

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۹/۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۳/۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۳/۱۶

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

عارف طاهریان نسب^۱ و عبدالزهره نعامی^۲ 

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادین (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) انجام شد. طرح مطالعه از نوع مقطعی بود. نمونه ای متشکل از ۲۰۱ نفر از مجموع ۴۰۰ معلم شهرستان بهمنی به روش تصادفی ساده انتخاب شد. ابزارها شامل پرسشنامه باز آفرینی شغلی (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴)، پرسشنامه فرسودگی شغلی (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۸۱) و پرسشنامه ارضای نیازهای روانشناختی بنیادین (دسی و رایان، ۲۰۰۰) بودند. داده ها با نرم افزارهای آموس نسخه ۲۶ و اس پی اس نسخه ۲۷ تحلیل شدند. یافته ها نشان داد باز آفرینی شغلی اثر مستقیم معناداری بر کاهش فرسودگی شغلی دارد. $p(B = -0.39 < 0.05)$ ، همچنین باز آفرینی شغلی از طریق ارضای نیاز خودمختاری $(B = -0.187, p < 0.05)$ و ارتباط $(B = -0.130, p < 0.05)$ به طور غیرمستقیم موجب کاهش فرسودگی شغلی می شود. در حالی که نقش میانجی گری نیاز شایستگی از لحاظ آماری $(B = -0.021, p < 0.05)$ معنی دار نبود. بدین ترتیب، معلمان شهرستان بهمنی با باز آفرینی وظایف کاری خود می توانند احساس خودمختاری و ارتباط بیشتری را در سازمان تجربه کنند که در نهایت به کاهش فرسودگی شغلی منجر می شود.

کلید واژه ها: باز آفرینی شغلی، فرسودگی شغلی، نیازهای روانشناختی بنیادین

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۲- نویسنده مسئول: عضو هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

Email: naamiabdol@scu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-4378-2650>



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Impact of Job Crafting on Occupational Burnout with the Mediation of Basic Psychological Needs Satisfaction

Aref Taherian nasab (M.A Student)^{3*}  & Abdulzahra Naami (Phd)⁴

ABSTRACT

This study aimed to investigate the effect of job crafting on teacher burnout with the mediating role of basic psychological needs satisfaction (autonomy, competence, and relatedness) among teachers in Bahmei County. A cross-sectional design was employed. A sample of 201 teachers from this county was selected via simple random sampling. Data were collected using the Job Crafting Questionnaire (Newman et al., 2014), the Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1981), and the Basic Psychological Needs Satisfaction Questionnaire (Deci & Ryan, 2000). Data were analyzed using SPSS-27 and AMOS-26. The results showed that job crafting had a significant direct effect on reducing teacher burnout ($\beta = -0.39$, $p < 0.05$). Moreover, job crafting indirectly reduced burnout through the satisfaction of autonomy needs ($\beta = -0.187$, $p < 0.05$) and relatedness needs ($\beta = -0.130$, $p < 0.05$), while the mediating role of competence needs was not statistically significant ($p > 0.05$). Thus, teachers in Bahmei County, by redesigning their work tasks, can experience greater autonomy and relatedness in the organization, which in turn leads to reduced teacher burnout.

Keywords: Job Crafting, Occupational Burnout, Basic Psychological Needs.

3- M.A student of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. Iran.

4- Corresponding author: Faculty of Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. Iran.

Email: naamiabdol@scu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-4378-2650>



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

آموزش و پرورش همواره به عنوان یکی از مهم ترین ارکان توسعه پایدار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع شناخته می شود. کیفیت نظام آموزشی نه تنها تعیین کننده سطح دانش و مهارت نیروی انسانی آینده است، بلکه نقش مهمی در شکل گیری هویت فردی، اجتماعی و فرهنگی نسل ها ایفا می کند (یونسکو، ۲۰۱۵). در این میان، معلمان به عنوان قلب تپنده نظام آموزشی، بیشترین نقش را در تحقق اهداف آموزش و پرورش بر عهده دارند. کارکردهای حرفه ای آنان تنها به انتقال دانش محدود نمی شود، بلکه شامل پرورش ارزش ها، مهارت های اجتماعی و اخلاقی و حتی حمایت های عاطفی از دانش آموزان نیز می گردد (دی و کینگ، ۲۰۰۹). با وجود این اهمیت، شغل معلمی یکی از پرچالش ترین و در عین حال پراسترس ترین مشاغل محسوب می شود. معلمان اغلب با فشارهای ناشی از حجم سنگین وظایف آموزشی و پرورشی، انتظارات متناقض والدین و مدیران، کمبود منابع و امکانات، تغییرات سریع برنامه های درسی و نیز مدیریت کلاس های پرجمعیت مواجه هستند (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۷).

فشارهای شغلی مزمن می تواند به بروز فرسودگی شغلی در میان معلمان منجر شود (ماسلاچ و لیتر، ۲۰۱۶). فرسودگی شغلی که نخستین بار توسط ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) مفهوم سازی شد، به عنوان واکنش روان شناختی به فشارهای شغلی طولانی مدت تعریف می شود و شامل سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت فردی است. خستگی هیجانی حالتی است که در آن فرد احساس می کند انرژی روانی خود را از دست داده و توان ادامه فعالیت مؤثر را ندارد. مسخ شخصیت بیانگر نگرش منفی، بی تفاوت و گاه بدبینانه فرد نسبت به دیگران است. کاهش احساس کفایت فردی به احساس ناتوانی و ناکامی در انجام مؤثر وظایف شغلی مربوط می شود. شواهد پژوهشی نشان داده است که معلمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می کنند، در تعامل با دانش آموزان رفتارهای غیرحمایتی نشان می دهند، انگیزه درونی کمتری برای بهبود روش های آموزشی دارند و در نهایت احتمال ترک شغل در آنان افزایش می یابد (هاکان، بیکر و شوفلی، ۲۰۰۶).

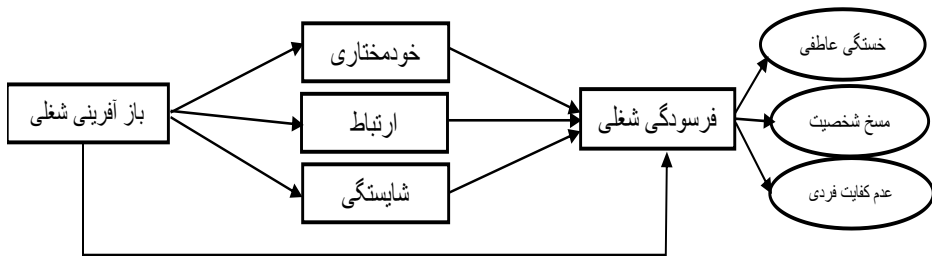
یکی از رویکردهای نوین که در سال های اخیر برای کاهش فرسودگی شغلی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته، بازآفرینی شغلی است. بازآفرینی شغلی به معنای تغییرات داوطلبانه و خلاقانه ای است که افراد برای معنا بخشیدن به کار و بهبود تجربه شغلی خود در ابعاد وظایف، روابط و ادراکات ایجاد می کنند (ورزنوسکی و داتون، ۲۰۰۱). در حوزه آموزش، این فرایند می تواند شامل بازطراحی فعالیت های کلاسی، ایجاد ارتباطات حمایتی با دانش آموزان و همکاران یا بازتعریف نگرش نسبت به حرفه معلمی باشد. در واقع، بازآفرینی شغلی نوعی راهبرد خودانگیخته برای سازگاری با چالش های محیط کار است که به کارکنان، از جمله معلمان، کمک

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی می‌کند تا احساس کنترل، هدفمندی و رضایت بیشتری از کار خود تجربه کنند (بیکر، تیمز و درک، ۲۰۱۳؛ دمرتی و همکاران، ۲۰۲۰).

نیومن و همکاران (۲۰۱۴) چارچوب نظری مهمی برای توضیح نقش بازآفرینی شغلی تحت عنوان DRAMMA مطرح کرده‌اند. بر اساس این الگو، افراد زمانی تجربه شغلی رضایت‌بخش‌تری خواهند داشت که بتوانند از طریق بازآفرینی شغلی از فشارهای شغلی فاصله ذهنی گرفته و رهایی روانی را تجربه کنند (دوری)، در لحظاتی از روز آرامش یابند (ریلکسیشن)، فرصت رشد و کسب مهارت‌های جدید پیدا کنند (تسلط)، شغل خود را هدفمند و معنادار درک کنند (معنا)، روابط مثبت و حمایت‌گرانه‌ای با دیگران برقرار سازند (تعلق) و احساس آزادی عمل در انجام وظایف داشته باشند (خودمختاری). برای معلمان، تحقق این ابعاد به معنای توانایی جدا کردن مسائل کاری از زندگی شخصی، بهره‌مندی از آرامش خارج از فضای پرتنش کلاس، آزادی عمل در طراحی روش‌های آموزشی، رشد مستمر حرفه‌ای، تجربه ارزشمندی نقش خود در زندگی دانش‌آموزان و ایجاد پیوندهای مثبت با همکاران و والدین است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بازآفرینی شغلی با ارتقای انگیزش، رضایت شغلی و کاهش فرسودگی در معلمان همراه است (تیمز، بیکر و درک، ۲۰۱۳؛ سیلاپورم، اسلمپ و جاردن، ۲۰۲۴؛ گو، ژانگ و ژانگ، ۲۰۲۴).

سازوکار اثرگذاری بازآفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان از طریق ارضای نیازهای روانشناختی بنیادین (خودمختاری، ارتباط، شایستگی) موضوعی است که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است. در تحقیق حاضر برای تبیین این اثرگذاری از نظریه خودتعیین‌گری که توسط دسی و رایان (۲۰۰۰) ارائه شده است، استفاده گردید. این نظریه بیان می‌کند که افراد برای حفظ انگیزش درونی و تجربه بهزیستی روانی، نیازمند ارضای سه نیاز بنیادین هستند: خودمختاری، شایستگی و ارتباط مثبت با دیگران. خودمختاری در معلمان موجب می‌شود تا احساس آزادی عمل در انتخاب و اجرای روش‌های تدریس و مدیریت کلاس داشته باشند. شایستگی به معلمان این امکان را می‌دهد که تجربه توانمندی، تسلط بر وظایف و غلبه بر چالش‌های آموزشی را کسب کنند. ارتباط نیز به آنان کمک می‌کند تا پیوندهای مثبت و حمایت‌گرانه با همکاران، دانش‌آموزان و والدین برقرار نمایند (ایوب، ۲۰۲۲؛ لی، تان و تان، ۲۰۲۰؛ اولافسن، مارسکوس و کوجانپا، ۲۰۲۴؛ وانگ و دگل، ۲۰۱۶؛ وو و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس این دیدگاه، فقدان ارضای این نیازها می‌تواند پیامدهای منفی همچون فشار روانی مداوم، خستگی عاطفی و در نهایت فرسودگی شغلی را به دنبال داشته باشد (اولافسن، مارسکوس و کوجانپا، ۲۰۲۴). بازآفرینی شغلی به‌طور بالقوه بستری برای تأمین نیازهای روانشناختی بنیادین فراهم می‌کند و بدین‌وسیله این نیازها به‌عنوان میانجی‌گر در کاهش فرسودگی شغلی معلمان ایفای نقش می‌کنند (ون دن بروک، وانستنکیست، د ویت و لنز، ۲۰۰۸). با این حال، مرور

پیشینه نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات انجام‌شده در این حوزه، به بررسی جداگانه هر یک از روابط دوتایی میان متغیرها بسنده کرده‌اند و پژوهشی که همزمان به نقش میانجی هر سه نیاز بنیادین (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) در بافت آموزش ایران پرداخته باشد، یافت نشد. این در حالی است که بر اساس نظریه خودتعیین‌گری (دسی و رایان، ۲۰۰۰)، هر سه نیاز برای تبیین بهزیستی روانی ضروری هستند و حتی اگر نقشی در بافت خاصی کمرنگ‌تر به نظر رسد، نادیده گرفتن آن از لحاظ نظری قابل توجیه نیست. از سوی دیگر، با وجود تحقیقات متعدد در زمینه فرسودگی شغلی در جامعه آموزشی ایران (میر، ۲۰۲۵؛ مریدی و میری، ۲۰۲۵؛ فلاحی و پورشافعی، ۲۰۲۵؛ زمانی و همکاران، ۲۰۲۵)، بررسی پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش معتبری به بررسی اثر بازآفرینی شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان با میانجی‌گری هر سه نیاز روانشناختی بنیادین نپرداخته است. این شکاف پژوهشی به‌ویژه با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و محدودیت‌های خاص ساختار آموزشی ایران (از قبیل امکانات کم، حجم بالای کلاس‌ها، تغییرات مکرر در سیاست‌های آموزشی و انتظارات اجتماعی از معلمان) نیازمند بررسی است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر بازآفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی‌گری نیازهای روانشناختی بنیادین انجام شده است و در آن الگویی طراحی شده که نقش همزمان سه نیاز خودمختاری، شایستگی و ارتباط را مورد آزمون قرار می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی-مقطعی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس دولتی شهرستان بهمنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. با توجه به عدم دسترسی به آمار رسمی

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی دقیق از تعداد معلمان این شهرستان، پس از استعلام از اداره آموزش و پرورش شهرستان بهمنی، تعداد تقریبی جامعه ۴۰۰ نفر برآورد گردید. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده شد. بر اساس این فرمول با سطح اطمینان ۹۵ درصد (خطای ۰.۰۵) و نسبت موفقیت ۰.۵، حجم نمونه مورد نیاز ۱۹۶ نفر محاسبه گردید. به منظور افزایش دقت و جبران احتمال افت نمونه، ۵ نفر اضافه تر در نظر گرفته شد و در نهایت ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب گردیدند. روش نمونه گیری در این پژوهش، تصادفی ساده بود؛ بدین صورت که ابتدا فهرست تمامی مدارس دولتی شهرستان بهمنی تهیه گردید، سپس از میان مدارس مذکور به طور تصادفی ساده ۱۵ مدرسه انتخاب شدند و در مرحله بعد، از میان معلمان هر مدرسه به صورت تصادفی افراد دعوت به مشارکت در پژوهش شدند. ملاک ورود به پژوهش، داشتن حداقل یک سال سابقه تدریس و اشتغال تمام وقت در مدرسه بود. فرآیند جمع آوری داده‌ها به صورت زیر انجام شد: پس از دریافت مجوز رسمی از اداره آموزش و پرورش شهرستان بهمنی، محقق با هماهنگی مدیران مدارس منتخب، در زمان مقرر (نیمه دوم اردیبهشت تا نیمه اول خرداد ماه ۱۴۰۴) در مدارس حاضر شد. پرسشنامه‌ها به صورت کاغذی در اختیار معلمان قرار گرفت و پس از توضیح اهداف پژوهش و تأکید بر محرمانه بودن اطلاعات، از آنان خواسته شد که به سؤالات پاسخ دهند. زمان پاسخگویی به هر پرسشنامه حدود ۲۰ دقیقه بود. در نهایت، از میان ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۰۱ پرسشنامه کامل و قابل استفاده بازگردانده شد (نرخ بازگشت ۹۵.۷ درصد). ملاحظات اخلاقی: پیش از شروع مطالعه، هدف پژوهش به طور کامل برای کلیه شرکت کنندگان توضیح داده شد و تأکید گردید که مشارکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه است و شرکت کنندگان می‌توانند در هر مرحله از پژوهش بدون هیچ گونه عواقبی انصراف دهند. همچنین به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی و پاسخ‌هایشان کاملاً محرمانه باقی می‌ماند و صرفاً برای اهداف علمی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزارهای SPSS-27 و AMOS-26 استفاده شد. پیش از تحلیل اصلی، مفروضه‌های آماری شامل نرمال بودن داده‌ها، نبود داده‌های پرت، نبود هم خطی چند گانه و نبود خود همبستگی بررسی گردید. مقادیر چولگی برای متغیرهای باز آفرینی شغلی (۰.۲۲۷)، فرسودگی شغلی (۰.۵۲۲)، خودمختاری (۰.۲۰۱)، ارتباط (۰.۰۱۳-) و شایستگی (۰.۰۸۲-) همگی در محدوده ± 1 قرار داشتند که حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها است. داده‌های پرت با روش کیت-وایز بررسی شد و هیچ مشاهده پرت قابل توجهی یافت نشد. شاخص تورم واریانس (VIF) برابر با ۲.۳ (کمتر از ۵) محاسبه گردید که نشان دهنده نبود هم خطی چند گانه است. همچنین شاخص دوربین-واتسون برابر با ۱.۹۴ به دست آمد که نشان دهنده عدم خود همبستگی قابل توجه باقی مانده‌ها است. برای بررسی اثرات میانجی، از روش بوت استرپینگ با ۵۰۰۰ نمونه باز نمونه گیری در نرم افزار AMOS استفاده شد. این روش با ایجاد نمونه‌های تصادفی مکرر از داده‌های اصلی، خطای استاندارد و بازه اطمینان (۹۵٪) را برای تخمین پارامترها محاسبه می‌کند و نسبت به روش‌های سنتی از دقت و ثبات بالاتری برخوردار است.

پرسشنامه باز آفرینی شغلی

برای سنجش باز آفرینی شغلی معلمان از پرسشنامه باز آفرینی شغلی (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴) استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) نمره گذاری گردیدند. در تحقیق جسیکا بلوم و همکاران (۲۰۲۲)، پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بین ۰.۷۲ - ۰.۸۶ گزارش شده است. روایی آن نیز بنا به شاخصهای برازش ($\chi^2 = 180.69$, $Df =$) $CFI = 0.92$, $TLI = 0.90$, $RMSEA = 0.07$, $SRMR = 0.08$) مورد تایید قرار گرفته است. در تحقیق حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰.۷۹ بود و روایی آن بر اساس شاخص‌های ($\chi^2 /$) $CFI = 0.92$, $TLI = 0.90$, $RMSEA = 0.071$, $IFI = 0.928$) $Df = 2$ مطلوب تلقی می‌شود.

پرسشنامه فرسودگی شغلی

برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه می‌باشد که سه مولفه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کفایت فردی را اندازه گیری می‌کند. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) انجام شد، که از این بین گویه‌های (۱،۲،۳،۴،۵،۸،۱۳،۱۴،۱۶،۲۰) مربوط به مولفه خستگی عاطفی هستند، گویه‌های (۵،۱۰،۱۱،۱۵،۲۲) مربوط به مولفه مسخ شخصیت و گویه‌های (۴،۷،۹،۱۲،۱۷،۱۸،۱۹،۲۱) (مولفه کفایت فردی را می‌سنجند. یوگوئرو و فورنه (۲۰۲۲) به منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند. نتایج حاصل از شاخصهای برازندگی مدل نشان داد که پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار است ($\chi^2 / Df = 1.7$) $CFI = 0.98$, $TLI = 0.97$, $RMSEA = 0.05$, $SRMR = 0.04$). همچنین برای محاسبه پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردند که طبق یافته‌های آنها مقادیر این ضریب برای سه مولفه فرسودگی شغلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کفایت فردی به ترتیب ۰.۹۰، ۰.۷۳، ۰.۸۰ می‌باشد. در تحقیق حاضر پایایی این پرسشنامه برای سه مولفه به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۱، ۰.۸۴، ۰.۷۸ می‌باشد. همچنین روایی پرسشنامه بر اساس مقادیر شاخص‌های برازش ($\chi^2 / df = 1.51$, $CFI = 0.93$, $IFI = 0.93$, $TLI = 0.90$, $RMSEA =$) $Df = 2$ در حد مطلوب است.

پرسشنامه ارضا نیازهای روانشناختی بنیادین

برای سنجش ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی از پرسشنامه ای که توسط دسی و رایان (۲۰۰۰) طراحی گردیده است، استفاده گردید. این پرسشنامه ۲۱ گویه دارد و سه نیاز روانشناختی بنیادین خودمختاری، شایستگی و ارتباط را می‌سنجد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای (کاملاً غلط = ۱ تا کاملاً درست = ۷) انجام گردید. دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) به منظور بررسی روایی این پرسشنامه،

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند. نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی مدل نشان داد که پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار است ($\chi^2/Df=3.45, GFI=0.93, RMSEA=0.07, TLI=0.92, CFI=0.93$ و $IFI=0.94$ و همچنین، وان دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) برای محاسبه پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ بهره بردند. یافته‌های آنان بیانگر آن بود که ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های خودمختاری، شایستگی و ارتباط به ترتیب برابر با ۰.۸۱، ۰.۸۵ و ۰.۸۲ می‌باشد. در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه به روش آلفا کرونباخ بررسی شد که مقادیر آن به ترتیب ۰.۸۲، ۰.۷۹، ۰.۸۰ مشاهده شد. روایی پرسشنامه نیز با روش تحلیل عاملی تأییدی و بر اساس شاخص‌های مربوطه $\chi^2/df=2.11, CFI=0.94, IFI=0.94$ و $RMSEA=0.063, TLI=0.91$ (= مطلوب بود).

یافته‌ها

در این پژوهش، تعداد ۲۰۱ نفر از معلمان شهرستان بهمنی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. اطلاعات جمع آوری شده درباره ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها نشان می‌دهد که از نظر سن، نمونه‌های بین ۲۰-۳۰ سال ۷۲ نفر (۳۵.۸ درصد)، افراد در بازه سنی ۳۱-۴۰ سال ۵۰ نفر (معادل ۲۴.۹ درصد)، در بازه سنی ۴۱-۵۰ سال ۴۷ نفر (معادل ۲۳.۴ درصد) و در بازه ۵۱-۶۰ سال نیز ۳۲ نفر (معادل ۱۵.۹ درصد) از افراد قرار داشتند. از لحاظ سابقه کار ۱۰۴ نفر از نمونه‌ها ۱ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشتند (معادل ۵۱.۷ درصد)، نمونه‌های ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کاری ۵۳ نفر (معادل ۲۶.۶ درصد) اند، نمونه‌های با ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کاری ۳۹ نفر (معادل ۱۹.۴ درصد) بودند و در نهایت نمونه‌هایی با ۳۱ تا ۴۰ سال سابقه کاری ۵ نفر (معادل ۲.۳ درصد) برآورد شدند. از لحاظ تحصیلات با مدرک تحصیلی دیپلم ۱۰ نفر (معادل ۵ درصد)، افراد دارای مدرک کاردانی (فوق دیپلم) ۹ نفر (معادل ۴.۵ درصد)، افراد دارای مدرک کارشناسی ۱۰۳ نفر (معادل ۵۱.۲ درصد)، افراد با مدرک کارشناسی ارشد ۶۹ نفر (معادل ۳۴.۳ درصد) و در نهایت افراد دارای مدرک دکترا ۱۰ نفر (معادل ۵ درصد) بودند.

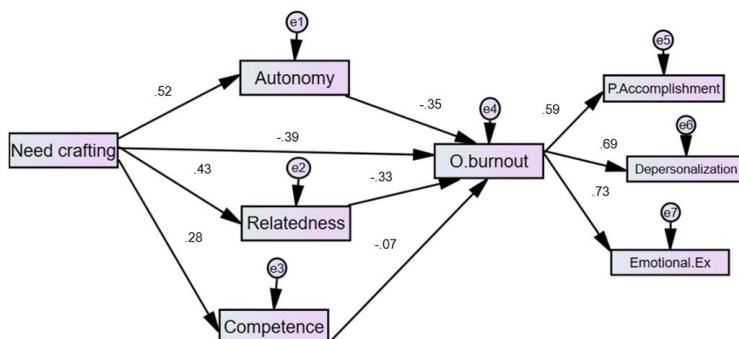
در جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرها

میانگین	انحراف معیار	باز آفرینی شغلی	خودمختاری	ارتباط	شایستگی	فرسودگی شغلی
62.71	10.43	۱				
31.52	6.02		.376*			
36.60	7.85		.415*	.327*		
28.12	5.79		.184*	.358*	.163*	
۶۳.۵۷	۶.۹۷		-.431*	-.219*	-.310*	.169*

همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، باز آفرینی شغلی با هر سه مؤلفه نیازهای روانشناختی همبستگی مثبت و معنادار دارد که بیشترین مقدار مربوط به ارتباط (۰.۴۱۵) و کمترین مربوط به شایستگی (۰.۱۸۴) است. همچنین باز آفرینی شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی منفی متوسط (۰.۴۳۱-) دارد که با یافته های تیمز، بیکر و درک (۲۰۱۳) و بیکر و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. ضرایب همبستگی بین نیازهای روانشناختی و فرسودگی شغلی نیز منفی و معنادار است که نشان می دهد ارضای هر یک از این نیازها با کاهش فرسودگی همراه است. این الگو با پژوهش های هاکان، بیکر و شوفلی (۲۰۱۶) و اولافسن و همکاران (۲۰۲۴) سازگاری دارد.

در شکل شماره ۲ مسیرهای مستقیم ضرایب استاندارد بین متغیرها ارایه شده است.



شکل ۲. شکل اولیه معادلات ساختاری متناسب با الگوی مفهومی و روابط بین متغیرها

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اولیه

شاخص‌های برازش	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
حد استاندارد	<3			>.۹۰	>.۹۰	>.۹۰	>.۹۰	>.۰۸	>.۰۸
الگوی اولیه	۱۷۰.۱	۸	۲.۱۲	.۹۷	.۹۶	.۸۸	.۹۵	0.063	.۰۷

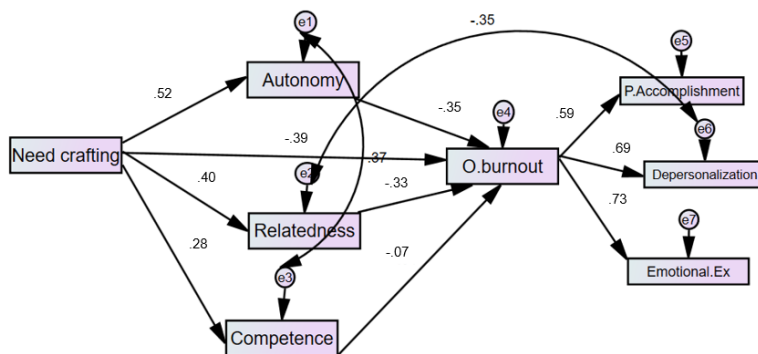
در جدول شماره ۲ شاخص‌های برازش الگوی تحقیق حاضر ارائه شده است. همان طور که مشاهده می‌شود همه شاخص‌ها به جزء شاخص توکر- لوبز (TLI) از مطلوبیت استاندارد برخوردار می‌باشند. این یافته گویای آن است که الگوی طراحی شده نیازمند اصلاح جزئی می‌باشد.

برای بهبود برازش مدل، شاخص‌های اصلاح از طریق Modification Indices بررسی گردید. دو پیشنهاد اصلاحی شناسایی شد که از نظر نظری نیز قابل دفاع بودند:

- افزودن کوواریانس بین خطای خودمختاری (e1) و خطای شایستگی (e3): از آنجا که بر اساس نظریه خود تعیین گری (دسی و رایان، ۲۰۰۰)، خودمختاری و شایستگی دو نیاز بنیادین وابسته به یکدیگر هستند، همبستگی خطاهای اندازه گیری این دو سازه دور از انتظار نیست.

- افزودن کوواریانس بین خطای ارتباط (e2) و خطای مسخ شخصیت (e6): با توجه به اینکه بر اساس الگوی DRAMMA (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴) ناتوانی در ارضای نیاز به ارتباط معمولاً با نگرش منفی نسبت به دیگران (مسخ شخصیت) همراه است، این همبستگی نیز از نظر محتوایی قابل توجیه می‌باشد.

پس از افزودن این دو کوواریانس به مدل و برآورد مجدد، شاخص‌های برازش بهبود یافتند. مقدار TLI از ۰.۸۸ به ۰.۹۲ افزایش یافت و به حد استاندارد رسید و RMSEA نیز از ۰.۰۷ به ۰.۰۶۱ کاهش یافت. در نهایت مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار گردید.



شکل ۳. شکل مدل برازش یافته معادلات ساختاری متناسب با الگوی مفهومی و روابط بین متغیرها

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل نهایی

شاخص‌های برازش	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
حد	< 3			$> .90$	$> .90$	$> .90$	$> .90$	$> .08$	$> .08$
استاندارد									
الگوی نهایی	$\frac{14.0}{7}$	7	۲.0۱	۰.981	0.974	0.918	0.969	0.052	0.061

بنا به آنچه در جدول شماره ۳ گزارش شد، پس از انجام اصلاحات تعیین شده، مدل برازش یافته، از مطلوبیت استاندارد برخوردار است و قابلیت تفسیر دارد. چراکه در مدل نهایی مقدار نسبت کای اسکور به درجه آزادی ۲۰۱ و در محدوده قابل قبول (کمتر از ۳) می‌باشد. همچنین مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص توکر – لوبز (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) بالاتر از ۰.۹۰ می‌باشند که نشان دهنده برازش مدل نهایی می‌باشد. همچنین ریشه میانگین مجذورات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) برابر با ۰.۰۵۲ و جذر میانگین مجذورات خطای تقریبی (RMSEA) ۰.۰۶۱ بدست آمده که این شاخص‌ها نیز کمتر از ۰.۰۸ اند و برازش مدل را تایید می‌کنند.

جدول ۴. ضرایب و معناداری اثرات مستقیم

مستقل	ملاک	ضریب مسیر مستقیم	معنی داری
باز آفرینی شغلی	فرسودگی شغلی	-۰.۳۹	۰.۰۰۰۱
باز آفرینی شغلی	خودمختاری	۰.۵۲	۰.۰۰۰۱
باز آفرینی شغلی	ارتباط	۰.۴۰	۰.۰۰۰۱
باز آفرینی شغلی	شایستگی	۰.۲۸	۰.۰۰۰۲
خودمختاری	فرسودگی شغلی	-۰.۳۵	۰.۰۰۰۱
ارتباط	فرسودگی شغلی	-۰.۳۳	۰.۰۰۰۱
شایستگی	فرسودگی شغلی	-۰.۰۷	۰.۳۳۱

نتایج جدول ۴ نشان داد که باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی و معنادار دارد ($\beta = -0.39$, $p < 0.05$). این یافته به این معناست که با افزایش یک انحراف معیار در باز آفرینی شغلی، فرسودگی شغلی به میزان ۰.۳۹ انحراف معیار کاهش می‌یابد. بر اساس نظریه خود تعیین گری (دسی و رایان، ۲۰۰۰)، باز آفرینی شغلی با تغییر داوطلبانه در وظایف و روابط کاری، احساس معنا و هدفمندی را در معلمان افزایش داده و از تحلیل رفتگی عاطفی آنان جلوگیری می‌کند. باز آفرینی شغلی بر هر سه مؤلفه

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی نیازهای روانشناختی اثر مستقیم مثبت و معنادار داشت: خودمختاری ($\beta = 0.52$)، ارتباط ($\beta = 0.40$) و شایستگی ($\beta = 0.28$) (همگی $p < 0.05$). بیشترین اثر باز آفرینی شغلی بر خودمختاری است که نشان می‌دهد معلمانی که به باز آفرینی شغلی می‌پردازند، بیش از هر چیز احساس آزادی عمل و انتخاب را تجربه می‌کنند. این یافته با اصل اساسی نظریه خود تعیین گری که خودمختاری را هسته اصلی انگیزش درونی می‌داند، همسو است.

در خصوص اثر نیازهای روانشناختی بر فرسودگی شغلی، خودمختاری ($\beta = -0.35$) و ارتباط ($\beta = -0.33$) اثر منفی و معناداری بر فرسودگی داشتند ($p < 0.05$)، اما اثر شایستگی ($\beta = -0.07$) معنادار نبود ($p > 0.05$). به عبارت دیگر، معلمانی که احساس می‌کنند در کار خود دارای اختیار هستند و روابط حمایت گرایانه ای با دیگران دارند، فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. عدم معناداری شایستگی در این بافت ممکن است ناشی از ماهیت جمعی و رابطه محور فرهنگ آموزشی ایران باشد؛ جایی که احساس تعلق و خودمختاری بر شایستگی فردی اولویت دارد.

نتایج بوت استرپینگ (جدول ۵) نشان داد که باز آفرینی شغلی از طریق خودمختاری ($\beta = -0.187$) و ارتباط ($\beta = -0.130$) بر کاهش فرسودگی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار دارد ($p < 0.05$)، اما مسیر میانجی شایستگی ($\beta = -0.021$) معنادار نبود ($p > 0.05$). از نظر نظریه خود تعیین گری، این یافته نشان می‌دهد که باز آفرینی شغلی نخست با تأمین نیاز به خودمختاری و ارتباط، زمینه را برای کاهش فرسودگی فراهم می‌کند. نقش پر رنگ تر خودمختاری (با ضریب -0.187) در مقایسه با ارتباط (-0.130) حاکی از آن است که در جامعه معلمان شهرستان بهمنی، احساس آزادی عمل در تدریس و مدیریت کلاس، قوی ترین مسیر برای مقابله با فرسودگی شغلی است.

جدول ۵. اثرات غیر مستقیم بدست آمده از بوت استرپینگ

مقدار پی	حد بالا	حد پایین	میزان اثر غیر مستقیم	رابطه
۰.۰۰۱	- ۰.۲۴۸	- ۰.۰۸۹	- ۰.۱۸۷	باز آفرینی شغلی << خودمختاری >> فرسودگی شغلی
۰.۰۰۲	- ۰.۱۹۹	- ۰.۰۴۳	- ۰.۱۳۰	باز آفرینی شغلی << ارتباط >> فرسودگی شغلی
0.101	0.320	- 0.006	- 0.021	باز آفرینی شغلی << شایستگی >> فرسودگی شغلی

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی گری نیازهای روانشناختی بنیادین (خودمختاری، ارتباط و شایستگی) انجام شد. یافته‌ها نشان داد که باز آفرینی شغلی هم به طور مستقیم و هم از طریق ارضای نیازهای خودمختاری و ارتباط بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیر دارد، در حالی که نقش میانجی شایستگی معنادار نبود. این یافته‌ها با پژوهش‌های تیمز، بیکر و درک (۲۰۱۳)، بیکر و دمورتی (۲۰۰۸)، سیلاپورم، اسلمپ و جاردن (۲۰۲۴)، گو، ژانگ و ژانگ، ۲۰۲۴، قناد، ۲۰۲۴، والیانی، بیگدلی و فتی، ۲۰۱۶، همسو است که باز آفرینی شغلی را به عنوان راهبردی مؤثر در کاهش فرسودگی معرفی کرده‌اند. با این حال، شدت اثر مستقیم باز آفرینی شغلی بر فرسودگی در پژوهش حاضر ($\beta = -0.39$) و ممکن است نسبت به سایر مطالعات در خارج از ایران در این حوزه متفاوت باشد. این تفاوت را می‌توان به حیطه مورد تحقیق، تفاوت‌های فرهنگی و فشارهای شغلی بیشتر در نظام آموزشی ایران نسبت داد؛ عواملی نظیر حجم بالای کلاس‌ها، تغییرات مکرر در سیاست‌های آموزشی، کمبود منابع و انتظارات اجتماعی بالا از معلمان سبب می‌شود که در چنین بافتی، حتی اندکی باز آفرینی شغلی تأثیر چشمگیر تری بر کاهش فرسودگی داشته باشد.

در خصوص نقش میانجی نیازهای روانشناختی، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که خودمختاری و ارتباط نقش میانجی معناداری در رابطه بین باز آفرینی شغلی و فرسودگی ایفا می‌کنند، اما شایستگی چنین نقشی نداشت. این یافته با نظریه خود تعیین گری (دسی و رایان، ۲۰۰۰) همخوانی دارد که ارضای نیازهای خودمختاری و ارتباط را برای بهزیستی روانی ضروری می‌داند. با این حال، عدم معناداری شایستگی در این پژوهش را می‌توان به ویژگی‌های فرهنگی و ساختاری نظام آموزشی ایران نسبت داد. در فرهنگ‌های جمع گرا و رابطه محور مانند ایران، احساس تعلق (ارتباط) و آزادی عمل (خودمختاری) بر شایستگی فردی اولویت دارند. به عبارت دیگر، معلم ایرانی بیش از آنکه به احساس توانمندی فردی نیاز داشته باشد، به روابط حمایت گرانه با همکاران و دانش آموزان و نیز احساس کنترل بر کار خود وابسته است. این یافته می‌تواند نقطه تمایز نظریه خود تعیین گری در بافت‌های فرهنگی غیر غربی باشد.

یافته‌های این پژوهش دو دستاورد نظری مهم دارد. نخست، چارچوب DRAMMA (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴) را در بافت آموزش ایران تقویت می‌کند؛ زیرا نشان می‌دهد که دو مؤلفه «خودمختاری» و «تعلق» (که معادل نیازهای خودمختاری و ارتباط در نظریه خود تعیین گری هستند) نقش پر رنگ تری در کاهش فرسودگی معلمان ایرانی دارند. دوم، نظریه خود تعیین گری را با تأکید بر بافت محوری توسعه می‌بخشد. به این معنا که ترتیب اهمیت سه نیاز بنیادین (خودمختاری، ارتباط، شایستگی) ثابت و جهانی نیست، بلکه تحت تأثیر عوامل فرهنگی و سازمانی تغییر می‌کند. در نظام آموزشی متمرکز ایران که در آن معلمان اختیار عمل محدودی دارند، تأمین خودمختاری و ارتباط بیش از شایستگی به کاهش فرسودگی کمک می‌کند.

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی

نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بازآفرینی شغلی نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی معلمان دارد. این اثر عمدتاً از طریق ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی خودمختاری و ارتباط تحقق می‌یابد. معلمان با امکان بازطراحی وظایف، روابط و روش‌های کاری خود، احساس کنترل و اختیار بیشتری بر محیط کاری پیدا می‌کنند و روابط حمایتی و مثبت با همکاران و دانش‌آموزان برقرار می‌کنند، که این عوامل به کاهش فشار روانی و ارتقای انگیزش درونی منجر می‌شوند. بنابراین، فراهم کردن فرصت‌های بازآفرینی شغلی و حمایت از نیازهای روانشناختی معلمان نه تنها فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد، بلکه کیفیت تدریس و تعهد سازمانی آنان را نیز تقویت می‌کند (دسی و رایان ۲۰۰۰؛ اسلمپ و ولا برودریک، ۲۰۱۳؛ قناد، ۲۰۲۴).

پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود که توجه به آنها برای درک واقع بینانه یافته‌ها ضروری است. نخست، طرح پژوهش از نوع مقطعی بود که امکان نتیجه‌گیری قطعی درباره روابط علی را محدود می‌کند؛ زیرا اندازه‌گیری همه متغیرها در یک بازه زمانی انجام شده است و نمی‌توان اطمینان کامل داشت که تغییرات بازآفرینی شغلی پیش از تغییرات فرسودگی شغلی رخ داده است. دوم، جامعه آماری به معلمان شهرستان بهمنی محدود بود و با توجه به اینکه فرهنگ اجتماعی، ساختار آموزشی و فشارهای شغلی در مناطق مختلف ایران می‌تواند تفاوت چشمگیری داشته باشد، تعمیم نتایج این پژوهش به سایر مناطق جغرافیایی باید با احتیاط انجام شود. سوم، استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است سوگیری پاسخ‌دهی را به همراه داشته باشد و اعتبار داده‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. با وجود این محدودیت‌ها، تلاش شد با رعایت اصول روش‌شناختی (نمونه‌گیری تصادفی، بررسی مفروضه‌های آماری و استفاده از بوت استرپینگ) تا حد امکان از تأثیر آنها کاسته شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان داد بازآفرینی شغلی هم به طور مستقیم و هم از طریق ارضای دو نیاز خودمختاری و ارتباط بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارد، پیشنهادها کاربردی زیر برای مدیران آموزشی و سیاست‌گذاران ارائه می‌شود. در گام نخست، با توجه به اثر مستقیم بازآفرینی شغلی بر کاهش فرسودگی، توصیه می‌شود دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی با محوریت تقویت مهارت‌های بازآفرینی شغلی برای معلمان برگزار شود. این کارگاه‌ها باید توسط متخصصان روانشناسی تربیتی و با آگاهی از معضلات و محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی منطقه طراحی و اجرا شوند. در گام دوم، با توجه به نقشی که خودمختاری به عنوان میانجی در این رابطه ایفا می‌کند، مدیران آموزشی باید بسترهای لازم برای احساس آزادی عمل معلمان را فراهم آورند؛ اقدامات عملی در این زمینه شامل واگذاری اختیار انتخاب روش تدریس، مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و کاهش نظارت‌های متمرکز و سختگیرانه است. در گام سوم، با توجه به نقش میانجی ارتباط، توصیه می‌شود مدیران آموزشی شبکه‌های حمایتی میان معلمان ایجاد کنند. تشکیل گروه‌های همیار، برگزاری جلسات بازخورد سازنده و تعاملی، و ایجاد

بسترهای ارتباط دیجیتال برای همکاری و مشورت مداوم از جمله اقدامات عملی در این زمینه است. در نهایت، به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود با استفاده از طرح‌های طولی، جوامع آماری گسترده‌تر و ابزارهای متنوع (ترکیب پرسشنامه با مصاحبه)، دانش موجود در این حوزه را توسعه دهند. این مقاله با حمایت مالی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام گرفت.

منابع

- قربانی، ع. (۱۳۸۳). رابطه بین ارضای نیازهای روان شناختی بنیادین، انگیزش و بهزیستی در میان معلمان. مجله روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۳۴(۲)، ۴۵-۶۲.
- قناد، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی نقش نیازهای روان شناختی محیط کار در فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی در سطح شهرستان آمل. در نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روان‌شناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش. تهران. دریافت‌شده از: <https://civilica.com/doc/2039892>
- ولیانی، ه، بیگدلی، ش. و فتی، ل. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین ارضای نیازهای روانی بنیادین با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی علوم پایه و بالینی دانشگاه علوم پزشکی ایران. مجله علوم پزشکی رازی، ۲۳(۱۲)، ۶۲-۷۳. دریافت شده از: <https://rjms.iums.ac.ir/article-1-3952-fa.html>
- نائی، ا. م. و فقیهی، س. (۱۳۹۶). رابطه ارضای نیازهای بنیادین روان شناختی و تاب آوری با فرسودگی شغلی؛ مورد مطالعه: زنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد سبزوار. فصلنامه زن و مطالعات خانواده، ۱۰(۳۶)، ۱۲۱-۱۳۸. دریافت‌شده از: https://journals.iau.ir/article_537978.html
- اصغری، ع.، نائی، ا. ز.، وهاشمی، س. ا. (۱۳۹۷). رفتار مدنی سازمانی و قصد ترک شغل: نقش میانجی‌گری رشد روان‌شناختی. مجله روان‌شناسی کاربردی، ۲۷(۲)، ۳۵-۵۰. دریافت‌شده از: https://ijpb.ir/browse.php?a_id=458&sid=1&slc_lang=fa
- میر، محمد مهدی، ۱۴۰۴، مهارت‌های مقابله ای معلمان با فرسودگی شغلی: مروری بر عوامل موثر و راهکارهای پیشنهادی، دومین همایش بین المللی معلمان برتر، مسجد سلیمان.
- مریدی، مهین و میری، پوریا، ۱۴۰۴، فرسودگی شغلی معلمان (دلایل و ارائه راهکارها)، اولین همایش بین المللی پژوهش در عصر نوین، مسجد سلیمان.
- کارگر، الهه و اصلاحی، عباس، ۱۴۰۴، نقش واسطه ای استرس شغلی در رابطه بین سبک‌های رهبری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خرمبید، سومین همایش ملی خانواده سالم، جامعه سالم، قائنات.

- تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی
- خسروی برازجانی، فریده، ۱۴۰۴، نقش مدیر مدرسه در پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان مدرسه، اولین همایش بین المللی نوآوری‌های فناوری‌ها در آموزش و پرورش، رامشیر.
 - فلاحی، زینب و پورشافعی، هادی، ۱۴۰۴، فرسودگی شغلی معلمان، یازدهمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران.
 - زمانی، میترا، کرمی، مریم، ادیبی، رقیه، و تات شه دوست، فرزاد، ۱۴۰۴، بررسی شیوع فرسودگی شغلی در میان معلمان و عوامل مرتبط با آن.
 - یوالچی، مریم و انتخاب مکرری، یاسمن، انتخاب مکرری، محمد، خداقلی زاده، امیر، محمد زاده، شیدا، وصالی امید، ابوالفضل، ۱۴۰۴، سلامت روانی و فرسودگی شغلی معلمان از شناسایی عوامل تا راهکارهای مداخله ای، اولین همایش بین المللی تحولات نوین در نظام آموزشی، تربیتی، روانشناسی، مهارت آموزی و مهارت محوری با محوریت آموزش و پرورش در هزاره سوم، بوشهر.
 - UNESCO. (2015). Rethinking education: Towards a global common good? UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232555>
 - Day, C., & Qing, G. (2009). Teacher emotions: Wellbeing and effectiveness. *Advances in Teacher Emotion Research*, 15–31. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0564-2_2
 - Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Teacher stress and teacher self-efficacy: Relations and consequences. In T. McIntyre, S. McIntyre, & D. Francis (Eds.), *Educator stress* (pp. 23–48). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_2
 - Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. In R. J. Burke (Ed.), *Stress and health* (pp. 37–48). Routledge
 - Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
 - Hakonen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
 - Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
 - 8 Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
 - Demerouti, E., Soyer, L. M. A., Vakola, M., & Xanthopoulou, D. (2021). The effects of a job crafting intervention on the success of an organizational change effort in a blue-collar work environment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 374–399.

- Silapurem, Slemp, & Jarden (2024): Silapurem, L., Slemp, G. R., & Jarden, A. (2024). Longitudinal job crafting research: A meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9(2), 899–933. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00159-0> --- 2. Gao, Zhang, & Zhang (2024): Gao, Y. F.,
- Zhang, Y., & Zhang, Z. (2024). The impact of job crafting and leisure crafting on nurse burnout: A predictive analysis using machine learning. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13457>
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press. <https://www.guilford.com/books/Self-Determination-Theory/Ryan-Deci/9781462538966>
- Olafsen, A. H., Marescaux, E., & Kujanpää, M. (2024). A self-determination theory model of need crafting at work. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 67–85. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2024/09/2024_OlafsenMarescauxKujanpaa_Crafting.pdf
- Toyama, H., et al. (2022). Job crafting and well-being among school principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 389–407. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237321001468>
- Aulén, A. M., et al. (2024). Teachers’ job crafting to support their work-related well-being during COVID-19 pandemic. *Journal of Educational Psychology*, 116(2), 345–362. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X24000246>
- Aiyob, T. B. M. (2022). Predictive relationships among teachers' perceived supervisor support, basic psychological needs satisfaction, and work-related outcomes in Singapore. *Learning and Individual Differences*, 92, 102066. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102066>
- Lee, A. N., Tan, S. M., & Tan, S. L. (2020). Perceived principal's learning support and its relationships with teachers' psychological needs satisfaction and work-related outcomes. *Learning and Individual Differences*, 80, 101859. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2020.101859>

تأثیر باز آفرینی شغلی بر فرسودگی شغلی با میانجی گری ارضای نیازهای روانشناختی بنیادی

- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2016). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 28(2), 315–352. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>
- Wu, G., Zhang, L., Liu, X., & Liang, Y. (2022). How school principals' motivating style stimulates teachers' job crafting: A self-determination theory approach. *Current Psychology*, 42(24), 20833–20848. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03147-2>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). Job Crafting Questionnaire (JCQ) [Database record]. APA Psyc Tests. <https://doi.org/10.1037/t74913-000>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Rhenen, W. v. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421>
- Shi, H. (2024). The psychological mechanism of basic psychological need frustration and its impact on job burnout. *Frontiers in Psychology*, 15, 1400441. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1400441>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27(1), 23–40. <https://www.researchgate.net/publication/232549169>
- Li, J., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2025). How career crafting promotes employee well-being: The role of professional and organizational identification. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10037-4>
- Han, S. (2023). Nurses' job crafting, work engagement, and well-being: a path analysis. *BMC Nurs* 22, 405 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01573-6>