

Received: 2022/04/8

Accepted: 2023/05/9

How to cite:

Nazem M, Rezapour Mirsaleh Y, Aryanpour HR. The mediating role of problem-solving skills in the relationship between job meaning and job burnout among nurses.

EBNESINA 2023;25(2):47-58.

DOI: 10.22034/25.2.47

Original Article

The mediating role of problem-solving skills in the relationship between job meaning and job burnout among nurses

Maryam Nazem¹, Yasser Rezapour Mirsaleh^{2✉}, Hamid-Reza Aryanpour³

Abstract

Background and aims: In the current situation, due to the exposure of nurses with the corona epidemic, there is probably too much work pressure on them, which can be a reason for the increase in job burnout among them. The aim of this study was to investigate the mediating role of problem solving skills in the relationship between job meaning and job burnout among nurses during the corona epidemic.

Methods: This descriptive correlational study was performed using structural equation modeling. The statistical population of the present study included all the nurses who were working in Imam Khomeini Abadeh and Khatam-Al-Anbiya Abarkooh hospitals during the corona epidemic in 2021-2022. From these, a sample of 220 nurses was selected using available sampling method. In order to collect data, the Work and Meaning Inventory of Stiger et al. (2012), burnout questionnaire of Yildirim and Solmaz (2020), and Basader's (1999) problem solving questionnaire were used. Data were analyzed by Pearson correlation test and structural equation modeling.

Results: The results of the study confirmed the direct relationship between the variables of job meaning and job burnout, as well as the mediating role of problem solving skills in the relationship between job meaning and job burnout among nurses during the corona epidemic ($p < 0.001$).

Conclusion: The job burnout in nurses can be reduced by increasing job meaning and improving problem-solving skills, and it leads to an increase in the quality of medical care and patient satisfaction.

Keywords: Nurses, Occupational Burnout, Problem Solving

EBNESINA - IRIAF Health Administration

(Vol. 25, No. 2, Serial 83 Summer 2023)

1. MSc student, Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran

2. Associate professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran

3. Assistant professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran

✉ Corresponding Author:

Yasser Rezapour Mirsaleh

Address: Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran

Tel: +98 (35) 33906060

E-mail: y.rezapour@ardakan.ac.ir



Copyright© 2023. This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms. Downloaded from: <http://www.ebnesina.ajaums.ac.ir>

نقش میانجی مهارت‌های حل مسئله در رابطه بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در بین پرستاران

مریم ناظم^۱، یاسر رضاپور میر صالح^۲✉، حمیدرضا آریانپور^۳

چکیده

زمینه و اهداف: در شرایط کنونی به دلیل مواجهه و رویارویی پرستاران با اپیدمی کرونا احتمالاً فشار کاری بیش از حدی بر آنها وارد شده که می‌تواند دلیلی بر افزایش فرسودگی شغلی در آنان باشد. مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش میانجی مهارت‌های حل مسئله در رابطه بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در بین پرستاران در دوران اپیدمی کرونا انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر، یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود که با روش مدلیابی معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرستارانی بود که در دوران اپیدمی کرونا در بیمارستان‌های امام خمینی آباده و خاتم الانبیاء ابرکوه در سال ۱۴۰۰ مشغول به خدمت بودند که از این بین نمونه‌ای به حجم ۲۲۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های معنای کار استیگر و همکاران (۲۰۱۲)، فرسودگی شغلی ییلدیریم و سولماز (۲۰۲۰) و حل مسئله باسادر (۱۹۹۹) استفاده شد. داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و مدلیابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش رابطه مستقیم بین متغیرهای معنای شغلی و فرسودگی شغلی و همچنین نقش میانجی مهارت حل مسئله در ارتباط بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در بین پرستاران در دوران اپیدمی کرونا را تأیید کرد ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: با افزایش معنای شغلی و ارتقاء مهارت حل مسئله، فرسودگی شغلی در پرستاران را می‌توان کاهش داد که این مهم منتج به افزایش سطح کیفیت مراقبت‌های درمانی و رضایت‌مندی بیماران می‌شود.

کلمات کلیدی: پرستاران، فرسودگی شغلی، حل مسئله

(سال بیست و پنجم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲، مسلسل ۸۳)
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۱۹

فصلنامه علمی پژوهشی ابن‌سینا / اداره بهداشت، امداد و درمان نهجا
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱/۱۹

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه اردکان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه روانشناسی، اردکان، ایران
۲. دانشیار، دانشگاه اردکان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه مشاوره، اردکان، ایران
۳. استادیار، دانشگاه اردکان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه روانشناسی، اردکان، ایران

✉ نویسنده مسئول: یاسر رضاپور میر صالح
آدرس: دانشگاه اردکان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه مشاوره، اردکان، ایران
تلفن: +۹۸ ۳۳۹۰۶۰۶۰ (۳۵)
ایمیل: y.rezapour@ardakan.ac.ir

مقدمه

یدک کشد [۸].

شیوع کروناویروس در جهان امروز که ممکن است باعث فرسودگی شغلی بیشتر شود، به شدت نگرانی عموم خصوصاً جامعه بهداشتی و درمانی را تحت تأثیر قرار داده است. عملکرد شغلی افراد در محیط‌های کاری می‌تواند متأثر از این بیماری باشد. در همین راستا عواقب و پیامدهای روانشناختی ناشی از آن نیز می‌تواند بر درک و توانایی تصمیم‌گیری پرستاران در محیط‌های کاری و همچنین سطوح سلامت روانی، بدنی و اجتماعی آنان تأثیری مستمر داشته باشد. پژوهش‌ها نشان داده است که کرونا ویروس همچنین می‌تواند به صورت مستقیم و یا حتی غیرمستقیم برانگیزاننده کاهش کیفیت در محیط کار و حتی به عنوان یک عامل تهدیدکننده بر ایمنی و سلامت افراد شاغل محسوب شود، لذا مراقبت از سلامت روان کارکنان در جهت حفظ و مدیریت این نوع بیماری مسری بیشتر مورد توجه قرار گرفته است [۹، ۱۰]. به همین دلیل شناخت، جلوگیری و دفع فرسودگی شغلی در جهت ارتقاء سطح کیفیت خدمات عرضه شده نقشی بی‌بدیل دارد.

احتمالاً یکی از عواملی که فرسودگی در پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معنای شغلی^۱ است. معنای شغلی بیانگر حالتی است که هم در شغل و هم در زندگی فرد حائز اهمیت است. مقوله مهمی از جستجوی معنا برای بسیاری از انسان‌ها، شغل است، شغل جزء اصلی هویت فرد محسوب می‌گردد [۱۱]. در همین راستا پرستاران زمانی که احساس کنند عملکردشان بر زندگی و حیات دیگران تأثیرگذار بوده و مورد تقدیر سایرین نیز قرار می‌گیرند، در این حالت شغل خود را معنادار تلقی می‌کنند [۱۲]. در تحقیق جامعه‌شناسی بلا^۲ و همکاران [۱۳]. برای جداسازی معانی مختلف شغلی سه جهت‌گیری برجسته بیان شد: الف) افرادی که برداشتشان از معنای شغل گذران زندگی است و شغل خود را منبع درآمد می‌دانند؛ ب) افرادی که معنای شغل را به عنوان یک رسالت می‌دانند و خود شغل برای

اصلی‌ترین عضو تیم درمان که بیش از ۷۵٪ فضای درمانی را به خود اختصاص داده پرستاران هستند [۱]. پرستاران به عنوان بزرگترین رکن نظام سلامت نقشی مهم در ارتقای سلامت، ارائه خدمات پیشگیری از بیماری‌ها، درمان و مراقبت از بیماران را عهده‌دار هستند و در همین راستا [۲] رویارویی با درد و مرگ انسان‌ها، ساعات کاری زیاد، مسئولیت‌های حرفه‌ای، نوبت کاری و توقعات بالای بیمارستان‌ها و بیماران، کمبود نیروی انسانی، ارتباط مداوم با افراد بیمار، شیفت‌های در گردش، وجود مشکلات ناشی از تعامل با سایر همکاران، از دست دادن معنا و لذت بردن از کار [۳] پرستاری را تبدیل به یک شغل پر استرس نموده که می‌تواند در دراز مدت به فرسودگی شغلی منتهی گردد [۴]. مطالعات انجام شده حاکی از وجود سطوح مختلف فرسودگی شغلی در پرستاران جهان است [۵]. خستگی هیجانی (خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف) مسخ شخصیت، تمایلات منفی و بدبینانه نسبت به مراجع و همکاران، احساس گناه، گوشه‌گیری، کاهش کار و فعالیت روزانه و کاهش احساس کفایت شخصی (نارضایتی از کار، احساسات مبنی بر شکست و ناتوانی، از دست دادن قدرت تشخیص و درک، حس دائمی از اجحاف و استثمار و کاهش عملکرد شغلی) از نشانگان فرسودگی شغلی است [۶]. فرسودگی شغلی در پرستاران به صورت یک پاسخ ناهمسان روانی، جسمانی و رفتاری، به شکل روایی علاقه و احساسات عاطفی در برابر مددجویان و مراقبت نامناسب از آنها، جلوه‌گر می‌شود [۷].

در تعریفی سندرم روانی که دربرگیرنده زوال شخصیت، خستگی عاطفی و افت احساس موفقیت فردی است را فرسودگی شغلی دانسته‌اند. فرسودگی شغلی قادر است آثاری مخرب و ناپسند بر راندمان شغلی افراد داشته باشد و علاوه بر این معضلات زیادی همچون کاهش فعالیت بدنی و توان فرد، بی‌خوابی، بروز مشکلات خانوادگی، بروز رفتارهای منفی نسبت به دیگران و خود، فرار از کار و نهایتاً نارضایتی شغلی را با خود

1. job meaning and values

2. Bellah

داشته باشد. باید در نظر داشت کارکنانی که حل مسئله بهتری را تجربه کنند راندمانی بهتر و با کیفیت‌تر، بهره‌وری بالا، رضایت کاری بیشتر، تعهد، دلبستگی و خشنودی قابل توجهی در محیط کار خواهند داشت. در همین راستا زمانی که منابع استرس محیطی، ضعیف و قابل کنترل باشند، ضمن پیشگیری از نمود اختلال، تجلی پیامدهایی چون خشنودی، شادکامی، موفقیت، افزایش عملکرد و انگیزه را همراه خواهند داشت. می‌توان گفت بهره‌مندی کارکنان یک سازمان از حمایت، هویت، استقلال کاری و جو همکاری قوی در درون سازمان، باعث ایجاد رابطه تعاملی بیشتر و بهتر آنان با یکدیگر شده و با تجربه حس همکاری خوب، میل و علاقه به کار در آنها رشد و تقویت شود که این مهم باعث می‌شود تا فرد یا افراد فشار روانی کمتری در محیط کار احساس کنند که این امر موجب می‌شود تا حس فرسودگی شغلی در آنان کاهش یابد [۲۰]. همچنین یافته‌های پژوهش‌های سیلانه و همکاران [۲۱] نشان داد که بین مهارت حل مسئله و فرسودگی رابطه وجود دارد. یعنی با افزایش مهارت حل مسئله، فرسودگی کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌های پژوهش درخشان‌راد و همکاران [۲۲] نشان داد که بین مهارت حل مسئله و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. بنابراین افراد دارای معنای شغلی بالا، هنگام مواجهه با مشکلات مقاومت کرده و با شناسایی و پیدا کردن راه‌حل مناسب، نسبت به رفع آن مشکل اقدام می‌کنند، معنای شغلی یکی از عواملی است که می‌تواند بر توانایی حل مسئله به طور قابل توجهی، تأثیرگذار باشد [۲۳] براساس نظریه وجودی، پرستارانی که معنای زندگی خود را درک کرده باشند، می‌توانند مهارت‌های حل مسئله و شیوه‌های رسیدن به اهدافشان را بهتر کشف کرده و در نتیجه از مشکلات خود بکاهند. همراستای آن پرستارانی که از معنای شغلی بالایی برخوردارند، با استفاده از عنصر مهارت حل مسئله می‌توانند فرسودگی شغلی را کاهش داده و شایستگی‌ها و توانمندی‌های خود را به نمایش گذارند. در نتیجه به نظر می‌رسد با افزایش معنای شغلی، مهارت حل مسئله افزایش و فرسودگی شغلی نیز کاهش یابد.

آنها معنادار است؛ و ج) افرادی که شغل را مسیر پیشرفت دانسته و آن را منبعی جهت رسیدن به موفقیت تصور می‌کنند [۱۴]. بنابراین افرادی که معنای شغلی بالایی را تجربه می‌کنند حتی اگر شغلشان سخت باشد وظایف خود را به خوبی به انجام رسانده و انگیزه بالای خود را در این زمینه حفظ می‌کنند، به نظر می‌رسد با افزایش معنای شغلی، فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد در همین رابطه استیگر و دیک [۱۵] اشاره می‌کنند که افراد زمانی خودشکوفای می‌شوند که در شغلی معنادار درگیر شوند و سازمان‌ها زمانی شکوفای می‌شوند که کارکنان به یک صورت مشابه درگیر کار شوند. برای مثال افرادی که در محیط کار دچار کمبود معنا هستند رضایت شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و مستعد کاهش انگیزه، بهره‌وری، سلامت و افزایش فرسودگی هستند [۱۶]. همچنین براساس یافته‌های پژوهش‌های پاسمور و همکاران [۱۷] و لوسین و همکاران [۱۸] بین معنا و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد یعنی با افزایش معنای شغلی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

همان طور که اشاره شد، احتمالاً معنای شغلی می‌تواند مستقیم، فرسودگی شغلی در پرستاران را تحت تأثیر قرار دهد. اما به نظر می‌رسد مهارت‌های حل مسئله^۱ می‌تواند در این بین نقش یک متغیر میانجی را ایفا کند. یکی از عوامل مؤثر در میزان فرسودگی شغلی و کنار آمدن موفق، مهارت حل مسئله افراد است. می‌توان گفت حل مسئله راهبردی مهم و مقابله‌ای است که می‌تواند فرد را قادر سازد، تا موقعیت‌های مشکل آفرین روزمره و تأثیر هیجانی آنها را به خوبی هدایت و کنترل نماید و تنیدگی روان‌شناختی را به حداقل رسانده و یا از آن پیشگیری نماید، چنانچه این الگو صحیح باشد، پس توانایی حل مسئله به طور معناداری با میزان توانایی حل مسئله بالا، پیش‌بینی‌کننده سطح تنیدگی پایین و در نتیجه میزان سلامت بالاست [۱۹] پنداشته می‌شود شیوه حل مسئله در کنش با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه‌ای دوسویه

1. Problem solving skills

شواهد بیانگر آن است که تا به امروز علیرغم شیوع کروناویروس، گزارش‌چندانی درباره پیشاپندها و پیامدهای مهارت حل مسئله و به ویژه ارتباط بین معنای شغلی با مهارت حل مسئله و فرسودگی شغلی حاصل از آن در جامعه پرستاری ارائه نشده است. لذا پرداختن به چنین مباحثی اهمیت پژوهش در جامعه هدف را آشکار می‌سازد. لازم به ذکر است فرسودگی شغلی در یکی دو سال اخیر با پیدایش کرونا ویروس احتمالاً به شدت فزونی یافته است. با توجه به این که پرستاران به عنوان بزرگترین اکپ تیم بهداشت و درمان محسوب می‌شوند، بنابراین ارائه خدمات بهداشتی بهینه ارتباطی تنگاتنگ با عملکرد آنان دارد، زیرا عدم توجه آنها به این مقوله (تندرستی و سلامت بیماران) عواقب جبران‌ناپذیری را به دنبال دارد، بدین جهت سازگاری عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی پرستاران همانند معنای شغلی و نقش میانجی حل مسئله مخصوصاً در بین پرستاران بخش کرونا که کمتر به آن توجه شده است، ضرورت می‌یابد در این زمینه مطالعات بیشتری انجام شود. بنابراین، در پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی مهارت‌های حل مسئله در ارتباط بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در بین پرستاران در دوران اپیدمی کرونا پرداخته شد.

روش بررسی

مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرستارانی بود که در دوران اپیدمی کرونا در بیمارستان‌های امام خمینی آباد و خاتم الانبیا ابرکوه مشغول به خدمت بوده‌اند که مشتمل بر ۳۵۰ پرستار بود. تعداد ۲۲۰ نفر از پرستاران بخش کرونایی این دو بیمارستان به عنوان نمونه با استفاده از شیوه نمونه‌گیری دردسترس برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند و به سؤالات پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ملاک تعیین حجم نمونه طبق توصیه حییبی و عدن‌ور حداقل ۲۰۰ نفر بود [۲۴]. معیار ورود افراد به پژوهش، پرستاران دارای دو سال سابقه کاری و معیار خروج عدم تمایل

به همکاری در جهت تکمیل پرسشنامه‌ها بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های معنای کار، فرسودگی شغلی و حل مسئله استفاده شد.

پرسشنامه معنای کار (WAMI)^۱ استیگر و همکارانش [۲۵] شامل ۱۰ گویه، سه زیر مقیاس معنای مثبت، معناسازی از طریق کار و انگیزش‌های برتر است. گزینه‌ها بر اساس یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند (از کاملاً نادرست تا کاملاً درست). از جمع کل نمرات خرده‌مقیاس‌ها هم، نمره کل مقیاس کار معنادار به دست می‌آید. ولف پایایی این مقیاس را از طریق بازآزمایی برای خرده‌مقیاس‌های معنای مثبت ۰/۸۹، معناسازی از طریق کار ۰/۸۲، انگیزش‌های برتر ۰/۸۳ و کل مقیاس ۰/۹۳ گزارش کرد. استیگر و همکاران [۲۵] روایی آن را از طریق همبستگی با متغیرهای رضایت شغلی، تعهد شغلی، آرمان‌گرایی، معنا در زندگی و رضایت از زندگی تأیید کردند. اعتباریابی این پرسشنامه در ایران توسط خلیلی و همکاران [۲۶] با دو روش اعتبار بازآزمایی و اعتبار همزمان مورد استفاده قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ (برای خرده‌مقیاس‌های معنای مثبت، معناسازی از طریق کار، انگیزش‌های برتر و کل مقیاس به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۷۳، ۰/۵۵ و ۰/۸۲) همگی قابل قبول هستند و بنابراین اعتبار همزمان پرسشنامه نیز تأیید گردید. همچنین روایی پرسشنامه توسط خلیلی و همکاران به تأیید پنج نفر از اساتید حوزه روانشناسی و مشاوره رسید و از نظر متخصصان پرسشنامه دارای روایی صوری و محتوایی است [۲۶]. در پژوهش حکیمی مقدار روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۸۰ و ۰/۶۴ به دست آمد [۲۷].

پرسشنامه فرسودگی شغلی کووید-۱۹ یک ابزار اندازه‌گیری اقتباس شده از نسخه کوتاه پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاش-پینس^۲ [۲۸] توسعه یافت و با انطباق از

1. Work and Meaning Inventory

2. Malach-Pines

در صورت تمایل پرستاران و کادر درمان، نتیجه پژوهش در اختیار آنها گذاشته شد، پژوهش با هنجارهای اجتماعی جامعه هیچگونه تداخلی نداشت، به جهت محرمانه بودن اطلاعات شخصی، نام شرکت‌کنندگان در پرسشنامه‌ها ذکر نگردید و توضیح کامل درباره اهداف و روش کار برای آزمودنی‌ها داده شد.

تجزیه و تحلیل آماری

در پژوهش حاضر از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و آموس^۱ نسخه ۲۶ جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. مفروضه نرمال بودن توزیع نمرات با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. خطی بودن رابطه بین متغیرها، عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل و استقلال مقادیر خطا از یکدیگر نیز به ترتیب با نمودار نقطه‌ای، آزمون تورم واریانس، و دوربین-واتسون مورد بررسی قرار گرفت. برای محاسبه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته از روش خودگردان‌سازی^۲ در نرم‌افزار آموس استفاده شد.

یافته‌ها

تعداد پرستاران مورد ارزیابی در این پژوهش ۲۲۰ نفر بود براساس یافته‌های پژوهش، میانگین سنی افراد $36/14 \pm 7/6$ (دامنه ۲۴ تا ۵۸) سال بود. $41/4\%$ از پاسخگویان مرد و $58/6\%$ زن بودند. $10/5\%$ از پاسخگویان در مقطع کاردانی، $82/7\%$ در مقطع کارشناسی و $6/8\%$ در مقطع کارشناسی ارشد فارغ‌التحصیل شده بودند. $19/1\%$ پاسخگویان مجرد و $80/9\%$ متأهل بودند. بیشترین فراوانی مربوط به پاسخگویان بخش اورژانس ($21/8\%$) و کمترین فراوانی مربوط به بخش سی‌سی‌یو ($9/5\%$) بود. میانگین سابقه کار $11/55 \pm 7/2$ (دامنه ۲ تا ۲۹)

پرسشنامه ترکیبی لیدیریم و سولماز [۲۹] و مشتمل بر ۱۰ عبارت است [۲۹]. گزینه‌ها براساس یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند (از هرگز تا همیشه) و دامنه امتیاز از ۱۰ تا ۵۰ است. فرسودگی شغلی مرتبط با کووید-۱۹ مقیاسی یک بُعدی است. لازم به ذکر است در نسخه لیدیریم و سولماز [۲۹]، آلفای کرونباخ با مقدار $0/91$ و در پژوهش انجام شده توسط دریا [۳۰] مقدار آلفای کرونباخ برابر با $0/96$ تعیین شد.

پرسشنامه حل مسئله آزمونی ۱۶ سؤالی باسادر است و در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (به هیچ وجه تا بسیاری از اوقات) تنظیم شده است. پس از اجرای آزمون مجموع نمرات با یکدیگر جمع می‌شود. حداقل نمره ۱۶ و حداکثر نمره ۸۰ است. باسادر روایی و پایایی این ابزار را مطلوب گزارش نمود. به طوری که روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی نشان‌دهنده بار عاملی مناسب گویه‌ها داشت و نیز همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/83$ به دست آمد [۳۱]. در ایران نیز زارع و همکاران [۳۲] این پرسشنامه را برای اولین بار ترجمه، روانسنجی و اعتباریابی نمودند. در مطالعه فوق برای روایی پرسشنامه از روش‌های روایی همزمان و روایی سازه استفاده شده است. برای تأیید روایی همزمان از آزمون کلامی خلاقیت تورنس استفاده شد که نتایج نشان‌دهنده روایی مناسب ابزار بود. در روایی سازه نیز پژوهشگر با استفاده از تحلیل عاملی نشان داد که تمامی ۱۶ گویه پرسشنامه از بار عاملی مناسبی برخوردار هستند. جهت بررسی پایایی ابزار نیز از دو روش آزمون-بازآزمایی و آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب همبستگی دو آزمون برگزار شده در آزمون-بازآزمایی $0/762$ بود. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای تأیید همسانی درونی $0/844$ به دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی بود [۳۲].

ملاحظات اخلاقی

قبل از انجام پژوهش از شرکت‌کنندگان رضایت گرفته شد،

1. AMOS
2. Bootstrap

جدول ۱- توزیع فراوانی بر حسب جنس، تاهل، بخش کاری، تحصیلات

متغیر	تعداد	درصد
جنس	مرد	۹۱
	زن	۱۲۹
تاهل	مجرد	۱۹/۱
	متاهل	۸۰/۹
بخش کاری	اورژانس	۴۸
	جراحی	۳۹
	داخلی	۳۹
	اطفال	۲۴
	آی سی یو	۲۳
	سی سی یو	۲۱
تحصیلات	عقونی	۲۶
	کاردانی	۲۳
	کارشناسی	۱۸۲
کارشناسی ارشد	۱۵	۶/۸

جدول ۲- آماره‌های فراوانی بر حسب سن، سابقه کار، ازدواج و فرزند

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین (±انحراف معیار)
سن	۲۴	۵۸	۳۶/۱۴±۷/۶۱
سابقه کار	۲	۲۹	۱۱/۵۵±۷/۲۷
ازدواج	۱	۳۵	۱۱/۳۵±۷/۰۹
فرزند	۱	۴	۱/۶۳±۰/۷۴

جدول ۳- آماره‌های توصیفی متغیرهای معنای شغلی، فرسودگی شغلی، حل مسئله و خرده‌مقیاس‌های آنها

متغیر	میانگین (±انحراف معیار)	دامنه
معنای شغلی	معنای مثبت	۱۶/۵۷±۲/۲۵
	معناسازی از طریق کار	۱۲/۰۶±۱/۸۹
	انگیزش‌های برتر	۱۲/۰۴±۱/۸۷
فرسودگی شغلی	معنای شغلی	۴۰/۶۷±۴/۶۹
	فرسودگی شغلی	۲۰/۴۱±۵/۱۸
	مهارت‌های حل مسئله	۵۹/۶۸±۷/۰۴
حل مسئله		۴۲-۷۶

جدول ۴- برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	CFI	TLI	IFI	NFI	GFI	CMIN/DF	DF	CMIN
مقدار	۰/۹۹۰	۰/۹۷۴	۰/۹۹۰	۰/۹۷۱	۰/۹۸۹	۱/۵۳۰	۴	۶/۱۲۰

توصیه شده است از جذر برآورد واریانس خطای تقریب که به‌عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است استفاده شود. شاخص RMSEA برای مدل‌های خوب برابر با ۰/۰۸ یا کمتر است. مدل‌هایی که RMSEA آنها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند. بر پایه قرارداد، مقدار GFI، CFI، NFI، TLI و IFI باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ باشد تا مدل پذیرفته شود.

طبق نتایج جدول ۵ و نمودار ۱، اثر مستقیم معنای شغلی بر مهارت‌های حل مسئله به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/001$) و $\beta = 0/339$. بنابراین، بین معنای شغلی با مهارت‌های حل مسئله در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، رابطه مستقیم وجود دارد.

طبق نتایج جدول ۵ و نمودار ۱، اثر مستقیم معنای شغلی بر فرسودگی شغلی به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/001$) و $\beta = -0/246$. بنابراین، بین معنای شغلی با فرسودگی شغلی در

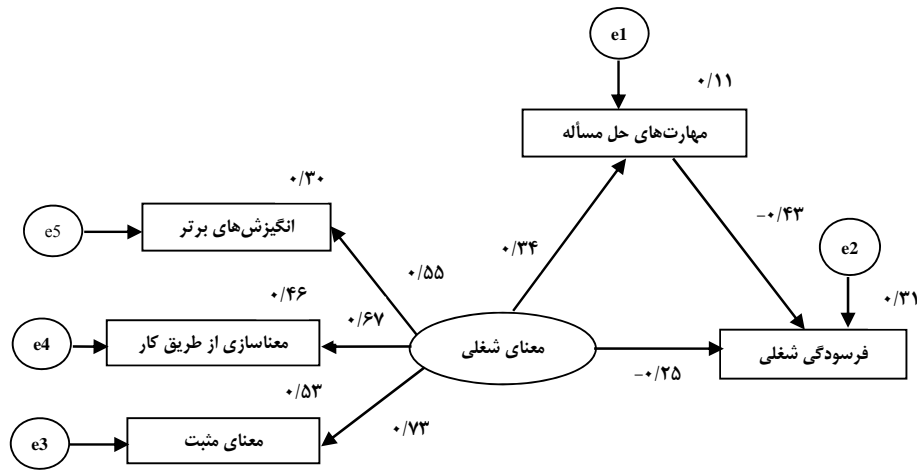
سال بود. میانگین مدت زمان ازدواج $11/35 \pm 7/1$ (دامنه ۱ تا ۳۵) سال بود. حداقل و حداکثر تعداد فرزند به ترتیب ۱ و ۴ فرزند بود. مشخصات دموگرافیک و توصیفی در جداول ۱ الی ۳ نشان داده شده است.

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است (جدول ۴).

خروجی روش خودگردان‌سازی در نرم‌افزار اموس برای محاسبه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته در جدول ۵ گزارش شده است. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عامل تأییدی از مشخصه‌های χ^2/df ، RMSEA، TLI، GFI، CFI، NFI، IFI و RMSEA استفاده شده است. شاخص χ^2/df فاقد یک معیار ثابت برای یک مدل قابل قبول است، اما مقدار کوچک χ^2/df دلالت بر برازش بهتر مدل دارد [۳۳] و مقادیر کمتر از ۳ مطلوب ارزیابی می‌شود.

جدول ۵- برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل و میانجی بر فرسودگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	مستقیم		غیرمستقیم		متغیر وابسته
		مقدار	p	مقدار	p	
معنای شغلی	-	۰/۳۳۹	۰/۰۰۱	-	-	مهارت‌های حل مسئله
	-	-۰/۲۴۶	۰/۰۰۱	-	-	فرسودگی شغلی
مهارت‌های حل مسئله	-	-	-	-۰/۱۲۷	۰/۰۰۱	فرسودگی شغلی
	-	-۰/۴۲۷	۰/۰۰۱	-	-	فرسودگی شغلی



نمودار ۱- مدل مسیر در حالت استاندارد

و جهت رفع آنها تلاش می‌کنند. بنابراین افراد دارای معنای شغلی از مهارت حل مسئله هم برخوردار هستند؛ زیرا چنین افرادی در محیط کار، عملکردی بهتر و با کیفیت‌تر داشته و مشکلات را به صورت مؤثرتری حل کرده و در نهایت ضمن فائق شدن بر مشکلات، احساس رضایتمندی بیشتری هم تجربه می‌کنند [۳۴]. بنابراین رابطه مستقیم بین دو متغیر معنای شغلی با مهارت‌های حل مسئله در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا تأیید می‌شود.

یافته‌ها همچنین نشان دادند که بین معنای شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، رابطه مستقیم وجود دارد. این یافته با مطالعات پیشین همسو بود [۱۷، ۱۸، ۳۵، ۳۶]. حکیمی در پژوهشی با به این نتیجه رسید که هر چند معنویت فردی، تجارب پرستاران را از معناداری کارشان افزایش نمی‌دهد؛ اما این سازه همراه با متغیرهای معنویت سازمانی و شخصیت پویا می‌توانند به عنوان پیشایندهای تعلق شغلی مدنظر قرار گیرند. در نهایت، شواهد حاکی از تأیید نقش میانجی‌گری نسبی معناداری کار در ارتباط بین این سازه‌های سه گانه با تعلق شغلی در جامعه مورد مطالعه بود [۳۵]. هاشم مطوری و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معناهای شغلی امرار معاش و مسیر پیشرفت اثر مستقیم بر بهزیستی ذهنی و معنای شغلی رسالت از طریق رضایت شغلی اثر غیر مستقیم بر بهزیستی ذهنی دارد [۳۶]. پاسمور و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که

پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، رابطه مستقیم وجود دارد. طبق نتایج جدول ۵ و نمودار ۱، اثر مستقیم مهارت‌های حل مسئله بر فرسودگی شغلی به لحاظ آماری معنادار است ($p < 0.001$ و $\beta = -0.427$). بنابراین، بین مهارت‌های حل مسئله با فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، رابطه مستقیم وجود دارد.

نتایج حاصله با استفاده از سامانه‌های آنلاین، آماره سوئیل مقدار به دست آمده ۳/۴۸- است که از قدرمطلق ۱/۹۶ بزرگتر بوده و براساس مقدار p گزارش شده، در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنی دار است. مهارت‌های حل مسئله در ارتباط بین معنای شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین معنای شغلی با مهارت‌های حل مسئله در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، رابطه مستقیم وجود دارد. بررسی‌ها نشان داد که پژوهشی به بررسی ارتباط معنای شغلی و مهارت‌های حل مسئله در پرستاران نپرداخته بود. یافته‌های حاصل را می‌توان چنین تبیین کرد که افراد دارای معنای شغلی، صرفاً درگیر گذران زندگی نبوده، بیشتر به هدف و رسیدن به موفقیت فکر می‌کنند، علایق، ارزش‌ها و مهارت‌های خود را شناسایی کرده و بر احساسات منفی غالب و همچنین با مشکلات پیش‌رو کنار آمده

وجود دارد. یعنی با افزایش مهارت حل مسئله، فرسودگی کاهش می‌یابد. بنابراین، رابطه مستقیم بین مهارت‌های حل مسئله با فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا تأیید می‌شود.

یافته‌ها همچنین نشان دادند که مهارت‌های حل مسئله در ارتباط بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، نقش میانجی دارد. این یافته با مطالعات پیشین همسو بود [۲۲، ۳۹]. درخشان‌راد و همکاران در پژوهشی با عنوان رابطه حل مسئله، خلاقیت و فرسودگی شغلی در کار درمانگران ایرانی به این نتیجه رسیدند که افزایش دانش و کسب درجات بالای حل مسئله و خلاقیت با کاهش فرسودگی شغلی مرتبطند [۲۲]. استیونز و پیفوست در پژوهشی با عنوان رویکرد حل مسئله برای فرسودگی کارکنان در محیط‌های توانبخشی به این نتیجه رسیدند که حل مسئله مزایایی از جمله کاهش فرسودگی شغلی را به دنبال دارد [۳۹]. یافته‌های حاصل را می‌توان چنین تبیین کرد، درک معنای شغلی علیرغم حجم و ساعات کاری زیاد، تماس مستقیم با بیماران و مشکلات ناشی از آن در حرفه پرستاری باعث می‌شود تا فرد تمام توان خود را جهت به انجام رساندن وظایف محوله مصروف نماید و با انگیزه و تمرکز بر مهارت حل مسئله، توجه و ادراک را به گونه‌ای هماهنگ کند تا شرایط لازم برای دستیابی به هدف مطلوب فراهم گردد [۴۰] و کمتر احساس فرسودگی شغلی نموده و بهتر بتواند با شرایط موجود کنار آید. همچنین یافته‌های پژوهش درخشان‌راد و همکاران [۲۲] نشان داد که بین مهارت حل مسئله و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد. بنابراین، نقش میانجی مهارت‌های حل مسئله در ارتباط بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا تأیید می‌شود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به بی‌حوصلگی پرستاران، عدم دقت در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه ذکر نمود. همچنین به دلیل جامعه آماری نسبتاً کوچک که صرفاً محدود به پرستاران بیمارستان‌های شهرستان آباده و ابرکوه

استرس تروماتیک ثانویه با فرسودگی شغلی مرتبط است و در این بین معنای کار و امید بالا می‌تواند اثرات آنها را کاهش دهد [۱۷]. لونیسن و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که افزایش معنای شغلی در کارکنان باعث کاهش درخواست جابجایی و تقلیل فرسودگی شغلی می‌شود [۱۸]. براساس پژوهش کیم و لی می‌توان چنین تبیین کرد افرادی که معنای شغلی بالاتری دارند تمایل بیشتری به ادامه کار در همان شغل ابراز می‌دارند و به همین نسبت هر چه فرد معنا و ارزش شغلی بالاتری را تجربه کند به مراتب از پاداش بیشتر برخوردار شده و فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کند [۳۷]. همچنین براساس یافته‌های پژوهش‌های پاسمور و همکاران [۱۷] و لوسین و همکاران [۱۸] بین معنا و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد یعنی با افزایش معنای شغلی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. بنابراین، رابطه مستقیم بین معنای شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا تأیید می‌شود.

یافته‌ها همچنین نشان دادند که بین مهارت‌های حل مسئله با فرسودگی شغلی در پرستاران در دوران اپیدمی کرونا، رابطه مستقیم وجود دارد. این یافته با مطالعات پیشین همسو بود [۲۱]. سیلان و همکاران در پژوهشی در معلمان مدارس متوسطه استان خراسان شمالی به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های حل مسئله اجتماعی و مدیریت کلاس نقش مؤثری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان مدارس متوسطه دارند. در نتیجه، برنامه‌ریزی برای کاهش فرسودگی شغلی آنان با استفاده از بهبود مهارت‌های حل مسئله اجتماعی و مدیریت کلاس ضروری است [۲۱]. می‌توان چنین تبیین کرد که برخورداری از مهارت حل مسئله در افراد موجب افزایش اعتماد به نفس، یافتن راه‌حل‌های خلاقانه، احساس ارزشمندی بیشتر، کنترل عوامل استرس‌زا، توانایی پذیرش مشکلات و برخورداری از رویکردی منظم در چگونگی مقابله با مسائل و مشکلات پیش‌رو شده [۲۸] و در همین راستا فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌های پژوهش‌های سیلان و همکاران [۲۱] نشان داد که بین مهارت حل مسئله و فرسودگی رابطه

IR.YAZD.REC.1400.030 به تأیید رسید.

نویسندگان این مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از همه مسئولین و پرستاران شاغل در بیمارستان‌های امام خمینی آباد و خاتم الانبیاء ابرکوه که در جمع‌آوری اطلاعات لازم در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، اعلام می‌دارد.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

سهام نویسندگان

همه نویسندگان در ارائه ایده و نظریه و انجام طرح و همچنین نگرش اولیه مقاله با بازنگری آن سهیم بوده‌اند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی

در این پژوهش از هیچ سازمان و نهادی حمایت مالی دریافت نشده است.

بودند باید در تعمیم نتایج به پرستاران بیمارستان‌های سایر شهرستان‌ها احتیاط شود. از طرفی با توجه به این که در پژوهش حاضر از ابزار پرسشنامه استفاده شده بود لذا پیشنهاد می‌گردد جهت بررسی و ارزیابی متغیرهای پژوهش از ابزار مصاحبه و مشاهده در پژوهش‌های آتی استفاده شود همچنین در جهت ارتقاء معنای شغلی پرستاران پیشنهاد می‌شود در زمینه افزایش حمایت، تنوع کاری و بهره‌مندی آنان از ملزومات زندگی اقدامات لازم مبذول گردد تا ضمن پیشگیری از فرسودگی شغلی، کیفیت مراقبت پرستاری از بیماران نیز افزون گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که مهارت حل مسئله در ارتباط بین معنای شغلی و فرسودگی شغلی در بین پرستاران در دوران اپیدمی کرونا نقش میانجی دارد. در پایان پیشنهاد می‌شود مدیران مراکز درمانی، شرایط لازم را جهت ارتقاء مهارت حل مسئله و کاهش فرسودگی شغلی حاصل از آن در کادر پرستاری خود فراهم کنند و لازم است در ابتدا بر افزایش معنای شغلی پرستاران از طریق ایجاد امنیت شغلی و شرایط مثبت کاری تمرکز نمایند.

تشکر و قدردانی

این پژوهش در دانشگاه اردکان با کد اخلاق

References

- Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al. Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *The lancet*. 2020;395(10223):497-506. doi:10.1016/S0140-6736(20)30183-5
- Singh C, Cross W, Munro I, Jackson D. Occupational stress facing nurse academics—A mixed-methods systematic review. *Journal of clinical nursing*. 2020;29(5-6):720-735. doi:10.1111/jocn.15150
- Nishimura Y, Miyoshi T, Hagiya H, Kosaki Y, Otsuka F. Burnout of healthcare workers amid the COVID-19 pandemic: a Japanese cross-sectional survey. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(5):1-8. doi:10.3390/ijerph18052434
- White EM, Aiken LH, McHugh MD. Registered nurse burnout, job dissatisfaction, and missed care in nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*. 2019;67(10):2065-2071. doi:10.1111/jgs.16051
- Mathew J, Padden A. Institution of a mindfulness program to improve nurse anesthesia students' self-efficacy, coping skills, and stress management. [PhD thesis], Rutgers University-School of Nursing-RBHS; 2020.
- Andela M, Truchot D, Van der Doef M. Job stressors and burnout in hospitals: the mediating role of emotional dissonance. *International journal of stress management*. 2016;23(3):298-317. doi:10.1037/str0000013
- Van Bogaert P, Peremans L, Van Heusden D, Verspuy M, Kureckova V, Van de Cruys Z, et al. Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC nursing*. 2017;16:1-14. doi:10.1186/s12912-016-0200-4
- Wessells Jr D, Kutscher A, Seeland IB, Selder FE, Cherico DJ, Clark EJ. *Professional burnout in medicine and the helping professions*. Taylor & Francis; 2013 .

9. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*. 2020;7(3):e14. doi:10.1016/S2215-0366(20)30047-X
10. Kim KW, Park SJ, Lim HS, Cho HH. Safety climate and occupational stress according to occupational accidents experience and employment type in shipbuilding industry of Korea. *Safety and health at work*. 2017;8(3):290-295. doi:10.1016/j.shaw.2017.08.002
11. MacMillan S. Towards an existential approach to the meaning of work. [PhD thesis]. Halifax, Nova Scotia, Saint Mary's University; 2009.
12. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International journal of nursing practice*. 2018;24(2):e12620. doi:10.1111/ijn.12620
13. Bellah RN, Madsen R, Sullivan WM, Swidler A, Tipton SM. *Habits of the heart: individualism and commitment in American life: updated edition with a new introduction*. University of California Press; 1996 .
14. Steger MF, Frazier P, Oishi S, Kaler M. The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*. 2006;53(1):80-93. doi:10.1037/0022-0167.53.1.80
15. Steger MF, Dik BJ. Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In: Linley PA, Harrington S, Garcea N, eds. *Oxford handbook of positive psychology and work*: Oxford University Press, USA; 2010 .
16. Dierendonck Dv, Garssen B, Visser A. 40 Rediscovering meaning and purpose at work: the transpersonal psychology background of a burnout prevention programme. Edward Elgar Publishing; 2005. doi:10.4337/9781845423308
17. Passmore S, Hemming E, McIntosh HC, Hellman CM. The relationship between hope, meaning in work, secondary traumatic stress, and burnout among child abuse pediatric clinicians. *The permanente journal*. 2020;24:1-6. doi:10.7812/TPP/19.087
18. Leunissen JM, Sedikides C, Wildschut T, Cohen TR. Organizational nostalgia lowers turnover intentions by increasing work meaning: the moderating role of burnout. *Journal of occupational health psychology*. 2018;23(1):44-57. doi:10.1037/ocp0000059
19. Fatin S, Hosseinian S, Asgharnejad Farid AA, Abolmaal K. Evaluating Social Problem Solving and Psychological Capital model on Academic Burnout through mediating Help Seeking from Peers and Academic Consciousness. *Positive Psychology Research*. 2017;3(3):75-90. [Persian] doi:10.22108/ppls.2018.107384.1258
20. Bahadori Khosroshahi J, Hashemi Nosratabadi T, Bayrami M. The relationship between psychological capital and personality traits with job satisfaction among librarians' in public libraries in Tabriz. *Pajoohandeh journal*. 2013;17(6):313-319. [Persian]
21. Silaneh M, Niazazari K, Jabbari N. The role of social problem solving skills and classroom management in predicting job burnout of high school teachers in North Khorasan Province. *Scientific journal of social psychology*. 2020;8(Special letter):199-207. [Persian]
22. Derakhshanrad SA, Piven E, Zeynalzadeh Ghoochani B. The relationships between problem-solving, creativity, and job burnout in Iranian occupational therapists. *Occupational therapy in health care*. 2019;33(4):365-380. doi:10.1080/07380577.2019.1639098
23. Yilmaz F, Sabancıoğulları S, Kumsar AK. Motivation in the first year of nursing education: It's relationship with professional self-concept, self-esteem'. *Archives of nursing practice and care*. 2016;2(1):050-056. doi:10.17352/anpc.000014
24. Habibi A, Adenvar M. *Structural equation modeling and factor analysis (practical training of LISREL software)*. Tehran: Academic Jahad Publication; 2016. [Persian]
25. Steger MF, Dik BJ, Duffy RD. Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career assessment*. 2012;20(3):322-337. doi:10.1177/1069072711436160
26. Khalili G, Zaharakar K, Kasaei Esfahani A. Comparison of the effectiveness of training based on solution-focused brief therapy and rational emotive behavioral therapy on meaning of work among employees of oil company. *Journal of psychologicalscience*. 2020;19(90):699-713. [Persian]
27. Hakimi I. The role of proactive personality on job engagement by mediating work meaning Positive psychology research. 2020;6(2):35-48. [Persian]
28. Malach-Pines A. The burnout measure, short version. *International journal of stress management*. 2005;12(1):78-88. doi:10.1037/1072-5245.12.1.78
29. Yıldırım M, Solmaz F. COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death studies*. 2022;46(3):524-532. doi:10.1080/07481187.2020.1818885
30. Derya S. The relationship of Covid-19 burnout level in 112 emergency service personnel with work stress and work-family conflict level. *Medical records*.3(2):146-150. doi:10.37990/medr.908384
31. Basadur M. *The Basadur Simplex creative problem-solving profile inventory: development, reliability and validity*. McMaster University, Michael G. DeGroote School of Business, Management of Innovation and New Technology Research Centre. 1998:1-106 .
32. Zare H, Imanifar HR, Mostafaiee A, Baradaran M. Validating and factor structure of basadr creative problem solving test. *Innovation and creativity in the human sciences*. 2014;3(4):127-146. [Persian]
33. Human HA. *Structural equation modeling using LISREL software*. Tehran: Samt; 2005. [Persian]
34. Vansteenkiste M, Neyrinck B, Niemiec CP, Soenens B, De Witte H, Van den Broeck A. On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2007;80(2):251-277. doi:10.1348/096317906X111024
35. Hakimi I. Investigating the relationship between proactive personality and personal and organizational spirituality with job engagement: mediating role of meaning of work. *Psychological achievements*. 2021;28(1):69-90. [Persian] doi:10.22055/psy.2021.32796.2502
36. Abedi M, Nilfrooshan P. Works's meaning and subjective well-being: the mediating role of job satisfaction *Journal of counseling research*. 2020;19(73):146-170. [Persian] doi:10.29252/jcr.19.73.145

37. Kim BJ, Lee S-y. A cross-sectional study on the impacts of perceived job value, job maintenance, and social support on burnout among long-term care staff in Hawaii. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(2):1-11. doi:10.3390/ijerph18020476
38. Fatma A, Polat S, Kashimi T. Relationship between the problem-solving skills and empathy skills of operating room nurses. *Journal of nursing research*. 2020;28(2):e75. doi:10.1097/jnr.0000000000000357
39. Stevens MJ, Pfof KS. A problem-solving approach to staff burnout in rehabilitation settings. *Rehabilitation counseling bulletin*. 1983;27(2):101-107 .
40. Hakimi I. A Survey on the Relationship between Personal and Organizational Spirituality with Job Engagement: Meaning of Work Mediating Role. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*. 2019;9(1):77-90. [Persian] doi:10.22108/cbs.2020.121525.1384