مدیریت برآموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳ شماره صفحه ۷۰-۴۷

بررسی رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز

احمد رستگار، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
محمد حسن صیف ، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
***سیما علی زاده** ، استادیارگروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز انجام پذیرفت. برای این منظور ۳۴۹ نفر از معلمان به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه خودگزارشی که شامل مقیاس سرمایه‌های روان‌شناختی، رفتار انحرافی و فرسودگی شغلی پاسخ دادند. ویژگی‌های فنی مقیاس‌ها نیز بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که اثر غیر مستقیم سرمایه‌های روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب‌آوری) از طریق واسطه‌گری ابعاد فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیتی، بدبینی و احساس ناکارآمدی) بر رفتارهای انحرافی محل کار منفی و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. همچنین بیشترین اثر غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی محل کار مربوط به مؤلفه تاب‌آوری و برابر با ۰/۱۴- بدست آمد. بیشترین اثر مستقیم بر رفتارهای انحرافی محل کار مربوط به فرسودگی عاطفی بوده و برابر با ۰/۳۲ بدست آمد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. ضمناً در مدل برازش شده ۳۰ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی محل کار توسط سرمایه‌های روان شناختی و فرسودگی شغلی تبیین گردید. در نتیجه تقویت سرمایه‌های روان شناختی نظیر خوش بینی، امیدواری، خودکارآمدی و تاب آوری روان‌شناختی در معلمان مقطع ابتدایی تا حدود زیادی فرسودگی شغلی آنان را کاهش می‌دهد که این امر موجب کاهش رفتارهای انحرافی محل کار و توسعه رفتارهای فردی و گروهی معلمان در محل کار می‌گردد.

واژگان کلیدی: رفتارهای انحرافی، سرمایه‌های روان‌شناختی، فرسودگی شغلی

* نویسنده مسئول: Alizadeh221@pnu.ac.ir
دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱/۲۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۷/۲۰

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.4/ Winter 2025 Page 47-70

Investigating the relationship between psychological capital and deviant workplace behaviors with regard to the mediating role of burnout among elementary school teachers in Shiraz.

Ahmad Rastegar, Associate Professor, Educational science, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Mohammad Hassan Seif , Associate Professor, Educational science, Payam Noor University, Tehran, Iran.

*__Sima Alizadeh,__ Assistant Professor, Educational science, Payam Noor University,Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between psychological capital and workplace deviant behaviors via the mediating role of burnout among elementary school teachers in Shiraz**.** For this purpose, 349 teachers were selected by multistage cluster sampling and responded to a self-report questionnaire including the Psychological Capital Scale, Deviant Behavior, and Burnout. The technical properties of the scales were also verified**.** The findings showed that the components of psychological capital (self-efficacy, optimism, hope, and resilience) have indirect negative effects through mediating the dimensions of burnout (emotional exhaustion, depersonalization, pessimism, and inefficiency) which is statistically significant ($p<0.01$). The most indirect effect on workplace deviant behaviors (-0.14) belonged to resilience. Moreover, the most direct effect on deviant behaviors in the workplace was related to emotional burnout (0.32) which was statistically significant (0.01). Meanwhile, the explained variance of workplace deviant behaviors was 0.30. Meanwhile, in the fitted model, 30% of the variance of deviant workplace behaviors was explained by psychological capital and burnout. Overall, the results showed that strengthening psychological assets such as optimism, hope, self-efficacy and psychological resilience in primary school teachers greatly reduces their burnout, which reduces deviant behaviors in the workplace and develops individual and group behaviors of teachers in the workplace.

Keywords: Deviant Behaviors, Psychological Capital, Job Burnout

* Corresponding author: Alizadeh221@pnu.ac.ir
Receiving Date: 15/4/2024 Acceptance Date: 11/10/2024

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

مقدمه

در جامعه انسانی، اساسی‌ترین کار، تعلیم و تربیت است. کسی که این رسالت را به دوش می‌کشد «معلم»[1] است. معلمان در هر جامعه‌ای یک صنف پراهمیت بوده و دارای نقش ارزنده و قابل ملاحظه‌ای می‌باشند. آموزگاران کسانی هستند که نوجوانان و جوانان جامعه را آموزش می‌دهند، مطالعه و بررسی رفتارهای معلمان در محیط کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شرح وظایف معلمان نشانگر رفتارهای کاری مورد انتظار است. اما طبیعی است که معلمان علاوه بر رفتارهای مورد انتظار، رفتارها و فعالیت‌های دیگری را در محیط کار از خود نشان دهند(Dehghan & Manshadi, 2016) . پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی از جمله انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی ذکر کرده‌اند(Applebeam et al, 2007).

رفتار انحرافی در محل کار را می‌توان به عنوان رفتارهای داوطلبانه توصیف کرد که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند، از جمله رفتارهایی که سازمان را هدف قرار می‌دهد مثلاً دیر رسیدن عمدی و زودتر رفتن، یا استفاده از منابع شرکت برای راحتی و یا متکبر، توهین آمیز و بی‌ادب بودن (Zappalà , 2022). رفتار انحرافی در محل کار هم اثرات سازنده و هم مخرب دارد. اثرات مخرب به کارکنانی اشاره دارد که مکرراً به سازمان و اعضای آن برای دستیابی به اهداف شخصی آسیب زیادی وارد می کنند(Bennett et al , 2018) در مقابل، کارکنان همچنین می توانند درگیر انحراف سازنده ای شوند که اخلاقی و نوع دوستانه است که به عنوان ابزاری برای بهبود منافع شرکت یا خدمت به دیگران باشد (Sharma & Chillakuri, 2023). در نتیجه، رفتار انحرافی در محل کار می تواند به عنوان یک "شمشیر دولبه" تلقی شود و ممکن است منجر به دوراهی های اخلاقی شود. به نقل از (Tian & Guo , 2023)

رفتارهای انحرافی[2] رفتارهای داوطلبانه و آگاهانه‌ای هستند که هنجارها و ارزش‌های سازمانی را نادیده می‌گیرند و منجر به وارد شدن خسارت و زیان به سازمان، افراد سازمان یا هر دو می‌شوند. اهمیت رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و اداره‌های مختلف انکارناپذیر است. اما هنگامی که صحبت از مدارس می‌شود، نگاه‌ها به آن دقیق‌تر و موشکافانه‌تر می‌گردد. آنچه مسلم است این است که رفتارهای انحرافی در هر حوزه‌ای که باشند می‌توانند تبعات منفی زیادی به طور مستقیم و غیر مستقیم به همراه داشته باشند. بروز رفتارهای انحرافی از طرف معلمان موجب کاهش بهره وری و کارآیی مدارس شده و نظام آموزشی را در دستیابی به اهداف و رسالت های خود دچار مشکل می سازد. علاوه بر این بروز این گونه رفتارها در

[1] - Teacher

[2] - Deviant behaviors

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

محیط مدارس دارای آثار و پیامدهای مخرب فرهنگی و تربیتی می باشد(Rafiee & Bargi, 2017) بنابراین درک، شناخت و شناسایی متغیرهای تاثیرگذار بر رفتارهای انحرافی معلمان، پیامدهای روشن و مثبتی را برای بهبود این رفتارها و متعاقب آن ایفای مؤثر وظایف و مسئولیت‌های آموزشگاهی فراهم می‌آورد. واضح است که با افزایش جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان می‌توان تبعات منفی اینگونه رفتارها را کاهش داد.

در گذشته رویکرد بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر بررسی نقاط ضعف کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راه‌کارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد، ولی با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه 1990، این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی[1] و رهبری مثبت‌گرا مطرح گردید. سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزیی از روان شناسی مثبت گرایی است که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روان شناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن ها کمک می کند(Gul Mohammadi & Sajjadi, 2015). سرمایه‌های روان‌شناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است که بر خلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری می‌باشد و می‌تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را درپی داشته باشد. سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند(Hozoori et al, 2012). طبعاً غفلت از تأثیر رویکردهای مثبت روان‌شناختی در سازمان‌ها بسترساز ایجاد فضای کاری خشک و بی‌انعطاف خواهد شد که در تبعات آن حالات روانی کارکنان را دستخوش تغییرات منفی خواهد ساخت. حال آن که سرمایه روان‌شناختی که پیش‌تر بدان اشاره شد در علوم جدید، هم‌سطح با سایر سرمایه‌های سازمان، محرک رشد و توسعه سازمانی است و عامل بقا و تداوم حیات آن خواهد بود. شناخت شرایطی که نیروی انسانی سازمان را در مسیر تحقق اهداف یک سازمان قرار داده و انگیزه و توان آن‌ها را تغییر دهد، با توجه به آموزش‌پذیر بودن سرمایه روان‌شناختی، می‌توان آن را در دوره‌های مختلف آموزشی در بین کارکنان سازمان‌های مختلف لحاظ نمود و از منافع مادی و غیر مادی آن بهره‌مند شد(Richardson, 2006). پژوهش‌های پیشین هر کدام چهار حیطه تشکیل دهنده

[1] - Psychological capital

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

سازه سرمایه روان‌شناختی (امیدواری[1]، خوش‌بینی[2]، تاب‌آوری[3] و خودکارآمدی[4]) را به طور جدای از هم مورد بررسی قرار داده‌اند، اما مطالعات مربوط به سرمایه روان‌شناختی این سازه‌ها را در ارتباط با یکدیگر می‌بیند و مشترکات این متغیرها را در نظر می‌گیرد. به سخن دیگر، سرمایه روان‌شناختی، افراد را به چالش می‌کشاند تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است، دست یابند(Lutonz , 2007). واضح است که هر چه سرمایه روان‌شناختی در بین افراد سازمان افزایش یابد، نیروی انسانی می‌تواند در برابر مشکلات، کارایی بهتری از خود نشان دهد. چنانچه معلمان مدارس از سرمایه های روان شناختی بالاتری بر خوردار باشند ضمن احساس کارآمدی بالاتر، بیشتر برای انجام وظایف شغلی تلاش کرده و برای موفقیت های بیشتر شغلی بر انگیخته می شوند. همچنین این معلمان در برابر چالش های جدید شغلی برخورد هوشمندانه تری داشته و برای نظام آموزشی یگ نیز یک مزیت رقابتی محسوب می شوند. نتایج یک پژوهش نشان داد که رابطه معناداری میان سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی وجود دارد. سرمایه روان‌شناختی، سطح استرس کارکنان را تحت تأثیر قرار داده، همچنین فرایند تحول سازمانی را تسهیل می‌کند (Avi et al, 2011). اما یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی شغلی و سازمانی در میان کارکنان دیده می‌شود پدیده فرسودگی شغلی[5] است. این معضل علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارض روانی متعددی نیز به همراه داشته است. فشارهای شغلی در جهت سازگاری با تقاضای شغلی امری اجتناب‌ناپذیر است، اگرچه این فشارهای فزاینده ممکن است در کوتاه مدت قابل تحمل باشد اما در دراز مدت مقاومت بدنی و روان‌شناختی آدمیان تحلیل رفته، در نهایت به فرسودگی منتهی می‌شود بر همین اساس پژوهش‌های متعدد نشان از اثر سوء فشارهای شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت عمومی افراد و تأثیرپذیری از آن دارد(Birami et al ,2013). فرسودگی شغلی یک سندرم جدی است که ممکن است با ایجاد اختلال در عملکرد جسمی و روان تنی و افسردگی بر سلامت انسان تأثیر منفی بگذارد.(Serrão, 2021) به نقل از (Polat et al, 2023) در همین زمینه داشتن کار، صرف نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند. با این وجود کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت‌بخش، به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد(Abdi Masuleh et al, 2006). فرسودگی شغلی

[1] - Hope
[2] - Optimism
[3] - Resilience
[4] - Efficacy
[5] - Job Exhaustion

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

منجر به افت کیفیت ارایه خدمات می‌شود و در درازمدت منجر به دست کشیدن ازکار، غیبت، روحیه پایین، تحریک پذیری، درماندگی، عزت نفس پایین، افزایش اضطراب می‌شود. اگر به علائم فرسودگی شغلی توجه نشود و درمانی برای آن صورت نگیرد هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند(Mashal et al, 2001). فوکس و همکاران اعتقاد دارند عوامل استرس‌آور، ابتدا هیجاناتی نظیر خشم و عصبانیت را پدید می‌آورند، سپس این حالات خشم و فرسودگی باعث بروز رفتارهای انحرافی از افراد می‌شود(Fox et al, 2001). در پژوهش دیگری روی کارمند بخش مراقبت‌های بهداشتی در جنوب شرق آمریکا رابطه مثبت و معناداری بین فرسودگی هیجانی و رفتار انحرافی مشاهده گردید (Molaki et al , 2006). همچنین نتایج پژوهش دیگری نشان داد که فشار استرس‌زای منجر به فرسودگی، موجب بروز رفتارهای ضد تولیدی در افراد می‌گردد(Obrin , 2008).در پژوهشی روی کارکنان ذوب‌آهن رابطه مثبت و معنی داری بین دو متغیر فرسودگی هیجانی و رفتار انحرافی حاصل گردید (Gol Parvar et al, 2008).

در مطالعه‌ای دیگر گل پرور و همکاران نشان دادند که بین دو مؤلفه‌ی رهبری مخرب (خودمحوری و زورگویی و سوءاستفاده و تهدید) با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی[1] معطوف به افراد و سازمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد(Gol Parvar, Selahshor ,2015). همچنین خودمحوری و زورگویی و سوء استفاده و تهدید از طریق تمایل به خشونت دارای رابطه‌ی غیرمستقیم با رفتارهای انحرافی هستند و تمایل به خشونت همراه با خودمحوری و زورگویی نیز به صورت مستقیم با رفتارهای انحرافی در محیط کار دارای رابطه هستند. خراسانی طرقی در پژوهشی نشان داد که مؤلفه‌های خستگی عاطفی[2]، مسخ شخصیت[3] و ناکارآمدی شغلی[4] پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای متغیر رفتار انحرافی هستند. همچنین می توان انتظار داشت با بهبود وضعیت فرسودگی شغلی افراد، رفتار انحرافی آن‌ها کاهش یابد(Khorasani Taroghi, 2014). گرینبرک[5] معتقد است زمانی که فرد استرس زیاد، مداوم وکنترل نشده در محیط کار تجربه می‌کند، و تقاضای محیط کار بیش‌ازحد توانایی فرد باشد و نتواند به اهداف خویش برسد بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می گیرد (Greenberg , 2002). برخی محققان بر این تصورند که توقعات بالا در محیط شغلی، موجبات بروز فشارهای شغلی را فراهم می‌آورند و در نهایت فرسودگی شغلی را در دراز مدت ایجاد می‌کنند.

[1] - Deviant behaviors
[2] - Emotional fatigue
[3] - Betrayed Character
[4] - Job inefficiency
[5] - Gerinberg

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

از طرفی سرمایه روان شناختی یک منبع مثبت بالقوه در کاهش اثرات منفی تنش شغلی بر فرسودگی شغلی و کاهش فرسودگی در میان کارکنان می باشد. مادامی که منابع روانشناختی در افراد در سطح بالایی قرار داشته باشد، میزان کمتری از ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصیر را احساس می کنند و با آغوش باز و به صورت خودکارآمد به سمت حل مشکلات و رویارویی با سختی ها می روند(Motaghad & Qashqaizadeh, 2018).

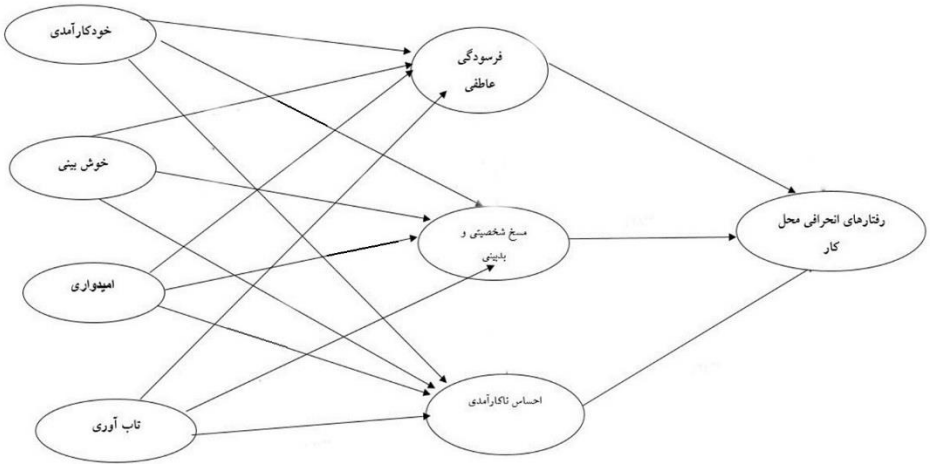
نتایج مطالعات پیشین حاکی از اهمیت نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در کاهش فرسودگی شغلی، ارتقای سلامت روحی و روانی، بهبود وضعیت رفاهی و ارائه کیفیت خدمات است. محققان نشان دادند، برنامه سرمایه روانشناختی لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی به ویژه خرده مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت مؤثر بود. به همین دلیل یکی از زیرساخت‌هایی که می‌تواند به عنوان یک عامل در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در نظرگرفته شود، سرمایه‌های روان‌شناختی است؛ از این رو می‌توان با افزایش خوش‌بینی، امیدواری، خودکارآمدی و مقاومت کارکنان، سرمایه‌ی روان‌شناختی کارکنان را افزایش داد تا آن‌ها رفاه بیشتری را احساس کنند و در پی آن می‌تواند کاهش اثرات فرسودگی شغلی را نتیجه دهد (Alipour et al , 2013). از سوی دیگر یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی شغلی پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای متغیر رفتار انحرافی هستند. همچنین می‌توان انتظار داشت با بهبود وضعیت فرسودگی شغلی افراد، رفتار انحرافی آن‌ها کاهش می‌یابد. بر همین اساس(Lutonze&Avolio, 2009) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی درسازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشی به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده کرده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند.

بنابر مبانی ذکر شده، شناخت عواملی که باعث کاهش انگیزه و فرسودگی شغلی می‌شود و تلاش در جهت پیشگیری از آن کمک خواهد کرد تا آموزش و پرورش در انجام رسالت خود در مسیر موفقیت گام برداشته و از هدر رفتن نیرو، امکانات و توانمندی‌های افراد شاغل در این سازمان جلوگیری شود. مرور ادبیات نظری نشان می‌هد تاکنون پژوهشی که رابطه بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای انحرافی و نقش فرسودگی شغلی در میان معلمان ابتدایی داخل و خارج از کشور را به صورت مدل مفهومی نشان دهد، وجود ندارد. همچنین سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی و کارایی خود نیستند. بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز می باشد. لذا برای این منظور مدلی را که برگرفته از پیشینه‌ی نظری و تجربی می‌باشد به عنوان مدل درون‌داد (مدل مفهومی شکل ۱) انتخاب و با استفاده از روش تحلیل مسیر ضمن ارزیابی و برازش مدل،

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

فرضیه هایی در خصوص اثرمستقیم سرمایه های روان شناختی بر فرسودگی شغلی، اثر مستقیم فرسودگی شغلی بر رفتارهلی انحرافی محل کار و اثر غیر مستقیم مولفه های سرمایه روان شناختی بر رفتارهای انحرافی محل کار از طریق فرسودگی شغلی تنظیم و مورد بررسی قرار گرفت.



شکل (۱) نمودار مفهومی مدل پیش‌بینی رفتارهای انحرافی محل کار

روش شناسی

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی، و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع طرح‌های همبستگی است؛ زیرا روابط بین متغیرهای سرمایه‌های روان‌شناختی، رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد بررسی قرار می گیرد.

جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می‌باشد که تعداد آنها بنابر اعلام گروه آمار، طرح و برنامه اداره کل آموزش و پروش استان فارس ۳۸۰۲ نفر است. جهت انتخاب نمونه آماری به دلیل تعداد زیاد معلمان و پراکندگی آنان در گستره جغرافیایی وسیع و عدم دسترسی به تک‌تک آنان، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده گردید. به این صورت که ابتدا شهر شیراز به عنوان خوشه اصلی و نواحی چهارگانه دولتی به عنوان خوشه‌های فرعی درنظر گرفته شدند. سپس دو ناحیه (ناحیه ۳ و ۴) به تصادف انتخاب و از هر ناحیه ۹ دبستان دخترانه و ۹ دبستان پسرانه

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

انتخاب و پرسشنامه‌ها بین معلمان توزیع گردید. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران برابر با ۳۴۹ نفر تعیین گردید (۱۸۰ نفر زن، ۱۸۰ نفر مرد). در نهایت تعداد ۳۶۰ پرسشنامه توزیع گردید که پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های بلا استفاده، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل آماری وارد پژوهش گردید. جهت گردآوری داده‌ها در این پژوهش سه پرسشنامه به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

مقیاس سرمایه‌های روان‌شناختی: برای اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی لوتانز استفاده شده است(Lutonze , 2007). که مشتمل بر ۲۴ سؤال است. سؤال‌های آن شامل چهار خرده مقیاس خودکارآمدی (۶ سؤال)، امیدواری (۶ سؤال)، انعطاف‌پذیری یا تاب‌آوری (۶ سؤال) و خوش‌بینی (۶ سؤال) است. پاسخ‌های معلمان به هر کدام از سؤال‌های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت شش درجه‌ای شامل خیلی مخالف، مخالف، تا حدودی مخالف، تا حدودی موافق، موافق و خیلی موافق ثبت می‌گردد. در این طیف به ترتیب نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ به پاسخ‌های کاملاً مخالف، مخالف، تا حدودی مخالف، تا حدودی موافق، موافق و کاملاً موافق تعلق می‌گیرد. لازم به ذکر است که برخی از خرده مقیاس‌های این پرسشنامه در داخل کشور مورد استفاده قرار گرفته و نتایج حاکی از قابلیت‌های فنی مناسب این پرسشنامه بود(Youssef Vand and Radmehr,2018)(Moghimi Fard, 2013). همچنین محققان نسبت کای‌دو این آزمون را که نسبت برابر ۲۴/۶ گزارش کردند(Lutonze et al, 2007). میزان پایایی این پرسشنامه در ایران بر اساس آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ برآورد شده است (Bahadri Khosrowshahi et al,2011). در پژوهش حاضر نیز جهت بررسی روایی پرسشنامه، روایی محتوا بر اساس نظر متخصصان بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ نیز برای مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب برابر با ۰/۷۵، ۰/۷۳، ۰/۷۶ و ۰/۷۴ به دست آمد که بیانگر ثبات اندازه‌گیری پرسشنامه مورد استفاده است.

مقیاس رفتار انحرافی: در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد رفتار انحرافی(Bennett & Robinson, 2000)که توسط(Mulki & et al, 2006) برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی معرفی گردید، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۵ مؤلفه (رفتارهای مخرب اموال سازمان، سوء استفاده از زمان و منابع سازمان، رفتارهای پرخاشگرانه بین شخصی، طفره‌روی اینترنتی و درک حمایت-های سازمانی) که محتوای سؤالات شامل (صرف کردن زمان‌های زیاد در محل کار به خیال پردازی، استراحت با پرداختن به امور غیرکاری بیش از حد مورد قبول، غیبت از کار و سپس طرح بهانه بیمار بودن، بی‌توجهی به سفارشات و دستورات سرپرست، کارکردن عمدی آهسته‌تر از توان کاری، ترک کردن محل کار بدون اجازه و زودتر از موعد مقرر، دیرحاضر شدن بر سر کار بدون هماهنگی و اجازه قبلی، صرف تلاش مضایقه گونه در انجام کارها و امور) می گردد. طیف پاسخ‌گویی به آن بصورت (خیلی‌کم، کم، نه‌کم نه‌زیاد، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. در داخل کشور روایی سازه این ابزار بر اساس تحلیل عامل اکتشافی مورد تایید قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ نیز برای این ابزار برابر با ۰/۸۵ گزارش گردید (Gol)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

Parvar et al, 2009. در پژوهشی دیگر نیز آلفای کرونباخ برای رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، معطوف به سازمان و کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸، ۰/۵ و ۰/۸۷ به دست آمد(Hosseini et al , 2012). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۷۷ به دست آمد که بیانگر ثبات اندازه‌گیری پرسشنامه مورد استفاده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی این پرسشنامه، روایی محتوا بر اساس نظر متخصصان بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.

مقیاس فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان در سال ۱۹۸۵ توسط ماسلش[1] ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، ارائه داده است. این پرسشنامه شامل سه مولفه فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس ناکارآمدی می‌باشد. برای نمره‌گذاری در هر سؤال، ۲ نمره در نظر گرفته می‌شود. نمره فراوانی و نمره شدت، به این صورت که هر فرد در هر سؤال در فراوانی، نمره از ۱ تا ۶ و در شدت، نمره از ۱ تا ۷ کسب می‌کند. در نهایت با توجه به سؤالات، هر خرده آزمون به صورت جداگانه محاسبه می‌شود. لازم به ذکر است که نمرات این ۴ مقیاس قابل جمع نیستند، منظور این می‌باشد که مؤلفه‌ها جمع جبری می‌شوند. بدین معنی که امتیازات عوامل خستگی عاطفی و مسخ شخصیت جمع می‌شوند و از امتیاز عملکرد شخصی و درگیری کم می‌شود، سپس نمره فراوانی و شدت فرسودگی شغلی به دست می‌آید. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط فیلیان (Filian , 1991) در ایران مورد تأیید قرار گرفته است که ضریب پایایی آن با روش آزمون مجدد ۰/۷۵ می باشد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیتی و بدبینی و احساس ناکارآمدی به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۴ و ۰/۷۷ به دست آمد که بیانگر ثبات اندازه‌گیری پرسشنامه مورد استفاده است. ضمناً در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی این پرسشنامه، روایی محتوا بر اساس نظر اساتید راهنما، مشاور و متخصصان بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.

یافته ها

در جدول شماره ۱ شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش برای نمونهٔ مورد بررسی شامل میانگین، انحراف استاندارد،کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

[1] - Maslash

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

جدول (۱): شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
خودکارآمدی	۲۳/۱۹	۲/۷۳	-۰/۰۸	۰/۵۶
امیدواری	۲۱/۱۰	۴/۱۶	-۰/۲۲	۰/۰۷
خوش بینی	۱۷/۹۱	۴/۳۳	-۰/۶۲	۰/۲۷
تاب آوری	۱۹/۸۴	۴/۷۴	-۰/۹۶	۰/۹۸
سرمایه های روان شناختی	۸۲/۰۴	۵/۸۷	-۰/۴۹	۰/۶۳
فرسودگی عاطفی	۱۷/۲۱	۲/۴۸	۰/۴۵	۱/۲۷
مسخ شخصیتی و بدبینی	۱۴/۰۳	۴/۵۴	۰/۴۳	۰/۳۲
احساس ناکارآمدی	۲۹/۵۰	۳/۱۱	۰/۱۳	-۰/۳۷
فرسودگی شغلی	۶۰/۷۴	۴/۹۲	۰/۵۲	۰/۹۱
رفتارهای انحرافی محل کار	۷۳/۱۵	۴/۶۵	۰/۷۲	-۰/۰۹

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که تقریبا بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش: از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

جدول (۲): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خودکارآمدی	۱							
امیدواری	۰/۲۵**	۱						
خوش بینی	۰/۲۳**	۰/۲۳**	۱					
تاب آوری	۰/۲۴**	۰/۱۲*	۰/۲۱**	۱				
فرسودگی عاطفی	-۰/۲۲**	-۰/۲۵**	-۰/۲۲**	-۰/۱۹**	۱			
مسخ شخصیتی و بدبینی	-۰/۲۱**	-۰/۲۳**	-۰/۳۱**	-۰/۲۶**	۰/۲۲**	۱		
احساس ناکارآمدی	-۰/۲۶**	-۰/۲۱**	-۰/۲۴**	-۰/۳۱**	۰/۲۶**	۰/۱۹**	۱	
رفتارهای انحرافی محل کار	-۰/۲۳	-۰/۲۴**	-۰/۱۱*	-۰/۱۹**	۰/۴۳**	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۱

* $P < ۰/۰۵$ ** $P < ۰/۰۱$

با توجه به جدول ۲ در می‌یابیم که از میان متغیرهای برونزا (مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی) به ترتیب امیدواری (۰/۲۴-)، خودکارآمدی (۰/۲۳-)، تاب آوری (۰/۱۹-) و خوش بینی (۰/۱۱-) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با رفتارهای انحرافی محل کار دارا می‌باشند که از میان این ضرایب، ضریب همبستگی بین مؤلفه خوش‌بینی و رفتارهای انحرافی محل کار از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ و بقیه ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. از میان متغیرهای درونزا (مؤلفه‌های فرسودگی شغلی) نیز به ترتیب متغیرهای فرسودگی عاطفی (۰/۴۳)، مسخ شخصیتی و بدبینی (۰/۳۹) و احساس ناکارآمدی(۰/۳۷) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با رفتارهای انحرافی محل کار دارا هستند که تمامی این ضرایب از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. ضمناً در ماتریس فوق بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین فرسودگی عاطفی و رفتارهای انحرافی محل کار (۰/۴۳) و پایین ترین ضریب همبستگی در این ماتریس مربوط به رابطه بین خوش‌بینی و رفتارهای انحرافی محل کار (۰/۱۱-) می‌باشد. در ادامه به بحث پیرامون یافته‌های به دست آمده از تحلیل مسیر می‌پردازیم. در جدول شماره ۳ اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها آورده شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

جدول (۳): برآورد استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم، اثرات کل و واریانس تبیین شده

متغیر برآورد	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
به روی رفتار انحرافی از:				
مسخ شخصیتی و بدبینی	۰/۲۸**	–	۰/۲۸**	
فرسودگی عاطفی	**۰/۳۲****	–	**۰/۳۲****	
احساس ناکارآمدی	۰/۲۴**	–	۰/۲۴**	
تاب‌آوری	–	−۰/۱۴**	−۰/۱۴**	۰/۳۰
خوش‌بینی	–	−۰/۱۳**	−۰/۱۳**	
امیدواری	–	−۰/۱۲**	−۰/۱۲**	
خودکارآمدی	–	−۰/۱۰**	−۰/۱۰**	
به روی مسخ شخصیت از:				
تاب‌آوری	−۰/۱۸**	–	−۰/۱۸**	
خوش‌بینی	−۰/۲۲**	–	−۰/۲۲**	
امیدواری	−۰/۱۴**	–	−۰/۱۴**	۰/۱۶
خودکارآمدی	−۰/۰۸	–	−۰/۰۸	
به روی فرسودگی عاطفی از:				

[Downloaded from mail.journalieea.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

تاب‌آوری	-۰/۱۲*	-	-۰/۱۲*	۰/۱۲
خوش‌بینی	-۰/۱۳*	-	-۰/۱۳*	
امیدواری	-۰/۱۷**	-	-۰/۱۷**	
خودکارآمدی	-۰/۱۲*	-	-۰/۱۲*	
به روی احساس ناکارآمدی از:				
تاب‌آوری	-۰/۲۳**	-	-۰/۲۳**	۰/۱۶
خوش‌بینی	-۰/۱۲*	-	-۰/۱۲*	
امیدواری	-۰/۱۲*	-	-۰/۱۲*	
خودکارآمدی	-۰/۱۴**	-	-۰/۱۴**	

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

[Downloaded from mail.journalieea.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ اثر مستقیم خودکارآمدی بر فرسودگی عاطفی برابر با ۰/۱۲- و با توجه به مقدار (t = -۲/۲۵) از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم خودکارآمدی بر مسخ شخصیتی و بدبینی برابر با ۰/۰۸- و با توجه به مقدار (t =-۱/۵۹) از نظر آماری معنی‌دار نیست. در نهایت اثر مستقیم خودکارآمدی بر احساس ناکارآمدی برابر با ۰/۱۴- و با توجه به مقدار (t =-۲/۷۵) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

اثر مستقیم امیدواری بر فرسودگی عاطفی برابر با ۰/۱۷- و با توجه به مقدار (t = -۳/۲۴) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم امیدواری بر مسخ شخصیتی و بدبینی برابر با ۰/۱۴- و با توجه به مقدار (t=-۲/۶۷) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. در نهایت اثر مستقیم امیدواری بر احساس ناکارآمدی برابر با ۰/۱۲- و با توجه به مقدار(t= -۲/۳۰) از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

اثر مستقیم خوش‌بینی بر فرسودگی عاطفی برابر با ۰/۱۳- و با توجه به مقدار (t = -۲/۳۵) از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم خوش‌بینی بر مسخ شخصیتی و بدبینی برابر با ۰/۲۲- و با توجه به مقدار (t = -۴/۲۱) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. در نهایت اثر مستقیم خوش‌بینی بر احساس ناکارآمدی برابر با ۰/۱۲- و با توجه به مقدار (t = – ۲/۳۸) از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

اثر مستقیم تاب‌آوری بر فرسودگی عاطفی برابر با ۰/۱۲- و با توجه به مقدار (t = -۲/۲۲) از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم تاب‌آوری بر مسخ شخصیتی و بدبینی برابر با ۰/۱۸- و با توجه به مقدار (t=-۳/۴۴) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. در نهایت اثر مستقیم تاب‌آوری بر احساس ناکارآمدی برابر با ۰/۲۳- و با توجه به مقدار (t = – ۴/۴۹) از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

اثر مستقیم مؤلفه فرسودگی عاطفی بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۳۲ و با توجه به مقدار (t = ۶/۹۴) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر مستقیم مؤلفه مسخ شخصیتی و بدبینی بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۲۸ و با توجه به مقدار (t =۶/۰۹) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر مستقیم مؤلفه احساس ناکارآمدی بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۲۴ و با توجه به مقدار (t = ۵/۱۹) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

اثر غیرمستقیم مؤلفه خودکارآمدی بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۱۰- و با توجه به (t = -۳/۵۵) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم مؤلفه خوش‌بینی بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۱۳- و با توجه به (t = -۴/۶۷) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم مؤلفه امیدواری بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۱۲- و با توجه به (t = -۴/۴۵) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. و در نهایت اثر غیرمستقیم مؤلفه تاب‌آوری بر رفتارهای انحرافی محل کار برابر با ۰/۱۴- و با توجه به (t = -۵/۰۲) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

همان طور که در جدول ۳ مشاهده نمودیم هیچکدام از مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی به عنوان متغیر برونزای پژوهش (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری) بر رفتارهای انحرافی محل کار دارای اثرمستقیم نیستند. در حالی که اثر غیرمستقیم هر چهار مؤلفه سرمایه‌های روان‌شناختی شامل خودکارآمدی

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

(۰/۱۰-)، امیدواری (۰/۱۲-)، خوش‌بینی (۰/۱۳-) و تاب‌آوری (۰/۱۴-) بر رفتارهای انحرافی محل کار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است که این امر بیانگر نقش واسطه‌ای مؤثر متغیر فرسودگی شغلی در میان مؤلفه‌های سرمایه-های روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی محل کار است. با توجه به مشخصه‌های برازندگی درج شده در جدول (۴)، مدل پیش‌بینی رفتارهای انحرافی محل کار معلمان با داده‌های نظری دارای برازش نسبتاً مناسبی است.

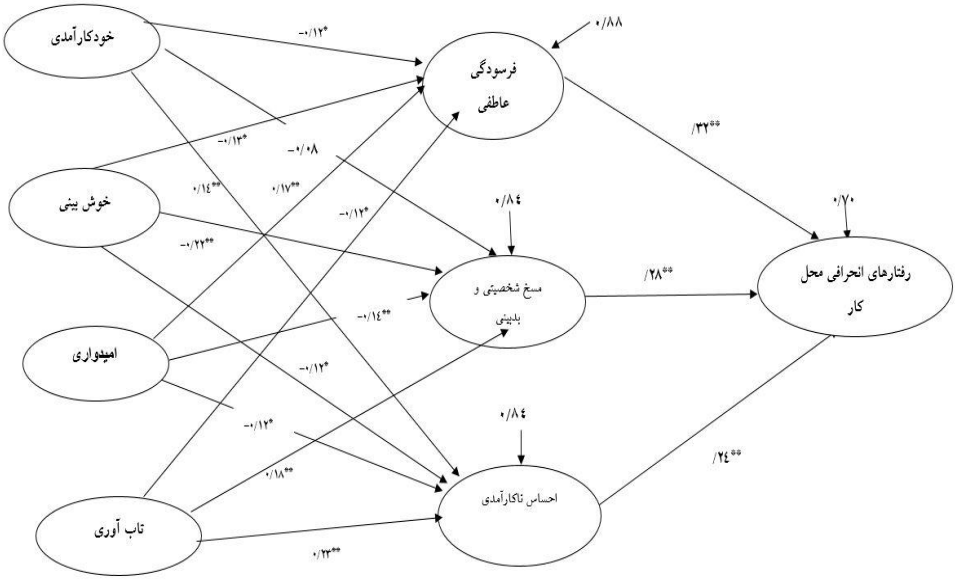
جدول(٤): مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بینی رفتارهای انحرافی محل کار

مشخصه	برآورد
x^2	۱۹/۹۶
Df	۷
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x^2/df)	۲/۸۵
ارزش p	۰/۰۰۶
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۹
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۳
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارایه شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]



شکل ٤ : نمودار مسیر مدل پیش بینی رفتارهای انحرافی محل کار

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر شیراز بود.

با توجه به یافته‌ها اثر مستقیم و منفی مؤلفه خودکارآمدی بر مسخ شخصیت و بدبینی رد ولی اثر مستقیم و منفی این متغیر بر فرسودگی عاطفی و احساس ناکارآمدی تأیید گردید. این یافته با نتایج تحقیقات (Alipour et al, 2013) ،(Avi et al, 2011) ،(Abdi Masuleh et al, 2007) ، (Lutonz , 2009)همسو است. درواقع با افزایش خودکارآمدی کارکنان در سازمان فرسودگی شغلی کاهش می یابد. در توجیه نتیجه می‌توان گفت: افراد پاسخگو معتقدند اگر در سازمان با اعتماد یک مسأله را بررسی کرده و یک راه‌حل مناسب یافت شود، با اعتماد وظایف را در کارهای جمعی معین نموده و مبتنی‌بر تعامل دو طرفه که حاکی از اعتماد است با هم مشارکت کرده و اهداف کاری را تعیین نموده و در نهایت احساس مؤثر بودن کرده و در حل مشکلات دیگران مشارکت نموده و اطلاعات مفیدی در اختیار دیگران قرار داد باعث می‌شود فرد خود را یک فردی کارآمد بداند که تأثیر معکوس بر فرسودگی شغلی خواهد گذاشت یعنی کسانی که احساس خودکارآمدی بالا کنند دارای کمترین فرسودگی شغلی خواهند بود.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

بر اساس یافته ها اثر مستقیم و منفی مؤلفه های امیدواری و خوش بینی بر ابعاد فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیتی و بدبینی و احساس ناکارآمدی) تأیید گردید که این یافته با نتایج تحقیقات (Alipour et al, 2013) ، (Avi et al, 2011) ، (Abdi Masuleh et al, 2007) ، (Lutonz , 2009)همسو است. در واقع با افزایش امیدواری کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. اگر در سازمان افراد جهت حل مشکلات و مسائل با راه‌حل‌های مختلف عمل نمایند، اهداف کاری خود را با جدیت دنبال نمایند و روش‌های زیادی برای هر مشکل وجود داشته باشد باعث می‌شود فرد نسبت به آینده امیدوار شود که تأثیر معکوس بر فرسودگی شغلی خواهد گذاشت.

در خصوص معنی داری بودن اثر مستقیم خوش بینی بر فرسودگی تحصیلی نیز می‌توان گفت: افراد زمانی که انتظار بهترین عملکرد را حتی در شرایطی که اهداف کاری نامشخص است داشته باشند، اگر چیز اشتباهی پیش آید، سعی کنند عملکرد عاقلانه و بهتری را از خود نشان دهند، همیشه جنبه‌های مثبت کار را دیده و به اتفاقات آینده خوش‌بین باشند، در کارها بهترین نتایج را انتظار داشته و با خوش رویی به استقبال مشکلات روند، این روند باعث می‌شود فرد با شادی و نشاط به حل مشکلات خوش‌بین گردد که تأثیر معکوس بر فرسودگی شغلی خواهد گذاشت.

بر اساس یافته دیگر اثر مستقیم و منفی مؤلفه تاب‌آوری بر فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیتی و بدبینی تأیید ولی اثر مستقیم و منفی این متغیر بر احساس ناکارآمدی رد گردید. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات (Alipour et al, 2013) ، (Avi et al, 2011) ، (Abdi Masuleh et al, 2007) ، (Lutonz , 2009)همسو است. در توجیه می‌توان گفت: اگر افراد زمانی که در انجام امور کاری خود با مانعی روبرو می‌شوند با زحمت کمی آن را اصلاح کرده و به کارشان ادامه دهند، مشکلات متنوع را مدیریت کرده و در حل مشکلات واکنش‌های مناسب از خود نشان دهند، تجربه حل مشکلات را داشته و از مشکلات نترسیده و مقاومت نشان دهند، این امر باعث می‌شود فرد با صبر و حوصله به حل مشکلات استقامت نشان دهد که تأثیر معکوس بر فرسودگی شغلی خواهد گذاشت. همچنین اثر مستقیم و مثبت مولفه های فرسودگی شغلی(فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیتی و بدبینی و احساس ناکارآمدی) بر رفتارهای انحرافی محل کار تأیید گردید. این یافته با نتایج تحقیقات(Gol Parvar et al, 2015,2008) ، (Fox et al, 2001)، (Molaki et al , 2006)، (Obrin , 2008)، (Khorasani Taroghi, 2014). همخوانی دارد. در تبیین این یافته باید اشاره کرد که با از بین رفتن انرژی‌های عاطفی معلمان و بروز حالات منفی، انجام وظایف شغب خسته کننده شده و وجود طولانی مدت این احساسات منفی سبب کاهش ابتکار عمل، نوآوری و خلاقیت در معلمان می‌گردد. خستگی عاطفی باعث کاهش توان جسمی و روحی و خودپنداری منفی در معلمان شده و بستر را برای تمایل معلمان به رفتارهای انحرافی فراهم می آورد. همچنین مسخ شخصیت با ایجاد شکاف میان معلم و شغل وی به نوعی در او احساس بی‌اعتنایی نسبت به تدریس ایجاد می‌نماید. این بی‌اعتنایی در قالب

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

پاسخ‌های منفی، سنگ‌دلانه و غیر انسانی نسبت به همکاران و ارباب رجوع سازمان خود را نشان می‌دهد و به شدت زمینه را برای بروز رفتار انحرافی فراهم می‌آورد. در نهایت با افزایش ناکارآمدی شغلی، موفقیت ادراکی کارمند و امید وی به رشد و پیشرفت کاهش پیدا می‌کند؛ این امر موجب شکل‌گیری یک ارزیابی منفی نسبت به کل فرایند کار و سازمان می‌گردد. معلمی که امیدی به بهبود شرایط شغلی و توسعه فردی و موفقیت نداشته باشد، مستعد لطمه زدن و ایجاد هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم به سازمان است. در واقع با ادامه پیدا کردن این ناکارآمدی شناختی در فرد که ممکن است حتی واقعی هم نباشد، بروز انحرافات کاری قابل پیش‌بینی است.

اثر غیرمستقیم و منفی خودکارآمدی بر رفتارهای انحرافی محل کار از طریق مؤلفه‌های فرسودگی عاطفی و ناکارآمدی تأیید و از طریق مؤلفه مسخ شخصیت و بدبینی رد گردید. هر چند که فرسودگی شغلی یک متغیر واسطه‌ای است که باعث کاهش اثر منفی خودکارآمدی بر رفتارهای انحرافی محل‌کار است. بر این اساس به نظر می‌رسد اگر خودکارآمدی معلمان افزایش یابد فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و در نتیجه رفتارهای انحرافی محل کار کاهش می‌یابد. همچنین اثر غیرمستقیم و منفی خوش‌بینی بر رفتارهای انحرافی محل‌کار از طریق مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تأیید گردید. با توجه به اثر مستقیم و منفی خوش-بینی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغل (Alipour et al, 2013)، (Abdi Masuleh et al, 2007)، (Avi et al, 2011) ، (Lutonz , 2009)از یک‌سو و همچنین اثر مستقیم و مثبت مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بر رفتارهای انحرافی محل کار(Gol Parvar et al, 2015,2008) ، (Fox et al, 2001)، (Molaki et al , 2006)، (Obrin , 2008)، (Khorasani Taroghi, 2014) از سوی دیگر، می‌توان این یافته را تبیین نمود. در این خصوص خوش‌بینی واقع-بینانه، نقش مهمی در کاهش احساس بی‌فایده بودن، ناکارآمدی، مسخ شخصیت و بدبینی در افراد دارد و طبیعی است که با کاهش فرسودگی شغلی زمینه و بستر رفتارهای انحرافی محل کار در معلمان از بین می رود.

اثر غیرمستقیم و منفی امیدواری بر رفتارهای انحرافی محل کار از طریق مؤلفه‌های فرسودگی شغلی تأیید گردید. با توجه به اثر منفی و مستقیم امیدواری بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی Alipour et al, 2013 ( )، (Abdi Masuleh et al, 2007)، (Avi et al, 2011) ، (Lutonz , 2009)از یک-سو و همچنین اثر مثبت و مستقیم مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بر رفتارهای انحرافی محل کار Gol (Parvar et al, 2015,2008) ، (Fox et al, 2001)، (Molaki et al , 2006)، (Obrin , 2008)، (Khorasani Taroghi, 2014) از سوی دیگر، می‌توان این یافته را تبیین نمود. در این خصوص آدامز و لیری بیان داشت که از بین سازمان‌های شرکت کننده در پژوهش وی، آن-هایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، نسبت به سایر سازمان‌های مورد بررسی عملکرد موفقیت-آمیزتری داشتند. در این خصوص با افزایش امیدواری کارکنان در سازمان که نقش مهمی در کاهش

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

احساس بی‌فایده بودن، ناکارآمدی، مسخ شخصیت و بدبینی در افراد دارد و با کاهش این ابعاد از فرسودگی شغلی، به کاهش رفتارهای انحرافی محل‌کار معلمان منجر می‌گردد(Adams & Leary, 2007). اثر غیرمستقیم و منفی تاب‌آوری بر رفتارهای انحرافی محل کار از طریق مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیتی و بدبینی، ناکارآمدی) تأیید گردید. با توجه به اثر منفی و مستقیم تاب‌آوری بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (Alipour et al, 2013)، (Abdi Masuleh et al, 2007)، (Avi et al, 2011) ، (Lutonz , 2009) از یک سو و همچنین اثر مثبت و مستقیم مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بر رفتارهای انحرافی محل کار (Gol Parvar et al, 2015,2008) ، (Fox et al, 2001)، (Molaki et al , 2006)، (Obrin , 2008)، (Khorasani Taroghi, 2014)از سوی دیگر، می‌توان این یافته را تبیین نمود. با افزایش تاب‌آوری کارکنان، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد یعنی کسانی که برای حل مشکلات استقامت داشته باشند کمترین فرسودگی شغلی را خواهند داشت. معلمان تاب‌آور اعتقاد راسخ به این دارند که آینده می‌تواند بهتر باشد و اگر در یک موقعیت‌کاری در تنگنا قرار گیرند می‌توانند به راه‌های متعددی برای رهایی از آن فکر کنند؛ بنابراین معلمانی که تاب‌آور هستند از فرسودگی کمی برخوردارند.

با توجه به این که نتایج پژوهش، تأثیر غیرمستقیم سرمایه‌های روان‌شناختی بر کاهش رفتارهای انحرافی معلمان را نشان داد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان با برگزاری کارگاه‌ها و نشست‌ها به تقویت جنبه‌های روان‌شناختی مثبت در معلمان بپردازند. همانگونه که مشاهده شد؛ خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری از عواملی می‌باشند که با کاهش اثر فرسودگی شغلی بر رفتارهای انحرافی محل‌کار تأثیر مثبت دارند. بنابراین می‌توان با تقویت این ویژگی‌ها در معلمان بر بهبود وضعیت رفتارهای انحرافی محل کار آنان تأثیر مثبت گذاشت. با توجه به اهمیت مسائل مرتبط با شغل به ویژه در میان معلمان پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نسبت به کاهش فرسودگی شغلی از روش‌های مختلف اقدام نمایند تا از کاهش بهره‌وری معلمان و اثرات مخرب آن بر پیشرفت تحصیلی فراگیران و مهمتر از همه خدشه‌دار شدن رفتارهای شهروندی در محیط کار پیشگیری شده و شاهد رفتارهای ناهنجار و انحرافی کمتری در محیط کار معلمان باشیم. همچنین با توجه به این که با افزایش فرسودگی شغلی در افراد شاهد افزایش رفتارهای انحرافی در سازمان خواهیم بود. پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی و خدمات مشاوره‌ای برای معلمان فراهم گردد تا با شناساندن نشانگان و علائم فرسودگی شغلی از پیدایش زمینه‌های فرسودگی در محیط کار و روحیه‌کاری معلمان جلوگیری گردد. در پایان اشاره می‌گردد با توجه به اینکه ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش صرفاً پرسشنامه بود، در پژوهش‌های آتی از سایر ابزارهای اندازه‌گیری بخصوص مصاحبه با معلمان به عنوان مکمل استفاده شود. و همچنین به دلیل محدودیت‌های مدل‌های تحلیل مسیر از لحاظ تعداد متغیرها و مؤلفه‌های مورد استفاده، برخی از متغیرهای دیگر نیز می‌توانست مورد توجه قرار گیرد که در این پژوهش امکان آن فراهم نگردید. لذا پیشنهاد می‌شود محققان

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

آینده نقش برخی متغیرهای زمینه‌ای و سازمانی مرتبط را مورد بررسی قرار دهند. و در نهایت بهتر است در تعمیم دادن نتایج به سایر جوامع آماری غیره، احتیاط‌های لازم صورت گیرد.

در پایان باید گفت که می توان با فراهم کردن بستر لازم جهت شکل گیری فاکتورهای روانشناسی مثبت گرا در معلمان زمینه کاهش فرسودگی شغلی در میان آنان را فراهم نمود که این امر خود منجر به از بین رفتن رفتارها نامطلوب و ناهنجاری های رفتاری محل کار می گردد.

تعارض منافع/ حمایت مالی

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله هیچگونه تعارض منافع و حمایت مالی ندارد.

منابع

Abdi Masuleh, F., Kaviani, H., Khaqani, M., Momeni Iraqi, A. (1387). The relationship between job burnout and mental health: a study of 200 nurses. Tehran University of Medical Sciences Faculty of Medicine Journal, Volume 65, Number 75, pp. 65-60.

Adams, C. E., Leary, M. R. (2007). Promoting self-compassionate attitudes toward eating among restrictive and guilty eaters. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(10), 1120–1144.

Alipour, A., Safrionia, M., Sarami Forushani, G. Agha Alikhani, A., Akhundi, N. (2013). Investigating the effectiveness of Lutans psychological capital intervention on the burnout of experts working in Iran Khodro Diesel Company. Occupational Medicine Journal, Volume 5, Number 3, pp. 30-41.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.

Bahadri Khosrowshahi, J., Hashemi Nusratabadi, T., Babapour Khairuddin, J. (2011). Relationship between psychological capital and social capital of Tabriz University students. Research and Health Journal, Volume 2, Number 1, pp. 63-71

Bennett, R. J., Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.

Bennett, R.J., Robinson, S.L. (2003). The past, present and future of workplacedeviance research, In J. Greenberg (Ed.), Organizational behavior: The state of thescience (8nd ed., pp. 847e809). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Bennett, R.J.; Marasi, S.; Locklear, L. Workplace deviance. In Oxford Research Encyclopedia of Business and Management; Oxford University Press: Oxford, UK, 2018.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

Birami, M., Hashemi, T., Kahramanzadeh, A., Alaei, P. (1390). The relationship between mental health and emotional intelligence with job burnout in nurses in public hospitals in Tabriz. Behavioral Science Research, Volume 6, Number 9, pp. 45-38.
Dehghan Manshadi, F. (2016). The role of teachers in modeling and improving students' lifestyles, the first national conference on lifestyle and health, Yazd, Islamic Azad University, Yazd branch.
Filian, E. (1371). Investigating the level of occupational depression and its relationship with coping methods used by nurses, master's degree. Dissertation, Tarbiat Modares University.
Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational Justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. Journal of Vocational Behavior, 59, 291-309.
Gol Mohammadian, M., Sajjadi, N. (2015). The role of psychological capital and organizational citizenship behavior in predicting the burnout of primary school teachers in exceptional schools, Quarterly Journal of Psychology of Exceptional People, Allameh Tabatabai University, vol. 6, No. 24, Winter 95, PP, 109-133.
Golparvar, M., Neiri, Sh., Mehdad, A. (2008). The relationship between organizational values and job stress, emotional burnout and organizational deviant behaviors in the employees of Zob Ahan Company. Knowledge and Research in Applied Psychology, 42: 46-67.
Golparor, M., Selahshor, A. (2015). The structural model of the relationship between destructive leadership and tendency to violence and deviant behaviors in employees. Journal of Enterprise Resource Management Research, 6(2), 123-93.
Greenberg JS. (2002). Comprehensive stress management. Boston.
Hozoori, M. Salehi, A. Danai Far, H. Najjar, R. (2012). Designing a model for promoting psychological capital in Iran's government organizations: explaining the role of human resource management functions. Management Research in Iran, 17 (3), pp. 23-47.
Khorasani, Torughi, H (2014). The relationship between job burnout and deviant behavior. Applied research in sports management, 10th year, number 3: 79-90.
Khorasani Torughi, H., Rahimnia, F., Malekzadeh, G., Mortazavi, S. (2016) The relationship between abusive leadership style and deviant behavior of employees (case study: General Department of Sports and Youth of North Khorasan Province). Journal of human resource management in sports, fifth year, winter 2016, pp: 133-146.
Lutans, Y., Avoli. J. (2007). Psychological capital of the organization (a change in the competitive advantage of human capital), translated by Jamshidian and Forouhar (2013), Tehran, Ayizh Publications.
Luthans F, Y., Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, United Kingdom: Oxford University Press.2007:189-91.
Luthans F.Y., Avolio, B.J. (2009) The ‘‘point’’ of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior 30(2), 291– 307.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

Maslach, C. (1985). Job burnout job satisfaction and job performance. Austrain-Psychologists, Logists; 2001. P. 23, 335-41.
Maslach, C., Jackson, SE., Leiter, M.P. (2001). Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, California: Cousulting Psychologists Press, 397-422.
Moghimi Fard, F. (2013). Investigating the relationship between psychological capital and job satisfaction and staying in the jobs of Gachsaran Oil Company, Islamic Azad University, Islamic Azad University Maroodasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Master's Thesis.
Motaghad, A., Qashqaizadeh, N. (2018). The mediating role of psychological capital in relation to moral leadership and teachers' job burnout, The Quarterly Journal of Ethics in Behavioral Sciences, 14 (2) :113-120.
Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, w.b. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? Journal of Business Research, (59):1222-1230.
Munirah, H., Mehdad, A., Golparvar, M. (2012). Analyzing the relationship between perceived organizational support and perception of occupational stress and deviant behaviors based on the structural equation model. Journal of New Findings in Developmental Psychology, Volume 8, Number 28, pp. 17-29.
Nasr Esfahani, A., Heydari Agha Goli, pp. (2017). The effect of jealousy in the workplace on the deviant behavior of employees. Journal of Management Studies, year 28, number 91, pp: 119-138.
O'Brien, K.E. (2008). A stressor-strain model of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of Philosophy, University of South Florida.
Polat, H.; Karakose, T.; Ozdemir, T.Y.; Tülübaş, T.; Yirci, R.; Demirkol, M. An Examination of the Relationships between Psychological Resilience, Organizational Ostracism, and Burnout in K–12 Teachers through Structural Equation Modelling. Behav. Sci. 2023, 13, 164. https://doi.org/10.3390/ bs13020164.
Rafiee, M., Barghi, E. (2018). Identify the manifestation of teacher, s deviant behaviour and examine and relationship widh organizational justice and the quality of supervition and guaidance program. Journal of School Adminestration, Spring & Sumer, Vol, 6, No1, pp: 189-205.
Richardson, S. (2006). Over-investment of free cash flow. Review of Accounting Studies, 11 (2-3): 159-189.
Serrão, C.; Duarte, I.; Castro, L.; Teixeira, A. Burnout and depression in portuguese healthcare workers during the covid-19 pandemic—The mediating role of psychological resilience. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 636.
Sharma, N.; Chillakuri, B.K. Positive deviance at work: A systematic review and directions for future research. Pers. Rev. 2023, 52, 933–954.
Tian, X.; Guo, Y. The Effect of Deviant Workplace Behavior on Job Performance: The Mediating Role of Organizational Shame and Moderating Role of Perceived

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]

Organizational Support. Behav. Sci. 2023, 13, 561. https://doi.org/ 10.3390/bs13070561.
Youssef Vand, L; Radmehr, F. (2019). Investigating the relationship between psychological capital and organizational climate with job motivation (case study: Khorramabad city). Scientific Journal of Law Enforcement Sciences of Lorestan, Volume 7, Number 25, pp. 53-76.
Zappalà, S.; Sbaa, M.Y.; Kamneva, E.V.; Zhigun, L.A.; Korobanova, Z.V.; Chub, A.A. Current approaches, typologies and predictors of deviant work behaviors: A scoping review of reviews. Front. Psychol. 2022, 12, 674066.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/meo.13.4.47]