



پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی
کامران مالکپور لپری^{۱*} و اعظم بختیاری رنانی^۲

Predicting Teachers' Burnout Based on Tolerance of Ambiguity and Self-Compassion

Kamran Malekpoorlapari^{1*} and Azam Bakhtiarirenani²

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۳۰

Abstract

The purpose of this study is to predict teachers' burnout based on their tolerance of ambiguity and self-compassion. This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of method. The statistical population includes high school teachers in Shahrekord who were teaching in the academic year of 1399-1400. One hundred teachers were selected via random cluster sampling as the research sample. To collect data, burnout questionnaire (Maslach, 1981), self-compassion (Neff, 2003) and ambiguity tolerance questionnaire (McLean, 1993) were used. The content and face validity of all three questionnaires were confirmed by experts in the relevant field. Cronbach's alpha test was used to estimate the reliability of the instruments; The reliability of the questionnaires was calculated to be 0.70, 0.73 and 0.60, respectively. The results of multiple-regression (significance level of .05) showed that it is possible to predict the participants' burnout based on the variables of tolerance of ambiguity and self-compassion. There is also a significant negative relationship between jobs burnout and the other variables ($p < 0.05$). Therefore, the higher the compassion for oneself or tolerance of ambiguity, the lower the rate of burnout among the teachers. Based on the findings of this study, it is recommended that schools officials and counselors help to increase the level of tolerance of ambiguity and self-compassion as a way to reduce job burnout among teachers.

Keywords: Burnout, tolerance of ambiguity, self-compassion

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کمی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش معلمان مقطع متوسطه شهرستان شهرکرد، مشغول به خدمت در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ هستند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ۱۰۰ نفر از آنها به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج (۱۹۸۱) و خودشفقت‌ورزی نف (۲۰۰۳) و تحمل ابهام مک لین (۱۹۹۳) استفاده شد. روایی محتوایی و صوری هر سه پرسشنامه توسط متخصصان در حوزه مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی خصیصه پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و بر اساس آن پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۰ و ۰/۷۸ به دست آمد. نتایج بررسی فرضیه‌ها با استفاده از رگرسیون چندگانه نشان داد که می‌توان با توجه به متغیرهای تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. نتایج، نشان دهنده این است که بین متغیر خودشفقت‌ورزی و تحمل ابهام با فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد ($p < 0.05$)؛ بنابراین هرچه خودشفقت‌ورزی و تحمل ابهام بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی پایین‌تر است. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدارس جهت کاهش فرسودگی شغلی به پرورش تحمل ابهام و شفقت به خود به‌عنوان ابزاری برای افزایش رضایت شغلی استفاده نمایند و مشاوران مدارس برنامه‌ای مبتنی بر تحمل ابهام و شفقت به خود جهت کاهش فرسودگی شغلی معلمان طراحی کنند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، تحمل ابهام، خودشفقت‌ورزی

1. PhD candidate of management of higher education, faculty of management, Kharazmi University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational, Sciences, Payame Noor University, Isfahan, Iran

*Corresponding Author, Email: malekpoor.k92@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه، محققان مباحث نیروی انسانی دریافتند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، سرمایه‌ای با ارزش در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها است؛ طوری که در طی نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده بوده است. تجارب شایسته سازمان‌های موفق درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه‌های انسانی شاغل در آنهاست. سازمان‌های موفق عظمت و بزرگی سازمان‌های خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند. این‌گونه سازمان‌ها کامیابی یا شکست سازمان خود را به میزان وفاداری و شایستگی نیروی انسانی خود نسبت می‌دهند و در نهایت بر این عقیده اند که اگر سازمانی شایستگی حفظ نیروی وفادار و مشخص خود را نداشته باشد به آرامی به افول کشیده خواهد شد (آلتون^۱، ۲۰۰۲). یکی از مشاغل مهم و حساس در جامعه که از اهمیت بالایی برخوردار است و در وضعیت فعلی و آینده جامعه تأثیر بسزایی دارد، شغل معلمی است. شغل معلمی، همانند تمامی مشاغل دیگر دارای عوامل تهدیدکننده و ارتقادهنده کیفیت زندگی کاری مخصوص به خود است. یکی از این عوامل که در بسیاری از سازمان‌ها، شرکت‌ها و ادارات، می‌تواند زندگی کاری نیروی انسانی را تهدید کند یا ارتقا دهد و تأثیر بسزایی داشته باشد، عامل فرسودگی شغلی در بین کارکنان است که بر اساس نوع شغل و فعالیت می‌تواند تأثیر زیادی در میزان بازدهی افراد داشته باشد. به نظر مسلج و جکسون^۲ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی یک سازه چندبعدی است و شامل خستگی عاطفی، خود گم‌کردگی و احساس عدم موفقیت می‌شود. بین فشار روانی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد (آگروال، ماسکرا، رینگ و ویکتورسون^۳، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی تهی شدن جسمی و روانی کارمند است که تبدیل به منبع مشکلات شخصی و حرفه‌ای فرد می‌شود (یلدیریم و سولماز^۴، ۲۰۲۰)؛ بنابراین فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند؛ مانند تعویض مکرر شغل و محل کار، افزایش نقل و انتقالات در شغل (وو، رن، وانگ، هی، خونگ، ما و ژانگ^۵، ۲۰۲۱)، غیبت‌ها و مرخصی‌های فراوان (دامیکو، گراچی و تارانینو^۶، ۲۰۲۰)، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تأثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد (یورک و گالر^۷، ۲۰۲۱)، کاهش کیفیت خدمت ارائه‌شده به ارباب رجوع، رکود و تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و... وقتی کارکنان سازمان تحت فشار روانی هستند توان بدنی آن‌ها کاهش پیدا کرده، علاقه آن‌ها به کارشان کمتر شده، خطاها و همچنین میزان سوانح و

-
1. Altun
 2. Maslsch & Gakson
 3. Agarwal, Mosquera, Ring & Victorson
 4. Yıldırım & Solmaz
 5. Wu, Ren, Wang, He, Xiong, Ma & Zhang
 6. D'Amico, Geraci & Tarantino
 7. Yoruk, & Guler

حوادث آنان در کار افزایش پیدا می‌کند (اسفندیاری، ۱۳۸۰). فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. نظریه پردازان جدید عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کرده‌اند (اسدی شفیع‌آبادی، پناه‌علی و حبیب‌اله‌زاده، ۱۳۹۰). پیرلمان و هارتمان^۱ (۱۹۸۲)، عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کردند. عوامل فردی مواردی همچون، تحمل ابهام، شفقت به خود و عوامل موقعیتی مواردی همچون ویژگی‌های شغلی، انتظارات، انگیزه و منابع شغلی را در بر می‌گیرد (شه‌نواز، ۱۳۹۰).

همانگونه که در بالا ذکر شده است، یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در معلمان، تحمل ابهام است، که فرد را با مجموعه‌ای از روش‌های ناآشنا، پیچیده و نامفهوم روبرو می‌کند (دوربین^۲، ۲۰۱۸). چرا که عدم تحمل ابهام نقش اصلی را در ایجاد و تداوم نگرانی و استرس ایفا می‌کند (گیلت، بیلک، هانا و فیتزجرالد^۳، ۲۰۱۸). پرچ و بارون ابهام را به عنوان یک تجربه ذهنی از کمبود اطلاعات رایج برای یک پیش‌بینی تعریف کرده‌اند. گاهی در تعریف ابهام هنگام بررسی بهره‌گیری شخص از اطلاعات بر فقدان یا دوپهلوی بودن اطلاعات دست گذاشته‌اند (پرچ و بارون، ۱۹۸۸؛ به نقل از عظیمی، ۱۳۸۹). افراد دارای تحمل ابهام پایین معمولاً استرس را بیشتر تجربه می‌کنند و اختلال‌های اضطرابی ممکن است منجر به پاسخ‌دهی با اجتناب و یا عملکرد مشقت‌بار شود (ساراوگی، اوگلسبی و کوگل^۴، ۲۰۱۳). تحمل ابهام یک متغیر شخصیتی است که در ادبیات روان‌شناسی جدید به واسطه استنباط‌های مختلف، خود را به شکل‌های گوناگون نشان داده است و به فرایندی اشاره دارد که فرد اطلاعات را در موقعیت مبهم مورد پردازش قرار داده و به این اطلاعات با مجموعه‌ای از واکنش‌های شناختی، هیجانی و رفتاری پاسخ می‌دهد (رادمهر و کرمی، ۱۳۹۸). تحمل ابهام، پذیرفتن عدم قاطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص و تمایل به آغاز فعالیتی مستقیم بدون آن است که شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر (آنتونیک^۵، ۲۰۰۹). سهم معنادار سازه تحمل ابهام در کنار دیگر متغیرهای دخیل در مدرسه، می‌تواند به معلمان این آگاهی را بدهد که علیرغم وجود تمامی شرایط، به ساختار شخصیتی یادگیرندگان نیز باید توجه شود. وقتی فرد با مجموعه‌ای از روش‌های ناآشنا، پیچیده و نامفهوم مواجه می‌شود، دچار ابهام می‌شود؛ در این شرایط، این ویژگی شخصیتی فرد است که تعیین می‌کند، تا چه اندازه او می‌تواند با موقعیتی که پایان آن نامشخص است، مقابله‌ای موفقیت‌آمیز داشته باشد (رادمهر و کرمی، ۱۳۹۸). در واقع، معلمان مدارس می‌توانند از تحمل ابهام به عنوان

1. Pirlman and Hartman
2. Dubrin
3. Gillett, Bilek, Hanna, Fitzgerald
4. Sarawgi, Oglesby & Cougle
5. Antonic

مکانیسمی در راستای تصمیم‌گیری بهتر در موقعیت‌های مبهم که اغلب در محیط مدارس رخ می‌دهد، استفاده کنند.

از دیگر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، می‌توان به شفقت به خود اشاره نمود (سالسابیلا^۱، ۲۰۲۱). نف و گریمر^۲ (۲۰۱۳) شفقت به خود را به عنوان سازه‌ای سه مؤلفه‌ای؛ شامل مهربانی با خود در مقابل قضاوت خود (درک خود به جای قضاوت یا انتقاد و نوعی مهرورزی و حمایت نسبت به کاستی‌ها و بی‌کفایتی خود)، اشتراک‌های انسانی در مقابل انزوا (اعتراف به اینکه همه انسان‌ها دارای نقص هستند و اشتباه می‌کنند) و ذهن‌آگاهی در مقابل همسان‌سازی افراطی (آگاهی متعادل و روشن از تجارب زمان حال که باعث می‌شود جنبه‌های دردناک یک تجربه نادیده گرفته شود و نه اینکه ذهن را مکرراً اشغال کنند) بیان کرده است. از نظر گیلبرت^۳ (۲۰۰۶) شفقت درمانی شامل گشوده بودن نسبت به رنج خود و دیگران به صورت غیردفاعی و غیرقضاوتی بودن و همچنین شامل میل به التیام رنج با شناخت و توجه به دلایل ایجاد رنج در رفتارهای نامهربانانه است. در واقع، ترکیبی از انگیزه، هیجان، فکر در رفتار که مهربانی را پدیدار می‌کند. هیجان‌تأثیر بسیاری بر بدن انسان دارند؛ که این تأثیر می‌تواند ناآگاهانه باشد و انسان را دچار تعارض کند و آنچه انسان را به درمان می‌کشاند، ممکن است ریشه در تجربه رنج ناشی از این هیجان‌تأثیر داشته باشد. درمان مبتنی بر شفقت سه عملکرد تکامل‌یافته اصلی هیجان متمرکز است: (۱) هوشیاری برای شناسایی سریع تهدید و دفاع فعال (۲) فراهم کردن اطلاعات به منظور شناسایی منابع موجود برای پاداش‌ها و تعاملات فعال (۳) شناسایی منابع ایجاد امنیت (شاپیرا و مونگرین^۴، ۲۰۱۰).

مطالعات متعددی در مورد فرسودگی شغلی انجام شده است که نشان داده فشارهای روانی زیاد از جمله استرس، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، اهداف سازمانی را تهدید و به کاهش رضایت فرد منجر شود و همچنین مطالعات نشان داده‌اند تحمل ابهام و شفقت به خود نتیجه مثبتی بر روی فرسودگی شغلی دارد. خرم‌نیا، فروغی، گودرزی، بهاری و طاهری (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی نقش شفقت به خود و نشخوار ذهنی در پیش‌بینی افسردگی مزمن پرداختند. بر اساس نتایج این پژوهش، بین شفقت به خود و خرده‌مقیاس‌های مهربانی با خود، اشتراکات انسانی و ذهن‌آگاهی با افسردگی مزمن رابطه منفی و معنادار، بین خرده‌مقیاس‌های قضاوت در مورد خود، انزوا و همانندسازی با افسردگی مزمن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین نشخوار فکری و خرده‌مقیاس‌های پاسخ‌های نشخواری و پاسخ‌های منحرف‌کننده حواس با افسردگی مزمن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در پژوهشی دیگر، خلج‌زاده و هاشمی (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر آموزش خودشفقت‌ورزی بر ادراک شایستگی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دختران بدسرپرست

1. Salsabila
2. Neff & Germer
3. Gilbert
4. Shapira & Mongreen

پرداختند. طبق نتایج آنها آموزش خودشفقت‌ورزی منجر به افزایش ادراک شایستگی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در گروه آموزش شده است. بنابراین می‌توان از آموزش خودشفقت‌ورزی به‌عنوان روشی مؤثر در افزایش ادراک شایستگی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در دختران بد سرپرست استفاده نمود. بیگدلی، مومنی و قنبری (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز پرداخت. طبق یافته‌های حاصل از پژوهش جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین، بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز رابطه وجود دارد. همچنین، یافته‌ها نشان داد که فرسودگی شغلی کتابداران در سطح بالایی است و آنان از شغل خود رضایت ندارند. در شرایط کنونی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز از جو سازمانی مطلوبی برخوردار است ولی کتابداران این کتابخانه‌ها همچنان از شغل خود رضایت ندارند و فرسودگی شغلی آنان در سطح بالایی قرار دارد. چنان‌چه مسئولان و مدیران این کتابخانه‌ها به اهمیت کتابخانه‌های دانشگاهی در دانشگاه و نیروی انسانی شاغل در این کتابخانه‌ها توجه بیشتری نمایند، می‌توانند روند رضایت شغلی کتابداران را بهبود بخشند و از فرسودگی شغلی آنان جلوگیری نمایند. در پژوهش بازوند (۱۳۹۵)، میزان فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر بررسی شد. نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی، فقدان موقعیت فردی رابطه معنی‌دار وجود دارد. سیلاوی، درویش فراش و خنفری، (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه تعارض و ابهام در نقش و فرسودگی شغلی با تأکید بر تیپ شخصیتی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین تعارض در نقش و فرسودگی شغلی با تأکید بر تیپ شخصیتی رابطه‌ای وجود ندارد. اما بین ابهام در نقش و فرسودگی شغلی با تأکید بر تیپ شخصیتی A و B رابطه معنادار وجود دارد. موسوی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین استرس سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان تولیدی قطعات ایران خودرو مطالعه موردی در شرکت نورایستاپلاستیک پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت بین استرس و فرسودگی شغلی در بین شاغلین این بخش وجود دارد. استرس شغلی تأثیر مثبتی در سه بعد فرسودگی شغلی نیز دارد. کایو، ماک و بن^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی فراتحلیل تأثیر مؤلفه‌های خودشفقت‌ورزی بر رفاه و پریشانی روان‌شناختی: نقش تعدیل‌کننده دیالکتیک‌گرایی بر شفقت به خود پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های منفی خودشفقت‌ورزی، اندازه اثر بیشتری را با پریشانی روانی نشان می‌دهند در حالی که مؤلفه‌های مثبت آن، نسبت به نمونه‌های منفی، به جز انسانیت مشترک و انزوا، اندازه‌های اثر بیشتری با بهزیستی ذهنی نشان داد. جهت‌گیری فرهنگی دیالکتیک‌گرایی ارتباط بین مؤلفه‌های مثبت و منفی دلسوزی را تعدیل می‌کند. سالسابیل^۲ (۲۰۲۱)

1. Chio, Mak, & Ben

2. Salsabila

در پژوهشی دیگر بیان داشت که یکی از عواملی که می‌تواند فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، شفقت به خود است و به تعیین تأثیر خودشفقت‌ورزی بر میزان فرسودگی شغلی معلمان مدارس خاص از نظر جنسیت پرداخت و به این نتایج دست یافت که که شفقت به خود فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. این در حالی است که تأثیر شفقت به خود بر فرسودگی شغلی در مردان نسبت به زنان بیشتر است. ریچاردسون، تریستی و جورج^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان سلامتی کارآموز: کمال‌گرایی انتقادی از خود، شفقت به خود، افسردگی و فرسودگی شغلی در بین کارآموزان دکترا به این نتایج دست یافتند که افراد کمال‌گرای انتقادی افسردگی و فرسودگی شغلی بیشتری دارند. به‌علاوه بیان کردند که خودشفقت‌ورزی، نقش میانجی در ارتباط بین کمال‌گرایی انتقادی و فرسودگی شغلی دارد؛ و همچنین گزارش کردند که افرادی که خودشفقت‌ورزی بالاتری دارند، سطح پایین‌تری از افسردگی و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. نتایج پژوهش استینکمپ و وسلز^۲ (۲۰۱۴) نشان داد که فرسودگی شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی دارد و فرسودگی شغلی در ایجاد اختلال رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مؤثر است. لنت^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی پیش‌بینی فرسودگی شغلی در زندگی معلمان ایتالیایی بر اساس یک مدل شناختی اجتماعی پرداخت. نتایج نشان داد که خودکارآمدی به‌طور مستقیم پنج مؤلفه فرسودگی شغلی (شرایط کار، خودکارآمدی و شفقت، پیشرفت در اهداف کار شخصی، رضایت از زندگی معلمان) و به‌طور غیرمستقیم رضایت از زندگی را به‌صورت مطلوب پیش‌بینی می‌کند. کسبازی^۴ (۲۰۱۱؛ به نقل از میرشکار، ۱۳۹۷) بیان داشت، یکی از دلایلی که باعث شده روانشناسان صنعتی و سازمانی نسبت به فشارهای روانی در محیط کار توجه نشان دهند آن است که این فشارها زیان قابل‌توجهی را به سودآوری سازمان وارد می‌کنند. فرسودگی شغلی به‌عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد. فرسودگی شغلی عامل بازدارنده‌ای برای ایجاد و گسترش خشنودی شغلی است. اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدنی همچون سردرد، تهوع، کم‌خوابی و تغییراتی در عادات غذایی است. فرسودگی عاطفی همچون افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل خود و همچنین ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به‌طور کلی نسبت به زندگی، پیامدهای بعدی کارزدگی هستند.

باتوجه به آنچه که گفته شد شناسایی متغیرهایی که در بروز یا پیشگیری فرسودگی شغلی معلمان نقش دارند دارای اهمیت است. از این رو با توجه به مطالعات صورت گرفته مشخص شد که کمتر مطالعه‌ای یافت می‌شود که به بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با تحمل ابهام و شفقت به خود

1. Richardson, Trusty & George
2. Steenkamp & Wessels
3. Lent
4. Ksiazeci

بپردازد؛ بنابراین، این پژوهش به دنبال این است که به پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تحمل ابهام و شفقت به خود بپردازد.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: تحمل ابهام و شفقت به خود می‌توانند فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی نمایند.

فرضیه اول پژوهش: بین متغیر تحمل ابهام و ابعاد فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش: بین ابعاد شفقت به خود و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر پایه تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی در بین معلمان مقطع متوسطه ناحیه دو شهرستان شهرکرد بود. بنابراین، پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و در زمره تحقیقات کمی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه ناحیه دو شهرستان شهرکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۱۴۰ نفر است. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و فرمول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر از معلمان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که در ادامه به توضیح آنها خواهیم پرداخت:

۱- جهت سنجش متغیر فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) (MBI) که شامل ۲۲ گویه و سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی است، استفاده شده است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) تنظیم شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط خبرگان در این زمینه تأیید شده است و پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۰ محاسبه شده است.

۲- مقیاس اندازه‌گیری تحمل ابهام توسط ایومک لین و دیویدال (۱۹۹۳) ساخته شده و دارای ۲۲ ماده است. آزمودنی به هر یک از سؤالات روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) پاسخ می‌دهد. این مقیاس بر اساس تعریف‌های تجدیدنظر شده مشخصه‌های ابهام و واکنش‌های فرد نسبت به درک آنان طراحی شده است. روایی صوری آن با استفاده از نظرات خبرگان در این زمینه و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شده است که نشان از پایایی بالاست.

۳- پرسشنامه شفقت به خود، یک ابزار (SCS) خود گزارش‌دهی ۲۶ گویه‌ای است که توسط نف (۲۰۰۳) به منظور سنجش میزان خودشفقت‌ورزی ساخته شده است. سؤالات موجود در آن در ۶ زیر مقیاس مهربانی با خود، قضاوت در مورد خود، احساسات مشترک انسانی، منزوی‌سازی،

ذهن آگاهی و بزرگ‌نمایی قرار می‌گیرد که کیفیت رابطه فرد با تجارب خود را می‌سنجد؛ پژوهش انجام‌شده توسط نف (۲۰۰۳)، پایایی و روایی بالایی را برای مقیاس مذکور گزارش نموده است. پایایی کلی آن از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. همچنین هرکدام از زیرمقیاس‌ها نیز از همسانی درونی خوبی برخوردارند (از ۰/۷۵ تا ۰/۸۱). علاوه بر این، پایایی بازآزمایی به فاصله زمانی دو هفته نیز ۰/۹۳ گزارش شد. در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه توسط اساتید تأیید شده است و پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۳ برآورد شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی در سطح استنباطی به شرط تأیید شدن مفروضه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خستگی هیجانی	۱۰۰	۲۰/۶۵	۸/۸۳
مسخ شخصیت	۱۰۰	۹/۰۷	۵/۴۳
کفایت فردی	۱۰۰	۲۱/۹۶	۸/۹
فرسودگی شغلی	۱۰۰	۵۰/۲۷	۲۰/۸۷
مهربانی به خود	۱۰۰	۱۶/۹۴	۲/۴۶
قضاوت کردن خود	۱۰۰	۱۴/۶۵	۳/۰۸
اشتراکات انسانی	۱۰۰	۱۳/۹	۲/۷۸
انزوا	۱۰۰	۱۷/۲۲	۳/۶۸
ذهن آگاهی	۱۰۰	۱۱/۷۹	۲/۰۳
فزون همانندسازی	۱۰۰	۱۴/۱۵	۳/۶۷
شفقت به خود	۱۰۰	۸۴/۳۹	۷/۷۳
تحمل ابهام	۱۰۰	۳۹/۲۷	۸/۱۳

با توجه به داده‌های جدول (۱) از مجموع ۱۰۰ نفر کمترین میانگین مربوط به مؤلفه مسخ شخصیت ۹/۰۷ و بیشترین میانگین مربوط به متغیر شفقت به خود ۸۴/۳۹ است.

جدول (۲) آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	تعداد	آماره	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	۱۰۰	۰/۷۴	۰/۶۴
شفقت به خود	۱۰۰	۰/۷۴	۰/۶۴
تحمل ابهام	۱۰۰	۱/۰۹۷	۰/۱۸

با توجه به داده‌های جدول (۲) متغیرهای فرسودگی شغلی، شفقت به خود و تحمل ابهام دارای توزیع نرمال هستند. بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده کرد.

فرضیه اصلی پژوهش: تحمل ابهام و شفقت به خود می‌توانند فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند.

جدول (۳) مقادیر همبستگی متغیرهای تحمل ابهام و شفقت به خود با فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	همبستگی	تعداد	سطح معناداری
تحمل ابهام	-۰/۴۰۴	۱۰۰	۰/۰۰۰۱
شفقت به خود	-۰/۲۶۸	۱۰۰	۰/۰۰۰۷

برای بررسی رابطه متغیرهای تحمل ابهام و شفقت به خود بر فرسودگی شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به مقادیر جدول (۳) مقدار همبستگی دو متغیر تحمل ابهام و فرسودگی شغلی $-۰/۴۰۴$ با سطح معناداری $۰/۰۰۰۱$ است که از خطای مفروض در پژوهش $۰/۰۵$ کم‌تر است. بنابراین بین دو متغیر تحمل ابهام و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ یعنی هرچه تحمل ابهام بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کم‌تر است. مقدار همبستگی دو متغیر شفقت به خود و فرسودگی شغلی $-۰/۲۶۸$ با سطح معناداری $۰/۰۰۰۷$ به‌دست آمد که از خطای مفروض در پژوهش $۰/۰۵$ کم‌تر است؛ بنابراین بین دو متغیر شفقت به خود و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ یعنی هرچه شفقت به خود بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کم‌تر است.

جدول (۴) نتایج بررسی مدل رگرسیون پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی

منابع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
رگرسیون	۹۹۴۴/۷۰۵	۲	۴۹۷۲/۳۵۳				
باقی مانده	۳۳۱۹۳	۹۷	۳۴۲/۱۹۶	۱۴/۵۳	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۱	۰/۲۱۵
جمع	۴۳۱۳۷/۷۱	۹۹					

بر اساس یافته‌های جدول (۴)، مقدار آماره f برابر $۱۴/۵۳۱$ با سطح معناداری $۰/۰۰۰۱$ است که از خطای مفروض در پژوهش ($۰/۰۵$) کم‌تر است. بنابراین مدل رگرسیون معنادار است. همچنین ضریب تعیین $۰/۲۳۱$ به‌دست آمد؛ یعنی $۲۳/۱$ درصد از تغییرات متغیر فرسودگی شغلی توسط متغیرهای تحمل ابهام و شفقت به خود تبیین می‌شود.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون متغیرهای تحمل ابهام و شفقت به خود در پیش‌بینی فرسودگی شغلی

عناصر	B	انحراف استاندارد	ضریب بتا	آماره t	سطح معناداری
ثابت	۱۶۷/۲۵۴	۲۲/۱۰۵		۷/۵۶۶	۰/۰۰۰۱
تحمل ابهام	۰/۶۶۶	۰/۲۲۹	۰/۲۵۹	-۲/۹۱۱	۰/۰۰۴
شفقت به خود	-۱/۰۷۶	۰/۲۴۱	۰/۳۹۸	-۴/۴۷۲	۰/۰۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۵) و با توجه به سطح معناداری متغیرهای تحمل ابهام (۰/۰۰۴) و شفقت به خود (۰/۰۰۰۱) که کم‌تر از خطای مفروض در پژوهش (۰/۰۵) است متغیرهای تحمل ابهام و شفقت به خود در مدل معنادارند. بنابراین، می‌توان با توجه به متغیرهای تحمل ابهام و شفقت به خود، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. مدل موردنظر با استفاده از ضرایب رگرسیون و ضرایب استاندارد شده رگرسیون به صورت ذیل است:

(شفقت به خود) $۱/۰۷۶ -$ (تحمل ابهام) $۰/۶۶۶ -$ فرسودگی شغلی

(شفقت به خود) $۰/۳۹۸ -$ (تحمل ابهام) $۰/۲۵۹ -$ فرسودگی شغلی

فرضیه اول پژوهش: بین متغیر تحمل ابهام و ابعاد فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶) جدول مقادیر همبستگی بین تحمل ابهام و ابعاد فرسودگی شغلی

مؤلفه‌ها	خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	کفایت فردی
تحمل ابهام	$-۰/۳۳۱^*$	$-۰/۲۷۴^*$	$۰/۳۱۸^*$

با توجه به نتایج جدول (۶) رابطه معنادار منفی بین متغیر تحمل ابهام با بعد خستگی هیجانی و بعد مسخ شخصیت وجود دارد و رابطه معنادار مثبت بین متغیر تحمل ابهام با بعد کفایت فردی وجود دارد. البته با توجه به پرسشنامه فرسودگی شغلی هرچه نمره کفایت فردی بیشتر باشد فرسودگی شغلی کم‌تر است.

فرضیه دوم پژوهش: بین ابعاد شفقت به خود و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷) مقادیر همبستگی ابعاد شفقت به خود و فرسودگی شغلی

ابعاد شفقت به خود	همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معناداری
قضاوت کردن خود	۰/۳۸۹	۱۰۰	۰/۱۲
تجارب مشترک انسانی	-۰/۲۵	۱۰۰	۰/۰۱
انزوا	۰/۲۵۵	۱۰۰	۰/۰۱
ذهن آگاهی	-۰/۳۷۸	۱۰۰	۰/۰۰۴
هماندسازی افراطی	۰/۲۶۸	۱۰۰	۰/۰۰۷

برای بررسی رابطه ابعاد متغیر شفقت به خود و فرسودگی شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به نتایج جدول (۷) مقدار همبستگی بین مؤلفه قضاوت کردن خود و فرسودگی شغلی ۰/۳۸۹، به دست آمده است. بنابراین بین دو متغیر قضاوت کردن خود و فرسودگی شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد؛ یعنی هرچه قضاوت کردن از خود بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی نیز بیش‌تر است. مقدار همبستگی بین مؤلفه تجارب مشترک انسانی و فرسودگی شغلی ۰/۲۵-، به دست آمد. بنابراین بین تجارب مشترک انسانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ یعنی هرچه تجارب مشترک انسانی بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کم‌تر است. مقدار همبستگی بین دو متغیر انزوا و فرسودگی شغلی ۰/۲۵۵ به دست آمد؛ بنابراین بین دو مؤلفه انزوا و فرسودگی شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد؛ از این رو، هرچه انزوا بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی نیز بیش‌تر است. همبستگی دو متغیر ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی ۰/۳۷۸- به دست آمد. پس بین دو متغیر ذهن‌آگاهی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد؛ یعنی هرچه ذهن‌آگاهی بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کم‌تر است و نهایتاً همبستگی دو متغیر همانندسازی افراطی و فرسودگی شغلی ۰/۲۶۸ به دست آمد؛ بنابراین بین دو همانندسازی افراطی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد؛ پس، هرچه همانندسازی افراطی بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی نیز بیش‌تر است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج این پژوهش بین دو متغیر تحمل ابهام و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ بنابراین هرچه تحمل ابهام بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کم‌تر است و بین دو متغیر خودشفقت‌ورزی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ یعنی اینکه، هرچه شفقت به خود بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی کم‌تر است. متغیرهای تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی، می‌توانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. در تبیین این فرضیه پژوهشی می‌توان گفت که چنانچه روحیه افراد متناسب با شغل نباشد، پس از ارضای نیاز اولیه خود از شغلشان دل‌زدگی پیدا کرده و این حالت به‌نوبه خود باعث عدم رضایت شغلی، فرار از مسئولیت و کاهش اثربخشی می‌شود. فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارآیی، اثربخشی و از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی خصوصاً در حرفه‌های خدمات انسانی است و کاهش آن به شیوه‌های مختلف از جمله ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری در محیط‌های پراسترس شغلی مانند مدارس می‌تواند موجب افزایش رضایتمندی کارکنان و اثربخشی سازمان‌ها گردد. واقعیت این است که اگر مدیران، کارکنان را برای مشارکت در تصمیم‌گیری قابل ندانند از یک‌سو کارکنان برای مشارکت از خود شور و شوقی نشان نخواهند داد و از سوی دیگر، مدیران سازمان از کمک‌های فکری و مشارکت‌های کارکنان محروم خواهند شد؛ در نتیجه به‌جای اینکه با سازمان خود ارتباط

عاطفی داشته باشند، به‌طور ذهنی از سازمان خود قطع ارتباط می‌کنند و گسیختگی عاطفی در میان سازمان و افراد ایجاد می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های خرم‌نیا، فروغی، گودرزی، بهاری و طاهری (۱۳۹۹)، خلج‌زاده و هاشمی (۱۳۹۸)، بازوند (۱۳۹۵)، سیلاوی، درویش فراش و خنفری، (۱۳۹۵)، کایو، ماک و بن (۲۰۲۱)، سالسابیلا (۲۰۲۱)، ریچاردسون، تریستی و جورج (۲۰۲۰)، نشان از همسویی دارد.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان دهنده آن بود که همبستگی بین متغیر تحمل ابهام با مؤلفه‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت معنادار است. اما این رابطه با مؤلفه کفایت فردی معنادار و مثبت است. یعنی اینکه هرچه نمره کفایت فردی بیشتر باشد فرسودگی شغلی کم‌تر است. نتایج این بخش از پژوهش با مطالعات بازوند (۱۳۹۵)، سیلاوی، درویش فراش و خنفری، (۱۳۹۵)، لنت (۲۰۱۳) هم‌سو است. با توجه به این نتایج می‌توان ادعان داشت که ویژگی‌های مهمی هستند که، در آغاز و ادامه ریسک‌پذیری‌هایی که منجر به موفقیت می‌شوند، نقشی اساسی دارند. قدرت تحمل ابهام، پذیرفتن نبود قطعیت است به‌عنوان بخشی از زندگی. توانایی ادامه حیات با دانشی ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی‌آنکه شخص بداند موفق خواهد شد یا نه. تا وقتی مدیران و سیاستگذاران چارچوب و ضوابط مشخص ترتیب دهند و این عقیده را القا کنند که تنها با گذر از این چارچوب‌ها و ضوابط می‌توان به موفقیت و هدف مطلوب رسید، دیگران قدرت تحمل ابهام، ریسک کردن و خلاقیت را از دست می‌دهند و در نتیجه، ظرفیت‌های متعالی افراد برای دست‌یافتن به راهکارهای ناب جدید از دست می‌رود و رشد سازمان متوقف می‌شود.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد بین همه مؤلفه‌های متغیر شفقت به خود به جز مؤلفه تجارب مشترک انسانی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با مطالعات خرم‌نیا، فروغی، گودرزی، بهاری و طاهری (۱۳۹۹)، کایو، ماک و بن (۲۰۲۱)، که نشان دادند عدم شفقت‌ورزی فرد به خود، می‌تواند به عنوان یک عامل آسیب‌پذیری برای فرسودگی عمل کند هم سو است؛ نیز با مطالعات سالسابیلا (۲۰۲۱) - که نشان داد شفقت به خود بالاترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی است - و تریستی و جورج (۲۰۲۰) - که نشان دادند خودشفقت‌ورزی موجب کاهش فرسودگی می‌گردد - هم‌سو است. در تبیین یافته‌های حاضر باید بیان نمود خودشفقت‌ورزی از طریق ایجاد مراقبت، توجه جدی به خود و پیشنهاد فرایندهای درونی دلسوزانه به تغییر افراد کمک می‌کند. این تغییرات می‌تواند به صورت نوعی از درمان روحی و روانی تعبیر و تفسیر شود. افرادی که خودشفقت‌ورزی بالایی دارند رنج‌های اجتناب‌ناپذیری که کمابیش در همه افراد تجربه می‌شود را به شیوه‌های ناکارآمد خود محکوم‌سازی، احساس انزوا و همانندسازی افراطی با افکار و هیجان‌های منفی شدت نمی‌بخشند. همچنین در شرایط سخت روانی در محیط کار این افراد به این موضوع توجه دارند که ممکن است دچار خطا، اشتباه و حتی شکست شوند. این آگاهی باعث می‌شود که بپذیرند فعالیت‌هایشان الزاماً کامل نیست؛ و گاهی اوقات امکان دارد که

شرایط شغلی طوری که آنها دلشان می‌خواهد رقم نخورد و در نهایت این درک احساس مشترک بین انسان‌ها از منزوی شدن آنها جلوگیری می‌کند و پیوندهای اجتماعی آنها را گسترش می‌دهد که این به نوبه خود باعث تسکین خلق منفی و فرسودگی شغلی می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود مدارس جهت کاهش فرسودگی شغلی به پرورش تحمل ابهام و شفقت به خود به‌عنوان ابزاری برای افزایش رضایت شغلی استفاده نمایند و مشاوران مدارس برنامه‌ای مبتنی بر تحمل ابهام و شفقت به خود جهت کاهش فرسودگی شغلی معلمان طراحی کنند.

منابع

- اسدی، محسن؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ پناه‌علی، امیر و حبیب‌اله‌زاده، حسین. (۱۳۹۰). اثربخشی معنادرمانی گروهی بر کاهش فرسودگی شغلی. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، ۶ (۲۲)، ۶۹-۷۸.
- اسفندیاری، غلامرضا. (۱۳۸۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی کادر پرستاری شاغل در بیمارستان‌های سمنان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، ۶ (۲۱)، ۵-۳۱.
- بازوند، مریم. (۱۳۹۵). بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس شهرستان پلدختر، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.
- بیگدلی، زاهد؛ مومنی، افتخار و قنبری مهرنیت، خدیجه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز، *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۲ (۴)، ۹۲-۸۳.
- خرم‌نیا، صمد؛ فروغی، علی اکبر؛ گودرزی، گلغام؛ بهاری بابادی، مهرداد و طاهری، امیرعباس. (۱۳۹۹). بررسی نقش شفقت به خود و نشخوار ذهنی در پیش‌بینی افسردگی مزمن. *مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت*، ۷ (۵)، ۱۵-۲۹.
- خلج‌زاده، مهدیه و هاشمی، نظام. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش خودشفقت‌ورزی بر ادراک شایستگی و انعطاف‌پذیری روانشناختی دختران بد سرپرست. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۵ (۵۴)، ۱-۳۲.
- رادمهر، فرناز و کرمی، جهانگیر. (۱۳۹۸). بررسی نقش تحمل ابهام و شکفتگی در پیش‌بینی درگیری تحصیلی دانشجویان، *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۵ (۵۲)، ۲۰۳-۲۱۶.
- سیلاوی، عیسی؛ درویش فراش، طاهره و خنفری، صدیقه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تعارض و ابهام نقش با فرسودگی شغلی با تأکید بر تیپ شخصیتی، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
- شه‌نواز، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی معنادرمانی و درمان التقاطی در کاهش فرسودگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- عظیمی، حسین. (۱۳۸۹). مقایسه افسردگی، خشم، تحمل ابهام در بیماران کرونر قلبی و افراد سالم شهرستان اردبیل در سال ۱۳۸۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اردبیل.

- موسوی کاشی، زهره. (۱۳۹۴). ارتباط بین استرس سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان تولیدی قطعات ایران خودرو مطالعه موردی در شرکت نورایستاپلاستیک، کنفرانس بین المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی.
- میرشکار نرگس. (۱۳۹۷). ارزیابی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان. *فصلنامه پژوهشی خون*، ۱۵ (۲)، ۱۰۵-۱۱۲.
- Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M., & Victorson, D. (2020). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical teacher*, 42(3), 299-305.
- Altun, I. (2002). Burnout and nurses' personal and professional values. *Nursing ethics*, 9(3), 269-278.
- Antonicic, B. (2009). The entrepreneur's general personality traits and technological developments. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 53, 236-241.
- Chio, F. H., Mak, W. W., & Ben, C. L. (2021). Meta-analytic review on the differential effects of self-compassion components on well-being and psychological distress: The moderating role of dialecticism on self-compassion. *Clinical Psychology Review*, 85, 101-986.
- D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in Italian school teachers: an exploratory study. *Psihologijske teme*, 29(1), 63-84.
- Dubrin, A. J. (2018). *Tolerating Ambiguity for Leadership and Professional Effectiveness*. Page Publishing Inc.
- Gilbert, P., & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 13(6), 353-379.
- Gillett, S.B., Bilek, E.L., Hanna, G.L., Fitzgerald, K. D. (2018). Intolerance of uncertainty in youth with obsessive-compulsive disorder and generalized anxiety disorder: A transdiagnostic construct with implications for phenomenology and treatment. *Clinical Psychology Review*, 60: 100-108.
- Lent, R.W. (2013). Career-life preparedness: revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). A pilot study and randomized controlled trial of the mindful self-compassion program. *Journal of clinical psychology*, 69(1), 28-44.
- Neff, K.D. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self-Identity*, 2(3), 223-250.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Richardson, C. M., Trusty, W. T., & George, K. A. (2020). Trainee wellness: self-critical perfectionism, self-compassion, depression, and burnout among doctoral trainees in psychology. *Counselling Psychology Quarterly*, 33(2), 187-198.
- Salsabila, Q. M. (2021). *Pengaruh self-compassion terhadap tingkat burnout ditinjau dari jenis kelamin pada guru sekolah luar biasa* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

- Sarawgi, S., Oglesby, M. E., & Cogle, J. R. (2013). Intolerance of uncertainty and obsessive-compulsive symptom expression. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 44(4), 456-462.
- Shapira, L. B., & Mongrain, M. (2010). The benefits of self-compassion and optimism exercises for individuals vulnerable to depression. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5), 377-389.
- Steenkamp, L. P. & Wessels, P. L. (2014). An Analysis of The Tolerance For Ambiguity Among Accounting Students. *International Business & Economics Research Journal*, 13(2), 275-288.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211.
- Yildirim, M., & Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 14(107), 1-9.
- Yoruk, S., & Guler, D. (2021). The relationship between psychological resilience, burnout, stress, and sociodemographic factors with depression in nurses and midwives during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(1), 390-398.