

اثربخشی توانمندسازی روان‌شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی در پرستاران

پارسا تارiverدی؛ سیما خامدی^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی توانمندسازی روان‌شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی در پرستاران خانم بوده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، از نوع نیمه آزمایشی و طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری پژوهش شامل پرستاران خانم در شهرستان ابهر که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر بود که ۳۰ نفر با نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و به صورت گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) جای داده شدند. گروه آزمایش طی ۸ جلسه تحت آموزش توانمندسازی روان‌شناختی قرار گرفتند و در این مدت گروه کنترل آموزشی دریافت نکرد. ابزار جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر شامل پرسشنامه‌های معنای زندگی استگر (۲۰۱۰) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) بوده است. نمونه‌ها قبل و پس از آموزش به این پرسشنامه پاسخ دادند داده‌های بدست آمده با تحلیل کواریانس تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد دوره توانمندسازی روان‌شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی اثر بخش بوده است. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان از مداخله درمانی توانمندسازی روان‌شناختی برای درمان معنای زندگی و فرسودگی شغلی استفاده کرد.

کلید واژه‌ها: درمان توانمندسازی روان‌شناختی، معنای زندگی، فرسودگی شغلی، پرستار

مقدمه

ماهیت بسیار سخت کاری که توسط متخصصان پرستاری تجربه می‌شود، آن را به یکی از پراسترس‌ترین حرفه‌ها تبدیل می‌کند. ماهیت استرس‌زای حرفه پرستاری مستلزم آن است که از انعطاف‌پذیری فیزیکی و عاطفی بالایی برای مقابله با مسائل مربوط به کار برخوردار باشند تا بتوانند در محل کار بهتر عمل کنند. به همین خاطر پرستاران با فرسودگی شغلی بالایی روبه‌رو هستند (پرماروپان^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). مزمن شدن استرس ناشی از علل مختلف در افراد باعث اختلالات بسیاری می‌شود و فرسودگی شغلی یکی از این اختلالات است. ادراک رضایت از خدمات ارائه‌شده به افراد و فشار مزمن شغلی موجب ایجاد سندرم فرسودگی شغلی در بین کارکنان شده است. سندرم فرسودگی شغلی که در ابتدا به‌شدت در مشاوران و پرستاران بخش بهداشت مشاهده شد، با علائم بسیاری مانند ورشکستگی عاطفی کارکنان، ناامیدی تقریباً در بسیاری از زمینه‌های زندگی، داشتن حس بدبینی و قهقرایی در افراد قابل مشاهده است (کلینک و ینر^۴، ۲۰۲۱).

فرسودگی شغلی به علائم خستگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت در میان کارمندان عمومی شغلی اشاره دارد (مسلس^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). فرسودگی شغلی به‌راحتی در حرفه و مشاغل که شامل کمک به افرادی مانند معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان و پرستاران است ظاهر می‌شود (گونگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). اثرات منفی همراه با ماهیت کار پرستاری می‌تواند بسیار جدی و عمیق باشد، به‌خصوص زمانی که این افراد فاقد منابع یا استراتژی‌های خود مراقبتی برای مقابله مؤثر با استرس شغلی هستند. درواقع افزایش سطوح استرس ممکن است منجر به خستگی شفقت و فرسودگی شغلی شود. پرستاران و مراقبان سلامت در

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. Tariverdi.parsa4046@gmail.com

^۲ نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. khamedisima@gmail.com

^۳ Permarupan

^۴ Kiling & Yener

^۵ Maslach

^۶ Gong

صورت احساس خستگی ناشی از کار، به طور قابل توجهی مشکلات خواب، اختلال حافظه، درد فیزیکی، سطوح بالاتر افسردگی و اضطراب و همچنین کیفیت مراقبت ضعیف تر از بیمار را گزارش کردند این ها ممکن است توانایی آن ها در ارائه خدمات مؤثر و حفظ روابط شخصی و حرفه ای را به چالش بکشد (هو^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

از سوی یکی از عوامل مهم در توانمندی و بهبود عملکرد در زندگی هر فرد، معنای زندگی است. معنای زندگی ساختار چندوجهی است که شامل چهار بعد اصلی هدف، درک، رفتار مسئولانه و ارزیابی است (خوشرو و همکاران، ۱۴۰۱). شناسایی معنا و هدف در زندگی به عنوان شکل ذاتی انگیزه تعریف می شود (لی^۲، ۲۰۱۵). معنا به عنوان یک حالت ذهنی به افراد این امکان را می دهد راه هایی را در نظر بگیرد که ممکن است مفید باشد و از طریق آن ها ممکن است بر شناخت و رفتار به سمت نتایج انطباقی تأثیر بگذارد زندگی معنادار به نحوی بهتر، نادرتر و از نظر اخلاقی قابل قبول تر (کینگ و هیکس^۳، ۲۰۲۱). بی معنایی، اگر مورد توجه قرار نگیرد، تبدیل به بحران وجودی می شود که اگر تشخیص داده نشود یا حل نشود، اغلب می تواند منجر به آسیب شناسی های روانی مانند افسردگی، اضطراب، سوء مصرف مواد مخدر و الکل، پر خاشگری، ناامیدی، بی تفاوتی، سطوح پایین تر رفاه، بیماری های جسمی و خودکشی شود. می تواند منجر به آسیب شناسی روانی و خودکشی شود. همچنین فقدان معنا می تواند منجر به خستگی، کاهش انرژی فیزیکی شود و بر نحوه تعامل افراد با یکدیگر تأثیر بگذارد (گلاو^۴ و همکاران، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر معنادار بودن زندگی معنادار بودن در زندگی می تواند به کاهش استرس و افزایش رفاه جسمی، روانی و ذهنی کمک کند (پارک^۵، ۲۰۱۰). افراد دارای معنا و هدف در زندگی کمتر روان رنجور و اجتماعی تر هستند. معنا در عملکرد موفق انسان نقش اساسی دارد و با سلامت مثبت و سلامت روان مرتبط است. نشان داده شده است که معنا در زندگی شاخصی از بهزیستی روانی و معنوی، قدرت روانی، عزت نفس، برون گرایی و کنترل بیشتر بر زندگی همراه است (استگر^۶ و همکاران، ۲۰۰۹). معنای زندگی با شادی، عاطفه مثبت تر، رضایت از زندگی، سلامت روانی اجتماعی، بهزیستی همراه بوده و به مقابله و سازگاری بهتر پس از استرس کمک می کند. معنی در زندگی همچنین از افراد در برابر پیامدهای منفی محافظت می کند و آن ها را در برابر آسیب شناسی روانی کمتر آسیب پذیر می کند (گلاو و همکاران، ۲۰۱۶). از رو تلاش برای حفظ معنا در زندگی و بهبود عملکرد و پیشگیری از پیامدهای منفی آن از جمله فرسودگی شغلی در بین افراد مختلف از جمله پرستاران حائز اهمیت است و از سوی دیگر، زندگی همچنان یک مبارزه بسیار مهم است که همه را ملزم می کند که برای هر موقعیتی نگرش درستی داشته باشند تا از شرایط زندگی معنایی داشته باشند (اگبکپالو^۷، ۲۰۲۲). به همین خاطر به کارگیری روش ها و رویکردهای مختلف در این راستا مثر ثمر است که یکی از این راهکارها، استفاده از راهبردهای توانمندی های روان شناختی است.

توماس و ولتهوس^۸ (۱۹۹۰) مفهوم توانمندسازی را به صورت قدرت دادن به کسی معنا سازی کردند. توانمندسازی به عنوان فرآیند افزایش احساس خود کارآمدی از طریق مدیریت با استفاده از راهبردهای توانمندسازی می دانند. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان شناختی را به عنوان یک مدل شناختی، شامل معنا، شایستگی، انتخاب و تأثیر، مفهوم سازی می کنند. نظریه های دیگر در مورد توانمندسازی روان شناختی شامل مفهوم سازی منون^۹ (۲۰۰۱) از توانمندسازی روانی است که با درک کنترل، شایستگی و درونی سازی هدف مشخص می شود. طبق نظر اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) توانمندسازی روان شناختی یک سازه انگیزشی از

¹ Ho

² Lee

³ King & Hicks

⁴ Glaw

⁵ Park

⁶ Steger

⁷ Egbekpalu

⁸ Thomas, Velthouse

⁹ Menon

¹ Spreitzer

چهار جنبه تشکیل شده است: معناداری، شایستگی، انتخاب و تأثیر؛ معناداری نشان می‌دهد که یک کارمند احساس می‌کند کارش ضروری است و به کاری که انجام می‌دهد اهمیت می‌دهد؛ درحالی که برخی دیگر از نظریه‌پردازان معنا را به عنوان فداکاری یا ارتباط شخصی با کار توصیف می‌کنند. شایستگی به این معنی است که کارکنان احساس می‌کنند که می‌توانند کار کنند و معتقدند که مهارت‌ها و توانایی انجام کار خود را به خوبی دارند. انتخاب خود تعیینی ادراک شده زمانی است که کارکنان در انتخاب نحوه انجام کار خود آزادی را تجربه می‌کنند. درنهایت، تأثیر به این معناست که کارکنان بر این باورند که بر سیستم سازمان خود تأثیر می‌گذارند، تأثیر دارند و دیگران به آن‌ها گوش می‌دهند (نل^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند استرس را کاهش داده و تغییرات مثبتی را در محیط کاری پرستاران ایجاد کند (پرماروپان و همکاران، ۲۰۲۰).

دو تفسیر متفاوت از توانمندسازی در ادبیات وجود دارد که اولی به عنوان ساختاری شناخته می‌شود، بر اساس منابع و توانایی سازمان برای عمل در رابطه با کارکنانش. تفسیر دوم از توانمندسازی با انگیزه درونی و همچنین واکنش کارکنان به منابع، اطلاعات و حمایت‌هایی که در دسترس هستند مرتبط است. این تفسیر بیشتر با باورهای خود کارکنان مرتبط است و به عنوان توانمندسازی روان‌شناختی شناخته می‌شود (شوبرینو-د-تورو و همکاران، ۲۰۱۹).

هدف توانمندسازی روان‌شناختی ارائه قدرت و کنترل به افراد است تا احساس کنند که می‌توانند کار خود را به خوبی تکمیل کنند. کارکنانی که از نظر روانی توانمند می‌شوند، در تفکر خلاق، فعالانه عمل، ابتکار عمل و کار مستقل احساس اعتماد به نفس بیشتری خواهند داشت. اصولاً اگر کارشان مرتبط باشد، کارکنان انگیزه خواهند داشت. در پایان، آن‌ها احساس خواهند کرد که کارشان معنادار است و مشارکت آن‌ها می‌تواند خلاقیت را شکل دهد. ظرفیت کارکنان انگیزه نوآوری را افزایش داده و افزایش می‌دهد زیرا فکر می‌کنند ایده‌ها و الهامات بیشتری دریافت می‌کنند. علاوه بر این، توانمندسازی روان‌شناختی به خوبی مدیریت شده بر ابزارهای انگیزش کارکنان که به طور فزاینده‌ای در انجام یک کار اساسی هستند، تأثیر می‌گذارد (لی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به موارد مطرح شده و بر اساس بررسی‌های پژوهشگر تاکنون پژوهشی در رابطه با اثربخشی توانمندسازی روان‌شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی در پرستاران خانم انجام نشده است؛ لذا پژوهش در صدد آنست که آیا آموزش توانمندسازی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی و معنای زندگی پرستاران تأثیر گذار است؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع مطالعات نیمه آزمایشی بود که با طرح پیش ازمون- پس ازمون با گروه کنترل انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران خانم در شهرستان ابهر بود. نمونه مورد مطالعه در این پژوهش ۳۰ نفر بود. حجم گروه نمونه در تحقیق آزمایشی برای هر گروه ۱۵ نفر کفایت می‌کند (دلاور، ۱۳۷۹). برای تعیین نمونه این پژوهش، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. در این تحقیق ۲۰ نفر در گروه آزمایش و ۲۰ نفر در گروه کنترل قرار داشتند. این آزمودنی‌ها ۲ به ۲ از لحاظ سن، طبقه اجتماعی، هوشبهر و میزان دریافت آموزش قبلی با هم همتا گردیدند. سپس ۳۰ پرستارخانم در شهرستان ابهر انتخاب شده و به طور تصادفی در گروههای آزمایشی و کنترل جای گرفتند (هر گروه ۱۵ نفر) و گروه آزمایشی هشت جلسه مداخله دریافت کردند و گروه کنترل، مداخله ای دریافت نکرد. به منظور بررسی داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس انجام شد.

ابزار پژوهش

¹ Nel

² Sobrino-De Toro

³ Lie

الف. پرسشنامه معنای زندگی: این پرسشنامه توسط استگر^۱ (۲۰۱۰) طراحی و ارائه شد و شامل ۱۰ ماده و دارای ۲ بعد حضور معنا و جستجوی معنا می‌باشد. نمره گذاری این پرسشنامه برحسب مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً درست=۱ تا کاملاً نادرست=۷ می‌سجد. استگر و همکاران (۲۰۰۶) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ موردسنجش قرار دادند و ضرایب آلفا بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۷ به دست آمد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. در ایران نیز در پژوهش وزیری و لطفی (۱۳۹۶) پایایی آن به روش آلفای کرونباخ سنجیده شد و ضرایب آلفای کرونباخ برابر برای خرده مقیاس‌های حضور معنا و جستجوی معنا به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۶۵ به دست آمد.

ب. پرسشنامه فرسودگی شغلی: این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) ارائه شد و شامل ۲۲ گویه و ۳ خرده مقیاس تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی است. نمره گذاری این پرسشنامه برحسب طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از هرگز، چند بار در سال، یک بار در ماه، چند بار در ماه، یک بار در هفته، چند بار در هفته و هرروز است؛ به طوری که دریافت امتیاز بالا در خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و امتیاز پایین در کفایت فردی، سطوح بالای فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. همچنین مسلش و جکسون (۱۹۸۱) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ موردسنجش قرار دادند و ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از خرده مقیاس‌های تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ به دست آمد (آهنگر و همکاران، ۱۳۹۴). در ایران نیز این پرسشنامه توسط عزیزی و همکاران (۱۳۸۷) مورد اعتبار یابی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از خرده مقیاس‌های تحلیل هیجانی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۶۲ و ۰/۷۷ گزارش شد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت.

ج. برنامه توانمندسازی شناختی: بسته آموزش در این پژوهش برگرفته از مهارت‌های زندگی برای زنان، تالیف محمد آقازاده بوده است. که این برنامه در طی مدت ۸ هفته و هر هفته یک جلسه به مدت ۲ ساعت اجرا شد و محتوای برنامه توانمندسازی شناختی شامل موارد زیر بود:

جلسات	هدف	محتوای جلسات
۱	فراگیری مهارت خودآگاهی	آشنایی اعضا با یکدیگر و با اهداف و اصول کارگاهها-شناخت خود و توانایی‌ها. معرفی اعضا و مربی انجام شد، در مورد اهداف و اصول کارگاه‌ها توضیح داده شد. تعریف خودآگاهی و ابعاد و اجزا خودآگاهی و شناخت بیان شد.
۲	شناخت موانع ذهنی	توضیح در مورد موانع ذهنی و راه از میان برداشتن آنها. تکلیف جلسه قبل بررسی شد. موضوع جلسه و هدف آن برای شرکت کنندگان بیان شد. با کمک شرکت کنندگان مانع ذهنی تعریف شد. از اعضا خواسته شد موانع ذهنی خود را بیان کنند
۳	اعتمادبه نفس	تعیین بهترین راه کسب اعتمادبه نفس/ در مورد ضرورت فراگیری و داشتن اعتمادبه نفس و عزت نفس برای زنان سؤالاتی پرسیده شد. با گروه بندی اعضا از آنها خواسته شد لغات عزت نفس، اعتمادبه نفس و خود پنداره را تعریف و تفاوت آنها را بیان کنند

¹ Steger

۴	مشکلات شخصی و اجتماعی	آشنایی با مشکلات شخصی، اجتماعی و راه‌های از میان برداشتن مشکلات/ تکلیف جلسه قبل و تجارب اعضا خود را بررسی شد. موضوع جلسه و هدف آن بیان شد و از شرکت کنندگان خواسته شد فهرستی از مشکلات شخصی در زندگی خود را بنویسند و به صورت گروهی مشکلات مشترک خود را پیدا در ادامه مربی به تعریف مشکلات اجتماعی پرداخت
۵	مهارت تصمیم‌گیری	یادگیری الگو برای تصمیم‌گیری/ با بررسی تکلیف جلسه قبل روش‌های حل مشکلات اعضا مشخص شد و انتخاب‌هایی که برای حل مشکل داشتند مطرح شد. از گروه‌ها خواسته شد با یاری یکدیگر معین کنند که چگونه می‌توان یک تصمیم خوب گرفت و در آخر الگوی تصمیم‌گیری مناسب بیان شد.
۶	استقلال فکری	دستیابی به استقلال فکری-آشنایی با راه‌های رسیدن به استقلال فکری/ پس از بررسی تکلیف با طرح موضوع این جلسه، شرکت کنندگان با مشارکت هم به تعریف این مفهوم پرداختند. تعاریف، جمع‌بندی و تعریف جامعی از استقلال فکری ارائه شد. با نقل داستانی مرتبط با موضوع از اعضا در مورد داستان نظرخواهی شد.
۷	کسب مهارت ارتباط مؤثر	آشنایی با مهارت ارتباط مؤثر و ویژگی‌های آن-توانمندی زنان در برقراری ارتباط مؤثر
۸	شناخت جامعه و مسئولیت‌ها	شناخت جامعه و اطراف خود، شناخت و پذیرش مسئولیت‌ها

نتایج

در گروه آزمایش از ۱۵ نفر سن ۱ نفر معادل ۶,۷ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۳ نفر معادل ۲۰ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ سال و ۱۰ نفر معادل ۶۶,۷ درصد بین ۳۵ تا ۴۰ سال و ۱ نفر معادل ۶,۷ درصد بین ۴۰ تا ۴۵ سال سن دارند. در گروه کنترل از مجموع ۱۵ نفر سن ۱ نفر معادل ۶,۷ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۲ نفر معادل ۱۳,۳ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ سال و ۹ نفر معادل ۶۰ درصد ۳۵ تا ۴۰ سال و ۳ نفر معادل ۲۰ درصد بین ۴۰ تا ۴۵ سال هستند. در گروه آزمایش از ۱۵ نفر تحصیلات ۱۲ نفر معادل ۸۰ درصد کارشناسی و ۳ نفر معادل ۲۰ درصد کارشناسی ارشد است و در گروه کنترل از ۱۵ نفر تحصیلات ۱۴ نفر معادل ۹۳,۳ درصد کارشناسی و ۱ نفر معادل ۶,۷ درصد کارشناسی ارشد است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه

گروه	متغیر	آزمون	میانگین	انحراف معیار
آزمایش	فرسودگی شغلی	پیش از مون	۹۰/۶۰	۱۰/۸۰
		پس از مون	۶۱/۸۶	۱۱/۳۶
کنترل	فرسودگی شغلی	پیش از مون	۸۳/۱۳	۱۵/۹۱

پس از مون	۸۲/۹۳	۱۵/۹۲
پیش از مون	۳۲/۴۰	۴/۲۷
پس از مون	۴۴/۱۳	۳/۸۸
پیش از مون	۳۶/۹۳	۴/۰۹
پس از مون	۳۷/۰۰	۴/۰۵

با توجه به نتایج جدول ۱ در گروه آزمایش در فرسودگی شغلی در پیش از مون میانگین ۹۰٫۶ با انحراف معیار ۱۰٫۸ و در پس از مون میانگین ۶۱٫۸۷ با انحراف معیار ۱۱٫۳۶ است. در گروه کنترل در فرسودگی شغلی در پیش از مون میانگین ۸۳٫۱۳ با انحراف معیار ۱۵٫۹۱ و در پس از مون میانگین ۸۲٫۹۳ با انحراف معیار ۱۵٫۹۲ است. در گروه آزمایش در معنای زندگی در پیش از مون میانگین ۳۲٫۴ با انحراف معیار ۴٫۲۷ است و در پس از مون میانگین ۴۴٫۱۳ با انحراف معیار ۲٫۸۹ است. در گروه کنترل در معنای زندگی در پیش از مون میانگین ۳۶٫۹۳ با انحراف معیار ۴٫۰۹ است و در پس از مون میانگین ۳۷٫۰۰ با انحراف معیار ۴٫۰۵ است.

با توجه به اینکه در بررسی فرضیه ها از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد و در این آزمون پارمتریک نرمال بودن توزیع داده ها از مهمترین پیش فرضها می باشد لذا نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف بررسی شد و نتایج نشان داد که در تمامی متغیر ها توزیع داده ها نرمال است و استفاده از آزمون تحلیل کواریانس بلامانع است. نتایج آزمون ام باکس نشان داد که ماتریس کواریانس معنادار نیست و عبارتی همگن است، همچنین نتایج آزمون لوین معنادار نبود و عبارتی واریانس دو گروه برابر است و این مساله مطلوب است.

جدول ۲ نتایج آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیره را نشان می دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل کواریانس چند متغیره

اثرات	مقدار	F	درجه آزادی	درجه آزادی	p-value
			خطا	فرضیه	
اثر پیلای	۰/۵۳۵	۱۵/۵۴۱	۲	۲۷	۰/۰۰۱
لامبدای ویلک	۰/۴۶۵	۱۵/۵۴۱	۲	۲۷	۰/۰۰۱
اثر هتلینگ	۱/۱۵۱	۱۵/۵۴۱	۲	۲۷	۰/۰۰۱
بیشترین ریشه روی	۱/۱۵۱	۱۵/۵۴۱	۲	۲۷	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۲ و مقدار $Sig=0.000<0.05$ لامبدای ویلکز (و بقیه مقادیر همچنین) معنادار هستند یعنی اینکه دوره توانمند سازی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی اثر بخش بوده است و در گروه آزمایش و کنترل مقادیر پس از آزمون دارای اختلاف معنی دار با مقادیر پیش از آزمون هستند. بنابراین فرضیه اصلی تایید است.

جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس متغیر معنای زندگی و فرسودگی شغلی

متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p-value
--------------	---------------	------------	-----------------	---	---------

معنای زندگی	۳۰	۱	۳۰	۲۴/۱۹	۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی	۳۳۲۸/۵۳۳	۱	۳۳۲۸/۵۳۳	۱۷/۳۹۹	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۳ در متغیر معنای زندگی و فرسودگی شغلی $\text{sig}=0.00<0.05$ بنابراین آزمون تحلیل کواریانس معنادار است یعنی اینکه توانمند سازی روان شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی اثر بخش است و بین مقادیر پیش آزمون و پس آزمون در گروه کنترل و آزمایش با هم اختلاف معنادار وجود دارد.

بحث

نتایج فرضیه اصلی نشان داد دوره توانمند سازی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی اثر بخش بوده است و در گروه آزمایش و کنترل مقادیر پس آزمون دارای اختلاف معنی دار با مقادیر پیش آزمون هستند. این یافته با یافته های فرمانی و همکاران (۱۴۰۲)، یزدان پرست و همکاران (۱۴۰۲)، نل و همکاران (۲۰۱۵) و پرماروپان و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. به طوری که پژوهش اورکی و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که آموزش توانمند سازی در سالمندان میتواند در افزایش امید، شادکامی و کیفیت زندگی در این افراد مؤثر واقع شود.

در دنیای امروز، توانمند سازی به عنوان یک مفهوم کلیدی در حوزه های روانشناسی و مدیریت شناخته می شود. این مفهوم به فرآیندهایی اشاره دارد که به افراد کمک می کند تا احساس کنترل و اختیار بیشتری بر روی زندگی و کار خود داشته باشند (منگ و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهش حاضر به بررسی تأثیر توانمند سازی بر دو متغیر مهم، یعنی معنای زندگی و فرسودگی شغلی پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که توانمند سازی می تواند به طور مثبت بر معنای زندگی تأثیر بگذارد و همچنین به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. معنای زندگی به احساس هدفمندی، ارزشمندی و رضایت از زندگی اشاره دارد. در این راستا، توانمند سازی می تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده عمل کند. توانمند سازی به افراد این امکان را می دهد که اهداف شخصی و حرفه ای خود را شفاف تر تعریف کنند و در راستای تحقق آن ها اقدام کنند. این فرایند می تواند به افزایش حس هدفمندی و معنای زندگی منجر شود. احساس کنترل بر روی انتخاب ها و تصمیمات زندگی، به افراد کمک می کند تا با چالش های زندگی بهتر کنار بیایند و در نتیجه، حس رضایت و معنای بیشتری از زندگی خود کسب کنند (منگ و سانگ، ۲۰۱۹).

فرسودگی شغلی به عنوان یک وضعیت عاطفی منفی، ناشی از فشارهای مداوم و عدم کنترل بر روی وظایف شغلی تعریف می شود. زمانی که افراد احساس می کنند در کار خود کنترل دارند، احتمال کمتری دارد که دچار استرس و فرسودگی شوند (ماسلاش و لیتز، ۲۰۱۶). توانمند سازی به آن ها این امکان را می دهد که به شیوه ای مؤثر تر با چالش ها و فشارهای شغلی مواجه شوند. با افزایش احساس توانمندی، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد. این امر می تواند به کاهش علائم فرسودگی شغلی و بهبود عملکرد شغلی منجر شود (مورای و هوملس، ۲۰۲۱).

همچنین در تبیین این یافته می توان گفت زمانی که پرستاران در گروه درمانی حاصل از توانمند سازی روانشناختی قرار می گیرند انسجام و پیوستگی گروهی در میان آنها شکل می گیرد، احساس امنیت را تجربه میکنند، از توجه مثبت غیرمشروط از سوی دوستان و همتایان خود برخوردار می شوند، در قبال خود و دیگران احساس مسئولیت میکنند، علاقه اجتماعی در آنها تقویت میشود، سعی می کنند با تمام وجود در حل مشکلات یکدیگر مشارکت جویند و به یکدیگر کمک کنند این شرایط احساس بهزیستی و شادابی و سرزندگی را در آنها قوت میبخشد و توانمند سازی در نهایت باعث مدیریت شرایط سخت و بحرانی میشود؛ و افراد توانمند شده دارای اعتماد به نفس بالا میشوند. لذا منطقی است گفته شود توانمند سازی روانشناختی بر کاهش فرسودگی شغلی و در نهایت

افزایش معنای زندگی مؤثر است. مانند هر پژوهشی، این پژوهش نیز محدودیتهایی داشته است. یکی از محدودیتهای مطالعه حاضر آن است که یافته های به دست آمده از طریق پرسشنامه و به صورت خودگزارش دهی توسط شخص به دست آمده و مشخص نیست تا چه اندازه با رفتارهای واقعی در زندگی روزمره مرتبط است. محدودیت دیگر این پژوهش مربوط به قلمرو مکانی و زمانی مطالعه است. این مطالعه بر روی پرستاران خانم شهرستان ابهر در سال ۱۴۰۳ اجرا شد. لذا نمیتوان یافته های آن را به سایر اقشار و شهرهای دیگر تعمیم داد. در صورت تعمیم دهی باید جوانب احتیاط صورت گیرد. در این پژوهش، نمونه گیری باتوجه به جنسیت صورت گرفت و پرستاران خانم جامعه آماری این پژوهش بوده اند، لذا تعمیم یافته های پژوهش حاضر به پرستاران دیگر باید با احتیاط صورت گیرد.

تعارض منافع

در پژوهش حاضر هیچ گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمام شرکت کنندگان پژوهش تشکر و قدردانی می شود.

منابع

خوشرو رودبارکی، طراوت؛ قربان پور لقمجانی، امیر؛ و بلند، حسن. (۱۴۰۱). رابطه سرمایه روان شناختی با توانمندی خانواده: نقش میانجی معنای زندگی و حمایت اجتماعی ادراک شده. فصلنامه علمی فرهنگی تربیتی زنان و خانواده. ۱۸: ۱۸۱-۲۱۲.

فرمانی فردین، پور شهریار حسین، نجاتی وحید، شکری امید. (۱۴۰۲). تأثیر ترکیب توانمندسازی شناختی و تحریک الکتریکی فرا جمجمه ای مغز بر سرزندگی ذهنی و کیفیت زندگی سالمندان مبتلا به نقص شناختی خفیف. سالمند. مجله سالمندی ایران. ۱۸ (۳): ۳۶۲-۳۷۷.

یزدان پرست، صدیقه، منظری توکلی، حمدالله، شرفی، شهین، شکوه، زهرا و صیادی، سعید (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در پرستاران بیمارستان های خصوصی شیراز. مجله علوم پزشکی صدرا، ۱۱(۴): ۴۳۰-۴۴۱.

Egbekpalu, P. E. (2022). Meaning-Centred Philosophico-Psychological Counselling (MCPPC) in Africa: Logo-Existential Perspective. *Madonna University Thought and Action Journal of Philosophy*, 1(1), 34-39.

Glaw, X., Kable, A., Hazelton, M., & Inder, K. (2017). Meaning in life and meaning of life in mental health care: An integrative literature review. *Issues in mental health nursing*, 38(3), 243-252.

Gong, Z., Li, M., & Niu, X. (2021). The role of psychological empowerment in reducing job burnout among police officers: a variable-centered and person-centered approach. *SAGE Open*, 11(1), 2158244020983305.

Ho, R. T., Sing, C. Y., & Wong, V. P. (2016). Addressing holistic health and work empowerment through a body-mind-spirit intervention program among helping professionals in continuous education: A pilot study. *Social work in health care*, 55(10), 779-793.

Kilinç, S., & Yener, S. (2021). The moderating role of psychological empowerment on the relationship between individualism-collectivism perceptions and burnout of teachers. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(2), 1100-1126

- King, L. A., & Hicks, J. A. (2021). The science of meaning in life. *Annual review of psychology*, 72, 561-584.
- Lee, S. (2015). A concept analysis of 'Meaning in work' and its implications for nursing. *Journal of advanced nursing*, 71(10), 2258-2267.
- Lie, D., Purba, E., Harini, S., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Member-Leader Exchange, Organizational Climate and Psychological Empowerment. *KnE Life Sciences*, 243-255.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2003). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meng, L., Jin, Y., & Guo, J. (2016). Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. *Applied Nursing Research*, 30, 104-110.
- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology research and behavior management*, 983-990.
- Menon, S.T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied psychology-An International Review*, 50(1), 153-180.
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability*, 13(6), 3163.
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257-301.
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting nurse's burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Sobrino-De Toro, I., Labrador-Fernández, J., & De Nicolás, V. L. (2019). Generational diversity in the workplace: Psychological empowerment and flexibility in Spanish companies. *Frontiers in psychology*, 10, 1953.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Steger, F., Mann, J. R., Michels, P., & Cooper, T. C. (2009). Meaning in life, anxiety, depression, and general health among smoking cessation patients. *Journal of Psychosomatic Research*, 67, 353-358.
- Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.

The effectiveness of psychological empowerment on the meaning of life and job burnout in nurses

Parsa Tarivardi¹, Sima Khamdi²

Abstract

The aim of this study was to investigate the effectiveness of psychological empowerment on the meaning of life and burnout in female nurses. The present study is applied in terms of purpose and method, and is of a quasi-experimental type with a pre-test-post-test design with a control group. The statistical population of the study included female nurses in Abhar County, numbering 250, of whom 30 were selected as samples by simple random sampling and were randomly assigned to two experimental groups (15 people) and control groups (15 people). The experimental group underwent psychological empowerment training for 8 sessions, while the control group did not receive training during this period. The data collection tools in the present study included the Meaning of Life Questionnaire (2010) and the Burnout Questionnaire by Maslach and Jackson (1981). The samples answered this questionnaire before and after the training. The data obtained were analyzed by analysis of covariance. The findings showed that the psychological empowerment course was effective on the meaning of life and burnout. Based on the results of the study, psychological empowerment therapeutic intervention can be used to treat meaning in life and burnout.

Key words: psychological empowerment treatment, meaning of life, job burnout, nurse

¹ MSc in Psychology, Abhar Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran. Tariverdi.parsa4046@gmail.com

² Corresponding Author: Assistant Professor Department of Psychology, Abhar Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran.khamedisima@gmail.com