Iran Occupational Health

Original Article

Iran Occupational Health. 2020 (5 Dec);17:48.

http://ioh.iums.ac.ir

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

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

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 $F = 38.77$).

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

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

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

سلامت کار ایران
دوره ۱۷ - ۴۸/۱۳۹۹

مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

اثربخشی آموزش مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ــ رفتاری بر توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان

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

چکیده

زمینه و هدف: در جهان امروزی، انسان‌ها بخش عمده‌ای از حیات اجتماعی خود را در محیط‌های شغلی و کاری سپری می‌کنند و از آنجا که کار جنبه‌ای مهم و پرمعنا از زندگی هر انسانی است، به‌نظر می‌رسد توجه به مسئلهٔ استرس شغلی ضروری باشد. بنابراین امروزه پدیدهٔ استرس به‌عنوان چالش مهمی که اثرات بسیاری بر عملکرد کاری و توانمندی‌های کارکنان دارد، مورد توجه بسیار قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری بر افزایش توانمندسازی روان‌شناختی و کاهش ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع نیمه‌تجربی با طرح پیش آزمون ـ پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعهٔ 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 برمبنای جدول مورگان و کرجسی، ۳۵۱ نفر از آن ها به‌صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونهٔ آماری اولیه انتخاب شدند. در همین راستا، نمرهٔ استرس شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی افراد حاضر در نمونهٔ آماری اولیه (۳۵۱ نفر) مبنای نمونه گیری بعدی قرار گرفت. بر این اساس، نمرهٔ ۲۱۵ نفر از آنان خارج از حد نرمال این متغیرها بود که از این تعداد، ۳۶ نفر به‌صورت تصادفی به‌عنوان نمونهٔ فرض‌آزمایی 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 درپی مداخله ای مشتمل بر ۱۱ جلسهٔ آموزشی (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) یک بار در هفته توسط محقق و در گروه مداخله اعمال شد؛ بدین ترتیب که شرکت‌کنندگان پس از ۶۰ دقیقه آموزش، ۱۵ دقیقه استراحت داشتند و سپس طی ۶۰ دقیقه ادامهٔ آموزش را دریافت می کردند. این آموزش مبتنی بر روش آموزش مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری آنتونی، ایرنسون و اشنایدرمن بود. جهت سنجش متغیرها پرسش‌نامهٔ استرس شغلی پارکر و دکوییتس، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون و توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر به‌کار 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 (نسخهٔ ۲۰) استفاده گردید.

یافته ها: *نتایج تحلیل کوواریانس نشان داد بین گروه مداخله و کنترل از نظر ابعاد خستگی هیجانی (F=۱۵۱/۶۸) و کفایت شخصی (F=۱۰۷/۳۰) و از نظر توانمندسازی روان‌شناختی (F=۳۸/۷۷) تفاوت معناداری وجود دارد (P<۰/۰۰۱).

نتیجه گیری: *اجرای برنامهٔ آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی ـ رفتاری، در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی و کفایت شخصی) و افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان گروه مداخله مؤثر بوده است. همچنین 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 مؤلفه های نامناسب سازمانی مانند فرسودگی شغلی می‌گردد.

تعارض منافع: *گزارش نشده است.*

منبع حمایت کننده: *ندارد.*

کلیدواژه‌ها

آموزش مدیریت استرس

شیوهٔ شناختی ـ رفتاری

فرسودگی شغلی

توانمندسازی روان‌شناختی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۶/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۴/۲۶

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

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

با روی آوردن تدریجی جوامع به‌سمت زندگی به سبک مدرن و با صنعتی شدن جهان، پدیدهٔ 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 اتحادیهٔ اروپاست. این موضوع چنان اهمیتی دارد که در سال ۱۹۹۲م 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 مؤسسهٔ سلامت و ایمنی انگلستان در طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹م، به‌دلیل 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، به‌عنوان پیامد استرس شغلی، سالیانه بیش از ۲۰،۰۰۰،۰۰۰،۰۰۰ دلار هزینه برای صنایع امریکا ایجاد می کند. هلملند و استرانویک[1] در سال ۲۰۰۵م 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 هزینهٔ بالای مراقبت‌های بهداشتی، بر لزوم تغییر رویکرد درمانی به رویکرد پیشگیری از بیماری تأکید بیشتری می‌شود. (۴) بر این اساس درحال حاضر، مبنای اصلی بسیاری از پژوهش ها بر این است که با درمان ها و مداخلات روان‌شناختی می‌توان استرس افراد شاغل را کنترل و از آسیب های احتمالی پیشگیری کرد و توانمندهای آن‌ها را برای اثرگذاری بیشتر ارتقا داد. به‌علاوه یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به‌شکل واکنش دربرابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود، پدیدهٔ فرسودگی شغلی است و ازجمله عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان محسوب می‌شود. (۵) نشانگان فرسودگی شغلی ممکن است خطراتی برای تمامی کارکنان به‌همراه داشته باشد. (۶) در منابع علمی، ابعاد گوناگونی برای فرسودگی شغلی درنظر گرفته شده است. یکی از نظریه‌های اصلی و پرارجاع در این زمینه نظریهٔ فرسودگی شغلی مسلش[2] است. فرسودگی شغلی طبق این نظریه، شامل ۳ بُعد خستگی هیجانی،[3] مسخ شخصیت[4] و عدم کفایت فردی[5] است. (۷)

راهکارهای مقابله با فرسودگی متنوع هستند. یکی از نگرش‌های بسیار مؤثر رویکرد شناختی ـ رفتاری است. نتایج پژوهش اوهیو، مریما و ناکایا[6] نشان داد رویکرد شناختی ـ 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 متمایزکنندهٔ سازمان های امروزی، دراختیار داشتن کارکنانی است که از لحاظ درونی و روانی توانمند باشند. به‌عبارتی نیروی باانگیزه، شایسته و مورد احترام جزء کلیدی موفقیت سازمان به‌شمار می‌رود. مطالعات در زمینهٔ توانمندسازی روان‌شناختی[7] در سال‌های ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۲م با بررسی بندورا در حوزهٔ خودکارآمدی به‌وجود 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 (۱۲ـ۱۴)؛ اما مداخله‌های روان‌شناختی مورد استفاده جهت اثرگذاری بر کنترل استرس و توانمندسازی شامل برنامه‌های مدیریت استرس است. برنامهٔ مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری، انواع گوناگون آرمیدگی، تصویرسازی و دیگر تکنیک های کاهش اضطراب را با رویکردهای شناختی ـ رفتاری معمول، مانند بازسازی شناختی، آموزش اثربخشی مقابله ای، آموزش ابرازگری و مدیریت خشم، ترکیب کرده است. (۱۵)

از راهکارهای بسیار مطلوب برای کاهش آسیب های ناشی از استرس، مدیریت استرس و مهار آن است. با توجه به وجود چاره‌ناپذیر استرس در زندگی روزمرهٔ افراد، آموزش این مهارت نقش بسزایی در ارتقای سلامت روان افراد و کاهش عوارض مخرب آن در زندگی شخصی و حرفه ای افراد دارد. این پژوهش درپی بررسی لزوم

1 Holmlund & Strandvik
2 Maslach job burnout
3 Emotional exhaustion
4 Depersonalization
5 Personal Accomplishment
6 Ohue, Moriyama & Nakaya
7 Psychological Empowerment

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

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

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع نیمه‌تجربی با طرح پیش آزمون ـ پس آزمون همراه با گروه کنترل بود. جامعهٔ آماری تحقیق را تمامی کارکنان یکی از واحدهای صنعت نفت به تعداد ۴۰۰۰ نفر تشکیل دادند که در سال ۱۳۹۳ مشغول کار بودند و برمبنای جدول مورگان و کرجسی، ۳۵۱ نفر از آن ها به‌صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونهٔ آماری اولیه انتخاب شدند. در همین راستا، نمرهٔ استرس شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی افراد حاضر در نمونهٔ آماری اولیه (۳۵۱ نفر) مبنای نمونه گیری بعدی قرار گرفت. بر این اساس، نمرهٔ ۲۱۵ نفر از آنان خارج از حد نرمال این متغیرها بود که از این تعداد، ۳۶ نفر به‌صورت تصادفی به‌عنوان نمونهٔ فرض‌آزمایی 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، نحوهٔ انتخاب و تفکیک اعضای گروه همانند گروه مداخله درنظر گرفته شد؛ ولی اعضای گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد و درنهایت روی هر دو گروه پس آزمون اجرا شد. لازم است ذکر شود که پیش از انجام پژوهش، از تمامی شرکت‌کنندگان جهت حضور در پژوهش رضایت کتبی اخذ گردید و اصول اخلاقی مربوط به انجام پژوهش تجربی برای آنان به‌طور شفاف توضیح داده شد. آموزش مدیریت استرس درپی مداخله ای مشتمل بر ۱۱ جلسهٔ آموزشی (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) یک بار در هفته توسط محقق و در گروه مداخله اعمال شد؛ بدین ترتیب که شرکت‌کنندگان پس از ۶۰ دقیقه آموزش، ۱۵ دقیقه استراحت داشتند و سپس طی ۶۰ دقیقه، ادامهٔ آموزش را دریافت می کردند. این آموزش مبتنی بر روش آموزش مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری آنتونی، ایرنسون و اشنایدرمن[1] بود (۱۶) که محتوای آن در جدول ۱ آمده است. همچنین در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده ها از ۳پرسش‌نامه استفاده شد که در زیر معرفی می شود.

پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی: برای سنجش این متغیر در پژوهش، از پرسش‌نامه ای که مسلش و جکسون تدوین کرده‌اند، استفاده شد. (۱۷) این پرسش‌نامه دربردارندهٔ 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 پاسخ‌گویی یک طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از هرگز (نمرهٔ ۰) تا هر روز (نمرهٔ ۵) است. نمرهٔ هر فرد در هر سؤال مشخص می شود. آن‌گاه نمرات در سؤالات هر خرده‌آزمون با هم جمع می شود. مسلش و جکسون با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی پرسش‌نامه را ۰/۸۳ محاسبه کرده اند. روایی و پایایی این پرسش‌نامه 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 پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی و خرده‌مقیاس های آن از طریق آلفای کرونباخ به‌ترتیب برای فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، کفایت شخصی و مسخ شخصیت برابر با ۰/۷۰، ۰/۸۷، ۰/۸۱ و ۰/۷۷ به‌دست آمد و اعتبار آن از طریق هم‌بسته کردن با یک سؤال محقق‌ساخته به‌ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۰ و ۰/۸۶ حاصل شد.

پرسش‌نامهٔ توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش این متغیر در این پژوهش، از پرسش‌نامه ای که اسپریتزر[2] تدوین کرده است، استفاده شد. (۱۹) پرسش‌نامهٔ موجود، ۴ خرده‌مقیاس دارد که عبارت‌اند از: معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده‌مقیاس ۳ ماده درنظر گرفته شده است. هر ماده دارای یک پاسخ پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. اسپریتزر با استفاده از روش

1 Anthony, Ayrunsun & Ashnaydrmn
2 Spreitzer

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ۱ـ محتوای جلسات آموزشی

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

آلفای کرونباخ و روش بازآزمایی، پایایی پرسش‌نامه را تعیین کرده که ضریب پایایی آلفای کرونباخ، در نمونه ای از یک سازمان صنعتی ۰/۷۲ و در نمونه ای از یک ادارهٔ بیمه ۰/۶۲ و ضریب پایایی بازآزمایی در نمونهٔ سازمانی ۰/۹۲ و در نمونهٔ ادارهٔ بیمه ۰/۸۰ گزارش شده است. غفوری این پرسش‌نامه را اولین بار در ایران ترجمه و آمادهٔ 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 نشان‌دهندهٔ روایی قابل قبول پرسش‌نامهٔ 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.

پرسش‌نامهٔ استرس شغلی: این پرسش‌نامه یکی از مقیاس های متداول برای اندازه گیری استرس شغلی با ویژگی های روان‌سنجی مناسب است. پرسش‌نامهٔ استرس شغلی پارکر و دکوییتس[1] ۱۳ ماده دارد (۲۱) که ۸ مادهٔ 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 دامنهٔ ۱ تا ۱۳ نمودار استرس پایین، ۱۴ تا ۲۶ استرس کم، ۲۷ تا ۳۹ استرس متوسط، ۴۰ تا ۵۰ استرس بالا و ۵۳ تا ۶۵ استرس بسیار زیاد است. مقیاس آن به‌صورت لیکرت و از دامنهٔ ۱ (استرس شغلی بسیار پایین) تا ۵ (استرس شغلی بسیار بالا) است. نمرات بالا در این مقیاس نشانگر درجهٔ بسیاری از استرس در فرد است. پارکر و دکوییتس آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را برای دو مؤلفهٔ استرس ناشی از زمان و استرس ناشی از اضطراب، ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به‌دست آورده اند. 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 سازمان دهی اطلاعات به‌دست‌آمده، روش های آمار توصیفی و استنباطی به‌کار رفت. برای توصیف داده ها از میانگین و انحراف معیار و برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل کواریانس به کمک نرم افزار SPSS (نسخهٔ ۲۰) استفاده گردید.

یافته ها

میانگین سنی گروه مداخله ۳۹/۳۸ و گروه کنترل ۳۷/۷۲ بود. تعداد کارکنان زن در نمونهٔ 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 درای تحصیلات کاردانی و کارشناسی (۶۶/۷٪) و ۴ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۱/۱٪) بودند.

در این بخش، شاخص های آمار توصیفی در مرحلهٔ پیش آزمون و پس آزمون ارائه شده است. نتایج در جدول

1 Parker & DeCotiis

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

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

جدول۳ـ خلاصهٔ نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره

نام آزمون	مقدار	فرضیهٔ df	خطای درجه آزادی	F	سطح معناداری	اندازهٔ 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.

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 به‌کار رفت. نتایج آزمون لوین نشان داد در متغیر خستگی هیجانی (F=/۱۱ ۲و 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 مفروضهٔ همگنی واریانس‌ها تأیید شد.

اطلاعات جدول ۳ نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری تفاوت دو گروه مداخله و کنترل را در حیطهٔ ابعاد سه‌گانهٔ فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، یافته ها 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 اندازهٔ اثر نشان می‌دهد ۸۹٪ از تفاوت دو گروه مربوط به مداخلهٔ آزمایشی است. برای پی بردن به تفاوت‌ها، نتایج تحلیل آنوا در متن مانکوا در جدول ۴ آورده شده است.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ٤ـ نتایج تحلیل آنوا در متن مانکوا بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون ابعاد فرسودگی شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	توان آماری	توان آزمون	سطح معناداری
خستگی هیجانی	۲۷۴/۶۰	۱	۲۷۴/۶۰	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	۲۹۴/۴۷	۱	۲۹۴/۴۷	۳۸/۷۷	۰/۵۸	۳۸/۷۷	۱	p<۰/۰۰۱

همان‌طور که که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، با کنترل پیش‌آزمون بین کارکنانی که مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ 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 مؤلفهٔ 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 به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی و افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان یکی از واحدهای صنعت نفت بود. براساس نتایج پژوهش، اجرای برنامهٔ آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی ـ 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 مؤلفهٔ خستگی هیجانی و کفایت شخصی تفاوت معناداری وجود دارد که نشانگر اثربخشی آموزش مدیریت استرس برمبنای شیوهٔ شناختی ـ رفتاری در کاهش خستگی هیجانی و کفایت شخصی است.

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

در آموزش مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری، علاوه‌بر اصلاح فرایندهای شناختی، موقعیت های استرس زا نیز معرفی و عوامل تنش‌زا از نظر مدت، شدت، قابلیت پیش بینی، درجهٔ فقدان کنترل و شروع ناگهانی شناسایی می شود. به این ترتیب، افراد آمادگی لازم برای روبه‌رو شدن با موقعیت های استرس زا و پاسخ دهی مناسب به آن‌ها را کسب و استرس کمتری را تجربه می‌کنند. درضمن این رویکرد مهارت هایی ازقبیل خودمراقبتی و آمادگی روان‌شناختی را به افراد آموزش می دهد که در کنترل استرس و پیشگیری از بروز پیامدهای آن بسیار اثربخش است. از دیگر تکنیک های مدیریت استرس که در این پژوهش آموزش داده شد، تغییر شیوه های مقابله با استرس و به‌کارگیری روش های مقابله ای مؤثری همچون راهبردهای مسئله‌مدار بود. در پژوهش بدری و همکاران نشان داده شد کارکنانی که از روش های مقابلهٔ مبتنی بر مسئله (ارزیابی مجدد مثبت، مسئله‌گشایی برنامه‌ریزی‌شده و جست‌وجوی حمایت اجتماعی) بهره می برند، فرسودگی شغلی کمتری دارند. (۲۳)

در مداخلهٔ انجام‌شده در پژوهش، بر آموزش مهارت های بین‌فردی کارآمد و نیز تکنیک های آرام سازی عضلانی در محیط کار و زندگی روز مره و همچنین به‌چالش کشیدن و آزمون خطاهای شناختی بسیار تأکید شد. این روش ها موجب کاهش استرس و تأثیر در دو مؤلفهٔ خستگی هیجانی و کفایت شخصی آزمودنی ها شده است. الشر و همکاران (۶) در مطالعه‌ای باعنوان استرس شغلی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

و نشانگان فرسودگی شغلی در میان کارکنان بخش‌های مراقبتی که با توجه به نظریهٔ حفاظت از منابع انجام شد، نشان دادند که فشار و استرس زمانی رخ می‌دهد که منابع ازدست رفته اند، تهدید نمایان شده است و سرمایه گذاری بدون بازگشت وجود دارد. این تئوری با نتایج پژوهش حاضر و نیز با مطالعهٔ 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 مؤلفهٔ مسخ شخصیت در سطح $p< ۰/۱۴$ معنا دار نیست؛ بدین معنا که آموزش استرس بر مؤلفهٔ مسخ شخصیت مؤثر واقع نشده است. مسخ شخصیت سومین مرحله و به‌عبارتی پیشرفته ترین مرحلهٔ فرسودگی است و امکان دارد یک مداخلهٔ کوتاه مدت به‌تنهایی نتواند مراحل پیشرفتهٔ فرسودگی را به‌راحتی درمان کند؛ همچنان که تاورمینا و لو در سال ۲۰۰۰م چنین استدلال می کنند که همهٔ نتایج نشان می دهد فرسودگی شغلی نیازمند تعریف در هر دو وجه فردی و سازمانی است. پس برنامه های جامع تری برای جلوگیری از فرسودگی باید توسعه یابد.

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

مداخلهٔ مدیریت استرس به‌شیوهٔ شناختی ـ رفتاری تفکرات فرد را به‌عنوان فرایند شناختی هدف قرار می دهد. پایهٔ این تئوری آن است که تغییر دادن افکار افراد درمورد رویدادهای پیش‌آمده باعث دگرگونی در رفتارها و هیجانات آن‌ها می شود. افراد اغلب به‌وسیلهٔ برداشت و ادراکی که از وقایع دارند، پریشان و نگران می شوند، نه خود وقایع. با تغییر روش تفکر درمورد رویدادها می توانیم احساس خود دربارهٔ آن‌ها را تغییر دهیم.

از سوی دیگر عملکرد مؤثر نیز هم به داشتن مهارت ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت های متغیر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت های چندگانه است. مهارت های قبلی برای پاسخ به تقاضاهای گوناگون موقعیت های مختلف باید غالباً به شیوه های جدید سامان‌دهی شود. آموزش مدیریت استرس از طریق بازسازی شناختی و مبارزه با افکار منفی، قضاوت های افراد دربارهٔ توانایی های خویش را اصلاح و باور به خودکارآمدی در آنان را تقویت می کند. یافته های این فرضیه با نتایج پژوهش های مهرابیان، باقی‌زاده و علیزاده (۲۴)، پورابولی و همکاران (۲۶) و احمدی و کوچه‌باغی (۲۷) هماهنگ است. مهرابیان و همکاران در پژوهشی باعنوان 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 به‌منظور ارزیابی تأثیر برنامه‌های آموزشی در پرستاران مطالعه‌ای نیمه‌تجربی در چین انجام دادند که نتایج پژوهش آن‌ها نمودار ارتقای دانش و عملکرد و رفتار پرستاران بعد از آموزش بود. یافته‌های مطالعهٔ 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 مؤلفه های نامناسب سازمانی مانند فرسودگی شغلی می‌گردد؛ لذا پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مؤثر به‌صورت منظم در برنامهٔ کاری کارکنان قرار گیرد و یا در قالب محتواهای آموزشی، مثل پوستر و پیام‌های آموزشی کوتاه، برای تداوم هرچه بهتر عملکرد کاری و جلوگیری از هرگونه آسیب ناشی از تجربهٔ زیاد استرس شغلی درنظر گرفته شود.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود؛ ازجمله کمتر بودن تعداد افراد مؤنث درمقابل افراد مذکر. بنابراین تعمیم‌پذیری یافته‌ها مستلزم پژوهش های بیشتر با نمونه‌های متفاوت و وسیع‌تر است. همچنین پیشنهاد می شود این پژوهش در سازمان های دیگر نیز تکرار گردد؛ چراکه مقایسهٔ بین یافته های این تحقیق با سایر نتایج در دیگر سازمان ها منجر به درک بهتری از پدیده های مورد مطالعه می‌شود و به نتیجه گیری های منسجم تری در حوزهٔ مدیریت استرس می انجامد. همچنین در پژوهش‌های بعدی توجه بیشتری به نقش ویژگی‌های

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

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

نتیجه گیری

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

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد نویسندهٔ اول مقاله به شمارهٔ ۲۱۷۵۵۵۲ و مصوب در دانشگاه شهید چمران اهواز است. بدین وسیله از تمام شرکت‌کنندگان در پژوهش صمیمانه قدردانی می‌شود.

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 BandarAbbas. 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 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. Ibrahem 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.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

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 DF, 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, Mohamadnajad 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. 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 Rajaee 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.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]