

اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر تنیدگی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۸/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

جعفر شعبانی^{۱*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر تنیدگی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان در سال ۱۴۰۱ انجام شد. این پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی شرکت گاز استان گلستان بود. نمونه پژوهشی شامل ۳۶ کارمند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۸) و گواه (۱۸) جایگزین شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت وایمنی انگلستان و مقیاس فرسودگی شغلی مزلاج بود که در سه مرحله پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری توسط هر دو گروه تکمیل شد. سپس به گروه آزمایش طی ۸ جلسه (هر هفته یک جلسه ۹۰ دقیقه‌ای) مهارت ذهن آگاهی آموزش داده شد. داده‌ها این تحقیق با استفاده از تحلیل کوواریانس چند متغیری اندازه‌گیری مکرر به کمک SPSS-26 تحلیل شد. نتایج نشان داد آموزش ذهن آگاهی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری بر کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی کارکنان در گروه آزمایشی اثر معنادار دارد. لذا با توجه به اثربخش بودن آموزش ذهن آگاهی، از آن می‌توان برای آموزش کارکنان شرکت گاز استان گلستان به طور خاص و سایر کارکنان سازمان‌ها به طور عام، جهت کاهش استرس و فرسودگی شغلی در محیط سازمانی، استفاده کرد.

کلمات کلیدی: ذهن آگاهی، تنیدگی شغلی، فرسودگی شغلی، آموزش گروهی.

۱. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

jshabani@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-4453-6662>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Effectiveness of mindfulness group training on occupational stress and burnout of Golestan gas company employees

Jafar Shabani^{2*} 

Abstract

The current research was conducted with the aim of the effectiveness of mindfulness group training on the stress and burnout of Golestan gas company employees in 1401. This is a semi-experimental study with a pre-test-post-test design and follow-up with a control group. The statistical population included all employees of Golestan gas company headquarters. The research sample includes 36 employees who were selected by available sampling method and were randomly replaced in two experimental (18) and control (18) groups. The research tools included the Occupational Stress Questionnaire of the Health and Safety Institute of England and the Mazalaj Job Burnout Scale, which were completed in three stages: pre-test, post-test and follow-up by both groups. Then, the experimental group was taught mindfulness skills during 8 sessions (one session of 90 minutes each week). The data of this research was analyzed using repeated measurement multivariate covariance analysis using SPSS-26. The results showed that mindfulness training in the post-test phase and follow-up has a significant effect on reducing the stress and burnout of employees in the experimental group. Therefore, considering the effectiveness of mindfulness training, it can be used to train employees of Golestan Gas Company in particular and other employees of organizations in general, to reduce stress and burnout in the organizational environment.

Keywords: "Mindfulness", "Job stress", "Job Burnout". Group training".

1 . Assistant professor Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

jshabani@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-4453-6662>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار شده و عملکرد شغلی تبدیل به یک سازه محوری در روانشناسی صنعتی-سازمانی شده است (شمس راوندی، پاشاشریفی و گنجی، ۱۳۹۹). نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه نهادها در دنیای فرا صنعتی قرن حاضر با مشکلات زیادی روبروست. یکی از این مشکلات مسئله تنیدگی و فرسودگی شغلی است که تاثیر زیادی در میزان کارایی افراد در سازمان‌ها دارد. مطالعات نشان می‌دهد که تنیدگی شغلی هم برای سلامت افراد خطر آفرین می‌باشد و هم برای بهزیستی آنها؛ همچنین عواقب سویی بر کارکرد سازمان ه خواهد داشت (مرنز و کین^۱، ۲۰۰۳). تنیدگی، میزان کیفیت کاری و بهره وری فرد را کاهش داده و باعث بروز گرفتاری‌ها و حوادث کاری ناشی از عدم رضایت شغلی می‌شود. همین امر باعث می‌شود گاهی فرد نسبت به شغلش احساس دل زدگی کند که به تبع آن، کارایی و اثر بخشی وی کاهش و این به نوبه خود دل زدگی و خستگی بیشتر از شغل را علت شود (گلاناکیس^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). واژه تنیدگی (استرس یا فشار روانی)، یکی از رایجترین واژه‌ها در روانشناسی و روانپزشکی است. و هر کارمندی ممکن است در زندگی شغلی خود آن را تجربه کند. تنیدگی و استرس آنچنان همگانی و همه گیر شده که آن را شاخصه زندگی انسان‌ها می‌دانند، طوری که همه انسان‌ها در معرض آن قرار دارند و تاثیرات زیادی از آن می‌پذیرند (کیم و همکاران، ۲۰۲۰). تنیدگی شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس زا در محیط شغلی دانست (راس و آلتایمر^۳، ۲۰۰۲).

فرسودگی شغلی نیز از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه است و برای توصیف پاسخ‌های انسان در برابر فشارهای روحی تجربه شده در محیط شغلی استفاده می‌شود. فرسودگی و تنیدگی شغلی پیامدهای نامطلوبی در خانواده، زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی افراد دارند که از مهم ترین پیامدهای سازمانی آن می‌توان به غیبت از کار، ترک کار و خدمت، تاخیرهای متوالی و کاهش کیفیت عملکرد شغلی اشاره کرد (تلس^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). بدیهی است عوامل نام برده، بیانگر نارضایتی کارکنان از شغل و سازمان می‌باشد و یکی از مهم ترین دلایل این نارضایتی، فشار روانی طاقت فرسایی است که کارکنان متحمل می‌شوند و تداوم و تشدید این فشار در نهایت به بروز فرسودگی شغلی

-
1. Mcanes & cain
 2. Galanakis
 3. Ras & Altaymer
 4. Teles

منجر می‌شود. بنابراین شناسایی عوامل استرس‌زا، بررسی علمی علل و نشانه‌های فرسودگی و نیز نحوه مواجهه علمی و درمان آن، از ضروریات انکار ناپذیر در سازمان و محیط کاری است.

یکی از مهمترین شیوه‌های مواجهه با استرس‌های ناشی از رویدادهای زندگی از جمله معضلات و مشکلات شغلی، روش ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس است (حمیدی، ۱۳۹۴). آموزش ذهن آگاهی که یک درمان رفتاری موج سوم است، فرایندی شناختی است که طی آن افکار و احساسات پریشان‌کننده بدون قضاوت شخصی مورد مشاهده قرار می‌گیرند (فلت، حق‌بین و پایچیل^۱، ۲۰۱۶). کابات-زین^۲ ذهن آگاهی را توجه کردن به شیوه‌های خاص، هدفمند، در زمان کنونی و بدون قضاوت و پیشداوری تعریف کرده است (سگال، ویلیامز و تیزدل^۳، ۲۰۱۳). ذهن آگاهی یعنی بودن در لحظه با هر آنچه اکنون هست، بدون قضاوت و بدون می‌اظهارنظر درباره آنچه اتفاق افتد، (سگال و همکاران، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر ذهن آگاهی یعنی تجربه بودن در زمان حال که این تجربه نه تنها در فرایندهای شخصی بلکه در مسیر شغلی نیز مؤثر است (کلارکسون^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). درمان‌های مبتنی بر ذهن آگاهی برای جابجایی فرایندها از افکار بدبینانه به خوش بینانه و در نتیجه مواجهه‌ی هیجانی مساله مدار با فرسودگی‌های کاری منابعی را برای کارکنان فراهم می‌سازد که به آنها کمک کند با چالش‌های شناختی، اجتماعی و هیجانی اصلی، در محیط شغلی به طور موثرتری مدارا کرده و سریع‌تر از این مشکل نجات یابند. کارکنان دارای خوشبینی محیط کاری، دارای انعطاف‌پذیری بیشتر هستند و در نتیجه انرژی جسمانی و ذهنی را ذخیره می‌کنند که این انرژی بعداً در مدیریت موثرتر مرتبط با انگیزش در دسترس قرار می‌گیرد (دارلاک^۵ و همکاران، ۲۰۱۱).

اخیراً، ذهن آگاهی در ادبیات روانشناسی صنعتی و سازمانی نیز توجه زیادی را به خود جلب کرده است. تحقیقات انجام شده درمورد نقش بالقوه ذهن آگاهی در محل کار گویای این هستند که ذهن آگاهی در پیامدهای مرتبط با کار مانند اجرای تکلیف و بهبود باورهای روانشناختی، تاثیر مثبتی دارد (قدم‌پور، غلام‌رضایی و رادمهر، ۱۳۹۵). در ذهن آگاهی به افراد آموخته می‌شود که به جای انکار و رد تجارب ناخوشایند که جزو مهارت‌های غیر سازنده تنظیم هیجانی محسوب می‌گردد، آنها را همانطور که هستند، بپذیرند و نسبت به

1. Flett, Haghbin & Pychyl,
2. Kabat-Zinn
3. Segal, Williams & Teasdale
4. Clarkson
5. Durlak

خودشان و واکنش‌هایشان آگاه باشند. همچنین به افراد یاد آموخته می‌شود که با انجام تمریناتی مثل تمرکز بر تنفس، واریسی بدن و مراقبه نشسته نسبت به هر نوع فکر، احساس و هیجان که در آنها وجود دارد، آگاه باشند. این تمرین‌ها علاوه بر بهبود عملکرد سازمانی، می‌تواند به زندگی روزمره نیز تعمیم یابد و بر کیفیت زندگی فرد تاثیر مثبتی بگذارد. نتایج تحقیقات نیز نشان داده‌اند که آموزش ذهن آگاهی با کاهش عوامل تهدیدکننده سلامت روانی و هیجانی هم چون افسردگی، اضطراب، استرس و افزایش مولفه‌های روانشناسی مثبت‌نگر هم چون بهزیستی، شادکامی و ... همراه است (کریشنا^۱، ۲۰۱۴). عدم انگزش شغلی نسبت به محیط سازمانی از مشکلات شایع شناختی و هیجانی است که تمرینات ذهن آگاهی به دلیل اثر بخشی و جذابیت، از سایر درمان‌های روانشناختی مؤثرتر است. هم چنین، این درمان افراد را به عدم قضاوت منفی نسبت به احساسات و باورهای غلط و بهبود خوش‌بینی تشویق می‌کند که به سبب تمرینات ویژه و چارچوب نگرشی خاص، می‌تواند مؤثر تر واقع گردد. با توجه به شیوع مشکلات سازمانی و به ویژه نبود انگیزش شغلی در کارکنان و با در نظر گرفتن کمبود پژوهش در این حوزه، استفاده از روش‌های آموزش‌های روان شناختی ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا برنامه آموزشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر تنیدگی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان اثربخش است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه کارکنان ستادی اداره گاز استان گلستان بود. برای اجرا طرح با روش نمونه‌گیری در دسترس و با توجه به ملاک‌های ورود به پژوهش، در مجموع ۳۶ نفر انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه ۱۸ نفره آزمایش و کنترل جایگزین شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل رضایت داوطلبانه، داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار، نداشتن مشکل خاص روانی و معیارهای خروج از مطالعه عدم تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها و یا غیب بیش از ۲ جلسه بود. پس از نمونه‌گیری ابتدا پیش آزمون استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان و فرسودگی شغلی مزاج در گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. سپس گروه آزمایش در برنامه آموزشی ذهن آگاهی (۸ جلسه) شرکت نمودند. پس از اجرای برنامه آموزشی ذهن آگاهی، هر دو گروه در پس آزمون شرکت کردند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی ابتدا

اهداف تحقیق و مراحل آن برای شرکت کنندگان توضیح داده شد و به آنها در رابطه با محرمانه بودن اطلاعات شان اطمینان داده شد و همچنین به آنها گفته شد که در صورت تمایل، می توانند به نتایج تحقیق دسترسی داشته باشند. داده های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ابتدا با استفاده از روش های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار، داده ها توصیف و سپس برای بررسی اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر انگیزش شغلی کارکنان، با استفاده از روش های آمار استنباطی (تحلیل کواریانس چند متغیره) فرضیه ها مورد سنجش قرار گرفت.

ابزار تحقیق

در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه ویژگی های دموگرافیک (جمعیت شناسی) که شامل سوالاتی هم چون (سن، جنس، سابقه خدمت) از دو پرسشنامه استرس شغلی و فرسودگی شغلی به شرح ذیل استفاده گردید.

۱- پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE)^۱: پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE) دارای ۳۵ سوال با هفت حیطه می باشد. این ابزار در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته شد (کازینس^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). در سال ۲۰۰۴ سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی انگلستان در قالب مجموعه ای از استانداردهای مدیریتی این پرسشنامه را با نام، ابزار تعیین کننده بهداشت و ایمنی ارائه داد. در سال ۲۰۰۴ نسخه جدید و بازنگری شده این پرسشنامه که توسط کازین و همکاران ارائه شده است، دارای هفت حیطه مورد سنجش شامل نیاز، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییر می باشد (کازینس و همکاران، ۲۰۰۴). پرسشنامه HSE در پژوهش های مختلفی به کار رفته و اعتبار و روایی آن مورد آزمون قرار گرفته است. برای مثال در پژوهش مک کاری و همکاران ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در حدود ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. در مطالعه کر و همکاران ضریب آلفای کلی این پرسشنامه ۰/۸۳ گزارش شد و روایی سازه این پرسشنامه مطلوب گزارش شده. در ایران نیز، آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی، در تحقیق خود به بررسی اعتبار و روایی این پرسشنامه پرداختند و روایی همگرا و افتراقی را بسیار مطلوب

1. Health and Safety Executive

2. Cousins

و ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را $0/78$ گزارش کردند (مرز آبادی و غلامی فشارکی، 1398). در پژوهش حاضر، روایی محتوایی ابزار، $0/71$ و پایایی آزمون به روش آلفای کرونباخ، $0/77$ به دست آمد.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج^۱: پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در سال ۱۹۸۱ طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال می‌باشد که فرسودگی شغلی و ابعاد آن یعنی فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه ای، اندازه‌گیری می‌کند و به خصوص برای سنجش پیگیری از پدیده ی فرسودگی در گروه‌های حرفه ای، مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار برده می‌شود. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت شامل (خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) است. در مطالعه کوچی (۱۳۹۴) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری محاسبه شد، که ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کلی پرسشنامه $0/91$ و برای ابعاد فرسودگی هیجانی $0/81$ ، پدیده‌های شخصیت‌زدایی $0/75$ و فقدان تحقق شخصی $0/79$ گزارش شد. روایی پرسشنامه در پژوهش مزلاج (۱۹۸۱) از طریق تحلیل عاملی، تاییدی و اکتشافی مورد تایید قرار گرفت. همچنین، در مطالعه کوچی (۱۳۹۳) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها درمورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید. در پژوهش حاضر، روایی محتوایی ابزار، $0/68$ و پایایی آزمون به روش آلفای کرونباخ، $0/76$ به دست آمد.

جدول ۱. خلاصه جلسات آموزش گروهی ذهن آگاهی، کابات زین (۲۰۰۵) و کابات زین و هنه (۲۰۰۹)

جلسه	شرح مختصر
۱	اجرای پیش آزمون، معارفه اعضای گروه، ارائه اهداف و انتظارات، بحث و معرفی مفهوم تنیدگی (استرس) شغلی به عنوان یک مشکل در محیط کار و واکنش‌های معمول افراد به موقعیت‌های استرس زا در محیط‌های شغلی، معرفی روش‌های اصولی و علمی مقابله با تنیدگی شغلی
۲	بحث و معرفی مفهوم فرسودگی شغلی به عنوان یک مشکل در محیط کار، آشنایی و بحث در مورد منشاء و عواقب و اختلالات روانی ناشی از فرسودگی شغلی برای کارکنان در حین کار و بعد از بازنشستگی و معرفی روش‌های اصولی و علمی مقابله با فرسودگی شغلی،
۳	آشنایی با واژه‌های فارسی معادل با مایند فول نس یا همان ذهن آگاهی، آشنایی با مفهوم و تعاریف ذهن آگاهی، معرفی انواع یادگیری و اشاره به این موضوع که یادگیری در ذهن آگاهی یادگیری تجربه ایی است. معرفی اهداف ذهن آگاهی: هدف مایند فول نس چی هست؟ چکار میکنه؟ سازوکار و اثر گذاریش چیه؟ اصلاً مایند فول نس چطوری باعث کاهش مشکلات روانشناختی و عاطفی میشه؟
۴	آشنایی با پارادایم‌های (روح زمانه) مسلط روانشناسی در دوره‌های تاریخی، و اینکه ذهن آگاهی در حال حاضر روح زمانه است و تئوری‌ها و تحقیقات امروزه روی این مفهوم متمرکز هستند. معرفی ریشه ذهن آگاهی و اینکه منشاء ذهن آگاهی در تمرین‌های مراقبه‌ای باستانی آسیای شرقی (بودایی ها) است. و معرفی جان کابات زین به عنوان بنیان‌گذار ذهن آگاهی مدرن، معرفی دامنه و حیطه‌های کاربردی ذهن آگاهی مثل کاربرد ذهن آگاهی در مداخلات بالینی، مراکز آموزشی، مراکز صنعتی و سازمانی، حوزه اخلاق و ورزش و حوزه روانشناسی مثبت نگر.
۵	معرفی ویژگی‌های ذهن سرگردان و ارتباط آن با ذهن آگاهی، ویژگی‌هایی مثل، سرزنش کردن، کنترل گری، نشخوار فکری و عاشق نگرانی، و معرفی اهداف ذهن آگاهی، اهدافی مثل افزایش آگاهی، تمایز آفرینی، تنظیم هیجان، پذیرش و تغییر، معرفی ابزارهای متمرکز کردن توجه روی زمان حال (حواس پنجگانه، تمرکز روی بدن، تمرکز روی تنفس). معرفی مفروضه‌های ذهن آگاهی - یک ذهن و یک کار، معرفی ابزارهای سنجش ذهن آگاهی.
۶	معرفی و اجرای تکنیک‌های ذهن آگاهی (تکنیک خوردن کشمیش، مراقبه متمرکز بر تنفس، راه رفتن آگاهانه، تکنیک مراقبه نشسته با تمرکز بر تنفس)
۷	معرفی و اجرای تکنیک‌های ذهن آگاهی - تمرین واریسی بدن، تمرین کوتاه دیدن یا شنیدن، مراقبه نشسته با توجه به تنفس، بدن، صداها و افکار، تمرین حرکات آگاهانه بدن، تمرین تنفس سه دقیقه ایی، بحث در باره اینکه افکار ما اغلب محتوی واقعی نیست، تمرین کوتاه دیدن یا شنیدن، تمرین آگاهی (باز به هر چیزی که لحظه به لحظه وارد هوشیاری می شود -
۸	مرور کل برنامه، خلاصه، نتیجه گیری، پاسخ به سوالات، ارزیابی جلسات، چگونگی استفاده از این موارد در تصمیم گیری‌های آینده، تشکر و قدر دانی از اعضا برای شرکت در جلسات و اجرای پس آزمون

یافته‌ها

پیش از ارائه یافته‌ها در جدول شماره ۲، خلاصه ایی از ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری ارائه می‌شود: بر اساس نتایج مطالعه حاضر، شمار کارکنان در گروه‌های مداخله و کنترل ۳۶ نفر است (۱۸ نفر در گروه مداخله، ۱۸ نفر در گروه کنترل). از نظر متغیرهای جمعیت شناختی، از ۱۸ نفر گروه مداخله ۱۰ نفر مرد، ۸ نفر زن بودند. و از ۱۸ نفر گروه کنترل ۱۲ نفر مرد، و ۶ نفر زن بودند. میانگین سابقه کار گروه مداخله و گروه کنترل به ترتیب ۲۱ و ۲۲ سال بود. همچنین، میانگین سنی گروه مداخله و کنترل هم به ترتیب ۴۵ و ۴۶ سال بوده است. به‌منظور سهولت دستیابی به یافته‌های اصلی پژوهش ابتدا ویژگی‌های توصیفی متغیرهای تنیدگی و فرسودگی شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل گزارش شده است. سپس مفروضه‌های تحلیل کوواریانس چند متغیری بررسی و نتایج حاصل ارائه شده است. جدول ۲، توزیع نمره‌های مشارکت‌کنندگان را در متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۲. مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

گروه‌ها	متغیرها	گروه مداخله	گروه کنترل
		میانگین	انحراف استاندارد
پیش آزمون	تنیدگی شغلی	۱۲۰/۱۱	۱۴/۴۴
	فرسودگی شغلی	۴۹/۵۵	۱۱/۹۶
پس آزمون	تنیدگی شغلی	۱۱۲/۵۰	۱۵/۳۳
	فرسودگی شغلی	۴۱/۴۴	۱۱/۵۶
پیگیری	تنیدگی شغلی	۱۱۲/۴۸	۱۴/۳۲
	فرسودگی شغلی	۴۱/۲۲	۱۱/۸۴

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده شد، میانگین (و انحراف استاندارد) نمرات تنیدگی شغلی در گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون ۱۲۰/۱۱ و (۱۴/۴۴)، در مرحله پس آزمون ۱۱۲/۵۰ و (۱۵/۳۳) و در پیگیری ۱۱۲/۴۸ و (۱۴/۳۲) بود. میانگین و (انحراف استاندارد) نمرات این متغیر برای گروه گواه در مرحله پیش آزمون ۱۲۰/۶۱ و (۱۴/۴۴)، در مرحله پس آزمون ۱۲۰/۲۰ و (۱۴/۳۲) و در پیگیری، ۱۲۰/۲۰ و (۱۴/۳۱)، بوده است. همچنین، میانگین (و انحراف استاندارد) نمرات فرسودگی شغلی در گروه آزمایش در مرحله پیش آزمون ۴۹/۵۵ و (۱۱/۹۶)، در مرحله پس آزمون ۴۱/۴۴

(و ۱۱/۵۶)، و در پیگیری ۴۱/۲۲ (و ۱۱/۵۶) بود. میانگین (و انحراف استاندارد) این متغیر برای گروه گواه در مرحله پیش آزمون ۴۷/۰۰ (و ۸/۱۵)، در مرحله پس آزمون ۴۷/۴۲ (و ۸/۲۵) و در پیگیری (۴۶/۰۱) (و ۸/۷۱)، بوده است. بر اساس نتایج توصیفی به دست آمده از جدول ۲، در مرحله پیش آزمون میانگین نمرات تنیدگی و فرسودگی شغلی در افراد گروه آزمایش و گروه کنترل نزدیک به هم بودند. در حالی که در مرحله پس آزمون، در نمرات گروه آزمایشی، تغییر ایجاد شده است. برای بررسی معناداری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس چند متغیری (مانکوا) استفاده شده است. مفروضه‌های زیربنایی تحلیل کوواریانس برای مقیاس تنیدگی و فرسودگی شغلی، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها، و آزمون لوین همگنی واریانس‌ها، عامل پیش آزمون متغیرهای پژوهش با مرحله پس آزمون همگنی شیب‌های خط رگرسیون، همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس با آزمون ام باکس $F=17/78$ ، $Box's M=1/55$ ، $(F=139/03, p=0/005)$ ، مفروضه‌های تحلیل کوواریانس چند متغیری را تایید کردند و نتایج دال بر رعایت مفروضه‌ها بودند. برای معناداری اثر گروه بر متغیرهای پژوهش نتایج آزمون پیلاي^۱ $(F=139/03, p=0/005)$ ، لامبدای ویلکز^۲ $(p=0/006)$ ، و هتلینگ^۳ $(F=139/03, p=0/005)$ ، نشان دادند بین دو گروه آزمایش و گواه، دست کم در یکی از متغیرها پژوهش، تفاوت معناداری وجود داشت. همچنین در مرحله پیگیری، نتایج اجرای آزمون ام باکس نشان دادند، همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس، رعایت شده است. $(F=1/89)$ ، $(18/78 Box's M=)$ ، برای معناداری اثر گروه بر متغیرهای پژوهش نتایج آزمون پیلاي^۴ $(p=0/005)$ ، لامبدای ویلکز^۵ $(F=141/03, p=0/006)$ ، و هتلینگ^۶ $(p=0/005)$ ، نشان دادند بین دو گروه آزمایش و کنترل، دست کم در یکی از متغیرها پژوهش، تفاوت معناداری وجود داشت. نتایج تحلیل‌های اثرات بین مشارکت‌کنندگان سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

1. Pillais Trac
2. Wilks Lambda
3. Hotelling's Trace
4. Pillais Trac
5. Wilks Lambda
6. Hotelling's Trace

جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

منابع	متغیر	مرحله	مجموع مجذورات	df	میانگین مجموع مجذورات	F	معناداری	اتا	توان
گروه	تنیدگی شغلی	پس آزمون	۵۴۰/۴۳۴	۲	۵۴۰/۴۳۴	۷/۶۳۶	۰/۰۰۰	۰/۲۰	۰/۷۶
	پیگیری		۵۳۸/۶۴۶	۲	۵۳۸/۶۴۶	۷/۳۲۳	۰/۰۰۰	۰/۱۹	۰/۷۴
	فرسودگی شغلی	پس آزمون	۴۳۲/۰۳۴	۲	۴۳۲/۰۳۴	۸/۹۰۲	۰/۰۰۰	۰/۲۳	۰/۸۴
خطا	پیگیری		۴۱۲/۱۳۲	۲	۴۱۲/۱۳۲	۸/۴۲۱	۰/۰۰۰	۰/۲۲	۰/۸۱
	تنیدگی شغلی	پس آزمون	۲۱۲۳/۱۵۴	۳۳	۷۰/۷۷۲				
	پیگیری		۲۲۴۴/۱۲۰	۳۳	۸۷/۶۶۴				
	فرسودگی شغلی	پس آزمون	۱۴۵۵/۹۳۷	۳۳	۴۸/۵۳۱				
	پیگیری		۱۳۹۸/۶۴۶	۳۳	۶۷/۸۸۴				

بر اساس جدول ۳، در مرحله پس آزمون، بین دو گروه آزمایش و گواه در میانگین نمرات پس آزمون پس از حذف اثر پیش آزمون، تفاوت معناداری وجود دارد، نتیجه گرفته می شود میانگین نمرات پس آزمون گروه آزمایش از گروه گواه معنادار است و در گروه آزمایش، آموزش گروهی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی به طور معناداری، موجب افزایش متغیرهای پژوهش در مرحله پس آزمون شده است. براساس همین جدول، همچنین مشاهده می شود در مرحله پیگیری بین میانگین نمرات گروه آزمایش و گروه گواه در این متغیرها بعد از حذف اثر پیش آزمون، تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین، نتایج نشان دادند، میانگین نمرات آزمون پیگیری گروه آزمایش به طور معناداری بیش از گروه گواه است. پس می توان ادعا کرد در مرحله پیگیری، در گروه آزمایش، آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی موجب افزایش متغیرهای ذکر شده می شود.

در ادامه، مقایسه دو به دو گروه ها (میانگین های تعدیل شده) سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در جدول ۴ دیده می شود.

جدول ۴. مقایسه دو به دو گروه‌ها در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

متغیر	آزمون	گروه	میانگین تعدیل شده	تفاوت میانگین ها	خطای معیار	معناداری
پیش آزمون	پیش آزمون	آزمایش	۱۲۰/۱۱	-0/5	۱۴/۴۴	0/80
		گواه	۱۲۰/۶۱	0/5	۱۴/۴۴	0/80
پس آزمون	پس آزمون	آزمایش	۱۱۲/۵۰	-7/98	۱۵/۳۳	0/05
		گواه	۱۲۰/۰۲	7/98	۱۴/۳۲	0/05
پیگیری	پیگیری	آزمایش	۱۱۲/۴۸	-7/72	۱۴/۳۲	0/05
		گواه	۱۲۰/۲۰	7/72	۱۴/۳۱	0/05
پیش آزمون	پیش آزمون	آزمایش	۴۹/۵۵	0/83	۱۱/۹۶	0/63
		گواه	۴۸/۷۲	-0/83	۸/۱۵	0/63
فرسودگی	پس آزمون	آزمایش	۴۱/۴۴	-6/44	۱۱/۵۶	0/05
		گواه	۴۷/۸۸	6/44	۸/۲۵	0/05
پیگیری	پیگیری	آزمایش	۴۱/۲۲	-6/41	۱۱/۸۴	0/05
		گواه	۴۷/۶۳	6/41	۸/۷۱	0/05

با توجه به جدول ۴، نمرات گروه آزمایش در پس آزمون، تفاوت معناداری با نمرات پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل دارد: تنیدگی شغلی (۷/۹۸) فرسودگی شغلی (۶/۴۴)، همچنین نمرات گروه آزمایش در آزمون پیگیری، تفاوت معناداری با نمرات پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل دارد: تنیدگی شغلی (۷/۷۲) فرسودگی شغلی (۶/۴۱)، بنابراین در گروه آزمایشی، آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر تنیدگی و فرسودگی شغلی کارکنان اثر بخش بوده است.

نتیجه‌گیری و بحث

یافته‌ها نشان داده است که آموزش گروهی ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بیشترین تأثیر را در درجه اول بر متغیر فرسودگی و سپس بر تنیدگی شغلی در کارکنان شرکت گاز استان گلستان داشته است. شواهد پژوهشی در دهه‌های اخیر نشان می‌دهند مداخلات ذهن آگاهی بر سلامت روان شناختی افراد تأثیر بسزایی دارند. این نتایج با یافته‌های گالاناکیس و همکاران، ۲۰۲۰، فلدر و همکاران، (۲۰۱۷)، پتک، (۲۰۱۲)، گریسون، (۲۰۰۹)، نقی زاده علمدار و نجارپور استادی (۱۴۰۱)، آذری قهفرخی و همکاران (۱۴۰۱)، ناصری

گرگون و همکاران (۱۴۰۰)، ثابت فر و همکاران (۱۴۰۰)، و درتاج و همکاران (۱۳۹۹)، همخوانی دارد.

در تبیین این یافته، می‌توان گفت که ذهن آگاهی به عنوان نوعی ظرفیت یا توانایی ذاتی بشر در نظر گرفته می‌شود که می‌توان از طریق یکسری تمرین‌ها مثل مراقبه ذهن آگاهی و مداخلاتی همچون ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، آنرا افزایش داد. ذهن آگاهی روشی برای ارتباط بهتر با زندگی است که می‌تواند دردهای جسمانی و روانی را تسکین و آرام کند و زندگی را معنادار و غنا بخشد. ذهن آگاهی این کار را از طریق هماهنگ شدن با تجربه لحظه به لحظه و ارائه بینش مستقیم در مورد نقش ذهن در ایجاد دلشوره‌های بی‌مورد انجام می‌دهد. شرکت در برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی به جهت اینکه به نوعی شیوه‌های مقابله صحیح با موقعیت‌های استرس‌زا را به آزمودنی‌ها آموزش می‌دهد، می‌تواند به کاهش استرس و فرسودگی شغلی منجر شود. در این برنامه، شرکت‌کنندگان یاد می‌گیرند همواره در موقعیت‌های دشوار، از الگوی همیشگی حالت خودکار فاصله گرفته و با شناسایی حالت غیر ارادی افکار، زمام امور را به دست گرفته و با گشودگی نسبت به مشکل پیش آمده، تنش را کاهش دهند. در همین راستا عرب خزائلی (۱۳۹۰)، مدعی شد افراد شرکت‌کننده در دوره‌های ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس به هنگام مواجهه با دشواری‌ها از شیوه‌های مقتدرتری جهت حل مسئله بهره می‌گیرند.

از آنجایی که اشتغالات ذهنی به افکار آینده و گذشته منبع بسیاری از استرس‌های شغلی است، روش ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، با پرورش و بسط آگاهی این جایی و اکنونی و نیز توجه کامل به ذهن و بدن، به شرکت‌کنندگان یاد می‌دهد که با حضور در لحظه لحظه زندگی، از آن بهره برده و به رهایی از رنج نائل آیند. در پی انجام تکنیک‌های ذهن آگاهی، شرکت‌کنندگان از تعاملات ظریف ذهن و بدن آگاه شده و در می‌یابند که چطور با انجام تمریناتی ساده از ایجاد تنش در عضلات بدن خود پیشگیری کنند. همانطور که رویکرد شرفی و غربی ذهن آگاهی اذعان داشته اند، ذهن و بدن به مثابه یک سیستم به هم پیوسته عمل می‌کنند، در نتیجه ایجاد آرامش جسمانی در بدن -بواسطه انجام تمرین‌های مذکور- به بروز شرایط روانی مطلوب و عاری از استرس می‌انجامد. همچنین، با توجه به روش خاص این مداخله یعنی حضور در لحظه، پذیرش، حساسیت‌زدایی، افزایش آگاهی و مشاهده‌گری بدون داوری می‌تواند موجب کاهش علائم و پیامدهای استرس و بهبود بهزیست‌س روانی در افراد شود. در ذهن آگاهی از هفت تکنیک عدم پیش‌داوری، شکیبایی و صبر، ذهن آغازگر (حالت ذهنی آغازگری)، اعتماد، تقلا نکردن، پذیرش و آزاد کردن (بگذار تا بگذرد) استفاده می‌شود که همه این تکنیک‌ها در مقابله با استرس و کاهش فرسودگی

اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر تنیدگی و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت گاز استان گلستان

شغلی مؤثر هستند. علاوه بر تکنیک‌های مورد استفاده، چون آموزش به صورت گروهی بود کارکنان از تجارب یکدیگر و گفت‌وگو با هم در مورد چگونگی مقابله با استرس و کاهش فرسودگی شغلی در محیط کار بهره می‌بردند و به همین دلیل می‌توان به این تجربه هم به عنوان فاکتوری که منجر به کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی در کارکنان شده است، اشاره کرد. درواقع، کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی با کاهش تنیدگی شغلی و همچنین افزایش آگاهی شناختی و روانی و تمرکز بر زمان حال می‌تواند افراد با علائم تنیدگی شغلی و فرسودگی شغلی را از بند افکارنشخوارگرانه برهاند و پردازش‌های شناختی و کارآمد را جایگزین آن می‌کند. بنابراین دور از انتظار نیست که گزارش گردد آموزش گروهی ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس می‌تواند میزان استرس و فرسودگی شغلی در کارکنان اداره گاز استان گلستان و سایر کارکنان سازمان‌ها دولتی و خصوصی را کاهش دهد.

همچنین، کارکنان شرکت‌کننده در جلسات ذهن آگاهی به جهت یادگیری مهارت‌های ذهن آگاهی در روند آموزش گروهی، از هیجانات و افکاری که باعث استرس شان می‌شود آگاه گردیده و به صورت هشیار با کاهش آنها حس آرامش عمیق تری را تجربه می‌کنند. ذهن آگاهی به آنها کمک می‌کند تا بتوانند درد خود را بهتر ببینند و درک کنند و بتوانند آن را به شکل متفاوتی ببینند و شدت استرس و فرسودگی شغلی خود را کم کنند. همچنین می‌آموزند چگونه با آرامش با مشکلات شغلی روبرو شوند و در نتیجه استرس و فرسودگی شغلی را کاهش و در موقعیت‌های سخت رفتار نشوند. درواقع آموزش ذهن آگاهی منجر به آگاهی نسبت به خود و گسترش باور پذیرش محدودیت‌های فردی در محیط شغلی و عدم شماتت خود در کارکنان گردید. همچنین، جستجوی تجارب مثبت و سازنده و تشویق آن و تمایز قائل شدن بین افکار و احساسات و نیز ایجاد صمیمیت با خود و مقصر وضعیت موجود ندانستن خود و ادراک موقعیت موجود به صورت غیر پیشداورانه در قالب مداخله ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس از طریق ایجاد تغییرات در چگونگی نگرش نسبت به شرایط و پیامدهای موجود منجر به کاهش استرس و فرسودگی شغلی در کارکنان گردید. آنان همچنین، یاد می‌گیرند چگونه با آرامش با مشکلات شغلی روبرو شوند تا در آینده دچار استرس و فرسودگی شغلی و به تبع آن دچار اختلالات روانشناختی نشوند.

پیشنهادهات

محدود بودن دامنه تحقیق به کارکنان شرکت گاز استان گلستان، عدم مهارت سایر متغیرهای اثر گذار بر استرس و فرسودگی شغلی کارکنان و عدم بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری

تصادفی از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش قدرت تعمیم پذیری نتایج، در سطح پیشنهاد پژوهشی، این پژوهش در سایر کارکنان همچون کارکنان شرکت نفت، سازمان‌های خصوصی و دولتی و ...، با مهار عوامل ذکر شده و بهره‌گیری از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی اجرا شود. با توجه به اثر بخشی ذهن آگاهی بر استرس و فرسودگی شغلی کارکنان، در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود با تهیه برشور و کتابچه ای علمی، ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس به کارکنان شرکت گاز ارائه داده شود تا آنها با به کارگیری محتوای این آموزش، جهت کاهش استرس و فرسودگی شغلی خود گامی عملی بردارند. همچنین، با توجه به اهمیت مقابله در سازمان‌ها و جهت بهبود کارایی کارکنان، به دست اندکاران و مدیران شرکت گاز توصیه می‌شود که برنامه کاهش استرس مبتنی بر کاهش استرس را به عنوان یکی از سرفصل‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان در نظر بگیرند. همچنین با توجه به برجسته بودن نقش درمان ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس، برنامه‌هایی از قبیل سخنرانی، برگزاری کارگاه و جلسات آموزش ویژه درمان ذهن آگاهی به کارکنان شرکت گاز پیشنهاد می‌شود. علاوه بر آن با توجه به اهمیت آموزش ذهن آگاهی در کاهش استرس و فرسودگی شغلی، پیشنهاد می‌شود در رسانه‌های آموزشی، اجتماعی و ارتباطی به اصول و تکنیک‌های ذهن آگاهی پرداخته شود و به عنوان یک حرکت ملی به آن نگرسته شود تا عموم مردم، تغییرات لازم را در خود به وجود آورند.

تقدیر و تشکر

این پژوهش در قالب طرح تحقیقاتی (فرصت مطالعاتی) جعفر شعبانی و با حمایت مالی شرکت گاز استان گلستان با شماره قرارداد ۰۱۲۳۰۴- RA تاریخ ۱۴۰۲/۰۵/۲۸ استخراج شده است. نویسنده بر خود لازم می‌داند مراتب تشکر صمیمانه خود را از جناب آقای دکتر طالبی مدیر عامل، جناب آقای دکتر تمجیدی فرح بخش و سرکار خانم دکتر سلیمانی از واحد پژوهش، جناب آقای دکتر توکلی مهندس ناظر و همچنین کارکنان شرکت کننده در جلسات آموزش گروهی ذهن آگاهی، که اینجانب را در انجام و ارتقای کیفی این پژوهش یاری دادند، اعلام کند.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- آذری قهفرخی، زهرا، انصاری شهیدی، مجتبی، شاه زمانی، مهران و فرهادی، هادی. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر سازگاری اجتماعی و رفتارهای خودمراقبتی بیماران قلبی با علائم افسردگی پس از عمل جراحی قلب باز. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی: ۱۳(۴)، ۳۷-۵۲.
- ثابت فر، نیما، مسچی، فرحناز، و حسین زاده تقوایی، مرجان. (۱۴۰۰). اثربخشی گروه درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی و پذیرش و تعهد بر استرس ادراک شده، نظم جویی شناختی هیجانی و رفتارهای خود مراقبتی مبتلایان پرفشاری خون. پرستاری مراقبت ویژه، مجله مطالعات ناتوانی، ۱۱(۱۳۱)، ۱-۳۱.
- حمیدی، فریده (۱۳۹۴). بررسی رابطه ذهن آگاهی و ویژگیهای شخصیتی معلمان با خوش بینی آموزشی آنان. فصلنامه خانواده و پژوهش ۱۲(۴)، ۷۶-۵۷.
- خدابخش پیر کلانی روشنگر، رمضان ساعتچی لیلی، ملکی مجد مهسا. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر شناخت درمانی بر افسردگی و اضطراب مرگ و امید به زندگی در زنان سالمند. سالمندشناسی. ۳(۳): ۱۱-۲۰.
- درتاج، اطهره و توحیدی، افسانه و تجربه کار، مهشید(۱۳۹۹). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر امید تحصیلی، سرسختی تحصیلی، سازگاری تحصیلی و ذهن آگاهی، پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۶(۳)، ۶۸-۹۰.
- شمس راوندی، حمیدرضا؛ پاشاشریفی، حسن و گنجی، حمزه (۱۳۹۹). ارائه مدل ساختاری به منظور پیشبینی فرسودگی شغلی داوران حرفه ای فوتبال ایران بر اساس پنج عامل بزرگ شخصیت بامیانچگیری حرمت خود. مجله علوم شناختی، ۱۹(۹۴)، ۱۳۰۷-۱۳۱۸.
- عرب خزائلی، نرگس، (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر کیفیت زندگی و مقابله با استرس دردانش آموزان شهرستان ساری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- کوچی، علی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر تعارض در محیط کار بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش جو سازمانی (مورد مطالعه کارکنان گمرک شهرستان مهران). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.
- قدم پور، عزت الله؛ غلام رضایی، سیمین و رادمهر، پروانه. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهبود باورهای فراشناختی در مبتلایان به اختلال

همبودی اضطراب اجتماعی و افسردگی. راهبردهای شناختی در یادگیری، ۴ (۶)، ۳۸-۵۹.

- مرز آبادی، اسفند یار و غلامی فشارکی، محمد (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه HSE، مجله علوم رفتاری، ۴ (۴)، ۲۹۸-۲۹۱.

- ناصری گرگون سارا، موسوی سیده مریم، شباهنگ رضا، باقری شیخ انگفشه فرزین. (۱۴۰۰). اثربخشی مداخله کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر تاب آوری و امید به زندگی بیماران مبتلا به سرطان‌های گوارشی. روان پرستاری. ۹ (۲)، ۶۰-۷۱.

- نقی‌زاده علمداری، ماهک، نجارپور استادی، سعید. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر خودتنظیمی تحصیلی و ابراز وجود دانش‌آموزان دختر. نشریه پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۳۴، ۱۱۷-۱۲۸.

- Potek R. (2012) Mindfulness as a school-based prevention program and its effect on adolescent stress, anxiety and emotion regulation [Ph.D. Dissirtation]. New York University. <https://eric.ed.gov/?id=ED537610>
- Clarkson, M, Heads, G, Hodgson, D, Probst, H. (2018). Does the intervention of mindfulness reduce levels of burnout and compassion fatigue and increase resilience in pre - registration students? A pilot study. Sheffield Hallam University, Faculty of Health and Wellbeing, Robert Winston Building, Collegiate Crescent, Sheffield. 25(2). 4-9.
- Cousins R, MacKay C, Clarke SD, Kelly C, Kelly PJ, McCaig RH. (2004). Management Standards' and work-related stress in the UK: Practical development; Work & Stress; 18(2):113-136.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child Development*, 82, 405-432.
- Felder, J., Laraia, B., Coleman-phox, K., Bush, N., & Suresh, M. (2017) Poor Sleep Quality, Psychological, Distress, and the Buffering Effect of Mindfulness Trainingness Training during Pregnancy. *Behavioral Sleep Medicine*, 1-15.
- Galanakis, M., Alexiou, E., Androutsopoulou, A., Chiotaki, I., Mouselimidou, I., Mylona-Fountzoula, M., Papadopoulou, C. and Tsirozidi, S. (2020) Occupational Stress Relation to Tenure and Educational Level in Primary School Teachers in Greece. *Psychology*, 11, 865-873.
- Greeson, J. M. (2009). Mindfulness research update: 2008. *Complementary Health Practice. Review*, 14(1), 10-18.
- Krishna, R.M. (2014). Mindfulness: the untapped innate catalyst for healing, happiness and health, *Journal kla State Med Assoc*, 107 (12), 649 - 651.

- Flett, A, Haghbin, M & Pychyl, T (2016). Procrastination and Depression from a Cognitive Perspective: An Exploration of the Associations among Procrastinatory Automatic Thoughts, Rumination, and Mindfulness. *Journal of Rational – Emotive and Cognitive - Behavior Therapy*, 34(3):169 - 186.
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13-22.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M.D. (2010). Job burnout annual review of Psychology, 52. Pp: 397-422.
- Maslach, C; Jackson S.E. (1981). Maslach Burnout Inventory: Manual Consulting .Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between Teachers' Occupational Stress and Their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulation Expectancies. *Anxiety, Stress, & Coping*, 16, 71-82. <http://dx.doi.org/10.1080/1061580021000057040>
- Kabat-Zinn, J. & Hanh, T. N. (2009). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. Delta.
- Kabat-Zinn, J. (2005). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. Delta.
- Ras, R., & Altaymer, E. (2002). Job stress, translate by G. Khajepoure. Industrial Management Institute Publications.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2013). Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression (2nd Ed.). New York: The Guilford Press.
- Teles, R., Valle, A., Rodriguez, S., Pineiro, L., & Regueiro, B. (2020) Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institution (HEI). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3248-3259.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی