Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2026, 13(1), 150-165
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.51256.1540

Received: 29. 10. 2025
Received in revised form: 25. 11. 2026
Accepted: 31. 11. 2026

The Effect of Self-Compassion on Parental and Job Burnout Among Employed Parents: The Mediating Role of Work-Life Conflict

Seyyedeh Fatemeh Mousavi[1*]

1. Associate Professor, Department of Psychology, Women Research Center, Alzahra University, Tehran, Iran

Citation: Mousavi, S. F. (2026). The Effect of Self-Compassion on Parental and Job Burnout Among Employed Parents: The Mediating Role of Work-Life Conflict. (e21122). *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *13*(1), 150-165. e21122 *https://doi.org/ 10.22055/jiops.2026.51256.1540*

Abstract

Introduction

Job burnout is a psychological syndrome that develops due to prolonged exposure to chronic interpersonal stressors at work. The 11th revision of the International Classification of Diseases (WHO, 2019) considers job burnout as an occupational phenomenon. This syndrome is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment (Maslach & Leiter, 2016) and is associated with consequences such as physical illnesses, reduced organizational commitment, absenteeism, mood disorders, and job dissatisfaction (Salvagioni et al., 2017; Jawahar, 2007). The core of this syndrome is an imbalance between environmental demands and the individual's supportive resources. Work-family conflict is recognized as one of the predisposing factors for job burnout (Simães et al., 2021; Lambert et al., 2022). According to the conservation of resources theory (Hobfoll, 2002), individuals have limited resources across both work and family domains, and prolonged conflict leads to job burnout. A meta-analysis has shown that the effect size of work-family conflict on job burnout is relatively strong (Niazi et al., 2018). Conversely, pressure from family responsibilities can lead to parental burnout in addition to job burnout (Mikolajczak & Roskam, 2018; Roskam et al., 2017). Parental burnout is associated with consequences such as addictive behaviors, sleep disorders, marital conflict, and child neglect (Mikolajczak et al., 2018, 2019). Work-family conflict reduces personal resources and weakens the ability to focus on others' needs (Allen, 2016; McHale et al., 2016; Wang et al., 2024). According to the stress-buffering model (Cohen & Wills, 1985), protective factors can attenuate the impact of risk factors. Self-compassion, as an internal resource, is significantly related to job satisfaction and adjustment (Ghaderi et al., 2021) and plays a buffering role against work-related burnout (Nazari et al., 2024; Hashemi, 2018). Self-compassion consists of self-kindness, common humanity, and mindfulness (Neff, 2003). However, burnout in both occupational and, especially, parental domains among working fathers and mothers, and the examination of psychological mediators, remains an emerging field that warrants thorough investigation. Therefore, this study aimed to investigate the role of self-compassion in relation to job and parental burnout among working fathers and mothers, emphasizing the mediating role of work-family/family-work conflict. The hypotheses were: (1) self-compassion has a significant effect on work-family conflict ; (2) self-compassion has a significant effect on job and parental burnout; and (3) self-compassion influences job and parental burnout through work-family/family-work conflict.

Method

The research employed descriptive, correlational, and parallel mediation analysis methods. The study population consisted of all working fathers and mothers residing in Tehran who had at least one child under their care at home and held paid job outside the home. A total of 173 employed parents participated, including 84 mothers with a $M \pm SD_{age}$ of 41.44 ± 5.68 and 89 fathers with a $M \pm SD_{age}$ of 43.1 ± 5.3, all of whom provided informed consent and were assured of confidentiality. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory (Schaufeli et al., 2020; Cronbach's alpha = .85), the Unconditional Self-Kindness Scale (Smith

* **Corresponding Author:** Seyyedeh Fatemeh Mousavi
Email: f.mousavi@alzahra.ac.ir

et al., 2018; Cronbach's alpha = .81), the Parental Burnout Assessment (Roskam et al., 2018; validated by Mousavi et al., 2020; Cronbach's alpha = .94), and the Work-Family Conflict Scale (Netemeyer et al., 1996; Cronbach's alpha = .85). Data analysis was performed using Model 4 of the PROCESS macro with bootstrapping based on 5,000 resampling iterations.

Results

The results showed a significant positive correlation between the total score of work-family conflict and both parental burnout (r = .37) and job burnout (r = .59). Self-compassion showed a significant negative correlation with work-family conflict (r = -.38), parental burnout (r = -.31), and job burnout (r = -.37). Additionally, parental burnout and job burnout were significantly positively correlated (r = .36). In the mediation analysis, self-compassion had a significant negative effect on work-family conflict (β = -.30), family-work conflict (β = -.39), parental burnout (β = -.16), and job burnout (β = -.19). Family-work conflict had a significant positive effect on parental burnout (β = .30), whereas the effect of work-family conflict on parental burnout was not significant. Both types of conflict had significant positive effects on job burnout (work-family conflict β = .30; family-work conflict β = .25). The total effect of self-compassion on parental burnout (β = -.30) and job burnout (β = -.38) was significant. The indirect path from self-compassion through work-family conflict to parental burnout was not significant, but the indirect path through family-work conflict to parental burnout was significant (β = -.11). Both indirect paths from self-compassion to job burnout through work-family conflict (β = -.09) and family-work conflict (β = -.09) were significant. The R^2 values were .09 for work-family conflict, .15 for family-work conflict, .18 for parental burnout, and .38 for job burnout, respectively. Figure 1 shows the predictive model of parental and job burnout mediated by work-family/family-work conflict.

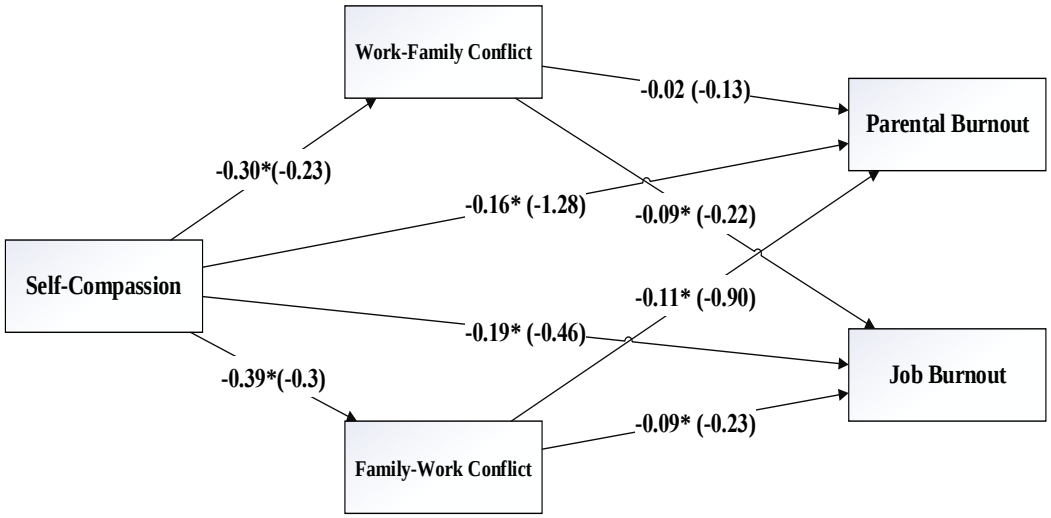


Figure 1: Predictive model of Parental and Job burnout mediated by work-family/family-work conflict

Discussion

The results of this study highlight the role of self-compassion as a key internal resource for managing work-related stress and its impact on family dynamics. These findings support the spillover-crossover model, which explains how stress from one domain can spill over into another, affecting various aspects of an individual's life. The research demonstrates how both external and internal stressors impact various aspects of an individual's life and how internal resources play a protective role against these tensions, ensuring the individual's well-being over time. Given the limitations of cross-sectional designs, qualitative studies involving both burned-out and non-burned-out working parents are recommended to gain a deeper understanding of the mechanism of mobilizing internal resources in facing work and life challenges.

Keywords: Self-compassion, job burnout, parental burnout, work-family conflict, employed parents

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱۴۰۵، ۱۳(۱)، ۱۶۵-۱۵۰
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.51256.1540

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۰۸
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۸/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۸/۰۹

اثر خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی والدینی و شغلیِ والدین شاغل: نقش میانجی تعارض کار - زندگی

سیده فاطمه موسوی[1*]

۱. دانشیار، گروه روان‌شناس و علوم تربیتی، پژوهشکده زنان، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعهٔ خودشفقت‌ورزی نقش در فرسودگی والدینی و شغلیِ والدین شاغل و نقش میانجی تعارض کار - زندگی در این رابطه انجام شد. روش پژوهش از نوع همبستگی بود. تعداد ۱۷۳ والد شاغل شامل: ۸۴ مادر با میانگین و انحراف استاندارد سنی ۵/۶۸ ± ۴۱/۴۴ و ۸۹ پدر با میانگین و انحراف‌استاندارد سنی ۵/۳±۴۳/۱ با اطمینان از محرمانگی اطلاعات و با رضایت در مطالعه شرکت کردند. ابزارهای پژوهش شامل سنجش فرسودگی والدینی، مقیاس خودشفقت‌ورزی، پرسش‌نامه فرسودگی شغلی و مقیاس تعارض کار - خانواده بود. نتایج نشان داد که خودشفقت‌ورزی با تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده - کار، فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معنادار دارد (p< ۰/۰۱). نتایج تحلیل میانجی‌گری نشان داد که خودشفقت‌ورزی به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق کاهش تعارض خانواده - کار، با کاهش فرسودگی والدینی همراه است. همچنین، خودشفقت‌ورزی از طریق کاهش هر دو نوع تعارض (کار - خانواده و خانواده - کار) با کاهش فرسودگی شغلی مرتبط بود. در مقابل، مسیر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی از طریق تعارض کار - خانواده به فرسودگی والدینی معنادار نبود. یافته‌ها حاکی از آن است که خودشفقت‌ورزی به‌عنوان یک عامل محافظت‌کننده روان‌شناختی، از طریق کاهش تعارضات بین نقش‌های کاری و خانوادگی، می‌تواند از فرسودگی شغلی و والدینی در والدین شاغل بکاهد.

کلیدواژگان: خودشفقت‌ورزی، فرسودگی شغلی، فرسودگی والدینی، تعارض کار - خانواده، والدین شاغل

مقدمه

فرسودگی شغلی یک سندرم روانی است که در اثر مواجهه طولانی‌مدت با عوامل استرس‌زای مزمن بین‌فردی در یک شغل ایجاد می‌شود. یازدهمین ویرایش طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها که در سال ۲۰۱۹ توسط سازمان بهداشت جهانی (WHO, 2019) منتشر شد، سندرم فرسودگی شغلی را به‌عنوان یک پدیده شغلی در فصل عوامل مؤثر بر وضعیت سلامت یا تماس با خدمات بهداشتی در نظر گرفته است. فرسودگی شغلی به‌عنوان حالتی از احساس خستگی مفرط ناشی از فشار روانی بیش از اندازهٔ مرتبط با کار تعریف می‌شود که وجوه فیزیولوژیکی، ذهنی، هیجانی و رفتاری زندگی فرد را درگیر می‌سازد (Fuming, 2003). این سندرم که با ابعاد خستگی هیجانی (Emotional Exhaustion)، مسخ شخصیت (Depersonalisation) و کاهش کارآمدی شخصی (Reduced Personal Accomplishment) در موقعیت شغلی مشخص

* **نویسنده مسئول:** سیده فاطمه موسوی
رایانامه: f.mousavi@alzahra.ac.ir

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

می‌شود (Maslach & Leiter, 2016) و با پیامدهایی چون انواع بیماری‌های جسمی، کاهش تعهد سازمانی، غیبت از کار، اختلالات خلقی، نارضایتی شغلی، قطع همکاری یا بازنشستگی پیش از موعد و... همراه است (Salvagioni et al., 2017; Jawahar, 2007) می‌تواند ناشی از عدم‌توازن بین خواسته‌های محیطی، حجم کاری بیش از اندازه و تعارض بین تقاضاهای شغلی و زندگی افراد به‌صورت یک سندرم مزمن درآید و پیامدهای نامطلوب فردی، زوجی و خانوادگی را برای آن‌ها رقم زند. عوامل متعددی در بروز فرسودگی شغلی در مطالعات مختلف مورد مطالعه قرار گرفتند، عوامل مرتبط با محیط کار، مهارت‌های حرفه‌ای فرد، سرمایه روان‌شناختی، و احساس کارآمدی می‌تواند از عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی در افراد شاغل محسوب شود (Candeias et al., 2021). ازآنجایی‌که هستهٔ مرکزی این سندرم، عدم‌توازن و تعادل بین خواسته‌ها و تقاضاهای محیطی به‌عنوان عوامل خطر و منابع حمایتی فرد به‌عنوان عوامل محافظت‌کننده است، تحمیل مسئولیت‌های خانوادگی و وظایف محولهٔ ناشی از شغل به‌ویژه زمانی که رقابتی بین انجام مسئولیت‌های دو حیطه ایجاد شود، با واردساختن تدریجی استرس زمینهٔ فرسایش شغلی را برای آنها فراهم سازد. این امر که در ادبیات روان‌شناختی به‌عنوان تعارض کار - خانواده شناخته می‌شود، موضوع مطالعهٔ بسیاری از محققان به‌ویژه علاقه‌مندان به حوزه‌های شغلی قرار گرفته است (Simães et al., 2021; Lambert et al., 2022). طبق نظریه حفاظت از منابع (conservation of resources theory) (Grandey & Cropanzano, 1999)، افراد در هر دو حوزهٔ کار و خانواده منابع محدودی دارند، تعارض کار - خانواده زمانی ایجاد می‌شود که افراد منابع زیادی را در یک حوزه صرف می‌کنند و بالطبع قادر به سرمایه‌گذاری منابع کافی در حوزه دیگر نخواهند بود. تعارض طولانی‌مدت منجر به احساس کمبود منابع می‌شود و افراد را وادار می‌کند تا سرمایه‌گذاری منابع در محل کار را برای حفظ منابع موجود کاهش دهند، این امر در گذر زمان، به فرسودگی در محیط شغلی منجر می‌شود (Hobfoll, 2002). نتایج یک فراتحلیل حاکی از اندازه اثر نسبتاً قوی تعارض کار - خانواده بر متغیر فرسودگی شغلی است (Niazi et al., 2018). مطالعات متعدد نشان دادند که تعارض کار - خانواده قادر است کیفیت زندگی و رضایت شغلی افراد را تحت‌تأثیر قرار دهد (Paghoush et al., 2017) و موجب خستگی و فرسودگی افراد از مسئولیت‌های ناشی از شغل شوند (Roshan, 2021).

فشار ناشی از وظایف خانوادگی مشتمل بر مسئولیت‌های خانه، همسر و فرزندان به‌عنوان یک مسئولیت دائمی و بی‌وقفه و بدون مرخصی، به‌ویژه در تعارض با نقش‌های شغلیِ والدین شاغل قادر است علاوه بر فرسودگی شغلی موجب فرسودگی در والدین نیز شود، چراکه والدگری مستلزم مدیریت مشکلات روزانه و عوامل استرس‌زای حاد و مزمن است، به‌گونه‌ای که توانایی‌های والدین را به چالش می‌کشد و چنانچه والدین فاقد منابع لازم برای مدیریت عوامل استرس‌زای یادشده باشند، حالتی از خستگی شدید مرتبط با نقش والدینی را تجربه می‌کنند که در آن فرد از نظر عاطفی از فرزندان خود جدا می‌شود و در مورد توانایی خود برای والد خوب‌بودن تردید می‌کند (Mikolajczak & Roskam, 2018; Roskam et al., 2017). پیامدهای فرسودگی در والدین به همین‌جا ختم نشده و اثرات فراگیری بر والدین (افزایش رفتارهای اعتیادآور، اختلالات خواب، فرار از خانواده و افکار خودکشی)، بر زوج (مثلاً درگیری، خیانت) و بر فرزندان (غفلت و خشونت کودک) برجای می‌گذارد (Mikolajczak et al., 2018; Mikolajczak et al., 2019). این پیامدها در شرایط شاغل بودن والدین که فشارهای ناشی از وظایف کاری نیز بر افراد مضاعف می‌شود، اهمیت بیش‌تری پیدا می‌کند؛ از دیدگاه نظری، تعارض کار - خانواده، به دلیل ماهیت تحلیل‌برندهٔ منابع در اختیار فرد، احتمالاً نقش مهمی در فرسودگی والدین دارد (Roskam et al., 2017).

برخی مطالعات نشان داده‌اند که تعارض کار - خانواده بر روابط والدین - فرزند تأثیر می‌گذارد، به نظر می‌رسد تعارض کار - خانواده منابع و سرمایه‌های شخصی را کاهش داده و در نتیجه توانایی تمرکز بر احساسات و نیازهای دیگران را کاهش می‌دهد (Allen, 2016) از این جهت که تعارض کار - خانواده ممکن است منجر به اختصاص زمان کمتر به فعالیت‌های والدیر - فرزند شود (McHale et al., 2016). نتایج برخی مطالعات نیز نشان داده است که بر نقش مثبت تعارض کار -

خانواده در افزایش فرسودگیِ والدینی صحه گذارده، بر ایجاد و حفظ منابع حمایتی برای کاستن از تأثیر نامطلوب تعارض کار - خانواده بر فرسودگی والدین تأکید دارند (Wang et al., 2024). مطابق با مدل ضربه‌گیر استرس (the Stress-Buffering Model) (Cohen & Wills, 1985) عوامل محافظتی می‌توانند تأثیر عوامل خطر را تضعیف کنند. طبق این نظریه، همه افراد تحت‌تأثیر تعارض کار - خانواده، حالت‌های عاطفی منفی مانند فرسودگی شغلی (Simães et al., 2021) و فرسودگی والدینی را تجربه نخواهند کرد (Wang et al., 2024).

پژوهش‌ها نشان دادند منابع داخلی و خارجیِ در اختیار افراد، در محافظت از آنها در برابر استرس‌های درونی و بیرونی نقش دارند. منابع داخلی همچون مهارت‌های عاطفی، راهبردهای ارتباطی، خودکارآمدی، ذهن‌آگاهی، خودشفقت‌ورزی و بهزیستی از جمله این عوامل مهم هستند. برخی مطالعات نشان دادند که خودشفقت‌ورزی با رضایت شغلی و سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری داشته؛ با افزایش تاب‌آوری هیجانی و گرایش کمتر به فرونشانی یا نشخوار افکار همبسته است (Ghaderi et al., 2021). برخی دیگر از مطالعات حاکی از ظرفیت حمایتی خودشفقت‌ورزی برای مقابله با شرایط ناگوار زندگی است؛ به‌گونه‌ای که در مقابلِ فرسودگیِ ناشی از کار نقش ضربه‌گیر را ایفا می‌کند (Hashemi, 2018; Nazari et al., 2024). این مطالعات تأیید کردند که خودشفقت‌ورزی نتایج سودمندی چون استرس کم‌تر (Mahon et al., 2017) و تاب‌آوری بیش‌تر (Delaney, 2018) برای افراد در پی دارد.

نف (Neff, 2003) خودشفقت‌ورزی را با اصطلاح خودشفقت‌ورزی به‌عنوان داشتن آگاهی عمیق از رنجِ خود و دیگران توصیف می‌کند که شامل سه مؤلفه است: مهربانی با خود (مهربانی و درک نسبت به خود)، انسانیت مشترک (دانستن اینکه رنج بخشی از زندگی انسان است) و ذهن‌آگاهی (حضور در اینجا و اکنون). این مفهوم با مفهوم شفقت که به حساس‌بودن به رنج دیگران مربوط می‌شود، متفاوت است (Goetz et al., 2010). بااین‌وجود، خودشفقت‌ورزی نقش مهمی در پرورش حس مهرورزی به دیگران ایفا می‌کند، زیرا فرد خود مهرورز، شکست و رنج را بخشی از تجربهٔ انسانی می‌داند و به شکست و رنج دیگران به‌عنوان «جایزالخطای مشترک انسان» (shared human fallibility) رسمیت می‌دهد (Neff, 2003).

مهربانی به خود به‌عنوان تسهیل‌کننده فرآیند پذیرش شکست‌ها، کاستی‌ها و رنج‌های شخصی ادراک می‌شود و بیش‌تر به مراقبت از خود مربوط می‌شود (Leary & MacDonald, 2003). این شایستگی مراقبت از خود شامل آگاهی صمیمانه از تمام جنبه‌های خود است که منجر به تاب‌آوری و ثبات بیشتر در مواقع دشوار می‌شود (Neff & Vonk, 2009). مهرورزی به خود می‌تواند بخشش و مهربانی فرد را نسبت به خود پرورش دهد، و همچنین احساس گناه، شرم و نشخوار فکری ناشی از اشتباهات را کاهش دهد (Adams & Leary, 2007; Mantzios et al., 2015). این مفهوم که با موج دوم روان‌شناسی مثبت همسوست، بر این دیدگاه تأکید دارد که همه احساسات منفی و دشواری‌ها، می‌تواند معنای مثبتی دررابطه‌با بهزیستی فرد برقرار کند (Vanderheiden & Mayer, 2017) و به‌جای اینکه به شکلی مسئله‌ساز و واکنش‌زا ادراک شود، به‌عنوان بخشی از زندگی طبیعی انسان (انسانیت مشترک) پذیرفته شده و بدون قضاوت تجربه شود (Neff, 2003).

با این توصیف، افراد خود مهرورز با تجربهٔ دشواری‌های ناشی از مسئولیت‌های کار و زندگی زناشویی - والدگری به‌عنوان بخش طبیعی از زندگی مواجه شده و با تاب‌آوری بیش‌تری با آن مقابله می‌کنند (Kotera & Van Gordon, 2021) و چه‌بسا تنش‌های ناشی از فشارهای مراقبت از فرزند و مراقبت از وظایف شغلی را با رویکرد سازندهٔ بهزیستی خود به‌عنوان یک انسان تفسیر کرده و در قبال آن با آرامش، احساس مراقبت و امنیت بیش‌تر برخورد می‌کنند (Gilbert, 2010). مطالعات نشان دادند که والدینِ خود مهرورز عوارض فرسودگی پایین‌تر و مشکلات سلامت روان کمتری را گزارش می‌دهند (Kurosh et al., 2023). ازآنجایی‌که فرسودگی در وجوه زندگی شغلی و به‌ویژه والدگری در پدران و مادران شاغل و بررسی نقش میانجی‌های روان‌شناختی حوزه‌ای روبه‌رشد و نیازمند مطالعات جدی است، بررسی نقش خودشفقت‌ورزی دررابطه‌با فرسودگی شغلی

و والدینی در پدران و مادران شاغل با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض کار - خانواده/خانواده - کار در این مطالعه موردتوجه قرار می‌گیرد، ازاین‌رو، این مطالعه درصدد آزمون فرضیه‌های زیر است:

اثر خودشفقت‌ورزی بر تعارض کار - خانواده در والدین شاغل معنادار است.

اثر خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی شغلی و فرسودگی والدینی معنادار است.

اثر خودشفقت‌ورزی به واسطه تعارض کار - خانواده/ خانواده - کار بر فرسودگی شغلی و فرسودگی در والدین شاغل معنادار است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و تحلیل میانجی موازی است. جامعه پژوهش، همهٔ پدران و مادران شاغل ساکن شهر تهران بودند که حداقل دارای یک فرزند تحت مراقبت در منزل و یک شغل درآمدزا در خارج از منزل بودند، بدین ترتیب پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص‌تکمیل‌شده، ۱۷۳ والد شامل: ۸۴ مادر با میانگین و انحراف استاندارد سنی ۵/۶۸ ± ۴۱/۴۴ و ۸۹ پدر با میانگین و انحراف‌استاندارد سنی ۵/۳± ۴۳/۱ در مطالعه شرکت کردند، بر اساس توصیه‌های تاباچنیک و فیدل (Tabachnick & Fidell, 2013) برای انجام تحلیل رگرسیون چندمتغیری، فرمول $N \geq 50 + 8m$ (که m تعداد متغیرهای پیش‌بین است) حداقل حجم نمونه مورد نیاز را مشخص می‌کند، لذا، با توجه به وجود سه متغیر پیش‌بین اصلی (خودشفقت‌ورزی و تعارض کار - خانواده/تعارض خانواده - کار) و دو متغیر وابسته (فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی)، حجم نمونه ۱۷۳ والد برای این مطالعه مناسب و کافی است. همچنین، روش بوت‌استراپ با ۵۰۰۰ بار نمونه‌گیری مجدد در افزونه PROCESS، به حجم نمونه نسبتاً بزرگ‌تری نیاز دارد و حجم نمونه بالای ۱۰۰ برای چنین تحلیلی قابل‌قبول گزارش شده است (Hayes, 2017).

اطلاعات گروه شرکت‌کننده در جدول ۱ ارائه شده است:

Table 1. Demographic Characteristics of Participating Parents (N = 173)

Characteristic	Working Mothers (n = 84)	Working Fathers (n = 89)
Age (years), Mean ± SD	41.44 ± 5.68	43.10 ± 5.30
Education Level, n (%)		
Diploma	6 (7.1%)	9 (10.1%)
Bachelor's degree	6 (7.1%)	16 (18.0%)
Master's degree or higher	71 (84.5%)	59 (66.3%)
Self-rated Economic Status, n (%)		
Affluent	3 (3.6%)	4 (4.5%)
Good	68 (81.0%)	64 (71.9%)
Unstable	8 (9.5%)	16 (18.0%)
Poor	0 (0%)	1 (1.1%)

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مزلچ (Maslach Burnout Inventory (MBI)): این مقیاس توسط شائوفلی (Schaufeli et al., 2020) در ۱۲ گویه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۵) برای ارزیابی فرسودگی شغلی در افراد شاغل با اصلاحی بر مقیاس فرسودگی شغلی مزلچ تهیه شده است، نمرات بالاتر در این مقیاس نشان از فرسودگی افراد در مسئولیت‌های شغلی محوله است. برخی از گویه‌های این مقیاس عبارتند از: «*سبت به شغلم احساس بیزاری شدیدی دارم*»،

«*در محل کار، برای متمرکز ماندن روی امور، مشکل دارم*». در پژوهش حاضر، با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی مقیاس ۰/۸۵ به دست آمد.

مقیاس خودمهرورزی نامشروط (Unconditional Self-Kindness Scale): این مقیاس تک‌عاملی در ۶ گویه بر اساس رویکرد خودشفقت‌ورزی توسط اسمیت (Smith et al., 2018)برای ارزیابی میزان مهربانی و مهرورزی افراد با خود در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تهیه شده است که در این مطالعه سه‌گویه از آن مورد استفاده قرار گرفت. پایایی مقیاس در مطالعهٔ سازندگان آن، بر اساس همسانی درونی و روش بازآزمایی قابل‌قبول ارزیابی شد (Smith et al., 2018). «*زمانی که مورد انتقاد یا طرد شخص دیگری قرار می‌گیرم، صبور و بردبارم و با خودم مهربان هستم*» نمونه‌ای از گویه‌های این پرسش‌نامه است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شد.

سنجش فرسودگی والدینی(Parental Burnout Assessment) : این مقیاس در ۲۳ گویه و چهار خرده‌مقیاس شامل: خستگی مفرط از وظایف فرزندپروری، تقابل نقش والدینی با خود والدینی در گذشته، تهی‌شدن از انرژی و فاصلهٔ عاطفی‌گرفتن از فرزندان توسط رزکام (Roskam et al., 2018) برای ارزیابی میزان خستگی و فرسودگی والدین از وظایف فرزندپروری در طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از هرگز (۰) تا هر روز (۶) ساخته شد. نمونه‌ای از گویه‌های آن عبارتند از: «*به خودم می‌گویم دیگر آن پدر/مادر سابق نیستم*»، «*نقش من به‌عنوان والد تمام توانم را مصرف می‌کند*». نسخهٔ فارسی آن توسط موسوی (Mousavi et al., 2020) اعتباریابی شد و پایایی آن ۰/۸۴ گزارش شد. در مطالعهٔ حاضر پایایی مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد.

پرسش‌نامه تعارض کار – خانواده (Work–Family Conflict Scale): این مقیاس توسط (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996) برای ارزیابی تعارض کار - خانواده در قالب چهار گویه با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) در دو خرده‌مقیاس، میزان تعارض فرد بین کار - خانواده و بین خانواده - کار را در افراد ارزیابی می‌کند. نمرات بالاتر پاسخگو در این مقیاس حاکی از تعارض بالای وی بین مسئولیت‌های کار - خانواده است. برخی از گویه‌های این مقیاس عبارتند از: «*درخواست‌های خانواده من در فعالیت‌های مربوط به کارم تداخل ایجاد می‌کند*»، «*شغل من فشاری تولید می‌کند که انجام وظایف خانوادگی را برایم دشوار می‌کند*». در مطالعهٔ حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

روش اجرای پژوهش

پرسش‌نامه‌ها با ذکر اهداف مطالعه به‌صورت شفاهی و ذکر آن در ابتدای پرسش‌نامه به‌صورت مدار - کاغذی اجرا شد و در بین گروه‌هایی از پدران و مادران شاغل پخش شد. پدران و مادران شاغل با مراجعه به مدارس و یا برخی ادارات دردسترسِ محقر - طی هماهنگی‌های از پیش به عمل آمده - انتخاب و برای شرکت در مطالعه جلب رضایت می‌شدند. به والدین اطمینان داده می‌شد که اطلاعات هویتی از آنها خواسته نمی‌شود، و داده‌های به دست آمده به‌صورت گروهی و برای اهداف پژوهشی تحلیل خواهد شد.

یافته‌ها

در جدول ۲، شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف‌استاندارد) و ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش شامل تعارض کار - خانواده (نمره کل و دو مؤلفه تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار)، خودشفقت‌ورزی، فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی گزارش شده است.

Table 2. Descriptive Statistics and Correlation Matrix of the Research Variables

Variable	1	2	3	4	5	6
1. Work-Family Conflict (Total Score)	—					
2. Work-Family Conflict	.92**	—				
3. Family-Work Conflict	.92**	.69**	—			
4. Self-Compassion	-.38**	-.30**	-.39**	—		
5. Parental Burnout	.37**	.28**	.40**	-.31**	—	
6. Job Burnout	.59**	.53**	.57**	-.37**	.36**	—
Mean	8.26	4.43	3.83	10.86	13.31	22.13
Standard Deviation	3.87	2.12	2.09	2.77	20.46	6.52

Note: **p < .01

نتایج نشان داد که بین نمره کل تعارض کار - خانواده با فرسودگی والدینی (r=۰/۳۷ ،p< ۰/۰۰۱) و فرسودگی شغلی (r=۰/۵۹ ،p< ۰/۰۰۱) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین خودشفقت‌ورزی با نمره کل تعارض کار - خانواده (r=-۰/۳۸ ،p< ۰/۰۰۱)، فرسودگی والدینی (r=-۰/۳۱ ،p< ۰/۰۰۱) و فرسودگی شغلی (r=-۰/۳۷ ،p< ۰/۰۰۱) همبستگی منفی و معنادار مشاهده شد. افزون بر این، همبستگی بین فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی نیز مثبت و معنادار بود (r=۰/۳۶ ،p< ۰/۰۰۱). بررسی مؤلفه‌های تعارض کار - خانواده نیز الگوی مشابهی را نشان داد؛ به‌گونه‌ای که هر دو مؤلفه تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با خودشفقت‌ورزی همبستگی منفی و با فرسودگی والدینی و شغلی همبستگی مثبت داشتند. این یافته‌ها پیش‌نیازهای لازم برای انجام تحلیل میانجی‌گری را فراهم می‌کنند.

به‌منظور بررسی نقش میانجی (موازی) تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار در رابطه بین خودشفقت‌ورزی با فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی، از مدل ۴ در افزونه PROCESS در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد. این روش مبتنی بر رگرسیون حداقل مربعات معمولی (OLS) و رویکرد بوت‌استراپ (با ۵۰۰۰ بار نمونه‌گیری تصادفی) برای آزمون معنی‌داری اثرات غیرمستقیم ابداعی هیز (Hayes, 2017) است. اگرچه این روش برآوردگر مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم را ارائه می‌دهد، اما به دلیل ماهیت مبتنی بر رگرسیون و عدم ارائه شاخص‌های برازش کلی مدل (مانند تحلیل مسیر مبتنی بر کوواریانس)، در دسته روش‌های مبتنی بر رگرسیون برای آزمون میانجی‌گری و نه تحلیل مسیر تمام اطلاعاتی (SEM) قرار می‌گیرد. ازاین‌رو، نتایج اثرات کلی، مستقیم و غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی در جداول ۳و ۴ (شکل ۱) قابل مشاهده است.

Table 3. The Mediation Analysis of Work-Family Conflict in the Relationship between Self-Compassion, Parental and Job Burnout

Variable	Work-Family Conflict		Family-Work Conflict		Parental Burnout		Job Burnout	
	b(SE)	β	b(SE)	β	b(SE)	β	b(SE)	β
Self-Compassion	-.23(0.06)	-.30*	-.3(0.06)	-0.39*	-1.28 (0.62)	-.16*	-.46 (0.16)	-.19*
Work-Family Conflict	—	—	—	—	.56 (1. 1)	.05	.93 (0.29)	.3*
Family-Work Conflict	—	—	—	—	2.95(1.1)	.30*	.76(0.29)	.25*
R^2	0.09		0.15		0.18		0.38	
F	15.73*		27.12*		11.48*		3.82*	

Note: *p < .05, b = unstandardized coefficient; SE = Standard Error; β = standardized coefficient.

نتایج جدول ۳ نشان داد که خودشفقتی اثر منفی و معناداری بر تعارض کار-خانواده (β=-۰/۳ , p<۰/۰۱) و تعارض خانواده-کار (β=-۰/۳۹ , p<۰/۰۱) دارد. همچنین خودشفقتی به طور مستقیم و منفی با فرسودگی والدینی (p<۰/۰۱ ,

β=-۰/۱۶) و فرسودگی شغلی (p<۰/۰۱ , β=-۰/۱۹) مرتبط بود. در بررسی نقش میانجی، تعارض خانواده-کار اثر مثبت و معناداری بر فرسودگی والدینی (p<۰/۰۱ , β=۰/۳۰) داشت، درحالی‌که تعارض کار-خانواده اثر معناداری بر فرسودگی والدینی نشان نداد (p>۰/۰۵ , β=۰/۰۵). در مورد فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده (p<۰/۰۱ , β=۰/۳۰) و تعارض خانواده-کار (p<۰/۰۱ , β=۰/۲۵) هر دو اثر مثبت و معناداری نشان دادند. مطابق جدول ۳، مقادیر ضریب تعیین (R^2) برای متغیرهای وابسته به ترتیب: تعارض کار-خانواده ۰/۰۹، تعارض خانواده-کار ۰/۱۵، فرسودگی والدینی ۰/۱۸ و فرسودگی شغلی ۰/۳۸ بود؛ همچنین مقادیر آماره F برای همه مدل‌ها معنادار بودند (p<۰/۰۵).

در جدول ۴، اثرات غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی بر هریک از متغیرهای وابسته (فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی) با میانجی تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار گزارش شده است.

Table 4. Total and Indirect Effects of Self-Compassion on Parental and Job Burnout

Effect Path	b	β	SE	LLCI	ULCI
Total Effect: Self-Compassion → Parental Burnout	-2.31	-.30*	.6	-3.51	-1.22
Total Effect: Self-Compassion → Job Burnout	-.91	-.38*	.18	-1.26	-.57
Indirect Effect:Self-Compassion→Work-Family Conflict→Parental Burnout	-.13	-.02	.03	-0.07	.04
Indirect Effect:Self-Compassion→Family-Work Conflict→Parental Burnout	-.90	-.11*	.05	-.22	-.02
Indirect Effect: Self-Compassion→Work-Family Conflict→Job Burnout	-.22	-.09*	.08	-.39	-.07
Indirect Effect: Self-Compassion→ Family-Work Conflict→Job Burnout	-.23	-.09*	.11	-.48	-.04

Note: *p < .05, b = unstandardized coefficient; β = standardized coefficient; SE = Standard Error; LLCI/ULCI = Lower/Upper Level Confidence Interval.

برای بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار در رابطه بین شفقت به خود با فرسودگی والدینی و فرسودگی شغلی، از روش بوت‌استرپ استفاده شد. همان‌گونه که از جدول ۴ مشاهده می‌شود اثر کل خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی والدینی ([-۱/۲۲,-۳/۵۱] ۰/۹۵ CI ,β=-۰/۱۳) و اثر کل خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی شغلی معنادار بود ([-۱/۲۶,-۰/۵۷] ۰/۹۵ CI ,β=-۰/۳۸). در بررسی اثرات غیرمستقیم، مسیر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی از طریق تعارض کار-خانواده به فرسودگی والدینی معنادار نبود ([-۰/۰۷,۰ /۰۴] ۰/۹۵ CI ,β=-۰/۰۲)، اما مسیر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی از طریق تعارض خانواده-کار به فرسودگی والدینی معنادار بود ([-۰/۲۲,-۰/۰۲] ۰/۹۵ CI ,β=-۰/۱۱).

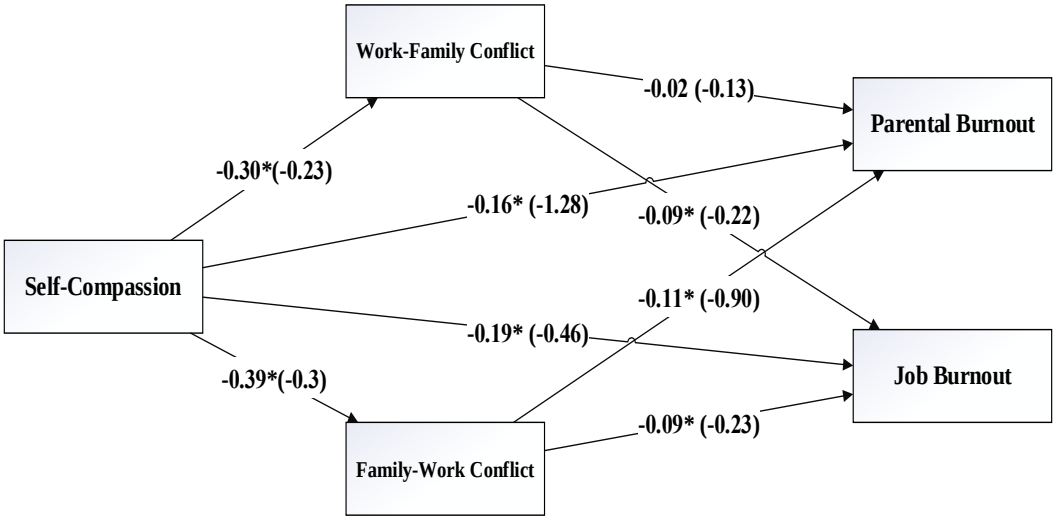


Figure 1. Predictive model of Parental and Job burnout mediated by work-family/family-work conflict

همچنین، هر دو مسیر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی به فرسودگی شغلی از طریق تعارض کار-خانواده ([-۰/۰۷, -۰/۳۹] ۰/۹۵ CI, β=-۰/۰۹) و تعارض خانواده-کار ([-۰/۰۴,-۰/۴۸] ۰/۹۵ CI, β=-۰/۰۹) معنادار بودند. در مجموع، یافته‌ها حاکی از آن است که تعارض خانواده-کار نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین خودشفقت‌ورزی و فرسودگی والدینی ایفا می‌کند، و هر دو نوع تعارض (کار-خانواده و خانواده-کار) در رابطه بین خودشفقت‌ورزی و فرسودگی شغلی نقش واسطه‌ای معنادار دارند. اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل میانجی در شکل ۱ به نمایش درآمده است.

بحث

در عصر تغییرات پرشتاب امروزی که دیگر شغل بخشی جدایی‌ناپذیر از هویت و زندگی خانواده‌ها به شمار می‌رود، روابط کاری چنان در روابط زوجی و خانوادگی افراد به‌نحوی درهم‌تنیده و پیچیده شدند که تفکیک پیامدهای روان‌شناختی این دو از یکدیگر دشوار و چگونگی تأثیر و تأثر آنها از همدیگر موضوع مطالعهٔ محققان این حوزه قرار گرفته است. ازآنجایی‌که فرسودگی والدینی حوزه‌ای نو در مطالعات والدگری است، بررسی پیش‌بین‌ها و پیامدهای فرسودگی در والدین جهت طراحی و تدوین مداخلاتی برای کاهش عوارض این پدیده اهمیتی مضاعف یافته است، در این میان، توجه به این پدیده در والدین شاغل در کنار فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر برآیندی در این مطالعه محور بررسی است تا نقش پیش‌بین خودشفقت‌ورزی و نقش میانجی تعارض کار - زندگی در افزایش اثرات فرسودگی را به محک آزمون بگذارد.

نتایج این مطالعه نشان داد اثر مستقیم خودشفقت‌ورزی بر تعارض کار - خانواده و خانواده - کار معنادار است. این یافته با نتایج برخی مطالعات (Nicklin et al., 2019؛ Kotera & Van Gordon, 2021؛ Sadyah & Fahmawati, 2024) همسوست. خودشفقت‌ورزی، شامل ایجاد احساس مراقبت و مهربانی نسبت به خود است که با درک عمیق و عدم قضاوت در مورد خود هنگام مواجهه با کاستی‌ها و شکست‌های شخصی حمایت می‌شود. مؤلفه‌هایی از خودشفقت‌ورزی چون مهربانی با خود، انسانیتِ برابر با دیگران و تفکر دقیق وجود دارد که می‌تواند به کارکنان کمک کند تا بین نقش‌ها و مسئولیت‌های محوله در زندگی شغلی و خانوادگی تعادل ایجاد کنند. این امر منجر به شکل‌گیری طرز فکری در مواجه با مشکلاتی می‌شود که فرد با آن دست به گریبان است، نگاهی که موجب بروز اختلال در نقش‌های دیگر زندگی وی نمی‌شود. خودشفقت‌ورزی نقش جبرانی در موقعیت‌های دشوار زندگی فرد دارد و آنها را قادر می‌سازد تا از تزاحم نقش‌ها به‌عنوان فرصتی برای رشد و توسعه بهره گیرند. افراد مهربان با خود، در موقعیت‌های مستلزم ایجاد تعادل بین تقاضاهای کار - زندگی برای بخشندگی، همدلی و ابراز پذیرش مجهزترند، در حین بروز چنین موقعیت‌هایی تمایل به تفکر مثبت‌تر و منطقی‌تر داشته (Utami et al., 2021)، با اتخاذ راهبردهای مشخص و معقول سعی در ایفای نقش‌های همسری، والدینی و اجتماعی خود به‌عنوان کارمند در حد قابل‌قبول تلاش می‌کنند.

نتایج این مطالعه نشان داد که اثر مستقیم خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی شغلی معنادار است. این یافته با نتایج مطالعات کوترا و همکاران (Nazari et al., 2024; Hashemi, 2018; 2021) همسوست. این مطالعات نشان دادند که مهربانی با خود با حفظ تعادل، مهرورزی، نظارت بدون غرق‌شدن در هیجانات منفی، به مدیریت عوارض فرسودگی در موقعیت‌های شغلی کمک می‌کند. چنین ارتباطاتی را می‌توان با مدل تنظیم عواطف (Gilbert, 2010) توضیح داد که در آن، خودشفقت‌ورزی سیستم آرامش‌بخش فرد (مربوط به احساس امنیت، ارتباط و مراقبت) را فعال می‌کند، برخلاف سیستم‌های انگیزه (مربوط به هیجان، تلاش و دستیابی) و تهدید (مربوط به ترس، اضطراب و خشم) که بیشتر با پریشانی روانی مرتبط هستند. بنابراین، خودشفقت‌ورزی، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای احساس بهزیستی در محل کار تلقی می‌شود، زیرا نتایج بهزیستی مرتبط با کار تحت‌تأثیر مهربانی با خود در نقش انطباقی، به‌عنوان بخشی از عملکرد سیستم آرامش‌بخش قرار می‌گیرد (Pauley & McPherson, 2010).

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد اثر مستقیم خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی والدینی معنادار است. برخی مطالعات همسو با این یافته (Bayot et al., 2024؛ Kurosh et al., 2023) نشان دادند که والدینی که با خود مهربان‌ترند درجات کم‌تری از نشانگان فرسودگی و مشکلات سلامت روان گزارش کردند. خودشفقت‌ورزی - که با درک و نگرش مهربانانه نسبت به مشکلات خود مشخص می‌شود - می‌تواند به‌عنوان پادزهری برای فرسودگی در والدین عمل کند. این سازه، امکان ایجاد یک تصویر مثبت‌تر از خود را - که در والدین فرسوده وجود ندارد و برای فرآیند درمانی والدین فرسوده، اساسی است - فراهم می‌کند؛ و با ایجاد این باور در والدین که فرد ظرفیت «والدِ خوب» بودن را دارد، نقش کلیدی در شیوه‌های مثبت فرزندپروری و رضایت از نقش والدینی خود ایفا می‌کند (Meunier & Roskam, 2009).

یافته‌ها نشان داد اثر مستقیم تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار بر فرسودگی شغلی معنادار است. یافته‌های سایر مطالعات همسو با این یافته (Paghoush et al., 2017 Roshan, 2021؛ Lambert et al., 2022 ؛Simães et al., 2021) است. بر اساس نظریه حفظ منابع (Hobfoll, 2002)، افراد دارای منابع محدود (مانند زمان، انرژی و توجه) هستند. تعارض کار - خانواده زمانی رخ می‌دهد که فشارهای نقش شغلی با انجام مسئولیت‌های خانوادگی تداخل پیدا کند و فرد مجبور شود منابع خود را به طور نامتوازن در یک حوزه صرف کند. این عدم تعادل، منجر به کاهش منابع موجود، خستگی مزمن و در نهایت فرسودگی شغلی می‌شود. ازسوی‌دیگر، تعارض خانواده - کار نیز به همین ترتیب عمل می‌کند؛ فشارهای ناشی از مسئولیت‌های خانوادگی (مانند مراقبت از فرزندان یا همسر) به محیط کار نفوذ کرده و ظرفیت روانی و شناختی فرد را برای انجام وظایف شغلی کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، فرد به دلیل احساس کمبود منابع و ناتوانی در پاسخگویی هم‌زمان به خواسته‌های دو حوزه، به‌تدریج دچار خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کارآمدی شخصی می‌شود که همان نشانه‌های اصلی فرسودگی شغلی است (Grandey & Cropanzano, 1999؛ Zhao et al., 2022). همچنین، براساس نظریهٔ رویدادهای عاطفی (Affective Events Theory)، تعارض کار - خانواده به‌عنوان یک رویداد کاری منفی، تجربیات عاطفی منفی شدیدی چون افسردگی در افراد، ایجاد می‌کند (ژو و همکاران (Zhou et al., 2018)، که در صورت استمرار و مزمن‌شدن به طور مداوم منابع محدود روانی و عاطفی افراد را تحلیل می‌برد و منجر به کاهش رضایت و اشتیاق شغلی در کارکنان شده و در نهایت باعث فرسودگی شغلی در افراد می‌شود (Zeng & Guo, 2024). یافته‌های این مطالعه نیز این فرایند را تأیید می‌کند، زیرا هر دو نوع تعارض اثر مستقیم و مثبتی بر فرسودگی شغلی داشتند.

نتایج نشان داد اثر مستقیم تعارض خانواده - کار بر فرسودگی والدینی معنادار، اما اثر تعارض کار - خانواده بر آن معنادار نبود. تعارض خانواده - کار زمانی رخ می‌دهد که فشارهای ناشی از وظایف خانوادگی - که اغلب ماهیتی مستمر، بی‌وقفه و بدون مرخصی دارند - به محیط کار نفوذ کرده و ظرفیت روانی - شناختی فرد را تحلیل می‌برد. برخلاف تعارض کار - خانواده که عمدتاً به تداخل ساعات کاری با وظایف خانواده محدود می‌شود، تعارض خانواده - کار اغلب با مسئولیت‌های عاطفی عمیق‌تر (مانند مراقبت از فرزندان، رسیدگی به نیازهای همسر) همراه است که به دلیل ماهیت فرارونده و غیرقابل تعویق بودن، منابع بیشتری را مصرف می‌کند. اثر قوی‌تر تعارض خانواده - کار بر فرسودگی والدینی را شاید بتوان به چند عامل اصل نسبت داد، ماهیت تحلیل‌برنده و فرارونده مسئولیت‌های خانوادگی که اغلب با بار عاطفی سنگین‌تری همراه هستند و پیچیدگی‌های سیستمی درون خانواده که باعث می‌شود تعارض درون‌خانوادگی از طریق مکانیسم‌های سرایت و اثرات متقابل بین همسران، پیامدهای گسترده‌تری بر فرسودگی والدینی داشته باشند. همسو با این یافته، رزکام و همکاران (Allen, 2016؛ McHale et al., 2016؛ Wang et al., 2024) تأیید کردند که مسئولیت‌های کار - زندگی علاوه بر اینکه زمان والدین را صرف خود می‌سازد، فشار و تنش ناشی از عدم تعادل بین این مسئولیت‌ها انرژی روانی آنها را نیز تحلیل برده و توانایی تمرکز والدین بر احساسات و نیازهای سایر افراد خانواده از جمله فرزندان را تضعیف می‌کند. در شرایط کنونی جامعهٔ معاصر که محل کار و خانه دو مؤلفه مهم و درهم‌تنیده در زندگی بزرگسالان محسوب می‌شوند، فرایندهای به وقوع پیوسته رد هر دو محیط قادرند پیامدهای فرد در هر دو حوزه را تحت‌تأثیر قرار دهد، از این روست که

مطالعات نشان دادند غنی‌سازی محیط کار - خانواده می‌تواند به‌عنوان یک عامل محافظتی مؤثر در برابر فرسودگی والدین عمل کند، این نقش نه‌تنها به طور مستقیم، بلکه به‌طور غیرمستقیم با افزایش حس شایستگی والدین در نقش والدینی، موجب کاستن از پیامدهای نامطلوب والدگری شده و بازدهی آنها را در تکمیل مسئولیت‌های خانه و خانواده نیز یاری می‌رساند (Greenhaus & Powell, 2006).

در بررسی اثر واسطه‌ای، نتایج نشان داد اثر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی شغلی به‌واسطهٔ تعارض کار - خانواده/خانواده - کار معنادار است. خودشفقت‌ورزی با عملکرد انطباقی و سازگارانهٔ خود، به‌ویژه در مواقع فقدان، شکست و استرس عمل می‌کند، مطالعات نیز نشان دادند زمانی که یک موقعیت نامطلوب خارج از کنترل باشد یا حتی وقتی که فرد خود مسئول شرایط منفی است، خصیصه خودشفقت‌ورزی با ایجاد تاب‌آوری و پرورش رویکرد تفسیری خوش‌بینانه از موقعیت در فرد نقش حفاظتی بر عهده گرفته، ازاین‌رو، این افراد کم‌تر تحت‌تأثیر اثرات نامطلوب موقعیت‌های حاوی تعارض بین کار - زندگی قرار می‌گیرند و از رضایت شغلی نسبی برخوردارند (Leary et al., 2007؛ Vaillancourt & Wasylkiw, 2020).

اثر غیرمستقیم خودشفقت‌ورزی بر فرسودگی والدینی به‌واسطهٔ تعارض خانواده - کار معنادار و به‌واسطهٔ تعارض کار - خانواده معنادار نیست. علت تفاوت در معناداری اثر میانجی این دو بعد را بر اساس نظریه حفظ منابع (Hobfoll, 2002)، شاید بتوان تفاوت در ماهیت دو نوع تعارض دانست؛ اگرچه هر دو نوع تعارض منجر به تحلیل منابع می‌شوند، اما تعارض خانواده - کار ماهیتاً مستقیم‌تر و فوری‌تر با نقش والدینی در ارتباط است. تعارض کار - خانواده عمدتاً ناشی از فشارهای شغلی است که به حوزهٔ خانواده نفوذ می‌کند، درحالی‌که تعارض خانواده - کار ریشه در مسئولیت‌های مراقبتیِ مستمر و بی‌وقفه دارد که مستقیماً ظرفیت روانر - شناختی فرد را برای ایفای نقش والدینی تحلیل می‌برد. ازاین‌رو، خودشفقت‌ورزی به‌عنوان یک منبع درونی، بیشتر از طریق کاهش تعارضات با منشأ خانوادگی می‌تواند از فرسودگی والدینی پیشگیری کند. همچنین، بر اساس مدل ضربه‌گیر استرس (Cohen & Wills, 1985)، منابع روان‌شناختی داخلی می‌توانند بدون اینکه لزوماً خود آن عوامل را کاهش دهند، تأثیر عوامل استرس‌زای بیرونی را تضعیف کنند. به نظر می‌رسد خودشفقت‌ورزی دررابطه‌با تعارض کار - خانواده و فرسودگی والدینی از همین الگو پیروی می‌کند: خودشفقت‌ورزی به والدین کمک می‌کند تا باوجود تجربهٔ تعارض کار - خانواده، دچار فرسودگی والدینی نشوند، بدون اینکه لزوماً سطح خود تعارض کار - خانواده را کاهش دهد. باید گفت مهربانی با خود به‌عنوان یک منبع مبتنی بر عواطف، به افراد کمک می‌کند تا استرس مربوط به شرایط تعارض‌آمیز را مدیریت کنند، افراد دارای این خصیصه، با حفظ مثبت‌اندیشی، در مدیریت چالش‌ها و ناامیدی‌های روزانه زندگی مؤثرتر عمل کرده، در نتیجه، حین مواجهه با مسئولیت‌های رقابت‌آمیز بین کار و زندگی به طور مؤثرتر و سازنده‌تر از عهدهٔ تعارض کار - خانواده برمی‌آیند. ازاین‌رو، همان‌گونه که لیانگ و چن (Liang & Chen, 2025) نیز نشان دادند رابطهٔ والد - فرزندی این افراد با احتمال کمتری تحت‌تأثیر تعارض کار - خانواده قرار می‌گیرد و در نهایت حین مواجهه با موقعیت‌های مشابه تعارض کار - خانواده، کمتر مستعد فرسودگی والدینی هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه به‌طورکلی حاکی از نقش خودشفقت‌ورزی به‌عنوان یکی از منابع درونی در اختیار فرد در مدیریت استرس مرتبط با کار و تأثیر آن بر پویایی خانواده است، این مطالعه می‌تواند از مدل سرریز متقاطع (spillover–crossover model) آنجایی که اثرات تنش ناشی از یک حوزه بر حوزه دیگر سرریز کرده و ابعاد مختلفی از زندگی فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد نیز حمایت کند. این پژوهش ماهیت به‌هم‌پیوسته و درهم‌تنیدهٔ حوزه‌های مختلف زندگی را نشان می‌دهد که چگونه انواع استرس‌های بیرونی یا درونی بر وجوه مختلف زندگی فرد هجوم آورده و چگونه منابع درونی فرد در مقابل این منابع تنش

نقش محافظت‌کننده بسیج می‌شوند و بهزیستی فرد را در طول زمان تضمین می‌کنند. با عنایت به محدودیت‌هایی در طرح‌های مقطعی، مطالعه بر چگونگی سازوکار بسیج منابع درونی در مواجهه با چالش‌های شغلی و زندگی از طریق مطالعات کیفی بر والدین شاغل فرسوده و غیرفرسوده می‌تواند اطلاعات عمیق‌تری از این حوزه فراهم سازد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی مراحل پژوهش مبتنی بر استانداردهای تعریف‌شده طراحی، اجرا و تحلیل شده است، تمامی اصول اخلاقی اعم از کسب رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان و اطلاع آنها از اهداف مطالعه، حق انصراف از مطالعه در صورت تمایل، حفظ محرمانگی اطلاعات و تحلیل نتایج به‌صورت گروهی بدون افشای هویت فردی شرکت‌کنندگان مطابق با اعلامیه هلسینکی ۱۹۶۴ رعایت شده است.

مشارکت نویسندگان

تمامی مراحل طراحی مطالعه، اجرا، تحلیل داده‌ها و نگارش مقاله توسط نویسنده مسئول انجام شده است.

حمایت مالی

این مطالعه بدون حمایت مالی از شخص یا سازمانی انجام شده است.

تعارض منافع

نویسنده اذعان دارد که هیچ‌گونه تضاد منافعی در این پژوهش وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

از کلیه والدین شاغل شرکت‌کننده در مطالعهٔ حاضر که با بردباری به سؤالات پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند قدردانی می‌شود.

References

Adams, C. E., & Leary, M. R. (2007). Promoting self-compassionate attitudes toward eating among restrictive and guilty eaters. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(10), 1120–1144. https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.10.1120.

Allen, T. D., & Eby, L. T. (Eds.). (2016). *The Oxford handbook of work and family*. Oxford University Press.

Bayot, M., Brianda, M. E., van der Straten, N., Mikolajczak, M., Shankland, R., & Roskam, I. (2024). Treating parental burnout: Impact and particularities of a mindfulness-and compassion-based approach. *Children*, *11*(2), 168. https://doi.org/10.3390/children11020168.

Candeias, A., Galindo, E., Calisto, I., Borralho, L., & Reschke, K. (2021). Stress and burnout in teaching. Study in an inclusive school workplace. *Health Psychology Report*, *9*(1), 63-75. https://doi.org/10.5114/hpr.2020.100786.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, *98*(2), 310–357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310.

Delaney, M. C. (2018). Caring for the caregivers: Evaluation of the effect of an eight-week pilot mindful self-compassion (MSC) training program on nurses' compassion fatigue and resilience. *PLoS ONE* 13:e020726 .https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207261

Fuming, X. (2003). Current situation of job stress of primary and secondary school teachers and its relationship with job burnout. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, *3*, 195-197.

Ghaderi, S. R., Salehi, S., & Nikkhah, F. (2021). The Mediating Role of Self-Compassion in the Relationship between Social Commitment and Self-Esteem with Job Adjustment. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *8*(2), 463–482. https://doi.org/10.22055/jiops.2022.36622.1218.

Gilbert, P. (2010). *The Compassionate Mind: A New Approach to Life's Challenges*. London: Constable.

Goetz, J. L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: an evolutionary analysis and empirical review. *Psychological bulletin*, *136*(3), 351. https://doi.org/10.1037/a0018807.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, *54*(2), 350-370. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92. https://doi.org/10.2307/20159186.

Hashemi, S. A. (2018). The effectiveness of self-compassion training on burnout and job satisfaction of teachers. *Psychological Models and Methods*, 9(31), 25–46. (In Persian) https://doi.org/20.1001.1.22285516.1397.9.31.2.2.

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, *6*(4), 307-324 . https://doi.org/10.1037//1089-2680.6.4.307

Jawahar, I. M.; Stone, T. H., & Kisamore, J. (2007). Role conflict and burnout: the direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142-159. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142.

Kotera, Y., & Van Gordon, W. (2021). Effects of self-compassion training on work-related well-being: A systematic review. *Frontiers in psychology*, *12*, 630798. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.630798.

Kroshus E, Hawrilenko M, Tandon PS, Browning A, Steiner MK, &Christakis DA. (2023). Structural Inequities in Self-compassion and Parental Burnout. *Mindfulness*. 14(5):1192-1203. https://doi.org/10.1007/s12671-023-02104-9.

Lambert, E. G., Otu, S., Elechi, O. O., Jenkins, M., & Lanterman, J. L. (2022). Domain spillover and job stress: an exploratory study among nigerian prison staff. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, *46*(3), 277-293. https://doi.org/10.1080/01924036.2021.1907603.

Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Batts Allen, A., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: the implications of treating oneself kindly. *Journal of personality and social psychology*, *92*(5), 887. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.88.

Leary, M., & MacDonald, G. (2003). "Individual differences in self-esteem: a review and theoretical integration," in, *Handbook of Self and Identity*, eds M. Leary and J. Tangney (New York, NY: Guilford Press), 401–418.

Liang, J., & Chen, Z. (2025). Parents' work-family conflict and parent–child relationship: The mediating role of parenting burnout and the moderating role of self-compassion. *PLoS One*. 18;20(3):e0319675. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319675.

Mahon, M. A., Mee, L., Brett, D., & Dowling, M. (2017). Nurses' perceived stress and compassion following a mindfulness meditation and self compassion training. *Journal of research in nursing*, *22*(8), 572-583. https://doi.org/10.1177/1744987117721596.

Mantzios, M., & Wilson, J. C. (2015). Mindfulness, eating behaviours, and obesity: a review and reflection on current findings. *Current obesity reports*, *4*, 141-146. https://doi.org/10.1007/s13679-014-0131-x.

Maslach, C., and Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* 15, 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311.

McHale, S. M., Davis, K. D., Green, K., Casper, L., Kan, M. L., Kelly, E. L., ... & Okechukwu, C. (2016). Effects of a workplace intervention on parent–child relationships. *Journal of child and family studies*, *25*, 553-561. https://doi.org/10.1007/s10826-015-0254-z.

Meunier, J. C., & Roskam, I. (2009). Self-efficacy beliefs amongst parents of young children: Validation of a self-report measure. *Journal of Child and Family Studies, 18*(5), 495-511. https://doi.org/10.1007/s10826-008-9252-8.

Mikolajczak, M., & Roskam, I. (2018). A theoretical and clinical framework for parental burnout: The balance between risks and resources (BR2). *Frontiers in psychology, 9*, 886. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00886.

Mikolajczak, M., Brianda, M. E., Avalosse, H., & Roskam, I. (2018). Consequences of parental burnout: Its specific effect on child neglect and violence. *Child abuse & neglect, 80*, 134-145. https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.03.025.

Mikolajczak, M., Gross, J. J., & Roskam, I. (2019). Parental burnout: What is it, and why does it matter?. *Clinical Psychological Science, 7*(6), 1319-1329. https://doi.org/10.1177/2167702619858430.

Mousavi, S. F., Mikolajczak, M., & Roskam, I. (2020). Parental burnout in Iran: Psychometric properties of the Persian (Farsi) version of the Parental Burnout Assessment (PBA). *New Directions for Child and Adolescent Development, 2020*(174), 85-100. https://doi.org/10.1002/cad.20369.

Nazari, A. M., Shahabi, M., Shad, N., Ghobadi Kooreh Khosravi, A. & Rafiei, M. (2024). The relationship between self-compassion and burnout in healthcare professionals: A narrative review. *Journal of Nursing Reports in Clinical Practice, 2*(Issue 4), 255-262. https://doi.org/10.32598/JNRCP.2312.1008. (In Persian)

Neff, K. (2003). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self Identity* 2, 85–101. https://doi.org/10.1080/15298860309032.

Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of personality, 77*(1), 23-50. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400.

Niazi, M., Moosavi Viae, F., & Mansoriyan Ravandi, F. (2018). The Effect Of Work-Family Conflict On Job Burnout: A Meta-Analysis. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 5*(2), 121–134. https://doi.org/10.22055/jjops.2019.28963.1121.

Nicklin, J. M., Seguin, K., & Flaherty, S. (2019). Positive work-life outcomes: Exploring selfcompassion and balance. *European Journal of Applied Positive Psychology, 3*(6), 1-13. http://www.nationalwellbeingservice.org/volumes/volume-3-2019/volume-3-article-6.

Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipour, H., & Damizadeh, H. (2017). The effect of work-family conflict on burnout with mediating role of life quality and job satisfaction amongst staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 17(3), 59–72(In Persian). https://sanad.iau.ir/en/Journal/jsrp/Article/892266

Pauley, G., & McPherson, S. (2010). The experience and meaning of compassion and self-compassion for individuals with depression or anxiety. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 83*(2), 129-143. https://doi.org/10.1348/147608309X471000.

Roshan, Z. (2021). The role of work-family conflict, family-work conflict and fatigue on nurses' burnout during coronary heart disease. *Journal of New Ideas in Psychology*, 8(12), 1-12(In Persian). http://jnip.ir/article-1-473-fa.html

Roskam, I., Raes, M. E., & Mikolajczak, M. (2017). Exhausted parents: Development and preliminary validation of the parental burnout inventory. *Frontiers in psychology, 8*, 236360. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00163.

Sadyah, H., & Fahmawati, Z. N. (2024). Psychological Well-Being, Self-Compassion & Work-Family Conflict in Hospital Employees. In *ISPsy 2023: Proceedings of the 6th International Seminar on Psychology, ISPsy 2023, 18-19 July 2023, Purwokerto, Central Java, Indonesia* (p. 175). European Alliance for Innovation.

Salvagioni, D.A.J., Melanda, F.N., Mesas, A.E., González, A.D., Gabani, F.L., & Andrade S.M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*. 4;12(10):e0185781. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781.

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT)*– Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.

Simães, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A. M., Faria, S., & Gomes, A. R. (2021). Work–family conflicts, cognitive appraisal, and burnout: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology*, *91*(4), 1349-1368. https://doi.org/10.1111/bjep.12420.

Smith, B. W., Guzman, A., & Erickson, K. (2018). The Unconditional Self-Kindness Scale: Assessing the Ability to Respond with Kindness to Threats to the Self. *Mindfulness*, 9(6), 1713-1722. https://doi.org/10.1007/s12671-018-0912-5.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.

Utami, D. A., Wahyuningnsih, S., & Kesumaningsari, N. P. A. (2021). Hubungan Self-Compassion Dan Workfamily Conflict Pada Ibu Pekerja. *Calyptra*, *9*(2). https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/2643024.

Vaillancourt, E. S., & Wasylkiw, L. (2020). The intermediary role of burnout in the relationship between self-compassion and job satisfaction among nurses. *Canadian Journal of Nursing Research*, *52*(4), 246-254. https://doi.org/10.1177/0844562119846274.

Vanderheiden, E., & Mayer, C.-H. (2017). *The Value of Shame: Exploring a Health Resource in Cultural Contexts*. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53100-7.

Wang, X., Yu, D., & Huo, M. (2024). The Influence of Work–Family Conflict on Parental Burnout in China: Moderating Effect of Spousal Support and its Gender Differences. *Journal of Family Issues*, *46*(2), 351-375. https://doi.org/10.1177/0192513X241259777.

Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, *98*(2), 310-357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310

World Health Organization (2019). Burn-Out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases. Available online at: http://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Zeng, X., & Guo, H. (2024). The influence mechanism of prison police's depression: a cross-lagged analysis. *Criminal Justice and Behavior*, *51*(8), 1204-1218. https://doi.org/10.1177/00938548241240 30.

Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, *12*, 784243. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243.

Zhou, S., Da, S., Guo, H., and Zhang, X. (2018). Work - family conflict and mental health among female employees: a sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*. 9:544. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544.