Original Article

Comparing the effectiveness of occupational stress educational package with mindfulness-based cognitive therapy on perceived job stress

Gorgi S[1], Aghaei A[2], Golparvar M[2]

1- PhD student of Psychology, Department of Educational Science and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, I.R. Iran.
2- Department of Educational Science and Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, I.R. Iran.

Received: 2020/11/11 | Accepted: 2021/03/30

Abstract:

Background: One of the factors affecting the performance of employees in organizations is job stress, which endangers the health of many of them; therefore this study aimed to compare the effectiveness of occupational stress educational package and mindfulness-based cognitive therapy on the perceived job stress.

Materials and Methods: Research method of combined-exploratory type which in a quantitative it was a clinical trial. For this purpose, the statistical population included all employees of Tomkar's company in Isfahan. Using targeted sampling, 45 employees were selected and randomly assigned to three groups. The Parker and Decotiis job stress questionnaire (1983) was used to collect information. The experimental groups received training in 8 sessions (mindfulness-based cognitive therapy) and 8 sessions (researcher-made occupational stress educational package) in 90 minutes, respectively.

Results: Mean and standard deviation of job stress were in pre-test, post-test and follow-up of control group (0.55±2.10, 0.38±2.51, 0.74±2.62) training package group (0.83±23.3, 0.66±2.27, 0.75±2.01)) and cognitive therapy group (1.04±2.36, 0.73±1.89, 37.0±1.77). The obtained results showed that occupational stress educational package has a greater impact on perceived job stress than mindfulness-based cognitive therapy approach and this effectiveness continued in the follow-up (P=0.002≤0.05).

Conclusion: Mindfulness-based cognitive therapy approaches and occupational stress educational package in industrial and organizational environments can be used to reduce employee stress.

Keywords: Perceived job stress, Mindfulness-based cognitive therapy, Researcher-made educational- package for coping with job stress.

***Corresponding Author**
Email: aghaeipsy@gmail.com
Tel: 0098 913 288 6053
Fax: 0098 313 535 4033

Conflict of Interests: ***No***

Feyz, Journal of Kashan University of Medical Sciences, June, 2021; Vol. 25, No 2, Pages 866-875

Please cite this article as: Gorgi S, Aghaei A, Golparvar M. Comparing the effectiveness of occupational stress educational package with mindfulness-based cognitive therapy on perceived job stress. ***Feyz*** 2021; 25(2): 866-75.

مقایسه اثربخشی بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی و شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی ادراک‌شده

سمیه گرجی [۱]، اصغر آقایی [۲*]، محسن گل‌پرور [۳]

خلاصه:

سابقه و هدف: یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، استرس شغلی است که سلامت و بهداشت بسیاری از آنان را در معرض خطر قرار می‌دهد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر، مقایسه اثربخشی بسته آموزشی محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی و شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان شرکت تام‌کار بود.

مواد و روش‌ها: طرح پژوهش، ترکیبی - اکتشافی و در بخش کمّی از نوع کارآزمایی بالینی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت تام‌کار شهر اصفهان بود که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند ۴۵ نفر از کارکنان انتخاب و به‌صورت تصادفی در سه گروه قرار داده شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳)، استفاده گردید. گروه‌های آزمایشی، آموزش را به‌ترتیب در ۸ جلسه (شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی) و ۸ جلسه (مقابله با استرس شغلی محقق‌ساخته) ۹۰ دقیقه‌ای دریافت کردند.

نتایج: میانگین و انحراف معیار استرس شغلی در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گروه کنترل (۲/۱۰±۰/۵۵، ۲/۵۱±۰/۳۸، ۲/۶۲±۰/۷۴)، گروه بسته آموزشی(۳/۲۳±۰/۸۳، ۲/۲۷±۰/۶۶، ۲/۰۱±۰/۷۵) و گروه شناخت‌درمانی (۲/۳۶±۱/۰۴، ۱/۸۹±۰/۷۳، ۱/۷۷±۰/۳۷) بود. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بسته آموزشی مقابله با استرس نسبت به رویکرد شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس ادراک‌شده شغلی تأثیر بیشتری دارد و این اثربخشی در مرحله پیگیری نیز ادامه داشته است (P=۰/۰۵≥۰/۰۰۲).

نتیجه‌گیری: رویکردهای شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی و بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی را می‌توان در محیط‌های صنعتی و سازمانی برای کاهش استرس کارکنان استفاده نمود.

واژگان کلیدی: استرس شغلی ادراک‌شده، شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی، بسته آموزشی محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی

دو ماه‌نامه علمی - پژوهشی فیض، دوره بیست و پنجم، شماره ۲، خرداد - تیر ۱۴۰۰، صفحات ۸۷۵-۸۶۶

مقدمه

زندگی شغلی یکی از مهم‌ترین ابعاد زندگی هر انسانی محسوب می‌شود که سلامت روانی فرد را به شدت تحت‌تأثیر قرار می‌دهد [۱]. صنعت یکی از قطب‌های تجاری - اقتصادی هر کشور است که کشور در رشد و توسعه‌ی آن نقشی کلیدی دارد و ایفای این نقش در رشد و توسعه، زمانی حاصل می‌شود که نیروی انسانی شاغل در این مراکز از سلامت جسمانی و روان‌شناختی برخوردار باشند. وجود رقابت‌های ناسالم، عدم تناسب میزان تلاش با موفقیت‌های موردانتظار از دیدگاه افراد، تبعیض‌ها، شیوه‌های نادرست مدیریتی و رهبری توسط رؤسای گروه‌ها یا سازمان‌ها، شرایط سخت و طاقت‌فرسای کاری و... همگی به وجود استرس حاصل از کار از همان ابتدای امر گواهی می‌دهند [۲].

استرس، حالتی است که می‌تواند سبب آشفتگی در کارکردهای روان‌شناختی یا فیزیولوژیکی گردد و شامل هر آن‌چه بقای فرد را با خطر و تهدید روبه‌رو می‌کند، می‌باشد [۳]؛ بنابراین استرس شغلی (job stress)، عبارت است از: وجود ناهماهنگی یا عدم تناسب بین توانایی‌ها و مهارت‌های فرد و تقاضاهای شغل از او و نیز عدم تناسب بین نیازهای فردی و میزانی که این نیازها از سوی محیط کار برآورده می‌شود [۴]. سازمان ملل‌متحد، استرس شغلی را بیماری قرن دانست و برآورد نمود که فشارهای روانی و استرس، دومین علت ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود [۵]. بدین‌معنا که استرس بیشتر باعث کاهش قدرت سیستم ایمنی بدن می‌گردد و به‌تبع آن کارایی فرد کاهش می‌یابد و دچار سندروم فرسودگی شغلی می‌شود [۶]. همچنین با توجه به تعریف Selye (۱۹۷۵)، پیامدهای جسمانی استرس شغلی در کوتاه‌مدت می‌تواند شامل تپش قلب، برافروختگی، لرزش و تحریک‌پذیری و در بلندمدت شامل بیماری‌های قلبی، اختلالات گوارشی، آسم و سردرد و همچنین پیامدهای روانی آن، شامل اضطراب، احساس ناخرسندی، افسردگی و انزوا باشد [۷]. با توجه به این‌که پیامد معضلات اقتصادی در کشور و بحث درباره‌ی استرس شغلی، شامل غیبت کارکنان از محلّ کار، کاهش کیفیت کار، افزایش حوادث ناشی از کار، تعارضات بین‌فردی با همکاران،

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۳. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

* **نشانی نویسنده مسؤول:**
اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

تلفن: ۰۹۱۳۲۸۸۶۰۵۳ **دورنویس:** ۰۳۱۵۳۵۴۰۳۳

پست الکترونیک aghaeipsy@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۲۱ **تاریخ پذیرش نهایی:** ۱۴۰۰/۱/۱۰

مشکلات جسمی - روانی، تغییر شغل و درنهایت ترک خدمت است [۸]؛ و همچنین با در نظر گرفتن این موضوع که در ایران مطالعات مربوط به استرس شغلی بیشتر در بین گروه‌های پرستاران و معلّمان انجام شده است و تعداد معدودی از پژوهشگران به بررسی این پدیده در بین شاغلان بخش صنعت پرداخته‌اند و نیز به دلیل این مهم که کارگران بخش صنعت که تولیدگران کشور می‌باشند، با حجم بالای عوامل تنش‌زا روبه‌رو هستند که خود موجب بروز عوارض استرس شغلی در فرد می‌شود؛ بنابراین ضروری است که مشاوران و مسؤولان بهداشت روان در صنعت، همواره در پی راهکار و درمان‌هایی برای مقابله با این استرس‌ها برای کارگران باشند [۹]. یکی از رویکردهایی که در سایر تحقیقات انجام‌شده نشان از اثربخشی آن در افزایش توانمندی روان‌شناختی فرد وجود دارد، شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی (mindfulness-based Therapy Cognitive) است. این رویکرد ازجمله درمان‌های نوین در حوزه شناخت‌درمانی می‌باشد که در زمان توجه افراد به تجربیاتشان نسبت به موضوع خاصّی شکل می‌گیرد. توجهی که متمرکز بر هدف است و در زمان حال و بدون قضاوت صورت می‌گیرد [۱۰]. مطالعات نشان دادند که استفاده از فنون مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر کاهش استرس شغلی و افزایش خودکارآمدی شغلی مؤثر می‌باشد [۱۳-۱۱]. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که آموزش MBCT باعث کاهش خستگی هیجانی، استرس و در نهایت فرسودگی شغلی در پزشکان عمومی شده است [۱۴]؛ بنابراین در مطالعات زیادی [۱۷-۱۵]، اثربخشی آن بر روی متغیرهای دیگر مانند اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی تأیید شده، ولی در مطالعات دیگری [۱۹،۱۸] این اثربخشی به‌طور کامل مورد تأیید قرار نگرفته است. برخی مطالعات نیز اذعان دارند که MBCT در کاهش عود مرتبط با رخدادهای سخت زندگی بی‌تأثیر است [۲۰]. بنابراین به خاطر ضدونقیض بودن یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده، اثربخشی این رویکرد در بخش صنعت مورد بررسی قرار گرفت. با این وجود، دیدگاه‌های جدید در مورد استرس، به‌جای تمرکز بر ماهیت استرس، به نقش منابع روان‌شناختی فرد، در رویارویی با عوامل فشارزا تأکید دارند؛ زیرا که در مواجهه با استرس، هر چه شیوه‌های مقابله‌ای مناسب‌تری به کار گرفته شود، آسیب ناشی از آن کمتر خواهد بود [۲۱]. از دیدگاه Lazarus & Folkman (۱۹۸۴)، مقابله، عبارت است از: تلاش‌های هیجانی، فکری و رفتاری فرد که هنگام روبه‌رو شدن با فشارهای روانی به‌منظور غلبه کردن، تحمل کردن یا به حداقل رساندن پیامدهای استرس ادراک‌شده به‌کار گرفته می‌شود [۲۲]. همان‌گونه که در برخی پژوهش‌ها نشان داده شده است، مقابله و مدیریت استرس شغلی؛ بر افسردگی، کیفیت زندگی، اضطراب و فرسودگی شغلی در نمونه‌های دیگر مؤثر بوده است [۲۷-۲۳]. بنابراین محققانی که خودشان سابقه فعالیت در محیط‌های صنعتی را داشته‌اند، در این پژوهش، یک بسته آموزشی خودساخته، بر اساس تجربه زیستی کارکنان همان مرکز صنعتی تدوین نموده‌اند تا اثربخشی آن را مورد سنجش قرار دهند [۲۸]؛ درنتیجه متخصصان امور سلامت و بهداشت روان، از جمله مشاوران باید در راستای ارتقای این بخش تولیدگر بیش از پیش همت گمارند [۲۹]. بنابراین به نظر می‌رسد با توجه به مطالب ذکرشده از سویی و ضرورت تدوین بسته آموزشی مبتنی بر تجارب زیستی کارکنان صنعت، در خصوص مقایسه میزان اثربخشی این دو بسته آموزشی بر استرس شغلی، پژوهشی انجام نشده است؛ درنتیجه پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی مقابله با استرس شغلی و شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی ادراک‌شده انجام شده است.

مواد و روش‌ها

روش این پژوهش، ترکیبی - اکتشافی بود که در بخش کیفی از روش پدیدارشناختی و در بخش کمّی از روش کارآزمایی بالینی استفاده شد. این مطالعه از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان با شناسه (IR.IAU.KHUISF.REC.1397.167) تأییدیه دارد. همچنین محقق، کد ثبت را از مرکز کارآزمایی بالینی ایران (IRCT2019022042451N2) و طرح برون‌دانشگاهی دریافت نموده است. در بخش کیفی، داده‌ها با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۳۴ نفر از کارکنان بخش صنعت که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند، به اشباع رسید. در روش تجزیه‌وتحلیل کلایزی ۷ کد اصلی (اضطراب، افسردگی، هوش هیجانی پایین، راهبردهای مقابله‌ای ناکارآمد، مشکلات شناختی، ضعف مهارت‌های اجتماعی و ضعف اعتقادات مذهبی) به دست آمد. به‌منظور بررسی روایی بسته آموزشی تدوین‌شده ماحصل تحلیل مصاحبه‌ها، از یک پرسشنامه پنج سؤالی استفاده گردید که درنهایت ضریب توافق ارزیاب‌ها ۰/۹۱ به‌دست آمد. سپس به‌منظور تعیین اثربخشی بسته آموزشی راهکارهای مقابله با استرس شغلی کارگران بخش صنعت و مقایسه آن با روش شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی، پس از تهیه پروتکل آموزشی (بخش کیفی)، ابتدا در یک مطالعه پایلوت، یک گروه ۶ نفره از میان کارکنان بخش فنی که دارای معیارهای ورود بودند، به‌طور تصادفی انتخاب شدند و یک طرح یک گروهی پیش‌آزمون و پس‌آزمون در مورد آن‌ها، در طی یک دوره یک‌ماهه، اجرا گردید. نتایج نشان داد که در هر دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون مطالعه پایلوت، متغیر استرس شغلی در سطح $P\geq$۰/۰۵ دارای توزیع نرمال بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کمّی شامل

کلیه شاغلانی بود که در بخش‌های فنی شرکت تام‌کار شهر اصفهان در سال ۱۳۹۸ مشغول به خدمت بودند و از نظر مقابله با استرس مهارت بیشتری داشتند. برای نمونه تحقیق با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود (۱. شیفت کار روز باشد، ۲. عدم مواجهه با رویدادهای استرس‌زای شدید زندگی مانند سوگ، طلاق و سایر حوادث شدید و دلخراش در طول یک سال گذشته، ۳. افرادی که تمایل و انگیزه شرکت در مطالعه را دارا باشند، ۴. دارابودن حداقل یک سال سابقه کار در یکی از واحدهای فنی شرکت تام‌کار و ۵. عدم قرارداشتن تحت درمان‌های موازی روان‌شناختی یا روان‌پزشکی) و ملاک خروج (غیبت بیش از ۲ جلسه در آموزش) به روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۴۵ نفر انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در سه گروه (۱۵ نفره) قرار گرفتند. در پژوهش حاضر ریزش نمونه وجود نداشت و پیش از تقسیم تصادفی، کلیه افراد گروه‌ها از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند سن و سابقه کار همسان‌سازی شدند. برای طرح‌های کارآزمایی بالینی، حداقل ۱۵ نمونه در هر گروه لازم است که در پژوهش حاضر همین تعداد در نظر گرفته شد. همچنین جهت تعیین حجم نمونه از معادله برآورد فرمول Fleiss استفاده شد. بر اساس این فرمول، حجم نمونه ۱۳ نفر به‌دست آمد که برای اطمینان در هر گروه ۱۵ نفر در نظر گرفته شد. در ضمن همه اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است و شرکت‌کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند، از پژوهش خارج شوند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد و در پایان آموزش، گروه کنترل نیز تحت مداخله قرار گرفت. در ابتدا بعد از هماهنگی‌های لازم با کارکنان، پرسشنامه استرس شغلی Parker & Decotiis(۱۹۸۳) بر روی آن‌ها اجرا شد. این پرسشنامه یکی از مقیاس‌های متداول برای اندازه‌گیری استرس شغلی با ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب است. این مقیاس دارای ۱۲ ماده بود که بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به آن پاسخ داده می‌شد. نمرات سطوح استرس از ۱ تا ۶۵ است که دامنه‌ی ۱ تا ۱۳ نشان‌دهنده‌ی استرس سطح پایین، ۱۴ تا ۲۶ استرس کم، ۲۷ تا ۳۹ استرس متوسط، ۴۰ تا ۵۰ استرس بالا و ۵۱ تا ۶۵ استرس بسیار زیاد است. نمرات بالا در این مقیاس، نشانگر درجه بالایی از استرس در فرد می‌باشد. Parker و Decotiis (۱۹۸۳) پایایی دو بُعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و با روش دو نیمه‌سازی ۰/۸۴ ذکر کرده‌اند. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش Demiri (۱۳۹۰) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۹۰ محاسبه گردیده و در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ تصنیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۶ به‌دست آمده است. همچنین Decotiis & Parker (۱۹۸۳) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش ۰/۵۴ ذکر نموده‌اند. در تحقیق Demiri (۱۳۹۰) جهت تعیین روایی این پرسشنامه از یک سؤال کلی محقق‌ساخته که میزان استرس شغلی تجربه‌شده را بازنمایی می‌کرد، بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده گردید و ضریب روایی، ۰/۶۸ ($P<0/001$) به‌دست آمد. ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ حاصل شد. بعد از اجرای پیش‌آزمون، گروه آزمایش ۱، تحت ۸ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای، توسط یک دانشجوی دکتری مشاوره (آموزشگر MBCT) در طول دو ماه و به صورت هفتگی و گروهی در شرکت تام‌کار طبق برنامه آموزشی [۳۱،۳۰] قرار گرفتند (جدول شماره ۱). همچنین گروه آزمایش ۲، آموزش بسته محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی را در مدت ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به‌صورت هفتگی توسط خود محقق (دانشجوی دکترا و مشاور شرکت تام‌کار) در شرکت دریافت نمودند (جدول شماره ۲). برای عدم تبادل اطلاعات بین افراد گروه‌های آزمایش از آن‌ها درخواست شد که تا ۲ ماه (مدت‌زمان آموزش) درباره‌ی محتوای جلسات با یکدیگر صحبتی نداشته باشند. بعد از جمع‌آوری داده‌ها در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری (بعد از دو ماه)، جهت آزمون فرضیه پژوهش، داده‌های مربوط به سه مرحله با استفاده از روش‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در سطح آمار توصیفی، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی (میانگین‌ها و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی نیز ابتدا با بررسی پیش‌فرض‌های لازم شامل نرمال‌بودن توزیع متغیرها، برابری واریانس‌های خطا و برقراری پیش‌فرض استقلال، از تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی، استفاده شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۴ استفاده گردید.

جدول شماره ۱- محتوای جلسات و پروتکل بسته شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی

تعداد جلسات	هدف	محتوا	تکلیف
۱	هدایت خودکار	به افراد بیاموزیم تا بدانند چه مواقعی ذهن آن‌ها به‌سوی هدایت خودکار می‌رود تا بتوانند آن را کنترل کنند.	تمرین خوردن کشمش
۲	تمرین وارسی بدنی و بیان چرخه شناخت در به وجود آمدن افسردگی	فرد مشکلاتی را که در تمرین وارسی بدنی دارد، به بحث و بررسی بگذارد و به این مسأله پی ببرد که چگونه افسردگی با به وجود آمدن افکار و احساسات نظام‌مند یکدیگر را تقویت می‌کنند و موجب ایجاد چرخه معیوبی می‌شوند که چالش با آن دشوار است.	مراقبه‌ی وارسی بدن
۳	تمرکز عامدانه، آگاهی بر تنفس و یکپارچه بودن یادگیری	ذهن چگونه می‌تواند اغلب مشغول و پراکنده باشد و تمرکز عامدانه، موجب آگاهی بر تنفس و یکپارچه بودن یادگیری می‌شود.	مراقبه نشسته، وارسی بدن یا تمرینات حرکت بدن، فضای تنفس سه‌دقیقه‌ای، فعالیت روزمره همراه با ذهن‌آگاهانه جدید.
۴	تغییر زاویه دید با توجه به آگاهی از چرخه شناخت	فرد می‌بایست بتواند از زاویه دیگری به وقایع نگاه کند تا دید گسترده و متفاوتی نسبت به آن‌ها داشته باشد. تشویق افراد تا احساسات ناامیدی و تأسف در مورد گذشته را رها کنند.	ثبت وقایع ناخوشایند حضور ذهن از صداها و افکار
۵	پذیرش تجارب و احساسات ناخوشایند	پذیرش تجارب و احساسات ناخوشایند و ایجاد رابطه‌ای متفاوت با تجربه	حضور ذهن از تنفس و بدن، آگاهی از وقایع خوشایند
۶	کاهش اتحاد مُراجع با افکارش و بیان این‌که افکار، حقایق نیستند.	کاهش اتحاد مُراجع با افکار خودش بود؛ به‌گونه‌ای که به آن‌ها به‌عنوان فکر بنگرد و بتواند با آن‌ها رابطه بیشتری برقرار کند و از آن‌ها آگاه شود.	داشتن یک مکالمه آگاهانه با توجه به الگوهای خودکار فرد
۷	بیان آگاهی به‌تنهایی برای حلّ مشکلات کافی نیست.	مُراجع به این نتیجه برسد که آگاهی به‌تنهایی برای حلّ مشکلات کافی نیست و صحبت درباره بهترین راه برای مراقبت از خود چیست؟	مراقبه عشق و مهربانی پر کردن فرم، شامل سیگنال‌های هشداردهنده آشفتگی هیجانی
۸	نحوه مراقبت از خود و ارزش‌گذاری تجربه لحظه به لحظه	مُراجع بایستی به این نتیجه می‌رسید که به‌تدریج نحوه مراقبت از خود و ارزش‌گذاری تجربه لحظه به لحظه را یاد بگیرد (از آن‌چه تاکنون آموخته است، استفاده کنید).	صحبت درباره تجارب اعضای شرکت‌کننده

جدول شماره ۲- محتوای جلسات و پروتکل بسته آموزشی محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی

تعداد جلسات	هدف	محتوا	تکلیف
۱	آشنایی و معارفه، برقراری ارتباط	تلاش در جهت افزایش شناخت و آگاهی نسبت به استرس شغلی و آشنایی با مفهوم افسردگی و نقش تحریفات شناختی در بروز و ادامه افسردگی (به‌طور اجمالی) همچنین آشنایی با مفهوم فرسودگی شغلی. لازم به ذکر است آشنایی و معارفه و بیان قوانین و اصول حاکم بر آموزش و تعداد جلسات آموزشی در این جلسه انجام شد و در ادامه‌ی جلسه سعی گردید زمینه‌ای برای برقراری و تعمیق رابطه گروهی و آموزشی همراه با یادآوری تعهد و رازداری به‌منظور ایجاد فضایی امن و قابل اعتماد جهت راحتی و مشارکت هر چه بیشتر آزمودنی‌ها شکل داده شود. در ابتدای همین جلسه پیش‌آزمون نیز به مرحله اجرا درآمد.	-
۲	بیان افسردگی و مثلث شناختی	تعریف افسردگی و ایجاد آگاهی نسبت به مثلث شناختی بِک همراه با ذکر مثال، تبیین ارتباط بین افسردگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی	انجام کاربرگ مثلث شناخت
۳	بیان تحریف‌های شناختی	آشنایی با تحریف‌های شناختی، نحوه شناسایی آن‌ها و افکار جایگزین	انجام کاربرگ شناخت خطاهای شناختی
۴	بیان اضطراب و تکنیک‌های مقابله با آن	بیان مفهوم اضطراب، علائم و عوامل ایجادکننده آن، استرس شغلی و تکنیک‌های کاهنده آن، عوامل اضطراب‌آور در محیط کار، همچنین تکنیک‌های مقابله‌ی آرامش‌بخش در فوریت‌های استرس شغلی	تمرین تنفس کُند و آرام
۵	بیان روش‌های مدیریت اضطراب	آشنایی با روش‌های مقابله‌ای روان‌شناختی برای کاهش اضطراب در محیط کار	کاربرگ مدیریت خشم
۶	بیان هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن	هوش هیجانی، تعریف‌های مرتبط با آن، آشنایی با مؤلفه‌های این مفهوم و چگونگی استفاده از هوش هیجانی در محیط کار	تکمیل جدول کاربرگ موقعیت استرس‌زا نتیجه عملکرد بدون در نظر گرفتن مؤلفه‌های هوش هیجانی راه‌حل بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی
۷	آموزش مهارت‌های ارتباطی و جرأت‌مندی	توانمندسازی قابلیت‌های هوش هیجانی و آموزش جرأت‌ورزی در حیطه مهارت‌های ارتباطی	تکمیل کاربرگ نوع شیوه‌های ارتباطی اتخاذشده و بیان پیامد آن و شیوه‌های کارآمد جایگزین
۸	ادامه مهارت‌های ارتباطی	ارتقای سطح مهارت‌های ارتباطی، آشنایی با شیوه‌های مختلف «نه گفتن»	نحوه استفاده از مهارت «نه گفتن»
۹	بیان ایجاد انگیزه و افزایش تحمل‌پذیری	شناخت خود و باورهای معناشناختی با هدف تقویت انگیزه و تحمل‌پذیری	تأثیر باورهای معرفت‌شناختی در تغییر دیدگاه و نگرش
۱۰	توکل بر خدا در خصوص مقابله با استرس	بیان محوریت یاد خدا، باورهای معناشناختی و ادامه بحث انسان و هستی در حیطه معناشناختی، تقویت حسّ مسؤولیت‌پذیری، تقویت انگیزه و تحمل‌پذیری و کاهش اضطراب و استرس.	جمع‌بندی با مشارکت اعضا

نتایج

یافته‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که بیشتر افراد شرکت‌کننده در پژوهش در هر سه گروه، دارای سنّ بین ۳۰ تا ۴۰ سال، میزان تحصیلات لیسانس و میزان سابقه خدمت بین ۶ تا ۱۰ سال بودند و بیشترین عامل استرس‌زای شغلی در گروه کنترل، خطر سقوط و در گروه آزمایش ۱ و ۲، آلاینده محیطی بود. در جدول شماره ۳، میانگین و انحراف معیار متغیر استرس شغلی در سه مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان در پس‌آزمون و پیگیری در دو گروه شناخت و بسته آموزشی پس از ارائه طرح مداخله بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی و مقایسه اثربخشی آن با شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی کاهش داشته است.

جدول شماره ۳- مقایسه میانگین استرس شغلی ادراک‌شده در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در گروه‌های کنترل، شناخت و بسته آموزشی

گروه	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری	سطح معناداری تغییرات داخل گروهی	سطح معناداری تغییرات بین‌گروهی
بسته	۳/۰±۲۳۳/۸۳۶	۲/۰±۲۷۴/۶۶۷	۲/۰±۰۱۹/۷۵۸	$P\leq$۰/۰۰۱	$P\leq$۰/۰۰۱
شناخت	۲/۱±۳۶۷/۰۴۰	۱/۰±۸۹۷/۷۳۱	۱/۰±۷۷۰/۳۷۱	$P\leq$۰/۰۰۱	
کنترل	۲/۰±۱۰۸/۵۵۰	۲/۰±۵۱۶/۳۸۶	۲/۰±۶۲۰/۷۴۳	$P\geq$۰/۷	

در بررسی پیش‌فرض‌های آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر، آزمون شاپیروویلک نشان داد که پیش‌فرض نرمال‌بودن توزیع متغیرهای موردمطالعه در نمونه موردنظر محقق شده است؛ چراکه مقادیر Z محاسبه‌شده در سطح $P<$۰/۰۵ معنی‌دار نیست. در آزمون ام‌باکس چون F به‌دست‌آمده ۱/۵۶۳ و سطح معناداری ۰/۰۹۵ بود، شرط همگنی ماتریس کوواریانس‌ها رعایت شده است. آزمون ماوچلی نشان داد که پیش‌فرض یکسانی ماتریس واریانس - کوواریانس (۰/۰۷۲) بزرگ‌تر از مقدار سطح معناداری α=۰/۰۵ است؛ درنتیجه فرض صفر مبنی بر همانندی ماتریس واریانس - کوواریانس که مربوط به متغیرهای وابسته با توزیع تبدیل‌شده به نرمال یک ماتریس همسانی است، تأیید می‌شود. همچنین نتایج آزمون لوین در خصوص بررسی همسانی واریانس‌ها نشان داد که در سه مرحله پیش‌آزمون (۰/۰۷۳)، پس‌آزمون (۰/۱۶۶) و پیگیری (۰/۵۸۳)، متغیر استرس شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد؛ بنابراین این مفروضه از تحلیل واریانس با سنجش مکرر، یعنی همگنی واریانس‌ها نیز برقرار است.

جدول شماره ۴- نتایج مربوط به اثرات بین آزمودنی‌ها در متغیر استرس شغلی ادراک‌شده

مدل		مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F آماره آزمون	P	اندازه اثر مجذور اتا	توان آماری
زمان	فرض کرویت	۶۷۱/۱۳۸	۱	۶۷۱/۸۸۷	۱۶۷۹/۸۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۷۷	۱/۰۰۰
زمان × گروه	فرض کرویت	۶/۰۰۱	۲	۷/۵۱۰	۷/۵۱۰	۰/۰۰۲	۰/۲۷۸	۰/۹۲۶
خطا (زمان)	فرض کرویت	۱۵/۵۸۱	۳۹	۰/۴۰۰	-	-	-	-

جدول شماره ۴ تأثیرات زمان، تعامل زمان و مداخله را بر متغیر استرس شغلی نشان می‌دهد. نتایج بیان می‌کند که آموزش مبتنی بر بسته آموزشی مقابله با استرس ویژه و روش MBCT بر میانگین استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان شرکت تام‌کار تأثیر داشته است. اثر دوره زمانی (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) و نیز تأثیر توأم گروه (شناخت و بسته آموزشی) و زمان، بر میانگین استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان معنادار برآورد شده است ($P<۰/۰۵$). جهت مقایسه اثربخشی بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی با شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر استرس شغلی از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد. نتایج نشان داد که تأثیر بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری بیشتر از تأثیر شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی است.

جدول شماره ۵- نتایج آزمون بونفرونی جهت مقایسه زوجی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری بر اساس میانگین حاشیه‌ای

	گروه اوّل	گروه دوم	تفاوت میانگین	معنی‌داری
پیش‌آزمون	کنترل	بسته آموزشی	-۰/۱۲۵	۰/۳۹۱
		شناخت	-۰/۲۵۹	۰/۴۰۶
	بسته آموزشی	کنترل	۰/۱۲۵	۰/۳۹۱
		شناخت	۰/۳۶۶	۰/۱۹۹
	شناخت	کنترل	۰/۲۵۹	۰/۴۰۶
		بسته آموزشی	-۰/۳۶۶	۰/۱۹۹
پس‌آزمون	کنترل	بسته آموزشی	۰/۶۱۹*	۰/۰۱۵
		شناخت	۰/۵۴۱*	۰/۰۱۰
	بسته آموزشی	کنترل	-۰/۶۱۹*	۰/۰۱۵
		شناخت	۰/۳۷۸	۰/۱۱۳
	شناخت	کنترل	-۰/۵۴۱*	۰/۰۱۰
		بسته آموزشی	-۰/۳۷۸	۰/۱۱۳
پیگیری	کنترل	بسته آموزشی	۰/۸۵۰*	۰/۰۲۰
		شناخت	۰/۶۰۱*	۰/۰۰۱
	بسته آموزشی	کنترل	-۰/۸۵۰*	۰/۰۲۰
		شناخت	۰/۲۴۹	۰/۳۱۱
	شناخت	کنترل	-۰/۶۰۱*	۰/۰۰۱
		بسته آموزشی	-۰/۲۴۹	۰/۳۱۱

بحث

هدف از پژوهش حاضر، مقایسه اثربخشی آموزش مبتنی بر بسته آموزشی محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی و روش MBCT بر استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان شرکت تام‌کار بوده است. نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای استرس شغلی، حاکی از تفاوت معنادار گروه‌های آزمایشی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری بود. نتایج حاصل، نشان داده است که آموزش‌های مبتنی بر بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی و روش MBCT بر کاهش استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان تأثیر معناداری دارد و تأثیر روش مقابله با استرس شغلی بیشتر از روش شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی می‌باشد. یافته به‌دست‌آمده، مبنی بر اثربخشی شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی، با نتایج پژوهش‌های Yüksel و Yılmaz [۱۱]، Zulkiflu و همکاران [۱۲]، زارعی و ارشد حسینی [۱۳]، Hamilton-West و همکاران [۱۴]، Strauss و همکاران [۱۵]، بیرامی و همکاران [۱۶]، Grensman و همکاران [۱۷] که نشان دادند ذهن‌آگاهی درمان مؤثری است، همسو و هماهنگ می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که آموزش ذهن‌آگاهی به تکنیک‌های مهمّی ازجمله تن‌آرامی، تکنیک پویش بدن و ذهن‌آگاهی تنفس، مجهز است و به عبارتی، انجام تمرینات ذهن‌آگاهی باعث رشد عامل‌های مختلف ذهن‌آگاهی مانند مشاهده، غیرقضاوتی بودن، غیرواکنشی بودن و عمل توأم با هشیاری می‌شود؛ بنابراین، رشد این عوامل نیز خود باعث کاهش استرس می‌شود. درحقیقت، افزایش ذهن‌آگاهی، توانایی افراد را برای عقب ایستادن و مشاهده کردن حالت‌هایی مثل اضطراب افزایش می‌دهد و در نتیجه فرد می‌تواند خود را از الگوهای رفتاری خودکار رها کرده، از طریق درک و دریافت مجدد، با حالت‌هایی مثل اضطراب و ترس کنترل

نشود، بلکه می‌تواند از اطلاعات برخاسته از این حالت‌ها استفاده نموده، با هیجانات همراه باشد و در نتیجه استرس ادراک‌شده خود را کاهش دهد. علاوه‌بر موارد ذکرشده، می‌توان به ماهیت مداخله‌های مبتنی بر ذهن‌آگاهی اشاره نمود؛ چراکه ذهن‌آگاهی نوعی رویکرد سیستمی و فشرده است که به‌منظور اکتساب انواع جدیدی از کنترل و خردمندی بر پایه توانمندی‌های درونی برای آرمیدگی، توجه کردن، آگاهی و بینش به‌کار می‌رود؛ بنابراین می‌توان ذهن‌آگاهی را یک عامل میانجی برای افزایش عملکرد و کاهش علائم استرس حاصل از تمرین‌های مراقبه و حضور ذهن در نظر گرفت. همچنین به نظر می‌رسد که شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی با ترغیب و تشویق افراد به تمرین مکرر برای توجه متمرکز روی محرک‌های خنثی و آگاهی قصدمندانه روی جسم و ذهن، افراد رنجور از استرس و اضطراب را از اشتغال ذهنی به افکار تهدیدکننده و نگرانی در مورد عملکردشان رها کرده، ذهن آن‌ها را از افکار خودآیند خارج می‌نماید؛ به‌عبارت‌دیگر این فنون با افزایش آگاهی فرد از تجربیات لحظه حاضر و برگرداندن توجه بر سیستم شناختی و پردازش اطلاعات، موجب کاهش نگرانی و استرس شغلی در افراد می‌گردد. در بسیاری از موارد، کارکنان واحدها تحت‌تأثیر برخی از عوامل، متحمل فشارهای روانی در محیط کار شده که در فرآیند شغلی آنان تأثیر بسیار منفی می‌گذارد و کارکنان در پاره‌ای از موارد بی‌آن‌که بدانند علت چیست، دچار خطا و لغزش شده و نقش خویش را در واحد سازمانی خوب ایفا نمی‌کنند که به دنبال آن، اهداف سازمان نیز تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد. کارکنان واحدهای صنعتی از این امر مستثنا نبوده و نیستند؛ بنابراین، بررسی این عوامل فشارزا و نیز بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های مقابله با استرس شغلی بر این عوامل می‌تواند امری مهم باشد. مطابق با بسته محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی، تفکر نارسا، کنش‌ور و ارزیابی‌های شناختی غیرواقع‌گرایانه در مورد رویدادهای روزمره، می‌توانند به‌طور منفی احساس‌ها و رفتار را تحت‌تأثیر قرار دهند که این فرآیند، چرخشی و ادامه‌دار خواهد بود؛ به‌گونه‌ای‌که خود باعث بروز اختلالات شناختی بیشتر و درنهایت استرس شغلی می‌گردد. با توجه به بعضی از اهداف، بسته محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی که عبارت بود از: الف) جمع‌آوری اطلاعات برای افراد در مورد منابع استرس و انواع راهبردهای مقابله‌ای که در مواجهه با عوامل استرس‌زا به‌کار می‌روند، ب) آموزش مهارت‌های کاهش اضطراب، از قبیل آرمیدگی عضلانی تدریجی و تصویرسازی آرامش‌بخش، ج) تعدیل و اصلاح ارزیابی‌ها و خطاهای شناختی ناسازگار با استفاده از بازسازی شناختی، د) ارتقای مهارت‌های حلّ تعارض بین فردی و ارتباطی از طریق آموزش جرأتمندی و هوش‌هیجانی و افزایش دسترسی و استفاده از شبکه‌های حمایت اجتماعی از طریق مهارت‌های بین‌فردی و ارتباطی اصلاح‌شده (گروهی بودن جلسات). کارکنان توانستند با اجرای این تکنیک‌ها و تمرین‌ها در جلسات، استرس خود را که به خاطر شغلشان به وجود آمده بود، کاهش دهند. همان‌طور که Lazarus و Folkman (۱۹۸۴)، اعتقاد داشتند که اثر و ضربه هر واقعه‌ی تنش‌آفرین، بر اساس این‌که فرد با آن چگونه مقابله می‌کند، تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد؛ بنابراین، اگر افراد روش‌های مقابله با استرس را یاد بگیرند، می‌توان گفت از سطح تنیدگی آن‌ها کاسته خواهد شد. بنابراین آموزش مقابله با استرس شغلی می‌تواند سرمنشأ تغییرات مثبت از جمله تغییر نگرش‌ها و باورهای آن‌ها باشد که به‌نوبه‌خود در کاهش استرس شغلی ادراک‌شده تأثیر و نقش مهمّی بر عهده خواهد داشت. یافته به‌دست‌آمده مبنی بر اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی، با نتایج پژوهش‌های مشابه در این زمینه، مانند Lee و همکاران [۲۳]، حسن‌زاده و همکاران [۲۴]، بهزادی‌پور و همکاران [۲۵]، صادقی و همکاران [۲۶]، Van den Brande و همکاران [۲۷] که نشان دادند شیوه‌های مقابله با استرس برای زندگی لازم است، همسو و هماهنگ می‌باشد. اثربخشی بیشتر بسته آموزشی محقق‌ساخته مقابله با استرس شغلی نسبت به شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی را می‌توان این‌گونه توضیح داد که افرادی که خود را به مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانمندی‌های مقابله‌ای تجهیز کرده‌اند، در رویارویی با مشکلات، موفق‌ترند؛ چراکه استفاده از روش‌های مقابله‌ای مؤثر، به آن‌ها در غلبه بر مشکلات جسمانی، روانی، اجتماعی و تعارضات فردی کمک خواهد نمود. کارکنان واحدهای صنعتی در محیط کاری با موقعیت‌هایی همراه با استرس و فشار می‌توانند با حسّ درماندگی در محیط کاری مواجه گردند و همین امر باعث خواهد شد که آرامش، ابتکار و خلاقیت در آنان از بین رفته، در زمینه پیشرفت شغلی نیز عملکرد ضعیفی داشته باشند. در بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی، مهارت‌هایی مانند حلّ مسأله، ابراز احساسات، تعیین اهداف، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، شناسایی و ثبت افکار منفی و جایگزین کردن افکار مثبت، آرام‌سازی روانی، استفاده از مهارت ارتباطی، اجتناب‌گر نبودن، تسلط‌مدار بودن و روش‌های مختلف دیگر به افراد آموزش داده می‌شود؛ بنابراین آموزش مقابله با استرس شغلی در پژوهش حاضر، تلاش‌های فکری، هیجانی و رفتاری است که کارکنان در برخورد با فشارهای محیط کاری و روانی برای چیره شدن، تحمل کردن یا به حداقل رساندن عوارض این استرس‌ها به کار می‌گیرند. همچنین از آن‌جایی که جلسات آموزشی مقابله با استرس شغلی که مبتنی بر مهارت‌های لازم زندگی روزمره، مانند افزایش مهارت‌های ارتباطی و جرأتمندی، تکنیک‌های تنفس، تأکید

بر یاد خدا و کمک گرفتن از او و بیان احساسات خود بود، توانست با ارتقای مهارت‌های عینی‌تر و بومی‌سازی در عین تخصصی بودن، تأثیرگذاری بیشتری داشته باشد. در این جلسات، راهکارهای مقابله با استرس شغلی به‌طور واضح و عینی به کارکنان ارائه شد؛ درحالی‌که رویکرد شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی یک رویکردی است که بر پذیرا بودن و داشتن ذهنی بدون قضاوت تأکید دارد و هیچ راه‌حلّ کارآمدی به افراد نشان نمی‌دهد. در واقع آموزش مقابله با استرس شغلی و فشار و نحوه‌ی کنترل و مدیریت آن‌ها موجب می‌شود که کارکنان از قرار گرفتن در شرایط بحرانی و فشارزا نترسند و به شکل صحیح آن‌ها را رفع کنند. درضمن می‌توان به این نکته اشاره کرد که کارکنان شرکت‌کننده در جلسات بسته آموزشی به‌خاطر ذکر محلّ کار (نام واحد) سطح اضطراب و استرس بیشتری نسبت به کارکنان شرکت‌کننده در شناخت‌درمانی مبتنی بر ذهن‌آگاهی داشتند؛ به همین دلیل تکنیک‌های ارائه‌شده در بسته مقابله با استرس به‌خاطر ماهیت آن، کارایی بیشتری برای کاهش استرس شغلی کارکنان داشته است. در نهایت با توجه به این‌که عوامل به‌وجودآورنده استرس و تنش در کار تقریباً در زندگی همه افراد وجود دارد، محیط کاری نیز بنا به شرایط خود از چنین عواملی بی‌بهره نیست؛ بنابراین ضروری است که مدیران به‌ویژه در بخش صنعت، این عوامل و منابع استرس را شناخته، آن‌ها را رفع و یا کنترل کنند. از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به این موارد اشاره کرد که نمونه پژوهش حاضر به کارکنان شرکت تام‌کار در شهر اصفهان محدود بود و تعمیم نتایج آن به سایر کارکنان مراکز صنعتی در مناطق دیگر کشور باید با احتیاط انجام شود. به هرحال شرایط هر سازمانی از نظر قوانین و مقررات، شیوه‌های مدیریتی، فرهنگ و ساختار سازمانی با سازمان‌های دیگر متفاوت می‌باشد. بدین لحاظ تعمیم‌دهی سریع نتایج به همه سازمان‌ها با ساختارهای سازمانی و هدف‌های متفاوت (صنعتی، خدماتی و بازرگانی) و دولتی و خصوصی بودن سازمان باید بااحتیاط صورت گیرد. همچنین در پژوهش حاضر، علیرغم این‌که سعی شد از نظر برخی مشخصات جمعیت‌شناختی (مانند سن، تحصیلات و سابقه شغلی) گروه‌ها همگن باشند، ولی به علت محدودیت‌های سازمانی در نظر گرفتن موارد بیشتر در گروه‌ها امکان‌پذیر نبود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش حاضر بین کارکنان صنعت شهرها و همچنین سازمان‌های دیگر اجرا و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد و در پژوهش‌های آتی عوامل جمعیت‌شناختی به‌عنوان عوامل تعدیل‌گر در نظر گرفته شود.

نتیجه‌گیری

از مطالعه‌ی حاضر می‌توان نتیجه گرفت که این بسته آموزشی که مبتنی بر نیازها و انتظارات خود کارکنان تهیه شده است، تأثیر بیشتری بر روی کاهش استرس کارکنان بخش صنعت دارد. بنابراین، ضروری است که مشاوران شرکت‌های صنعتی از حمایت‌های بیشتری برای آموزش ویژه کارکنان بهره‌مند شوند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه‌ی دوره‌ی دکتری مشاوره می‌باشد و نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از حمایت‌های مادی و معنوی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه و شرکت تام‌کار که در انجام این مطالعه یاری رساندند، تشکر و قدردانی کنند.

References:

[1] Hashemian SM, Farzanegan B, Fathi M, Ardehali SH, Vahedian-Azimi A, Asghari-Jafarabadi M, et al. Stress among Iranian Nurses in Critical Wards. ***J Iran Red Crescent Med*** 2015; 17(6): e22612. [in Persian]

[2] Friganovic A, Kovačevic I, Ilic B, Zulec M, Kriksic V, Grgas Bile C. Healthy Settings in Hospital - How to Prevent Burnout Syndrome in Nurses: Literature Review. ***Acta Clin Croa***t 2017; 56(2): 292-8.

[3] Hosseinzadeh M, Hosseinzadeh H, Razeghi N, Barzegar Z. The relationship between job satisfaction and job stress and its related factors among emergency medical services personnel of Mazandaran University of Medical Sciences in 2013. ***J Neyshabur Univ Med Sci*** 2015; 3(3): 55-63. [in Persian]

[4] Demiri H. The effectiveness of comprehensive stress management on reducing job stress, depressive symptoms and general symptoms of psychotic disorders in the staff of the National Iranian Drilling Company. PhD Thesis in Islamic Psychology. Ahwaz. Chamran University. 2015. [in Persian]

[5] Sardarzadeh F, Jian Bagheri M. The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company. ***J Shenakht Psychol Psychiatry*** 2016; 3(4): 61-77. [in Persian]

[6] Georgellis Y, Lange T, Tabvuma V. The impact of life events on job satisfaction. ***J Vocational Behav*** 2012; 80: 464–73.

[7] Lashgari M. Job stress article. Magifa website: www.magifa.com, 2012. [in Persian]

[8] Ledikwe JH, Semo BW, Sebego M. Implementation of a National Workplace Wellness Program for Health Workers in Botswana. ***J Occup Environ Med*** 2017; 59: 867–74.

[9] Mehrabi T, Gorj S, Zolfaghari B. The effect of Cacao on occupational burnout. ***J Iran Psychiatric Nursing*** 2015; 2(4): 1-11. [in Persian]

[10] Crane R. Mindfulness-Based Cognitive Therapy Rebecca Crane. ***Behav Cognitive Psychotherapy*** 2011; 39(01): 124-35.
[11] Yüksel A, Yılmaz E. B. The effects of group mindfulness-based cognitive therapy in nursing students: A quasi-experimental study. ***Nurse Educ Today*** 2020; 85: 104-268.
[12] Zulkiflu A. M, Lam S. K, Mamat F. B, Yan SK, Olalekan O. T, Geok S. K. Effectiveness of Mindfulness-Based Cognitive Therapy on the Management of Depressive Disorder: Systematic Review. ***J Int Africa Nurs Sci*** 2020; 100200.
[13] Zarei S, Arshad Hosseini A. The effectiveness of mindfulness-based therapy on job stress and job self-efficacy of physical education instructors. ***J Quarterly Sports Psychol Studies*** 2018; 7(26): 45-60. [in Persian]
[14] Hamilton-West K, Pellatt-Higgins T, Pillai N. Does a modified mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) course have the potential to reduce stress and burnout in NHS GPs? Feasibility study. ***Primary Health Care Res Development*** 2018; 19(6): 591-7.
[15] Strauss C, Gu J, Pitman N, Chapman C, Kuyken W, Whittington A. Evaluation of mindfulness-based cognitive therapy for life and a cognitive behavioural therapy stress-management workshop to improve healthcare staff stress: study protocol for two randomised controlled trials. ***Trials*** 2018; 19(1): 209-16.
[16] Beyrami M, Movahedi Y, Alizadeh Goradel J. The effectiveness of cognitive-based mindfulness treatment in reducing social anxiety and dysfunctional attitudes of adolescents. ***J Social Cognitive*** 2015; 4(7): 41-52. [in Persian]
[17]Grensman A, Acharya BD, Wändell P, Nilsson GH, Falkenberg T, Sundin Ö, et al. Effect of traditional yoga, mindfulness-based cognitive therapy, and cognitive behavioral therapy, on health related quality of life: a randomized controlled trial on patients on sick leave because of burnout. ***BMC Complement Altern Med*** 2018; 18(1): 80-92.
[18] Omidi A, Mohammadi A, Zargar F, Akasheh G. Comparison of the effectiveness of integrated therapy (MBCT and cognitive-behavioral therapy (CBT), cognitive-behavioral therapy (CBT) and (TAU) in reducing dysfunctional attitudes of patients with major depression. ***J Birjand Univ Med Sci*** 2013; 20(4): 383-92. [in Persian]
[19] Mohammadpour S, Ahmadi Sabzevari F, Nazari H. Comparison of the effectiveness of drug therapy with mindfulness-based cognitive therapy in reducing the severity of symptoms of major depressive disorder***. J Behav Sci Res*** 2015; 13(4): 617-24. [in Persian]
[20] Kuyken W, Hayes R, Barrett B, Byng R, Dalgleish T, Kessler D, et al. Effectiveness and cost-effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy compared with maintenance antidepressant treatment in the prevention of depressive relapse or recurrence (PREVENT): a randomised controlled trial. ***Lancet*** 2015; 386 (9988): 63-73.
[21] Baqutayan S.M.S. Stress and coping mechanisms: A historical overview. ***J Mediterranean Social Sci*** 2015; 6(2): 479.
[22] Biggs A, Brough P, Drummond S. Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. The handbook of stress and health 2017.
[23] Lee JY, Kim SY, Bae KY, Kim JM, Shin IS, Yoon JS, et al. The association of gratitude with perceived stress and burnout among male firefighters in Korea. ***J Personality Individual Differences*** 2018; 123: 205-8.
[24] Hassanzadeh Peshang S, Zare H, Alipour A. The Effectiveness of Teaching Stress Management Techniques on Resilience, Anxiety, Depression and Stress in Patients with Spinal Cord Injury. ***J Pars Univ Med Sci (Jahrom)*** 2012; 10(3): 15-26. [in Persian]
[25] Behzadipour S. Comparison of the effectiveness of cognitive-behavioral stress management and mindfulness-based cognitive therapy on quality of life and coping strategies of women with breast cancer. Master Thesis in Psychology. Tehran. Islamic Azad Central Tehran University. 2013. [in Persian]
[26] Sadeghi S, Bordbar AR. Evaluation of the effectiveness of stress management training on reducing burnout in Isfahan Central Prison staff. Fifth National Conference on Psychology, Counseling and Social Work, Isfahan. Khomeini Shahr Islamic Azad University. 2016. [In Persian]
[27] Van den Brande W, Baillien E, Vander Elst T, De Witte H, Van den Broeckm A, Godderis L. Exposure to workplace bullying: the role of coping strategies in dealing with work stressors. ***BioMed Res International*** 2017; 3: 1-12.
[28] Tennant C. Work-related stress and depressive disorders, ***J Psychosomatic Res*** 2001; 51: 697– 704.
[29] Eisamorad A, Khalili sadrabad M. Study the relationship between work-family conflict and job stress the moderator role of psychological capital. ***J Counseling Culture Psychotherapy*** 2017; 8(29): 187-206. [in Persian]
[30] Jalali D, Aghaei A. Comparing the effectivness of Natived Mindfulness Based Cognitive Therapy (nMBCT) according to Iranian-Islamic culture and Cognitive-Behavioral Therapy (CBT) on blood presure***. J Shahrekord Uuniv Med Sci*** 2017; 18(6): 125-39. [in Persian]
[31] Kahrizi SH, Taghavi M, Ghasemi R, Goodarzi M. The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) on Depression, Anxiety and Somatic Symptoms in Asthma patients. ***J Razi Med Sci*** 2017; 24(154): 27-36. [in Persian]