

رابطه انعطاف پذیری روانشناختی، تاب آوری و فرسودگی شغلی کارکنان آتش نشانی

فرید اسماعیلی^۱، ابراهیم کریمی^۲ و عباس عظیم پور^۳

^۱کارشناس ارشد سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری اراک-ایران

farid_esmaili987@yahoo.com

^۲کارشناس ارشد سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری اراک-ایران

e_karimi125@yahoo.com

^۳کارشناس ارشد سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری اراک-ایران

abbas.azimpour1357@gmail.com

چکیده

امروزه فرسودگی شغلی یکی از معضلات قابل توجه در سازمانها است. بخصوص در آتش نشانی به علت شرایط پیچیده شغلی، این عامل می تواند در بهره وری سازمان اثرگذار باشد. از این رو هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه انعطاف پذیری روانشناختی، تاب آوری و فرسودگی شغلی کارکنان آتش نشانی بوده است. تحقیق به روش توصیفی پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل ۷۶ نفر از کارکنان شاغل در سازمان آتش نشانی در شهرستان اراک بود که به علت محدود بودن کل جامعه به عنوان نمونه در دسترس انتخاب شدند. از پرسشنامه استاندارد انعطاف پذیری روانشناختی یا پذیرش عمل (AAQ-II) بوند و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ملس (۱۹۸۱) و پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه ها با ضریب الفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمده است. نتایج نشان داد که بین انعطاف پذیری روانشناختی و فرسودگی شغلی، بین انعطاف پذیری روانشناختی و تاب آوری و بین تاب آوری و فرسودگی شغلی کارکنان آتش نشانی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: انعطاف پذیری روانشناختی، تاب آوری، فرسودگی شغلی

مقدمه

چندین دهه است که کار بیش از حد از سوی شرکت‌ها، مدیران و کارمندان یکی از نشانه‌های ارزشمند بودن تلقی می‌شود. در عین حال، رقابتی که میان صنایع و شرکت‌ها از یک‌سو و کارمندان از سوی دیگر ایجاد شده، مشکلات اجتماعی ناشی از استرس در محیط کار را افزایش داده است. در دنیای مدرن که کار بیشتر از سوی کارفرمایان مورد تشویق قرار می‌گیرد و کارمندان هم به دلیل مشکلات اقتصادی ناچارند ساعات بیشتری را در محیط کار باشند، خستگی مفرط و فرسودگی شغلی در میان افراد، به‌ویژه آنهایی که عملکرد بهتری دارند، طبیعی است. میو کلینیک^۱، که یکی از معتبرترین مراکز علوم پزشکی در جهان است، فرسودگی شغلی را نوعی خستگی جسمی و روحی توصیف می‌کند که با کاهش احساس موفقیت و از میان رفتن هویت شخصی افراد در ارتباط است. در ماه می سال ۲۰۱۹، سازمان جهانی بهداشت، فرسودگی شغلی را به‌عنوان یک پدیده شغلی به رسمیت شناخت. این پدیده همچنین در میان مشکلات پزشکی طبقه‌بندی شد و اثرات آن می‌تواند شبیه به سایر اختلالات سلامت روان، از جمله استرس و افسردگی باشد. تحقیقات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان ارائه می‌شود و می‌تواند عاملی برای غیبت از کار، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت‌پذیری باشد. فرسودگی شغلی عوارض زیان‌آوری بر روی ابعاد سلامت عمومی، وضعیت جسمی، روحی-روانی و عملکرد شغلی و اجتماعی فرد دارد. فرسودگی شغلی در جوامع امروزی شیوع زیادی پیدا کرده و تمام ابعاد زندگی را در برمی‌گیرد و از یک طرف موجب افزایش اعتیاد، طلاق، ترک شغل و بیماری‌های جسمی و روانی و از طرف دیگر موجب کاهش نیروی مولد کاری و ضربه به اقتصاد کشور می‌شود. این پدیده جامعه را در همه ابعاد با خطر مواجه می‌کند (هنرپیشه و غروی، ۱۳۹۲). افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند نه تنها خود دچار مشکل‌اند بلکه برای دیگران نیز مشکل ایجاد کرده و سلامت روان و کارایی آن‌ها را به خطر می‌اندازد. عامل اصلی فرسودگی شغلی، تحمل فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی همراه با کار زیاد است. علاقه نداشتن به کار، ناهماهنگی تخصص با حرفه‌ای که فرد در آن مشغول به فعالیت است، خارج از ظرفیت و استعداد بودن مشاغل و غیره، افراد را به سوی فرسودگی شغلی سوق می‌دهد. امروزه مدیریت غیرحرفه‌ای منابع انسانی کمبود نیروی متخصص و توزیع نامناسب آن یکی از مشکلات اصلی در سیستم خدماتی ایران می‌باشد. مهمترین پیامد این مدیریت بالا رفتن حجم کار آتش‌نشانان در سازمان است. به واسطه ماهیت و گستردگی حیطه فعالیت آتش‌نشانان، شاغلین این حرفه با مشکلات فراوانی مواجه بوده و دچار استرس‌های فراوانی می‌شوند. در ارزیابی‌های متعدد بعمل آمده مشخص شده است که بسیاری از کارکنان تحت تاثیر عوامل شغلی و تنش‌های شغلی (استرس شغلی) قرار می‌گیرند، که خود باعث کاهش عملکرد و بهره‌وری در سازمان می‌گردد.

فرسودگی شغلی با کاهش روحیه، احساس بی‌کفایتی، عدم التزام به کار همراه است. افراد دچار فرسودگی شغلی ارتباطشان را با کار به نوعی از دست می‌دهند و در انجام وظایف خود عملکرد خوبی ندارند. از میزان بالایی از خستگی هیجانی همچون افسردگی رنج می‌برند.

در حیطه شغلی پدیده فرسودگی شغلی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی افراد شاغل را تشکیل می‌دهد که از تجربیات ناشی از شغل نشأت می‌گیرد. امروزه انتظارات از کارکنان در درون و بیرون سیستم اجتماعی بسیار زیاد شده است و آنها دائما تحت فشار کاری هستند. این فشار احتمالا آنان را بیش از پیش تحت تاثیر قرار می‌دهد، سلامت روانی آنان را به خطر می‌اندازد، آنان را دچار استرس (فشار روانی) می‌کند و در اثر فشارهایی که بر آنان وارد می‌شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می‌شود و به همین خاطر ممکن است از کارایی و اثربخشی آنها نیز کاسته شود (غلامی، ۱۳۹۹). پژوهش‌ها نشان داده است که انعطاف‌پذیری روانشناختی با سلامت روانی بهتر همراه است در حالی که به طور معکوس با اشکال مختلفی از آسیب‌شناسی روانی مرتبط است. انعطاف‌پذیری شناختی به عنوان ویژگی عمده شناخت انسان توصیف شده است

¹ Mayo Clinic

و به توانایی فرد در نظر گرفتن بازنمایی های متناقض از یک شیء یا رویداد و در نظر گرفتن تمام راه حل ها اشاره دارد (داسون و گلیجانی^۲ ۲۰۲۰).

انعطاف پذیری روانشناختی یک صفت چندوجهی است که در بسیاری از حوزه های زندگی از جمله سلامت روان نقش دارد. نتایج پژوهش های پیشین نشانگر آن بوده که فرسودگی شغلی منجر به کاهش سلامت روان افراد می شود. بر این اساس فرسودگی شغلی می تواند منجر به کاهش انعطاف پذیری روانشناختی کارکنان شود (کاناستانتینو و همکاران^۳، ۲۰۱۸). با توجه به پیامدهای نامطلوب عدم توجه به مولفه های روانشناختی و شغلی کارکنان زن و بروز پدیده فرسودگی شغلی و تاثیرات گسترده آن بر روند زندگی فردی، اجتماعی و شغلی کارمندان و اینکه می تواند زندگی شغلی و خانوادگی فرد را با آسیب جدی مواجه سازد (حاجی حسینی و علینقی لو، ۱۳۹۹) ضروری است بررسی های بیشتری برای بهبود مولفه های روانشناختی، هیجانی و شغلی این افراد و کاهش فرسودگی شغلی صورت گیرد.

فرسودگی شغلی، یکی از مولفه های موثر بر سلامت روانی زنان شاغل به شمار می رود و به لحاظ فیزیکی و احساسی برای آنان مضر است. وقتی که الزامات کار مطابق توانایی ها، منابع یا نیازهای فرد نباشد، به لحاظ سلامت روان دچار مشکل خواهند شد و ممکن است منجر به بیماری شود. از این رو با تقویت انعطاف پذیری روانشناختی می توان آسیب های ناشی از کار را بر سلامت روان زنان شاغل در مدارس کاهش داد (شریف زاده و بیان فر، ۱۳۹۹).

پژوهشها نشان می دهند که سطوح بالاتر انعطاف پذیری روانشناختی با پیامدهای کاری متعدد همچون سلامت روان بهتر، عملکرد شغلی بهتر، افزایش ظرفیت یادگیری مهارتها در محل کار، بهبود رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی و خطاهای شغلی همبسته بوده و به صورت طولی آنها را پیش بینی می کند. (بوند، لوید، گوئول^۴، ۲۰۱۷).

انعطاف پذیری روانشناختی همچنین می تواند توانایی کارکنان در مدیریت فشار کاری را افزایش داده و فرسودگی آنان را کاهش دهد. به نظر می رسد فرسودگی شغلی به خصوص در قشر آتش نشانان بیشتر از دیگر مشاغل اجتماعی باشد (احمدی نیک، ۱۴۰۰).

جنبه شناختی انعطاف پذیری روانشناختی، به توانایی فرد برای ارتباط برقرار کردن بین دو موضوع مختلف و توانایی فکر کردن در مورد مفاهیم چندگانه به طور همزمان اشاره دارد. در این مفهوم توانایی تغییر تفکر فرد از موقعیتهای قدیمی به موقعیتهای جدید، غلبه بر پاسخها یا تفکراتی رایج و همچنین سازگاری و انطباق یافتن با موقعیتهای جدید از اهمیت برخوردار است. جنبه رفتاری انعطاف پذیری روانشناختی، به توانایی فرد برای انتخاب رفتارهایی اشاره دارد که برگرفته از تجارب مشابه گذشته (نه الزاما همسان) و متناسب با شرایط اکنون است و می تواند به سازگاری و بهبود شرایط کمک کند. همچنین افراد منعطف در برخورد با موقعیتهای جدید می توانند برای حل مسائل نیز راه حل های جدید و مؤثرتری پیدا کنند (پورفرج و محمودیان، ۱۳۹۹).

یکی از حیطة هایی که انعطاف پذیری روانشناختی در آن اثرگذار است، تاب آوری است. انعطاف پذیری روانشناختی همراه با تاب آوری است در حالی که فقدان آن با آسیبهای روانشناختی همراه است. مطالعات زیادی نشان داده اند که انعطاف پذیری روانشناختی می تواند از طریق پذیرش شرایط موجود و انجام دادن رفتارهایی که به بهبود شرایط کمک می کند. از طریق توانایی تشخیص و شناسایی هیجانها و افکار و از طریق توانایی تغییر توجه و تمرکز متناسب با تغییر شرایط، باعث افزایش تاب آوری شود. مطالعات به تأثیر انعطاف پذیری روانشناختی بر موفقیتها و پیشرفت های شغلی و تاب آوری در افراد شاغل نیز اشاره کرده اند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۸).

شغل آتش نشانی یکی از مشاغل پر استرس است و این افراد همواره در حیطة شغلی خود با استرس های مختلفی مواجه هستند. یکی از نتایج این استرسها، فرسودگی شغلی است که این امر خود می تواند سلامت روان آنان را تحت تاثیر قرار دهد. بی تردید، نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدفهای برنامه ریزی شده

² Dawson, D. L., & Golijani

³ Konstantinou

⁴ Bond, Lloyd, Guenole

سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. با توجه به حساسیت سازمان آتش نشانی، برای دستیابی و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت خدماتی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. در سالهای اخیر، با توجه به آمارهای حریق و حوادث، تعداد مصدومین و فوت شدگان مأموران آتش نشان به دلیل امدادسانی در محیط های پر خطر افزایش یافته، لذا میزان آسیب پذیری آنان بسیار بالا است و این مسئله، استرس ها و فشارهای روحی و روانی فراوانی را به آتش نشانان تحمیل می کند و در صورت برخوردار نبودن آنان از مهارت های روانشناختی مورد نیاز برای مقابله، ممکن است که دچار فرسودگی شغلی مزمن و در نتیجه کاهش میزان تاب آوری گردند. آتش نشانی یا اطفا حریق مجموعه اقداماتی است که برای مقابله با آتش بوسیله خاموش کردن، کنترل و یا هدایت آتش های ناخواسته انجام می گیرد. اهداف آتش نشانی حفاظت از سلامت افراد، جلوگیری از آسیب به اموال و حفاظت از محیط زیست است. در همه کشورها سازمان آتش نشانی وجود دارد که وظیفه مقابله با آتش، سوانح و حوادث مختلف را برعهده دارد.

اهداف تحقیق

بررسی رابطه انعطاف پذیری روانشناختی و فرسودگی شغلی کارکنان آتش نشانی
 بررسی رابطه انعطاف پذیری روانشناختی و تاب آوری کارکنان آتش نشانی
 بررسی رابطه تاب آوری و فرسودگی شغلی کارکنان آتش نشانی

روش تحقیق

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی- پیمایشی- مقطعی بود که به منظور بررسی رابطه میان ویژگی شغلی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آتش نشانی صورت گرفت. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل ۷۶ نفر از کارکنان شاغل در سازمان آتش نشانی در شهرستان اراک بود. ابزار گردآوری داده ها یک پرسشنامه بود که بخش اول آن اطلاعاتی از قبیل سن، جنس، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد افراد تحت تکفل، واحد شغلی، سابقه کار و بخش دوم این پرسشنامه حاوی سؤالات اصلی در رابطه با انعطاف پذیری روانشناختی، تاب آوری و فرسودگی شغلی بود. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد انعطاف پذیری روانشناختی یا پذیرش عمل (AAQ-II) بوند و همکاران (۲۰۱۱) ، پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی سلس (۱۹۸۱) و پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه ها با ضریب الفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمده است.

برای انجام این تحقیق ابتدا بعد از کسب رضایت از مسؤولان، به روش سرشماری تمامی کارکنان شاغل در این سازمان وارد مطالعه شدند. معیار ورود داشتن سلامت جسمانی و روانی بر طبق پرونده پزشکی افراد بود. افرادی که دارای سابقه مشکلات روانی بودند از مطالعه خارج شدند و در نهایت ۷۶ نفر وارد مطالعه شدند و سپس آموزشهای لازم در مورد هدف تحقیق و چگونگی پاسخ به پرسشنامه ها به افراد مورد مطالعه داده شد. اطلاعات افراد در مدت زمان یک هفته گردآوری شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و در سطح معنیداری کمتر از ۰/۰۵ انجام شد. به منظور بررسی وضعیت تأهل و رضایت از شغل از آزمون تی مستقل؛ و آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

تجزیه و تحلیل یافته ها

جدول تست نرمالیت متغیرها

| متغیر | نوع توزیع به کار گرفته شده | سطح معناداری | مقدار خطا | تایید فرضیه | نتیجه |
|-------------------------|----------------------------|--------------|-----------|----------------|-------|
| انعطاف پذیری روانشناختی | نرمال | ۰/۰۵۹ | ۰/۰۵ | H ₀ | نرمال |
| فرسودگی شغلی | نرمال | ۰/۰۷۷ | ۰/۰۵ | H ₀ | نرمال |
| تاب آوری | نرمال | ۰/۱۲۱ | ۰/۰۵ | H ₀ | نرمال |

با توجه به مقادیر حاصل از آماره اسمیرنوف - کلموگروف جدول، می‌توان استنباط نمود که توزیع مورد انتظار با توزیع مشاهده شده برای تمام متغیرها تفاوت معنی‌داری ندارد و بنابراین توزیع این متغیرها نرمال است. بین انعطاف پذیری روانشناختی با فرسودگی شغلی کارکنان آتش‌نشانی رابطه معناداری وجود دارد. جدول همبستگی بین انعطاف پذیری روانشناختی با فرسودگی شغلی

| مجموع | سطح معناداری | ضریب همبستگی |
|-------|--------------|--------------|
| ۷۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۱۶ |

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۳۱۶ که اشاره دارد به همبستگی بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین انعطاف پذیری روانشناختی با فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. همان‌طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی بین انعطاف پذیری روانشناختی با فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد. بین انعطاف پذیری روانشناختی با تاب آوری کارکنان آتش‌نشانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول همبستگی بین انعطاف پذیری روانشناختی با تاب آوری

| مجموع | سطح معناداری | ضریب همبستگی |
|-------|--------------|--------------|
| ۷۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۴۹ |

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۳۴۹ که اشاره دارد به همبستگی بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین انعطاف پذیری روانشناختی با تاب آوری نشان می‌دهد. همان‌طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی بین انعطاف پذیری روانشناختی با تاب آوری، همبستگی وجود دارد.

بین تاب آوری و فرسودگی شغلی کارکنان آتش‌نشانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول همبستگی بین تاب آوری و فرسودگی شغلی

| مجموع | سطح معناداری | ضریب همبستگی |
|-------|--------------|--------------|
| ۷۶ | ۰/۰۰۲ | ۰/۲۹۸ |

مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۲۹۸ که اشاره دارد به همبستگی بین دو متغیر و به عبارتی شدت همبستگی بین تاب آوری و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد. همان‌طور که از مقدار R (همبستگی پیرسون بین دو متغیر) نمایان است، بین دو متغیر یعنی تاب آوری و فرسودگی شغلی همبستگی وجود دارد.

نتیجه گیری

فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نماید. از مولفه‌های روانشناختی که می‌تواند با بروز فرسودگی شغلی دچار آسیب شود، انعطاف پذیری روانشناختی است. از اصلی‌ترین دلایل تاثیر فرسودگی شغلی بر انعطاف پذیری روانشناختی می‌توان به این نکته اشاره کرد که انعطاف پذیری روانشناختی متأثر از سلامت روان و هیجانی افراد است. انعطاف پذیری روانشناختی به توانایی افراد در تمرکز بر موقعیت فعلی و استفاده از فرصت‌های آن موقعیت برای گام برداشتن در جهت اهداف و ارزشهای درونی به رغم حضور رویدادهای روانشناختی چالش‌انگیز یا ناخواسته (همچون؛ افکار، احساسات، احساسات فیزیولوژیایی، تصاویر ذهنی و خاطرات) اشاره دارد. بنابر اعتقاد گاردن (۱۹۸۷) موفقیت فردی، ابعادی از

خودکارآمدی را نیز نشان می دهد، یعنی فرد توانایی کنترل عمل و مهارت در عملکرد خود را حفظ کرده است. بنابراین، موفقیت فردی با خودکارآمدی، رابطه مثبت دارد و با درماندگی آموخته شده، رابطه منفی دارد. بر این اساس می توان گفت، در نظریه ماسلاچ، فرسودگی شغلی مجموعه نشانگان روانشناختی سه متغیره می باشد و هنگامی فرسودگی شغلی را به کار می گیریم که نشان دهیم فرد دچار خستگی عاطفی، زوال شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی شده است. از سوی دیگر پژوهشها نشان می دهند که سطوح بالاتر انعطاف پذیری روانشناختی با پیامدهای کاری متعدد همچون سلامت روان بهتر، عملکرد شغلی بهتر، افزایش ظرفیت یادگیری مهارتها در محل کار، بهبود رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی و خطاهای شغلی همبسته بوده و به صورت طولی آنها را پیش بینی می کند. کارکنانی که از سطح بالاتری از انعطاف پذیری برخوردارند احساسات توانمندی روانی بیشتری را نیز تجربه می کنند که در نتیجه تاثیر مثبتی رفتار کار، عملکرد شغلی، و علائم فرسودگی شغلی می گذارد. بنابراین تصور می شود که عامل انعطاف پذیری بتواند از طریق توانمندسازی روانی بر فرسودگی شغلی تاثیر بگذارد. از این رو می توان دریافت که مداخلات روان شناختی و آموزشی مبتنی بر ارتقاء تاب آوری و انعطاف پذیری روان شناختی می تواند به منظور کاهش فرسودگی شغلی افراد شاغل در آتش نشانی توسط مراکز مربوطه تاثیرگذار باشد.

با توجه به نظریه هایی که در این تحقیق به آن اشاره شده می توان دریافت که میان سه متغیر تعریف شده در این تحقیق که شامل انعطاف پذیری روانشناختی، تاب آوری و فرسودگی شغلی می باشد، رابطه وجود دارد. هر چه میزان انعطاف پذیری روانشناختی بیشتر باشد، فرسودگی شغلی کاهش یافته و سلامت روان افزایش می یابد. بدین معنا که برخورداری از سطوح بالای انعطاف پذیری شناختی، زنان شاغل در مدارس را از ابتلا به فرسودگی شغلی و آسیب های شغلی مصون داشته و سلامت روان آنان را تامین می نماید.

پیشنهادات

از آنجا که شرایط سازمانی از عوامل موثر بر فرسودگی شغلی است لذا پیشنهاد می شود که مدیران مراکز آتش نشانی با شیوه های درست و کارآمد، بهبود روابط بین همکاران، متناسب کردن حجم کار و افزایش علاقه و ایجاد انگیزه در کارکنان و در نهایت تعدیل تنش های شغلی و اضطراب، بتوانند موجب کاهش فرسودگی شغلی شده و وضعیت سلامت روان کارکنان را بهبود بخشند.

پیشنهاد می شود که مداخلات روان شناختی و آموزشی مبتنی بر ارتقاء انعطاف پذیری روان شناختی و تاب آوری به منظور کاهش فرسودگی شغلی آتش نشانان توسط مراکز مربوطه برگزار شود.

منابع

- احمدی نیک، فاضل، ۱۴۰۰، بررسی تاثیر ابعاد هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان متوسطه شهرستان بهبهان، فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳ (۳).
- پورفرج، مجید، محمودیان، طاهره. (۱۳۹۹). رابطه بین فراشناخت و فراهیجان با تحمل پریشانی: نقش واسطه ای انعطاف پذیری روان شناختی، روانشناسی تحولی، روانشناسان ایرانی، ۱۶ (۶۳).
- حاجی حسینی، فریده، علینقی لو، شیوا. (۱۳۹۹). انعطاف پذیری روان شناختی، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران
- شریف زاده، سعید، بیان فر، فاطمه. (۱۳۹۹). پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان از طریق انگیزش شغلی، خودکارآمدی و تاب آوری، پنجمین همایش ملی علمی پژوهشی روانشناسی و علوم تربیتی، شیراز
- غلامی، مرضیه. (۱۳۹۹). پیش بینی فرسودگی شغلی با توجه به نظام ارزشی و کیفیت زندگی در زنان شاغل خانواده های ایثارگر شهر کرج، دومین کنفرانس بین المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پژوهش، تهران
- یوسفی، فیروزه، بختیارپور، سعید، مکوندی، بهنام، نادری، فرح. (۱۳۹۸). رابطه علی سبک زندگی و انعطاف پذیری شناختی با سلامت روان مادران کودکان استثنائی با میانجی گری کنترل تفکر منفی، نشریه توانمندسازی کودکان استثنائی، ۱ (۴).

- Bond FW, Lloyd J, Guenole N. The work- related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *J Occup Organiz Psychol.* (2017); 86 (3): 331- 47.
- Dawson, D. L., & Golijani-Moghaddam, N. (2020). COVID-19: Psychological flexibility, coping, mental health, and wellbeing in the UK during the pandemic. *Journal of contextual behavioral science, 17*, 126-134.
- Hooman, Heidar Ali. (2016). *Structural Equation Modeling Using Lisrel Software*. Seventh Print, Tehran: Samt.
- Konstantinou, A., Bonotis, K., Sokratous, M., Siokas, V. (2018). Burnout Evaluation and Potential Predictors in a Greek Cohort of Mental Health Nurses. *Archives of Psychiatric Nursing, 32*(3), 449-456.
- Lambert MC, Puig M, Lyubansky M, Rowan GT, Hill M, Milburn B, 2016 .[Child behavior, and emotional problems in Jamaican classrooms: A multi method study using direct observations and teacher reports for ages 6-11]. *Int J Intercultur Relat*; 25: 551-8