

The Effectiveness of Job Empowerment Based on Gottfredson's Theory in Improving Teachers' Burnout Components

Emadian A¹, *Shafyabadi A²

Author Address

1. PhD in Counseling, Department of Counseling, Islamic Azad University, Roodehen Branch, Tehran, Iran;

2. Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

*Corresponding Author Email: Shafyabadi_abdullah@gmail.com

Received: 2020 December 26; Accepted: 2021 May 8

Abstract

Background & Objective: Nowadays, schools (institutions) are the foundation of any society. Studies indicate that students progress faster when their teachers have higher motivation. However, many factors contribute to job motivation, one of them is job burnout, which is one of the psychological syndromes followed by conditions such as emotional fatigue (e.g., chronic fatigue, sleep disorder, different physical symptoms), depersonalization, pessimistic thoughts about colleagues and clients, feeling guilty, isolation, low daily and work activities, and feelings of inadequacy (dissatisfaction with work, feelings of failure and inability, lack of perception and understanding, exploitation, constant feelings of oppression, and decreased job performance). Emotional fatigue indicates that a person has experienced long-term emotional exhaustion during difficult work activities. Depersonalization is when a person is insensitive and neutral towards others and has a negative reaction. Personal failure is when a person believes he or she does not have the necessary competence, efficiency, and productivity. The importance of job burnout and its negative effects has encouraged many researchers to investigate this issue. Teaching is one of the most stressful jobs. Therefore, research on this topic is necessary both theoretically and practically. According to previous studies, job empowerment based on Gottfredson's theory can improve performance in various fields. This study aimed to investigate the effectiveness of job empowerment based on Gottfredson theory on improving the components of burnout.

Methods: This quasi-experimental study has a pretest-posttest design with a follow-up and control group. The statistical population included all teachers working in District 2 of Tehran City, Iran, in 2019. A total of 30 teachers were selected using the purposive sampling method (considering the inclusion and exclusion criteria) and randomly assigned into the experimental and control groups, with 15 participants in each group. The inclusion criteria were teachers aged 35 to 55, gaining more than average score on Job Burnout Questionnaire, and having consent to participate in the study. The exclusion criteria were being absent for more than two sessions and being dissatisfied with the intervention. Job empowerment based on Gottfredson's theory was administered to the experimental group in eight 90-minute sessions. The components of burnout (emotional exhaustion, depersonalization, personal performance) were measured in both groups simultaneously. The follow-up stage was performed on the two groups two months after the posttest. The research instrument was the Maslach Burnout Questionnaire (1981). Data were analyzed using the repeated measures analysis of variance in SPSS software version 24. P values <0.05 was considered statistically significant.

Results: The results showed that job empowerment based on Gottfredson's theory significantly improved depersonalization components ($p<0.001$) and personal performance ($p<0.001$) in the experimental group compared to the control group. Besides, the results of the Bonferroni post hoc test indicated a significant difference between the mean scores of pretest and posttest phases ($p<0.001$) in the experimental group, as well as between pretest and follow-up steps ($p<0.001$) for depersonalization and personal performance. Moreover, the positive effect of job empowerment based on Gottfredson's theory on improving the score of depersonalization and personal performance of teachers remained persistent up to the follow-up phase.

Conclusion: The job empowerment method based on Gottfredson's theory can improve teachers' performance and decrease burnout (depersonalization and personal performance) because it has lasting effects.

Keywords: Gottfredson's theory, Burnout, Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal Performance.

اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان

آرزو عمادیان^۱، *عبدالله شفیع‌آبادی^۲

توضیحات نویسندگان

۱. دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران؛

۲. گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

*رأباناامه نویسنده مسئول: Shafvabadi_abdullah@gmail.com

تاریخ دریافت: ۲۶ آذر ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۸ اردیبهشت ۱۴۰۰

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش‌های صورت گرفته در اکثر فرهنگ‌ها نشان می‌دهد، شغل معلمی از شغل‌های بسیار پراسترس است. به همین دلیل اکثر معلمان در شغل خود فرسودگی و کاهش در انگیزه و کارایی را تجربه می‌کنند؛ از این رو، هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بود.

روش بررسی: این پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با استفاده از طرح گروه‌های برابر (آزمایش و گواه) با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان شاغل در ناحیه دو آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. به منظور تشکیل دو گروه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود و خروج، ابتدا سی نفر انتخاب شدند. سپس به صورت تصادفی پانزده نفر در گروه آزمایش و پانزده نفر در گروه گواه قرار گرفتند. دو گروهی که به این ترتیب تشکیل شد مشابه هم بود و اندازه‌گیری متغیرهای وابسته برای هر دو گروه آزمایش و گواه در یک زمان صورت گرفت. همچنین مرحله پیگیری سه ماه بعد از پس‌آزمون روی هر دو گروه اجرا شد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) بود. گروه آزمایش هشت جلسه نود دقیقه‌ای مداخله آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون را دریافت کرد. یافته‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون در گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه تأثیر معناداری در مؤلفه مسخ شخصیت ($p < 0/001$) و مؤلفه عملکرد شخصی ($p < 0/001$) در معلمان دارد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون در ارتقای عملکرد معلمان قابلیت کاربرد دارد و بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی (مسخ شخصیت و عملکرد شخصی) اثربخش است.

کلیدواژه‌ها: نظریه گاتفردسون، فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد شخصی.

شکی نیست که آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی است. نهادی که از متن جامعه سر برآورده، مدام در تعاملی سازنده با جامعه است و آن را به جلو می‌برد. این نهاد در پیشرفت جامعه چنان تأثیری دارد که نمی‌توان آن را نادیده گرفت. آموزش و پرورش نیز مانند هر نظامی، از عناصری تشکیل شده است که هریک به پیشبرد اهداف آن کمک می‌کنند. پرواضح است که معلم، از عناصر بسیار مهم این نظام است (۱). در هر سازمانی، نیروی انسانی رکن اصلی‌تر است. این عملکرد کارکنان است که می‌تواند به موفقیت یا موفق نبودن سازمان بینجامد؛ پس تعجبی ندارد که در سال‌های اخیر، سازمان‌ها سعی کرده‌اند توجهشان را بیش از پیش به کارکنان خود معطوف دارند و به دنبال طرقی باشند که برای نیروی انسانی ایجاد انگیزه کنند. این اقدام، باعث می‌شود مشارکت کارکنان در طرح‌های سازمانی سازنده‌تر باشد و کارایی سازمان بهبود یابد (۲). برخی سازمان‌ها به آموزش نیروی انسانی توجه بیشتری دارند. تجربه نشان می‌دهد، در این قبیل سازمان‌ها، نیروی انسانی به‌طور دائم در حال به‌روزر کردن اطلاعات و راهکارهای علمی است تا بهره‌وری و کارایی را افزایش دهد. پویایی، خلاقیت، میل به رشد و ایجاد تحول در عوامل درون سازمانی و تعامل با محیط از خصوصیات بارز چنین سازمان‌هایی است. با این خصوصیات و بدین طریق است که مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عملکردی مطلوب برسد و راه را برای رسیدن به اهداف سازمانی هموار سازد (۳).

امروزه آموزشگاه‌ها از پایه‌های بسیار مهم انسان‌سازی در جامعه به‌شمار می‌روند و در نتیجه یکی از اجزای مهم سازمان تعلیم و تربیت هستند؛ زیرا در نيل به اهداف تعلیم و تربیت می‌کوشند و به‌عنوان واقعیتهای اجتماعی، جزئی جدایی‌ناپذیر از جامعه و در تعامل با آن هستند (۴). با وقوف بر این نکته که تحقق اهداف آموزش و پرورش، مستلزم آن است که مدارس به‌درستی مدیریت شوند، مشخص می‌شود که تشخیص و تقویت محرک‌های انگیزشی برای معلمان، به‌گونه‌ای که توان انجام کار را در آن‌ها افزایش دهد، چقدر کارساز خواهد بود. هرچه انگیزه معلمان برای کارکردن بیشتر باشد، به‌تبع کارایی آن‌ها نیز در کلاس افزایش خواهد یافت. تحقیقات نشان می‌دهد، وقتی انگیزه معلمان بیشتر باشد، دانش‌آموزان نیز بیشتر پیشرفت می‌کنند (۵). عوامل بسیاری وجود دارد که رعایت آن‌ها، به افزایش انگیزه در شغل^۱ کمک می‌کند که عبارتند از: نیازهای روانی و اجتماعی مانند اعتبار، احساس تعلق، احساس مسئولیت و مشارکت؛ نیازهای شناختی مانند: مواجهه با چالش، داشتن خلاقیت، برعهده‌داشتن وظایف گوناگون؛ عوامل مادی. در پژوهشی مشخص شد، معلمی از شغل‌های بسیار استرس‌زا است و این مطلب برای غالب فرهنگ‌ها صدق می‌کند. به‌دلیل مواجهه با این حجم از استرس، معلم‌ها در معرض فرسودگی و کاهش انگیزه و کارایی هستند (۶). فرسودگی شغلی^۲، سندرمی روان‌شناختی است که این

حالات را در پی دارد: خستگی هیجانی^۳ (خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف)؛ مسخ شخصیت^۴؛ افکار منفی و بدبینانه به همکاران و مراجعان؛ احساس گناه؛ انزوا؛ کاهش فعالیت کاری و روزمره؛ احساس بی‌کفایتی (نارضایتی از کار، احساس شکست و ناتوانی، ازدست‌دادن قدرت تشخیص و درک، احساس دائم اجحاف و استثمار و کاهش عملکرد شغلی) (۷). اهمیت فرسودگی شغلی و تأثیرات منفی آن، پژوهشگران بسیاری را بر آن داشت تا در این زمینه به تحقیق بپردازند. تیان و همکاران طی تحقیقی دریافتند، کلید از بین‌بردن فرسودگی شغلی در اپراتورهای چینی، انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روان‌شناختی است (۸). تحقیقات ژائو و همکاران مشخص کرد، مداخلات روان‌شناختی به کاهش فرسودگی شغلی و کنترل رفتارهای حرفه‌ای کمک می‌کند (۹).

فرسودگی شغلی درواقع پاسخی روان‌شناختی به استرس است که با ویژگی‌هایی همچون خستگی عاطفی^۵، مسخ شخصیت^۶ و نبود عملکرد فردی^۷ همراه می‌شود. کارکنانی که دچار خستگی عاطفی می‌شوند، از عهده درخواست‌های شغلی خود بر نمی‌آیند. این امر سبب می‌شود این کارکنان برای انجام وظایف و برخورد مناسب با ارباب رجوع، دیگر انرژی لازم را نداشته باشند. خستگی عاطفی نشان می‌دهد، فرد طی فعالیت‌های کاری دشوار، دچار تخلیه عاطفی بلندمدت شده است (۱۰). مسخ شخصیت به‌گونه‌ای است که فرد درقبال دیگران بی‌احساس و خشن است و واکنشی منفی دارد. درحقیقت، فرد در برابر افرادی که به توجه و مراقبت نیاز مستقیم دارند، فاصله‌ای عاطفی را حس می‌کند. این علائم سبب می‌شود که فرد دچار خودپنداره منفی^۸ شود، به شغلش نگرشی منفی داشته باشد و در برابر مراجعان با بی‌تفاوتی رفتار کند. واقعیت پنهان‌شده پشت این رفتارها آن است که کارکنان احساس می‌کنند از خود و شغلشان دور شده و در نتیجه شور و اشتیاقشان را از دست داده‌اند (۱۱). احساس موفق نبودن فردی حاصل خودارزیابی‌های فرد است. وی گمان می‌کند که شایستگی، کارآمدی و بهره‌وری لازم را ندارد و در نتیجه، خود را ناموفق می‌پندارد. چنین حسی در نهایت اثرات منفی گوناگونی بر فرد می‌گذارد؛ از جمله اینکه عملکرد وی را تضعیف می‌کند. هنگامی که کارکنان در زمینه شغلی‌شان با چالش‌ها و امور دشواری مواجه می‌شوند، نیاز به موفقیت در این چالش‌ها کمک می‌کند احساسات مثبتشان تقویت شود. مطالعات نشان می‌دهد، میان بی‌نیازی به موفقیت و تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه‌ای منفی وجود دارد. هنگام تحلیل‌رفتگی شغلی، فرد به خودارزیابی منفی متمایل می‌شود و در این حالت، تصور می‌کند در کارش فرد مناسب و موفق نیست. حاصل این تصورات، آن است که فرد احساس شکست می‌کند و بنابراین از تلاش برای انجام کارها و کنترل تغییرات محیطی، دست می‌کشد (۱۲).

7. Personal performance

8. Negative self-concept

9. Gottfredson's Circumscription Compromise Theory

1. Job

2. Job burnout

3. Emotional exhaustion

4. Depersonalization

5. Emotional fatigue

6. Depersonalization

اجتماعی افراد، انتظارهای شغلی گوناگونی در آن‌ها به وجود می‌آورد (۱۳). سه بُعد وجود دارد که انتخاب شغل افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برنامه‌های شناختی‌شان را از شغل‌ها، مشخص می‌سازد: میزان مردانگی یا زنانگی؛ موقعیت اجتماعی آن شغل؛ زمینه‌های کاری. افراد دارای دو نوع خودپنداره روان‌شناختی و اجتماعی هستند. میان این دو، بیشتر خودپنداره اجتماعی است که انتخاب شغل را تحت الشعاع قرار می‌دهد (۱۴). نظریه گاتفردسون در ۱۹۸۱ بیان می‌کند، آرزوهای شغلی^۱، آینه‌ای است که خودپنداره فرد را نشان می‌دهد. حال نظری به تعریف خودپنداری بیندازیم: خودپنداره مجموعه‌ای است از باورهای فرد درباره خود، در زمینه‌هایی از قبیل شخصیت، گرایش‌ها و تمایلات و جایگاهی که در جامعه برای خود قائل می‌شود (۱۵). افراد مشاغلی را می‌جویند که با تصویرشان از خود سازگار باشد و در عین حال، دانش آن‌ها را در شغلشان بازتاب دهد (۱۶). آنان بیشتر به شغل‌هایی می‌گروند که مسیر روشنی دارند و آسان می‌توانند به آن دست یابند؛ پس برای برطرف کردن مشکلات شغلی، می‌توان قدم اول را شناخت موانع موجود بر سر راه رسیدن به فرصت شغلی ایده‌آل و نیز آگاهی و آموزش فرد برای قدم گذاشتن در مسیر رشد دانست. گاتفردسون در نظریه محدودیت و سازش مشکلات فرد را در تصمیم‌گیری شغلی لحاظ می‌کند. وی تأکید دارد که فرد هنگام برگزیدن شغل، باید خویشتن‌پنداری شغلی‌اش را ارزیابی کند. وی معتقد است، آموزش این رویکردها، افزایش آگاهی کارکنان و نقش آنان در عهده‌داری موفقیت‌آمیز کارها، از فرسودگی شغلی آن‌ها می‌کاهد (۱۷)؛ بنابراین با توجه به آنچه گفته شد می‌توان گفت، نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و متغیرهای همپوشان آن تأثیرگذار است. در این راستا، سائوساید و جوم طی تحقیقی کوشیدند نشان دهند، سازش شغلی در نظریه گاتفردسون، بر میزان رضایت شغلی و نوع احساساتی که کارکنان تجربه می‌کنند، چه تأثیری دارد. آن‌ها دریافتند، سازش شغلی به‌طور مستقیم بر کاهش احساسات منفی و افزایش رضایت شغلی اثر می‌گذارد (۱۸). شریفی و همکاران در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که رویکرد محدودیت و سازش کمک می‌کند از علائم فرسودگی شغلی کاسته شود (۱۹). از شرحی که بیان شد، می‌توان نتیجه گرفت، به‌کارگیری پژوهش حاضر، از جنبه نظری و نیز عملی ضروری است. از جنبه نظری، ثابت شد که توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون، عملکرد افراد را در حوزه‌های گوناگون بهبود بخشیده است. علم به کارایی این رویکرد در پیشرفت عملکرد معلمان و نیز نبود پژوهش‌هایی در زمینه تأثیر این روش بر کاهش فرسودگی شغلی در معلمان، محقق را بر آن داشت که پژوهش حاضر را ارائه دهد. نظر به جنبه کاربردی رویکرد، باید گفت هنگامی که تأثیر توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر بهبود فرسودگی شغلی معلمان بر سایر محققان آشکار شود، زمینه برای پژوهش‌های بعدی فراهم خواهد آمد. این تحقیق می‌تواند راه را برای محققان و درمانگران و مشاورانی که می‌کوشند با فرسودگی شغلی در معلمان مبارزه کنند، هموار سازد. در ضمن با آموزش روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون، آگاه‌سازی معلمان و

توجه به نقش این رویکرد در بهبود عملکرد افراد، می‌توان به بهبود فرسودگی شغلی در معلمان اقدام کرد. از آنجاکه پیش‌تر، پژوهشی درباره الگوهای مختلف برای کاهش فرسودگی شغلی در معلمان صورت نگرفته بود، نیاز به وجود چنین تحقیقی پررنگ‌تر شد و زمینه را فراهم ساخت تا پژوهش حاضر انجام گیرد. این پژوهش با هدف تعیین تأثیر توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان تدوین و اجرا شد.

۲ روش بررسی

این پژوهش از نوع مطالعه نیمه‌آزمایشی با استفاده از طرح گروه‌های برابر (آزمایش و گواه) همراه با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان شاغل در ناحیه دو آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. برای تعیین حجم نمونه از قراردادهای مرسوم در پژوهش‌های آزمایشی و نیمه‌آزمایشی استفاده شد. تاپاچنیک و فیدل حجم نمونه را در پژوهش‌های آزمایشی و نیمه‌آزمایشی حداقل پانزده نفر در هر گروه تعیین کردند (۲۰). نمونه‌گیری در این پژوهش به روش هدفمند بود. به منظور تشکیل دو گروه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود و خروج، ابتدا سی معلم به صورت هدفمند انتخاب شدند. سپس به‌طور تصادفی پانزده نفر به عنوان گروه آزمایش و پانزده نفر به عنوان گروه گواه در نظر گرفته شدند. ملاک‌های ورود آزمودنی‌ها به پژوهش عبارت بود از: دارا بودن میانگین نمرات بیشتر از حد متوسط در پرسش‌نامه فرسودگی شغلی؛ حداقل سن ۳۵ سال و حداکثر ۵۵ سال؛ رضایت آگاهانه به شرکت در پژوهش. ملاک‌های خروج آزمودنی‌ها شامل غیبت بیش از دو جلسه و رضایت‌نداشتن از شرکت در جلسات بود. در این مطالعه از ابزار زیر برای بررسی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی استفاده شد.

– پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش^۲ (مسلسل، ۱۹۸۱): این پرسش‌نامه توسط مسلش در سال ۱۹۸۱ ساخته شد که برآورد جدیدی از پدیده فرسودگی است (۲۱). پرسش‌نامه ۲۲ سؤال دارد که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد و به‌خصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به‌کار می‌رود. نحوه نمره‌گذاری سؤال‌های پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بیشتر از متوسط، زیاد و خیلی زیاد مشخص شده است که به‌هنگام مطالعه مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. سؤال‌های ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰ مربوط به خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، سؤال‌های ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۲ مربوط به خرده‌مقیاس مسخ شخصیت و سؤالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ مربوط به خرده‌مقیاس عملکرد شخصی است. امتیازبندی گزینه‌های این آزمون بدین صورت است که به هرگز صفر، خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، بیشتر از متوسط ۴، زیاد ۵ و خیلی زیاد ۶ داده

۲. Maslach Burnout Inventory

۱. Job aspirations

می‌شود؛ البته سؤال‌های ۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۲۰، ۲۲ در این پرسش‌نامه برای امتیازبندی به صورت معکوس و سؤال‌های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ به صورت مستقیم محاسبه می‌شود. مسلسل و جکسون (۱۹۸۳) پایایی پرسش‌نامه را به روش آزمون‌بازآزمون در دوره‌های کوتاه تا یک ماه از ۸۶ درصد گزارش کردند (۲۲)؛ در دو مطالعه آزمون‌بازآزمون، پایایی را در مدت یک سال بررسی کردند. ضریب پایایی در نمونه‌ای از هفتصد معلم ۳۳ تا ۶۷ درصد و در نمونه دیگری شامل ۴۶ نفر شاغل در خدمات انسانی از ۳۴ تا ۶۲ درصد بود (۲۲). این ابزار توسط فیلبان استفاده شد که براساس گزارش‌های موجود اعتبار و پایایی علمی آن تأیید می‌شود. براساس گزارش‌های فیلبان، میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی مسلسل مبین همبستگی قوی ($r = 0.69$) میان پاسخ‌های داده‌شده در دو مرحله آزمون مجدد بود. همچنین، این مطالعه ویژگی‌های پایایی پرسش‌نامه را برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی ۰/۸۴ و برای مسخ شخصیت ۰/۷۴ گزارش کرد. درباره اعتبار این پرسش‌نامه نیز اعتبار هم‌زمان بین پرسش‌نامه فرسودگی شغلی و رضایتمندی شغلی پری‌فیلدورت محاسبه شد که رابطه معکوس به دست آمد (۲۳). به منظور اجرای این پژوهش مراحل زیر طی شد: در ابتدای اجرای پژوهش، پژوهشگر (نویسنده اول) برای تمامی شرکت‌کنندگان توضیحاتی درباره اهمیت و هدف اجرای جلسات درمانی بیان کرد و به

سؤال‌های آنان نیز پاسخ داد. پس از انجام پیش‌آزمون، گروه آزمایش در هشت جلسه نود دقیقه‌ای به شیوه گروهی مداخله آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون را دریافت کرد که خلاصه آن در جدول ۱ آورده شده است. برای بررسی روایی محتوایی جلسات آموزشی از شاخص CVR و نظر پنج نفر از اساتید روان‌شناسی دانشگاه استفاده شد که مقدار آن ۰/۹۹ به دست آمد و حاکی از روایی محتوایی مطلوب برنامه مداخله است و اثربخشی آن نیز به تأیید رسید (۱۹). همچنین لازم به ذکر است آزمودنی‌های گروه گواه هیچ‌گونه آموزشی تا پایان فرایند پژوهش دریافت نکردند. قبل از شروع جلسات و بعد از اتمام جلسات، هر دو گروه به وسیله پرسش‌نامه ارزیابی شدند. اندازه‌گیری متغیرهای وابسته برای معلمان هر دو گروه آزمایش و گواه در یک زمان صورت گرفت. مرحله پیگیری سه ماه بعد از پس‌آزمون روی هر دو گروه اجرا شد. به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش برای افراد گروه گواه نیز بعد از پژوهش جلسات آموزشی گذاشته شد؛ همچنین درباره محرمانه بودن اطلاعات نمونه‌های پژوهش اطمینان داده شد. در نهایت با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر، آزمون لون، آزمون کرویت‌موخلی، آزمون کولموگروف اسمیرنف و آزمون تعقیبی بونفرونی برای تحلیل داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ به کار رفت.

جدول ۱. خلاصه جلسات آموزشی نظریه گاتفردسون

جلسه	شرح جلسه
اول	معرفی و آشنایی اعضا با یکدیگر، بیان اهداف و مقررات تشکیل گروه و مقدمه‌گویی درباره تعریف فرسودگی شغلی و اهمیت و ضرورت بررسی مفهوم فرسودگی شغلی
دوم	آشنایی با بحث خویشتن‌پنداری نظریه گاتفردسون (دو بُعد خویشتن‌پنداری روان‌شناختی یعنی تصور فرد درباره خود با توجه به ارزش‌ها و علایقش و خویشتن‌پنداری اجتماعی یعنی تصور فرد درباره خود با تکیه بر دیدگاه فرد درباره جنسیت و پایگاه اجتماعی و اقتصادی خود)، بررسی خویشتن‌پنداری روانی و اجتماعی اعضا در جلسه، ارائه تکلیف در زمینه بررسی رابطه فرسودگی شغلی با خویشتن‌پنداری روانی و اجتماعی مطرح شده توسط گاتفردسون
سوم	بررسی تکلیف جلسه قبل و شناخت نقاط قوت و ضعف خویشتن‌پنداری روانی و اجتماعی اعضا و ارتباط آن با فرسودگی شغلی
چهارم	معرفی مراحل رشد خویشتن‌پنداری طبق نظریه گاتفردسون یعنی جهت‌گیری براساس اندازه و توانایی، جهت‌گیری براساس جنسیت و جهت‌گیری براساس ارزش‌های اجتماعی و جهت‌گیری براساس منحصربه‌فرد بودن و مشخص کردن رابطه آن با فرسودگی شغلی
پنجم	بحث درباره ویژگی‌های منحصربه‌فرد اعضا و ارتباط آن با فرسودگی شغلی، بحث درباره شیوه‌های تقویت ویژگی‌های مثبت و شیوه‌های کاهش ویژگی‌های منفی اعضای گروه
ششم	آشنایی با مفهوم محدودیت نظریه گاتفردسون یعنی محدودیت انتخاب‌های شغلی براساس رشد خویشتن‌پنداره و ارتباط آن با فرسودگی شغلی
هفتم	آشنایی با مفهوم مصالحه نظریه گاتفردسون به معنای تعدیل آرزوها با واقعیت بیرونی
هشتم	جمع‌بندی جلسات، پاسخ به سؤالات، اجرای پس‌آزمون

۳ یافته‌ها

در این بخش ابتدا شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) نمرات مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد شخصی)، در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری ارائه شده است (جدول ۲). همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در گروه آزمایش برخلاف گروه گواه در پیش‌آزمون در مقایسه با پس‌آزمون، نمرات مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی کاهش یافته و در

پیگیری در قیاس با پس‌آزمون تغییرات محسوس نبوده است. در گروه گواه نمرات از پیش‌آزمون تا پس‌آزمون و پیگیری تغییر چندانی ندارد. برای بررسی معناداری این تفاوت‌ها از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر استفاده شد. قبل از استفاده از این مدل آماری و تحلیل داده‌ها، سه مفروضه آن شامل نرمال بودن، همگنی واریانس‌ها و آزمون کرویت بررسی شد. برای بررسی نرمال بودن، آزمون کولموگروف اسمیرنف به کار رفت که فرض نرمال بودن داده‌ها به تأیید رسید. همچنین برای بررسی همگنی واریانس متغیرها از آزمون لوین استفاده شد. نتایج نشان داد، آزمون لون در متغیرهای پژوهش غیرمعنادار است؛ بنابراین واریانس

خطای دو گروه در متغیرهای پژوهش به‌طور معناداری متفاوت نبود و فرض همگنی واریانس آن‌ها تأیید شد. علاوه‌براین پیش‌فرض کرویت برقرار بود. جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر را برای

جدول ۲. نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به‌تفکیک دو گروه

متغیر	گروه	شاخص	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری
خستگی عاطفی	آزمایش	میانگین	۳۷/۱۳	۳۳/۸۷	۳۴/۶۰
		انحراف معیار	۴/۳۹	۴/۹۳	۴/۹۱
	کنترل	میانگین	۳۷/۱۳	۳۶/۷۳	۳۶/۹۳
		انحراف معیار	۳/۸۳	۴/۰۱	۴/۶۵
مسخ شخصیت	آزمایش	میانگین	۲۳/۰۷	۱۹/۲۷	۱۹/۶۷
		انحراف معیار	۴/۸۶	۳/۲۲	۲/۹۷
	کنترل	میانگین	۲۲/۰۷	۲۱/۶۰	۲۱/۹۳
		انحراف معیار	۴/۶۱	۳/۸۹	۳/۵۹
عملکرد شخصی	آزمایش	میانگین	۳۱/۶۰	۲۶/۱۳	۲۷/۰۷
		انحراف معیار	۴/۰۷	۳/۵۰	۳/۰۶
	کنترل	میانگین	۳۰/۸۰	۲۹/۲۰	۳۰/۸۰
		انحراف معیار	۴/۰۶	۳/۸۴	۴/۳۶

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای مؤلفه‌های فرسودگی شغلی

متغیر	منابع تغییرات	F	مقدار p	اندازه اثر
خستگی عاطفی	زمان	۴/۲۵	۰/۰۳۱	۰/۱۳
	تعامل زمان*گروه	۲/۷۲	۰/۰۸۵	۰/۰۹
	گروه	۱/۴۳	۰/۲۴۱	۰/۰۵
مسخ شخصیت	زمان	۹/۱۳	<۰/۰۰۱	۰/۲۵
	تعامل زمان*گروه	۶/۳۷	۰/۰۱۵	۰/۱۹
	گروه	۳/۸۷	۰/۰۳۶	۰/۱۳
عملکرد شخصی	زمان	۱۹/۲۸	<۰/۰۰۱	۰/۴۱
	تعامل زمان*گروه	۹/۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۲۴
	گروه	۳/۶۳	۰/۰۴۱	۰/۱۴

شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر میزان مسخ شخصیت در معلمان بود. علاوه‌براین، طبق جدول ۳ می‌توان گفت، براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، در مؤلفه عملکرد شخصی، اثر اصلی زمان ($p < ۰/۰۰۱$) و اثر اصلی گروه ($p = ۰/۰۴۱$) و نیز تعامل زمان و گروه ($p < ۰/۰۰۱$) به‌لحاظ آماری معنادار است. اندازه اثر (η^2) اصلی گروه ۰/۱۴ بود که نشان داد، ۱۴ درصد از تغییرهای مؤلفه عملکرد شخصی، ناشی از تغییرهای گروهی و ۴۱ درصد از تغییرهای این مؤلفه، به‌سبب اثرات زمان است. باتوجه به نتایج این آزمون، روند کاهشی معنادار میانگین‌ها در گروه مداخله در طول زمان و غیرکاهشی آن در گروه گواه، حاکی از تأثیر آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر میزان عملکرد شخصی در معلمان بود. به‌منظور آگاهی بیشتر از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد.

جدول ۴ نشان می‌دهد، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی حاکی از تفاوت معنادار میانگین‌های گروه آزمایش در مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون ($p < ۰/۰۰۱$) و پیش‌آزمون با پیگیری ($p < ۰/۰۰۱$) برای متغیرهای خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی است؛

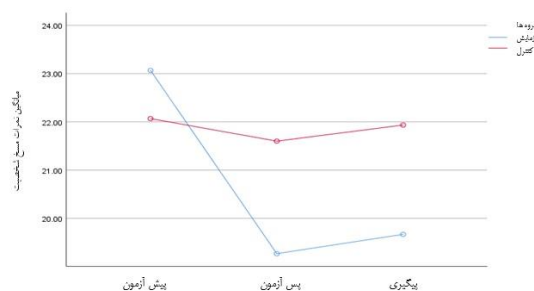
مطابق با جدول ۳ می‌توان گفت، اثر اصلی زمان برای مؤلفه خستگی عاطفی معنادار است؛ یعنی مؤلفه خستگی عاطفی از مرحله پیش‌آزمون تا مرحله پیگیری کاهش پیدا کرده است ($p = ۰/۰۳۱$)؛ اما اثر اصلی گروه و نیز تعامل زمان و گروه به‌لحاظ آماری معنادار نیست؛ بدین‌معناکه باوجود کاهش خستگی عاطفی در طول مطالعه بین دو گروه تفاوت معناداری مشاهده نشده است. اندازه اثر (η^2) اصلی زمان ۰/۱۳ بود که نشان داد، ۱۳ درصد از تغییرهای مؤلفه خستگی عاطفی به‌سبب اثرات زمان است. علاوه‌براین، براساس جدول ۳، تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص کرد، در مؤلفه مسخ شخصیت، اثر اصلی زمان ($p < ۰/۰۰۱$) و اثر اصلی گروه ($p = ۰/۰۳۶$) و نیز تعامل زمان و گروه ($p = ۰/۰۱۵$) به‌لحاظ آماری معنادار است. اندازه اثر (η^2) اثر اصلی گروه ۰/۱۳ بود که نشان داد، ۱۳ درصد از تغییرهای مؤلفه مسخ شخصیت، ناشی از تغییرهای گروهی و ۲۵ درصد از تغییرهای این مؤلفه، به‌سبب اثرات زمان است. باتوجه به نتایج این آزمون، روند کاهشی معنادار میانگین‌ها در گروه مداخله در طول زمان و غیرکاهشی آن در گروه گواه، حاکی از تأثیر آموزش توانمندسازی

نشان‌دهنده ماندگاری تأثیر آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر نمره‌های مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در مرحله پیگیری است.

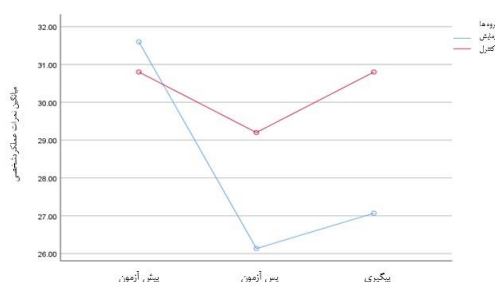
علاوه بر این، نتایج بیانگر تفاوت معنادار میانگین‌های گروه آزمایش در مراحل پس‌آزمون و پیگیری ($p < 0/05$) برای متغیرهای مسخ شخصیت و عملکرد شخصی است؛ اما تفاوتی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری در متغیر خستگی عاطفی مشاهده نمی‌شود ($p = 0/510$) که

جدول ۴. نتایج آزمون بونفرونی برای مقایسه زوجی میانگین‌های اثر زمان

متغیر	مرحله (i)	مرحله (j)	تفاوت میانگین	خطای معیار	مقدار احتمال
خستگی عاطفی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۳/۸۸۸	۰/۴۸۴	< ۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	۳/۳۱۱	۰/۶۰۴	< ۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	- ۰/۵۷۸	۰/۴۱۴	۰/۵۱۰
مسخ شخصیت	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۳/۰۶۷	۰/۴۵۱	< ۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	۲/۲۸۹	۰/۴۷۶	< ۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	- ۰/۷۷۸	۰/۲۲۴	۰/۰۰۴
عملکرد شخصی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۲۸۹	۰/۵۸۵	< ۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	۲/۸۴۴	۰/۵۷۰	< ۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	- ۱/۴۴۴	۰/۳۵۳	< ۰/۰۰۱



نمودار ۱. تغییرات نمرات مسخ شخصیت در طول زمان به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه



نمودار ۲. تغییرات نمرات عملکرد شخصی در طول زمان به تفکیک دو گروه آزمایش و کنترل

نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی شده است. همچنین باتوجه به اینکه بهبود نمرات فرسودگی شغلی در مرحله پیگیری درمقایسه با پیش‌آزمون معنادار بود، روند کاهش نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در مراحل پیگیری درمقایسه با مرحله پیش‌آزمون ادامه داشت و به‌طور معناداری متفاوت بود. این مطلب پایداری بیشتر روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون را بر نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در طول زمان نشان می‌دهد. این یافته با نتایج سائوساید و جوم همسوست که دریافتند، سازش شغلی در نظریه گاتفردسون بر نوع احساسات و میزان رضایت شغلی تأثیر دارد و سازش شغلی با کاهش احساسات منفی و افزایش رضایت شغلی مرتبط است (۱۸). علاوه بر این، این یافته‌ها با نتایج شریفی و همکاران

در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون مسخ شخصیت در گروه آزمایش، کاهش یافته است؛ اما در گروه گواه تغییر ناچیز است. نمودار ۲ وضعیت نمرات میانگین عملکرد شخصی را در دو گروه و در سه مرحله ارزیابی نشان می‌دهد.

۴ بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی شغلی بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون بر نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی تأثیر دارد؛ به‌طوری‌که در گروه آزمایش درمقایسه با گروه گواه موجب بهبود بیشتر

همسوست که نشان دادند رویکرد محدودیت و سازش بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مؤثر است (۱۹).

در تبیین این یافته باید گفت، مشاوره شغلی گاتفردسون، باعث آشنایی شرکت‌کننده با اهمیت خویشتن‌پنداری می‌شود. خویشتن‌پنداری نگرش و باوری است که فرد به خود دارد. خویشتن‌پنداری از عوامل بسیاری مثل ظاهر، توانایی‌ها، شخصیت، جنسیت، ارزش‌ها و جایگاه فرد در جامعه تشکیل می‌شود (۱۴). گاتفردسون خویشتن‌پنداری را متشکل از خویشتن‌پنداری اجتماعی (ادراک نشئت‌گرفته از تحصیلات، پایگاه اجتماعی و جنسیت) و خویشتن‌پنداری روان‌شناختی (ادراک نشئت‌گرفته از ارزش‌ها و عوامل شخصی) می‌داند که اولی نقش تعیین‌کننده‌تری در مقایسه با دومی در انتخاب شغل دارد؛ زیرا انتخاب شغل موجب می‌شود فرد هویت اجتماعی به‌دست آورد؛ لذا این نظریه با تأکید بر تقویت خود نقش مهمی در تغییر دیدگاه افراد به توانمندی‌های خویش دارد (۱۵). احتمالاً شرکت‌کنندگان پس از آشناسدن با جلسات آموزشی فاصله زیادی بین توانمندی‌های خود با رفتارها و تصوراتشان یافتند. این شرکت‌کنندگان پس از آشنایی و دریافت فواصل موجود احتمال بیشتری دارد که تغییر مسیر دهند و در جهت رسیدن به خود واقعی و توانایی‌هایشان و استفاده از آن‌ها تلاش کنند. همچنین، هنگام مواجهه با چالش‌ها و مشکلات در طول مسیر رسیدن به اهداف خود دیرتر دلسرد می‌شوند (۱۶).

در مؤلفه مسخ شخصیت نگرش منفی، احساس خنثی بودن و بی‌تفاوتی در فرد به‌وجود می‌آورد. در جامعه پژوهش‌شده مانند مشاغل یاری‌رساننده به دلیل ارتباط مداوم و مستقیم با ارباب رجوع که نیاز به توجه و همیاری دارد، بروز این حالت شایع است (۱۹). براساس این رویکرد، از آنجاکه ویژگی‌های شخصیتی و قالب‌های فکری در افراد متفاوت است و این نظریه نقش عوامل ژنتیک و محیط را مطرح می‌کند، با آگاهی از نوع شخصیت و حوزه شغلی خود میزان تناسب حوزه کاری و شخصیت در اعضا بررسی شد. باتوجه به نقش خویشتن‌پنداری روان‌شناختی و ارتباط خویشتن‌پنداری اجتماعی و استرس، تمرین‌ها در جلسات توانست تاحدودی به بهبود ارتباط با ارباب رجوع و همکاران کمک کند (۱۶). در این پژوهش نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون، در کوتاه‌مدت در کاهش مسخ شخصیت مؤثر بود.

مؤلفه عملکرد شخصی درواقع برداشتی ذهنی است. فرد تمایل پیدا می‌کند خود را به‌طور منفی ارزیابی کند (۱۵). افرادی که به چنین تصویری از خود می‌رسند، برای انجام‌دادن کار خود و تحت کنترل درآوردن تغییرات محیطی تلاشی نمی‌کنند. کارکنان به دلیل کنترل‌نداشتن بر کار و تعارض با مدیر و همکاران و ابهام نقش و نیز هماهنگ‌نبودن دانش با حیطه شغلی، با کاهش بهره‌وری و بروز این احساسات مواجه می‌شوند (۱۸). در این مدل فرد براساس تصور درباره خود و با ارزیابی دقیق از خود می‌تواند تحت آموزش، به تغییر و اصلاح خویشتن‌پنداری اقدام کند. همچنین در صورت ناهمخوانی اجزای اصلی شغل با خودپنداره اجتماعی و روان‌شناختی، کارکنان بتوانند امکان تغییر حوزه شغلی خود و تصمیم‌گیری بهتری داشته باشند (۱۶).

چالش‌های متأثر از نقش جنسیت و فرهنگ و رابطه آن با موفقیت فردی در طول جلسات بررسی شد. آگاهی از فرایند سازش و تعدیل آرزوها با واقعیت بیرونی مانند امکان دسترسی به برنامه‌های آموزشی و افزایش مهارت‌های خود و تأکید بر تغییر باورها و اصلاح شرایط توانست با تقویت احساس ارزشمندی، عملکرد شخصی را ارتقا بخشد (۱۷).

به‌علاوه اصطلاح مهمی در نظریه گاتفردسون وجود دارد که این نظریه حول آن می‌چرخد و آن آرزوهای مسیر شغلی است. منظور از آرزوهای مسیر شغلی، موقعیت یا شرایطی است که فرد دوست دارد در آن جایگاه قرار گیرد. شکل‌گیری آرزوهای شغلی در ذهن، طی نقشه شناختی اشتغالات، صورت می‌گیرد. منظور از نقشه شناختی اشتغالات این است که بزرگسالان در ذهن خود ابعاد اصلی یک حرفه به‌خصوص مردانه یا زنانه‌بودن، سطح شخصیت و حوزه کاری را تشخیص دهند. این نقشه شناختی سه بُعد جنسیت، سطح شخصیت و حیطه کاری دارد (۱۶).

گاتفردسون به‌عنوان بخشی از تئوری رشد ترجیح و انتخاب مشاغل بیان می‌دارد، اکثر افراد درکی از دنیای مشاغل را براساس نوع جنسیت، منزلت اجتماعی و نوع مشاغل به اشتراک می‌گذارند که این فرایند از طریق آموزش نظریه گاتفردسون میسر می‌شود (۱۷). این آموزش باعث شد تا معلمان ضمن آشنایی با مفهوم محدودیت و مصالحه براساس توانایی خود به انتخاب‌های شغلی بپردازند و بدین‌ترتیب فرسودگی شغلی کمتری را تجربه کنند.

همچنین آشنایی معلمان با مفهوم مصالحه در نظریه گاتفردسون به‌معنای تعدیل آرزوها با واقعیت بیرونی و فرض شغل خوب به‌جای ایده‌آل‌ترین شغل و بررسی مشکلات شغلی خود شامل کسب اطلاعات شغلی به‌شکل نامناسب، اطلاعات اندک و گزینش نامناسب و ارتباط آن‌ها با احساس فرسودگی بود؛ به‌علاوه ارائه تکلیف در زمینه مراجعه به سایت‌ها و کتاب‌های مرتبط برای افزایش اطلاعات شغلی براساس مفهوم مصالحه باعث کاهش فرسودگی شغلی معلمان پس از آموزش مفاهیم نظریه گاتفردسون شد. براساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش مبنی بر تأثیرگذاری الگوی گاتفردسون بر فرسودگی شغلی، به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود از این الگو با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و جلسات مشاوره شغلی برای افزایش بازده و بهبود عملکرد معلمان بهره بگیرند.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی بود. ممکن است استفاده از ابزارهای خودسنجی و نبود امکان ارزیابی کیفی، سوگیری‌هایی را در پاسخ ایجاد کند که باید به آن توجه شود. نمونه پژوهشی حاضر را معلمان تشکیل دادند که به‌لحاظ فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی گروه خاصی هستند؛ بنابراین در تعمیم نتایج به جامعه بزرگ‌تر و مشاغل دیگر باید احتیاط صورت گیرد.

۵ نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردسون در ارتقای عملکرد معلمان قابلیت کاربرد دارد و بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی (مسخ شخصیت و عملکرد شخصی) اثربخش است.

۶ تشکر و قدردانی

شدند، به صورت فایل ورودی داده نزد نویسنده مسئول حفظ خواهد شد.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می کنند که هیچ گونه تضاد منافی ندارند.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، مصوب پروپوزال در شورای تحصیلات تکمیلی دانشگاه است. همچنین اعتبار برای مطالعه گزارش شده از منابع شخصی تأمین شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان سهم یکسانی در تهیه پیش نویس مقاله، بازبینی و اصلاح مقاله حاضر بر عهده داشتند.

بدین وسیله از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش که در انجام آن نهایت همکاری را داشتند، کمال تقدیر و تشکر را داریم.

۷ بیانیه ها

تأییدیه اخلاقی و رضایت نامه از شرکت کنندگان

از شرکت کنندگان تحقیق حاضر دست نوشته ای شامل بیانیه ای درباره تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد. همچنین پروتکل های تحقیق در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی رودهن به تأیید رسید.

رضایت نامه انتشار

داده های جمع آوری شده در پژوهش حاضر تنها به صورت خام در اختیار محقق است تا مراکز مربوط رسمی (مثل دانشگاه) بتوانند برای صحت سنجی در صورت لزوم از آن بهره ببرند.

دسترسی به داده ها و مواد

داده های پشتیبان نتایج گزارش شده در مقاله که در طول مطالعه تحلیل

References

1. Mirowsky J, Ross CE. Education, social status, and health. First edition. New York: Routledge; 2003.
2. Oliveira HH, Honório LC. Human resources practices and organizational commitment: connecting the constructs in a public organization. *Ram, Rev Adm Mackenzie*. 2020;21(4):eRAMG200160. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>
3. Sarri KK, Bakouros IL, Petridou E. Entrepreneur training for creativity and innovation. *Journal of European Industrial Training*. 2010;34(3):270–88. <https://doi.org/10.1108/03090591011031755>
4. Shir Karami J, Khodadadi Gh. Study the status of access to educational opportunities with an emphasis on elementary education. *New Advances in Psychology, Training and education*. 2018;3(1):53–63. [Persian]
5. Hugman R, Phillips N. 'Like bees round the honeypot' social work responses to parents with mental health needs. *Practice*. 1992;6(3):193–205. <https://doi.org/10.1080/09503159208411589>
6. Burić I, Penezić Z, Sorić I. Regulating emotions in the teacher's workplace: development and initial validation of the Teacher Emotion-Regulation Scale. *Int J Stress Manag*. 2017;24(3):217–46. <https://doi.org/10.1037/str0000035>
7. Andela M, Truchot D, Van Der Doef M. Job stressors and burnout in hospitals: the mediating role of emotional dissonance. *Int J Stress Manag*. 2016;23(3):298–317. <https://doi.org/10.1037/str0000013>
8. Tian X, Liu C, Zou G, Li G, Kong L, Li P. Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: Resilience and psychological empowerment. *Psychiatry Res*. 2015;228(3):411–5. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.05.073>
9. Zhao JL, Li XH, Shields J. Managing job burnout: the effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *Int J Stress Manag*. 2019;26(3):315–20. <https://doi.org/10.1037/STR0000101>
10. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001;52(1):397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
11. West CP, Dyrbye LN, Sloan JA, Shanafelt TD. Single item measures of emotional exhaustion and depersonalization are useful for assessing burnout in medical professionals. *J Gen Intern Med*. 2009;24(12):1318–21. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1129-z>
12. Schaufeli WB, Bakker AB, Hoogduin K, Schaap C, Kladler A. On the clinical validity of the Maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychology & Health*. 2001;16(5):565–82. <https://doi.org/10.1080/08870440108405527>
13. Ivers NN, Milsom A, Newsome DW. Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise to improve Latino students' school success. *Career Dev Q*. 2012;60(3):231–42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00019.x>
14. Shafiabadi A. Rahnamaei va moshavereye shoghli va nazariye haye entekhabe shoghli (ba tajdide nazar kolli va ezafat) [Career counseling guidance and job selection theories (with general revisions and additions)]. Tehran: Roshd Pub; 2020. [Persian]
15. Gottfredson LS. Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *J Couns Psychol*. 1981;28(6):545–79. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
16. Gottfredson GD. Interests, aspirations, self-estimates, and the self-directed search. *Journal of Career Assessment*. 2002;10(2):200–8. <https://doi.org/10.1177/1069072702010002005>

17. Gottfredson LS. Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In: Brown SD, Lent RW; editors. Career development and counseling: putting theory and research to work. New York: John Wiley & Sons, Inc; 2005.
18. Tsaousides T, Jome L. Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students. J Vocat Behav. 2008;73(2):185–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.04.003>
19. Sharifi A, Shafhabadi A, Zare M. Comparing the effectiveness of Shafiabady's Multi-Axial pattern of vocational choice with Gottfredson's circumscription compromise theory on the burnout among the medical documents staff of the social security organization. Culture Counseling. 2015;6(21):1–23. [Persian] https://qccpc.atu.ac.ir/article_4186.html?lang=en
20. Tabachnick BG, Fidell LS, Ullman JB. Using multivariate statistics. Boston, MA: Pearson; 2007.
21. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organiz Behav. 1981;2(2):99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
22. Maslach C, Jackson SE. Sex Differences in Burnout. No. 11. Center for the Study, Education and Advancement of Women, University of California, 1983. <https://scholar.google.com/scholar>
23. Filban A. Barrasiye mizane farsoodegi shoghli va ertebate an ba raveshe moghabele'i be kar gerefte shode tavasote parastarane bimarestan haye amoozeshi share Tehran [The prevalence of depression and its relationship with job coping methods used by nurses] [Thesis for MSc]. [Tehran, Iran]: Tarbiat Modarres University; 2002. [Persian]