



اثربخشی توانمندسازی روان شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی در پرستاران

پارسا تاریرودی^۱، سیما خامدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۰۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی توانمندسازی روان شناختی 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 آن ها 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 استگر (۲۰۱۰) و آموزشی دریافت نکرد. ابزار جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر شامل پرسشنامه های معنای زندگی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) بوده است. نمونه ها قبل و پس از آموزش به این پرسشنامه پاسخ دادند داده های بدست آمده با تحلیل کواریانس تجزیه و تحلیل شد. یافته ها نشان داد دوره توانمند سازی روانشناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی اثر بخش بوده است. بر اساس نتایج پژوهش می توان از مداخله درمانی توانمندسازی روان شناختی برای درمان معنای زندگی و فرسودگی شغلی استفاده کرد.

کلید واژه ها: درمان توانمندسازی روانشناختی، معنای زندگی، فرسودگی شغلی، پرستار

۱. کارشناس ارشد روانشناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران.

Tariverdi.parsa4046@gmail.com

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران.

khamedisima@gmail.com

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^۱ 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^۲، ۲۰۲۱).

فرسودگی شغلی به علائم خستگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت در میان کارمندان عمومی شغلی اشاره دارد (مسلش^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). فرسودگی شغلی به‌راحتی در حرفه و مشاغلی که شامل کمک به افرادی مانند معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان و پرستاران است ظاهر می‌شود (گونگ^۴ 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 صورت احساس خستگی ناشی از کار، به‌طور قابل توجهی مشکلات خواب، اختلال حافظه، درد فیزیکی، سطوح بالاتر افسردگی و اضطراب و همچنین کیفیت مراقبت ضعیف‌تر از بیمار را گزارش کردند این‌ها ممکن است توانایی آن‌ها در ارائه خدمات مؤثر و حفظ روابط شخصی و حرفه‌ای را به چالش بکشد (هو^۵ 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 شود (لی^۶، ۲۰۱۵). معنا به‌عنوان یک حالت ذهنی به افراد این معنا و هدف در زندگی به‌عنوان شکل ذاتی انگیزه تعریف می‌گردد امکان را می‌دهد راه‌هایی را در نظر بگیرد که ممکن است مفید باشد و از طریق آن‌ها ممکن است بر شناخت و رفتار به سمت نتایج انطباقی تأثیر بگذارد زندگی معنادار به نحوی بهتر، نادرتر و از نظر اخلاقی قابل قبول‌تر (کینگ و هیکس^۷، ۲۰۲۱). شود که اگر تشخیص داده نشود یا حل نشود، اغلب می‌تواند بی‌معنایی، اگر موردتوجه قرار نگیرد، تبدیل به بحران وجودی می‌شود منجر به آسیب‌شناسی‌های روانی مانند افسردگی، اضطراب، سوءمصرف مواد مخدر و الکل، پرخاشگری، ناامیدی، بی‌تفاوتی، سطوح پایین‌تر رفاه، بیماری‌های جسمی و خودکشی شود. می‌تواند منجر به آسیب‌شناسی روانی و خودکشی شود. همچنین فقدان معنا می‌تواند منجر به خستگی، کاهش انرژی فیزیکی شود و بر نحوه تعامل افراد با یکدیگر تأثیر بگذارد (گلاو^۸ و همکاران، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر معنادار بودن زندگی معنادار بودن در زندگی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رفاه جسمی، روانی و ذهنی کمک کند (پارک^۹، ۲۰۱۰). افراد دارای معنا و هدف در زندگی کمتر روان رنجور و اجتماعی‌تر 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، عزت‌نفس، برون‌گرایی و کنترل بیشتر بر زندگی همراه است (استگر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۹). معنای زندگی با شادی، عاطفه مثبت‌تر، رضایت از زندگی، سلامت روانی اجتماعی، بهزیستی همراه بوده و به مقابله و

1. Permarupan
2. Kilinç & Yener
3. Maslach
4. Gong
5. Ho
6. Lee
7. King & Hicks
8. Glaw
9. Park
10. Steger

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 ها و رویکردهای داشته باشند تا از شرایط زندگی معنایی داشته باشند (اگبکپالو، ۲۰۲۲). به همین خاطر به کارگیری روش مختلف در این راستا مثر است که یکی از این راهکارها، استفاده از راهبردهای توانمندسازی روان شناختی است.

توماس و ولتهوس^۲ (۱۹۹۰) مفهوم توانمندسازی را به صورت قدرت دادن به کسی معنا سازی کردند. توانمندسازی به عنوان فرآیند افزایش احساس خودکارآمدی 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^۳ (۲۰۰۱) از توانمندسازی روانی است که با درک کنترل، شایستگی و درونی سازی هدف مشخص می شود. طبق نظر اسپریتزر^۴ (۱۹۹۵) توانمندسازی روان شناختی یک سازه انگیزشی از چهار جنبه تشکیل شده است: معناداری، شایستگی، انتخاب و تأثیر؛ معناداری نشان می دهد که یک کارمند احساس می کند کارش ضروری است و به کاری که انجام می دهد اهمیت می دهد؛ درحالی که برخی دیگر از نظریه پردازان معنا را به عنوان فداکاری یا ارتباط شخصی با کار توصیف می کنند. شایستگی به این معنی است که کارکنان احساس می کنند که می توانند کار کنند و معتقدند که مهارت ها 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 می کنند. درنهایت، تأثیر به این معناست که کارکنان بر این باورند که بر سیستم سازمان خود تأثیر می گذارند، تأثیر دارند و دیگران به آن ها گوش می دهند (نل^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). توانمندسازی روان شناختی می تواند 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 می شود، 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 حمایت هایی که در دسترس هستند مرتبط است. این تفسیر بیشتر با باورهای خود کارکنان مرتبط است و به عنوان توانمندسازی روان شناختی شناخته می شود (شوبرینو-د تورو^۶ و همکاران، ۲۰۱۹).

هدف توانمندسازی روان شناختی ارائه قدرت و کنترل به افراد است تا احساس کنند که می توانند کار خود را به خوبی تکمیل کنند. کارکنانی که از نظر روانی توانمند می شوند، 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، آن ها احساس خواهند کرد که کارشان معنادار است و مشارکت آن ها می تواند خلاقیت را شکل دهد. ظرفیت کارکنان انگیزه نوآوری را افزایش داده و افزایش می دهد زیرا فکر می کنند ایده ها و الهامات بیشتری دریافت می کنند. علاوه بر این، توانمندسازی روان شناختی به خوبی مدیریت شده بر ابزارهای انگیزش کارکنان که به طور فزاینده ای در انجام یک کار اساسی هستند، تأثیر می گذارد (لی^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به موارد مطرح شده و بر اساس بررسی های پژوهشگر تاکنون پژوهشی در رابطه با اثربخشی توانمندسازی روان شناختی بر معنای زندگی و فرسودگی شغلی در پرستاران انجام نشده است؛ لذا پژوهش درصدد آنست که آیا آموزش توانمندسازی روان شناختی بر فرسودگی شغلی و معنای زندگی پرستاران تأثیرگذار است؟

1. Egbekpalu
2. Thomas, Velthouse
3. Menon
4. Spreitzer
5. Nel
6. Sobrino-De Toro
7. Lie

روش شناسی پژوهش

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

ابزار پژوهش

الف. پرسشنامه معنای زندگی: این پرسشنامه توسط استگر^۱ (۲۰۱۰) طراحی و ارائه شد و شامل ۱۰ ماده و دارای ۲ بعد باشد. نمره گذاری این پرسشنامه برحسب مقیاس لیکرت ۷ درجه ای از کاملاً درست=۱ تا کاملاً حضور معنا و جستجوی معنا می نادرست=۷ می سنجد. 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 مقیاس های 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 درجه ای از هرگز، چند بار در سال، یکبار در ماه، چند بار در ماه، یکبار 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 می دهد. 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 مقیاس های 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 مقیاس های 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 توانایی ها. 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
۴	مشکلات شخصی و اجتماعی	تکلیف جلسه قبل / آشنایی با مشکلات شخصی، اجتماعی و راه های از میان برداشتن مشکلات 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 تصمیم گیری	یادگیری الگو برای تصمیم گیری/ با بررسی تکلیف جلسه قبل روش های حل مشکلات اعضا مشخص شد و انتخاب هایی که برای حل مشکل داشتند مطرح شد. از گروه ها خواسته شد با یاری یکدیگر معین کنند که چگونه می توان یک تصمیم خوب گرفت و در آخر الگوی تصمیم گیری مناسب بیان شد.
۶	استقلال فکری	دستیابی به استقلال فکری- آشنایی با راه های رسیدن به استقلال فکری/ پس از بررسی تکلیف با طرح موضوع این جلسه، شرکت کنندگان با مشارکت هم به تعریف این مفهوم پرداختند. تعاریف، جمع بندی 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 ویژگی های آن- توانمندی زنان در برقراری ارتباط مؤثر
۸	شناخت جامعه و مسئولیت ها	شناخت جامعه و اطراف خود، شناخت و پذیرش مسئولیت ها

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 شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه را نشان می دهد.

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه

گروه	متغیر	آزمون	میانگین	انحراف معیار
آزمایش	فرسودگی شغلی	پیش آزمون	۹۰/۶۰	۱۰/۸۰
		پس آزمون	۶۱/۸۶	۱۱/۳۶
کنترل	فرسودگی شغلی	پیش آزمون	۸۳/۱۳	۱۵/۹۱
		پس آزمون	۸۲/۹۳	۱۵/۹۲
آزمایش	معنای زندگی	پیش آزمون	۳۲/۴۰	۴/۲۷
		پس آزمون	۴۴/۱۳	۳/۸۸
کنترل	معنای زندگی	پیش آزمون	۳۶/۹۳	۴/۰۹
		پس آزمون	۳۷/۰۰	۴/۰۵

با توجه به نتایج جدول ۱ در گروه آزمایش در فرسودگی شغلی در پیش آزمون میانگین ۹۰,۶ با انحراف معیار ۱۰,۸ و در پس آزمون میانگین ۶۱,۸۷ با انحراف معیار ۱۱,۳۶ است. در گروه کنترل در فرسودگی شغلی در پیش آزمون میانگین ۸۳,۱۳ با انحراف معیار ۱۵,۹۱ و در پس آزمون میانگین ۸۲,۹۳ با انحراف معیار ۱۵,۹۲ است. در گروه آزمایش در معنای زندگی در پیش آزمون میانگین ۳۲,۴ با انحراف معیار ۴,۲۷ است و در پس آزمون میانگین ۴۴,۱۳ با انحراف معیار ۲,۸۹ است. در گروه کنترل در معنای زندگی در پیش آزمون میانگین ۳۶,۹۳ با انحراف معیار ۴,۰۹ است و در پس آزمون 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 کوواریانس چندمتغیره را نشان می دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره

اثرات	مقدار	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	p-value
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

لامبدای ویلکز (و بقیه مقادیر همچنین) معنادار هستند یعنی اینکه $Sig=0.000<0.05$ با توجه به نتایج جدول ۲ و مقدار 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. بنابراین فرضیه اصلی تایید است.

جدول ۳. نتایج تحلیل کوواریانس 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

بنابراین آزمون تحلیل کواریانس $Sig=0.00<0.05$ با توجه به نتایج جدول ۳ در متغیر معنای زندگی و فرسودگی شغلی 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 فرمائی 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 توانمندسازی در سالمندان میتواند در افزایش امید، شادکامی و کیفیت زندگی در این افراد مؤثر واقع شود.

در دنیای امروز، توانمندسازی 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 توانمندسازی بر دو متغیر مهم، یعنی معنای زندگی و فرسودگی شغلی پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که توانمندسازی 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، توانمندسازی می تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده عمل کند. توانمندسازی 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 لیتر، ۲۰۱۶). توانمندسازی به آن ها این امکان را می دهد که به شیوه ای مؤثرتر 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 می‌توان گفت زمانی که پرستاران در گروه درمانی حاصل از توانمندسازی روانشناختی قرار می‌گیرند انسجام و پیوستگی گروهی در میان آنها شکل می‌گیرد، احساس امنیت را تجربه می‌کنند، از توجه مثبت غیرمشروط از سوی دوستان و همتایان خود برخوردار می‌شوند، در قبال خود و دیگران احساس مسئولیت می‌کنند، علاقه اجتماعی در آنها تقویت می‌شود، سعی می‌کنند 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 توانمندسازی در نهایت باعث مدیریت شرایط سخت و بحرانی می‌شود؛ و افراد توانمندشده دارای اعتمادبه نفس بالا می‌شوند. لذا منطقی است گفته شود توانمندسازی 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 یافته‌های 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 یافته‌های آن را به سایر اقشار و شهرهای دیگر تعمیم داد. در صورت تعمیم دهی باید جوانب احتیاط صورت گیرد. در این پژوهش، نمونه‌گیری باتوجه به جنسیت صورت گرفت و پرستاران خانم جامعه آماری این پژوهش بوده‌اند، لذا تعمیم یافته‌های 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 شرکت‌کنندگان پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود.

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، پورشهریار حسین، نجاتی وحید، شکری امید. (۱۴۰۲). تأثیر ترکیب توانمندسازی شناختی و تحریک الکتریکی فرا جمجمه‌ای مغز بر سرزندگی ذهنی و کیفیت زندگی سالمندان مبتلا به نقص شناختی خفیف. سالمند. مجله سالمندی ایران. ۱۸ (۳): ۳۶۲-۳۷۷.
- یزدان پرست، صدیقه، منطری 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 بیمارستان‌های خصوصی شیراز. مجله علوم پزشکی صدا، 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.
- Kilinc, 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, O., & 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.
- Sobrinho-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 Khamdi^{2*}

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, Zanjan, Iran. Tariverdi.parsa4046@gmail.com

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