



Relationship between Job Burnout, Dimensions of Meta-Emotion and Distress Tolerance in Mashhad Forensic Medicine Employees

ARTICLE INFO

Article Type

Descriptive Study

Authors

Honarvar Z.¹ MA,
Doustkam M.^{*2} PhD,
Touzandehjani H.¹ PhD

How to cite this article

Honarvar Z, Doustkam M, Touzandehjani H. Relationship between Job Burnout, Dimensions of Meta-Emotion and Distress Tolerance in Mashhad Forensic Medicine Employees. Scientific Journal of Forensic Medicine. 2020;26(4):233-238.

ABSTRACT

Aims The progress of any organization depends on having healthy and efficient human resources. This study aimed to the relationship between job burnout, Distress Tolerance, and Dimensions of meta-emotion in Forensic Medicine employees.

Instrument & Methods This is a descriptive study involving 180 (56 women and 124 men) employees in the Forensic Medicine Department of Mashhad in 2020, selected by available sampling. After fulfilling the research conditions (more than one year of work experience, signing a written consent to participate in research, and have at least a diploma). Forty-five employees (26 women and 19 men) participated in the study. Data was collected by "Demographic Data", "Burnout Inventory", "Distress Tolerance", and "Positive Metacognitions and Positive Meta-Emotions" questionnaires. Data were analyzed in SPSS-21 software by T-test.

Findings The mean score of emotional exhaustion was (2.67±1.55), depersonalization was (1.52±1.59), and the personality depersonalization respectively (2.92±1.19), which indicated moderate burnout in emotional exhaustion and high burnout in lack of personal accomplishment. The correlation coefficient of metacognition and metaemotional dimensions and job burnout was -0.649 and had a significant and inverse relationship (p=0.009). Also, the correlation coefficient of stress tolerance and burnout was -0.684, which showed a significant and inverse relationship between these two variables (p=0.005).

Conclusion Considering the effect of burnout on job performance and its relationship with stress tolerance and dimensions of meta-emotion, the importance of reducing environmental stressors by organizing job factors, as well as psychological skills training, should be considered.

Keywords Burnout; Metacognitive; Forensic Medicine

CITATION LINKS

[1] The rate of burnout and its relationship with organizational penalties and incentives among marines [2] The role of organizational commitment, social support, general health and job satisfaction in predicting burnout among the staff of Social security organization at Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad [3] Evaluation of job stress and its effective factors in physicians working in forensic medicine in Tehran in the fall of 2005 [4] The distress tolerance scale: Development and validation of a self-report measure [5] Emotion regulation strategies that promote learning: Reappraisal enhances children's memory for educational information [6] A comparative study of job stress, distress tolerance and defense styles in ICU nurses and rehabilitation nurses in Shiraz [7] The cost of caring: Emotion, burnout, and psychological distress in critical care clinicians [8] The concept of metaemotion: What is there to learn from research on metacognition [9] The relationship of metaemotion dimensions and positive and negative symptoms in the patients of chronic schizophrenia [10] Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry [11] Correlation between distress tolerance and emotional regulation with students' smoking dependence [12] Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic [13] Difficult role-playing in emotion regulation and Tolerance of anxiety in students' addiction [14] Impact of professional practice environment on job burnout of the nurses [15] The study of relationship between job burnout and performance in East Azerbaijan's health house workers [16] Job burnout amongst the institutional caregivers working with individuals with intellectual and developmental disabilities: Utilization of the Chinese version of the burnout inventory survey [17] Explaining the role of self-efficacy in the relationship between burnout and psychological empowerment

¹Department of Psychology, Faculty of Psychology, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran

²Department of Counseling, Attar Institute of Higher Education, Mashhad, Iran

*Correspondence

Address: No.29, Faramarz 9st, Mashhad, Iran. Postal code: 9197966515.
Phone: +98 (915) 5110075
Fax: -
Mohsen_doustkam@yahoo.com

Article History

Received: December 24, 2020
Accepted: March 01, 2021
ePublished: March 15, 2021

رابطه فرسودگی شغلی، تحمل پریشانی و ابعاد فراهیجان در کارکنان پزشکی قانونی مشهد

زهره هنرور MA

گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

محسن دوستکام* PhD

گروه مشاوره، موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران

حسن تونزده جانی PhD

گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

چکیده

هدف: پیشرفت هر سازمانی وابسته به برخورداری از نیروی انسانی سالم و کارآمد است. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه فرسودگی شغلی، تحمل پریشانی و ابعاد فراهیجان در کارکنان پزشکی قانونی بود.

روش: این مطالعه توصیفی که شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان اداره پزشکی قانونی شهر مشهد (۵۶ نفر زن و ۱۲۴ نفر مرد) در سال ۱۳۹۹ بود با روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شد. پس از احراز شرایط پژوهش (سابقه بیش از یک سال؛ امضای رضایت‌نامه کتبی شرکت در پژوهش و داشتن حداقل تحصیلات دیپلم)، ۴۵ نفر (۲۶ زن و ۱۹ مرد) در پژوهش شرکت داده شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های دموگرافیک، فرسودگی شغلی، تحمل پریشانی و فراشناخت و فراهیجان مثبت استفاده شد. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS 21 استفاده از آزمون T مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: میانگین نمره خستگی عاطفی (۲/۶۷±۱/۵۵)، مسخ شخصیت (۱/۵۲±۱/۵۹) و ناکارآمدی شخصی (۲/۹۲±۱/۱۹) بود که بیانگر فرسودگی متوسط در خستگی عاطفی و فرسودگی بالا در نقصان تحقق شخصی بود. ضریب همبستگی ابعاد فراشناخت و فراهیجان و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۴۹- (p=۰/۰۰۹) و ضریب همبستگی تحمل پریشانی و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۸۴- (p=۰/۰۰۵) بود که وجود رابطه معنادار و معکوس را نشان داد.

نتیجه‌گیری: با توجه به تاثیر فرسودگی شغلی در عملکرد شغلی و نیز ارتباط آن با تحمل پریشانی و ابعاد فراهیجان اهمیت کاهش عوامل تنش‌زا محیطی به‌وسیله سازماندهی عوامل شغلی همچنین آموزش مهارت‌های روان‌شناختی باید مورد توجه قرار بگیرد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی، فراشناختی، پزشکی قانونی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱

*نویسنده مسئول: mohsen_doustkam@yahoo.com

مقدمه

لازمه پیشرفت هر سازمانی برخورداری از نیروی انسانی سالم و کارآمد است. عوامل متعددی در ایجاد سلامت جسم و روان کارکنان سازمان‌ها و همچنین میزان کارایی آنان موثر است که از مهم‌ترین آنها می‌توان به عامل فرسودگی شغلی اشاره کرد. فرسودگی شغلی، سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به‌وجود می‌آید و شامل سه جزء خستگی یا تحلیل عاطفی، از خود بیگانگی یا مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی است [1]. فرسودگی شغلی دارای دو بعد درونی و بیرونی است. ابعاد درونی

دربگیرنده خستگی عاطفی، احساس خودکم‌بینی و احساس عدم موفقیت در کار است. ابعاد بیرونی شامل نگرش منفی نسبت به شغل، زندگی و رفتارهای کناره‌جویانه از کار می‌شود [2]. به‌طور کلی فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشار شغلی اشاره می‌کند [2]. فرسودگی شغلی در میزان خفیف، اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به همین دلیل فرسودگی شغلی در راهنمای تشخیص و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی قرار گرفته است [1]. فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۳۴۱ توسط سوئل معرفی شد. وی به معرفی سربازانی پرداخت که دچار خستگی مفرط شده بودند. اینها سربازانی بودند که قبلاً بسیار کارا بوده و اکنون از قبول مسئولیت روی‌گردان شده بودند، ناتوانی در تصمیم‌گیری داشتند و به کارهای ساده و روتین به‌جای کارهای چالشی علاقه نشان می‌دادند. آنها علائم فرسودگی و عدم اعتماد به نفس داشتند [1].

فرسودگی شغلی در واقع در اثر استرس‌های مداوم به‌وجود می‌آید [3]. استرس همیشگی در کار برای عملکرد کارکنان پزشکی قانونی تهدید محسوب می‌شود. با توجه به نقش اساسی و تعیین‌کننده پزشکی قانونی در بررسی پرونده‌های قضایی، از نظر حساسیت موقعیت، و همچنین مواجهه با موضوعات و صحنه‌های آزاردهنده جرم و جنایت، شاغلین در پزشکی قانونی در حرفه خود با عوامل استرس‌زای متعددی روبه‌رو هستند. احساس چنین مسئولیت سنگین و امکان احتمال خطا، حتی سال‌ها بعد می‌تواند باعث تنش در فرد مسئول شود. فشار کاری زیاد این افراد به جهت روشن‌شدن هر چه زودتر اتهامات یک پرونده، مورد سؤال قرارگرفتن از طرف وکلای مدافع مجرمین و سعی آنها در هدایت فکر و نظر کارشناس به نفع موکل خود، ترس از آشکارشدن هویت فرد در دادگاه‌های عام و مورد تهدید واقع‌شدن خود یا خانواده از طرف مجرمین از جمله فشار روانی مضاعفی است که بر شاغلین پزشکی قانونی وارد می‌شود [3]. پیامدهای سازمانی فرسودگی شغلی شامل کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌های سلامت، افزایش غیبت و زیادشدن غیرقانونی مدت استراحت بین کار و نیز کاهش کمیت و کیفیت محصولات ارائه‌شده توسط سازمان است. بدون شک، مسئولیت اصلی مدیران منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون درنظرگرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکان‌پذیر نخواهد بود [2].

در تحقیقات طولی مرتبط با فرسودگی شغلی و مشکلات روانی ناشی از آن نشان داده شده که فرسودگی شغلی با نشانه‌های افسردگی، اضطراب و دردهای عضلانی ناشی از خستگی مزمن در ارتباط است [2]. شریفیان و همکاران [3] نشان دادند که پزشکان شاغل در سازمان پزشکی قانونی تهران از تنش کم تا متوسط رنج می‌بردند، ولی بیشترین عامل تنش در محیط کاری این افراد، ابهام نقش و مسئولیت کاری است. با بررسی‌های انجام‌شده، افراد

ابزار و روش‌ها

این مطالعه توصیفی که شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان اداره پزشکی قانونی شهر مشهد (۵۶ نفر زن و ۱۲۴ نفر مرد) در سال ۱۳۹۹ بود با روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شد. پس از احراز شرایط پژوهش (سابقه بیش از یک سال؛ امضای رضایت‌نامه کتبی شرکت در پژوهش و داشتن حداقل تحصیلات دیپلم)، ۴۵ نفر (۲۶ زن و ۱۹ مرد) به‌صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت داده شدند.

اطلاعات به‌وسیله پرسش‌نامه‌های زیر جمع‌آوری شد:

پرسش‌نامه دموگرافیک: شامل سن، جنس، سابقه خدمت و تحصیلات بود.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مزلاج: این پرسش‌نامه توسط مزلاج و جکسون طراحی شد^[10]. در آغاز این پرسش‌نامه ۴۷ سؤال داشت، اما در تحلیل عاملی بعدی این مقدار به ۲۵ سؤال کاهش یافت. در نهایت تحلیل عاملی‌های صورت گرفته در نمونه‌های دیگر تعداد سئوالات این پرسش‌نامه را به ۲۲ عدد رساند و این نسخه به‌عنوان نسخه نهایی مطرح شد. این پرسش‌نامه سه زیرمقیاس دارد که عبارت هستند از فرسایش احساسی؛ زوال شخصیتی و مشکلات شخصی. همچنین در این پرسش‌نامه نشانگان فرسودگی شغلی هم بر اساس شدت علایم و هم بر اساس فراوانی علایم مورد سنجش قرار می‌گیرد. عزیزی و همکاران^[11] به بررسی پایایی سه مقیاس موجود در این پرسش‌نامه پرداختند. آنها ضریب آلفای فرسودگی احساسی را ۰/۸۸، زوال شخصیتی را ۰/۶۲ و مشکلات فردی را ۰/۷۷ گزارش نمودند. همچنین با انجام تحلیل عاملی تاییدی روایی این پرسش‌نامه مود تایید قرار دادند. نمره‌گذاری پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مزلاج بر اساس طیف لیکرت ۷ نقطه‌ای است که در ابتدا در دو آیتم فراوانی و شدت از هرگز (۰) تا هر روز (۶) نمره‌گذاری می‌شود و لازم به ذکر است که سئوالات (۴-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱) به‌صورت وارونه نمره‌گذاری می‌شوند. زیرمقیاس فرسودگی هیجانی شامل سئوالات (۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۱۳-۱۴-۱۶-۲۰) زیرمقیاس شخصیت‌زدایی (۱۰-۱۱-۱۵-۲۲) و زیرمقیاس نقصان تحقق شخصی (۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱) است^[11].

پرسش‌نامه پرسش‌نامه فراشناخت و فراهیجان مثبت بئر و مونته‌آ^[12]: گویه‌های پرسش‌نامه فراشناخت و فراهیجان مثبت بئر و مونته‌آ بیانگر باورهای فراشناختی در مورد فرآیندهای شناختی و هیجانی هنگام مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز است که برگرفته از مصاحبه‌های انجام‌شده در مطالعه‌ای کیفی است. مجموعاً ۱۸ گویه وجود دارد که هر آزمودنی به این گویه‌ها با مقیاس طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای از (کاملاً موافق) تا (کاملاً مخالف) پاسخ می‌دهد. گویه‌های این پرسش‌نامه به سه خرده‌مقیاس اختصاص یافته‌اند که عبارت هستند از الف: اعتماد به خاموش‌سازی افکار و هیجان‌ات پایدار؛ ب: اعتماد به تفسیر هیجان‌ات خود به‌عنوان نشانه، جلوگیری از واکنش فوری و تنظیم

با تحمل پریشانی بالا در مقابل فرسودگی شغلی مقاومت بیشتری نشان دادند. تحمل پریشانی را توانایی فرد در تجربه و تحمل حالات هیجانی منفی تعریف کرده‌اند^[4]. تحمل پریشانی به‌طور فزاینده‌ای، به‌عنوان ساختاری مهم در رشد بینشی جدید درباره شروع و ابقاء آسیب‌های روانی و همچنین پیشگیری و درمان مشاهده شده است^[5]. افراد با تحمل پریشانی پایین در یک تلاش ناکارآمد برای مقابله با هیجان‌ات منفی دچار بی‌نظمی رفتاری می‌شوند و با پرداختن به رفتارهای مخرب مانند مصرف مواد مخدر، در صدد تسکین درد هیجانی خود بر می‌آیند. آنان این هیجان را غیرقابل تحمل می‌دانند و عملکردشان کاهش قابل ملاحظه‌ای می‌یابد^[5]. زمانی^[6] نشان داد که آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی بر کاهش نشانه‌های اختلال افسردگی موثر است و ظرفیت تجربه و تحمل حالات روانی منفی را بالا می‌برد. بنابراین، توجه به این سازه مهم روان‌شناختی و بررسی و ارتقاء ابعاد آن در کارکنان پزشکی قانونی، می‌تواند نقش مهمی در سلامت روان این افراد داشته باشد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که افرادی که توانایی‌های تنظیم هیجانی و فراهیجانی ناقصی دارند به احتمال خیلی زیاد دچار مشکلات رفتاری در محیط کار می‌شوند^[6]. مفهوم فراهیجان توسط گاتمن معرفی شد. او فراهیجان را به‌عنوان "سازماندهی مجموعه‌ای از افکار و احساسات درباره هیجان‌ات" تعریف کرده است^[5]. به سخن دیگر، واکنش‌های عاطفی افراد نسبت به عواطفی که تجربه می‌کنند فراهیجان نامیده می‌شود. فراهیجان‌ها، هیجان‌اتی هستند که در پاسخ به هیجان‌ات دیگر (برای مثال احساس گناه در مورد خشم، رخ می‌دهند^[6]). هیجان‌ها می‌توانند بر طیفی از فرآیندهای شناختی از جمله سوگیری در توجه و حافظه، قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها اثر بگذارند^[7]. هنگامی که فرد با یک موقعیت روبه‌رو می‌شود، احساس خوب و خوش‌بینی، به‌تنهایی برای کنترل هیجان‌های وی کافی نیست. او نیاز دارد که در این لحظات بهترین کارکرد شناختی را نیز داشته باشد تا هیجان‌های خود را کنترل کند^[8]. در مجموع، فراهیجان ما را قادر می‌سازد که با انعطاف‌پذیری بیشتری به وقایع محیطی متنوع پاسخ دهیم. همچنین شواهد تجربی ثابت کرده که افرادی که توانایی‌های تنظیم هیجانی و فراهیجانی ناقصی دارند، به احتمال خیلی زیاد دچار مشکلات رفتاری در محیط کار می‌شوند^[9].

با عنایت به مطالب عنوان‌شده و با توجه به اهمیت موضوع فرسودگی شغلی در کارکنان پزشکی قانونی و آسیب‌های متاثر از آن، نیاز به بررسی و تحقیقات بیشتر برای کاهش تأثیرات سوء و مخرب آن مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه بنا به اطلاعات در دسترس در پژوهش‌های داخلی در زمینه بررسی روی مجموعه متغیرهای پژوهش (فرسودگی شغلی، تحمل پریشانی و ابعاد فراهیجان) در جمعیت کارکنان پزشکی قانونی تاکنون مقایسه کنترل‌شده‌ای صورت نگرفته است، لذا پژوهش حاضر به بررسی رابطه معناداری بین فرسودگی شغلی، تحمل پریشانی و ابعاد

یافته‌ها

همه ۴۵ نفر پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند. ۴۶/۲٪ شرکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۳۹/۶٪ این گروه دارای مدارک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. سابقه کار ۷۰٪ شرکت‌کنندگان کمتر از ۱۵ سال بود (جدول ۱).

جدول ۱) مشخصات جمعیت‌شناختی ۴۵ نفر از کارکنان شاغل در پزشکی قانونی مشهد در سال ۱۳۹۹

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۲۶
	مرد	۱۹
تحصیلات	دیپلم	۲
	فوق دیپلم	۴
	لیسانس	۲۱
	فوق لیسانس	۹
	دکتر	۹
سابقه کار (سال)	کمتر از ۵	۴
	۵ تا ۱۰	۱۲
	۱۱ تا ۱۵	۱۶
	بالای ۱۵	۱۳

۴۵٪ شرکت‌کنندگان، فرسودگی هیجانی زیاد و ۳۵/۲٪ فرسودگی هیجانی متوسط داشتند و ۶۸/۲٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش نقصان تحقق شخصی بالا داشتند (جدول ۲).

جدول ۲) فراوانی میزان ابعاد فرسودگی شغلی ۴۵ نفر از کارکنان شاغل در پزشکی قانونی مشهد در سال ۱۳۹۹

فرسودگی شغلی	سطح فراوانی	تعداد	درصد
فرسودگی هیجانی	کم	۹	۱۹/۸
	متوسط	۱۶	۳۵/۲
	زیاد	۲۰	۴۵
شخصیت‌زدایی	کم	۲۹	۶۳/۸
	متوسط	۴	۸/۸
	زیاد	۱۲	۲۷/۴
نقصان تحقق شخصی	کم	۵	۱۲
	متوسط	۹	۱۹/۸
	زیاد	۳۱	۶۸/۲

ضریب همبستگی ابعاد فراهیجان و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۴۹- بود و رابطه‌ای معنادار و معکوس داشتند (p=۰/۰۰۹). همچنین ضریب همبستگی تحمل‌پیشانی و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۸۴- بود که وجود رابطه معنادار و معکوس بین این دو متغیر را نشان داد (p=۰/۰۰۵).

بحث

در این مطالعه از روش بررسی سه‌گانه ابعاد مختلف فرسودگی شغلی یعنی فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و نقصان تحقق

ذهن برای حل مساله؛ ج: اعتماد به تنظیم سلسله مراتب اهداف انعطاف‌پذیر. محدوده بارگذاری گویه‌ها برای عوامل مربوطه به شرح زیر است: ۵۱٪ تا ۸۱٪ برای عامل ۱ (اعتماد به خاموش‌سازی افکار و احساسات نگهدارنده)؛ ۴۵٪ تا ۷۲٪ برای عامل ۲ (اعتماد به تفسیر احساسات خود به‌عنوان نشانه، جلوگیری از واکنش فوری و تنظیم ذهن برای حل مساله) و ۵۷٪ تا ۷۸٪ برای عامل ۳ (اعتماد به نفس در تنظیم سلسله مراتب اهداف انعطاف‌پذیر و عملی). ضرایب آلفای کرونباخ با ۸۵٪، ۷۶٪ و ۸۵٪ برای عوامل ۱، ۲ و ۳ به‌ترتیب بالا بودند. در مجموع، پرسش‌نامه نهایی ۱۸ گویه‌ای به‌نظر می‌رسد که دارای اعتبار سازه خوب و همسانی درونی مناسبی باشد. سئوالات گویه ۱ شامل (۱-۱۳-۱۰-۴-۱)، سئوالات گویه ۲ (۱۷-۱۴-۱۱-۸-۵) و سئوالات گویه ۳ (۱۸-۱۵-۱۲-۹-۶) است. نمره‌گذاری آن به‌صورت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) است. البته لازم به ذکر است که سئوالات (۱-۱۳-۱۰-۴-۱) به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. گویه‌های عامل ۲ و ۳ مبین فراهیجان مثبت و گویه عامل ۱ بیانگر فراهیجان منفی است و نمره کل از مجموع عامل‌های دوم و سوم و نمره معکوس عامل اول به‌دست می‌آید.

پرسش‌نامه تحمل‌پیشانی[13]: دارای ۱۵ ماده و ۴ زیرمقیاس است که شامل تحمل، جذب، ارزیابی و تنظیم است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به‌صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای از کاملاً موافق (نمره ۱) تا کاملاً مخالف (نمره ۵) است. لازم به تذکر است که سؤال ۶ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نمرات زیرمقیاس‌ها به‌ترتیب زیر به‌دست خواهد آمد: تحمل (سئوال‌های ۳-۵)؛ جذب (۲-۴-۱۵)؛ ارزیابی (۶-۹-۱۱-۱۰-۷-۹-۶) و تنظیم (۸-۱۳-۱۴). نمرات بالا در این مقیاس نشانگر تحمل‌پیشانی بالاست[13]. ضرایب آلفا برای این خرده‌مقیاس‌ها به‌ترتیب ۷۰٪، ۷۲٪، ۷۸٪ و ۸۲٪ و برای کل مقیاس ۸۲٪ به‌دست آمده است. همبستگی درون‌طبقه‌ای پس از گذشت ۶ ماه، ۶۱٪ بود. همچنین، مشخص شده که این مقیاس دارای روایی ملاکی و همگرایی اولیه خوبی است. در پژوهش اسماعیلی‌نسب و همکاران، آلفای کرونباخ کل مقیاس ۸۶٪ به‌دست آمد. شمس و همکاران[11] نیز، میزان آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را نیز ۷۷٪ گزارش کردند و اعتبار بازمیابی این پرسش‌نامه را ۷۹٪ گزارش کردند. همچنین اعتبار پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۹۱٪ محاسبه شد.

مجوز اخلاقی از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد نیشابور کسب شد. و به‌منظور رعایت اخلاق پژوهش، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات به‌دست‌آمده کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS 21 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از میانگین و درصد استفاده شد. برای سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. مقایسه بین گروه‌ها با استفاده از آزمون T انجام گرفت. سطح معنی‌داری تمامی آزمون‌ها ۵٪ در نظر گرفته شد.

نتیجه‌گیری

لازمه پیشرفت هر سازمانی برخورداری از نیروی انسانی سالم و کارآمد است. عوامل متعددی در ایجاد سلامت جسم و روان کارکنان یک سازمان و همچنین میزان کارآیی آنان موثر است که از مهم‌ترین آنها می‌توان به عامل فرسودگی شغلی و مهارت‌های روان‌شناختی مقابله با آن اشاره کرد که این بیانگر لزوم توجه بیشتر مسوولان به علل فرسودگی شغلی و رفع آن است.

تشکر و قدردانی: مطالعه حاضر حاصل پژوهش در پزشکی قانونی مشهد است که بدین وسیله از کلیه افرادی که در این طرح مشارکت داشتند کمال تشکر را داریم.

تاییدیه اخلاقی: این مقاله از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد نیشابور دارای کد اخلاق IR.IAU.NEYSHABUR.REC.1399.001 است.

تعارض منافع: برگرفته از رساله دکتری زهره هنرور در دانشگاه آزاد نیشابور است.

سهم نویسندگان: زهره هنرور (نویسنده اول)، نگارنده مقدمه/پژوهشگر اصلی/تحلیلگر آماری (۳۵٪)؛ محسن دوستکام (نویسنده دوم)، روش‌شناس/پژوهشگر کمکی/نگارنده بحث (۳۵٪)؛ حسن تونزنده جانی (نویسنده سوم)، پژوهشگر کمکی/تحلیلگر آماری (۳۰٪).

منابع مالی: این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

- 1- Mousavi S, Hosseini H, Belal M, Ismaili A, Hekmat M, Chobin M. The rate of burnout and its relationship with organizational penalties and incentives among marines. *J Marine Med.* 2019;32-8.
- 2- Afshani A, Jahanbakhsh Ganjeh S, Jahanbakhsh Ganjeh S. The role of organizational commitment, social support, general health and job satisfaction in predicting burnout among the staff of Social security organization at Kohgiluyeh and Boyer Ahmad. *Knowl Res Appl Psychol.* 2017;18:72-81.
- 3- Sharifian A, Aminian O, Kiani M, Baroni Sh, Amiri F. Evaluation of job stress and its effective factors in physicians working in forensic medicine in Tehran in the fall of 2005. *J Forensic Med.* 2007;12(3).
- 4- Simons JS, Gaheer RM. The distress tolerance scale: Development and validation of a self-report measure. *Motiv Emot.* 2005;29(2):83-102.
- 5- Davis EL, Levine LJ. Emotion regulation strategies that promote learning: Reappraisal enhances children's memory for educational information. *J Child Dev.* 2013;84:361-74.
- 6- Zamani S, Bardideh MR. A comparative study of job stress, distress tolerance and defense styles in ICU nurses and rehabilitation nurses in Shiraz. 3rd International Conference on Research in Psychology, Counseling and Educational Sciences, 7 May 2019, Tehran, Iran. Tehran: Civilica; 2019. [Persian]
- 7- Costa DK, Moss M. The cost of caring: Emotion, burnout, and psychological distress in critical care clinicians. *Ann Am Thorac Soc.* 2018;15(7):787-90.
- 8- Norman E, Furnes B. The concept of metacognition: What is there to learn from research on metacognition. *Emot Rev.* 2016;8(2):187-93.

شخصی استفاده شد. بررسی‌ها نشان داد که ۴۵٪ افراد خستگی هیجانی زیاد و ۳۵/۲٪ آنان خستگی هیجانی متوسطی داشتند. در مطالعات *اکسیا* و همکاران [14] و همچنین تحقیقات جعفری عراقی و همکاران [15]، شدت فرسودگی شغلی در پرستاران نظامی در بعد خستگی عاطفی و شخصیت‌زدایی در سطح پایین و عدم کفایت شخصی در سطح بالایی بودند که به‌جز بعد خستگی عاطفی، باقی نتایج با مطالعه حاضر همسو است. همچنین *لین* و همکاران، در انگلستان نیز در مطالعه خود، میزان فرسودگی شغلی در کارکنان را در حد متوسط گزارش کرده‌اند [16].

در رابطه با وجود رابطه معنادار و معکوس ابعاد فراهیجان و تحمل پریشانی با فرسودگی شغلی نیز با مطالعات *آبی حسن‌پور* و همکاران [17] همخوانی دارد و نشان می‌دهد که افراد با ابعاد فراهیجان و تحمل پریشانی بالا، کمتر از افراد با قابلیت کمتر در این متغیرها در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که فرسودگی شغلی در بعد عدم کفایت فردی بیشتر از ابعاد دیگر فرسودگی شغلی و در حد بالا بود. تحقیقات نشان داده که افرادی که فراهیجان رشدیافته‌ای دارند، قادرند بهتر ارتباط برقرار کنند و این افراد در کارهای خود همراهم خوبی خواهند بود و علت آن هم مهارت‌های اجتماعی پیشرفته آنها است [17]. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت که فراهیجان در زندگی اجتماعی، فردی و رشد اجتماعی افراد موثر است. اثربخشی رشد اجتماعی افراد شاغل در سازمان‌ها قویاً تحت تاثیر کفایت‌های اجتماعی و هیجانی اعضای آنها است. افراد دارای تحمل پریشانی ضعیف اغلب نمی‌توانند افکار، احساسات و اعمالی را که نشأت گرفته از حالت‌های هیجانی همچون خشم، اغراق در منفی‌سازی و اضطراب است را تنظیم کنند و این کیفیت و ابعاد روابط با دیگران را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از این‌رو مداخلات روان‌شناختی برای ارتقاء سلامت روان، کاهش استرس‌های شغلی و افزایش سازگاری در محیط کار؛ ضروری به‌نظر می‌رسد.

پژوهش از نوع مقایسه‌ای بود و نتایج حاصل از این روش در مقایسه با شیوه‌هایی چون آزمایشی، امکان استنباط رابطه علی بین متغیرها را فراهم نمی‌کند. همچنین استفاده از پرسش‌نامه خودگزارشی و ناتوانی در کنترل برخی متغیرهای مزاحم از محدودیت‌ها و نقاط ضعف عمده مطالعه حاضر بود. همچنین با توجه با اینکه این پژوهش فقط در یکی از مراکز پزشکی قانونی انجام شده است، قابل تعمیم به جوامع دیگر نیست.

با درنظرداشتن عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود که با تمهیدات خاص و مداخلات سازمانی از قبیل افزایش ثبات کاری و حیطة عملکردی، کاهش ساعت کاری، ترغیب کار گروهی، شرکت‌دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، حمایت‌های شغلی و خدمات رفاهی بیشتر، کاهش تعارضات و ابهام‌های شغلی، اثرات مضر فرسودگی شغلی بر کارکنان را تا حد ممکن کاهش دهند.

- Tolerance of anxiety in students' addiction. *J Addict Subst Abuse Res.* 2014;8(29).
- 14- Xia W. Impact of professional practice environment on job burnout of the nurses. *J Nurs Adm.* 2013;7:5.
- 15- Jafari M, Khodayari M, Eyvazi Mr Malek. The study of relationship between job burnout and performance in East Azerbaijan's health house workers. *Health Syst Res.* 2013;9(11):1375-84. [Persian]
- 16- Lin LP, Lin JD. Job burnout amongst the institutional caregivers working with individuals with intellectual and developmental disabilities: Utilization of the Chinese version of the burnout inventory survey. *Res Autism Spectr Disord.* 2013;7(6):777-84.
- 17- Abi Hassanpour M, Pour S, Ghayour M. Explaining the role of self-efficacy in the relationship between burnout and psychological empowerment. *Transform Manag.* 2018;10(2):179-202. [Persian]
- 9- Almasi NG. The relationship of meta-emotion dimensions and positive and negative symptoms in the patients of chronic schizophrenia. *J Behav Brain Sci.* 2017;7(2):62-7.
- 10- Maslach C, Laiter M. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016;15(2):103-11.
- 11- Azizi AR, Mirzaee A, Shams J. Correlation between distress tolerance and emotional regulation with students' smoking dependence. *Hakim Res J.* 2010;13(1):11-8. [Persian]
- 12- Soto-Rubio A, del Carmen Giménez-Espert M, Prado-Gascó V. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res.* 2020;17:7998.
- 13- Ismailisab M, Khosk Andam A, Azarmi H, Samarrokhi A. Difficult role-playing in emotion regulation and