

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, Rooden Branch, Tehran, Iran;
2. Department of Counseling, Allameh Tabatabai 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 گاتنفردsson بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان

آرزو عمادیان^۱, *عبدالله شفیع آبادی^۲

توضیحات نویسنده‌گان
 ۱. دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.
 ۲. گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
 * ریاضامه نویسنده مسئول: Shafayabadi_abdullah@gmail.com

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

چکیده

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

روش بررسی: این پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی 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. بهمنظور تشکیل دو گروه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با درنظر گرفتن ملاک‌های ورود و خروج، ابتدا سی نفر انتخاب شدند. سپس بهصورت 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 مسلسل (۹۸۱) بود. گروه آزمایش هشت جلسه نوددقیمای مداخله آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتنفردsson را دریافت کرد. یافته‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر در سطح معناداری $p < 0.05$ تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتنفردsson در مسخ شخصیت 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 گاتنفردsson در ارتقای عملکرد معلمان قابلیت کاربرد دارد و بر بهبود مؤلفه‌های فرسودگی (مسخ شخصیت و عملکرد شخصی) اثربخش است.

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

حالات را در پی دارد: خستگی هیجانی^۳ (خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف); مسخ شخصیت^۴; افکار منفی و بدینانه به همکاران و مراجعان؛ احساس گناه؛ انزوا؛ کاهش فعالیت کاری و روزمره؛ احساس بی‌کفایتی (نارضایتی از کار، احساس شکست و ناتوانی، ازدست دادن قدرت تشخیص و درک، احساس دائم اچگaf 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 پردازند. تیان و همکاران طی تحقیقی دریافتند، کلید ازبین بردن فرسودگی شغلی در اپرаторهای چینی، انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روان‌شناختی است (۸). تحقیقات ژائو و همکاران مشخص کرد، مداخلات روان‌شناختی به کاهش فرسودگی شغلی و کنترل رفتارهای حرfe‌ای 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 بزنی آیند. این امر سبب می‌شود این کارکنان برای انجام وظایف و برخورد مناسب با اریاب 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 خنثی است و واکنشی منفی دارد. درحقیقت، فرد دربار 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 شغله نگرشی منفی داشته باشد و دربار بر مراجuan با بی‌تفاوتوی رفتار کند. واقعیت پنهان شده پشت این رفتارها آن است که کارکنان احساس می‌کنند از خود و شغلشان دور شده و درنتیجه شور و اشتیاقشان را از دست داده‌اند (۱۱). احساس موفق‌بودن فردی حاصل خودارزیابی‌های فرد است. وی گمان می‌کند که شایستگی، کارآمدی و بهره‌وری لازم را ندارد و درنتیجه، خود را ناموفق می‌پنداشد. چنین حسی درنهایت 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 مشبتشان 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 موفقی 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).

نظریه محدودیت و سازش گاتنفردسنون^۹، یکی از نظریاتی است که بر توانمندسازی شغلی تکیه دارد. این نظریه می‌گوید جنسیت، نژاد و طبقه

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. پر واضح 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 موفقیت‌بودن 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 به طور دائم در حال بهروزکردن اطلاعات و راهکارهای علمی است تا بهره‌وری و کارایی را افزایش دهد. پویایی، خلاقیت، میل به رشد و ایجاد تحول در عوامل درون‌سازمانی و تعامل با محیط از خصوصیات بارز چنین سازمان‌هایی است. با این خصوصیات و بدین‌طریق 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 درنتیجه یکی از اجزای مهم سازمان تعلیم و تربیت هستند؛ زیرا در نیل به اهداف تعلیم و تربیت می‌کوشند و به عنوان واقعیتی اجتماعی، جزئی جدایی ناپذیر 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 به درستی مدیریت شوند، مشخص می‌شود که تشخیص و تقویت محرك‌های انگیزشی برای معلمان، بهگونه‌ای که توان انجام کار را در آن‌ها افزایش دهد، چقدر کارساز خواهد بود. هرچه انگیزه معلم‌ها برای کارکرد 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، برعهده داشتن 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 درمعرض فرسودگی^۲ و کاهش انگیزه و کارایی هستند (۶). فرسودگی شغلی^۳، ستدرمی روان‌شناختی است که این

¹. Job

². Job burnout

³. Emotional exhaustion

⁴. Depersonalization

⁵. Emotional fatigue

⁶. Depersonalization

توجه به نقش این رویکرد در بهبود عملکرد افراد، می‌توان به بهبود فرسودگی شغلی در معلمان اقدام کرد. ازانجاكه 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 گاتفردson 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 پژوهش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. برای تعیین حجم نمونه از قراردادهای مرسوم در پژوهش‌های آزمایشی و نیمه‌آزمایشی استفاده شد. تاباچنیک و فیدل حجم نمونه را در پژوهش‌های آزمایشی و نیمه‌آزمایشی حداقل پانزده نفر در هر گروه تعیین کردند (۲۰). نمونه‌گیری در این پژوهش بهروش هدفمند بود. بهمنظور تشکیل دو گروه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با درنظرگرفتن ملاک‌های ورود و خروج، ابتدا سی معلم بهصورت 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: دارابودن میانگین نمرات بیشتر از حد متوسط در پرسش‌نامه فرسودگی شغلی؛ حداقل سن ۳۵ سال و حداقل 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 مدلش^۲ (مسلسل، ۱۹۸۱): این پرسش‌نامه توسط مسلش در سال ۱۹۸۱ ساخته شد که برآوردهای 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 وغیره به کار 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، 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

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 الشیع قرار می‌دهد (۱۴). نظریه گاتفردson 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 می‌گرند که مسیر روشی دارند و آسان می‌توانند به آن دست یابند؛ پس برای بروزگردان مشکلات شغلی، می‌توان قدم اول را شناخت موانع موجود بر سر راه رسیدن به فرصت شغلی ایده‌آل و نیز آگاهی و آموزش فرد برای قدمگذاشتن در مسیر رشد داشت. گاتفردson در نظریه محدودیت و سازش مشکلات فرد را در تصمیم‌گیری شغلی لحاظ می‌کند. وی تأکید دارد که فرد هنگام برگزیدن شغل، باید خویشن‌پنداری شغلی اش را ارزیابی کند. وی معتقد است، آموزش این رویکردها، افزایش آگاهی کارکنان و نقش آنان در عهده‌داری موقوفیت‌آمیز کارها، از فرسودگی شغلی آن‌ها می‌کاهد (۱۷)؛ بنابراین با توجه به آنچه گفته شد می‌توان گفت، نظریه محدودیت و سازش گاتفردson 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 گاتفردson، 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، به کارگیری پژوهش حاضر، از جنبه نظری و نیز عملی ضروری است. از جنبه نظری، ثابت شد که توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردson، 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 گاتفردson 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 گاتفردson، آگاهسازی معلمان و

¹. Job aspirations

سوالهای آنان نیز پاسخ داد. پس از انجام پیش آزمون، گروه آزمایش در هشت جلسه نود دقیقه‌ای بهشیوه 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 استادی 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 به‌وسیله پرسش‌نامه ارزیابی شدند. اندازه‌گیری متغیرهای واپسی برای معلمان هر دو گروه آزمایش و گواه در یک زمان صورت گرفت. مرحله پیگیری سه ماه بعد از پس آزمون 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 محروم‌بودن اطلاعات نمونه‌های پژوهش اطیبان داده شد. درنهایت با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و آنالیز واریانس با اندازه‌گیری مکرر، آزمون لون، آزمون کرویت موخلی، آزمون کولموگروف اسمایرنف و آزمون تعقیبی بونفرونی برای تحلیل داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ به کار رفت.

می‌شود؛ البته سوالهای ۱، ۳، ۵، ۶، ۱۱، ۱۰، ۸، ۱۴، ۱۳، ۲، ۲۲ در این پرسش‌نامه برای امتیازبندی به صورت معکوس و سوالهای ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ به صورت مستقیم محاسبه می‌شود. می‌دانند. می‌دانند و جکسون (۱۹۸۳) پایانی پرسش‌نامه را بهروش آزمون بازآزمون در دوره‌های کوتاه تا یک ماه از ۶ تا ۸ درصد گزارش کردند (۲۲)؛ در دو مطالعه آزمون بازآزمون، پایانی را در مدت یک سال بررسی کردند. ضریب پایانی در نمونه‌ای از هفت‌صد معلم ۳۳ تا ۶۷ درصد و در نمونه دیگر 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 پایانی علمی آن تأیید می‌شود. براساس گزارش‌های فیلبان، میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی مسلش میان همبستگی قوی ($r=0.69$) میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله آزمون مجدد بود. همچنین، این مطالعه ویژگی‌های پایانی پرسش‌نامه را برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی ۰/۸۴ و برای مسخر 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

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 بورسی مفهوم فرسودگی شغلی
دوم	آشنایی با بحث خویشتن‌پنداری روان‌شناسی 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 قبیل 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 جنسیت و جهت‌گیری براساس ارزش‌های اجتماعی و جهت‌گیری براساس منحصر به فرد بودن و مشخص کردن رابطه آن با فرسودگی شغلی
پنجم	بحث درباره ویژگی‌های منحصر به فرد اعضا و ارتباط آن با فرسودگی شغلی، بحث درباره شیوه‌های تقویت ویژگی‌های مثبت و شیوه‌های کاهش ویژگی‌های منفی اعضا گروه
ششم	آشنایی با مفهوم محدودیت انتخاب‌های شغلی براساس رشد خویشتن‌پنداره و ارتباط آن با فرسودگی شغلی
هفتم	آشنایی با مفهوم مصالحة نظریه گاتفردسون به معنای تعدل آرزوها با واقعیت بیرونی
هشتم	جمع‌بندی جلسات، پاسخ به سوالات، اجرای پس آزمون

پیگیری درقیاس با پس آزمون تغییرات محسوس نبوده است. در گروه گواه نمرات از پیش آزمون تا پس آزمون 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 اسمایرنف به کار رفت که فرض نرمال بودن داده‌ها به تأیید رسید. همچنین برای بررسی همگنی واریانس تغییرها از آزمون لوین استفاده شد. نتایج نشان داد، آزمون لون در متغیرهای پژوهش غیر معنادار است؛ بنابراین واریانس

۳ یافته‌ها

در این بخش ابتدا شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) نمرات مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخر شخصیت، عملکرد شخصی)، در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش آزمون و پس آزمون و پیگیری ارائه شده است (جدول ۲).

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در گروه آزمایش برخلاف گروه گواه در پیش آزمون در مقایسه با پس آزمون، نمرات مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخر شخصیت و عملکرد شخصی کاهش یافته و در

بررسی اثرات اصلی گروه، زمان و اثر تعاملی زمان و گروه در مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی نشان می‌دهد. خطا‌ای دو گروه در متغیرهای پژوهش به طور معناداری متفاوت نبود و فرض همگنی واریانس آن‌ها تأیید شد. علاوه براین 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
	کنترل	انحراف معیار	۴/۳۹	۴/۹۳	۴/۹۱
	آزمایش	میانگین	۳۷/۱۳	۳۶/۷۳	۳۶/۹۳
	کنترل	انحراف معیار	۳/۸۳	۴/۰۱	۴/۶۵
مسخ شخصیت	آزمایش	میانگین	۲۲/۰۷	۱۹/۲۷	۱۹/۶۷
	کنترل	انحراف معیار	۴/۸۶	۳/۲۲	۲/۹۷
	آزمایش	میانگین	۲۲/۰۷	۲۱/۶۰	۲۱/۹۳
	کنترل	انحراف معیار	۴/۶۱	۳/۸۹	۳/۵۹
عملکرد شخصی	آزمایش	میانگین	۳۱/۶۰	۲۶/۱۳	۲۷/۰۷
	کنترل	انحراف معیار	۴/۰۷	۳/۵۰	۳/۰۶
	آزمایش	میانگین	۳۰/۸۰	۲۹/۲۰	۳۰/۸۰
	کنترل	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	p	اندازه اثر
خستگی عاطفی	زمان	۴/۲۵	۰/۰۳۱	۰/۱۳
	عامل زمان*گروه	۲/۷۲	۰/۰۸۵	۰/۰۹
	گروه	۱/۴۳	۰/۲۴۱	۰/۰۵
	زمان	۹/۱۳	<۰/۰۰۱	۰/۲۵
مسخ شخصیت	عامل زمان*گروه	۶/۳۷	۰/۰۱۵	۰/۱۹
	گروه	۳/۸۷	۰/۰۳۶	۰/۱۳
	زمان	۱۹/۲۸	<۰/۰۰۱	۰/۴۱
	عامل زمان*گروه	۹/۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۲۴
عملکرد شخصی	گروه	۳/۶۳	۰/۰۴۱	۰/۱۴

شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردsson بر میزان مسخ شخصیت در معلمان بود. علاوه براین، طبق جدول ۳ می‌توان گفت، براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، در مؤلفه عملکرد شخصی، اثر اصلی زمان ($p<0/001$) و اثر اصلی گروه ($p=0/041$) و نیز تعامل زمان و گروه ($p<0/001$) به لحاظ آماری معنادار نیست؛ بدین معناکه با وجود کاهش خستگی عاطفی در طول مطالعه بین دو گروه تفاوت معناداری مشاهده نشده است. اندازه اثر (η^2) اصلی زمان $0/13$ بود که نشان داد، 13 درصد از تغییرهای مؤلفه خستگی عاطفی معنادار است؛ یعنی مؤلفه خستگی عاطفی از مرحله پیش‌آزمون تا مرحله پیگیری کاهش پیدا کرده است ($p=0/031$)؛ اما اثر اصلی گروه و نیز تعامل زمان و گروه به لحاظ آماری معنادار نیست؛ بدین معناکه با وجود کاهش خستگی عاطفی در طول مطالعه بین دو گروه تفاوت معناداری مشاهده نشده است. اندازه اثر (η^2) اصلی زمان $0/13$ بود که نشان داد، 13 درصد از تغییرهای مؤلفه خستگی عاطفی به سبب اثرات زمان است. علاوه براین، براساس جدول ۳، تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص کرد، در مؤلفه مسخ شخصیت، اثر اصلی زمان ($p<0/001$) و اثر اصلی گروه ($p=0/036$) و نیز تعامل زمان و گروه ($p=0/015$) به لحاظ آماری معنادار است. اندازه اثر (η^2) اثر اصلی گروه $0/13$ بود که نشان داد، 13 درصد از تغییرهای مؤلفه مسخ شخصیت، ناشی از تغییرهای گروهی و 25 درصد از تغییرهای این مؤلفه، به سبب اثرات زمان است. با توجه به نتایج این مؤلفه، آن در گروه گواه، حاکی از تأثیر مداخله در طول زمان و غیرکاهشی آن در گروه گواه، حاکی از تأثیر آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردsson بر میزان عملکرد شخصی در معلمان بود. به منظور 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 ($p<0/001$) و پیش‌آزمون با پیگیری ($p<0/001$) برای متغیرهای خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی است؛

نشان دهنده ماندگاری تأثیر آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردsson بر نمره های مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در مرحله پیگیری است.

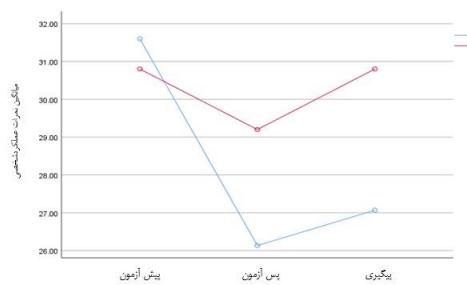
علاوه براین، نتایج بیانگر تفاوت معنادار میانگین های گروه آزمایش در مراحل پس آزمون و پیگیری ($p < 0.05$) برای متغیرهای مسخ شخصیت و عملکرد شخصی است؛ اما تفاوتی در مراحل پس آزمون و پیگیری در متغیر خستگی عاطفی مشاهده نمی شود ($p = 0.510$) که

جدول ۴. نتایج آزمون بونفرونی برای مقایسه زوجی میانگین های اثر زمان

متغیر	مرحله (i)	مرحله (j)	تفاوت میانگین	خطای معیار	مقدار احتمال
خستگی عاطفی	پیش آزمون	پس آزمون	-0.578	0/414	<0.001
	پیگیری	پیش آزمون	0.604	0/604	<0.001
	پیش آزمون	پیگیری	-0.578	0/484	<0.001
مسخ شخصیت	پیش آزمون	پس آزمون	-0.670	0/451	<0.001
	پیگیری	پیش آزمون	0.289	0/476	<0.001
	پیش آزمون	پیگیری	-0.778	0/224	0.004
عملکرد شخصی	پیش آزمون	پس آزمون	-0.289	0/585	<0.001
	پیگیری	پیش آزمون	0.844	0/570	<0.001
	پیش آزمون	پیگیری	-1.444	0/353	<0.001



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 با توجه به اینکه بهبود نمرات فرسودگی شغلی در مرحله پیگیری در مقایسه با پیش آزمون معنادار بود، روند کاهش نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در مراحل پیگیری در مقایسه با مرحله پیش آزمون ادامه داشت و به طور معناداری متغیرت بود. این مطلب پایداری بیشتر روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردsson را بر نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی در طول زمان نشان می دهد. این یافته با نتایج سایوساید و جوم هموسوست که دریافتند، سازش شغلی در نظریه گاتفردsson بر نوع احساسات و میزان رضایت شغلی تأثیر دارد و سازش شغلی با کاهش احساسات منفی و افزایش رضایت شغلی مرتبط است (۱۸). علاوه براین، این یافته ها با نتایج شریفی و همکاران

در نمودار ۱ مشاهده می شود، نمرات پیش آزمون و پس آزمون 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 می دهد.

۴ بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردsson بر بهبود مؤلفه های فرسودگی شغلی بود. نتایج تحلیل داده ها نشان داد، روش توانمندسازی شغلی مبتنی بر نظریه گاتفردsson بر نمرات مسخ شخصیت و عملکرد شخصی تأثیر دارد؛ به طوری که در گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه موجب بهبود بیشتر

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).

به علاوه 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 به عنوان بخشی از شوری رشد ترجیح و انتخاب مشاغل بیان می‌دارد، اکثر افراد در کی 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 پردازنند و بدین ترتیب فرسودگی شغلی کمتری را تجربه کنند.

همچنین آشنایی معلمان با مفهوم مصالحه در نظریه گاتفردسون به معنای تعديل آرزوها با واقعیت بیرونی و فرض شغل خوب به جای ایده‌آل‌ترین شغل و بررسی مشکلات شغلی خود شامل کسب اطلاعات شغلی به‌شکل نامناسب، اطلاعات انک و گزینش نامناسب و ارتباط آن‌ها با احساس فرسودگی بود؛ به علاوه ارائه تکلیف در زمینه مراجعته 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 به دست آمده 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 خودستنجی 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 به لحاظ 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 (مسخر شخصیت و عملکرد شخصی) اثربخش است.

همسوست که نشان دادند رویکرد محدودیت و سازش بر بهبود همولفه‌های 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 مشکل 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 به دست آورد؛ لذا این نظریه با تأکید بر تقویت خود نقش مهمی در تغییر دیدگاه افراد به توانمندی‌های خویش دارد (۱۵). احتمالاً شرکت‌کننده‌گان پس از آشنایشدن با جلسات آموزشی فاصله زیادی بین توانمندی‌های خود با رفتارها و تصوراتشان یافته‌ند. این شرکت‌کننده‌گان پس از آشنایی و دریافت فواصل موجود احتمال بیشتری دارد که تغییر مسیر دهنده و درجهت 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 مسخر شخصیت نگرش منفی، احساس خنثی‌بودن و بی‌تفاوتی در فرد به وجود می‌آورد. در جامعه پژوهش شده مانند مشاغل یاری رساننده 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. با توجه به نقش خویشتن‌پنداری روان‌شناختی و ارتباط خویشتن‌پنداری اجتماعی و استرس، تمرين‌ها 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 مسخر شخصیت مؤثر بود.

مؤلفه عملکرد شخصی درواقع برداشتی ذهنی است. فرد تمايل پیدا می‌کند خود را بهطور منفی ارزیابی کند (۱۵). افرادی که به چنین تصوری از خود می‌رسند، برای انجام‌دادن کار خود و تحت کنترل درآوردن تغییرات محیطی تلاشی نمی‌کنند. کارکنان به‌دلیل کنترل‌نداشتن بر کار و تعارض با مدیر و همکاران و ابهام نقش و نیز هماهنگ‌بودن 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).

۶ تشكر و قدردانی

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

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

تضاد منافع

نویسنده‌گان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافعی ندارند.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکترای 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 نویسنده‌گان

همه نویسنده‌گان سهم یکسانی در تهیه پیش‌نویس مقاله، بازبینی و اصلاح مقاله حاضر بر عهده داشتند.

تأییدیه اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

از شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر دست‌نوشته‌ای شامل بیانیه‌ای درباره تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد. همچنین پروتکل‌های تحقیق در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی رودهن به تأیید رسید.

رضایت‌نامه انتشار

داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش حاضر تنها به صورت خام در اختیار محقق است تا مراکز مربوط رسمی (مثل دانشگاه) بتوانند برای صحبت‌سنگی در صورت لزوم از آن بهره ببرند.

دسترسی به داده‌ها و مواد

داده‌های 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/cdq.2161-0045.2012.00019.x>
14. Shafiabadi A. Rahnamaei va moshavereye shoghli va nazariye haye entekhabe shoghl (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. Tsaoisides 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 Shafibady'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 ravesh haye 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]