To Organizational Climate Satisfaction At Mohaghegh Ardabili University. 2012.
24. Rahmani F, Behshid M, Zamanzadeh V, Rahmani F. Relationship between general health, occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospitals. 2010.
25. Shakerinia I, Mohammadpour M. Relationship between job stress and resiliency with occupational burnout among nurses. J Kermanshah Univ Med Sci. 2010;14(2):161-9.
26. Gashmard R, Bagherzadeh R, Pouladi S, Akaberian S. Burnout and its related demographic factors among the medical staff working in hospitals associated with Bushehr University of Medical Sciences. Puerto Rico health sciences journal. 2015;34(4):208-14.
27. Watson R, Deary I, Thompson D, Li G. A study of stress and burnout in nursing students in Hong Kong: a questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2008;45(10):1534-42. [DOI:10.1016/j.ijnurstu.2007.11.003] [PMID]
28. Jamal M, Baba VV. Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: an empirical examination. Canadian journal of public health. 2000;91(6):454-8. [DOI:10.1007/BF03404828] [PMID] [PMCID]
29. Gholami T, Heidari Pahlavian A, Akbarzadeh M, Motamedzade M, Heidari Moghadam R. A structural equation modeling study of job stress and musculoskeletal disorders. Iranian Journal of Ergonomics. 2015;3(3):51-64.
30. GolMohammadian M, Sajjadi SN, Salimi H. The Role of Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior in Predicting Job Satisfaction of Exceptional Elementary School's Teachers. Exceptional Education Journal. 2016;3(140):5-12.
31. Alipour A, Sarami Forushani G, Agha Alikhani A, Akhundi N. Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel company. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2013;5(3):30-41.
32. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The developmnt and resulting performance impact of positive psychological capital. Human resource development quarterly. 2010;21(1):41-67. [DOI:10.1002/hrdq.20034]
33. Pasha N, Shakerinia I, Abolghasemi A. The Relationship of Organiztional Citizenship Behaviors, Organizational Spirituality and Social Capital with Employees' Counterproductive Behaviors. Psychology. 2017;4(1):91-111.