Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2025; Vol 11(1), summer, pp 63 - 91

Design and validation of a cognitive coping training package for burnout in nurses

Maryam Rezaei Eshaq Vandi [1], Hassan Amiri [2]*, Mohsen Golmohammadian [3]

1- Consulting Department, International Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran.
2- Department of Psychology, Ker, C, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.
3- Guidance and Counseling Department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

***Corresponding Author:** Hassan Amiri**, Email:** ahasan.amiri@iau.ac.ir

Received: 24/08/2025 **Accepted: 22/09/2025**

Abstract

Background: Employees working in the healthcare sector experience a higher level of job burnout than other occupations due to exposure to multiple stressors. One of the current problems in providing optimal nursing care around the world, including Iran, is job burnout. Therefore, the present study aimed to design and validate a cognitive coping training package for job burnout in nurses.

Methodology: The present study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of implementation method, using content analysis. The statistical population for validating the educational package included psychology and counseling professors, who were selected through purposive sampling with the inclusion criteria of having a PhD and having at least 10 years of work experience related to the professional field. Then, based on the extracted components, a cognitive coping training package for nurses with burnout was designed in 12 45-minute sessions. To examine the content validity of the test, two methods were used: Content Validity Index (CVI) and Content Validity Ratio (CVR).

Findings: Based on the results, the Content Validity Index (CVI) for all sessions of the educational protocol was above 0.80, and the Content Validity Ratio (CVR) was greater than 0.75. Therefore, the values for all sessions were acceptable, and the findings indicated the content validity of the educational package was confirmed.

Conclusion: Based on the results, it can be concluded that the cognitive coping training package for job burnout has broad applicability in various counseling and psychology studies and can be used in research related to job burnout. And It is recommended that this educational package be tested in future studies."

Keywords: Validity, Validation, Burnout, Nurses.

How to cite this article: Rezaei Eshaq Vandi M, Amiri H, Golmohammadian M. Design and validation of a cognitive coping training package for burnout in nurses. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty 2025; 11 (1) :63-92 URL: http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-675-fa.html

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

طراحی و اعتباریابی بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی در پرستاران

مریم رضایی اسحق وندی[1]، حسن امیری[2*]، محسن گل محمدیان[3]

۱- گروه مشاوره، واحد بین الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران

۲- نویسنده مسئول*: گروه روانشناسی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۳- گروه راهنمایی و مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

***نویسنده مسئول:** حسن امیری، **ایمیل:**ahasan.amiri@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۶/۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۶/۳۱

چکیده:

زمینه و هدف: کارکنان شاغل در بخش بهداشت و درمان به علت مواجه با عوامل تنش زای متعدد میزان بیشتری از فرسودگی شغلی را نسبت به سایر مشاغل تجربه می کنند.یکی از مشکلات فعلی در ارائه مطلوب مراقبتهای پرستاری در سراسر دنیا و از جمله ایران فرسودگی شغلی است. بنابراین پژوهش حاضر باهدف طراحی و اعتباریابی بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی در پرستاران بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا کیفی از نوع تحلیل محتوا بود. جامعه آماری جهت اعتباریابی بسته آموزشی شامل اساتید روانشناسی و مشاوره بود که به صورت نمونه گیری هدفمند با معیار ورود داشتن مدرک دکترا و داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کار مرتبط با حوزه شغلی ۱۰ نفر انتخاب شدند. سپس براساس مولفه های استخراج شده بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی در پرستاران در ۱۲ جلسه ۴۵ دقیقه ای طراحی شد. جهت بررسی روایی محتوایی آزمون به دو شیوه شاخص شاخص روایی محتوایی (CVI) و نسبت روایی محتوایی (CVR) استفاده شد.

یافته‌ها: براساس نتایج بدست آمده، شاخص روایی محتوایی (CVI) تمامی جلسات پروتکل آموزشی بالای ۰/۸۰ و نسبت روایی محتوایی (CVR) بیشتر از ۰/۷۵است، بنابراین مقادیر برای تمامی جلسات مطلوب و یافته‌ها حاکی از تایید روایی محتوایی بسته آموزشی بود.

نتیجه گیری: براساس نتایج می توان نتیجه گرفت که بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی قابلیت کاربست پذیری گسترده در پژوهش های مختلف مشاوره و روانشناسی را داشت و در مطالعات مرتبط با فرسودگی شغلی مورد استفاد قرار گیرد. و توصیه شود که این بسته در سایر مطالعات مورد آزمون قرار گیرد.

کلیدواژه ها: روایی، اعتباریابی، فرسودگی شغلی، پرستاران

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

مقدمه

امروزه سرمایه انسانی به عنوان ارزشمندترین منابع سازمان مطرح می باشند استفاده صحیح از نیروهای انسانی زمینه را برای شکوفایی وخلاقیت کارکنان فراهم می سازد. در سال‌های اخیر سازمان‌ها بانرخ نگران کننده ای ازخستگی عاطفی و افزایش ترک خدمت کارکنان روبرو شدند (۱). پرستاران به عنوان افرادی که در خط مقدم مبارزه با بیماری‌ها و حفظ سلامت افراد قرار دارند هر روزه متحمل رنج‌های فراوان و ناراحتی‌های روحی و روانی هستند به خصوص که شرایطی که آن‌ها دارند و محیطی که درآن کار می کنند نیز مزید برعلت بوده و باعث کاهش سلامت روانی آن‌ها می شود (۲). همچنین پرستاران تقریبا پنجاه درصد از کل نیروی‌های خدمات پزشکی را تشکیل می‌دهند و جزو اولین افرادی هستند که با بیماران جهت شروع درمان ارتباط برقرار میکنند و به همین دلیل کیفیت خدمات پزشکی و رضایت بیمار را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار می‌دهند. بدین دلیل برای بهبود کیفیت خدمات پزشکی و رضایت بیمار، مهم است که نیروی کار پرستاری از نظر جسمی و روانی در شرایط مطلوب سلامتی باشد. با توجه به مسئولیت‌های متعدد پرستاران و کارهای متنوع که باید پاسخگوی آن باشند، بهزیستی آن‌ها از مهمترین عوامل روانشناختی مورد توجه محققان بوده است (۳). موقعیت های ویژه درمانی مانند بیمارستان که شامل بیماران، همراهان آن‌ها، اختلالاتی که ممکن است در روابط بین فردی کارکنان و بیماران به وجود آید، می تواند این قضیه راتشدیدکند. شغل پرستاری باتوجه به ماهیت خود، مسائل و مشکلات خاصی را برای شاغلان خود به دنبال دارد (۴).

یکی از مشکلات فعلی در ارائه مطلوب مراقبت های پرستاری در سراسر دنیا و از جمله ایران فرسودگی شغلی است. کارکنان شاغل در بخش بهداشت و درمان به علت مواجه با عوامل تنش زای متعدد میزان بیشتری از فرسودگی شغلی را نسبت به سایر مشاغل تجربه می کنند. برای نمونه بسیاری از پرستاران پس از مدتی کار کردن و مواجه شدن با انبوهی از مشکلات و تنش‌های شغلی در محیط کار احساس خستگی کرده و حتی ممکن است از کار خود کناره گیری کنند (۵). طبق گزارشهای ارائه شده در کشورمان، شیوع فرسودگی شغلی پرستاران بالاست، به طوری که در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی در بابل، ۶۸/۸ درصد از پرستاران، فرسودگی شغلی زیاد و ۷۰ درصد فرسودگی شغلی خیلی زیادی داشته اند (۶). فرسودگی شغلی واکنش روانشناختی به فشار روانی شغلی است که شامل سه مؤلفه تحلیلی عاطفی، فردیت زدایی و ادراکات مربوط به ناکارآمدی شخصی می باشد. تحلیل عاطفی به معنای تحلیل انرژی یا منابع عاطفی و هیجانی است که به عنوان متغیر اصلی برای فهم فرآیند فرسودگی شغلی در نظر گرفته میشود. فرسودگی شغلی سندرمی روانی متشکل از خستگی عاطفی (نوعی احساس تخلیه جسمی و روحی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

است که به واسطه فشار شغلی بوده و کار را خسته کننده و بی معنا می کند)، مسخ شخصیت (پاسخ منفی و سنگدلانه، عاری از احساسات و همراه با بی اعتنایی مفرط نسبت به مشتریان) و کاهش احساس موفقیت فردی (درک فرد از آن که عملکرد وی با موفقیت همراه نیست) می باشد که در بین پرستاران شایع است (۶). عوارض فرسودگی شغلی پرستاران با خود بیمارانگاری، شکایت‌های جسمی، اضطراب و مشکلات خواب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی پرستاران ارتباط دارد به همین دلیل فلتون[1] فرسودگی شغلی را بیماری شغلی میداند که در پرستاران باید تشخیص داده شده و درمان شود. افت کیفیت مراقبت از بیمار، از بدترین پیامدهای فرسودگی شغلی است. زمانی که پرستاران دچار فرسودگی شغلی می شوند، بیمار از توجه و مراقبت کافی محروم مانده و فردیت و حقوق انسانی او نیز زیر سؤال می رود (۷).

پژوهش‌ها نشان داده اندکه سطوح بالای فرسودگی شغلی در پرستاران با حجم کارسنگین، نیروی انسانی ناکافی، نارضایتی شغلی، غیبت و انتقال مرتبط است. فرسودگی شغلی باعث اثرات نامطلوب جسمی وروانشناختی درافراد می شود. فرسودگی شغلی در کادر پرستاری دارای مجموعه ای از علائم و نشانه های هیجانی، نگرشی، رفتاری، روان-تنی و سازمانی می باشد (۸). فرسودگی شغلی در پرستاران موجب ایجاد عوارض متعددی شامل غیبت های مکرر، تمایل به جابه جایی، ترک حرفه و تعارضات بین فردی با همکاران می گردد (۶).

بنابراین نیاز به یک برنامه آموزشی برای پرستاران در راستای پیشگیری از فرسودگی شغلی در راستای ارتقا و بهبود وضعیت پرستاران احساس می گردد. بنابراین از آنجا که تا کنون مطالعه تجربی در خصوص این الگو به چشم نمی خورد و انجام نشده است از این رو یکی از دلایل و دغدغه علمی این پژوهش خلاء مطالعاتی و نبود چنین الگویی جهت مقابله با فرسودگی شغلی در پرستاران است و دلیل با اهمیت دیگر انجام این پژوهش غنای نظری و تجربی این الگو در تاثیرگذاری بر متغیرهای مهم سازمانی در زندگی کاری پرستاران است که در محیط پر تنش و استرس دست و پنجه نرم می کنند و فرسودگی شغلی آن‌ها را تهدید می کند. لذا در این پژوهش برآنیم به طراحی و اعتباریابی الگوی آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی در پرستاران بپردازیم.

روش

با توجه به اینکه هدف از پژوهش حاضر طراحی و اعتباریابی بسته آموزشی مقابله‌ای شناختی با فرسودگی شغلی در پرستاران بود؛ روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش اجرا کیفی از نوع تحلیل محتوا بود.

[1]. Felton

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جامعه آماری جهت اعتباریابی بسته آموزشی شامل اساتید روانشناسی و مشاوره بود که۱۰ نفر به صورت نمونه‌گیری هدفمند براساس معیارهای ورود: داشتن مدرک دکترا و داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کار مرتبط با حوزه شغلی انتخاب شدند.

در این پژوهش ابتدا به منظور شناخت و تبیین طرح تحقیق، مطالعه مقدماتی مبانی نظری در مبانی نظری پژوهشی داخلی و خارجی مرتبط با حوزه فرسودگی شغلی بررسی شد و با استناد بر آن‌ها سوالات مصاحبه طراحی شد. برای انتخاب این نمونه آماری پرستاران پرسشنامه فرسودگی شغلی ایرفان[2] (۲۰۲۳) و تاب آوری (کانر دیویدسون، ۲۰۰۳) را پر کردند و کسانی انتخاب شدند که فرسودگی شغلی پایین و تاب آوری بالا داشتند. سپس میدان پژوهشی شامل پرستاران انتخاب شده، تحت مصاحبه عمیق قرار گرفتند و همچنین با کسب اجازه از شرکت کنندگان در پژوهش، مصاحبه ها ضبط شد و پس از آن بر روی کاغذ پیاده سازی شد و در ادامه به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، از روش نظریه داده بنیاد استفاده شد.

فرآیند در روش داده بنیاد شامل کدگذاری است. کدگذاری عملیاتی است که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می شود. در واقع مرحله کدگذاری همان فرآیند اصلی است که طی آن نظریه براساس داده‌ها تدوین می‌شود. مراحل کدگذاری این تحقیق شامل کدگذاری باز بر مبنای مقولات استخراج شده از مطالعه مقدماتی مبانی نظری تحقیق،کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. بنابراین مطابق با روش نظریه مبنایی، ابتدا با استفاده از گفته‌های مصاحبه شوندگان کدگذاری اولیه باز انجام می شود و سپس با استفاده از معنادارترین و فراوان ترین کدهای اولیه میزان زیادی از داده‌ها غربال و شناسه های مشابه در قالب یک مقوله قرار داده شد. از این رو هر مقوله کد محوری در برگیرنده تعدادی از کدهای مشابه، متداخل و هم معنا می شوند. سپس براساس مقوله های استخراج شده قسمت راهکارها و براساس فراوانی آنها الگوی آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی در ۱۲ جلسه ۴۵ دقیقه‌ای تدوین شد.

سپس برای بررسی روایی محتوایی ابزار و بسته آموزشی به دو شیوه شاخص روایی محتوایی[3] (CVI) و نسبت روایی محتوایی[4] (CVR) استفاده شد به این منظور، جهت تعیین روایی محتوایی برنامه آموزشی، الگو به ۱۰ نفر از متخصصین روانشناسی و روان درمانی حوزه شغلی ارسال شد و ابتدا اهداف آزمون و بسته آموزشی برای متخصصان توضیح داده شد. برای تعیین نسبت روایی محتوایی (CVR) بسته آموزشی از متخصصان خواسته شد در خصوص معیار ضرورت هر یک از جلسات یکی از سه گزینه "ضروری است"، "مفید است، ولی ضروری نیست" و "ضرورتی ندارد" را انتخاب کنند. سپس CVR از فرمول زیر محاسبه شد:

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

[2] . Irfan

3-Content validity index

4-Content validity ratio

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

در این فرمول N تعداد متخصصان و n_e تعداد متخصصانی است که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند. با توجه به اینکه در این مطالعه ۱۰ نفر از متخصصان به عنوان ارزیاب محتوا را مورد بررسی قرار دادند، با توجه به جدول لاوشه شاخص مورد قبول برای رعایت روایی محتوایی هر جلسه از برنامه ۰/۶۲ بود و قاعده این بود که جلسه ای با شاخص کمتر از این، از برنامه حذف شود. همچنین جهت بررسی شاخص روایی محتوایی (CVI)، از متخصصان خواسته شد برای هر یک از جلسات برنامه آموزشی براساس طیف لیکرت در پاسخ به این سوال که آیا محتوای این جلسه با هدف مرتبط است، یکی از گزینه های "غیرمرتبط"، "نیاز به بازبینی"، "مرتبط" و "کاملاً مرتبط" را انتخاب کنند. و سپس CVI از فرمول ریر محاسبه شد:

$$CVI = \frac{\mathrm{P}}{\mathrm{N}}$$

در این فرمول P یعنی تعداد متخصصانی که گزینه ۳ و ۴ (مرتبط و کاملا مرتبط) را انتخاب نموده‌اند وN تعداد کل متخصصان است.

ابزار:

مصاحبه: ابزار بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و با ۳۰ شرکت کننده مصاحبه انجام شد. مشارکت کنندگان جهت شرکت در پژوهش با آگاهی و رضایت شرکت کردند. تمامی مصاحبه ها بطور کامل ضبط صدا شدند. در ریشه فرآیند مصاحبه، علاقه‌ای به فهم و درک عمیق نظرات و دیدگاه‌های دیگران و معنایی که از آن می سازند، مستتر است. معمولا قالب ۵۱ دقیقه‌ای برای دستیابی به اهداف مصاحبه در نظر گرفته می شود ولی برای شرکت کنندگان جوان تر یک مدت زمان کوتاه‌تر نیز می‌تواند مناسب باشد. در مصاحبه نیمه ساختار یافته از افراد یک سری سوالات واحد می‌پرسند و افراد هرگونه که می‌خواهند می‌توانند به این سوالات پاسخ دهند، سؤالات براساس اهداف پژوهش به حیطه‌هایی تقسیم می‌گردد. پژوهشگر با هدایت صحبت های مصاحبه شوندگان از انحراف مصاحبه‌ها ممانعت و آنها را در مسیر پژوهش هدایت می‌کند، پس از اتمام مصاحبه‌ها جواب‌ها را دسته بندی و بررسی می‌کند و اطلاعات مورد نیاز خود را به دست می‌آورد. در این روش با وجود سوالات یکسانی که پرسیده می‌شود اگر پژوهشگر احساس کند به طرح سوال دیگری نیاز هست، می‌تواند سوالش را مطرح کند.

در پژوهش حاضر، سوالات مصاحبه حول پنج بعد اصلی الگوی آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی شامل (عوامل زمینه ساز، راهکار، عوامل مداخله گر، پیامد و شرایط عالی) هستند و این سوالات با توجه به پیشینه تحقیق و با راهنمایی و نظارت اساتید راهنما و مشاور به گونه‌ای طراحی شدند که توسط آن بتوان مولفه ها را به نحو احسن استخراج نمود. نمونه گیری که به شیوه هدفمند می باشد، زمانی به اتمام می‌رسد که داده‌ها به مرحله اشباع نزدیک شوند، پس از مصاحبه با سی نفر به دلیل اشباع نظری، انجام مصاحبه ها به اتمام رسید. قبل از شروع مصاحبه ها، در جلساتی اساتید راهنما و مشاور نکات عملی لازم را جهت انجام مصاحبه ها آموزش دادند و مخصوصاً براین نکته تاکید شد که به هیچ وجه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

نظرات و اطلاعات پژوهشگر نبایستی در طرح سوالات و جهت دهی مصاحبه مداخله کند. جهت اطمینان بیشتر بعد از انجام مصاحبه اول، مصاحبه ضبط شده توسط اساتید بررسی و پس از تایید ایشان اقدام به ضبط سایر مصاحبه‌ها گردید. بعد از شروع مصاحبه‌ها نیز، به طور مرتب روند و اجرای مصاحبه ها به اطلاع اساتید رسانده می شد.

در آغاز مصاحبه بعد از ایجاد رابطه حسنه مشاوره‌ای و دریافت اطلاعات جمعیت شناختی از والدین، سوالات مصاحبه از پرستاران شامل: "به نظر شما چه عواملی باعث می‌شود که در کنار کار و سختی های آن حال خوب را تجربه کرد؟ "برای رسیدن احساس خوب، رضایت از زندگی و موفقیت در کار حرفه ای چه راهکارهایی به نظرتان می‌رسد ؟ "به نظر شما پیامد تجربه حس خوب در محیط کار چیست ؟ "به نظر شما چه عواملی به غیر از آن‌هایی که نام بردید به طور غیر مستقیم می‌توانند در پیشگیری از فرسودگی در محیط کار نقش داشته باشند؟ "به نظر شما چه عوامل مداخله‌گری باعث می‌شه که کارکنان نتوانند به احساس خوب دست پیدا کنند؟" پرسیده شد. در تمام مراحل پژوهش استاد راهنما و مشاور نظارت داشتند.

مقیاس تاب آوری (کانر-دیویدسون، ۲۰۰۳): مقیاس تاب آوری (CD-RISC) یک ابزار ۲۵ سوالی است که سازه ی تاب آوری را در اندازه های پنج درجه ای لیکرت از یک تا پنج می سنجد. نتایج مطالعه ی مقدماتی مربوط به ویژگی روان سنجی این مقیاس، پایایی و روایی آن را تایید کرده است. همسانی درونی، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرا به مقیاس کافی گزارش شده اند. این مقیاس در فرم فارسی درمطالعات قبلی از روایی و پایایی خوبی برخوردارربوده است (بشارت، ۱۳۸۶). نمره میانگین این مقیاس ۵۲ خواهد بود، به طوری که هر ه نمره آزمودنی از ۵۲ بالاتر باشد، تاب آوری بالاتری دارد و هر چه به صفر نزدیک تر باشد از تاب آوری کمتری برخوردار خواهد بود.

مقیاس فرسودگی شغلی ایرفان (۲۰۲۳): پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط ایرفان[5] (۲۰۲۳) ساخته شده و دارای ۷ گویه است و گویه‌های این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت می‌باشد که از هرگز تا همیشه طبقه بندی شده است. نمره گذاری این پرسشنامه براساس امتیازی است که از پاسخ به سوالات پرسشنامه بدست می آید. بنابراین دامنه تغییرات نمرات بدست آمده بین ۷ تا ۳۵ می باشد که فرسودگی شغلی پایین (نمره کمتر از ۱۴)، فرسودگی شغلی متوسط (نمره بین ۱۵ تا ۲۸)، فرسودگی شغلی بالا(نمره بیشتر از ۲۹) و همچنین هرچه نمره بالاتر باشد نشان دهنده فرسودگی شغلی بیشتر باشد. روایی این پرسشنامه به صورت محتوایی مورد تاییید قرار گرفته است. در پژوهش ایرفان (۲۰۲۳) روایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد همچنین پایایی ترکیبی و روایی همگرا نیز به ترتیب معادل ۰/۹۳۳ و ۰/۸۲۲ بدست آمده است.

[5] . Irfan

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

یافته ها

ابتدا ویژگی‌های دموگرافیک مشارکت‌کنندگان در پژوهش آورده شده است. مجموعا با ۱۵ پرستار مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد.

جدول شماره ۱- مقایسه فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی گروه های آزمایش و کنترل در پرستاران

متغیرها	سطوح	گروه آزمایش فراوانی (درصد)	گروه کنترل فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۱۲(۶۰)	۱۱ (۵۵)
	مرد	۸ (۴۰)	۹ (۴۵)
وضعیت تاهل	مجرد	۷ (۳۵)	۸(۴۰)
	متاهل	۱۳ (۶۵)	۱۲ (۶۰)
گروه سنی	۴۰-۳۵	۸ (۴۰)	۷ (۳۵)
	۴۵-۴۰	۶ (۳۰)	۸ (۴۰)
	۴۵ به بالا	۶ (۳۰)	۵ (۲۵)

میانگین و انحراف معیار سنی پرستاران گروه آزمایش ۶/۲۴±۳۵/۱۸ سال و پرستاران گروه کنترل ۸/۱۲±۳۹/۹۲ سال بود. نتایج آزمون مجذور کای نشان داد که گروه های آزمایش و کنترل از نظر جنسیت، وضعیت تأهل و گروه بندی سنی تفاوت معنی داری نداشتند (P>۰/۰۵).

براساس نتایج مصاحبه ۵ بعد و۱۴مقوله شناسایی شد:

سوال اول: عوامل زمینه ساز: به نظر شما چه عواملی باعث می‌شود که در کنار سختی های کار در محیط کار حال خوب را تجربه کرد؟

جدول شماره ۲- مهم‌ترین کدهای شناسایی شده برای سؤال اول

کد مصاحبه	پاسخ مصاحبه شونده	کدهای شناسایی شده
پرستار۱	دوست دارم خودم شبیه صفات خداوند مثل صابر بودن و رحمانیتش کنم و درباره پرستاری باید بگم من از بچگی عاشق پرستاری بودم و واقعا میگم چون این شغل مورد علاقه منه هر جا هم خسته میشم باز اون علاقه اولیه سرپا نگه می میداره و کلا آدم صبوریم و البته تهویه خوب، نور و رنگ مناسب اتاقها و تجهیزات لازم هم موثره	عشق به خداوند و اوصافش- عشق به رشته- عشق به کار- صبر و تحمل- نور- تهویه- تجهیزات اتاقها
پرستار۲	خوب یکی از اعتقاداتی که با خون من آمیخته و باعث میشه با مسئولیت و در نظر گرفتن خداوند کار کنم و پدر من پرستاره و از بچگی همیشه نقش بابام بازی میکردم و دیگه بزرگتر که شدم هم با توجه به علاقه و هم بازار کار این رشته پرستاری خوندم و فضای خوب و شرایط خوبی که در بیمارستان هست و صبر و مهربونیم که واقعا از نیازهای اصلی این رشتس	حضور خداوند در زندگیم- علاقه به رشته از بچگی- اعتقادات- خانواده حامی- فضای خوب بیمارستان
پرستار۳	خودم شاکر سلامتی ای که خدا بهم داده میدونم و برای سلامتی مردم باعشق کار میکنم دوما اینکه بخشی که کار میکنم و بخش زنان هست و من واقعا علاقمندم به نوزادان و با تولد هر بچه توی بخش خستگیم در میره و همسر عزیزم و بچه هام که درکم میکنند	شکر نعمت خداوند- علاقه به کار- کار در بخش مورد علاقه- خانواده مهربانم

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار۴	ارتباطی که با خداوند دارم و میدونم هر کاری انجام بدم خدا ۱۰۰ برابر تو زندگیم بهم محبت داشته و عشق به همنوعانم و علاقه به کار و شغلم و رنگ و نور اتقها که بهم حس نشاط میده و در نهایت همسر عزیزم و بچه هام که درکم میکنند	اعتقاداتم- مهربانی و عشق به همنوعانم- علاقه به کار و رشته -رنگ و نور اتاق کار
پرستار۵	عشق به مردم و کمک کردن همیشه تو وجودم بودم گاهی پسرم میگه مامان تو خستگی ناپذیری و ارتباطم با خدا که مهربانترینه و اتاق استراحت و تغذیه بین شیفت ها که بهم حس نشاط میده	اعتقاداتم- خستگی ناپذیریم- علاقه به کارم- خانوادم- نوعدوستی- اتاق استراحت و تغذیه
پرستار۶	سپاس از حمایتهای خداوند و جهاد در راه خدا با شغل و حرفه ام و ای مسئله که با علاقه انتخاب رشته کردم و با علاقه درس خوندم و الحمدلله جایی هم که کار میکنم بخش قلب هست و از اول کارم تا الان اینجا بودم و همه اینها تاثیر گذاشته که بعد از ۱۸ سال اول نفریم که وارد بخش میشه	سپاس از خداوند- علاقه به رشته تحصیلیم- علاقه به بخشی که کار میکنم- حمایت پدر و مادرم
پرستار۷	فکر میکنم خدا هرکسی برای کاری ساخته واقعا به قول مادرم من یه دندم بیشتره توی دوره کرونا ساعتها با لباسهای جنگی تو شیفت بودیم چندین بار کرونا گرفتیم و چندین شهید دادیم و کماکان با انرژی خدادادی در خدمت مردمیم و ناگفته نماند نظافت، رنگ و تهویه اتقها هم خیلی موثره و خانوادم بخصوص همسر عزیزم و بچه هام که همراهم بودند و هستند	اعتقاداتم- صبر و تحمل- خانواده صبورم- علاقه به کار- نظافت محیط کار- تهویه
پرستار۸	ارتباط با خدا و نماز خوندن که بهم انرژی میده و من از بچگی عاشق پرستاری بودم و خدارو شکر پرستار شدم و اینکه خیلی به نظر دیگران فداکارم و توی بخش سوختگی که سخت ترین بخش هستم و امیدوارم خداوند از آتش جهنم دور نگه م داره و رنگ و نور اتاقها که مناسب کار توی هر بخشه و وجود و همراهی خانم و بچه هام	نماز و ارتباط با خدا- عشق به کار- اعتقادات- فداکاریم و محبتهای همسرم و بچه هام- رنگ و نور اتاقها
پرستار۹	اول لطف خدای مهربان که همسر عزیزم همیشه همراهم بودند و هستند و اینکه یادمه توی بازی های کودکی با دوستام همش دکتربازی میکردیم و کار من تزریقات و پانسمان بود و الان در بخش اورژانسم و بجز ۳ سال اول ۱۴ ساله همینجام و از کارم لذت میبرم و دیگه فداکاری و صبری که در وجودم هست	اعتقاداتم- علاقه به کار- صبر وتحمل- فداکاری- کار در بخش مورد علاقه- همسر مهربانم
پرستار۱۰	سعی کردم با خوب کار کردن و مفید بودن قدردان نعمتهای خدا باشم و واقعا به شغلم علاقه دارم و بخشی که کار میکنم و بخش کودکان هست و من واقعا این بخش دوست دارم و اینکه مهربانی و نوعدوستیم و در نظر گرفتن یک ناظر که خداونده در لحظه لحظه کارم	قدردانی از خداوند- علاقه به کار- مهربانی و نوعدوستی- علاقه به بخشی که کار میکنم
پرستار۱۱	ارتباطی که با خداوند دارم و و همراهی همسر عزیزم و بچه هام و عشق به همنوعانم و علاقه به کار و شغلم و فضای استراحت که ده دقیه هم اونجا استراحت میکنم کلی رفرش میشم	اعتقادات- علاقه به کار- محبت و نوعدوستی- خانواده همراه- اتاق استراحت کارکنان
پرستار۱۲	ارتباط عمیقی که از اول با خدا داشتم و عشق به کار و محیط کار خوب یعنی مناسبه کار توی این بخش حساسه و دلسوزی که نسبت به مردم دارم و کمک کردن همیشه تو وجودم بوده و دلم میخواد تا جایی که میتونم خدمتگزار مردم باشم و به نظرم صبر و حوصله و وجود حامیانی که بهم قوت قلب میدن هم موثره	ارتباط عمیق با خدا- عشق به کار- عشق به مردم- صبر و حوصله خانواده حامی
پرستار۱۳	ارتباط با خداوند و اینکه میدونم خداوند بی عوض همیشه کنارم بوده و اینکه انتخاب شغلم رو با علاقه انجام دادم و فضای خوب و تهویه مناسب اتاق استراحت و درک بینظیر همسرم و مهربونیم که واقعا از نیازهای اصلی این شغله	ارتباط با خداوند- حمایت همسرم- انتخاب شغل با علاقه- محبت و مهربانی ذاتی- تهویه خوب اتاق استراحت

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار۱۴	لطف خدای مهربان که شغلی که دارم همونی هست که همیشه آرزوشو داشتم و همسر عزیزم و بچه هام که همیشه مشوقم هستند و از اونها انرژی میگیرم و محیطی که مناسبه چه از نظر تهویه و چه وسائل و تجهیزات و استقامتم	ارتباط با خداوند- حمایت همسرم- علاقه به بخشی که کار می کنم- عشق به کار- استقامت- تهویه مناسب – تجهیزات محل کار
پرستار۱۵	عشق به خدای مهربان که من به جایی که آرزوم بوده رسونده و علاقه به کار و شغلم و اینکه محیط کارم دوست دارم و محبتهای بی دریغ همسر عزیزم و بچه هام که درکم میکنند و تهویه خوب، نور و رنگ مناسب اتاقها و تجهیزات لازم	عشق به خدا- حمایت همسرم- علاقه به محیط کار- عشق به کار- نور- تهویه- تجهیزات اتاقها
پرستار۱۶	محبتهای بی دریغ خداوند به خودم و خانوادم و قدردانی از او و حمایت همسر مهربانم که توی این ۱۵ سال همیشه حامی من بوده و علاقه به کارم که محیط کارم هم موثر بوده من توی بخش نوزادانم که واقعا به نظرم یه زنگ تفریح هست برای همه پر از شوق و نو شدن	قدردانی از محبتهای خداوند- حمایت همسرم- علاقه به بخشی که کار می کنم- عشق به کار
پرستار۱۷	لطف و محبت خداوند که آدم صبوری هستم و علاقه ای که به کارم دارم و نور و تهویه مناسب اتاقهای بیمارستان و وجود فرشته ای مهربان مثل همسر و مادرم که همیشه مشوق من در کارم هستن و حس دلسوزی که در وجودم هست	لطف خدا- همراهی همسر- عشق به کار- دلسوزی- نور و تهویه مناسب اتاقها
پرستار۱۸	ارتباطی که همیشه با خدا داشتم و همیشه محبتهاش توی زندگیم لمس کردم و همسر و بچه هام که بهم انرژی میدن و علاقه به شغلم و بخشی که کار میکنم و و اینکه کلا آدم صبور و مهربانی هستم	محبتهای خداوند- صبر وتحمل ذاتی- علاقه به بخشی که کار می کنم- عشق به کار
پرستار۱۹	ارتباطی که با خداوند دارم و همراهی همسر عزیزم و عشق به مردم و با عشق کارم انتخاب کردم و دلسوزی و نوعدستی	اعتقاداتم- همراهی همسر- عشق به کار- نوعدوستی
پرستار۲۰	احساس میکنم خداوند کمک کردن همیشه تو وجودم قرار داده و دلم میخواد تا جایی که میتونم به همه کمک کنم و درد مردم رو التیام ببخشم و به نظرم صبر و حوصله م موثره	اعتقاد به حکمت خداوند- صبر و حوصله م- همراهی همسر- عشق به کار
پرستار۲۱	ارتباطی که از بچگی با خداوند برقرار کردم و اینکه همیشه بهم توان داده و من از بچگی عاشق پرستاری بودم و ازش خسته نمیشم و محیطی که مناسبه چه از نظر تهویه و چه وسائل و تجهیزات حمایت همسرم و خانوادم	ارتباط با خدا از بچگی- عشق به کار- حمایت اعضای خانواده- خستگی ناپذیری- محیط مناسب
پرستار۲۲	بزرگی خداوند و اینکه من برای این شغل آفریده و خوب از طرفی پدر من پرستاره و از بچگی همیشه نقش بابام بازی میکردم و دیگه بزرگتر که شدم هم با توجه به علاقه و هم بازار کار این رشته پرستاری خوندم و صبر و مهربونیم که واقعا از نیازهای اصلی این رشتس و محیطی که مناسبه چه از نظر تهویه و چه وسائل و تجهیزات	اعتقاد به حکمت خدا - علاقه به کار- حمایت خانواده- دلسوزی و استقامت- تجهیزات مناسب و تهویه
پرستار۲۳	اولا علاقه به کارم و دوما اینکه بخشی که کار میکنم و بخش زنان هست و من واقعا علاقمندم به نوزادان و با تولد هر بچه توی بخش خستگیم در میره و همسر عزیزم و بچه هام که درکم میکنند و وجدان داشتن توی همه چی بخصوص شغل حساسی که دارم	حمایت و درک همسر- عشق به کار- کار در بخش مورد علاقه- وجدان اخلاقی
پرستار۲۴	در نظر گرفتن خداوند توی کارم و علاقه به شغلم و بخشی که کار میکنم و و حمایت همسرم و بچه هام و وجدان کاری	در نظر گرفتن خدا- همراهی همسر- عشق به کار- علاقه به بخشی که کار میکنم- وجدان کاری
پرستار۲۵	به نظرم کار من یه جهد در راه خدا محسوب میشه و دوست دارم با تمام توان کار کنم و و همراهی همسر عزیزم و عشق به مردم ومهمترین مسئله بعد از حمایتها این	ارتباط با خدا- همراهی همسر- عشق به کار- استقامت- نور کافی- تهویه مناسب

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

هست که با عشق کارم انتخاب کردم و استقامتی که توی وجودم هست و فضای خوب و نور کافی و تهویه مناسب

جدول شماره ۳- دسته‌بندی کدهای شناسایی شده در قالب مقولات اصلی مربوط به عوامل زمینه ساز الگوی

کدهای گذاری اولیه	کدگذاری ثانویه	مقوله اصلی	مصاحبه شوندگان	فراوانی
در نظر گرفتن خداوند- از بچگی با خداوند ارتباط داشتم- آمیخته بودن خدا با وجودم- در نظر گرفتن خداوند- نظارت خداوند- لطف و حبت خداوند- ارتباط با خداوند- ارزشهای دینی –عظمت خداوند و بزرگی او- جهاد در راه خدا	درنظر گرفتن خداوند حکمت های خداوند لطف خداوند ارتباط با خداوند ارزش های دینی	اعتقادات	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۴
دوست داشتن کار- دوست داشتن رشته تحصیلی- عشق به شغل- علاقه به رشته	انتخاب رشته مورد علاقه انتخاب شغل مورد علاقه	انتخاب مثبت	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵
همراهی خانواده- ارزش قائل شدن خانواده- محبت اعضای خانواده- حمایت خانواده- درک خانواده- قدردان بودن همسر	عشق و محبت درک اعضا ارزش قائل شدن برای شغل فرد	همراهی خانواده	پرستار۲- پرستار۳- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹ - پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۲
فضای اتاق کار- دمای اتاق کار –اتاق استراحت کارکنان- تغذیه شیفتها- رنگ اتاقها- میز و اسباب کار- تزئینات محیط کار- رنگ پرده های محیط کار- تهویه مناسب- ارتباط محیط کار با علاقه فرد	فضای محیط کار عوامل رفاهی	محیط کار	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷- پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۳
اخلاق حسنه- خویشتن‌داری- داشتن وجدان اخلاقی- صبر- خوش خلقی- بزرگواری- فداکاری- صبر و بردباری- استقامت داشتن در زندگی	مهربانی صبور بودن استقامت	ویژگی های فردی	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۴

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

سوال دوم: عوامل راهکار برای پیشگیری از فرسودگی در کار و رسیدن به احساس رضایت در کار حرفه ای چه راهکارهایی به نظرتان می‌رسد؟

جدول شماره ۴- مهم‌ترین کدهای شناسایی شده برای سؤال دوم

کد مصاحبه	پاسخ مصاحبه شونده	کدهای شناسایی شده
پرستار۱	من به شخصه برای اینکه حالم خوب کنم اول میدونم خدا من میبینه و در کنارش کتاب میخونم و با دوستام درد ول میکنم و ورزش میکنم	ارتباط با خدا- مطالعه کتاب- معاشرت با دوستان- ورزش
پرستار۲	خدا ناظر بر ماست و من توی لحظات زندگیم با دو رکعت نماز از ته دل خستگیهام پشت سر میذارم در کنارش سعی کردم با شرکت توی کارگاههای آنلاین خودشناسی روی نقاط قوتم تمرکز کنم و از یوگا هم استفاده میکنم شرکت می کنم.	ارتباط با خدا- نماز- خودشناسی شرکت در کارگاه- یوگا
پرستار۳	هر جا کم میارم میرم سراغ قرآن و از طرفی شنا و در کنارش کوه نوردی در کنار همسر و دوستان خوبم	قرآن خواندن- ورزش- شنا
پرستار۴	اول توکل به خدا که همیشه مراقبم هست و مشاوره گرفتن در روزهایی که واقعا آدم کم میاره و وجود رفقای خوبم و همکاران اداره که واقعا مثل دوستیم و ورزش مفید مثل پیاده روی	توکل به خدا- مشاوره-همکاران- ورزش
پرستار۵	توسل و نماز و خوندن زیارت عاشورا که بخصوص توی دوران کرونا خیلی ذکر مصیبت اهل بیت بهمون انرژی میداد که دوام بیاریم و روحیه همکاری که بینمون هست و کلاسهای آموزشی توی بیمارستان و ذهن آگاهی	نماز و توسل- کلاسهای آموزشی- ذهن آگاهی- تعاون
پرستار۶	اول خدایی که توی همه لحظات حالم میدونه و بعد دوستان خوبم در محل کار که با هم همکاری داریم و دورهمی با خانواده مهربانم و گوش دادن به موسیقی های آرامبخش	خداوند- همیاری در محل کار- موسیقی آرامبخش- دورهمی
پرستار۷	ارتباط با خدا و اینکه میدونم چیا حالم خوب میکنه وقتایی کم میارم هم توی بیمارستان دوستای خوبی دارم که کنارم هستن و باهام همکاری خوبی دارن و مطالعه کتابهای آنلاین	ارتباط با خدا- کتاب خواندن- همکاری- خودشناسی
پرستار۸	خدا حواسش به همه مون هست و حالمون خوب میکنه و مطالعه و ادامه تحصیل که واقعا برای من مطالعه یه تفریحه که خیلی کمکم میکنه و تفریح رفتن با خانوادم و حس رفاقتی که توی محل کار داریم	خداوند- مطالعه- تفریح- همکاری
پرستار۹	لطف خدا و ارتباطی که با خدا دارم و از طرفی شنا و در کنارش کوه نوردی در کنار همسر و دوستان خوبم و فضای خوب همکاری توی بیمارستان	لطف خدا- ورزش- شنا- همکاری
پرستار۱۰	اول توکل به خدا که همیشه مراقبم هست و مشاوره گرفتن در روزهایی که واقعا آدم کم میاره و وجود رفقای خوبم و همکاران اداره که واقعا مثل دوستیم و ورزش مفید مثل پیاده روی	توکل به خدا- مشاوره-همکاران- ورزش
پرستار۱۱	خدا همیشه حواسش بهمون هست و در کنارش ورزش می کنم و تفریح می ریم و آهنگ های مورد علاقه م گوش میدم و وجود فضای امنی که با همکارانم دارم	لطف خداوند- ورزش- شنیدن آهنگ مورد علاقه- تفریح باخانواده
پرستار۱۲	خدای مهربانم و همکاری خوبی که توی بیمارستان داریم و دورهمی و رزش در کنار خانواده و گوش دادن به موسیقی های آرامبخش	وجود خداوند- همکاران خوب- خانواده- موسیقی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار۱۳	ارتباطی که با خدا دارم و مطالعه کتابهای آنلاین و حضور همکاران خوبم و ورزش کردن	خداوند- مطالعه- ورزش- -همکاران
پرستار۱۴	لطف خداوند که ادامه تحصیل دادم به رشته روانشناسی و باعث شد خودم بهتر بشناسم و در کنارش همدلی ای که بین اعضای شیفتها داریم و کوه نوردی های آخر هفته با خانوادم	لطف خدا- ادامه تحصیل- ورزش- همدلی با همکاران
پرستار۱۵	لطف خدا که عامه و هوای هممون داره و در کنارش همکاران مهربانم و شرکت در کارگاههای یوگا و ورزش	لطف خداوند- همکاران- شرکت در کارگاه های آموزشی- ورزش
پرستار۱۶	توسل و نماز و خوندن که دوام بیاریم و کلاسهای آموزشی و همدلی و حمایت همکاران توی بیمارستان و دورهمی خانوادگی	نماز و توسل- کلاس آموزشی- دورهمی- همکاران
پرستار۱۷	یاد خدا در تمام لحظات و اینکه کنارمه و وقتی کم میارم به مشاوره مراجعه میکنم و ورزش و ذهن آرامی و همکاران خوب و عزیزم	یاد خدا- جلسات مشاوره- قرآن خواندن- ذهن آرامی- ورزش- همکاری
پرستار۱۸	توکل به خدایی که توی همه لحظات حالم میدونه و بعد دوستان خوبم در محل کار که با هم همکاری داریم و رفتن به طبیعت با خانواده مهربانم	خداوند- همیاری در محل کار- رفتن به طبیعت
پرستار۱۹	هر لحظه احساس می کنم خداوند داره با لبخند نگاهمون می کنه و حالم خوب میشه و شرکت توی کلاسهای آموزشی بیمارستان و دوستان پایه ای که در محل کار دارم و دورهمی که با خانواده دارم	یادخدا- دورهمی – همکاران- کلاسهای آموزشی
پرستار۲۰	یاد خدا و قرآن خوندن حالم خوب میکنه در کنارش کلاسهای آموزش تاب آوری و آرامش و.. و حال خوبی که با همکارانم داریم و همسر و فرزندانم که با رفتن به طبیعت آخرهفته ها تجدید نیرو میکنیم	یادخدا- قرآن خواندن – همکاران- کلاسهای آموزشی
پرستار۲۱	اول لطف خدا و بعد اینکه سعی می کنم توی روتین روزانه م کارایی که حتام خوب میکنه انجام بدم مثل ورزش شده حتی یه پیاده روی ساده و اینکه ذهن آرامی هم برای من عالی بوده و در نهایت دوستایی که سر کار دارم که بودنشون حالم خوب میکنه	لطف خدا- ذهن آرامی- ورزش- همکاری
پرستار۲۲	یاد خدا که الا بذکر الله تطمعن القلوب چون خیلی مشکلات ما پرستارا از استرس شغلیمون هست و بعد من مطالعه میکنم کتابهای خوب و توی بیمارستان دوستای خوبی دارم که کنارم هستن و باهام همکاری خوبی دارن و گاهی با هم باشگاه هم میریم	یاد خدا- مطالعه کتاب- همکاری- ورزش دسته جمعی
پرستار۲۳	شرکت در جلسات مشاوره وقتی کم میارم و خوندن قرآن و ورزش و ذهن آرامی که توی همون جلسات مشاوره یاد گرفتم و همکاران خوب و عزیزم	جلسات مشاوره- قرآن خواندن- ذهن آرامی- ورزش- همکاری
پرستار۲۴	اول خدایی که توی همه لحظات حالم میدونه و بعد دوستان خوبم در محل کار که با هم همکاری داریم و دورهمی با خانواده مهربانم و گوش دادن به موسیقی های آرامبخش	خداوند- همیاری در محل کار- موسیقی آرامبخش- دورهمی
پرستار۲۵	ارتباط با خدا و اینکه میدونم چیا حالم خوب میکنه وقتایی کم میارم هم توی بیمارستان دوستای خوبی دارم که کنارم هستن و باهام همکاری خوبی دارن و مطالعه کتابهای آنلاین	ارتباط با خدا- کتاب خواندن- همکاری- خودشناسی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جدول شماره ۵- دسته‌بندی کدهای شناسایی شده در قالب مقولات اصلی مربوط به راهکارهای الگوی

کدهای گذاری اولیه	کدگذاری ثانویه	مقوله اصلی	مصاحبه شوندگان	فراوانی
در نظر گرفتن خداوند در لحظه لحظه زندگی- کار کردن برای رضای خداوند-یاد خدا بودن در هر شرایطی- لطف خداوند- عنایت خداوند- قرآن خواندن- توسل- نماز خواندن	باخدا بودن	ارتباط با خدا	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵
شرکت در کارگاههای آموزشی- کتاب های مفید- آشنایی با روحیات خود- آشنایی با نقاط قوت و ضعفم- ریلکسیشن- یوگای خنده- یوگا- سکوت- مدیتیشن- آرامسازی- یوگا- ورزش ذهنی- شناخت خود	خودشناسی شرکت در کارگاههای آموزشی ذهن آگاهی مدیریت هیجانها	توسعه فردی	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵
ارتباط خوب با همکاران- دوستی بین اعضا- همکاری توی شیفتها- رفاقت در انجام وظایف- درک شرایط همکاران	ارتباط بین فردی همکاری	همدلی و همکاری	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴	۲۴
کوه نوردی- پیاده روی- شنا- ورزش سبک- آمادگی جسمانی- ورزش دسته جمعی- ورزش گروهی- دورهمی با خانواده- دورهمی با دوستان- - فیلم دیدن- گوش دادن به موزیک- موسیقی	ورزش گروهی ورزش فردی موسیقی دورهمی ها	ارتقای روحیه مثبت نگری	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵

سوال سوم: پیامد"به نظر شما پیامد تجربه عدم فرسودگی در پرستاران چیست؟"

جدول شماره ۶- مهم‌ترین کدهای شناسایی شده برای سؤال سوم

کد مصاحبه	پاسخ مصاحبه شونده	کدهای شناسایی شده
پرستار۱	پرستارا بهتر کار میکنن و در مقابل سلامتی مردم رو داریم که تامین میشه	کار بهتر- سلامت مردم
پرستار۲	سلامتی مردم مهمترین پیامده و بعدم خوب راندمان بالا میره	راندمان بالا- سلامت مردم
پرستار۳	سیستم بهتر کار میکنه و به وضعیت بیمارا رسیدگی بیشتری میشه و سلامتی بالا میره	کار بهتر سیستم- بالا رفتن راندمان

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار۴	کار بهتر و در نتیجه تامین سلامت مردم	کار بهتر- سلامت مردم
پرستار۵	پرستارا با انرژی کار میکنن مطمعنا سهل انگاری های حاصل از خستگی کمتر میشه و سلامتی مردم تامین میشه	کار بهتر- سلامت مردم
پرستار۶	با انگیزه کار میکنن و راندمان بالا میره و متعاقبش سلامتی مردم	کار بهتر- سلامت مردم
پرستار۷	پرستار با نشاط کارش انجام میده و در نتیجه سلامتی تامین میشه	نشاط پرستار- نشاط محیط- سلامت جامعه
پرستار۸	کار با راندمان بالا و سلامت بیشتر	راندمان بالا- سلامتی
پرستار۹	قصور کمتر و در نتیجه سلامتی جامه	کار بهتر- قصور کمتر- سلامت جامعه
پرستار۱۰	کار با راندمان بالا و سلامت بیشتر	راندمان بالا- سلامتی
پرستار۱۱	ارائه کار بهتر و در نتیجه سلامتی جامه	کار بهتر- قصور کمتر- سلامت جامعه
پرستار۱۲	کار خوب و سلامت بیشتر	کار خوب- سلامتی
پرستار۱۳	ارائه کار خوب بدلیل انرژی و در نتیجه سلامتی جامه	کار بهتر- قصور کمتر- سلامت جامعه
پرستار۱۴	راندمان کار بالا میره و سلامت بیشتر	راندمان بالا- سلامتی
پرستار۱۵	سلامتی پرستار نتیجش میشه سلامتی جامه	سلامت پرستار- سلامت جامعه
پرستار۱۶	کار با راندمان بالا پذیرش بیشتر و سلامت بیشتر	راندمان بالا- سلامتی
پرستار۱۷	پرستارا بهتر کار میکنن و در مقابل سلامتی مردم رو داریم که تامین میشه	کار بهتر- سلامت مردم
پرستار۱۸	سلامتی مردم مهمترین پیامده و بعدم خوب راندمان بالا میره	راندمان بالا- سلامت مردم
پرستار۱۹	پرستارا بهتر کار میکنن و در مقابل سلامتی مردم	کار بهتر- سلامت مردم
پرستار۲۰	پرستارا با انرژی کار کنن راندمان بالا میره و سلامتی مردم مهمترین پیامد هست	راندمان بالا- سلامت مردم
پرستار۲۱	ارائه کار بهتر و سلامتی جامه	کار بهتر - سلامت جامعه
پرستار۲۲	کار با راندمان بالا و سلامت بیشتر	راندمان بالا- سلامتی
پرستار۲۳	ارائه کار بهتر و در نتیجه سلامتی جامه	کار بهتر- سلامت جامعه
پرستار۲۴	کار با راندمان بالا و رضایت بیماران و سلامت بیشتر	راندمان بالا- سلامتی
پرستار۲۵	سیستم پرانرژی و در نتیجه سلامتی جامه	سیستم پر انرژی- سلامت جامعه

جدول شماره ۷- دسته‌بندی کدهای شناسایی شده در قالب مقولات اصلی مربوط به پیامدهای الگوی

کدهای گذاری اولیه	کدگذاری ثانویه	مقوله اصلی	مصاحبه شوندگان	فراوانی
سیستم پرانرژی- کار بهتر- پذیرش بیشتر- پرستار پر انرژی- بالا رفتن راندمان کاری- نشاط سیستم- نشاط پرستار	بالا رفتن انرژی سیستم بهداشتی بالا رفتن پذیرش نشاط سیستم	بهبود بهره وری	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵
سلامتی مردم- کاهش قصور- کاهش سهل انگاری بدلیل خستگی- سلامتی بیماران	کاهش مرگ و میر افزایش سلانت بیمارا کاهش قصور پزشکی	سلامت جامعه	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳-	۲۵

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

	پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵

سوال چهارم: عوامل علی"به نظر شما چه عواملی به غیر از آن‌هایی که نام بردید به طور غیر مستقیم می‌توانند در پیشگیری از فرسودگی در محیط کار نقش داشته باشند" ؟

جدول شماره ۸- مهم‌ترین کدهای شناسایی شده برای سؤال چهارم

کد مصاحبه	پاسخ مصاحبه شونده	کدهای شناسایی شده
پرستار۱	سر وقت اضافه کارمون پرداخت بشه و مدیر کارهارو خوب تقسیم کنه که به یکی فشار نیاد و اتاق استراحتمون رو تجهیز کنن و تغذیه پایان شیفتها و وجود احترامی که توی خانواده دارم	پرداخت سروقت حقوق- تقسیم کار- اتاق استراحت مجهز- تغذیه- احترام- حمایت
پرستار۲	حقوقمون و شده ۲ساعت اضافه کارمون افزایش بدن این هم رفاهیه هم تشویقی و کارها درست توزیع بشه و غذای بیمارستان بهتر کنن	حقوق- اضافه کار- تغییر غذا –تقسیم وظایف در شیفتها
پرستار۳	سر وقت باشه پرداختیا و ازمون قدردانی بشه البته توی یه روزای خاص مثلا بن های خاص بهمون بدن مثلا بن مسافرت و شنا و ورزشهای آبی و توزیع یکنواخت کار که برای یکی خسته کننده نباشه	پرداخت سروقت حقوق- تغییر بخش کار- اتاق استراحت مجهز- قدردانی- تغذیه-بن های حمایتی
پرستار۴	درآمد پرستار براش خیلی مهمه چون ما خط مقدمیم اینکه هی منتظر باشیم و اعتراض کنیم ۲قرون بره رو حقوقمون خیلی خسته کنندس پرستار باید دغدغه حقوق نداشته باشه و بعدم کارا خوب تقسیم شه و احساس ارزشمندی بخصوص توی محل کار و خانواده که من همیشه دریافتش کردم	حقوق- تقسیم کار- قدردانی
پرستار۵	پرداختها سر وقت باشه و بن های خاصی مثل بن خرید بهمون بدن و تقسیم وظایف بخوبی باشه که برای یکی خسته کننده نباشه	پرداخت سروقت حقوق- تقسیم کار صحیح - بن خرید
پرستار۶	قدرمون بدونن حتی شده با یه خسته نباشید واضافه کارامون افزایش بدن و توی شیفتها کار تقسیم بشه	قدردانی از پرستاران- حقوق- تقسیم کار-
پرستار۷	حقوقمون متناسب بشه با سختیهایی میکشیم و سر وقت پرداخت بشه و بخشها تغییر کنه و بسته های حمایتی بخصوص توی روزهای خاص	تناسب حقوق با کار- بن و بسته حمایتی
پرستار۸	حقوق ها افزایش پیدا کنه و همچنین اضافه کارا و کار توی شیفتها درست تقسیم بشه و به ما هم مثل خیلی از ارگانها بن خرید بدن و توی سفرهامون هزینه کمتری برای هتلها پرداخت کنیم	حقوق- تقسیم کار- قدردانی
پرستار۹	درآمد پرستار براش خیلی مهمه چون ما واقعا نیروهای جان برکفیم و بعدم تقسیم کار درست و تعویض شیفتها با عدالت باشه	حقوق- تقسیم کار- قدردانی
پرستار۱۰	بهمون احترام بزارن و روز پرستار بهمون دعوتنامه بدن و یه شام دورهمی داشته باشیم و سر وقت اضافه کارمون پرداخت بشه و مدیر کارهارو خوب تقسیم کنه که به یکی فشار نیاد و تغذیه و اتاق استراحتمون رو تجهیز کنن و تغذیه پایان شیفتها	پرداخت سروقت حقوق- تقسیم کار- اتاق استراحت مجهز- تغذیه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار۱۱	سیستم برامون ارزش قائل باشه و از ما و خانوادهامون توی روز پرستار تقدیر کنن و اضافه کار و حقوقامون با این تورم افزایش بدن و اینکه شیفتها رو درست تقسیم کنن طبق خواسته ما	پرداخت سروقت حقوق- تقسیم کار- قدردانی -
پرستار۱۲	باور کن از هرکدوممون بپرسی اول میگیم حقوق و مزایا و بعدم ارزش برامون قائل بشن و تقسیم کار درست و در نهایت آخر هفته جای خواب با خانواده پاشن برن کوه و تفریح و سکوت کوه و آرامش ذهن	حقوق- تقسیم کار- قدردانی - ورزش جسمی- ذهنی
پرستار۱۳	بهمون احترام بزارن و سر وقت اضافه کارمون پرداخت بشه و تقسیم کارا جوری باشه که یکی توی یه بخش فرسوده نشه و تغذیه توی شیفتهارو بهتر کنند	حترامات- پرداخت سروقت حقوق- تقسیم کار- قدردانی — تغذیه
پرستار۱۴	اضافه کارمون زیاد کنند که انگیزه بگیریم و بهمون احترام بزارن و بعدم تقسیم کار درست و تعویض شیفتها با عدالت باشه	افزایش اضافه کار- تسیم کار- قدردانی- عدالت
پرستار۱۵	افزایش اضافه کارا و شیفتها درست تقسیم بشه و به ما هم مثل خیلی از ارگانها بن خرید اقلام بهمون بدن بخصوص موقع مدرسه بچه هاو توی سفرهامون هزینه کمتری برای هتلها پرداخت کنیمازمون تقدیر بشه ما خط مقدم نظام سلامتیم	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- قدردانی
پرستار۱۶	حقوقمون متناسب بشه با سختیهایی میکشیم و بسته های حمایتی و تقدیر هم خوبه بخصوص توی روزهای خاص	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- قدردانی
پرستار۱۷	بیمارستان قدرمون بدونه حتی شده با یه خسته نباشید از ته دل واضافه کارامون افزایش بدن و توی شیفتها کار تقسیم بشه	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- قدردانی
پرستار۱۸	روز پرستار بهمون دعوتنامه بدن و یه شام دورهمی داشته باشیم و سر وقت اضافه کارمون پرداخت بشه و مدیر کارهارو خوب تقسیم کنه که به یکی فشار نیاد و تغذیه و رو تقویت کنن	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- قدردانی
پرستار۱۹	اضافه کارامون زیاد کنن و توی شیفتها هم تقسیم کارا درست باشه هم بجز چایی میوه و آجیلها و... توزیع بشه و ورزش هم خوبه و بخصوص یوگای خنده که خودم همیشه انجام میدم	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- قدردانی
پرستار۲۰	برامون ارزش قائل بشن و بن خرید بهمون بدن و یا توی ماههای خاص بهمون بسته حمایتی بدن	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- ورزش- یوگا- قدردانی
پرستار۲۱	اضافه کارمون زیاد کنند که انگیزه بگیریم و بهمون احترام بزارن و بعدم تقسیم کار درست و تعویض شیفتها با عدالت باشه	حقوق- تعویض صحیح شیفتها- قدردانی
پرستار۲۲	قدرمون رو بدونن حتی شده با یه خسته نباشید ساده و تعارف یه چایی واضافه کارامون افزایش بدن و توی شیفتها کار تقسیم بشه	حقوق- تقسیم کار- قدردانی
پرستار۲۳	حقوق و اضافه کارهارو متناسب کنن با کاری که انجام میدیم و تقسیم کارا درست باشه و با یه سری رستورانها و هتلها قرارداد ببندن	حقوق و مزایا- قرارداد با هتلها- تقسیم کار
پرستار۲۴	اولا حقوق و مزایا و بعدم ارزش برامون قائل بشن و تقسیم کار درست که اینم برمیگرده به مدیرها که عادل باشن	حقوق و مزایا- تقسیم کار- احساس ارزشمندی
پرستار۲۵	حقوق و درآمد خیلی مهمه که سر وقت پرداخت بشه و بعدم یه هتلهایی رو توی شهرهای مسافرتی برامون رایگان کنن یا یه سری رستورانهای خاص	حقوق و درآمد- مسافرت با هتل رایگان- رستوران رایگان-

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جدول شماره ۹- دسته‌بندی کدهای شناسایی شده در قالب مقولات اصلی مربوط به عوامل علی الگوی

کدهای گذاری اولیه	کدگذاری ثانویه	مقوله اصلی	مصاحبه شوندگان	فراوانی
کارها تقسیم بشه- شیفتها تغییر کنه- شیفت متناسب با افراد- عدالت در تقسیم شیفتها- عدابت در تقسیم کارها – تغییر بخش – تقسیم وظایف در شیفتها	تقسیم کارها تقسیم وظایف مدیریت صحیح	رهبری عادلانه	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵
قدردانی از پرستاران- گفتن خسته نباشید- جشن و دورهمی روز پرستار- احترام گذاشتن – افزایش مزایا - قرارداد با هتلها- قرارداد با رستورانها- قرارداد با باشگاهها و استخرها- بن خرید- بسته حمایتی- تجهیز اتاق استراحت- تغذیه	احترام گذاشتن تقدیر کردن افزایش مزایا بن خرید قرارداد با ارگانهای مختلف بسته های حمایتی تغذیه و اتاق استراحت	حمایت و قدردانی	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵

سوال پنجم:"به نظر شما چه عواملی می تواند منجر به فرسودگی کارکنان در محیط کار شود؟"

جدول شماره ۱۰- مهم‌ترین کدهای شناسایی شده برای سؤال پنجم

کد مصاحبه	پاسخ مصاحبه شونده	کدهای شناسایی شده
پرستار۱	به نظر من نبود حقوق مکفی تفاوتهایی که توی بخشها وجود داره و حقوقامون تطابق با سختی کارمون نداره	نبود حقوق مکفی- تفاوت در بخشها- عدم تطابق شغل با حقوق
پرستار۲	خوب پرداختهای معوقه و با تاخیر و از طرفی تبعیضی که توی بیمارستان دیده میشه	عدم پرداخت سروقت- تبعیض
پرستار۳	اضافه کارای پایین و اینکه چندماه یکبار تعویق میفته و عدم مدیریت صحیح	اضافه کار پایین- سومدیریت
پرستار۴	حقوق پایین و تفاوتی که بین توزیع شیفتها وجود داره که واقعا گاهی فکر میکنی عمدی وجود داره	حقوق پایین- تبعیض
پرستار۵	مدیریت غلط و دستمزد پایین واقعا بی انرزیمون کرده	مدیریت غلط-دستمزد پایین
پرستار۶	تبعیضی که بین حقوقا هست واقعا ما از حقوقای پایینمون نسبت به مشاغل دیگه ناراضی هستیم و خودش عاملی هست برای خستگی و فرسودگی	تبعیض بین حقوقها- حقوق پایین
پرستار۷	حقوق پایین، نبود تشویقی ولو یه روز مرخصی و عدم تساوی توی شیفتها	حقوق پایین- نبود تشویقی- عدم تساوی در توزیع شیفت
پرستار۸	مزایای پایین، کار سخت توی برخی شیفتها و نبود مزایای مکفی	مزایای پایین-تفاوت شیفتها
پرستار۹	مزایای پایین و عدم تناسب کار با حقوق و اینکه توزیع شیفتهام درست نیست	مزایایای پایین- نبود تناسب شغل و پول
پرستار۱۰	تهویه نامناسب، حقوق کم و اینکه سر وقت پرداخت نمیشه	تهویه بد- عدم پرداخت سر وقت مزایا
پرستار۱۱	اتاق استراحت ناراحت کننده و مزایای پایین	اتاق استراحت نامطلوب- مزایای پایین
پرستار۱۲	بی ارزشی ای که توی این شغل احساس میکنیم و مزایای پایین	بی ارزش شدن- مزایای پایین
پرستار۱۳	کار سخت و ارزش پایین و کم اهمیت شمرده شدن در جامعه و عدم سر وقت پرداختیها	بی ارزشی- عدم پرداخت سر وقت مزایا

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

پرستار۱۴	عدم توزیع مناسب شیفتها و تهویه بد و حقوقای کم	عدم تناسب شیفتها- مزایای کم
پرستار۱۵	عدم پرداخت به موقع حقوقا و تبعیض و بی ارزش شمرده شدنمون	عدم پرداخت سر وقت مزایا- بی ارزشی
پرستار۱۶	مزایای پایین و وجود افراد بی تجربه در تقسیم کارها	مزایای کم- احساس تبعیض
پرستار۱۷	به نظر من مزایای پایین و تفاوتهایی که توی بخشها وجود داره و حقوقامون تطابق با سختی کارمون نداره	عدم تطابق شغل و حقوق- مزایای پایین
پرستار۱۸	خوب پرداختهای با تاخیر و از طرفی تبعیضی که توی بیمارستان دیده میشه	عدم پرداخت سر وقت مزایا- تبعیض
پرستار۱۹	اضافه کارای پایین و اینکه چندماه یکبار تعویق میفته و عدم مدیریت صحیح	اضافه کار پایین- مدیریت غلط
پرستار۲۰	احساس بی ارزشی چه توی خونه و چه بیمارستان و حقوق کم	احساس بی ارزشی- حقوق کم
پرستار۲۱	مدیریت غلط و دستمزد پایین واقعا بی انرزیمون کرده	مدیریت غلط-دستمزد پایین
پرستار۲۲	احساس بی ارزش شمرده شدن و اینکه ما تو سرس خور سیستمیم و تهویه بد و حقوقای کم	تهویه بد- حقوق کم —احساس بی ارزشی و کوچک شمرده شدن
پرستار۲۳	عدم پرداخت به موقع حقوقا و تبعیض و بی ارزش شمرده شدنمون	عدم پرداخت سر وقت مزایا- بی ارزشی
پرستار۲۴	تهویه نامناسب، حقوق کم و اینکه سر وقت پرداخت نمیشه	تهویه بد- عدم پرداخت سر وقت مزایا
پرستار۲۵	اتاق استراحت ناراحت کننده و مزایای پایین	اتاق استراحت نامناسب- مزایای پایین

جدول شماره ۱۱- دسته‌بندی کدهای شناسایی شده در قالب مقولات اصلی مربوط به عوامل مداخله گر الگو

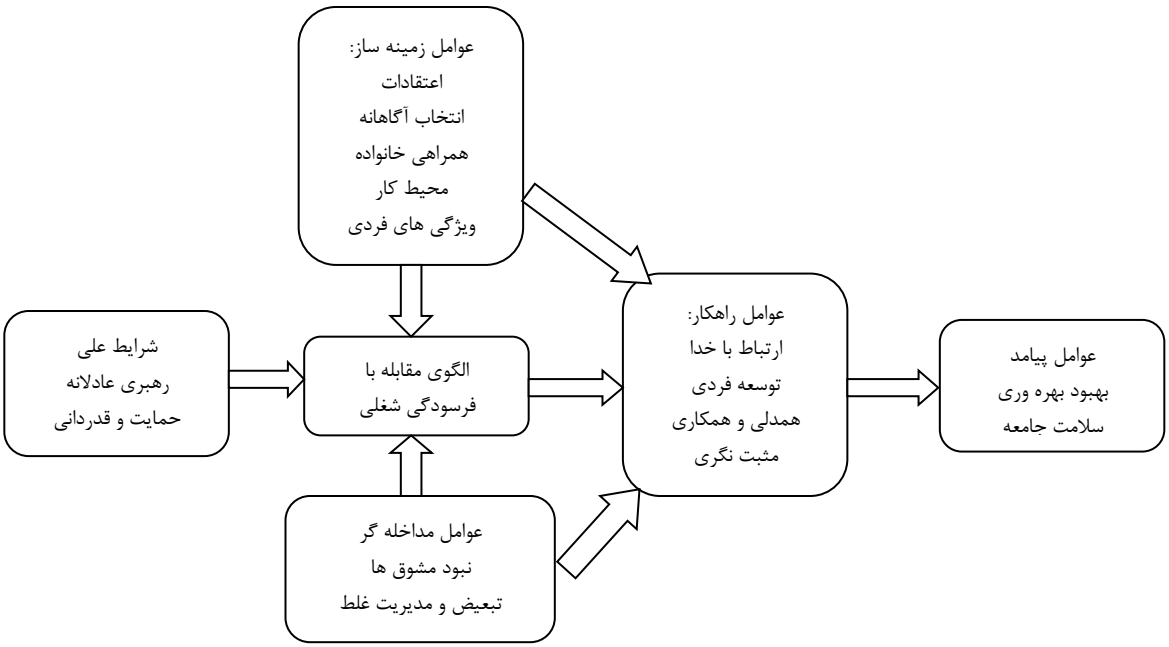
کدهای گذاری اولیه	کدگذاری ثانویه	مقوله اصلی	مصاحبه شوندگان	فراوانی
نادیده گرفته شدن زحمات خوار شمرده شدن در خانه خوار شمرده شدن در سیستم نبود تشویقی عدم دریافت سروقت حقوق مزایای پایین	بی ارزشی مزایای پایین	نبود مشوق ها	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵
تقسیم نادرست شیفت ها نامناسب بودن محل کار نامناسب بودن اتاق استراحت عدم توجه مسئولین به مشکلات تشویقی و مزایا برای موارد خاص وجود تبعیض در اضافه کار تبعیض در حجم کار	تقسیم نادرست شیفت ها وجود تبعیض در سیستم	تبعیض و مدیریت غلط	پرستار۱- پرستار۲- پرستار۳- پرستار۴- پرستار۵- پرستار۶- پرستار۷ پرستار۸- پرستار۹- پرستار۱۰- پرستار۱۱- پرستار۱۲- پرستار۱۳- پرستار۱۴- پرستار۱۵- پرستار۱۶- پرستار۱۷- پرستار۱۸- پرستار۱۹- پرستار۲۰- پرستار۲۱- پرستار۲۲- پرستار۲۳- پرستار۲۴- پرستار۲۵	۲۵

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جدول شماره ۱۲- نتایج کدگذاری اولیه، ثانویه، مقوله‌ها

عوامل	کدگذاری ثانویه	مقوله
عوامل زمینه ساز	درنظر گرفتن خداوند، حکمت های خداوند، لطف خداوند، ارتباط با خداوند، ارزش های دینی	اعتقادات
	انتخاب رشته مورد علاقه، انتخاب شغل مورد علاقه	انتخاب مثبت
	عشق و محبت، درک اعضا، ارزش قائل شدن برای شغل فرد	همراهی خانواده
	فضای محیط کار، عوامل رفاهی	محیط کار
	مهربانی، صبور بودن، استقامت	ویژگی های فردی
راهبردها	باخدا بودن	ارتباط با خدا
	خودشناسی، شرکت در کارگاههای آموزشی، ذهن آگاهی، مدیریت هیجانها	توسعه فردی
	ارتباط بین فردی، همکاری	همدلی و همکاری
پیامد	بالا رفتن انرژی سیستم بهداشتی، بالا رفتن پذیرش، نشاط سیستم	بهبود بهره وری
	کاهش مرگ و میر ، افزایش سلانت بیمارا ، کاهش قصور پزشکی	سلامت جامعه
عوامل مداخله گر	بی ارزشی، مزایای پایین	نبود مشوق ها
	تقسیم نادرست شیفت ها، وجود تبعیض در سیستم	تبعیض و مدیریت غلط
شرایط علی	تقسیم کارها، تقسیم وظایف، مدیریت صحیح	رهبری عادلانه
	احترام گذاشتن، تقدیر کردن، افزایش مزایا ، بن خرید، قرارداد با ارگانهای مختلف، بسته های حمایتی، تغذیه و اتاق استراحت	حمایت و قدردانی

جدول ۱۱ شامل مولفه های استخراج شده الگوی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی می باشد که براساس مقوله های استخراج شده قسمت راهکارها و براساس فراوانی آنها بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی در ۱۲ جلسه ۴۵ دقیقه‌ای تدوین شد.



تصویر شماره ۱- الگوی مقابله ای با فرسودگی شغلی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

همانطور که در تصویر(۱) الگوی مقابله ای با فرسودگی مشاهده می شود این الگو یک وضعیت پویا را دارد که عوامل مختلف در این الگو بر هم تاثیر خواهد گذاشت که باعث خواهند شد در نتیجه‌ی این الگو نهایتا پیامدهای مورد انتظار که شامل بهبود بهره وری و سلامت جامعه می‌باشد، بروز کند. همانطور که نشان داده شده است پدیده زوج شکوفا بطور مستقیم تحت تاثیر سه دسته عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌ای می‌باشد. عوامل علی به عنوان مؤلفه های در نظر گرفته شده است که می‌تواند بر مقوله محوری یعنی الگوی مقابله ای با فرسودگی شغلی تاثیر داشته باشد که شامل رهبری عادلانه، حمایت و قدردانی می‌باشد. شرایط زمینه‌ای به عنوان شرایطی در نظر گرفته می‌شوند که بر راهبردها و خود پدیده الگوی مقابله ای با فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارند که شامل، اعتقادات، انتخاب آگاهانه، همراهی خانواده، محیط کار و ویژگی‌های فردی می باشد. شرایط مداخله‌گر نیز شرایط عمومی هستند که الگوی مقابله ای با فرسودگی شغلی و راهبردها تأثیر می‌گذارند که شامل نبود مشوق ها و تبعیض و مدیریت غلط می‌باشد. دیگر عامل شناسایی شده در این الگو، عوامل راهبرد می‌باشد که همانطور که نشان داده شده است خود تاثیر پذیر از دو دسته عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر می‌باشد و از دیگر جهت، خود می‌تواند تاثیرگذار بر پیامدها باشد. در این الگو راهبردها شامل ارتباط با خدا، توسعه فردی، همدلی و همکاری و روحیه مثبت نگری می باشد.

جدول شماره ۱۳- مشخصات جمعیت‌شناختی خبرگان

مشارکت کننده	سن (سال)	جنسیت	سطح تحصیلات	نقش	محل فعالیت
P1	۴۴	زن	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه
P2	۳۸	مرد	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه
P3	۳۷	مرد	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی سنندج
P4	۴۳	زن	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی سنندج
P5	۴۲	مرد	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه
P6	۴۹	مرد	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه رازی کرمانشاه
P7	۵۵	زن	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی مهاباد
P8	۴۸	مرد	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه
P9	۴۴	زن	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه آزاد اسلامی سنندج
P10	۴۵	مرد	دکتری	هیئت علمی گروه روانشناسی	دانشگاه رازی کرمانشاه

براساس جدول (۱۳) توزیع جمعیت شناختی خبرگان به شرح ذیل می باشد میانگین سن بین ۳۷ تا ۵۵ و همگی دارای مدرک دکترا و هیئت علمی دانشگاه بودند.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جدول شماره ۱۴- شاخص روایی محتوایی از دید متخصصان برای هریک از جلسات الگوی زوج شکوفا

شماره جلسه	غیرمرتبط	نیاز به بازبینی	مرتبط	کاملاً مرتبط	مقدار CVI
جلسه اول	۰	۰	۰	۱۰	۱
جلسه دوم	۱	۰	۱	۸	۰/۹
جلسه سوم	۰	۱	۰	۹	۰/۹
جلسه چهارم	۰	۰	۱	۹	۱
جلسه پنجم	۰	۰	۰	۱۰	۱
جلسه ششم	۰	۰	۰	۸	۰/۸
جلسه هفتم	۰	۰	۰	۱۰	۱
جلسه هشتم	۰	۰	۱	۹	۱
جلسه نهم	۱	۰	۰	۸	۰/۹
جلسه دهم	۰	۰	۰	۱۰	۱
جلسه یازدهم	۰	۰	۰	۱۰	۱
جلسه دوازدهم	۰	۰	۰	۱۰	۱

براساس نتایج جدول (۱۴) باتوجه به اینکه شاخص روایی محتوایی تمامی جلسات بالای ۰/۸۰است، بنابراین مقادیر CVI برای تمامی جلسات مطلوب است.

جدول شماره ۱۵- نسبت روایی محتوا به تفکیک جلسات

شماره جلسه	تعداد گزینه ضروری	مقدار CVR
جلسه اول	۹	۰/۸
جلسه دوم	۹	۰/۸
جلسه سوم	۹	۰/۸
جلسه چهارم	۹	۰/۸
جلسه پنجم	۱۰	۱
جلسه ششم	۹	۰/۸
جلسه هفتم	۱۰	۱
جلسه هشتم	۹	۰/۸
جلسه نهم	۱۰	۱
جلسه دهم	۹	۰/۸
جلسه یازدهم	۱۰	۱
جلسه دوازدهم	۱۰	۱

براساس نتایج جدول شماره (۱۵) باتوجه به اینکه نسبت روایی محتوایی بیشتر از۰/۷۵است؛ بنابراین، مقادیر CVR برای تمامی این جلسات مطلوب است. بنابراین بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی قابلیت کاربست پذیری گسترده در پژوهش های مختلف مشاوره و روانشناسی را داشت.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جدول شماره ۱۶- بسته آموزشی الگوی آموزشی مقابله ای با فرسودگی شغلی

جلسه	عنوان جلسه	هدف	محتوا	تکنیک	تکلیف
۱	معارفه	معرفی اعضا، بیان قوانین جلسات مثل: احترام به یکدیگر، گوش دادن، رازداری، حضور منظم در جلسات بیان اهداف	ابتدا آموزش دهنده خود را معرفی می کند و سپس قوانین گروه را مشخص می کند و پس از آن اهداف جلسات و طول هر جلسه و چگونگی برگزاری جلسات را بیان میکند و در پایان از زوجین می خواهد خود را به طور کامل معرفی کنند و به قوانین گروه پایبند بمانند و سپس پیش آزمون انجام شد .	سخنرانی انگیزشی	از شرکت کنندگان خواسته شد در منزل یکبار دیگر به مرور قوانین بپردازند و اگر موافق هستند تعهدنامه در خصوص پایبندی به قوانین و آوردن آن در جلسه بعدی
۲	ارتباط با خدا	باخدا بودن یاد خدا	در این جلسه ابتدا مربی با تاکید بر آیه۲۴ سوره انفال" وَ اعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَ قَلْبِهِ وَ أَنَّهُ إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ" و آیه ۱۶ سوره ق" «وَ نَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ" قرآن کریم به حضور خداوند و نزدیک بودن او به انسان اشاره نمود و سپس از تک تک افراد شرکت کننده خواست تا به هرچه که به ذهنشان در خصوص حضور خداوند در زندگشان می رسد بیان کنند یا اینکه بگویند چه تصوری از خداوند دارند و سپس در مورد راه های برقراری ارتباط با خدا صحبت شد و از افراد خواسته شد در این خصوص نظرات خود را بیان کنند	بررسی تجارب اعضا	از شرکت کنندگان خواسته شد در منزل فعالیت های مثبتی که بر اساس آموزه های دینی و رابطه با خالق انجام می دهند را ثبت نمایند و جلسه بعدی همراه بیاورند
۳	خودشناسی	شناخت خویشتن	در این جلسه ابتدا تکلیف جلسه قبلی بررسی میشود و سپس در خصوص معرفی پنجره جو و هری، تاکید بر بخش پنهان ، اطلاعات موجود در آن، راهکارهایی که افراد برای محافظت از اسرار بکار می گیرند، شرح چگونگی اثرگذاری تلاش برای پنهان کردن و محافظت اسرار بر تعاملات ما با دیگران، تشریح فرایند اعتماد بعنوان راهکاری برای گسترش ناحیه باز به زوجین توضیح داده می شود که در این نظریه سطح ارتباط انسان به چهار قسمت کلی تقسیم می شود: بخش عمومی/آشکار یا گشوده : آن بخشی از شخصیت شماست که هم خودتان نسبت به آن علم دارید هم دیگران با آن آشنایی دارند و در توصیف شما، آن را ذکر می کنند. بخش کور یا تاریک: بخش تاریکیا کور همانطور که از اسمش پیداست آن قسمتی از شخصیت ماست که دیگران به آن علم دارند، اما خود ما نسبت به آن نا آگاهیم. بخش پوشیده یا پنهان: بخش پنهان، آن قسمتی از شخصیت ما را شامل می شود که خودمان بر آن ها آگاه هستیم؛ اما از دید دیگران مخفی است. بخشپنهان: این بخش قسمتی از شخصیت شماست که نه خودمان و نه دیگران هیچ علمی به آن ندارند	پنجره جو و هری، ثبت	در محل کار درباره آنچه امروز آموخته اند صحبت کنند و همگی لیستی از علایق نیاز ها استعداد ها و نقاط ضعف، نقاط قوت، اسرار شخصی خود تهیه و در جلسه بعدی همراه بیاورند

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

۴	مدیریت هیجانها	شناخت هیجانها نحوه بروز هیجانها شناسایی تجربه های هیجانی خود و شناسایی میزان آسیب پذیری هیجانی خود	پس از بررسی تکالیف جلسه پیشین، مربی به بیان نقش هیجانهادر برقرارکردن ارتباط بادیگران و تاثیرگذاری روی آنهاو همچنین سازماندهی و برانگیزاندن رفتار انسان بین اعضا گفتگویی صورت گرفت و مثالهایی از تجربه های واقعی آنها مطرح شد. و از اعضا خواسته شد در یک موقعیت خاص قرار بگیرند و تجربه انوع و شدت هیجان که درک می کنند را یادداشت نمایند. مثلا وضعیت خود را ازلحاظ تجربه ی هیجان خشم،ترس ونگرانی، غم، تنفر و شادی در مقیاس ۰ تا ۱۰ درجه بندی کنند، سطح برانگیختگی هیجانی خود را نسبت به شدت رویداد برانگیزاننده هیجان و زمان پایان یافتن برانگیختگی خود نسبت به زمان پایان یافتن رویداد (منبع هیجانی) را ارزیابی کنند.	چارچوب دهی مجدد، ثبت و یاداشت برداری، ایفای نقش	از پرستاران خواسته شد در طول این هفته در موقعیت های واقعی زندگی خود انواع و شدت هیجانهایی که درک می کنند را یادداشت نمایند. مثلا وضعیت خودرا از لحاظ تجربه ی هیجان خشم، ترس و نگرانی، غم، تنفرو شادی درمقیاس ۰ تا ۱۰ درجه بندی کنند، سطح برانگیختگی هیجانی خود را نسبت به شدت رویداد برانگیزاننده هیجان و زمان پایان یافتن برانگیختگی خود نسبت به زمان پایان یافتن رویداد (منبع هیجانی) را ارزیابی کنندو هفته بعدی همراه بیاورند
۵	مدیریت هیجان	شناسایی راهبردهای تنظیمی خود	پس از بررسی تکالیف جلسه پیشین مربی اینگونه آغاز کرد که این جلسه شامل دو فعالیت است: الف) درهمان فرم ارزیابی هیجانی روشهایی که در کاهش شدت و طول پاسخ هیجانی خودشان موثر بوده اند، را معرفی و میزان تاثیر این روشها درجه بندی کنند. ب) هریک از افراد به تهیه فهرست مهارتهای فردی خود در تسکین وتنظیم هیجانات پرداخته و این فهرست را براساس میزان تاثیر روی پاسخهای هیجانی خود درجه بندی کرده اند.	ثب و یادداشت برداری، چارچوب دهی مجدد	ازپرستاران خواسته شد درطول هفته ی آینده به تکمیل فرم گزارشات روزانه هیجانهای خود بپردازند. بااین تفاوت که در این هفته، روی مهارتهای فردی خود درتغییر و تنظیم هیجاناتشان تمرکز داشته باشند. به علاوه به این سوال پاسخ دهند که از بین مهارتهای تنظیم هیجانی که معمولا به کارمی برند، کدامیک در بهبودعملکرد هیجانی آنها مفیدبوده است
٦	ارتباط	مهارت کلامی مهارت غیرکلامی روابط بین فردی	این جلسه پس از بررسی تکالیف جلسه پیشین به اعضا در خصوص چگونگی برقراری یک ارتباط موثرو تقویت روابط بین فردی مهارتهایی آموزش داده شده، ابتدا به بیان مهارت ها که شامل: (گوش کردن به صورت فعال و صبورانه، ارتباط چشمی، گفتن خلاصه‌ای ازصحبت‌های فرد مقابل، نگاه کردن به مخاطب به صورت مشتاقانه، داشتن لبخند طبیعی برلب، تکان دادن سر به عنوان تایید صحبت، استفاده از جملات و سوالاتی مانند: دیگه چی؟واقعا؟چه جالب! آره می‌دونم چی میگی! منسجم حرف زدن وپراکنده گویی نکردن، صحبت کردن به صورت بی‌طرفانه وبدون قضاوت وپیشداوری) می باشد پرداخته شد و سپس از افراد خواسته شد در این خصوص که چقدر از این مهارت ها در برقراری ارتباط با همکاران و در خانواده خود استفاده می کند صحبت کنند.	گوش دادن فعال، ایفای نقش همخوانی پذیرش خلوص رازداری انعکاس احساسات انعکاس محتوا	مرور مطالب اموخته شده در منزل فعالیت هایی که جهت ارتباط موثر و ایجاد اعتماد انجام داده اید را یادداشت نموده و هفته اینده همراه داشته باشید.
۷	همدلی	آموزش همدلی	پس از بررسی تکالیف جلسه پیشین ابتدا مربی بیان کرد که همدلی یعنی درک احساسات طرف مقابل و دیدن دنیا از زاویه دید آنها و سپس درباره فواید همدلی و اثرات مثبت آن در محیط کار و زندگی پرداخت و سپس از افراد خواست در این باره به بیان تجربیات خود بپردازند	گوش دادن فعال درک زبان و حالات چهره	

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

۸	همکاری		در این جلسه مربی پس از بررسی تکالیف جلسه پیشین، درباره مفهوم همکاری و تعاون به پرستاران آموزش داده شد که این امر موجب رسیدن به اهداف و صمیمیت و بازدهی بیشتر می شود و سپس از اعضا خواسته شد درباره تجربه همکاری صحبت کنند	تقسیم وظایف، تعیین اهداف تعیین انتظارات احترام متقابل	در بیمارستان با همکاران درباره وظایف و مسئولیت هایشان صحبت کنند و به ایجاد فضای امن و پذیرا برای یکدیگر اقدام کنند.
۹	ذهن آگاهی	تن آرامی	در این جلسه پس از مرور جلسه قبلی و بررسی تکالیف مربی به بیان تعریفی از ذهن آگاهی می پردازد که ذهن آگاهی عبارتست از احساس بدون قضاوت و متعادلی از آگاهی که به واضح دیدن و پذیرش هیجانات و پدیده‌های فیزیکی، همانطورکه اتفاق می افتند، کمک می کند و موجب آرامش و کاهش تعارضات در خانواده می شود و سپس به آموزش عملی ذهن آگاهی می پردازد که ابتدا با تمرکز بر بدن و ریلکسیشن (تن آرامی با تمرکز بر انقباض زدایی از ماهیچه ها به ترتیب از سر تا انگشتان پا و سپس اسکن از وضعیت بدن) می پردازد و سپس از افراد شرکت کننده می خواهد که تمرین مربوطه را انجام دهند و تجربه خود را از وضعیت بدنی خود یادداشت کرده و اعلام کنند	تمرکزبرتنفس اسکن بدن	از شرکت کنندها خواسته می شود تن آرامی را تمرین کنند
۱۰	ذهن آگاهی	بودن در زمان حال تمرکز بر حواس	در این جلسه ابتدا مربی پس از بررسی تکالیف جلسه پیشین به بیان معایب بودن در گذشته و ترس از آینده و اهمیت بودن در زمان حال و زندگی در لحظه می پردازد و سپس با استفاده از پروتکل ذهن اگاهی کابات زین به اموزش روش هایی جهت بودن در زمان اینجا و اکنون می پردازد که این اموزش مبتنی بر تقویت حواس و شامل تمرکز بر تنفس (دم و بازدم عمیق) و همراه شدن با نفس ها به این صورت که فرد فقط شاهد ورود هوا به ریه ها و خروج ان خواهد بود و سپس تمرکز بر گوش (گوش دادن به نزدیک ترین تا دورترین صداها) و تمرین در جلسه و بررسی تجربه ی شرکت کندگان از این جلسه می باشد.	تمرکز برتنفس اسکن بدن عشق به مهربانی همدلی و مهربانی هدفمند تصویرسازی ذهنی	یک تجربه را که از شرایط سخت داشتند وسپس رفتار خود را در آن شرایط و اینکه تا چه مدت ان حادثه یا اتفاق خاص بر زندگی انها تاثیر منفی گذاشته یادداشت کنند و جلسه بعد همراه بیاورند
۱۱	روحیه مثبت نگری	آموزش ارتقای روحیه مثبت نگری	ابتدا مربی پس از بررسی تکالیف جلسه قبلی به بیان روحیه مثبت نگری و مزایا و راهکارهای آن برای پیشگیری از فرسودگی پرداخت و سپس از اعضا خواست درباره تجربیات خود جهت حفظ و تقویت روحیه مثبت صحبت کنند	احساسات مثبت فعالیت بدنی گوش دادن به موسیقی نشاط آور	از اعضا خواسته شد لیستی از تفریحات و علاقمندی های خود تهیه و هفته بعدی همراه بیاورند
۱۲	خلاصه	مرور تمامی جلسات	این جلسه ابتدا بررسی تکلیف جلسه قبلی و سپس به مرور همه جلسات و پاسخ به سوالات احتمالی پرداخته شد و در پایان پس آزمون به عمل آمد	سخنرانی انگیزشی، گوش دادن فعال، ثبت و یاداشت برداری	مرور جلسات و کاربست آن در منزل

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

بحث

هدف از پژوهش حاضر طراحی و اعتباریابی بسته آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی در پرستاران بود. الگوی آموزشی مقابله ای با فرسودگی برگرفته از زمینه های فرهنگی اجتماعی پرستاران ایرانی است و طراحی آن از طریق نظریه داده بنیاد و حاصل مصاحبه عمیق با پرستاران است که پس از تحلیل مصاحبه ها براساس مولفه های استخراج شده، الگویی مناسب با بافت فرهنگی ایران شامل مولفه های بهبود بهره وری و سلامت جامعه به عنوان پیامد، مولفه های رهبری عادلانه، حمایت و قدردانی به عنوان عوامل علی، مولفه های اعتقادات، انتخاب آگاهانه، همراهی خانواده، محیط کار و ویژگی های فردی به عنوان شرایط زمینه‌ای، همچنین مولفه های نبود مشوق ها و تبعیض و مدیریت غلط به عنوان شرایط مداخله‌گر و نیز دیگر عامل شناسایی شده در این الگو، عوامل راهبرد بود که شامل ارتباط با خدا، توسعه فردی، همدلی و همکاری و روحیه مثبت نگری است.

این الگو با مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین به شرح زیر همسو است.

بخش اول: بنیان‌های فردی و معنوی (جلسات ۲ و ۳)

این بخش از الگو بر خودشناسی و ارتباط با خدا تمرکز دارد که مستقیماً با یافته‌های کیفی تحقیق هم‌راستاست.

جلسه دوم (ارتباط با خدا) دقیقاً همان مقوله "اعتقادات" است که در بخش عوامل زمینه‌ساز شناسایی شد. این نشان می‌دهد که الگو، بافت فرهنگی و معنوی شرکت‌کنندگان را به رسمیت شناخته و از آن به عنوان یک منبع قدرتمند برای مقابله با فرسودگی استفاده می‌کند. جلسه سوم (خودشناسی) نیز به مقوله "توسعه فردی " به عنوان یک راهکار کلیدی اشاره دارد.

در تبیین و تحلیل این بخش می توان گفت که این جلسات با مفاهیم سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی هم‌خوانی دارند. پژوهش‌هایی مانند رضایی و همکاران (۹)، بابایی و همکاران (۱۰) و میکائیلی منبع و همکاران (۵) بر نقش سرمایه روانشناختی در کاهش فرسودگی شغلی تاکید کردند. خودشناسی (از طریق پنجره جوهری) به فرد کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد و خودتمایزیافتگی (۹) خود را افزایش دهد. ارتباط معنوی نیز می‌تواند به عنوان یک منبع تاب‌آوری عمل کرده و به افراد در مواجهه با سختی‌های شغلی معنا و هدف ببخشد.

بخش دوم: مدیریت هیجان و راهبردهای مقابله‌ای شناختی (جلسات ۴، ۵، ۹ و ۱۰)

در تبیین و تحلیل این بخش می توان گفت که این بخش هسته اصلی الگو در زمینه آموزش مهارت‌های روانشناختی است. این جلسات به طور مستقیم راهکار "توسعه فردی" و زیرمجموعه‌های آن یعنی "مدیریت هیجان‌ها "و "ذهن آگاهی" را پوشش می‌دهند.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

جلسات ۴ و ۵ مدیریت هیجان مستقیماً به یافته‌های مرادی و همکاران (۱۱) پاسخ می‌دهد که نشان دادند ناگویی خلقی (ناتوانی در تشخیص و توصیف هیجانات) با فرسودگی شغلی مرتبط است. آموزش شناسایی و تنظیم هیجان، این ناتوانی را هدف قرار می‌دهد. این جلسات همچنین با یافته‌های سهرابی جم (۱۲) که نشان داد راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار می‌تواند فرسودگی را تشدید کند، هم‌راستاست؛ زیرا هدف این آموزش‌ها، حرکت از واکنش‌های هیجانی ناکارآمد به سمت تنظیم هیجانی سازگارانه است.

جلسات ۹ و ۱۰ ذهن‌آگاهی نیز کاملاً با پژوهش‌های داخلی همچون احمدی و همکاران (۶) و برادران بزاز و همکاران (۸) که اثربخشی ذهن‌آگاهی در کاهش فرسودگی شغلی پرستاران را تأیید کرده‌اند، مطابقت دارد. تکنیک‌هایی مانند تن‌آرامی و تمرکز بر لحظه حال، به پرستاران کمک می‌کند تا از بار ذهنی کار (۱۳) و استرس شغلی فاصله گرفته و از خستگی عاطفی جلوگیری کنند.

بخش سوم: مهارت‌های بین‌فردی و اجتماعی (جلسات ۶، ۷ و ۸)

این بخش بر بهبود روابط در محیط کار تمرکز دارد که یکی از عوامل کلیدی در کاهش فرسودگی است. این جلسات به طور مستقیم راهکار همدلی و همکاری را از یافته‌های کیفی عملیاتی می‌کنند. همچنین، این مهارت‌ها به ایجاد یک محیط کار مثبت که در عوامل زمینه‌ای شناسایی شده بود، کمک شایانی می‌کنند.

در تبیین و تحلیل این بخش می توان گفت که این جلسات با مفهوم "منابع شغلی" (۵) و "حمایت اجتماعی" (۱۴) ارتباط تنگاتنگی دارند. روابط بین‌فردی قوی، همدلی و همکاری در تیم، یک منبع شغلی و یک حائل اجتماعی قدرتمند در برابر تقاضاهای شغلی و استرس است. بهبود ارتباطات می‌تواند به کاهش خشونت در محیط کار نیز کمک کرده و رضایت شغلی را افزایش دهد.

بخش چهارم: تقویت منابع مثبت (جلسه ۱۱)

این جلسه به جای تمرکز بر کاهش عوامل منفی، بر ساخت و تقویت عوامل مثبت تأکید دارد. این جلسه مستقیماً به راهکار "ارتقای روحیه مثبت‌نگری" می‌پردازد. این بخش با پژوهش‌های زادحسن و همکاران (۱۵) که نشان دادند شادکامی و بهزیستی روانشناختی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی رضایت شغلی هستند، هم‌خوانی کامل دارد. با تمرکز بر احساسات مثبت و فعالیت‌های لذت‌بخش، این جلسه به پرستاران کمک می‌کند تا تاب‌آوری خود را افزایش دهند (۱۶) و بهزیستی ذهنی خود را ارتقا دهند.

در نهایت می توان گفت که این الگوی آموزشی یک برنامه عملی، جامع و مبتنی بر شواهد است. این الگو ابعاد مختلف وجودی یک فرد (معنوی، شناختی، هیجانی و اجتماعی) را در بر می‌گیرد. هر جلسه به طور مستقیم با یک یا چند یافته پژوهشی معتبر داخلی یا خارجی قابل تطبیق است (مانند اثربخشی اثبات‌شده ذهن‌آگاهی و آموزش مهارت‌های مقابله‌ای). الگو مستقیماً از دل داده‌های کیفی به‌دست‌آمده از جامعه هدف طراحی

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

شده است. این امر باعث می‌شود که محتوا کاملاً متناسب با نیازها و دغدغه‌های واقعی پرستاران باشد (مثلاً تاکید بر ارتباط با خدا و همکاری تیمی). الگو از یک روند منطقی پیروی می‌کند؛ از مباحث پایه‌ای مانند معارفه و خودشناسی شروع شده، به مهارت‌های اصلی (مدیریت هیجان و ذهن‌آگاهی) می‌رسد و با مهارت‌های بین‌فردی و تقویت نگرش مثبت تکمیل می‌شود.

در نهایت، این الگو یک نمونه موفق از ترجمه دانش پژوهشی به عمل است که می‌تواند به طور مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای رضایت شغلی و بهره‌وری پرستاران، که پیامدهای نهایی مورد انتظار در تحقیق بودند، نقش ایفا کند.

برای انجام این پژوهش، پژوهشگر با محدودیت‌هایی روبرو بود؛ ازجمله اینکه ویژگی‌های خاص نمونه (مانند سن، جنسیت، بخش کاری و سابقه شغلی) می‌توانند بر نتایج تأثیر بگذارند. اگر این ویژگی‌ها در نمونه به خوبی توزیع نشده باشند، تعمیم‌پذیری یافته‌ها کاهش می‌یابد. همچنین، روابط بین عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردها ممکن است پیچیده‌تر از آن باشد که در الگو نشان داده شده است. تعاملات بین این عوامل می‌تواند به شیوه‌های غیرخطی بر پیامدها تأثیر بگذارد که در مدل ساده‌سازی‌شده قابل مشاهده نیستند.

بنابراین برای غنا بخشیدن به تحقیقات در این حوزه و تکمیل الگوی ارائه شده، پژوهش‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

انجام پژوهش‌های طولی که اثربخشی بسته آموزشی را در بلندمدت (مثلاً یک سال پس از مداخله) بررسی کند تا پایداری اثرات آن بر تاب‌آوری، رضایت شغلی و بهزیستی روانی مورد ارزیابی قرار گیرد. به صورت کمی و کیفی، نقش حمایت خانواده به عنوان یک متغیر میانجی یا تعدیل‌گر در الگوی مقابله با فرسودگی شغلی بررسی شود. بررسی شود که کدام یک از ویژگی‌های فردی (مانند انعطاف‌پذیری، وجدان‌گرایی و برون‌گرایی) اثربخشی الگوی آموزشی را تقویت یا تضعیف می‌کنند. انجام مطالعات تطبیقی در سایر کشورها یا مناطق با فرهنگ‌های متفاوت برای بررسی این که آیا الگوی مقابله با فرسودگی شغلی و راهبردهای آن (به ویژه "ارتباط با خدا") در سایر جوامع نیز اثربخش است یا خیر.

تشکر و قدردانی

این مقاله بخشی از رساله تحت عنوان «طراحی و اعتباریابی الگوی آموزشی مقابله ای شناختی با فرسودگی شغلی و اثربخشی آن بر رضایت شغلی، تاب آوری و بهزیستی روانی در پرستاران» درمقطع دکترای تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کیش می باشدکه دارای کد اخلاق IR.IAU.TNB.REC.1404.072 از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال است و بدینوسیله از تمامی پرستاران که در انجام این پژوهش همکاری و مشارکت نمودند، و همچنین ازاساتید ومدیران دانشگاه مذکور تشکرو قدردانی می گردد.

ملاحظات اخلاقی

قبل از اجرای پژوهش اطلاعات لازم در مورد اهداف، طول مدت پژوهش و نحوه همراری در طول مطالعه به شرکت کنندگان داده

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]

شد و پس از کسب رضایت کتبی آگاهانه از آنان، به عنوان واحد مورد پژوهش انتخاب شدند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافعی گزارش نکردند.

Reference

1. Bakhshi E, Mazloumi A, Hoseini SM. Relationship between mental fatigue and mental workload among nurses. Zahedan J Res Med Sci. 2019;21(1):e83082. doi:10.5812/zjrms.83082.
2. Salaree MM, Zareiyan A, Ebadi A. Development and psychometric properties of the military nurses' job burnout factors questionnaire. J Mil Med. 2019;20(6):645-54.
3. Soltani Shal R, Saadat Bin Javaheri F, Zebardast O. Study of the level of well-being and psychometric properties of the scale of well-being of nurses in the workplace. Occup Med Q J. 2020;12(1):55-68.
4. Tajbakhsh M, Emami H, Varahram M, Bahrambigi F, Ghazanchaei E. Self-efficacy of the nurses in encountering disasters in the Masih Daneshvari Hospital, Tehran, 2019. J Saf Promot Inj Prev. 2020;8(3):1-9.
5. Mikaeili Manie F, Khalili M, Kazemi Fard D. Predicting burnout based on subjective well-being, psychological capital, job demands and resources in nurses. Med J Mashhad Univ Med Sci. 2023;66(5):1193-205. doi:10.22038/mjms.2023.58940.3447.
6. Ahmadi M, Arsalani N, Moghadam F, Naseh L, Taghlili F, Fallahi-Khoshknab M. Burnout in emergency nurses: a systematic review. Iran J Systematic Rev Med Sci. 2024;2(1):56-68.
7. Sabokro M, Allahyari M, Ebrahimzadehpezeshki R. Job burnout in nurses and its impact on their negligence. Nurs Midwifery J. 2017;15(2):86-94.
8. Baradaran-Bazaz N, Sanagouye-Moharer GhR, Nakhaei S. The role of mindfulness and spiritual experiences in predicting job burnout in nurses. J Res Relig Health. 2023;9(4):107-18. doi:10.22037/jrrh.v9i4.42975.
9. Rezaei N, Babakhani N, Bagheri N. A model explaining occupational burnout based on psychological capital and self-differentiation with the mediating role of perceived social responsibility among nurses at Tehran University of Medical Sciences. Iran J Nurs Res. 2021;16(4):17-28.
10. Babaie E, Ghadimi M, Ahmadi A, Golestanibakht T. The role of resilience and coping styles in predicting burnout of corona nurses in private hospitals in Tehran. Q J Nurs Manag. 2022;10(4):86-95.
11. Moradi L, Mohtashami J, Rahgoy A, Behzadi F. Relationship between job burnout with alexithymia among nurses. Int J Psychiatry Nurs. 2023;11(2):112-21. doi: 10.22034/IJPN.11.2.112.
12. Sohrabi Jam S, Amani R, Farhadi M, Haqtalab T. Prevalence of burnout in Iranian nurses and its relationship with coronavirus disease. 16th International Conference on Psychology, Counseling and Educational Sciences; 2023.
13. Saedpanah K, Ghasemi M, Akbari H, Adibzadeh A, Akbari H. Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. Eur J Transl Myol. 2022;33(1):10909. doi:10.4081/ejtm.2022.10909
14. Abdulmohdi N. The relationships between nurses' resilience, burnout, perceived organisational support and social support during the second wave of the COVID-19 pandemic: a quantitative cross-sectional survey. Nurs Open. 2024;11(1):e2036. doi:10.1002/nop2.2036.
15. Zadhassan Z, Dehghanpour M, Bastami M, Yarahmadi H. The relationship between happiness and psychological well-being with job satisfaction of Khuzestan military hospital nurses. Nurse Physician Within War. 2017;5(15):11-19.
16. Taleschi Yekta J. Investigating the effectiveness of resilience training for healthcare staff on reducing burnout and improving their job performance. 2024.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-26]