



The effectiveness of stress management training on psychological empowerment and job burnout

Somaye Zaeri, Ph.D. student in Health Education and Health Promotion, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran .

Abdolkazem Neasi, Professor in Industrial and Organizational Psychology, College for Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Iran.

✉ **Najme Khaje**, (*Corresponding author), M.Sc. in Industrial and Organizational psychology, College for Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Iran. email: n.khaje1989@gmail.com

Abstract

Background and Objectives: Nowadays, humans spend most of their social life in work and work environments, throughout the world. Work is an important and meaningful aspect of every human's life, so it seems that attention to the issue of occupational stress is necessary. Stress phenomenon is considered as an importance that has many effects on employee productivity and staffing abilities. Holmlund and Strandvik in 2005 defined job stress as "the inability of the workforce to cope with the work pressure in relation to job demands and the suitability of employees to justify career needs." Today, given the high cost of health care, the emphasis on the need to change the treatment approach is emphasized on the prevention of disease. Accordingly, many studies have found that many psychological treatments and interventions can control the stress of working people and prevent potential injuries and enhance their ability to further influence. In addition, one of the main occupational issues that is commonly seen as a response to organizational pressures among human resources staff is the burnout phenomenon and is one of the factors affecting the productivity of organizations. On the other hand, due to the competitiveness of organizations, one of the most distinctive factors of today's organizations is the availability of internal and psychological employees. In other words, a motivating, decent and respected force is considered only as a key to the success of the organization. Psychological empowerment is a subtle view of the individual's perception of work and its role in an organization. The high level of empowerment is associated with reducing stress, job burnout, and the desire to leave a job and an increase in organizational commitment and job satisfaction ; However, the psychological interventions used to influence stress management and empowerment include stress management programs. It is a great way to reduce stress-induced stress, manage stress and control it. Due to the unavoidable stress in people's everyday life, training this skill plays a significant role in improving the mental health of individuals and reducing their harmful effects in the personal and professional life of individuals. This research seeks to investigate the need to train stress management in organizations and reduce the consequences of it on employee health and productivity of organizations. Because in Iran, most studies in the field of stress management are related to patients and have been carried out in non-cooperative societies, and also because the reduction of stress and exhaustion and increased psychological empowerment are considered to be beneficial in the workplace. Therefore, the purpose of this study was to examine the effectiveness of cognitive-behavioral

Keywords

Stress management training
Cognitive-behavioral
Job burnout
Psychological empowerment

Received: 2018-09-22

Accepted: 2019-07-17

stress management training on increasing psychological empowerment and reducing the dimensions of burnout in Industrial Company.

Materials and Methods: The present study was a field experiment with pre-test and post-test type with control group. The statistical population of this research was all employees of one of the oil industry units. The study population was selected from 4000 people working in the year 2014. Based on the Morgan and Krejcie tables, 351 of them were randomly selected for initial statistics. In this regard, the basis of the next sampling was the scores of occupational stress, psychological empowerment and burnout of the individuals in the initial sample (351 people). On this basis, 215 of them were out of the normal range of these variables, of which 36 were selected randomly as a sample of pre-test and divided into two groups of experiment and control group. The experiment group was trained in stress management, but the control group did not receive any training. In the control group, the tests, the method of selection and division of the members of the group were considered as the experiment group, but the control group did not receive any training, and finally, they were performed on both groups of post-test. It should be noted that prior to the research, all participants were provided with g the research, and the ethical principles related to conducting empirical research were clearly explained to them. The stress management training was followed by an experiment consisting of 11 sessions (120 minutes each session) once a week by the researcher and the experiment group so that the participants had a rest period of 60 minutes after 15 minutes, then in 60 minutes They received continuing education. They received education. This training was based on stress-management training method in Anthony, Ironson, and Schneiderman's cognitive-behavioral approach. To measure the variables, Parker & Decoits' Job Stress Questionnaire, Maslach and Jackson Burnout, and Spreader Psychological Empowerment were used. To describe the data, the mean and standard deviation were used and for analyzing the data, covariance analysis was performed using SPSS version 20 software.

Results: Results of analysis of variance with repeated measures test showed the difference between experiment and control groups in the three dimensions of job burnout and psychological empowerment. In other words, the findings indicate that there is a significant difference between experiment and control groups with pre-test control at least in terms of one of the dependent variables ($P < 0.001$ and $F = 37.64$). It should be noted that the coefficient of effect size indicates that 89% of the difference between the two groups is related to the experimental intervention. In addition, With pre-test control, there was a significant difference in emotional exhaustion between the staff who received cognitive-behavioral stress management training (experiment group) and those who did not receive stress management training (control group) ($P < 0.001$ and $F = 68/151$). Moreover, there is a significant difference between the personnel of the experiment and control groups in terms of personal performance ($P < 0.001$ and $F = 107.30$) with pre-test control. There is no significant difference between pretest and control groups between the experiment and control groups in terms of personality depersonalization ($P < 0.001$ and $F = 2.25$). In other words, stress management training reduces emotional exhaustion and increases personal performance, but it does not affect the person's depletion component. In addition, there is a significant difference between psychological empowerment and pre-test control between experiment and control groups ($P < 0.001$ and $F = 38.77$).

Conclusion: Based on these results, implementation of stress management training program with cognitive-behavioral approach has been effective in reducing the dimensions of burnout (emotional exhaustion and personal performance) and increasing the psychological empowerment of the experiment team staff. The implementation of educational interventions using active teaching methods and behavioral theories leads to the promotion of job performance and high-performing behaviors such as psychological empowerment and the elimination or reduction of some inappropriate organizational components such as job burnout. On the other hand, it was shown in this study that there is no significant difference between the two groups in terms of personality depersonalization at the level of $p. 0/14$, which means that stress training on the personality depersonalization component has not been effective.

Conflicts of interest: None

Funding: None

How to cite this article:

Somaye Zaeri, Abdolkazem Neasi, Najme Khaje. The effectiveness of stress management training on psychological empowerment and job burnout. Iran Occupational Health. 2020 (5 Dec);17:48

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence**



اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر توانمندسازی روان شناختی و ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان

سمیه زائری: دانشجوی دکتری آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
عبدالكازم نیسی: استاد، گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
نجمه خواجه: (* نویسنده مسئول) کارشناسی ارشد، روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. n.khaje1989@gmail.com.

چکیده

زمینه و هدف: در جهان امروزی، انسان ها بخش عمده ای از حیات اجتماعی خود را در محیط های شغلی و کاری سپری می کنند و از آنجا که کار جنبه ای مهم و پرمعنا از زندگی هر انسانی است، به نظر می رسد توجه به مسئله استرس شغلی ضروری باشد. بنابراین امروزه پدیده استرس به عنوان چالش مهمی که اثرات بسیاری بر عملکرد کاری و توانمندی های کارکنان دارد، مورد توجه بسیار قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر افزایش توانمندسازی روان شناختی و کاهش ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع نیمه تجربی با طرح پیش آزمون - پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان یکی از واحدهای صنعت نفت به تعداد ۴۰۰۰ نفر تشکیل دادند که در سال ۱۳۹۳ مشغول کار بودند و بر مبنای جدول مورگان و کرجسی، ۳۵۱ نفر از آن ها به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری اولیه انتخاب شدند. در همین راستا، نمره استرس شغلی، توانمندسازی روان شناختی و فرسودگی شغلی افراد حاضر در نمونه آماری اولیه (۳۵۱ نفر) مبنای نمونه گیری بعدی قرار گرفت. بر این اساس، نمره ۲۱۵ نفر از آنان خارج از حد نرمال این متغیرها بود که از این تعداد، ۳۶ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه فرض آزمایی انتخاب و به دو گروه مداخله و کنترل تقسیم شدند. گروه مداخله تحت آموزش مدیریت استرس قرار گرفت؛ ولی گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. آموزش مدیریت استرس در پی مداخله ای مشتمل بر ۱۱ جلسه آموزشی (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) یک بار در هفته توسط محقق و در گروه مداخله اعمال شد؛ بدین ترتیب که شرکت کنندگان پس از ۶۰ دقیقه آموزش، ۱۵ دقیقه استراحت داشتند و سپس طی ۶۰ دقیقه ادامه آموزش را دریافت می کردند. این آموزش مبتنی بر روش آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری آنتونی، ایرنسون و اشنایدرمن بود. جهت سنجش متغیرها پرسش نامه استرس شغلی یارکر و دکویتس، فرسودگی شغلی ملسلش و جکسون و توانمندسازی روان شناختی اسپریتز به کار گرفته شد. برای توصیف داده ها از میانگین و انحراف معیار و برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل کواریانس با استفاده از نرم افزار SPSS (نسخه ۲۰) استفاده گردید.

یافته ها: نتایج تحلیل کواریانس نشان داد بین گروه مداخله و کنترل از نظر ابعاد خستگی هیجانی ($F=151/68$) و کفایت شخصی ($F=107/30$) و از نظر توانمندسازی روان شناختی ($F=38/77$) تفاوت معناداری وجود دارد ($P<0/001$).

نتیجه گیری: اجرای برنامه آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی - رفتاری، در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و کفایت شخصی) و افزایش توانمندسازی روان شناختی کارمندان گروه مداخله مؤثر بوده است. همچنین اجرای مداخلات آموزشی با استفاده از روش های آموزشی فعال و مبتنی بر تئوری های رفتاری منجر به ارتقای عملکرد شغلی و رفتارهای پربازده مانند توانمندسازی روان شناختی و حذف یا کاهش برخی مؤلفه های نامناسب سازمانی مانند فرسودگی شغلی می گردد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Somaye Zaeri, Abdolkazem Neasi, Najme Khaje. The effectiveness of stress management training on psychological empowerment and job burnout. Iran Occupational Health. 2020 (5 Dec);17:48

مقدمه

است. فرسودگی شغلی طبق این نظریه، شامل ۳ بُعد خستگی هیجانی،^۳ مسخ شخصیت^۴ و عدم کفایت فردی^۵ است. (۷)

راهکارهای مقابله با فرسودگی متنوع هستند. یکی از نگرش‌های بسیار مؤثر رویکرد شناختی - رفتاری است. نتایج پژوهش اوهیو، مریما و ناکایا^۶ نشان داد رویکرد شناختی - رفتاری در کاهش فرسودگی شغلی پرستاران مؤثر است. (۸) نتایج پژوهش ضیغمی و اصغرزاده بیانگر این است که استرس شغلی که پرستاران با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند، ازجمله عوامل مؤثر بر افزایش فرسودگی شغلی در این طبقه است. (۹)

از سوی دیگر با توجه به رقابتی بودن سازمان‌ها، یکی از عوامل متمایزکننده سازمان‌های امروزی، در اختیار داشتن کارکنانی است که از لحاظ درونی و روانی توانمند باشند. به عبارتی نیروی باانگیزه، شایسته و مورد احترام جزء کلیدی موفقیت سازمان به‌شمار می‌رود. مطالعات در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی^۷ در سال‌های ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۲ م با بررسی بندورا در حوزه خودکارآمدی به وجود آمد که به درک شناختی کارکنان اشاره دارد. (۱۰) توانمندسازی روان‌شناختی دیدگاهی ظریف از درک فرد از کار و نقش آن در سازمان است. (۱۱) سطح بالای توانمندسازی با کاهش استرس، فرسودگی شغلی و نیت ترک شغل و بالا رفتن تعهد سازمانی و رضایت شغلی همراه است (۱۲-۱۴)؛ اما مداخله‌های روان‌شناختی مورد استفاده جهت اثرگذاری بر کنترل استرس و توانمندسازی شامل برنامه‌های مدیریت استرس است. برنامه مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری، انواع گوناگون آرمیدگی، تصویرسازی و دیگر تکنیک‌های کاهش اضطراب را با رویکردهای شناختی - رفتاری معمول، مانند بازسازی شناختی، آموزش اثربخشی مقابله‌ای، آموزش ابرازگری و مدیریت خشم، ترکیب کرده است. (۱۵)

از راهکارهای بسیار مطلوب برای کاهش آسیب‌های ناشی از استرس، مدیریت استرس و مهار آن است. با توجه به وجود چاره‌ناپذیر استرس در زندگی روزمره افراد، آموزش این مهارت نقش بسزایی در ارتقای سلامت روان افراد و کاهش عوارض مخرب آن در زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد دارد. این پژوهش در پی بررسی لزوم

با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن و با صنعتی شدن جهان، پدیده استرس اهمیت ویژه‌ای یافته و به طور گسترده و فزاینده‌ای سلامت شاغلان را تحت تأثیر قرار داده است. (۱) موضوع مهار کردن و مدیریت استرس در رأس اهداف و برنامه‌های محیط کار در سازمان‌های بزرگ و بین‌المللی، ازجمله اتحادیه اروپاست. این موضوع چنان اهمیتی دارد که در سال ۱۹۹۲ م سازمان ملل متحد استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان جهانی بهداشت آن را مشکلی همه‌گیر در جهان اعلام کرد. (۲) براساس پیش‌بینی‌های مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان در طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ م، به دلیل صدمات وارده از استرس‌های شغلی، بیش از ۱۳,۵۰۰,۰۰۰ میلیون روز کاری و سالیانه بیش از ۴,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ پوند خسارت گزارش شده است. همچنین اعتیاد به مشروبات الکلی، به عنوان پیامد استرس شغلی، سالیانه بیش از ۲۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ دلار هزینه برای صنایع امریکا ایجاد می‌کند. هلملند و استرانویک^۱ در سال ۲۰۰۵ م استرس شغلی را «عدم توانایی نیروی کار برای مقابله با فشار کاری با توجه به تقاضاهای شغلی و شایستگی کارکنان برای توجیه نیازهای شغلی» تعریف کرده‌اند. (۳) همچنین امروزه با توجه به هزینه بالای مراقبت‌های بهداشتی، بر لزوم تغییر رویکرد درمانی به رویکرد پیشگیری از بیماری تأکید بیشتری می‌شود. (۴) بر این اساس در حال حاضر، مبنای اصلی بسیاری از پژوهش‌ها بر این است که با درمان‌ها و مداخلات روان‌شناختی می‌توان استرس افراد شاغل را کنترل و از آسیب‌های احتمالی پیشگیری کرد و توانمندهای آن‌ها را برای اثرگذاری بیشتر ارتقا داد. به علاوه یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی است و ازجمله عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان محسوب می‌شود. (۵) نشانگان فرسودگی شغلی ممکن است خطراتی برای تمامی کارکنان به همراه داشته باشد. (۶) در منابع علمی، ابعاد گوناگونی برای فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است. یکی از نظریه‌های اصلی و پرارجاع در این زمینه نظریه فرسودگی شغلی مسلسل^۲

3 Emotional exhaustion

4 Depersonalization

5 Personal Accomplishment

6 Ohue, Moriyama & Nakaya

7 Psychological Empowerment

1 Holmlund & Strandvik

2 Maslach job burnout

آموزش مدیریت استرس در سازمان ها و کاهش پیامدهای ناشی از آن بر سلامت کارکنان و بهره وری سازمان هاست. در ایران اکثر پژوهش ها در حیطه مدیریت استرس مربوط به بیماران بوده و در جوامع غیرکاری صورت گرفته است و نیز کاهش استرس و فرسودگی و افزایش توانمندسازی روان شناختی بازده های مطلوبی در محیط کار به حساب می آید؛ بنابراین پژوهش حاضر بر این فرض استوار است که با توسعه مهارت های مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری در یک مداخله کوتاه مدت، می توان اثر مثبتی بر کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان و همچنین افزایش توانمندسازی روان شناختی آنان داشت. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر استرس شغلی، مؤلفه های فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، کفایت شخصی و مسخ شخصیت) و توانمندسازی روان شناختی کارکنان است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع نیمه تجربی با طرح پیش آزمون - پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری تحقیق را تمامی کارکنان یکی از واحدهای صنعت نفت به تعداد ۴۰۰۰ نفر تشکیل دادند که در سال ۱۳۹۳ مشغول کار بودند و بر مبنای جدول مورگان و کرجسی، ۳۵۱ نفر از آن ها به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری اولیه انتخاب شدند. در همین راستا، نمره استرس شغلی، توانمندسازی روان شناختی و فرسودگی شغلی افراد حاضر در نمونه آماری اولیه (۳۵۱ نفر) مبنای نمونه گیری بعدی قرار گرفت. بر این اساس، نمره ۲۱۵ نفر از آنان خارج از حد نرمال این متغیرها بود که از این تعداد، ۳۶ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه فرض آزمایی انتخاب و به دو گروه مداخله و کنترل تقسیم شدند. گروه مداخله تحت آموزش مدیریت استرس قرار گرفت؛ ولی گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. در گروه کنترل، انجام آزمون ها، نحوه انتخاب و تفکیک اعضای گروه همانند گروه مداخله در نظر گرفته شد؛ ولی اعضای گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد و در نهایت روی هر دو گروه پس آزمون اجرا شد. لازم است ذکر شود که پیش از انجام پژوهش، از تمامی شرکت کنندگان جهت حضور در پژوهش رضایت کتبی اخذ گردید و اصول اخلاقی مربوط به انجام پژوهش تجربی برای آنان به طور شفاف توضیح داده شد. آموزش مدیریت

استرس در پی مداخله ای مشتمل بر ۱۱ جلسه آموزشی (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) یک بار در هفته توسط محقق و در گروه مداخله اعمال شد؛ بدین ترتیب که شرکت کنندگان پس از ۶۰ دقیقه آموزش، ۱۵ دقیقه استراحت داشتند و سپس طی ۶۰ دقیقه، ادامه آموزش را دریافت می کردند. این آموزش مبتنی بر روش آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری آنتونی، ایرنسون و اشنایدرمن^۱ بود (۱۶) که محتوای آن در جدول ۱ آمده است. همچنین در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده ها از ۳ پرسش نامه استفاده شد که در زیر معرفی می شود.

پرسش نامه فرسودگی شغلی: برای سنجش این متغیر در پژوهش، از پرسش نامه ای که مسلش و جکسون تدوین کرده اند، استفاده شد. (۱۷) این پرسش نامه دربردارنده ۲۲ سؤال است که ۹ سؤال آن مربوط به خستگی عاطفی، ۸ سؤال مربوط به احساس موفقیت فردی و ۵ سؤال مربوط به مسخ شخصیت است. گزینه های پاسخ گویی یک طیف لیکرت شش درجه ای از هرگز (نمره ۰) تا هر روز (نمره ۵) است. نمره هر فرد در هر سؤال مشخص می شود. آن گاه نمرات در سؤالات هر خرده آزمون با هم جمع می شود. مسلش و جکسون با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی پرسش نامه را ۰/۸۳ محاسبه کرده اند. روایی و پایایی این پرسش نامه را فیلیان در ایران برای اولین بار مورد تأیید قرار دارد که ضریب پایایی آن با روش آزمون مجدد ۰/۷۸ گزارش شد. (۱۸) در پژوهش حاضر، پایایی پرسش نامه فرسودگی شغلی و خرده مقیاس های آن از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، کفایت شخصی و مسخ شخصیت برابر با ۰/۷۰، ۰/۸۷، ۰/۸۱ و ۰/۷۷ به دست آمد و اعتبار آن از طریق همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخته به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۰ و ۰/۸۶ حاصل شد.

پرسش نامه توانمندسازی روان شناختی: برای سنجش این متغیر در این پژوهش، از پرسش نامه ای که اسپریتزر^۲ تدوین کرده است، استفاده شد. (۱۹) پرسش نامه موجود، ۴ خرده مقیاس دارد که عبارت اند از: معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری. این پرسش نامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده مقیاس ۳ ماده در نظر گرفته شده است. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. اسپریتزر با استفاده از روش

1 Anthony, Ayrunsun & Ashnaydrmn

2 Spreitzer

جدول ۱- محتوای جلسات آموزشی

جلسه‌ها	اهداف
جلسه اول	آشنایی، اجرای پیش‌آزمون، درک تعریف استرس، آگاه شدن از تأثیرات جسمی استرس، آموزش آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۱۶ گروه ماهیچه‌ای
جلسه دوم	درک اهمیت آگاهی در مدیریت استرس، افزایش آگاهی از پاسخ‌های جسمی به استرس‌زها، تمرین آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۸ گروه ماهیچه‌ای
جلسه سوم	درک ارتباط بین افکار و احساسات و فرایند ارزیابی افکار، آموزش و تمرین آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۴ گروه ماهیچه‌ای
جلسه چهارم	آشنایی با انواع تفکر منفی و تحریفات شناختی، ترکیب کردن تنفس دیافراگمی با تصویرسازی، آرمیدگی عضلانی تدریجی منفعل همراه با تصویرسازی مکان خاص
جلسه پنجم	شناسایی خودگویی منطقی و غیرمنطقی، آموختن گام‌های جایگزینی افکار منفی و افکار منطقی به جای افکار تحریف‌شده
جلسه ششم	یک‌پارچه کردن مدیریت استرس و آرمیدگی در زندگی، آموزش انواع مقابله، آموزش خودزاد برای ضربان قلب، تنفس، شکم و پیشانی
جلسه هفتم	آموختن گام‌های مقابله مؤثر، خودزاد همراه با تصویرسازی بصری، تمرین مراقبه نور خورشید همراه با خودزادها
جلسه هشتم	آموختن مسائلی درمورد خشم، آگاهی از پاسخ‌ها و الگوهای خاص خشم، آموختن مدیریت خشم، آموختن و تمرین مراقبه
جلسه نهم	یادگیری سبک‌های بین‌فردی، تمرین ارتباط ابزارگرایانه، آموختن مراقبه شمارش تنفس، ارائه تمرین مراقبه نور خورشید
جلسه دهم	درک فواید حمایت اجتماعی، ارزیابی شبکه حمایت اجتماع، مرور کل برنامه، برنامه‌ریزی برای تمرین آرمیدگی خانگی
جلسه یازدهم	ایجاد یک برنامه مدیریت استرس شخصی، جمع‌بندی و پاسخ‌گویی به پرسش‌ها و اجرای پس‌آزمون

بالا) است. نمرات بالا در این مقیاس نشانگر درجه بسیاری از استرس در فرد است. پارکر و دکویتیس آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را برای دو مؤلفه استرس ناشی از زمان و استرس ناشی از اضطراب، ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به‌دست آورده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر از طریق روش آلفای کرونباخ برای مقیاس استرس شغلی ۰/۶۹ حاصل شد و ضریب روایی آن از طریق هم‌بستگی ساده با یک سؤال کلی محقق‌ساخته ۰/۷۹ محاسبه گردید.

در این پژوهش، برای سازمان‌دهی اطلاعات به‌دست‌آمده، روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به کار رفت. برای توصیف داده‌ها از میانگین و انحراف معیار و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کواریانس به کمک نرم افزار SPSS (نسخه ۲۰) استفاده گردید.

یافته‌ها

میانگین سنی گروه مداخله ۳۹/۳۸ و گروه کنترل ۳۷/۷۲ بود. تعداد کارکنان زن در نمونه پژوهش ۷ نفر (۱۹/۴۴٪) و تعداد کارکنان مرد ۲۹ نفر (۸۰/۵۵٪) بودند. همچنین از این تعداد، ۸ نفر دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر (۲۲/۲٪)، ۲۴ نفر دارای تحصیلات کاردانی و کارشناسی (۶۶/۷٪) و ۴ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۱/۱٪) بودند.

در این بخش، شاخص‌های آمار توصیفی در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ارائه شده است. نتایج در جدول

آلفای کرونباخ و روش بازآزمایی، پایایی پرسش‌نامه را تعیین کرده که ضریب پایایی آلفای کرونباخ، در نمونه‌ای از یک سازمان صنعتی ۰/۷۲ و در نمونه‌ای از یک اداره بیمه ۰/۶۲ و ضریب پایایی بازآزمایی در نمونه سازمانی ۰/۹۲ و در نمونه اداره بیمه ۰/۸۰ گزارش شده است. غفوری این پرسش‌نامه را اولین بار در ایران ترجمه و آماده بهره‌برداری کرده است. (۲۰) ضرایب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و به روش تنصیف ۰/۵۱ و روایی آن ۰/۹۵ محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی قابل قبول پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی است. (۲۰) در پژوهش حاضر، پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ضریب روایی آن ۰/۷۱ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه استرس شغلی: این پرسش‌نامه یکی از مقیاس‌های متداول برای اندازه‌گیری استرس شغلی با ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب است. پرسش‌نامه استرس شغلی پارکر و دکویتیس^۱ ۱۳ ماده دارد (۲۱) که ۸ ماده آن مربوط به احساس تحت فشار بودن ناشی از زمان و ۵ ماده مربوط به احساس اضطراب ناشی از شغل است. نمرات سطوح استرس از ۱ تا ۶۵ است که دامنه ۱ تا ۱۳ نمودار استرس پایین، ۱۴ تا ۲۶ استرس کم، ۲۷ تا ۳۹ استرس متوسط، ۴۰ تا ۵۰ استرس بالا و ۵۱ تا ۶۵ استرس بسیار زیاد است. مقیاس آن به صورت لیکرت و از دامنه ۱ (استرس شغلی بسیار پایین) تا ۵ (استرس شغلی بسیار

1 Parker & DeCotiis

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی نمره‌های آزمودنی‌های گروه‌های مداخله و کنترل در ابعاد فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی

متغیر	مرحله	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خستگی هیجانی	پیش‌آزمون	مداخله	۱۸	۳۱/۱۱	۶/۰۴
	کنترل	مداخله	۱۸	۳۰/۶۶	۴/۵۲
	پس‌آزمون	مداخله	۱۸	۲۳/۱۶	۴/۷۴
	کنترل	مداخله	۱۸	۳۲/۲۳	۴/۲۵
کفایت شخصی	پیش‌آزمون	مداخله	۱۸	۱۶/۳۸	۳/۸۵
	کنترل	مداخله	۱۸	۱۹/۸۸	۲/۱۱
	پس‌آزمون	مداخله	۱۸	۲۲/۸۳	۳/۳۹
	کنترل	مداخله	۱۸	۱۹/۲۷	۱/۹۹
مسخ شخصیت	پیش‌آزمون	مداخله	۱۸	۱۶/۴۴	۳/۱۸
	کنترل	مداخله	۱۸	۱۳/۷۲	۲/۹۶
	پس‌آزمون	مداخله	۱۸	۱۶/۱۶	۳/۷۲
	کنترل	مداخله	۱۸	۱۴/۰۵	۳/۰۱
توانمندسازی روان‌شناختی	پیش‌آزمون	مداخله	۱۸	۲۸/۲۲	۳/۰۷
	کنترل	مداخله	۱۸	۲۷/۱۶	۳/۳۱
	پس‌آزمون	مداخله	۱۸	۴۲/۳۸	۳/۲۵
	کنترل	مداخله	۱۸	۳۰/۶۱	۴/۵۱
استرس شغلی	پیش‌آزمون	مداخله	۱۸	۴۵/۲۲	۷/۹۳
	کنترل	مداخله	۱۸	۴۳/۳۳	۷/۳۹
	پس‌آزمون	مداخله	۱۸	۳۶/۵۵	۵/۳۲
	کنترل	مداخله	۱۸	۴۵/۱۱	۶/۳۵

جدول ۳- خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره

نام آزمون	مقدار	فرضیه df	خطای درجه آزادی	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
اثر پیلایی	۰/۹۰	۴	۲۷	۳۷/۶۴	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۸۹	۱
لامبدای ویلکس	۰/۰۹	۴	۲۷	۳۷/۶۴	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۸۹	۱
اثر هتلینگ	۹/۸۲	۴	۲۷	۳۷/۶۴	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۸۹	۱
بزرگ‌ترین ریشه‌روی	۹/۸۲	۴	۲۷	۳۷/۶۴	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۸۹	۱

۲ قابل مشاهده است.

اطلاعات جدول ۳ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری تفاوت دو گروه مداخله و کنترل را در حیطه ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، یافته‌ها بیانگر آن است که بین گروه‌های مداخله و کنترل با کنترل پیش‌آزمون حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته، تفاوت معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$) و $F=۳۷/۶۴$. ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد ۸۹٪ از تفاوت دو گروه مربوط به مداخله آزمایشی است. برای پی بردن به تفاوت‌ها، نتایج تحلیل آنوا در متن مانکوا در جدول ۴ آورده شده است.

برای تحلیل داده‌ها و به‌منظور کنترل اثر پیش‌آزمون و پس‌آزمون از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری استفاده شد. جهت بررسی پیش‌فرض برابری واریانس‌ها در تحلیل کوواریانس نیز آزمون لوین به کار رفت. نتایج آزمون لوین نشان داد در متغیر خستگی هیجانی ($F=۱۱$ و $p=۰/۱۵۵$)، کفایت شخصی ($F=۰/۰۰۹$) و $p=۰/۹۲$ ، مسخ شخصیت ($F=۰/۰۰۰$ و $p=۰/۹۹$) و توانمندسازی روان‌شناختی ($F=۳/۶۶$ و $p=۰/۰۶۴$) به‌دست آمد. بنابراین مفروضه همگنی واریانس‌ها تأیید شد.

جدول ۴- نتایج تحلیل آنوا در متن مانکوا بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون ابعاد فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	اندازه اثر	توان آماری	توان آزمون	سطح معناداری
خستگی هیجانی	۳۷۴/۶۰	۱	۳۷۴/۶۰	۱۵۱/۶۸	۰/۸۴	۱۵۱/۶۸	۱	$p < ۰/۰۰۱$
کفایت شخصی	۱۱۸/۷۵	۱	۱۱۸/۷۵	۱۰۷/۳۰	۰/۷۹	۱۰۷/۳۰	۱	$p < ۰/۰۰۱$
مسخ شخصیت	۰/۹۵۱	۱	۰/۹۵۱	۲/۲۵	۰/۰۷	۲/۲۵	۰/۳۰	$p < ۰/۱۴$
توانمندسازی روان‌شناختی	۳۹۴/۴۷	۱	۳۹۴/۴۷	۳۸/۷۷	۰/۵۸	۳۸/۷۷	۱	$p < ۰/۰۰۱$

درواقع استرس پیش از آنکه در واکنش‌های رفتاری نمود پیدا کند، با اعمال فشارهای متعدد بر فرد، تعادل روانی و عاطفی وی را برهم می‌زند و یکی از اشکال این بی‌تعادلی همان خستگی هیجانی است. از دیگر منابع استرس در افراد، عدم شناخت دقیق موقعیت‌های استرس‌زا و نداشتن کنترل بر آن‌هاست. (۲۲)

در آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری، علاوه بر اصلاح فرایندهای شناختی، موقعیت‌های استرس‌زا نیز معرفی و عوامل تنش‌زا از نظر مدت، شدت، قابلیت پیش‌بینی، درجه فقدان کنترل و شروع ناگهانی شناسایی می‌شود. به این ترتیب، افراد آمادگی لازم برای روبه‌رو شدن با موقعیت‌های استرس‌زا و پاسخ‌دهی مناسب به آن‌ها را کسب و استرس کمتری را تجربه می‌کنند. درضمن این رویکرد مهارت‌هایی از قبیل خودمراقبتی و آمادگی روان‌شناختی را به افراد آموزش می‌دهد که در کنترل استرس و پیشگیری از بروز پیامدهای آن بسیار اثربخش است. از دیگر تکنیک‌های مدیریت استرس که در این پژوهش آموزش داده شد، تغییر شیوه‌های مقابله با استرس و به‌کارگیری روش‌های مقابله‌ای مؤثری همچون راهبردهای مسئله‌مدار بود. در پژوهش بدری و همکاران نشان داده شد کارکنانی که از روش‌های مقابله‌مبته‌ای بر مسئله (ارزیابی مجدد مثبت، مسئله‌گشایی برنامه‌ریزی‌شده و جست‌وجوی حمایت اجتماعی) بهره می‌برند، فرسودگی شغلی کمتری دارند. (۲۳)

در مداخله انجام‌شده در پژوهش، بر آموزش مهارت‌های بین‌فردی کارآمد و نیز تکنیک‌های آرام‌سازی عضلانی در محیط کار و زندگی روزمره و همچنین به‌چالش کشیدن و آزمون خطاهای شناختی بسیار تأکید شد. این روش‌ها موجب کاهش استرس و تأثیر در دو مؤلفه خستگی هیجانی و کفایت شخصی آزمودنی‌ها شده است. الشر و همکاران (۶) در مطالعه‌ای با عنوان استرس شغلی

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، با کنترل پیش‌آزمون بین کارکنانی که مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری را آموزش دیده‌اند (گروه مداخله) و کارکنانی که آموزش مدیریت استرس را دریافت نکرده‌اند (گروه کنترل)، از لحاظ خستگی عاطفی تفاوت معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$ و $F = ۱۵۱/۶۸$). همچنین با کنترل پیش‌آزمون بین کارکنان گروه مداخله و کنترل از نظر کفایت شخصی تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($P < ۰/۰۰۱$ و $F = ۱۰۷/۳۰$). با کنترل پیش‌آزمون، بین گروه‌های مداخله و کنترل از نظر مسخ شخصیت تفاوت معناداری وجود ندارد ($P < ۰/۰۰۱$ و $F = ۲/۲۵$). به عبارت دیگر، آموزش مدیریت استرس باعث کاهش خستگی عاطفی و افزایش عملکرد شخصی شده است؛ اما در مؤلفه مسخ شخصیت تأثیری نداشته است. همچنین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی با کنترل پیش‌آزمون بین گروه‌های مداخله و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$ و $F = ۳۸/۷۷$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی و افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان یکی از واحدهای صنعت نفت بود. براساس نتایج پژوهش، اجرای برنامه آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی - رفتاری در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و کفایت شخصی) و افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان مؤثر بوده است.

نتایج این مطالعه نشان داد بین گروه مداخله و کنترل از نظر مؤلفه خستگی هیجانی و کفایت شخصی تفاوت معناداری وجود دارد که نشانگر اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر مبنای شیوه شناختی - رفتاری در کاهش خستگی هیجانی و کفایت شخصی است.

و نشانگان فرسودگی شغلی در میان کارکنان بخش‌های مراقبتی که با توجه به نظریه حفاظت از منابع انجام شد، نشان دادند که فشار و استرس زمانی رخ می‌دهد که منابع از دست رفته‌اند، تهدید نمایان شده است و سرمایه گذاری بدون بازگشت وجود دارد. این تئوری با نتایج پژوهش حاضر و نیز با مطالعه مهرابیان و همکاران (۲۴) و خامیسا و همکاران (۲۵) سازگاری دارد.

از سوی دیگر در این مطالعه نشان داده شد که بین دو گروه از لحاظ مؤلفه مسخ شخصیت در سطح $p < 0/14$ معنا دار نیست؛ بدین معنا که آموزش استرس بر مؤلفه مسخ شخصیت مؤثر واقع نشده است. مسخ شخصیت سومین مرحله و به عبارتی پیشرفته‌ترین مرحله فرسودگی است و امکان دارد یک مداخله کوتاه مدت به تنهایی نتواند مراحل پیشرفته فرسودگی را به راحتی درمان کند؛ همچنان که تاوومینا و لو در سال ۲۰۰۰م چنین استدلال می‌کنند که همه نتایج نشان می‌دهد فرسودگی شغلی نیازمند تعریف در هر دو وجه فردی و سازمانی است. پس برنامه‌های جامع تری برای جلوگیری از فرسودگی باید توسعه یابد.

در این مطالعه، میانگین نمرات ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (معناداری، شایستگی و اثربخشی) بعد از مداخله آموزشی در گروه مداخله، ارتقای بیشتری نسبت به گروه کنترل داشته است. از جمله دلایلی که در این افزایش نقش داشته، این است که استرس شغلی با تأثیر در افکار، اندیشه‌ها و عواطف، توانمندی روانی و جسمانی افراد و به‌طور کلی مقاومت بدن را در مقابل عوامل تهدیدکننده کاهش داده، با مختل کردن نظام ایمنی بدن، فرد را در معرض انواع بیماری‌های روانی و جسمانی قرار می‌دهد.

مداخله مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری تفکرات فرد را به‌عنوان فرایند شناختی هدف قرار می‌دهد. پایه این تئوری آن است که تغییر دادن افکار افراد در مورد رویدادهای پیش‌آمده باعث دگرگونی در رفتارها و هیجانات آن‌ها می‌شود. افراد اغلب به وسیله برداشت و ادراکی که از وقایع دارند، پریشان و نگران می‌شوند، نه خود وقایع. با تغییر روش تفکر در مورد رویدادها می‌توانیم احساس خود درباره آن‌ها را تغییر دهیم.

از سوی دیگر عملکرد مؤثر نیز هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های متغیر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی

و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. مهارت‌های قبلی برای پاسخ به تقاضاهای گوناگون موقعیت‌های مختلف باید غالباً به شیوه‌های جدید سامان‌دهی شود. آموزش مدیریت استرس از طریق بازسازی شناختی و مبارزه با افکار منفی، قضاوت‌های افراد درباره توانایی‌های خویش را اصلاح و باور به خودکارآمدی در آنان را تقویت می‌کند. یافته‌های این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مهرابیان، باقی‌زاده و علیزاده (۲۴)، پورابولی و همکاران (۲۶) و احمدی و کوچ‌باغی (۲۷) هماهنگ است. مهرابیان و همکاران در پژوهشی با عنوان ارتباط میان توانمندسازی، فرسودگی شغلی و استرس شغلی در میان پرستاران در مراکز آموزشی در رشت نشان دادند که ارتباط معنادار و منفی میان استرس شغلی و توانمندسازی وجود دارد. همچنین هنگ و همکاران به منظور ارزیابی تأثیر برنامه‌های آموزشی در پرستاران مطالعه‌ای نیمه تجربی در چین انجام دادند که نتایج پژوهش آن‌ها نمودار ارتقای دانش و عملکرد و رفتار پرستاران بعد از آموزش بود. یافته‌های مطالعه هنگ و همکاران با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستاست. (۲۸)

براساس نتایج این مطالعه، اجرای مداخلات آموزشی با استفاده از روش‌های آموزشی فعال و مبتنی بر تئوری‌های رفتاری منجر به ارتقای عملکرد شغلی و رفتارهای پربازده مانند توانمندسازی روان‌شناختی و حذف یا کاهش برخی مؤلفه‌های نامناسب سازمانی مانند فرسودگی شغلی می‌گردد؛ لذا پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مؤثر به‌صورت منظم در برنامه کاری کارکنان قرار گیرد و یا در قالب محتوای آموزشی، مثل پوستر و پیام‌های آموزشی کوتاه، برای تداوم هرچه بهتر عملکرد کاری و جلوگیری از هرگونه آسیب ناشی از تجربه زیاد استرس شغلی در نظر گرفته شود.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود؛ از جمله کمتر بودن تعداد افراد مؤنث در مقابل افراد مذکر. بنابراین تعمیم‌پذیری یافته‌ها مستلزم پژوهش‌های بیشتر با نمونه‌های متفاوت و وسیع‌تر است. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز تکرار گردد؛ چراکه مقایسه بین یافته‌های این تحقیق با سایر نتایج در دیگر سازمان‌ها منجر به درک بهتری از پدیده‌های مورد مطالعه می‌شود و به نتیجه‌گیری‌های منسجم‌تری در حوزه مدیریت استرس می‌انجامد. همچنین در پژوهش‌های بعدی توجه بیشتری به نقش ویژگی‌های

- healthcare workers. Alexandria Journal of Medicine. 2018; 54(3): 273-7.
7. Karami Ajdari P, Aeenparast A, Masoudi Asl I. Burnout among nurses in selected hospital of Tehran University of Medical Sciences. Payesh. 2017; 5; 595-603.
8. Yseminejad P, Golmohammadian M, Sajadi N. The effectiveness of group Multimodal counseling on burnout of Gas company employees. ioh. 2018; 15 (1):107-115. [Persian]
9. Asghari F, Jobaneh RG, Salimi H. Investigation of the Correlation between Psychological Empowerment and Professional Burnout with Mediator Role of Perceived Stress among Nurses. Qom University of Medical Sciences Journal. 2018 Jan 1; 11(12): 92-102. [Persian]
10. Ghadampour E, Khalili Geshnigani Z, Alipour K. The relationship between psychological empowerment and organizational Virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences. ioh. 2018; 15 (2): 129-141. [Persian]
11. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review. Journal of Nursing Management. 2014 Oct; 22(7): 855-71. [Persian]
12. Ibrahim SZ, Elhoseeny T, Mahmoud RA. Workplace empowerment and organizational commitment among nurses working at the Main University Hospital, Alexandria, Egypt. The Journal of The Egyptian Public Health Association. 2013 Aug 1; 88(2): 90-6.
13. Ouyang YQ, Zhou WB, Qu H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. Contemporary nurse. 2015 Jan 2; 50(1): 80-91.
14. Oyeleye O, Hanson P, O'Connor N, Dunn D. Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. Journal of Nursing Administration. 2013 Oct 1; 43(10): 536-42.
15. Chubfrush A, Kalantari M, Rumi H. The effectiveness of cognitive behavioral stress management on the Quality of life in infertile women. Journal of Clinical Psychology. 2009; 4(1): 85-81. [Persian]
16. Anthony M, Ayrunsun G, & Ashnaydrmn N. cognitive behavioral Stress management. Isfahan: Jahad University Press; 2007.
17. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior. 1981 Apr; 2(2): 99-113.
18. Moumeni H, Salehi A, Seraji A. The comparison of burnout in nurses working in clinical and educational sections of Arak University of Medical Sciences in 2008. [Persian]
19. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation.

شخصیتی مبدول گردد. شایسته است در تحقیقات آتی، تأثیر آموزش مدیریت استرس در دیگر سازه های رفتار سازمانی بررسی شود و بر نقش متغیرهایی از قبیل میزان درآمد و بار کاری متفاوت افراد تأکید بیشتری صورت گیرد.

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد اجرای برنامه آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی - رفتاری، در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و کفایت شخصی) و افزایش توانمندسازی روان شناختی کارمندان گروه مداخله مؤثر بوده است و به بهبود سلامت افراد در محیط کار و ایجاد بازده های مطلوب در سازمان ها منجر می شود.

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول مقاله به شماره ۲۱۷۵۵۵۲ و مصوب در دانشگاه شهید چمران اهواز است. بدین وسیله از تمام شرکت کنندگان در پژوهش صمیمانه قدردانی می شود.

References

1. Aghayosefi A, Alipour A, Rahimi M, Abaspour P. Investigation of the efficacy of acceptance and commitment therapy (ACT) on psychological indices (stress, quality of life, and coping strategies) among the patients with type II diabetes. Journal of Isfahan Medical School. 2018; 35(461): 1859-66. [Persian]
2. Noroozi A, Abdolshah M. A structural model of affecting factors on job stress with the mediating role of depression (Case Study: The employees of Golestan's gas corporation). ioh. 2018; 15 (2): 54-63. [Persian]
3. Naseem K. Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. J. Soc. Sci. 2018; 4(1): 7-14.
4. Ebrahimi F, Aghamolaei T, Abedini S, Rafati S. Effect of Educational Intervention Using Mobile on Life Style of Women Who Referred to Health Centers in Bandar Abbas. Iranian Journal of Health Education and Health Promotion. 2017 Aug 15; 5(2): 81-9. [Persian]
5. Yseminejad P, Golmohammadian M, Sajadi N. The effectiveness of group Multimodal counseling on burnout of Gas company employees. Iran Occupational Health. 2018 May 15; 15(1): 107-15.
6. Elshaer NS, Moustafa MS, Aiad MW, Ramadan MI. Job stress and burnout syndrome among critical care

- 2018 Oct 1; 20: 1093-8. [Persian]
25. Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *health sa gesondheid*. 2017; 22(1): 252-8.
 26. Pouraboli B, Esfandiari S, Ramezani T, Miri S, Jahani Y, Sohraby N. effectiveness of their teaching skills to reduce stress job psychological empowerment of nursing staff in intensive care units in the center of Shiraz Shahid Rajaei 1392. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2016; 5(1). [Persian]
 27. Ahmadi A, Koche Baghi P. Investigating the effect of psychological empowerment on the amount of stress and psychological pressures induced by the staff of the case study: Southern Tehran Tax Administration. 1st. conference International business & organizational intelligence shahid Beheshti University. 2016. [Persian]
 28. Jin Huang MSN R, Jiang D, Wang X, Liu Y, Fennie K. Changing knowledge, behavior, and practice related to universal precautions among hospital nurses in China. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2002; 33(5): 217.
 - Academy of management Journal. 1995 Oct 1; 38(5): 1442-65.
 20. Ghafouri Varnosfaderani M. The Relationship between Psychological Barriers in an Organization with Psychological Empowerment and Job Control in Employees of an Industrial Plant in Isfahan .Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz. 2008. [Persian]
 21. Parker DE, DeCotiis TA. Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*. 1983; 32(2): 160-77.
 22. Taormina RJ, Law CM. Approaches to preventing burnout: The effects of personal stress management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management*. 2000 Mar; 8(2): 89-99.
 23. Badri Gargari R, Mohamadnajat R, Lotfinia H. Staff Burnout in Tabriz hospitals: The role of behavior types and coping strategies. *The journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2011; 9(4): 221-9. [Persian]
 24. Mehrabian F, Baghizadeh K, Alizadeh I. The relationship between empowerment, occupational burnout, and job stress among nurses in Rasht Medical Education Centers: A dataset. Data in brief.