

نقش تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و منفی و توانایی‌های منش در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان نیروهای مسلح

سید تیمور سیدی اصل^۱، امیر محسن راه‌نجات^۲،
محمد مهدی الیکائی^۳، مژگان خادمی^۴، هاله شاهد حق‌قدم^۵، ارسیا تقوایی^۶

چکیده

مقدمه: کارکنان نیروهای مسلح با توجه به قرارگیری در معرض استرس شغلی بالا، از گروه‌های پر خطر برای ایجاد فرسودگی شغلی هستند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش توانایی‌های منش، هیجان‌های مثبت و منفی و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان نیروهای مسلح بود.

روش بررسی: ۱۴۶ نفر از افراد شاغل در نیروهای مختلف نظامی و انتظامی به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مزلاج (MBI)، پرسشنامه تاب‌آوری کونور - دیویدسون (CD-RIS) پرسشنامه توانایی‌ها و فضیلت‌ها در عمل (VIA-IS) و مقیاس عاطفه مثبت و منفی (PANAS) پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به سبک گام به گام تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و تمامی مؤلفه‌های توانایی‌های منش همبستگی منفی و معنادار دارد ($p < 0/01$). از سوی دیگر نتایج تحلیل رگرسیون خطی نشان داد که سه متغیر خردمندی و دانش، شجاعت و هیجان‌های مثبت توانستند به طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند ($AdjR^2 = 0/58$ و $p < 0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، به نظر می‌رسد که هیجان‌های مثبت و برخی از جنبه‌های توانایی‌های منش می‌توانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمایند. بنابراین می‌توان این متغیرها را در گزینش کارکنان نیروهای مسلح و آموزش‌های بعد از گزینش آنان لحاظ کرد تا در کاهش فرسودگی شغلی این گروه گام برداشت.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، توانایی‌های منش، تاب‌آوری، هیجان‌ها، کارکنان نظامی

۱. دکتری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پزشکی، گروه روانشناسی بالینی، تهران، ایران
۲. استادیار، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پزشکی، گروه روانشناسی بالینی، تهران، ایران (مؤلف مسئول) arahnedjat@yahoo.com
۳. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پزشکی، گروه روانشناسی بالینی، تهران، ایران
۴. استادیار، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشکده پزشکی، گروه روانپزشکی، تهران، ایران
۵. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورامین، ورامین، ایران
۶. استاد، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پزشکی، گروه روانپزشکی، تهران، ایران

مقدمه

کارکنان سازمان‌های بزرگ و همچنین مشاغل حساسی مانند شغل‌های نیروهای مسلح با فشارهای کاری بسیاری روبرو می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که قرار گرفتن طولانی و مداوم در معرض استرس‌های شغلی، می‌تواند در افرادی که قادر به تطبیق خود با این استرس‌ها نباشند به پیامدهایی مانند فرسودگی شغلی^۱ بینجامد [۱]. از همین رو مشاغل نظامی در کنار شغل‌های دیگری مانند پرستاری، بالاترین میزان فرسودگی شغلی را دارند [۲].

فرسودگی شغلی عبارت است از تخلیه توانایی فیزیکی و هیجانی در نتیجه استرس طولانی مدت یا ناامیدی در کار که به صورت مکرر در بین افرادی که دارای مشاغل خاصی هستند رخ می‌دهد [۳]. واژه فرسودگی شغلی نخستین بار توسط فریدن برگر^۲ در اواخر دهه ۱۹۶۰، زمانی که وی علائم خستگی را در کارکنان خود مشاهده کرد، تعریف شد و او این پدیده را تحلیل قوای جسمانی روانی نامید. افرادی که از این عارضه رنج می‌برند به طور کلی دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. از زبان‌های فرسودگی شغلی این است که افراد مبتلا به آن فرسودگی عاطفی را نیز تجربه می‌کنند. افسردگی، احساس درماندگی، عدم کارایی در شغل خود و مواردی از این قبیل همگی نمونه‌هایی از نتایج فرسودگی شغلی هستند [۴].

فرسودگی شغلی از این رو بسیار اهمیت دارد که می‌تواند کارایی و کیفیت کار کارکنان را به شدت کاهش دهد [۵]. علاوه بر این، فرسودگی شغلی با علائمی همچون تخلیه روانی، خستگی فیزیکی، گسلس از کار و احساس کاهش کفایت، می‌تواند بر سلامت جسمی و روان شناختی افراد اثرگذار باشد [۲]. کارکنان نظامی و سربازان از گروه‌های در معرض خطر فرسودگی شغلی هستند، چرا که در معرض استرس شغلی و مسئولیت‌های سنگین کاری هستند [۶]. در مطالعه‌ای در ایران

مشخص شد که در کارکنان نظامی میزان فرسودگی شغلی در ابعاد مختلف بسیار بالا است [۱]. در یک مطالعه که در سال ۲۰۱۴ بر روی کارکنان پلیس در کشور برزیل انجام گرفت، نتایج نشان داد که ۵۶٪ از گروه نمونه دارای درجاتی از فرسودگی شغلی بودند [۷]. در مطالعه دیگری در سال ۲۰۱۲ بر روی کارکنان نظامی در کشور مصر نیز نتایج نشان داد که در ابعاد مختلف فرسودگی شغلی، افراد گروه نمونه از ۴۰ تا ۶۰٪ فرسودگی شغلی بالا را گزارش دادند [۳]. در برخی مطالعات، میزان فرسودگی شغلی در کارکنان نظامی حتی تا ۸۸٪ نیز گزارش شده است [۲]. بر اساس متون پژوهشی موجود، تاب‌آوری^۳ متغیری است که تعداد بسیاری زیادی از مطالعات در سال‌های اخیر به بررسی نقش مثبت آن در مقابله با مشکلات نظامیان پرداخته‌اند.

در رابطه با تعریف تاب‌آوری باید به این نکته مهم توجه شود که به دلیل عدم توافق پژوهشگران این حوزه، هنوز تعریف واحد و مورد پذیرش همگانی در رابطه با تاب‌آوری ارائه نشده است [۸]. در فرهنگ لغت دانشگاه وبستر^۴ تاب‌آوری به توانایی بهبود یافتن از بیماری، افسردگی، فلاکت و بدبختی اشاره دارد. همچنین تاب‌آوری به عنوان تعامل افراد و محیط آنها برای رسیدن به شرایط قابل قبول سلامت در هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها تعریف شده است [۹]. کانر و دیویدسون^۵ عقیده دارند که تاب‌آوری یک خصوصیت چند بُعدی است و همان طور که فرد در معرض موقعیت‌های مختلف زندگی قرار دارد، بر اساس زمینه‌های مختلف از جمله زمان، سن، جنسیت و ریشه فرهنگی تغییر می‌کند [۱۰]. پژوهشگر دیگری به نام بینارد^۶ تاب‌آوری را یک فرایند سازگاری و انتقال موفقیت‌آمیز علی‌رغم خطرپذیری، فلاکت و بدبختی است [۱۱]. لوئار^۷ نیز تاب‌آوری را فرایند سازگاری مثبت علی‌رغم مشکلات زندگی

3. Resilience
4. Webster's College Dictionary
5. connor & davidson
6. Benard
7. Luthar

1. Job Stress
2. Fredenn berger

سال ۲۰۰۰ که روان‌شناسی مثبت‌گرا به‌طور رسمی توسط مارتین سلینگمن^۳ معرفی شد، پژوهش‌ها در این حوزه نیز افزایش یافت. از جمله متغیرهایی که توسط روان‌شناسان مثبت‌گرا معرفی شده است توانایی‌های منش است. توانایی‌های منش شامل شش توانایی اصلی هستند که عبارت‌اند از: ۱) خرد و دانش^۴؛ ۲) شجاعت^۵؛ ۳) انسانیت^۶؛ ۴) عدالت^۷؛ ۵) میانه‌روی^۸؛ و ۶) معنویت و تعالی^۹. هر کدام از این شش فضیلت خود شامل چند توانایی است که در مجموع ۲۴ توانایی ما را می‌سازند [۱۶]. در پژوهش‌های بسیاری به بررسی توانایی‌های منش در کارکنان نظامی پرداخته شده است. برای مثال توانایی‌های منش که فرماندهان نظامی دارند و همچنین توانایی‌هایی که باید در جذب و آموزش فرماندهان به آنها توجه کرد در چند مطالعه مورد بررسی قرار گرفته‌اند [۱۷، ۱۸]. همچنین در مطالعه دیگری به نقش برجسته توانایی شجاعت در نیروهای نظامی اشاره شده است [۱۹].

از سوی دیگر این احتمال وجود دارد که هیجان‌های مثبت و منفی بتوانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمایند. پیش از این مشخص شده است که هیجان‌های مثبت می‌توانند مقاومت افراد در برابر استرس‌ها را افزایش دهند [۲۰]. یافته‌های مشابه در برخی مطالعات دیگر نیز به دست آمده است [۲۱، ۲۲]. بالا بودن هیجان‌های مثبت و همچنین پایین بودن هیجان‌های منفی منابع روان‌شناختی بسیار مهمی هستند که به فرد کمک می‌کنند در مقابل فشار روانی از روش‌های مقابله‌ای مؤثری استفاده کنند [۲۳]. چنین یافته‌هایی می‌توانند نشانگر رابطه احتمالی توانایی‌های منش و هیجان‌ها به‌خصوص هیجان‌های مثبت بار فرسودگی باشند.

به دلیل اینکه در مطالعات گذشته به نقش متغیرهای روان‌شناسی مثبت‌گرا در کنار تاب‌آوری، در پیش‌بینی فرسودگی

می‌داند. این فرایند سازگاری، منابع شخصی و بیرونی را با هم یکپارچه می‌سازد و از طریق توانایی فرد در زمینه‌های شخصی مشخص می‌شود. از نظر این پژوهشگر، تاب‌آوری همچنین به انعطاف‌پذیری اشاره دارد [۱۲].

به دلیل اینکه تاب‌آوری یکی از متغیرهای بسیار مهم در پیشگیری از بسیاری از مشکلات روان‌پزشکی است در بسیاری از مشاغل سخت مانند پرستاری و مشاغل نظامی مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال در یک مطالعه در ایران مشخص شد که افراد نظامی دارای تاب‌آوری بالاتری نسبت به افراد عادی هستند و دلیل بالاتر بودن میزان تاب‌آوری در این افراد به احتمال بسیار زیاد مربوط به روند گزینش آنها بوده است [۱۳]. همچنین در مطالعات بسیاری به بررسی نقش تاب‌آوری در پیشگیری و پیش‌بینی مشکلات نیروهای نظامی پرداخته شده است. برای مثال مشخص شده است که تاب‌آوری می‌تواند رضایت از زندگی را در کارکنان نظامی پیش‌بینی کند [۱۴]. در یک مطالعه نیز که در سال ۲۰۱۷ توسط شات و همکاران^۱ بر روی ۲۰۶۳ نفر از کارکنان مشاغل سخت از جمله نظامیان انجام گرفت، یافته‌ها نشانگر این بود که تاب‌آوری نقش مهمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارد [۱۵]. بنابراین بهتر است پژوهش‌های بیشتری برای تأیید نقش تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان نظامی صورت گیرد. از سوی دیگر باید نقش متغیرهای احتمالی دیگر در پیش‌بینی فرسودگی شغلی از جمله متغیرهای روان‌شناسی مثبت‌گرا شامل توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت و منفی که در سال‌های اخیر معرفی شده‌اند نیز مورد بررسی قرار گیرد. مطالعات اولیه نشانگر رابطه احتمالی توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت و منفی با فرسودگی شغلی در کارکنان نظامی است.

اگرچه مباحث مربوط به شادکامی و هیجان‌های مثبت از زمان‌های دور مطرح بوده‌اند، اما روان‌شناسی مثبت‌گرا^۲ به‌عنوان یک شاخه مستقل از روان‌شناسی تاریخچه کوتاهی دارد. پس از

3. Martin E.P. Seligman
4. Wisdom and knowledge
5. Courage
6. Humanity
7. Justice
8. Temperance
9. Transcendence

1. Shatté et al
2. Positive Psychology

رساند و این نسخه به عنوان نسخه نهایی MBI مطرح شد. این پرسشنامه سه زیر مقیاس دارد که عبارت‌اند از: فرسایش احساسی، زوال شخصیتی و مشکلات شخصی. همچنین در این پرسشنامه نشانگان فرسودگی شغلی هم بر اساس شدت علائم و هم بر اساس فراوانی علائم مورد سنجش قرار می‌گیرد [۲۴].

پایایی نمرات در مطالعات مختلفی توسط جکسون و مزلاچ به بررسی گذاشته است. در نمونه افسران پلیس، مزلاچ و جکسون (۱۹۸۱) پایایی خرده مقیاس‌های این پرسشنامه را این‌گونه گزارش می‌دهد: فرسایش احساسی ۰/۸۹، زوال شخصیتی ۰/۷۷ و مشکلات شخصی ۰/۷۴. همچنین پایایی خرده مقیاس‌های این پرسشنامه بر روی معلمان را نیز بدین شکل گزارش نمودند: فرسایش احساسی ۰/۹۰، زوال شخصیتی ۰/۷۹، مشکلات شخصیتی ۰/۷۱ [۲۴]. عزیزی و همکاران نیز در سال ۱۳۷۸ 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 نمود. همچنین عزیزی و همکاران با انجام تحلیل عاملی تأییدی روایی این پرسشنامه مورد تأیید قرار دادند [۲۵].

پرسشنامه تاب آوری کونور - دیویدسون (CD-RIS)^۲ توسط دو نظریه پرداز مشهور این حوزه یعنی کونور و دیویدسون ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۵ گویه دارد که در مقیاس لیکرت بین (کاملاً نادرست) و (کاملاً درست) نمره گذاری می‌شود. در این پرسشنامه حداقل نمره صفر و حداکثر نمره ۱۰۰ است و هر چه نمره فرد بالاتر باشد تاب آوری بیشتری دارد [۲۶]. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در ۶ گروه جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت اولیه، بیماران سرپایی روان‌پزشکی، افراد با اختلال اضطراب فراگیر، و دو گروه از بیماران با اختلال استرس پس از سانحه انجام شده است و ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمده است [۲۷]. محمدی در سال

شغلی کارکنان نظامی پرداخته نشده است و همچنین اهمیت این متغیرها در گزینش و آموزش کارکنان نظامی، و همچنین با در نظر گرفتن خلاء پژوهشی موجود، هدف مطالعه حاضر بررسی نقش توانایی‌های منش، هیجان‌های مثبت و منفی و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان نیروهای مسلح بود.

روش بررسی

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. در این پژوهش متغیر فرسودگی شغلی به عنوان متغیر ملاک محسوب می‌شوند و تاب‌آوری، توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت و منفی نیز متغیرهای پیش‌بین هستند.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان نیروهای مسلح شهر تهران در سال ۱۳۹۷ بود. نمونه این پژوهش را ۱۴۶ نفر از افراد شاغل در نیروهای مختلف نظامی و انتظامی تشکیل می‌دادند. نمونه‌گیری در دو مرحله انجام شد که در مرحله اول به صورت خوشه‌ای و در مرحله دوم به صورت در دسترس بود. برای نمونه‌گیری، ابتدا لیست مراکز مرتبط با نیروهای مسلح که در شهر تهران مستقر بودند استخراج شد و در مرحله بعدی شش مرکز از بین آنها انتخاب شد. با مراجعه به هر یک از این مراکز پرسشنامه به صورت در اختیار تعدادی از کارکنان قرار گرفت و در روز بعد پرسشنامه‌های کامل شده گردآوری شد.

برای گردآوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه زیر استفاده شد:

پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاچ (MBI)^۱ توسط مزلاچ و جکسون در سال ۱۹۸۱ ساخته شد. 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 سؤالات این پرسشنامه را به ۲۲ عدد

2. Conner-Davidson Resilience Scale

1. Maslach Burnout Inventory

۰/۸۷ گزارش کردند. همچنین اعتبار بازآزمایی با فاصله ۸ هفته‌ای برای خرده مقیاس عاطفه مثبت ۰/۶۸ و برای خرده مقیاس عاطفه منفی ۰/۷۱ به دست آمد [۳۱]. در ایران نیز پژوهش‌هایی برای هنجاریابی این پرسشنامه انجام گرفته است و روایی و پایایی آن برای استفاده بر روی جمعیت ایرانی مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش زکی‌بی و همکارانش آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمد که نشان دهنده ثبات درونی مناسب این ابزار است [۳۲].

پس از انتخاب آزمودنی‌ها به روش در دسترس، ابتدا هدف پژوهش برای آنان توضیح داده شد و سپس پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار گرفت و از آنها خواسته شد که با دقت به آزمون‌ها پاسخ دهند. اطلاعات گردآوری شده با استفاده ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به روش گام به گام تجزیه تحلیل شد.

یافته‌ها

میانگین سنی شرکت کنندگان پژوهش ۲۸/۷۲±۸/۰۹ سال بود. همچنین میانگین سال‌های خدمت افراد پژوهش حاضر در این پژوهش ۱۰/۳۲±۷/۱۳ بود. اطلاعات مربوط به جنسیت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان آزمودنی‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی‌ها و همچنین ضریب همبستگی متغیرهای تاب‌آوری، هیجان‌ها و توانایی‌های منش با فرسودگی شغلی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۱- متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان آزمودنی‌های پژوهش

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مذکر	۱۴۲	۹۷/۳
	مؤنث	۴	۲/۷
وضعیت تأهل	مجرد	۹۴	۶۴/۴
	متاهل	۵۲	۳۵/۶
تعداد فرزند	بدون فرزند	۹۷	۶۶/۵
	دارای یک فرزند	۲۴	۱۶/۴
	دارای دو فرزند	۱۸	۱۲/۳
	دارای سه فرزند یا بیشتر	۷	۴/۸

۲۰۰۵ این پرسشنامه را برای استفاده در جامعه ایرانی انطباق داده است. براساس یافته‌های وی میزان ثبات درونی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمده است و در پژوهش مشابه دیگری نیز آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۸۳ گزارش شده است [۲۷].

پرسشنامه توانایی‌ها و فضیلت‌ها در عمل (VIA-IS)^۱ در سال ۲۰۰۳ توسط پترسون و سلیگمن^۲ منتشر شد و شش توانایی اصلی به همراه ۲۴ توانمندی جزئی را ارزیابی می‌کند. نسخه کوتاه این پرسشنامه دارای ۴۸ سؤال است. در مطالعات انجام شده ضریب همسانی درونی این پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ و پایایی آن با روش بازآزمایی هم بالاتر از ۰/۷ بوده است [۲۸]. در ایران روایی و پایایی این پرسشنامه در چند پژوهش بررسی شده است. برای مثال در یک مطالعه آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۹۸ به دست آمد [۲۹]. همچنین پرواز در سال ۱۳۹۰ به بررسی ویژگی‌های روانسنجی و ساختار عاملی این پرسشنامه پرداخته است و آن را برای استفاده در جامعه ایرانی هنجاریابی کرده است. براساس یافته‌های پژوهش ذکر شده، نسخه ۴۸ سؤالی این پرسشنامه دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بود و آلفای کرونباخ تمامی زیرمقیاس‌های آن نیز بالاتر از ۰/۸۰ بود. همچنین روایی ملاکی پرسشنامه با استفاده از آزمون‌های NEO-FFI و پرسشنامه‌های اضطراب و افسردگی بک بررسی و روایی همگرایی آن تأیید شد. بنابراین نسخه کوتاه این پرسشنامه قابل اجرا بر روی جمعیت ایرانی است [۳۰].

مقیاس عاطفه مثبت و منفی (PANAS)^۳ که فهرستی از هیجان‌های مثبت و منفی را شامل می‌شود توسط واتسون و همکارانش^۴ در سال ۱۹۸۸ ساخته و اعتباریابی شده است. این مقیاس دارای ۲۰ سؤال و دو زیرمقیاس عاطفه مثبت و منفی است. واتسون و همکارانش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس عاطفه مثبت را ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس عاطفه منفی

1. Values In Action Inventory Of Strengths
2. Peterson and Seligman
3. Positive And Negative Affect Scales
4. Watson et al

جدول ۲- میانگین (±انحراف معیار) و ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی با تاب آوری، هیجان‌ها و توانایی‌های منش

متغیرها	ابعاد	میانگین	فرسودگی شغلی
فرسودگی شغلی	-	۴۶/۹۵±۲۱/۶۶	۱
تاب آوری	-	۶۲/۴۵±۱۴/۰۲	-۰/۵۹**
هیجان‌ها	هیجان‌های مثبت	۳۴/۹۷±۶/۷۵	-۰/۳۵**
	هیجان‌های منفی	۱۹/۳۸±۶/۱۱	۰/۱۸
توانایی‌های منش	خردمندی	۲۵/۷۷±۴/۴۲	-۰/۶۹**
	شجاعت	۲۵/۶۷±۴/۱۷	-۰/۶۴**
	انسانیت	۲۵/۴۰±۴/۴۵	-۰/۵۶**
	عدالت	۲۵/۷۶±۴/۱۶	-۰/۵۵**
	میانه روی	۲۵/۸۹±۳/۶۵	-۰/۴۹**
	تعالی	۲۶/۰۵±۵/۴۵	-۰/۴۸**

p<۰/۰۱**

در جدول بالا مشاهده می‌شود که متغیر فرسودگی شغلی دارای میانگین ۴۶/۹۵ است و با توجه به اینکه بر اساس پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج افرادی که نمره ۴۴ و بالاتری را کسب کنند دارای فرسودگی شغلی متوسط به بالا هستند، آزمودنی‌های این مطالعه نیز فرسودگی شغلی متوسط و بالایی را تجربه می‌کنند.

بر اساس اطلاعات جدول بالا، نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با تاب آوری، هیجان‌های مثبت و تمامی مؤلفه‌های توانایی‌های منش همبستگی منفی و معنادار دارد (p<۰/۰۱). همچنین بین فرسودگی شغلی با هیجان‌های منفی همبستگی مثبت بود اما این رابطه از نظر آماری معنادار نبود. با توجه به این که هدف دیگر پژوهش بررسی نقش تاب‌آوری، هیجان‌های مثبت و منفی و همچنین توانایی‌های منش در پیش‌بینی فرسودگی شغلی بود، تحلیل رگرسیون خطی به روش گام به گام به کار گرفته شد (جدول ۳).

برای پیش‌بینی نمره فرسودگی شغلی، در گام اول متغیر خردمندی و دانش وارد معادله رگرسیونی شد و توانست ۴۷٪ از

تغییرات متغیر وابسته یعنی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند (AdjR²=۰/۴۷ و p<۰/۰۰۱). در گام دوم با ورود متغیر شجاعت، این دو متغیر توانستند ۵۳٪ از تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمایند (AdjR²=۰/۵۳ و p<۰/۰۰۱). در نهایت در گام سوم متغیر هیجان‌های مثبت وارد معادله شد و این سه متغیر توانستند در مجموع ۵۸٪ از تغییرات متغیر وابسته یعنی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمایند (AdjR²=۰/۵۸ و p<۰/۰۰۱).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته نخست پژوهش حاضر این بود که دو متغیر خردمندی و دانش و شجاعت می‌توانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمایند. بنابراین با افزایش خردمندی و دانش و شجاعت فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد و بالعکس. با مرور متون پژوهشی موجود، مطالعه‌ای در زمینه رابطه بین فرسودگی شغلی با توانایی‌های منش یافت نشد. اما در مطالعات دیگر مشخص شده است که توانایی‌های منش با تصمیم‌گیری اخلاقی [۳۳]، بهزیستی روان‌شناختی [۳۴]، سوء مصرف الکل [۳۵] و شادکامی [۳۶] رابطه دارد.

در رویکرد مثبت‌گرا، استفاده از توانایی‌های منش می‌تواند به عنوان سپری در مقابل مشکلات مختلف روان‌شناختی عمل نماید [۳۷]. برای مثال توانایی‌های مرتبط با خردمندی و دانش مانند خلاقیت این امکان را به فرد می‌دهند که اطلاعات جدیدی را کسب کند و به شیوه‌ای جدید و خلاقانه از این اطلاعات در حل مشکلات خود استفاده نماید [۳۸]. این گروه از توانایی‌ها همچنین می‌توانند به فرد کمک کند که زندگی را

جدول ۳- رگرسیون خطی به سبک گام به گام برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق تاب‌آوری، توانایی‌های منش و هیجان‌ها

متغیر ملاک	گام	متغیر پیش‌بین	R	R ²	R ² تعدیلی	F	مقدار p	B	β	t	مقدار p
فرسودگی شغلی	۱	خردمندی و دانش	۰/۶۹	۰/۴۶	۰/۴۷	۷۲/۷۶	p<۰/۰۰۱	-۳/۳۸	-۰/۷۰	-۸/۵۳	<۰/۰۰۱
	۲	خردمندی و دانش شجاعت	۰/۷۴	۰/۵۵	۰/۵۳	۴۶/۵۴	p<۰/۰۰۱	-۲/۱۹	-۰/۴۵	-۴/۲۲	<۰/۰۰۱
	۳	خردمندی و دانش شجاعت هیجان‌های مثبت	۰/۷۶	۰/۵۹	۰/۵۸	۳۶/۰۴	p<۰/۰۰۱	-۱/۶۵	-۰/۴۴	-۴/۳۰	<۰/۰۰۱
								-۱/۶۷	-۰/۲۱	-۲/۷۰	۰/۰۰۸

است که هیجان‌های مثبت با فرسودگی شغلی در گروه‌های مختلف کاری ارتباط دارند [۴۲، ۴۳].

در تبیین این یافته می‌توان به نظریات برخی از پژوهشگران اشاره کرد که عقیده دارند بالا بودن هیجان‌های مثبت و همچنین پایین بودن هیجانات منفی منابع روان‌شناختی بسیار مهمی هستند که به فرد کمک می‌کنند در مقابل فشار روانی از روش‌های مقابله‌ای مؤثری استفاده کنند؛ بنابراین افرادی که هیجان‌های مثبت را به میزان بیشتری تجربه می‌کنند احتمالاً در مقابل حوادث سخت، مقاوم‌تر هستند. همچنین افراد دارای هیجان‌های مثبت از زندگی خود لذت بیشتری می‌برند و سلامت روانی و جسمانی بیشتری دارند و بنابراین در هنگام روبرویی با فشار روانی از روش‌های مقابله بهتری استفاده می‌کنند [۲۳].

از سوی دیگر بر اساس مدل‌های ارائه شده، هیجان مثبت باعث مقابله مؤثرتر با فشار روانی می‌شود [۴۴]. علاوه بر این می‌توان چنین گفت که افراد دارای هیجان مثبت تمایل به درگیری و رویارویی با محیط خود را دارند. این افراد فعالانه، توانمند، توأم با شور و نشاط و اعتماد همراهی دیگران را جستجو می‌کنند و از آن لذت می‌برند و کاملاً در تعاملات اجتماعی خود، از اعتماد و رضایت برخوردارند. این افراد تجارب مهیج را دوست دارند و از این که در کانون توجه قرار گیرند هیچ ابایی ندارند [۴۵]. مجموع این ویژگی‌ها فرد را در مقابل مشکلات مقاوم می‌کنند.

به صورت کلی می‌توان چنین گفت که یافته‌های پژوهش نشانگر این هستند که توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت می‌توانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نمایند. این نتایج از دو جنبه حائز اهمیت است. نخست اینکه با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان در گزینش کارکنان نظامی متغیرهایی مانند توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت را مدنظر قرار داد تا در آینده از بروز فرسودگی شغلی در این کارکنان تا حد زیادی کاسته شود. نکته دوم در رابطه با نتایج پژوهش حاضر این است که متغیرهای مستقل به کار رفته در این پژوهش قابلیت

تجربه‌ای جذاب حتی با وجود تجربیات منفی آن تلقی کند و می‌تواند در کمک به آنها برای داشتن زندگی بهتر نقش داشته باشد. توانایی‌های عقلانی همچنین می‌توانند با تفکر درباره همه جنبه‌های یک مشکل، افزایش گستره دیدن موضوعات مختلف و تشخیص وضعیت طبیعی در موقعیت‌های دشوار به فرد کمک نمایند [۳۹]. بنابراین خردمندی و دانش می‌تواند به فرد در جهت سازگاری بهتر با شرایط کاری خود کمک نماید و در طولانی مدت میزان فرسودگی وی کاهش یابد.

توانایی شجاعت نیز که در پژوهش حاضر توانست فرسودگی شغلی را پیش‌بینی نماید، به معنی یافتن راه‌های چیره شدن بر موانع و تسلیم نشدن است که به افراد کمک می‌کند به اهدافشان دست یابند. این توانایی به معنی ایمان داشتن به آنچه که درست است و روبرو شدن با مشکلات تعریف شده است. افرادی که شجاعت دارند در انجام کارهای خود جرأت بیشتری نشان می‌دهند و از مخالفت‌ها نیز هراسی ندارند [۴۰]. چنین توانایی می‌تواند در محیط پر استرس نظامی به کمک فرد بیاید. همچنین داشتن شجاعت یک ویژگی بسیار ارزشمند در بین نظامیان به شمار می‌رود و بنابراین افرادی که شجاعت بیشتری از خود نشان دهند ممکن است در طولانی مدت احترام و توجه بیشتری نیز در محیط کاری خود دریافت کنند. برای مثال در یک مطالعه توانایی‌ها و فضیلت‌های منش در نیروهای نظامی آمریکا و نروژ مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که شجاعت یکی از توانایی‌های برجسته این نیروها است [۱۹]. به نظر می‌رسد که شجاعت یک ویژگی کلیدی در نیروهای نظامی است و به افراد در جهت کاهش استرس‌های کاری و در نتیجه مقابله بهتر با مشکلات کمک می‌نماید.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که هیجان‌های مثبت می‌توانند میزان فرسودگی شغلی را به صورت معناداری پیش‌بینی کنند. در برخی از مطالعات پیشین به ارتباط بین هیجانات با فرسودگی شغلی در گروه‌هایی مانند پرستاران اشاره شده است [۴۱]. همچنین در دو مطالعه مجزا مشخص شده

مرزی انجام گیرد. همچنین طرح‌های پژوهشی آزمایشی برای بررسی اثرات علی توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت بر روی فرسودگی شغلی انجام گیرد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه با کد اخلاق IR.AJAUMS.REC.1398.262 در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران به تصویب رسیده است. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند که از کلیه افراد مشارکت کننده در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

تعارض در منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع انتشار این مقاله وجود ندارد.

آموزش و ارتقاء را دارند. برای مثال مشخص شده است که توانایی‌های منش را می‌توان با آموزش‌هایی بهبود بخشید [۴۶، ۴۷] و چنین نتایجی در رابطه با امکان آموزش هیجان‌های مثبت نیز گزارش شده است [۴۸]. این یافته‌ها می‌تواند به مسئولان مربوطه کمک نماید که با طراحی آموزش‌هایی در زمینه توانایی‌های منش و هیجان‌های مثبت، در مسیر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان فعلی نیروهای نظامی گام بردارند.

مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که باید در تعمیم یافته‌ها به گروه‌های دیگر به دلیل محدود بودن گروه نمونه پژوهش حاضر به کارکنان نظامی در شهر تهران و کم بودن تعداد نمونه پژوهش با احتیاط عمل شود. همچنین به دلیل اینکه طرح پژوهش از نوع همبستگی و پیش‌بینی بود نه از نوع آزمایشی، امکان گرفتن نتایج علی از یافته‌ها وجود ندارد. بنابراین توصیه می‌گردد که با رفع محدودیت‌های موجود در زمینه گروه نمونه این پژوهش، پژوهش‌هایی بر روی گروه‌های جمعیتی بزرگ‌تر و کارکنان شاغل در شهرهای دیگر و نقاط

References

1. Refahi Ali Akbar S, Ebadi A, Hadian Mobarake R, Ja'fari R. On the Relationship between Job Burnout and some Demographic and Occupational Characteristics in Police Staff (A Case Study in Sistan & Baluchestan Province). *Police Management Studies Quarterly*. 2013;8(3):443-457. [Persian]
2. Tao N, Zhang J, Song Z, Tang J, Liu J. Relationship between job burnout and neuroendocrine indicators in soldiers in the Xinjiang arid desert: a cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*. 2015;12(12):15154-15161. doi: 10.3390/ijerph121214977.
3. Mohammad AAA. Resilience, burnout, and role stress among military personnel. *Middle East current psychiatry*. 2012;19(2):123-129. doi: 10.1097/01.XME.0000407820.80263.73.
4. Rahimi N, Raeisi H, Ghasemi G, Sadeghi M. A comparison of occupational burnout among athletic and non-athletic military personnel. *Journal of military medicine*. 2015;16(4):231-236. [Persian]
5. Chen H, Wu P, Wei W. New perspective on job burnout: exploring the root cause beyond general antecedents analysis. *Psychological reports*. 2012;110(3):801-819. doi: 10.2466/01.09.13.PR0.110.3.801-819.
6. Vinokur AD, Pierce PF, Lewandowski-Romps L, Hobfoll SE, Galea S. Effects of war exposure on air force personnel's mental health, job burnout and other organizational related outcomes. *Journal of occupational health psychology*. 2011;16(1):3-17. doi: 10.1037/a0021617.
7. Guimarães LAM, Mayer VM, Bueno HPV, Minari MRT, Martins LF. Burnout syndrome and quality of life in the military police and civilian. *Revista Sul Americana de Psicologia*. 2014;2(1):98-122. [Spanish]
8. Arrington EG, Wilson MN. A re-examination of risk and resilience during adolescence: incorporating culture and diversity. *Journal of child and family studies*. 2000;9(2):221-230. doi: 10.1023/A:1009423106045.
9. Webster's New World Dictionary. Webster's II New College Dictionary. Houghton Mifflin Harcourt; 2005.
10. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*. 2003;18(2):76-82. doi: 10.1002/da.10113.
11. Bonnie B. *Fostering resilience in children*. Washington, DC.: ERIC Publications; 1995.
12. Cicchetti D. *Resilience and vulnerability: adaptation in the context of childhood adversities*. United Kingdom: Cambridge University Press; 2003.
13. Yousefi R, Toghiani E. Comparison between psychological resiliency and defense mechanisms in the military and ordinary people. *Journal of military medicine*. 2016;18(2):207-214. [Persian]

14. Arzany G, Basari A. Predict of life satisfaction with an emphasis on religious identity, the power of resiliency and hope to the lives of in military and police personnel. *Scientific journal of military psychology*. 2016;6(24):23-33. [Persian]
15. Shatté A, Perlman A, Smith B, Lynch WD. The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2017;59(2):135-140. doi: 10.1097/JOM.0000000000000914.
16. Seligman MEP. *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press; 2002.
17. Boe O. Building resilience: the role of character strengths in the selection and education of military leaders. *International journal of emergency mental health and human resilience*. 2016;17(4):714-716.
18. Bang H, Boe O, Nilsen F, Eilertsen D. Evaluating character strengths in cadets during a military field exercise: consistency between different evaluation sources. *EDULEARN15 Proceedings*. 2015:7076-7082.
19. Matthews MD, Eid J, Kelly D, Bailey JK, Peterson C. Character strengths and virtues of developing military leaders: an international comparison. *Military psychology*. 2006;18(sup1):S57-S68. Matthews MD, Eid J, Kelly D, Bailey JKS, Peterson C. Character Strengths and Virtues of Developing Military Leaders: An International Comparison. *Military Psychology*. 2006;18(sup1):S57-S68. doi:10.1207/s15327876mp1803s_5
20. Tugade MM, Fredrickson BL, Feldman Barrett L. Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*. 2004;72(6):1161-1190. doi: 10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x.
21. Cohn MA, Fredrickson BL, Brown SL, Mikels JA, Conway AM. Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*. 2009;9(3):361-368. doi: 10.1037/a0015952.
22. Tugade MM, Fredrickson BL. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*. 2004;86(2):320-333. doi: 10.1037/0022-3514.86.2.320.
23. J. SMS, Rahimi C, Mohamadi N. The influential determinants of resilience in people with trauma. *Research in clinical psychology and counseling (studies in education & psychology)*. 2011;1(1):5-14. [Persian]
24. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*. 1981;2(2):99-113.
25. Azizi L, Feyzabadi Z, Salehi M. Exploratory and confirmatory factor analysis of Maslach burnout inventory among Tehran Universitys Employees. *Psychological studies*. 2008;4(3):73-92. [Persian]
26. Jafari E, Eskandari H, Sohrabi F, Delavar A. Effectiveness of coping skills training based on “Marlatt Relapse Prevention Model” in relapse prevention and resiliency enhancement in subjects with substance dependency. *Journal of clinical psychology*. 2009;1(3):77-87. [Persian]
27. Amini F, Farahbakhsh K, Nikoozadeh Kordmirza E. Comparative analysis of life satisfaction, resilience and burnout among intensive and other units nurses. *Quarterly journal of nursing management*. 2013;4(1):9-17. [Persian]
28. Peterson C, Seligman M. *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Oxford University Press; 2008.
29. Namdari K, Molavi H, Malekpour M, Kalantari M. The effect of cognitive hope enhancing training on character strengths of dysthymic clients. *Journal of clinical psychology*. 2009;1(3):21-34. [Persian]
30. Parvaz Y. The study of psychometric features and factor structure of Values in Action inventory of strengths (VIA) among students of faculties of humanities in Tehran. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2011. [Persian]
31. Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*. 1988;54(6):1063-1070.
32. Zakiee A, Rostami S, Kamasi S. Relationship of neuroticism, extraversion, and positive and negative affect with mental disorders. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2014;24(109):223-233. [Persian]
33. Crossan M, Mazutis D, Seijts G. In search of virtue: the role of virtues, values and character strengths in ethical decision making. *Journal of business ethics*. 2013;113(4):567-581. doi: 10.1007/s10551-013-1680-8.
34. Peterson C, Park N. Character strengths and virtues: their role in well-being. In: Donaldson SI, Csikszentmihalyi M, Nakamura J, eds. *Applied positive psychology: improving everyday life, health, schools, work, and society*: Routledge; 2011:49-62.

35. Logan DE, Kilmer JR, Marlatt GA. The virtuous drinker: character virtues as correlates and moderators of college student drinking and consequences. *Journal of American College Health*. 2010;58(4):317-324. doi: 10.1080/07448480903380326.
36. Park N, Peterson C. Character strengths and happiness among young children: content analysis of parental descriptions. *Journal of happiness studies*. 2006;7(3):323-341. doi: 10.1007/s10902-005-3648-6.
37. Seligman ME, Rashid T, Parks AC. Positive psychotherapy. *American psychologist*. 2006;61(8):774-788. doi: 10.1037/0003-066X.61.8.774.
38. Fredrickson BL. What good are positive emotions? *Review of general psychology*. 1998;2(3):300-319. doi: 10.1037/1089-2680.2.3.300.
39. Martínez-Martí ML, Ruch W. Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The journal of positive psychology*. 2017;12(2):110-119. doi: 10.1080/17439760.2016.1163403.
40. Leimon A, McMahon G. *Positive psychology for dummies*. John Wiley & Sons; 2011.
41. Erickson R, Grove W. Why emotions matter: age, agitation, and burnout among registered nurses. *Online journal of issues in nursing*. 2007;13(1):1-13. doi: 10.3912/OJIN.Vol13No01PPT01.
42. Little LM, Simmons BL, Nelson DL. Health among leaders: positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of management studies*. 2007;44(2):243-260. doi: 10.1111/j.1467-6486.2007.00687.x.
43. Zellars KL, Hochwarter WA, Perrew PL, Hoffman N, Ford EW. Experiencing job burnout: the roles of positive and negative traits and states. *Journal of applied social psychology*. 2004;34(5):887-911. doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02576.x.
44. Fredrickson BL, Joiner T. Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*. 2002;13(2):172-175. doi: 10.1111/1467-9280.00431.
45. Alizadeh Goradel J, Mowlai M, Pouresmali A. The role of emotional intelligence, and positive and negative affect on the resilience of primiparous women. *Journal of fundamentals of mental health*. 2016;18(5):243-248. doi: 10.22038/JFMH.2016.7439. [Persian]
46. Duan W, Ho SM, Tang X, Li T, Zhang Y. Character strength-based intervention to promote satisfaction with life in the Chinese university context. *Journal of happiness studies*. 2014;15(6):1347-1361. doi: 10.1007/s10902-013-9479-y.
47. Litman-Ovadia H, Davidovitch N. Effects of congruence and character-strength deployment on work adjustment and well-being. *International journal of business and social science*. 2010;1(3):137-145.
48. Gaffardoust M, Shalchi B, Bafandeh Gharamaleki H. Effect of affect regulation training on positive and negative affects in women with methamphetamine use disorder. *The Journal of Urmia University of Medical Sciences*. 2017;26(10):882-892. [Persian]

The role of resilience, positive/negative emotions, and character strengths in predicting burnout of military personnel

Seyed Teymur Seyedi Asl¹, Amir Mohsen Rahnejat^{2✉}, Mohammad Mehdi Elikaei³
Mojgan Khademi⁴, Haleh Shahed-HaghGhadam⁵, Arsia Taghva⁶

Abstract

Background: Military personnel are at high risk for burnout due to exposure to high job stress. The purpose of this study was to investigate the role of character strengths, positive and negative emotions, and resilience in predicting burnout of military personnel in Iran.

Materials and methods: A sample of 146 people working in different military and law enforcement forces was selected by available sampling method. They responded to the Maslach Burnout Inventory (MBI), Stress Questionnaire Conner-Davidson Resilience Scale (CD-RIS), Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS), and Positive and Negative Affect Scale (PANAS). The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, and stepwise regression.

Results: The results showed that job burnout had a negative and significant correlation with resiliency, positive emotions, and all subscales of character strengths ($p < 0.01$). On the other hand, the results of stepwise regression analysis showed that three variables of wisdom and knowledge, courage, and positive emotions can significantly predict burnout ($AdjR^2 = 0.58$ and $p < 0.001$).

Conclusion: In conclusion, it seems that positive emotions and some aspects of character strengths can predict occupational burnout. Therefore, these variables can be considered in the selection of military personnel and training after their selection in order to reduce the burnout in them.

Keywords: Burnout, Emotions, Military Personnel

1. PhD, Clinical Psychology Department, Medical Faculty, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2. Assistant professor, Department of clinical psychology, Faculty of medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran
(✉Corresponding author)
arahnedjat@yahoo.com

3. MSc, Clinical Psychology Department, Medical Faculty, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

4. Assistant professor, Department of psychiatry, Faculty of medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

5. MSc in clinical psychology, Varamin Branch Islamic Azad University, Varamin, Iran

6. Professor, Department of psychiatry, Faculty of medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran