ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

Journal of Police Medicine

ORIGINAL ARTICLE OPEN ACCESS

Determining the Effectiveness of a Group Training Package based on Cognitive Empowerment on Job Burnout among Police Employees in Urmia, Iran

Farshid Bibak[1], Manijeh Firoozi[2*], Mohammad Ali Ameri[3]

[1] Department of Psychology, faculty of Psychology and Education, Aras International Campus, University of Tehran, Tehran, Iran.
[2] Department of Psychology, School of Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran.
[3] Faraja Institute of Law, Enforcement Sciences and Social Studies, Tehran, Iran.

ABSTRACT

AIMS: The phenomenon of stress and psychological strain is an inevitable part of professional life in the workplace. The present study aimed to determine the effectiveness of a group training package based on cognitive empowerment on police personnel's burnout.

MATERIALS AND METHODS: The present study was a semi-experimental study with a pre-test-post-test design with a control group and a one-month follow-up. The statistical population included all police officers in Urmia in 2024, of whom 30 people were selected as the research sample based on the inclusion and exclusion criteria and were randomly assigned to the experimental and control groups (15 people in each group). The experimental group underwent a cognitive empowerment-based training package for 8 sessions (2 sessions per week for 60 minutes), and the control group did not receive any intervention. Statistical data analysis was performed using the repeated measures analysis of variance method and SPSS 23 software.

FINDINGS: The mean and standard deviation of the age of the group were 32.80±5.92 years and the mean and standard deviation of the age of the control group were 32.19±6.07 years. The group training package based on cognitive empowerment was able to explain 37.6% of the changes in emotional exhaustion, 33.7% of the changes in lack of personal success, and 29.2% of the changes in depersonalization. The results of data analysis showed that after the intervention, the effect of the training package based on cognitive empowerment on the burnout of police employees was significant ($p<0.001$) and these positive effects remained stable during the follow-up period ($p<0.001$).

CONCLUSION: The results showed that the group training package based on cognitive empowerment was effective in reducing burnout and its components.

KEYWORDS: Cognitive Rehabilitation; Burnout; Police Personnel.

How to cite this article:

Bibak F, Firoozi M, Ameri MA. *Determining the Effectiveness of a Group Training Package based on Cognitive Empowerment on Job Burnout among Police Employees in Urmia, Iran*. J Police Med. 2024;13:e20.

***Correspondence:**

Address: Imam Khomeini Blvd, Aras International Campus, University of Tehran, Julfa, Iran, Postal Code: 5441656498
Mail: mfiroozy@ut.ac.ir

Article History:

Received: 12/07/2024
Accepted: 24/08/2024
ePublished: 01/09/2024

Copyright © 2024, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

INTRODUCTION

Today, the role and importance of human resources are undeniable as the most crucial factor in an organization's progress [1]. The survival rate of an organization and the average tenure of a job have decreased, while the rate of leaving the organization has increased [2]. In this regard, human resources are considered the most important factor in the growth and development of organizations. Today, as conditions have become more complex, the flexibility of organizations is a priority. Due to the increasing trend of organizations becoming smaller, temporary contracts between employers and employees have become more common, and lifelong employment has gradually lost its significance [3]. Therefore, today's organizations are looking for methods through which to force employees to make more effort, or so to speak, to increase their enthusiasm for work, or, in other words, to engage employees with work [4]. In the current situation and with extensive changes in various social, economic, and cultural areas in the context of new technologies, the police is the embodiment of the production of social security, and to confront and neutralize threats, the existence of efficient human resources, active structure, and modern tools and equipment is inevitable as a fundamental principle, so that in the event of any insecurity at the local and national levels, the police strive to improve security through regular and continuous planning, coordination with other relevant units, and timely presence at the scenes of operations [5]. Studies show that one of the most important and influential categories on the desire to leave a job among employees is issues related to job burnout [6]. Burnout is a type of emotional fatigue that disrupts the physical and mental state of employees and leads to the separation of the individual from work duties and his or her surrounding environment [7]. Burnout is an emotional and behavioral disorder that is usually caused by high work pressures that can change the individual's lifestyle. Therefore, people with this disorder suffer from perfectionism, and when they do not reach their desired ideal, they experience a kind of imbalance in the workplace that causes absenteeism [8]. High burnout in police officers causes reduced job satisfaction, workplace stress, and sleep deprivation and problems [9], reduced mental health and organizational stress [10], and low self-efficacy [11]. As a result, timely identification, assessment, and intervention are important to reduce burnout.

One of the effective and therapeutic methods suitable for regulating behavioral, affective-emotional, and cognitive experiences is cognitive empowerment therapy. Cognitive empowerment is a systematic intervention method aimed at treating behavioral problems [12]. In other words, human resource empowerment is a modern approach to job motivation that means releasing the internal forces of employees, providing conditions and opportunities for the development of employees' talents, abilities, and competence, and creating a positive attitude in employees towards their jobs and organizations [13].

Ma'rof et al. [14], under the title of The Role of Psychological Empowerment on Job Satisfaction among Malaysian Public Sector Employees, found that the majority of employees have a high level of workplace friendship (psychological empowerment, organizational commitment, and job satisfaction). In addition, workplace friendship and psychological empowerment are not significantly related to job satisfaction, nor are there any significant relationships between organizational commitment and job satisfaction. In addition, psychological empowerment leads to job satisfaction among employees. The findings of this study have shown that psychological training and programs may be effective and vital. Also, Putra et al. [15], in a study aimed at psychological empowerment and psychological well-being as mediators of job performance, found that, firstly, psychological empowerment has a significant positive effect on job performance and emphasizes the importance of employee empowerment to increase productivity. Secondly, psychological well-being also significantly affects job performance, which indicates the relationship between employees' mental health and their job performance. In another study, Aziz et al. [16], entitled The Effect of Psychological Empowerment on the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in the Manufacturing Sector, indicated that psychological empowerment can mediate the relationship between perceived organizational support and job satisfaction.

Considering the importance of the issue of police personnel's mental health and the existence of this statistical population in the preservation and security of the country, reducing the harm caused by work fatigue in this group is doubly important; therefore, the need for further investigation and research into psychotherapy interventions and educational packages, including cognitive empowerment, to improve their work enthusiasm, distress tolerance, and quality of life is more visible. Therefore, conducting this research can lead to important achievements for the police command, as well as the country's psychological system and counseling centers. Ultimately, the present study aimed to determine the effectiveness of the

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

cognitive empowerment intervention on police personnel's job burnout.

MATERIALS & METHODS

The present study was an applied and semi-experimental study with a pre-test-post-test design with a control group and a one-month follow-up. The statistical population included all police officers in Urmia in 2024. Since experimental methods recommend at least 15 people for each group [17], 30 police officers who were willing to cooperate were selected as a research sample and were randomly assigned to the experimental and control groups (15 people in each group). The experimental group received 8 sessions (2 sessions per week for 60 minutes) of a cognitive empowerment-based training package, and the control group did not receive any intervention and remained on the waiting list. Members of both groups completed the burnout questionnaire in all three stages of the pre-test, post-test, and follow-up after one month, after the post-test. The inclusion criteria for the study were willingness to participate in educational sessions and written consent, absence of psychological disorders (such as depression and anxiety) and chronic physical diseases (such as asthma and allergies, diabetes, and epilepsy), lack of simultaneous participation in other counseling and treatment groups, and absence of more than two sessions of the psychological empowerment educational protocol, unwillingness to continue cooperation, failure to complete the questionnaires, and failure to complete the tasks included in the psychological empowerment educational protocol constituted the exclusion criteria.

Maslach Burnout Inventory (MBI): This questionnaire was designed by Maslach et al. in 1996 and has 22 items and 3 components of emotional exhaustion with questions (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), lack of personal achievement (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) and depersonalization (5, 10, 11, 15, 22) and questions (1, 2, 3, 5, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 15, 20 and 22) are scored in reverse order. The questionnaire is scored based on a 5-point Likert scale, including strongly agree (1), agree (2), no opinion (3), disagree (4), and strongly disagree (5). The minimum and maximum scores of the questionnaire are 22 and 110, respectively, and the cut-off point of the questionnaire is 66. Obtaining high scores by the subject means higher job burnout, and conversely, low scores indicate lower job burnout. The creators of the questionnaire reported the factor analysis validity of this questionnaire as 0.80 and the reliability through the Cronbach's alpha method between 0.82 and 0.90 [18]. In Iran, Tanhaei et al. [19] reported the face validity of the questionnaire using the opinions of appropriate experts and obtained its reliability through the Cronbach's alpha method as 0.91. In the present study, the reliability of the questionnaire was obtained through the Cronbach's alpha method as 0.85.

In the present study, a training program based on cognitive empowerment was designed and validated under the supervision of supervisors and consultants using a review of the background and a review of existing programs in the field of improving cognitive empowerment skills. After developing the program and before implementation, to examine the content validity, the desired training protocol was approved by 10 psychology experts with at least ten years of experience in counseling centers and they were asked to rate their responses according to a three-point scale of essential (2), useful (1), and unnecessary (0); then, this coefficient was calculated based on Lawshe's formula [20] and the developed program based on cognitive empowerment group training was presented to the experimental group after the experts' modifications for 8 60-minute sessions (2 sessions per week), and the control group did not receive any intervention. Based on the responses of the expert group (10 people), the Content Validity Ratio (CVR) index was obtained for all sessions, greater than 0.8, which is greater than 0.62 according to Lawshe's table for this sample size. As a result, the content validity ratio was confirmed. Also, the content validity index (CVI) of the program was obtained to be more than 0.9 for all sessions, and considering that it is more than 0.72, the content validity index is also confirmed. Finally, the package developed based on the results comprehensively assesses the desired construct. The process of each session consists of: 1- Reviewing the assignments of the previous session. 2- Direct teaching by the lecture method. 3- Group discussion. 4- Intellectual challenge. 5- Summarizing the session was during the training. A summary of the content of the educational sessions based on family communication patterns and the activities carried out in the experimental group is presented in **Table 1**.

Ethical permission: In the present study (with ethics code IR.SMBU.TEB.POLICE.REC. 1403,020), individuals were enrolled in the study with ethical considerations and a statement of the research objectives, and they were assured that all information was confidential and would be used for research purposes; to respect privacy, the participants' names and surnames were not recorded.

Statistical Analysis: In order to analyze the data,

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

descriptive statistics methods (including mean and standard deviation), chi-square test, statistical assumptions including Kolmogorov-Smirnov, Leven and M-box tests, and analysis of variance with repeated measures were used using SPSS 23 software. The significance level in the tests was considered to be 0.05.

Table 1) Summary of intervention sessions of the educational package based on cognitive empowerment

Session	Topic	Brief description of the sessions and intervention content
First	Introducing and familiarizing members with each other and conducting a pre-test	Introducing members, explaining goals, establishing a good relationship and creating an atmosphere of trust and security, getting to know the sample group, getting to know the therapist and the research goals, getting to know the rules and regulations of the meeting, getting to know the police staff with the process, goals, and rules governing the meetings, benefits of the training program, conducting a pre-test.
Second	Explanation and explanation of the cognitive empowerment construct and its influencing factors	Defining cognitive empowerment, its role in advancing individual and organizational goals, effective factors in the formation of cognitive empowerment, providing an appropriate mental framework regarding the necessity of cognitive empowerment, rapid changes in the work environment, the role of human resources in development, Assignment: Preparing a list of occupational problems
Third	Investigating the influencing factors on job burnout and teaching strategies to improve job motivation in employees	Theoretical foundations related to the burnout structure, examining the factors that cause and consequences of burnout, dimensions of measuring burnout (emotional exhaustion, depersonalization, and personal failure), the position and importance of paying attention to burnout in the organization and strategies to reduce burnout in order to improve employee motivation, Assignment: Preparing a list of effective factors in the occurrence of individual burnout in the organization and providing a solution to improve it
Fourth	Training distress tolerance skills, its components, and strategies to improve distress tolerance in the organization	Learning to calm yourself down before facing stressors, training in distress tolerance skills, increasing the ability to tolerate distress by changing attitudes, training and other suggestions on holistic acceptance, gaining more information about the event, accepting that this event is a chain of events that began in the distant past.
Fifth	Theoretical foundations of quality of life and examining the elements and components of quality of life in the organization	Economic factors include: salary and wages, fringe benefits and appropriate rewards, welfare services; Physical factors include: favorable building conditions, equipment and tools; Management structural factors include: career promotion and development, training and employee empowerment, organizational quality and leadership support, supervision and performance; Organizational evaluation factors, socio-cultural system includes: organizational and individual values (justice, freedom, legality and ethics at work); Psychological factors include: job stress, adaptability and adaptability at work, spirituality at work; Family factors include: work-life balance, work-family conflict management.
Sixth	Investigating the relationship between distress tolerance, quality of life, and job burnout in the organization	Explaining and presenting the relationship between distress tolerance, quality of life, and burnout based on existing research, the effective role of distress tolerance and quality of life of employees in achieving organizational goals and personal development, strategies for strengthening positive and influential variables in the individual to improve burnout, and identifying homework.
Seventh	Repetition and practice	Repetition and practice of cognitive behavioral methods and evaluation of police personnel's performance according to the assignments presented in previous sessions.
Eighth	Summary and review of the contents of all sessions and post-test	Summary and Conclusion: Completing the post-test to determine the extent to which the learning objectives specified in the pre-test have been achieved and also to apply new learning in daily life.

FINDINGS

All 30 participants in the study participated until the end of the cognitive empowerment training package sessions, and there was no dropout among the members. The mean and standard deviation of the age of the experimental group were 32.80±5.92 years, and the mean and standard deviation of the age of the control group were 32.19±6.07 years. The results of the independent t-test showed that there was no significant difference between the experimental and control groups in terms of age. As the results of Table 2 show, the mean and standard deviation of the control and experimental groups are presented separately in the pre-test, post-test, and follow-up stages. According to the results of the table, the changes in the mean of the burnout components in the experimental group were noticeable; however, in order to compare these means, analysis of variance with repeated measures was used. It should be noted that its assumptions were examined before conducting the analysis.

Table 2) Mean and standard deviation of burnout components according to the studied groups

Variable	Group	Pre-test	Post-test	Follow-up
Emotional exhaustion	Control (15 people)	4.32 ± 34.67	5.29 ± 35.29	6.07 ± 36.12
	Experimental (15 people)	4.71 ± 34.18	2.80 ± 20.13	2.95 ± 20.50
Lack of personal success	Control (15 people)	5.82 ± 29.54	6.15 ± 30.81	6.02 ± 30.97
	Experimental (15 people)	5.60 ± 29.82	1.77 ± 13.63	1.68 ± 13.70
Depersonalization	Control (15 people)	1.56 ± 14.82	1.80 ± 15.07	1.61 ± 14.42
	Experimental (15 people)	1.78 ± 15.09	0.68 ± 8.20	0.75 ± 8.03

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

Before inferential analysis, the normality of the data in the burnout variable at pretest (P=0.304), posttest (P=0.185), and follow-up (P=0.091) was first confirmed using the Kolmogorov-Smirnov test. Also, the homogeneity of variance error was confirmed in the Levene test, considering the value obtained for the burnout variable at pretest (P=0.088), posttest (P=0.123), and follow-up (P=0.180). In general, the assumptions (normality and homogeneity of variances) of the repeated measures analysis of variance have been met. Also, the M-box test shows that the significance level (F=1.03, F=0.286) obtained for the burnout variable is higher than 0.05, so it is not significant. Therefore, it can be said that in the dependent variable of the study, the assumption of equality of observed covariance matrices has been met. Also, the assumption of homogeneity of variances was confirmed using the Mauchly's sphericity test for the variables of emotional exhaustion (P=0.178) and lack of personal achievement (P=0.294); but the assumption of sphericity was not met for depersonalization (P=0.023) and for this reason, the degrees of freedom related to this variable were corrected using the Greenhouse-Geisser method. Also, the results of the Wilks Lambda test showed that the effect of time (F=14.986, η=0.532, P<0.001), the effect of group (F=18.315, η=0.618, P<0.001), and the interaction effect of time and group (F=13.817, η=0.488, P<0.001) in the variable of job burnout are significant. This finding indicates that there is a significant difference between the mean scores of the dependent variable in the experimental and control groups in the three stages of the experiment.

As the results of **Table 3** show, in the variables of emotional exhaustion, lack of personal success, and depersonalization, the interaction effect of time and group and the effect of group and time were significant (P<0.001). Since the interaction effect of time and group was significant, the effect of time was re-examined in each group, and the effect of time was significant in the experimental group (P<0.001), and the effect of time was not significant in the control group (P<0.05). Also, the comparison of the two time periods in the control and intervention groups was performed using the Bonferroni post hoc test and is presented in **Table 4**.

Table 3) Results of analysis of variance with repeated measurements of burnout components

Variable	Effects	Sum of Squares	df	Mean of Squares	F	P	Eta Square
Emotional exhaustion	Time	539.467	2	269.733	15.484	<0.001	0.356
	Time × Group	587.022	2	293.511	16.849	<0.001	0.376
	Between-subject error	975.511	56	17.420			
	Group	1195.378	1	1195.378	19.256	<0.001	0.407
	Within-subject error	1738.22	28	62.079			
Lack of personal achieve-ment	Time	3691.467	2	1845.733	41.753	<0.001	0.599
	Time × Group	1259.022	2	629.511	14.241	<0.001	0.337
	Between-subject error	2475.511	56	44.206			
	Group	2330.711	1	2330.711	15.510	<0.001	0.356
	Within-subject error	4207.679	28	150.275			
Depersonalization	Time	21.067	1.258	16.740	0.257	0.670	0.009
	Time × Group	945.422	1.258	707.123	11.532	<0.001	0.292
	Between-subject error	2295.511	35.237	65.146			
	Group	1886.044	1	1886.044	14.712	<0.001	0.344
	Within-subject error	3589.556	28	128.198			

Table 4) Results of the Bonferroni post hoc test for comparing the pre-test, post-test, and follow-up stages of the research variables

Variable	Level	Mean Difference	Error	P-Value
Emotional exhaustion	Pre-test-post-test	-13.760	1.58	0.001
	Pre-test-follow-up	-13.802	1.46	0.001
	Post-test-follow-up	0.415	0.77	0.761
Lack of personal achievement	Pre-test-post-test	-16.265	1.17	0.001
	Pre-test-follow-up	-16.390	1.14	0.001
	Post-test-follow-up	0.118	0.31	1.000
Personality distortion	Pre-test-post-test	-7.250	1.12	0.001
	Pre-test-follow-up	-7.385	1.08	0.001
	Post-test-follow-up	-0.190	0.79	1.000
Control	Time 1.2 (pretest-posttest) Time 1.3 (pretest-follow-up)	2.08 2.54 0.45	0.58 0.63 0.26	0.442 0.395 1.000
Intervention	Time 1.2 (pretest-posttest) Time 1.3 (pretest-follow-up) Time 2-3 (posttest-follow-up)	-36.418 -37.068 1.780	2.51 2.63 0.49	0.001 0.001 1.000

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

According to the value of the eta square, 37.6% of the changes in the emotional exhaustion score, 33.7% of the changes in the lack of personal success score, and 29.2% of the changes in the depersonalization score during the stages were due to participation in the sessions of the educational program based on cognitive empowerment.

In **Table 4**, the Bonferroni post hoc test was used to examine which of the test stages had a significant effect. The results showed that in comparisons based on the burnout component scores, the difference between the mean scores of participants in the experimental group in the post-test and follow-up stages decreased significantly compared to the pre-test ($P<0.001$), and the difference between the mean scores of participants in the post-test and follow-up stages was not significant ($P<0.05$).

DISCUSSION

The present study was conducted to determine the effectiveness of a group training package based on cognitive empowerment on the burnout of police officers in Urmia. The results of the study showed that the burnout component scores of the experimental group decreased significantly compared to the control group, and these results remained stable in the follow-up phase. As a result, the training package based on cognitive empowerment has reduced the burnout of police officers. No research was found in the field of inconsistent studies. However, this study is consistent with the results of [21, 22, 23, 24].

In explaining the research on the effectiveness of a group training package based on cognitive empowerment on the burnout of police officers, it can be stated that burnout in the organization is of great importance and requires job empowerment; as the number of studies conducted in this field illustrates the aforementioned issue; in fact, the organization must be able to achieve its goals through individuals, and success and achievement of organizational goals have a direct relationship with the ability of managers and their empowerment [25]. Every job, depending on its conditions and nature, from medical and nursing professions to employees, police, laborers, and many other jobs, has its problems and stresses that affect not only the person's mental health, but also his or her physical health and may lead to the occurrence of psychosomatic (mental) diseases [26]. On the one hand, it can be seen that many factors contribute to job burnout. Among these factors, we can mention inappropriate compensation, long working hours, lack of feeling of social support, and organizational justice etc. Since these things are felt more in shift workers, we can also observe higher job burnout in them [27]. Therefore, in contrast to burnout, which is associated with reduced motivation and physical, mental, and emotional fatigue, we should look for concepts that, as a motivational approach, lead to strengthening the internal power and forces of individuals and creating opportunities for the development of employees' talents and competencies, and in this regard, employee empowerment plays a greater role in reducing burnout [28]. Employees who have high cognitive ability are more flexible in controlling and performing their tasks, and start new tasks and overcome obstacles in response to problems and opportunities. In a general sense, empowerment should enable employees to improve their performance by acquiring knowledge, skills, and motivation. Finally, it can be stated that people with high cognitive empowerment will experience less burnout, and vice versa; low burnout is associated with high cognitive empowerment.

Accordingly, employees participating in cognitive empowerment training package sessions can improve and reduce burnout by training and learning skills such as familiarity with cognitive empowerment and its dimensions, its role in advancing individual and organizational goals, effective factors in the formation of cognitive empowerment, training in calming oneself before facing stressors, training in distress tolerance skills, increasing the ability to tolerate distress by changing attitudes, organizational quality and leadership support, supervision and performance; organizational evaluation factors, socio-cultural system including: organizational and individual values (justice, freedom, legalism and ethics at work); psychological factors including: job stress, compromise and adaptability, spirituality at work; family factors including: work-life balance, work-family conflict management, which are included in cognitive empowerment training package sessions.

The limitations of the present study were: generalization to other administrative staff and organizations with a limited scope. The interference of the training package sessions based on cognitive empowerment with the employees' working time was resolved by training outside of working hours in coordination with the employees. Also, the use of the convenience sampling method was one of the main limitations of the study. It is suggested that a similar study based on the package developed in other cities and statistical communities be conducted so that the results can be compared with the findings of this study.

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

CONCLUSIONS

The results of the study show that the group training package based on cognitive empowerment is effective in reducing job burnout in police employees and that this training package can be used alongside other intervention methods to reduce job burnout in police employees.

Clinical and practical points in police medicine: According to the results of this article, the cognitive empowerment training package can be applied in the police command counseling centers for employees of various administrative ranks in Faraj and benefit from its effect in reducing job burnout and other psychological variables.

Acknowledgments. We would like to sincerely thank and appreciate all the participants in this study (Urmia City Police employees) who helped us in conducting this study.

Authors' contributions: Presenting the idea and design of the study, Manijeh Firoozi and Mohammad Ali Ameri; Data collection and analysis, Farshid Bibak. All authors participated in the initial writing and revision of the article, and all accept responsibility for the accuracy and completeness of the material contained in it, with the final approval of the present article.

Conflict of Interest: The authors of the article stated that there is no conflict of interest regarding the present study.

Financial Sources: The financial sponsor of this study was the Institute for Law Enforcement Sciences and Social Studies.

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

نشریه طب انتظامی

مقاله اصیل

دسترسی آزاد

تعیین اثربخشی بسته آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس شهر ارومیه

فرشید بی باک[۱] ، منیژه فیروزی[۲*] ، محمد علی عامری[۳]

[۱] گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، پردیس بین المللی ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
[۲] گروه روانشناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
[۳] پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی، تهران، ایران.

چکیده

اهداف: اپدیده استرس و فشار روانی، بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را در حیطهٔ شغلی تشکیل می‌دهد. پژوهش حاضر، با هدف تعیین اثربخشی بستهٔ آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و پیگیری یک ماهه بود. جامعه آماری، شامل تمامی کارکنان پلیس شهر ارومیه در سال ۱۴۰۳ بودند که تعداد ۳۰ نفر بر اساس معیارهای ورود و خروج به عنوان نمونه پژوهش و به شیوهٔ در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۱۵ نفر) قرار گرفتند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی Maslach و همکاران (۱۹۹۶) بود. گروه آزمایش، ۸ جلسه (هر هفته ۲ جلسه به مدت ۶۰ دقیقه) تحت بستهٔ آموزشی مبتنی بر توانمندسازی شناختی قرار گرفت و گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری با استفاده از روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر و با نرم‌افزار SPSS 23 انجام شد.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار سن گروه ۳۲/۸۰±۵/۹۲ سال و میانگین و انحراف معیار سن گروه کنترل ۳۲/۱۹±۶/۰۷ سال بود. بسته آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی توانست ۳۷/۶ درصد از تغییرات خستگی عاطفی، ۳۳/۷ درصد از تغییرات فقدان موفقیت فردی و ۲۹/۲ درصد از تغییرات مسخ شخصیت را تبیین کند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بعد از مداخله، اثر بسته آموزشی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس معنادار بود ($p<0/001$) و این تأثیرات مثبت در دوره پیگیری پایدار ماند ($p<0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که بسته آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن اثربخشی است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی شناختی، فرسودگی شغلی، کارکنان پلیس.

نحوه استناد به مقاله:

Bibak F, Firoozi M, Ameri MA. *Determining the Effectiveness of a Group Training Package based on Cognitive Empowerment on Job Burnout among Police Employees in Urmia, Iran.* J Police Med. 2024;13:e20.

نویسنده مسئول*:

آدرس: ایران، جلفا، بلوار امام خمینی (ره)، پردیس بین المللی ارس دانشگاه تهران، کد پستی: ۵۴۴۱۶۵۶۴۹۸
پست الکترونیکی: mfiroozy@ut.ac.ir

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۲
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۳
انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱

Copyright © 2024, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

دوره ۱۳، ۱۴۰۳ نشریه علمی پژوهشی طب انتظامی

مقدمه

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل پیشرفت سازمان انکارناپذیر است [۱]. میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از سوی دیگر، نرخ ترک سازمان افزایش یافته است [۲]. در این راستا، نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود. امروزه با پیچیده‌ترشدن شرایط، انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در اولویت قرار دارد و بر اساس آنکه سازمان‌ها کوچک‌تر شده‌اند، قراردادهای موقت میان کارفرمایان و کارکنان بیشتر و استخدام مادام‌العمر، رفته رفته معنای خود را از دست داده است [۳]. بنابراین سازمان‌های امروزی بیشتر به دنبال روش‌هایی هستند که از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند، یا به اصطلاح، به دنبال افزایش اشتیاق بالا نسبت به کار و یا به عبارت دیگر، درگیرشدن کارکنان با کار باشند [۴]. در شرایط کنونی و همراه با تغییرات گسترده در حوزه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی در بستر فناوری‌های نوین، فرماندهی انتظامی مظهر تولید امنیت اجتماعی است و برای رویارویی با تهدیدها و خنثی‌سازی آنها، وجود نیروی انسانی کارآمد، ساختار چابک، ابزار و تجهیزات نوین به عنوان یک اصل بنیادین اجتناب ناپذیراست، به طوری که در صورت بروز هرگونه نا امنی در سطوح محلی و ملّی، فرماندهی انتظامی با برنامه‌ریزی منظم و مداوم، هماهنگی با دیگر یگان‌های مرتبط و حضور به هنگام در صحنه‌های عملیات برای ارتقای امنیت کوشش می‌نمایید [۵].

مطالعات نشان می‌دهند که یکی از مهم‌ترین مقوله‌های مهم و تأثیرگذار بر تمایل به ترک شغل در میان کارکنان، مسائل مرتبط با فرسودگی شغلی است [۶]. در واقع، فرسودگی یک نوع خستگی عاطفی به شمار می‌رود که وضعیت جسمی و روانی کارکنان را دچار اختلال می‌کند و به جدایی فرد از وظایف کاری و محیط اطرافش منجر می‌شود [۷]. فرسودگی شغلی یک اختلال عاطفی و رفتاری است که معمولاً به دلیل فشارهای کاری زیادی ایجاد می‌شود که می‌تواند سبک زندگی فرد را تغییر دهد. بنابراین، افراد مبتلا به این اختلال دچار کمال‌گرایی می‌شوند و زمانی که به ایده‌آل مورد نظر خود نمی‌رسند، دچار نوعی عدم تعادل در محیط کار می‌شوند که موجب غیبت از کار خود می‌گردد [۸]. فرسودگی شغلی بالا در کارکنان پلیس، باعث کاهش رضایت شغلی، استرس محل کار و کمبود و مشکلات خواب [۹]، کاهش سلامت روان و استرس سازمانی [۱۰] و خودکارآمدی پایین [۱۱] می‌شود. در نتیجه شناسایی و بررسی و مداخله بهنگام جهت کاهش فرسودگی شغلی اهمیت دارد.

یکی از روش‌های مؤثر و درمانی که برای منظم کردن تجارب رفتاری، عاطفی- هیجانی و شناختی متناسب است، درمان توانمندسازی شناختی است. توانمندسازی شناختی یک روش مداخله نظام‌مند با هدف درمان مشکلات رفتاری است [۱۲]. به عبارت دیگر توانمندسازی منابع انسانی یک نگرش مدرن از انگیزش شغلی است که به معنی آزادکردن نیروهای درونی کارکنان بوده و شرایط و فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی کارکنان فراهم می‌کند و نگرشی مثبت در کارکنان نسبت به شغل و سازمانشان ایجاد می‌کند [۱۳].

Ma'rof و همکاران [۱۴] تحت عنوان نقش توانمندسازی روانی بر رضایت شغلی در میان کارکنان بخش دولتی کشور مالزی دریافته‌اند که اکثریت کارکنان سطح بالایی از دوستی در محل کار (توانمندسازی روانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) دارند. بعلاوه، دوستی در محل کار و توانمندسازی روانشناختی، رابطه معناداری با رضایت شغلی و همچنین بین تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. علاوه بر این، توانمندسازی روانشناختی منجر به رضایت شغلی در بین کارکنان می‌شود. یافته‌های این مطالعه نشان داده است که آموزش و برنامه‌های روانشناختی ممکن است مؤثر و حیاتی باشد. همچنین Putra و همکاران [۱۵] در مطالعه‌ای با هدف توانمندسازی روانشناختی و بهزیستی روانشناختی به عنوان واسطه‌های عملکرد شغلی دریافته‌اند که اولاً، توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد شغلی دارد و بر اهمیت توانمندسازی کارکنان برای افزایش بهره‌وری تأکید دارد. ثانیاً، بهزیستی روانشناختی نیز به طور قابل توجهی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد که نشان‌دهندهٔ ارتباط بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی آنها است. در مطالعه‌ای دیگر، نتایج Aziz و همکاران [۱۶] تحت عنوان تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی در بخش تولید، حاکی از آن است که توانمندسازی روانشناختی می‌تواند رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی را میانجی‌گری کند.

با توجه به اهمیت موضوع سلامت روان کارکنان پلیس و وجود این جامعه آماری در حفظ و امنیت کشور، کاهش آسیب‌های ناشی از خستگی کاری این گروه اهمیت دو چندان می‌کند؛ بنابراین، نیاز به بررسی و پژوهش‌های بیشتر مداخله‌های روان درمانی و بسته‌های آموزشی از جمله توانمندسازی شناختی در جهت ارتقای اشتیاق کاری، تحمل پریشانی و کیفیت زندگی آنان بیشتر دیده می‌شود.

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

لـذا، انجـام ایـن پژوهـش می‌توانـد دسـتاوردهای مهمـی بـرای فرماندهـی انتظامـی، همچنیـن نظـام روانشناسـی کشـور و مراکـز مشـاوره بـه دنبـال داشـته باشـد. در نهایـت هـدف پژوهـش حاضـر اثربخشـی مداخلـه توانمنـد سـازی شـناختی بـر فرسـودگی شـغلی کارکنـان پلیـس بـود.

مواد و روش‌ها

پژوهـش حاضـر از نـوع کاربـردی و نیمـه آزمایشـی بـا طـرح پیـش آزمون-پـس آزمـون بـا گـروه کنتـرل و پیگیـری یـک ماهـه بـود. جامعـۀ آمـاری، شـامل تمامـی کارکنـان پلیـس شـهر ارومیـه در سـال ۱۴۰۳ بودنـد و از آنجـا کـه در روش‌هـای آزمایشـی حداقـل ۱۵ نفـر بـرای هـر گـروه توصیـه شـده اسـت [۱۷]، از بیـن کارکنـان پلیـس، ۳۰ نفـر کـه تمایـل بـه همـکاری داشـتند بـه عنـوان نمونـه پژوهـش و بـه شـیوۀ در دسـترس انتخـاب و بـه صـورت تصادفـی سـاده در گـروه آزمایـش و گـواه (هـر گـروه ۱۵ نفـر) قـرار گرفتنـد کـه گـروه آزمایـش ۸ جلسـه (هـر هفتـه ۲ جلسـه بـه مـدت ۶۰ دقیقـه) تحـت بسـتۀ آموزشـی مبتنـی بـر توانمندسـازی شـناختی قـرار گرفـت و گـروه گـواه هیـچ مداخلـه‌ای دریافـت نکـرد و در لیسـت انتظـار باقـی مانـد. اعضـای هـر دو گـروه در هـر سـه مرحلـه پیـش آزمـون، پـس آزمـون بعـد از یـک مـاه و پیگیـری بعـد از یـک مـاه، از اجـرای پـس آزمـون پرسشـنامۀ فرسـودگی شـغلی را تکمیـل کردنـد. معیارهـای ورود بـه مطالعـه، تمایـل بـه شـرکت در جلسـات آموزشـی و رضایـت کتبـی، عـدم ابتـلا بـه اختـلالات روانشـناختی (هماننـد افسـردگی و اضطـراب) و بیماری‌هـای مزمـن جسـمانی (هماننـد آسـم و آلـرژی، دیابـت و صـرع)، عـدم شـرکت همزمـان در سـایر گروه‌هـای مشـاوره‌ای و درمانـی بـود و همچنیـن غیبـت بیـش از دو جلسـه در جلسـات پروتـکل آموزشـی توانمندسـازی روانشـناختی، تمایـل نداشـتن بـه ادامـۀ همـکاری، عـدم تکمیـل پرسشـنامه‌ها و عـدم انجـام تکالیـف گنجانده‌شـده در پروتـکل آموزشـی توانمندسـازی روانشـناختی معیارهـای خـروج را تشـکیل دادنـد.

پرسشـنامه فرسـودگی شـغلی Maslach (MBI): ایـن پرسشـنامه توسـط Maslach و همـکاران در سـال ۱۹۹۶ طراحـی شـد و دارای ۲۲ گویـه و ۳ مؤلفـۀ خسـتگی عاطفـی بـا سـؤالات (۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰)، فقـدان موفقیـت فـردی (۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱) و مسـخ شـخصیت (۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۲) اسـت و سؤالات (۱، ۲، ۳، ۵، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۵، ۲۰ و ۲۲) بصورت معکـوس نمره‌گـذاری می‌شـود. نمره‌گـذاری پرسشـنامه بـر اسـاس طیـف لیکـرت ۵ درجـه‌ای شـامل کامـلاً موافقـم (۱)، موافقـم (۲)، نظـری نـدارم (۳)، مخالفـم (۴) و کامـلاً مخالفـم (۵) اسـت. کمینـه و بیشـینۀ پرسشـنامه بـه ترتیـب ۲۲ و ۱۱۰ و همچنیـن نقطـه بـرش پرسشـنامه ۶۶ اسـت. کسـب نمـرات بـالا توسـط آزمودنـی بـه معنـای فرسـودگی شـغلی بالاتـر و بالعکـس نمـرات پاییـن، فرسـودگی شـغلی پایین‌تـر را نشـان می‌دهـد. سـازندگان پرسشـنامه روایـی تحلیـل عاملـی ایـن پرسشـنامه را ۰/۸۰ و پایایـی از طریـق روش آلفـای کرونبـاخ بیـن ۰/۸۲ تـا ۰/۹۰ گـزارش کردنـد [۱۸]. در ایـران Tanhaei و همـکاران [۱۹] روایـی صـوری پرسشـنامه را بـا اسـتفاده از نظـر متخصصـان مناسـب گـزارش کردنـد و پایایـی آن را از طریـق روش آلفـای کرونبـاخ ۰/۹۱ بدسـت آوردنـد. در پژوهـش حاضـر نیـز پایایـی پرسشـنامه از طریـق روش آلفـای کرونبـاخ ۰/۸۵ به‌دسـت آمـد.

در پژوهـش حاضـر طراحـی و اعتبـار سـنجی برنامـه آموزشـی مبتنـی بـر توانمندسـازی شـناختی بـا نظـارت اسـاتید راهنمـا و مشـاور بـا اسـتفاده از بررسـی پیشـینه و مـرور برنامه‌هـای موجـود در حـوزۀ ارتقـای مهارت‌هـای توانمندسـازی شـناختی تدویـن شـد. پـس از تدویـن برنامـه و پیـش از اجـرا جهـت بررسـی روایـی محتـوا، پروتـکل آموزشـی مـورد نظـر بـه تأییـد ۱۰ نفـر از متخصصـان حـوزۀ روانشناسـی بـا سـابقۀ فعالیـت حداقـل ده سـال در مراکـز مشـاوره رسـید و از آن‌هـا خواسـته شـد تـا پاسـخ‌های خـود را بـا توجـه بـه مقیـاس سـه درجـه‌ای ضـروری (۲)، مفیـد (۱) و غیـر ضـروری (۰) درجه‌بنـدی کننـد؛ سـپس بـر اسـاس فرمـول لاوشـه (Lawshe) ایـن ضریـب محاسـبه شـد [۲۰] و برنامـۀ تدوین‌شـده مبتنـی بـر آمـوزش گروهـی توانمندسـازی شـناختی پـس از انجـام اصلاحـات متخصصـان بـه مـدت ۸ جلسـه ۶۰ دقیقـه‌ای (هفتـه‌ای ۲ جلسـه) بـه گـروه آزمایـش ارائـه شـد و گـروه گـواه هیـچ مداخلـه‌ای دریافـت نکـرد. بـر اسـاس پاسـخ‌های گـروه متخصصیـن (۱۰ نفـر)، شـاخص ضریـب نسـبی روایـی محتـوا (Validity Content Ratio; CVR) بـرای تمامـی جلسـات بیشـتر از ۰/۸ به‌دسـت آمـد کـه بـر اسـاس جـدول لاوشـه ایـن حجـم نمونـه بیشـتر از ۰/۶۲ اسـت. در نتیجـه، ضریـب نسـبت روایـی محتـوا تأییـد شـد. همچنیـن، شـاخص روایـی محتـوای برنامـه ((Content Index Validity; CVI) بـرای تمامـی جلسـات بیشـتر از ۰/۹ بدسـت آمـد و بـا توجـه بـه اینکـه از مقـدار ۰/۷۲ بیشـتر اسـت در نتیجـه شـاخص روایـی محتـوا نیـز تأییـد می‌گـردد. در نهایـت، بسـته تدوین‌شـده بـر اسـاس نتایـج، بـه صـورت همه‌جانبـه، سـازۀ مـورد نظـر را مـورد سـنجش قـرار می‌دهـد. فرآینـد هـر جلسـه متشـکل از: ۱- وارسـی تکالیـف جلسـه قبـل. ۲- آمـوزش مسـتقیم بـه روش سـخنرانی. ۳- بحـث گروهـی. ۴- چالـش فکـری. ۵- جمع‌بنـدی جلسـه در طـول آمـوزش بـود. خلاصـه محتـوای جلسـات آموزشـی مبتنـی بـر الگوهـای ارتباطـی خانـواده و فعالیت‌هـای انجـام شـده در گـروه آزمایـش در جـدول ۱ ارائـه شـده اسـت.

ملاحظـات اخلاقـی: در پژوهـش حاضـر (بـا کـد اخـلاق REC.POLICE.TEB.SMBU.IR. ۱۴۰۳،۰۲۰) بـا رعایـت

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش افراد وارد مطالعه شدند و این اطمینان به آن‌ها داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی استفاده خواهند شد؛ به منظور رعایت حریم خصوصی، نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان ثبت نشد.

تجزیه و تحلیل آماری: به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (شامل میانگین و انحراف معیار)، آزمون مجذور کای، پیش فرض‌های آماری شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف، لون و ام باکس و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر به کمک نرم‌افزار SPSS 23 استفاده شد. سطح معنی داری در آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱) خلاصه جلسات مداخله بسته آموزشی مبتنی بر توانمندسازی شناختی

جلسه	موضوع	شرح مختصر جلسات و محتوای مداخله
اول	معارفه و آشنایی اعضا با یکدیگر و برگزاری پیش آزمون	معرفی اعضاء، تشریح اهداف، برقراری رابطه‌ی حسنه و ایجاد جو توام با اعتماد و امنیت، آشنایی با گروه نمونه، آشنایی با درمانگر و اهداف تحقیق، آشنایی با مقررات و قوانین جلسه، آشنایی کارکنان پلیس با فرایند، اهداف، قواعد حاکم بر جلسات، فواید برنامه آموزشی، انجام پیش آزمون.
دوم	تشریح و تبیین سازه توانمندسازی شناختی و عوامل موثر بر آن	تعریف توانمندسازی شناختی، نقش آن در پیشبرد اهداف فردی و سازمانی، عوامل موثر در شکل گیری توانمندسازی شناختی، ارائه چارچوب ذهني مناسب دربار ة لزوم توانمندسازي شناختي، تحولات سريع محيط كار، نقش منابع انساني در توسعه، تكليف: تهيه ليستي از مشكلات شغلي
سوم	بررسی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی و آموزش راهکارهای ارتقای انگیزش شغلی در کارکنان	مبانی نظری مربوط به سازه فرسودگی شغلی، بررسی عوامل بروز و پیامدهای فرسودگی شغلی، ابعاد اندازه‌گیری فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی و عدم موفقیت شخصی)، جایگاه و اهمیت توجه به فرسودگی شغلی در سازمان و راهکارهای کاهش فرسودگی شغلی در جهت ارتقای انگیزش کارکنان، تکلیف: تهیه لیستی از عوامل موثر در بروز فرسودگی شغلی فرد در سازمان و ارائه راهکار برای بهبود آن
چهارم	آموزش مهارت های تحمل پریشانی، مولفه های آن و راهکارهای ارتقای تحمل پریشانی در سازمان	آموزش آرام کردن خود قبل از روبرو شدن با عوامل استرس‌زا، آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی، افزایش توانایی تحمل پریشانی با تغییر در نگرش‌ها، آموزش و پیشنهادهای دیگر در مورد پذیرش همه جانبه، کسب اطلاعات بیشتر در مورد اتفاق، پذیرفتن این مطلب که این اتفاق زنجیره‌ای از وقایع است که از گذشته دور شروع شده است.
پنجم	مبانی نظری کیفیت زندگی و بررسی عناصر و مولفه های کیفیت زندگی در سازمان	عوامل اقتصادی شامل: حقوق و دستمزد، مزایای جنبی و پاداشهای مناسب، خدمات رفاهی؛ عوامل فیزیکی شامل: شرایط مطلوب ساختمانی، وسایل و ابزارآلات؛ عوامل ساختاری مدیریتی شامل: ارتقاء و توسعة شغلی، توانمندسازی آموزش و کارکنان، کیفیت سازمانی و حمایت رهبری، سرپرستی و برون عملکرد؛ عوامل ارزیابی سازمانی، نظام اجتماعی - فرهنگی شامل: ارزشهای سازمانی و فردی (عدالت، آزادی، قانونگرایی و اخلاق در کار)؛ عوامل روانشناختی شامل: تنیدگی های شغلی، سازش یافتگی و انطباق پذیری، معنویت درکار؛ عوامل خانوادگی شامل: تعادل بین کار و زندگی، مدیریت تعارض کار - خانواده.
ششم	بررسی رابطه بین تحمل پریشانی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در سازمان	توضیح و ارائه ارتباط بین تحمل پریشانی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی بر اساس پژوهش‌های موجود، نقش مؤثر تحمل پریشانی و کیفیت زندگی کارکنان در مسیر نیل به اهداف سازمان و توسعه فردی شخص، راهکارهای تقویت متغیرهای تاثیرگذار و مثبت در شخص جهت بهبود فرسودگی شغلی، مشخص کردن تکالیف خانگی
هفتم	تکرار و تمرین	تکرار و تمرین روش‌های شناختی رفتاری و ارزیابی عملکرد کارکنان پلیس با توجه به تکالیف ارائه شده در جلسات قبل
هشتم	جمع‌بندی و مرور مطالب همه جلسات و پس آزمون	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری؛ تکمیل پس آزمون به منظور تعیین میزان دستیابی به اهداف یادگیری مشخص شده در پیش آزمون و همچنین به کار بستن یادگیری‌های جدید در زندگی روزمره

یافته‌ها

تمام ۳۰ شرکت کننده در مطالعه تا انتهای جلسات بسته آموزشی توانمندسازی شناختی مشارکت داشتند و ریزشی در میان اعضا صورت نگرفت. میانگین و انحراف معیار سن گروه آزمایش ۵/۹۲±۳۲/۸۰ سال و میانگین و انحراف معیار سن گروه کنترل ۶/۰۷±۳۲/۱۹ سال بود. نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین دو گروه آزمایش و کنترل از نظر سن وجود نداشت. همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار گروه‌های کنترل و آزمایش در مرحلة پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری به تفکیک ارائه شده است. بر اساس نتایج جدول تغییرات میانگین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در گروه آزمایش محسوس بود؛ اما به منظور مقایسه این میانگین‌ها از تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر استفاده شد. لازم به ذکر است که قبل از انجام تحلیل پیش فرض‌های آن بررسی شدند.

قبل از تحلیل استنباطی، ابتدا نرمال‌بودن داده‌ها در متغیر فرسودگی شغلی در پیش آزمون (P=۰/۳۰۴)، پس آزمون (P=۰/۱۸۵) و پیگیری (P=۰/۰۹۱) با استفاده از آزمون Smirnov-Kolmogorov تأیید شد. همچنین، در آزمون Levene با توجه به مقدار با توجه به مقدار بدست آمده برای متغیر فرسودگی شغلی در پیش آزمون (P=۰/۰۸۸)، پس آزمون (P=۰/۱۲۳) و پیگیری (P=۰/۱۸۰) همسانی خطای واریانس نیز تأیید شد. به طور کلی، مفروضات (پیش فرض‌های نرمال‌بودن و همگونی واریانس‌ها) از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر رعایت شده

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

است. همچنین، آزمون‌ام باکس نشان می‌دهد که سطح معنی داری (F=۱/۰۳، F=۰/۲۸۶) به‌دست آمده برای متغیر فرسودگی شغلی از ۰/۰۵ بالاتر است، لذا معنادار نیست. از این رو، می‌توان گفت که در متغیر وابستهٔ پژوهش، فرض برابری ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده، رعایت شده است. همچنین، پیش فرض همگنی واریانس‌ها با استفاده از آزمون کرؤیت ماچلی برای متغیر خستگی عاطفی (P=۰/۱۷۸) و فقدان موفقیت فردی (P=۰/۲۹۴) مورد تأیید واقع گردید؛ اما مفروضه کرویت برای مسخ شخصیت (P=۰/۰۲۳) برقرار نبوده و به همین دلیل درجات آزادی مربوط به این متغیر با استفاده از روش گرینهاس-گیسر اصلاح شد. همچنین، نتایج آزمون لامبدای ویلکز نشان داد اثر زمان (F=۱۴/۹۸۶، η=۰/۵۳۲، P<۰/۰۰۱) اثر گروه (F=۱۸/۳۱۵، η=۰/۶۱۸، P<۰/۰۰۱) و اثر تعامل زمان و گروه (F=۱۳/۸۱۷، η=۰/۴۸۸، P<۰/۰۰۱) در متغیر فرسودگی شغلی معنادار است. این یافته بیانگر آن است که بین میانگین نمره‌های متغیر وابسته در گروه آزمایش و کنترل در سه مرحله آزمایش تفاوت معنی داری وجود دارد.

همان گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد در متغیر خستگی عاطفی، فقدان موفقیت فردی و مسخ شخصیت اثر تعامل زمان و گروه و اثر گروه و اثر زمان معنادار می‌باشد (P<۰/۰۰۱) و از آن‌جا که اثر متقابل زمان و گروه معنی دار بود در هر گروه اثر زمان بررسی مجدد شد که در گروه آزمایش اثر زمان معنادار (P<۰/۰۰۱) و در گروه کنترل اثر زمان معنادار نبود (P>۰/۰۵). همچنین مقایسه دو بدو زمان در گروه کنترل و مداخله توسط آزمون تعقیبی بن فرونی انجام و در جدول ۴ ارائه شده است.

با توجه به مقدار مجذور اتا ۳۷/۶ درصد تغییرات نمره خستگی عاطفی، ۳۳/۷ درصد تغییرات نمره فقدان موفقیت فردی و ۲۹/۲ درصد از تغییرات نمره مسخ شخصیت در طی مراحل ناشی از شرکت در جلسات برنامه آموزشی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بوده است.

در جدول ۴، برای بررسی اینکه تأثیر در کدام یک از مراحل آزمون معنی‌دار بود از آزمون تعقیبی بن فرونی استفاده شد. نتایج نشان داد که در مقایسه‌های انجام شده بر اساس نمره مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، تفاوت بین میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش در مرحله پس آزمون و پیگیری نسبت به پیش آزمون کاهش معناداری داشته است (P<۰/۰۰۱) و تفاوت بین میانگین نمرات شرکت‌کنندگان در مرحله پس آزمون و پیگیری معنادار نبود (P>۰/۰۵).

جدول ۲) میانگین و انحراف معیارمولفه های فرسودگی شغلی برحسب گروه‌های مورد بررسی

متغیر	گروه	پیش آزمون	پس آزمون	پیگیری
خستگی عاطفی	کنترل (۱۵ نفر)	۳۴/۶۷ ± ۴/۳۲	۳۵/۲۹ ± ۵/۲۹	۳۶/۱۲ ± ۶/۰۷
	آزمایش (۱۵ نفر)	۳۴/۱۸ ± ۴/۷۱	۲۰/۱۳ ± ۲/۸۰	۲۰/۵۰ ± ۲/۹۵
فقدان موفقیت فردی	کنترل (۱۵ نفر)	۲۹/۵۴ ± ۵/۸۲	۳۰/۸۱ ± ۶/۱۵	۳۰/۹۷ ± ۶/۰۲
	آزمایش (۱۵ نفر)	۲۹/۸۲ ± ۵/۶۰	۱۳/۶۳ ± ۱/۷۷	۱۳/۷۰ ± ۱/۶۸
مسخ شخصیت	کنترل (۱۵ نفر)	۱۴/۸۲ ± ۱/۵۶	۱۵/۰۷ ± ۱/۸۰	۱۴/۴۲ ± ۱/۶۱
	آزمایش (۱۵ نفر)	۱۵/۰۹ ± ۱/۷۸	۸/۲۰ ± ۰/۶۸	۸/۰۳ ± ۰/۷۵

جدول ۳) نتایج تحلیل واریانس با اندازه گیری مکرر مولفه های فرسودگی شغلی

متغیر	اثرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	مجذور اتا
خستگی عاطفی	زمان	۵۳۹/۴۶۷	۲	۲۶۹/۷۳۳	۱۵/۴۸۴	< ۰/۰۰۱	۰/۳۵۶
	زمان × گروه	۵۸۷/۰۲۲	۲	۲۹۳/۵۱۱	۱۶/۸۴۹	< ۰/۰۰۱	۰/۳۷۶
	خطا بین آزمودنی	۹۷۵/۵۱۱	۵۶	۱۷/۴۲۰			
	گروه	۱۱۹۵/۳۷۸	۱	۱۱۹۵/۳۷۸	۱۹/۲۵۶	< ۰/۰۰۱	۰/۴۰۷
	خطا درون آزمودنی	۱۷۳۸/۲۲	۲۸	۶۲/۰۷۹			
فقدان موفقیت فردی	زمان	۳۶۹۱/۴۶۷	۲	۱۸۴۵/۷۳۳	۴۱/۷۵۳	< ۰/۰۰۱	۰/۵۹۹
	زمان × گروه	۱۲۵۹/۰۲۲	۲	۶۲۹/۵۱۱	۱۴/۲۴۱	< ۰/۰۰۱	۰/۳۳۷
	خطا بین آزمودنی	۲۴۷۵/۵۱۱	۵۶	۴۴/۲۰۶			
	گروه	۲۳۳۰/۷۱۱	۱	۲۳۳۰/۷۱۱	۱۵/۵۱۰	< ۰/۰۰۱	۰/۳۵۶
	خطا درون آزمودنی	۴۲۰۷/۶۸۹	۲۸	۱۵۰/۲۷۵			
مسخ شخصیت	زمان	۲۱/۰۶۷	۱/۲۵۸	۱۶/۷۴۰	۰/۲۵۷	۰/۶۷۰	۰/۰۰۹
	زمان × گروه	۹۴۵/۴۲۲	۱/۲۵۸	۷۰۷/۱۲۳	۱۱/۵۳۲	< ۰/۰۰۱	۰/۲۹۲
	خطا بین آزمودنی	۲۲۹۵/۵۱۱	۳۵/۲۳۷	۶۵/۱۴۶			
	گروه	۱۸۸۶/۰۴۴	۱	۱۸۸۶/۰۴۴	۱۴/۷۱۲	< ۰/۰۰۱	۰/۳۴۴
	خطا درون آزمودنی	۳۵۸۹/۵۵۶	۲۸	۱۲۸/۱۹۸			

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

دوره ۱۳، ۱۴۰۳ نشریه علمی پژوهشی طب انتظامی

جدول ۴) نتایج آزمون تعقیبی بن فرونی برای مقایسه مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری متغیرهای پژوهش

متغیر	مراحل	اختلاف میانگین	خطا	مقدار P
خستگی عاطفی	پیش آزمون- پس آزمون	-۱۳/۷۶۰	۱/۵۸	۰/۰۰۱
	پیش آزمون- پیگیری	-۱۳/۸۰۲	۱/۴۶	۰/۰۰۱
	پس آزمون- پیگیری	۰/۴۱۵	۰/۷۷	۰/۷۶۱
فقدان موفقیت فردی	پیش آزمون- پس آزمون	-۱۶/۲۶۵	۱/۱۷	۰/۰۰۱
	پیش آزمون- پیگیری	-۱۶/۳۹۰	۱/۱۴	۰/۰۰۱
	پس آزمون- پیگیری	۰/۱۱۸	۰/۳۱	۱/۰۰۰
مسخ شخصیت	پیش آزمون- پس آزمون	-۷/۲۵۰	۱/۱۲	۰/۰۰۱
	پیش آزمون- پیگیری	-۷/۳۸۵	۱/۰۸	۰/۰۰۱
	پس آزمون- پیگیری	-۰/۱۹۰	۰/۷۹	۱/۰۰۰
کنترل	زمان۱-۲ (پیش آزمون- پس آزمون)	۲/۰۸	۰/۵۸	۰/۴۴۲
	زمان۱-۳ (پیش آزمون- پیگیری)	۲/۵۴	۰/۶۳	۰/۳۹۵
	زمان۲-۳ (پس آزمون- پیگیری)	۰/۴۵	۰/۲۶	۱/۰۰۰
مداخله	زمان۱-۲ (پیش آزمون- پس آزمون)	-۳۶/۴۱۸	۲/۵۱	۰/۰۰۱
	زمان۱-۳ (پیش آزمون- پیگیری)	-۳۷/۰۶۸	۲/۶۳	۰/۰۰۱
	زمان۲-۳ (پس آزمون- پیگیری)	۱/۷۸۰	۰/۴۹	۱/۰۰۰

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی بسته آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس شهر ارومیه انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که نمرات مؤلفه‌های فرسودگی شغلی گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل به طور معناداری کاهش یافت و این نتایج در مرحلهٔ پیگیری نیز ماندگار ماند. در نتیجه، بستهٔ آموزشی مبتنی بر توانمندسازی شناختی، فرسودگی شغلی کارکنان پلیس را کاهش داده است. در زمینهٔ مطالعات ناهمسو، پژوهشی یافت نشد. اما این مطالعه با نتایج [۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴] همسو است.

در تبیین یافتهٔ پژوهش مبنی بر اثربخشی بسته آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس، می‌توان اظهار کرد که فرسودگی شغلی در سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است و توانمندسازی مشاغل را می‌طلبد؛ چنانکه تعداد پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، مبین موضوع مذکور است؛ در واقع، سازمان باید بتواند از طریق افراد به اهداف خود برسد و موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی، رابطهٔ مستقیم با توانایی مدیران و توانمندسازی آنان دارد [۲۵]. هر شغلی متناسب با شرایط و ماهیت آن، از حرفه پزشکی و پرستاری گرفته تا کارمندی، پلیس، کارگری و بسیاری دیگر از مشاغل، مشکلات و استرس‌های مربوط به خود را دارد که نه فقط بر سلامت روانی شخص، بلکه بر سلامت جسمی وی نیز تأثیرگذار است و ممکن است به بروز بیماری‌های سایکوسوماتیک (روانتنی) بیانجامد [۲۶]. از یک سو می‌توان مشاهده کرد که عوامل زیادی در فرسودگی شغلی نقش دارند. از جمله این عوامل، می‌توان به پاداش نامناسب، ساعت کاری بالا، عدم احساس حمایت اجتماعی و عدالت سازمانی و غیره اشاره کرد. از آنجایی که این موارد در کارکنان نوبت کار بیشتر احساس می‌شود، بنابراین می‌توان فرسودگی شغلی بالاتری را نیز در آنها مشاهده کرد [۲۷]. بنابراین، در تقابل با فرسودگی شغلی که با کاهش انگیزه و خستگی جسمی، روانی و هیجانی همراه است، باید به دنبال مفاهیمی باشیم که به عنوان یک رویکرد انگیزشی به تقویت توان و نیروهای درونی افراد و ایجاد فرصت شکوفایی استعدادها و شایستگی‌های شاغلین منجر گردد و در این راستا توانمندسازی کارکنان بیشتر نقش را در کاهش فرسودگی دارد [۲۸]. کارکنانی که دارای توانمندی شناختی بالایی هستند در کنترل و انجام وظایف خود انعطاف‌پذیری بیشتری دارند و در پاسخ به مسائل و فرصت‌ها وظایف جدید را شروع می‌کنند و موانع را بر طرف می‌سازند. در نتیجه در برخورد با مسائل و مشکلات انگیزش آن‌ها تقویت می‌شود. در یک مفهوم کلی، توانمندسازی باید موجب شود که کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکرد خود را بهبود بخشند. در نهایت می‌توان بیان کرد که افراد با توانمندسازی شناختی بالا، فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهند کرد و بالعکس فرسودگی شغلی پایین با توانمندسازی شناختی بالای افراد همراه است

بر همین اساس، کارکنان شرکت‌کننده در جلسات بستهٔ آموزشی توانمندسازی شناختی از طریق آموزش و یادگیری مهارت‌هایی همچون آشنایی با توانمندسازی شناختی و ابعاد آن، نقش آن در پیشبرد اهداف فردی و سازمانی، عوامل مؤثر در شکل‌گیری توانمندسازی شناختی، آموزش آرام‌کردن خود قبل از روبرو شدن با عوامل استرس‌زا،

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13:e20

آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی، افزایش توانایی تحمل پریشانی با تغییر در نگرش‌ها، کیفیت سازمانی و حمایت رهبری، سرپرستی و برون عملکرد؛ عوامل ارزیابی سازمانی، نظام اجتماعی - فرهنگی شامل: ارزش‌های سازمانی و فردی (عدالت، آزادی، قانونگرایی و اخلاق در کار)؛ عوامل روانشناختی شامل: تنیدگی‌های شغلی، سازش یافتگی و انطباق پذیری، معنویت در کار؛ عوامل خانوادگی شامل: تعادل بین کار و زندگی، مدیریت تعارض کار – خانواده که در جلسات بستهٔ آموزشی توانمندسازی شناختی گنجانده شده، می‌توانند موجب بهبود و کاهش فرسودگی شغلی شوند.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از: تعمیم به سایر کارکنان اداری و سازمان‌ها با محدودیت روبه‌روست. تداخل جلسات بسته آموزشی مبتنی بر توانمندسازی شناختی با زمان کاری کارکنان که به منظور مرتفع کردن آن، آموزش خارج از ساعات کاری با هماهنگی کارکنان انجام شد. همچنین، بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس از محدودیت‌های اصلی پژوهش بود. پیشنهاد می‌شود پژوهش مشابهی بر اساس بستهٔ تدوین شده در شهرها و جامعه‌های آماری دیگر نیز انجام شود تا نتایج حاصل از آن در مقایسه با یافته‌های این پژوهش قرار گیرد.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که بستهٔ آموزش گروهی مبتنی بر توانمندسازی شناختی بر فرسودگی شغلی در کارکنان پلیس اثربخش است و می‌توان از این بسته آموزشی در کنار سایر روش‌های مداخله‌ای جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان پلیس استفاده کرد.

نکات بالینی و کاربردی در طب انتظامی: با توجه به نتایج این مقاله می‌توان بستهٔ آموزشی توانمندسازی شناختی را در مراکز مشاوره فرماندهی انتظامی بر روی کارکنان رسته‌های مختلف اداری فراجا اعمال کرد و از تأثیر آن در کاهش فرسودگی شغلی و دیگر متغیرهای روانشناختی بهره برد.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش (کارکنان فرماندهی انتظامی شهر ارومیه) که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

سهم نویسندگان: ارائه ایده و طراحی مطالعه، منیژه فیروزی و محمدعلی عامری، جمع‌آوری داده، تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرشید بی‌باک. همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله و بازنگری آن سهیم بودند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

تعارض منافع: بدین‌وسیله نویسندگان مقاله تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافعی در قبال مطالعهٔ حاضر وجود ندارد.

حامی مالی: حامی مالی این مطالعه، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی بود.

Reference

1. Meier ST, Kim S. Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. J Occup Health Psychol. 2022;27(2):195–206. doi:10.1037/ocp0000273
2. Gabriel KP, Aguinis H. How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. Bus Horiz. 2022;65(2):183–192. doi:10.1016/j.bushor.2021.02.037
3. Esses D. People Powering Progress: How Human Resource Influences Your Company's Digitalization and Sustainable Growth. Cognitive Sustainability. 2024;3(2):4–10. http://dx.doi.org/10.55343/cogsust.100
4. Nkechinyere I, Okereke EJ, Ofurum C. Entrepreneurial Marketing and Organizational Performance of Deposit Money Banks in Rivers State, Nigeria. Asian J Econ Finan Manage. 2023;5(1):265–274. https://journaleconomics.org/index.php/AJEFM/article/view/208
5. Darvishi S. Identifying and Prioritizing the Vulnerabilities of Employees in Police Operations and Providing Preventive Solutions. J Res Police Sci. 2021;23(2):145–174. https://sid.ir/paper/964747/en
6. Hameli K, Çollaku L, Ukaj L. The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well-being. Industrial and Commercial Training. 2024;56(1):24–40. http://dx.doi.org/10.1108/ICT-06-2023-0040
7. Agyapong B, Obuobi-Donkor G, Burback L, Wei Y. Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(17):10706. https://doi.org/10.3390/ijerph191710706
8. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry. 2016;15(2):103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311
9. Bezie AE, Getachew Yenealem D, Asega Belay A,

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]

Bitew Abie A, Abebaw T, Melaku C, Hailu Tesfaye A. Prevalence of work-related burnout and associated factors among police officers in central Gondar zone, Northwest Ethiopia. Front Public Health. 2024;12:1355625. https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1355625/full

10. Gibbons C. Stress, Coping, burnout and mental health in the Irish Police Force. J Police Crim Psychol. 2024;1–10. https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-023-09638-7

11. McLaughlin D. The Relationship Between Occupational Stress, Self-Efficacy and Burnout on Police Officers During COVID-19 [Doctoral dissertation]. William James College; 2023.

12. Ghorbani M, Najafi M, Nejati V, Mohammadifar MA. The effectiveness of cognitive empowerment of mental states on the ability to read minds (theory of mind) of substance dependent people. CPJ. 2024;11(4):30–43. https://civilica.com/doc/1973004/

13. Joo BK, Bozer G, Ready KJ. A dimensional analysis of psychological empowerment on engagement. J Organ Effectiveness: People and Performance. 2019;6(3):186–203. https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069

14. Ma'rof AA, Fadzilan DAM, Hamsan HH. The role of psychological empowerment on job satisfaction among Malaysian public sector workers. Human Resource Management Academic Research Society. 2021;:2019–2032. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i12/11933

15. Putra ASB, Kusumawati ED, Kartikasari D. Psychological Empowerment And Psychological Well-Being As Job Performance Mediators. J Bus Manage Econ Dev. 2024;2(01):127–141. https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.372

16. Aziz NMA, Abdul Wahab SR, Shaari R, Sarip A, Mohd Arif LS. The effect of psychological empowerment on the relationship between perceived organizational support and career satisfaction at manufacturing sector in Johor. SAGE Open. 2024;14(1):21582440231221131. https://doi.org/10.1177/21582440231221131

17. Delavar A. Research methodology in psychology and educational sciences. 4th ed. Tehran: Virayesh Pub; 2022.

18. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, Schaufeli WB, Schwap RL. MBI: Maslach burnout inventory. Sunnyvale, CA: CPP, Incorporated Sunnyvale; 1996. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

19. Tanhaei A, Daliri M, Van Vugh M, Nasehi M, Moradi A, Javadpour S. Evaluating cognitive performance of executive control based on evidence from attention network test and event-related potential in individuals with mild depressive disorder and burnout. tkj. 2022;14(1):84–94. 10.18502/tkj.v14i1.9859

20. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. Personnel Psychol. 1975;28:563–575. https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2015/03/lawshe.pdf

21. Li PW, Yu DS. Empowerment-based cognitive behavioural therapy for insomnia in persons with mild cognitive impairment: A sequential explanatory mixed-method pilot study. J Sleep Res. 2024; e14131. https://doi.org/10.1111/jsr.14131

22. Hadid A, Talbi SD, Benzid B. The effect of psychological empowerment on Cognitive participation: field study at Public Hospital Institution Mohamed Boudiaf-El Bayadh. 2024;6(2):163–181. https://asjp.cerist.dz/en/article/247037

23. Jiang R, Liu H, Jiang X, Wang D, Li X, Shang Y. Impact of Empowerment Theory-Based Nursing Intervention on the Quality of Life and Negative Emotions of Patients Diagnosed with Brain Metastasis Post Breast Cancer Surgery. J Multidiscip Healthc. 2024;:2303–2312. https://doi.org/10.2147/jmdh.s463044

24. Gong Z, Li M, Niu X. The role of psychological empowerment in reducing job burnout among police officers: a variable-centered and person-centered approach. SAGE Open. 2021;11(1):2158244020983305. https://doi.org/10.1177/2158244020983305

25. Farasat H, Momeni H, Tosi AR. The effect of psychological well-being on job burnout among police officers. Traffic Manag Stud. 2019;54:91–114. https://sid.ir/paper/401266/fa

26. Emadian A, Shafi'abadi A, Dukanehie Fard F. The Effects of Job Empowerment per Shafi'abadi's Model on Teachers' Burnout. MEJDS. 2022;12:7. http://jdisabilstud.org/article-1-2334-fa.html

27. Hamid N, Motahari Rad S, Marashi SA, Ahmadi Farsani M. Comparison of Job Burnout and Happiness in Shift Workers and Office Workers of the Police Headquarter of the Islamic Republic of Iran (FARAJA) in Ahvaz, Iran. J Police Med. 2022;11(1):e36. http://jpmed.ir/article-1-1112-fa.html

28. Yazdan Parast S, Manzari Tavakoli H, Sharafi Sh, Shkouh Z, Sayadi S. Investigating the relationship between psychological empowerment and burnout with regard to the mediating role of emotional intelligence in nurses in private hospitals in Shiraz. J Sci Med Sadra. 2023;11(4):430–441. https://doi.org/10.30476/smsj.2023.97404.1378

29. Rezaie M, Hoveida R, Samavatian H. Concept of psychological empowerment and its relationship with psychological capital among teachers. 2014;10(1):67–82. https://nea.ui.ac.ir/article_19127.html

[Downloaded from jpmed.ir on 2025-10-19]

[DOI: 10.30505/13.1.20]