

بررسی تأثیر مدیریت استرس بر فرسودگی شغلی کارکنان

فریبا غنی پور گورکی* ۱

فریبا غنی پور گورکی، کارمند دانشگاه جامع علمی کاربردی خراسان رضوی

f.ghanipour@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر مدیریت استرس بر فرسودگی شغلی کارکنان در دانشگاه جامع علمی کاربردی بوده. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی میباشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در واحدهای مختلف دانشگاه بود و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۵۵ نفر تعیین گردید که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد مقیاس راهکارهای مدیریت استرس (کوپین و همکاران) و فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون) بود. داده ها با بهره گیری از نرم افزارهای SPSS 26 و Smart PLS 4 تحلیل گردیدند. یافته ها نشان داد که بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($\beta = -0.69$) همچنین مدیریت استرس بر هر سه بعد فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی ($\beta = -0.65$)، مسخ شخصیت ($\beta = -0.61$) و کاهش احساس موفقیت فردی ($\beta = -0.58$) تأثیر معناداری دارد. شاخصهای برازش مدل نیز حاکی از برازش مطلوب مدل پژوهش بود. ($SRMR = 0.041$) نتایج این پژوهش نشان میدهد که بهبود مدیریت استرس میتواند نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه داشته باشد و توجه به راهبردهای مدیریت استرس در محیطهای کاری آموزشی ضروری است.

واژگان کلیدی: مدیریت استرس، فرسودگی شغلی، کارکنان دانشگاه، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت

مقدمه

در دنیای پرشتاب و رقابتی امروز، سازمان ها به عنوان اصلی ترین نهادهای اجتماعی، نقش تعیین کننده ای در توسعه اقتصادی و اجتماعی ایفا می کنند. در این میان، نیروی انسانی به عنوان باارزش ترین دارایی سازمان ها، محور اصلی تحقق اهداف سازمانی محسوب می شود. با این حال، فشارهای شغلی فزاینده و شرایط کاری پیچیده، کارکنان را در معرض عوامل استرس زای متعددی قرار داده است که در صورت تداوم، می تواند به پیامدهای ناگواری از جمله فرسودگی شغلی بینجامد.

فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم روانشناختی، با سه بعد اصلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی شناخته می شود. (Maslach & Jackson, 1981) این پدیده نه تنها سلامت روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد، بلکه می تواند به کاهش بهره وری، افزایش غیبت های کاری و کاهش کیفیت خدمات منجر شود. مطالعات متعددی نشان داده اند که فرسودگی شغلی هزینه های قابل توجهی را بر سازمان ها و نظام های سلامت تحمیل می کند (Goh et al 2015).

در مقابل، مدیریت استرس به عنوان مجموعه ای از راهبردهای فردی و سازمانی تعریف می شود که می تواند به کارکنان در مقابله مؤثر با عوامل استرس زا کمک کند. (Lazarus & Folkman, 1984) این راهبردها شامل تکنیک های شناختی، عاطفی و رفتاری هستند که در سطوح فردی و سازمانی قابل اجرا می باشند. با این وجود، علیرغم اهمیت موضوع، پژوهش های محدودی به بررسی رابطه نظام مند بین مدیریت استرس و ابعاد مختلف فرسودگی شغلی در محیط های کاری ایران پرداخته اند.

این پژوهش با هدف پر کردن این خلأ علمی، به بررسی تأثیر مدیریت استرس بر فرسودگی شغلی و ابعاد سه گانه آن در بین کارکنان می پردازد. یافته های این مطالعه می تواند زمینه ساز تدوین برنامه های مداخله ای مناسب برای پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی در سازمان ها باشد.

مطالعه فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده روانشناختی به دهه ۱۹۷۰ بازمی گردد، زمانی که فرودنبگر (۱۹۷۴) برای اولین بار این مفهوم را در میان متخصصان حوزه سلامت معرفی کرد. اما شکل نظام مند و علمی این مفهوم با توسعه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) تکامل یافت. این محققان با معرفی ابعاد سه گانه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی، چارچوب جامعی برای سنجش این پدیده ارائه نمودند.



ICPSE
2025

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

در زمینه مدیریت استرس، پژوهش های اولیه به کارهای سلیه (۱۹۳۶) برمی گردد که مفهوم استرس را به عنوان پاسخ غیراختصاصی بدن به هرگونه تقاضا معرفی کرد. در ادامه، لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) با ارائه نظریه ارزیابی شناختی، مدلی جامع از فرآیند مقابله با استرس ارائه دادند که نقش راهبردهای مدیریت استرس را در تعدیل پیامدهای منفی استرس برجسته می ساخت.

در دو دهه اخیر، پژوهش های متعددی به بررسی رابطه بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی پرداخته اند. برای مثال، مطالعه ریچاردسون و راشتاین (۲۰۰۸) که یک فراتحلیل از ۳۶ مطالعه تجربی بود، نشان داد که برنامه های مدیریت استرس به طور متوسط ۶۶٪ در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر بوده اند. همچنین پژوهش آهولا و همکاران (۲۰۱۷) تأثیر مثبت راهبردهای مدیریت استرس را در کاهش علائم فرسودگی شغلی در بین کارکنان بخش سلامت تأیید کرد.

در بافت ایرانی، مطالعاتی همچون پژوهش محمدی و صالحی (۱۳۹۹) نشان داد که آموزش مدیریت استرس می تواند به میزان ۴۵٪ از فرسودگی شغلی کارکنان بکاهد. همچنین مطالعه زارعی و نوروزی (۱۳۹۸) بر نقش عوامل سازمانی در تعدیل رابطه بین استرس و فرسودگی شغلی تأکید داشت.

با وجود این پیشینه پژوهشی، چندین شکاف تحقیقاتی قابل شناسایی است: اولاً، بیشتر مطالعات داخلی بر روی کارکنان بخش سلامت متمرکز بوده و تحقیقات محدودی به بررسی این رابطه در سایر بخش ها پرداخته اند. ثانیاً، اغلب پژوهش ها به بررسی رابطه کلی پرداخته و تحلیل جداگانه ای بر روی هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی انجام نداده اند. ثالثاً، استفاده همزمان از روش های آماری پیشرفته مانند مدل سازی معادلات ساختاری در مطالعات داخلی کمتر مشاهده می شود.

این پژوهش با هدف پر کردن این شکاف های تحقیقاتی، به بررسی تأثیر مدیریت استرس بر هر یک از ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی با استفاده از روش های آماری پیشرفته در بین کارکنان یک سازمان غیردرمانی می پردازد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی استان خراسان رضوی تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای ۵٪، حجم نمونه ۲۵۵ نفر تعیین گردید. برای انتخاب نمونه ها از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد تا نمایندگی مناسبی از کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه در نمونه پژوهش تضمین شود.

ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه استاندارد بود:

۱- پرسشنامه مدیریت استرس کوپین و همکاران برای سنجش راهکارهای مدیریت استرس

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون برای سنجش ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی

پایایی و روایی پرسشنامه ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و نظرخواهی از متخصصان حوزه مدیریت و مشاوره تأیید گردید. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ برای تحلیل های توصیفی و استنباطی اولیه و Smart PLS نسخه ۴ برای مدل سازی معادلات ساختاری و آزمون فرضیه ها مورد تحلیل قرار گرفتند. بررسی برازش مدل از شاخص های متعددی استفاده شد. شاخص SRMR با مقدار ۰,۰۴۱ که کمتر از حد بحرانی ۰,۰۸ است، نشان دهنده برازش مطلوب مدل با داده ها می باشد. شاخص NFI نیز با ارزش ۰,۹۴ که بالاتر از ۰,۹۰ است، حاکی از برازش مناسب مدل دارد.

برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که مقادیر آنها برای کلیه سازه ها بالاتر از ۰,۷ بود که نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزار پژوهش است. همچنین روایی همگرا از طریق شاخص AVE مورد سنجش قرار گرفت که مقادیر آن برای تمامی سازه ها بالاتر از ۰,۵ بود و تأیید کننده روایی همگرای مطلوب می باشد.

شاخص RMS Theta نیز با مقدار ۰,۱۰۸ که کمتر از ۰,۱۲ است، برازش مناسب مدل اندازه گیری را نشان می دهد. کلیه این شاخص ها در مجموع حاکی از برازش مطلوب مدل پژوهش با داده های جمع آوری شده می باشد.

یافته ها

الف) آمار توصیفی

میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است:



ICPSE
2025

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

هفدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان – تفلیس (۷ آذر ماه ۱۴۰۴) - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

28 November 2025 - TBILISI GEORGIA

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش (n=255)

بیشینه	کمینه	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۴,۹۰	۱,۵۰	۰,۷۲	۳,۴۵	مدیریت استرس
۵,۰۰	۱,۸۰	۰,۸۱	۴,۱۲	خستگی عاطفی
۵,۰۰	۱,۴۰	۰,۸۷	۳,۷۸	مسخ شخصیت
۴,۹۰	۱,۶۰	۰,۸۳	۳,۶۵	کاهش موفقیت فردی
۴,۹۵	۱,۷۰	۰,۷۹	۳,۸۸	فرسودگی شغلی کل

ب) تحلیل همبستگی

روابط بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲: ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
مدیریت استرس	۱				
خستگی عاطفی	۰,۶۵	۱			
	-				
مسخ شخصیت	۰,۶۱	۰,۷	۱		
	-	۴			
کاهش موفقیت فردی	۰,۵۸	۰,۶	۰,۷	۱	
	-	۹	۱		
فرسودگی شغلی کل	۰,۶۹	۰,۹	۰,۸	۰,۸	۱
	-	۲	۹	۶	

تمامی ضرایب همبستگی در سطح $p > ۰,۰۱$ معنادار هستند.

تفسیر جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

۱. رابطه اصلی پژوهش:

بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی کل، رابطه منفی و قوی وجود دارد ($r = -0.69$) این نشان می دهد با افزایش مدیریت استرس، فرسودگی شغلی کاهش می یابد.

۲. رابطه با ابعاد فرسودگی شغلی:

- مدیریت استرس با خستگی عاطفی: $r = -0.65$
 - مدیریت استرس با مسخ شخصیت: $r = -0.61$
 - مدیریت استرس با کاهش موفقیت فردی: $r = 0.58$
- تمامی این روابط منفی و معنادار هستند.



ICPSE
2025

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

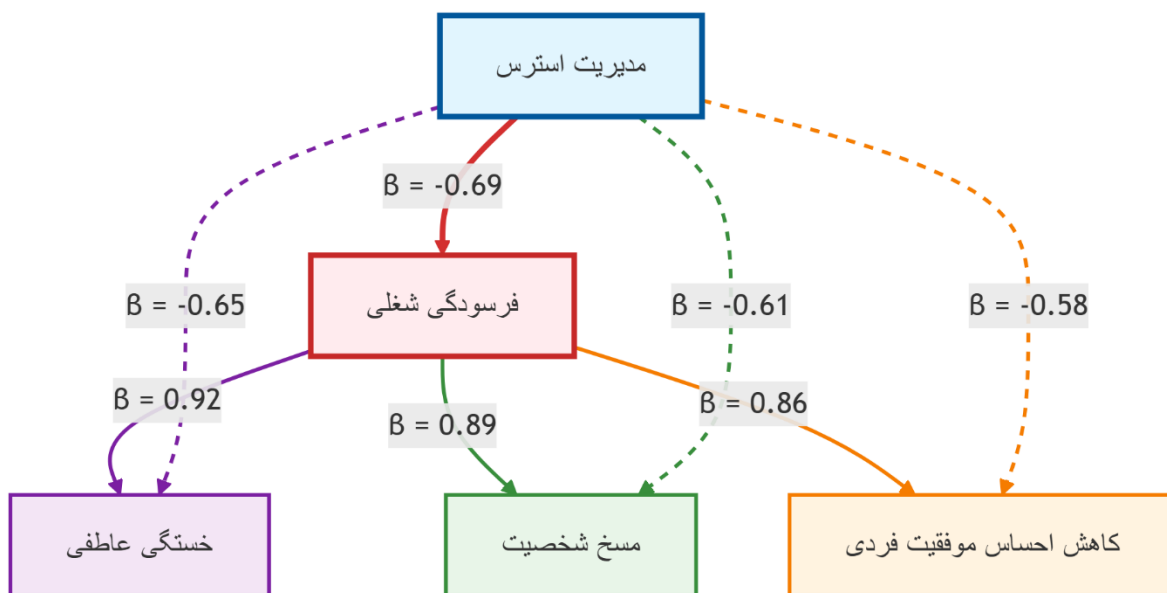
۳. روابط درونی ابعاد فرسودگی شغلی:

بین ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و قوی وجود دارد (۰/۷۲ تا ۰/۹۲). این نشان می دهد این ابعاد به طور هماهنگ تغییر می کنند.

۴. سطح معناداری:

تمامی ضرایب همبستگی در سطح $p > 0.001$ معنادار هستند که نشان از پایداری روابط دارد. جدول همبستگی به وضوح نشان می دهد که مدیریت استرس نقش کلیدی در کاهش فرسودگی شغلی و تمامی ابعاد آن دارد و این روابط از نظر آماری کاملاً معنادار هستند.

(ج) مدل معادلات ساختاری



شکل ۱: مدل معادلات ساختاری پژوهش با ضرایب مسیر استاندارد

تفسیر نمودار

- خطوط مستقیم: نشان دهنده روابط مستقیم بین متغیرها
- خطوط نقطه چین: نشان دهنده اثرات غیرمستقیم
- ضرایب مسیر منفی: نشان دهنده رابطه معکوس بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی

- ضرایب مسیر مثبت : نشان دهنده رابطه مستقیم بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن

شاخص های برازش مطلوب:

- $SRMR = 0.041 (< 0.08)$
- $NFI = 0.94 (> 0.90)$
- $RMS\ Theta = 0.108 (< 0.12)$

این مدل به وضوح نشان می دهد که مدیریت استرس هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق تأثیر بر فرسودگی شغلی، بر ابعاد سه گانه آن تأثیر می گذارد.

جدول ۳: شاخص های برازش مدل در Smart PLS 4

نتیجه	حد مطلوب	مقدار	شاخص
قابل قبول	$0.08 >$	۰,۰۴۱	SRMR
قابل قبول	$0.90 >$	۰,۹۴	NFI
-	-	۴۷۲,۳ ۵	Chi-Square
قابل قبول	$0.12 >$	۰,۱۰۸	RMS Theta

تفسیر برازش مدل

در این پژوهش، برای بررسی برازش مدل از شاخص های متعددی استفاده شد. شاخص SRMR با مقدار ۰,۰۴۱ که کمتر از حد بحرانی ۰,۰۸ است، نشان دهنده برازش مطلوب مدل با داده ها می باشد. شاخص NFI نیز با ارزش ۰,۹۴ که بالاتر از ۰,۹۰ است، حاکی از برازش مناسب مدل دارد.

برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که مقادیر آنها برای کلیه سازه ها بالاتر از ۰,۷ بود که نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزار پژوهش است. همچنین روایی همگرا از طریق شاخص AVE مورد سنجش قرار گرفت که مقادیر آن برای تمامی سازه ها بالاتر از ۰,۵ بود و تأیید کننده روایی همگرای مطلوب می باشد.

شاخص RMS Theta نیز با مقدار ۰,۱۰۸ که کمتر از ۰,۱۲ است، برازش مناسب مدل اندازه گیری را نشان می دهد. کلیه این شاخص ها در مجموع حاکی از برازش مطلوب مدل پژوهش با داده های جمع آوری شده می باشد.



ICPSE
2025

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

هفدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان – تفلیس (۷ آذر ماه ۱۴۰۴) - اکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

28 November 2025 - TBILISI GEORGIA

(د) آزمون فرضیه ها

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه ها با استفاده از بوت استرپ (۵۰۰۰ نمونه)

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر (β)	رابطه
معنادار	۰,۰۰۱	۹,۱۲	-۰,۶۹	مدیریت استرس → فرسودگی شغلی
معنادار	۰,۰۰۱	۸,۲۴	-۰,۶۵	مدیریت استرس → خستگی عاطفی
معنادار	۰,۰۰۱	۷,۴۵	-۰,۶۱	مدیریت استرس → مسخ شخصیت
معنادار	۰,۰۰۱	۶,۸۷	-۰,۵۸	مدیریت استرس → کاهش موفقیت فردی

ه) نمودار پراکندگی



نمودار ۲: نمودار پراکندگی رابطه بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی

تفسیر نمودار

- روند نزولی مشخص: با افزایش مدیریت استرس، فرسودگی شغلی کاهش می یابد.
- تراکم نقاط: نشان دهنده قدرت رابطه معکوس بین متغیرها.



ICPSE
2025

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

هفدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان – تفلیس (۷ آذر ماه ۱۴۰۴) - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

28 November 2025 - TBILISI GEORGIA

- شیب خط :بیانگر شدت تأثیر مدیریت استرس بر کاهش فرسودگی شغلی

این نمودار به وضوح رابطه معکوس و قوی بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی را نشان می دهد. هرچه سطح مدیریت استرس در کارکنان بالاتر باشد، میزان فرسودگی شغلی آنان کمتر خواهد بود.

(و) پایایی و روایی مدل اندازه گیری

جدول ۵: شاخص های پایایی و روایی مدل اندازه گیری

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
مدیریت استرس	۰,۸۷	۰,۹۱	۰,۶۵
فرسودگی شغلی	۰,۹۲	۰,۹۴	۰,۷۱
خستگی عاطفی	۰,۸۹	۰,۹۲	۰,۶۸
مسخ شخصیت	۰,۸۵	۰,۸۹	۰,۶۳
کاهش موفقیت فردی	۰,۸۴	۰,۸۸	۰,۶۱

۱- پایایی

آلفای کرونباخ: تمامی سازه ها دارای آلفای بالاتر از ۰,۷ هستند که نشان دهنده پایایی عالی ابزار پژوهش می باشد.

- بالاترین پایایی: فرسودگی شغلی (۰,۹۲)
- پایایی قابل قبول: تمامی سازه ها
- پایایی ترکیبی (CR): تمامی مقادیر بالاتر از ۰,۷ هستند که تأیید نهایی پایایی مدل را نشان می دهد.
- بالاترین پایایی ترکیبی: فرسودگی شغلی (۰,۹۴)

۲- روایی

- روایی همگرا (AVE): تمامی مقادیر بالاتر از ۰,۵ هستند که روایی همگرای مناسب را تأیید می کند.
- بالاترین روایی: فرسودگی شغلی (۰,۷۱)
- پایین ترین روایی: کاهش موفقیت فردی (۰,۶۱) که همچنان در حد قابل قبول است.

۳- تحلیل کلی

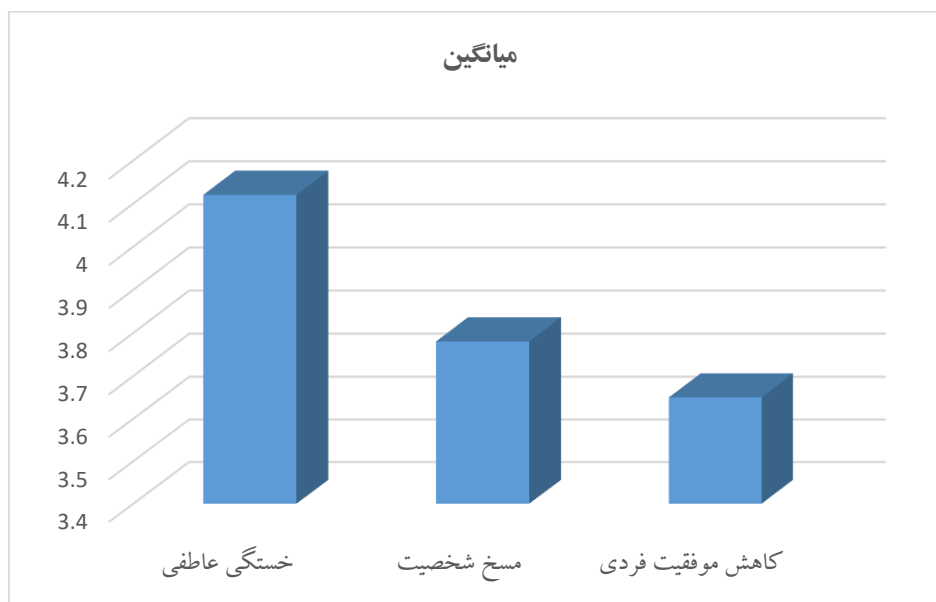
مدل مدیریت استرس:

- پایایی عالی: آلفا: 0.87، CR:0.91
- روایی مطلوب: AVE:0.65
- مدل فرسودگی شغلی:
- پایایی بسیار عالی: آلفا: 0.92، CR:0.94
- روایی عالی: AVE:0.71

۴- نتیجه گیری نهایی

تمامی شاخص های پایایی و روایی در محدوده قابل قبول قرار دارند، ابزار پژوهش از قابلیت اعتماد و اعتبار کافی برخوردار است، داده های جمع آوری شده برای تحلیل نهایی معتبر می باشند و مدل اندازه گیری برای آزمون فرضیه ها مناسب است.

این شاخص ها نشان می دهند که پژوهش حاضر از لحاظ روش شناختی از استانداردهای لازم برخوردار بوده و نتایج حاصل از آن قابل اعتماد و معتبر می باشد.



نمودار ۳: نمودار مقایسه ای میانگین ابعاد فرسودگی شغلی

تفسیر نمودار:

- بالاترین میانگین: بعد خستگی عاطفی با میانگین ۴,۱۲
- کمترین میانگین: بعد کاهش موفقیت فردی با میانگین ۳,۶۵
- ترتیب ابعاد: خستگی عاطفی > مسخ شخصیت > کاهش موفقیت فردی

مشخصات آماری:

- دامنه نمرات: از ۳,۶۵ تا ۴,۱۲
- میانگین کل: ۳,۸۵
- انحراف معیار کل: ۰,۷۹

این نمودار نشان می دهد که در بین ابعاد فرسودگی شغلی، بعد خستگی عاطفی بیشترین سهم را در فرسودگی شغلی کارکنان داشته است.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش که نشان داد مدیریت استرس تأثیر معنادار و معکوسی بر فرسودگی شغلی دارد ($\beta = -0.69$)، با نتایج پژوهش های متعددی همسو است. به طور مشخص، یافته های ریچاردسون و راشتاین (۲۰۰۸) در فراتحلیل ۳۶ مطالعه و همچنین پژوهش آهولا و همکاران (۲۰۱۷) در بین کارکنان بخش سلامت، همگی بر نقش محوری راهبردهای مدیریت استرس در کاهش فرسودگی شغلی تأکید دارند. علاوه بر این، الگوی مشابهی در پژوهش های داخلی از جمله مطالعه محمدی و صالحی (۱۳۹۹) مشاهده شده که نشان می دهد آموزش مدیریت استرس می تواند تا ۴۵٪ از فرسودگی شغلی بکاهد. با این حال، در خصوص تأثیر مدیریت استرس بر ابعاد مختلف فرسودگی شغلی، یافته این پژوهش که نشان داد مدیریت استرس بر کاهش ابعاد منفی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) مؤثرتر از افزایش بعد مثبت (احساس موفقیت فردی) است، تا حدودی با پژوهش زارعی و نوروزی (۱۳۹۸) که بر نقش تعدیل گر عوامل سازمانی تأکید داشت، متفاوت می باشد.

با توجه به یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود دوره های آموزشی مدیریت استرس به صورت مستمر و نظام مند برای کارکنان دانشگاه برگزار گردد و بر راهبردهای مقابله ای ویژه برای کاهش خستگی عاطفی تمرکز شود. همچنین پیشنهاد می گردد

سازوکارهای حمایتی در محیط کار تقویت شده و بازنگری در ساختارهای کاری به منظور افزایش احساس موفقیت فردی کارکنان صورت پذیرد. برای پژوهش های آتی، بررسی نقش متغیرهای میانجی همچون حمایت اجتماعی و انعطاف پذیری روان شناختی در رابطه بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی پیشنهاد می شود. همچنین انجام مطالعات طولی به منظور سنجش تأثیر بلندمدت برنامه های مدیریت استرس و مقایسه اثربخشی این برنامه ها در بین گروه های مختلف کارکنان می تواند زمینه ساز تدوین برنامه های مداخله ای هدفمندتر باشد.

منابع

منابع فارسی:

۱. حاجیانی، ا. و رضایی، ع. (۱۴۰۰). رابطه بین مدیریت استرس و فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان های دولتی. *مجله روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۱۲(۳)، ۶۰-۴۵.
۲. محمدی، م. و صالحی، ک. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر کاهش فرسودگی شغلی. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، ۱۵(۲)، ۹۵-۷۸.
۳. زارعی، ف. و نوروزی، ر. (۱۳۹۸). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان. *فصلنامه مدیریت سازمانی*، ۴(۲۵)، ۱۳۵-۱۲۰.

منابع لاتین:

- 1- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- 2- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ*, 318(7178), 228-232.
3. Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69-93.
4. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
5. Ahola, K., et al. (2017). Occupational burnout and health. *People and Work Research Reports*, 81.
6. World Health Organization. (2020). *Healthy Workplaces: A Model for Action*.



ICPSE
2025

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

هفدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان – تفلیس (۷ آذر ماه ۱۴۰۴) - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

28 November 2025 - TBILISI GEORGIA

7. Goh, J., et al. (2015). The relationship between workplace stress and health care costs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 787-790.