

مقایسه اثر بخشی درمان شناختی- رفتاری و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی

کارکنان مراکز بهداشت رشت

شهنام ابوالقاسمی^{1*} و لیلا مقتدر²

(1) عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

(2) کارشناس ارشد روانشناسی بالینی

* نویسنده مسئول: Dr_Shahnam_Abolghasemi@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله 88/5/22 تاریخ آغاز بررسی مقاله 88/6/3 تاریخ پذیرش مقاله 88/9/11

چکیده

تدوین شدند. روش پژوهش آزمایشی دوگروهی پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که درمان شناختی- رفتاری و آموزش ابراز وجود باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی زنان و مردان گردیده است. در ضمن تأثیر درمان شناختی- رفتاری بر افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی بیشتر از آموزش ابراز وجود بوده و میزان افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی در زنان بیشتر از مردان می باشد.

کلید واژه گان: درمان شناختی- رفتاری، آموزش ابراز وجود، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی

به منظور تعیین اثربخشی ابراز وجود و روش شناختی- رفتاری بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز بهداشت شهرستان رشت، پرسشنامه 20 گویه ای رضایت شغلی ویس و همچنین پرسشنامه 40 گویه ای فرسودگی شغلی در اختیار 400 نفر از کارکنان قرار گرفت. از میان آنها 60 نفر که دارای رضایت شغلی پایین و فرسودگی شغلی بالا بودند انتخاب شدند، و بصورت تصادفی در سه گروه 20 نفری جای گرفتند. یک گروه تحت آموزش ابراز وجود، گروه دوم تحت آموزش راهبردهای رفتاری - شناختی قرار گرفته و گروه سوم (به عنوان گروه کنترل) هیچگونه آموزشی دریافت نکردند. فرضیه های پژوهش براساس مقایسه دو روش ابراز وجود و شناختی- رفتاری بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی

بهترین است برای سازمان‌ها هم بهترین است. فقط اگر کارفرمایان بتوانند معنای اهمیت کارشان را بدانند رهایی از فرسودگی شغلی در سازمان‌ها ممکن است (جعفرپور، 1376). درمان شناختی- رفتاری³ رشد و توسعه جدید در درمان‌های روان‌شناختی به شمار می‌آیند. این روش در مدت کوتاه طرفداران زیادی در بین متخصصان بالینی به خود معطوف ساخته است و سه دلیل عمده برای آن وجود دارد. اول اینکه، این روش درمانی برخلاف سایر روش‌های رفتار- درمانی، مستقیماً با افکار و احساسات سرو کار دارند، دوم آن که درمان شناختی- رفتاری شکافی را که بسیاری از درمانگران بین روش‌های صرفاً رفتاری و روان‌ درمانی پویا احساس می‌کنند، پر می‌سازد. سوم آن که این روش‌های جدید درمانی، برعکس روان‌درمانی پویا، پایه‌های علمی دارند و قابلیت بیشتری در ارزیابی فعالیت‌های بالینی، از خود نشان می‌دهند (سالکو و سکیس⁴، 1989). از راه‌های دیگر مقابله با فرسودگی شغلی و کسب رضایت شغلی مهارت ابراز وجود است. ابراز وجود یعنی ملاحظه حقوق دیگران، در عین حال گرفتن حق خود. ویژگی‌های این سبک عبارتند از: دادن پاسخ‌های خود انگیخته با لحنی دوستانه اما قاطع، نگاه کردن به دیگران، ذکر مسایل مهم، ابراز احساسات و عقاید، بها دادن به خود، نرنجاندن خود و دیگران؛ در این سبک هدف شخص رعایت عدالت برای تمام طرف‌های رابطه است (کاسبان و همکاران، 1387). لاک⁵ (1976) رضایت شغلی ناشی از ارزیابی شغلی را به عنوان امری که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد معرفی می‌کند (به نقل از ماهر، 1385). در پژوهش حاضر منظور از رضایت شغلی نمره‌ای است که کارکنان از طریق پاسخگویی به آزمون رضایت شغلی دیویس - لاف کوسیت و ویس کسب کرده‌اند.

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم دارد و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرعادی او نیز می‌باشد. کار، فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنادار زندگی افراد است. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می‌کند و به طوری که درصد قابل توجهی از بیماری‌های جسمی و آشفتگی‌های روان، ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارها می‌باشد. افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این نوع فشارها هستند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی می‌گردند (مسلش¹، 2004).

مقابله با فرسودگی شغلی² زمانی مؤثر است که همزمان در سطح انفرادی، گروه کاری و سازمانی انجام شود. در سطح فردی تبدیل فرسودگی شغلی به یک مسأله اصلح برای رشد شخصی تنها زمانی امکان دارد که پرسنل آرمان‌گرا توانایی دریافت حس با معنا بودن از خویش را داشته باشند در سطح گروهی فقط زمانی ممکن است که گروه کاری در جهت اهداف به اعضایش کمک کند و این احساس به وجود آید که کارشان مهم است و می‌تواند سپری در مقابل فرسودگی شغلی باشد. بنابراین لازم است که جلسات حمایت گروهی بر مشکلات و تنیدگی‌ها متمرکز شود، و افراد باید در انتظارات و امیدها سهیم باشند و بهترین روش‌ها، اهمیت غلبه بر موانعی است که آنها به دست می‌آورند و جستجو می‌کنند. همچنین برای سازمان‌ها بهترین روش اجتناب کارفرمایان از فرسودگی شغلی این است که به پرسنل کمک کنند تا به اهدافشان برسند، در یک جمله می‌توان گفت آنچه برای افراد

³. Cognitive Behavioral

⁴. Salco - Sekis

⁵. Loak

¹. Maslash

². Vocational exhaustion

طرفی، سارمینیتو⁸ (2004)، قدرت و اختیار را عامل بسیار مهمی در تعیین فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد مربیان دانشکده پرستاری کانادا معرفی کرد. مسلش (2004) نقش حجم زیاد کار، میزان کنترل کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تضاد ارزش میان ارزش‌های فردی و ارزش‌های محیط کار را در ایجاد فرسودگی شغلی مهم و مؤثر می‌داند (مسلش، 2004). سرداری (1385) با آموزش ابراز وجود دانشجویان پرستاری دریافت که آموزش ابراز وجود در افزایش اعتماد به نفس و قاطعیت دانشجویان مفید است. همچنین بحرینی (1385) با پژوهشی بر روی تأثیر آموزش ابراز وجود بر میزان اعتماد به نفس دانشجویان پرستاری و مامایی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی نتایج مشابهی را گزارش کرد (بحرینی، 1385). در زمینه تأثیر جنسیت بر میزان فرسودگی شغلی، پژوهش ماسلش و جکسون (1986) نشان داد که مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد آثار مکرر شدید فرسودگی شغلی و عاطفی را نشان می‌دهند. همچنین بحرالعلوم (1378) ارتباط جنسیت و رضایت شغلی را مثبت ولی معنادار نیافت. از طرفی نیواوگوتک⁵ (1999) تفاوت‌های مربوط به جنسیت را تا حدود زیادی ناشی از سطوح متفاوت شغلی دانستند که به طور سنتی توسط مردان و زنان شاغل اشغال می‌شود (نیوا و گوتک، 1999).

هدف اصلی این پژوهش مقایسه اثر بخشی درمانی شناختی - رفتاری با ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان مراکز بهداشت شهرستان رشت می‌باشد. در این راستا به فرضیه‌های زیر می‌پردازد:

1- بین روش‌های درمان شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی تفاوت وجود دارد.

به نظر ماسلش و جکسون¹ (1981) فرسودگی شغلی سندرمی متشکل از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که در نتیجه تنیدگی‌های شغلی مزمن بوجود می‌آید. در پژوهش حاضر منظور از فرسودگی شغلی نمره‌ای است که کارکنان از طریق پاسخگویی به آزمون فرسودگی لی‌آشفورت کسب نموده‌اند. انسان از طریق کار نیازهای زندگی خود را بر طرف می‌سازد، در عین حال از کار لذت نیز می‌برد. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس خشنودی در فرد می‌گردد. از طرفی ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می‌کند و افراد شاغلی که در محیط کار خود درگیر این نوع فشارها هستند، عمدتاً گرفتار فرسودگی شغلی می‌گردند. پژوهش حسینیان و همکاران (1386)، نشان داد که مشاوره گروهی با الگوی شناختی - رفتاری شادمانی «فوردایس»² بر کاهش فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی مرکز روانپزشکی رازی تهران مؤثر است. سونتاز³ و همکاران (2006) در پژوهشی ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های غیرشغلی را به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های نیاز به بهبودی، بهزیستی و خستگی شغلی دریافتند. کالینز⁴ (2007) و لیمبرت⁵ (2004) دریافتند که ادراک حمایت اجتماعی با بهزیستی روان شناختی و رضایت - مندی شغلی به ترتیب در نظامیان انگلیسی شرکت‌کننده در جنگ فالكلند⁶ و مددکاران اجتماعی همسبستگی مثبت معناداری دارد (کالینز، 2007؛ لیمبرت، 2004). لی⁷ و همکاران (1990) مواردی چون ابهام نقش، مسئولیت شغلی بیش از توان و تعارض نقش را به عنوان عوامل منفی مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی معرفی نمودند. از

1. Maslash-Jakson

2. Fordis

3. Sonnentage

4. Kalinze

5. liembert

6. Folkland war

7. Lee

8. Sarminito

2- بین زنان و مردان بعد از دوره شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی تفاوت وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع آزمایشی دو گروهی پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل می باشد. پژوهش در سه مرحله پیش آزمون، مداخله درمانی و آموزشی و پس- آزمون اجرا گردید.

جامعه و نمونه و روش نمونه گیری. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهرستان رشت می باشد. به علت در دسترس بودن لیست افراد جامعه و متجانس بودن صفت مورد مطالعه در جامعه از روش تصادفی ساده استفاده شد که در آن همه افراد جامعه شانس برابر برای انتخاب شدن دارند. از میان 400 نفری که پرسشنامه ها را تکمیل نمودند 60 نفر کارکنان دارای رضایت شغلی پایین و فرسودگی شغلی بالا انتخاب گردید و بصورت تصادفی دزدو گروه آزمایش (یک گروه تحت آموزش شناختی- رفتاری و گروه دیگر تحت آموزش ابراز وجود) یک گروه کنترل (بدون دریافت آموزش) سه گروه آزمایش و کنترل با تعداد 20 نفری جای گرفتند.

ابزار و روش گردآوری اطلاعات. برای اندازه گیری و سنجش متغیرهای مختلف از آزمون های زیر استفاده گردید:

1- آزمون رضایت شغلی دیویس - لاف لوکسیت و ویس¹ (1977): این آزمون شامل 20 سؤال می باشد که مقیاس بندی پاسخها براساس معیار پنج درجه ای (خیلی ناراضی ام، ناراضی ام، نمی دانم، راضی ام، خیلی راضی ام) انجام می گیرد که به ترتیب از سمت راست (1-2-3-4-5) امتیاز

می گیرد. رضایی (1377) ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ 0.83 و در پژوهش ملک زاده (1380) ضریب پایایی آن 0.87 و در پژوهش همتهی (1381) ضریب پایایی آن 0.86 گزارش شده است. حداقل نمره این پرسشنامه 20 و حداکثر نمره 100 می باشد.

2- آزمون فرسودگی شغلی لی و آشفورت² (1996): حاوی 40 سؤال می باشد که سه محور اساسی فرسودگی هیجانی، از هم پاشیدگی شخصیت و فرسودگی شغلی را دربرمی گیرد. خاکپور (1375) ضریب پایایی این آزمون را 0.85، ابراهیم یزدی (1377) ضریب آلفای کرونباخ را 0.85 و زهرا کار (1383) ضریب پایایی آن را 0.83 گزارش نموده است. پاسخها نمره صفر و یک می گیرند. حداقل نمره صفر و حداکثر 40 می باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها. داده های به دست آمده با استفاده از روش کوواریانس و تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش اجرای پژوهش

1- خلاصه بسته آموزشی درمان شناختی - رفتاری: این جلسات، طی 6 جلسه 1/5 ساعته هر هفته برگزار شد. در هر جلسه 20 نفر از آزمودنی های گروه اول شرکت نمودند. رئوس مطالب عنوان شده طی این جلسات شامل مفاهیم زیر بود: مفهوم رضایت شغلی و فرسودگی شغلی، آرام سازی کاربردی با تکنیک لازاروس²، مهارت حل مسأله، آموزش خودکنترلی³ (کنترل هیجان و پس از آن رفتار خود)، اجتناب از گریز و قبول مسئولیت و مهارت ابراز وجود (نه گفتن).

2- خلاصه بسته آموزشی ابراز وجود: این جلسات برای 20 نفر گروه دوم، طی 6 جلسه 1/5 ساعته هر هفته

². Lausaros

³. Self-Control

¹. Davis - Lafkosit and Vies

محاسبه شده گروه شناختی - رفتاری در دو آزمون رضایت و فرسودگی شغلی زنان در ستون اول، گروه شناختی - رفتاری دو آزمون مردان در ستون دوم، گروه ابراز وجود دو آزمون زنان در ستون سوم و گروه ابراز وجود دو آزمون مردان در ستون چهارم مشخص شده است.

در تمام گروه‌ها، مشخص شده که F محاسبه شده معنادار است و فرضیه پژوهش تأیید شده است. بنابراین در هر یک از گروه‌ها روش‌های شناختی - رفتاری و ابراز وجود باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی گردیده است.

برگزار شد. رئیس مطالب عنوان شده طی این جلسات شامل مفاهیم زیر بود: مفهوم رضایت و فرسودگی شغلی، سبک‌های پاسخ‌دهی، بیان احساسات جرأت‌مندانه و بیان غیرکلامی در ابراز وجود، تکنیک ایفای نقش، استفاده از «من» تقویت خود، تفکر مثبت، تسلط بر کمرویی و مهارت نه گفتن.

یافته‌ها

در جدول شماره 1 نتایج تجزیه و تحلیل کوواریانس که حاصل نمرات پیش آزمون و پس آزمون در پرسشنامه رضایت و فرسودگی شغلی در دو گروه درمانی و دو جنس زن و مرد می باشد به صورت مجزا آمده است. F

جدول شماره 1. کوواریانس دو آزمون رضایت و فرسودگی شغلی برای دو گروه درمانی به تفکیک جنسیت

| گروهها | شناختی - رفتاری زنان | | شناختی - رفتاری مردان | | ابراز وجود زنان | | ابراز وجود مردان | |
|-----------|----------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|--------------|
| | رضایت | فرسودگی شغلی | رضایت | فرسودگی شغلی | رضایت | فرسودگی شغلی | رضایت | فرسودگی شغلی |
| کوواریانس | شغلی | شغلی | شغلی | شغلی | شغلی | شغلی | شغلی | شغلی |
| F | 396/5 | 197/7 | 802/9 | 90 | 1471 | 23/1 | 150/9 | 139/1 |

ایجاد شده است. در ستون دوم تأثیر دو روش شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی مقایسه گردیده است که در این بخش نیز تفاوت حاصل شده نشانگر تفاوت دو روش بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی می باشد.

در جدول شماره 2 نتایج مقایسه دو روش درمان شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی آمده است. در ستون اول F محاسبه شده ناشی از نمرات پیش آزمون و پس آزمون دو آزمون رضایت و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش تأیید شده است و در نمرات دو آزمون تفاوت

جدول شماره 2. مقایسه دو روش شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی

| مقایسه ها | رضایت و فرسودگی شغلی | تأثیر دو روش شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی |
|-----------|----------------------|---|
| F | 209 | 94/4 |

ابراز وجود بر رضایت و فرسودگی شغلی مقایسه شده است و F محاسبه شده نشان‌دهنده تأیید فرضیه پژوهشی بوده و دلالت بر آن دارد که تأثیر دو روش بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی زنان و مردان متفاوت از یکدیگر است.

در جدول شماره 3 نتایج مقایسه رضایت و فرسودگی شغلی در دو گروه زنان و مردان ذکر شده است. در ستون اول F محاسبه شده نمرات دو آزمون فوق مشخص شده است و بیانگر آن است که فرضیه پژوهشی مورد تأیید است. در ستون دوم تأثیر دو روش و شناختی - رفتاری و

جدول شماره 3. مقایسه دو روش شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی زنان و مردان

| مقایسه ها | رضایت و فرسودگی | تأثیر دو روش شناختی - رفتاری و ابراز بر |
|-----------|-------------------|---|
| مقایسه ها | رضایت و فرسودگی | تأثیر دو روش شناختی - رفتاری و ابراز بر |
| کواریانس | شغلی زنان و مردان | رضایت و فرسودگی شغلی زنان و مردان |
| F | 209 | 6/6 |

بحث و نتیجه گیری

است و این یافته در راستای پژوهش بحرینی (1385)، جعفرپور (1376) و حسینیان و همکاران (1386) می باشد که همگی دریافتند آموزش های شناختی - رفتاری بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر هستند.

بر اساس یافته ستون سوم جدول شماره 1، مشخص می شود که روش آموزش ابراز وجود بر افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی زنان مؤثر است و این یافته با مطالعات نیوا و گونگ (1999)، سرداری (1385)، ماسلش و جکسون (1986) و سارمینیتو (2004) همسو می باشد. در تبیین این امر می توان به نقش جلب توجه کارمند در محیط کاری و به نوعی به ابراز وجود وی در برابر مافوق اشاره کرد که چنانچه ذکر شد نقش مثبتی در افزایش روحیه کاری و چه بسا افزایش رضایت شغلی می باشد.

یافته ستون چهارم جدول شماره 1، نشان می دهد که آموزش ابراز وجود در افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی مردان مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش های بحرینی (1385)، یعقوبی (1377)، کاسبان (1387) و ابوالقاسمی (1387) همسو می باشد.

بر اساس یافته ستون اول و دوم جدول شماره 2، می توان نتیجه گرفت که بین اثربخشی روش های شناختی - رفتاری و ابراز وجود تفاوت وجود دارد و تأیید این فرضیه به نفع درمان شناختی - رفتاری می باشد. این یافته در راستای پژوهش های اسکات (2007)، کالینز (2007) و حسینیان و همکاران (1387) می باشد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که با وجود پیشرفت فناوری رایانه ای ولی عدم شرکت کارکنان مراکز بهداشت شهرستان رشت در کلاس های آموزشی و به علت مشغله زیاد و محرومیت از تحولات شناختی و بازبینی در نگرش های شغلی، با ایجاد

بر اساس داده بخش ستون اول جدول شماره 1، درمان شناختی - رفتاری باعث افزایش رضایت شغلی زنان شده و این یافته در راستای یافته مانهارت¹ (1972)، مشهدی و همکاران (1382) می باشد. در تبیین این موضوع می توان چنین بیان کرد که از آنجا که زنان اصولاً در میانسالی به خودسنجی عمیق، مرور زندگی و قضاوت کردن درباره ی موفقیت و شکست نسبی پرداخته و طبق نظر یونگ² بحران میانسالی را تجربه می کنند. از سوی دیگر، درمان شناختی - رفتاری بر اساس یافته بخش دوم ستون اول جدول شماره 1، بر کاهش فرسودگی شغلی زنان مؤثر است و در راستای پژوهش های کالینز (2007)، لیمرت (2004) در آمریکا، پژوهش سرداری (1385) در مورد معلمان دبیرستان شهرستان اصفهان، شاکری نیا (1385) در مورد زنان شاغل دانشگاه گیلان، باغبان سیجانی و همکاران (1387) و ابوالقاسمی (1387) در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد همخوانی دارد. شاید یکی از دلایل این فرسودگی شغلی زنان چالش متعادل سازی نقش های شغلی و خانوادگی است که طبیعتاً به علت سنگینی بار مسئولیت زنان شاغل در خانواده بیشتر به چشم می خورد.

یافته بخش اول ستون دوم جدول شماره 1، نشان می دهد که روش شناختی - رفتاری باعث افزایش رضایت شغلی مردان گردیده، و این یافته در راستای پژوهش سونتاژ و همکاران (2006)، بحرینی (1385)، سرداری (1385)، بحر العلوم (1378) می باشد. از سوی دیگر (بخش دوم ستون دوم جدول 1) همین روش در کاهش فرسودگی شغلی مردان نیز همچون زنان مؤثر

¹. Manhart
². Jung

منابع

- ابولقاسمی، ش. (1387). *رابطه تیپ شخصیتی (A,B)*، هوش هیجانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد. مجله پزشکان امروز. سال دوم، شماره 20: صص 34-39.
- باغبان سیچانی، ایران؛ ملکی‌ها، مرضیه؛ فاتحی‌زاده، مریم. (1387). *مقایسه و بررسی رابطه تعارض کار خانواده و سندروم فرسودگی شغلی*. اولین کنگره دو سالانه و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: پایگاه اطلاعاتی.
- < <http://edu.uiac.ir/cr/i.baghban/html> >
- بحرالعلوم، م. (1378). *ارتباطات بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران*. رساله دکترا چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- بدری گریگوری، ر. (1374). *سندروم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیسم‌های مقابله‌ای*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه تربیت مدرس. دانشکده علوم انسانی. صص 19-12.
- پشت مشهدی، م؛ یزدان‌دوست، ر؛ اصغرنژاد، ع. (1382). *اثربخشی درمان شناختی - رفتاری بر کمال‌گرایی، تأیید طلبی و علایم افسردگی در بیماران مبتلا به اختلال درد*. فصلنامه اندیشه و رفتار. شماره 3: صص 22-32.
- جعفرپور، ح. (1376). *ارتباط بین سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه تهران. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- حسینیان، سیمین؛ خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ طباطبایی، شهناز. (1386). *اثربخشی مشاوره گروهی با الگوی شناختی - رفتاری فوردایس، بر کاهش فرسودگی شغلی*

این فرصت آموزشی، سریعاً تغییرات بارز در جهت افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی ایجاد شد. علت دیگر موفقیت روش ابراز وجود این است که به دلیل کثرت زیاد کارکنان زن و وجود مشکلات فرهنگی در محدود کردن زنان جهت ابراز وجود، با دوره آموزشی ابراز وجود، در میزان ابراز وجود و به تبع آن رضایت شغلی و فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها تغییر معنادار ایجاد گردید.

یافته‌های جدول شماره 3 نشان می‌دهد که تأثیر دو روش شناختی - رفتاری و ابراز وجود بر افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی دو جنس زن و مرد متفاوت است. این یافته در راستای پژوهش‌های بدری (1374)، مسلش (2004)، نیوا و گوتک (1999)، ماسلش و جکسون (1986)، و کاسبان و همکاران (1387) می‌باشد. این روش‌ها در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی زنان مؤثرتر از مردان بوده‌اند. در تبیین این تفاوت می‌توان در ابتدا به نوع مکانیسم‌های مقابله‌ای مسأله مدار مردان و هیجان‌مدار زنان اشاره کرد و در ضمن می‌توان به نگرش فرد نسبت به حرفه‌ی خود و برداشت وی از شغل که منشأ رضایت یا نارضایتی وی می‌باشد اشاره کرد که در هر دو حالت زنان با آموزش‌های مختلف بهتر این روش‌ها را تغییر می‌دهند.

پیشنهادها: پیشنهاد می‌شود که کلاس‌های آموزشی با تنوع بیشتر و دوره‌های بیشتر برگزار گردد. به علت جلسات گروهی و نتایج گروهی بهتر است جلسات مشاوره‌ای انفرادی برابر افرادی که همچنان دچار مشکل شغلی بوده‌اند متشکل گردد. بهتر است از روش‌های آموزشی و روانشناختی دیگر همچون آرمیدگی عضلانی¹، حساسیت‌زدایی²، تحلیل تبادل³ و غیره استفاده گردد.

¹Relaxation

²Desensitization

³Transactional analysis (TA)

- Collins Stewart (2007). *Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences*, British journal of social work Bjsw advance access published online on may 24.
- Lee, R.T. & Ashforth, E.E (1990). *A meta analytic examination the correlates of the 3 dimension job burnout*. J. of App. Psy. vol (81), p.p: 123-133.
- Maslach, C. Jackson, S.E. (2004). *Manual of the maslach burnout Inventory (2nd Ed)*. Palo arto: consulting psychologist press Inc.
- Manhart, B (1972). *Burn - out job, satisfaction and job performance*". Austrlian psychologist. 23, 335- 347.
- Niva, R and Goutek, S. (1999). *Academics and their managers, A comparati study in job satisfaction*".
- Salkoveski, P. M. (1989). *Hyprventianal and anxiety, current*. Opinion in psychiatry. 1, 76-82.
- Scott, Elizabet (2007). *Job satisfaction: strategies to make more gratifyivg* < <http://www.Mayoclinic.Com/health/job-satisfaction/wl.p.51> >.

- مددکاران اجتماعی مرکز روانپزشکی رازی تهران. مجله مطالعات روان شناختی.
- سادوک، ب؛ سادوک، و. (1386). خلاصه روانپزشکی - علوم رفتاری. ترجمه نصرت اله پورافکاری. چاپ دهم. تهران: شهرک آب.
- سرداری، مسلم. (1386). بررسی تأثیر آموزش ابراز وجود بر میزان قاطعیت دانشجویان پرستاری و مامایی.
- شاکری نیا، آ. (1385). رابطه بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان زن سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه گیلان. دانشکده علوم انسانی. صص 18- 25.
- کاسبان، زهرا؛ حاجیان مطلق، زهرا؛ فلاح، مهدی. (1387). *جرات مندی و ابراز وجود*. فصلنامه بهروز، شماره پیاپی 76. سال نوزدهم. صص: 12-18.

The comparison of effectiveness of cognitive- behavioral therapy methods and assertive training on the rate of vocational Satisfaction and exhaustion in staffers of Health center in Rasht

Abolghassemi. Shahnam^{*1}, Moghtader. Leyla²

Azad University. Tonekabon Branch 1) Assistant professor. Islamic

2) M.A Degree Psychology Field. IAU Tonekabon Branch.

* Corresponding author: Dr_Shahnam_Abolghasemi@yahoo.com

Abstract

In order to determine the effectiveness of assertive training and cognitive-behavioral methodology training on the Staffs vocational satisfaction and the staffs vocational exhaustion at Health center ,city Rasht,20 items questionnaires of Davis, Laf Kosit and Vies and also the 40-item questionnaires of Le and Ashford have been given to 400 employees of Health Center in city of Rasht and among them ,60 employees who were with low vocational satisfaction and high vocational exhaustion were selected and they were selected randomly into 3 group of 20 persons. The first group received assertive training, the second group received behavioral methodology training strategies, and the third group did not receive any training as a control group. The following research hypotheses have been provided on the basis of the comparison of two

methods. The assertive training and cognitive-behavioral on the rate of satisfaction and vocational exhaustion. The experimental research method of two-group pretest and posttest is with control group. The research results showed that behavioral cognitive therapy and assertive training faction have been caused in increasing the vocational satisfaction and decreasing vocational exhaustion men and women. Furthermore, the effect of behavioral - cognitive therapeutics in increasing the vocational satisfaction and decreasing the vocational exhaustion are more than the assertive training and the rate of increasing vocational satisfaction and decreasing vocational exhaustion in women are more than men.

Keywords: Cognitive-behavioral therapy-assertive training-Vocational satisfaction-Vocational exhaustion.