



Effectiveness of Group Training Based on Rational, Emotive, Behavioral Theory (REBT) on Promoting Self-Esteem and Reducing Occupational Burnout in Married Working Men

Behzad Omrani^{1*}, Mahdieh Rahmanian², Mahnaz Aliakbari Dehkordi³

1. Corresponding Author, MSc. Department Psychology, Faculty of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: behzad@liquelex.com
- 2 Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
3. Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 5 Sep 2021
Revised: 6 Oct 2021
Accepted: 15 Nov 2021
Published Online: 31 Dec 2022

Keywords:
Group Training,
Occupational Burnout,
Rational-Emotive-Behavioral Theory,
Self-Esteem.

ABSTRACT

This study aimed to examine the efficacy of group training based on rational, emotive, behavioral theory (REBT) on enhancing self-esteem and decreasing occupational burnout in married working men. This research is applied in terms of purpose and the study method is a quasi-experimental pre-test and post-test design with the control group and one-month follow-up period. The statistical population of the study included married working men in Tehran in the winter of 2020. The research sample consisted of 40 subjects, who met the criteria for entering the research, were selected through convenience sampling method and randomly assigned to the experimental and control group (20 individuals in each group). Group training based on REBT was applied in eight weekly sessions only in the experimental group. The Coopersmith Self-Esteem Inventory (CSEI) and Maslach Burnout Inventory (MBI) were employed to collect data. The data were analyzed using SPSS-25 software applying ANCOVA, one-way ANOVA with repeated measures, and Bonferroni post hoc test. The results demonstrated a significant increase in the level of self-esteem in the experimental group, and this effect has remained steady in the follow-up phase ($P < 0.001$). Regarding occupational burnout, the effectiveness of the intervention was significant in two subscales of this variable in the experimental group, and these effects have remained steady in the follow-up phase ($P < 0.001$). In conclusion, group training based on REBT can be an effective intervention for promoting self-esteem, reducing emotional exhaustion, and enhancing personal accomplishment, which are two of the three subscales of occupational burnout.

Cite this article: Omrani, B., Rahmanian, M., & Aliakbaridehkordi, M. (2022). Effectiveness of Group Training Based on Rational, Emotive, and Behavioral Theory (REBT) on Promoting Self-Esteem and Reducing Occupational Burnout in Married Working Men. *Journal of Applied Psychological Research*, 13(4), 139-155. doi: 10.22059/japr.2023.330116.643982.





اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری (REBT) بر ارتقای عزت نفس و کاهش فرسودگی شغلی در مردان شاغل متأهل

بهزاد عمرانی^{۱*}، مهدیه رحمانیان^۲، مهناز علی اکبری دهکردی^۳

۱. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده روان شناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: behzad@liquelex.com
۲. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده روان شناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده روان شناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰

کلیدواژه:

عزت نفس،

فرسودگی شغلی،

نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری،

آموزش گروهی.

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری (REBT) بر ارتقای عزت نفس و کاهش فرسودگی شغلی مردان شاغل متأهل بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است و یک مطالعه شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل به همراه دوره پیگیری یک ماهه است. جامعه آماری مطالعه شامل مردان شاغل متأهل شهر تهران در زمستان ۱۳۹۹ بود. نمونه پژوهش شامل ۴۰ نفر بود که با معیارهای ورود به پژوهش مطابقت داشتند و از طریق روش نمونه گیری در دسترس انتخاب و به طور تصادفی در گروه آزمایش و گروه کنترل (هر گروه ۲۰ نفر) قرار داده شدند. آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری طی هشت جلسه هفتگی فقط در گروه آزمایش اعمال شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت (CSEI) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاک (MBI) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS-25 و به روش تحلیل کوواریانس (ANCOVA)، تحلیل واریانس (ANOVA) یک راهه با اندازه گیری مکرر و آزمون تعقیبی بن فرونی انجام گرفت. یافته ها نشان دهنده افزایش معنادار سطح عزت نفس در گروه آزمایش بود و این تأثیر در مرحله پیگیری پایدار مانده است ($P < 0/001$). در خصوص فرسودگی شغلی، اثربخشی مداخله در دو خرده مقیاس این متغیر در گروه آزمایش معنادار بود و این تأثیرات پایداری در مرحله پیگیری حفظ شدند ($P < 0/001$). در نتیجه، آموزش گروهی مبتنی بر REBT می تواند مداخله ای مناسب به منظور ارتقای عزت نفس و همچنین بهبود دو خرده مقیاس از سه مؤلفه فرسودگی شغلی باشد.

استناد: عمرانی، بهزاد، رحمانیان، مهدیه، و علی اکبری دهکردی، مهناز. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری (REBT) بر ارتقای عزت نفس و کاهش فرسودگی شغلی در مردان شاغل متأهل. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۱۳ (۴)، ۱۳۹-۱۵۵.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <http://doi.org/10.22059/JAPR.2023.330116.643982>

© نویسندگان.



مقدمه

در دهه‌های اخیر، یکی از موضوعاتی که توجه روان‌شناسان حیطه‌های مختلف اعم از کار، بهره‌وری، صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده، نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی عبارت است از فرایندی روان‌شناختی که در شرایط استرس شغلی شدید اتفاق می‌افتد و خود را به صورت خستگی عاطفی^۱ (خستگی هیجانی)، شخصیت‌زدایی^۲ (مسخ شخصیت) و کاهش احساس کفایت شخصی^۳ (فقدان موفقیت) نشان می‌دهد (سازمان جهانی بهداشت^۴، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی به پدیده‌ای معمول تبدیل شده است که با خستگی، عدم اشتیاق و احساس ناکارآمدی مشخص می‌شود و همچنین ممکن است دارای بعد ناکامی یا بدبینی باشد که در نتیجه می‌تواند موجب کاهش کارایی در محیط کار شود. یک دلیل شیوع فرسودگی شغلی، استرس زیاد در محیط کار و الزامات هیجانی شغل است. نشانه‌های فرسودگی شغلی به قدری با زندگی فرد عجین می‌شوند که به احتمال زیاد، برچسب یک مشکل جسمی یا عاطفی قابل توجه بر او نهاده خواهد شد و اینجا است که او به‌عنوان مورد مبتلا به فرسودگی شغلی شناسایی می‌شود (هالیدی، ۲۰۲۰). از آنجا که نیروهای شاغل عوامل ایجاد بهره‌وری در سازمان‌ها هستند، فرسودگی شغلی که پدیده‌ای مخرب و چندبعدی است می‌تواند با افزایش غیبت، کاهش انرژی و بازده کاری، به افت کیفیت خدمت‌رسانی به جامعه منجر شود (حسین‌زاده، شاهرخی، قاسمی و قنبری، ۱۳۹۹). در پاسخ به فشارهای هیجانی مزمن، فرسودگی شغلی پیشرفت خواهد کرد و به دنبال آن اختلالاتی در برقراری ارتباط با همکاران، خانواده و محیط اجتماعی ایجاد می‌شود. به بیان دیگر، گرچه فرسودگی به‌خودی‌خود اختلال روانی نیست، در طول زمان به تدریج توسعه می‌یابد و حقیقتاً می‌تواند به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (سو، کوپر و فیلیپس، ۲۰۱۴).

یکی از عوامل مهم پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی، عزت‌نفس^۵ است (مگنیز و اسمیت، ۲۰۰۵). پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که بین عزت‌نفس و فرسودگی شغلی، رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. توانمندی در ایجاد روابط بین‌فردی مناسب که یکی از اجزای تفکیک‌ناپذیر فرایندهای شغلی است، با عزت‌نفس ارتباط دارد. هنگامی که الزامات شغلی با توانایی‌های ادراکی و هیجانی کارکنان مطابقت نداشته باشد، نتیجه این خواهد بود که فرسودگی شغلی افزایش یابد و استرسی مزمن در محیط کار ایجاد شود (شوجی و همکاران، ۲۰۱۶). در این خصوص بررسی جونز دوتیه، روجر، هازیب‌آجراموویچ، برجسون و آلبرگ (۲۰۱۰) نشان داده است که عزت‌نفس بالاتر، اضطراب و استرس اندک، فعالیت فیزیکی بیشتر و آشفتگی اخلاقی کمتر را که از اجزای بهداشت روانی هستند، پیش‌بینی می‌کند. به‌علاوه، عزت‌نفس بالا می‌تواند پیش‌بینی‌کننده فرسودگی کمتر باشد (توئز و یازدیان، ۲۰۰۷). افراد دارای عزت‌نفس ضعیف، رفتارهای اضطرابی و افسردگی بیشتری را بروز می‌دهند، زمانی که زیر فشار روانی قرار می‌گیرند، کارایی کمتری دارند و تحریک‌پذیرتر هستند (موسوی و اصفهانی اصل، ۱۳۹۴). کاهش احساس کفایت شخصی موجب تضعیف عزت‌نفس و انگیزه شغلی می‌شود (سانچز، ۲۰۱۴). در مقابل، احساس خودکارآمدی و عزت‌نفس بالا، از متغیرهای فردی محافظتی در برابر پیدایش فرسودگی شغلی هستند (فینکا، باراداسب، زنگرس و هینز، ۲۰۱۸).

پژوهش‌های متعددی تأیید کرده‌اند که سلامت روان‌شناختی با عزت‌نفس رابطه‌ای همسو دارد و برای افزایش عزت‌نفس می‌توان از تأثیر مداخلات روان‌شناختی بهره گرفت (لاورنس، ۲۰۰۶). یکی از مداخلات، آموزش گروهی است که از طریق اصلاح روابط بین‌فردی، شیوه تفکر و کیفیت رفتار، به ارتقای عزت‌نفس کمک فراوانی می‌کند. آموزش‌های مبتنی بر نظریه‌های شناختی از جمله نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری^۶ (REBT) به دلیل تغییر و بازسازی فلسفه فکری و جهان‌بینی فرد، یک روش شناخته‌شده است (درایدن و یانکورا، ۱۳۸۰). رویکرد عقلانی-هیجانی-رفتاری بر تفکرات و باورها که زیربنای احساسات، رفتار و روابط فرد هستند، کار می‌کند و می‌تواند به صورت اساسی به تغییر خودپنداره منجر شود. باورهای نامعقول، افکاری هستند که بر

1. emotional exhaustion
2. depersonalization
3. reduced personal accomplishment
4. World Health Organization (WHO)
5. self-esteem
6. Rational Emotive Behavioral Theory (REBT)

روان فرد سلطه دارند، نحوه تعبیر و تفسیر و معنادادن به رویدادها را تعیین و کیفیت و کمیت رفتارها و عواطف را تنظیم می‌کنند. این باورها که با واقعیت منطبق نیستند، با حکم آوردن برای فرد، تعادل او را برهم می‌زنند و مانع مواجهه موفقیت‌آمیز با حوادث تحریک‌کننده می‌شوند (علی‌اکبری دهکردی، صالحی و رضایی، ۱۳۹۲). این باورها یا به‌طور مستقیم همراه با بازتاب‌هایی نظیر اندوه، افسردگی و خشم ظاهر می‌شوند یا به‌صورت درونی و لحظه‌ای تظاهر می‌کنند و حاصل آن‌ها بی‌تحریکی و بی‌علاقگی به کار و فعالیت است (نریمانی، بگیان کوله‌مرز و مهدی‌نژاد مقدم، ۱۳۹۴). از سوی دیگر افراط در کار، داشتن توقعات زیاد شغلی و هدف‌های غیرواقع‌بینانه نیز که از عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی هستند (مزلاک و لیتز، ۲۰۱۶) حاصل نظام فکری معیوب هستند و به‌تبع اصلاح باورها می‌توان کاهش فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. باورهای نامعقول، احساسات و رفتار فرد را به جهتی سوق می‌دهند که برای خود و دیگران مشکل‌ساز است و چنانچه با آموزش تفکر معقول بتوان باورهای فرد را اصلاح کرد، الگوهای هیجانی و رفتاری فرد، سازنده و مولد خواهند شد. خلیلی، زهراکار و کسایی اصفهانی (۱۳۹۹) در «مقایسه اثربخشی آموزش مبتنی بر درمان کوتاه‌مدت راه‌حل‌محور و درمان عقلانی-هیجانی-رفتاری بر معنای کار در کارکنان شرکت نفت»، تأثیر دو روش مداخله را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد هر دو مداخله آموزشی در بهبود معنای کار در گروه‌های آزمایش در پایان مداخله و بعد از پیگیری مؤثر بوده‌اند. همچنین تفاوت معناداری میان اثربخشی دو روش وجود دارد و آموزش مبتنی بر درمان عقلانی-هیجانی-رفتاری در بهبود معنای کار و مؤلفه‌های آن مؤثرتر است؛ بنابراین، این نتیجه حاصل شد که آموزش مبتنی بر درمان عقلانی-هیجانی-رفتاری، مداخله‌ای مناسب و مؤثر در جهت بهبود معنای کار در کارکنان است. نتایج پژوهش ولی‌زاده و امامی‌پور (۱۳۸۶) که در میان دانش‌آموزان دختر نابینا انجام شد نشان داد عزت‌نفس کلی، خانوادگی و اجتماعی بر اثر آموزش مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری افزایش می‌یابد. وود (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی اثرات رفتاردرمانی عقلانی-هیجانی بر توقع موفقیت در نتایج فعالیت‌های مرتبط با عملکرد پرداخت. نتایج نشان داد در بافت و زمینه‌های عملکردی، درمانگران می‌توانند با احتیاط از مزایای کوتاه‌مدت و بلندمدت این مداخله در متعادل کردن عملکرد و کاهش آثار مخرب باورهای نامعقول بر سلامت روان استفاده کنند. ترنر و بارکر (۲۰۱۴) آثار یک برنامه فشرده رفتاردرمانی عقلانی-هیجانی را بر باورهای نامعقول در میان کارکنان تحت تعدیل نیرو در یک سازمان بررسی کردند. با استفاده از طرح اندازه‌گیری‌های مکرر تک‌گروهی، شرکت‌کنندگان کاهش کلی باورهای نامعقول، تحقیر دیگران، اجبار در موفقیت و توقع انصاف را گزارش کردند.

با توجه به اینکه عزت‌نفس به‌عنوان یکی از عناصر میانجی بیماری یا بهزیستی در دنیای ما، به‌نوعی می‌تواند از مهم‌ترین موضوعات مردمان کشورهای درحال توسعه باشد، بررسی کاربرد برنامه‌های آموزش گروهی در راستای ارتقای عزت‌نفس، از اهمیت و ضرورت بسیار زیادی برخوردار است. از سوی دیگر، بخش عمده‌ای از زندگی مردان شاغل با کار می‌گذرد و محیط کار متشکل از محرک‌های فیزیکی و روانی است که می‌تواند سبب ایجاد فشار روانی شود و به‌تبع آن نارضایتی و تحلیل‌رفتن قوای جسمانی و روانی برای افراد ایجاد شود. عواقب فرسودگی شغلی برای کارکنان و مراجعان آن‌ها بسیار جدی است و بررسی روش‌هایی برای پیشگیری یا کاهش فرسودگی شغلی ضروری به‌نظر می‌رسد. این نکته را نیز نباید از نظر دور داشت که نیروی انسانی کارآزموده، متخصص و از لحاظ روانی سالم، از گران‌بهارترین سرمایه‌های یک جامعه است؛ بنابراین و با توجه به پیدایش فرسودگی شغلی در مشاغل گوناگون و آثار مخرب آن و نیز رابطه میان عزت‌نفس و فرسودگی شغلی، پژوهش حاضر به‌طور نظام‌دار، این دو متغیر را در متن یک مداخله روان‌شناختی (آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری) عملیاتی و تأثیر این مداخله را بر میزان عزت‌نفس و فرسودگی شغلی در مردان شاغل متأهل شناسایی می‌کند. فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

فرضیه اصلی اول (H1)

آموزش گروهی مبتنی بر REBT سبب افزایش معنادار عزت‌نفس در مردان شاغل متأهل می‌شود.

فرضیه اصلی دوم (H2)

آموزش گروهی مبتنی بر REBT سبب کاهش معنادار فرسودگی شغلی در مردان شاغل متأهل می‌شود.

- فرضیه فرعی H2a: آموزش گروهی مبتنی بر REBT بر کاهش خستگی عاطفی مؤثر است.
- فرضیه فرعی H2b: آموزش گروهی مبتنی بر REBT بر کاهش شخصیت‌زدایی مؤثر است.
- فرضیه فرعی H2c: آموزش گروهی مبتنی بر REBT بر افزایش احساس کفایت شخصی مؤثر است.

روش

جامعه، نمونه و روش اجرا

طرح این پژوهش از نوع شبه‌آزمایشی به صورت پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و یک دوره پیگیری یک‌ماهه و براساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، شامل مردان شاغل متأهل شهر تهران در زمستان سال ۱۳۹۹ است. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. بدین ترتیب که اطلاعاتی برای معرفی پژوهش تهیه و توسط محقق در شبکه‌های اجتماعی منتشر شد. با توجه به همه‌گیری بیماری ناشی از شیوع ویروس کرونا و الزام به رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی و فاصله‌گذاری اجتماعی، پرسشنامه‌های پژوهش در بستر فضای مجازی تدوین شدند و داوطلبان با ورود اطلاعات جمعیت‌شناختی، پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. از بین پاسخ‌دهندگان ۴۰ نفر که معیارهای ورود به پژوهش را داشتند، انتخاب و به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۲۰ نفر) جایگزین شدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل موارد زیر بود: ۱. دسترسی به اینترنت پرسرعت برای استفاده از برنامه اسکایپ^۱، ۲. سابقه کار بیشتر از یک سال و ۳. نداشتن اختلالات روان‌شناختی شدید. معیارهای خروج از پژوهش عبارت بودند از: ۱. بروز تغییرات شدید خلقی، ۲. غیبت در یکی از جلسات آموزش و ۳. نداشتن تمایل به ادامه حضور در پژوهش. با توجه به معیارهای خروج، سه نفر در گروه آزمایش و پنج نفر در گروه کنترل، از پژوهش خارج شدند.

ابزارهای سنجش

پرسشنامه عزت‌نفس کوپر اسمیت^۲ (CSEI)

این پرسشنامه از معروف‌ترین و پرکاربردترین ابزارها برای سنجش عزت‌نفس است که توسط استنلی کوپر اسمیت (۱۹۷۶) ابداع شد و دارای ۵۸ ماده به صورت بلی و خیر است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت صفر و یک است و کسب نمره بالاتر در این پرسشنامه بیانگر برخورداری از عزت‌نفس بالاتر است. ادموندسون، گروت و هاسکل (۲۰۰۶) ضریب همسانی درونی ۰/۸۶ را برای این آزمون گزارش کرد. در ایران نیز پرسشنامه عزت‌نفس کوپر اسمیت روی دانش‌آموزان دوره دبیرستان و پیش‌دانشگاهی شهرستان اسلامشهر هنجاریابی شد و با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۸۹ به دست آمده است. همبستگی نمره‌های آن با نمره‌های حاصل از پرسشنامه عزت‌نفس آیزنک^۳ (۱۹۶۴) برای بررسی روایی محاسبه شد و ضریب همبستگی ۰/۸۱ بیانگر روایی ملاکی قابل قبول برای این پرسشنامه است (برومند، ۱۳۸۰). آقاداتاشی (۱۳۸۴) در پژوهشی که در شهرستان ابهر انجام شده است، آلفای کرونباخ ۰/۸۰ را محاسبه کرد که نشان‌دهنده اعتبار و روایی قابل قبول برای پرسشنامه عزت‌نفس کوپر اسمیت است. ضریب روایی ۰/۷۹ نیز با استفاده از پرسشنامه عزت‌نفس آیزنک (۱۹۶۴) در پژوهش محاسبه شد. در پژوهش حاضر، با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه عزت‌نفس کوپر اسمیت است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاک^۴ (MBI)

این پرسشنامه توسط مزلاک و جکسون (۱۹۸۱) به عنوان برآورد جدیدی از پدیده فرسودگی شغلی ابداع شده است. در نسخه اولیه این پرسشنامه، دو مقیاس پاسخ‌دهی (فراوانی احساس و شدت احساس) وجود داشت. با این حال، به دلیل افزونگی^۵ بین میزان

1. Skype
 2. Coopersmith Self-Esteem Inventory (CSEI)
 3. Eysenck Self-esteem Index (ESI)
 4. Maslach Burnout Inventory (MBI)
 5. redundancy

فراوانی و شدت، مقیاس شدت از نسخه‌های بعدی حذف شد. پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاک و جکسون (۱۹۸۱) متشکل از ۲۲ ماده براساس مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (۰ تا ۶) تنظیم شده است و سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و احساس کفایت شخصی را می‌سنجد که نمرات این سه خرده‌مقیاس قابل جمع‌شدن نیست.

مزلاک و جکسون (۱۹۸۱) ضریب پایایی درونی^۱ را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، برای شخصیت‌زدایی ۰/۷۹ و برای نداشتن احساس کفایت شخصی ۰/۷۱ گزارش کردند. روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاک و جکسون (۱۹۸۱) به روش همگرا^۲ و از طریق همبستگی نمرات این پرسشنامه با پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد توسط عابدی، شفیع‌آبادی، احمدی و سلیمی‌زاده (۱۳۸۲) محاسبه و ضریب همبستگی ۰/۵۹ بین دو پرسشنامه در سطح $P < 0/001$ معنادار گزارش شد. اکبری، غفارثرمر، کیانی و اقتصادی (۱۳۹۰) ویژگی‌های روان‌سنجی و اعتبار عاملی^۳ نسخه فارسی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاک و جکسون (۱۹۸۱) را مطالعه کردند و حصول نرخ اعتبار مدل تک‌عاملی ۰/۹۴۶/۶۱، دو عاملی ۰/۴۲۵/۶۲ و سه عاملی ۰/۳۷۱/۷۴ نشانگر این است که این پرسشنامه برای تحقیقات در خصوص فرسودگی شغلی در جمعیت‌های ایرانی فارسی‌زبان قابل به‌کارگیری است. در پژوهش حاضر، با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب پایایی برای خرده‌مقیاس خستگی عاطفی ۰/۸۷، برای خرده‌مقیاس شخصیت‌زدایی ۰/۷۹ و برای خرده‌مقیاس احساس فقدان کفایت شخصی ۰/۸۰ به‌دست آمده است.

شیوه اجرای پژوهش

متغیر مستقل در این پژوهش، مداخله روان‌شناختی با عنوان آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری (REBT) بود که فقط در گروه آزمایش اعمال شد و شرکت‌کنندگان گروه کنترل هیچ‌گونه مداخله‌ای را دریافت نکردند. پکیج آموزش گروهی (جدول ۱) شامل هشت جلسه آموزشی ۹۰ دقیقه‌ای، به‌صورت هفتگی بود و از آنجا که در زمان اجرای مداخله نیز با توجه به الزام به رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی امکان گردهمایی حضوری فراهم نبود، جلسات آموزش به طریق مجازی در بستر برنامه اسکایپ برگزار شدند. هدف این مداخله با تکیه بر مفاهیم نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری، یادگیری مبانی رویکرد شناختی-رفتاری، شناسایی باورهای نامعقول افراد توسط خودشان، تبیین رابطه باورها با مشکلات هیجانی و رفتاری، انجام تکالیف و درنهایت جایگزین‌شدن باورهای معقول است. پس از اتمام جلسات آموزشی، شرکت‌کنندگان هر دو گروه آزمایش و کنترل مجدداً به‌وسیله همان دو پرسشنامه آزموده شدند و تأثیر مداخله بر نمرات پس‌آزمون متغیرهای وابسته در شرکت‌کنندگان گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل مقایسه شد. همچنین پس از گذشت یک ماه از اتمام جلسات آموزشی، به‌منظور بررسی پایداری اثرات مداخله، ارزیابی مجدد از هر دو گروه با پرسشنامه‌های پژوهش انجام گرفت.

جدول ۱. محتوای پکیج آموزش گروهی براساس نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری

جلسه	محتوای جلسات	هدف
اول	معرفی مربی و اعضای گروه، آشنایی با یکدیگر و بیان احساس درمورد حضور در این دوره آموزشی، بیان قوانین گروه و توافق درمورد آن‌ها، معرفی رابطه ABC ^۴ دربرگیرنده اتفاق ^۵ (گرفتاری، رویداد فعال‌کننده)، باورها ^۶ و پیامدها ^۷ . فعالیت گروهی: بحث، بیان مشکلات و مسائل زندگی روزمره و راه‌حلهایی که تاکنون درجهت حل آن‌ها استفاده کرده‌اند. ارائه تمرین: نوشتن اتفاقات ناخوشایند زندگی روزمره و مشخص کردن احساسات تجربه‌شده و رفتارهای انجام‌شده در هریک از آن رویدادها.	آشنایی مقدماتی با رویکردهای روان‌شناسی و نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری.

1. internal reliability coefficient

2. convergent validity

3. factorial validity

۴. مدل رفتاردرمانی شناختی دارای پنج مرحله شامل اتفاق یا رویداد فعال‌کننده، باورها، پیامدها، مجادله و زیرسؤال‌بردن باورهای نامعقول و دستیابی به رویکرد جدید مؤثر برای مقابله با مشکل است.

5. activating event

6. beliefs

7. consequences

ادامه جدول ۱. محتوای پکیج آموزش گروهی براساس نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری

جلسه	محتوای جلسات	هدف
دوم	مرور تمرین جلسه قبل و بازخورد اعضا، رفع مشکلات احتمالی، آموزش تحلیل رفتار براساس مدل ABC، فعالیت گروهی: بیان مثال‌هایی از زندگی روزمره و بحث درمورد آن برای آشنایی بیشتر با مفهوم ABC، ارائه تمرین: نوشتن ده مورد از بدترین حوادث زندگی با استفاده از روش ABC.	تسلط اعضای گروه بر مبحث تحلیل رفتار
سوم	مرور تمرین جلسه قبل: بررسی جداول ABC و رفع مشکلات احتمالی، آموزش باورهای نامعقول جزمی (توقع‌ها و بایداندیشی‌ها) و باورهای نامعقول افراطی (افتضاح‌سازی، تحمل نکردن ناراحتی و تحقیر)، فعالیت گروهی: بحث گروهی، بیان نمونه‌هایی از توقع‌ها، بایدها و نبایدها، افتضاح‌سازی، تحمل نکردن ناراحتی و تحقیرهای روزمره. توزیع برگه‌های مربوط به باورهای نامعقول، شناسایی آن‌ها در اعضا توسط خودشان و نمره‌دادن به خود، ارائه تمرین: بازبینی باورهای نامعقول در موقعیت‌های واقعی زندگی.	شناخت باورهای نامعقول
چهارم	مرور تمرین جلسه قبل: بررسی باورهای نامعقول و مقایسه نظرات اعضا با یکدیگر، آموزش باورهای معقول انعطاف‌پذیر (ترجیحات غیرجزمی و بایدهای منطقی) و باورهای معقول غیرافراطی (افتضاح‌نساختن، تحمل ناراحتی و پذیرش)، فعالیت گروهی: بحث گروهی، بیان نمونه‌هایی از ترجیحات غیرجزمی، افتضاح‌نساختن، تحمل ناراحتی و پذیرش، ارائه تمرین: از شرکت‌کنندگان خواسته شد زمانی را به یاد بیاورند که وحشت‌زده، افسرده یا از خودشان متنفر شده بودند و ببینند آیا می‌توانند تشخیص دهند که کدام باورهای معقول و نامعقولشان باعث شده ناراحت شوند، و آن‌ها را یادداشت کنند.	شناخت باورهای معقول
پنجم	مرور تمرین جلسه قبل و دادن بازخورد، آموزش پیامدهای هیجانی (هیجانان منفی ناسالم، هیجانان منفی سالم، هیجانان مثبت ناسالم، هیجانان مثبت سالم)، فعالیت گروهی: بحث و تبادل نظر درمورد شناسایی انواع پیامدهای هیجانی، ارائه تمرین: فرق گذاشتن بین نگرانی، احتیاط، گوش‌به‌زنگی مناسب و اضطراب، عصبی بودن و وحشت نامناسب، از شرکت‌کنندگان خواسته شد اتفاق خیلی بدی مانند ازدست‌دادن یک عزیز را خیلی واضح مجسم کنند. اگر احساس وحشت‌زدگی نامناسب، اضطراب و عصبی بودن داشتند، به دنبال بایدها، ضمانت‌ها، فاجعه‌سازی‌ها، نمی‌توانم تحمل کنم و تحقیر خود بگردند و موارد را یادداشت کنند.	آگاهی از انواع پیامدهای هیجانی و رابطه باورها با مشکلات هیجانی و رفتاری
ششم	مرور تمرین جلسه قبل. آموزش بخش‌های D (مجادله ^۱ و زیرسؤال‌بردن باورهای نامعقول از طریق ایفای نقش و تصویرسازی عقلانی-هیجانی) و E (بررسی پیامدهای هیجانی، رفتاری و شناختی، زیرسؤال‌بردن و جایگزین‌شدن باورهای نامعقول ^۲)، فعالیت گروهی: بحث گروهی (بیان یک مشکل، بارش افکار و ایفای نقش برای تمرین الگوی ABC-DE)، ارائه تمرین: به‌کارگیری الگوی ABC-DE در موقعیت‌های واقعی زندگی روزمره و ارائه گزارش در جلسه آینده.	یادگیری الگوی ABC-DE
هفتم	مرور تمرین جلسه قبل و بررسی سؤالات، آموزش فنون هیجانی (ایفای نقش، مبارزه با شرم، شوخی و خنده) و فنون رفتاری (آرمیدگی، مدیریت خود، حساسیت‌زدایی منظم، سرمشق‌گیری و شرطی‌سازی کنشگر)، فعالیت گروهی: بحث گروهی و اجرای برخی از فنون هیجانی و رفتاری، ارائه تمرین: انجام فنون آموزش داده‌شده در موقعیت‌های زندگی روزمره و یادداشت‌کردن پیامدهای هیجانی و رفتاری آن‌ها.	یادگیری فنون هیجانی و رفتاری
هشتم	مرور تمرین جلسه قبل و رفع مشکلات احتمالی. جمع‌بندی و توضیح مختصر از مباحث گذشته، صحبت درباره موانع ادامه‌یافتن تمرین‌ها پس از پایان آموزش و یافتن راه‌حل، بحث درباره روش‌هایی که به تداوم نتایج کمک می‌کنند، ارائه فرم خودیاری و توضیح درمورد آن، دریافت بازخورد اعضای گروه. تقدیر و تشکر.	جمع‌بندی و رفع ابهامات

اخلاق پژوهش

پژوهش حاضر دارای کد اخلاق^۳ دریافت‌شده از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه پیام نور است. ملاحظات اخلاقی شامل مطلع کردن شرکت‌کنندگان از موضوع و روش اجرای پژوهش قبل از شروع مداخله، محافظت‌کردن از اطلاعات شخصی شرکت‌کنندگان، دربرنداشتن هیچ‌گونه بار مالی برای شرکت‌کنندگان برای مشارکت در پژوهش، مغایرت‌نداشتن این پژوهش با موازین مذهبی و فرهنگی شرکت‌کنندگان و جامعه و مختاربودن شرکت‌کنندگان به خروج از برنامه در هر یک از مراحل انجام پژوهش، در فرایند اجرای پژوهش رعایت شدند.

1. disputation
2. effective new beliefs replace the irrational ones
3. IR.PNU.REC.1399.163

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار IBM SPSS Statistics v25.0 تجزیه و تحلیل شدند. برای توصیف داده‌ها از جداول فراوانی و شاخص‌های پراکندگی مانند میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و آزمون فرضیه‌ها و بررسی معنادار بودن تفاوت بین نمره‌های میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه کنترل و آزمایش در متغیرهای وابسته، با توجه به ماهیت پژوهش، با روش تجزیه و تحلیل کوواریانس (ANCOVA) صورت گرفت. برای بررسی تفاوت بین نمره‌های میانگین گروه کنترل و آزمایش در هریک از متغیرهای پژوهش، در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (ANOVA) با اندازه‌گیری مکرر^۱ و آزمون تعقیبی بن‌فرونی^۲ استفاده شد.

یافته‌ها

الف) توصیف‌های جمعیت‌شناختی

نمونه پژوهش حاضر شامل ۱۵ نفر در گروه کنترل و ۱۷ نفر در گروه آزمایش بود. میانگین سنی در کل نمونه ۳۴/۲۲ با انحراف استاندارد ۲/۷۲ بود که این میزان در گروه کنترل ۳۴/۸۷ با انحراف استاندارد ۲/۷۷ و در گروه آزمایش ۳۳/۶۶ با انحراف استاندارد ۲/۶۲ بود. کل نمونه از نظر میزان تحصیلات شامل ۴ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۷ نفر فوق‌دیپلم، ۲۰ نفر کارشناسی و ۱ نفر کارشناسی ارشد بود.

ب) شاخص‌های توصیفی

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	
عزت‌نفس	کنترل	۲۵/۸۰	۳/۶۵	۲۶/۲۷	۴/۴۵	۴/۶۶
	آزمایش	۲۳/۸۸	۴/۵۳	۲۸/۵۹	۴/۶۶	۴/۶۲
خستگی عاطفی	کنترل	۲۳/۱۳	۳/۶۸	۲۲/۶۰	۴/۱۷	۳/۷۶
	آزمایش	۲۶/۰۰	۴/۳۳	۱۴/۸۲	۴/۲۵	۳/۹۵
شخصیت‌زدایی	کنترل	۸/۴۰	۶/۶۵	۸/۷۳	۷/۳۵	۶/۵۰
	آزمایش	۱۲/۵۳	۶/۴۴	۱۰/۳۵	۶/۷۴	۶/۵۷
احساس کفایت شخصی	کنترل	۲۴/۵۳	۲/۲۳	۲۵/۴۷	۴/۴۲	۳/۶۲
	آزمایش	۲۵/۷۶	۴/۵۱	۳۲/۹۴	۶/۵۹	۴/۸۶

جدول ۲ نشان‌دهنده میانگین و انحراف معیار نمره‌های گروه کنترل و آزمایش به تفکیک در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری مربوط به متغیر عزت‌نفس و متغیر فرسودگی شغلی (متشکل از سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و احساس کفایت شخصی) است. نتایج درج‌شده در این جدول حاکی از آن است که میانگین نمرات گروه آزمایش در مراحل پیش‌آزمون و پیگیری تفاوت زیادی با مرحله پیش‌آزمون دارد؛ درحالی‌که در گروه کنترل، تغییرات زیاد میانگین در سه مرحله آزمون مشاهده نمی‌شود؛ بنابراین به‌منظور تعیین معنادار بودن تفاوت میانگین‌ها در گروه آزمایش و کنترل بین سه مرحله آزمون (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) از تحلیل‌های استنباطی استفاده شد.

1. repeated measurement
2. Bonferroni post hoc test

ج) مفروضه‌های زیربنایی

پیش از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌ها، بررسی مفروضه‌های زیربنایی آزمون‌های آماری تحلیل کوواریانس و تحلیل واریانس یک‌راهه با اندازه‌گیری مکرر صورت گرفت. برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها به تفکیک در گروه‌های کنترل و آزمایش در هر یک از مراحل پژوهش بررسی شد. بررسی نرمال بودن داده‌ها با آزمون شاپیرو-ویلک نشان داد سطوح معناداری در آزمون، بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین توزیع نمرات در متغیرهای تحقیق طبیعی بود ($P > 0/05$). برای بررسی وجود همبستگی قابل قبول بین متغیر هم‌تغییر و متغیر وابسته، از همبستگی پیرسون بین نمرات پیش‌آزمون هر متغیر به‌عنوان متغیر هم‌تغییر و نمرات پس‌آزمون آن متغیر به‌عنوان متغیر وابسته استفاده شد که برآورده کردن الزامات همبستگی را نشان داد. از آنجا که این پژوهش شامل دو گروه بود (کنترل و آزمایش)، برای بررسی استقلال متغیر هم‌تغییر در بین گروه‌ها، از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد در نمره پیش‌آزمون هر متغیر در بین دو گروه تفاوت معنادار وجود ندارد و می‌توانیم از آن متغیر هم‌تغییر برای کاهش واریانس خطا در پیامد آزمایشی استفاده کنیم. بررسی خطی بودن رابطه بین متغیر وابسته مورد بررسی و متغیر هم‌تغییر، از طریق نمودار پراکنندگی و خطوط رگرسیون آن متغیر انجام گرفت و مفروضه خطی بودن برقرار بود. همچنین مفروضه همگنی شیب‌های رگرسیون در متغیر عزت‌نفس ($F_{(1,28)}=1/88, P=0/18$) و خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی ($F_{(1,28)}=1/65, P=0/21$)، شخصیت‌زدایی ($F_{(1,28)}=0/68, P=0/42$) و احساس کفایت شخصی ($F_{(1,28)}=0/89, P=0/35$) رعایت شده بود. در نهایت از طریق آزمون لوین، همگنی واریانس‌های هر متغیر در بین گروه‌های کنترل و آزمایش بررسی شد و با توجه به معنادار نبودن نتایج آزمون لوین ($P > 0/05$) فرض همگنی واریانس‌ها رعایت شده بود. در نتیجه استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس و واریانس یک‌راهه مجاز در نظر گرفته شد.

د) تحلیل‌های استنباطی

جدول ۳. نتایج تحلیل کوواریانس گروه‌های کنترل و آزمایش هر متغیر با حذف اثر پیش‌آزمون

متغیر	منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
عزت‌نفس	اثر متغیر هم‌تغییر	۵۲۷/۸۸	۱	۵۲۷/۸۸	۱۵۷/۵۴	۰/۰۰۰	۰/۸۵
	اثر گروه	۱۳۷/۱۱	۱	۱۳۷/۱۱	۴۰/۹۲	۰/۰۰۰	۰/۵۹
	خطا	۹۷/۱۷	۲۹	۳/۳۵			
خستگی عاطفی	اثر متغیر هم‌تغییر	۳۵۶/۱۸	۱	۳۵۶/۱۸	۵۸/۷۳	۰/۰۰۰	۰/۶۷
	اثر گروه	۷۳۴/۶۹	۱	۷۳۴/۶۹	۱۲۱/۱۴	۰/۰۰۰	۰/۸۱
	خطا	۱۷۵/۸۹	۲۹				
شخصیت‌زدایی	اثر متغیر هم‌تغییر	۱۱۶۵/۸۵	۱	۱۱۶۵/۸۵	۱۰۶/۶۷	۰/۰۰۰	۰/۷۹
	اثر گروه	۳۸/۶۴	۱	۳۸/۶۴	۳/۵۴	۰/۰۷۰	۰/۱۱
	خطا	۱۷۵/۸۹	۲۹				
احساس کفایت شخصی	اثر متغیر هم‌تغییر	۴۰۵/۳۴	۱	۴۰۵/۳۴	۲۰/۸۸	۰/۰۰۰	۰/۴۲
	اثر گروه	۲۹۹/۷۸	۱	۲۹۹/۷۸	۱۵/۴۳	۰/۰۰۰	۰/۳۵
	خطا	۱۷۵/۸۹	۲۹				

در جدول ۳، نتایج تحلیل کوواریانس گزارش شده است. پس از کنترل اثر متغیر هم‌تغییر (پیش‌آزمون) با روش کوواریانس مشخص شد تفاوت گروه‌ها در متغیر عزت‌نفس ($F_{(1,28)}=40/92, P < 0/001$)، خرده‌مقیاس خستگی عاطفی ($F_{(1,28)}=121/14$)، شخصیت‌زدایی معنادار نیست ($F_{(1,28)}=3/54, P=0/070$). براساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری (REBT) به‌صورت معنادار بر افزایش عزت‌نفس، کاهش خستگی عاطفی و افزایش احساس کفایت شخصی گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل تأثیرگذار بوده، اما در کاهش شخصیت‌زدایی گروه آزمایش تأثیر معنادار

نداشته است.

تأثیر گذر زمان با استفاده از داده‌های حاصل از آزمون پیگیری، درون هر یک از گروه‌های کنترل و آزمایش بر میانگین نمرات هر متغیر به‌وسیله تحلیل واریانس یک‌راهه با اندازه‌گیری مکرر مطالعه شد. نتایج این تحلیل، تفاوت معنادار را در مراحل مختلف آزمون (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) در متغیر عزت‌نفس ($F_{(۴۶/۷۸, ۱/۵۱)}=۲۷/۸۴$, $P<۰/۰۰۱$)، خرده‌مقیاس خستگی عاطفی ($F_{(۳۲/۷۳, ۱/۰۶)}=۳۱/۳۴$, $P<۰/۰۰۱$) و خرده‌مقیاس احساس کفایت شخصی ($F_{(۴۰/۰۴, ۱/۲۹)}=۱۹/۵۱$, $P<۰/۰۰۱$) نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی بن‌فرونی برای مقایسه‌های جفتی میانگین متغیرها بین مراحل آزمون

متغیر	مراحل	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری
عزت‌نفس	پیش‌آزمون-پس‌آزمون	-۲/۷۳*	۰/۴۹	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون-پیگیری	-۲/۸۴*	۰/۴۹	۰/۰۰۰
	پس‌آزمون-پیگیری	-۰/۱۳	۰/۲۷	۱/۰۰۰
خستگی عاطفی	پیش‌آزمون-پس‌آزمون	۶/۱۹*	۱/۰۵	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون-پیگیری	۵/۷۵*	۱/۰۷	۰/۰۰۰
	پس‌آزمون-پیگیری	-۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۰۹۷
احساس کفایت شخصی	پیش‌آزمون-پس‌آزمون	-۴/۲۵*	۰/۹۴	۰/۰۰۰
	پیش‌آزمون-پیگیری	-۳/۴۴*	۰/۷۰	۰/۰۰۰
	پس‌آزمون-پیگیری	۰/۸۱	۰/۴۴	۰/۲۲۱

*تفاوت میانگین در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

همان‌گونه که در جدول ۴ گزارش شده است، بررسی تفاوت‌های بین جفت شرایط از طریق آزمون تعقیبی بن‌فرونی نیز حاکی از آن است که بین میانگین نمرات متغیر عزت‌نفس و خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی و احساس کفایت شخصی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت معنادار وجود دارد ($P<۰/۰۰۱$). همچنین در مراحل پیش‌آزمون و پیگیری نیز تفاوت معنادار به چشم می‌خورد ($P<۰/۰۰۱$)، اما بین میانگین نمرات در مراحل پس‌آزمون و پیگیری، تفاوت معنادار وجود ندارد و این نتیجه بیانگر آن است که تأثیر مداخله پس از گذشت یک ماه، پایداری خود را حفظ کرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر نظریهٔ عقلانی-هیجانی-رفتاری (REBT) بر ارتقای عزت‌نفس و کاهش فرسودگی شغلی مردان شاغل متأهل انجام گرفت. یافتهٔ اول نشان داد آموزش گروهی مبتنی بر نظریهٔ عقلانی-هیجانی-رفتاری به‌صورت معنادار، عزت‌نفس گروه آزمایش را در مرحلهٔ پس‌آزمون افزایش داده است؛ درحالی‌که این تفاوت در گروه کنترل دیده نمی‌شود. همچنین این افزایش در مرحلهٔ پیگیری پایدار مانده است. این یافته با نتایج پژوهش‌های داتو، وانگ و روبی-دیویس (۲۰۲۱)، بترلینک، مالکنز، موژاکوویچ و جانسن (۲۰۱۷)، چن، هانیبال و گلد (۲۰۱۶)، بابادی، کجیاف، نوری، عابدی و دارندگان (۱۳۹۸)، مهری‌نژاد، صدری، رمضان ساعتچی و غفاری (۱۳۹۸)، زمهربرمان (۱۳۹۶) و سرپرست (۱۳۹۶) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این موارد اشاره کرد که اولاً افراد با عزت‌نفس ضعیف در طول زندگی خود تحت تأثیر وقایع و محیطی که با آن در تماس بوده‌اند و تجربیات حاصل از آن، قضاوت‌های منفی کلی و باورهای نامعقولی را درمورد خود شکل داده‌اند و با پیش‌فرض‌هایی ناکارآمد از قبیل بی‌ارزش‌دانستن خود، به زندگی ادامه می‌دهند. بیشتر تمرکز آنان روی مشکل و تعمیم افراطی است و از اندیشیدن به راهکارها غافل می‌مانند؛ چرا که خود را قادر به یافتن راه‌حل نمی‌دانند. در برنامهٔ آموزش گروهی مبتنی بر نظریهٔ عقلانی-هیجانی-رفتاری در راستای استفاده از مدل ABC(DE)، شرکت‌کنندگان یاد می‌گیرند که چگونه باورهای نامعقول خود را که با واقعیت همخوانی ندارند شناسایی کنند و با استفاده از روش‌های مطرح‌شده زیر سؤال ببرند. هدف اساسی این است که افراد، باورهای نامعقولشان را که مخرب و غیرمنطقی است و به هیجانات خودشکن منتهی می‌شوند، با باورهای معقول جدید و مؤثر جایگزین کنند. دوم آنکه از دیگر ویژگی‌های افراد با عزت‌نفس پایین، تحریف و انکار واقعیت و

به تبع آن دچار شدن به مشکلات روانی-رفتاری است. زمانی که شرکت‌کنندگان درگیر فرایند آموزش مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری هستند، به این آگاهی دست می‌یابند که آنان، دیگران و زندگی به حدی قابل تغییر و پیچیده‌اند که نمی‌توان آن‌ها را در یک دسته‌بندی کلی به‌عنوان کاملاً بد یا احمقانه ارزیابی کرد. در عوض به آن‌ها آموزش داده می‌شود که حتی اگر رفتار نامطلوبی داشته‌اند، ارزشمند و درخور احترام هستند. سوم آنکه عزت‌نفس پایین معمولاً ناشی از یک خودپنداره منفی و عدم پذیرش است که می‌تواند در اثر شیوه تربیتی مشکل‌زا یا حوادث و ضربه‌های روانی شدید به‌وجود آمده باشد. در برنامه آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری به پذیرش بی‌قید و شرط خود، دیگران و زندگی در زمانی که انتظارات فرد برآورده نمی‌شود، کمک خواهد شد. پذیرش بی‌قید و شرط خود، دیگری و زندگی، به عنوان اصل کلیدی نظریه عقلانی، هیجانی، رفتاری؛ شرایطی است که بهزیستی روان‌شناختی را پرورش می‌دهد و بدین معناست که فرد فارغ از اینکه رفتار هوشمندانه، صحیح یا شایسته‌ای داشته یا نداشته باشد و اینکه آیا دیگران او را دوست می‌دارند، مورد تأیید و احترام قرار می‌دهند یا بالعکس، کاملاً خودش را بپذیرد (الیس، ۱۹۹۷). این مهم سبب می‌شود شخص به‌جای اینکه در هیجانات منفی ناسالم غرق شود، خود را مقصر بداند و تنهایی و انزوا پیشه کند، درصدد پذیرش و تلاش برای جبران رفتار نامطلوب برآید و عزت‌نفس خود را تقویت کند.

در خصوص متغیر فرسودگی شغلی که از سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و کاهش احساس کفایت شخصی تشکیل شده است و نمرات این سه خرده‌مقیاس قابل جمع شدن نیست، نتایج پژوهش نشان داد آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری به‌صورت معنادار نمره پس‌آزمون خرده‌مقیاس خستگی عاطفی را در گروه آزمایش کاهش داد و این کاهش در مرحله پیگیری، پایداری خود را حفظ کرده است؛ درحالی که این تفاوت در گروه کنترل دیده نمی‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های تورکال، ریچاردسون، سلین و گویموند (۲۰۱۸)، محمد، پاپوس، موتومایندی و شارما (۲۰۱۸)، گودمن و شورلینگ (۲۰۱۲)، نوروزی (۱۳۹۸) و علی‌پور، صفاری‌نیا، صرامی‌فروشان، آقاعلیخانی و آخوندی (۱۳۹۲) هم‌راستا است. در تبیین این یافته می‌توان گفت براساس تحقیقات، بخش عمده‌ای از فرسودگی شغلی با نگرش‌ها و افکار منفی که افراد به‌مرور زمان نسبت به شغل خود پیدا می‌کنند، در ارتباط است. در مدل فرسودگی شغلی لیتز، مهم‌ترین مؤلفه خستگی عاطفی است. مزلاک و لیتز بر این باورند که چنانچه بخواهیم جنبه مثبت خستگی عاطفی را مدنظر قرار دهیم، باید آن را معادل انرژی بدانیم؛ بنابراین وقتی فرد در آزمون فرسودگی شغلی نمره زیادی در خرده‌مقیاس خستگی عاطفی کسب می‌کند، بدان معنا است که با کاهش انرژی روبه‌رو است (مزلاک و لیتز، ۱۹۹۷). آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری با به‌چالش کشیدن باورهای نامعقول و جایگزین کردن آن‌ها با باورهای معقول و مؤثر و ایجاد نگرشی جدید به دیگران و زندگی که بخش قابل توجه آن محیط و روابط شغلی است، موجب کاهش هیجانات منفی ناسالم می‌شود و به تبع آن، از اتلاف انرژی روانی جلوگیری می‌کند. همین فرایند سبب می‌شود تا این بخش از فرسودگی شغلی که همان خستگی عاطفی است، کاهش یابد. از سوی دیگر، مزلاک، شافلی و لیتز (۲۰۰۱) خستگی عاطفی را به‌عنوان احساس تحت فشار قرارگرفتن و از بین رفتن منابع هیجانی در فرد بیان می‌کنند. در بعد هیجانی این عارضه، به‌کارگیری هیجانات منفی ناسالم مانند احساس افسردگی، اضطراب، خشم و غبطه مشکل‌ساز، از نشانه‌های قابل مشاهده‌اند. نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری بر این فرض استوار است که در پاسخ به گرفتاری‌ها، باورها تعیین‌کننده عملکرد هیجانات (سالم یا ناسالم) و رفتار (سازگار یا ناپه‌نجان) هستند. در آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری، افراد می‌آموزند که باورهای نامعقول، به‌نوبه خود با ایجاد هیجانات منفی ناسالم، تمایل به استفاده از رفتارهای اجتنابی و خودشکن را بیشتر می‌کنند؛ در عوض باورهای معقول موجب احساسات منفی سالم و رفتارهای رهیافت‌گرا می‌شوند؛ بنابراین افراد با تغییر هیجانات منفی ناسالم (مانند افسردگی، اضطراب، احساس گناه و خشم مشکل‌ساز) به هیجانات منفی سالم (مانند غم، نگرانی، پشیمانی و خشم غیرمشکل‌ساز) تا حد قابل‌قبولی به کاهش خستگی عاطفی خود کمک می‌کنند. همچنین می‌توان ویژگی‌های شخصیتی افراد را زمینه‌ساز خستگی عاطفی در نظر گرفت؛ برای مثال، افراد دارای عزت‌نفس بالا در مواجهه با مسائل و شرایط خطرناک، مقاوم‌تر و فعال‌ترند. از سوی دیگر، افراد با عزت‌نفس پایین، سعی بر آن دارند که از این‌گونه موقعیت‌ها اجتناب کنند. در خصوص خرده‌مقیاس شخصیت‌زدایی، نتایج بیانگر نبود تفاوت معنادار در نمره پس‌آزمون این خرده‌مقیاس در دو گروه

کنترل و آزمایش بود. بدان مفهوم که مداخله آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری، تأثیری معنادار در کاهش شخصیت‌زدایی گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل نداشته است. این یافته با نتایج تحقیقات سلیمانی (۱۳۹۵) و مسگر خراسانی (۱۳۹۵) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان اذعان کرد که براساس نظر مزلاک و جکسون (۱۹۸۱) شخصیت‌زدایی سبب می‌شود فرد مبتلا، اشخاص را از فردیت خارج کند و به‌صورت اشیائی غیرانسانی درک کند. این عارضه به تدریج به‌وجود می‌آید و در فرد ریشه‌دار می‌شود. عموماً در ابتدا هنگامی که افراد در محیط کار مشغول به فعالیت می‌شوند، با انرژی، نشاط و خلاقیت شغل خود را آغاز می‌کنند. با سپری شدن زمان، وظایف در قالب کارهای تکراری قرار می‌گیرد و بار مسئولیت یا سردرگمی‌های سازمانی بر دوش افراد سنگینی می‌کند. آنان حس می‌کنند فاصله‌شان هرروز از اهدافی که برای خود تعیین کرده بودند، مانند اهداف مالی یا موقعیت‌های کاری و اجتماعی بیشتر می‌شود. بدین ترتیب سرخورده می‌شوند و نسبت به نتایج و آثار اقداماتشان و حتی نسبت به افراد دیگر از جمله همکاران یا مراجعانشان بی‌اعتنا می‌شوند؛ بنابراین با توجه به پیدایش تدریجی این جنبه از فرسودگی شغلی، نمی‌توان کاهش آن را در پی یک مداخله کوتاه‌مدت انتظار داشت. دوم آنکه خرده‌مقیاس شخصیت‌زدایی که با گویه‌هایی مانند «احساس می‌کنم با برخی از همکارانم به‌صورت اشیائی بدون شخصیت انسانی برخورد می‌کنم» یا «از این نگرانم که این شغل مرا نسبت به مردم سنگدل کند» سنجیده می‌شود، بیشتر روابط بیرونی افراد را در نظر می‌گیرد. در این بعد از فرسودگی شغلی، عوامل خارجی و سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کنند و اقدام مؤثر در جهت کاهش آن، نیازمند مشارکت سطوح مختلف سازمانی است. سوم آنکه کاهش عارضه شخصیت‌زدایی فقط با تغییر نگرش و باورهای فرد مبتلا امکان‌پذیر نیست؛ زیرا یکی از علل آن فشارهای فراوان روانی در محیط شغلی است و برخی از افراد مانند پرستاران و مدیران که تحت فشار روانی فعالیت می‌کنند و انجام وظایف آنان نیازمند توجه دقیق است، همواره بیشتر در معرض ابتلا به شخصیت‌زدایی قرار دارند. علاوه بر شرایط حاکم بر محیط کار و مسئولیت‌های شغلی، به‌هم‌خوردن تعادل و عدم پاسخ‌دهی به نیازهایی از قبیل استراحت و تفریح، نقش تأثیرگذاری در شخصیت‌زدایی دارند.

در خصوص خرده‌مقیاس احساس کفایت شخصی، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری، نمره پس‌آزمون را در گروه آزمایش به‌صورت معنادار افزایش داده و این افزایش در مرحله پیگیری پایدار مانده است؛ در صورتی که این تفاوت در گروه کنترل دیده نمی‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های تورکال و همکاران (۲۰۱۸)، محمد و همکاران (۲۰۱۸)، فلوک، گلدبرگ، پینگر، بنوس و دیویدسون (۲۰۱۳)، نوروزی (۱۳۹۸)، هاشمی (۱۳۹۶)، منصوری آرانی (۱۳۹۵) و شاملو (۱۳۹۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که کاهش احساس کفایت شخصی، تنزل احساس لیاقت و توان برای اجرای موفقیت‌آمیز وظیفه در تعامل کاری با دیگران است (مزلاک، شاولفی و لیتز، ۲۰۰۱) و ریشه در باور نامعقول توقع بیش‌ازحد از خود دارد. باور نامعقول توقع، با رفتارهایی مانند کاهش عملکرد در بافت اجتماعی (سیلورمن و دی‌ژوزپه، ۲۰۰۱)، خودآزاری و اجتناب رفتاری (بریج و رویگ، ۱۹۹۷) همراه است. آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری با هدف قراردادن هسته اولیه باورهای نامعقول که همان توقعات جزمی است، سعی بر آن دارد تا با معرفی و پیدایش باورهای معقول انعطاف‌پذیر، افراد را به‌جای توقعات، بر تمایلات متمرکز کند و از طریق ارزیابی‌های واقع‌بینانه، افراد را به‌سوی افزایش احساس کفایت شخصی سوق دهد. دوم آنکه نداشتن احساس کفایت شخصی هنگامی حس می‌شود که فرد، دیدگاه‌ها و اظهارات بیان‌شده از سوی دیگران یا واگویه‌های خود درمورد عملکردش را به‌عنوان واقعیتی مطلق و تغییرناپذیر مبنای ارزیابی و قضاوت کلی درمورد خود در نظر بگیرد و با انتقادات بیش‌ازحد و نامؤثر، خود را به‌عنوان فردی بی‌کفایت و افتضاح در یک رتبه‌بندی کلی قرار دهد. باور نامعقول افتضاح‌سازی با رفتارهایی مانند سبک بین‌فردی مطیع و افزایش سرکوب نیز همراه است (سیلورمن و دی‌ژوزپه، ۲۰۰۱). هدف نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری، شناسایی و تغییردادن باورهای نامعقول مطلق‌گرایانه است که در قالب «باید»، «حتماً» و «قطعاً» بیان می‌شوند. کاربست این نظریه به تغییر نگرش در باور افتضاح‌سازی خواهد انجامید. با پیدایش باور معقول عدم افتضاح‌سازی، فرد درمی‌یابد که حتی اگر عملکرد نامطلوبی داشته، انسانی ارزشمند و قابل‌تغییر است. این بینش سبب تغییر ارزیابی فرد از خود و اتفاقات مختلف می‌شود. در نتیجه فرد قضاوت‌های منفی درمورد خود را کنار می‌گذارد و خواهد توانست به شیوه‌ای مؤثر با خود، سایرین و گرفتاری‌ها مواجه شود (دیویس و هایز،

۲۰۱۱) که این مهم در پرورش بهزیستی روان‌شناختی و ارتقای احساس کفایت شخصی یاری‌رسان خواهد بود. درنهایت، باور نامعقول تحقیر، با رفتارهایی مانند واکنش شدید در برابر بازخوردهای منفی و افزایش سرکوب یا ابراز خشم همراه است (جونز و ترور، ۲۰۰۴)؛ بنابراین، مطابق با نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری و پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان گفت باورهای نامعقول تعیین‌کننده رفتارهای ناسازگار هستند که موجب کاهش عملکرد نیز می‌شوند؛ درحالی‌که باورهای معقول مشخص‌کننده رفتارهای انطباقی و حاکی از عملکرد برتر و بهبود احساس کفایت شخصی هستند.

با توجه به مطالب عنوان‌شده، به نظر می‌رسد آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری می‌تواند مداخله‌ای مناسب به منظور ارتقای عزت‌نفس و همچنین بهبود دو خرده‌مقیاس از سه مؤلفه فرسودگی شغلی باشد. نتایج این پژوهش می‌تواند گامی مهم و کاربردی در سالم‌سازی فضای روانی شغلی و جلوگیری از بروز اختلالات رفتاری و پریشانی‌های روانی در مردان شاغل و به تبع آن افزایش بهزیستی اجتماعی به‌شمار آید. همچنین مدیران ارشد سازمان‌ها، مدیران منابع انسانی، برنامه‌ریزان آموزشی، روان‌شناسان و مشاوران سازمانی، مراکز مشاوره و کلینیک‌های روان‌شناسی می‌توانند از دستاوردهای این تحقیق بهره‌مند شوند. این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است که لازم است که در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار گیرد. نمونه مورد بررسی در این پژوهش، مردان شاغل متأهل است و بنابراین تعمیم نتایج به گروه مردان غیرشاغل، زنان و افراد مجرد با محدودیت همراه است. برای رفع این محدودیت‌ها می‌توان پژوهش‌های مشابه را در دیگر شهرها با حجم نمونه بزرگ‌تر و با توجه به متغیر جنسیت و مدنظر قراردادن هردو قشر مجرد و متأهل اجرا کرد. همچنین انجام مداخله به‌صورت جلسات آموزشی در بستر فضای مجازی، محدودیت‌هایی را در شیوه انتقال مطالب و بهره‌گیری از تعاملات دوسویه حضوری ایجاد کرد و از این جهت، انجام این پژوهش به‌صورت برگزاری جلسات حضوری پیشنهاد می‌شود. با توجه به اثربخشی آموزش گروهی مبتنی بر نظریه عقلانی-هیجانی-رفتاری پیشنهاد می‌شود اجرای این آموزش در برنامه دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و مراکز خدماتی و درمانی گنجانده شود تا از طریق آن، به ارتقای سطح کیفیت زندگی و بهزیستی افراد کمک شود.

سپاسگزاری

در پایان از تمامی شرکت‌کنندگانی که وقت خود را برای تکمیل پرسشنامه‌های تحقیق و حضور در دوره آموزشی اختصاص دادند، قدردانی می‌شود.

منابع

- آقاداتاشی، آ. (۱۳۸۴). هنجاریابی آزمون عزت‌نفس کوپر اسمیت بر روی دانش‌آموزان مقطع راهنمایی تحصیلی شهرستان ابهر. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی و روان‌سنجی*. دانشکده روان‌شناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- اکبری، ر.، غفارتهر، ر.، کیانی، غ.، و اقتصادی، ا. ر. (۱۳۹۰). اعتبار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (نسخه فارسی). *فصلنامه دانش و تندرستی*. ۳/۶، ۸-۱.
- بابادی، ع.، کجیاف، م. ب.، نوری، ا.، عابدی، م. ر.، و دارندگان، ک. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی درمان شناختی-رفتاری بر شاخص توده بدنی، اندازه دور کمر و باسن و میزان عزت‌نفس در زنان چاق متقاضی جراحی زیبایی شکم. *نشریه جراحی/ایران*. ۲۷/۱، ۵۱-۴۱.
- برومند، م. (۱۳۸۰). بررسی عملی بودن اعتبار و روایی و هنجاریابی آزمون عزت‌نفس کوپر اسمیت در شهرستان اسلامشهر. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی*. دانشکده روان‌شناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکز.
- حسین‌زاده، م.، شاهرخی، م.، قاسمی، ا.، و قنبری، م. ر. (۱۳۹۹). اثر ساختاری تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان: نقش واسطه‌ای مهارت‌های سیاسی کارکنان (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی ویژه شرق استان تهران). *فصلنامه علمی-تخصصی دانش انتظامی شرق تهران*. ۷/۲۶، ۱۲۲-۱۰۳.
- خلیلی، غ. ر.، زهرارکار، ک.، و کسایی اصفهانی، ع. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی آموزش مبتنی بر درمان کوتاه‌مدت راه‌حل‌محور و درمان عقلانی-هیجانی-رفتاری بر معنای کار در کارکنان شرکت نفت. *مجله علوم روان‌شناختی*. ۱۹/۹۰، ۷۱۳-۶۹۹.
- درآیدن، و.، و یانکورا، ج. (۱۳۸۰). *روان‌درمانی و مشاوره عقلانی-هیجانی-رفتاری*. ترجمه مظاهر رضایی و نوشیروان خضری‌مقدم. تهران: ارجمند.

- زمهربرمان، ی. (۱۳۹۶). بررسی اثربخشی گروه‌درمانی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر بهبود تنظیم شناختی هیجان، عزت‌نفس و امید به زندگی دانشجویان دختر دارای تجربه شکست عاطفی دانشگاه سیستان و بلوچستان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی*. دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- سرپرست، ع. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش ارتقای عزت‌نفس بر عزت‌نفس، حساسیت نسبت به طرد و شایستگی اجتماعی دانشجویان با عزت‌نفس پایین. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی*. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- سلیمانی، ف. (۱۳۹۵). اثربخشی گروه‌درمانی پذیرش و تعهد بر افزایش پذیرش، ارزش، خوددلسوزی و کاهش فرسودگی شغلی در کارآموزان روان‌درمانی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی*. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- شاملو، م. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش گروهی کاهش استرس مبتنی بر حضور پویای در لحظه (MBSR) بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی-مشاوره و راهنمایی*. دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- عابدی، م.، شفیق‌آبادی، ع.، احمدی، س.، ا.، و سلیمی‌زاده، م. ک. (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی*. ۱۵(۵)، ۲۸-۲۳.
- علی‌اکبری دهکردی، م.، صالحی، ش.، و رضایی، ا. (۱۳۹۲). مقایسه باورهای غیرمنطقی و سبک‌های دفاعی در بین بیماران کرونر قلب و افراد عادی. *فصلنامه علمی-پژوهشی روان‌شناسی سلامت*. ۲(۲)، ۳۲-۱۸.
- علی‌پور، ا.، صفاری‌نیا، م.، صرامی‌فروشان، غ.، ر.، آقاعلیخانی، ع. م.، و آخوندی، ن. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه‌ روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران‌خودرو دیزل. *فصلنامه علمی-تخصصی طب کار*. ۵(۳)، ۴۱-۳۰.
- مسگر خراسانی، م. (۱۳۹۵). اثربخشی طرحواره‌درمانی بر بهبود رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان کارخانجات تولیدی توس چینی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی*. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- منصوری آرنی، م. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی مشاوره گروهی شناختی رفتاری بر افکار ناکارآمد شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی-مشاوره*. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- موسوی، م.، و اصفهانی اصل، م. (۱۳۹۴). رابطه عزت‌نفس و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان شهر اهواز. *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی*. ۲۷ آبان ۱۳۹۴، تهران، ایران.
- مهری‌نژاد، س. ا.، صدری، ن.، رمضان ساعتچی، ل.، و غفاری، ز. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر عزت‌نفس و تعارض والد-نوجوان دختران دوره متوسطه اول تهران. *اندیشه‌های نوین تربیتی*. ۱۵(۱)، ۲۰۵-۱۸۸.
- نریمانی، م.، بگیان کوله‌مرز، م. ج.، و مهدی‌نژاد مقدم، ب. (۱۳۹۴). مقایسه باورهای غیرمنطقی، خودکارآمدی و بهزیستی روان‌شناختی در بیماران مبتلا به سردردهای میگرنی و افراد سالم. *فصلنامه علمی-پژوهشی روان‌شناسی سلامت*. ۴(۱)، ۲۰-۷.
- نوروزی، ش. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر حمایت اجتماعی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی پرستاران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی*. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه پیام نور مرکز تهران جنوب.
- ولی‌زاده، ش.، و امامی‌پور، س. (۱۳۸۶). تأثیر درمان عقلانی-هیجانی بر عزت‌نفس دانش‌آموزان دختر نابینا. *روان‌شناسی کاربردی*. ۳(۱)، ۴۳-۵۰.
- هاشمی، س. ا. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*. ۹(۳۱)، ۴۶-۲۵.

References

- Bartelink, N. H., Mulken, S., Mujakovic, S., & Jansen, M. W. (2017). Long-term effects of the realfit intervention on self-esteem and food craving. *Child Care in Practice*, 24(1), 65-75.
- Bridges, K. R., & Roig, M. (1997). Academic procrastination and irrational thinking: A re-examination with context controlled. *Personality and Individual Differences*, 22(6), 941-944.
- Chen, X. J., Hannibal, N., & Gold, C. (2016). Randomized trial of group music therapy with Chinese prisoners: impact on anxiety, depression, and self-esteem. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(9), 1064-1081.
- Coopersmith, S. (1976). *The Antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H.
- Datu, J. A., Wong, G. S. P., & Rubie-Davies, C. (2021). Can kindness promote media literacy skills, self-esteem, and social self-efficacy among selected female secondary school students? An intervention study. *Computers & Education*, 161, 104062.

- Davis, D. M., & Hayes, J. A. (2011). What are the benefits of mindfulness? A practice review of psychotherapy-related research. *Psychotherapy, 48*(2), 118-208.
- Edmondson, J. L., Grote, L., & Haskell, A. M. (2006). *Adolescent self-Esteem: Is there a correlation with maternal Self-esteem.*
- Ellis, A. (1997). Using rational emotive behavior therapy techniques to cope with disability. *Professional Psychology: Research and Practice, 28*(1), 17-22.
- Fincka, C., Barradasb, S., Zengerc, M., & Hinze, A. (2018). Quality of life in breast cancer patients: Associations with optimism and social support. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 18*(1), 27-34.
- Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind, Brain, and Education, 7*(3), 182-195.
- Goodman, M. J., & Schorling, J. B. (2012). A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers. *The International Journal of Psychiatry in Medicine, 43*(2), 111-128.
- Holliday, L. (2020). *I thought burnout was stupid until it happened to me.* Retrieved from <https://www.thevectorimpact.com/signs-of-burnout/>
- Jonsdottir, I. H., Rodjer, L., Hadzibajramovic, E., Borjesson, M., & Ahlberg, G., Jr. (2010). A prospective study of leisure-time physical activity and mental health in Swedish health care workers and social insurance officers. *Preventive Medicine, 51*(5), 373-377.
- Jones, J., & Trower, P. (2004). Irrational and evaluative beliefs in individuals with anger disorders. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 22*(3), 153-169.
- Lawrence, D. (2006). *Enhancing self-esteem in the classroom* (3rd ed.). Paul Chapman Publishing. London.
- Magennis, R., & Smith, B. (2005). All used up factors associated with burnout among Missouri social service workers. *Journal of Sociology, 43*(6), 1-33.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout.* San Francisco: Jossey- Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mohammed, W. A., Pappous, A., Muthumayandi, K., & Sharma, D. (2018). The effect of mindfulness meditation on therapists' body-awareness and burnout in different forms of practice. *European Journal of Physiotherapy, 20*(4), 213-224.
- Sánchez, S. (2014). Prevalence of burnout syndrome in nursing professionals of the critical care and emergency units of the Jáen medical-surgical hospital. *Occupational Nursing Journal, 4*(4), 115-125.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping, 29*(4), 367-386.
- Silverman, S., & DiGiuseppe, R. (2001). Cognitive-behavioral constructs and children's behavioral and emotional problems. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive - Behavior Therapy, 19*(2), 119-134.
- Siu, O. L., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2014). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. *International Journal of Stress Management, 21*(1), 69-84.
- Toews, M., & Yazedian, A. (2007) College adjustment among freshmen: Predictors for white and Hispanic males and females. *College Student Journal, 41*(4), 891-900.
- Turkal, M., Richardson, L. G., Cline, T., & Guimond, M. E. (2018). The effect of a mindfulness-based stress reduction intervention on the perceived stress and burnout of RN students completing a doctor of nursing practice degree. *Journal of Nursing Education and Practice, 8*(10), 58-67.
- Turner, M. J., & Barker, J. B. (2014). Examining the effects of rational emotive behavior therapy

- (REBT) on the irrational beliefs of blue-chip professionals. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 33(1), 17-36.
- World Health Organization (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Wood, A. G. (2017). *Demanding Success: Examining the Effects of Rational Emotive Behaviour Therapy on Performance-Related Outcomes. PhD Thesis of Philosophy*. Staffordshire University. Stoke-on-Trent, Staffordshire, England.