



بررسی تأثیر آموزش مدل طرح‌واره محور بر کاهش فرسودگی شغلی

مهین رحمانی^۱، احمد حیدرنیا^۲، هادی عباسی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۰۹

تاریخ ویرایش: ۹۴/۰۶/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۱/۳۱

چکیده

زمینه و هدف: یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی - سازمانی در میان کارکنان دیده می‌شود پدیده فرسودگی شغلی است که نشان دهنده کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش‌زای محیط کار است. بطور کلی فرسودگی یکی از عوامل ایجاد درگیری، تغییر و یا کناره‌گیری از کار است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش مدل طرح‌واره محور به شیوه گروهی بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان شرکت زغال سنگ پروده طیس انجام شد.

روش بررسی: از روش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد. تعداد ۳۰ نفر از کارکنانی که بالاترین میزان فرسودگی شغلی را داشتند، انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. سپس گروه آزمایش به مدت ۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزش مدل طرح‌واره محور قرار گرفت و گروه کنترل آموزشی دریافت نکردند. شرکت‌کنندگان هر دو گروه قبل و بعد از آموزش فرم ۲۲ سؤالی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) را تکمیل کردند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل کواریانس و آزمون t مستقل، نشان داد که در نمرات گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به این ترتیب که فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی بهبود یافته است ($p < 0.05$).

نتیجه‌گیری: در نتیجه می‌توان گفت جلسات آموزش گروهی مدل طرح‌واره محور به طور معنی‌داری باعث کاهش فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی شده است.

کلیدواژه‌ها: آموزش مدل طرح‌واره محور، فرسودگی شغلی

مقدمه

و احراز موفقیت‌های اجتماعی است، درعین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل رفتن قوای جسمانی و روانی افراد منجر گردد، زیرا محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هرکدام از این عوامل می‌تواند باعث بروز فشار روانی شود (۲). فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که به‌عنوان یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی معرفی می‌شود. به اعتقاد شافلی، مسلش و مارک (۱۹۹۴)، نشانگان روان‌شناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی است. آنان بر این باورند که فرسودگی شغلی ممکن است باعث کاهش کیفیت ارائه خدمات و عاملی برای دست کشیدن از شغل، غیبت از کار یا روحیه ضعیف باشد. نشانگان

کار و پیشه مهم‌ترین عامل شکل‌دهنده‌ی هویت اجتماعی، منبع تأمین‌کننده زندگی و شکل‌دهنده‌ی روابط اجتماعی و درعین حال، یکی از منابع تنش (استرس) انسان است. استرس نه تنها افزایش کمی کارایی فرد را در محیط کار کاهش می‌دهد، بلکه با ایجاد اختلال در روابط خانوادگی، چرخه‌ی معیوبی را دامن می‌زند که رایج‌ترین نتیجه این تنش را می‌توان نشانگان فرسودگی شغلی نامید که فرویدنبرگر و ریچلسون توصیف کرده‌اند. پاینز و مسلش فرسودگی شغلی را شکلی از واکنش نسبت به استرس می‌دانند که وقتی شروع می‌شود، معمولاً کار فرد را برای بازگشت به حالت اول دشوار می‌سازد (۱). گرچه شغل، منبع بسیار مهمی برای امرارمعاش

^۱ کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

^۲ (نویسنده مسئول) استادیار گروه علوم تربیتی، مشاوره و راهنمایی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران. heydarnia_55@yahoo.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، مشاوره و راهنمایی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

فرسودگی شغلی، یک اختلال روانی نیست، ولی در طی زمان به آهستگی گسترش می‌یابد و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (۱). علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی بیانگر این مطلب است که فرسودگی فرآیندی متشکل از فشار شغلی و عدم سازگاری است (۳). مسلسل، شافلی و لایتر^۱ (۲۰۰۱)، معتقدند که فرسودگی شغلی مفهومی سه بُعدی است که بُعد مرکزی و آشکارتر آن، خستگی عاطفی است. اگرچه خستگی عاطفی بُعد وابسته به فرسودگی است، اما به‌تنهایی بیانگر فرسودگی نیست. واقعیت این است که در فرسودگی، بین ارائه‌دهنده‌ی خدمت و خدمت‌گیرنده فاصله ایجاد می‌شود. این بُعد را می‌توان مسخ شخصیت یا بدگمانی نسبت به انسان‌ها دانست و درعین حال بُعد سومی را نیز بر فرسودگی در نظر داشت که بُعد فقدان موفقیت فردی است. ارتباط این بُعد با سایر ابعاد فرسودگی پیچیده است؛ اما در فرسودگی فقدان موفقیت فردی کاهش می‌یابد (۴).

در اهمیت عوامل مؤثر بر استرس و فرسودگی شغلی بین محققان اختلاف نظر وجود دارد. بعضی معتقدند اگرچه فشارهای شغلی ناشی از ماهیت کار و سازمان مانند حجم کار، یکنواختی، کمی درآمد، عدم امنیت شغلی و غیره از عوامل تعیین‌کننده‌ی بروز شکایات ناشی از فرسودگی شغلی است و این عوامل شرط لازم محسوب می‌شوند اما شرط کافی نیستند. اینان صفات شخصیتی فرد را توجیه‌کننده‌ی فرسودگی شغلی می‌دانند. چنان که مسلسل کمال‌گرایی، افراط در کار، داشتن هدف‌های غیرواقع‌بینانه و توقعات زیاد شغلی را عامل مؤثر می‌داند (۵). بامبر^۲ (۲۰۰۶)، عقیده دارد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه^۳ در محیط‌های کاری، بازآفرینی می‌شوند. به عبارتی او بر اساس مدل طرح‌واره درمانی یانگ^۴ به این نتیجه رسیده است که افراد به دنبال مشاغلی می‌گردند که بتوانند تجارب تلخ و ناگوار زندگی

گذشته‌شان را دوباره پدید آورند. اگرچه در کشور ایران انتخاب شغل همان فرآیندی را که در کشورهای توسعه یافته دارد، طی نمی‌کند، اما چه بسا طرح‌واره‌ها در تصمیم‌گیری شغلی نقش بسزایی ایفا می‌کنند. اگر تجارب ابتدایی زندگی افراد تلخ و زهرآگین باشد، ممکن است شغلی را انتخاب کنند یا در مسیر شغلی خاص قرار بگیرند که یادآور همان تجارب اولیه باشد. شاید بی‌دلیل نباشد که گفته‌اند تجارب تلخ زندگی، افراد را به دام تصمیم‌های نافرجام و بدعاقبت می‌کشاند. معمولاً انتخاب شغل در تعیین خوشبختی و شوربختی افراد نقش بسزایی دارد (۶). به‌عنوان نمونه تحقیقات ماچلویتز^۵ (۱۹۸۰) نشان داد که اعتیاد به کار -که عامل اساسی در فرسودگی شغلی محسوب می‌گردد- تلاشی در جهت بی‌اثرسازی شکست‌های پیشین است که خود حاصل طرح‌واره اولیه بی‌کفایتی محسوب می‌گردد. یا افرادی که در محیط شغلی خود دست به کنترل بیش از حد همکاران خود می‌زنند درگیر طرح‌واره ناسازگار بی‌اعتمادی/ بدرفتاری هستند؛ و یا حتی افرادی که کنترل شدن از سوی یک فرد کنترل‌گر را می‌پذیرند احتمالاً درگیر فعال شدن طرح‌واره اولیه اطاعت/ شکست هستند. همچنین یک شاغل اهمال‌کار درگیر طرح‌واره ناسازگار نقص / شرم، یک شاغل کمرو درگیر طرح‌واره بی‌کفایتی، یک شاغل پرتوقع درگیر طرح‌واره استحقاق و یک شاغل وسواسی درگیر طرح‌واره عیب‌جویی افراطی می‌باشد (۶).

بنابراین شناخت عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی و برنامه ریزی جهت پیشگیری و کنترل آن‌ها در جهت ارتقای بهره‌وری سازمانی یکی از مسائل کاربردی در حوزه پژوهش‌های شغلی و صنعتی است (بورگس و عثمان^۶، ۲۰۰۱). از طرفی یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده این فرسودگی صفات شخصیتی می‌باشد و در این میان طرح‌واره‌ها به‌عنوان صفات شخصیتی مطرح شده در روان‌شناسی تحولی شخصیت نقش بسزایی را در استرس و فرسودگی شغلی و بسیاری از سندرم‌های

1. Leiter

2. Bamber

3. early maladaptive schemas

4. Young

5. Machlowitz

6. Borges & Osman

بازداری هیجانی با تحلیل عاطفی ارتباط وجود دارد. مسخ شخصیت با طرح‌واره‌های بی‌اعتمادی/ بدرفتاری و وابستگی/ بی‌کفایتی در ارتباط است. همچنین این پژوهش ارتباط بین طرح‌واره‌های رها شدگی، بی‌اعتمادی/ بدرفتاری و ناکامی را با عملکرد شخصی نشان داد (۱۳).

در ایران پژوهش‌هایی مشابه به منظور کاهش فرسودگی شغلی از طریق آموزش رویکردها و مدل‌های دیگر انجام شده است، از جمله آموزش معنادرمانی بین دبیران مرد مدارس متوسطه (۱۴)؛ مقایسه مشاوره گروهی و معنا درمانی در میان کتابداران زن (۱۵)؛ به کار گیری مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس (۱)؛ تمرکز بر مشاوره‌ی گروهی با الگوی "شناختی- رفتاری شادمانی فوردایس (۱۶)؛ برنامه آموزشی لوتانز^۸ (۱۷)، که حاکی از اثربخشی این آموزش‌ها در کاهش فرسودگی شغلی بوده است. علاوه بر این، پژوهش‌هایی در مورد فرسودگی شغلی انجام شده است، این پژوهش‌ها به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۱۴، ۱۳)، مدیران (۲۲، ۱۸)، پرستاران و مشاغل پزشکی (۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶) و کارکنان ادارات مختلف (۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰) پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که در همه این گروه‌ها فرسودگی شغلی رایج بوده است.

پژوهش‌ها بیانگر آن است که عوامل شغلی و ویژگی‌های شخصی گوناگون مانند استرس (۷)، فشار کاری و علائم افسردگی (۳۱)، تنوری خودکارآمدی و رضایت شغلی (۳۲) اطلاعات دموگرافیک (۳۳) همچنین استرس محیط کار (۳۴)، فشار بین‌فردی در محیط کار (۳۵) با فرسودگی ارتباط تنگاتنگی دارند. همچنین در حوزه تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که زنان بیشتر تمایل دارند تا نشانه‌های تحلیل عاطفی را بروز دهند و مردان بیشتر دچار مسخ شخصیتی شوند (۳۶، ۳۷).

از این‌رو هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر آموزش مبتنی بر مدل طرح‌واره‌محور بر کاهش فرسودگی شغلی

شغلی مانند اعتیاد به کار، وسواس شغلی و سلطه‌گری شغلی ایفا می‌کنند به گونه‌ای که اُپهلزر و رابرتس^۷ (۱۹۹۴) بیان می‌کنند که شغل هر فرد و زمینه شغلی او شدیداً تحت تأثیر ریشه‌های تحولی گذشته فرد می‌باشد که عمیق‌ترین آن مفهوم طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه است. بنابراین بررسی ارتباط این الگوهای تحولی با فرسودگی شغلی می‌تواند از جمله پژوهش‌های ضروری و راهگشای حوزه سلامت شغلی محسوب گردد (۶).

فرسودگی عمدتاً در حوزه پژوهش‌های مرتبط با استرس مورد بررسی و مفهوم سازی قرار گرفته (۷) و به‌عنوان نشانگان روان‌شناختی متشکل از تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش دستاورد شخصی تعریف شده است (۸-۱۰). مقاله‌ای با عنوان "خطر: نقش طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در انتخاب شغل و استرس شغلی در متخصصان حوزه سلامت" به بررسی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در پرستاران، پزشکان، روان‌شناسان بالینی، مدیران و کارکنان تکنولوژی اطلاعات پرداخته است. در نهایت یافته‌های پژوهش حمایت تجربی برای مدل طرح‌واره‌محور برای استرس و ناکارآمدی‌های شغلی را فراهم ساخت و ارتباط معنی‌دار بین طرح‌واره‌ها و فرسودگی شغلی را نشان داد. به عبارتی نتایج نشان داد که هر چه شدت طرح‌واره‌های ناسازگار بیشتر باشد فرسودگی شغلی و مشکلات آن نیز بیشتر است (۱۱). در پژوهشی دیگر رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه یانگ با سازگاری شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌ها حاکی از آن است که برخی از طرح‌واره‌ها باعث ایجاد ناسازگاری شغلی می‌شوند؛ از طریق آزمون رگرسیون گام به گام مشخص شد که طرح‌واره آسیب‌پذیری نسبت به ضرر بیشترین میزان پیش‌بینی‌کنندگی را برای ناسازگاری شغلی ارائه می‌دهد (۱۲). مطالعه دیگری بر روی زنان معلم مدارس راهنمایی (منطقه ۶) تهران انجام شد که ارتباط معنی‌داری بین طرح‌واره‌ها و ابعاد فرسودگی شغلی را نشان داد. طبق این پژوهش بین طرح‌واره‌های آسیب‌پذیری نسبت به ضرر، بی‌اعتمادی و

۸. Luthans

۷. Obholzer & Roberts

و ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی در کارکنان شرکت زغال سنگ پروده طبس بود.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل است. در این پژوهش آزمودنی‌ها به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. ابتدا پیش‌آزمون در هر دو گروه اجرا گردید. سپس جلسات آموزشی به مدت ۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای برای گروه آزمایش برگزار شد و گروه کنترل آموزشی دریافت نکرد. در پایان از هر دو گروه پس‌آزمون گرفته شد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت زغال سنگ پروده طبس در سال ۱۳۹۳ تشکیل می‌دادند. از این جامعه، ۲۵۰ نفر به صورت نمونه در دسترس انتخاب و با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI)^۹ مورد آزمون قرار گرفتند. سپس ۳۰ نفر که بالاترین میزان فرسودگی شغلی را نشان دادند، جدا شده و به صورت تصادفی در ۲ گروه آزمایش (۱۳ نفر) و کنترل (۱۳ نفر) جایگزین شدند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش: در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیر فرسودگی شغلی از فرم ۲۲ سوالی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۳ عامل: خستگی عاطفی (۹ سؤال شامل سؤالات ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰)، فقدان موفقیت فردی (۸ سؤال شامل سؤالات ۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰) و مسخ شخصیت (۵ سؤال شامل سؤالات ۱-۲-۳-۴-۵) را می‌سنجد. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم امتیاز ۱، موافقم امتیاز ۲، نظری ندارم امتیاز ۳، مخالفم امتیاز ۴، کاملاً مخالفم امتیاز ۵) صورت می‌گیرد، حداقل نمره در این آزمون ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰

می‌باشد. گویه‌های (۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱) به صورت مستقیم محاسبه می‌شوند و گویه‌های (۱-۲-۳-۵-۶-۸-۱۰-۱۱-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۲۰-۲۲) به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) ضریب پایایی آلفای کرونباخ ابعاد خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و عملکرد شخصی ۰/۷۱ را بدست آوردند. بدری گرگوری (۳۸) خصوصیات روانسنجی ذیل را بدست آورد: خستگی عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۴. همچنین در پژوهش اکبری، غفارثرم، کیانی و اقتصادی (۳۹) پایایی مشاهده شده برای ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۰ و ۰/۷۰ محاسبه گردید.

یافته‌ها

اطلاعات توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های متغیرهای وابسته در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

همانگونه که از جدول ۱ مشخص است، میانگین نمره‌های گروه آزمایش از پیش‌آزمون به پس‌آزمون در متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی کاهش یافته است.

برای بررسی اثر متغیر مستقل (آموزش مدل طرح‌واره محور) بر متغیر وابسته (فرسودگی شغلی و ابعاد آن) از روش تحلیل کواریانس استفاده شد. تحلیل مقدماتی داده‌ها، برقراری مهم‌ترین شروط تحلیل کواریانس یعنی یکسان بودن شیب رگرسیون پیش‌آزمون‌ها و پس‌آزمون‌ها و برابری واریانس‌ها را تأیید نمود (جدول ۲). همچنین رابطه خطی برای متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت برقرار بود؛ اما در بُعد فقدان موفقیت فردی رابطه هم‌خطی برقرار نبود، لذا برای این بُعد از آزمون t مستقل استفاده شد.

پس از حصول اطمینان از یکسانی واریانس متغیرهای مورد مطالعه به اجرای برنامه تحلیل کواریانس اقدام شد که نتایج حاصل از آن در جدول ۳ ارائه شده است.

^۹. Maslach Burnout Inventory

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد آن به تفکیک گروه‌ها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	تعداد	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
			انحراف استاندارد	میانگین
فرسودگی شغلی	آزمایش	۱۳	۷۵	۸/۹۵
	کنترل	۱۳	۶۹/۹۲	۷/۰۶
	آزمایش	۱۳	۳۳/۸۴	۴/۱۲
	کنترل	۱۳	۳۱/۴۶	۵/۳۳
بُعد خستگی هیجانی	آزمایش	۱۳	۱۴/۲۳	۳/۸۱
	کنترل	۱۳	۱۲/۹۲	۳/۷۲
بُعد مسخ شخصیت	آزمایش	۱۳	۲۶/۳۰	۵/۴۵
	کنترل	۱۳	۲۵/۵۳	۵/۰۹
بُعد فقدان موفقیت فردی	آزمایش	۱۳	۲۴/۶۹	۲۴/۶۹
	کنترل	۱۳	۲۴/۶۹	۲۴/۶۹

جدول ۲. آزمون برابری واریانس‌ها و مقایسه میانگین‌های پیش‌آزمون متغیرهای مورد اندازه‌گیری در دو گروه آزمایش و کنترل

متغیر	همسانی واریانس‌ها		آزمون t مستقل	
	F	مقدار احتمال	T	درجه آزادی
فرسودگی شغلی	۰/۵۳	۰/۴۷	۱/۶	۲۴
خستگی هیجانی	۰/۹۶	۰/۳۳	۱/۲۷	۲۴
مسخ شخصیت	۰/۰۱۵	۰/۹۰	۰/۸۸	۲۴
فقدان موفقیت فردی	۰/۰۱۲	۰/۹۱	۰/۳۷	۲۴

کاهش فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت گروه آزمایش اثر داشته و تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های گروه آزمایشی با گروه کنترل ایجاد کرده است؛ همچنین بر اساس نتایج جدول ۳ ضریب اتا، در متغیر فرسودگی شغلی ۰/۵۵ تأثیر، در متغیر خستگی هیجانی ۰/۴۳ تأثیر و در متغیر مسخ شخصیت ۰/۳۰ تأثیر، از تفاوت گروه‌ها در پس‌آزمون مربوط به تأثیر

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه در متغیرهای فرسودگی شغلی ($F=28/47$ و $P \leq 0/001$)، خستگی هیجانی ($F=17/61$ و $P \leq 0/001$) و مسخ شخصیت ($F=9/92$ و $P \leq 0/004$) معنی‌دار می‌باشد. بنابراین با توجه به یافته‌های فوق و میانگین دو گروه در متغیرهای وابسته (جدول ۱) می‌توان نتیجه گرفت که آموزش گروهی با مدل طرح‌واره محور بر

جدول ۳. تحلیل کواریانس متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت در دو گروه آزمایش و کنترل

متغیر	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	مقدار احتمال	ضریب اتا
فرسودگی شغلی	۱۲۵۱/۲۴	۱	۱۲۵۱/۲۴	۲۸/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۵۵
خستگی هیجانی	۲۱۴/۹۸	۱	۲۱۴/۹۸	۱۷/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۴۳
مسخ شخصیت	۶۷/۷۶	۱	۶۷/۷۶	۹/۹۲	۰/۰۰۴	۰/۳۰

جدول ۴. مقایسه میانگین نمرات تفاضل پیش‌آزمون و پس‌آزمون دو گروه در بُعد فقدان موفقیت فردی

شاخص	آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها		آزمون t برای برابری میانگین‌ها	
	F	مقدار احتمال	t	df
با فرض همسانی واریانس‌ها	۰/۱۳	۰/۷۱	-۲/۰۷	۲۴
			مقدار احتمال	اختلاف میانگین دو گروه
			۰/۴۹	-۳/۸۴

کاهش فرسودگی شغلی یا ناکارآمدی‌های شغلی استفاده نشده است (۶).

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های دیگر مانند بامبر و مک ماهون (۱۱)، دکلاو و همکاران (۳۳)، ریتن مایر (۶)، بارتنیک^{۱۱} و همکاران (۶)، حاج محمدرضایی (۱۳)، سلیمانی و شاهی‌نژاد (۴۰)، قره‌داغی (۱۲)، اسدی و همکاران (۱۴)، ریاحی‌نیا (۱۵)، احیاء‌کننده و همکاران (۱)، علیپور و همکاران (۱۷)، همخوان است. در بسیاری از پژوهش‌ها بر این نکته تأکید شده است که خستگی هیجانی قلب نیمرخ فرسودگی شغلی است (۱)؛ یعنی اگر روشی بر کاهش خستگی هیجانی مؤثر باشد به تبع آن می‌تواند بر فرسودگی شغلی نیز مؤثر باشد. اگرچه در پژوهش‌ها، مسخ شخصیت همانند عملکرد شخصی در برابر مداخلات مقاوم بوده است ولی در این پژوهش روش آموزش گروهی توانسته است در کاهش مسخ شخصیت مؤثر باشد. تفسیر نمرات در بُعد فقدان موفقیت فردی با ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت تفاوت دارد به این ترتیب که افزایش نمره نشان‌دهنده افزایش احساس کارآمدی است. در بررسی این فرضیه مشخص شد که آموزش گروهی با مدل طرح‌واره محور موجب کاهش فقدان موفقیت فردی گروه آزمایش شده است. به عبارتی آموزش‌ها تا حدی موجب افزایش عملکرد فردی افراد شده است.

طرح‌واره درمانی از طریق چالش با تسلیم طرح‌واره‌ای، اجتناب طرح‌واره‌ای و جبران افراطی، موجب می‌شود ذهنیت طرح‌واره‌ای مبتنی بر مقابله‌های سازگارانه‌تر جایگزین آن شود (۴۱). همین تعدیل با تعریف یانگ از مفهوم طرح‌واره‌ای منطبق است. وی طرح‌واره‌ها را عملکردهای سازگار یا ناسازگاری می‌داند که در سیستم پردازش اطلاعات فرد فعال شده است. اگر این عملکردها، ناسازگارانه باشد منجر به پاسخ‌های مقابله‌ای ناسازگارانه خاصی مثل برانگیختگی هیجان‌های آشفته‌ساز، پاسخ‌های اجتنابی یا رفتارهای خودآسیب‌رسان می‌شوند؛ به گونه‌ای که عملکرد فرد را بدست گرفته و او

آموزش گروهی با مدل طرح‌واره محور بوده است. بررسی مفروضه‌های تحلیل کواریانس نشان داد که وجود رابطه خطی در بُعد فقدان موفقیت فردی برقرار نیست؛ لذا برای این متغیر از آزمون t برای مقایسه نمرات تفاضل پیش آزمون و پس آزمون دو گروه آزمایش و کنترل استفاده شد. مقایسه میانگین نمرات تفاضل دو گروه در این بُعد در جدول ۴ ارائه می‌شود. با توجه به مقادیر جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که اختلاف بین میانگین نمرات تفاضل در دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است؛ بنابراین فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر آموزش مدل طرح‌واره محور به شیوه گروهی باعث کاهش فقدان موفقیت فردی کارکنان شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که یافته‌های پژوهش نشان داد، آموزش مدل طرح‌واره محور به شیوه گروهی، موجب کاهش فرسودگی شغلی و ابعاد آن در گروه آزمایش شده است؛ بنابراین فرضیه‌های پژوهش تأیید شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی کل گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری وجود دارد که حاکی از تأثیر مثبت برنامه آموزش گروهی طرح‌واره محور بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان می‌باشد.

هر چند به طور کلی، پیشینه پژوهشی قابل ملاحظه‌ای در ارتباط با بازآفرینی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در حوزه بین‌فردی وجود دارد، اما گزارش‌های کمی درباره‌ی بازآفرینی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در زمینه شغلی موجود است. مسائلی مانند قدرت، کنترل، نفوذ و موقعیت، همه و همه، از اجزاء لازم موقعیت شغلی هستند و عرصه ایده‌آلی را تدارک می‌بینند که موجب بازآفرینی تجربه‌های بین‌فردی می‌شوند. با این وجود، گرچه در برخی از پژوهش‌ها، مفهوم طرح‌واره را در موقعیت شغلی به کار برده‌اند (برای مثال پرایس^{۱۰}، ۲۰۰۲)؛ اما از مفهوم طرح‌واره یا مدل طرح‌واره محور به طور اختصاصی، برای

^{۱۱}. Bartnick

^{۱۰}. Price



2. Levi L. Occupational stress: Spice of life or kiss of death? *Am Psychologist*.1990;45(10): 1142-1145.

3. Mayer DM. The relationship of organizational climate to burnout among faculty in selected community college the Midwest. (Doctoral dissertation, Oklahoma State University). 1998.

4. Maghsudi M, Mohammadi SH. A study on the relationship between job burnout and couple burnout of female gynecologists (Case study: Tehran). *W Develop Politic*.2010;8(3):71-75. (Persian)

5. Zandipour T. Theoreis, approaches and Methodes of Career Counselling. Tehran: Danjeh; 2012.(Persian)

6. Bamber MR. Schema Therapy for Occupational Stress, translation Hasan HamidPour, Hasan Zirak. Tehran: Arjmand; 2012.(Persian)

7. Pines AM, Keinan G. Stress and burnout: The significant difference. *Personal Individ Diff*. 2005;39: 625-635.

8. Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Appl Prevent Psychol*.1998;7:63-74.

9. Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. *J Appl Psychol*. 2008;93:498-512.

10. Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter M.P. Job burnout. *Ann Rev Psychol*.2001;5:397-422.

11. Bamber RM, McMahon R. Danger—Early Maladaptive Schemas at Work!: The Role of Early Maladaptive Schemas in Career Choice and the Development of Occupational Stress in Health Workers. *Clin Psychol Psychoth*.2008; 15:96-112.

12. Ghareh Daghi, A. Investigating the relationship between Yung early maladaptive schemas and job coping in day and night shift male workers of mechanized Center of Tehran Post in 2009 , Master thesis. Tehran: Scholl of

را زیر سلطه خود درمی‌آورند. فرد ممکن است از یک ذهنیت طرح‌واره‌ای ناکارآمد به ذهنیتی دیگر درآید که یانگ از آن تحت مفهوم برگرداندن^{۱۲} یا جایگشت^{۱۳} ذهنیت یاد می‌کند. اگر این اتفاق رخ دهد طرح‌واره‌ها و پاسخ‌های متفاوتی که قبلاً نافع بودند، فعال می‌شوند. آموزش موجب فعال‌سازی پاسخ‌های سازگارانه و تغییر جایگشت از نمونه‌های تسلیم، اجتناب و جبران افراطی به نمونه‌های مقابله‌ای مؤثر خواهد شد. به‌عنوان مثال یک شاغل سخت‌کنترل‌گر که درگیر طرح‌واره‌های ناسازگار بی‌اعتمادی/بدرفتاری و نقص/شرم است، ممکن است اگر درگیر جبران افراطی گردد رفتارهایی مانند ریاست‌مآبی یا مستبدانه را پیشه کند (۶). بدیهی است که نتیجه استفاده از این ذهنیت طرح‌واره‌ای، زورگویی و درگیری بیش از حد با سایرین خواهد بود که موجب استرس و فشار کار و کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود (اینارسن^{۱۴}، ۲۰۰۰). حال اگر بر اثر آموزش فرد یاد بگیرد پاسخ سازگارانه‌تری جایگزین ذهنیت قبلی کند، احتمالاً از میزان استرس و تنیدگی شغلی وی کاسته می‌شود. همچنین یک شاغل سلطه‌پذیر که طرح‌واره‌های زیربنایی اطاعت، ایثار، محرومیت هیجانی، پذیرش‌جویی/جلب توجه، نقص/شرم و بی‌اعتمادی/بدرفتاری است؛ اگر تسلیم طرح‌واره‌ها شود، رفتارهای مطیعانه در قبال همکاران و مدیران بروز می‌دهد، از سوی دیگر اگر همکاران و مدیران وی راهبرد جبران افراطی در پیش گیرند، موجب می‌شود این فرد قربانی بدرفتاری آنان قرار بگیرد (۶).

منابع

1. Ehyakonandeh M, Shafi Abadi A, Soudani M. Effects of Work Counseling on Method of Work Adjustment of Davis on Burnout Reduction of Behbahens Islamic Azad University's Employees. *Know Res Appl Psychol*. 2010;0(38):1-24.(Persian)

¹². flip

¹³. switching

¹⁴. Einarsen

- Education Organization. Psychol Res.2006;9 (1&2):56-73.(Persian)
20. Khaki D. Investigating the relationship between job burnout and elementary teachers' job performance in Tehran elementary schools, Master thesis. Tehran: Allame Tabatabai University; 2006.(Persian)
21. Pardakhtchi MH, Ahmadi GHA, Arezumandi F. Investigating the relationship between work life and job burnout in deans and teachers of Takestan school. Quart J Edu Leader Administration.2009;3(3):25-50.(Persian)
22. Babeli A. Investigating job burnout in Tehran high school deans and its relationship with their coping strategies. Quart J Man Edu Train.2000;26: 44-60.(Persian)
23. Mirabzadeh A, Irani Sh, Samiee M, Feyzzadeh G. Job burnout and its associated factors in staff of Psychiatric Hospital. Quart J Rehabil Diseas Ment Dis.2007;8(39):64-70. (Persian)
24. Amini F. Comparative study of resillency, satisfaction of life, and job burnout in nurses of general and emergency wards, Master thesis. Tehran: School of free and semi-presence professional education, Allame Tabatabai University; 2011.(Persian)
25. Mazlumi SS, Saeedi M, Vahedian M. Jalalpour Z, Kiani MA. The effect burnout on social support and self-esteem in health care workers in Yazd city. Occup Med Quart J.2013; 5(1):46-56.(Persian)
26. Bozorgi F, Laali AB, Mohammadikia S-A. Prevalence and factors associated with burnout in emergency medical workers in Mazandaran University of Medical Sciences. J Mazandaran Uni Med Sci.2014;24(112):1-7.(Persian)
27. Safari SH, Goodarzi H. An investigation on job Burnout rate and the relationship with demographic variables among faculty members Psychology and educational sciences, Allame Tabatabai University; 2009.(Persian)
13. Haj Mohamad Rezaee M. Investigating the relationship between early maladaptive schemas with femal teachers' job burnout in public femal guidance school of Tehran district 6, Master thesis. Tehran: Allame Tabatabai University; 2012.(Persian)
14. Asadi M, Shafi Abadi A, Panah Ali A, Habibollahzadeh H. The effect of group meaning therapy on decrease of jub burnout. Thought Behav Clin Psychol. 2012;6(22):69-78. (Persian)
15. RiahiNia N. Application of counseling therapy and bibliotherapy to academic librarians' job burnout. Quart J Career Organ Counsel. 2011;3(7):97-112.(Persian)
16. Hossinian S, Khodababakhshi Koolae A, Tabatabaee Yahya Abadi SH. Study of effectiveness of Fordyce's happiness cognitive – behavioral group counseling on decreasing occupational burnout among social workers. Psychological Studies Faculty of Education and Psychology, Al-Zahra University.2007;3(1):103-115.(Persian)
17. Alipour A, Saffarinia M, Sarami Forushani G, Agha Alikhani A, Akhundi N. Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of Luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel Company. Occup Med Quart J.2013;5(3):30-41.(Persian)
18. Ghadimi Moghadam MM, Hosseini Tabatabai F, Jomepur A. Investigating prevalence of job burnout in elementary school teachers. Quart J Iranian Psychol.2005;2(5),43-53.(Persian)
19. Ghadimi Moghadam MM, Hoseini Tabatabaei F. Prevalence of Burnout Syndrome and its Relationship with Gender, Education Level, Job Classification, and Geographical Location among Teachers and Employees of the



35. Consiglio C. Interpersonal strain at work: A new burnout facet relevant for the health of hospital staff. *J Burnout Res.* 2014;1:69-75.
36. Lackritz JR. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teach Teacher Edu.* 2004; 20:713-729.
37. Purvanova RK, Muros J. Gender differences in burnout: A meta-analysis. *J Voc Behav.* 2010;77:168-185.
38. Badri Garigori R. Teachers' job burnout psychological syndrome and coping mechanisms, Master thesis. Tehran: Tarbiat Modarres University; 1995.(Persian)
39. Akbari R, Ghafar Samar R, Kiany GHR, Egtesadi AR. Factorial Validity and Psychometric Properties of Maslach Burnout Inventory- The Persian version. *Know Health;* 2011,6(3): 1-8.(Persian)
40. Soleymani M, Shahinejad P. Surveying the Correlation between Maladaptive Schemas, Personality Traits and Burnout among the Staff of Bank Mellat in West Azerbaijan Province. *Int J Basic Sci Appl Res.* 2014;3(11):841-849.
41. Young JE, Klosko JS, Weisaar ME. (2003). *Schema Therapy*. Translated by: Hasan HamidPour, Zahra Andouz. Tehran: Arjmand; 2012.(Persian)
- and staffs of University. *J Mod Ind/Organ Psychol.* 2009;1(1):63-69.(Persian)
28. Shuli Bandar Rigizadeh S, Bashlideh K, Hashemi sheikh Shabani SE, Arshadi N. Investigating the relationship between neuroticism, work-family conflict, role overload, procedural justice, distributive justice, and job control with job burnout in employees of Ahvaz Gas Company. *J Psychol Achiev.* 2011; 4(1): 47-72.(Persian)
29. Amiri M, Asadi MR, Ragheb F. Identification and Ranking Effective Factors on the Internet Shopping use of Fuzzy ANP. *Quart J Bus Man.* 2011;2(6):37-92.(Persian)
30. Hannani M, Motalebi Kashani M, Gilasi H. Evaluating the correlation between burnout syndrome dimensions and demographic characteristics of cashiers in state banks of Kashan. *KAUMS J.* 2011;15(1):66-73.(Persian)
31. Ahola K, Hakonen J. Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *J Affect Dis.* 2007;104:103-110.
32. Mantelou E, Tzioti MC, Degleris NE, Solias A, Karamberi M. Job burnout, self-efficacy theory and job satisfaction in a sample of greek bank clerks. *Ann Gen Psych.* 2010; 9(Suppl 1): S191.
33. Deklava L, Circenis K, Millere I. Stress Coping Mechanisms and Professional Burnout Among Latvian Nurses. *J Proced Soc Behav Sci.* 2014;159: 261 – 267.
34. Billinger J. *Staff Burnout in Libraries: Implications and Strategies for Managers*. Emporia State University. 2014.

The effectiveness of schema- based model training on occupational burnout

Mahin Rahmani¹, Ahmad Heydarnia², Hadi Abbassi³

Received: 2015/04/20

Revised: 2015/09/01

Accepted: 2015/10/31

Abstract

Background and aims: One of the most leading occupational problems usually seen as response to occupational-organizational stresses among employees is occupational burnout which suggests decrease in person compatibility power with factors disturbing work environment. Generally, burnout is one of the factors establishing conflict, change or resigning job. Current research aimed at examining the effectiveness of schema- based model training on occupational burnout decrease among employees of coal company "Parvadeh" in Tabas.

Methods: For this purpose, quasi-experimental method by pretest- posttest design with control group was used. 30 people from employees obtaining the highest occupational burnout level were selected and assigned to two experimental and control groups, randomly. Next, experimental group was exposed to schema- based training in the 6 90 minute sessions and control group received no training. Before and after training, participants from two groups filled Maslach Burnout Inventory 22-question form.

Results: Results from Covariance analysis and t-test showed that there was a significant difference between the scores of control and experimental groups. The occupational burnout and emotional exhaustion, depersonalization and loss of personal accomplishment have improved.

Conclusion: It can be stated that schema- based group training session decreases occupational burnout and emotional exhaustion, depersonalization and loss of personal accomplishment dimensions.

Keywords: Schema based model training, Occupational burnout

1. Master of Science in Career Counseling, University of Bojnord, Bojnord, Iran.

2. **(Corresponding author)** Assistant Professor, Department of Educational Science, Counseling and Guidance, University of Bojnord, Bojnord, Iran.
heydarnia_55@yahoo.com

3. Assistant professor, Department of Educational Science, Counseling and Guidance, University of Bojnord, Bojnord, Iran