مقاله پژوهشی

مقایسه ی فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی بین روانشناسان و وکلای دادگستری شهر اهواز

سرور اسدی [1]، فرزانه هومن [2]*

دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۰۲ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۳۰

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: فرسودگی شغلی یکی از شایع ترین مشکلات در میان مشاغل سخت می باشد. هدف پژوهش حاضر مقایسه فرسودگی شغلی ، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی بین روانشناسان و وکلای دادگستری اهواز بود.

مواد و روش کار: پژوهش حاضر از نوع علی مقایسه ای است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه وکلای (زن و مرد) دادگستری و روانشناسان (زن و مرد) شهر اهواز بودند که در سال ۱۳۹۴ مورد بررسی قرار گرفتند. حجم نمونه ۲۰۰ نفر بودند (۱۰۰ وکیل زن و مرد ، ۱۰۰ روانشناس زن و مرد) که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از آزمون فرسودگی شغلی (مزلچ) ، مقیاس تنظیم هیجانی (گراتز) و مقیاس انعطاف‌پذیری کنشی(CD-RISC) استفاده گردید. داده ها با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل در سطح (P< ۰/۰۰۱) نشان داد که بین فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی، انعطاف‌پذیری کنشی روانشناسان و وکلای دادگستری تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: مطابق با یافته‌های این مطالعه روانشناسان در مقایسه با وکلا از فرسودگی شغلی بالاتر و تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی پایین تر برخوردار بودند.

کلیدواژه‌ها: انعطاف‌پذیری کنشی، تنظیم هیجانی، فرسودگی شغلی

مجله ایده‌های نوین روانشناسی، دوره اول شماره سوم، ص ۹-۱، تابستان ۱۳۹۶

آدرس مکاتبه: اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، دانشکده علوم انسانی، تلفن: ۰۹۱۷۷۹۲۳۰۹۴

Email: N.psyhooman@gmail.com

[1] دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

[2] استادیار گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه، یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی را شغل وی تشکیل می دهد. شغل علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی ما را تأمین می کند، نیازهای روانی ما، از قبیل تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را نیز ارضاء می نماید. در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن ها فشار روانی وارد می کند. تحولات شغلی مانند : تغییرات سازمان، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، ارتباط با مراجعان، اضافه کاری و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش، اضطراب و استرس می نماید (۱). سلامتی انسان می تواند در اثر وجود استرس‌های طولانی و مداوم محیط کار به خطر افتد ودر نهایت سبب بروز پیامدهایی همچون استعفا، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و کاهش بازده کاری گردد یکی از پیامدهای فوری استرس و فشار روانی، پدیده فرسودگی شغلی است. این پدیده مدتهاست به عنوان موضوع مورد مطالعه روانشناسان و سایر متخصصان علوم رفتاری قرار گرفته است. فرسودگی شغلی عبارتست از یک فرآیند روان شناختی که تحت شرایط استرس شغلی شدید حادث می شود و خود را بصورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت[1] و کاهش انگیزه برای پیشرفت و ترقی نشان می دهد (۲).

در روانشناسی، هیجان ها معمولا به احساس ها و واکنش‌های عاطفی اشاره دارند، هر هیجان از سه مولفه اساسی برخوردار است: مولفه شناختی، افکار، باورها و انتظاراتی که نوع و شدت پاسخ هیجانی را تعیین می کنند. بسیاری از محققان معتقدند که اگر فرد از نظر هیجانی توانمند باشد بهتر می تواند با چالش‌های زندگی مقابله کند (۳). تنظیم هیجان [2] بر توانایی شناخت هیجان ها، تعدیل تجربه و ابراز هیجان اطلاق می شود (۴). هیجان از نخستین مراحل رشد و تحول روانی به صورت فراگیر در همه ی جنبه‌های زندگی به کار گرفته می شود و شواهد تجربی نشان داده اند که کودکان می توانند از ابتدا یاد بگیرند که هیجان هایشان را از طریق رفتارهایی چون روی آوری [3]، اجتناب ورزی [4] یا توجه نمایی [5] مهار و مدیریت کنند (۵). تنظیم هیجان همچنین جزیی از فرایند اجتماعی شدن محسوب می شود. تنظیم هیجان به دامنه وسیعی از فرایندهای زیستی، اجتماعی، رفتاری و همچنین فرایندهای شناختی، هوشیار و ناهوشیار اشاره دارد. فرایندهای تنظیم هیجان به قدری پیچیده و گسترده است که تمرکز بر تمام ابعاد و مکانیزم‌های آن ممکن نیست بنابراین، در پژوهش حاضر فقط به راهبردهای تنظیم شناختی هیجان پرداخته شده است .

براساس پیشینه نظری موجود ۹ راهبرد تنظیم شناختی هیجان شامل ملامت خویش[6] ، پذیرش[7] ، نشخوارگری[8] ، تمرکز مجدد مثبت[9] ، تمرکز مجدد برنامه ریزی[10] ، ارزیابی مجدد مثبت [11]، دیدگاه پذیری[12] ، فاجعه سازی[13] ، ملامت دیگران[14] می باشد (۶).

زندگی همیشه مطابق با انتظارات ما پیش نمی رود. در خانواده، محیط کار و در همسایگی خود با مشکلاتی مواجه می شویم، روابط پایان می پذیرد، فرزندان مان خانه را ترک می کنند، شغل مان را از دست می دهیم، بیمار می شویم و بالاخره گاهی مرگ، افرادی را که دوست داریم از ما می گیرد. اما با این وجود اکثر ما انسان ها خودمان را با این تغییرات سازگار می کنیم به نظر می رسد این سازگاری نشانه ی وجود انعطاف‌پذیری در ما باشد (۷). انعطاف‌پذیری به عنوان فرایندی پویا تعریف می شود که باعث ایجاد سازگاری یا انطباق مثبت در شرایط ناگوار یا تروماتیک می شود (۸) .انعطاف‌پذیری به عنوان توانایی به دست آوردن نیرو بعد از مواجه شدن با شرایط ناگوار و غلبه بر شرایط دشوار تعریف شده است (۹).

در لغت «وکیل» کسی است که از طرف شخص دیگری – اعم از حقوقی یا حقیقی – به موجب عقد وکالت برای انجام کاری مأمور می‌شود. وکلا به مشتریان خود مشاوره حقوقی داده و در برخی موارد به عنوان نماینده آنها عمل می کنند. این مشتریان می توانند افراد، گروهی از افراد و یا شرکت ها باشند. روانشناس کسی است که رفتار، شخصیت، روابط بین فردی، یادگیری و انگیزش را در انسان به شکل حرفه ای مورد بررسی قرار می دهد. روانشناس از یک طرف رابطه بین عملکرد مغز و رفتار را بررسی می کند و از سوی دیگر ارتباط بین محیط و رفتار. روانشناس رفتار، انگیزه ها، افکار و احساسات افراد را بررسی کرده و به آنها در کنترل و غلبه بر مشکلات شان کمک می کند.

وکالت شغل سخت و زیان آوری است که این سختی جسمی نیست ، اما استرس ها ، فشارهای روحی و زحمات زیادی که این شغل دارد ، موجب فرسودگی روحی می شود. روانشناسان بالینی آن

---

[1] Depersonalization
[2] Emotion regulation
[3] Approach
[4] Avoidonce
[5] Attention deployment

[6] Self blame
[7] Acceptance
[8] Rumination
[9] Positive Refocusing
[10] Refocused planning
[11] Positive reappraisal
[12] Putting into perspective
[13] Catastrophsizing
[14] Blaming others

دسته از متخصصینی هستند که به تشخیص و درمـان بیمـاری‌هـای روانی می پردازند و به همین دلیل ساعات زیادی با افکار افراد دچـار اختلال روانی و یا در شرف بیماری که عمدتاً هم این افکار منفی می باشند درگیر هستند.بررسی ها نشـان داده انـد کـه مشـاوران و روان درمانگران به جهت نوع شغلشان می تواننـد آنچـه را کـه بـه عنـوان فرسودگی شناخته شده است را تجربه می کنند. نشانگان فرسـودگی یک حالت از پاافتادگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که از فشـارهای هیجانی پی در پی ناشی می شود. این نشانگان از تلاش برای کمـک به بیماران روانی یا افراد زیر فشارهای روانی ناشـی مـی گـردد (۱۰). فاربر و هیفتس[1] (۱۹۸۲، به نقل از کوری، کـوری و کـالانن، ۱۹۸۸) ویژگی‌های اساسـی مشـاوران و روان درمـانگران مبـتلا بـه نشـانگان فرسودگی را به شرح زیر بیان می کنند: آن ها دلبستگی و توجه خود را نسبت به مراجعان از دست می دهند، در مشاوره و درمان افراد بـه شیوه ای سرد، خالی از احساس و حتی غیر انسانی رفتار مـی کننـد، نسبت به مراجعان خود بدگمان می شوند و آنان را برای مشکلاتی که برای خود ایجاد کرده اند سرزنش مـی کننـد؛ دامنـه گسـترده ای از نشانه‌های بیمارگونه مانند ناکامی هیجانی و بیماری‌های روان تنی را تجربه می کنند. از این رو رابطه مشاوره ای و درمانی آنان آسیب می بیند و مشاوره و روان درمانی بیش از آنکه یک فعالیت جالب توجـه، جذاب، چالش انگیز و خلاق باشد، یک کار سطحی، بی هـدف و بـی فایده می شود. فرسودگی پدیده ای بسیار شایع در حرفه‌هـای یـاری رسانی است، هر چند منحصر به این حرفه ها نیست. عوامل ویـژه ای در شغل وکالـت و روان درمـانگری همچـون انجـام کارهـای بسـیار، نداشتن احساس پیشرفت و معنا در کار، کار با افراد دشوار، کشمکش و تنش در میان کارکنان و انتقادهای فراوان ممکن است مسئول بروز این پدیده باشند (۱۰)

به نظر می رسد که نشانگان فرسودگی، از اسـترس رابطـه میـان فردی ناشی می گردد. این رابطه یک رابطه نابرابر میـان مشـاور و یـا وکیلی است که بیشتر کمک می کند و مراجعـی کـه بیشـتر کمـک دریافت می کند. به بیان دیگر، این نوع روابط اساسـاً رابطـه ای یـک سویه است. در چنین رابطه ای کاهش انـرژی هیجـانی مشـاور و یـا وکیل گریزناپذیر است. درمانگران و وکلایی کـه بیشـتر بـا مراجعـان دارای گرایش خودکشی و گرایش به قتل و آدم کشی دارنـد و یـا بـا مراجعان افسرده، واپس رفته شدید و مراجعانی کـه بـه طـور مـزمن مقاوم هستند کار می کنند در معرض تجربه کردن علائم فرسـودگی قرار دارند (۱۰). خوشبختانه پژوهش‌های بسیاری نشان می دهند که این نشانگان درمان پذیر اسـت. قربانیـان فرسـودگی مـی تواننـد بـا دریافت کمک تحلیل رفتگی بدنی و روانی خود را بهبـود بخشـند. از متغییرهای مهمی که می تواند به بهبود فرسودگی شغلی کمک کند، استفاده از راهبردهای مثبت تنظیم هیجانی و افزایش انعطاف‌پـذیری می باشد. توانایی آگاهی، شناسایی و نام گذاری هیجـان هـا، تفسـیر درست احساسات بدنی مربوط به هیجان، درک برانگیختگی هیجانی، تعدیل فعالانه هیجان منفی در رسیدن بـه احسـاس بهتـر، پـذیرش هیجان منفی (وقتی نمی توان هیجان منفی را تغییـر داد) بـه جـای اجتناب از آن در حالت پریشانی و درک توأم با شفقت (تشویق و آرام کردن خود) جهت نیل به اهداف مهم از جملـه مهـارت‌هـای تنظـیم هیجانی است که به کاهش اسـترس شـغلی و در نتیجـه فرسـودگی شغلی منتهی می گردد (۱۱). همچنـین، نتـایج تحقیقـات حـاکی از رابطه ی مثبت بین انعطاف‌پذیری و سـبک مقابلـه ای وظیفـه مـدار است در حالی که سبک مقابله ای هیجان مدار با انعطاف‌پذیری کـم ارتباط دارد. در واقع عمل حل فعالانه مشکل که با الگوی مقابلـه ای وظیفه مدار توضیح داده می شود، محرک موثری است که باعث مـی گردد فرد از پس موقعیت‌های استرس زا برآید. بنابراین، در مشـاغلی مانند پرستاری، پزشکی، روان درمانگری، قضاوت و از این قبیل که با ویژگی هایی همچون استرس، فرسـودگی شـغلی و کنـاره گیـری از شغل همراه است، می توان با آموزش انعطاف‌پذیری گامی مثبـت در جهت حل یا کاهش این گونه مسائل برداشت (۱۲).

ارک و همکـاران[2] (۱۳) در پژوهشـی نشـان دادنـد افـراد دارای انعطاف‌پذیری کنشی در مواجهه با تجـارب هیجـانی نـامعلوم تمایـل بیشتری به نشان دادن هیجانات مثبت داشتند و به اعتقادشـان ایـن ممکن است مربوط به توانایی این افراد برای از عهده برآمدن بهتر در برابر انواع معینی از موقعیت‌های دشوار بخصوص موقعیت هایی باشد که دارای ماهیتی بین فردی هستند. جوکار (۱۳۸۶) در پژوهشی که انجام داد بیان کرد که اولاً هوش هیجانی نسبت بـه هـوش عمـومی، پیش بینی‌کننده قوی تر انعطاف‌پذیری‌کنشی است. ثانیاً انعطـاف‌پـذیری کنشی نقش واسطه ای بین انـواع هـوش و رضـایت از زنـدگی دارد، ضمن این که این نقش در مورد هوش هیجـانی قـوی تـر بـود (۱۴). پروسر[3] (۱۹۹۶) در تحقیقی با عنوان "بهداشت روانـی، فرسـودگی و رضایت شغلی در بین کارکنان بخش‌های بهداشت روانـی- اجتمـاعی بیمارستانی" ۱۲۱ تن از کارکنان شـاغل در سـه مرکـز الـف) بخـش بیمارستان بستری شده ب) بخش بیماران سرپایی ج) مرکز بهداشت روانی- اجتماعی را در لندن انتخاب کردند. این افراد پرسشنامه‌هـای بهداشت عمومی- فرسودگی شغلی در بین کارکنان این مراکز تکمیل نمودند. نتایج نشان داد که نمرات کارکنان مراکز بهداشـت روانـی در پرسشنامه بهداشت عمومی و پرسش نامه فرسودگی شغلی از نمـرات

[1] Farber & Heifetz

[2] Arce

[3] Prosser

کارکنان دو بخش دیگر بالاتر بود. اما در بین کارکنان این مرکز از نظر رضایت شغلی تفاوت معناداری مشاهده نشد این مسئله می تواند به دلیل منابع آموزش و نظارتی ناکافی برای کارکنان بخش بهداشت روانی باشد که خود ذاتا استرس فراتر از کادر بیمارستان است (۱۵).هردیا[1] (۲۰۱۷) در تحقیقی نشان داده است که تنظیم هیجانی با انعطاف‌پذیری کنشی او رابطه مثبت دارد. افرادی که تنظیم هیجانی قویتری دارند، سازگاری بهتری با موقعیت‌های زندگی دارند، هنگام بیماری سریعتر از افراد غیر مذهبی بهبود می‌یابند و میزان پایین‌تری از هیجانات منفی را تجربه می‌کنند و از انعطاف‌پذیری کنشی برخوردارند (۱۶). نجدوسکی[2](۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند که بین تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که میان تنظیم هیجانی و رضایت از زندگی رابطه قوی وجود دارد (۱۷) . زلکوویتز و کول [3] (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان داد که انعطاف پذیر کنشی با حالتهای مختلف سلامت اعم از جسمانی و روانی در ارتباط است به گونه‌ای که تحقیقات بازگو کننده این است که انعطاف پذیر کنشی می‌تواند به وسیله متغیرهای معنویت و مذهبی بودن تحت تاثیر قرار گیرد (۱۸). بنابراین پژوهش حاضر به دنبال این سوال است که آیا فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی بین وکلای دادگستری و روانشناسان شهر اهواز تفاوت دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱-بین فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت وجود دارد.

۲- بین فرسودگی شغلی در وکلا و روانشناسان تفاوت وجود دارد .

۳-بین تنظیم هیجانی در وکلا و روانشناسان تفاوت وجود دارد .

۴-بین انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت وجود دارد.

مواد و روش کار

جامعه آماری و روش نمونه گیری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه وکلای (زن و مرد) دادگستری و روانشناسان (زن و مرد)شهر اهواز بودند که در سال ۱۳۹۴ مورد بررسی قرار گرفتند. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۲۰۰ نفر (۱۰۰ وکیل(۶۶ زن و ۳۴ مرد) شاغل در دادگستری و ۱۰۰ روانشناس (۷۶زن و ۲۴ مرد) شاغل در کلینیکهای روانشناسی و مشاوره) جامعه مذکور می باشد. که بر اساس جدول مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد نظر از ابزارهای زیر استفاده شده است.

مقیاس فرسودگی شغلی مزلچ[4]: این آزمون توسط مزلچ (۱۹۸۱) ساخته شده است. این آزمون دارای ۲۲ سوال می باشد که نحوه نمره گذاری ماده‌های این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه ای (اصل پرسش نامه ۷ درجه ای می باشد) انجام می پذیرد. گزینه‌های این آزمون با کاملا موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملا مخالفم مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می کند. ضریب پایایی این آزمون در پژوهشی که توسط نساج (۱۳۸۲) انجام گرفت که از روشهای تنصیف (دو نیمه کردن) تصحیح (اسپیرمن – براون)، گاتمن و آلفای کرونباخ محاسبه شده است که مقدار آن بترتیب شامل : ۰/۷۸، ۰/۷۸، ۰/۷۸، ۰/۸۹می باشد (۱۹).

علیهذا در این پژوهش بدلیل تغییرات جزیی نگارش به عمل آمده از سوالات ۲۲، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۹، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ ضریب اعتبار مقیاس از طریق همبسته کردن مجموع نمرات آزمون فرسودگی شغلی با نمره کلی مربوط به فرسودگی شغلی (سوال ۲۳) محاسبه شده است، که مقدار آن ۰/۸۴ در سطح آلفای P=۰/۰۰۱ معنی دار می باشد شایان ذکر است که ضریب اعتبار بین هر دو آزمون فرسودگی شغلی (۲۰سوالی و ۲۲ سوالی)۰/۷۸ در سطح آماری P=۰/۰۰۱ معنی دار می باشد (۱۹).

[1] Heredia
[2] Najdowsky
[3] Zelkowitz & Cole
[4] Job exhustion

مقیاس تنظیم هیجانی گراتز[1] : این پرسش نامه توسط گراتز (به نقل از امینیان، ۱۳۸۸) پرسشنامه جدیدی است که در مطالعات تجربی اخیر امیدبخش واقع شده است. پایایی و اعتبار این پرسشنامه توسط امینیان (۱۳۸۸) مورد محاسبه قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه تنظیم هیجانی با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد، که به ترتیب برابر ۰/۸۶ و ۰/۸۰ بود که بیانگر ضرایب قابل قبول پرسشنامه تنظیم هیجانی می باشد و اعتبار همزمان پرسشنامه تنظیم هیجانی با نمره پرسشنامه هیجانی خواهی زاکرمن همبسته شد که مشخص شد همبستگی مثبت معنی‌داری بین آنها وجود دارد که بیانگر برخورداری پرسشنامه تنظیم هیجانی از اعتبار لازم بود (r=۰/۲۶، p= ۰/۰۴۳، n=۵۹).در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه تنظیم هیجانی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر ۰/۸۴ تا ۰/۸۷ بود که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه مذکور بود. برای تعیین اعتبار پرسشنامه تنظیم هیجانی این پرسشنامه را با مقیاس هیجان خواهی زاکرمن همبسته نمودیم، که مشخص شد ضریب اعتبار بدست آمده (P< ۰/۰۰۱ ، r=۰/۵۴ و n=۲۰۰)قابل قبول می باشد (۲۰).

مقیاس انعطاف‌پذیری کنشی کانرو دیویدسون (CD-RISC)[2]: این مقیاس دارای ۲۵ گویه پنج گزینه ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه) است که محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داده است، محمدی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی را ۰/۸۹ بدست آورد. روایی مقیاس را به روش همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله ضریب‌های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ به دست آورد (۲۱). سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶) در یک بررسی مقطعی پایایی مقیاس را در دانشجویان شیراز و به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به دست آوردند و در محاسبه اعتبار مقیاس نتایج تحلیل عامل مقیاس مقدار ضریب KMO را برابر با ۰/۸۹ و مقدار آزمون کرویت بارتلت را برابر ۱۸۹۳/۸۳ محاسبه کرد (۲۲). مشعل پور (۱۳۸۹) در پژوهشی از طریق همبسته نمودن آن با مقیاس سرسختی روانشناختی اهواز با محاسبه ضریب همبستگی ۰/۶۴ در سطح معناداری (P<۰/۰۰۱) نشان دادند که این سازه از روایی نسبتا بالایی برخوردار است. همچنین در این پژوهش پایایی مقیاس انعطاف‌پذیری کنشی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۷ به دست آمد(۲۲). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱ نمرات میانگین، انحراف معیار و واریانس متغییرهای مورد پژوهش (فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی در گروه وکلا و روانشناسان مشاهده می گردد

[1] Emotion regulation Scale Gratz
[2] Connor&Davidson resilience scale action

جدول (۱): جدول آمارتوصیفی داده ها برحسب متغیرهای مورد نظر پژوهش

متغیرها		شاخص ها					
		میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
فرسودگی شغلی	وکیل	۵۲.۹۴	۱۰.۲	۱۱۴.۶۰۲	۳۸	۸۰	۱۰۰
	روانشناس	۶۴.۷۴	۸.۳۹	۷۰.۵۱	۴۱	۸۵	۱۰۰
انعطاف‌پذیری	وکیل	۶۴.۶۲	۱۳.۵۵	۱۸۳.۶۳	۴۰	۹۱	۱۰۰
	روانشناس	۵۶.۱۸	۹.۳۴	۸۷.۲۶	۴۰	۸۵	۱۰۰
تنظیم هیجانی	وکیل	۹۴.۴	۱۵.۴۴	۲۳۸.۶۱۴۲	۳۷	۱۲۲	۱۰۰
	روانشناس	۸۶.۷۳	۱۵.۴۵	۲۳۸.۸۴	۶۱	۱۵۱	۱۰۰

یافته‌های جدول ۱ نشان می دهد که در گروه وکلا نمرات میانگین و انحراف معیار به ترتیب برای متغییرهای فرسودگی شغلی (۵۲/۹۴، ۱۰/۲)، انعطاف‌پذیری (۶۴/۶۲، ۱۳/۵۵) و برای تنظیم هیجانی (۹۴/۴، ۱۵/۴۴) می باشد همچنین در گروه روانشناسان نمرات میانگین و انحراف معیار برای متغیرهای فرسودگی شغلی (۶۴/۷۴، ۸/۳۹)، انعطاف‌پذیری(۵۶/۱۸، ۹/۳۴) و برای تنظیم هیجانی (۸۶/۷۳، ۱۵/۴۵) می باشد.

فرضیه اول: بین فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) استفاده شد. نتایج آزمون درجدول شماره ۲ مشاهده می شود.

همان طوری که درجدول ۲ نشان داده شده است سطوح معنی داری همه آزمونها، بیانگر آن هستند که بین گروه وکلا و روانشناسان حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (فرسودگی شغلی، انعطاف‌پذیری کنشی و تنظیم هیجانی) تفاوت معنی داری وجود دارد (P = ۰/۰۰۱ و F = ۲۷/۸۷ لامبدای ویلکز) ، برای پی بردن به تفاوت، نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک متغیری در متن مانوا، در جدول ۳ نشان داده است.

جدول (۲): نتایج تحلیل واریانس چند متغیره مانوا

نام آزمون	مقدار	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معنی داری
اثر پیلای	۰/۲۹۹	۲۷/۸۷۷a	۳	۱۹۶	۰/۰۰۱
لامبدای ویلکز	۰/۷۰۱	۲۷/۸۷۷a	۳	۱۹۶	۰/۰۰۱
اثر هتلینگ	۰/۴۲۷	۲۷/۸۷۷a	۳	۱۹۶	۰/۰۰۱
اثربزرگترین ریشه روی	۰/۴۲۷	۲۷/۸۷۷a	۳	۱۹۶	۰/۰۰۱

فرضیه دوم: بین فرسودگی شغلی در وکلا و روانشناسان تفاوت معنادار وجود دارد.

همان طوری که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود بین فرسودگی شغلی در وکلا و روانشناسان تفاوت معناداری وجود دارد (F=۷۵/۲۱۶, P=۰/۰۰۱) بنابراین فرضیه دوم تایید می گردد . که با توجه به میانگین‌های فرسودگی در دو گروه می توان گفت که میزان فرسودگی در گروه روانشناسان بیشتر مشاهده می شود (با توجه به میانگین‌های جدول ۱)

فرضیه سوم: بین تنظیم هیجانی در وکلا و روانشناسان تفاوت معناداری وجود دارد.

همان طوری که در جدول شماره۳ مشاهده می شود بین تنظیم هیجانی در وکلا و روانشناسان تفاوت معناداری وجود دارد (F=۱۲/۳۲۶ , P=۰/۰۰۱) بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. که با توجه به میانگین‌های تنظیم هیجانی در دو گروه می توان گفت که میزان تنظیم هیجانی در گروه وکلا بیشتر مشاهده می شود. (با توجه به میانگین‌های جدول ۱)

فرضیه چهارم: بین انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت معناداری وجود دارد.

همان طوری که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود بین انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت معناداری وجود

دارد. (F=۲۶/۲۹۶, P=۰/۰۰۱)بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. که با توجه به میانگین‌های انعطاف‌پذیری کنشی در دو گروه می توان گفت که میزان انعطاف‌پذیری کنشی در گروه وکلا بیشتر مشاهده می شود (با توجه به میانگین‌های جدول ۱)

جدول (۳): نتایج تحلیل واریانس یک متغیری در متن مانوا

منبع تغییرات	متغیرهای وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
	فرسودگی شغلی	۶۹۶۲	۱	۶۹۶۲	۷۵/۲۱۶	P< ۰/۰۰۱
گروه	انعطاف‌پذیری کنشی	۳۵۶۱/۶۸	۱	۳۵۶۱/۶۸	۲۶/۲۹۶	P< ۰/۰۰۱
	تنظیم هیجانی	۲۹۴۱/۴۴۵	۱	۲۹۴۱/۴۴۵	۱۲/۳۲۶	P< ۰/۰۰۱

نتایج جداول نشان می دهد که بین دو گروه وکلا و روانشناسان از لحاظ متغیرهای پژوهش تفاوت معنی داری وجود دارد. (فرسودگی شغلی (F=۷۵/۲۱, P< ۰/۰۰۱)، انعطاف‌پذیری کنشی (F=۲۶/۲۹, P< ۰/۰۰۱) و تنظیم هیجانی (F=۱۲/۳۲۶, P< ۰/۰۰۱) . همچنین، نتایج بدست آمده نشان می دهد که گروه وکلا از لحاظ انعطاف‌پذیری کنشی و تنظیم هیجانی دارای میانگین بیشتری هستند اما ازلحاظ فرسودگی شغلی گروه روانشناسان دارای فرسودگی شغلی بیشتری هستند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به هدف تحقیق که مقایسه فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی، انعطاف‌پذیری کنشی بین روانشناسان و وکلای دادگستری شهر اهواز بوده است در نتیجه ۴ فرضیه تدوین گردید.

فرضیه اول: بین فرسودگی شغلی و تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. چنانچه در جدول شماره ۲ نشان داده شده با توجه بر تحلیل آماری صورت گرفته مقادیر آزمون لامبدای ویلکز (F=۲۷/۸۷, P< ۰/۰۰۱) معنی دار است بدین معنی که فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می شود به عبارتی دیگر تفاوت معنی‌داری بین فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی و انعطاف‌پذیری کنشی بین وکلا و روانشناسان وجود دارد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقاتی همچون پروسر(۱۹۹۶)، برمن و همکاران(۲۰۱۱)، زولنیگ و همکاران(۲۰۰۶) همسو بود.در سالهای اخیر روشن شده است در بعضی مواقع مشاوران و روانشناسان علاوه بر سایر مشاغل دچار فرسودگی شغلی می شوند بررسی ها نشان می دهد ارتباط با مراجعان، اضافه کاری و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش، اضطراب و استرس می نماید (۱).

فرضیه دوم: بین فرسودگی شغلی در وکلا و روانشناسان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با مراجعه به جدول شماره ۱ در متغیر فرسودگی شغلی نمره میانگین و انحراف معیار وکلا به ترتیب (۱۰/۲۰و ۵۲/۹۴) و روان شناسان (۸/۳۹ و ۶۴/۷۴) بدست آمده و براساس جدول ۳ بین وکلا و روان شناسان از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده می شود(F=۷۵/۲۱, P< ۰/۰۰۱) مشخص شد که فرسودگی شغلی روان شناسان نسبت به وکلا بیشتر است بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد به عبارت دیگر با توجه به میانگین (۶۴/۷۴) روانشناسان و میانگین (۵۲/۹۴) وکلا ، فرسودگی شغلی وکلا نسبت به روانشناسان کمتر است نتیجه بدست آمده با نتایج پروسر[1] (۱۹۹۶) و کمسانتین [2](۱۹۹۷) همسو بود در تبیین نتایج حاصل از آزمون اولین فرضیه می توان به این موضوع اشاره کرد، به نظر می رسد که عامل اصلی اختلال فرسودگی شغلی، تحمل فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی و کار زیاد باشد. اما عوامل و متغیرهای دیگری نیز در این زمینه می توانند مؤثر باشند از جمله اوضاع و احوال و شرایط متفاوت درون سازمانی و نیز ویژگی‌های شخصیتی فرد. در اغلب مطالعات مشخص شده است که فرسودگی شغلی به ویژه در بین افرادی است که در مشاغل خدمات انسانی نظیر آموزش، پرستاری، پزشکی و روانشناسی مشغول به کار هستند، بیشتر شایع است. فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی بدنبال سالها درگیری و تعهد نسبت به (کار و مردم) است که در حرفه خدمات انسانی از جمله روانشناسی این امر نیز در مقایسه با حرفه وکلا نشان داده شده است(۲۳). یکی از عواملی که در بی رمقی، تنیدگی یا فرسودگی شغلی نقش قابل توجهی را به عهده دارد، سبکهایی است که افراد برای کنار آمدن با فشارهای روانی ناشی از کار زیاد، به کار می گیرند. با توجه به نکات مطرح شده می توان اظهار کرد که بین فرسودگی شغلی در وکلا و روان شناسان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

[1] proser
[2] kamstantin

فرضیه سوم: بین تنظیم هیجانی در وکلا و روانشناسان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

چنانچه در جدول شماره ۱ نشان داده شد در متغیر تنظیم هیجانی، نمره میانگین و انحراف معیار وکلا به ترتیب (۹۴/۴ و ۱۵/۴۴) و روانشناسان (۸۶/۷۳ و ۱۵/۴۵) بدست آمد همچنین با توجه به جدول ۳ بین روانشناسان و وکلا از لحاظ تنظیم هیجانی تفاوت معنی‌داری مشاهده می شود (P=۰/۰۰۱ ,F=۱۲/۳۲) و مشخص شد که تنظیم هیجانی وکلا نسبت به روانشناسان بیشتر است. بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر با توجه به میانگین وکلا (۹۴/۴) و روانشناسان (۸۶/۷۳) میزان تنظیم هیجانی در وکلا از روانشناسان بیشتر است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقاتی همچون برمن و همکاران [1] (۲۰۱۱)، کوئینگ [2] (۲۰۱۳) همسو بود. امروزه بسیاری از محققان معتقدند که اگر فرد از نظر هیجانی توانمند باشند بهتر می تواند با چالش‌های زندگی مقابله کند و توانش‌های هیجانی مناسب در رویارویی با رویدادهای روزمره، گسترش دامنه ی بینش و ایجاد نگرش مثبت درباره ی وقایع نقش موثری دارند. افرادی که هوش هیجانی یا توانمندی‌های بالاتری دارند در برآوردن التزام‌های محیط و کنار آمدن یا مقابله با فشارهای روزمره توانمندتر هستند (۳). در این یافته ها طبق نتایج حاصله شاید بدلیل فرسودگی شغلی بالا نزد روانشناسان و به نوعی ارتباط این مؤلفه ها، روانشناسان در تنظیم هیجانی نمره کمتری نسبت به وکلا دریافت نمودند.

فرضیه چهارم: بین انعطاف‌پذیری کنشی در وکلا و روانشناسان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مطابق جدول شماره ۱ در متغیر انعطاف‌پذیری کنشی، نمره میانگین و انحراف معیار وکلا به ترتیب (۶۴/۶۲ و ۱۳/۵۵) و روانشناسان (۵۶/۱۸ و ۹/۳۴) بدست آمد. بین روانشناسان و وکلا از لحاظ انعطاف‌پذیری کنشی تفاوت معنی‌داری مشاهده می شود (P< ۰/۰۰۱ ,F=۲۶/۲۹) و مشخص شد که انعطاف‌پذیری کنشی وکلا نسبت به روانشناسان بیشتر است. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می گردد. به عبارت دیگر با توجه به میانگین (۶۴/۶۲) وکلا و میانگین (۵۶/۱۸) روانشناسان انعطاف‌پذیری کنشی در گروه وکلا نسبت به روانشناسان بیشتر است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقاتی همچون زولینگ [3]، وارد و هورن (۲۰۰۶) (۱۸) ، پاجویک [4] (۲۰۱۳) (۲۴) همسو بود. توگید و همکاران (۲۰۰۴) (۴) معتقدند که افراد دارای ویژگی انعطاف‌پذیری کنشی برای مقابله با رویدادهای منفی، ممکن است بازگشت مؤثرتری به شرایط و موقعیت‌های قبلی نیز داشته باشند که به آنها در حل چالشهای فعلی کمک می کند در حالیکه افراد فاقد این ویژگی گویا در چاهی گرفتار می شوند و ظاهرا توان رهایی از شکست یا گرایشهای منفی را ندارند. انعطاف‌پذیری کنشی منجر به سازگاری مناسب فرد در رویارویی با مصائب و ضربه‌های روانی با هر منبعی که مملو از فشار روانی باشد (مشکلات خانوادگی، روابط و مشکلات جدی درسلامت فرد یا فشارهای محیط کاری و مالی) می گردد که بدلیل بالا بودن فرسودگی شغلی بالا و احساس مسئولیت روانشناسان نسبت به افراد و اعضای جامعه به نظر می رسد این عامل انعطاف‌پذیری کنشی آنان را در مقابل وکلا کمتر نشان داده است.

[1] Bearman
[2] Koening
[3] zulling
[4] Pajevic

References:

1. Ghadimimoghadam, Hosseini, Tabatabai & Jomepoor. Psychometric properties of cognitive-emotional regulation in a sample of Iranian society. Journal of Nursing and Midwifery Faculty; 2014, 24(84), 61-70. (Persian)
2. Gibson, G. S. Organizational and extra organizational factors affecting stress, employee, well-being, and absenteeism for males and females. Journal of Business and Psychology; 1994, 9(2), 103-128.
3. Hadadi Kohsar, Aliakbar. Comparison of flexibility and emotion regulation in male and female employees of Ilam University, General Psychology, Ilam University; 2010. (Persian)
4. Tugade, M. M, Fredrickson, B. L, & Feldman Barrett, L. Psychological Resilience and positive emotional granularity, examining the benefits of positive emotions on coping and health. Personality; 2004, 72 (6), 1161-1190.
5. Rothbart MK & Ahadi SA. Temperament and the development of personality. Journal of Abnormal psychology; 1998, 103(1), 55-66.
6. Garnefski, N., Kraaij, V. & Spinhoven, P.h. Negative life events, cognitive emotion regulation and depression. Personality and Individual Differences; 2002, 30, 1311-1327.
7. Garmezy, N.d Masten, A. The protective role of competence indicators in children at risk. 1991, In E. M. Cummings, A. L. Greene, & K.H. Karraker (Eds.), Life-span developmental psychology: Perspectives on stress and coping (pp. 151-174). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum

8. Khoshoi, Asiye. The Relationship between Thinking Styles and Active Flexibility with Mental Disorder in Damaged Women in Ahwaz, General Psychology, Ahwaz Azad University; 2010 (Persian)
9. McAllister, M. and McKinnon, J. The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature. Nurse Education Today; 2008, 29, 371–79
10. Khakpoor, Reza & Birashk, Behrooz .Prevalence of burnout in counselors and psychotherapists. Thought and Behavior; 1998, 4 (3), 22-14. (Persian)
11. Chaplin TM, Cole PM, Zahn-Waxler C. Parental socialization of emotion experession: Gender differences and relations to child adjusment emotion. Emotion; 2005; 5:80-8.
12. Sadat Khoshoi, Mahdiyeh .Flexibility from the Perspective of Developmental Psychology, Educational Research Journal of Islamic Azad University, Bojnourd Branch; 2010; 19(5), 92-60.(Persian)
13. Arce, E., Simmons, A. N., Stein, M. B., Winkielm, P., Hitchcock, C, & Paulus, M. P. Association between individual differences in self-reported emotional resilience and the affective perception of neutral faces, Journal od Affective Disorders; 2009, 114(1-3), 286-293.
14. Jookar, Ali .Comparison of emotion regulation, felexibility and stress among housewives and employed women in Ilam city, clinical psychology, Ahvaz Azad University; 2007.
15. Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Szmukler, G., Bebbington, P., & Thornicroft. Perceived sources of work stress and satisfaction among hospital and community mental health staff, and their relation to mental health, burnout and job satisfaction, Journal of Psychosomatic Research; 1997, 43(1), 51-59.
16. Heredia, L., Gasol, L., Ventura, D., Vicens, P., & Torrente, M. Mindfulness-based stress reduction training program increases psychological well-being, and emotional regulation, but not attentional performece. A pilot study, Mindfulness & Compassion; 2017.
17. Najdowski, A. C. Emotional self-regulation and flexibility. Flexible and Focused; 2017, 89-99.
18. Zelkowitz, R. L & Cole, D. A. (2017). Measure of emotional reactivity and emotion regulation: convergent and discriminant validity, Personality and Individual Differences; 2017, 102, 123-132.
19. Nasaj, Abdorahman .Investigating the Relation between Simple and Multiple Conscientiousness and Occupational Safety with Burnout. General Psychology, Ahwaz Science and Research Unit; 2003. (Persian)
20. Aminiyan, Maryam .The Relationship between Emotional Regulation, Negative Events of Life and body Image with Eating Disorders in Women and Girls of Ahwaz, dissertation of master, Psychology, Ahvaz, Islamic Azad University; 2010. (Persian)
21. Verdinejad, Naderi & Mohammadi .Relationship between stress with emotional regulationin in Students of Isfahan Science Research Branch, General Psychology, Isfahan University of Medical Sciences; 2010. (Persian)
22. Naderi, F., Heydari, A & Mashalpoor, M .Effective Flexibility, Positive and Negative Affect with Efficiency in Women. Journal of Women and Culture; 2011, 3(9), 15-4. (Persian)
23. Geldard, D. Basic skills in counseling, translated by Simin Hosseinian, Azahra University; 2000.

Original Article

THE COMPARISON OF JOB EXHAUSTION, EMOTIONAL REGULATION AND RESILIENCY BETWEEN PSYCHOLOGIST AND LAWYER IN AHVAZ

Soror Asadi[1], Farzaneh Hooman[2]*

Received: 22 Aprill, 2017 Accepted: 21 August, 2017

Abstract

Background & Aims:

Job exhaustion is the most prevalent problems between hard jobs. The purpose of this study was to compare of job exhaustion, emotional regulation and Resiliency between psychologists and lawyers in Ahvaz.

Materials & Methods:

The sample size was 200 people (100 male and female lawyers, and 100 male and female psychologist), who were selected randomly. For data collection, job exhaustion test (Maslach), emotional regulation scale (Gratz) and Resilience scale action (CD-RISC) were used.

Results:

This research was a casual-comparative study and analysis of data with using multivariate analysis of variance (MANOVA) in the level (P< 0/001) and data analysis showed that there was a significant differences between job exhaustion, emotional regulation, resiliency between psychologist and lawyers.

Conclusion:

According to the findings of this study, psychologists compared with lawyers had higher levels of job exhaustion, lower emotional regulation and resiliency.

Key Words: Job exhaustion, Emotional regulation, Resiliency

Address: *Ahvaz, Islamic Azad University, Ahvaz Branch, Faculty of Humanities*

Tel: *+989177923094*

Email: *N.psyhooman@gmail.com*

SOURCE: Journal of Psychology New Ideas, 2017: 1(3): 1-9 ISSN: 2588-3356

[1] *Grad MA student of psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran*

[2] *Assistant Professor of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran (Corresponding Author)*