

بررسی رابطه بین تاب آوری و هیجان خواهی با فرسودگی شغلی در زنان پلیس

تاریخ دریافت:

۱۳۹۳/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش:

۱۳۹۳/۱۱/۲۰

صص: ۵۳-۷۸

اسماعیل قادری^۱، محمدحسین بیاضی^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین تاب آوری و هیجان خواهی با فرسودگی شغلی در زنان پلیس، نیروی انتظامی صفی و ستادی فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی می باشد. بدین منظور از جامعه آماری این پژوهش زنان پلیس فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی (N=600) که شامل ۳۵۰ نفر صفی و ۲۵۰ نفر ستادی بودند، ۲۰۰ نفر صفی و ۸۶ نفر ستادی با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلش (۲۰۰۱) بود، نتایج تحلیل رگرسیون چند متغییری نشان داد که بین تاب آوری و هیجان خواهی فرسودگی شغلی با رابطه معناداری وجود دارد و بر این اساس ضریب استاندارد بتا (Beta) تاب آوری (-۰/۵۲۷) و هیجان خواهی (۰/۴۰۹) سهم معناداری را در تبیین واریانس مؤلفه فرسودگی شغلی زنان پلیس فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی دارد. رابطه هیجان خواهی (در سطح آلفای ۰/۰۵) با فرسودگی شغلی رابطه ای مستقیم می باشد. رابطه تاب آوری (در سطح آلفای ۰/۰۵) با فرسودگی شغلی رابطه ای مستقیم می باشد. نتیجه گیری نشان از آن دارد که تاب آوری می تواند از عوامل پیش بینی کننده در پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن باشد. بنابراین پیشنهاد می گردد، که پیش بینی کننده های مهم تاب آوری مانند: همدلی، امید، خودکفایی، تطابق

۱. دانش آموخته گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تربت جام، تربت جام، ایران

۲. استادیار گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تربت جام، تربت جام، ایران

پذیری، پیوند معنوی، توانایی یافتن معنی در مشکلات مهارت‌های زندگی، مهارت‌های انطباقی و مدیریت استرس در آموزش‌های رسمی و غیر رسمی کارکنان پلیس گنجانده شود در خصوص هیجان طلبی نیز می‌توان گفت که هیجانانگیز با تاب آوری ارتباط دارند، زیرا آن‌ها مجموعه‌های تفکر عملی را که با وضعیت تنش زا را در دسترس افراد قرار می‌گیرند، گسترش می‌دهند.

واژه های کلیدی: تاب آوری، هیجان خواهی، فرسودگی شغلی، زنان پلیس، فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی.

قسمت عمده ای از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال به کار می‌شود. فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخصی فعالیتی مهم به حساب می‌آید و کار وسیله ای است که برای فرد استقلال می‌آورد و رشد عزت نفس او را موجب می‌شود. در قرن بیست و یکم، گروهی از روان شناسان متوجه این امر شده‌اند که انسان باید انرژی عقلانی خود را صرف جنبه‌های مثبت تجربه‌اش کند. بنابراین، یکی از موضوعاتی که در دهه‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، روان شناسی مثبت‌گر است این دیدگاه بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد تاکید می‌کند و معتقد است هدف روان شناسی باید ارتقای سطح زندگی فرد و بالفعل کردن استعدادهای نهفته وی باشد. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از این رو عواملی که سبب سازگاری هرچه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش این رویکرد می‌باشند. در این میان، تاب‌آوری^۱ جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روانشناسی تحول، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به طوری که هر روز بر شمار پژوهش‌های مرتبط با این سازه افزوده می‌شود (سلیگمن^۲ و سنت چک میهالی^۳، ۲۰۰۰).

تا اوایل دهه ۸۰ اعتقاد بسیاری از پژوهشگران علوم روان شناسی این بود که رویدادهای تنش‌زا در بروز اختلافات روان تنی نقش مؤثری دارند، به عنوان مثال هولمز و راهه^۴ دریافتند که رویدادهای زندگی با شروع بیماری رابطه دارد. در عین حال بررسی‌های روانشناسان بعدی نشان داد که بین رویدادهای تنش‌زا و اختلالات روان شناختی، عوامل

1- resilience

2- Seligman

3 - Csikszentmihalyi

4 - Holmes & Rahe

تعدیل کننده ای وجود دارد که موجب می شود این رویدادها تأثیر متفاوتی بر افراد داشته باشند. یکی از این ویژگی ها تاب آوری است (شاکری نیا و محمد پور، ۱۳۸۹).

تاب آوری یا توانایی سازگاری مثبت با مصیبت و آسیب، یک موضوع روان شناختی است که در ارتباط با پاسخ فرد به سرطان، تنش آسیب زا و موقعیت های مشکل آفرین زندگی بررسی شده است. بعضی دیدگاه ها تاب آوری را به عنوان پاسخ به یک واقعه خاص و برخی دیگر آن را به عنوان یک سبک مقابله ای پایدار در نظر می گیرند (لاموند، دیپ، آلیسون، لانگر، مور و همکاران^۱، ۲۰۰۹) برای مثال وایو^۲، فردریسکون و تیلور (۲۰۰۸) تاب آوری را یک صفت روان شناختی ثابت و با دوام در نظر گرفته اند. مفهوم تاب آوری به صورت های مختلفی تعریف شده است. از جمله مسائلی که در حوزه تاب آوری مطرح است، نقش صفات شخصیتی است. براساس مدل انتخاب مقابله افتراقی^۳ بلوگر و زوکرمن^۴ (۱۹۹۷) راهبردهای مقابله ای مورد استفاده در رویارویی با تنش تعیین کننده پیامدهای مثبت یا منفی هستند و نوع راهبردهای مقابله انتخاب شده به صفات شخصیتی افراد بستگی دارد (بارتلی و روش^۵، ۲۰۱۱).

بیان مسئله

یکی از مشکلات اجتماعی عصر ما استرس های ناشی از محیط کار است که اصطلاحاً فرسودگی شغلی نام دارد. فرسودگی شغلی یکی از آفات سلامت سازمان و کاهش دهنده توانمندی های سرمایه انسانی و سرانجام کاهش کارایی، اثربخشی و در نتیجه بهره وری سازمان است (حجاری، ۱۳۸۹)؛ از این رو پرداختن به آن ضروری و با توجه به قرار گرفتن سازمان ها در فضای رقابتی اجتناب ناپذیر است. فرسودگی شغلی موضوعی است که نه تنها با بهداشت روانی کارکنان بلکه با میزان بهره وری آنان نیز رابطه دارد؛ به همین سبب آشنا

¹ - Lamond, Deep, Allison, Langer, moor & et al

² - Waugh

³ - differential coping- choice model

⁴ - Bluger & zuckerman

⁵ - Bartley & Roesch

شدن با روش‌های مقابله مؤثر با استرس‌ها، شناخت، پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی، ضمن ارتقای بهداشت روانی در بهبود اثر بخشی و بهره‌وری انسانی و ارتقای سطح کیفیت خدمات نقش بسزایی دارد.

فرسودگی شغلی یا کار زدگی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه است و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد (پور افکاری، ۱۳۸۰). فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم است (ساراسون، ۱۳۷۱). به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت است. این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آن‌ها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند (فولاد بند، ۱۳۸۵). فرسودگی شغلی سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید و شامل سه جزء خستگی یا تحلیل عاطفی، از خودبیگانگی یا مسخ شخصیت؛ فقدان موفقیت فردی یا پیشرفت شخص است و بیشتر در میان انواع مشاغل مدرسان و یاری دهنده نظیر مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان، پلیس، پرستارها و مشاغل از این قبیل مشاهده می‌شود و این امر احتمالاً معلول نوع وظایف و مسئولیت‌های اینگونه مشاغل است (شیروم^۱، ۲۰۰۴).

فرسودگی شغلی تنها مسئله‌ای برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات شخصیتی افراد و ماهیت شغلشان نیز هست.

^۱ - Shirom

نکته مهم دیگر در رابطه با فرسودگی شغلی هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم آن است. فرسودگی شغلی باعث غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین فردی با همکاران، مشکلات جسمی- روانی، تغییر شغل و سرانجام ترک خدمت می‌شود.

مشاغلی که در آن انتظارات از افراد بالاست، یا مشاغلی که فرد در ارتباط و تماس‌های کاری خود با همکاران یا مراجعان، تحت فشارهای کاری (اعم از رفتاری و عاطفی) قرار می‌گیرد یا حتی مشاغلی که فرد احساس می‌کند چندان منزلت و احترامی نزد دیگران ندارد، موجب فرسودگی شغلی در افراد می‌شوند. مطالعات و نظریه پردازی‌های دیگری نشان می‌دهد که عناصر نگرشی و شخصیتی نیز در زمره عواملی هستند که می‌توانند چگونگی عملکرد کنش و واکنش فرد در برابر فشارهای محیطی (اعم از محیط اجتماعی و شغلی و مانند این‌ها) تحت تأثیر قرار دهند. روانشناسان صنعتی و سازمانی تشخیص داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی در کنترل موقعیت‌های کاری فشارزا متفاوت هستند (مسلش، ۲۰۰۱)، یافتند که روان نژندی رابطه معناداری با تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موقعیت فردی در تحقیقات مقطعی در گروهی از پرستاران داشته است. همان گونه که بیان شد احتمال فرسودگی شغل در مشاغل خدمات انسانی و مشاغلی که نیاز به ساعات کاری فشرده دارند، بیشتر است. حرفه پلیس نیز از جمله این حرفه‌هاست.

مسلش (۱۹۷۶) بوریش (۲۰۰۲) آلمر (۲۰۰۲)، فیلیان (۱۳۸۱) بدری گرگری (۱۳۸۴) و زارع (۱۳۸۲) در پژوهش‌هایی نشان دادند عواملی وجود دارند که می‌توانند بر فرسودگی شغلی تأثیر بگذارند که این عوامل باید به دقت مورد شناسایی قرار بگیرند. از جمله این عوامل تاب آوری و هیجان خواهی است که به عنوان دو متغیر دیگر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است (نریمانی و مسلم، ۱۳۸۸).

ظرفیت تاب آوری به عنوان یک پیش بینی کننده جهت جلوگیری و کاهش فرسودگی شغلی ناشی از استرس‌های حرفه ای محسوب می‌گردد. حرفه پلیس از حرفه‌های پراسترس

به حساب می‌آید. رویکرد روان‌شناسی مثبت‌نگر، امروز به جای تمرکز بر حل مشکل سعی در افزایش توان فرد برای برخورد با مشکلات را دارد و این نکته‌ای است که در تاب‌آوری مورد توجه است. بر همین اساس امروز برای حفظ و تأمین سلامت روانی در گروه پلیس جدا از کاهش منابع استرس‌زا و مهم‌تر از آن نگاه‌ها به ایجاد و تقویت تاب‌آوری و رفتارهای تاب‌آورانه در افراد پلیس معطوف گردیده است.

ماهیت بعضی مشاغل و تجارب به گونه‌ای است که خواه ناخواه افراد دچار مشکل می‌شوند، به گونه‌ای که ممکن است سلامت روانی آن‌ها تهدید شود. بنابراین، توجه به ظرفیت‌های فردی و روانی که فرد به کمک آن‌ها بتواند در شرایط دشوار مقاومت نماید و دچار آسیب دیدگی نگردد و حتی در تجربه چنین شرایط مشکل‌آفرین یا بحرانی خود را از لحاظ شخصیتی ارتقاء بخشد، اخیراً مورد توجه روان‌شناسان مثبت‌نگر قرار گرفته است، مفهومی که تحت عنوان رشد پس از ضربه نام‌گذاری شده است. ظرفیتی که در این خصوص مورد توجه قرار گرفته است، تاب‌آوری است. تاب‌آوری از سوی مارش^۱ (۱۹۹۶) به عنوان توانایی عبور از دشواری‌ها و غلبه بر شرایط در زندگی تعریف شده است. هم‌چنین تاب‌آوری از دیدگاه نیومن به عنوان توانایی تطابق با دشواری‌ها مورد اشاره قرار گرفته است (محمدی، ۱۳۸۴).

پدیده فرسودگی شغلی از دهه‌های ۱۹۷۰ مورد توجه نظریه پردازان و پژوهشگران مرتبط با مفاهیم سلامت روانی قرار گرفته است. این پدیده یک نشانگان روان‌شناختی است و بیشتر در مشاغلی دیده می‌شود که ساعات طولانی با انسان‌ها در ارتباط هستند. افراد شاغل در چنین مشاغلی به تدریج احساس می‌کنند که زیر فشار هستند و ذخایر عاطفی و هیجانی آن‌ها به نفع کسانی که به آن‌ها خدمت می‌کنند، کاسته می‌شود. فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی ناشی از کار، واکنشی ممتد به محرک‌های تنش‌زای مزمن عاطفی و بین فردی در کار می‌باشد که به کمک سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی

(حس ناکارآمدی) توصیف می‌شود (مسلش، ۲۰۰۳) و فشار مزمنی ایجاد می‌کند که ناشی از ناهماهنگی با عدم تجانس میان کارگر و شغل می‌شود سندرم فرسودگی شغلی از سه جزء تشکیل شده که امروزه در کانون توجه محققان و روانشناسان است. فرسودگی در مشاغلی پیش می‌آید که افراد میزان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند (فریدنبرگ^۱، ۱۹۷۴). فرسودگی شغلی با عنوان سندرم دوره ای بیچارگی^۲، توسط پیرسون^۳ تعریف شده است با بهره گیری از این تعریف، فرسودگی شغلی اغلب نتیجه ای از نقصان کلی در تحمل فیزیکی، هیجان فکری و روحی است که در این مورد ماسلاچ نیز در این تظاهرات اتفاق نظر دارد. عامل خستگی در فرسودگی شغلی که در ارتباط بیشتری با تنش‌های شغلی مطرح می‌شود، نسبت به عوامل دیگر زودتر قابل پیش بینی است. بنابراین اولین مشکل قربانیان فرسودگی شغلی، فرسودگی جسمی است که به صورت خستگی طولانی مدت، عدم انرژی کافی و دردهای جسمانی متعدد ظهور می‌یابد. این دردها می‌توانند از یک سردرد مستمر، تهوع، اختلال در خواب تا حالات شدید تغییر در عادات غذایی، اختلالات گوارشی و حتی اختلال در سیستم ایمنی خود را نمایان سازد. مبنای تظاهرات هیجانی از بدبینی و خشم گرفته تا درگیری رفتارهای منفی که به دنبال احساس ناامیدی و یأس ایجاد می‌شود و همگی از فرسودگی شغلی نشأت می‌گیرند. احساسات منفی نیز می‌تواند اثرات متعدد بر خستگی عاطفی داشته باشد، به نحوی که باعث پایدار ماندن علائم خستگی عاطفی برای مدت طولانی در شخص می‌شود. به عبارتی فرسودگی شغلی پدیده ای بسیار شایع در حرفه‌های یاری رسانی است (طلایی، ۱۳۸۷). همچنین به نظر آن‌ها فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و روانی است که از فشار هیجانی شدید ثابت و مکرر ناشی از درگیری دراز مدت با انسان‌ها ایجاد می‌شود (عابدی و همکاران، ۱۳۸۲). علامت‌های هسته ای فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی است که یک واکنش عمومی به استرس بوده،

1 - Freudenberger

2 - Distress syndrome

3 - Pearson

بستگی به حساسیت شخصی دارد. با این حال این جنبه از فرسودگی کمتر اختصاصی است چون با سایر استرس‌های مشابه همپوشانی دارد. مسخ شخصیت روشی برای مدارا به خصوص در کسانی است که شخصاً به تقابل در روابط اجتماعی نیاز فراوانی دارند. این بعد از فرسودگی برای مشاغل مرتبط با خدمات انسانی بسیار اختصاصی می‌باشد. احساس کفایت شخصی، احتمالاً منبعی جهت مدارا می‌باشد که به شخص اجازه می‌دهد با احساس خستگی به طور موثری برخورد نماید. ماسلاچ یک روانشناس اجتماعی است و تلاش می‌کند تا رفتار فرد را در یک زمینه اجتماعی بفهمد و بنابراین هم بر عوامل فردی و هم بر عوامل اجتماعی تاکید می‌ورزد. یکی از عوامل مهم فرسودگی شغلی که مورد توجه محققان قرار گرفته است سبک‌های مقابله با استرس است.

یکی از علوم بشری که نقشی اساسی در تبیین رفتار و حالات انسانی دارد، علم روان شناسی است. شاید بتوان گفت که مهم‌ترین هدف روانشناسی پیش بینی رفتار است، بنابراین هر زمینه‌ای که به این مهم کمک کند، باید مورد توجه قرار گیرد. یکی از زمینه‌هایی که در علت‌یابی و پیش‌بینی رفتار مورد توجه قرار می‌گیرد، انگیزش افراد است، چرا که محور اساسی بحث در زمینه‌هایی مانند یادگیری، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است جنبه‌های هیجانی و انگیزشی نقش مهمی را در کسب دانش جدید و یادآوری دانش قبلی در موقعیت جدید ایفا می‌نمایند (شاملو، ۱۳۸۴).

هیجان خواهی^۱، براساس نظریه^۲ زاگرن (۱۹۹۶) با عنوان نیاز به تجارب و احساس‌های گوناگون پیچیده، بدیع و بی سابقه و تمایل به مخاطره پذیری تعریف شده است. هیجان خواهی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به وسیله جست و جوی احساسات و تجربیات جدید، بدیع، پیچیده و شدید و میل به پذیرش مخاطره‌های جسمی، اجتماعی، قانونی و مالی به واسطه تجربه نمودن چنین احساساتی تعریف شده است.

¹ - Sensation seeking

² - zuckerman

نظریه زا کرمن (۱۹۹۴) بیان می کند که افرادی که هیجان خواهی بالایی دارند، به تحریکات شدید و متنوع نیاز دارند، براساس نظریه زا کرمن افراد هیجان خواه دست به هر فعالیتی می زنند تا به سطح بهینه ای از تحریک برسند. افرادی که در ویژگی هیجان خواهی در سطح بالایی قرار دارند، محیطی را جست و جو می کنند که برای آن ها فرصت هایی برای ابداع، تحریکات غیر قانونی و پیوستن به گروه همتایان منحرف فراهم سازد و به این ترتیب افراد هیجان خواه جایگاهی متناسب و سازگار با ویژگی های خود می یابند (غفوری، ۱۳۸۷).

با توجه به مطالب ذکر شده می توان گفت مساله اصلی در این تحقیق بررسی رابطه تاب آوری، هیجان خواهی با فرسودگی شغلی در نیروهای زن صفی و ستادی پلیس است.

بررسی ادبیات تحقیق درباره فرسودگی شغلی نشان می دهد که تعریف دقیق و استاندارد از این پدیده که مورد قبول همگان باشد وجود ندارد، اما بیشتر تحقیقات بر دیدگاه نظری مسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) از فرسودگی شغلی تأکید دارند و پژوهش حاضر نیز بر مبنای این تعریف و مقیاس اندازه گیری انجام گرفت. لذا مرسوم ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) می باشد که می گویند: فرسودگی شغلی، پدیده ای است که در آن اثرات تجمعی فشار محیط کار به تدریج افراد را مستأصل کرده و آن ها را وادار به عقب نشینی روانی می کند (طوبائی و صحرائیان، ۱۳۸۵) و آن را سندرمی روانشناختی متشکل از سه بعد خستگی عاطفی، از خودبیگانگی و کاهش احساس کفایت شخصی دانسته اند (میراب زاده، ۱۳۸۶). بعد از تعریف فرسودگی و مروری بر تاریخچه آن به بررسی نظریه های مختلف در این زمینه، یعنی رویکرد روانشناختی، رویکرد جامعه شناختی و رویکرد روانی اجتماعی پرداخته شد. در ادامه از آنجا که اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست جنبه های آسیب زای شغلی و تاریخچه عوامل زمینه ای استرس را شغلی مؤثر در فرسودگی شغلی از نظر گذرانده شد. در تحقیقات انجام شده، علاوه بر سبک های مقابله و انگیزش، شخصیت نیز به عنوان عامل مهم فرسودگی شغلی مطرح شده است. مسلاچ (۱۹۹۸) در مطالعات خود

دریافت که صفات و ابعاد شخصیتی می‌تواند توجیه کننده فرسودگی باشند، در تلاش به منظور کشف این موضوع که چه افرادی ممکن است بیشتر در معرض خطر تجربه فرسودگی قرار داشته باشند، چندین صفت شخصیتی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. بنابراین در ادامه به معرفی پنج صفت شخصیتی (۵ عامل بزرگ)، تاب آوری، هیجان خواهی و ارائه تاریخچه و الگوهای مرتبط با هر یک پرداخته شد. صاحب نظران مختلفی در مورد عوامل فرسودگی شغلی، مطالبی را عنوان کرده‌اند. برای مثال پاریک (۱۹۸۲) عواملی مثل سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک‌هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می‌گیرد را در فرسودگی شغلی دخیل می‌داند. نهایتاً اینکه حتی سیستم‌های شغلی با میزان فرسودگی بالا معمولاً افرادی دارند که اگر چه بدون هیچ تفاوتی با سایرین کار می‌کنند ولی دچار فرسودگی نمی‌شوند. یعنی فرسودگی احتمالاً باید افرادی با خصوصیات شخصیتی خاص اتفاق بیفتد و این نشانگر اهمیت صفات شخصیتی می‌باشد (طوبائی و صحرائیان، ۱۳۸۵).

هیلمگارد شخصیت را الگوهای رفتار و شیوه‌های تفکر که نحوه سازگاری شخص را با محیط تعیین می‌کند تعریف کرده است. در حالی که برخی دیگر شخصیت را به ویژگی‌های پایدار فرد نسبت داده و آن را به صورت مجموعه ویژگی‌هایی که با ثبات و پایداری داشتن مشخص هستند و باعث پیش بینی رفتار فرد می‌شوند تعریف می‌کنند. بیشتر روان شناسان واژه شخصیت را آن چیزی معنی کردند که توسط مدل پنج عاملی خلاصه شده است، این مدل سودمندی زیادی در زمینه وحدت بخشی و انسجام، بخشیدن به مفاهیم اندازه گیری‌های گوناگون داشته است. مدل پنج عاملی شخصیت یک نتیجه گیری تجربی درباره متغیرهای صفات شخصیت می‌باشد. براساس این مدل، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارت‌اند از: نوز گرائی (N)، برون گرایی (E)، گشودگی (O)، همسازی (A) و وظیفه شناسی (C)

خودتاب آوری به عنوان یکی از سازه‌های اصلی شخصیت برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار مفهوم سازی شده است (بلاک^۱، ۲۰۰۲) و به عنوان یک ویژگی شخصیتی یا توانایی پیش بینی افراد در مقابل تأثیرات منفی ناملایمات و احتمال خطر فرض می‌شود.

یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی تعدیل کننده، که روانشنان توجه ویژه ای بدان مبذول داشته‌اند، تاب آوری است، کوباسا مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کرد و آن را به عنوان متغیر مداخله گر در تعدیل ارتباط میان استرس و بیماری مورد بررسی قرار داد (کوباسا، ۱۹۷۹) او نشان داد افرادی که از سرسختی زیاد برخوردارند هرچند درجه بالایی از استرس‌ها را تجربه می‌کنند ولی بیمار نمی‌شوند. این افراد از نظر ویژگی سرسختی، متفاوت از کسانی هستند که در شرایط پراسترس بیمار می‌شوند. افراد تاب آور دارای رفتاری خودشکانه نیستند. از نظر عاطفی آرام بوده و توانایی مقابله با شرایط ناگوار را دارند. بونا^۲ (۲۰۰۴) راه‌های به دست آوردن تاب آوری را داشتن سرسختی، خودافزایی، مقابله سرکوب گرایانه، داشتن خلق و خو و احساسات مثبت می‌داند.

یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی، هیجان خواهی است که به وسیله جست و جوی احساسات و تجربیات جدید، پیچیده و شدید و میل به پذیرش مخاطره‌های جسمی، اجتماعی، قانونی و مالی به واسطه تجربه نمودن چنین احساساتی تعریف شده است. افراد هیجان خواه برای به دست آوردن سطح برانگیختگی بهینه دست به کارهای مختلفی می‌زنند. آن‌ها با افراد مختلفی معاشرت می‌کنند، نه به دلیل این که بر دیگران تأثیر بگذارند، بلکه به دنبال تحریک هستند (بخشی پور و همکاران، ۲۰۰۸). زاگرمین معتقد است که جنس و سن از متغیرهایی به حساب می‌آیند که بیشترین ارتباط با هیجان خواهی دارند (زاگرمین^۳، ۱۹۷۹).

در مورد ارتباط بین این متغیرها می‌توان گفت که از آنجا که سرسختی روان شناختی، مجموعه ای متشکل از ویژگی‌های شخصیتی است که در رویارویی با حوادث فشارزای

¹ - Block

² - Bonanno

³ - Zuckerman

زندگی به عنوان سپری محافظ عمل می‌نمایند و افراد با این ویژگی در کارها احساس کنترل، تعهد و مبارزه جویی دارند (کوباسا، ۱۹۹۳) انتظار می‌رود که چنین افرادی بسیار آسان‌تر از افراد بدون این ویژگی درگیر کارهای پرخطر شوند، زیرا سرسختی روان شناختی باعث می‌شود افراد در رویارویی با کارهای پرخطر و در هنگام انجام چنین کارهایی احساس کنترل بر خطر داشته باشند و به انجام کار تعهد داشته باشند و همچنین به مرز جویی خود ادامه دهند تا این چنین تکلیفی را با موفقیت به انجام برسانند. لذا در چنین افرادی هیجان‌پذیری نسبت به افراد بدون این ویژگی بیشتر است و چنین افرادی بیشتر به دنبال کسب تحریکات پیچیده و متنوع هستند و حتی گاهی ممکن است اقدام به انجام کارهایی کنند که از نظر جسمی و بدنی هم خطرآفرین باشد.

از طرف دیگر چنانکه هانگ^۱ (۱۹۹۵) نیز یادآوری نموده است افرادی که ویژگی سرسختی روان شناختی دارند تغییرات زندگی را به صورت مثبت و چالش‌انگیزی ادراک می‌نمایند و در پی انجام تغییراتی در جنبه‌های مختلف زندگی خود هستند، چنین افرادی بیشتر در پی تحریکات نو، بدیع و شدید می‌باشند و آمادگی بیشتری برای مخاطره‌پذیری دارند و لذا چنین افرادی سطوح بالاتر هیجان‌پذیری را دارند.

در نهایت تعدادی از پژوهش‌های داخلی و خارجی در زمینه هر یک از متغیرهای تحقیق با یکدیگر و یا با متغیرهای خارج از حیطه پژوهش حاضر پرداخته شد که در برخی موارد نتایج همسان و گاهی ناهمسان بود و برای پوشش دادن به خلأ موجود در ادبیات پژوهشی و رفع ابهام در زمینه ناهمسانی‌های نتایج پژوهش‌های قبلی به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی و از حیث روش، تحقیق کمی است که با استفاده از روش همبستگی انجام شده است. در این تحقیق متغیرهای تاب آوری و هیجان خواهی متغیرهای پیش بین و متغیر فرسودگی شغلی متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این تحقیق را زنان پلیس استان خراسان رضوی تشکیل می‌دهند (N=600) از این تعداد ۳۵۰ نفر صفی و ۲۵۰ نفر ستادی بودند. نمونه آماری این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر زن پلیس صفی و ۸۶ نفر زن پلیس ستادی که در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۳ مشغول به خدمت بودند و به روش نمونه‌گیری روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (نسبتی) انتخاب شدند.

جدول ۱: توزیع فراوانی زنان پلیس شرکت کننده در پژوهش

زنان پلیس: استان خراسان رضوی	فراوانی	درصد
صفی	۲۰۰	۶۹/۹
ستادی	۸۶	۳۰/۱
کل	۲۸۶	۱۰۰

براساس داده‌های جدول فوق از ۲۸۶ نمونه، ۲۰۰ نفر از زنان پلیس صفی و ۸۶ نفرشان ستادی هستند.

در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری متغیرهای مورد پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شده است: پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون. پرسشنامه هیجان خواهی زاگرمین. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش. در این پژوهش با کسب رضایت آگاهانه از افراد مورد نظر پرسشنامه‌ها، در اختیار آنها قرار داده شد و از آنها خواسته شد در هوشیاری کامل و با دقت کافی به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند و موافقت با انجام پژوهش واحد آمارهای لازم جهت نمونه‌گیری کسب گردید و نمونه با روش تصادفی طبقه‌ای که در قسمت روش نمونه‌گیری توضیح داده شد، به عمل آمد در مرحله بعد پرسشنامه‌های تاب آوری، هیجان خواهی و فرسودگی شغلی تکمیل گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی از شاخص‌های مرکزی (میانگین و انحراف استاندارد) و برای تحلیل فرضیه اصلی از ضریب همبستگی چندگانه و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد، همچنین برای مقایسه مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان

خواهی، فرسودگی شغلی، در دو گروه صفی و ستادی از تحلیل واریانس چند متغییری (MANOVA) استفاده شده است.

یافته های تحقیق

فرضیه اول: بین تاب آوری، هیجان خواهی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه پژوهشی رابطه بین مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی و با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی زنان پلیس فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفته (جدول ۲).

جدول ۲: همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین خستگی عاطفی با مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱
خستگی عاطفی										
شایستگی		r								
			r							
تحمل عواطف منفی				r						
					r					
پذیرش عواطف مثبت						r				
							r			
مهار								r		
									r	
معنویت										r
تجربه طلبی										
ماجراجویی										
ملال										
پذیری										
گریز از بازداری										

**معناداری در سطح ۰.۰۱ / *معناداری در سطح ۰.۰۵

با توجه به داده‌های جدول فوق و با توجه به اینکه مقدار r در سطح حداقل $\alpha=0.05$ در رابطه بین شایستگی با مسخ شخصیت با مقدار 0.70 ، تحمل عواطف منفی با مسخ شخصیت با مقدار 0.50 ، پذیرش مثبت عواطف با مسخ شخصیت با مقدار 0.50 معنادار است، مهار با مسخ شخصیت با مقدار 0.40 - معنادار است، معنویت با مسخ شخصیت با مقدار 0.30 - معنادار است، تجربه طلبی با مسخ شخصیت با مقدار 0.40 - معنادار است. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر بین مسخ شخصیت، مؤلفه فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی و رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵: همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین درگیری با مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱
درگیری	۱									
شایستگی	-	۱								
تحمل عواطف منفی	-	۰	۱							
پذیرش مثبت عواطف	-	۰	075	۱						
مهار	-	۰	۰	۰	۱					
معنویت	-	۰	12	۰	095	۱				
تجربه طلبی	-	01	139	77	030	02	۱			
ماجراجویی	-	07	147	10	14	۰	۰	۱		
ملال پذیری	045	-	-	-	09	-	-	-	۱	
گریز از بازداری	-05	019	۰	069	۰	۰	182	۰	-	۱

**معناداری در سطح ۰.۰۱ *معناداری در سطح ۰.۰۵

با توجه به داده‌های جدول فوق و با توجه به اینکه مقدار r در سطح حداقل $\alpha=0.05$ در رابطه بین شایستگی با درگیری با مقدار 0.35 ، تحمل عواطف منفی با درگیری با مقدار 0.42 ، پذیرش مثبت عواطف با درگیری با مقدار 0.60 ، معنادار است، مهار با درگیری با مقدار 0.39 ، معنادار است، معنویت با درگیری با مقدار 0.50 ، معنادار است، تجربه طلبی با درگیری با مقدار 0.80 ، معنادار است، ماجراجویی با درگیری با مقدار 0.42 ، معنادار است، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر بین درگیری، مؤلفه فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: خرده مقیاس‌های تاب آوری (شایستگی، تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف، مهار، معنویت)، هیجان خواهی (تجربه طلبی، ماجراجویی، ملال پذیری، گریز از بازداری) پیش بینی کننده فرسودگی شغلی هستند.

برای بررسی این فرضیه با استفاده از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام؛ به پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های تاب آوری هیجان خواهی است.

جدول ۶: خلاصه مدل رگرسیون

مدل	خستگی عاطفی	عملکرد شخصی	مسخ شخصیت	درگیری
F	۱.۱۲۵	۱.۶۶۱	۰/۵۵۰	۰/۸۶۸
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغییر در جدول فوق نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی زنان پلیس از روی مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی، از لحاظ آماری معنادار است و این مؤلفه‌ها بخشی از واریانس که فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر این نتیجه نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیون معنادار است و شواهد کافی برای تأیید فرضیه وجود دارد.

می‌توان گفت جدول بالا شش نشان می‌دهد چون سطح معناداری در تمام خرده مقیاس‌هایی فرسودگی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، مدل برای انجام رگرسیون معنادار است، یعنی یکی از متغیرهای مستقل می‌تواند پیش بینی کننده خرده‌های مقیاس‌های فرسودگی شغلی باشد.

جدول ۷: ضرایب رگرسیون چند گانه متغییر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی

متغییر ملاک	متغییر پیش بینی	ضرایب	t	سطح معناداری
		استابدارد		
		بتا		
۱	اثر ثابت		۳.۰۸۱	۰.۰۱
خستگی	شایستگی	-۰.۷۲	-۱.۶۰۸	۰.۰۱
عاطفی	تحول عواطف منفی	-۰.۶۹	-۱.۹۶	۰.۰۲
	پذیرش مثبت عواطف	-۰.۸۸	-۱.۱۸۳	۰.۰۱
	مهاری	-۰.۸۸	-۰.۳۲	۰.۰۱
	معنویت	-۰.۶۸	-۰.۵۸۱	۰.۰۴
	تجربه طلبی	-۰.۶۳	-۰.۸۲۳	۰.۰۱
	ماجراجویی	-۰.۴۳	-۰.۲۶۴	۰.۰۱

۰/۰۱	۰/۹۶۹	۰/۶۰	ملال پذیری	
۰۰۱	۵.۱۸۶		اثر ثابت	۲
۰۰۱	-۱.۱۵۱	-۰.۵۷	شایستگی	عملکرد
۰۰۲	-۱.۲۷۰	-۰.۴۸	تحمل عواطف منفی	شخصی
۰۰۱	-۱.۳۳۴	-۰.۶۲	پذیرش عواطف مثبت	
۰۰۱	-۱.۶۴۲	-۰.۷۲	مهاری	
۰۰۱	-۳.۲۰۳	-۰.۵۷	تجربه طلبی	
۰/۰۰۱	۳/۲۰۳	۱/۴۸۵	ملال پذیری	
۰۰۱	۵.۲۹۰		اثر ثابت	۳
۰۰۱	-۱.۰۲۰	-۰.۶۵	شایستگی	مسخ
۰۰۱	-۰.۶۳۱	-۰.۵۹	تحمل عواطف منفی	شخصیت
۰۰۱	-۰.۶۴۲	-۰.۵۴	پذیرش عواطف مثبت	
۰۰۱	-۰.۰۸۳	-۰.۶۳	مهاری	
۰۰۲	-۰.۰۸۱۳	-۰.۵۶	معنویت	
۰۰۱	-۰.۱۱۰	-۰.۸۳	تجربه طلبی	
۰۰۱	۵.۳۱۴		اثر ثابت	۴
۰۰۴	-۰.۹۸۳	-۰.۶۵	شایستگی	درگیری
۰۰۳	-۰.۵۳۳	-۰.۴۷	تحمل عواطف منفی	
۰۰۱	-۱.۱۴۶	-۰.۶۲	پذیرش عواطف مثبت	
۰۰۱	-۰.۴۵۸	-۰.۸۵	معنویت	
۰۰۱	۱.۲۲۹	-۰.۸۳	تجربه طلبی	
۰۰۱	-۰.۴۸۹	-۰.۴۹	ماجرای جویی	

بر اساس ضریب استاندارد بتا، مؤلفه شایستگی (-/۷۲)، تحمل عواطف منفی (-/۶۹)، پذیرش عواطف مثبت (-/۸۸) مهار (-/۸۸)، معنویت (-/۶۸)، تجربه طلبی (-/۶۳)، ماجراجویی (-/۴۳)، ملال پذیری (-/۶۲)، سهم معناداری را در تبیین واریانس مؤلفه خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی دارد. همچنین در مورد دیگر مؤلفه فرسودگی شغلی، یعنی عملکرد شخصی، باید گفت بر اساس ضریب استاندارد بتا، مؤلفه شایستگی (-/۵۷) تحمل عواطف منفی (-/۴۸)، پذیرش مثبت عواطف (-/۶۲)، مهار (-/۷۲)، تجربه طلبی (-/۵۷) سهم معناداری دارد. و بر اساس ضریب استاندارد بتا، مؤلفه شایستگی (-/۶۵)، تحمل عواطف منفی (-/۵۹)، پذیرش مثبت عواطف (-/۵۴)، مهار (-/۶۳)، معنویت (-/۵۶)، تجربه طلبی (-/۸۳)، سهم معناداری را در تبیین واریانس مؤلفه مسخ شخصیت، فرسودگی شغلی دارد و در نهایت مؤلفه درگیری بر اساس ضریب استاندارد بتا، مؤلفه شایستگی (-/۶۵)، تحمل عواطف منفی (-/۴۷)، پذیرش مثبت عواطف (-/۶۲)، معنویت (-/۸۵)، تجربه طلبی (-/۸۳)، ماجراجویی (-/۴۹) سهم معناداری دارد.

نکته قابل توجه این است که متغیرهای شایستگی، تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف، تجربه طلبی با تمامی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند، که می‌توان ادعا کرد این متغیرها پیش‌بینی‌کننده‌های قوی تری برای فرسودگی شغلی می‌باشند.

در نهایت باید یاد آور شد مؤلفه‌های گریز از بازداری و با وجدان بودن با مقدار بتای ۰/۵۰ در تبیین واریانس فرسودگی شغلی زنان پلیس نقش دارد که از نظر آماری معنادار نیست.

با توجه به میزان R^2 موجود در چهار مدل جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی زنان پلیس از روی مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی و در مدل ارائه شده قابل تبیین است.

جدول ۸: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های تاب آوری، هیجان خواهی

۰.۴۲۹	۰.۶۵۵	R	۱
۰.۲۳۱	۰.۴۸۱	R	۲
۰.۱۳۳	۰.۳۶۶	R	۳
۰.۱۰۶	۰.۷۳۲	R	۴

(۱) و می‌توان گفت ضریب همبستگی چندگانه بین خستگی عاطفی به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های تاب آوری و مؤلفه‌های هیجان خواهی به عنوان متغیر مستقل در حدود $0/65$ می‌باشد، که نشان از همبستگی متوسط این متغیر می‌باشند، و این مدل می‌تواند در $0/43$ درصد واریانس مربوط به متغیر وابسته را تعیین کند.

(۲) ضریب همبستگی چندگانه بین عملکرد شخصی به عنوان متغیر وابسته به مؤلفه‌های تاب آوری و مؤلفه‌های هیجان خواهی به عنوان متغیر مستقل در حدود $0/48$ درصد می‌باشد، که نشان از همبستگی متوسط این متغیرها می‌باشند، و این مدل می‌تواند در 23% واریانس مربوط به متغیر وابسته را تبیین کند.

(۳) ضریب همبستگی چندگانه مسخ شخصیت به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های تاب آوری و مؤلفه‌های هیجان خواهی به عنوان متغیر مستقل در حدود 36% می‌باشد که نشان از همبستگی متوسط بین متغیرها می‌باشند، و این مدل می‌تواند در واریانس مربوط به متغیر وابسته را تبیین کند.

(۴) ضریب همبستگی چندگانه بین درگیری به عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های تاب آوری و هیجان خواهی به عنوان متغیر مستقل در حدود $0/73$ می‌باشد، که نشان از همبستگی بالا بین متغیر می‌باشند، و ضریب تعیین حدود $0/11$ درصد واریانس متغیر وابسته (درگیری) را تبیین می‌کند.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تاب آوری می‌تواند از عوامل پیش بینی کننده در پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، که پیش بینی کننده‌های مهم تاب آوری مانند: همدلی، امید، خودکفایی، تطابق پذیری، پیوند معنوی، توانایی یافتن معنی در مشکلات مهارت‌های زندگی، مهارت‌های انطباقی و مدیریت استرس در آموزش‌های رسمی و غیر رسمی کارکنان پلیس گنجانده شود در خصوص هیجان طلبی می‌توان گفت که هیجان‌ات با تاب آوری ارتباط دارند، زیرا آن‌ها مجموعه‌های تفکر عملی را که با وضعیت تنش زا را در دسترس افراد قرار می‌گیرند گسترش می‌دهند.

- بشارت، م. ع. صالحی، م. شاه محمدی، خ. نادعلی، ح. زبردست، ع. (۱۳۸۶). رابطه تاب آوری و سختکوشی با موفقیت ورزشی و سلامت روانی در ورزشکاران. روانشناسی معاصر، دوره سوم، شماره ۲.
- پورافکاری، ن. آ. (۱۳۸۰). فرهنگ جامع روانشناسی - روان پزشکی انگلیسی فارسی جلد اول (چاپ سوم). تهران: فرهنگ معاصر، ص ۲۱۰.
- حجاری، آ. سلیمانی، ح. (۱۳۸۹). کیفیت دوستی، تقابل دوستی و تاب آوری مجله علوم رفتاری، دوره A، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۹.
- ساراسون، آ. ج. ساراسون. ب. روانشناسی مرضی. مترجم: بهمن نجاریان و همکاران (۱۳۷۱) جلد اول، (چاپ اول). تهران: نشر رشد.
- سیدمحمدی، ی. (۱۳۸۰). انگیزش و هیجان. تهران: نشر ویرایش.
- سیدمحمدی، س. ج. رحیمی، چ. محمدی، ن. آ. (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر تاب آوری در افراد مواجه شده با ضربه روانی. پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره، ۱ (۱)، ص ۱۴-۵.
- شاکری نیا، آ و محمدپور شاطری، م. (۱۳۸۸). رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن، مجله علوم دانشگاه کرمانشاه، دوره ۱۴، شماره ۲. (پیاپی ۴۶)، ص ۱۶۱-۱۶۹.
- شاملو، س. (۱۳۸۴). نظریه‌های مربوط به شخصیت. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- طلایی، ع. مخبر، ن. محمدزاد، م. و متری، ع. آ. (۱۳۸۷). فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی مشهد در سال ۱۳۸۵. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، ۹ (۳) (پیاپی ۲۷)، ص ۲۴۶-۲۰۷.
- طبوبائی، ش. و صحرائیان، ع. (۱۳۸۵). مقایسه فرسودگی شغلی بین پرستاران بخش‌های داخلی، جراحی، روانپزشکی و سوختگی مجله افق دانش دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، گناباد، ۱۲ (۴)، ص ۴۹-۴۰.
- عابدی، م. ر. شفیع اباد، ع. احمدی، س. آ. و سلیمی زاده، ک. (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه علوم

تربیتی و روانشناسی دانش و پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، (۱۵)، ص ۳۸-۲۳.

- غفوری ورنوسفادرائی، م. ر. مهدی، ک. نوری، آ. (۱۳۸۷) رابطه انگیزه پیشرفت و سرسختی روانشناختی با هیجان خواهی و مسئولیت پذیری، دانش و پژوهش در روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۳۵ و ۳۶. بهار و تابستان ۱۳۸۷. ص ۱۶۵-۱۸۸.
- فولادبند، ف. (۱۳۸۵). خستگی شغلی، علل و راه حل هفته نامه سلامت، شماره ۱۰۶، سال سوم، صفحه ۸
- محمدی، م. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد. پایان نامه درجه دکترای تخصصی روان شناسی بالینی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- میراب زاده، آ. ایرانی، ش. سمیعی، م. فیض زاده، گ. (۱۳۸۶). فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارمندان بیمارستان روان پزشکی رازی. ویژه نامه توان بخشی و بیماری‌های اختلالات روانی، شماره ۸
- نریمانی، م. مسلم، ع. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، سال دوم شماره ۸، ص ۷۵-۹۲.

- Maslach, C. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology. 397- 422, 52..
- Maslach C., Jackson, S. (1982). Maslach Burnout Inventory. Consulting psychologists press, palo Alto, CA.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American psychologist, 55; 5-14.
- Semer, N. (1996). Individual differences, work stress and health. In M.J. Schabracq. Handbook of work and Health. Psychology. UK: wiley, 51- 86.