

# اثربخشی آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین بر روحیه از خودگذشتگی،

## خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل

سیده فاطمه پورمومنی<sup>۱</sup>، سمیرا پالی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تنکابن، ایران.

۲. عضو هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره ششم، شماره بیست و چهارم، زمستان ۱۴۰۳، صفحات ۸۳-۹۵

### چکیده

این پژوهش باهدف تعیین اثربخشی آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین بر روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل انجام گردید. طرح پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری در این تحقیق عبارت بودند از کلیه کارکنان اداره شبکه بهداشت و درمان شهرستان تنکابن در سه ماهه چهارم سال ۱۴۰۲ و سه ماهه اول سال ۱۴۰۳ بودند که از بین آن‌ها ۳۰ نفر که نمرات از خودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری پایین‌تر و خستگی‌پذیری بالاتری داشتند به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. ابزار پژوهش عبارت بود از پرسشنامه روحیه از خودگذشتگی ری و همکاران (۲۰۰۱)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارول و شابانا (۲۰۱۰) و مقیاس سنجش چندبعدی خستگی اسمتس و همکاران (۱۹۹۵) که در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون توزیع شدند. سپس گروه آزمایش طی مدت ۱۰ جلسه (هر جلسه ۹۰ دقیقه) تحت آموزش آنلاین سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره در نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس چندمتغیره نشان داد که بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر روحیه از خودگذشتگی، مسئولیت‌پذیری و خستگی‌ناپذیری تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/05$ )؛ به طوری‌که آموزش سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین منجر به افزایش معنادار روحیه از خودگذشتگی، مسئولیت‌پذیری و خستگی‌ناپذیری کارکنان اداره شبکه بهداشت و درمان شهرستان تنکابن شده است.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین، روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری، مسئولیت‌پذیری.

## مقدمه

در طی سال‌های گذشته اشتغال، سرمایه و زمین‌های اراضی از مؤلفه‌های مهم چرخه تولید به حساب می‌آمدند، اما در حال حاضر با توجه به تغییرات گسترده در زمینه فناوری، منابع انسانی و افزایش تولید و بهره‌وری به عنوان مؤلفه‌های رشد و توسعه در نظر گرفته می‌شود. تجارب ارزنده سازمان‌ها و ارگان‌های موفق و پیشرو در زمینه ارزش منابع انسانی نشان‌دهنده اهمیت سرمایه انسانی شاغل در سازمان‌های تولیدی، خدماتی و بهداشتی است. منابع انسانی و کارکنان شاغل، عظمت و بزرگی سازمان‌های خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند و از سوی دیگر مدیران و مسئولان سازمان‌ها نیز، محور اصلی توسعه، تجارت و کسب‌وکار خودشان را بر اساس کارکنان و افراد شاغل خود بنانهاده‌اند؛ زیرا که اگر افراد شاغل سازمانی، رغبت و علاقه کافی به شغل و کار خود نداشته باشند، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی آن نه تنها دامن آن سازمان، بلکه دامن جامعه و کشور را نیز می‌گیرد. چراکه انجام دادن کار با بی‌رغبتی باعث می‌شود که میلیون‌ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم‌باری داشته باشند (لیو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). در دنیای فناوری و دیجیتال امروز، پژوهشگران مباحث مربوط به منابع انسانی دریافتند که افراد شاغل و منابع انسانی واجد شرایط و ماهر عامل مهم، با ارزش و سرمایه‌ای بی‌بدیل و دست‌نیافتنی در جهت توسعه و رشد سازمان‌ها و جوامع مختلف هستند. به‌طوری‌که در طی ۵۰ سال گذشته بخش قابل‌توجهی از رشد و پیشرفت جوامع پیشرفته و توسعه‌یافته مرهون تحول در منابع انسانی کارآزموده و ماهر آن‌ها بوده است (ین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در حال حاضر پرسنل و افراد شاغل در سازمان‌ها در زمره دارایی‌های پنهان و سرمایه‌های راهبردی سازمان به شمار آمده و به‌صورت مستقیم بر کارکرد و عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند (ژو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس در سال‌های اخیر بخش قابل‌توجهی از رشد و توسعه کشورهای توسعه‌یافته جهان در گرو تحول نیروی انسانی کارآمد و آموزش‌های ارائه‌شده به آن‌ها بوده است (ین و همکاران، ۲۰۱۸). یکی از پیامدهای محیط‌های شغلی برای کارکنان و کارمندان در نقش‌ها و سمت‌های سطوح پایین مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت همچون روحیه ازخودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری است (مومن‌نیا و همکاران، ۱۴۰۲؛ دهقانی‌زاده و قائدی، ۱۴۰۱).

روحیه ازخودگذشتگی یک تغییر انگیزشی اجتماعی است که به دنبال یک تخلف می‌آید. در یکی از رویکردهای رایج ازخودگذشتگی، انگیزه‌های اجتماعی به‌صورت کاهش در اجتناب و انتقام از فردی که توهین کرده و تمایل و اقدامات برای بازسازی رابطه با آن‌ها افزایش می‌یابد، ظاهر می‌شود (مک‌کالوف<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). در یکی دیگر از رویکردهای رایج روحیه ازخودگذشتگی، شخصی که به ناحق از سوی دیگری صدمه‌دیده است، رنجش نسبت به مجرم را کنار می‌گذارد، و به جای آن، نیکی و شفقت را ارائه می‌کند، حتی اگر مجرم مستحق این موارد و هدایا نباشد (انرایت و فیتزگینس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). در این رویکرد، ارائه نیکی و شفقت به فردی که توهین کرده ممکن است با بازسازی رابطه یا حتی تعامل با فردی که توهین کرده است (گاهی برای امنیت خود) همراه نباشد. در

<sup>1</sup> Liu<sup>2</sup> Yuen<sup>3</sup> Xu<sup>4</sup> McCullough<sup>5</sup> Enright & Fitzgibbons

عوض، شخص می‌تواند رنجش را رها کند و به روش‌های مختلف دیگری ارائه خیر و بخشودگی کند، مانند اینکه کسانی را که توهین می‌کنند به‌عنوان فردی که دارای ارزش، رفتار با ملاحظه نسبت به آن‌ها، احساس رضایت نسبت به آن‌ها، یا امید به موفقیت در زندگی و فعالیت‌های مشابه تصور کند (راپ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). در زمینه نقش از خودگذشتگی در محیط کار، مطهری‌موید و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند که روحیه از خودگذشتگی زنان و مردان شاغل در محیط کار باعث بهبود پاسخ‌دهی عاطفی، حل مسئله، کنترل رفتار و پاسخ‌دهی عاطفی می‌شود.

در کنار روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری یکی دیگر از ویژگی‌های روان‌شناختی که تحت تأثیر حضور فرد در محیط شغلی و سازمانی قرار می‌گیرد. خستگی احساس منفی ذهنی است که طیفی از احساس ضعف تا فرسودگی را برای فرد به ارمغان می‌آورد و با قابلیت ایفای نقش فرد و فعالیت‌های شخصی و کاری وی تداخل ایجاد می‌کند. در واقع، خستگی حالتی است که تنها خود فرد می‌تواند آن را تشخیص داده و احساس مداوم تحلیل و کاهش ظرفیت در عملکرد و کارکرد عمومی جسمانی و روان‌شناختی را تجربه می‌کند. با تداوم احساس خستگی ناشی از کار در افراد شاغل، توان روان‌شناختی آن‌ها تقلیل می‌یابد، به‌طوری‌که افراد شاغل دچار نوعی سردی توأم با بی‌تفاوتی مفرط نسبت به سازمان، ارباب رجوع‌ها و حرفه خود می‌شوند. کاهش عزت‌نفس سازمانی، تقلیل رضایت شغلی، عدم پذیرش مسئولیت‌های سازمانی، افزایش جابه‌جایی در نقش‌ها و سمت‌های شغلی و ترک از کار از پیامدهای خستگی در محیط سازمانی و شغلی است (کالدول<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

در کنار نقش بسیار مهم روحیه از خودگذشتگی و خستگی‌ناپذیری در ایفای نقش افراد شاغل و منابع انسانی در سازمان‌ها، مسئولیت‌پذیری یکی دیگر از مؤلفه‌های روان‌شناختی مهم دیگری در سازمان‌هاست که عامل مهمی در ایفای نقش کارکنان شاغل در سازمان‌ها داشته و پژوهشگران کمتر به این متغیر در سازمان‌ها پرداختند. مسئولیت‌پذیری نوعی تعهد درون‌انگیزه از سوی فرد برای به انجام رساندن مطلوب کارهایی است که به فرد سپرده شده است. افرادی که مسئولیت انجام کارها و فعالیت‌هایی را بر عهده می‌گیرند، در واقع موافقت می‌کنند که فعالیت‌ها و کارهایی را عملی کنند یا اینکه بر دیگران کنترل و مدیریت داشته و نظارت کنند. فردی که به اصول اخلاق حرفه‌ای در مسائل شغلی و سازمانی پایبند است در برابر وظایف و فعالیت‌هایی که به او محول می‌شود، پاسخگو و مسئولیت‌پذیر است (وست<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

برای بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی، عاطفی، شغلی و بین‌فردی افراد شاغل در سازمان‌های آموزشی، درمانی، تولیدی و صنعتی شیوه‌های درمانی و آموزشی مختلفی به کار گرفته شده است. از جمله شیوه‌های آموزشی جدید می‌توان به آموزش سرمایه روان‌شناختی اشاره کرد. مدل مداخله لوتانز<sup>۴</sup> یک مدل آموزشی است که برای افزایش سرمایه روان‌شناختی طراحی و توسعه یافته است. سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که عمدتاً بر اساس نظریه و تحقیق در روانشناسی مثبت‌گرا به دست می‌آید و در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی هستند که می‌توان بر آن‌ها حالت‌هایی از

<sup>۱</sup> Rapp

<sup>۲</sup> Caldwell

<sup>۳</sup> Vest

<sup>۴</sup> Luthans

اندازه‌گیری و مدیریت را در نظر گرفت و اعمال کرد. امید یک حالت انگیزشی است و از ۳ عنصر عاملیت، طراحی و هدف تشکیل شده است. خوش‌بینی یک حالت درونی نسبتاً ثابت و کلی به رویدادهای مثبت است. خودکارآمدی به معنای اطمینان از توانایی‌های لازم برای رسیدن به موفقیت است و به توانایی غلبه بر وظایف چالش‌برانگیز اعتقاد دارد. تاب‌آوری به عنوان توانایی ذهنی مثبت برای بازگشت، مقابله با مشکلات و تغییر مثبت به سمت موفقیت و پیشرفت شناخته می‌شود که به افراد در پذیرش مسئولیت کمک می‌کند (هو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). در مدل مداخله سرمایه روان‌شناختی (PCI) که توسط لوتانز ایجاد شده است، برخی از برنامه‌ها به منظور ارتقای سرمایه روان‌شناختی با تمرکز بر هر یک از اجزای آن طراحی شده‌اند. به عنوان مثال، در مورد امید، آموزش‌هایی برای آموزش هدف‌گذاری مناسب، مفید و در دسترس ترتیب داده شده است. سپس راه‌های شناسایی و استفاده از مسیرهای مختلف در اهداف پژوهش بررسی می‌شود. در زمینه خوش‌بینی از برخی برنامه‌ها برای شناسایی و جداسازی خوش‌بینی واقعی از خوش‌بینی غیرواقعی و همچنین افزایش سطح اسناد مثبت استفاده می‌شود. خودکارآمدی از طریق برنامه‌هایی مانند بازخورد، تقویت مثبت و تقویت جایگزینی به منظور ایجاد زمینه‌های مناسب برای تجربه ارائه می‌شود و از طریق بازخورد، تقویت مثبت و آموزش با مثال و تقویت جایگزین، افزایش می‌یابد. علاوه بر این، برخی اقدامات برای تقویت تاب‌آوری به‌ویژه از طریق سرسختی انجام می‌شود. اعتماد به قابلیت‌ها بر نتایج رویدادها و استفاده از فرصت‌ها برای ارتقا و پیشرفت تأثیر می‌گذارد (کومار<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است که آموزش و مداخلات مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی باعث بهبود سطح سواد سلامت روانی و سبک‌ها و راهبردهای مقابله‌ای پرستاران (ژینگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴)، بهبود و ارتقاء عملکرد شغلی و درگیری شغلی پرستاران (چن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۴)، افزایش و ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی افراد شاغل در حرفه گردشگری (سامالروت<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۳)، افزایش و بهبود رفتارهای نوآورانه و خلاقانه در بین افراد شاغل (هو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۳)، افزایش و ارتقاء معنادار حس تسلط و خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری و رفتارهای نوآورانه سازمانی در بین کارکنان و پرسنل هتل‌های سه ستاره (کومار و همکاران، ۲۰۲۲)، افزایش و بهبود معنادار سلامت روانی کارکنان، پرسنل و مدیران شاغل در بخش‌های مختلف صنعتی و سازمانی (لوتانز و براد<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲)، بهبود و ارتقاء یادگیری سرمایه روان‌شناختی (کارت و مورگان<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲) و بهبود سرمایه روان‌شناختی، افزایش رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل به‌صورت معنادار در بین کارمندان می‌شود.

در مجموع بر اساس آنچه تاکنون به آن‌ها اشاره شد، می‌توان چنین گفت که ازجمله آموزش‌هایی که احتمالاً می‌تواند نقش مهمی در بهبود و ارتقاء مؤلفه‌های روان‌شناختی و هیجانی افراد شاغل ازجمله از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری نقش داشته باشد، آموزش سرمایه روان‌شناختی است، اما از آنجاکه بر اساس جستجوهای که در مقالات و پژوهش‌های انجام شده در داخل

<sup>1</sup> Hu<sup>2</sup> Kumar<sup>3</sup> Xing<sup>4</sup> Chen<sup>5</sup> Sumalrot<sup>6</sup> Hu<sup>7</sup> Luthans & Broad<sup>8</sup> Carter & Morgan

کشور توسط پژوهشگر تحقیق حاضر انجام شد، تاکنون هیچ پژوهشی به بررسی اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین و برخط بر از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری افراد شاغل در داخل کشور نپرداخته است، بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش مهم است آیا آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین و برخط بر روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری افراد شاغل مؤثر است؟

### روش پژوهش

**روش تحقیق** حاضر یک مطالعه نیمه تجربی (نیمه آزمایشی) است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کارکنان و کارمندان شاغل در اداره شبکه بهداشت و درمان شهر تنکابن در سه ماهه چهارم سال ۱۴۰۲ و سه ماهه اول سال ۱۴۰۳ بودند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر طی دو مرحله صورت پذیرفت. ابتدا با هماهنگی‌های لازم با دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن و اداره شبکه بهداشت و درمان شهرستان تنکابن و کسب مجوزهای لازم سه پرسشنامه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری بین کارمندان و کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تنکابن توزیع شد و از بین آنها، ۳۰ نفر از کارمندان و کارکنانی که پایین‌ترین نمرات را در پرسشنامه‌های روحیه از خودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری به دست آوردند و بالاترین نمره را در پرسشنامه خستگی‌پذیری کسب کردند به صورت روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل گمارده شدند. شایان‌ذکر است که حجم نمونه پژوهش حاضر با استناد به مطالعات نیمه آزمایشی قبلی (زارع‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱)، برای هر یک از گروه‌ها ۱۵ نفر در نظر گرفته شد. برای گروه آزمایش ۱۰ جلسه آموزشی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین برگزار شد. جهت رعایت اصول اخلاقی پژوهشی هم پژوهشگر در ابتدا توضیحاتی در مورد اهداف پژوهش برای شرکت‌کنندگان ارائه کرد، کسب رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان جهت شرکت در پژوهش، اختیاری و ارادی بودن جهت حضور در پژوهش، حق خروج از پژوهش، پاسخ به سؤالات و در اختیار قرار دادن نتایج در صورت تمایل به افراد شرکت‌کننده و ارائه آموزش سرمایه روان‌شناختی به گروه کنترل یا گواه در پایان پژوهش هم رعایت شد. معیارهای ورود به مطالعه به شرح زیر بود: (۱) اشتغال به کار در اداره شبکه بهداشت و درمان شهرستان تنکابن، (۲) داشتن حداقل ۵ سال تجربه در اداره شبکه بهداشت و درمان شهرستان تنکابن و (۳) کسب نمرات پایین‌تر از میانگین در پرسشنامه‌های روحیه از خودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری و کسب نمره بالاتر از میانگین در پرسشنامه خستگی‌پذیری. شرکت‌کنندگانی که معیارهای ورود را نداشتند، کسانی بودند که مشکلات جسمی یا روانی شدید داشتند یا قادر به رضایت آگاهانه نبودند و از مطالعه حذف شدند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد؛

**پرسشنامه روحیه از خودگذشتگی:** پرسشنامه روحیه از خودگذشتگی توسط ری<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۱) ساخته شده است این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه یا ماده می‌باشد. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم = ۱ تا به کاملاً موافقم = ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۱۵ و ۷۵ می‌باشد و هر چه نمره شرکت‌کننده در

<sup>۱</sup> Rye

پژوهش بالاتر باشد نشان‌دهنده سطوح بالای روحیه از خودگذشتگی در او می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش رندی‌پور و یادگاری در سال ۱۳۸۶ (به نقل از عبدالحی، ۱۴۰۲) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بسیار مطلوب پرسشنامه روحیه از خودگذشتگی در ایران می‌باشد.

**پرسشنامه خستگی‌ناپذیری:** برای سنجش و ارزیابی خستگی‌ناپذیری از پرسشنامه سنجش چندبعدی خستگی (MFI) که توسط اسمتس<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۵) ساخته شده است، استفاده خواهد شد که از ۲۰ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش خستگی به کار می‌رود. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از بلی، کاملاً درست است = ۱ تا به خیر، کاملاً غلط است = ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۲۰ و ۱۰۰ می‌باشد و هر چه نمره شرکت‌کننده در پژوهش پایین‌تر باشد نشان‌دهنده سطوح بالای از خستگی‌ناپذیری در اوست. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که گویه‌های این پرسشنامه توصیف‌گر و نشان‌دهنده ویژگی‌های خستگی‌ناپذیری بوده و پرسشنامه از همسانی درونی مناسبی برخوردار است (اسمتس و همکاران، ۱۹۹۵). این پرسشنامه به زبان فارسی ترجمه شده و پایایی و روایی آن در داخل کشور تأیید شده است و قابلیت استفاده در بین نمونه‌های ایرانی را دارا است (خانی‌جزینی و همکاران، ۱۳۹۱).

**پرسشنامه مسئولیت‌پذیری:** برای سنجش و ارزیابی مسئولیت‌پذیری از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارول و شابانا<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) استفاده خواهد شد که دارای ۲۰ گویه است که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای، کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ نمره‌گذاری می‌شود و حداقل و حداکثر نمره برای هر آزمودنی در این پرسشنامه به ترتیب برابر ۲۰ و ۱۰۰ می‌باشد و هر چه نمره شرکت‌کننده در پژوهش بالاتر باشد نشان‌دهنده سطوح بالای از مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان است. این پرسشنامه در ایران توسط ساسانی (۱۳۹۳) هنجاریابی شده است. در مطالعه ساسانی (۱۳۹۳) برای به دست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصان و کارشناسان استفاده شده است و از آن‌ها در مورد مربوط بودن گویه‌ها، واضح بودن و قابل فهم بودن گویه‌ها و این که آیا این گویه‌ها برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظرخواهی شد و مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس روایی محتوایی این پرسشنامه در مطالعه ساسانی (۱۳۹۳) ۰/۸۴ و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه و برآورد شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه در پژوهش زارع‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمده است.

### آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین

گروه آزمایش در ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین بر اساس مدل لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) را دریافت کرد که توضیحات هر جلسه در جدول ۱ به شرح ذیل است:

<sup>1</sup> Smets

<sup>2</sup> Carroll & Shabana

جدول ۱. جلسات آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۵)

جلسات	هدف جلسات	محتوای جلسات
۱	آشنایی با شرکت‌کنندگان شرکت‌کنندگان و بیان کلیات	آشنایی با شرکت‌کنندگان، ارائه تعاریفی از امید و ناامیدی و ویژگی‌های افراد امیدوار. ارائه تعاریفی از مفاهیمی مانند خوش‌بینی، بدبینی، خوش‌بینی واقعی و وجه تمایز بین آن‌ها. ارائه تعاریفی از مفهوم خودکارآمدی و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد خودکارآمد. ارائه تعاریفی از مفاهیم تاب‌آوری و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد تاب‌آور و مقاوم.
۲	پرداختن به امید و تشریح درماندگی آموخته‌شده	بررسی میزان امید و رضایت از زندگی شرکت‌کنندگان و ایجاد انگیزه. آشنایی با مفهوم درماندگی آموخته‌شده و نقش آن در خوش‌بینی و بدبینی. بحث در خصوص نقش درماندگی آموخته‌شده در کاهش خودکارآمدی. ارائه تعاریفی از مفهوم سرسختی و معرفی مؤلفه‌های آن (چالش، تعهد و کنترل).
۳	ارائه آگاهی درباره نقش اهداف در ایجاد امید	آگاه ساختن شرکت‌کنندگان از نقش اهداف در ایجاد و افزایش امید. آشنا ساختن شرکت‌کنندگان با فرایند اسناد و مفهوم مکان کنترل. بررسی ارتباط بین انگیزه، اراده و اعتمادبه‌نفس با خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد. تمرکز بر مؤلفه تعهد و استفاده از تکنیک‌هایی جهت ارتقای آن.
۴	تشریح اهداف و پرداختن به منابع کنترل	آشنایی شرکت‌کنندگان با چگونگی دست یافتن به اهدافی روشن و قابل دستیابی. آشنایی اعضا با اسندهای درونی، بیرونی، کلی، خاص، پایدار، ناپایدار و نقش هرکدام در خوش‌بینی. بررسی و بحث در خصوص چگونگی افزایش اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد مثبت. تمرکز بر مؤلفه چالش، چگونگی تبدیل مشکلات به چالش‌ها و افزایش تمایل به رویه‌رو شدن با آن‌ها.
۵	آشنایی اعضا با نقش اسندها در خوش‌بینی	آموزش چگونگی تقسیم یک هدف بزرگ به اهدافی کوچک‌تر به منظور افزایش احتمال تحقق آن‌ها. استفاده از تکنیک تصویرسازی ذهنی به منظور ایجاد تجارب مثبت و تقویت آن به منظور افزایش خودکارآمدی. تمرکز بر مؤلفه کنترل و بحث در خصوص چگونگی افزایش احساس کنترل بر زندگی.
۶	آگاه ساختن افراد درباره فرمول‌بندی اهداف روشن	آموزش چگونگی ایجاد و گسترش اسندهای مثبت درونی. استفاده از تکنیک تقویت جانشینی از طریق ارائه نمونه‌های جهانی و منطقه‌ای از افراد خودکارآمد. آشنایی شرکت‌کنندگان با راهبردهای مسئله محور و هیجان‌محور و نقش آن‌ها در افزایش تاب‌آوری.
۷	آموزش تصریح اهداف روزانه و پرداختن به مفهوم خوش‌بینی	آشنا ساختن اعضا با نقش تعیین اهداف روزانه در تحقق اهداف بزرگ و چگونگی انجام آن. استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند به ناخوشایندتر به منظور ارتقای سطح خوش‌بینی. آشنایی شرکت‌کنندگان با روش‌های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آن‌ها در افزایش سطح خودکارآمدی. آشنایی بیشتر با راهبردهای مستقیم یا مسئله‌محور و تشویق اعضا به استفاده بیشتر از این راهبردها.
۸	پرداختن به خوش‌بینی و تبیین خودکارآمدی	آشنا ساختن اعضا با چگونگی استفاده از گذرگاه‌های متعدد در تحقق هدف خوش‌بینی. استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند و تبیین پیامدهای مثبت این وقایع به منظور ارتقای سطح خوش‌بینی. دعوت از فردی موفق و خودکارآمد به منظور استفاده از الگوهای عینی در افزایش سطح خودکارآمدی. آشنایی بیشتر با راهبردهای غیرمستقیم یا هیجان‌محور و استفاده از آن‌ها در صورت لزوم و در شرایط استرس بالا.
۹	برجسته نمودن نقاط قوت افراد و تبیین جایگاه خودکارآمدی	آشنا ساختن اعضا با چگونگی تبدیل موانع به چالش‌هایی جهت تحقق اهداف. توجه و تمرکز بر استعدادها و توانایی‌های فردی و محیطی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی. استفاده از تقویت مستقیم و جانشینی از طریق بحث در خصوص موفقیت‌های به منظور افزایش خودکارآمدی. بحث در خصوص نقش مکان کنترل در سرسختی و استفاده از تکنیک خودگویی‌های مثبت جهت افزایش سطح تاب‌آوری.
۱۰	جمع‌بندی و اختتام جلسات	مرور یاد گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح امید و خوش‌بینی. مرور یاد گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی. مرور یاد گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح تاب‌آوری.

پس از اخذ مجوزات لازم و هماهنگی‌های صورت گرفته با شبکه بهداشت و درمان شهر تنکابن و انتخاب نمونه پژوهش بر اساس ملاک‌های ورود و خروج، قبل از اجرای پیش‌آزمون و آغاز مداخلات آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین، جهت رعایت اصول اخلاقی پژوهش به همه شرکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات کسب‌شده بدون ذکر نام در پژوهش استفاده‌شده و اصل رازداری رعایت می‌گردد و شرکت آن‌ها به عنوان نمونه پژوهش در هر یک از گروه‌های آزمایش و کنترل تا پایان کار به صورت داوطلبی است و هر زمان احساس کردند گروه برای آن‌ها فایده‌ای ندارد می‌توانند گروه را ترک کنند و داده‌ها به صورت گروهی و نه به صورت فردی تجزیه و تحلیل می‌شوند. بعد از این مرحله، آزمودنی‌ها به شکل تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند و پیش‌آزمون بین آن‌ها اجرا شد و بعد از اجرای پیش‌آزمون، آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین برای گروه آزمایش اجرا شد و بعد از اجرای ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین از اعضای دو گروه خواسته شد تا آزمون‌های مربوط به پس‌آزمون را تکمیل نمایند.

داده‌های گردآوری‌شده در دو سطح مورد تحلیل قرار گرفت (آمار توصیفی و آمار استنباطی). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و روش آماری تجزیه و تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) استفاده شد.

### یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سنی کارکنان دو گروه کنترل و آزمایش را نشان می‌دهد همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار سن کارکنان گروه کنترل به ترتیب برابر با ۴۴/۲۸۹ و ۲/۵۴۱ و کارکنان گروه آزمایش به ترتیب برابر با ۴۵/۱۱۱ و ۲/۶۷۴ می‌باشد. ۱۴ نفر از افراد شرکت‌کننده یعنی ۴۶/۶۷ درصد زن و ۱۶ نفر یعنی ۵۳/۳۳ درصد از افراد شرکت‌کننده در این پژوهش مرد بودند. ۱۴ نفر از افراد شرکت‌کننده یعنی ۴۶/۶۷ درصد از نظر تحصیلات دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۹ نفر از افراد شرکت‌کننده یعنی ۳۰ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد و ۷ نفر یعنی ۲۳/۳۳ درصد از افراد شرکت‌کننده دارای مدرک تحصیلی دکترا بودند.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون

مراحل آزمون	متغیرها	گروه آزمایش				گروه کنترل			
		میانگین	انحراف معیار	کجی	کشدگی	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشدگی
پیش‌آزمون	از خودگذشتگی	۲۵/۳۳	۱/۳۴	-۰/۵۰	-۰/۷۵	۳۵	۱/۶۰	-۱/۰۷	۱/۴۱
	خستگی ناپذیری	۸۱	۲/۶۴	-۰/۵۸	۱/۳۴	۷۶/۰۶	۳/۱۵	-۰/۲۱	-۰/۲۰
	مسئولیت‌پذیری	۵۷/۶۰	۳/۶۲	-۰/۰۷	-۰/۰۸	۵۶/۴۶	۲/۱۸	-۰/۰۶	-۱/۰۵
پس‌آزمون	از خودگذشتگی	۳۹/۳۳	۱/۱۷	-۰/۱۴	-۰/۳۲	۳۵/۸۰	۱/۶۱	-۰/۲۱	۰/۲۵
	خستگی ناپذیری	۵۶/۴۰	۲/۹۲	-۱/۲۲	-۱/۷۱	۶۰/۲۰	۲/۸۸	۰/۰۳	-۰/۲۲
	مسئولیت‌پذیری	۶۵/۳۳	۳/۱۰	۰/۰۶	۰/۶۴	۵۹/۲۰	۱/۸۹	-۰/۱۱	۱/۴۰

جدول ۲ یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را در بین دو گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد.

یکی از اصلی‌ترین پیش‌فرض‌های تجزیه و تحلیل کوواریانس چندمتغیره بررسی همگنی شیب رگرسیون می‌باشد، که نتایج آن نشان داد تعامل میان گروه و متغیرهای پیش‌آزمون (کواریت‌ها) از لحاظ آماری برای متغیرهای پژوهش در آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین معنادار نمی‌باشد ( $P > 0/05$ )، در نتیجه داده‌های به دست آمده از فرضیه همگنی شیب رگرسیونی پشتیبانی و حمایت می‌کنند، بنابراین بر اساس این پیش‌فرض می‌توان از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده کرد.

برای بررسی پیش‌فرض همگنی واریانس‌های خطا در متغیرهای پژوهش از آزمون لوین و برای بررسی پیش‌فرض همگنی واریانس-کوواریانس در متغیرهای پژوهش از آزمون ام‌باکس استفاده شد، که نتایج آزمون لوین نشان داد که همگنی واریانس‌های خطا از لحاظ آماری برای همه متغیرهای پژوهش حاضر؛ روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل معنادار نبوده است ( $P > 0/05$ ) و این به معنای این است که شرط همگنی واریانس‌های خطا به درستی رعایت شده است. علاوه بر این نتایج آزمون M باکس جهت بررسی پیش‌فرض همگنی واریانس-کوواریانس در متغیرهای پژوهش نشان داد که همگنی واریانس-کوواریانس از لحاظ آماری معنادار نبوده است ( $P > 0/05$ ) و این به معنای این است که شرط همگنی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس به درستی رعایت شده است.



جدول ۳. نتایج آزمون معناداری تحلیل کوواریانس چندمتغیری در متغیرهای پژوهش

نام آزمون	مقدار	F	Df فرضیه	Df خطا	p	مجذور اتا
اثر بیلابیلی	۰/۵۹	۲۹/۴۰	۳	۲۳	۰/۰۰۱	۰/۵۹
لامبدا ویکلز	۰/۲۰	۲۹/۴۰	۳	۲۳	۰/۰۰۱	۰/۵۹
اثر هونتلیک	۳/۸۳	۲۹/۴۰	۳	۲۳	۰/۰۰۱	۰/۵۹
بزرگترین ریشه روی	۳/۸۳	۲۹/۴۰	۳	۲۳	۰/۰۰۱	۰/۵۹

همان‌طور که در جدول ۳، مشاهده می‌شود سطوح معناداری همه آزمون‌ها قابلیت استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره (مانکوا) را مجاز می‌شمارند. این نتایج بیانگر این مطلب است که بین نمره متغیرهای روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل در گروه آزمایش و کنترل، حداقل از نظر یکی از متغیرها تفاوتی معناداری وجود دارد. مجذور اتا (که در واقع ضریب همبستگی متغیر و عضویت گروهی است) نشان می‌دهد که تفاوت بین دو گروه با توجه به متغیرها در مجموع معنادار است و میزان این تفاوت ۵۹ درصد است، یعنی ۵۹ درصد مربوط به اختلاف بین گروه در تأثیر متغیرها می‌باشد.

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری جهت مقایسه متغیرهای پژوهش در زمینه نمرات متغیرهای پژوهش در آزمودنی‌های دو گروه گواه و

#### آزمایش

منبع	متغیرها	SS	df	MS	F	P
گروه	روحیه از خودگذشتگی	۸۱/۴۳	۱	۸۱/۴۳	۶۶/۱۱	۰/۰۰۱
	خستگی‌ناپذیری	۱۲۶/۹۲	۱	۱۲۶/۹۲	۱۸/۸۳	۰/۰۰۱
	مسئولیت‌پذیری	۱۶۷/۳۳	۱	۱۶۷/۳۳	۵۹/۳۸	۰/۰۰۱
خطا	روحیه از خودگذشتگی	۳۰۷۹	۲۵	۱/۲۳		
	خستگی‌ناپذیری	۱۶۸/۵۰	۲۵	۶/۷۴		
	مسئولیت‌پذیری	۷۰/۴۴	۲۵	۲/۸۱		
کل	روحیه از خودگذشتگی	۴۲۲۸۷/۰۰۰	۳۰			
	خستگی‌ناپذیری	۱۰۲۳۱۱/۰۰۰	۳۰			
	مسئولیت‌پذیری	۱۱۶۷۸۲/۰۰۰	۳۰			

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۴ و با توجه به مقدار F و سطح معناداری، بین دو گروه گواه و آزمایش (آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین) در مرحله پس‌آزمون در نمرات متغیرهای موردبررسی؛ روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < ۰/۰۰۱$ )؛ بر اساس این یافته‌ها و نتایج مداخلات مبتنی بر آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین بر نمره کلی روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل تأثیرگذار بوده است.

#### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین بر روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین دو گروه گواه و آزمایش در مرحله پس‌آزمون از نظر خود گذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری تفاوت معناداری وجود دارد، به‌طوری‌که در مرحله پس‌آزمون گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل از نظر خود گذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری به‌طور معناداری در وضعیت بهتر و مطلوب‌تری قرار دارند. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین همچون ژینگ و همکاران (۲۰۲۴)، چن و همکاران

(۲۰۲۴)، سامالروت و همکاران (۲۰۲۳)، هو و همکاران (۲۰۲۳) و کومار و همکاران (۲۰۲۲) همسو بوده و در یک راستا قرا داشته است. سامالروت و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی که باهدف اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین و در بستر وب بر بهزیستی روان‌شناختی پرسنل شاغل در حرفه گردشگری انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که آموزش سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین و در بستر وب به‌صورت معنادار بر بهزیستی روان‌شناختی افراد شاغل در حرفه گردشگری تأثیر داشته است، به‌طوری‌که آموزش سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین و در بستر وب باعث افزایش و بهبود معنادار بهزیستی روان‌شناختی در بین افراد شاغل در حرفه گردشگری می‌شود.

در تبیین نتایج حاصل از فرضیه کلی پژوهش حاضر می‌توان چنین گفت که؛ سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک منبع مثبت و سازنده، باعث می‌شود که کارکنان و کارمندان شاغل بتوانند آگاهی و شناخت خودشان را برای مقابله مثبت با عوامل و مؤلفه‌های تنیدگی‌زا و استرس‌زا در محیط شغلی تنظیم کنند و با افکار و نگرش خوش‌بینانه، امیدوارانه و مطمئن، مقابله منفی را کاهش دهند (ژینگ و همکاران، ۲۰۲۴) و از این طریق روحیه ازخودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری را در محیط کاری و در ارتباط با همکارانشان ارتقاء و افزایش دهند. مجدداً، پرستاران می‌توانند از منابع خود برای ایجاد انگیزه برای مشارکت بیشتر استفاده کنند. آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به کارکنان و افراد شاغل که به‌صورت خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و امید تجلی می‌یابد، باعث ایجاد درگیری شغلی و توانایی تطبیق و استفاده از مکانیسم‌های راهبردی برای پاسخگویی مؤثر به خواسته‌های موقعیت‌های استرس‌زای شغلی در بین آن‌ها می‌شود و این گروه از افراد جامعه را ترغیب می‌کند تا از منابع و توانمندی‌های درونی‌شان مانند انعطاف‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، ارزیابی عاطفی و هیجانی مثبت، رفتار هدفمند، مدیریت استرس، روحیه انگیزشی، تاب‌آوری، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی برای حفظ انگیزه و اشتیاق در کار جهت حل‌وفصل امور شغلی و مسئولیت‌های کاری استفاده کنند (چن و همکاران، ۲۰۲۴)؛ بنابراین وجود بالای سرمایه روان‌شناختی و مثبت‌نگری بر آمده از آموزش سرمایه روان‌شناختی در کارکنان و افراد شاغل در شبکه بهداشت و درمان باعث ایجاد روحیه ازخودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری می‌شود. علاوه بر همه این موارد، در تبیین نتایج حاصل از فرضیه اصلی مطالعه حاضر می‌توان چنین گفت که با آموزش و مداخله مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی افراد از جمله افراد شاغل در ادارات و ارگان‌های دولتی و غیردولتی، مهارت و توانایی تنظیم هیجانات منفی، ناسازگارانه و غیرانطباقی مختلف مثل خشم، افسردگی، غمگینی، ناامیدی، اضطراب، تنیدگی و استرس را پیدا می‌کنند که این مهارت و توانمندی می‌تواند تأثیری جدی بر سلامت روان و ابعاد مختلف آن همچون ازخودگذشتگی، مسئولیت‌پذیری و خستگی‌ناپذیری افراد شاغل بگذارد. همچنین افراد توانایی تعیین هدف، تمرکز روی اهداف و شناسایی موانع رسیدن به اهداف را از طریق آموزش و مداخله مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به دست می‌آورند و با تقویت باورهای خودکارآمدی و ایجاد احساس آرامش در روبه‌رو شدن با تکالیف دشوار شغلی و شخصی و انتخاب راهکارهای مناسب در مواجهه با مشکلات، از یک‌سو می‌توانند خستگی‌ها، تنیدگی‌ها و استرس‌های شغلی غلبه کنند و از سوی دیگر به توانمندی‌های روان‌شناختی همچون ازخودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری دست پیدا کنند. خوش‌بینی به عنوان یک مؤلفه دیگر از درمان و مداخله مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی می‌تواند در کاهش خستگی‌های ناشی از شغل و افزایش و ارتقاء ازخودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری افراد شاغل بسیار

مؤثر باشد. افراد خوش‌بین قادرند تفکر منطقی داشته باشند؛ می‌توانند احساسات، هیجانات و افکار خود را به شکل مناسب بیان و ابراز کنند؛ بهتر می‌توانند خود را کنترل کنند و به خود انگیزه دهند؛ بنابراین کمتر دچار خستگی، استرس و تنیدگی ناشی از کار می‌شوند، زیرا پاسخ‌های سازشی بهتری را در مواجهه با وقایع ناگوار شغلی و شخصی از خود نشان می‌دهند و از آنجایی که یکی از حیطه‌های خوش‌بینی، افکار و باورهای مثبت، سازگاران و انطباقی است، با پدیدآیی تغییرات مثبت، سازگاران و انطباقی در تفکر و باورهای آزمودنی‌ها، خستگی، استرس، تنیدگی و تنش کمتری را تجربه می‌کنند و در صورت مواجهه شدن با خستگی بیش‌ازحد، تنیدگی، تنش و استرس ناشی از کار، به دلیل تغییرات مثبت، سازگاران و انطباقی در نحوه تفکرشان، مهارت‌های کنار آمدن کارآمدتری را به کار می‌برند و با اطمینان بیشتری زندگی خویش را هدایت می‌کند و با از خودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری بیشتری به زندگی کاری و خانوادگی خود ادامه می‌دهند. در تبیین دیگری می‌توان به تاب‌آوری که یکی از ابعاد و مؤلفه‌های مهم در مداخله و آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی اشاره کرد. تاب‌آوری نقش مهمی در ایجاد اعتقاد به توانایی و فلسفه خوش‌بینانه به زندگی دارد و کمک می‌کند تا افراد ارزیابی‌های مثبتی از خود و عملکردهایشان داشته باشند و فاصله بین نیروها و توانمندی‌های خود و محدودیت‌ها و ضعف‌های خود را شناسایی و پر کنند؛ جرات انجام کار را پیدا کنند؛ باعث می‌شود رفتارهای هدفمند و انعطاف‌پذیر بیشتری از خود نشان دهند (ژینگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ چن و همکاران، ۲۰۲۴) و در نتیجه با تصحیح تفکر منفی و بهبود خودشناسی و جرأت‌ورزی، خستگی‌ناپذیری، مسئولیت‌پذیری و از خودگذشتگی در بین افراد شاغل افزایش و ارتقاء می‌یابد. به‌طورکلی با توجه به اینکه این مداخله، ارتقاء منابع مثبت انسانی را هدف قرار می‌دهد، باعث می‌شود که فرد شرایط و موقعیت‌های تنش‌زا و استرس‌زا شغلی را یک چالش تلقی کند و راه سازگار شدن با شرایط و موقعیت‌های تنیدگی‌زا، تنش‌زا و استرس‌زای شغلی را پیدا کند و به خستگی‌ناپذیری، مسئولیت‌پذیری و از خودگذشتگی دست پیدا کند؛ به عبارت دیگر مداخله و آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی برخی از راهبردها و استراتژی‌ها را به افراد شاغل می‌آموزد تا شناخت مثبت، هیجانات، احساسات و رفتارهای کارآمد، انطباقی و سازگاران را توسعه دهند و تجهیز منابع مثبت در شرکت‌کنندگان باعث می‌شود تا بتوانند با مشکلات هیجانی فعلی در محیط کار مقابله و توانایی‌های لازم برای مقابله مؤثر با خستگی، استرس و مصیبت‌های بعدی را از طریق از خودگذشتگی و مسئولیت‌پذیری تقویت کنند. از منظر دیگر می‌توان به پتانسیل ذاتی انسان برای رسیدن به شکوفایی و رشد اشاره کرد که شرایط محیطی استرس‌زا و تداوم استرس، قادر به مهار شکوفایی انسان‌اند، مداخلات و آموزش‌های مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی با تمرکز فراوان بر منابع و مؤلفه‌های مثبت موردنظرش، مهارت‌ها و توانایی‌های مثبت مهار شده را آزاد می‌سازد و می‌تواند به فرد کمک کند تا با شناخت خود، با چالش‌های زندگی مواجه شود و به از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری دست پیدا کند.

از جمله محدودیت این پژوهش می‌توان به عدم کنترل بعضی از متغیرها مانند ویژگی‌های شخصیتی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی و محیطی افراد شرکت‌کننده اشاره کرد. بر این اساس به پژوهشگران و محققان در این زمینه پیشنهاد می‌شود که به بررسی اثربخشی آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به صورت آنلاین بر روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی و محیطی آن‌ها بپردازند.

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی به‌صورت آنلاین بر روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری کارکنان شاغل مؤثر می‌باشد، بنابراین به مسئولان و متصدیان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیشنهاد می‌شود جهت افزایش و ارتقاء روحیه از خودگذشتگی، خستگی‌ناپذیری و مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان و پرسنل بر روی آموزش مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی تأکید و سرمایه‌گذاری کنند.

## منابع

- خانی‌جزئی، رضا؛ صارمی، مهناز؛ کاوسی، امیر؛ شیرزاد، هادی؛ و رضاپور، تارا. (۱۳۹۱). بررسی ابعاد مختلف خستگی در افسران پلیس راهنمایی و رانندگی. *طب انتظامی*، ۱(۱)، ۱۰-۱.
- دهقانی‌زاده، مرضیه؛ و قائدی، روح اله. (۱۴۰۱). تأثیر مسئولیت اجتماعی درک‌شده سازمان بر شفقت در محیط کار، با توجه به نقش میانجی عدالت رویه‌ای، عزت‌نفس سازمانی و تعهد عاطفی؛ مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱(۴)، ۶۹-۹۶.
- زارع‌زاده، محمد؛ حاج‌علیزاده، کبری و امیرفخرایی، آریتا. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۵(۶)، ۲۵۳۰-۲۵۱۵.
- ساسانی، ق. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی با عملکرد مالی و غیرمالی شرکت (مطالعه موردی: شرکت‌های صنعتی استان گلستان)*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- عبدالهی، فاطمه. (۱۴۰۲). *بررسی رابطه بین بخشش عاطفی و سبک زندگی سلامت محور با امید به زندگی سالمندان شهر آمل*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام‌نور مرکز آمل.
- مومن‌نیا، زینب؛ تقوایی‌نیا، علی و نیکدل، فریبرز. (۱۴۰۲). اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر مسئولیت‌پذیری و مهارت‌های مقابله‌ای مربیان پیش‌دبستانی. *دست‌آوردهای روان‌شناختی*، ۳۰(۲)، ۱۶۵-۱۸۲.
- Caldwell, J. A., Caldwell, J. L., Thompson, L. A., & Lieberman, H. R. (2019). Fatigue and its management in the workplace. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 96, 272-289.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International journal of management reviews*, 12(1), 85-105.
- Carter, J. W., & Morgan, C. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6553-6575.
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC nursing*, 23(1), 149.
- Enright, R. D., & Fitzgibbons, R. (2015). *Forgiveness therapy*. Washington, DC.
- Hu, R., Li, Y., Huang, J., Zhang, Y., Jiang, R., & Dunlop, E. (2023). Psychological capital and breakthrough innovation: The role of tacit knowledge sharing and task interdependence. *Frontiers in Psychology*, 14, 450.
- Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R., & Goyal, A. K. (2022). Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103157.
- Liu, K., Yin, T., & Shen, Q. (2020). Relationships between sleep quality, mindfulness and work-family conflict in Chinese nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 55, 151250.
- Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics*, 51(2), 100817.

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- McCullough, M. E., Fincham, D., & Tsang, J. (2013). Forgiveness, Forbearance, and Time: The Temporal Unfolding of Transgression-Related Interpersonal Motivations. *Journal of Personality and Social Psychology* 84(3), 540–557.
- Rapp, H., Wang Xu, J., & Enright, R. D. (2022). A meta-analysis of forgiveness education interventions' effects on forgiveness and anger in children and adolescents. *Child Development*, 93(5), 1249-1269.
- Rye, M. S., Loiacono, D. M., Folck, C. D., Olszewski, B. T., Heim, T. A., & Madia, B. P. (2001). Evaluation of the psychometric properties of two forgiveness scales. *Current psychology*, 20, 260-277.
- Smets, E. M. A., Garssen, B., Bonke, B. D., & De Haes, J. C. J. M. (1995). The Multidimensional Fatigue Inventory (MFI) psychometric qualities of an instrument to assess fatigue. *Journal of psychosomatic research*, 39(3), 315-325.
- Sumalrot, T., Suwanwong, C., Pimthong, S., Surakarn, A., Chiangkhong, A., & Khunakorncharatphong, A. (2023). The development and effectiveness of web-based psychological capital intervention on the mental well-being of tourism workers during the COVID-19 pandemic. *BMC psychology*, 11(1), 1-8.
- Vest, T. A., Ivey, M. F., Musch, K. L., & Tyler, L. S. (2023). Differentiating between accountability and responsibility. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 80(19), 1298-1300.
- Xing, L., Lu, Y., Zhang, H., Shi, Z., Chang, S., Liu, W., ... & Zhang, H. (2024). Mediating effect of psychological capital on the relationship between mental health literacy and coping styles among newly recruited nurses. *BMC nursing*, 23(1), 1-9.
- Xu, S., Wang, Y. C., Ma, E., & Wang, R. (2020). Hotel employees' fun climate at work: Effects on work-family conflict and employee deep acting through a collectivistic perspective. *International journal of hospitality management*, 91, 102666.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: policy and practice*, 110, 1-12.