



Comparing the Effectiveness of Using Signature Strengths in New Way and Affective Capital Promotion Training on Burnout of Nurses

Jahanbakhsh Ghasemi Kaleh Masihi¹, Mohsen Golparvar^{2,*}, Floor Khayatan³

¹ PhD Student, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

² Associate Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

³ Faculty Member, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

* **Corresponding author:** Mohsen Golparvar, Associate Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran. E-mail: drmgolparvar@gmail.com

Received: 16 Sep 2019

Accepted: 15 Feb 2020

Abstract

Introduction: High stress in nurses' workplace is one of the leading causes of burnout among them. For this reason, nurses need to be trained to overcome their burnout. The purpose of this study was to compare the effectiveness of using signature strengths in a new way and affective capital promotion training on burnout of nurses.

Methods: The research method was semi-experimental, and the research design was three groups with two stages of pre-test and post-test. Among nurses of a government hospital in Isfahan in the spring of 2019, based on criteria of entry and exit, 45 nurses were selected and then randomly assigned in two experimental groups and a control group (each group with 15 nurses). The burnout questionnaire (with three components of physical fatigue, cognitive weariness, and emotional exhaustion) was used in pre-test and post-test stages to measure the dependent variable. The using signature strengths in new way training and affective capital promotion training were conducted during ten sessions. Data were analyzed by multivariate analysis of covariance using SPSS software.

Results: The results revealed that the cognitive weariness ($F = 9.08, P < 0.01$), and emotional exhaustion ($F = 6.55, P < 0.01$) in the using signature strengths in new way training group and affective capital promotion training group were significantly lower than the control group, but there is no significant difference between two experimental groups and a control group in physical fatigue ($P > 0.05$).

Conclusions: The results confirmed the effectiveness of using signature strengths in a new way and affective capital promotion training on reducing cognitive weariness and emotional exhaustion of nurses. It is suggested that using signature strengths in a new way, and affective capital promotion training be used to more effectively manage nurses' cognitive weariness and emotional exhaustion in hospital settings.

Keywords: Affective Capital Training (ACT), Using Signature Strengths in New Way, Burnout, Nurses



مقایسه اثربخشی استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر فرسودگی شغلی در پرستاران

جهانبخش قاسمی کله مسیحی^۱، محسن گل پرور^{۲*}، فلور خیاطان^۳

^۱ دانشجوی دکتری روان شناسی، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۲ دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۳ عضو هیئت علمی، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: محسن گل پرور، دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان،

ایران. ایمیل: drmgolparvar@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۲۵

چکیده

مقدمه: استرس زیاد در محیط های کاری پرستاران، یکی از دلایل اصلی وقوع فرسودگی در بین آن ها است. به همین دلیل لازم است تا پرستاران برای غلبه بر فرسودگی خود مورد آموزش قرار گیرند. این پژوهش با هدف مقایسه اثر بخشی استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر فرسودگی پرستاران اجرا شد.

روش کار: روش مطالعه نیمه آزمایشی و طرح پژوهش سه گروهی با دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون بود. از میان پرستاران یک بیمارستان دولتی در اصفهان در بهار ۱۳۹۸، ۴۵ پرستار به شیوه هدفمند بر مبنای ملاک های ورود و خروج انتخاب و سپس به طور مساوی به دو گروه آزمایش و گروه کنترل (هر گروه ۱۵ نفر) گمارده شدند. پرسشنامه فرسودگی شغلی (با سه مولفه فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی) در مراحل پیش آزمون و پس آزمون برای سنجش متغیر وابسته استفاده شد. آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی طی ده جلسه انجام شد. داده ها از طریق تحلیل کوواریانس چندمتغیری و با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که فرسودگی شناختی ($F = 9/08$ و $P < 0/01$) و فرسودگی هیجانی ($F = 6/55$ و $P < 0/01$) در گروه آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی نسبت به گروه کنترل به صورت معناداری پائین تر است، اما در فرسودگی جسمی بین دو گروه آزمایش و گروه کنترل تفاوت معناداری به دست نیامد ($P > 0/05$).

نتیجه گیری: نتایج اثربخشی آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش سرمایه عاطفی را بر کاهش فرسودگی شناختی و هیجانی پرستاران تایید نمود. پیشنهاد می شود آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش سرمایه عاطفی برای مدیریت کارآمدتر فرسودگی شناختی و هیجانی پرستاران در محیط های بیمارستانی استفاده شود.

کلیدواژه ها: آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی، استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین، فرسودگی، پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

تجربه فرسودگی در میان پرستاران است [۴، ۵]. مطالعات انجام شده نشان از آن دارد که ۲۵ تا ۷۲ درصد پرستاران در بخش های مختلف بیمارستانی، درجاتی از فرسودگی را تجربه می کنند [۶-۹]. فرسودگی در قالب و اشکال مختلفی بروز می کند. در یکی از رویکردهای مطرح، فرسودگی در قالب سه بعد فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و هیجانی مطرح شده است [۱۰]. منظور از فرسودگی جسمی احساس

استرس انباشته و مداوم از زمره مهمترین دلایل بروز فرسودگی و فرسودگی نیز از زمره مهمترین علل افت کارایی افراد در محیط های کار است [۱]. اگرچه استرس به صورت کم و بیش در بسیاری از مشاغل وجود دارد، ولی در میان مشاغل مختلف، حرفه پرستاری از زمره مواردی است که به واسطه ارتباط مستقیم با سلامتی و حیات بیماران با استرس زیادی همراه است [۲، ۳]. این استرس زیاد اغلب عاملی برای

مجموعه ای از آموزش های فردی و اجتماعی است [۲۲، ۲۳]. اگر چه تعداد مطالعاتی که تاکنون از آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی استفاده نموده باشند، بسیار بسیار محدودتر از مطالعاتی است که در آن استفاده فراگیر و جدید از نقاط قوت سرشتی و انسانی مطرح شده، ولی مطالعات حوزه آموزش مثبت نگر که در عمل آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی نیز از این دسته آموزش ها است، تا اندازه ای در این حوزه وجود دارد. علاوه بر رابطه بین سرمایه عاطفی با فرسودگی [۲۲]، مطالعات صدقی گوی آقاج و همکاران اثربخشی آموزش مثبت اندیشی بر کاهش علایم فرسودگی شغلی [۲۴]؛ مطالعه هاشمی اثربخشی آموزش گروهی شفقت به خود بر فرسودگی شغلی [۲۵]؛ مطالعه کاپلان (Kaplan) و همکاران تاثیر آموزش قدردانی، شکرگزاری و پیوندجویی را بر ارتقاء بهزیستی و کاهش تعداد روزهای غیبت به دلیل بیماری [۲۶]؛ مطالعه میرز (Meyers) و همکاران تاثیر آموزش مداخلات مثبت نگر که بر ایجاد و ارتقاء ظرفیت های مثبت فردی متمرکز هستند را بر ارتقاء بهزیستی و در مقابل بر کاهش استرس ادراک شده و فرسودگی [۲۷] و مطالعه قاسمی کله مسیحی و همکاران اثربخشی آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی را بر سرمایه گذاری جمعی عاطفی که با استرس و فرسودگی دارای رابطه منفی است [۲۳] را نشان داده اند.

در مجموع با توجه به پیشینه ارائه شده، می توان گفت که آموزش نحوه استفاده صحیح و بهینه از ظرفیت ها و نقاط قوت سرشتی و انسانی و ظرفیت های عاطفی مثبت در راستای زندگی بهینه در تمامی عرصه ها و بالاخص در عرصه زندگی کاری، برای هدایت و جهت دهی پرستاران در مسیر کیفیت زندگی کاری مطلوب تر یکی از نیازهای امروزی نظام های بیمارستانی است. علی رغم چنین نیازی، تاکنون در دو حوزه آموزش سرمایه عاطفی و استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین در میان پرستاران که به دلیل فشار و استرس شغلی خود نیازمند توان افزایی در تمامی عرصه های شناختی، عاطفی و رفتاری هستند [۲۳]، مطالعات چندانی صورت نگرفته است. استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین مبتنی بر مداخله های مثبت نگر شناخته و آزمون شده است که از طریق آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی و انسانی به شیوه و راه های جدید در شرایط واقعی زندگی در فاصله یک هفته [۲۸] تا چند هفته [۲۹، ۳۰] قابل اجرا است. انتخاب این بسته آموزشی برای مقایسه با بسته آموزشی ارتقاء سرمایه عاطفی در این مطالعه، به این دلیل بوده که از نقطه نظر محتوای کلی هر دو بسته از زمره بسته های ارتقاء مثبت نگر محسوب می شوند، ولی یک تمایز عمده که مبنای انتخاب دو روش بوده این است که بسته استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین بر رویکرد ها و راهبردهای تقویت شش نقطه قوت اصلی یعنی خرد و دانش، شجاعت، انسانیت و مروت، عدالت، اعتدال و میانه روی و تعالی و ترقی تمرکز دارد، در حالی که بسته آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی علاوه بر تاکید ضمنی بر نقاط قوت سرشتی و انسانی، بر تقویت شناخت و تصویر از خود مثبت همراه با پذیرش و ارتقاء مثبت خود، بازسازی شناختی، مراقبه و آرامش روانی، مدیریت کار و انرژی، حرکات و آواهای موزون فردی، استفاده از خنده و حرکات موزون فردی نیز تمرکز دارد. گسترش طیف راهبردها در بسته آموزشی ارتقاء سرمایه عاطفی نسبت به بسته آموزشی استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین، زمینه مقایسه این نکته را فراهم می سازد که در ارتقاء ظرفیت های مثبت آیا

تخلیه نیرو و انرژی بدنی، فرسودگی شناختی متشکل از ناتوانی در فرایندهای تفکر و تمرکز به دلیل فشارهای کاری زیاد و فرسودگی هیجانی نیز شامل از دست رفتن توانایی هیجانی درک دیگران و همدلی هیجانی هستند [۱۱]. به لحاظ ماهیت وظایف پرستاران این سه شکل فرسودگی به سادگی می تواند در اثر فشارهای پیوسته در آن ها پدیدار شوند [۱۲]. با پدیدار شدن فرسودگی، کارآمدی، عملکرد، رضایت شغلی، تعهد و روابط بین فردی مثبت پرستاران دچار مشکل شده و از این طریق کیفیت خدمات ارائه شده توسط آن ها تنزل می یابد [۱۳-۱۵]. به واسطه تبعات مهمی که فرسودگی ایجاد می کند، پژوهشگران و نظریه پردازان فعال در حوزه راهبردها و راهکارهای کاهش فرسودگی، تاکنون مداخله های آموزشی مختلفی را پیشنهاد و استفاده نموده اند. طیفی از مداخله های آموزشی که طی سال های اخیر توجهات زیادی را به خود جلب نموده، مداخله های آموزشی مثبت نگر هستند. منطق زیربنایی همه این نوع مداخله های آموزشی بر این امر استوار است که با تقویت توانمندی های درون فردی و بین فردی، امکان مقابله موثرتر با استرس و به تبع آن فرسودگی فراهم می شود [۱۶، ۱۷]. دو مداخله آموزشی مثبت نگر که در مطالعه حاضر استفاده شده اند، یکی آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین و دیگری آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی است. آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین، که در مجموعه پژوهش های قبلی با تمرکز بر استفاده فراگیر، جدید و کارآمدتر از شش نقطه قوت سرشتی و انسانی مطرح در جنبش مثبت نگری به انسان و ظرفیت هایش، شامل خرد و دانایی، عدالت، اعتدال و میانه روی، انسانیت و مروت، شجاعت و تعالی و شکوفایی، تاکنون مطالعات متعددی را در تاثیر بر متغیرهای مختلف از جمله بر فرسودگی در سرتاسر جهان به خود اختصاص داده است. نیمیک (Niemiec) رابطه نقاط قوت سرشتی و انسانی را با بهزیستی و سلامتی [۱۸]؛ هارزر (Harzer) و راش (Ruch) رابطه نقاط قوت سرشتی و انسانی بین فردی، هیجانی و فکری را با توان مقابله با استرس [۱۹]؛ هاوزلر (Hausler) و همکاران رابطه استفاده از نقاط قوت سرشتی و انسانی را با سلامتی و بهزیستی در میان دانشجویان پزشکی و پزشکان [۲۰]؛ و میرز (Meyers) و ون وئرکام (van Woerkom) نیز اثربخشی غیرمستقیم مداخله مبتنی بر نقاط قوت سرشتی و انسانی را از طریق تقویت عاطفه مثبت بر فرسودگی [۲۱] در مطالعات خود نشان داده اند. اگرچه مطالعات مورد اشاره از نقش استفاده از نقاط قوت سرشتی و انسانی به شیوه نوین بر کاهش فرسودگی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق رابطه ای که بین نقاط قوت سرشتی و انسانی با سلامتی و بهزیستی وجود دارد)، حمایت می کنند، با این حال طیف مطالعات اثربخشی معطوف به استفاده از نقاط قوت سرشتی و انسانی به شیوه جدید بر فرسودگی پرستاران در ایران تاکنون بسیار محدود انجام شده است. این محدودیت نشان از خلاء دانش نظری و تجربی در خصوص نقش ها و کارکردهای آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین برای فرسودگی پرستاران دارد.

در کنار استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین، رویکرد آموزشی کاملاً نوینی که در این مطالعه استفاده شده، آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی است. آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی از نظر کلی آموزشی متمرکز بر خودشناسی و ایجاد تصویر از خود مثبت همراه با آموزش تقویت توانمندی عاطفی مثبت درون فردی و بین فردی از طریق

ابزار سنجش متغیر وابسته در مراحل پیش آزمون و پس آزمون پرسشنامه فرسودگی شغلی بود. برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه شیروم (Shirom) و ملامد (Melamed) که در سال ۲۰۰۶ با ۱۴ سوال و سه خرده مقیاس فرسودگی جسمی (۶ سوال)، فرسودگی شناختی (۵ سوال) و فرسودگی هیجانی (۳ سوال) ساخت و معرفی شده، سنجش شد [۳۱، ۳۲]. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت درجه ای، شامل خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۷ است. دامنه نوسان نمرات برای فرسودگی جسمی ۶ تا ۴۲، برای فرسودگی شناختی ۵ تا ۳۵ و برای فرسودگی هیجانی ۳ تا ۲۱ است و افزایش امتیازات به معنای افزایش سطح فرسودگی در هر یک از ابعاد مطرح است. شیروم (Shirom) و ملامد (Melamed) علاوه بر بررسی و تایید روایی همگرای این پرسشنامه با پرسشنامه فرسودگی مسلش (Maslach)، از طریق تحلیل عاملی تاییدی راه حل سه عاملی را به عنوان شواهدی از روایی سازه عاملی این پرسشنامه ارائه نموده اند. همچنین امتیازات حاصل از پرسشنامه فرسودگی شیروم (Shirom) و ملامد (Melamed) با امتیازات حاصل از پرسشنامه فرسودگی مسلش (Maslach) به عنوان شواهدی از روایی همگرا دارای همبستگی معنادار بوده و آلفای کرونباخ فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۹، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ گزارش شده است [۳۱، ۳۲]. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۹۳ و ۰/۹۳ به دست آمد.

روش اجرای مطالعه به این شکل بود که ابتدا بر اساس ملاک های ورود و خروج به مطالعه افراد نمونه برای شرکت در مطالعه انتخاب و سپس به صورت تصادفی شرکت کنندگان به دو گروه آزمایش (آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی) و گروه کنترل گمارده شدند. در همان بدو مطالعه، هر سه گروه با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی به عنوان پیش آزمون مورد ارزیابی قرار گرفتند. در مرحله بعدی گروه آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین و گروه آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر اساس بسته های آموزشی از قبل آماده و اعتبارسنجی شده، طی ۱۰ جلسه ۶۰ تا ۸۰ دقیقه ای به صورت هفتگی توسط متخصص روان شناس با سابقه بیش از یک دهه تدریس و آموزش، در سالن آموزش محل کار پرستاران در بیمارستان و در زمان های متناسب با برنامه کاری و حضور پرستاران که با هماهنگی بخش مدیریت پرستاری بیمارستان برنامه ریزی و به اطلاع اعضاء گروه های آزمایش رسانده می شد، مورد آموزش قرار گرفتند. گروه کنترل در دوره آموزش گروه های آزمایش هیچ گونه آموزشی دریافت نمود. با پایان یافتن جلسات آموزش، دو گروه آزمایش و گروه کنترل بلافاصله پس از اتمام دوره آموزشی برای گروه های آزمایش، به عنوان مرحله پس آزمون، مجدد پرسشنامه فرسودگی شغلی را پاسخ دادند. برای آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی از بسته آموزشی قاسمی و همکاران [۲۳] و برای آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین نیز از بسته اعتبار سنجی و آزمون شده سلینگمن (Seligman) و همکاران [۲۸] که دقیقاً دارای همین نام است، استفاده شد. البته بنابر توصیه و تاکید کوئین

تمرکز بر نقاط قوت سرشتی (انسانی) کافی است یا ضروری است تا در کنار تمرکز بر نقاط قوت سرشتی و انسانی بر تقویت تصویر از خود مثبت در کنار پذیرش مثبت خود و مشارکت در امور مفرح فردی و گروهی نیز ضروری است. مقایسه نتایج حاصل از دو بسته آموزشی ارتقاء سرمایه عاطفی و بسته آموزشی استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین در مطالعه حاضر در راستای اهداف مورد اشاره است. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال بوده که آیا بین اثربخشی بسته آموزشی استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین با بسته آموزشی ارتقاء سرمایه عاطفی بر فرسودگی شغلی (فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی) پرستاران تفاوت وجود دارد؟

روش کار

مطالعه حاضر از نظر روش بر مبنای استفاده از نمونه گیری پرستاران مبتنی بر معیارهای ورود و خروج که شیوه ای غیرتصادفی محسوب می شود، یک مطالعه نیمه آزمایشی با سه گروه، یک گروه آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی (انسانی) به شیوه نوین، یک گروه آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی و یک گروه کنترل و دارای دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون است. جامعه آماری ۱۸۰ پرستار یک بیمارستان دولتی در شهر اصفهان در بهار سال ۱۳۹۸ بودند که از میان آن ها ۴۵ پرستار، به روش نمونه گیری هدفمند بر مبنای ملاک های ورود و خروج، با در نظر گرفتن ۱۵ پرستار برای هر یک از دو گروه آزمایش و کنترل، انتخاب و سپس به روش تصادفی ساده در سه گروه گمارده شدند. کفایت حجم نمونه ۱۵ نفر برای هر یک از دو گروه آزمایش و کنترل، با توجه به توصیه این تعداد برای دستیابی به توان آماری قابل قبول در نظر گرفته شد. معیارهای ورود شامل تمایل و رضایت برای شرکت در پژوهش، پذیرش و تعهد نسبت به اصول و قواعد گروهی آموزش (از طریق امضاء موافقت نامه بین پژوهشگر با شرکت کنندگان تامین گردید)، عدم ابتلا قبل از دوره آموزش به اختلالات روان شناختی نظیر افسردگی، اضطراب و بیماری دو قطبی و یا اختلالات مزمن نظیر انواعی از روان پریشی ها (که از طریق انجام مصاحبه در خصوص علائم اختلال های مورد اشاره با تک تک شرکت کنندگان قبل از شروع آموزش بررسی می گردید)، قرار نداشتن تحت درمان های روانپزشکی (دارو درمانی که از طریق مصاحبه با شرکت کنندگان از آن ها سوال می شد) و معیارهای خروج نیز شامل عدم تمایل به شرکت یا ادامه پژوهش، ابتلا قبلی به اختلالات روان شناختی نظیر افسردگی، اضطراب و بیماری دو قطبی و یا ابتلا قبلی به روان پریشی، غیبت بیش از دو جلسه در دوره آموزش و قرار گرفتن تحت درمان های روانپزشکی (دارو درمانی) بودند. علاوه بر دریافت رضایت نامه کتبی و هماهنگی کامل با بخش پرستاری از طریق معرفی نامه های رسمی، اصول اخلاقی رازداری، استفاده از داده ها فقط در راستای اهداف پژوهش، آزادی و اختیار کامل شرکت کنندگان برای انصراف از ادامه مشارکت در پژوهش و اطلاع رسانی دقیق در صورت درخواست شرکت کنندگان از نتایج، همراه با آموزش گروه کنترل پس از اتمام آموزش گروه های آزمایش از زمره اصول اخلاقی استفاده شده در این مطالعه بود.

در متغیرهای مورد اشاره تفاوت معناداری به دست نیامد (جدول ۳).
پیش از اجرای تحلیل کوواریانس چندمتغیری، در راستای بررسی پیش فرض های این نوع تحلیل، آزمون شاپیرو-ویلک نشان داد در فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون توزیع داده ها نرمال است ($P > 0/05$). آزمون ام باکس برای بررسی برابری ماتریس واریانس-کواریانس و آزمون لوین نیز نشان داد برابری واریانس خطا بین سه گروه پژوهش رعایت شده است ($P > 0/05$). بررسی میانگین ها حاکی از آن بود که گروه آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش سرمایه عاطفی نسبت به گروه کنترل در پس آزمون دارای امتیازات پائین تری هستند (جدول ۴).

نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری نشان داد که در فرسودگی شناختی ($F = 9/08$, $df = 2$, $P < 0/001$) و در فرسودگی هیجانی ($F = 6/55$, $df = 2$, $P < 0/01$) بین سه گروه پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد، ولی در فرسودگی جسمی بین دو گروه آزمایش و گروه کنترل تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$) (جدول ۵).

لان (Quinlan) و همکاران [۲۹] و فورست (Forest) و همکاران [۳۰] در راستای افزایش امکان استفاده بیشتر و دقیق تر از نقاط قوت سرشتی و انسانی و به تبع آن افزایش میزان تاثیرگذاری احتمالی این استفاده به شیوه نوین، بسته آموزشی استفاده از نقاط قوت سرشتی طی ده جلسه برابر با تعداد جلسات آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی اجرا شد. خلاصه جلسات دو نوع آموزش در جدول ۱ و ۲ آمده است.

در تحلیل آماری داده ها، در سطح توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی نیز پس از بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون شاپیرو-ویلک، برابری واریانس های خطا از طریق آزمون لوین، از تحلیل کوواریانس چند متغیری استفاده شد. داده ها از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ تحلیل شد.

یافته ها

از نظر تحصیلات، جنسیت و وضعیت تاهل دو گروه آزمایش و گروه کنترل از طریق آزمون کای دو مورد مقایسه قرار گرفتند و بین آن ها

جدول ۱. خلاصه محتوای بسته آموزشی استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه جدید

جلسات	هدف و محتوای آموزش
اول	هدف آموزش ارتقاء دو بعد خلاقیت و کنجکاوی از ابعاد خردمندی و دانایی محتوا در این جلسه ابتدا معارفه اعضای گروه، بیان قواعد دوره آموزش و اجرای آزمون پیش از آموزش و پیامدهای مثبت استفاده از آن ها در زندگی معرفی و به دنبال آن آموزش خردمندی و دانایی، سنجش خردمندی و دانایی در ابعاد خلاقیت و کنجکاوی و راهبردهای ارتقاء خلاقیت و کنجکاوی به شیوه های جدید در زندگی انجام می شود.
دوم	هدف آموزش ارتقاء سه بعد بافکری، عشق به یادگیری و دیدگاه از ابعاد خردمندی و دانایی محتوا معرفی بافکری، عشق به یادگیری و دیدگاه به عنوان سه مولفه دیگر خردمندی و دانایی، سنجش بافکری، عشق به یادگیری و دیدگاه و آموزش راهبردهای ارتقاء آن ها به شیوه های جدید در زندگی
سوم	هدف آموزش ارتقاء شجاعت و ابعاد آن محتوا معرفی شجاعت و ابعاد آن به عنوان دومین نقطه قوت انسانی، سنجش شجاعت و ابعاد آن و آموزش راهبردهای ارتقاء شجاعت به شیوه های جدید در زندگی
چهارم	هدف آموزش ارتقاء انسانیت و مروت و ابعاد آن محتوا معرفی انسانیت و مروت و ابعاد آن به عنوان سومین نقطه قوت انسانی، سنجش انسانیت و مروت و ابعاد آن و آموزش راهبردهای ارتقاء انسانیت و مروت به شیوه های جدید در زندگی
پنجم	هدف آموزش ارتقاء عدالت و ابعاد آن محتوا معرفی عدالت و ابعاد آن به عنوان چهارمین نقطه قوت انسانی، سنجش عدالت و ابعاد آن و آموزش راهبردهای ارتقاء عدالت به شیوه های جدید در زندگی
ششم	هدف آموزش ارتقاء اعتدال و میانه روی در دو بعد بخشش و فروتنی محتوا معرفی اعتدال و میانه روی در دو بعد بخشش و فروتنی به عنوان پنجمین نقطه قوت انسانی، سنجش بخشش و فروتنی و آموزش راهبردهای ارتقاء بخشش و فروتنی به شیوه های جدید در زندگی
هفتم	هدف آموزش ارتقاء اعتدال و میانه روی در دو بعد احتیاط و خودنظم بخشی محتوا معرفی اعتدال و میانه روی در دو بعد احتیاط و خودنظم بخشی به عنوان پنجمین نقطه قوت انسانی، سنجش احتیاط و خودنظم بخشی و آموزش راهبردهای ارتقاء آن ها به شیوه های جدید در زندگی
هشتم	هدف آموزش ارتقاء تعالی و ترقی در دو بعد تلاش برای درک زیبایی و ممتازی و حق شناسی و سپاسگزاری محتوا معرفی تعالی و ترقی در دو بعد تلاش برای درک زیبایی و ممتازی و حق شناسی و سپاسگزاری به عنوان ششمین نقطه قوت انسانی، سنجش تلاش برای درک زیبایی و ممتازی و حق شناسی و سپاسگزاری و آموزش راهبردهای ارتقاء آن ها به شیوه های جدید در زندگی
نهم	هدف آموزش ارتقاء تعالی و ترقی در سه بعد امیدواری، شوخ طبعی و دینداری محتوا معرفی تعالی و ترقی در سه بعد امیدواری، شوخ طبعی و دینداری به عنوان ششمین نقطه قوت انسانی، سنجش امیدواری، شوخ طبعی و دینداری و آموزش راهبردهای ارتقاء آن ها به شیوه های جدید در زندگی
دهم	هدف یکپارچه سازی محتوای آموزش و اختتام دوره محتوا ارائه نمایی یکپارچه از نقاط قوت انسانی ششگانه و ضرورت استفاده مستمر از مهارت های ارتقاء این نقاط قوت در زندگی، اجرای پس آزمون و اختتام جلسات آموزش

جدول ۲. خلاصه جلسات آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی

جلسات	هدف و محتوای آموزش
اول	
هدف	توصیف و ارزیابی مثبت خود همراه با پذیرش و ارتقاء خود
محتوای آموزش	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و معرفی و بیان قوانین و اصول حاکم بر گروه آموزشی، آشنایی با چهارچوب آموزش و تعداد جلسات آن، اجرای پیش آزمون، معرفی اهمیت توصیف، ارزیابی مثبت خود همراه با پذیرش و ارتقاء خود، آموزش و اجرای بهترین خودهای ممکن، آموزش توصیف خود مثبت، اجرای تکنیک قرعه کشی، و اجرای تمرینات تصور خود مثبت، پذیرش ذهن آگاهانه و آینده مطلوب و مثبت.
دوم	
هدف	بازسازی شناختی و فکری
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، اهمیت شناخت و فکر انسان در زندگی روزه، آشنایی با مفهوم بازسازی شناختی و فکری، آشنایی با نشخوار فکری منفی، فرصت تفکر مثبت، تلقین مثبت به خود، تمرین افکار مثبت و جایگزینی افکار و شناخت های منفی با افکار و شناخت های مثبت.
سوم	
هدف	ارتقاء شادمان زیستن
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، معرفی شادمانی اصیل، اهمیت شادمانی در زندگی، اهمیت استفاده از دست زدن مثبت، آواهای مثبت، آموزش و تمرین تجسم خود ممکن شادمان، آموزش شوخ طبعی و سرزندگی.
چهارم	
هدف	ارتقاء شادمان زیستن و لذت بردن از زندگی مثبت
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، آموزش یوگای خنده و انواع خنده در ادامه شادمان زیستن، اهمیت لذت بردن از زندگی مثبت و توصیف و شرح آن، آموزش تکنیک تجلیل از خود و آموزش تمرین جذب شدگی و برجسته سازی ادراکی.
پنجم	
هدف	ارتقاء لذت بردن از زندگی مثبت همراه با معنا، معناجویی و معنویت
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، تمرین ایجاد یادمان های مثبت، تکنیک سه چیز جالب و استفاده از طبیعت، اهمیت معنا و معنویت در زندگی، آموزش نحوه تمرکز بر فعالیت معنا دار، آموزش تکنیک گفتگوی سقراطی برای ارتقاء معنا در زندگی، آموزش و اجرای تکنیک روایت نویسی معنا دار زندگی.
ششم	
هدف	ارتقاء انتخاب و تعهد به اهداف مناسب
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، معرفی اهداف مثبت در زندگی و تعهد به دنبال کردن آن ها، آموزش تمرکز بر اهداف مثبت، فهرست کردن اهداف مثبت، آموزش و اجرای تکنیک نوشتن آشکار در مورد اهداف مثبت تعیین شده همراه با آموزش و اجرای تکنیک بهترین اهداف مثبت ممکن.
هفتم	
هدف	آموزش مراقبه و آرامش روانی همراه با مدیریت موثر انرژی
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، ضرورت مراقبه و آرامش روانی در زندگی، آموزش و اجرای دیدن و شنیدن آگاهانه، آموزش و اجرای مراقبه واری بدن نشسته و مراقبه آرامش بخش در زندگی روزمره، اهمیت مدیریت انرژی برای زندگی، آموزش استراحت کوتاه، فهرست کردن کارها و فعالیت ها و اهمیت تناسب وزن و بدن برای مدیریت احساس انرژی مثبت و تکنیک مقابله با استرس بر پایه نقاط قوت شخصی.
هشتم	
هدف	ارتقاء قدردانی و شکر گذاری همراه با ارتقاء روابط اجتماعی مثبت و کیفیت آن
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، معرفی ضرورت قدردانی و شکر گذاری در زندگی، آموزش و اجرای روزنامه نگاری قدرشناسانه، آموزش و اجرای سه چیز خوب و تکنیک بازدید قدرشناسانه، اهمیت روابط اجتماعی مثبت در زندگی، آموزش رابطه مثبت و بیان آگاهانه احساسات.
نهم	
هدف	ارتقاء روابط اجتماعی مثبت و کیفیت آن
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، آموزش تکنیک تکیه بر نقاط قوت خود و دیگران در روابط اجتماعی، تکنیک پاسخ دهی فعال اجتماعی، تکنیک همپوشی خود و دیگران و تکنیک دیدگاه دیگری.
دهم	
هدف	ارتقاء مهربانی و مهرورزی اجتماعی همراه با بخشش خود و دیگران
محتوای آموزش	مرور تمرینات جلسه قبل، معرفی نقش بخشش خود و دیگران برای یک زندگی سالم، آموزش تکنیک پنج عاملی بخشش و تکنیک نوشتن منافع بخشش، معرفی مهربانی و مهرورزی اجتماعی، آموزش مراقبه مهربانی، تکنیک شمارش مهربانی و تکنیک اقدامات مهربانانه اجتماعی. اجرای پس آزمون.

جدول ۳. مقایسه تحصیلات و جنسیت در گروه های پژوهش

متغیر	گروه نقاط قوت سرشتی (n=15)	گروه سرمایه عاطفی (n=15)	گروه کنترل (n=15)	مقدار کای دو	معنا داری
تحصیلات				۲/۷۸	۰/۶۰
فوق دیپلم	۲ (/۱۳/۳)	۲ (/۱۳/۳)	۱ (/۶/۷)		
لیسانس	۱۱ (/۷۳/۴)	۱۲ (/۸۰)	۱۴ (/۹۳/۳)		
فوق لیسانس	۲ (/۱۳/۳)	۱ (/۶/۷)	۰ (/۰)		
جنسیت				.	۱
زن	۱۳ (/۸۶/۷)	۱۳ (/۸۶/۷)	۱۳ (/۸۶/۷)		
مرد	۲ (/۱۳/۳)	۲ (/۱۳/۳)	۲ (/۱۳/۳)		
وضعیت تاهل				۲/۵۶	۰/۲۸
مجرد	۵ (/۳۳/۳)	۷ (/۴۶/۷)	۳ (/۲۰)		
متاهل	۱۰ (/۶۶/۷)	۸ (/۵۳/۳)	۱۲ (/۸۰)		

دارد ($P < 0/01$)، ولی بین دو گروه آموزشی از نظر اثربخشی بر کاهش فرسودگی شناختی و هیجانی تفاوت معناداری وجود ندارد ($0/05 > P$) (جدول ۶).

برای تعیین تفاوت دو به دو گروه های سه گانه پژوهش، نتایج آزمون بونفرونی نشان داد که بین گروه آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و گروه آموزش سرمایه عاطفی با گروه کنترل در فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی تفاوت معناداری وجود

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار ابعاد فرسودگی در دو گروه آزمایش و کنترل در پیش آزمون و پس آزمون

متغیر و مرحله	گروه آموزش نقاط قوت	گروه آموزش سرمایه عاطفی	گروه کنترل
فرسودگی جسمی			
پیش آزمون	۳۰/۴۴ ± ۱۱/۴۲	۳۱/۱۹ ± ۱۰/۸۹	۲۹/۶۳ ± ۹/۶۹
پس آزمون	۲۱/۷۳ ± ۱۰/۷۱	۱۷ ± ۱۰/۸۹	۲۸/۱۳ ± ۱۱/۱۲
فرسودگی شناختی			
پیش آزمون	۲۲/۸۶ ± ۵/۰۲	۲۳/۳۹ ± ۶/۹۶	۲۴/۶۶ ± ۷/۵۹
پس آزمون	۱۳ ± ۶/۲۳	۹/۶۰ ± ۶/۱۰	۲۱/۷۳ ± ۷/۶۳
فرسودگی هیجانی			
پیش آزمون	۱۴/۷۸ ± ۴/۳۵	۱۳/۱۴ ± ۳/۶۹	۱۲/۸۸ ± ۴/۳۶
پس آزمون	۷ ± ۴/۰۷	۵/۱۳ ± ۲/۸۷	۱۱/۷۳ ± ۴/۷۰

اطلاعات در جدول بصورت انحراف معیار ± میانگین آمده است.

جدول ۵. تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای ابعاد فرسودگی شغلی در پرستاران

متغیر و اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	معناداری	مجذور سهمی اتا	توان آزمون
فرسودگی جسمی							
اثر پیش آزمون	۱۳۸۰/۲۳	۱	۱۳۸۰/۲۳	۲۰/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۹۹
اثر آموزش	۲۳۳/۳۸	۲	۱۱۶/۶۹	۱/۷۰	۰/۰۸	۰/۳۴	۰/۳۴
اثر خطا	۲۶۷۳/۸۵	۳۹	۶۸/۵۶	-	-	-	-
کل	۲۸۲۸۹	۴۵	-	-	-	-	-
فرسودگی شناختی							
اثر پیش آزمون	۱۱۵/۱۸	۱	۱۱۵/۱۸	۳/۲۳	۰/۰۸	۰/۴۲	۰/۴۲
اثر آموزش	۶۴۷/۲۵	۲	۳۲۳/۶۲	۹/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۳۲	۰/۹۶
اثر خطا	۱۳۸۹/۷۰	۳۹	۳۵/۶۳	-	-	-	-
کل	۱۲۸۸۳	۴۵	-	-	-	-	-
فرسودگی هیجانی							
اثر پیش آزمون	۱۸/۶۶	۱	۱۸/۶۶	۱/۳۱	۰/۲۶	۰/۰۳	۰/۲۰
اثر آموزش	۱۸۶/۵۴	۲	۹۳/۲۷	۶/۵۵	۰/۰۰۴	۰/۲۵	۰/۸۹
اثر خطا	۵۵۵/۶۳	۳۹	۱۴/۲۵	-	-	-	-
کل	۳۸۵۲	۴۵	-	-	-	-	-

جدول ۶. آزمون بونفرونی برای مقایسه دو به دو گروه های پژوهش در فرسودگی شناختی و هیجانی

گروه مبنا	گروه مورد مقایسه	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	معناداری
فرسودگی شناختی				
گروه کنترل	گروه آموزش سرمایه عاطفی	۹/۷۸	۲/۳۴	۰/۰۰۱
گروه کنترل	آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین	۶/۸۶	۲/۲۸	۰/۰۱۴
گروه آموزش سرمایه عاطفی	آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین	-۲/۹۲	۲/۱۹	۰/۵۷
فرسودگی هیجانی				
گروه کنترل	گروه آموزش سرمایه عاطفی	۵/۲۶	۱/۴۸	۰/۰۰۳
گروه کنترل	آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین	۳/۶۵	۱/۴۴	۰/۰۴۷
گروه آموزش سرمایه عاطفی	آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین	-۱/۶۱	۱/۳۸	۰/۷۵

کاهش معنادار خستگی شناختی و خستگی هیجانی در میان پرستاران می شوند، ولی تاثیر معناداری بر کاهش فرسودگی جسمی ندارند. اگرچه تاکنون به طور صریح در مطالعات قبلی بالاخص از اثربخشی آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر فرسودگی شغلی پرستاران سخن به میان نیامده، ولی مطالعاتی در سرتاسردنیا و در ایران از اثربخشی مداخله های آموزشی مثبت نگر که آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی از

بحث

هدف این مطالعه مقایسه اثربخشی آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین با آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر فرسودگی شغلی پرستاران در سه بعد فرسودگی جسمی، فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی بود. یافته ها نشان داد که آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی موجب

تا سطح عاطفه مثبت را افزایش دهد [۲۱]. افزایش سطح احساسات و عواطف مثبت همراه با احساس توانمندی و ارزشمندی شناختی و عاطفی که در اثر آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی اتفاق می افتد، در سطح شناختی و عاطفی تضادی آشکار با احساس فرسودگی شناختی و هیجانی دارد. این تضاد موجب کاهش فرسودگی شناختی و هیجانی ادراک شده می شود. از طرف دیگر فقدان اثربخشی آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و سرمایه عاطفی بر فرسودگی جسمی پرستاران مورد مطالعه حاکی از آن است که فراتر از تمرکز بر توانمندی ها و ظرفیت های انسانی و عاطفی مثبت، نیاز است تا تدابیر و آموزش های گسترده تری در باره مدیریت فرسودگی جسمی برای پرستاران در محیط های کاری تدارک دیده شود. در واقع به دلیل استرس فزاینده جسمی که کار در حرفه پرستاری در بیمارستان های دولتی با مراجعان بالا ایجاد می کند، آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و سرمایه عاطفی، علی رغم تاثیر بر فرسودگی شناختی و هیجانی، به دلیل تداوم استرس جسمی، بر کاهش فرسودگی جسمی تاثیر چشمگیر و معناداری ندارد.

طبیعی است که در پژوهش حاضر نیز مانند هر مطالعه دیگری محدودیت هایی وجود داشته است. محدودیت اول در مطالعه این که فرسودگی شغلی به عنوان متغیر وابسته از طریق پرسشنامه خودگزارش دهی سنجش گردید. اگرچه این نوع سنجش اطلاعاتی از وضعیت فرسودگی پرستاران اطلاعات ارزشمندی فراهم می آورد، ولی برای افزایش کارایی سنجش، پیشنهاد می شود که برای سنجش فرسودگی از شاخص های چند منبعی فراتر از سنجش شخصی، و میزان غیبت به دلیل مشکلات جسمی و بیماری برای سنجش عینی تر فرسودگی نیز در مطالعات آینده استفاده شود. محدودیت دوم این که پرستاران شرکت کننده در مطالعه حاضر پرستاران شاغل در یک بیمارستان دولتی بودند. منطقی است که در تعمیم نتایج به کادر غیرپرستاری در بیمارستان ها و به کادر پرستاری در بیمارستان های خصوصی به دلیل تفاوت نسبی در شرایط احتیاط شود. برای رفع این محدودیت پیشنهاد می شود که این مطالعه با کادر غیرپرستاری در بیمارستان های دولتی و با کادر پرستاری در بیمارستان های خصوصی تکرار گردد.

نتیجه گیری

در مجموع نتایج نشان داد که آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی به صورت اثربخشی موجب کاهش فرسودگی شناختی و هیجانی در پرستاران می شوند. این شواهد حمایتی برای تلاش های معطوف به افزایش کارآمدی و بهره وری پرستاران و افزایش کیفیت خدمات پرستاری است. کاهش فرسودگی شناختی و هیجانی در پرستاران ظرفیت قابل توجهی برای تبدیل به پیامدهای مثبت در درون بخش های پرستاری نظیر ارتقاء عملکرد و بهره وری پرستاران، کاهش تنش بین پرستاران با یکدیگر، کاهش تنش بین پرستاران با بیماران و خانواده های آن ها و بین پرستاران و پزشکان و در نهایت زمینه ساز ارتقاء ارائه کیفیت خدمات بیمارستانی می شود. از طرف دیگر با آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی به پرستاران، امکان مقابله با فرسودگی ناشی از شرایط پرستاری در بیمارستان به شیوه موثرتر و

زمره این نوع مداخله های آموزشی محسوب می شود، ارائه شده اند. لازم به ذکر است که در جستجوهای انجام شده، مطالعه ای در دسترس قرار نگرفت که نتایج آن با نتایج مطالعه حاضر در تضاد باشد. به همین جهت عدم تطابق نتایج مطالعه حاضر با مطالعات دیگر در ادامه مورد اشاره قرار نگرفته است. نتایج مطالعه حاضر در خصوص اثربخشی آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر فرسودگی شناختی و فرسودگی هیجانی با نتایج پژوهش نیمیک (Niemiec) در مورد رابطه نقاط قوت سرشتی و انسانی با بهزیستی و سلامتی [۱۸]؛ با پژوهش هارزر (Harzer) و راش (Ruch) در مورد رابطه نقاط قوت سرشتی و انسانی بین فردی، هیجانی و فکری با توان مقابله با استرس [۱۹]؛ با پژوهش هاوسلر (Hausler) و همکاران در مورد رابطه به کارگیری نقاط قوت انسانی با سلامتی و بهزیستی [۲۰]؛ با پژوهش میرز (Meyers) و ون وئرکام (van Woerkom) در مورد اثربخشی غیرمستقیم مداخله مبتنی بر نقاط قوت انسانی از طریق تقویت عاطفه مثبت بر فرسودگی [۲۱]؛ با پژوهش گل پرور در خصوص رابطه بین سرمایه عاطفی با فرسودگی [۲۲]؛ با پژوهش قاسمی کله مسیحی و همکاران در مورد اثربخشی آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی بر سرمایه گذاری جمعی عاطفی که با استرس و فرسودگی دارای رابطه منفی است [۲۳]؛ با پژوهش صدقی گوی آقاج و همکاران در مورد اثربخشی آموزش مثبت اندیشی بر کاهش علائم فرسودگی شغلی [۲۴]؛ با پژوهش هاشمی در مورد اثربخشی آموزش گروهی شفقت به خود بر فرسودگی شغلی [۲۵]؛ با پژوهش کاپلان (Kaplan) و همکاران در مورد اثربخشی آموزش قدردانی، شکرگزاری و پیوندجویی بر ارتقاء بهزیستی و کاهش تعداد روزهای غیبت به دلیل بیماری [۲۶]؛ با پژوهش میرز (Meyers) و همکاران در مورد اثربخشی آموزش مداخلات مثبت نگر بر فرسودگی [۲۷] همسو می باشد. در عین حال فقدان اثربخشی آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و سرمایه عاطفی بر فرسودگی جسمی تا اندازه ای با نتایج مطالعات مورد اشاره ناهمسو می نشان می دهد.

وجه تمایز اصلی مطالعه حاضر با مطالعات مورد اشاره، تمرکز بر فرسودگی جسمی، شناختی و هیجانی پرستاران و استفاده از بسته نوین آموزشی ارتقاء سرمایه عاطفی با تمرکز جامع بر خودشناسی مثبت تا استفاده از تمامی ظرفیت های درون فردی و بین فردی مثبت است. از طرفی دیگر باید به این نکته نیز توجه داشت که علی رغم عدم تفاوت معنادار بین آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی، در مقایسه میانگین های ابعاد فرسودگی و مقایسه هر یک از دو گروه مورد اشاره با گروه کنترل، گروه آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی در کاهش فرسودگی شناختی و هیجانی دارای توان بالاتری نسبت به گروه آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین بوده است. در تبیین تاثیرگذاری دو نوع آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و سرمایه عاطفی بر فرسودگی شناختی و هیجانی، به احساسات مثبتی که در اثر آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و سرمایه عاطفی ایجاد می شود مربوط است. میرز (Meyers) و ون وئرکام (van Woerkom) در پژوهش خود به صراحت نشان دادند که مداخله مبتنی بر آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین در تاثیر بر فرسودگی نیازمند آن است

مقاله کنونی مرتبط با رساله دکتری مصوب در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) مورخ ۱۳۹۷/۱۱/۲۹ و شماره ۹۴۰۴۳۲۹۲۹ و کمیته اخلاق در پژوهش زیست پزشکی مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۲ به کد اخلاق شماره ۱۳۹۸،۰۱۰ IR.IAU.KHUISF.REC. است. به این وسیله از پرستاران عزیز و محترمی که با حضور خود در این پژوهش اجرای پژوهش را میسر نمودند تشکر و قدردانی می کنیم. این پژوهش بدون دریافت حمایت مالی از نهاد یا سازمانی اجرا شده و تعارض منافعی نیز توسط نویسندگان گزارش نشده است.

References

1. de Oliveira SM, de Alcantara Sousa LV, Vieira Gadelha MDS, do Nascimento VB. Prevention actions of burnout syndrome in nurses: An integrating literature review. *Clin Pract Epidemiol Ment Health*. 2019;15:64-73. doi: 10.2174/1745017901915010064 pmid: 31015857
2. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-66. doi: 10.3390/ijerph120100652 pmid: 25588157
3. Darban F, Balouchi A, Narouipour A, Safarzaei E, Shahdadi H. Effect of communication skills training on the burnout of nurses: A cross-sectional study. *J Clin Diagn Res*. 2016;10(4):IC01-IC4. doi: 10.7860/JCDR/2016/19312.7667 pmid: 27190832
4. Sabanciogullari S, Dogan S. Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: A pilot study. *Int J Nurs Pract*. 2015;21(6):847-57. doi: 10.1111/ijn.12330 pmid: 24779558
5. Ezenwaji IO, Eseadi C, Okide CC, Nwosu NC, Ugwoke SC, Ololo KO, et al. Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses: Implications for administrators, research, and policy. *Medicine (Baltimore)*. 2019;98(3):e13889. doi: 10.1097/MD.00000000000013889 pmid: 30653094
6. Isfahani P. [The prevalence of burnout among nurses in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis]. *J Health*. 2019;10(2):240-50. doi: 10.29252/j.health.10.2.240
7. Tay WY, Earnest A, Tan SY, Ng MJM. Prevalence of burnout among nurses in a community hospital in Singapore: A cross-sectional study. *Proceed Singapore Healthcare*. 2014;23(2):93-9. doi: 10.1177/201010581402300202
8. Rezaei S, Karami Matin B, Hajizadeh M, Soroush A, Nouri B. Prevalence of burnout among nurses in Iran: a systematic review and meta-analysis. *Int Nurs Rev*. 2018;65(3):361-9. doi: 10.1111/inr.12426 pmid: 29380381
9. Khammar A, Dalvand S, Hashemian AH, Poursadeghiyan M, Yarmohammadi S, Babakhani J, et al. Data for the prevalence of nurses burnout in Iran (a meta-analysis dataset). *Data Brief*. 2018;20:1779-86. doi: 10.1016/j.dib.2018.09.022 pmid: 30294624

کارآمدتری فراهم و از این طریق امکان انتقال تاثیرات مخرب فرسودگی در محیط خارج از بیمارستان و بالاخص در محیط خانواده کاهش می یابد. به همین منظور پیشنهاد می شود تا آموزش استفاده از نقاط قوت سرشتی به شیوه نوین و آموزش ارتقاء سرمایه عاطفی در بیمارستان ها به عنوان راهبرد آموزشی موثر از طریق دوره های آموزش ضمن خدمت به پرستاران بخش های مختلف در بیمارستان ها، بالاخص بیمارستان های دولتی و در مراکز آموزشی و درمانی، اجرا گردد.

سپاسگزاری

10. Gerber M, Colledge F, Mucke M, Schilling R, Brand S, Ludyga S. Psychometric properties of the Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) among adolescents: results from three cross-sectional studies. *BMC Psychiatry*. 2018;18(1):266. doi: 10.1186/s12888-018-1841-5 pmid: 30144799
11. Schilling R, Colledge F, Brand S, Ludyga S, Gerber M. Psychometric properties and convergent validity of the shirom-melamed burnout measure in two German-speaking samples of adult workers and police officers. *Front Psychiatry*. 2019;10:536. doi: 10.3389/fpsy.2019.00536 pmid: 31427997
12. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, Gonzalez AD, Gabani FL, Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*. 2017;12(10):e0185781. doi: 10.1371/journal.pone.0185781 pmid: 28977041
13. Park SA, Ahn SH. Relation of compassionate competence to burnout, job stress, turnover intention, job satisfaction and organizational commitment for oncology nurses in Korea. *Asian Pac J Cancer Prev*. 2015;16(13):5463-9. doi: 10.7314/apjcp.2015.16.13.5463 pmid: 26225695
14. Abedi-Gilavandi R, Talebi F, Abedi-Taleb E, Nateghi S, Khedmat L, Amini F, et al. Burnout among nursing staff in Ziaei hospital. *Mater Sociomed*. 2019;31(1):10-3. doi: 10.5455/msm.2019.31.10-13 pmid: 31213948
15. Batayneh MH, Ali S, Nashwan AJ. The burnout among multinational nurses in Saudi Arabia. *Open J Nurs*. 2019;9:603-19. doi: 10.4236/ojn.2019.97049
16. White CA, Uttl B, Holder MD. Meta-analyses of positive psychology interventions: The effects are much smaller than previously reported. *PLoS One*. 2019;14(5):e0216588. doi: 10.1371/journal.pone.0216588 pmid: 31141537
17. Walker JS. A theory of change for positive developmental approaches to improving outcomes among emerging adults with serious mental health conditions. *J Behav Health Serv Res*. 2015;42(2):131-49. doi: 10.1007/s11414-015-9455-x pmid: 25694066
18. Niemiec RM. Finding the golden mean: the overuse, underuse, and optimal use of character strengths. *Couns Psychol Q*. 2019;32(3-4):453-71. doi: 10.1080/09515070.2019.1617674

19. Harzer C, Ruch W. The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Front Psychol.* 2015;6:165. **doi:** [10.3389/fpsyg.2015.00165](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165) **pmid:** 25767452
20. Hausler M, Strecker C, Huber A, Brenner M, Hoge T, Hofer S. Associations between the Application of Signature Character Strengths, Health and Well-being of Health Professionals. *Front Psychol.* 2017;8:1307. **doi:** [10.3389/fpsyg.2017.01307](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01307) **pmid:** 28824492
21. Meyers MC, van Woerkom M. Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *J Happiness Stud.* 2017;18:671. **doi:** [10.1007/s10902-016-9745-x](https://doi.org/10.1007/s10902-016-9745-x)
22. Golparvar M. [Affective capital: Essentials and functions]. Tehran: Jungle Publication; 2016.
23. Ghasemi Kolahmasihi J, Golparvar M, Khayatan F, Shahriari M. [The effectiveness of affective capital enhancement training on affective-collective investment among nurses]. *J Nurs Edu.* 2019;8(2):41-50.
24. Sedghi Goyaghaj N, Rostami M, Khosrozadeh M, Hosseini M. [Effect of positive thinking skills training on nurse's job burnout]. *Iranian J Psychiatric Nurs.* 2016;3(4):38-47.
25. Hashemi SA. [The effectiveness of self-compassion training on burnout and job satisfaction of teachers]. *J Psychologic Method Model.* 2018;9(31):25-46.
26. Kaplan S, Bradley-Geist J, Ahmad A, Anderson A, Hargrove A, Lindsey A. A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. *J Bus Psychol.* 2013;29(3):367-80. **doi:** [10.1007/s10869-013-9319-4](https://doi.org/10.1007/s10869-013-9319-4)
27. Meyers MC, van Woerkom M, Bakker AB. The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *Eur J Work Organiz Psychol.* 2013;22(5):618-32. **doi:** [10.1080/1359432X.2012.694689](https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689)
28. Seligman ME, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *Am Psychol.* 2005;60(5):410-21. **doi:** [10.1037/0003-066X.60.5.410](https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410) **pmid:** 16045394
29. Quinlan D, Swain NR, Vella-Brodrick DA. Character strengths interventions: building on what we know for improved outcomes. *J Happiness Stud.* 2012;13(6):1145-63. **doi:** [10.1007/s10902-011-9311-5](https://doi.org/10.1007/s10902-011-9311-5)
30. Forest J, Mageau GA, Crevier-Braud L, Bergeron É, Dubreuil P, Lavigne GL. Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations.* 2012;65(9):1233-52. **doi:** [10.1177/0018726711433134](https://doi.org/10.1177/0018726711433134)
31. Shirom A, Melamed S. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *Int J Stress Manag.* 2006;13(2):176-200. **doi:** [10.1037/1072-5245.13.2.176](https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176)
32. Golparvar M. [Applied measurement in organizational psychology-volume 3]. Isfahan: Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch Press; 2018.