

# Modeling Job Burnout Based on Resilience and Social Support with the Mediation of Job Self-efficacy in Military Industry Employees

Zarrin Kelk HR<sup>1</sup>, \*Davari R<sup>2</sup>, Hashemi N<sup>3</sup>

## Author Address

1. PhD Student, Department of Psychology, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran;

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Tehran, Iran;

3. Associate Professor, Department of Psychology, Amin Police University, Tehran, Iran.

\*Corresponding Author E-mail: [dr.davari\\_rahim@yahoo.com](mailto:dr.davari_rahim@yahoo.com)

Received: 2021 October 24; Accepted: 2023 January 28

## Abstract

**Background & Objectives:** Human existence in society is created by work, and many aspects of human life are achieved through work and daily activities. Although work is one of the important factors in assessing basic needs and improving social conditions, sometimes it may become the main factor of mental pressure. Several factors contribute to employees' physical and psychological health; one of the most important is job burnout. Several studies have pointed out that military employees are more likely to be exposed to burnout, acute stress, posttraumatic stress, and substance abuse. Considering the importance of job burnout, it is possible to identify the factors related to the mental health and better productivity of military industry employees by conducting various research projects. So, this research aimed to explain job burnout based on resilience and social support with the mediation of job self-efficacy among military industry staff.

**Methods:** This is an analytical study using structural equation modeling. The study population comprised all the employees living in the residential settlements of the Defense Industries Organization between 2021 and 2022. The sample size based on the structural equation modeling method is estimated as between 10 and 15 people for each obvious variable. Considering 14 obvious variables, the sample size should be between 140 and 280 people. The sampling method in this research was purposeful. The inclusion criteria were all participants with a diploma or higher working in the defense industry. The number of participants in this research was 179. The study data were gathered via Job Burnout Scale (Maslach & Jackson, 1981), the Connor-Davison Resilience Scale (Connor & Davison, 2003), the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (Zimet et al., 1988), and Job Self-Employment Questionnaire (Riggs et al., 1994). The Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were performed for data analysis in SPSS version 22 and AMOS software version 22. The significance level of all tests was set at 0.05.

**Results:** Examining the direct path coefficients showed that resilience had a significant positive direct effect on job self-efficacy ( $\text{Beta}=0.547$ ,  $p<0.001$ ), and job self-efficacy had a significant negative direct effect on job burnout ( $\text{Beta}=-0.502$ ,  $p<0.001$ ). Also, resilience had an indirect, negative, and significant effect on job burnout ( $\text{Beta}=-0.680$ ,  $p=0.003$ ). Meanwhile, social support had no effect either directly ( $\text{Beta}=-0.032$ ,  $p=0.742$ ) or indirectly ( $\text{Beta}=-0.127$ ,  $p=0.289$ ) on job burnout. In addition, the goodness of fit indices ( $\text{AGFI}=0.898$ ,  $\text{CFI}=0.938$ ,  $\text{GFI}=0.934$ ,  $\text{RMSEA}=0.035$ ,  $\chi^2/\text{df}=1.212$ ) did not reject the fit of the data model with the conceptual model of the research.

**Conclusion:** Based on the research findings, resilience, and social support due to job self-efficacy effectively reduce job burnout of military employees.

**Keywords:** Job burnout, Resilience, Social support, Job self-efficacy.

# مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در کارکنان صنایع نظامی

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

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، تهران، ایران؛

۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

\*رایانامه نویسنده مسئول: davari@riau.ir

تاریخ دریافت: ۲ آبان ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۸ بهمن ۱۴۰۱

### چکیده

**زمینه و هدف:** در مطالعات متعددی به این موضوع اشاره شده است که کارکنان نظامی به دلیل حساسیت و فشار کاری به احتمال بیشتری در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. هدف از انجام این پژوهش، مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان صنایع نظامی بود.

**روش بررسی:** روش پژوهش حاضر تحلیلی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه مطالعه شده در پژوهش را تمامی کارکنان ساکن در شهرک‌های مسکونی سازمان صنایع دفاع در بین سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند بود. تعداد افراد نمونه در این تحقیق ۱۷۹ نفر بود. در این مطالعه از مقیاس فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱)، مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳)، مقیاس چندبعدی حمایت‌های اجتماعی ادراک‌شده (زیمت و همکاران، ۱۹۸۸) و پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی (ریگز و همکاران، ۱۹۹۴) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و AMOS نسخه ۲۲ صورت گرفت. سطح معناداری همه آزمون‌ها ۰/۰۵ بود.

**یافته‌ها:** بررسی ضرایب مسیر مستقیم بین مسیرهای مختلف نشان داد، تاب‌آوری بر خودکارآمدی شغلی اثر مستقیم، مثبت و معنادار داشت ( $\beta = 0.547, p < 0.001$ ) و خودکارآمدی شغلی بر فرسودگی شغلی دارای اثر مستقیم، منفی و معنادار بود ( $\beta = -0.502, p < 0.001$ )؛ همچنین تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی اثر غیرمستقیم، منفی و معنادار داشت ( $\beta = -0.680, p = 0.003$ )؛ این در حالی است که حمایت‌های اجتماعی تأثیری چه به صورت مستقیم ( $\beta = -0.32, p = 0.742$ ) و چه به صورت غیرمستقیم ( $\beta = -0.127, p = 0.289$ ) بر فرسودگی شغلی نداشت. به علاوه شاخص‌های نکویی برازندگی ( $GFI = 0.934, CFI = 0.938, AGFI = 0.898$ )،  $RMSEA = 0.035$ ،  $X^2/df = 1.212$  برازش مدل داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش را رد نکرد.

**نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود، تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی به واسطه خودکارآمدی شغلی، در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نظامی مؤثر هستند.

**کلیدواژه‌ها:** فرسودگی شغلی، تاب‌آوری، حمایت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی.

وجود انسان در جامعه با کار سرشته شده است و بسیاری از ابعاد زندگی بشر از طریق کار و فعالیت‌های روزانه به دست می‌آید. برخلاف اینکه شغل یکی از عوامل مهم در برآورد نیازهای اساسی و بهبود شرایط اجتماعی به شمار می‌رود، گاهی ممکن است به عامل عمده فشار روانی<sup>۱</sup> تبدیل شود (۱). به عقیده ویتمن<sup>۲</sup>، هر فردی در هر شرایطی، درجاتی از فشار روانی را در محیط کاری خود احساس می‌کند؛ اما کارکنان مشاغلی پراسترس مانند کارکنان نظامی این فشار روانی را به صورت ملموس‌تری تجربه می‌نمایند (به نقل از ۲).

کانگ و هایمز به این موضوع اشاره کردند که کارکنان نظامی به احتمال بیشتری در معرض فرسودگی قرار دارند؛ چراکه در دوران خدمت خود با سوانح و التهاب‌های گوناگونی دست‌وپنجه نرم می‌کنند (۳). ویچن و همکاران اعتقاد دارند که این شرایط استرس‌زا در طولانی مدت به شکل مزمن درمی‌آید و به نوبه خود، موجب از پا درآمدن، بی‌رمقی، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل می‌شود که به اصطلاح به آن فرسودگی شغلی<sup>۳</sup> می‌گویند (۴).

از نظر مسلسل و جکسون، فرسودگی شغلی سه جنبه دارد که عبارت است از: خستگی عاطفی<sup>۴</sup> (خستگی، مشکل در خوابیدن، علائم مختلف بدنی)؛ مسخ شخصیت<sup>۵</sup> (بی‌اعتنایی و واکنش منفی درقبال همکاران و ارباب رجوع، انزوا، کاهش میزان فعالیت روزانه)؛ کفایت فردی<sup>۶</sup> (کاهش حس کفایت و موفقیت در کار، و دلزدگی از شغل و احساس شکست) (۵).

از میان مدل‌های مختلف ارائه شده درخصوص فرسودگی شغلی می‌توان به مدل مسلسل و جکسون اشاره کرد که بر نقش عوامل فردی (درونی و بیرونی) در فهم فرسودگی شغلی تأکید دارد. از بین عوامل فردی مرتبط با فرسودگی شغلی می‌توان به عوامل شخصیتی<sup>۷</sup> اشاره کرد (۵). پژوهش گاروسا و همکاران نشان داد، متغیرهای شخصیتی نقش معناداری در فرایند فرسودگی دارند؛ به ویژه جنبه‌های مثبت شخصیتی به عنوان عوامل حمایتی عمل می‌کنند (۶). یکی از متغیرهای شخصیتی مؤثر در فرسودگی شغلی، خودکارآمدی<sup>۸</sup> است.

به عقیده اسکالتز و اسکالتز، خودکارآمدی یکی از عوامل شخصیتی است که بر نحوه مقابله با فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد. افراد دارای احساس خودکارآمدی ضعیف، معتقد هستند که توانایی برخورد با مسائل زندگی را ندارند و وقتی با مشکلی مواجه می‌شوند، چنانچه تلاش اولیه آن‌ها برای برخورد با مسئله بی‌فایده باشد، سریع ناامید می‌شوند؛ اما افرادی که حس کارایی قوی دارند، در کارها مقاومت می‌کنند و فعالانه به دنبال منابع تازه هستند (۷). در پژوهش براری و جمشیدی، نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین هوش هیجانی<sup>۹</sup> و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی بررسی شد. نتایج گویای آن بود که بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و خودکارآمدی قادر به تبیین فرسودگی شغلی است (۸).

پژوهش گارمزی و مستن، درمقابل شرایط پرفشاری که باعث فرسودگی شغلی می‌شود، برخی عوامل از جمله تاب‌آوری<sup>۱۰</sup> نقش محافظتی دارند. تاب‌آوری توانایی سازگاری فرد با شرایط تهدیدکننده است. تاب‌آوری موجب سازگاری مؤثر فرد با عوامل خطر می‌شود و می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد (۹). براساس پژوهش سلامت‌شریف، تاب‌آوری به معنای توانایی فرد در زندگی برای مقابله با مشکلات و رشد شخصی است. این توانایی همیشه وجود ندارد؛ مگر اینکه فرد در شرایط سخت و آسیب‌رسان مانند بیماری، شکست عاطفی و مشکلات مالی قرار گیرد. در این موقعیت است که فرد حداکثر تلاش خود را به کار می‌برد تا از این شرایط رهایی یابد و به رشد شخصی برسد. بدین منظور از تمامی عوامل محافظتی بالقوه خود و محیط بهره می‌برد (۱۰).

از دیگر عوامل محافظت‌کننده در شرایط سخت حمایت‌های اجتماعی<sup>۱۱</sup> است. براساس تعریف کوب، حمایت اجتماعی نوعی آگاهی است و به کمک آن فرد اعتقاد دارد که توسط دیگران حمایت و مراقبت می‌شود و برای آن‌ها دارای ارزش و احترام است و به شبکه‌ای از ارتباطات و تعاملات دوطرفه تعلق دارد (۱۱).

باتوجه به اهمیت موضوع فرسودگی شغلی و نیز با در نظر گرفتن این موضوع که نیروهای نظامی هر کشوری همواره یکی از شاخص‌های مهم اقتدار و توانمندی آن کشور محسوب می‌شوند و وجود نیروهای نظامی قدرتمند در همه کشورهای جهان، دارای ضرورت و اهمیت فراوان است، می‌توان با انجام پژوهش‌ها و طرح‌های تحقیقاتی گوناگون در شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روان و بهره‌وری بهتر کارکنان نظامی سعی کرد (۱۲). فرسودگی شغلی از مسائل بسیار مهم کارکنان مشاغل نظامی به شمار می‌رود که توجه بسیاری از متصدیان بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است. امروزه بسیاری از نهادها در جهت رسیدن به اهداف و برنامه‌های خود به دنبال یافتن راهکارهایی برای سازگاری مناسب افراد با شرایط کاری خود هستند. در این مسیر به منظور کاهش مشکلات و ارتقای عملکرد کارکنان راهکارهای گوناگونی ارائه شده است که کاهش فرسودگی شغلی یکی از این راهکارها است. براساس این توضیحات، هدف از انجام پژوهش حاضر، مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی بود.

## ۲ روش بررسی

باتوجه به تقسیم‌بندی پژوهش‌های علمی، روش انجام پژوهش حاضر تحلیلی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه مطالعه شده در این پژوهش را همه کارکنان ساکن در شهرک‌های مسکونی سازمان صنایع دفاع تشکیل دادند که بین سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ در این مناطق سکونت داشتند. برآورد حجم نمونه براساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به ازای هر متغیر آشکار بین ۱۰ تا ۱۵ نفر است

7. Personality factors

8. Self-efficacy

9. Emotional intelligence

10. Resiliency

11. Social support

1. Mental pressure

2. Vitman

3. Job burnout

4. Emotional Exhaustion

5. Depersonalization

6. Personal accomplishment

(۱۳). باتوجه به اینکه براساس مدل مفهومی پژوهش تعداد متغیرهای آشکار چهارده عدد بود، حجم نمونه باید بین ۱۴۰ تا ۲۱۰ نفر باشد. بر این اساس تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. از این تعداد ۱۸۳ پرسش‌نامه بازگردانده شد که بعد از پاک‌سازی داده‌ها تعداد افراد شرکت‌کننده به ۱۷۹ نفر تقلیل پیدا کرد. معیارهای ورود به گروه نمونه عبارت بود از: تحصیلات بیشتر از دیپلم؛ مشغول فعالیت در کارخانجات صنعتی نظامی. برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

– مقیاس فرسودگی شغلی<sup>۲</sup>: این مقیاس توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ با هدف سنجش میزان فرسودگی شغلی طراحی شد (۵). این مقیاس ۲۲ گویه دارد. روش نمره‌گذاری براساس طیف لیکرت بین ۱ (کاملاً موافقم) و ۵ (کاملاً مخالفم) است. متغیر فرسودگی شغلی با سه زیرمقیاس تبیین می‌شود که عبارت است از: خستگی عاطفی؛ مسخ شخصیت؛ عدم موفقیت فردی. حداقل نمره در این مقیاس ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ است. هرچه نمره فرد به ۱۱۰ نزدیک باشد، میزان فرسودگی شغلی فرد بیشتر است (۵). پایایی نسخه اصلی مقیاس توسط مسلش و جکسون با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۴ محاسبه شد. همچنین درخصوص زیرمقیاس‌ها، پایایی فرسودگی عاطفی ۰/۷۴، مسخ شخصیت ۰/۵۷ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۲ به دست آمد (۵). مسلش و جکسون برای این پرسش‌نامه ضریب بازآزمایی ۰/۶۰ و همبستگی خرده‌مقیاس‌های آن را با پرسش‌نامه رضایت شغلی<sup>۳</sup> در دامنه‌ای از ۰/۱۷ تا ۰/۲۳ گزارش کردند (۵). پایایی نسخه فارسی این مقیاس در پژوهش اکبری و همکاران براساس مطالعه‌ای مقدماتی روی نمونه سی نفری ۰/۹۱ محاسبه شد و پایایی پرسش‌نامه در مقیاس‌های فرسودگی عاطفی ۰/۸۱، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۹ بود. همچنین در این پژوهش نتایج تحلیل عاملی تأییدی<sup>۴</sup> ( $X^2/df=1/86$ ،  $CFI=0/98$ ،  $GFI=0/85$ ،  $RMSEA=0/041$ ) از مدل سه‌عاملی حمایت کرد. درباره اعتبار این پرسش‌نامه نیز اعتبار هم‌زمان بین مقیاس فرسودگی شغلی و پرسش‌نامه رضایتمندی شغلی بری فیلدورث<sup>۵</sup> محاسبه شد که رابطه معکوس به دست آمد (۱۴).

– مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون<sup>۶</sup>: این مقیاس توسط کانر و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ با مرور منابع پژوهشی ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۱ حوزه تاب‌آوری تهیه شد (۱۵). این مقیاس دارای ۲۵ گویه است که براساس طیف لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. نتایج تحلیل عاملی حاکی از آن بود که این مقیاس دارای پنج عامل تصور شایستگی فردی، اعتماد به گرایش فردی، پذیرش مثبت تغییر، احساس کنترل و تأثیرات معنوی است؛ بنابراین طیف نمرات آزمون بین صفر تا ۱۰۰ قرار دارد. نمرات نزدیک به ۱۰۰ بیانگر

تاب‌آوری بیشتر آزمودنی است (۱۵). پایایی نسخه اصلی مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی در فاصله‌ای چهارهفته‌ای ۰/۸۷ بود (۱۵). کانر و دیویدسون اعلام کردند، این مقیاس با نمرات مقیاس سخت‌رویی کوباسا<sup>۷</sup> همبستگی مثبت معنادار (۰/۷۶) و با مقیاس ناتوانی شیپان<sup>۸</sup> همبستگی منفی معنادار (۰/۶۷-) دارد که نتایج حاکی از اعتبار هم‌زمان<sup>۹</sup> این مقیاس است (۱۵). پایایی نسخه فارسی این مقیاس توسط محمدی هنجاریابی شد. پایایی مقیاس براساس روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بود (به نقل از ۱۶).

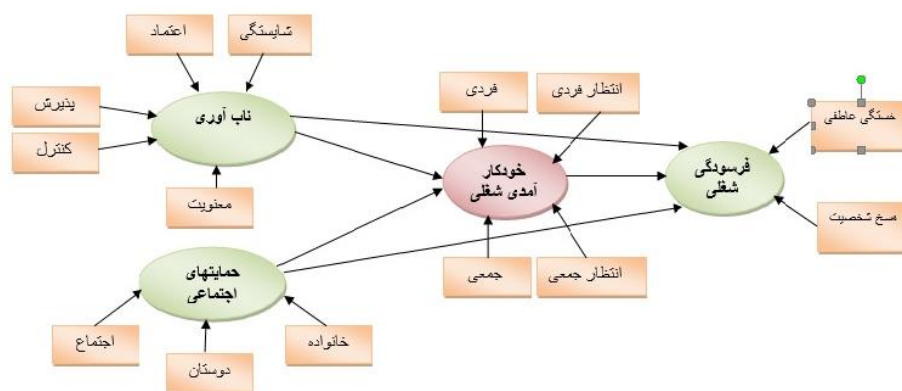
– مقیاس چندبُعدی حمایت‌های اجتماعی ادراک‌شده<sup>۱۰</sup>: این مقیاس توسط زیمت و همکاران در سال ۱۹۸۸ تهیه و تدوین شد (۱۷). این مقیاس، ابزاری دوازده‌ماده‌ای است. نمره‌گذاری مقیاس براساس طیف لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمره ۷ (کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد. برای به‌دست‌آوردن نمره کل این مقیاس، نمره همه گویه‌ها باهم جمع می‌شود. این مقیاس میزان حمایت اجتماعی ادراک‌شده فرد را در هریک از سه حیطه خانواده و اجتماع و دوستان می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره فرد در کل مقیاس به ترتیب ۱۲ و ۸۴ است. نمره بیشتر در هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها بیانگر شبکه حمایتی گسترده است. پایایی نسخه اصلی مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط زیمت و همکاران در زیرمقیاس‌های خانواده ۰/۹۱ و اجتماع ۰/۹۳ و دوستان ۰/۸۹ به دست آمد. روایی این مقیاس در پژوهش زیمت و همکاران در حد مطلوب گزارش شد. نتایج اعتبار افتراقی<sup>۱۱</sup> نشان داد، حمایت اجتماعی ادراک‌شده با نشانگان اضطراب و افسردگی از طریق گزارش‌های فردی همبستگی معنادار منفی (۰/۵۶-) داشت (۱۷). پایایی نسخه فارسی پرسش‌نامه توسط بشارت در نمونه‌هایی از دانشجویان و جمعیت عمومی ایرانی ( $n=742$ ،  $n=311$  دانشجو،  $431$  عمومی) محاسبه شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای سه زیرمقیاس پرسش‌نامه به ترتیب خانوادگی ۰/۹۱ و اجتماعی ۰/۸۷ و دوستان ۰/۸۳ بود. همچنین روایی همگرا و افتراقی مقیاس چندبُعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده از طریق اجرای هم‌زمان با مقیاس سلامت روانی<sup>۱۲</sup>، مقیاس همدلی عاطفی<sup>۱۳</sup>، فهرست عواطف مثبت و منفی<sup>۱۴</sup>، مقیاس درماندگی آموخته‌شده<sup>۱۵</sup> و مقیاس عاطفه منفی<sup>۱۶</sup> در نمونه‌های مختلف از دو گروه دانشجویان و جمعیت عمومی محاسبه و تأیید شد. ضرایب همبستگی حمایت اجتماعی ادراک‌شده با مقیاس‌های سلامت روانی ۰/۵۷، همدلی عاطفی ۰/۵۳، عواطف مثبت و منفی ۰/۴۹، با درماندگی روان‌شناختی ۰/۵۱- و با عاطفه منفی ۰/۵۵- به دست آمد (۱۸).

– پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی<sup>۱۷</sup>: این پرسش‌نامه توسط ریگز و همکاران در سال ۱۹۹۴ تدوین شد (۱۹). این پرسش‌نامه دارای ۳۱

<sup>10</sup>. Multidimensional Perceived Social Support Questionnaire (MSPSS)  
<sup>11</sup>. Divergent validity  
<sup>12</sup>. Mental Health Scale (MHS)  
<sup>13</sup>. Emotional Empathy Scale  
<sup>14</sup>. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)  
<sup>15</sup>. Learned Helplessness Scale  
<sup>16</sup>. Negative Affect Scale  
<sup>17</sup>. Job Self-Efficacy Questionnaire (JSEQ)

<sup>1</sup>. Purposeful sampling method  
<sup>2</sup>. Job Burnout Scale (JBS)  
<sup>3</sup>. Job Satisfaction Questionnaire  
<sup>4</sup>. Confirmatory factor analysis  
<sup>5</sup>. Barry Fieldworth's Job Satisfaction Questionnaire  
<sup>6</sup>. Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)  
<sup>7</sup>. Kobasa Hardiness Scale  
<sup>8</sup>. Sheehan Disability Scale  
<sup>9</sup>. Concurrent validity

گویه است و نحوه نمره گذاری آن به صورت طیف لیکرت از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) است. این پرسش نامه چهار زیرمقیاس برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی دارد. گویه ها براساس تعاریف نظری در هر چهار مقیاس و خصوصیت این باورها در محیط شغلی طراحی شده است. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این پرسش نامه به ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ است. هرچه نمره فرد به عدد ۱۵۵ نزدیک تر باشد، خودکارآمدی فرد بیشتر است (۱۹). پایایی نسخه اصلی پرسش نامه در مطالعه ریگز و همکاران، به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸ و انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ به دست آمد و همبستگی درونی بین خرده مقیاس ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شد (۱۹). درخصوص پایایی و روایی نسخه فارسی پژوهش، نجار اصل نشان داد، پایایی پرسش نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ بود. همچنین اعتبار پرسش نامه با روش تحلیل عاملی تأییدی در ارتباط آن با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی برابر با ۰/۷۱ و ۰/۳۰ و ۰/۷۱ محاسبه شد. شاخص



شکل ۱. مدل مفهومی فرسودگی شغلی براساس رابطه تاب آوری و حمایت های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی

### ۳ یافته ها

کل افراد شرکت کننده در پژوهش ۱۷۹ نفر بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت کنندگان در پژوهش به ترتیب ۳۸/۵۵ و ۶/۷۹ و میانگین و انحراف معیار سابقه کار شرکت کنندگان به ترتیب ۱۳/۳۵ و ۸/۱۶ بود.

جدول ۱. شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر پنهان | متغیر آشکار | میانگین | انحراف معیار | کجی    |       | کشیدگی |       |
|-------------|-------------|---------|--------------|--------|-------|--------|-------|
|             |             |         |              | خطا    | آماره | خطا    | آماره |
| تاب آوری    | شایستگی     | ۲۵/۲۵   | ۴/۸۵۸        | -۰/۹۱۱ | ۰/۱۸۲ | ۱/۱۵۵  | ۰/۳۶۱ |
|             | اعتماد      | ۱۹/۱۶   | ۴/۵۶۳        | -۰/۵۰۵ | ۰/۱۸۲ | ۰/۱۴۴  | ۰/۳۶۱ |
|             | پذیرش       | ۱۶/۰۴   | ۳/۰۰۳        | -۰/۹۱۴ | ۰/۱۸۲ | ۱/۱۴۵  | ۰/۳۶۱ |
|             | کنترل       | ۱۰/۰۹   | ۱/۷۵۹        | -۰/۹۵۹ | ۰/۱۸۲ | ۱/۱۶۲  | ۰/۳۶۱ |
|             | معنویت      | ۷/۱۱    | ۱/۲۶۷        | -۰/۷۵۴ | ۰/۱۸۲ | ۱/۶۶۹  | ۰/۳۶۱ |

4. Goodness fit index

5. Skewness

6. Kurtosis

1. Comparative fit index

2. Root mean squared error of approximation

3.  $X^2/df$

|       |       |       |        |       |       |                 |                   |
|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-----------------|-------------------|
| ۰/۳۶۱ | ۸/۶۹۷ | ۰/۱۸۲ | -۰/۴۷۶ | ۴/۳۶۶ | ۲۵/۴۹ | اجتماعی         | حمایت‌های اجتماعی |
| ۰/۳۶۱ | ۷/۰۱۵ | ۰/۱۸۲ | -۰/۳۵۵ | ۳/۱۳۰ | ۲۵/۷۴ | خانوادگی        |                   |
| ۰/۳۶۱ | ۱/۱۷۳ | ۰/۱۸۲ | -۰/۶۵۹ | ۵/۴۹۹ | ۲۱/۵۹ | دوستان          |                   |
| ۰/۳۶۱ | ۱/۰۴۵ | ۰/۱۸۲ | -۰/۳۴۹ | ۴/۳۴۹ | ۴۰/۶۹ | خودکارآمدی فردی | خودکارآمدی شغلی   |
| ۰/۳۶۱ | ۰/۸۴۴ | ۰/۱۸۲ | -۰/۰۳۸ | ۶/۷۴۷ | ۲۳/۲۷ | انتظار فردی     |                   |
| ۰/۳۶۱ | ۰/۶۵۱ | ۰/۱۸۲ | ۰/۰۸۷  | ۴/۶۴۸ | ۲۵/۴۴ | خودکارآمدی جمعی |                   |
| ۰/۳۶۱ | ۲/۳۴۷ | ۰/۱۸۲ | ۰/۰۵۶  | ۳/۸۸۱ | ۲۵/۸۳ | انتظار جمعی     |                   |
| ۰/۳۶۱ | ۴/۰۲۸ | ۰/۱۸۲ | ۰/۳۲۱  | ۷/۴۲۱ | ۱۳/۶۴ | خستگی           | فرسودگی شغلی      |
| ۰/۳۶۱ | ۴/۵۹۲ | ۰/۱۸۲ | ۰/۲۱۴  | ۳/۰۷۱ | ۶/۶۶  | مسخ شخصیت       |                   |

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج بررسی کجی و کشیدگی توزیع نمرات را نشان می‌دهد. باتوجه به نتایج، همه متغیرهای پژوهش در سطح نرمال بودند؛ بدین صورت که ضریب کجی

جدول ۲. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای آشکار پژوهش

| مقیاس سنجش سلامت روانی (مقیاس ۱ تا ۱۰۰) |             |        |          |        |        |        |                   |         |        |        |                 |             |              |
|-----------------------------------------|-------------|--------|----------|--------|--------|--------|-------------------|---------|--------|--------|-----------------|-------------|--------------|
| متغیرهای پنهان                          |             |        | تاب‌آوری |        |        |        | حمایت‌های اجتماعی |         |        |        | خودکارآمدی شغلی |             | فرسودگی شغلی |
| متغیرهای پنهان                          | آشکار       | کفایت  | اعتماد   | پذیرش  | کنترل  | معنویت | اجتماع            | خانواده | دوستان | فردی   | انتظار فردی     | انتظار جمعی | خستگی عاطفی  |
| تاب‌آوری                                | کفایت       | ۱      |          |        |        |        |                   |         |        |        |                 |             |              |
|                                         | اعتماد      | ۰٫۸۴۰" | ۱        |        |        |        |                   |         |        |        |                 |             |              |
|                                         | پذیرش       | ۰٫۶۱۶" | ۰٫۸۴۰"   | ۱      |        |        |                   |         |        |        |                 |             |              |
|                                         | کنترل       | ۰٫۶۴۰" | ۰٫۵۴۰"   | ۰٫۵۶۱" | ۱      |        |                   |         |        |        |                 |             |              |
|                                         | معنویت      | ۰٫۴۴۶" | ۰٫۴۷۷"   | ۰٫۲۵۰" | ۰٫۳۶۷" | ۱      |                   |         |        |        |                 |             |              |
| حمایت‌های اجتماعی                       | اجتماعی     | ۰٫۱۸۷" | ۰٫۱۸۴"   | ۰٫۲۷۸" | ۰٫۲۷۴" | ۰٫۱۷۶" | ۱                 |         |        |        |                 |             |              |
|                                         | خانوادگی    | ۰٫۳۴۶" | ۰٫۲۵۵"   | ۰٫۲۱۳" | ۰٫۴۰۴" | ۰٫۲۱۸" | ۰٫۵۱۵"            | ۱       |        |        |                 |             |              |
|                                         | دوستان      | ۰٫۴۰۶" | ۰٫۳۰۴"   | ۰٫۳۶۳" | ۰٫۴۱۲" | ۰٫۲۲۵" | ۰٫۵۵۷"            | ۰٫۶۵۴"  | ۱      |        |                 |             |              |
| خودکارآمدی شغلی                         | فردی        | ۰٫۴۰۴" | ۰٫۳۱۲"   | ۰٫۳۷۲" | ۰٫۳۶۵" | ۰٫۱۷۰" | ۰٫۱۵۶"            | ۰٫۱۶۴"  | ۰٫۲۶۳" | ۱      |                 |             |              |
|                                         | انتظار فردی | ۰٫۴۴۱" | ۰٫۳۸۴"   | ۰٫۲۵۱" | ۰٫۳۶۷" | ۰٫۲۵۶" | ۰٫۱۰۳"            | ۰٫۱۶۴"  | ۰٫۱۸۷" | ۰٫۳۱۳" | ۱               |             |              |
|                                         | جمعیت       | ۰٫۴۴۰" | ۰٫۳۷۵"   | ۰٫۳۱۴" | ۰٫۴۲۳" | ۰٫۳۸۶" | ۰٫۲۰۳"            | ۰٫۳۱۴"  | ۰٫۳۵۶" | ۰٫۵۱۸" | ۰٫۶۰۴"          | ۱           |              |
|                                         | انتظار جمعی | ۰٫۳۰۹" | ۰٫۳۱۹"   | ۰٫۳۲۲" | ۰٫۳۴۴" | ۰٫۲۶۸" | ۰٫۱۷۴"            | ۰٫۱۹۵"  | ۰٫۲۶۴" | ۰٫۴۸۹" | ۰٫۴۰۹"          | ۰٫۴۴۵"      | ۱            |
| فرسودگی شغلی                            | خستگی عاطفی | ۰٫۳۸۰" | ۰٫۲۸۶"   | ۰٫۲۲۲" | ۰٫۳۵۸" | ۰٫۲۲۳" | ۰٫۱۲۸"            | ۰٫۱۲۸"  | ۰٫۲۹۷" | ۰٫۴۰۷" | ۰٫۳۲۰"          | ۰٫۴۹۲"      | ۱            |
|                                         | مسئله شخصیت | ۰٫۲۳۳" | ۰٫۲۰۹"   | ۰٫۱۷۷" | ۰٫۲۵۵" | ۰٫۲۴۴" | ۰٫۱۳۳"            | ۰٫۱۶۴"  | ۰٫۲۴۴" | ۰٫۳۶۰" | ۰٫۲۴۹"          | ۰٫۴۸۶"      | ۰٫۳۳۸"       |

جدول ۳ برآورد ضرایب اثر مستقیم متغیرهای برونزای تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی بر خودکارآمدی شغلی (وابسته میانی) و فرسودگی شغلی (وابسته اصلی)

| مسیر                                 | مقدار برآورد | برآورد استاندارد شده | خطای معیار | مقدار احتمال |
|--------------------------------------|--------------|----------------------|------------|--------------|
| تاب‌آوری بر خودکارآمدی شغلی          | ۰/۵۲۷        | ۰/۵۴۷                | ۰/۱۰       | <۰/۰۰۱       |
| حمایت‌های اجتماعی بر خودکارآمدی شغلی | ۰/۰۹۸        | ۰/۱۰۹                | ۰/۰۸       | ۰/۲۶۵        |
| خودکارآمدی شغلی بر فرسودگی شغلی      | -۱/۲۹۱       | -۰/۵۰۲               | ۰/۳۰       | <۰/۰۰۱       |
| تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی             | -۰/۲۲۹       | -۰/۰۹۳               | ۰/۲۶       | ۰/۳۹۰        |
| حمایت‌های اجتماعی بر فرسودگی شغلی    | ۰/۰۷۵        | -۰/۰۳۲               | ۰/۲۲       | ۰/۷۴۲        |

باتوجه به نتایج جدول ۳، تاب‌آوری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر خودکارآمدی شغلی بود ( $\beta = 0.547, p < 0.001$ )؛ ولی حمایت‌های اجتماعی اثر مستقیم و معناداری بر خودکارآمدی شغلی نداشت ( $\beta = 0.109, p = 0.265$ ). همچنین خودکارآمدی شغلی دارای اثر مستقیم، منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود ( $p < 0.001$ )، به‌منظور بررسی مسیرهای غیرمستقیم در مدل، ( $\beta = -0.502$ )، نتایج جدول ۴ با استفاده از روش بوت‌استرپ نشان داد، تاب‌آوری دارای اثر غیرمستقیم، منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود ( $\beta = -0.680, p = 0.003$ )؛ درحالی‌که حمایت‌های اجتماعی تأثیری چه به‌صورت مستقیم ( $\beta = -0.332, p = 0.742$ ) و چه به‌صورت غیرمستقیم ( $\beta = -0.127, p = 0.289$ ) بر فرسودگی شغلی نداشت.

جدول ۴. برآورد مسیرهای غیرمستقیم موجود در مدل با استفاده از روش بوت استرپ

| متغیر پیش‌بین     | متغیر واسطه     | متغیر ملاک   | مقدار برآورد | خطای معیار | فاصله اطمینان ۹۵ درصد | مقدار احتمال |
|-------------------|-----------------|--------------|--------------|------------|-----------------------|--------------|
|                   |                 |              |              |            | حد بیشتر              | حد کمتر      |
| تاب‌آوری          | فرسودگی شغلی    | فرسودگی شغلی | -۰/۶۸۰       | ۰/۲۶۵      | -۰/۲۴۵                | -۰/۳۶۶       |
| حمایت‌های اجتماعی | خودکارآمدی شغلی | فرسودگی شغلی | -۰/۱۲۷       | ۰/۱۶۳      | ۰/۱۴۵                 | -۰/۴۹۷       |

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد، تاب‌آوری بدون واسطه‌گری خودکارآمدی شغلی دارای اثر کل منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی بود ( $\beta = -0.084, p < 0.001$ )؛ ولی حمایت‌های اجتماعی اثر کل

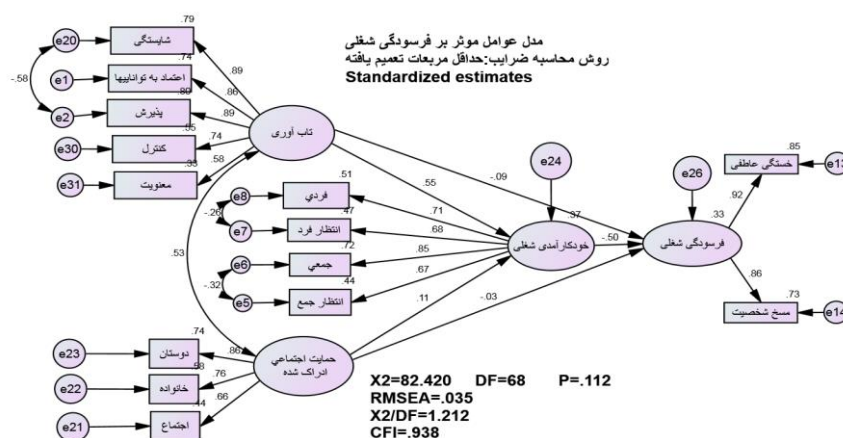
جدول ۵. برآورد اثر کل متغیر پیش‌بین (تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی) بر متغیر ملاک (فرسودگی شغلی)

| متغیر پیش‌بین     | متغیر ملاک   | مقدار برآورد کل | برآورد استاندارد شده کل | خطای معیار | مقدار احتمال |
|-------------------|--------------|-----------------|-------------------------|------------|--------------|
| تاب‌آوری          | فرسودگی شغلی | -۰/۸۴۰          | -۰/۳۲۲                  | ۰/۲۵۱      | ۰/۰۰۱        |
| حمایت‌های اجتماعی | فرسودگی شغلی | -۰/۳۲۹          | -۰/۱۲۵                  | ۰/۲۴۵      | ۰/۱۸۰        |

جدول ۶. شاخص‌های نکویی برازش مدل

| شاخص‌های نکویی | نسبت مجذور خی به درجه آزادی | ریشه خطای میانگین | شاخص نکویی | شاخص نکویی برازش | شاخص برازندگی |
|----------------|-----------------------------|-------------------|------------|------------------|---------------|
| برازش          | درجه آزادی                  | مجدورات تقریب     | برازش      | تعدیل شده        | تطبیقی        |
| الگوی مسیر     | ۱/۲۱۲                       | ۰/۰۳۵             | ۰/۹۳۴      | ۰/۸۹۸            | ۰/۹۳۸         |

نتایج جدول ۶ برازش مدل داده‌ها به مدل مفهومی پژوهش را رد نکرد. و فرسودگی شغلی در شکل ۲ نشان داده شده است. همچنین الگوی مسیر تاب‌آوری، حمایت‌های اجتماعی، خودکارآمدی



شکل ۲. الگوی مسیر مدل برازش شده تاب‌آوری، حمایت‌های اجتماعی، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی با روش حداقل مربعات تعمیم یافته و ضرایب استاندارد

بر کاهش فرسودگی شغلی نداشتند. همسو با این نتیجه‌گیری در تحقیق شاه‌مرادی و معافی مدنی درخصوص عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی کارکنان نظامی مشخص شد، عواملی نظیر تعهد فرد به کار، وجود حس اعتماد به سازمان، شرایط کاری مثبت، جو سازمانی مطلوب، پایبندی به اخلاق و ارزش‌ها، فرهنگ سازمانی مطلوب و سبک رهبری غیرمداخله‌ای از جمله متغیرهایی هستند که با فرسودگی شغلی رابطه معکوس دارند و حضور هرکدام از آن‌ها می‌تواند نقش مؤثری در

#### ۴ بحث

پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی فرسودگی شغلی براساس رابطه تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی صورت گرفت. مدل مذکور براساس یافته‌های پژوهش دارای برازش بود؛ یعنی تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نقش داشتند؛ در صورتی که تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی به تنهایی اثر معناداری

مبتلانشدن افراد به فرسودگی شغلی در محیط‌های نظامی داشته باشد (۱۲). در پژوهش آبی حسن‌پور و همکاران درخصوص تبیین نقش خودکارآمدی شغلی در رابطه بین فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی، نتایج نشان داد، بین توانمندسازی روان‌شناختی و خودکارآمدی، رابطه مثبت و معناداری مشاهده می‌شود؛ همچنین بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار و بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (۲۱).

درخصوص رابطه تاب‌آوری و خودکارآمدی شغلی نتایج پژوهش مشخص کرد، تاب‌آوری تأثیر معناداری بر ارتقای سطح خودکارآمدی شغلی داشت؛ یعنی ارتقای تاب‌آوری باعث افزایش میزان خودکارآمدی شغلی می‌شود و همانند پژوهش کرمی و همکاران درخصوص رابطه بین تاب‌آوری و خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در سالمندان شاغل، بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی سالمندان شاغل رابطه مثبت و معناداری مشاهده می‌شود (۲۲). درواقع می‌توان گفت، با ارتقای سطح تاب‌آوری، خودکارآمدی افراد تقویت خواهد شد. ژانگ و همکاران در پژوهشی مقطعی با بررسی تأثیر تاب‌آوری و خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی پرستاران نشان دادند، پرستاران سطوح متوسطی از فرسودگی شغلی و استرس تروماتیک ثانویه را تجربه می‌کنند. تاب‌آوری و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری دارند؛ اما با استرس تروماتیک ثانویه همبستگی ندارند. تحلیل رگرسیون خطی نشان داد، تاب‌آوری، خودکارآمدی، ورزش و شرایط فیزیکی پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی فرسودگی شغلی هستند و تنها شرایط فیزیکی و وضعیت تأهل به‌طور درخورتوجهی استرس تروماتیک ثانویه را پیش‌بینی می‌کنند (۲۳).

درخصوص رابطه بین تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی که جزو متغیرهای پیش‌بین پژوهش بودند می‌توان گفت، بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار دوطرفه وجود داشت؛ یعنی حمایت‌های اجتماعی و تاب‌آوری هر دو تقویت‌کننده یکدیگر هستند. در پژوهشی آزادی و آزاد با بررسی رابطه حمایت اجتماعی، تاب‌آوری و سلامت روانی دانشجویان شاهد و ایثارگر دانشگاه‌های شهر ایلام دریافتند، حمایت اجتماعی از پیش‌بین‌کننده‌های بسیار قوی سلامت روانی است؛ به‌صورتی‌که هرچه شبکه حمایت اجتماعی فرد بهتر و گسترده‌تر باشد، میزان سلامت روانی بیشتر است. تاب‌آوری نیز به‌واسطه کاهش هیجان‌های منفی و افزایش سلامت روان، رضایت بیشتر از زندگی را در پی دارد و به‌عنوان منبعی برای تسهیل غلبه بر مصائب، مشکلات، مقاومت در برابر استرس و ازبین‌بردن اثرات روانی آن‌ها تعریف شده است (۲۴). یافته‌های این پژوهش همگام با پژوهش سیدی اصل و همکاران، گویای آن بود که افراد دارای تاب‌آوری زیاد، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. سیدی اصل و همکاران با بررسی نقش تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و منفی و توانایی‌های منش در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان نظامی دریافتند، فرسودگی شغلی با تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و تمامی مؤلفه‌های توانایی‌های منش همبستگی منفی معنادار دارد. ازسوی دیگر نتایج تحلیل رگرسیون خطی

نشان داد، سه متغیر خردمندی و دانش، شجاعت و هیجان‌های مثبت می‌توانند به‌طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند؛ درحالی‌که در این پژوهش در رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی، تاب‌آوری به‌تنهایی نمی‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان صنایع نظامی تأثیر داشته باشد. این موضوع درباره حمایت اجتماعی نیز همان‌گونه بود (۲۵).

باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت، در جلوگیری‌کردن از فرسودگی شغلی خودکارآمدی شغلی به‌عنوان متغیری میانجی، به کاهش فرسودگی شغلی کمک می‌کند. درواقع اگر افراد قدرت تحمل و پذیرش بیشتری داشته باشند و شبکه اجتماعی گسترده‌ای نیز آن‌ها را حمایت کند، تا وقتی نتوانند به توانایی‌های خود اعتماد کنند و با چالش‌های مختلف شغلی کنار بیایند و قابلیت خودتنظیمی و ارزیابی‌شدن را داشته باشند، قادر نیستند با فرسودگی شغلی کنار بیایند. پژوهش اسکالتز و اسکالتز مشخص کرد، غلبه بر فرسودگی شغلی آسان نیست؛ به‌جز برای افرادی که خودکارآمد هستند (۸).

همان‌گونه که نتایج پژوهش پاک‌طینت و فتحی‌زاده نشان داد، خودکارآمدی یعنی اعتقاد افراد به اثربخشی خود. خودکارآمدی زیاد، با ایجاد احساس آرامش در روبه‌روشدن با فعالیت‌های دشوار به فرد کمک می‌کند و برعکس، افراد با خودکارآمدی ضعیف ممکن است باور کنند همه‌چیز سخت‌تر 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 قوی دارند، در مواجهه با مشکل به‌جای اجتناب از آن با آن روبه‌رو می‌شوند، دارای تعهد زیادی در رسیدن به اهداف خود هستند، شکست را به تلاش کمتر و مهارت ناقص خود نسبت می‌دهند و آن را جبران‌پذیر می‌دانند؛ بنابراین، پس از شکست به‌سرعت بهبود می‌یابند و با اطمینان کامل به راه‌حل‌های خود، کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌شوند (۲۶)؛ بنابراین، یافته‌های پژوهش پاک‌طینت و فتحی‌زاده با نتایج پژوهش حاضر درخصوص تأثیر خودکارآمدی بر کاهش فرسودگی شغلی هم‌هنگ است.

## ۵ نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود، تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی به‌واسطه خودکارآمدی شغلی، در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نظامی مؤثر هستند. همچنین براساس یافته‌های تحقیق، مدل تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجیگری خودکارآمدی شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان نظامی برازش دارد. این یافته گویای آن است که چنانچه افراد خودکارآمدی شغلی نداشته باشند، حتی اگر دارای تاب‌آوری زیادی باشند و از شبکه حمایتی گسترده‌ای برخوردار شوند، بازهم نمی‌توانند بر فرسودگی شغلی غلبه کنند؛ بنابراین، در کارکنان نظامی با ارتقای سطح تاب‌آوری و خودکارآمدی شغلی می‌توان از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کرد.

## ۶ تشکر و قدردانی

از همه شرکت‌کنندگان در این پژوهش و همچنین از همسر و فرزندانم که با صبر و شکیبایی خود، مشوقی برای من در اجرای این پژوهش



بودند کمال تشکر را دارم.

شدند، به صورت فایل ورودی داده نزد نویسنده مسئول حفظ خواهد شد.

#### تضاد منافع

نویسندگان اعلام می کنند که هیچ گونه تضاد منافی ندارند.

#### منابع مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات با کد ۱۶۲۴۵۱۶۴۵ است. تأمین اعتبار برای مطالعه گزارش شده از منابع شخصی بوده و این پژوهش با حمایت مالی سازمانی انجام نشده است.

#### مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان سهم یکسانی در تهیه پیش نویس مقاله و بازبینی و اصلاح مقاله حاضر بر عهده داشتند.

#### ۷ بیانیها

##### تأییدیه اخلاقی و رضایت نامه از شرکت کنندگان

قبل از تکمیل پرسش نامه ها از افراد شرکت کننده در پژوهش تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد. همچنین پروتکل تحقیق در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با کد IR.IAU.SRB.REC.1401.154 به تأیید رسید.

##### رضایت برای انتشار

داده های جمع آوری شده در پژوهش حاضر به هیچ سازمان یا ارگانی تحویل داده نمی شود؛ اما به شکل خام در اختیار محقق است تا مراکز مربوط رسمی (مثل دانشگاه) بتوانند برای صحت سنجی در صورت لزوم از آن بهره ببرند.

##### دردسترس بودن داده ها و مواد

داده های پشتیبان نتایج گزارش شده در مقاله که در طول مطالعه تحلیل

## References

1. Rashidi MM, Teymuri Nasab A, Ehrami M. Peyamad haye vojood dandrom farsoodegi shoghli dar marakeze tahghighati sanat naft va rahkar haye moghabele ba an [The effects of burnout syndrome in research centers of oil industry & solutions to deal with it]. Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry. 2009;3(6):47–65. [Persian]
2. Trautmann S, Goodwin L, Höfler M, Jacobi F, Strehle J, Zimmermann P, et al. Prevalence and severity of mental disorders in military personnel: a standardised comparison with civilians. Epidemiol Psychiatr Sci. 2017;26(2):199–208. <http://dx.doi.org/10.1017/S204579601600024X>
3. Kang HK, Hyams KC. Mental health care needs among recent war veterans. N Engl J Med. 2005;352(13):1289–1289. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMp058024>
4. Wittchen HU, Schönfeld S, Kirschbaum C, Thureau C, Trautmann S, Steudte S, et al. Traumatic experiences and posttraumatic stress disorder in soldiers following deployment abroad. Dtsch Arztebl Int. 2012;109(35–36):559–68. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2012.0559>
5. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav. 1981;2(2):99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
6. Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Liang Y, González JL. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. Int J Nurs Stud. 2008;45(3):418–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003>
7. Schultz DP, Schultz SE. Theories of personality. Mason. OH: Cengage Learning; 2016.
8. Barari R, Jamshidi L. Naghshe miyanji khodkaramadi mo'alleman dar rabeteye beyn hoosh hayajani va farsoodegi shoghli mo'alleman ebtedaei [Investigating the mediating role of teachers' self-efficacy in the relationship between elementary teachers' emotional intelligence and job burnout in Babol city]. New Approach in Educational Administration. 2014;24(6):177–200. [Persian]
9. Garnezy N, Masten AS. The protective role of competence indicators in children at risk. In: Cummings EM, Green AL, Karraker KH; editors. Lifespan developmental psychology: perspectives on stress and coping. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Inc; 1991.
10. Salamat Sharif S. Investigating the relationship between spiritual intelligence and resilience and self-actualization in students of Islamic Azad University [Thesis for MSc]. [Tehran, Iran]: Islamic Azad University; 2011.
11. Cobb S. Social support as a moderator of life stress. Psychosom Med. 1976;38(5):300–14. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
12. Shahmoradi S, Moafi Madani A. Factors related to job burnout in military occupations in Iran. Nurse and Physician within War. 2018;6(20):80–6. [Persian] <http://npwj.m.ajums.ac.ir/article-1-585-en.html>
13. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford Press; 2011.
14. Akbari R, Ghafar Samar R, Kiany GR, Egtesadi AR. Factorial validity and psychometric properties of Maslach Burnout Inventory – the Persian version. Knowledge and Health. 2011;6(3):1–8. [Persian] <https://doi.org/10.22100/jkh.v6i3.99>

15. Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*. 2003;18(2):76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
16. Ahangarzadeh Rezaei S, Rasoli M. Psychometric properties of the Persian version of Connor-Davidson Resilience Scale in adolescents with cancer. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2015;13(9):739–47. [Persian] <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-2369-en.html>
17. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *J Pers Assess*. 1988;52(1):30–41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)
18. Besharat MA. Multidimensional Scale of Perceived Social Support: questionnaire, instruction and scoring. *Developmental Psychology*. 2019;15(60):447–9. [Persian] [https://jip.stb.iau.ir/article\\_668831.html?lang=en](https://jip.stb.iau.ir/article_668831.html?lang=en)
19. Riggs ML, Warka J, Babasa B, Betancourt R, Hooker S. Development and validation of Self-Efficacy and Outcome Expectancy Scales for job-related applications. *Educ Psychol Meas*. 1994;54(3):793–802. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003026>
20. Najar Asl S. Rabeteye beyn barkhi motaghayer haye mohem angizesh shoghli ba rafter madani sazemani karkonan daneshgah haye Azad Eslami mantaghe 6 [The relationship between some important job motivation variables and the organizational civic behavior of the employees of Islamic Azad Universities in the sixth region]. *Journal of New Findings in Psychology*. 2019;5(16):85–98. [Persian]
21. Abi Hasanpour M, Pour S, Ghayour M. Explanation the role of self-efficacy in the relationship between job burnout and psychological empowerment. *Transformation Management Journal*. 2018;10(2):179–202. [Persian] [https://tmj.um.ac.ir/article\\_29600.html?lang=en](https://tmj.um.ac.ir/article_29600.html?lang=en)
22. Karmi J, Moradi A, Hatmian P. The relationship between resilience, self-efficacy, social support and job satisfaction in working elderly. *Iranian Journal of Ageing*. 2017;12(3):300–11. [Persian] <http://dx.doi.org/10.21859/sija.12.3.300>
23. Zhang J, Wang X, Xu T, Li J, Li H, Wu Y, et al. The effect of resilience and self-efficacy on nurses' compassion fatigue: a cross-sectional study. *J Adv Nurs*. 2022;78(7):2030–41. <https://doi.org/10.1111/jan.15113>
24. Azadi S, Azad H. Barrasiye rabeteye hemayat ejtemaei, tabavari va salamat ravani daneshjouyan Shahed va isargar daneshgah haye shahre Ilam [The correlation of social support, tolerance and mental health in children of martyrs and war-disabled in universities of Ilam]. *Iranian Journal of War and Public Health*. 2011;3(12):48–58. [Persian]
25. Seyedi Asl ST, Rahnejat AM, Elikae MM, Khademi M, Shahed-HaghGhadam H, Taghva A. The role of resilience, positive/negative emotions, and character strengths in predicting burnout of military personnel. *Ebnesina*. 2021;22(4):4–13.
26. Paktinat H, Fathizadeh A. Tanmand sazi karkonan: zaroorat ha va rahkarha [Empowering employees (needs and solutions)]. *Human Resources Management*. 2017;5(11):33–47. [Persian]