

## اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی

### معلمان

دکتر سید احمد هاشمی<sup>\*۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۱۵

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان شهر لامرد انجام شده است. این پژوهش از نوع نیمه‌تجربی با پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل معلمانی بود که در آموزش و پرورش شهرستان لامرد در سال ۱۳۹۶ مشغول به کار بودند. بعد از غربالگری اولیه آزمون فرسودگی شغلی مازلاچ، ۳۰ نفر از کارکنان که دارای ۱.۵ نمره انحراف معیار بالای میانگین بودند انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه "آزمایش" و "گواه" گماشته شدند. همه‌ی کارکنان بعد از مداخله، به پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مازلاچ، رضایت شغلی برایفیلد و روث، مقیاس رضایت معلم پاسخ گفتند. گروه آزمایش، تحت مداخله‌ی آموزش گروهی متمرکز بر خود شفقت ورزی به مدت ۸ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای قرار گرفتند و گروه کنترل هیچ مداخله‌ای را دریافت نکردند. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس چند متغیری برای نمرات تفاضلی (پیش‌آزمون از پس‌آزمون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در مجموع، نتیجه‌ی این پژوهش نشانگر این بود که برنامه‌ی آموزش گروهی مبتنی بر ذهن آگاهی تأثیر معنی‌داری در کاهش مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی کارکنان و افزایش مثبتی در نمرات رضایت شغلی کارکنان شرکت‌کننده در این برنامه‌ها دارد. نتایج حاکی از اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بود.

واژه‌های کلیدی: شفقت خود، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان.

<sup>۱</sup> - دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

## ۱. مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می باشد و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می‌تواند مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در پی داشته باشد. در محیط آشفته‌ی امروزی، سازمان‌ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام رو به رو هستند. میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از طرف دیگر نرخ ترک سازمان افزایش یافته است (Esturgess, 2007). در این رابطه همچنین یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف سازمان‌ها، رضایت شغلی کارکنان در جهت انجام وظایف تعیین شده است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های شغلی کارکنان، سبب ماندگاری بدون انگیزه‌ی آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه‌جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آن‌ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه شغلی را نشان می‌دهد (Tham, 2013). از این رو، بسترسازی بهبود سلامت روانی کارکنان به منظور بهبود بهره‌وری فرآیندهای سازمانی (Simon & et al, 2009)، ضرورت اساسی دارد.

یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیده‌ی فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود. در سال‌های اخیر، اصطلاح فرسودگی شغلی در نوشته‌های مختلف با استرس حرفه‌ای ارتباط داده شده است. امروزه یکی از عوامل اساسی ناکارآمدی و از دست رفتن نیروی انسانی فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی نوعاً در واکنش‌های ناهنجار به تعارض، ناکامی و فشارهای شغلی شروع می‌شود اما این واکنش سرانجام به حدی شدید می‌شود که واکنش فرد را دچار اختلال می‌کند (Sina, 2014).

از دیدگاه سیلوا (Silva, 2010) فرسودگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کار انجام شده پس از مدت کوتاهی برای فرد نامفهوم جلوه کند؛ همچنین می‌تواند نتیجه‌ی اضطراب، یا گوناگونی در کارهای مربوط به فرد و یا نتیجه‌ی عوامل فردی باشد. این پدیده، زمینه‌ساز بیماری فیزیکی و عاطفی است که می‌تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش تولید منجر شود (2000)، (Maslach and Schaufeli). کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند در کار خود کم‌انگیزه و کم‌فعالیت و از نظر روانی بی‌توجه، افسرده، خستگی‌پذیر و زودرنج می‌شوند (Jennett, 2009, H.; Harris, S. and Mesibov). تحقیقات نشان داده‌اند که بیش از یک سوم معلمان، استرس-های شغلی بسیار بالایی را تجربه می‌کنند (Burisch, 2007). معلمان تفاوت‌های فردی مشخصی در واکنش به عوامل استرس‌زا در حرفه‌ی تدریس نشان می‌دهند (Evers; Tomic and 2006, Brouwers). برخی از معلمان نشانگان آسیب شناختی روانی زیادتری نسبت به معلمان دیگر نشان می‌دهند که از فرسودگی خفیف و تحریک‌پذیری به فرسودگی هیجانی تا نشانگان افسردگی و روانی تنی شدید می‌تواند متغیر باشد (Mondal; Shrestha and Bhaila, 2011). نشانه‌های روان‌شناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و کاهش کفایت شخصی است که فقدان انرژی را به دنبال خواهد داشت و در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد. فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست؛ بلکه به سبک زندگی فرد و ساعت‌های خارج از کار او نیز سرایت می‌کند.

در ارتباط با تاثیر عوامل سازمانی در بروز فرسودگی شغلی و افزایش آن، پژوهش‌های محققان نشان داده که شرایط کاری خاص مانند نسبت بالای دانش‌آموزان به معلم، محدودیت پیشرفت و ارتقای شغلی معلمان و حجم بالای کار و مشکلات مالی، فشارهای روان‌شناختی مضاعفی ایجاد می‌کنند که در نهایت به فرسودگی شغلی می‌انجامد ( Segerstrom & Miller, 2013). کار تعلیم و تربیت و معلمی و نقش کلیدی که این گروه از شاغلین در جامعه به عهده دارند بیانگر میزان ارزش و اهمیت بالای این قشر در هدایت، تکامل و آموزش نیروی انسانی از سال‌های اول زندگی می‌باشد. به همین سبب کوچکترین عاملی که موجب بروز استرس و نارضایتی شغلی در کار معلمان شود، می‌تواند عواقب جبران‌ناپذیری را به‌وجود آورد. محققان به این مهم

دست یافته‌اند که معلمی یکی از مشاغلی است که پدیده‌ی فرسودگی شغلی به وفور در آن دیده می‌شود. وجود نشانه‌های فرسودگی شغلی در مربیان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت علاوه بر آثار سوء فردی، عوارض نامطلوبی هم بر فرآیند آموزش یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان بر جای می‌گذارد.

به طور کلی می‌توان گفت: رضایت شغلی، نوعی حالت انگیزش درونی بالقوه در فرد است؛ برای بقاء در شغلی که فرد به آن اشتغال دارد. این رضایت ممکن است در شرایط خاص و تحت تأثیر عوامل مختلف کاهش یابد. آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهای مانا و متعهد است، معلمان، مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای رضایت شغلی آن‌ها اجرا می‌شود. رضایت شغلی معلمان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهمترین آن‌ها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه‌ی آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال، جابه‌جایی و بازنشستگی زودهنگام درآمیخته است و مشاهده و تکرار آن‌ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد. معلمانی که از رضایت شغلی لازم و کافی برای ماندگاری و تداوم خدمت برخوردارند، علاوه بر داشتن تعلق و تعهد نسبت به حرفه‌ی معلمی و سازمان آموزش و پرورش، تعصب، جدیت و از خودگذشتگی نسبت به آن نشان می‌دهند و آستانه‌ی تحمل آنان در برابر مشکلات طاقت فرسای سازمان افزایش می‌یابد. در حالی که فرسودگی شغلی مسأله‌ای است که موجب می‌شود سازمان در حد تأمین معاش برای معلمان ارزش و احترام داشته باشد. در چنین حالی احساس تعلق و تعهد نسبت به سازمان در سطحی پایین قرار می‌گیرد که اگر شرایطی مناسبتر به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند.

بی‌توجهی به انگیزه‌های معلمان و نادیده گرفتن تمایلات آنان، اگر منجر به ترک خدمت آنان نشود، سبب ماندگاری بدون انگیزه‌ی آنان در کارشان خواهد شد که زبان‌های ناشی از آن

کمتر از آثار ترک خدمت کارکنان نخواهد بود. بنابراین با توجه به آنچه بیان شد؛ تدارک برنامه‌های آموزشی به منظور بهبود وضعیت شغلی معلمان اهمیت و ضرورت اساسی دارد.

نظر به اینکه رضایت شغلی در حیطه‌ی روان‌شناسی مثبت‌نگر قرار می‌گیرد استفاده از رویکردهای مثبت‌نگر معطوف به مفهوم خود می‌تواند زمینه‌ساز رضایت شغلی و جلوگیری از فرسودگی و عدم رضایت شغلی گردد (Jennings and Greenberg, 2009). یکی از مفاهیم مهم بودایی که در روانشناسی غرب ناشناخته مانده ولی به خودانگاره و خودنگری مربوط است سازه یا مفهوم «شفقت خود»<sup>۱</sup> می‌باشد (Gilbert, 2014). شفقت خود را می‌توان به عنوان یک موضع مثبت نسبت به خود، زمانی که همه چیز بد پیش می‌رود، تعریف کرد. شفقت خود به عنوان یک صفت و یک عامل محافظ موثر برای پرورش انعطاف‌پذیری عاطفی محسوب می‌شود، به طوری که به‌تازگی، روش‌های درمانی با هدف بهبود شفقت خود توسعه داده شده است (Yarnell, 2014 & Neff). شفقت خود موجب احساس مراقبت فرد نسبت به خود، آگاهی‌یافتن، نگرش بدون داوری نسبت به نابسندگی و شکست‌های خود و پذیرش این نکته که تجارب وی نیز بخشی از تجارب معمول بشری است، می‌شود (Neff, 2009). آلیو و کاراکاس (۲۰۱۵) نشان دادند که درمان و آموزش مولفه‌های شفقت خود به دانشجویان در یک دوره‌ی ۵ ماهه منجر به کاهش نشانه‌های افسردگی می‌شود. شفقت خود با فاکتورهای پنج عامل شخصیتی NEO و نیز با مولفه‌های درونگرایی و برون‌گرایی ارتباط معناداری دارد (Neff & Germer, 2015) باروتکا و آیدین<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نشان دادند سطوح بالای شفقت خود به افزایش انگیزه برای حل و فصل چالش‌های بین فردی، حل مسأله‌ی سازنده و ثبات زناشویی منجر می‌شود. شفقت معمولاً به صورت مهربانی نسبت به دیگران بیان شده است اما در روانشناسی بودایی این باور وجود دارد که احساس شفقت نسبت به خود، ضروری‌تر از شفقت نسبت به دیگران است (Cheng & Pfeifer, 2015). در واقع شفقت نسبت به خود مستلزم پذیرش این نکته است که رنج، شکست و نابسندگی‌ها بخشی از شرایط انسانی است و همه انسان‌ها و از جمله خود فرد مستحق مهربانی و شفقت است (Boss, 2010). یافته‌های پژوهشی، رابطه‌ی شفقت خود را با شاخص‌های سلامت و بهزیستی روانی شامل: کاهش

<sup>۱</sup> self-Compassion<sup>۲</sup> Baker and McNulty

افسردگی و اضطراب و افزایش عزت نفس (Lamela, Figueiredo & Bastos, ۲۰۱۴)، شادمانی ذهنی و خوش بینی، اضطراب و شاخص های بهزیستی روانی و همچنین با عملکردهای روانشناختی عمومی مثبت از جمله سطوح بالاتری از شادی، خوش بینی، خلق و خوی مثبت، ابتکار شخصی، کنجکاوی و اکتشاف، عملکرد خلاق تائید می کند (Neff, 2003). شفقت خود به عنوان توانایی برای حفظ احساس شخص از رنج کشیدن توام با یک احساس از سرگرمی، ارتباط و محبت تعریف می شود (Shahbazi; Rajabi; Moghami; Jolandari, 2015).

شفقت خود<sup>۵</sup> مفهوم روانشناختی بسیار خاص و در عین حال بسیار مهم است اما به طور کلی می توان شفقت خود را احساس ارزشمندی شخص تعریف نمود. احساسات و افکار مردم درباره ی خودشان اغلب بر احساس تجارب روزانه، تغییر پذیر است و به طور موقت بر احساس فرد تاثیر می گذارند. شفقت خود موجب احساس مراقبت فرد نسبت به خود، آگاهی یافتن، نگرش بدون داوری نسبت به نابسندگی و شکست های خود و پذیرش این نکته که تجارب وی نیز بخشی از تجارب معمول بشری است، می شود (Neff & McGhee, 2011). شفقت خود یکی از ویژگی های اصلی سلامت روان و یکی از مولفه های عملکرد بهینه است. سطوح مطلوب شفقت خود سبب ایجاد نگرش مثبت و افزایش رضایت از زندگی در جنبه های فردی و شغلی می گردد (Yarnell & Neff, 2013).

با توجه به موارد فوق پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که: آیا آموزش شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد یا خیر؟

## ۲. روش تحقیق

این تحقیق از نوع طرح های نیمه آزمایشی پیش- پس آزمون با گروه کنترل- آزمایش است. بدین ترتیب که بعد از گمارش تصادفی آزمودنی ها به دو گروه آزمایش و کنترل و اخذ پیش آزمون بعد از اتمام جلسات درمانی برای گروه آزمایش، دوباره از آزمودنی های هر دو گروه پس آزمون گرفته شد.

پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۶ در شهر لامرد اجرا شده است. جامعه پژوهشی را معلمانی تشکیل می‌دادند که در در مقطع ابتدایی مشغول به تحصیل بودند. به منظور تعیین نمونه آماری پژوهش در مرحله‌ی اول، بعد از معرفی اهداف تحقیق در جلسات ضمن خدمت برگزار شده یکی از محققان تحقیق، معلمانی که علاقمند به شرکت در برنامه آموزشی خودشفقت ورزی بودند انتخاب شدند. بعد از اجرای پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی معلم بر روی ۲۰۰ نفر از معلمان داوطلب، ۳۰ نفر از معلمانی که نمرات فرسودگی شغلی آن‌ها در هر سه بعد فرسودگی شغلی در حدود ۱.۵ انحراف معیار بالاتر از میانگین بود به‌عنوان نمونه‌ی اصلی پژوهش انتخاب شدند. بعد از این مرحله با تهیه‌ی فهرست اسامی، شماره‌های فرد به گروه کنترل و شماره‌های زوج به گروه آزمایش اختصاص داده شدند (هر گروه ۱۵ نفر). به منظور جمع‌آوری داده‌های این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه‌ی فرسودگی معلم ماسالچ (۱۹۸۶). این پرسشنامه ۸۸ گویه را شامل می‌شود که فرسودگی را در سه بعد خستگی هیجانی (۳ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال) و کاهش موفقیت فردی (۸ سؤال) اندازه‌گیری می‌کند. ماسالچ و همکاران (۱۹۸۶) اعتبار درونی برای هر یک از سه بعد را به ترتیب ۰.۹۰، ۰.۷۳، ۰.۷۰ گزارش کرده‌اند. عزیزی، فیض‌آبادی، صالحی (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسالچ در بین کارکنان دانشگاه تهران" ساختار سه عاملی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه برای سه خرده‌مقیاس خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، و کاهش عملکرد فردی به ترتیب برابر ۰/۲۲، ۰/۷۷، و ۰/۷۰ به دست آمد. جملاتی که این سه بعد فرسودگی شغلی را موردسنجش قرار می‌دهند بر اساس فراوانی وقوع، از نمره‌ی صفر برای هرگز تا نمره‌ی ۶ برای هر روز نمره‌گذاری می‌شوند. همچنین سه بعد فرسودگی شغلی بر اساس شدت پاسخ نیز مورد اندازه‌گیری واقع می‌شود که نمره صفر تا ۶ محدوده پاسخ‌دهی را مشخص می‌سازد.

۲- رضایت شغلی: به منظور سنجش رضایت شغلی از دو نشانگر رضایت شغلی استفاده شد: شاخص پنج سؤالی رضایت شغلی برایفیلد و روث (۱۹۵۱) (جاج، الک، دورام، و کالگر، ۱۹۹۸) و مقیاس رضایت معلم (لیم-هو و تانگ-آو، ۲۰۰۶) از آزمودنی‌ها خواسته شد که به سؤالات شاخص رضایت شغلی در یک طیف ۷ درجه‌ای لیکرتی که نمره ۱ برای کاملاً

مخالفم و نمره ۷ برای کاملاً موافقم بود، جواب دهند. جاج و همکاران روایی این پرسشنامه را در همبستگی قوی این پرسشنامه با شاخص توصیفی شغلی، درجه بندی مشاهده‌گر از رضایت شغلی، و رضایت زندگی، خوب ارزیابی کردند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در تحقیق فعلی برابر ۰/۷۶. به دست آمد. همچنین مقیاس رضایت معلم از پاسخ‌هایی با طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای ساخته شده است (۱ برای کاملاً مخالف و ۵ برای کاملاً موافقم). ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در تحقیق فعلی برابر با ۰/۸۸. به دست آمد.

به منظور اجرای پژوهش پس از انجام نامه نگاری‌های لازم با مدیریت آموزش و پرورش و ارائه‌ی توضیحات در رابطه با اهمیت مساله و دلایل توجیهی جهت اجرای پژوهش، تاریخ شروع به کار و اجرا مشخص گردید. پس از هماهنگی با مسئولین برای مشخص شدن اعضای نمونه از بین معلمان و همینطور با ارائه‌ی معرفی نامه، اعضای نمونه به روش هدفمند انتخاب شدند. سپس، محقق با توزیع پرسشنامه‌ها در بین افراد نمونه و دادن پاره‌ای توضیحات مختصر درخصوص هدف پژوهش ضرورت، همکاری صادقانه آن‌ها برای پیشبرد اهداف تحقیق و شیوه‌ی پاسخگویی به سوالات، داده‌های مورد نظر جمع آوری گردید. در این پژوهش به آزمودنی‌ها اطمینان خاطر داده شد که این اطلاعات صرفاً جهت انجام پژوهش و کاملاً محرمانه می باشد. همچنین اصل رضایت آزمودنی‌ها به عنوان یکی از اصول مهم پژوهشی تعیین و مراعات گردید. بعد از جلب رضایت مراجعین، کار آموزش شروع شد. متون آموزشی بر اساس نظریه‌ی گیلبرت (۲۰۰۹) و پس از مشورت با متخصصین تعیین گردید.

جدول ۱: مراحل آموزش برنامه‌ی خود شفقت‌ورزی

#### مراحل آموزش شفقت خود گیلبرت (۲۰۰۹)

جلسه‌ی اول	مفهوم سازی آموزش شفقت خود.
جلسه‌ی دوم	آموزش همدلی: آموزش برای درک و فهم این که افراد احساس کنند که امور را با نگرش همدلانه دنبال کنند. حساسیت نسبت به احساسات و نیاز های خود و دیگران با توجه به پذیرش درد و رنج به جای اجتناب.



آموزش همدردی: شکل‌گیری و ایجاد احساسات بیشتر و متنوع‌تر در ارتباط بامسائل افراد برای افزایش مراقبت و توجه به سلامتی خود.	جلسه‌ی سوم
آموزش بخشایش: پذیرش اشتباهات و بخشیدن خود به خاطر اشتباهات برای سرعت بخشیدن به ایجاد تغییرات.	جلسه‌ی چهارم
آموزش پذیرش مسائل: پذیرش تغییرات پیش‌رو و تحمل شرایط سخت و چالش‌برانگیزبا توجه به متغیر بودن روند زندگی و مواجه شدن افراد با چالش‌های مختلف.	جلسه‌ی پنجم
آموزش رشد احساسات ارزشمند و متعالی: ایجاد احساسات ارزشمند در خود تا بتوانند برخورد مناسب و کارآمدی با محیط داشته باشند.	جلسه‌ی ششم
آموزش مسئولیت‌پذیری: آموزش مسئولیت‌پذیری مولفه اساسی آموزش خود شفقت‌ورزی است که بر اساس آن آزمودنی‌ها یاد می‌گیرند تفکر خودانتقادی داشته باشند تا بتوانند دیدگاه‌ها و احساسات جدیدی که کارآمدتر هستند را در خود ایجاد کنند.	جلسه‌ی هفتم
آموزش و تمرین مهارت‌ها: مرور و تمرین مهارت‌های ارائه شده در جلسات گذشته برای کمک به آزمودنی‌ها تا بتوانند به روش‌های مختلف با شرایط متفاوت زندگی خود مقابله کنند.	جلسه‌ی هشتم

## ۱.۲. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، درصد فراوانی و...) و آزمون‌های آمار استنباطی از جمله آزمون کوواریانس و مانوا با کاربرد نرم‌افزار spss19 استفاده شد. متغیر مستقل در این پژوهش، شفقت‌خود و متغیرهای وابسته، بهزیستی روانشناختی و رضایت از

زندگی بود. در این تحلیل نمرات پیش‌آزمون کنترل گردید؛ یعنی تأثیر آن از روی میانگین‌های پس‌آزمون برداشته شد و سپس میانگین‌های تعدیل شده مقایسه شدند.

## ۲.۲. ملاحظات اخلاقی

از آن‌جا که جلسات به صورت گروهی برگزار می‌شد رعایت بعضی اصول، تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای ضروری بود. در زیر به بعضی از آن‌ها که در جلسات رعایت شد اشاره می‌شود:

### الف - رازداری

در جلسات مشاوره‌ای که به صورت گروهی و فردی برگزار می‌شود، رازداری مهمترین محور گسترش اعتماد بین مشاور و مراجع (فردی)، رهبر جلسات و اعضای (گروهی)، محسوب می‌شود. رهبر، محیطی فراهم نمود تا افراد بدون هیچ ترسی از افشای راز خود، مشکلاتشان را بیان کنند و با صحبت‌هایی که طی جلسات با معلمان انجام گرفت، آنان مطمئن شدند که نه تنها رهبر، ملزم به حفظ رازداری است، بلکه خود اعضا نیز باید رازدار یکدیگر بوده و مسائل مطرح شده در جلسات را به بیرون انتقال ندهند.

### ب - احترام به استقلال اعضا

رهبر در حین آموزش شفقت خود، سعی نمود به استقلال مراجع برای آزادی عمل در جهت اجرای تمرین‌ها و نظرات، پیشنهادها و انتقادات آن‌ها درباره‌ی روش و محتوای آموزش احترام گذاشته، آن‌ها را متقاعد به انجام کاری نکند که تمایلی به انجام آن ندارند. و به آن‌ها کمک کند تا خود رفتار قبلی‌شان را ارزیابی نمایند.

### ج - آگاه نمودن اعضای از محتوی و هدف پژوهش

این آگاهی به گونه‌ای تشریح شد که نتایج پژوهش در جهت اهداف علمی به کار رفته و با هدف کمک به افراد تهیه شده است و هیچ‌گونه سوء استفاده از اطلاعات آنان برای مقاصد دیگر انجام نخواهد شد.

## ۳. یافته‌ها

در ابتدا به منظور آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین گروه‌های آزمایش و گواه در متغیرهای وابسته از تحلیل کوواریانس چندمتغیری استفاده خواهد شد.

جدول ۱: آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری برای متغیر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی

نام آزمون	مقدار	فرضیه‌ی df	اشتباه df	میزان F	سطح معنی داری
آزمون اثر پیلابی	۰/۷۲۶	۲	۲۵	۵/۷۳	۰/۰۰۱
آزمون لمبدای ویلکز	۰/۲۷۶	۲	۲۵	۵/۷۳	۰/۰۰۱
آزمون اثر هتلینگ	۲/۶۵	۲	۲۵	۵/۷۳	۰/۰۰۱
آزمون بزرگترین ریشه روی	۲/۶۵	۲	۲۵	۵/۷۳	۰/۰۰۱

یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس چند متغیری حاکی از آن است که مقدار  $F(۵/۷۳)$  از لحاظ آماری معنی‌دار ( $P=۰/۰۰۱$ ) است. این موضوع نشان می‌دهد که در گروه‌های آزمایش و کنترل، حداقل در یکی از متغیرهای فرسودگی شغلی و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. جهت بررسی معناداری تفاوت میانگین‌های دو گروه از تحلیل کوواریانس استفاده شد.

۱.۳. فرضیه‌ی اول تحقیق: آموزش شفقت‌خود بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.

پیش از انجام تحلیل کوواریانس لازم است پیش فرض‌های آماری تحلیل کوواریانس مورد بررسی قرار بگیرد.

مهم‌ترین پیش فرض‌های آماری برای تحلیل کوواریانس، به شرح زیر است:

۱-آزمون همگنی واریانس

۲-آزمون همگنی رگرسیون

جهت بررسی وجود رابطه‌ی خطی بین پیش آزمون و پس آزمون، از آزمون همگنی واریانس‌ها و شیب‌های رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۲: بررسی همگنی رگرسیون و همگنی واریانس

همگنی واریانس‌ها		همگنی شیب‌ها		متغیر
F	سطح معنی	F	سطح معنی	
۰/۱۴۸	۰/۷۰۴	۳/۰۴۵	۰/۱۰۹	فرسودگی شغلی

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، تفاوت بین شیب‌های خطوط رگرسیون در متغیر رضایت از زندگی، معنی‌دار نیست و این بدین معناست که مفروضه‌ی همگنی رگرسیون تأیید می‌شود. مفروضه‌های همگنی واریانس‌ها نیز همان‌طور که در جدول گزارش شده است، تأیید می‌شود.

در ادامه به منظور بررسی تأثیر آموزش شفقت خود بر فرسودگی شغلی، ابتدا میانگین و انحراف استاندارد گروه آزمایش و کنترل در پیش آزمون و پس آزمون محاسبه گردید.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد رضایت از زندگی پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه آزمایش و کنترل

متغیر	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
گروه آزمایش	۲۱/۰۷	۷/۱۱	۱۶/۴۵	۴/۸۲
گروه کنترل	۲۳/۲	۵/۸۰۹	۲۴/۲۰	۵/۶۷۵

همان‌گونه که مشاهده می‌شود میانگین فرسودگی شغلی در گروه آزمایش از ۲۱/۰۷ به ۱۶/۴۵ کاهش یافته است و میانگین گروه کنترل نیز از ۲۳/۲ به ۲۳/۱۸ تغییری نداشته است. بدین منظور جهت بررسی معناداری تغییر میانگین‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری استفاده خواهد شد.

جدول ۳: تحلیل کوواریانس نمرات پس‌آزمون فرسودگی شغلی در گروه کنترل و آزمایشی با کنترل پیش‌آزمون

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورت	میزان F	P	مجذورات
پیش‌آزمون	۱/۰۶۷	۱	۱/۰۶۷	۰/۴۱	۰/۸۲۱	۰/۰۰۱
شرایط آزمایشی	۲۹۱/۱۲۴	۱	۲۹۱/۱۲۴	۱۰/۵۲۸	۰/۰۰۴	۰/۲۲۱

جهت تعیین اثر آموزش شفقت خود به بر متغیر فرسودگی شغلی در آزمودنی‌ها، از تحلیل کوواریانس یک راهه استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهند که پس از تعدیل نمرات پس‌آزمون به-وسیله حذف اثر پیش‌آزمون، بین دو گروه آزمایشی و کنترل از نظر میزان فرسودگی شغلی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. ( $P < 0/01$ ,  $F = 10/528$ ). نمرات میانگین تعدیل شده فرسودگی

شغلی پیشنهاد می‌کند گروه آزمایشی در مقایسه با گروه کنترل، دارای فرسودگی شغلی کمتری بودند.

۲.۳. فرضیه‌ی دوم تحقیق: آموزش شفقت خود بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معنی‌داری دارد.

پیش از انجام تحلیل کواریانس لازم است پیش فرض‌های آماری تحلیل کواریانس مورد بررسی قرار بگیرد.

مهم‌ترین پیش فرض‌های آماری برای تحلیل کواریانس، به شرح زیر است:

۱- آزمون همگنی واریانس

۲- آزمون همگنی رگرسیون

جهت بررسی وجود رابطه‌ی خطی بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون، از آزمون همگنی واریانس‌ها و شیب‌های رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۴: جدول بررسی همگنی رگرسیون و همگنی واریانس

متغیر	همگنی واریانس‌ها		همگنی شیب‌ها	
	F	سطح معنی داری	F	سطح معنی داری
ماهیت کار	۲/۷۹۳	۰/۱۰۶	۳/۸۸۴	۰/۰۵۹
سرپرستی	۳/۳۴۷	۰/۰۷۸	۴/۸۷۸	۰/۰۹۸
ترفیع	۳/۴۰۴	۰/۰۸۸	۳/۱۴۲	۰/۰۷۸
حقوق	۲/۳۲۴	۰/۰۹۳	۳/۷۵۶	۰/۱۱۰
همکاران	۱/۶۲۴	۰/۰۸۹	۳/۶۵۹	۰/۰۸۷
محیط کار	۱/۸۹۳	۰/۰۹۶	۳/۴۴۴	۰/۱۰۱

رضایت شغلی	۰/۱۴۸	۰/۷۰۴	۳/۰۴۵	۰/۱۰۹
------------	-------	-------	-------	-------

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، تفاوت بین شیب‌های خطوط رگرسیون در متغیر رضایت شغلی، معنی‌دار نیست و این بدین معناست که مفروضه‌ی همگنی رگرسیون تأیید می‌شود. مفروضه‌های همگنی واریانس‌ها نیز همان‌طور که در جدول گزارش شده است، تأیید می‌شود. در ادامه به منظور بررسی تأثیر آموزش شفقت‌خود بر رضایت شغلی ابتدا میانگین و انحراف استاندارد گروه آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون و پس‌آزمون محاسبه گردید.

جدول ۵: میانگین و انحراف استاندارد رضایت شغلی پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه آزمایش و کنترل

متغیر	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
ماهیت کار	۱۴/۸۵	۲/۳۳	۳۶/۲۷	۳/۱۵
	گروه کنترل	۱۵/۲۷	۲/۷۳	۳/۱۴
سرپرستی	۱۴/۳۵	۲/۲۲	۳۶/۲۶	۳/۱۲
	گروه کنترل	۱۵/۵۶	۳/۳۶	۴/۷۶
ترفیع	۱۴/۸۵	۲/۵۸	۳۶/۴۷	۲/۴۴
	گروه کنترل	۱۶/۵۳	۳/۶۱	۴/۱۳
حقوق	۱۶/۲۳	۲/۲۱	۳۴/۵۳	۲/۱۳

۳/۱۴	۱۵/۸۱	۳/۸۱	۱۴/۵۳	گروه کنترل	
۲/۵۶	۲۸/۲۷	۲/۱۷	۱۴/۱۹	گروه آزمایش	همکاران
۳/۲۸	۱۵/۱۲	۳/۲۱	۱۵/۱۵	گروه کنترل	
۳/۲۴	۳۶/۴۷	۲/۳۳	۱۵/۵۶	گروه آزمایش	محیط کار
۳/۲۰	۱۵/۸۶	۲/۸۲	۱۵/۱۳	گروه کنترل	
۲/۱۴	۳۴/۷۱	۲/۷۳	۱۵/۰۰۵	گروه آزمایش	رضایت شغلی
۲/۴۸	۱۵/۷۲	۳/۲۱	۱۵/۳۶	گروه کنترل	

در ادامه جهت بررسی معناداری تفاوت میانگین‌های دو گروه در میزان رضایت شغلی از تحلیل کوواریانس استفاده شد.

جدول ۴-۸: تحلیل کوواریانس نمرات پس آزمون رضایت شغلی در گروه کنترل و آزمایشی با کنترل پیش آزمون

منبع تغییر	SS	DF	MS	F	P	مجذور اتا
پیش آزمون	۳۱/۱۵۶	۱	۳۱/۱۵۶	۱/۸۶	.۰۰۰	.۲۶
شرایط آزمایشی	۲۷۸۲/۱۲۴	۱	۲۷۸۲/۱۲۴	۱۲۴/۷۶	.۰۰۰	.۷۰

جهت تعیین اثر آموزش شفقت خود به بر متغیر رضایت شغلی آزمودنی‌ها، از تحلیل کوواریانس یک راهه استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهند که پس از تعدیل نمرات پس آزمون به‌وسیله‌ی حذف اثر پیش آزمون، بین دو گروه آزمایشی و کنترل از نظر میزان رضایت شغلی، تفاوت معنی داری وجود



دارد ( $P < 0/000, F = 124/76$ ). نمرات میانگین تعدیل شده رضایت شغلی پیشنهاد می‌کند گروه آزمایشی در مقایسه با گروه کنترل، دارای رضایت شغلی بیشتری بودند.

#### ۴. نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، تعیین اثربخشی برنامه‌ی آموزشی خودشفقت‌ورزی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی معلمان بود. در مجموع، نتیجه‌ی این تحقیق نشانگر این بود که برنامه‌ی آموزشی خودشفقت‌ورزی تأثیر معنی‌داری در کاهش مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی معلمان و افزایش مثبتی در نمرات رضایت شغلی معلمان شرکت‌کننده در این برنامه‌ها دارد. نتایج این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش‌های کو و کیم (Ko & Kim, 2015)، ایرونز و لاد (Irons & Lad, 2017)، هایس (Hayes, 2008) و گیلبرت (Gilbert, 2014) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت: شفقت‌خود، موجب احساس مراقبت فرد نسبت به خود، آگاهی‌یافتن، نگرش بدون داوری نسبت به نابسندگی و شکست‌های خود و پذیرش این نکته که تجارب وی نیز بخشی از تجارب معمول بشری است، می‌شود. بنابراین شفقت‌خود می‌تواند به نحو مطلوبی موجب کاهش فرسودگی شغلی شود. شفقت‌خود به عنوان سازه‌ای عمل می‌کند که سه مولفه‌ی مهربانی با خود در مقابل قضاوت کردن خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و هوشیاری در مقابل همسان‌سازی افراطی را ترکیب می‌کند. ترکیب این سه مولفه، شخص را دارای یک سیستم ادراکی می‌کند که در پی آن به شناخت ماهیت خود نایل می‌آید و بر این اساس در مواقع بحرانی شخص می‌تواند عکس‌العمل و واکنش‌های مناسبی از خود نشان دهد. شفقت‌خود به عنوان مکانیزمی عمل می‌کند که افراد می‌توانند با استفاده از آن قواعد رفتاری خود را شناسایی و مطابق با محیط تنظیم نمایند. مطالعات متعدد نشان داده است که شفقت‌خود با اضطراب و افسردگی رابطه‌ی معکوس دارد؛ تاب‌آوری هیجانی را بالا می‌برد و چنانچه افراد واجد درجات بالاتری از این خصیصه شخصیتی باشند گرایش کمتری به فرونشانی یا نشخوار افکار دارند. شفقت-خود علاوه بر آن که فرد را در مقابل حالات روانی منفی محافظت می‌کند در تقویت حالات هیجانی مثبت نیز نقش دارد. در نتیجه، افراد با احتمال زیاد بخشایش و شفقت نسبت به خود و دیگران را

تمرین می‌کنند. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که افرادی که در تمرین‌های مهربانی و عشق-ورزی با عطوفت مشارکت نشان می‌دهند، از نظر سلامت روان و تعادل هیجانی بهبود نشان می‌دهند (کان و فریدریکسون، ۲۰۱۰؛ السکین، ۲۰۰۲). آموزش خودشفقت ورزی موجب می‌شود تا فرد این فرصت را پیدا کند که نسبت به دیگران پذیراتر شود و دیگران را بدون قضاوت‌های پیش‌داورانه و منفی پذیرش کند، همچنین افراد را تشویق می‌کند تا مهربان‌تر شده و نسبت به نیازهای دیگران حساسیت بیشتری نشان دهد. در حقیقت، با افزایش ظرفیت افراد در خودآگاهی، نگرانی‌های همدلانه، و تنظیم هیجانی ذهن آگاهی مراحل برای افزایش ظرفیت ارتباطی معلمان فراهم می‌سازد.

در کل، نتیجه‌ی این پژوهش نشان‌داد که برنامه‌ی آموزشی خودشفقت ورزی به‌عنوان یک آموزش گروهی کوتاه مدت در کاهش نشانگان فرسودگی شغلی، استرس و افسردگی و افزایش رضایت شغلی مفید و مؤثر است. بنابراین، توصیه می‌شود خودشفقت ورزی به‌عنوان یک برنامه‌ی آموزشی مؤثر مورد توجه مشاوران، روانشناسان مدرسه مورد توجه قرار گیرد.

### **References**

- 1- Burisch, M. (2009). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress*, 16: 1-17.
- 2- Esturgess Suzuki, Soshi Takao, S.V. Subramanian, Hirokazu Komatsu, Hiroyuki Doe, Ichiro Kawachi (2010). Does low workplace social capital have detrimental effect on workers' health? *Okayama, Japan Social Science & Medicine* 70 (2010) 1367-1372.
- 3- Evers, W. J. G.; Tomic, W. and Brouwers, A. (2006). Burnout Among Teachers: Students' and Teachers' Perceptions Compared, *School Psychology International*. 25(2): 131-48.
- 4- Gilbert, P. (2014). The origins and nature of compassion focused therapy. *British Journal of Clinical Psychology*, 53, 6-41.
- 5- Hayes, S.C. (2008). The roots of compassion. Keynote speech delivered at the International ACT Conference, Chicago.

- 6- Irons, C., & Lad, S. (2017). Using compassion focused therapy to Work with shame and self-criticism in complex trauma. *Australian Clinical Psychologist*, 3, 47-54.
- 7- Jennett, H.; Harris, S. and Mesibov, G. (2009). Commitment to Philosophy, Teacher Efficacy, and Burnout Among Teachers of Children with Autism". *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33(6): 583-593.
- 8- Jennings, P. A. and Greenberg, M. (2009). The prosaically classroom: Teacher social and emotional competence in relation to child and classroom outcomes". *Review of Educational Research*, 79: 491-525.
- 9- Ko, K.S., & Kim, M. S. (2015). Grounded Theory Approach on Post-Divorce Social Adjustment Experience of Female Victims of Domestic Violence. *Indian of Consulting and Clinical Psychology*, 76, 1083-1089.
- 10- Lamela, D., Figueiredo, B., & Bastos, A. (2014). The Portuguese version of the psychological adjustment to separation test-part a (PAST-A): A study with recently and non-recently divorced adults. *Journal of Happiness Studies*, 115, 387- 406.
- 11- Maslach, C. and Schaufeli, W.B. (2000) .Historical and conceptual development of burnout", in Schaufeli, W.B., Maslach, C. and Marek, T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor & Francis, Washington, DC, 1-16.
- 12- Mondal, J.; Shrestha, S. and Bhaila, A. (2011). School Teachers : Job stress and Job Satisfaction, Kaski, Nepal". *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1: 27-33.
- 13- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude towards oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- 14- Neff, K. D. (2009). The role of self compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human Development*, 52, 211-214.
- 15- Neff, K. D., & Germer, C. K. (۲۰۱۵). A pilot study and randomized controlled trial of the mindful selfcompassion program. *Journal of Clinical Psychology*, 69, 28- 44.
- 16- Neff, K. D., & McGhee, P. (2010). Self compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity*, 9, 225 - 240.
- 17- Shahbazi, Masoud; Rajabi, Gholamreza; Moghami, Ebrahim; Jolandari, Arash (2015). Confirmed Factor Structure of the Persian Version of the Revised Degree of Compassion-Rating in a group of prisoners, *Quarterly Journal of Psychological Methods and Models*, Volume 6, Issue 19, Spring 2015, p. 31-46.
- 18- Silva D. (2010) The Contribution of Psychological Capital to Entrepreneurs Success during Recessionary Times.Submitted to the no refereed stream-

- 
- New Zealand Applied Business Educators Conference 27 & 28 September Napier.
- 19- Simon, M, Muller, B.H, Hasselhorn, H.M ., (2009). Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses’ intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 616-626.
  - 20- Sina, Hamid (2014). Presentation of structural model of prediction of burnout dimensions based on quality of work life, organizational commitment and knowledge management of managers of Islamic Azad University, *Quarterly Journal of Psychological Methods and Models*, Volume 5, Issue 17, Autumn 2014, pp. 55-73.
  - 21- Tham, P. (2013). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225–1246.
  - 22- Yarnell, L. M., & Neff, K. D. (2013). Self compassion, interpersonal conflict resolutions, and well-being. *Self and Identity*, 12, 146–159.

## **The Effectiveness of Self-Compassion Training on Burnout and Job Satisfaction of Teachers**

Said Ahmad Hashemi

Abolfazl Abbasi

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effectiveness of self-compassion training on burnout and job satisfaction of teachers in Lamerd city. The research was semi-experimental with pre-test, post-test and control group. The statistical population consisted of teachers who were working in the education of Lamerd city in 1396. After the first screening of Maslach's burnout test, 30 employees with 1.5 standard deviations above average were selected and randomly assigned to two groups of experimental and control. All employees responded to the Maslach Job Burnout Questionnaire, Job Satisfaction for Field and Roth after the intervention, and Teachers' Satisfaction Scale by Lim Ho and Tang Aw (2006). The experimental group under the intervention of group self-centered self-esteem training based on Gilbert's theory of 2009 for 8 sessions of 90 minutes and control group did not receive any intervention. Data were analyzed by multivariate analysis of variance for differential scores (pre-test from post-test). Overall, the results of this study indicated that the group-based Mindfulness-based group training program had a significant effect on reducing the burnout problems of employees and a positive increase in the job satisfaction scores of employees participating in these programs. The results

---

showed the effectiveness of group self-compassion training in employees with burnout.

**Key words:** self-compassion, job satisfaction, burnout, teachers.