



## The Mediating Role of Resilience in the Relationship Between Alexithymia and Information Processing Style on Occupational Burnout in Students

Zahra Karimi<sup>1\*</sup>  Hamidreza Oreyzi Samani<sup>1</sup> 

1-Department of Psychology and Educational Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran

### ARTICLE INFO

*Keywords:*

Job Burnout

Alexithymia

Information Processing Style

Resilience

### ABSTRACT

The present study is a descriptive–correlational research employing structural equation modeling (SEM) to examine the complex interplay between emotional and cognitive factors in predicting job burnout. Specifically, the aim was to investigate the extent to which alexithymia and information processing style contribute to burnout, while resilience was considered as a mediating variable that could potentially buffer these effects. To achieve this, four well-established instruments were utilized: the Maslach Burnout Inventory (MBI) to assess burnout dimensions, the Rational–Experiential Inventory (REI) to measure cognitive processing styles, the Toronto Alexithymia Scale (TAS) to evaluate difficulties in emotional awareness and expression, and the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC) to capture adaptive coping capacity. The statistical population consisted of all employed students at the University of Isfahan during the second half of the academic year 2025. From this population, 220 participants were selected through convenience sampling and completed the aforementioned questionnaires. Data were analyzed using SEM techniques, and the results revealed that both alexithymia and information processing style exert significant direct effects on job burnout, while also influencing it indirectly through resilience. These findings highlight the importance of resilience as a protective factor and provide valuable implications for managers and human resource specialists in designing evidence-based interventions aimed at strengthening employees’ emotional regulation and cognitive flexibility, thereby reducing burnout and promoting mental health in organizational settings.

\* Corresponding Author: Zahra Karimi

E-mail: [zkarimi7988@gmail.com](mailto:zkarimi7988@gmail.com)

<https://doi.org/10.22034/jsm.2026.564818.1054>

Received: 7 December 2025; Revised: 31 January 2026; Accepted: 10 February 2026

Available online: 16 February 2026

How to Cite: Karimi, Z., & Oreyzi Samani, H. (2026). The Mediating role of resilience in the relationship between alexithymia and information processing style on occupational burnout in students. *Journal of Studies in Management, Psychology & Educational Sciences*, 4(2), 16-26.



## پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات: نقش میانجی‌گری تاب‌آوری

زهرا کریمی\*<sup>۱</sup> ID، حمیدرضا عریضی سامانی<sup>۱</sup> ID

۱- گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

### اطلاعات مقاله

### چکیده

#### واژگان کلیدی:

فرسودگی شغلی  
ناگویی هیجانی  
سبک پردازش اطلاعات  
تاب‌آوری

پژوهش حاضر، یک پژوهش توصیفی-همبستگی است که در آن از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. هدف پژوهش، پیش‌بینی فرسودگی شغلی، بر اساس ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات، با نقش میانجی‌گری تاب‌آوری است. ابزارهای مورد استفاده شامل مقیاس‌های فرسودگی شغلی (MBI)، سبک پردازش اطلاعات (REI)، ناگویی هیجانی (TAS) و تاب‌آوری (CD-RISC) بودند. جامعه آماری، شامل کلیه دانشجویان شاغل دانشگاه اصفهان است که در نیمه دوم سال ۱۴۰۴ در این دانشگاه در حال تحصیل بوده‌اند. از میان دانشجویان مذکور، ۲۲۰ نفر، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، جهت شرکت در پژوهش، انتخاب شدند و پرسشنامه‌های مذکور را تکمیل کردند. در نهایت، داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه‌ها، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته و نتایج نشان دادند، ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات، هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم، با تحت تاثیر قرار دادن تاب‌آوری، بر فرسودگی شغلی اثرگذار هستند. یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران و متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا برنامه‌هایی جهت بهبود مهارت‌های شناختی و هیجانی کارکنان طراحی کنند که منجر به کاهش فرسودگی و بهبود سلامت روان در محیط کار می‌شود.

\* نویسنده مسئول: زهرا کریمی

ایمیل: [zkarimi7988@gmail.com](mailto:zkarimi7988@gmail.com)

مقدمه

عنوان یک اختلال چندبعدی در نظر گرفته می‌شود که هم جنبه‌های روانی و هم جنبه‌های اجتماعی و سازمانی را در بر می‌گیرد (زنگ و لو، ۲۰۲۴).

فرسودگی شغلی، در بسیاری از موارد، ریشه در ضعف‌های هیجانی و شناختی دارد؛ به‌ویژه زمانی که افراد قادر به شناسایی و بیان هیجانات خود نیستند. ناگویی هیجانی، به عنوان یکی از عوامل کلیدی، توانایی فرد در تنظیم هیجانات را محدود کرده و او را در برابر فشارهای شغلی آسیب‌پذیر می‌سازد (سان، ونگ و هو، ۲۰۲۴). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که کارکنانی با سطح بالای ناگویی هیجانی، بیشتر دچار خستگی عاطفی و مسخ شخصیت می‌شوند (تریگ، خان و آتا، ۲۰۲۴). ناگویی هیجانی، به عنوان یک ویژگی شخصیتی شناخته می‌شود که با دشواری در شناسایی، توصیف و بیان هیجانات مشخص می‌گردد. افراد دارای این ویژگی، معمولاً ارتباط ضعیفی با هیجانات درونی خود دارند و به جای پردازش هیجانی، گرایش بیشتری به تفکر عینی و منطقی نشان می‌دهند. این ناتوانی در پردازش هیجانات، تنظیم هیجانی و استفاده از حمایت‌های اجتماعی را مختل کرده و فرد را در برابر فشارهای روانی آسیب‌پذیر می‌سازد (لی، لو، ونگ و کائو، ۲۰۲۶).

در کنار آن، سبک پردازش اطلاعات نیز نقش مهمی در فرسودگی شغلی ایفا می‌کند. سبک پردازش اطلاعات به شیوه‌ای اشاره دارد که افراد داده‌ها و محرک‌های محیطی را دریافت، سازماندهی، تفسیر و به رفتار یا تصمیم تبدیل می‌کنند. این مفهوم، ریشه در نظریه پردازش اطلاعات دارد که ذهن انسان را مشابه یک سیستم شناختی در نظر می‌گیرد؛ به این معنا که اطلاعات ابتدا وارد سیستم می‌شوند، سپس از طریق فرآیندهایی مانند توجه، ادراک و حافظه کوتاه‌مدت پردازش شده و در نهایت به پاسخ رفتاری منجر می‌گردند. سبک‌های پردازش اطلاعات می‌توانند منطقی-تحلیلی باشند که بر تحلیل دقیق و سازماندهی منطقی داده‌ها تأکید دارند یا هیجانی-آرمانی که بیشتر بر واکنش‌های احساسی و شهودی متکی هستند. تفاوت در این سبک‌ها نقش مهمی در تنظیم هیجانات، تصمیم‌گیری و سازگاری فرد با محیط دارد و می‌تواند میزان تاب‌آوری یا آسیب‌پذیری فرد در برابر فشارهای روانی و فرسودگی شغلی را تعیین کند. سبک‌های ناکارآمد مانند پردازش سطحی یا بار اطلاعاتی بیش از حد، توانایی فرد در مدیریت استرس را کاهش داده و احتمال فرسودگی را افزایش می‌دهند (مارچ، پرز والجوس و اسپنس، ۲۰۲۴).

از سوی دیگر، تاب‌آوری، به عنوان یک منبع روان‌شناختی مثبت، می‌تواند اثرات منفی ناگویی هیجانی و سبک‌های ناکارآمد پردازش اطلاعات را تعدیل کند (الیاسی و امیرسلیمانی و حمزه‌پور، ۲۰۲۴). تاب‌آوری در روان‌شناسی، به توانایی فرد جهت سازگاری مؤثر با شرایط دشوار، فشارهای روانی و بحران‌های زندگی اشاره دارد. افراد تاب‌آور قادرند پس از تجربه استرس یا ناکامی، به سرعت به حالت تعادل روانی بازگردند و حتی از این تجارب جهت رشد شخصی و ارتقای توانایی‌های خود استفاده کنند. تاب‌آوری صرفاً به

امروزه، فرسودگی شغلی، به عنوان یکی از جدی‌ترین تهدیدها برای سلامت روان کارکنان و پایداری سازمان‌ها شناخته می‌شود. اهمیت این پدیده از آن‌جا ناشی می‌شود که نه تنها عملکرد فردی را مختل می‌کند، بلکه پیامدهای گسترده‌ای بر بهره‌وری سازمانی، کیفیت خدمات و روابط انسانی در محیط کار دارد. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی با افزایش نرخ ترک خدمت، کاهش رضایت شغلی و افت تعهد سازمانی ارتباط مستقیم دارد. علاوه بر این، این وضعیت می‌تواند منجر به بروز مشکلات جسمانی نظیر اختلالات خواب، بیماری‌های قلبی-عروقی و ضعف سیستم ایمنی شود که سلامت عمومی کارکنان را به خطر می‌اندازد (زنگ و هو، ۲۰۲۴).

از منظر اجتماعی، فرسودگی شغلی، روابط میان فردی را تضعیف کرده و باعث کاهش همدلی و افزایش تعارضات در محیط کار می‌شود. در سطح کلان، این پدیده، هزینه‌های اقتصادی سنگینی بر سازمان‌ها و جوامع تحمیل می‌کند؛ زیرا کاهش بهره‌وری و افزایش غیبت‌های کاری، به طور مستقیم، بر رشد اقتصادی اثرگذار است. از سوی دیگر، فرسودگی شغلی می‌تواند به چرخه‌ای معیوب منجر شود که در آن فشارهای کاری و کاهش منابع روانی، انگیزه و امید به آینده را در کارکنان تضعیف می‌کنند. اهمیت پرداختن به این موضوع در عصر حاضر بیش از پیش آشکار شده است؛ زیرا تغییرات سریع محیط‌های کاری، افزایش رقابت و فشارهای ناشی از فناوری‌های نوین، زمینه‌های بروز فرسودگی را تشدید کرده‌اند. به همین دلیل، فرسودگی شغلی نه تنها یک مسئله فردی، بلکه یک چالش سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود که نیازمند مداخلات چندسطحی جهت پیشگیری و مدیریت است (استفانو، اوونر ویلیامز و ویمبرکاتی، ۲۰۲۲).

فرسودگی شغلی، به عنوان یک سندرم روان‌شناختی شناخته می‌شود که در نتیجه مواجهه مداوم با استرس‌های شغلی و فشارهای بین‌فردی در محیط کار شکل می‌گیرد. این پدیده، در اصل یک پاسخ طولانی‌مدت به شرایط کاری نامطلوب است که منابع روانی فرد را تحلیل برده و توانایی او جهت، مقابله با چالش‌های شغلی را کاهش می‌دهد. مولفه نخست آن، خستگی عاطفی است که به احساس فرسودگی، خالی شدن انرژی و ناتوانی در ادامه فعالیت‌های روزمره کاری اشاره دارد. مولفه دوم، مسخ شخصیت یا بدبینی است که در آن فرد نگرشی منفی، سرد و غیرشخصی نسبت به همکاران یا مراجعان پیدا می‌کند. مولفه سوم نیز، کاهش احساس کارآمدی است که با کاهش اعتماد به توانایی‌های فردی و احساس ناکامی در دستیابی به اهداف شغلی همراه است (خمیسا، نموتاندانی، فلر، لمر و فلر، ۲۰۲۲).

فرسودگی شغلی، نه تنها یک تجربه فردی، بلکه یک چالش سازمانی محسوب می‌شود؛ زیرا در بستر تعاملات کاری و روابط اجتماعی شکل می‌گیرد. بر اساس پژوهش‌های انجام شده، این وضعیت با کاهش انگیزه، افت عملکرد و افزایش احتمال ترک خدمت ارتباط مستقیم دارد. به همین دلیل، فرسودگی شغلی به

4 Sun, Wang & Hu  
5 Tariq, Khan & Atta  
6 Li, Lu, Wang & Gao  
7 Marsh, Perez Vallejos & Spence  
8 Elyasi, Amirsoleimani & Hamzehpour

1 Zeng & Hu  
2 Stufano, Awoonor-Williams & Vimercati  
3 Khammissa, Nemutandani, Feller, Lemmer & Feller

روانی و فرسودگی شغلی را تشدید کنند. در همین راستا، عظیمی و همکاران (۲۰۲۴) بر نقش تاب‌آوری به‌عنوان یک عامل محافظتی تأکید کرده و نشان دادند تاب‌آوری می‌تواند اثرات منفی ناگویی هیجانی بر فرسودگی شغلی را تعدیل کند. به‌طور کلی، پیشینه پژوهش‌ها بیانگر آن است که ناگویی هیجانی به‌عنوان نقصی در پردازش شناختی هیجانات، با افزایش آسیب‌پذیری نسبت به فرسودگی شغلی ارتباط دارد و این رابطه در مطالعات داخلی و خارجی به‌طور مکرر تأیید شده است. علاوه بر این، نقش سبک پردازش اطلاعات و تاب‌آوری در کنار ناگویی هیجانی مورد توجه قرار گرفته و نشان داده شده است که این متغیرها می‌توانند شدت یا ضعف فرسودگی را تحت تأثیر قرار دهند.

بر اساس مطالعات انجام شده، سبک پردازش اطلاعات، یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری و تداوم فرسودگی شغلی است. پژوهش‌های داخلی و خارجی تأکید کرده‌اند که سبک‌های ناکارآمد پردازش اطلاعات، به‌ویژه زمانی که فرد به شیوه‌های هیجانی و غیرمنطقی متکی است، می‌توانند سطح استرس شغلی را افزایش داده و توانایی فرد در مدیریت فشارهای کاری را کاهش دهند. به عنوان نمونه، به اساس پژوهش‌های مولوی، حبیب‌زاده و زرغام حاجبی (۱۴۰۳)، کارکنانی که از سبک‌های هیجانی-آرامی در پردازش اطلاعات استفاده می‌کنند، بیشتر در معرض خستگی عاطفی و کاهش احساس کارآمدی قرار دارند. این یافته‌ها، با نتایج پژوهش‌های بین‌المللی مانند مطالعات مارچ و همکاران (۲۰۲۴) هم‌سو است که نشان دادند بار اطلاعاتی بیش از حد و پردازش سطحی داده‌ها در محیط‌های دیجیتال، فشار روانی و فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند.

در همین راستا، ژانگ، دای، چن، گو و ژوا<sup>۲</sup> (۲۰۲۵)، در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان سازمان‌های فناورانه انجام شد دریافتند سبک‌های ناکارآمد پردازش اطلاعات، با نقش‌آفرینی در ایجاد اضافه‌بار شغلی، احتمال بروز فرسودگی را افزایش می‌دهند. علاوه بر این، پژوهش‌های انجام شده در حوزه روان‌شناسی شناختی نشان داده‌اند سبک‌های منطقی-تحلیلی در پردازش اطلاعات می‌توانند نقش محافظتی داشته باشند و با ارتقای توانایی فرد در سازماندهی داده‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازگارانه، شدت فرسودگی را کاهش دهند. طبق مطالعات انجام شده توسط هازان لیران و کارنی ویزر<sup>۳</sup> (۲۰۲۴) نیز، سبک‌های پردازش اطلاعات در تعامل با سرمایه روان‌شناختی، بر میزان رضایت شغلی و کاهش فرسودگی اثرگذار هستند.

به‌طور کلی، پیشینه پژوهش‌ها بیانگر آن است که سبک پردازش اطلاعات نه تنها بر نحوه واکنش فرد به موقعیت‌های محیطی و داخلی اثر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به‌طور مستقیم بر ابعاد اصلی فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کارآمدی تأثیر بگذارد. این نتایج اهمیت بررسی دقیق سبک‌های پردازش اطلاعات را در مطالعات مرتبط با فرسودگی شغلی برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد که انتخاب سبک‌های سازگارانه می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد پیشگیرانه در برابر فشارهای شغلی عمل کند. پژوهش‌های متعدد در حوزه روان‌شناسی سازمانی نشان داده‌اند

معنای تحمل منفعلانه نیست، بلکه شامل مدیریت فعال هیجانات، استفاده از منابع حمایتی و بازسازی روانی است. این ویژگی به فرد کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌های شغلی و اجتماعی، سلامت روانی و عملکرد مطلوب خود را حفظ کند و از فرسودگی شغلی پیشگیری نماید. افراد تاب‌آور، با بهره‌گیری از مهارت‌های مقابله‌ای انعطاف‌پذیر، توانایی بیشتری در مدیریت هیجانات و کاهش پیامدهای فرسودگی دارند (عظیمی، یزدانی‌راد، خوش اخلاق، پارک و کاظمیان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴).

پژوهش حاضر از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ زیرا به بررسی عوامل شناختی و هیجانی پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در دانشجویان شاغل به تحصیل می‌پردازد که کمتر به صورت یکپارچه و در قالب یک مدل مورد بررسی قرار گرفته‌اند. شناخت نقش ناگویی هیجانی، سبک پردازش اطلاعات و تاب‌آوری، به‌عنوان میانجی، می‌تواند مکانیسم‌های روانی مؤثر بر فرسودگی را روشن‌تر کند. از منظر کاربردی، یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران و متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا برنامه‌هایی جهت بهبود مهارت‌های شناختی و هیجانی کارکنان و دانشجویان طراحی کنند که منجر به کاهش فرسودگی و بهبود سلامت روان در محیط کار و تحصیل می‌شود. علاوه بر این، تقویت تاب‌آوری به عنوان راهبرد میانجی، قدرت مقابله کارکنان و دانشجویان با فشارهای شغلی و تحصیلی را افزایش داده و بهره‌وری سازمان را ارتقا می‌دهد. بنابراین، پژوهش حاضر می‌تواند پیشگام توسعه مداخلات هدفمندتر و مؤثرتر جهت حفظ سلامت روانی و افزایش کارایی دانشجویان و نیروی کار باشد.

## مبانی نظری

### چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

مطالعات متعددی در سال‌های اخیر به بررسی نقش ناگویی هیجانی در فرسودگی شغلی پرداخته‌اند و نتایج آنها نشان می‌دهد این ویژگی شخصیتی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم فرسودگی شغلی محسوب می‌شود. بر اساس پژوهش بابای خاکبان، کرمی و رشیدی (۱۴۰۱)، کارکنانی که در شناسایی و ابراز هیجانات خود ناتوان‌اند، بیشتر دچار خستگی عاطفی و کاهش کارآمدی شغلی می‌شوند. علاوه بر این، غفاری و کریمی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای که روی کارکنان سازمان‌های خدماتی انجام شد دریافتند ناگویی هیجانی، با کاهش حمایت اجتماعی و افزایش استرس مزمن ارتباط مستقیم دارد. یافته‌های منصور، محمدی، بشارت و امانی (۱۴۰۴) نیز تأکید کردند که ناگویی هیجانی می‌تواند از طریق تضعیف فرایند تنظیم هیجان، احتمال بروز فرسودگی را در میان کارکنان حوزه سلامت افزایش دهد.

بر اساس پژوهش‌های دیگر، مانند مطالعات عزیزی و قاسم‌زاده (۱۴۰۰)، ناگویی هیجانی، با مؤلفه‌های اصلی فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کارآمدی رابطه معنادار دارد. مطالعات تریگ و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان داد ناگویی هیجانی، با افزایش سطح فرسودگی و کاهش رضایت شغلی همراه است. طبق مطالعات مارچ و همکاران (۲۰۲۴) سبک‌های ناکارآمد پردازش اطلاعات، به‌ویژه در محیط‌های دیجیتال، می‌توانند فشار

2 Dai, Chen, Gu & Zhao

3 Hazan-Liran & Karni-Vizer

1 Azimi, Al Sulaie, Yazdanirad, Khoshakhlagh, Park & Kazemian

هیجانان، توانایی فرد در تنظیم هیجانی و استفاده از منابع حمایتی را محدود می‌کند. بر اساس پژوهش قربانی پلکوئی، رحمتی توسه کله و نعمت‌پودری (۱۴۰۴)، ناگویی، هیجانی با کاهش تاب‌آوری رابطه مستقیم دارد و افراد دارای این ویژگی، بیشتر در معرض خستگی عاطفی و کاهش کارآمدی قرار می‌گیرند. علاوه بر این، بر اساس مطالعات تمنایی‌فر، منصوری‌نیک و ملک‌زاده کاشانی (۱۴۰۳)، ضعف در شناسایی و بیان هیجانان می‌تواند چرخه‌ای معیوب از فشار روانی و فرسودگی ایجاد کند. یافته‌های نیک‌بقا و همکاران (۱۴۰۲) نیز تأیید کردند که ناگویی هیجانی، با کاهش توانایی فرد در بهره‌گیری از حمایت اجتماعی و منابع مقابله‌ای همراه است و همین امر تاب‌آوری را تضعیف می‌کند.

طبق مطالعات انجام شده توسط الیاسی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۴)، سبک‌های شناختی مؤثر، از طریق بهبود تنظیم هیجانی، تاب‌آوری را تقویت کرده و اثرات منفی ناگویی هیجانی را کاهش می‌دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهند رابطه میان سبک پردازش اطلاعات، ناگویی هیجانی و تاب‌آوری، یک رابطه پویا و چندبعدی است که می‌تواند شدت یا ضعف فرسودگی شغلی را تعیین کند. به‌طور کلی، تاب‌آوری، نه تنها تحت تأثیر منابع بیرونی، بلکه به‌طور جدی، تحت تأثیر عوامل شناختی و هیجانی درونی قرار دارد و بررسی همزمان این متغیرها می‌تواند درک جامع‌تری از سازوکارهای روانی فرسودگی شغلی فراهم آورد.

### روش انجام پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود که در آن مدل معادلات ساختاری به کار رفت. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه اصفهان بود که در نیمه دوم سال ۱۴۰۴، در آن مشغول تحصیل بوده‌اند. با در نظر گرفتن احتمال ریزش حجم نمونه، ۲۲۰ نفر که دارای ملاک‌های ورود به پژوهش بودند، به عنوان شرکت‌کننده، انتخاب شدند. حجم نمونه نیز، بر اساس فرمول پیشنهادی کلاین<sup>۳</sup> (۲۰۰۳)، محاسبه شد. نمونه‌گیری، به روش در دسترس انجام شد و پرسشنامه‌ها، با استفاده از پرس‌لاین و به صورت برخط، طراحی شد. سپس، پیوند الکترونیکی برای شرکت‌کنندگان ارسال شد و در طول حدود سه ماه داده‌ها جمع‌آوری شد. معیارهای ورود به پژوهش حاضر، داشتن رضایت آگاهانه، قرار داشتن در بازه سنی ۱۸ تا ۵۰ سال، عدم اعتیاد به مواد مخدر و الکل، عدم داشتن سابقه ترک تحصیل و عدم برخورداری از اختلالات روان‌شناختی و ناتوانی‌های جسمانی مانند مشکلات بینایی شدید و ... بود. عدم تکمیل پرسشنامه نیز، به عنوان معیاری جهت خروج از پژوهش، در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر، کلیه ملاحظات اخلاقی شامل داشتن رضایت آگاهانه و شرکت داوطلبانه، عدم ثبت اطلاعات شخصی و رعایت رازداری و برخورداری از حق کناره‌گیری از پژوهش رعایت شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از SPSS نسخه ۲۷، Amos نسخه ۲۴، آزمون‌های آماری بوت استروپ و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. آلفای در نظر گرفته شده نیز ۰/۰۵ بود.

که تاب‌آوری یکی از مهم‌ترین عوامل محافظتی در برابر فرسودگی شغلی است. افراد با سطح بالای تاب‌آوری قادرند فشارهای شغلی را بهتر مدیریت کنند و در نتیجه کمتر دچار خستگی عاطفی، بی‌انگیزگی و کاهش کارایی می‌شوند. مطالعه ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) به طور کلاسیک بر اهمیت منابع روان‌شناختی در کاهش فرسودگی تأکید کرده و تاب‌آوری را به عنوان عاملی کلیدی در حفظ سلامت روانی معرفی کرده است. در پژوهش‌های داخلی نیز یافته‌های دامغانیان، جمشیدی و منصوری (۱۳۹۴) نشان داد تاب‌آوری، با کاهش استرس شغلی و افزایش توانایی مقابله با فشارهای کاری، رابطه مستقیم دارد. علاوه بر این، سردارزاده، ژبان باقری و فراهانی مشهدی (۱۳۹۵) گزارش کردند کارکنان با سطح بالای تاب‌آوری کمتر دچار مسخ شخصیت می‌شوند و روابط اجتماعی سالم‌تری را در محیط کار حفظ می‌کنند.

در مطالعات جدیدتر، سلیمانی مقدم، سمیعی و بلوچی بیدختی (۱۴۰۳) نشان دادند تاب‌آوری، نه تنها به کاهش فرسودگی کمک می‌کند، بلکه با ارتقای رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی نیز همراه است. یافته‌های بین‌المللی نیز این نتایج را تأیید کرده‌اند. بر اساس مطالعات عظیمی و همکاران (۲۰۲۴) که روی کارکنان صنعتی انجام شد، تاب‌آوری نقش میانجی در رابطه بین فشارهای شغلی و رفتارهای ایمنی ایفا می‌کند و می‌تواند اثرات منفی فرسودگی بر عملکرد شغلی را کاهش دهد. مطالعات هازان لیران و کارنی ویزر (۲۰۲۴) نیز نشان دادند سرمایه روان‌شناختی که بخشی از آن‌ها شامل تاب‌آوری است، می‌تواند رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی را تعدیل کند.

علاوه بر این، بر اساس مطالعات ژانگ و همکاران (۲۰۲۵)، تاب‌آوری در شرایط اضافه‌بار اطلاعاتی، نقش محافظتی دارد و مانع از تشدید فرسودگی می‌شود. پژوهش‌های مارچ و همکاران (۲۰۲۴) نیز، بر اهمیت تاب‌آوری در محیط‌های دیجیتال تأکید کرده‌اند و نشان داده‌اند کارکنان تاب‌آور، توانایی بیشتری در مدیریت فشارهای ناشی از حجم بالای داده‌ها دارند. در مجموع، پیشینه پژوهش‌ها بیانگر آن است که تاب‌آوری، نه تنها به معنای صبر و تحمل منفعلانه نیست، بلکه شامل نقش فعال در مدیریت هیجانان، استفاده از منابع حمایتی و بازسازی روانی است. این ویژگی به افراد امکان می‌دهد در مواجهه با بحران‌ها و فشارهای محیطی، تعادل روانی خود را حفظ کرده و حتی رشد یابند.

بر اساس مطالعات اخیر، سبک پردازش اطلاعات و ناگویی هیجانی، هر دو، نقش تعیین‌کننده‌ای در سطح تاب‌آوری افراد ایفا می‌کنند. پژوهش خان و شام<sup>۱</sup> (۲۰۲۵) نشان داد کارکنانی که از سبک‌های مؤثر پردازش اطلاعات بهره می‌برند، توانایی بیشتری در مدیریت فشارهای روانی دارند و در نتیجه تاب‌آوری بالاتری نشان می‌دهند. این یافته‌ها بیانگر آن است که شیوه دریافت، تفسیر و سازماندهی اطلاعات می‌تواند به طور مستقیم بر توانایی فرد در عبور از شرایط دشوار و حفظ سلامت روانی اثر بگذارد. در مقابل، سبک‌های ناکارآمد پردازش اطلاعات، مانند پردازش هیجانی غیرمنطقی یا تمرکز بیش از حد بر جزئیات غیرضروری، با کاهش توانایی مقابله‌ای و افزایش احتمال فرسودگی شغلی همراه بوده‌اند. از سوی دیگر، ناگویی هیجانی، به عنوان یک نقص در پردازش

تاثیرات معنوی طراحی کردند. نمره‌گذاری سوالات این مقیاس بر اساس یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۰ (کاملاً نادرست) تا ۵ (کاملاً درست) انجام می‌شود. سوالات ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۴ و ۲۵ مربوط به زیر مقیاس تصور از شایستگی فردی، سوالات ۶، ۷، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ مربوط به زیر مقیاس اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی، سوالات ۱، ۲، ۴، ۵ و ۸ مربوط به زیر مقیاس پذیرش مثبت تغییر و روابط فردی ایمن، سوالات ۱۳، ۲۱ و ۲۳ مربوط به زیر مقیاس کنترل و سوالات ۳ و ۹ مربوط به زیر مقیاس تاثیرات معنوی هستند. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس، توسط سازندگان آن، ۰/۸۹ و ضریب همسانی درونی آن از طریق ضریب همبستگی گویه‌ها با نمره کل از ۰/۳۰ تا ۰/۷۰ محاسبه شده است. علاوه بر این، پایایی به‌دست آمده، با استفاده از روش بازآزمایی و در فاصله ۴ هفته، ۰/۸۷ گزارش شده است. همچنین، بین نمرات حاصل از این مقیاس و نمرات حاصل از مقیاس سرسختی کوباسا ( $r=0/83$ )، مقیاس استرس ادراک شده ( $r=-0/76$ ) و مقیاس آسیب‌پذیری در برابر استرس شیپان ( $r=-0/76$ ) همبستگی معنادار وجود دارد. بر اساس مطالعات آهنگرزاده رضایی و رسولی (۱۳۹۴)، روایی محتوایی مقیاس ۰/۹۸، ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۲ و ضریب آلفای کرونباخ زیر مقیاس‌ها در دامنه ۰/۷۲ تا ۰/۸۵ است.

پرسشنامه سبک‌های پردازش اطلاعات (REI)<sup>۸</sup>: این پرسشنامه توسط پاسینی و اپستین<sup>۹</sup> (۱۹۹۹)، در ۲۲ ماده، جهت سنجش ترجیحات افراد در سبک پردازش اطلاعات طراحی شد. پرسشنامه خردگرایی-تجربه‌گرایی، دو سبک پردازش اطلاعات تجربی (سوالات ۱ تا ۱۱) و سبک پردازش منطقی (سوالات ۱۲ تا ۲۲) را ارزیابی می‌کند. نمره‌گذاری ماده‌های این مقیاس بر اساس یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌شود. نمره‌گذاری بعضی از ماده‌ها به صورت معکوس است. مطالعات انجام شده توسط رضایی<sup>۱۰</sup> (۱۳۹۱)، ساختار دو عاملی پرسشنامه را تأیید کرده و نشان داده است هر دو عامل دارای بازآزمایی ( $r < 0/76$ ) و همسانی درونی ( $r < 0/85$ ) مطلوبی هستند. اسلادک، بوند و فیلیپس<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۰) نیز ضریب آلفای کرونباخ را برای زیر مقیاس‌های خردگرایی و تجربه‌گرایی، به ترتیب، ۰/۹۰ و ۰/۸۴ محاسبه کردند.

### محدوده مورد مطالعه

استان اصفهان، به عنوان یکی از استان‌های مرکزی ایران، در قلب فلات مرکزی واقع شده و از نظر جغرافیایی و جمعیتی جایگاه مهمی در کشور دارد. این استان، از شمال به استان قم، از شرق به استان یزد، از جنوب به استان فارس و از غرب به استان چهارمحال و بختیاری محدود می‌شود. شهر اصفهان، مرکز استان، در بخش میانی آن قرار گرفته و به عنوان قطب فرهنگی، تاریخی و آموزشی شناخته می‌شود. محدوده مورد مطالعه در پژوهش حاضر شامل شهر اصفهان است که در تقسیمات کشوری در استان اصفهان جای گرفته و از شمال به استان قم، از شرق به استان یزد، از جنوب

مقیاس ناگویی هیجانی تونتو (TAS): این مقیاس توسط بگی، پارکر و تیلور<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) در ۲۰ سوال و ۳ زیر مقیاس شامل دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی طراحی شد. نمره‌گذاری بر اساس یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌شود و نمرات بالا در هر زیرمقیاس، نشان‌دهنده مشکلات بیشتر در زمینه آن زیرمقیاس است. مطالعات انجام شده توسط تیلور، بگی و پارکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۰)، خصوصیات روان‌سنجی این مقیاس را تأیید کرده و ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمده برای کل پرسشنامه را ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. همسانی درونی برای هر یک از زیرمقیاس‌های دشواری در شناسایی احساسات، دشواری در توصیف احساسات و تفکر عینی، به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ به‌دست آمد که نشانه همسانی درونی خوب است. بر اساس مطالعات بشارت (۲۰۰۷)، روایی همزمان مقیاس ناگویی هیجانی تونتو، از طریق ارزیابی همبستگی بین نمرات این مقیاس با مقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی، هوش هیجانی و درماندگی روان‌شناختی، به ترتیب،  $r=0/70$ ،  $r=-0/68$  و  $r=0/44$  گزارش شد.

مقیاس فرسودگی شغلی (MBI)<sup>۴</sup>: این مقیاس توسط ماسلاچ و جکسون<sup>۵</sup> در سال ۱۹۸۱ در ۲۲ ماده و ۳ زیر مقیاس شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی طراحی شد. نمره‌گذاری ماده‌ها بر اساس یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌شود. سوالات ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۲۰ و ۲۲ به صورت معکوس و سوالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره قابل دستیابی در این مقیاس، به ترتیب، ۲۲ و ۱۱۰ است. بر اساس مطالعات ماسلاچ و جکسون (۲۰۰۱)، پایایی به‌دست آمده با استفاده از آلفای کرونباخ برای خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی، به ترتیب، ۰/۹۰، ۰/۷۰ و ۰/۷۱ گزارش شد. علاوه بر این، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، جهت ارزیابی روایی استفاده شد و نتایج نشان داد، بار عاملی هر ماده بر روی عامل مربوطه حداقل ۰/۴۰ است. بر اساس مطالعات انجام شده توسط بدری گرگری (۱۳۸۶)، پایایی به‌دست آمده از طریق آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی، به ترتیب، ۰/۸۴، ۰/۷۴ و ۰/۸۶ گزارش شد. روایی همزمان این مقیاس نیز با استفاده از مقیاس رضایت شغلی فیلد و روث ارزیابی شد و همبستگی  $r=0/39$  به‌دست آمد. همچنین، پژوهش‌های انجام شده توسط مرادی، محتشمی، ره‌گوی و بهزادی (۱۴۰۲)، پایایی به‌دست با استفاده از آلفای کرونباخ را ۰/۹۲ گزارش کرد.

مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RISC)<sup>۶</sup>: این مقیاس را کانر و دیویدسون<sup>۷</sup> در سال ۲۰۰۳ در ۲۵ ماده و ۵ زیر مقیاس شامل تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط فردی ایمن، کنترل و

1 Toronto Alexithymia Scale (TAS)

2 Bagby, Parker & Taylor

3 Taylor, Bagby & Parker

4 Maslach Burnout Inventory (MBI)

5 Maslach & Jackson

6 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)

7 Connor & Davidson

8 Rational-Experiential Inventory (REI)

9 Epstein & Pacini

10 Rezaie

11 Sladek Bond & Phillips

کارشناسی با ۴۰ درصد قرار دارند، پس از آن کارشناسی ارشد با ۴۴/۱ درصد و دکتری با ۱۵/۹ درصد در رتبه‌های بعدی جای دارند. این ترکیب متنوع جمعیتی نمایانگر گستردگی مناسبی از سن و تحصیلات در میان اعضای نمونه است که می‌تواند به غنای نتایج پژوهش بیفزاید.

در جدول ۱ اطلاعات توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار به همراه ضرایب همبستگی بین متغیرهای ناگویی هیجانی، سبک پردازش اطلاعات و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی پژوهش ارائه شده. تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بود ( $p < ۰/۰۱$ ). همبستگی بین ناگویی هیجانی و سبک پردازش تجربی با فرسودگی شغلی مثبت و همبستگی بین سبک پردازش منطقی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی منفی است.

به استان فارس و از غرب به استان چهارمحال و بختیاری محدود می‌شود. شهر اصفهان، مرکز استان، در بخش میانی آن قرار گرفته و به عنوان قطب فرهنگی، تاریخی و آموزشی شناخته می‌شود. محدوده مورد مطالعه در پژوهش حاضر شامل شهر اصفهان است.

### یافته‌ها

در نمونه پژوهش حاضر، ترکیب جمعیت‌شناختی به گونه‌ای است که سهم زنان ۴۴/۵ درصد و مردان ۵۵/۵ درصد از کل نمونه‌ها را تشکیل می‌دهند. از نظر گروه سنی، بیشترین فراوانی مربوط به افراد ۲۱ تا ۳۰ سال با ۵۶/۸ درصد است، در حالی که گروه‌های ۱۸ تا ۲۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ تا ۵۰ سال به ترتیب ۱۱/۸، ۲۷/۷ و ۳/۶ درصد از شرکت‌کنندگان را شامل می‌شوند. همچنین، بررسی سطح تحصیلات نشان می‌دهد که بیشترین تعداد در مقطع

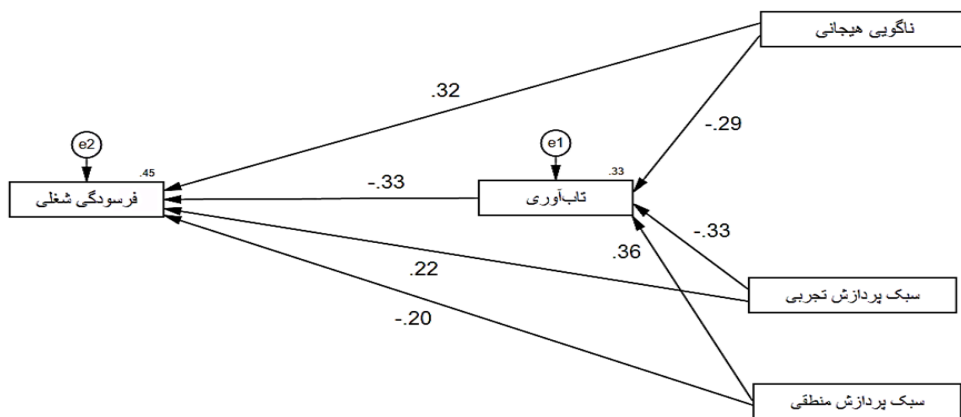
جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
ناگویی هیجانی	۵۱/۱	۷/۲۲۹	۱				
سبک پردازش تجربی	۳۲/۰۲	۳/۳۳۹	۰/۶۱۵**	۱			
سبک پردازش منطقی	۳۷/۳۷	۳/۴۸۷	-۰/۶۸۲**	-۰/۵۱۸**	۱		
تاب‌آوری	۴۶/۳۶	۸/۱۶۱	-۰/۶۲۹**	-۰/۵۹۳**	۰/۶۲۲**	۱	
فرسودگی شغلی	۵۴/۶۶	۵/۰۵۰	۰/۶۸۹**	۰/۶۱۹**	-۰/۶۳۹**	-۰/۶۹۷**	۱

\*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵، \* معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

( $۱/۷۰۹ = \text{آماره دوربین-واتسون}$ ) بیانگر برقراری این مفروضه است. مفروضه‌ی هم خطی بین متغیرها با استفاده از همبستگی پیرسون بین زوج متغیرها بررسی شد. با توجه به اینکه همبستگی دو متغیری ۰/۹ و بالاتر نشان دهنده‌ی هم خطی است، این مشکل در داده‌های پژوهش حاضر مشاهده نشد. علاوه بر آن آماره تحمل و عامل تورم واریانس به منظور بررسی هم خطی چندگانه محاسبه شد. نتایج نشان داد هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ‌کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگتر از حد مجاز ۱۰ نمی‌باشند. بنابراین بر اساس دو شاخص ذکر شده وجود هم خطی چندگانه در داده‌ها مشاهده نشد. پس از بررسی مفروضه‌ها و حصول اطمینان از برقراری آنها، به منظور ارزیابی مدل مورد بررسی از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج در شکل ۱ ارائه شده است.

برای بررسی نقش میانجی تاب‌آوری در رابطه بین ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات با فرسودگی شغلی از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شد. پیش از انجام تحلیل، داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از نمودار جعبه‌ای و داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره ماهالانوبیس بررسی و از مجموعه داده‌ها کنار گذاشته شدند. کجی و کشیدگی توزیع نرمات متغیرها با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه و نتایج نشان داد هیچ کدام از مقادیر کجی و کشیدگی بیشتر از دامنه  $1 \pm$  نمی‌باشد. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. نتایج نشان داد توزیع نرمات متغیرهای مدل نرمال است ( $P > ۰/۰۵$ ). فرض استقلال خطاها با آماره دوربین واتسون برای محاسبه‌ی معادلات رگرسیونی مدل پژوهش بررسی شد که مقدار به‌دست آمده



شکل ۱. ضرایب استاندارد مدل نقش میانجی تاب‌آوری در رابطه بین ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات با فرسودگی شغلی

در شکل ۱ ضرایب استاندارد مدل پیشنهادی به منظور بررسی نقش میانجی تاب‌آوری در رابطه بین ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات با فرسودگی شغلی نشان داده شده است. شاخص‌های مربوط به برازش مدل در جدول زیر ارائه شده است. در جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است. شاخص برازندگی ریشه واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۷۵ و

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	$X^2/df$	NFI	RMSEA	CFI	IFI	SRMR
مقدار مطلوب	$\leq 5$	$> 0.9$	$< 0.08$	$> 0.9$	$> 0.9$	$< 0.08$
مقدار بدست آمده	۳/۵۰۳	۰/۹۲۷	۰/۰۷۵	۰/۹۲۷	۰/۹۲۹	۰/۰۶۱

ریشه استاندارد واریانس باقی‌مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۶۱ است که نشان دهنده برازش مطلوب مدل است. شاخص‌های IFI، CFI و GFI و NFI نیز از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگتر هستند. ضرایب به‌دست آمده حاکی از برازش مطلوب مدل است. بر اساس نتایج بدست آمده ناگویی هیجانی ( $p < 0.01$ )، سبک پردازش تجربی ( $\beta = -0.333$ ,  $p < 0.01$ ) و سبک پردازش منطقی ( $\beta = -0.287$ ,  $p < 0.01$ ) و سبک پردازش منفی و سبک پردازش منطقی تاثیر دارد.

ریشه استاندارد واریانس باقی‌مانده (SRMR) برابر با ۰/۰۶۱ است که نشان دهنده برازش مطلوب مدل است. شاخص‌های IFI، CFI و GFI و NFI نیز از ملاک مورد نظر (۰/۹) بزرگتر هستند. ضرایب به‌دست آمده حاکی از برازش مطلوب مدل است. بر اساس نتایج بدست آمده ناگویی هیجانی ( $p < 0.01$ )، سبک پردازش تجربی ( $\beta = -0.333$ ,  $p < 0.01$ ) و سبک پردازش منطقی ( $\beta = -0.287$ ,  $p < 0.01$ ) و سبک پردازش منفی و سبک پردازش منطقی تاثیر دارد.

جدول ۳. اثرهای مستقیم، غیرمستقیم، کل بین متغیرهای پژوهش

از متغیر	به متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	درصد واریانس تبیین شده
ناگویی هیجانی	تاب‌آوری	-۰/۲۸۷**	-	-۰/۲۸۷**	۰/۳۲۶
سبک پردازش تجربی		-۰/۳۳۳**	-	-۰/۳۳۳**	
سبک پردازش منطقی		۰/۳۶۴**	-	۰/۳۶۴**	
ناگویی هیجانی	فرسودگی شغلی	۰/۳۱۷**	۰/۰۹۵**	۰/۴۱۱**	۰/۴۵۲
سبک پردازش تجربی		۰/۲۱۸**	۰/۱۰۹**	۰/۳۲۷**	
سبک پردازش منطقی		-۰/۲۰۱**	-۰/۱۲۰**	-۰/۳۲۱**	
تاب‌آوری		-۰/۳۲۹**	-	-۰/۳۲۹**	

\* معنی داری در سطح ۰/۰۵ \*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

سارین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نشان داد ناگویی هیجانی با افزایش استرس شغلی و کاهش رضایت شغلی در کارکنان بیمارستانی مرتبط است. این یافته‌ها نشان می‌دهند توانایی درک و بیان هیجانات، یک مهارت کلیدی برای مقابله با فشارهای شغلی و پیشگیری از فرسودگی است.

سبک پردازش اطلاعات، نقش مهمی در تجربه فرسودگی شغلی دارد؛ زیرا تعیین‌کننده نحوه مواجهه با فشارهای کاری و هیجانات مرتبط با آن است. افرادی که از سبک پردازش منطقی، تحلیلی و انعطاف‌پذیر استفاده می‌کنند، معمولاً بهتر می‌توانند موقعیت‌های تنش‌زا را ارزیابی کرده و راه‌حل‌های مؤثرتری برای مقابله با آن‌ها بیابند. در نتیجه، کمتر دچار خستگی هیجانی و فرسودگی می‌شوند. در مقابل، سبک‌های پردازش هیجانی، سطحی یا اجتنابی می‌توانند منجر به تفسیر منفی از رویدادهای شغلی، افزایش استرس و کاهش تاب‌آوری شوند (مولوی و همکاران، ۱۴۰۳). بر اساس مطالعات زازا، ریمشنیدر و آرمسترانگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۲)، سبک پردازش اطلاعات هیجانی با افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی رابطه دارد. علاوه بر این، طبق مطالعات ژانگ و همکاران (۲۰۲۵) سبک‌های

سبک پردازش منطقی به صورت مستقیم ( $p < 0.01$ )،  $\beta = -0.201$  و هم به صورت غیرمستقیم ( $p < 0.01$ )،  $\beta = -0.120$  با میانجی‌گری تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد. تاب‌آوری نیز ( $\beta = -0.329$ ,  $p < 0.01$ ) به صورت مستقیم بر فرسودگی شغلی تاثیر منفی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

ناگویی هیجانی، به‌عنوان ناتوانی در شناسایی، بیان و پردازش هیجانات، یکی از عوامل مؤثر در بروز فرسودگی شغلی محسوب می‌شود؛ زیرا مانع از تخلیه سالم هیجانات منفی ناشی از فشارهای کاری می‌گردد. افراد دارای ناگویی هیجانی بالا، معمولاً هیجانات خود را سرکوب کرده یا نادیده می‌گیرند و نمی‌توانند احساسات خود را به‌درستی در محیط کار ابراز کنند که این امر منجر به تجمع تنش روانی، خستگی هیجانی و کاهش انگیزه می‌شود (خلیل‌زاده بهروزیان و قشلاقی، ۱۳۹۱). بر اساس مطالعات حسینی عدل و خوش‌لهجه صدق (۱۴۰۲)، ناگویی هیجانی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مانند خستگی هیجانی و کاهش عملکرد شخصی رابطه مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، مطالعات متیلا، سلمسنن و

1 Mattila Salminen & Saarinen

2 Zaza, Riemenschneider & Armstrong

پردازش اطلاعات در محیط‌های پرتنش، مانند مراقبت‌های درمانی، می‌تواند شدت فرسودگی را پیش‌بینی کند. بنابراین، آموزش سبک‌های پردازش مؤثر می‌تواند راهکاری پیشگیرانه برای کاهش فرسودگی شغلی باشد.

تاب‌آوری، نقش محافظتی مهمی در برابر فرسودگی شغلی ایفا می‌کند؛ زیرا به افراد کمک می‌کند فشارهای روانی محیط کار را بهتر مدیریت کرده و از منابع روانی خود به طور مؤثر استفاده کنند. افراد تاب‌آور، در مواجهه با چالش‌های شغلی، کمتر دچار خستگی هیجانی، احساس ناکارآمدی و بی‌انگیزگی می‌شوند و بیشتر از راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه بهره می‌برند (جکسون و همکاران، ۲۰۰۷). بر اساس مطالعات فریرا و گومز<sup>۲</sup> (۲۰۲۱)، تاب‌آوری با کاهش مؤلفه‌های فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد و می‌تواند به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده سلامت روان کارکنان در نظر گرفته شود. علاوه بر این، مطالعات حسینی، دعایی، جمادی و یزدانی<sup>۳</sup> (۲۰۲۴) بیان می‌کند تاب‌آوری در کارکنان درمانی، مانع از بروز فرسودگی شغلی و افزایش توان مقابله با استرس‌های مزمن می‌شود. بنابراین، تقویت تاب‌آوری می‌تواند راهکاری مؤثر جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی و ارتقاء کیفیت زندگی کاری باشد.

ناگویی هیجانی، تأثیر منفی قابل‌توجهی بر تاب‌آوری دارد؛ زیرا مانع پردازش سالم هیجانات در مواجهه با چالش‌های زندگی می‌شود. افراد دارای ناگویی هیجانی بالا، معمولاً درک روشنی از احساسات خود ندارند و نمی‌توانند هیجانات منفی را به درستی ابراز یا مدیریت کنند که این امر توانایی آن‌ها را جهت سازگاری با شرایط دشوار و بازگشت به تعادل روانی کاهش می‌دهد (قربانی پلکوتی و همکاران، ۱۴۰۴). بر اساس مطالعات نیک‌بها، رضانی، کرکوندی طالخونچه و شاهینی (۱۴۰۲)، ناگویی هیجانی با کاهش تاب‌آوری رابطه معناداری دارد و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده ضعف در مقابله با فشارهای روانی باشد. علاوه بر این، مطالعات ژانگ، ژانگ و سان، جیانگ، ژو و هی<sup>۴</sup> (۲۰۲۳) نشان داد ناگویی هیجانی با کاهش مؤلفه‌های تاب‌آوری مانند خودکارآمدی، کنترل هیجانی و تحمل ناکامی مرتبط است. بنابراین، توانایی درک و بیان هیجانات، نه تنها برای سلامت روان، بلکه برای حفظ تاب‌آوری در برابر بحران‌ها ضروری است.

سبک پردازش اطلاعات نقش مهمی در شکل‌گیری و تقویت تاب‌آوری دارد؛ زیرا نحوه دریافت، تحلیل و تفسیر اطلاعات محیطی و هیجانی و واکنش فرد در برابر چالش‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس مطالعات رشید، خان، یو و شریف<sup>۵</sup> (۲۰۲۴)، افرادی که از سبک پردازش منطقی، تحلیلی و انعطاف‌پذیر استفاده می‌کنند، معمولاً در مواجهه با موقعیت‌های دشوار، ارزیابی دقیق‌تری از شرایط دارند و راه‌حل‌های مؤثرتری برای مقابله با آن‌ها می‌یابند که این امر موجب افزایش تاب‌آوری می‌شود. در مقابل، سبک‌های پردازش سطحی، هیجانی یا اجتنابی می‌توانند منجر به تفسیر منفی از رویدادها، کاهش کنترل هیجانی و ضعف در سازگاری شوند. سبک پردازش اطلاعات منطقی با افزایش تاب‌آوری و کاهش

آسیب‌پذیری روانی رابطه دارد. علاوه بر این، طبق پژوهش‌های پاسینی و اپستین (۱۹۹۹)، در چارچوب نظریه "دو نظام پردازش اطلاعات"، سبک عقلانی پردازش اطلاعات با سازگاری بهتر و تاب‌آوری بیشتر همراه است. بنابراین، سبک پردازش اطلاعات می‌تواند به‌عنوان یک عامل شناختی کلیدی در تقویت تاب‌آوری فردی در نظر گرفته شود.

ناگویی هیجانی و سبک پردازش اطلاعات، از مولفه‌های شناختی و هیجانی مهمی هستند که می‌توانند از طریق میانجی‌گری تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی اثرگذار باشند. افرادی که در شناسایی و بیان احساسات خود ناتوان‌اند (ناگویی هیجانی بالا) یا تمایل به پردازش سطحی و غیرتأملی اطلاعات دارند، در مواجهه با فشارهای شغلی، کمتر قادر به تنظیم هیجانات و یافتن پاسخ‌های مقابله‌ای مؤثر هستند. در نتیجه، آسیب‌پذیری بیشتری نسبت به فرسودگی شغلی دارند (تیلور و همکاران، ۱۹۹۷؛ بگی و همکاران، ۲۰۲۰). تاب‌آوری در این میان به عنوان ظرفیت سازگاری و بازگشت‌پذیری روانی، نقش جبرانی و محافظتی ایفا می‌کند و می‌تواند اثرات منفی ناگویی هیجانی و سبک‌های ناکارآمد پردازش را کاهش دهد (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۰). بر اساس پژوهش منصور (۲۰۲۵)، ناگویی هیجانی و تنظیم هیجان، نقش میانجی معناداری میان استحکام من و فرسودگی شغلی دارند. علاوه بر این، نتایج مطالعه نیک‌نژاد و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد، تاب‌آوری می‌تواند رابطه بین سبک‌های پردازش اطلاعات و علائم فرسودگی را تعدیل کند. به بیان دیگر، تاب‌آوری به افراد کمک می‌کند، با وجود محدودیت در بیان هیجانات یا پردازش ناکارآمد اطلاعات، بتوانند معنا، کنترل و امید بیشتری در شرایط تنش‌زا تجربه کنند و از فرسودگی شغلی پیشگیری نمایند. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های منصور و همکاران (۲۰۲۵)، بگی و همکاران (۲۰۲۰) و کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) هم‌سوست.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از طرح همبستگی مقطعی است که امکان نتیجه‌گیری علی میان متغیرها را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، داده‌ها، بر اساس ابزارهای خودگزارشی گردآوری شده‌اند که احتمال بروز سوگیری ادراکی و پاسخ‌دهی مطلوب اجتماعی را در پی دارد. از سوی دیگر، تمرکز نمونه بر دانشجویان دانشگاه اصفهان که به علت دسترسی آسان‌تر انجام شد موجب محدود شدن تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی می‌شود. متغیرهای درونی پیچیده مانند ناگویی هیجانی و تاب‌آوری ممکن است، تحت تأثیر عوامل محیطی یا شخصیتی کنترل نشده قرار گرفته باشند. انتخاب نمونه در دسترس نیز، احتمال سوگیری انتخاب را افزایش می‌دهد. در نهایت، عدم استفاده از شاخص‌های عینی روان‌فیزیولوژیک یا ارزیابی‌های چندمنبعی می‌تواند دقت تحلیل روابط میان متغیرها را محدود کرده باشد.

### پیشنهادات

با توجه به محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهاداتی که برای مطالعات آینده ارائه می‌شوند عبارتند از؛ استفاده از ابزارهای چندمنبعی مانند ارزیابی سرپرستان و شاخص‌های فیزیولوژیک جهت افزایش اعتبار نتایج، گسترش دامنه نمونه به مشاغل متنوع در بخش‌های دولتی و خصوصی جهت تقویت قابلیت تعمیم یافته‌ها، نمونه‌گیری تصادفی همراه با کنترل متغیرهای فردی مانند

1 Jackson  
2 Ferreira & Gomes  
3 Hosseini, Doaei, Jamadi & Yazdani,  
4 Zhang, Zhang, Sun, Jiang, Zhou & Hen  
5 Rashid, Khan, Yu & Sharif

اهداف پیشرفت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۱۵(۱)، ۶۵-۷۶.  
 نیک بقا، سیدمهدی، رضانی، محیا، کرکوندی طالخونچه، مریم، و شاهینی، مهدیس (۱۴۰۲). نقش تاب‌آوری، ذهنی‌سازی و ناگویی هیجانی در پیش‌بینی علائم اختلال استرس پس از سانحه و رشد پس از سانحه در افراد بهبود یافته از بیماری کوید ۱۹. روان پرستاری، ۱۱(۲)، ۱۳-۲۶.

Ahangarzadeh Rezaei, Soheila., & Rasouli, Maryam. (2015). Psychometric properties of the Persian version of RS. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, 13(9), 739-747. (In Persian).

Azimi, R., Al Sulaie, S., Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Park, J. W., & Kazemian, F. (2024). The role of resilience as a key player in mitigating job burnout's impact on workplace safety. *Scientific Reports*, 14(1), 68042.

Azizi, Behnam., & Ghasemzadeh, Azim. (2021). The relationship between alexithymia and job burnout among middle school teachers (2022-2023 academic year). Proceedings of the 18th International Conference on Psychology, Counseling, and Educational Sciences. (In Persian)

Babai Khakian, inabZe., Karami, Jahangir., & Rashidi, Alireza. (2017). The relation between alexithymia, organizational commitment, and occupational burnout among female high school teachers. *Quarterly Journal of Education (University of Tehran)*, 32(4), 123-136. (In Persian)

Bagby, R. M., Parker, J. D., & Taylor, G. J. (1994). The twenty-item Toronto Alexithymia Scale—I. Item selection and cross-validation of the factor structure. *Journal of psychosomatic research*, 38(1), 23-32.

Besharat, Mohammad Ali., & Mohammadmehr, Reza. (2009). Psychometric properties of the Anger Rumination Scale. *Journal of Nursing and Midwifery Faculty*, 19(65), 36-43. (In Persian)

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.

Damghanian, Hossein., Jamshidi, Laleh., & Maghsoudi, Tahereh. (2015). A reflection on reducing job burnout through resilience. *Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, 24(78), 127-150. (In Persian)

Elyases, F., Ghanbari, A., & Gholinia, H. (2024). Investigating alexithymia, empathy, and resilience in medical students during pandemic era: A cross-sectional study in northern Iran. *The Egyptian Journal of Neurology, Psychiatry and Neurosurgery*, 60(1), Article 119.

Elyasi, F., Amirsoleimani, Y., & Hamzhepour, R. (2024). Investigating alexithymia, empathy, and resilience in medical students during pandemic era: a cross-sectional study. *Egyptian Journal of Neurology, Psychiatry and Neurosurgery*, 60, 119. <https://doi.org/10.1186/s41983-024-00887-9>

Epstein, S., & Pacini, R. (1999). The influence of cognitive-experiential self-theory on coping and resilience. *Journal of Personality*, 67(6), 1155-1180.

Ferreira, P., & Gomes, S. (2021). The Role of Resilience in Reducing Burnout: A Study with Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. *Social Sciences*, 10(9), 317-326.

Ghaffari, Saied., & Karimi, Mina. (2021). The role of cognitive emotion regulation and alexithymia in job burnout among public librarians in Semnan Province in 2020. *Information Management Sciences and Techniques*, 7(1), 153-174. (In Persian).

Ghorbani Polkouei, Houra., Rahmati Touseh Kaleh, Fate-meh., & Nematpour Darzi, Ahmadali. (2025). The mediating

ویژگی‌های شخصیت و حمایت اجتماعی، برگزاری و بررسی اثر کارگاه‌ها و مداخلات آموزشی و روان‌شناختی در راستای ارتقای تاب‌آوری کارکنان به‌عنوان رویکردی کاربردی و به‌کارگیری روش‌های ترکیبی کمی و کیفی جهت درک ژرف‌تر تعامل هیجان، شناخت و استرس شغلی.

## سپاسگزاری

بدین وسیله از راهنمایی‌های ارزشمند و حمایت علمی اساتید محترم دانشگاه کمال تشکر را داریم. علاوه بر این، مراتب قدردانی خود را از تمامی دانشجویان و شرکت‌کنندگان که با همکاری مؤثر خود موجبات انجام این پژوهش را فراهم آوردند، اعلام می‌داریم.

## منابع

آهنگرزاده رضایی سهیلا، رسولی مریم. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی. مجله پرستاری و مامایی، ۱۱۳(۹)، ۷۳۹-۷۴۷.  
 بابای خاکیان، زینب، کرمی، جهانگیر، و رشیدی، علیرضا. (۱۴۰۱). رابطه ناگویی هیجانی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران زن آموزش و پرورش. فصلنامه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران، ۸(۲)، ۸۱۵-۸۳۲.  
 بشارت، محمدعلی، و محمدمهر، رضا. (۱۳۸۸). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس تشخیص خشم. نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، ۱۹(۶۵)، ۴۳-۴۶.

تمنایی فر، محمدرضا، منصوری نیک، اعظم، و ملک زاده کاشانی، فرشته. (۱۴۰۳). ارتباط بین سبک دلبستگی ناایمن و کیفیت زندگی در مبتلایان به درد مزمن: نقش میانجی ناگویی هیجانی و تعدیل‌گری تاب‌آوری. روانشناسی سلامت، ۱۳(۵۰)، ۴۵-۶۲.

حسینی عدل، فاطمه سادات، خوش لهجه صدق، انیس. (۱۴۰۲). پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس باورهای فراشناختی و ناگویی هیجانی با میانجی‌گری خوش‌بینی در پرستاران. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۵(۴)، ۳۴-۲۱.  
 خلیل زاده بهروزبان، سعیده، و قشلاقی، سعیده. (۱۳۹۱). نقش صفت ناگویی هیجانی در فرسودگی شغلی کارمندان، نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، سنج.

دافغانیان، حسین، جمشیدی، لاله، و مقصدی، طاهره. (۱۳۹۴). تأملی بر تقلیل فرسودگی شغلی در پرتو تاب‌آوری. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۴(۷۸)، ۱۲۷-۱۵.

سردار زاده، فرشته، ژبان باقری، معصومه، و فراهانی مشهدی، ملکه. (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت، ۳(۴)، ۶۱-۷۷.

سلیمانی مقدم، رسول، سمیعی، فاطمه، و بلوچی بیدختی، طاهره. (۱۴۰۳). ارتباط تنش اخلاقی با تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران. مجله حیات، ۳۰(۲)، ۲۰۲-۲۱۲.

عزیزی، بهنام، و قاسم‌زاده، عظیم. (۱۴۰۰). بررسی رابطه ناگویی هیجانی با فرسودگی شغلی معلمان مدارس متوسطه اول تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳. هجدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی. غفاری، سعید، و کریمی، مینا. (۱۴۰۰). نقش تنظیم شناختی هیجان و ناگویی خلقی در فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان سمنان در سال ۱۳۹۹. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۷(۱)، ۱۷۴-۱۵۳.

قربانی پلکویی، حورا، رحمتی توسه کله، فاطمه، و نعمت پوردری، احمدعلی. (۱۴۰۴). نقش میانجی تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی در رابطه بین ناگویی هیجانی و نشانگان افسردگی در نوجوانان. دست‌آوردهای روان‌شناختی، ۱۱(۱)، ۱-۱۸.  
 مرادی لیل، محتشمی، جمیله، ره گوی، ابوالفضل، و بهزادی، فاطمه. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی با ناگویی خلقی در پرستاران. روان پرستاری، ۱۱(۲)، ۱۱۲-۱۲۱.

منصوری، جمیل، محمدی، مینا، بشارت، محمدعلی، و امانی، نازیلا. (۱۴۰۴). پیش‌بینی فرسودگی شغلی کادر درمان بیمارستان‌های دولتی کرج براساس استحکام من: نقش واسطه‌ای تنظیم هیجان و ناگویی هیجانی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، ۱۶(۲)، ۸۱-۹۵.

مولوی، فاطمه، حبیب زاده، عباس، و ضرغام حاجبی، مجید. (۱۴۰۳). بررسی نقش سبک پردازش اطلاعات در فرسودگی تحصیلی با میانجی‌گری

- role of resilience and mindfulness in the relationship between alexithymia and depressive symptoms among adolescents. *Psychological Achievements*, 13(1), 1–18. (In Persian).
- Hazan-Liran, B., & Karni-Vizer, N. (2024). Psychological capital as a mediator of job satisfaction and burnout among teachers in special and standard education. *European Journal of Special Needs Education*, 39(3), 337–351.
- Hosseini, E., Doaei, Z. S., Jamadi, A. and Yazdani, M. (2024). Examining the Effect of Resilience on Job Engagement with the Mediation of Psychological Empowerment and Job Burnout. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(2), 475-490.
- Hosseini, Fatemeh Sadat., & Khosh Lahjeh Sedgh, Anis. (2023). Prediction of job burnout based on metacognitive beliefs and alexithymia with the mediating role of optimism in nurses. *Occupational Medicine Quarterly*, 15(4), 21–34. (In Persian).
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1–9.
- Khalilzadeh Behroozian, Saeideh., & Qeshlaqi, Saeideh. (2012). The role of alexithymia trait in job burnout among employees. *Proceedings of the First National Conference on Personality and Modern Life, Sanandaj*. (In Persian)
- Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *The Journal of international medical research*, 50(9), 3000605221106428.
- Khan, M. A., & Sharma, R. (2024). Relationship between resilience, cognitive style and problem-solving among college students. *Humanities and Social Science Research*, 6(4), 112–120.
- Li, X., Lu, Q., Wang, Y., & Gao, Y. (2026). The effect of perceived parental rejection on depression in high school students: the chain mediating role of rumination and alexithymia. *Frontiers in psychology*, 16, 1666593.
- Molavi, Fatemeh., Habibzadeh, Abbas., & Zargham Hajebi, Majid. (2024). The role of information processing style in academic burnout: The mediating role of achievement goals among students of Islamic Azad University, Qom Branch. *Information Management Sciences and Techniques*, 15(1), 65–76. (In Persian)
- Mansouri, Jamil., Mohammadi, Mina., Besharat, Mohammad. Ali., & Amani, Nazila. (2025). Prediction of job burnout among healthcare staff in Karaj public hospitals based on ego strength: The mediating role of emotion regulation and alexithymia. *Applied Psychological Research Quarterly*, 16(2), 81–95. (In Persian)
- Moradi, Leila., Mohtashami, Jamileh., Rahgooy, Abolfazl., & Behzadi, Fatemeh. (2023). The relationship between job burnout and alexithymia among nurses. *Journal of Psychiatric Nursing*, 11(2), 112–121. (In Persian)
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: Stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *SAGE Open*, 14(3), 1–17.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). Maslach Burnout Inventory—ES Form (MBI) [Database record]. APA PsycTests.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
- Mattila, A. K., Salminen, J. K., & Saarinen, P. I. (2007). Alexithymia and occupational burnout are closely linked among health care workers. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 76(3), 117–122.
- Nikbagha, Maryam., Ramazani, Mohammad., Karkondi, Narges., & Shahini, Mojtaba. (2023). The mediating role of resilience in the relationship between alexithymia and job burnout among nurses. *Journal of Nursing Education*, 12(3), 45–56. (In Persian)
- Rashid, A., Khan, S. A. R., Yu, Z., & Sharif, A. (2024). Role of information processing and digital supply chain in supply chain resilience. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 17(2), 429–447.
- Rezaie, A. (2013). Investigating factorial structure and reliability of the Intuitive-rational information processing styles inventory In the university students population. *Journal of Research in Behavioral Sciences*, 10(1), 156\_166.
- Sardarzadeh, Fereshteh., Zhiyan Bagheri, Masoumeh., & Farahani Mashhadi, Malakeh. (2016). The role of resilience in reducing job stress and burnout among employees of the offshore oil company in Iran. *Journal of Cognitive Psychology and Psychiatry*, 3(4), 61–77. (In Persian)
- Sladek, R.M., Bond, M.J. and Phillips, P.A. (2010) "Do Doctors, Nurses and Managers have Different Thinking Styles?", *Australian Health Review*, 34(1), 375-380.
- Soleimani Moghadam, Rasoul., Samiei, Fatemeh., & Balochi Bidokhti, Tahereh. (2024). The relationship between moral distress, resilience, and job burnout among nurses. *Hayat Journal*, 30(2), 202–212. (In Persian)
- Stufano, A., Awoonor-Williams, J. K., & Vimercati, L. (2022). Editorial: Factors and health outcomes of job burnout. *Frontiers in public health*, 10, 1023462.
- Sun, F., Wang, F., Hu, X., et al. (2024). Alexithymia and negative emotions among nursing students: a moderated mediation model. *BMC Nursing*, 23, 167.
- Tamanaeifar, Mohammadreza., Mansouri Nik, Azam., & Malekzadeh Kashani, Fereshteh. (2024). The relationship between insecure attachment style and quality of life in patients with chronic pain: The mediating role of alexithymia and the moderating role of resilience. *Health Psychology*, 13(50), 45–62. (In Persian)
- Tariq, M., Khan, M. L., & Atta, N. (2024). Exploring the interplay of alexithymia, emotional intelligence and burnout among doctors. *Pakistan Social Sciences Review*, 8(1), 437–448.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M., & Parker, J. D. A. (1997). Disorders of affect regulation: Alexithymia in medical and psychiatric illness. Cambridge University Press.
- Zaza, S., Riemenschneider, C., & Armstrong, D. J. (1393). The drivers and effects of burnout within an information technology work context: A job demands-resources framework. *Information Technology & People*, 35(7), 2288–2313.
- Zeng P, Hu X. A study of the psychological mechanisms of job burnout: implications of person-job fit and person-organization fit. *Front Psychol*. 2024;15:1351032. Published 2024 Aug 2.
- Zhang, B., Zhang, W., Sun, L., Jiang, C., Zhou, Y., & He, K. (2023). Relationship between alexithymia, loneliness, resilience and non-suicidal self-injury in adolescents with depression: a multi-center study. *BMC psychiatry*, 23(1), 445-454.
- Zhang, Q., Dai, W., Chen, J., Gu, Y., & Zhao, Y. (2025). The 'side effects' of digitalization: A study on role overload and job burnout of employees. *PloS one*, 20(4), e0322112.