مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه
دوره ۱۱. شماره ۱. بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه علی باورهای فراشناختی و نشخوار فکری با فرسودگی شغلی با میانجی‌گری دشواری تنظیم هیجان در کارمندان بانک شهر مشهد سال ۱۴۰۱

طوبی شیبانی[۱]، سیدرضا ناظمی[۲]، سید رضا خطیبی[۳*]

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند
۲. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی
۳. دکترای تخصصی اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

چکیده

زمینه و هدف: منابع انسانی مهمترین سرمایه و عامل موفقیت سازمان ها محسوب می شوند. عوامل متعددی عملکرد شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد و باعث فرسودگی شغلی آنان می گردد. این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی گری د شواری تنظیم هیجانی در رابطه باورهای فرا شناختی و نشخوار فکری با فر سودگی شغلی انجام شد.

روش‌ها: پژوهش حاضر به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری این مطالعه را کارمندان بانک های شهر مشهد در سال ۱۴۰۱ تشکیل می دادند. حجم نمونه تعداد ۳۲۰ نفر بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. مشارکت کنندگان به پر سشنامه های فر سودگی شغلی مسلش، پر سشنامه د شواری تنظیم هیجان DERS و پرسشنامه نشخوار فکری نولن هوکسما و مارور و پرسشنامه باورهای فراشناختی ولز پاسخ دادند.

نتایج: تحلیل م سیر ن شان داد، باورهای فرا شناختی و ن شخوار فکری به شکل م ستقیم و غیرم ستقیم و از طریق د شواری تنظیم هیجانی منجر به افزایش فر سودگی شغلی در کارمندان شدند. باورهای فرا شناختی با ابعاد د شواری تنظیم هیجان رابطه مستقیم و معنی داری (p =۰/۰۵ و r= ۰/۵۴) داشت، بین باورهای فراشناختی با ابعاد دشواری تنظیم هیجان رابطه معکوس (p =۰/۰۵ و r= - ۰/۳۴) مشاهده گردید، همچنین پا سخ های نشخواری با تمام ابعاد دشواری تنظیم هیجان رابطه مستقیم (p =۰/۰۰۱ و r= ۰/۳۱) نشان داد. بین فرسودگی شغلی با ابعاد تنظیم هیجان رابطه ی مستقیم و ضعیف (p =۰/۰۵ و r= ۰/۲۴) دیده شد.

نتیجه‌گیری: این یافته ها بر نقش باورهای فرا شناختی و نشخوار فکری فرد در کاهش دشواری تنظیم هیجانی، جهت نیل به فرسودگی شغلی تاکید دارد.

کلید واژه‌ها:
باورهای فرا شناختی، نشخوار فکری، فرسودگی شغلی، دشواری تنظیم هیجانی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه محفوظ است.

*آدرس نویسنده مسئول: تربت حیدریه، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

مقدمه

امروزه در علوم رفتاری توجه ویژه ای به سلامت شغلی کارمندان می شود (۱). سلامت کارکنان، کارایی و بهره وری آنها را در سازمان افزایش می دهد (۲). کارمندان بانکها با توجه به عرصه کاری فشارهای مزمن بسیاری را تحمل می کنند که این امر منجر به نارضایتی شغلی و نهایتا فرسودگی شغلی در آنان می گردد (۳).

فرسودگی شغلی در نتیجه فشار مزمن روحی و جسمی رخ میدهد و با علائم خستگی عاطفی و فیزیکی مشخص می شود (٤). فرسودگی شغلی اغلب در رفتار فرد با مشتریان و مخاطبان متجلی می‌گردد (٥). عوامل متعددی باعث فرسودگی شغلی در کارکنان می شود. برخی باورهای فراشناختی را پیش بینی کننده خوبی برای عملکرد فرد در جذبه های مختلف می دانند (٦). مفهوم فراشناخت مشتمل بر مهارت ها و راهبردهای شناختی کنترل شده و هدایت شده است (۷) که بر فعالیت های ذهنی و جسمی و حل مساله اجتماعی فرد اثر می گذارد (۸).

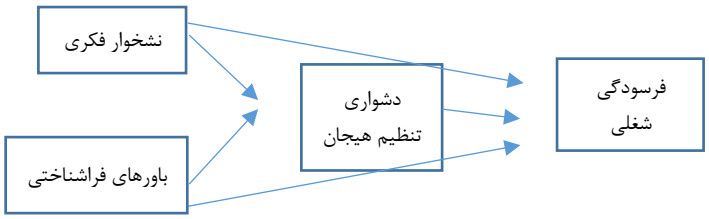
علاوه بر نقش باورهای فراشناختی در عملکرد و فرسودگی شغلی کارکنان، مولفه نشخوار فکری نیز می تواند عملکرد شغلی فرد را تحت تاثیر قرار دهد (۹). نشخوار فکری در واقع بیان‌کننده افکاری است که میل به تکرار شدن دارند و این افکار به صورت آگاهانه وحول یک موضوع (حتی در غیاب محرک محیطی) متمرکز می شوند (۱۰).

شغل فرد از منابع مهم هیجانی به شمار می آید. از این رو ناتوانی در تنظیم هیجانات عامل موثری بر نارضایتی شغلی و ایجاد فرسودگی شغلی است (۱). استفاده از شیوه های تنظیم هیجان (به هنگام بروز شرایط استرس زا و نشخوار فکری) منجر به کاهش باورهای فراشناختی مثبت شده و لذا به عنوان عاملی مهم در فرسودگی شغلی کارکنان محسوب می شود (۱۱). تنظیم هیجان فرآیندی است که توسط آن، افراد هیجان‌های خود و چگونگی ابراز این هیجان ها را تحت نفوذ خود قرار میدهند. در واقع، تنظیم هیجانی به عنوان فرآیند آغاز، حفظ، تعدیل یا تغییر در بروز، شدت یا استمرار احساس درونی و هیجان مرتبط با فرایندهای اجتماعی- روانی- فیزیکی در به انجام رساندن اهداف فرد تعریف می شود (۱۲). هیجانها درهر لحظه بر توجه، تصمیم گیری، حافظه، پاسخهای جسمانی و تعاملات اجتماعی تأثیر می گذارند (۱۳). افراد در مواجهه با شرایط تنیدگی زا از راهبردهای تنظیم هیجانی متنوعی استفاده می‌کنند که از میان آنها میتوان به راهبرد مقابله ای شناختی منفی متفاوت شامل خود ملامت گری، نشخوار فکری، فاجعه سازی و سرزنش دیگران و راهبردهای مثبت شامل پذیرش و عینیت بخشی، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، تسهیل حادثه از طریق کل نگری، اشاره نمود (١٤). همچنین تنظیم هیجان را می‌توان به عنوان فرایندهای جسمانی، رفتاری و شناختی تعریف کرد که افراد را به تنظیم، تجربه و بیان هیجانها قادر می سازد (۱۵). پاسخهای هیجانی به رویدادهای استرس زا را میتوان با استفاده از راهبردهای مقابله‌ای شناختی تنظیم کرد. از آنجا که مداخلات برای کاهش فرسودگی شغلی و اثرات سوء آن و افزایش تعامل فرد با کار میتواند در هر دو سطح سازمانی و شخصی رخ دهد، توجه به تبعات اجتماعی فرسودگی شغلی، پژوهش جامع درباره این نشانه و روابط خاص آن با زمینه کاری افراد، سهم واضح و ارزشمندی در سلامت و رفاه کارکنان سازمان دارد (١٦).

بطور کلی فرسودگی شغلی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان میباشد و باید پژوهش‌های بیشتری برای فهم دقیق عوامل تاثیرگذار بر فرسودگی شغلی انجام شود. این پژوهش‌ها باید روی مهمترین عوامل صورت گیرند تا بتوان به نتایج مفید و موثری دست یافت. لذا لازم است که آگاهی لازم از نحوه اثرگذاری این متغیرها بر همدیگر به دست آید تا به نحو مفید و موثری از مشکلات حاصل از آن جلوگیری شود. برای رسیدن به آگاهی بیشتر در این زمینه نیاز به انجام پژوهش‌های متنوع و متعدد با موضوع فرسودگی شغلی است و تحقیق و پژوهش درباره فرسودگی شغلی کارکنان هم برای کارکنان و هم برای سازمان ها لازم و ضروری است. به طور کلی،

فرسودگی شغلی در جامعه به ویژه در بین کارکنان، پژوهشگران را به سمتی هدایت کرد که سهم باورهای فراشناختی و نشخوار فکری را با میانجی‌گری دشواری تنظیم هیجان و توانایی آن‌ها در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار دهد. با درنظرگرفتن ضرورت و اهمیت هر یک از این متغیرها در پیش‌بینی فرسودگی شغلی، ترکیب مدل مورد نظر، تاکنون به شکلی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته، تحقیق و بررسی نشده است. لذا، مدل پیشنهادی پژوهشگران، علاوه بر غنا بخشیدن به دانش موجود در جهت شناسایی دقیق عوامل موثر بر فرسودگی شغلی می‌تواند زمینه‌ی لازم برای طراحی و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای بر فرسودگی شغلی و تلاش برای پیشگیری از آن را فراهم سازد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی باورهای فراشناختی و نشخوار فکری با فرسودگی شغلی و آزمون نقش واسطه‌ای دشواری تنظیم هیجان انجام شد.

نمودار۱: مدل علی فرضی پژوهش



روش‌ها

این پژوهش به روش همبستگی انجام شد. در این مطالعه رابطه‌ی بین متغیرها در قالب تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت. باورهای فراشناختی و نشخوار فکری متغیر برون زا، دشواری تنظیم هیجان متغیر میانجی گر و فرسودگی شغلی متغیر درون زا می باشد. جامعه ی آماری پژوهش شامل کارمندان بانک های شهر مشهد سال ۱۴۰۱ بودند. در پژوهش حاضر ۳۲۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده ها پس از جمع اوری توسط نرم افزار spss و amos به ترتیب با نسخه ۲۰ و ۲۲ با روش همبستگی و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای مورد مطالعه شامل:

پرسشنامه دشواری تنظیم هیجان

پرسشنامه ۴۱ ماده ای دشواری تنظیم هیجانی DERS (البته ۵ آیتم این مقیاس به دلیل همبستگی پایین و همچنین بار عاملی پایین حذف شدند، و بنابراین تعداد آیتم های پرسشنامه به ۳۶ آیتم کاهش یافت) توسط Geratez در سال ۲۰۰۴ با هدف ارزیابی اختلالات تنظیم عاطفی طراحی و معرفی شد (۱۷).

این ابزار دارای شش زیر مقیاس: عدم پذیرش پاسخ های هیجانی (۶ سوال)، دشواری در انجام رفتار هدفمند (۵ سوال)، دشواری در کنترل تکانه (۶سوال)، فقدان آگاهی هیجانی (۶سوال)، دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی (۸ سوال)، عدم وضوح هیجانی (۵ سوال) می باشد. نمره گذاری پرسشنامه به صورت مقیاس لیکرت ۵ درجه ای می باشد، بدین صورت که ۱ تقریبا هرگز، ۲ گاهی اوقات، ۳ نیمی از مواقع، ۴ اکثر اوقات، ۵ تقریبا همیشه، نمره دریافت می کند.

روایی و پایایی: تحلیل عاملی وجود ۳ عامل عدم پذیرش پاسخ های هیجانی، دشواری در انجام رفتار هدفمند، دشواری در کنترل تکانه، فقدان آگاهی هیجانی، دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی، عدم وضوح هیجانی را نشان داد. نتایج حاکی از این است که این مقیاس از همسانی درونی بالایی، ۰/۹۳ برخوردار می باشد (۱۸). هر شش زیر مقیاس DERS ،آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۰ دارند.

مقیاس نشخوارفکری

Hoksma, Morrow پرسشنامه ای خودآزمایی تدوین کردند که چهار نوع متفاوت از واکنش به خلق منفی را مورد ارزیابی قرار می دهد. پرسشنامه سبک های پاسخ[1] از دو مقیاس پاسخ های نشخواری[2](RRS) و مقیاس پاسخ های منحرف کننده حواس[3] تشکیل شده است. این ابزار دارای ۲۲ عبارت است که از پاسخ دهندگان خواسته می شود هر کدام را در مقیاسی از ۱ (هرگز)، ۲ (گاهی اوقات)، ۳(اغلب اوقات)، ۴ (همیشه) درجه بندی کنند. نمرات می‌توانند بین ۲۲ تا ۸۸ متغیر باشند. اعتبار پیش بینی RRS، در تعداد زیادی از مطالعات مورد آزمایش قرار گرفته

1.Response Styles Questionnaire
2.Rominative Response Scale
3.Distracting Response Scale

است. نتایج پژوهش های زیادی نشان می دهند که RRS می تواند شدت افسردگی را در دوره های پیگیری در نمونه های بالینی و غیربالینی با کنترل متغیرهایی مانند، سطح اولیه افسردگی و یا عوامل استرس زا، پیش بینی کند. همچنین، بر پایه یافته های پژوهشی، این مقیاس می تواند آسیب پذیری افراد را نسبت به افسردگی تعیین کند. به علاوه، نشان داده شده است که این مقیاس می تواند پیش بینی کننده یک دوره بالینی افسردگی باشد. بر پایه شواهد تجربی، مقیاس پاسخ های نشخواری، پایایی درونی بالایی دارد. ضریب آلفای کرونباخ در دامنه ای از ۰/۸۸ تا ۰/۹۲ قرار دارد. پژوهش های مختلف نشان می دهند همبستگی بازآزمایی برای RRS، ۰/٦٧ است (۱۹).

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش

این آزمون توسط Meslesh ساخته شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهار چوب فعالیت حرفه ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروههای حرفه ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می شود. نحوه نمره گذاری مادههای این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای صورت می گیرد. گزینه های این آزمون با هرگز= ۱، خیلی کم=۲، کم=۳، متوسط=٤، بالای متوسط=٥، زیاد=٦، خیلی زیاد =۷ مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه های تحت اختیار بیان می کند (۲۰).

Meslesh , Jakson ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹ ، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان مورد تأیید قرار گرفته است. و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است .همچنین بهنیا(۱۳۷۹) با عنایت به استاندارد بودن پرسش نامه‌ی فرسودگی شغلی، این پرسش نامه دارای اعتبار لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی می باشد (۲۰).

پرسشنامه باورهای فراشناختی ولز

این پرسشنامه توسط Wells در سال ۱۹۹۷ تدوین شده است و از یک مقیاس خودگزارشی ۳۰ ماده ای که باور های افراد درباره‌ی تفکراتشان را مورد سنجش قرارمی دهد. پاسخ به سوالات آن درقالب یک مقیاس چهار درجه ای لیکرت(۱ :مخالفم، ۲: کمی موافقم، ۳: نسبتا موافقم، ٤: کاملا موافقم) محاسبه می شود. این مقیاس دارای پنج خرده مقیاس می باشد شامل:۱- باور ها مثبت در مورد نگرانی ۲-باور های غیر قابل کنترل و خطرناک بودن نگرانی ۳-باورها در مورد کفایت شناختی ٤- باورهای منفی کلی (شامل مسوولیت پذیری، خرافات و ...) ٥- خودهشیاری شناختی می باشد (۲۱).

برای محاسبه امتیاز مربوط به هر بعد، امتیاز مربوط به تک تک سوالات آن بعد را باهم جمع نمائید. روایی و پایایی: شیرین زاده این پرسشنامه را برای جمعیت ایران ترجمه و آماده نموده است ضریب الفای کرونباخ کل مقیاس در نمونه ایرانی ۰/۹۱ گزارش شده است.

نتایج

بررسی ضرائب همبستگی متغیرهای پژوهش، نشان داد تمامی متغیرهای پژوهش حاضر دارای همبستگی معنی داری با یکدیگر می باشند. این امر حکایت از انتخاب مناسب متغیرها بر اساس پیشینه پژوهشی و مطالعات صورت گرفته در گذشته، است. در بررسی فرضیه اصلی پژوهش، مبنی بر نقش میانجی دشواری تنظیم هیجان در رابطه فرسودگی شغلی و مولفه های باورهای فراشناختی و نشخوار فکری، یک الگوی مفهومی تدوین و با روش مدلسازی معادلات ساختاری آزمون شد. قبل از ارزیابی فرض اصلی پژوهش در قالب الگوی پیشنهادی به روش مدلسازی معادلات ساختاری، مفروضه های استفاده مورد آزمون قرار گرفت. بدین منظور نرمال بودن توزیع داده ها، خطی بودن و دوربین واتسون نیز استقلال مشاهدات را تأیید کرد. همچنین از روش جایگزینی داده ها با میانگین جهت

مدیریت داده های گم‌شده ا ستفاده شد. جهت برر سی داده های پرت، نمره های z متغیرها محاسبه گردید و آزمودنی هایی که دو انحراف معیار بالا و پایین میانگین بودند، پرت تشخیص داده شدند و حذف گردیدند. در جدول ۱ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آمده است.

با توجه به مندرجات جدول مذکور، بین باورهای فراشناختی با دشواری تنظیم هیجان دردو مقیاس باورهای مثبت در مورد نگرانی با ضریب همبستگی ۰/۵۷ و سطح معناداری ۰/۰۵ و باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری با ضریب هبستگی ۰/۵۱ و سطح معناداری ۰/۰۵رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. طبق نتایج در دو خرده مقیاس اعتماد شناختی و باورهای مورد نیاز به کنترل فکر با ضریب همبستگی ۰/۴۰ و سطح معناداری ۰/۰۵ و خودآگاهی شناختی با ضریب همبستگی ۰/۲۹ و سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه معکوس معنی دار مشاهده گردید. برطبق یافته ها بین نشخوار فکری با دشواری تنظیم هیجان ارتباط مثبت و معنادار مشاهده گردید،

قبل از ارز یابی الگوی پیشنهادی به روش تحلیل مسیر ، مفرو ضه‌های ا ستفاده از تحلیل مسیر مورد آزمون قرار گرفت. بدین منظور در گام اوّل، نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از روشهای تشخیص عددی بررسی شد. نتایج شاخصهای چولگی و کشیدگی نشان از توزیع متقارن داده‌ها داشت. مفروضه توزیع بهنجار چندمتغیری نیز نر مال بودن توزیع جندمتغیری را نشان داد در گام دوّم، مفروضه ی خطی بودن مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج بیانگر رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته خطی و معنادار بود، (p< ۰/۰۰۰۱ ، ۰/۱۶۷= R2، F =۱۲/۵۳۸). درگام سوم، نتایج آزمون رابطه ی هم خطی، نشان از عدم رابطه هم خطی بین متغیرهای مستقل پژوهش داشت. درگام چهارم مقدار آزمون دوربین-واتسون برای ا ستقلال خطا ها (۱/۷۶) بد ست آمد که نشان از ا ستقلال خطاها داشت. در نهایت داده ها بررسی گردید که فاقد مقادیر پرت تشخیص داده شد.

بعد از تایید رعایت مفرو ضه های ا ستفاده از تحلیل مسیر، این روش جهت ارزیابی الگوی علّی پیشنهادی به کار گرفته شد و جهت تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده ها، ترکیبی از شاخص های برازندگی مورد ا ستفاده قرار گرفت. با توجّه به نتایج به دست آمده از جدول ۳ و سطوح معنی داری به دست آمده، می توان برخی از روابط مستقیم الگوی پژوهش را معنادار دانست. به عبارت دیگر، باورها مثبت در مورد نگرانی (۰/۰۰۱= p) و باور های منفی در مورد کنترل نا پذیری و خطر افکار (۰/۰۲۷= p) و اعتماد شناختی (۰/۰۱۸= p) و خودآگاهی شناختی (۰/۰۱۸= p) با ابعاد دشواری تنظیم هیجان رابطه مثبت معنادار داشت. همچنین پاسخ های نشخواری با تمام ابعاد دشواری تنظیم هیجان و پاسخ های منحرف کننده حواس با عدم پذیرش پاسخ های هیجانی، دشواری در انجام رفتار هدفمند و دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی رابطه دارد (۰/۰۰۱= p)، و فرسودگی شغلی با عدم پذیرش پاسخ های هیجانی (۰/۰۲۶= p)، دشواری در انجام رفتار هدفمند (۰/۰۲۶= p) و دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی (۰/۰۳۲= p) و عدم وضوح هیجانی (۰/۰۱۸= p) دارای رابطه ی معنادار بود.

برای بررسی برازش مدل از شاخص های مندرج درجدول ٤ استفاده شد که با توجه به مقادیر مندرج شده در جدول یاد شده همگی در سطح مناسب می باشند. بنابراین برازش مدل پیش‌بینی در سطح مطلوبی می باشد. جهت کسب برازندگی بهتر، بر اساس سنجه های پیشنهادی برازندگی، با اتصال خطای خستگی عاطفی به شخصیت زدایی مقادیر شاخص های برازش بهبود یافت.

بر اساس جدول ٤، مقدار شاخص های نیکویی برازش بعد از اصلاح مجذور کای (x 2) برابر با ۱۲/۲۰۱، با درجه آزادی۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد. با توجّه به این که مجذور کای نسبت به حجم نمونه حساس است، بنابراین در بیشتر موارد از لحاظ آماری معنادار است. همچنین مطابق جدول ٤، ملاحظه می شود که در مدل نهایی نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x /df2) برابر با ۱/۸۱۰، شاخص نیکویی برازش (GFI)

برابر با ۰/۹۸۹، شـــاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲٤، شـــاخص برازندگی هنجار شـــده (NFI) برابر با ۰/۹۸۸ شـــــاخص برازنـدگی تطبیقی (CFI) برابر بـا ۰/۹۸۷ ، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) برابربا ۰/۹۷٤، شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با ۰/۹۱٤ و ریـشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RAMSEA) برابر با ۰/۳۷۰ می باشد.

به منظور تخمین توزیع آماره های مورد نظر با توجه به اینکه از تست های آماری.z-statistic, t-statistic استفاده نشد از روش بوت اســـتراپ که یک روش مفید و جایگزین اســـت برای تعیین معنی داری روابط واســـطه ای، اســـتفاده گردید. فاصـــله های اطمینان جدول ٥ حاکی از معنی داری مســـیرهای غیرمســـتقیم باورهای فراشناختی با فرسودگی شغلی از طریق ابعاد دشواری تنظیم هیجان، همچنین نشـــخوار فکری با فرســـودگی شـــغلی از طریق دشواری تنظیم هیجانی میباشد. در فاصله های مذکور به علت های قرار نگرفتن صفر در این فا صله ها، روابط مـسیرهای غیرمـستقیم یاد شده معنی دار تلقی می شود. در سایر مـسیر های غیرمســـتقیم به علت قرار گرفتن صـــفر در فاصـــله اطمینان، معنی داری روابط واسـطه ای آنها تأیید نشـد لذا در جدول ارائه نشدند.

جدول ۱ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
ابعاد دشواری تنظیم هیجان	عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۱	۱														
	دشواری در انجام رفتار هدفمند	۲	۰/۰۹	۱													
	دشواری در کنترل تکانه	۳	۰/۳۲	۰/۸۴	۱												
	فقدان آگاهی هیجانی	۴	۰/۶۷	۰/۴۵	۰/۸۶	۱											
	دسترسی محدود به راهبردهای هیجانی	۵	۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۶۴	۰/۴۲	۱										
	عدم وضوح هیجانی	۶	۰/۱۸	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۵۲	۰/۳۶	۱									
ابعاد نشخوار فکری	پاسخ های منحرف کننده حواس	۷	*۰/۲۴	**۰/۱۶	۰/۷۸	۰/۵۹	**۰/۳۸	۰/۶۶	۱								
	پاسخ های نشخواری	۸	**۰/۳۲	*۰/۲۱	**۰/۶۸	**۰/۴۳	**۰/۱۴	**۰/۲۱	۰/۶۱	۱							
	باورها مثبت در مورد نگرانی	۹	**۰/۸۱	*۰/۳۲	**۰/۲۳	*۰/۶۲	۰/۱۶	*۰/۸۸	**۰/۲۵	**۰/۴۳	۱						
ابعاد باورهای فراشناختی	باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری	۱۰	*۰/۶۴	*۰/۷۴	*۰/۵۳	*۰/۷۲	*۰/۱۸	*۰/۲۶	*۰/۸۱	*۰/۷۲	۰/۲۲	۱					
	اعتماد شناختی	۱۱	*-۰/۴۱	*-۰/۳۸	*-۰/۴۵	*-۰/۴۳	*-۰/۳۷	-۰/۰۹	*-۰/۶۳	*-۰/۵۸	-۰/۳۹	-۰/۴۱	۱				
	باور در مورد نیاز به کنترل افکار	۱۲	*-۰/۱۱	*-۰/۲۶	*-۰/۲۸	-۰/۰۳	*-۰/۳۶	-۰/۰۶	*-۰/۴۴	*-۰/۴۶	-۰/۲۲	-۰/۱۳	۰/۴۱	۱			
	خودآگاهی شناختی	۱۳	*-۰/۱۲	*-۰/۳۹	*-۰/۶۲	*-۰/۵۳	*-۰/۴۰	*-۰/۱۳	**-۰/۸۴	**-۰/۷۱	-۰/۳۱	-۰/۲۹	۰/۴۶	۰/۸۷	۱		
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۱۴	*۰/۱۶	**۰/۳۵	۰/۰۲	۰/۰۵	**۰/۲۳	۰/۶۳	*۰/۸۱	*۰/۸۵	*۰/۶۱	*۰/۵۷	-۰/۶۸	-۰/۵۹	-۰/۰۸	۱	
	پدیده های شخصیت زدایی	۱۵	*۰/۲۳	*۰/۲۴	۰/۰۳	۰/۰۴	*۰/۱۸	*۰/۳۶	**۰/۸۶	*۰/۷۳	**۰/۷۹	**۰/۷۱	-۰/۷۵	*-۰/۴۲	-۰/۱۶	۰/۹۳	۱
	فقدان موفقیت فردی	۱۶	*۰/۳۱	*۰/۲۸	*۰/۱۱	*۰/۱۶	*۰/۶	*۰/۳۶	*۰/۷۹	*۰/۸۶	*۰/۵۳	*۰/۶۳	-۰/۷۲	*-۰/۳۳	*-۰/۲۸	۰/۷۸	۰/۸۵ ۱

جدول ۲ آزمون رابطه هم خطی متغیرهای پژوهش

متغیرها	اماره تولرانس	عامل تورم واریانس	ارزش ویژه	شاخص وضعیت
باورهای فراشناختی	۰,٦۹	۱,٤٥	۰,٤۳	۳,۷٦
نشخوار فکری	۰,۸۲	۱,۱۱	۳,۲۱	۲,۲٥
دشواری تنظیم هیجان	۰,۹۳	۱,۰۸	٤,۹۲	۱,۷٥

جدول ۳ ضرایب و سطح معنی داری مسیرهای مستقیم الگو

مسیرهای مستقیم	ضرایب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
باورها مثبت در مورد نگرانی به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۱۵	۰/۳۱	۰/۰۲	۰/۰۰۱
باورها مثبت در مورد نگرانی به دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۳۸	۰/۷۸	۰/۰۱	۰/۰۲۶
باورها مثبت در مورد نگرانی به دشواری در کنترل تکانه	۰/۱۰	۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۰۱
باورها مثبت در مورد نگرانی به فقدان آگاهی هیجانی	۰/۲۲	۰/۳۱	۰/۰۲	۰/۰۲۷
باورها مثبت در مورد نگرانی به عدم وضوح هیجانی	۰/۱۲	۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۰۰۳
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۲۷
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۱۷
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به دشواری در کنترل تکانه	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۰۲۶
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به فقدان آگاهی هیجانی	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۰۴
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۱۵
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به عدم وضوح هیجانی	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۴۱
اعتماد شناختی به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	-۰/۰۷	-۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۱۸
اعتماد شناختی به دشواری در انجام رفتار هدفمند	-۰/۰۴	-۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۱۷
اعتماد شناختی به دشواری در کنترل تکانه	-۰/۱۲	-۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۰۳
اعتماد شناختی به فقدان آگاهی هیجانی	-۰/۲۲	-۰/۳۲	۰/۰۲	۰/۰۲۸
اعتماد شناختی به دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	-۰/۱	-۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۰۱۶
باورها در مورد نیاز به کنترل افکار به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	-۰/۱۱	-۰/۲۴	۰/۰۳	۰/۰۲۴
باورها در مورد نیاز به کنترل افکار به دشواری در انجام رفتار هدفمند	-۰/۰۷	-۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۰۳۱
باورها در مورد نیاز به کنترل افکار به دشواری در کنترل تکانه	-۰/۳۶	-۰/۳۲	۰/۰۶	۰/۰۵
باورها در مورد نیاز به کنترل افکار به دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	-۰/۰۳	-۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴۸
خودآگاهی شناختی به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	-۰/۰۹	-۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۱۸
خودآگاهی شناختی به دشواری در انجام رفتار هدفمند	-۰/۰۳	-۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۰۲۶
خودآگاهی شناختی به دشواری در کنترل تکانه	-۰/۱۵	-۰/۳۱	۰/۰۲	۰/۰۱۱
خودآگاهی شناختی به فقدان آگاهی هیجانی	۰/۳۷	۰/۶۷	۰/۰۲	۰/۰۲۶
خودآگاهی شناختی به دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	-۰/۱۱	-۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۰۳۶
خودآگاهی شناختی به عدم وضوح هیجانی	-۰/۲۲	-۰/۲۸	۰/۰۲	۰/۰۳۳
پاسخ های منحرف کننده حواس به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۱۴	۰/۲۶	۰/۰۲	۰/۰۲۶
پاسخ های منحرف کننده حواس به دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۳۴	۰/۴۳	۰/۰۳	۰/۰۰۱
پاسخ های منحرف کننده حواس به دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۹	۰/۲۱	۰/۰۲	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۱۸	۰/۳۲	۰/۰۲	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۱۵	۰/۱۸	۰/۰۲	۰/۰۱۸

پاسخ های نشخواری به دشواری در کنترل تکانه	۰/۳۶	۰/۶۸	۰/۰۱	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به فقدان آگاهی هیجانی	۰/۱۲	۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۱۳	۰/۲۷	۰/۰۲	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به عدم وضوح هیجانی	۰/۰۷	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۰۰۱
عدم پذیرش پاسخ های هیجانی به فرسودگی شغلی	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۲۶
دشواری در انجام رفتار هدفمند به فرسودگی شغلی	۰/۰۷	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۰۲۶
دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی به فرسودگی شغلی	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۰۳۲
عدم وضوح هیجانی به فرسودگی شغلی	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۰۱۸

جدول ۴ شاخص های نیکوئی برازش مدل نهایی

شاخصهای برازندگی	مقدار	
	قبل از اصلاح	بعد از اصلاح
آزمون مجذور کای	۶۸/۸۷۹	۱۲/۲۰۱
سطح معناداری	۰/۵۱	۰/۰۰۱
درجه ازادی	۱۶	۲
نسبت مجذور کای به درجه آزادی	۲۸/۵۳۲	۱/۸۱۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۸۱۶	۰/۹۸۹
شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)	۰/۷۵۲	۰/۹۲۴
شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)	۰/۸۶۳	۰/۹۸۸
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۸۸۶	۰/۹۸۷
شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۸۸۴	۰/۹۷۴
شاخص توکر-لویس (TLI)	۰/۸۷۱	۰/۹۱۴
ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RAMSEA)	۰/۰۹۶	۰/۰۳۷

جدول ۵ نتایج بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم

مسیر غیر مستقیم	داده ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معنی داری
باورها مثبت در مورد نگرانی به فرسودگی شغلی از طریق عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۰۵۶۵	۰/۰۵۴۹	۰/۰۰۱۶-	۰/۲۹۱	۰/۰۰۲۴	۰/۱۱۹۵	۰/۰۵
باورها مثبت در مورد نگرانی به فرسودگی شغلی از طریق دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۲۲۴	۰/۲۲۴۹	۰/۰۰۰۹	۰/۰۵۳۵	۰/۲۳۵۳-	۰/۱۲-	۰/۰۰۱

باورها مثبت در مورد نگرانی به دسترسی محدود به فرسودگی شغلی از طریق راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۸۴۸	۰/۰۸۴۷	۰/۰۰۰۱-	۰/۰۱۴۷	۰/۰۵۷	۰/۱۱۵۲	۰/۰۰۱
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به فرسودگی شغلی از طریق عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۰۴۱۶	۰/۰۴۱۲	۰/۰۰۰۴-	۰/۰۱۸	۰/۰۲۲	۰/۰۶۵۶	۰/۰۱۴
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۳۷۹۳	۰/۳۷۸	۰/۰۰۱۳-	۰/۰۵۸۴	۰/۲۶۶	۰/۴۹۲۶	۰/۰۰۱
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به فرسودگی شغلی از طریق دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۲	۰/۰۲۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹۲	۰/۰۷۷۶	۰/۰۳۳۶	۰/۰۰۱
باورهای منفی در مورد کنترل ناپذیری و خطر افکار به عدم وضوح هیجانی	۰/۰۱۹۹	۰/۰۱۹۵	۰/۰۰۰۴-	۰/۰۱۰۵	۰/۰۰۲۶	۰/۰۵۲۶	۰/۰۲۶
اعتماد شناختی به فرسودگی شغلی از طریق دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۰۰۹۹ –	۰/۰۱-	۰/۰۰۰۱	./۰۰۸۷	۰/۰۳۰۶-	۰/۰۰۴۲	۰/۰۴۸
باورها در مورد نیاز به کنترل افکار به فرسودگی شغلی از طریق دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۴۲۶	۰/۰۴۲۴	۰/۰۰۰۲-	۰/۰۱۴۵	۰/۰۱۹۲	۰/۰۸	۰/۰۱۶
خودآگاهی شماختی به فرسودگی شغلی از طریق دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۳۰۸	۰/۰۳۰۸	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱۶۶	۰/۰۰۰۶	۰/۰۶۴۶	۰/۰۱۷
پاسخ های منحرف کننده حواس به فرسودگی شغلی از طریق عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۰۴۰۳	۰/۰۴۰۱	۰/۰۰۰۲-	۰/۰۱۸۹	۰/۰۰۶۷	۰/۰۸۵۷	۰/۰۳۶
پاسخ های منحرف کننده حواس به فرسودگی شغلی از طریق دشواری در انجام رفتار هدفمند	۰/۰۰۸۴	۰/۰۰۸۲	۰/۰۰۰۲-	۰/۰۰۸۲	۰/۰۰۲۱-	۰/۰۳۱۶	۰/۰۰۱
پاسخ های منحرف کننده حواس به فرسودگی شغلی از طریق دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۰۶۳	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰۳-	۰/۰۲۱۸	۰/۰۳۶۵-	۰/۰۵۰۵	۰/۰۴۵
پاسخ های نشخواری به فرسودگی شغلی از طریق عدم پذیرش پاسخ های هیجانی	۰/۰۰۶۲	۰/۰۰۵۵	۰/۰۰۰۷-	۰/۰۲۲۵	۰/۰۳۹۳-	۰/۰۵۱۴	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به فرسودگی شغلی از طریق فقدان آگاهی هیجانی	۰/۰۰۷۶	۰/۰۰۸۲	۰/۰۰۰۶	۰/۰۳۲۴	۰/۰۴۲۸-	۰/۰۴۸۲	۰/۰۰۱
پاسخ های نشخواری به فرسودگی شغلی از طریق دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی	۰/۰۱۱۷	۰/۰۱۲۶	۰/۰۰۰۹	۰/۰۱۷۹	۰/۰۴۷۸-	۰/۰۲۴۴	۰/۰۰۲
پاسخ های نشخواری به فرسودگی شغلی از طریق عدم وضوح هیجانی	۰/۰۴۵	۰/۰۴۷۲	۰/۰۰۲۲	۰/۰۳۳۳	۰/۰۳۲۶-	۰/۱۰۷۳	۰/۰۰۱

نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف آزمون برازندگی مدل علّی رابطه ی باورهای فراشناختی و نشخوار فکری با واسطه گری ابعاد دشواری تنظیم هیجان بر فرسودگی شغلی بر اساس مدل مفهومی مارتین و مارش انجام شد (۲۲). به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر، برازش مطلوب مدل طراحی شده با داده های جمع آوری شده را تأیید کرد. همچنین، طبق یافته های به دست آمده، برخی روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها معنی دار شد. به عبارت دیگر، باورهای فراشناختی با دشواری تنظیم هیجان، نشخوار فکری با دشواری تنظیم هیجان، دشواری تنظیم هیجان با فرسودگی شغلی دارای رابطه مستقیم معنادار نشان داد. همچنین مسیرهای غیرمستقیم باورهای فراشناختی با فرسودگی شغلی از طریق دشواری تنظیم هیجان ، همچنین نشخوار فکری با فرسودگی شغلی از طریق دشواری تنظیم هیجان رابطه معنی دار به دست آمد.

توجه به اینکه تنظیم هیجانات یک جزء اصلی از هوش هیجانی است و به ظرفیت فرد برای کنترل هیجانات خود و دیگری اشاره میکند (۲۳) به نظر میرسد افرادی که از دشواری در تنظیم هیجانات برخوردارند در درک هیجانات خود و دیگری و مدیریت هیجانات خود دچار مشکل میشوند و نمیتوانند به خوبی با استرسهای محیطی در روابط بین فردی، به ویژه در تعامل با همکاران کنار آیند. به عبارت دیگر، توانایی کارکنان در کنترل هیجانات، از یک سو بر چگونگی ابراز احساسات، مدیریت استرس و تعامل آنان با دیگران اثر میگذارد، و از دگر سو، به تعامل بهینه با دیگران، کاهش خستگی و استرس شغلی و افزایش رضایت شغلی آنان منجر میشود. Saton , Vilty نیز معتقد است توانایی تنظیم هیجانات به کارکنانکمک میکند تا روابط اجتماعی مناسبتری را ایجاد کنند و مدیریت بهتری داشته باشند. نارضایتی شغلیِ بیشتر، اغلب با استرس بیشترهمراه است. به نظر میرسد افرادی که از کنترل هیجانی بالاتری برخوردارند، ارزیابی بهتری از شرایط پیرامون خود دارند و هنگام مواجهه با استرس بهتر میتوانند تصمیم بگیرند و گامهای رسیدن به هدف و موفقیت را بهتر ترسیم میکنند. از این رو دشواری در دستیابی به رفتارهای هدفمند که ناشی از مدیریت ضعیف هیجانات است میتواند با کاهش رضایت شغلی همراه باشد. دشواری تنظیم هیجان، بی توجهی به احساسات و هیجانهای خود و دیگران و تفسیر غیرواقعی از هیجانات خود و دیگران را بازنمایی میکند و منجر به برداشت نادرست و مدیریت نادرست هیجانات شده و با نارضایتی از برخی از جنبه های شغلی، از جمله مسئولیت هایی که به فرد واگذار می شود و نارضایتی از پیشرفت در کار،همراه میشود. از سوی دیگر، درک و مدیریت ضعیف هیجانات میتواند برداشت فرد را از قدردانی که از کار او به عمل میآید تحت الشعاع قرار دهد (۲٤).

یافته مهم دیگر بیانگر این بود که باورهای فراشناختی و نشخوار فکری با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. براساس نظریه فراشناختی نقش مهمی بین باورهایی درباره ی حالات روانی، شامل باورهایی درباره ی هیجانات و حفظ پریشانی وجود دارد. به طور کلی باورهای منفی درباره ی تفکر، بر نحوه ی ارزیابی فرد از وقایع پیرامونش اثر گذاشته، شناخت و عمل را هدایت میکنند (۲۵) و بر رضایت او از جنبه های مختلف زندگی اثر می گذارند.

در واقع، مدل فراشناختی (۲۱, ۲٦) پریشانی هیجانی را از طریق حفظ و به کارگیری الگوهای مداوم و ناسازگارانه تفکر (مانند نگرانی مداوم و نشخوار فکری) که ناشی از باورهای زیربنایی ناکارآمد هستند، توضیح میدهد .برای مثال باورهای منفی درباره خطر و کنترل ناپذیری افکار تکراری (برای مثال نگرانی من غیر قابل کنترل است)، افکار نگران کننده را راه اندازی میکنند، مبنای ارزیابی منفی را تشکیل می دهند و کوشش فرد برای فرونشانی این افکار یا نگرانی های ناخواسته را افزایش داده و منجر به افزایش پریشانی هیجانی (۲۱, ۲۷) و نارضایتی فرد از شرایط مختلف زندگی، از جمله شرایط شغلی، میشوند. باورهای فراشناخت منفی با ارزیابی منفی افکار و احساسات همراه هستند و به عنوان یک عامل آسیب پذیری عمومی تلقی می شوند (۲۸). به عبارت دیگر تجربه منفی حالات هیجانی که به واسطه باورهای

فراشناختی منفی و ارزیابی منفی افکار و احساسات پدید میآید، رضایت افراد را از شرایط محیط کاری کاهش میدهد و منجر به کاهش رضایت شغلی میشود .مانند هر پژوهش دیگری که در آن از ابزار خودگزارشی استفاده میشود، ممکن است تمایل افراد به ابراز مطلوبیت اجتماعی، روی کیفیت داده های گردآوری شده اثر گذاشته باشد. به علاوه در این پژوهش امکان کنترل برخی از متغیرها از جمله عوامل محیطی، وضعیت سلامت روان، ویژگیهای شخصیتی میسر نشد . از این رو پیشنهاد میشود، پژوهشگران به تبیین سهم متغیرهای مذکور در پیش بینی فرسودگی شغلی بپردازند. همچنین پیشنهاد میشود با توجه به نقش بسیار مهم کارمندان در تعامل با ارباب رجوعان و براساس یافته های این پژوهش، به منظورکاهش فرسودگی شغلی کارمندان به تقویت مهارت تنظیم هیجانی و تغییر باورهای فراشناختی منفی در آنان پرداخته شود.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله نویسندگان از کلیه افرادی که در مراحل نگارش این مقاله همکاری کردند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

تضاد منافع

در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافعی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

مشارکت نویسندگان:

(۱) مفهوم پردازی و طراحی مطالعه، یا جمع آوری داده ها، یا تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها :همه نویسندگان

(۲) تهیه پیش نویس مقاله یا بازبینی آن جهت تدوین محتوای اندیشمندانه: همه نویسندگان

(۳) تایید نهایی دستنوشته پیش از ارسال به مجله: همه نویسندگان

References

1. Hyde M, Jappinen P, Theorell T, Oxenstierna G. Workplace conflict resolution and the health of employees in the Swedish and Finnish units of an industrial company. Social science & medicine. 2006;63(8):2218-27.

2. Chang L-C, Liu C-H. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2008;45(10):1442-8.

3. Mazlumi Mahmoudabad SSG, Sakineh. Ardian, Nahid. Investigating the Relationship between Burnout and General Health in Golestan Province Bank Employees in 1991. Toloo-e-Behdasht. 2015;14:11-22.

4. Creedy D, Sidebotham M, Gamble J, Pallant J, Fenwick J. Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: a cross-sectional survey. BMC pregnancy and childbirth. 2017;17(1):1-8.

5. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & stress. 2005;19(3):192-207.

6. Bright M, Parker S, French P, Fowler D, Gumley A, Morrison AP, et al. Metacognitive beliefs as psychological predictors of social functioning: An investigation with young people at risk of psychosis. Psychiatry research. 2018;262:520-6.

7. Saif AA. Learning and study methods. Tehran: Nashardoran. 2016.

8. Brick N, MacIntyre T, Campbell M. Metacognitive processes in the self-regulation of performance in elite endurance runners. Psychology of Sport and Exercise. 2015;19:1-9.

9. Baranik LE, Wang M, Gong Y, Shi J. Customer mistreatment, employee health, and job performance: Cognitive rumination and social sharing as mediating mechanisms. Journal of Management. 2017;43(4):1261-82.

10. Moghtader L. The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy in reducing rumination, dysfunctional attitude and negative automatic thoughts in patients with generalized anxiety disorders. Studies in Medical Sciences. 2016;27(9):825-35.

11. Namani E. An investigation mediating role of perceived stress syndrome in the relationship between meta-cognitive beliefs and mental rumination with job performance of firefighters staff. Career and Organizational Counseling. 2021;12(45):117-36.

12. Rothbaum BO, Meadows EA, Resick P, Foy DW. Cognitive-behavioral therapy. 2000.

13. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World psychiatry. 2016;15(2):103-11.

14. Hasani J. Effect of reappraisal and suppression of emotional experiences upon zonal action of brain respecting to Neuroticism and Extraversion Dimensons. 2009.

15. Garnefski N, Kraaij V. Relationships between cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: A comparative study of five specific samples. Personality and Individual differences. 2006;40(8):1659-69.

16. Andamikhoshk A, Golzar M, Esmaeilinasab M. Role of nine strategies of cognitive emotion regulation in the prediction of resilience. Journal of Thought & Behavior in Clinical Psychology. 2013;7(27):61-70.

17. Azizi Alireza MA, Shams Jamal. Study of the relationship between disturbance tolerance and

emotional regulation with students' dependence on smoking. Hakim Journal. 2010;13(1):11-8.

18. Gratz KL, Roemer L. Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. Journal of psychopathology and behavioral assessment. 2004;26:41-54.

19. Mazloom MY, Hamid and Mohammadkhani, Shahram. The relationship between metacognitive beliefs and difficulty in emotion regulation with post-traumatic stress disorder. Journal of Behavioral Sciences. 2014;8 (2).

20. Ehyakonandeh M, Shafiabadi A, Sodani M. Relationship between mental health and Burnout of the Behbahan Islamic Azad University employees. Andisheh & Raftar. 2008;10(3):99-107.

21. Wells A. Emotional disorders and metacognition: Innovative cognitive therapy: John Wiley & Sons; 2002.

22. Martin AJ, Marsh HW. Academic buoyancy: Towards an understanding of students' everyday academic resilience. Journal of school psychology. 2008;46(1):53-83.

23. Brackett MA, Palomera R, Mojsa-Kaja J, Reyes MR, Salovey P. Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. Psychology in the Schools. 2010;47(4):406-17.

24. Sutton RE, Wheatley KF. Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. Educational psychology review. 2003;15:327-58.

25. Cartwright-Hatton S, Wells A. Beliefs about worry and intrusions: The Meta-Cognitions Questionnaire and its correlates. Journal of anxiety disorders. 1997;11(3):279-96.

26. Wells A. Metacognitive therapy for anxiety and depression: Guilford press; 2011.

27. Wells A, Matthews G. Modelling cognition in emotional disorder: The S-REF model. Behaviour research and therapy. 1996;34(11-12):881-8.

28. Dargahian RM, Shahram; Hassani, Jafar and Shams, Jamal. The effectiveness of metacognitive therapy on improving metacognitive beliefs, rumination and depressive symptoms in a single-subject study. Journal of Clinical Psychology Studies. 2011;1 (3):103-81.

Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences
2023, Volume 11, No. 1: 61-74.

Original article

Investigating the causal relationship between metacognitive beliefs and rumination with job burnout with the mediation of emotion regulation difficulty in the employees of Mashhad City Bank in 1401

Tubi Shibani[1], Seyed Reza Nazimi[2], Seyed Reza Khatibi[3*]

1. Master's degree in clinical psychology, Islamic Azad University Birjand branch
2. Master's degree in clinical psychology
3. Phd in Epidemiology, Torbat Heydarieh University of Medical Sciences

Corresponding author: Torbat Heydarieh ,Torbat Heydarieh University of Medical Sciences

Keywords:

metacognitive beliefs, rumination, job burnout, emotional dysphoria, emotional regulation difficulty

Abstract

Background & Aim: Human resources are important and the success factor of organizations, they should be given special attention. The job satisfaction of the employees is the absence of failure to job burnout and disturbance in their personal and social performance, and it ultimately brings benefits to the organizations. In order to increase productivity, organizations pay capital costs to evaluate the annual changes in the job satisfaction of their employees. Therefore, the purpose of this study was to investigate the mediating role of emotional regulation difficulty in the relationship between metacognitive beliefs and rumination with job burnout.

***Methods*:** The above descriptive research is of the correlation type and the statistical population of this study was the employees of banks in Mashhad in 1401, 80 people were considered for each variable, and a total of 320 people were selected by simple random sampling method. The participants responded to Moslesh job burnout questionnaire, DERS emotion regulation problem questionnaire, Nolen Hoeksma and Marver rumination questionnaire, and Wells metacognitive beliefs questionnaire.

***Results*:** The results of the path analysis showed that metacognitive beliefs and hypocrisy increase employee burnout both directly and indirectly through emotional regulation problems. Metacognitive belief such as (positive belief about worry and negative beliefs about uncontrollability and danger in thoughts and cognitive trust and cognitive awareness) with self-harm results of emotion regulation has a significant positive relationship (p=0.05 and r=0.54) such as (cognitive trust and the belief needed to control thought with and cognitive self-awareness) has a significant inverse relationship with perception of emotion regulation (p=0.05 and r=-0.34), as well as ruminative responses with all changes in emotion regulation. It has a positive relationship (p=0.001 and r=0.31) and job burnout with emotion regulation (not accepting emotional responses, damage in performing the target behavior and limited access to emotional and non-emotional regulation strategies) has a significant Direct and weak relationship. (p=0.05 and r=0.24).

***Conclusion*:** These findings confirm The role of metacognitive beliefs and rumination of the individual in reducing the difficulty of emotional regulation is emphasized in order to achieve job burnout.

How to Cite this Article: Shibani T, Nazimi SR, Khatibi SR. Investigating the causal relationship between metacognitive beliefs and rumination with job burnout with the mediation of emotion regulation difficulty in the employees of Mashhad City Bank in 1401. Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences. 2023;11(1):61-74.

noncommercial usages, provided the original work is properly cite.