

## بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل)

حسین رحیمی کلور<sup>۱</sup> و رضا کاظم‌زاده<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان است. این تحقیق از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی بوده و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه) شهرستان اردبیل است که تعداد آنها برابر ۵۱۸۵ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد نمونه آماری برابر ۲۰۰ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های استاندارد اشتیاق شغلی شوفلی، بهزیستی روان‌شناختی ریف و فرسودگی شغلی مزلاج استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره در نرم‌افزار SPSS21 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین شوق کار، وقف در کار و نمره‌ی کل اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). همچنین بین پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و نمره کل بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود داشت ( $p < 0/01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** اشتیاق شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی، معلمان

۱. نویسنده‌ی رابط: استادیار گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه محقق اردبیلی

Hrk6809@gmail.com

۲. کارشناس روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۲۱

DOI: 10.22098/JSP.2019.748

## مقدمه

یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> است. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود. در سال‌های اخیر، اصطلاح فرسودگی شغلی در نوشته‌های مختلف با استرس حرفه‌ای ارتباط داده شده است و از سال ۱۹۷۴ و از زمانی که اصطلاح فرسودگی شغلی توسط فرویدنبرگر (۱۹۷۴) مطرح شد؛ به عنوان موضوع بسیاری از تحقیقات، مورد توجه بوده است (بهزادی، ۱۳۸۹). از دیدگاه لوید و لسلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کار انجام شده پس از مدت کوتاهی برای فرد نامفهوم جلوه کند همچنین می‌تواند نتیجه اضطراب، یا گوناگونی در کارهای مربوط به فرد و یا نتیجه عوامل فردی باشد. فرسودگی شغلی ناشی از فشارهای شغلی است. این گونه فشارها می‌تواند دلایل متعددی از جمله «انتظارات بیش از حد دیگران از شما»، فن‌آوری‌های ناآشنا، ناامنی شغلی و یا حتی مشکلات خانوادگی باشد. ارزیابی هر فرد درباره کار خودارزیابی مجموعه‌ای از متغیرها و عوامل متفاوت را شامل می‌شود که در نهایت رضایت یا عدم رضایت شغلی فرد و عملکرد وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری فرد بسیار حائز اهمیت است (خاکبازان، ۱۳۸۵). موضوع تحلیل قوای کارکنان یا فرسودگی شغلی در حال حاضر یک مشکل شایع در مشاغل خدماتی است، به طوری که طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل می‌شود (طلایی، مخبر و محمدنژاد، ۱۳۸۷).

از جمله متغیرهای مهم در رابطه با فرسودگی شغلی می‌توان به بهزیستی روان‌شناختی<sup>۳</sup> اشاره

1. work burnout
2. Lloyd & Leslie
3. psychological well-being

کرد. در سال‌های اخیر، گروهی از پژوهشگران حوزه سلامت روانی ملهم از روان‌شناسی مثبت-نگر، رویکرد نظری و پژوهشی متفاوتی برای تبیین و مطالعه این مفهوم برگزیده‌اند. آنان سلامت روانی را معادل کارکرد مثبت روان‌شناختی، تلقی و آن را در قالب اصطلاح بهزیستی روان‌شناختی مفهوم‌سازی کرده‌اند. این گروه نداشتن بیماری را برای احساس سلامت کافی نمی‌دانند، بلکه معتقدند که داشتن احساس رضایت از زندگی، پیشرفت بسنده، تعامل کارآمد و مؤثر با جهان، انرژی و خلق مثبت پیوند و رابطه مطلوب با جمع و اجتماع و پیشرفت مثبت، از مشخصه‌های فرد سالم است (صادقی، ۱۳۸۸). بهزیستی روان‌شناختی به معنای قابلیت یافتن تمام استعداد‌های فرد است و مستلزم درک چالش‌های وجودی زندگی است. رویکرد بهزیستی روان‌شناختی رشد و تحول مشاهده شده در برابر چالش‌های وجودی زندگی را بررسی می‌کند و به شدت بر توسعه انسانی تأکید دارد، به عنوان مثال دنبال نمودن اهداف معنادار، تحول و پیشرفت به عنوان یک فرد و برقراری روابط کیفی با دیگران است (زنجان‌طیسی، ۱۳۸۳). نریمانی و عباسی (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که تاب‌آوری و سرسختی روان‌شناختی نقش مهمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارند.

متغیر دیگری را هم که می‌توان در رابطه با فرسودگی شغلی مورد توجه قرار داد، اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> است. سازمان‌ها برای ابقای کارمندان دانش‌محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت اشتیاق کاری توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق کاری یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به‌شمار می‌رود. مسأله مهم پیش‌روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنان است. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی، ۱۳۹۱). اشتیاق شغلی حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه‌گذاری همزمان انرژی‌های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است (کریستین، گارزا و سالافترا،

1. work engagement  
2. Christian, Garza & Salughter

(۲۰۱۱). اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (سالوانوا و شوفلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به‌شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد، بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان تأثیر می‌گذارد. بیش‌تر افراد برای امرار معاش ناگزیر از کار کردن هستند که این امر باعث می‌شود کار کردن یک اجبار به‌شمار آید تا یک انتخاب؛ با این حال با وجود این فقدان انتخاب ظاهری، تجارب افراد در رابطه با کار بسیار متفاوت است و از کار به عنوان یک فرآیند یکنواخت و تکراری گرفته تا جلوه‌ای از هویت فردی یاد شده است (پورعباس، ۱۳۸۷). از آنجا که فرسودگی شغلی در کارکنان باعث کاهش بازده کاری، افزایش غیبت از کار، افزایش هزینه‌های بهداشتی و جابه‌جایی پرسنل، تغییرات رفتاری و فیزیکی و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به مراجعان، و به‌دنبال آن نارضایتی از خدمات می‌شود و از همه مهم‌تر مشتریان تحت تأثیر قرار می‌گیرند، بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقا بهزیستی روان‌شناختی افراد، اشتیاق شغلی و ارتقا سطح کیفیت خدمات ارائه شده، نقش به‌سزایی خواهد داشت.

## روش

این پژوهش از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی بوده و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی است.

**جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه) شهر اردبیل است که تعداد آنها برابر ۵۱۸۵ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد نمونه آماری برابر ۲۰۰ نفر به‌دست آمد که با روش نمونه-

1. Salanova & Schaufeli

در مرحله اول گردآوری اطلاعات با استفاده از روش کتابخانه‌ای و با ابزار فیش‌برداری صورت گرفت. در مرحله دوم جمع‌آوری اطلاعات با کسب مجوز از آموزش و پرورش استان اردبیل به مدارس مراجعه شده و پرسش‌نامه‌ها در بین معلمان توزیع گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

**پرسش‌نامه اشتیاق شغلی شوفلی:** این پرسش‌نامه توسط شوفلی و همکارانش در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. شامل سه خرده‌مقیاس است که عبارتند از: ۱- شوق کار ۲- وقف کار شدن ۳- شیفتگی در کار. مقیاس اشتیاق شغلی، ۱۷ عبارت دارد که هر عبارت دارای مقیاس لیکرت ۵ تایی است که از ۱ تا ۵ (=خیلی کم و ۵=خیلی زیاد) است. ضریب پایایی پرسش‌نامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ به‌دست آمده است.

**پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف:** این پرسش‌نامه شامل ۵۴ سوال است که ۶ مقیاس پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی را می‌سنجد و برای هر زیر مقیاس ۹ سوال ۵ گزینه‌ای با طیف لیکرت طراحی شده است. ضرایب قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی در این تحقیق از دو روش آلفای کرونباخ نیز ضریب همسانی درونی ۰/۹۱ محاسبه شد. لیندفورس و همکاران (۲۰۰۶) با استفاده از روش همسانی درونی روایی ابعاد مختلف مقیاس ریف را بین ۰/۶۵ تا ۰/۷۰ گزارش نمودند. در تحقیق ما نیز ضریب روایی برای ابعاد مختلف مقیاس ریف با استفاده از روش همسانی درونی بین ۰/۷۲ تا ۰/۷۵ به‌دست آمده است.

**پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مزلاچ:** این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۵ توسط مزلاچ ساخته شده است و دارای ۲۲ سوال است که سه مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را می‌سنجد. برای مقیاس خستگی عاطفی ۹ سوال، مسخ شخصیت ۵ سوال و برای مقیاس عملکرد فردی ۸ سوال در نظر گرفته شده است. در این پرسش‌نامه گزینه‌ها ما بین به ندرت تا همیشه

طراحی شده است و به ترتیب نمره ۱ تا ۵ می‌گیرد. ضریب پایایی پرسش‌نامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد. در ابتدا برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها از آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شده است و برای تحلیل فرضیه تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

## نتایج

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در

بین معلمان

متغیرها	M	SD	متغیرها	M	SD
خستگی عاطفی	۱۵/۵۲	۱۰/۸۹	پذیرش خود	۳۳/۸۳	۷/۷۹
مسخ شخصیت	۷/۲۹	۵/۶۰	روابط مثبت با دیگران	۳۳/۲۶	۶/۳۳
عملکرد فردی	۳۰/۳۲	۹/۵۶	خودمختاری	۳۳/۷۹	۵/۹۰
فرسودگی شغلی	۵۳/۱۳	۱۶/۹۶	تسلط بر محیط	۳۱/۵۸	۶/۱۶
شوق کار	۲۷/۷۲	۴/۲۶	زندگی هدفمند	۳۱/۶۸	۶/۲۶
وقف در کار	۱۸/۵۲	۳/۸۳	رشد فردی	۳۲/۱۸	۶/۴۷
شیفتگی در کار	۱۹/۰۶	۳/۴۶	بهزیستی روان‌شناختی	۱۹۶/۳۳	۲۶/۹۴
اشتیاق شغلی	۵۹/۳۰	۱۰/۳۲			

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان

متغیرها	فرسودگی تحصیلی
شوق کار	-۰/۸۵۱**
وقف در کار	-۰/۶۸۴**
شیفتگی در کار	-۰/۰۹۳
اشتیاق شغلی	-۰/۷۳۷**
پذیرش خود	-۰/۲۶۸**
روابط مثبت با دیگران	-۰/۱۸۷**
خودمختاری	-۰/۱۳۸
تسلط بر محیط	-۰/۲۹۶**
زندگی هدفمند	-۰/۰۳۵
رشد فردی	-۰/۲۵۴**
بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۳۳۰**

\*\* معناداری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد بین شوق کار ( $r = -0.85$ ؛  $P < 0.001$ )، وقف در کار ( $r = -0.684$ ؛  $P < 0.001$ )، نمره کلی اشتیاق شغلی ( $r = -0.737$ ؛  $P < 0.001$ )؛ پذیرش خود ( $r = -0.268$ ؛  $P < 0.001$ )، روابط مثبت با دیگران ( $r = -0.187$ ؛  $P < 0.001$ )، تسلط بر محیط ( $r = -0.296$ ؛  $P < 0.001$ )، رشد فردی ( $r = -0.254$ ؛  $P < 0.001$ ) و نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی ( $r = -0.330$ ؛  $P < 0.001$ ) با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد.

بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان

مدل		SS	dF	MS	F	P
رگرسیون		۳۰۱۸۰/۳۷۰	۲	۱۵۰۹۰/۱۸۵	۱۴۰/۳۴۲	۰/۰۰۱
باقیمانده		۲۱۱۸۲/۲۵۰	۱۹۷	۱۰۷/۵۲۴		
کل		۵۱۳۶۲/۶۲۰	۱۹۹			
متغیرهای پیش بین		R	R2	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	T
				B	BETA	P
مقدار ثابت		-	-	-۱/۵۸۰	۵/۴۷۲	-۰/۲۸۹
اشتیاق شغلی		۰/۷۳	۰/۵۴	-۰/۵۶۴	۰/۰۳۷	-۰/۷۳۷
بهزیستی روان‌شناختی		۰/۷۶	۰/۵۸	-۰/۱۲۸	۰/۰۲۸	-۰/۲۱۵

برای تعیین تأثیر اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی به عنوان متغیر پیش‌بین و فرسودگی شغلی معلمان به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون تحلیل شدند. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میزان F مشاهده شده معنادار است ( $p < ۰/۰۱$ )؛ اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی ۵۸ درصد توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان را دارند. با توجه به مقادیر بتا اشتیاق شغلی ۰/۷۳- و بهزیستی روان‌شناختی ۰/۲۱- می‌تواند تغییرات مربوط به فرسودگی شغلی معلمان را به صورت معناداری پیش‌بینی کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان بود. نتایج نشان داد که بین شوق کار، وقف در کار و نمره کلی اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ بین پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و نمره‌ی کل بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری



وجود دارد. همچنین اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی ۵۸ درصد توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان را دارند. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان گفت که با افزایش شوق کار و وقف کار معلمان، میزان فرسودگی شغلی معلمان کاهش می‌یابد. همچنین با افزایش میزان پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان، فرسودگی شغلی معلمان نیز کاهش می‌یابد. یافته‌های تحقیق، نتایج تحقیق هاشمی شیخ شبانی، اصلانپور جوکندان و نعمی (۱۳۹۱) را تأیید می‌کند. آن‌ها نشان دادند که جو روان‌شناختی هم به طور مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی با قصد ترک شغل و فقط از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه‌ای رابطه دارد. همچنین با نتایج پژوهش نعمی و پیریایی (۱۳۹۰) همسو است که حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین سه بعد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی و رابطه منفی و معنادار بین ابعادی که از نظر خودتعیین کنندگی در سطح پایین هستند با اشتیاق شغلی است. سوری، حجازی و سوری‌نژاد (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که بخشی از اثر تاب‌آوری بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق خوش‌بینی تبیین می‌شود. همچنین خوش‌بینی فرد، صرف نظر از میزان تاب‌آوری او تا حدودی موجب بهزیستی روان‌شناختی می‌گردد. پرداختچی، احمدی و آرزومندی (۱۳۸۸) نتیجه‌گیری کردند که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. گارسیا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) نیز در مطالعه‌ای رابطه بین استرس نقش، تعارض نقش و ابهام نقش با اشتیاق شغلی و فرسودگی را مورد بررسی قرار داد، نتایج نشان داد استرس نقش یک پیش‌بین مهم اشتیاق شغلی و فرسودگی است. در نهایت برک و ال‌کوت<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی که بر روی مدیران و متخصصان در سازمان‌های مختلفی در مصر انجام این نشان داد که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری دارد.

افزایش مقاومت ذهنی معلمان در محیط کاری با استفاده از روش‌های تشویقی، ایجاد انگیزه در معلمان برای کار با کیفیت‌تر با بهره‌گیری از روش‌های کسب موفقیت، بهبود شادابی شغلی در

1. Garcia

2. Burke &amp; El-Kot

محیط سازمان با متدهای جدید رفتار سازمانی، افزایش امیدواری در بین معلمان نسبت به آینده شغلی‌شان، استفاده از پاداش‌های ملموس برای معلمان کوشا و مشتاق به کار از پیشنهادات پژوهشی این پژوهش است.

### منابع

- بهزادی، حیدر. (۱۳۸۹). مقایسه راهبردهای مقابله‌ای با فرسودگی شغلی و استرس شغلی پرستاران زن شاغل در بخش‌های ویژه و عادی بیمارستان‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- پرداختچی، محمد حسن؛ احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۳)، ۲۵-۵۰.
- پورعباس، علی. (۱۳۸۷). اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- خاقانی زاده، مرتضی؛ سیرتی، مسعود و عبدی، فتانه. (۱۳۸۵). بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران. مجله علوم رفتاری، ۲(۱)، ۵۱-۵۹.
- خاکبازان، زهرا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین منبع کنترل و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهر نیشابور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- زنجانی طبسی، رضا. (۱۳۸۳). ساخت و هنجاریابی مقدماتی آزمون بهزیستی روان‌شناختی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تهران.
- سوری، حسین؛ حجازی، الهه و سوری نژاد، محسن. (۱۳۹۳). رابطه تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای خوش‌بینی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۱)، ۵-۱۵.
- صادقی، سمیه. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط خوشبینی با بهزیستی روان‌شناختی و سبک‌های مقابله‌ای در دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی.

طلایی، علی؛ مخبر، نغمه و محمدنژاد، مریم. (۱۳۸۷). فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی مشهد در سال ۱۳۸۵. *مجله‌ی علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان*، ۹(۳)، ۲۳۷-۲۴۵.

میرحیدری، اشرف؛ سیادت، سیدعلی، هویدا، رضا و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۱۰)، ۱۳۹-۱۵۳.

نریمانی، محمد و عباسی، مسلم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین سرسختی روانشناختی و خودتاب‌آوری با فرسودگی شغلی. *فرا سوی مدیریت*، ۲(۸)، ۷۵-۹۲.

نعامی، عبدالزهره و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ابعاد انگیزش شغلی، خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۳)، ۲۳-۴۱.

هاشمی شیخ‌شبابی، سید اسماعیل؛ اصلانپور جوکندان، محمد و نعامی، عبدالزهره. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل، *مجله‌ی مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۱)، ۱۳-۳۲.

Behzadi, H. (2010). Comparison of coping strategies with job burnout and job stress in female nurses working in intensive and normal units of hospitals in Tehran. Master's thesis, Allameh Tabatabaei University of Tehran. (Persian)

Burke, J. R., & El-Kot, G. (2010). Work engagement Among Managers and Professionals in Egypt. *African Journal of Economics and Management Studies*, 1, 42-60.

Christian, M. Garza, A. , & Salughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology Magazine*, 64, 89-136.

Garcia, G. (2006). Role stress and job engagement towards understanding positive psychology. MA. San Jose State.

Hashemi Sheikh-Shabani, S. E., Aslanpour-Jokandan, M., Naami, A. (2012). A mediating role of work engagement in a relationship between psychological climate and axial self-assessment with job performance and turnover intention. *Journal of Job and Organizational Counseling*. 4(11), 13-23. (Persian)

Khakbazan, Z. (2006). Study on the relationship between source of control and job burnout among primary state school teachers in Nishapur city, Master's Thesis, Allameh Tabatabaei University. (Persian)

Lloyd, L.B. & Leslie, W.R. (2008). Human resource management, 9th ed. Boston, Mc Graw-Hill/Irwin.

- Mirheidari, A., Siyadat, S. A., Hovida, R., & Abedi, M. R. (2012). The Relationship of Organizational Learning and Self – Efficacy to Work Engagement. *Journal of Management System*, 3(10),139-154. (Persian)
- Naami, A., Piriyaee, S. (2011). Relationship between self-determining job motivation dimensions with work engagement in employees of Isfahan steel co. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 2(3),23-41. (Persian)
- Narimani, M., & Abbasi, M. (2009). Survey of relationship between psychological hardiness and self-toleration and vocational weariness. *Quarterly Journal of Productivity Management*, 2(8), 75-92. (Persian)
- Pardakhtchi, M.H., Ahmadi, Gh., & Arezoumandi, F. (2009). A study on the relationship between the quality of work life and job burnout in school managers and teachers in Takestan County. *Quarterly of Educational Management and leadership at Islamic Azad University of Garmsar*, 3(3), 25-50. (Persian)
- PoorAbbas, A.(2008). Effectiveness of participation in professional efficacy workshops upon occupational engagement among employees at University of Isfahan . M.A. thesis, career counseling university of Isfaan. (Persian)
- Sadeghi, S. (2009). Investigation of relationship between optimism and psychological well-being and coping styles in students, Master's Thesis on General Psychology, Allameh Tabatabaei University. (Persian)
- Salanova, M & Schaufeli, W.(2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Volume): Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006).The measurement of work engagement with a short questionnaire: Across–national study. *Educational and psychological Measurement*, 66(25), 101-116.
- Souri, H., Hejazi, E., & Sourinejad, M. (2014). Relationship between of resilience and psychological well-being: A mediating role of optimism. *Knowledge and Research on Applied Psychology*, 15(1),5-15. (Persian)
- Talaei, A., Moxber, N., & Mohammadnejad, M. (2008). Job burnout and its related factors in employees at Hospital Universities of Mashhad. *Journal of Semnan Medical Sciences Univesity*, 9 (3), 237-245. (Persian)
- Zanjani-Tabasi, R. (2004). Preliminary normalization and construction of psychological well-being test. Master's thesis on General Psychology, University of Tehran. (Persian)