

# Predicting Job Burnout Based on The Meaning in Life and Emotion Regulation in Psychiatric Hospital Staff

Mahsa Heydari<sup>1</sup>, Seyyed Vahide Hosseini<sup>2\*</sup>, Azam Roshandel<sup>3</sup>

1. Master of Science, Department of Clinical Psychology, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran
2. Assistant professor, Department of Nursing, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran
3. Instructor, Department of Nursing, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran

Received: 2022/11/19

Accepted: 2023/01/08

## Abstract

**Introduction:** The job burnout experience in hospital staff reduces their services quality to patients and society in addition to threatening the health of themselves. The purpose of this research is to predict job burnout based on the meaning in life and emotion regulation in hospital staff of Zanjan city.

**Materials and Methods:** This descriptive-correlation study was conducted in 2022 on 110 employees of one of the hospitals in Zanjan. Data were gathered by Maslesh's job burnout, Grass's emotion regulation, and Steger's meaning in life questionnaires. Statistical analysis of data was done with Pearson's correlation test and stepwise regression.

**Results:** There is a significant relationship between job burnout, meaning in life and emotion regulation ( $p < 0.01$ ). In addition, the meaning in life is a stronger predictor (with a coefficient of  $-0.537$ ) for job burnout. This variable alone predicts 28% of the variance of burnout ( $p < 0.001$ ). In the second step of the analysis, the emotion regulation variable increased the prediction power to 32.6% ( $p < 0.000$ ).

**Conclusion:** According to the findings, the effect of the life meaning on job burnout is more than emotion regulation. This article indicates that the meaning in life is one of the important concepts in job burnout, but in researches, less attention has been paid to it. However, it may be possible to prevent or reduce burnout by taking advantages of the positive consequences of meaning in life (presence or search).

**\*Corresponding Author:** Seyyed Vahide Hosseini  
**Address:** Department of Nursing, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran  
**Tel:** 09121438406  
**E-mail:** hosseini\_sv@yahoo.com

**Keywords:** Burnout, Emotion Regulation, Hospital Staff, Meaning in Life

**How to cite this article:** Heydari M., Hosseini S.V., Roshandel A. Predicting Job Burnout Based on The Meaning in Life and Emotion Regulation in Psychiatric Hospital Staff, Journal of Sabzevar University of Medical Sciences, 2023; 29(6):847-857.

## Introduction

High work pressure in hospitals exposes hospital staff to burnout syndrome due to various types of stress. Burnout which includes "emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment" has many consequences such as reduced job productivity, ineffective performance, low quality of life, increased medical errors, improper patient care, and also lower patient satisfaction. Some studies reported higher levels of job burnout in psychiatric hospitals than in non-psychiatric hospitals.

Since job burnout is people's reaction to continuous sources of interpersonal stress at work, using a variety of emotion regulation (ER) strategies can be effective on how people get out of stressful situations. Few studies have been done in this case.

People can also get help from the meaning in life (ML) in order to improve their health, especially mental health, and also reduce stress, anxiety and depression. Finding the ML is always a positive factor that gives value to life and makes it purposeful, and in contrast, considering life meaningless or not finding a meaning for it, leads to emptiness and depression.

Researches related to the relationship between the ML and health and well-being are increasing, but we couldn't find any research regarding the relationship between the ML and burnout. The present study was conducted with the aim of predicting job burnout based on the ML and ER in hospital staff of Zanjan city.

## Methodology

This research was a descriptive correlational study. The statistical population of this study was all Shahid Beheshti hospital staff in 2022. The required sample size was 106 people, according to Tabachnik and Fidel. Being employed in the mentioned hospital, minimum middle school literacy and willingness to participate in the study were the entry criteria. Lack of informed consent and not being interested to participate in the study or incompleteness of the questionnaires were the exit criteria. This research has been approved by the ethics committee of Islamic Azad University, Zanjan branch, with IR.IAU.Z.REC.1401.012 ID.

The aims were explained to hospital staff, and then those who interested to participate in the study were invited to cooperate. Using convenience sampling method, a total of 110 completed questionnaires were included in the research. The collected data were analyzed using SPSS16. Data were collected with three questionnaires: job burnout (Maslach and Jackson, 1997), ML (Steger, 2006) and ER (Gross, 2003).

Job burnout questionnaire (22 items) is based on a seven-point Likert scale (never to every day) and each answer is assigned a score from 0 to 6. Scoring of some items (22-20-16-15-14-13-11-10-8-6-5-3-2-1) is reversed.

The ML questionnaire has 10 items and two subscales: presence of meaning and the search for meaning. Participants answer in a seven-point Likert scale from absolutely true (7) to absolutely false (1). Scoring item 9 is reversed.

ER questionnaire consists of two subscales: reappraisal (6 items) and suppression (4 items). Participants respond on a seven-point Likert scale from strongly disagree (1) to strongly agree (7).

The reliability of the questionnaires in the present study was measured by Cronbach's  $\alpha$ . This coefficient was 0.88 for the burnout questionnaire, 0.73 for the ML scale, and 0.72 for the ER.

## Result

In terms of gender, half of the participants were male and the other half were female with an average age of 29.9 and a standard deviation of 5.62. Most of the participants (60.9%) were the medical staff and the rest were the administrative staff (39.1%). The mean and standard deviation of each variable were respectively  $M=97.9$ ,  $SD=23.06$  for burnout,  $M=56$ ,  $SD=8.37$  for ML, and  $M=43.48$ ,  $SD=8.96$  for ER. The Kolmogorov-Smirnov test also confirmed the assumption of normal distribution of the data.

Pearson's correlation coefficient showed that there is an inverse and significant relationship between the ML and burnout ( $p=0.01$ ,  $r=-0.537$ ) and also between ER and burnout ( $p=0.01$ ,  $r=-0.358$ ) in hospital staff. The correlation matrix between the components of the ML and ER with burnout in hospital staff is shown in Table 1.

**Table1. Correlation Matrix Between the Components of ML And ER With Burnout**

Variable	1	2	3	4	5
Presence of meaning	1				
Search for meaning	0.148	1			
Reappraisal	0.412**	0.177	1		
Suppression	0.080	0.041	0.367	1	
Job burnout	-0.598**	-0.217*	-0.421**	0.101	1

N=110, \*: Significant at 0.05, \*\*: Significant at 0.01

As seen in Table1; there is an inverse and strong correlation between "presence of meaning" and burnout with a Pearson coefficient of -0.598 at the 0.01 level, but an inverse and weak correlation between "search for meaning" and burnout with a Pearson coefficient of -0.217. Also there is an inverse and relatively strong correlation between the reappraisal component and burnout with a Pearson coefficient of -0.421 at the 0.01 level, while there is no significant correlation between the suppression component and burnout.

Stepwise regression analysis was used to investigate the role of predictor variables, i.e. ML and ER in predicting burnout of hospital staff (criterion variable). In the first step, the results showed that the "ML" variable alone predicted 28% of the variance of job burnout ( $p < 0.001$ ), in other words, it is considered as the powerful predictive variable.

In the second step, the predictive power increased to 32.6% ( $p < 0.001$ ) by adding the ER variable. Meanwhile, Durbin Watson statistic (2.02 in the standard mode) confirmed the independence of observations.

**Table 2. Stepwise Regression Analysis**

Step	Predictor variable	$\beta$	T	p<	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	df	p<
<b>First</b>	Meaning in life	-0.537	6.608	0.000	0.288	0.281	43.662	108,1	0.000
<b>Second</b>	Meaning in life, Emotion regulation	-0.470 -0.206	5.599 2.454	0.000 0.016	0.326	0.313	25.857	107,2	0.000

Table 2 show that the models considered for prediction are significant at the level below 0.001. Therefore, the hypothesis of the impact of the ML and ER on job burnout is confirmed. According to the data, ML variable has surpassed the ER variable in the regression interaction in terms of impact on job burnout, and it has the biggest role in predicting job burnout (with the impact coefficient of -0.537).

## Discussion

The results showed that "ML" and "ER" are able to predict job burnout in hospital staff and the ML alone explains 28% but along with ER explain 32.6% of the variance of the changes related to the job burnout.

Hooker et al.'s research indicated a significant indirect relationship between awareness of the ML and quality of life through burnout and less fatigue. Since burnout is a state of extreme fatigue caused by

chronic stress, those who understand the ML better, are likely to experience less stressful events and use better strategies to adapt and control such events. Studies have supported the improvement of adaptation skills and mental health promotion, and less fatigue by showing the relationship between the ML and stress reduction. It means people who find their life meaningful, and consider the positive aspects of life and strive to achieve it, are more successful in their lives than others. In other words, the presence of ML is one of the important structures of life and using meaningful strategies leads to discovering the ML and increasing the level of health.

The relationship between ER and job burnout is also consistent with the results of Aghajani et al., Roozer et al., Hosseinian et al. and Zhu et al.

Johnson et al. state that the use of ER strategies has a direct effect on burnout, so that older

employees using adaptive ER strategies experience less burnout, and vice versa.

There is a significant correlation between cognitive ER styles and psychological health, and positive reappraisal has been reported to be the strongest predictor of psychological health among adaptive cognitive ER styles. Studies also show that the correct way to regulate emotions reduces emotional fatigue caused by work and stress.

Similarly, in Nazarpour's study, ER was reported to be an important factor in predicting job burnout, in other words, people who were stronger in ER had less job burnout and vice versa.

### **Conclusions**

According to our findings, the effect of the ML on job burnout is greater than that of ER. In other words, the ML alone can predict job burnout. This article indicates that the ML (presence or search for meaning) is one of the important concepts in job burnout, but it seems that so far less attention has been paid to its role in reducing or preventing job burnout. Considering the positive effects of ML can be a solution to job burnout.

Of course, attention should also be paid to the role of ER and other factors that can create a barrier against burnout by intensifying each other's protective role.

It should be noted that the current research was correlational and the method of data collection was self-reporting, hence the causal inference from the results should be done with caution and due to the limitation of the statistical population in one organization, the results should not be generalized to other societies.

### **Acknowledgment**

We sincerely thank all the personnel of Zanjan Shahid Beheshti Hospital, who helped us in conducting this research.

### **Conflict of Interest**

The authors declare that there are no conflicts of interest regarding the publication of this manuscript.

## پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس معنای زندگی و تنظیم هیجان در کارکنان بیمارستان روان

مهسا حیدری<sup>۱</sup>، سید وحیده حسینی<sup>۲\*</sup>، اعظم روشندل<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی بالینی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
۲. استادیار، گروه پرستاری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
۳. مربی، گروه پرستاری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۸

## چکیده

\* نویسنده مسئول: سید وحیده حسینی  
 نشانی: گروه پرستاری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران  
 تلفن: ۰۹۱۲۱۴۳۸۴۰۶  
 رایانامه: hosseini\_sv@yahoo.com  
 شناسه ORCID: 0000-0002-1474-9042  
 شناسه ORCID نویسنده اول: 0000-0002-0241-6347

## کلیدواژه‌ها:

فرسودگی، تنظیم هیجان کارکنان بیمارستان، معنای زندگی

**زمینه و هدف:** تجربه فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان‌ها، علاوه بر تهدید سلامت کارکنان، موجب کاهش کیفیت خدمات آنان به بیماران و جامعه می‌شود. هدف از تحقیق حاضر، پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس معنای زندگی و تنظیم هیجان در کارکنان یکی از بیمارستان‌های شهر زنجان است.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی- همبستگی در سال ۱۴۰۱ بر روی ۱۱۰ نفر از کارکنان یکی از بیمارستان‌های زنجان انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های فرسودگی شغلی مسلش، تنظیم هیجان گراس و معنای زندگی استگر بود. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد بین فرسودگی شغلی، معنای زندگی و تنظیم هیجان ارتباط معنادار وجود دارد ( $p < 0.01$ ). ضمن اینکه معنای زندگی، پیش‌بین قوی‌تری (با ضریب تعیین  $0.537$ ) برای فرسودگی شغلی است. این متغیر به‌تنهایی ۲۸ درصد واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند ( $p < 0.001$ ). در گام دوم تحلیل با اضافه شدن متغیر تنظیم هیجان، قدرت پیش‌بینی به  $32/6$  درصد افزایش یافت ( $p < 0.001$ ).

**نتیجه‌گیری:** طبق یافته‌های پژوهش، اثر معنای زندگی بر فرسودگی شغلی بیشتر از تنظیم هیجان می‌باشد. این مطلب حاکی از آن است که معنای زندگی، یکی از مفاهیم مهم در فرسودگی شغلی است اما در تحقیقات کمتر به آن توجه شده است درحالی که شاید بتوان با بهره‌گیری از پیامدهای مطلوب حضور یا جستجوی معنا در زندگی به پیشگیری از فرسودگی یا کاهش آن پرداخت.

## ۱. مقدمه

سندرم فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی [۱]، یکی از علل کاهش بهره‌وری شغلی است. این سندرم در همه مشاغل اتفاق می‌افتد اما بیشتر در مشاغلی دیده می‌شود که در برخورد مستقیم با مردم هستند [۲]. بیمارستان‌ها، فشار کاری بالایی دارند [۳] و کارکنان آن به علت مواجهه با انواع تنیدگی‌ها، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی

هستند [۱]. نتایج تحقیقات مختلف مؤید این امر است به‌طوری که شلانی و علیمرادی میزان فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستانی را در حد متوسط و متوسط رو به بالا ارزیابی کردند [۴]. نتایج پژوهش فیاض‌بخش و همکاران نیز حاکی از ارتباط معنی‌دار فرسودگی شغلی و سلامت عمومی در پرسنل بیمارستان است [۱]. به همین ترتیب، برخی مطالعات، بیمارستان‌های روان را به نسبت سایر بیمارستان‌ها، عاملی برای فرسودگی معرفی کردند برای

شغلی براساس معنای زندگی و تنظیم هیجان در کارکنان بیمارستان روان تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام گردید.

## ۲. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بود. کلیه کارکنان بیمارستان روان شهید بهشتی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۴۰۱، جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دادند که براساس آمار بیمارستان ۳۰۰ نفر بودند. به اعتقاد تاباچینک و فیدل<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش‌های همبستگی برای تعیین حجم نمونه باید تعداد شرکت‌کنندگان با بزرگ‌ترین مقدار یکی از دو مورد زیر برابر باشد: ۸ برابر تعداد متغیرهای پیش‌بین به علاوه ۵۰ یا تعداد متغیرهای پیش‌بین به علاوه ۱۰۴ (۱۴). به این ترتیب با توجه به متغیرهای پیش‌بین این پژوهش (معنای زندگی و تنظیم هیجان) تعداد نمونه موردنیاز ۱۰۶ نفر بود.

شاغل بودن در بیمارستان مذکور، حداقل سواد سیکل و تمایل به شرکت در مطالعه از معیارهای ورود و رضایت و علاقه نداشتن برای شرکت در مطالعه یا ناقص بودن پرسش‌نامه‌ها از معیارهای خروج بودند. شایان ذکر است که این پژوهش با شناسه IR.IAU.Z.REC.1401.012 در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان به تصویب رسیده است.

برای انجام پژوهش، ابتدا اهداف برای کارکنان بخش‌های مختلف بیمارستان توضیح داده شد سپس ضمن تأکید بر جنبه رازداری و محرمانه بودن اطلاعات، از افرادی که تمایل و آمادگی شرکت در پژوهش را داشتند ضمن اخذ رضایت‌نامه آگاهانه، دعوت به همکاری شد. بدین ترتیب با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، در مجموع ۱۱۰ پرسش‌نامه که به‌طور دقیق تکمیل شده بودند وارد پژوهش شدند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. در آمار توصیفی از شاخص‌های درصد و فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. داده‌ها با سه پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (مسلش<sup>۳</sup> و جکسون، ۱۹۹۷)، معنای زندگی (استگر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶) و تنظیم هیجان (گراس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳) گردآوری شدند.

مثال دشت بزرگی و همکاران میزان فرسودگی شغلی در کادر درمانی بیمارستان‌های روانی را بیشتر از بیمارستان‌های غیرروانی گزارش کردند [۵]. نتایج مطالعه تانونو<sup>۱</sup> و همکاران نیز حاکی از شیوع درجاتی از اجزای فرسودگی در پرستاران شاغل در بیمارستان روانی است [۶].

با توجه به اینکه فرسودگی شغلی، واکنش افراد به منابع مداوم استرس بین فردی در محل کار است [۴]، استفاده از انواع استراتژی‌های تنظیم هیجان می‌تواند بر نحوه خروج افراد از شرایط استرس‌زا مؤثر باشد [۷]. توانایی تنظیم هیجان برای تکامل و عملکرد سالم در بسیاری از حوزه‌ها اساسی است درحالی که اختلال در تنظیم هیجان به‌عنوان عامل خطر برای طیفی از پیامدهای نامطلوب شناخته شده است [۸]. در این مورد محدود پژوهش‌هایی نیز انجام شده است. پژوهش حسینیان و همکاران نشان می‌دهد که بین ابعاد فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های تنظیم هیجان در پرستاران ارتباط معنی‌داری وجود دارد [۹]. پژوهش آقاجانی و همکاران نیز حاکی از میانجی بودن تنظیم هیجانی در ارتباط بین فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان دانشگاه است [۱۰].

شواهد بسیاری نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری دارد مانند کیفیت پایین زندگی، افزایش خطاهای پزشکی، آثار سوء بر مراقبت از بیماران و رضایت کمتر بیماران [۴، ۱۱].

برای ارتقای سلامت به‌ویژه سلامت روان و کاهش استرس، اضطراب و افسردگی طبق تحقیقات می‌توان از معنای زندگی کمک گرفت. در حوزه روان‌شناسی، یافتن معنای زندگی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای روان‌شناختی انسان‌ها مطرح است [۱۲]. نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت بین معنای زندگی و شادی، رضایت از زندگی، هیجان‌های مثبت، امید، عزت نفس، سلامتی و طول عمر می‌باشد [۱۳].

علی‌رغم معانی متفاوتی که انسان‌ها برای زندگی قائل هستند، یافتن معنای زندگی همواره عاملی مثبت است که به زندگی ارزش می‌بخشد و آن را هدفمند می‌سازد و در مقابل بی‌معنا دانستن زندگی یا نیافتن معنایی برای آن به پوچی و افسردگی منجر می‌شود [۱۲]. پژوهش‌های مرتبط با موضوع ارتباط معنای زندگی و سلامتی و بهزیستی رو به افزایش است [۱۳] اما طبق بررسی‌های انجام‌شده، پژوهشی مبنی بر ارتباط معنای زندگی با فرسودگی شغلی یافت نشد. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی فرسودگی

داده‌اند [۱۸]. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه نیکدل و همکاران نیز با آلفای کرونباخ ۸۲ درصد [۱۹] و در مطالعه عابدی و همکاران با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و بازآزمایی ۰/۸۱ تأیید شد [۲۰].

پرسش‌نامه تنظیم هیجان به‌منظور اندازه‌گیری راهبردهای تنظیم هیجان توسط گراس و جان تدوین شده است. این پرسش‌نامه مشتمل بر دو خرده‌مقیاس ارزیابی مجدد با ۶ گویه [۱۰، ۸، ۷، ۵، ۳، ۱] و سرکوبی با ۴ گویه [۹، ۶، ۴، ۲] می‌باشد. شرکت‌کنندگان در یک مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای از به شدت مخالفم (با نمره ۱) تا به شدت موافقم (با نمره ۷) پاسخ می‌دهند بنابراین دامنه نمرات زیرمقیاس ارزیابی مجدد بین ۶ تا ۴۲ و دامنه نمرات زیرمقیاس سرکوبی بین ۴ تا ۲۸ است. گراس و جان (۲۰۰۳) برای ارزیابی مجدد ضریب ۷۹ درصد و برای سرکوبی ضریب ۷۳ درصد را گزارش کردند [۲۱]. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش محمدزاده و جهاننداری نیز با ۷۰ درصد تأیید شد [۲۲].

پایایی پرسش‌نامه‌ها در پژوهش حاضر، از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شده است. این ضریب برای پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ۰/۸۸، برای پرسش‌نامه معنای زندگی ۰/۷۳ و برای پرسش‌نامه تنظیم هیجان ۰/۷۲ بود.

### ۳. یافته‌ها

نیمی از مشارکت‌کنندگان، مرد (۵۵ نفر) و نیمی دیگر زن (۵۵ نفر) با میانگین سنی ۲۹/۹ و انحراف معیار ۵/۶۲ بودند. بیشتر مشارکت‌کنندگان (۶۰/۹ درصد) را کادر درمان و بقیه را کادر اداری (۳۹/۱ درصد) تشکیل می‌دادند. میانگین و انحراف معیار نمرات فرسودگی شغلی، معنای زندگی و تنظیم هیجان و مؤلفه‌های آنها در جدول ۱ قابل مشاهده است. در ضمن آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نیز مؤید برقرار بودن پیش‌فرض توزیع نرمال داده‌ها بود.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون دارای ۲۲ گویه است و به سنجش ۳ مؤلفه خستگی عاطفی [۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۳، ۲، ۱]، مسخ شخصیت [۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵] و عدم موفقیت فردی [۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴] در چارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد. این پرسش‌نامه براساس مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (هرگز تا هر روز) می‌باشد و به هر پاسخ نمره‌ای از صفر تا ۶ اختصاص داده می‌شود. بدین ترتیب حداقل نمره صفر و حداکثر نمره ۱۳۲ خواهد بود. شایان ذکر است که محاسبه امتیاز سؤالات [۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱] به‌صورت معکوس است [۱۵].

مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای ابعاد مختلف پرسش‌نامه فرسودگی شغلی با ضریب آلفای کرونباخ به شرح زیر گزارش کرده‌اند: خستگی عاطفی ۰/۹، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۱ [۱۵]. روایی و پایایی این پرسش‌نامه استاندارد در مطالعات مختلف داخلی هم بررسی و تأیید شده است برای مثال در مطالعه محمدی و خرسندی یامچی ضمن تأیید روایی محتوا، پایایی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۹۲ (۱۶) و در پژوهش مهدی‌نژاد این ضریب ۰/۹۱ گزارش شده است [۱۷].

پرسش‌نامه معنای زندگی استگر دو بعد معنا در زندگی، یعنی حضور معنا و جستجوی معنا را با بهره‌گیری از ۱۰ سؤال می‌سنجد. گویه‌های ۱، ۴، ۵، ۶ و ۹ به زیرمقیاس حضور معنا در زندگی و گویه‌های ۲، ۳، ۷، ۸ و ۱۰ به زیرمقیاس جستجوی معنا، اختصاص دارند. پاسخ مشارکت‌کنندگان در طیف لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً درست [۷] تا کاملاً نادرست [۱] قرار می‌گیرد بنابراین دامنه نمره‌های هر زیرمقیاس از ۵ تا ۳۵ است. شایان ذکر است سؤال شماره ۹ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نمره بالاتر به مفهوم میزان بالاتر حضور یا جستجوی معنای زندگی در فرد است [۱۸]. استگر و همکاران ضرایب آلفای کرونباخ را برای زیرمقیاس حضور معنا در زندگی ۸۶ درصد و برای جستجوی معنا ۸۷ درصد گزارش کرده‌اند ضمن اینکه روایی همگرا و افتراقی آن را نشان

جدول ۱. داده‌های توصیفی مربوط به متغیرها و مؤلفه‌های آنها

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۴۰/۷۲	۱۲/۰۶
	مسخ شخصیت	۲۵/۸۶	۵/۳۱
	فقدان موفقیت فردی	۳۱/۳۰	۱۰/۹۶
معنای زندگی	فرسودگی شغلی کل	۹۷/۹۰	۲۳/۰۶
	حضور معنا	۲۷/۹۰	۵/۴۹
	جستجوی معنا	۲۸/۱۰	۵/۵۶
تنظیم هیجان	معنای زندگی کل	۵۶	۸/۳۷
	ارزیابی مجدد	۲۷/۹۴	۶/۶۶

سرکوبی	۱۵/۵۳	۴/۰۲
تنظیم هیجان کل	۴۳/۴۸	۸/۹۶

بیمارستان مورد مطالعه، رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های معنای زندگی و تنظیم هیجان با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان مطابق جدول ۲ است.

آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین معنای زندگی با فرسودگی شغلی ( $p=0.01, r=-0/537$ ) و همچنین بین تنظیم هیجان با فرسودگی شغلی ( $p=0.01, r=-0/358$ ) در کارکنان

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های معنای زندگی و تنظیم هیجان با فرسودگی شغلی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱ حضور معنا	۱				
۲ جستجوی معنا	۰/۱۴۸	۱			
۳ ارزیابی مجدد	۰/۴۱۲**	۰/۱۷۷	۱		
۴ سرکوبی	۰/۰۸۰	۰/۰۴۱	۰/۳۶۷	۱	
۵ فرسودگی شغلی	-۰/۵۹۸**	-۰/۲۱۷*	-۰/۴۲۱**	۰/۱۰۱	۱

۱۱۰N=، \* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است، \*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

برای بررسی نقش متغیرهای پیش‌بین یعنی معنای زندگی و تنظیم هیجان در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان (متغیر ملاک)، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج این تحلیل نشان داد که در گام اول متغیر معنای زندگی به‌عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین به‌تنهایی ۲۸ درصد واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند ( $p<0/001$ ). در گام دوم این تحلیل با اضافه شدن متغیر تنظیم هیجان، قدرت پیش‌بینی به ۳۲/۶ درصد افزایش یافت ( $p<0/001$ ). در ضمن، آماره دوربین واتسون نیز با مقدار ۲/۰۲ در حالت استاندارد و تأییدکننده استقلال مناسب مشاهدات بود. جدول ۳ بیانگر نتایج این تحلیل می‌باشد.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد بین مؤلفه حضور معنا و متغیر فرسودگی شغلی با میزان ضریب پیرسون  $-0/598$  در سطح ۰/۰۱ همبستگی معکوس و شدید است ولی بین مؤلفه جستجوی معنا و متغیر فرسودگی شغلی با میزان ضریب پیرسون  $-0/217$  همبستگی معکوس و ضعیف است.

به همین ترتیب بین مؤلفه ارزیابی مجدد و متغیر فرسودگی شغلی با میزان ضریب پیرسون  $-0/421$  در سطح ۰/۰۱ همبستگی معکوس و نسبتاً شدید است در حالی که بین مؤلفه سرکوبی و متغیر فرسودگی شغلی، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون گام به گام

گام	متغیر پیش‌بین	بتا	T	p<	R2	Adj R2	F	df	p<
اول	معنای زندگی	-۰/۵۲۷	۶/۶۰۸	۰/۰۰۰	۰/۲۸۸	۰/۲۸۱	۴۳/۶۶۲	۱۰۸، ۱	۰/۰۰۰
دوم	معنای زندگی، تنظیم هیجان	-۰/۴۷۰	۵/۵۹۹	۰/۰۰۰	۰/۳۲۶	۰/۳۱۳	۲۵/۸۵۷	۱۰۷، ۲	۰/۰۰۰
		-۰/۲۰۶	۲/۴۵۴	۰/۰۱۶					

و با میزان ضریب اثرگذاری  $-0/537$  - بیشتر نقش را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارد.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس معنای زندگی و تنظیم هیجان در کارکنان بیمارستان روان زنجان انجام شد. نتایج نشان داد که دو متغیر معنای زندگی و تنظیم هیجان

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهند که مدل‌های در نظر گرفته شده برای پیش‌بینی در سطح زیر ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشند بنابراین فرض اثرگذاری و نقش معنای زندگی و تنظیم هیجان بر فرسودگی شغلی تأیید شده است. با توجه به داده‌های جدول، ملاحظه می‌گردد متغیر معنای زندگی در تعامل رگرسیونی از متغیر تنظیم هیجان در میزان اثرگذاری بر فرسودگی شغلی پیشی گرفته است



قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان می‌باشند. طبق نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام متغیر معنای زندگی به‌تنهایی ۲۸ درصد و در کنار تنظیم هیجان، ۳۲/۶ درصد از واریانس تغییرات مربوط به متغیر ملاک یعنی فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند.

نتایج پژوهش هوکر و همکاران حاکی از ارتباط غیرمستقیم معنادار بین آگاهی از معنای زندگی و کیفیت زندگی از طریق فرسودگی و خستگی کمتر بود [۱۱]. به عبارتی رابطه مثبت و معنادار معنای زندگی با سلامت روان [۲۴،۲۳] و رابطه معکوس و معنادار سلامت روان با فرسودگی شغلی [۲۵] با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. از آنجایی که فرسودگی، حالتی از خستگی مفرط است که به دنبال استرس مزمن ایجاد می‌شود، کسانی که معنای زندگی را بهتر درک می‌کنند احتمالاً وقایع استرس‌زا را کمتر تجربه می‌کنند و از استراتژی‌های بهتری برای تطابق و سازگاری و کنترل چنین وقایعی استفاده می‌کنند [۱۱]. تحقیقات با نشان دادن ارتباط معنای زندگی با کاهش استرس، از بهبود مهارت‌های تطابق و ارتقای سلامت روان، عملکرد بهتر و خستگی کمتر حمایت کرده‌اند [۲۶]. می‌توان گفت افرادی که زندگی را برای خود معنادار می‌دانند و به‌عبارتی جنبه‌های مثبت زندگی را در نظر دارند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند، نسبت به سایرین، در زندگی خود، موفق‌ترند [۲۷]. به عبارتی وجود معنا در زندگی یکی از سازه‌های مهم زندگی است [۲۸] و بهره‌گیری از راهبردهای معنایی موجب کشف معنای زندگی و افزایش سطح سلامتی می‌گردد [۲۹].

همچنین رابطه بین تنظیم هیجان با فرسودگی شغلی با نتایج آقاجانی و همکاران، روزگار و همکاران و ژو و همکاران همخوانی دارد [۳۱،۳۰،۱۰]. حسینیان و همکاران با مطالعه تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی نشان دادند که ابعاد فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های تنظیم هیجان دارای روابط مستقیم است [۹]. جانسون و همکاران نیز ضمن بیان تأثیر مستقیم استراتژی‌های تنظیم هیجان بر فرسودگی شغلی، به تأثیر متغیر سن اشاره می‌کنند. طبق نتایج آنها، کارکنان مسن‌تر برای تنظیم هیجان خود از استراتژی‌های سازگاران کمکی می‌گیرند بنابراین فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و بالعکس کارکنانی که از راهبردهای ناسازگاران استفاده می‌کنند با تمرکز بر رویدادهای منفی در محیط شغلی و سایر مشکلات مربوط به حرفه خود، هیجانات منفی بیشتری

همچون استرس، افسردگی و اضطراب را تجربه می‌کنند و به نوعی فرسودگی هیجانی در شغل خود می‌رسند [۳۲]. بین سبک‌های تنظیم هیجان شناختی با سلامت روان شناختی نیز همبستگی معنادار وجود دارد و در میان سبک‌های سازگار تنظیم هیجان شناختی، ارزیابی مجدد مثبت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده سلامت روان شناختی گزارش شده است [۳۳]. یانگ و همکاران نیز استدلال می‌کنند که فرسودگی شغلی به‌ترتیب تحت تأثیر تقاضاهای شغلی از طریق سرکوب بیانی و منابع شغلی از طریق ارزیابی مجدد شناختی است [۳۴]. به همین ترتیب در مطالعه نظریور صمصامی، تنظیم هیجان عامل مهمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی گزارش شده است به عبارتی افرادی که در تنظیم هیجان قوی‌تر بودند از فرسودگی شغلی کمتری برخوردارند و بالعکس [۳۵]. ویسکرمی و خلیلی نیز نشان دادند که راهبردهای مثبت تنظیم هیجان توانسته ۱۸ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند [۳۶].

طبق یافته‌های پژوهش، تأثیر معنای زندگی بر فرسودگی شغلی بیشتر از تنظیم هیجان می‌باشد. به عبارتی معنای زندگی به‌تنهایی نیز قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی را دارد. این مطلب حاکی از آن است که معنای زندگی یکی از مفاهیم مهم در فرسودگی شغلی است اما کمتر به آن توجه شده است در حالی که شاید بتوان با بهره‌گیری از پیامدهای مطلوب حضور یا جستجوی معنا در زندگی به پیشگیری از فرسودگی و یا کاهش آن پرداخت. البته باید به نقش تنظیم هیجان و سایر عوامل نیز توجه شود که می‌توانند با تقویت نقش حفاظتی همدیگر سدی در برابر فرسودگی شغلی ایجاد کنند.

شایان ذکر است که پژوهش حاضر از نوع همبستگی و شیوه گردآوری داده‌ها از نوع خودگزارش‌دهی بوده است، از این رو استنباط علی از نتایج باید با احتیاط انجام گیرد ضمن اینکه به دلیل محدودیت جامعه آماری در یک سازمان، تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد.

### تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان بیمارستان شهید بهشتی زنجان که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند صمیمانه سپاسگزاریم. هیچ‌گونه تعارض منافع بین نویسندگان وجود ندارد.

### References

[1]. Fayazbakhsh A. Tavakoli M R. Hosseinzadeh S. Abbasi Moghadam M A. The Relationship between Public Health

and Burnout among Hospital Staff in Tehran University of Medical Sciences. payavard 2017; 10 (6):488-495. (Persian). Available from: URL: <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-6139-fa.html>

[2]. Kohnavard B. Malaki Moghadam H. Fazli Z. The relationship between demographic variables, productivity, and staff

- burnout among staffs of a hospital located in Ilam city. *johe* 2015; 2 (1) :20-28. (Persian). Available from: URL: <http://johe.umsha.ac.ir/article-1-65-fa.html>
- [3]. Schadenhofer P. Kundi M. Abrahamian H. Stummer H. Kautzky-Willer A. Influence of gender, working field and psychosocial factors on the vulnerability for burnout in mental hospital staff: results of an Austrian cross-sectional study. *Scand J Caring Sci.* 2018 Mar; 32(1):335-345. doi: 10.1111/scs.12467. Epub 2017 Aug 14. PMID: 28806863.
  - [4]. Shalani B. Alimoradi F. Investigating the Relationship between Job Stress and Innovative Organizational Climate with Burnout in Hospital Personnel. *Depiction of Health.* 2019; 10(3):218-226. (Persian). Available from: <https://doh.tbzmed.ac.ir/fa/Article/doh-276>
  - [5]. Dasht Bozorgi Z. Bakhtiarpour S. Amiri Majd M. Alizade M. Alipour Khodadadi Sh et al. Comparison of job burnout and mental health of medical staff in psychiatric and non-psychiatric hospitals. *New findings in psychology.* 2012; 7(24): 113-129. (Persian). Available from: <https://www.sid.ir/paper/175064/fa>
  - [6]. Tununu AF. Martin P. Prevalence of burnout among nurses working at a psychiatric hospital in the Western Cape. *Curationis.* 2020.43(1), a2117. <https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2117>
  - [7]. Andami Khoshk AR. Golzar M. Esmaili Nasab M. Role of Nine Strategies of Cognitive Emotion Regulation in the Prediction of Resilience. *Thought & Behavior in Clinical Psychology.* 2013; 7 (27): 61-70. (Persian). Available from: [https://jtbcp.riau.ac.ir/article\\_15.html](https://jtbcp.riau.ac.ir/article_15.html)
  - [8]. Paley B. Hajal NJ. Conceptualizing Emotion Regulation and Coregulation as Family-Level Phenomena. *Clin Child Family Psychol Rev.* 2022; 25: 19-43. <https://doi.org/10.1007/s10567-022-00378-4>
  - [9]. Hosseini S. Pordelan N. Heidari H. Salimi S. Analysis of exhaustion vocational Nurses structure with Structural Analysis of Burnout among Nurses Considering Acceptance, Commitment, and Emotion Regulation. *J Mazandaran Univ Med Sci* 2014; 24 (113):37-46. (Persian). Available from: URL: <http://jmums.mazums.ac.ir/article-1-3807-fa.html>
  - [10]. Aghajani M. Nazari A. Rasooli M. The Relationship between Mental Health in Workplace and Emotion Regulation and Its Effect on Occupational Burnout. *ioh* 2016; 13 (4) :85-94. (Persian). Available from: URL: <http://ioh.iuums.ac.ir/article-1-1692-fa.html>
  - [11]. Hooker SA. Post RE. Sherman MD. Awareness of Meaning in Life is Protective Against Burnout Among Family Physicians: A CERA Study. *Fam Med.* 2020 Jan 4; 52(1):11-16. doi: 10.22454/FamMed.2019.562297. Epub 2019 Nov 4. PMID: 31689355
  - [12]. Talebzade Shoostari L. Monadi M. Khademi Ashkezari M. Khamesan A. Identifying students' meaning in life: A phenomenological study. *Biannual Journal of Applied Counseling.* 2016, 6(1), 59-76. (Persian). doi: 10.22055/jac.2016.12568
  - [13]. Steger M.F. Meaning and well-being. In E. Diener S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being.* Salt Lake City, UT: DEF Publishers. 2018. DOI:nobascholar.com. Available from: <https://www.nobascholar.com/chapters/50/download.pdf>
  - [14]. Tabachnick BG. Fidell LS. *Using multivariate statistics* (5th Ed.). Boston: Allyn & Bacon/Pearson Education; 2007. P: 123.
  - [15]. Maslach C. Jackson SE. Leiter MP. Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources.* Scarecrow Education; 1997. pp. 191-218
  - [16]. Mohammadi R. Khorsandi Yamchi A. Evaluating the Employees' Job Burnout Ratio and Identifying the Factors Influencing Them (Case Study: National Education Testing Organization (NETO)). *Journal of educational measurement and evaluation studies.* 2020; 31(10): 125-176. (Persian). doi: 10.22034/emes.2020.241949
  - [17]. Mahdi Nejad M. Predicting teachers' burnout based on their happiness. *The journal of new advances in behavioural sciences.* 2022; 7(55):145-152. (Persian). Available from: URL: <http://ijndibs.com/article-682-1-fa.html>
  - [18]. Steger MF. Frazier P. Oishi S. Kaler M. The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology.* 2006; 53, 80-93. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2006-00626-008>
  - [19]. Nikdel M. Bakhtiarpour S. Naderi F. Ehteshamzadeh P. Investigating the Mediating Role of Meaning of Life in the Relationship between Depression, Family Emotional Atmosphere, and Suicidal Ideation in Drug-Addicted Women. *Journal of Applied Psychological Research.* 2022, 12(4):117-138. (Persian). doi: 10.22059/jap.2022.313248.643683
  - [20]. Abedi Sh. Foroughan M. Khanjani MS. Bakhshi EA. Farhadi A. Relationship Between Meaning of Life and Spiritual Well-being in the Older People Residing in Nursing Homes Shemiranat, 2014. *Iranian Journal of Ageing.* 2016; 11(3):456-465. (Persian). Available from: <http://dx.doi.org/10.21859/sija-1103456>.
  - [21]. Gross JJ. John OP. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Pers Soc Psychol.* 2003; 85(2): 348-362. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.348.
  - [22]. Mohamadzade M. Jahandari P. The Relationship of Resilience and Emotional Regulation with Life Expectancy among Soldiers. *Military Caring Sciences.* 2019; 6 (3). 198-206. (Persian). doi: 10.29252/mcs.6.3.5
  - [23]. Mohammadi M. The relationship between the meaning in life and psychological capital with the mental health of Farhangian University students. *The 6th National Conference of Humanities and Psychological Studies.* Tehran, 2021. (Persian). Available from: <https://civilica.com/doc/1473896>.
  - [24]. Pourreza A. Monazam M R. Abassinia M. Asghari M. Safari H. Sorani M et al. Relationship between job burnout and mental health of nurses working in province of Qom. *jhosp* 2012; 11 (2) :45-54. (Persian). Available from: URL: <http://jhosp.tums.ac.ir/article-1-27-fa.html>
  - [25]. Sanagoo A. Behnampour N. Taghvaei A. Baiky F. Relationship between Mental Health and Burnout in Al-E-Jalil Hospital's Staff, 2014. *J Res Dev Nurs Midw* 2015; 12 (2):21-28. (Persian). Available from: URL: <http://nmj.goums.ac.ir/article-1-774-fa.html>
  - [26]. Ward S. Womick J. Titova and King L. Meaning in Life and Coping with Everyday Stressors. *Personality and Social Psychology Bulletin.* 2022; 17. <https://doi.org/10.1177/01461672211068910>
  - [27]. Ghale E. The meaning of life according to Molasadra and Ervin Yalom [dissertation]. Faculty of Theology, Al-Zahra University (S). 2017. (Persian)
  - [28]. Ahmadi Gh. Sohrabi F. Barati Sade F. Ghaderi M. Predictive Role of Meaning of Life in Student's Depression. *Journal of Excellence in counseling and psychotherapy.* 2015; 4(14): 86-99. (Persian). Available from: [https://journal-counselling.islamshahr.iau.ir/article\\_522748.html](https://journal-counselling.islamshahr.iau.ir/article_522748.html)
  - [29]. Peymanfaghil S. and Sedeghatifard M. Effectiveness of meaning therapy on the meaning of life of female adolescents without parental or adequate parental care in the alternative care center of Tehran. *Quarterly journal of social work.* 2018; 7 (4); 15-22. (Persian). Available from: <http://socialworkmag.ir/article-1-385-fa.pdf>
  - [30]. Rozegar MA. Salehi MN. Salehi P. Abdal K. Investigating the relationship between emotional cognitive regulation strategies and job burnout in dentists in Ilam in 2019. *jdm* 2021; 34 :1-10. (Persian). Available from: URL:<http://jdm.tums.ac.ir/article-1-6016-fa.html>

- [31]. Zhao J-L. Li X-H. Shields J. Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International Journal of Stress Management*. 2019; 26(3), 315-320. Available from: <https://doi.org/10.1037/str0000101>
- [32]. Johnson SJ. Machowski S. Holdsworth L. Kern M. Zapf D. Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017; 33 (3):205-216. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- [33]. Habibzadeh A. Beyki M. Porzoor P. The Role of Cognitive Emotion Regulation Styles in Predicting students' Mental Health and Academic Performance. *Rooyesh* 2021; 10 (7):105-114. (Persian). Available from: URL: <http://frooyesh.ir/article-1-2465-fa.html>
- [34]. Yang N. Lu J. Ye J. A Novel Framework Based on the Improved Job Demands-Resources (JD-R) Model to Understand the Impact of Job Characteristics on Job Burnout from the View of Emotion Regulation Theory. *Psychiatr Danub*. 2018; 30(1):26-34. doi: 10.24869/psyd.2018.26. PMID: 29546855.
- [35]. Nazarpour Samsami P. Investigating the Relationship between Emotion Regulation Strategies and Job Burnout in Elementary Teachers of Masjed Soleiman, 1st International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology. Tehran. 2016. (Persian)
- [36]. Veiskarami H. Khalili Gashtigani Z. Investigating the Academic Burnout and its Relationship with Cognitive Emotion Regulation Strategies and Academic Resilience Students of Shahrekord University of Medical Sciences. *Educ Strategy Med Sci* 2018; 11 (1):133-138. (Persian). Available from: URL: <http://edcbmj.ir/article-1-1216-fa.html>