



## The effectiveness of the mindfulness-based stress reduction program training on managers' job stress and psychological well-being

Sadaf Kazemi Shahandashti<sup>1</sup> , Nasrin Arshadi<sup>2</sup> , Kioumars Beshlideh<sup>3</sup> , Bahram Peymannia<sup>4</sup> 

1. Ph.D Candidate in Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: [S.sa.kazemi@gmail.com](mailto:S.sa.kazemi@gmail.com)
2. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: [narshadi@scu.ac.ir](mailto:narshadi@scu.ac.ir)
3. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: [k.beshlideh@scu.ac.ir](mailto:k.beshlideh@scu.ac.ir)
4. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: [b.peymannia@scu.ac.ir](mailto:b.peymannia@scu.ac.ir)

### ARTICLE INFO

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received 29 December 2024

Received in revised form 24 January 2025

Accepted 28 February 2025

Published Online 22 December 2025

#### Keywords:

job stress, psychological well-being, mindfulness-based stress reduction, middle managers

### ABSTRACT

**Background:** Middle managers in organizations are responsible for implementing policies and plans approved by top managers and also monitoring, coordinating, and controlling the operational managers' activities. Thus, their psychological well-being level declines over time due to the high stress imposed on them.

**Aims:** The present study aimed to investigate the effectiveness of the mindfulness-based stress reduction program training on job stress and psychological well-being.

**Methods:** The present research was a quasi-experimental study with a pretest-posttest design and a control group. The research statistical population consisted of all middle managers in Khuzestan Regional Power Distribution Company in 2023, among whom 52 people were selected by simple random sampling method and were assigned to two experimental (n= 26) and control (n= 26) groups randomly. The participants in the experimental group received eight 90-minute sessions of the mindfulness-based stress reduction program (Kabat-Zinn et al., 1992) training. The tools used in the research included the Job Stress Scale (Ross and Altmaier, 1994) and the Psychological Well-Being Scale (Reif, 1989). Data analysis was performed using multivariate analysis of covariance (ANCOVA) in SPSS version 26 software.

**Results:** The results indicated that the mindfulness-based stress reduction program reduced job stress and elevated psychological well-being in the post-test phase ( $p < 0.0001$ ).

**Conclusion:** According to the research results, it can be said that the training of mindfulness techniques was effective in improving managers' job stress and promoting their psychological well-being. Thus, the training of mindfulness techniques can be effective in managers' better performance in order to decrease job stress and increase psychological well-being.

**Citation:** Kazemi Shahandashti, S., Arshadi, N., Beshlideh, K., & Peymannia, B. (2025). The effectiveness of the mindfulness-based stress reduction program training on managers' job stress and psychological well-being. *Journal of Psychological Science*, 24(154), 45-60. [10.52547/JPS.24.154.45](https://doi.org/10.52547/JPS.24.154.45)

*Journal of Psychological Science*, Vol. 24, No. 154, 2025

© The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.24.154.45](https://doi.org/10.52547/JPS.24.154.45)



✉ **Corresponding Author:** Nasrin Arshadi, Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

E-mail: [narshadi@scu.ac.ir](mailto:narshadi@scu.ac.ir), Tel: (+98) 9161112723

## Extended Abstract

### Introduction

Mindfulness is a method used to shift attention inward in order to observe thoughts, feelings, and activities without interpretation or judgment (Hollis, Walker, and Colosimo, 2011). Due to the high importance of elevating the capabilities of managers who are located at the head of a group in which a number of personnel are working and the manager's behaviors and actions will definitely influence those individuals' destiny and career future as well, this issue is needed to be further dealt with. According to Bandura, reducing the stress and anxiety levels and controlling the symptoms of physical stress are among ways of performance improvement. Accordingly, it is believed that if participants in training courses learn how to improve their arousal levels, they will be able to represent higher efficiency and have higher motivation to perform their tasks. Given the detrimental effects of extreme psychological pressures, effective procedures of reducing stress and enhancing psychological well-being levels must necessarily be recognized and applied for middle managers. The importance of this research lies in the importance of mental health and its impact on human thoughts and behaviors. Considering the significance of middle managers' job in the organization, the necessity of assessing ways to elevate the mental health of these individuals via mindfulness training has been felt in this research. Moreover, the findings of this study can help organizational policymakers and managers to pay particular attention to the issue of training their managers based on mindfulness techniques and specify its role in psychological well-being elevation and stress reduction. Given that most studies have not directly focused on middle managers' job stress and psychological well-being, the most important question faced by the researcher is "whether the training of mindfulness techniques has an impact in reducing the middle managers' job stress?"

### Method

#### *Research Design and Participants*

The present research was a experimental study with a pretest-posttest design and a control group. The research statistical population consisted of all middle managers in Khuzestan Regional Power Distribution Company in 2023. The individuals were evaluated based on the clinical interview in accordance with the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-Fifth Edition (DSM-5), and 52 people were selected and assigned to two experimental (n=26) and control (n=26) groups randomly. Then, the Job Stress Scale and the Psychological Well-Being Scale were implemented for both groups. Afterward, the experimental group received eight 90-minute sessions of the mindfulness-based stress reduction program training packages on a weekly basis, but the control group received no training intervention. After the training, the mentioned scales (post-test) were implemented again for both the experimental and control groups. The descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (analysis of covariance [ANCOVA] test) were used for data analysis using SPSS software version 26.

#### **Tools**

**The Job Stress Scale:** The Job Stress Scale, developed by Parker and Dekotis (1983), contains 12 questions and two subscales, including time pressure and job-related anxiety. The answers to each question are scored on a 5-point scale from 1 (completely disagree) to 5 (completely agree).

**The Psychological Well-Being Scale:** The 18-item Psychological Well-Being Scale-Short Form (Reif, 1989) was used to measure psychological well-being. This scale contains six dimensions, including autonomy, environmental mastery, personal growth, positive communication, purpose in life, and self-acceptance. Answers to this scale are scored on a 6-point scale from 1 (completely disagree) to 6 (completely agree). Of all the questions, 10 items are scored directly and 8 items are scored in reverse.

**The Mindfulness-Based Stress Reduction Program Training:** This intervention, designed by Kabat-Zinn et al. (1992), was held in eight 90-minute group sessions once a week.

**Results**

The research results demonstrated a decrease in the job stress variable in the experimental group compared to the control group in the post-test relative

to the pre-test phase, and an increase in the psychological well-being variable in the experimental group compared to the control group in the post-test relative to the pre-test phase.

**Table 1. The results of the multivariate covariance analysis test on the average post-test scores of the research variables**

Variable	Value	F	df hypothesis	df error	P-Value
Pillai's Trace	0.83	120.75	2	47	0.0001
Wilks' Lambda	0.16	120.75	2	47	0.0001
Hotelling's Trace	5.13	120.75	2	47	0.0001
Roy's Largest Root	5.13	120.75	2	47	0.0001

In order to perform the ANCOVA test, multiple principal assumptions must be established. According to the Shapiro-Wilk test, the assumption of normality of the data sample in the job stress variable in the pre-test and post-test phases was [F= 0.93, p= 0.08] and [F= 0.96, p= 0.54] in the experimental group and [F= 0.96, p= 0.58] and [F= 0.97, p= 0.62] in the control group, respectively. In addition, the psychological well-being variable in the pre-test and post-test phases was [F= 0.92, p= 0.06] and [F= 0.9,

p= 0.10] in the experimental group and [F= 0.93, p= 0.11] and [F= 0.94, p= 0.18] in the control group, respectively (p> 0.05).

Table 1 shows a significant difference between the experimental group and the control group in terms of dependent variables at the level of p< 0.0001. Accordingly, it can be said that there is a significant difference between the two groups in at least one of the dependent variables (job stress and psychological well-being).

**Table 2. The results of ANOVA analysis in the MANKOVA text on the average post-test scores of psychological capital and psychological well-being**

The dependent variables	Sum of squares	df	Mean square	F	Impact factor	Statistical power	p
Job stress	960.62	1	960.62	174.60	0.78	1	0.0001
Psychological well-being	3075.81	1	3075.81	116.30	0.70	1	0.0001

Furthermore, Table 2 indicates that the difference between the experimental group and the control group is significant regarding the job stress variable at the level of p< 0.0001. Accordingly, it can be said that the mindfulness-based stress reduction program training has led to job stress reduction. Moreover, the difference between the experimental and the control groups is significant regarding the psychological well-being variable at the level of p< 0.0001. Therefore, it can be concluded that the mindfulness-based stress reduction program training has resulted in increasing employees' psychological well-being.

**Conclusion**

The research results demonstrated a statistically significant difference between the groups in the job stress variable. The difference between the scores of each variable in the pre-test and post-test phases was also statistically significant. Accordingly, the training of mindfulness techniques has been effective in job stress reduction. The training of mindfulness

techniques is often regarded as an effective approach for stress management in the workplace because this therapeutic method accompanies accepting experiences and living in the moment, lessens distressing behaviors significantly, and encourages an individual to reduce conflict with thoughts and feelings (González-Palau and Medrano, 2022). When individuals are in a desirable state of awareness, not much opportunity is remained to absorb negative and inefficient thoughts and attitudes, and their negative emotional processing and inefficient attitudes are extremely reduced because their capacity to accept thoughts and emotions is raised (Safarzadeh and Jahangiri, 2018). Hence, mindfulness not only culminates in reducing the detrimental consequences stemming from stressful conditions by facilitating the positive process evaluation but also leads to elevating public health by habit-breaking of the use of maladaptive coping strategies. Considering that the training of mindfulness skills is effective in job stress reduction, it is necessary to take into account training

such skills and holding mindfulness courses among the managers. Due to showing subjects how to correctly deal with stressful situations, participating in mindfulness courses can give rise to job stress reduction among managers. In these courses, participants learn to constantly stay away from their typical behavioral patterns in difficult situations, take control of their thoughts by recognizing the involuntary states of their thoughts, and alleviate tension and stress by being aware of the problem occurred.

The research results also indicated a statistically significant difference between the groups in the psychological well-being variable. The difference of each variable's scores between the pre-test and post-test phases was also statistically significant. Accordingly, the training of mindfulness techniques has been effective in enhancing psychological well-being. In order to have psychological well-being, mindfulness exercises and training can be effective. A general mechanism regarding how mindfulness helps well-being is through a change in the appraisal process, which is a perspective shift that makes it possible to re-appraise experiences in a constructive way. Appraisal accompanied by judgment can underlie psychological harm; on the contrary, appraisal without judgment can be a factor affecting the feeling of satisfaction and well-being (Biriya et al., 2022). Managers' high job stress in the workplace can decline their mental performance and psychological well-being at work, leading to undesirable organizational citizenship behaviors (González-Palau and Medrano, 2022). Managers' psychological well-being is of great importance because managers play an essential role in organizations and have many duties and responsibilities. Making effective decisions, stress management, maintaining organizational health, and effective communication are some of the reasons why managers' psychological well-being is important (Kong et al., 2011). Therefore, managers' psychological well-being plays a very substantial role

in improving organizational performance and success. Since the results of this research and similar studies have demonstrated that the training of mindfulness techniques is effective in elevating psychological well-being, it is necessary to consider mindfulness courses in order to resolve stressful states, create balance between positive and negative emotions, and increase the psychological well-being of organizational managers.

### Ethical Considerations

**Compliance with ethical guidelines:** This article has been extracted from the first author's doctoral dissertation in the field of Industrial and Organizational Psychology at Shahid Chamran University of Ahvaz. The present research was approved by the Ethics Committee of Shahid Chamran University of Ahvaz (code: IR.SCU.REC.1402.025). The confidentiality of the obtained information, obtaining informed consent, non-disclosure of the participant information to others, and the right to decide and withdraw from the study at any time were all observed in the current study.

**Funding:** This research was conducted in the form of a doctoral thesis with the support of the Research Vice-Chancellor of Shahid Chamran University of Ahvaz

**Authors' contribution:** All authors have reviewed and approved the final version of the article.

**Conflict of interest:** The authors also declare have that in the results of this research no there is no conflict of interest.

**Acknowledgments:** The authors are from the respected employees and officials of the Regional Electricity Distribution Company of Khuzestan province and all of the company the participants in the research are grateful.



## اثربخشی آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی مدیران

صدف کاظمی شاهان‌دشتی<sup>۱</sup>، نسرین ارشدی<sup>۲</sup>، کیومرث بشلیده<sup>۳</sup>، بهرام پیمان‌نیا<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۲. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۴. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

### چکیده

### مشخصات مقاله

**زمینه:** مدیران میانی سازمان‌ها مسئول پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های تصویب‌شده به وسیله مدیران عالی و مسئول نظارت، هماهنگی و کنترل فعالیت‌های مدیران عملیاتی هستند. در نتیجه به مرور زمان به علت استرس زیاد وارد شده به آن‌ها سطح بهزیستی روانشناختی شان پایین می‌آید.

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی بود.

**روش:** پژوهش حاضر از نوع آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون و گروه گواه بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران میانی شرکت توزیع نیروی برق منطقه‌ای خوزستان در سال ۱۴۰۲ بودند که از میان آن‌ها ۵۲ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب و به صورت تصادف در دو گروه آزمایش (۲۶ نفر) و گواه (۲۶ نفر) تقسیم شدند. اعضای گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی (کابات زین و همکاران، ۱۹۹۲) قرار گرفتند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه‌های استرس شغلی (راس و آلتماپر، ۱۹۹۴) و بهزیستی روانشناختی (ریف، ۱۹۸۹) بودند. تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل کواریانس چندمتغیره در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی سبب کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روانشناختی در مرحله پس‌آزمون شد ( $p < 0/0001$ ).

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت آموزش فنون ذهن آگاهی بر بهبود استرس شغلی و ارتقا بهزیستی روانشناختی مدیران مؤثر بود. از این رو برای عملکرد بهتر مدیران در جهت کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روانشناختی آموزش فنون ذهن آگاهی می‌تواند مؤثر واقع شود.

### نوع مقاله:

پژوهشی

### تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۹

بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۰۵

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

انتشار برخط: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

### کلیدواژه‌ها:

استرس شغلی،

بهزیستی روانشناختی،

کاهش استرس بر اساس

ذهن آگاهی،

مدیران میانی

**استناد:** کاظمی شاهان‌دشتی، صدف؛ ارشدی، نسرین؛ بشلیده، کیومرث؛ و پیمان‌نیا، بهرام (۱۴۰۴). اثربخشی آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی بر استرس شغلی و

بهزیستی روانشناختی مدیران. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۴، شماره ۱۵۴، ۴۵-۶۰.

DOI: [10.52547/JPS.24.154.45](https://doi.org/10.52547/JPS.24.154.45). شماره ۱۵۴، ۱۴۰۴.



© نویسنده‌گان.

## مقدمه

سازمان‌ها یکی از شالوده‌های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت، مهم‌ترین نقش در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان را دارد. یک مدیر در هر لحظه، برای فراهم آوردن آینده‌ای بهتر در تلاش است و در واقع سعی دارد تا "وضع موجود" را به سوی "وضعیت مطلوب" هدایت کند (میلز و همکاران، ۲۰۲۳). مدیران در سازمان‌ها، نقش‌های متفاوتی دارند که بر حسب شرایط زمان، مکان و نوع کار، این نقش‌ها متغیر است و شناسایی این نقش‌ها در بهبود عملکرد آنان قطعاً تأثیر بسزایی دارد (مسعود و کاراجویچ، ۲۰۲۰). از رایج‌ترین شیوه‌های سازماندهی مدیران یک سازمان تقسیم آن‌ها به سه سطح اصلی مدیریتی، ارشد، میانی و عملیاتی است. در این میان مدیران میانی نسبت به مدیران ارشد و عملیاتی استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند زیرا این مدیران مسئول پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های تصویب‌شده به وسیله مدیران عالی و همچنین، مسئول نظارت، هماهنگی و کنترل فعالیت‌های مدیران سطوح پایه هستند (کوری و برگس، ۲۰۱۷).

اداره آمار کار<sup>۱</sup> افزایش بی‌سابقه‌ای را در نرخ ترک کار توسط مدیران میانی ارائه داده است. بر اساس گزارش این سازمان، اغلب این مدیران به دنبال کار جدید هستند، چندان درگیر و علاقه‌مند به شغل فعلی خود نیستند و یا کاملاً به تغییر آن فکر می‌کنند (الکساندر رایت، ۲۰۲۰). یکی از دلایل این امر وجود وجود استرس شغلی آنان در محیط کار است (حمیدی و شاملو، ۱۴۰۰). امروزه تنیدگی و استرس شغلی مشکلی شایع و جدی در میان افرادی است که در مشاغل خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند (ون‌تان، ۲۰۱۶). بر اساس تعریف مؤسسه بین‌المللی ایمنی و سلامت شغلی<sup>۲</sup> استرس شغلی زمانی در فرد شکل می‌گیرد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی برقرار نکرده (به نقل از پاکدل و همکاران، ۱۴۰۱) و این میزان استرس در افراد در حرفه و مشاغل گوناگون متفاوت است (بسیطی و هاسن، ۲۰۱۷). مدیرانی که از استرس و فرسودگی شغلی رنج می‌برند در کار خود کم‌انگیزه، کم‌فعالیت و از نظر روانی بی‌تفاوت، افسرده، خستگی‌پذیر و زودرنج می‌شوند، از تمام جنبه‌های محیط کار خود، از جمله همکاران ایراد می‌گیرند و به پیشنهادهای دیگران

واکنش منفی نشان می‌دهند. کیفیت کار آن‌ها و نه لزوماً کمیت‌شان، کاهش می‌یابد (بلوم و همکاران، ۲۰۲۲).

با صنعتی شدن روزافزون جامعه و تنوع و پیچیدگی بیشتر مسائل بشری، سازگار شدن و رسیدن به بهزیستی توجه و تلاش بیشتری را می‌طلبد. به‌طور کلی بهزیستی فرد در محیط کار به‌عنوان یکی از اعضای جامعه، بر بهزیستی عمومی اثرگذار است. در سال‌های اخیر بهزیستی در محیط کار به‌عنوان یکی از حوزه‌های مورد علاقه پژوهشگران حیطه روان‌شناسی مثبت، توجه زیادی را به خود جلب کرده است (سعفی‌الدی و زین، ۲۰۲۰). بهزیستی فرد در محیط کار یک سازه چند مؤلفه‌ای و متشکل از بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی در زندگی و بهزیستی کاری است. در این تعریف علاوه بر جنبه‌های کاری، عوامل غیرکاری همچون بهزیستی شخصی و نیز بهزیستی خانوادگی به‌عنوان جزئی از بهزیستی کارکنان مدنظر است (دژبان و همکاران، ۱۳۹۹).

به علاوه، کنترل نکردن استرس در مدیران باعث می‌شود که بازدهی آن مدیر پایین بیاید و نتواند تصمیمات درستی را بگیرد و در نتیجه نتواند در سازمانش نقش مؤثری را ایفا کند (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۸). مدیران میانی ممکن است در مواجهه با فشارها و مسئولیت‌های زیاد، ارتباطات پیچیده، تصمیم‌گیری‌های سخت، و همچنین انتظارات بالایی که به آن‌ها وارد می‌شود، با استرس مواجه شوند. از آنجایی که مهارت‌های ذهن آگاهی<sup>۳</sup> مبتنی بر ایده‌ای به نام "ذهن آگاهی" هستند، از طریق تمریناتی مانند تمرکز بر تجربیات حال حاضر، قدرت توجه و توجه به احساسات و فکرها، ارتباط مستقیم با محیط و تمرکز بر فرآیندهای ذهنی ایجاد می‌شوند. یکی از روش‌های کاهش استرس در این افراد آموزش ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی مفهوم جهانی و بر اساس آموزش‌هایی می‌باشد که سالیان سال قدمت دارند. ذهن آگاهی روشی خاص برای هدایت توجه با مشاهده لحظه حال و در نظر گرفتن تمام محتوای تجربی آگاهانه، بدون قضاوت و با پذیرش و مهربانی است (بلوم و همکاران، ۲۰۲۲؛ کابات‌زین، ۲۰۰۳). یکی از برنامه‌های بسیار مورد تحقیق، کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی است که بر تمرینات مختلف ذهن آگاهی تمرکز می‌کند تا به‌طور مؤثر از ناراحتی‌های جسمی و عاطفی در طول ۸ جلسه هفتگی، ۹۰ دقیقه‌ای و یک

3. mindfulness

1. Bureau of Labor Statistics

2. National Institute of Occupational Safety and Health

روز عزت‌گزینی<sup>۱</sup> جلوگیری کند. این برنامه شامل جلسات مختلفی مانند تنفس، نشستن، مدیتیشن پیاده‌روی، یوگا، اسکن بدن، مراقبه محبت‌آمیز، مهربانی و مراقبه کوهستانی است (کابات‌زین، ۲۰۰۳). شواهد به دست آمده، از تکنیک‌های کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی به عنوان یک مداخله امیدوارکننده و مفید برای کاهش استرس، بی‌خوابی، اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی حمایت می‌کنند (موتیوکی، ۲۰۲۲). ذهن آگاهی به افراد کمک می‌کند تا الگوهای فکری نگرانی مداوم را که حلقه‌های عادت اضطراب را تقویت می‌کند، شناسایی کنند و مهم‌تر از همه، به جای ادامه چرخه، به افکار و احساسات به عنوان رویدادها و احساسات روحی و جسمی توجه کنند. ذهن آگاهی به مدیران کمک می‌کند تا موقعیت‌هایی را که باعث اضطراب و استرس هستند را، شناسایی کنند. آنان از این طریق شناخت بهتری نسبت به خود پیدا می‌کنند، می‌توانند نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند و سپس راهبردهای مقابله با این موقعیت‌ها را یاد بگیرند (تونولو-باریوس و پیت، ۲۰۲۱).

چوداری (۲۰۲۳) در مطالعه خود به ارزش ذهن آگاهی به عنوان یک استراتژی قابل اجرا برای افزایش رفاه و کاهش استرس تأکید می‌کند. بولم و همکاران (۲۰۲۲)، گونزالس-پالائو و مدرانو (۲۰۲۲) نیز نشان دادند که مهارت‌های ذهن آگاهی استرس شغلی را کاهش می‌دهد و منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌گردد. اوزدمیر و کاداک یوداک (۲۰۲۲) نشان دادند که آموزش ذهن آگاهی از نظر افزایش سطح امید، بهزیستی روانشناختی و بهبود عملکردی بیماران اسکیزوفرنی در مقایسه با بیماران آموزش روانی و کنترل مؤثرتر بوده است. کریجی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که بین ذهن آگاهی و بهزیستی مثبت (یعنی رضایت از زندگی، شادی و عاطفه مثبت) ارتباط معنی‌داری وجود دارد اما بین ذهن آگاهی با بهزیستی منفی (یعنی عاطفه منفی و مسائل مربوط به سلامت روان) رابطه معنی‌داری قوی‌تری وجود داشت. همچنین، یافته‌های جینسون و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که مهارت ذهن آگاهی بر کاهش خستگی عاطفی از ابعاد فرسودگی شغلی، استرس، اضطراب و افسردگی و استرس شغلی در کارمندان مؤثر است. بی‌ریا و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش در افراد مبتلا به میگرن نشان دادند ذهن آگاهی قدرت پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی را دارد و به علت این که آموزش ذهن آگاهی روشی برای برای مشاهده

<sup>1</sup>. retreat day

تفکرات، احساسات و فعالیت‌ها بدون تفسیر می‌تواند یک عامل مؤثر بر احساس رضایت و بهزیستی باشد. لهاک و اسدی (۱۳۹۹) در پژوهش خود در کودکان دارای پرخاشگری و مشکلات نقص توجه نشان دادند افکار و هیجانات منفی، رشد نایافتگی‌ها و مشکل در برقراری ارتباط با دیگران و سطوح بالای استرس در سازگاری با محیط به واسطه تمرین‌های ذهن آگاهی کاهش یافته و به دنبال آن مهارت صحیح مدیریت رفتارها و افکار خوشایند در فرد افزایش می‌یابد. در این راستا صفرزاده و جهانگیری (۱۳۹۷) در پژوهش خود در راهبران قطار شهر کاشان نشان دادند ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس مداخله‌ای مناسب برای کاهش تنش شغلی است و در ارتقاء بهداشت روان راهبران قطار مؤثر است. یافته‌های زارعی و ارشد حسینی (۱۳۹۷) نشان داد به کارگیری فنون ذهن آگاهی در کاهش استرس شغلی تأثیرگذار است.

برزگر و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد مداخلات آموزشی مبتنی بر ذهن آگاهی تأثیر قابل توجهی بر بهزیستی روانشناختی دارد و سلامت روانشناختی افراد را افزایش می‌دهد و از سویی دیگر، مداخلات آموزشی مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش نشانگان منفی افراد همراه هستند.

ذهن آگاهی روشی برای تغییر توجه به درون، برای مشاهده تفکرات، احساسات و فعالیت‌ها بدون تفسیر یا قضاوت می‌باشد (هولیس واکر و کولوسیمو، ۲۰۱۱). به دلیل اهمیت فراوان افزایش سطح توانمندی‌های مدیران که در رأس یک گروه قرار دارند و تعدادی پرسنل در آن گروه مشغول فعالیت می‌باشند و رفتار و اقدامات مدیر قطعاً بر سرنوشت و آینده شغلی آن افراد نیز تأثیرگذار خواهد بود، نیاز دیده می‌شود که به این موضوع بیشتر پرداخته شود. طبق نظر بندورا، کاهش سطوح استرس و اضطراب و کنترل نشانه‌های تنش جسمانی، یکی از راه‌های بهبود عملکرد است. براین اساس، اعتقاد بر این است که اگر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی یاد بگیرند چگونه سطوح برانگیختگی خود را بهبود ببخشند، قادر خواهند بود کارایی بالاتری نشان دهند و از انگیزه بالاتری نیز برای انجام وظیفه برخوردار شوند. با توجه به تأثیرات مخرب فشارهای روانی شدید، ضرورت دارد شیوه‌های مؤثر کاهش استرس و ارتقاء سطوح بهزیستی روان‌شناختی برای مدیران میانی شناسایی و به کار برده شود. اهمیت این پژوهش، به اهمیت سلامت روان و تأثیر آن بر افکار و رفتار انسان مربوط

به صورت مخدوش، غیبت بیش از دو جلسه از جلسات آموزشی در نظر گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (جمله میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تحلیل کوواریانس) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد.

### (ب) ابزار

مقیاس استرس شغلی<sup>۱</sup>: مقیاس استرس شغلی توسط پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) تدوین شده است. این ابزار شامل ۱۲ سؤال و دو خرده‌مقیاس فشار زمانی (سؤالات ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲) و اضطراب (سؤالات ۱، ۳، ۵، ۶ و ۸) مربوط به شغل است. پاسخ هر یک از سؤالات بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ نمره‌گذاری می‌شوند. نمرات استرس سطوح از ۱ تا ۶۵ که است دامنه ۱ تا ۱۳ نشان از سطح استرس پایین، ۱۴ تا ۲۶ نشان از سطح استرس کم، ۲۷ تا ۳۹ نشان از سطح استرس متوسط، ۴۰ تا ۵۰ نشان از سطح استرس بالا و ۵۰ تا ۶۵ نشان از سطح استرس بسیار زیاد می‌باشد. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) روایی همگرا این ابزار از طریق همبسته کردن با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش ۰/۵۴ گزارش نمودند. در مطالعه دمیری و همکاران (۱۳۹۳) ضریب روایی هم‌زمان این پرسشنامه با یک سؤال کلی محقق‌ساخته (که میزان استرس شغلی تجربه شده را بازنمایی می‌کند)، برابر با ۰/۶۸ (P < ۰/۰۰۱) گزارش شده است. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمودند. دمیری و همکاران (۱۳۹۳) پایایی کلی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمودند.

مقیاس بهزیستی روانشناختی<sup>۲</sup>: جهت سنجش بهزیستی روانشناختی، از مقیاس ۱۸ فرم کوتاه مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف (۱۹۸۹) استفاده شد. این مقیاس شامل شش بعد خودمختاری (سؤالات ۹، ۱۸، ۱۲)، تسلط بر محیط (سؤالات ۱، ۴، ۶)، رشد شخصی (سؤالات ۷، ۱۵، ۱۷)، ارتباطات مثبت (سؤالات ۳، ۱۱، ۱۳)، هدف در زندگی (سؤالات ۵، ۱۴، ۱۶)، و خویشتن‌پذیری (سؤالات ۲، ۸، ۱۰)، است. پاسخ‌ها بر روی مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. از کل سؤالات، ۱۰ ماده به صورت مستقیم و ۸ ماده به شکل معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش ریف (۱۹۸۹) روایی صوری این مقیاس توسط

می‌شود. در این پژوهش با توجه به اهمیت شغلی مدیران میانی در سازمان، ضرورت بررسی راه‌های ارتقاء سلامت روانی این افراد از طریق آموزش ذهن آگاهی احساس گردیده است. همچنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند به خط‌مشی‌گذاران و مدیران سازمان‌ها کمک نماید تا به بحث آموزش مدیران خود براساس فنون ذهن آگاهی نظری ویژه داشته و نقش آن را در افزایش بهزیستی روانشناختی و کاهش استرس مشخص کنند. توجه به این که اغلب پژوهش‌ها به طور مستقیم بر استرس شغلی بهزیستی روانشناختی مدیران میانی تمرکز نکرده‌اند از این رو مهم‌ترین سؤال پیش روی محقق ایناست که آیا آموزش فنون ذهن آگاهی در کاهش استرس شغلی مدیران میانی تأثیر دارد؟

### روش

**الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان:** طرح پژوهش حاضر، آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۲۳ نفر از مدیران میانی شرکت توزیع نیروی برق اهواز در سال ۱۴۰۲ بود. به منظور انتخاب نمونه پژوهش و تشخیص قرار داشتن نمونه انتخاب شده در دسته اختلالات خلقی، از مصاحبه بالینی طبق ملاک‌های کتاب DSM-5 استفاده شد. در نهایت ۵۲ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند و به صورت کاملاً تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۶ نفر) و گواه (۲۶ نفر) گمارش شدند. سپس پرسشنامه‌های استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی برای هر دو گروه اجرا شد. در ادامه گروه آزمایشی بسته‌های آموزشی برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی را به مدت ۹۰ دقیقه در ۸ جلسه به صورت هفته‌ای دریافت نمودند. اما برای گروه گواه هیچ مداخله آموزشی صورت نگرفت. در پایان آموزش مجدداً پرسشنامه‌های مذکور (پس‌آزمون) برای هر دو گروه آزمایش و گواه اجرا شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل داشتن حداقل ۲ سال سابقه مدیریتی، نداشتن سابقه شرکت در برنامه‌های آموزشی در زمینه ذهن آگاهی، قرار گرفتن در طبقه اختلالات خلقی (از طریق مصاحبه بالینی طبق ملاک‌های کتاب DSM-5 ارزیابی و تشخیص داده شد)، عدم دریافت هرگونه آموزش همزمان دیگر، و تکمیل فرم رضایت آگاهانه شرکت در پژوهش بود. ملاک‌های خروج شامل عدم تکمیل پرسشنامه‌ها یا تکمیل پرسشنامه

<sup>1</sup>. Job Stress Scale

<sup>2</sup>. Psychological Well-Being Scales



فردی ۰/۷۹، تسلط بر محیط ۰/۸۳، خودمختاری ۰/۸۴، روابط مثبت با دیگران ۰/۷۹، پذیرش خود ۰/۸۱ و آلفای کرونباخ کل مقیاس بهزیستی روانشناختی برابر با ۰/۹۲ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد. آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی<sup>۱</sup>: این مداخله توسط کابات زین و همکاران (۱۹۹۲) طراحی شده است و در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه به صورت گروهی و هفته‌ای یکبار برگزار شد.

متخصصان تایید شده است. ریف و سینگر (۲۰۰۶) همبستگی نسخه کوتاه مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف با مقیاس اصلی آن ۰/۷ تا ۰/۸۹ گزارش نموده است. بیانی کوچک و بیانی (۱۳۸۷) روایی همگرایی مقیاس بهزیستی روانشناختی با مقیاس رضایت از زندگی (۰/۴۷)، پرسشنامه شادی آکسفورد (۰/۵۸) و پرسشنامه حرمت خود روزنبرگ (۰/۴۶) از طریق همبستگی مثبت آن‌ها گزارش نمودند. در پژوهش‌های جداگانه ریف (۱۹۸۹) ضریب پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ و اصلانی و همکاران (۱۴۰۲) ضریب آلفای کرونباخ برای رشد

جدول ۱. خلاصه محتوای جلسات آموزش (کابات زین و همکاران، ۱۹۹۲)

جلسات	اهداف جلسات	شرح جلسات	تمرین‌ها
جلسه اول	آشنایی با جلسات و ذهن آگاهی	گرفتن بازخورد و بحث در مورد تمرین واریسی بدن	یک وعده غذا را همراه با توجه آگاهی میل کنید.
جلسه دوم	ادراک و پاسخ‌دهی خلاقانه	مرور تمرین مرور تمرین خانگی تقویم رویدادهای خوشایند	واریسی بدن شش روز در هفته مراقبه نشسته همراه با توجه آگاهی از تنفس، تکمیل تقویم رویدادهای خوشایند به صورت روزانه
جلسه سوم	حضور آگاهانه در زمان حال همراه با لذت و قدرت	معرفی مراقبه نشسته همراه با توجه آگاهی از تنفس به عنوان هدف اولیه توجه	توجه آگاهی از فعالیت‌های معمولی روزمره
جلسه چهارم	آگاهی نسبت گیر افتادن در زندگی و نحوه رهایی از این گرفتاری	مراقبه نشسته با تمرکز بر آگاهی بدن نسبت به تنفس و بدن پیاده‌روی آگاهانه	واریسی بدن، مراقبه‌های نشسته روزانه، ذهن آگاهی (وقوف) نسبت به فعالیت‌های روتین پیاده‌روی آگاهانه و تقویم رویدادهای خوشایند.
جلسه پنجم	واکنش به استرس و پاسخ به استرس	مراقبه نشسته با تمرکز بر تنفس، حس‌های بدنی، صداها و افکار	تمرین واریسی بدن مراقبه نشسته با تمرکز بر توجه انجام تمرین‌های یوگای آگاهانه
جلسه ششم	روابط استرس ز اجرات ورزشی، آگاهی نسبت به احساسات، ابراز احساسات به طور مؤثر	انجام تمرین‌های یوگای آگاهانه	نسبت به واکنش‌های استرس در طول هفته، آگاهی خود از قفل شدن، کرختی و از دست دادن لحظه حال به هنگام واکنش به استرس مراقبه نشسته شش روز در هفته پیاده‌روی آگاهانه
جلسه هفتم	رژیم غذایی در وسیع‌ترین معنای ممکن	مراقبه نشسته هدایت شده	آوردن آگاهی به لحظه‌های واکنش نشان دادن به استرس و کشف گزینه‌هایی برای پاسخ دادن به استرس با توجه آگاهی و خلاقیت بیشتر
جلسه هشتم	نگه داشتن تعادل در زندگی با تمرین منظم توجه آگاهی آسان تر می‌شود	تمرین نشستن، مرور تمرین، مرور تکلیف خانگی، راه رفتن با ذهن آگاهی	تمرین خلق‌ها، افکار و دیدگاه‌های جایگزین. راجع به الگوهای ارتباطی مشکل ساز بحث شد: انفعالی، پرخاشگرانه و جسورانه. درباره نحوه نه گفتن یک شخص و مقاومت / دشواری در گفتن نه به برخی افراد مثال زده شد. جلسه با یک مراقبه نشسته کوتاه پایان یافت.
		بررسی بدنی، مراقبه نشستن، مرور تمرین، مرور تکلیف خانگی	برنامه‌های افراد را بررسی کردیم و آنها را به دلایل مثبت تداوم تمرین ربط دادیم. فهمیدیم که افراد چه حمایت‌هایی را می‌توانند برای ادامه فرایند به کار بگیرند.

<sup>1</sup>. Mindfulness-based Stress Reduction program training

## یافته‌ها

در این پژوهش ۵۲ نفر شرکت داشتند. شرکت کنندگان در گروه آزمایش شامل ۱۹ زن (۳۶/۵ درصد) و ۷ مرد (۱۳/۵ درصد) و این میزان در گروه گواه شامل ۵ زن (۹/۶ درصد) و ۲۱ مرد (۴۰/۴ درصد) بود. میانگین

(انحراف معیار) سن برای گروه آزمایش ۴۶/۱۹ (۵/۸۵) و در گروه گواه به ترتیب ۴۴/۷۳ (۵/۰۴) بود. میانگین و انحراف معیار جامعه نمونه بر روی متغیرهای پژوهش در گروه آزمایش و گواه در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار جامعه نمونه بر روی متغیر استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی در گروه آزمایش و گواه در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
استرس شغلی	گواه	۴۱/۴۶	۴/۶۰	۳۷/۹۶	۳/۷۰
	آزمایش	۴۴/۶۵	۴/۸۵	۳۰/۸۴	۳/۷۷
بهزیستی روانشناختی	گواه	۸۰/۶۵	۷/۵۳	۷۶/۸۰	۸/۴۴
	آزمایش	۷۹/۷۶	۷/۰۱	۹۱/۵۰	۷/۱۰

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود متغیر استرس شغلی در گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه در پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون کاهش و متغیر بهزیستی روانشناختی در گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه در پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون افزایش داشته است.

به منظور اجرای تحلیل کواریانس باید چند پیش‌فرض اصلی برقرار باشد. بر این اساس برای این که رابطه خطی باشد لازم است، احتمال مقدار F در عامل خطی بودن، از ۰/۰۵ بیشتر نباشد. در این مطالعه برای استرس شغلی (F= ۰/۰۴) و بهزیستی روانشناختی (F= ۰/۰۰۰۱) به دست آمد. لذا مفروضه خطی بودن روابط تایید می‌شود. آزمون شاپیرو-ویلک بیان‌گر آن بود که پیش‌فرض نرمال بودن نمونه‌ای داده‌ها در متغیرهای استرس شغلی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایش به ترتیب (F= ۰/۰۸، p= ۰/۹۳) و (F= ۰/۵۴، p= ۰/۹۶) و گروه گواه به ترتیب (F= ۰/۵۸، p= ۰/۹۶) و (F= ۰/۶۲، p= ۰/۹۷) بهزیستی روانشناختی در در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون در گروه آزمایش به ترتیب (F= ۰/۰۶، p= ۰/۹۲) است.

و (F= ۰/۱۰، p= ۰/۹۳) در گروه گواه به ترتیب (F= ۰/۱۱، p= ۰/۹۳) و (F= ۰/۱۸، p= ۰/۹۴) برقرار بود (p> ۰/۰۵). مقدار آماره ام‌باکس (Box= ۰/۸۵، F= ۰/۲۷، p= ۰/۸) معنی‌دار نبود، از این رو می‌توان بیان داشت که شرط همگنی ماتریس کواریانس به درستی رعایت شده است. آزمون لوین نیز برای استرس شغلی (F= ۳/۸۰، p= ۰/۰۵۷) و بهزیستی روانشناختی (F= ۲/۷۹، p= ۰/۱۰) معنی‌دار نبود پس در نتیجه شرط برابری واریانس‌های بین گروهی نیز رعایت گردیده است. مقدار F تعامل پیش‌آزمون‌ها و پس‌آزمون‌ها در سطوح عامل در متغیرهای استرس شغلی (F= ۰/۷۶، p= ۰/۰۹) و بهزیستی روانشناختی (F= ۰/۸۴، p= ۰/۰۴) نیز معنی‌دار نشد؛ از این رو مفروضه همگنی رگرسیون نیز برقرار بود. نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیری بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون متغیر استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیری بر روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون متغیرهای پژوهش

نام آزمون	مقدار	F	df فرضیه	df خطا	سطح معنی‌داری
اثر پیلای	۰/۸۳	۱۲۰/۷۵	۲	۴۷	۰/۰۰۰۱
لامبدا ویلکز	۰/۱۶	۱۲۰/۷۵	۲	۴۷	۰/۰۰۰۱
اثر هتلینگ	۵/۱۳	۱۲۰/۷۵	۲	۴۷	۰/۰۰۰۱
بزرگترین ریشه روی	۵/۱۳	۱۲۰/۷۵	۲	۴۷	۰/۰۰۰۱

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند که بین گروه آزمایش و گواه از لحاظ متغیرهای وابسته در سطح  $p < 0/0001$  تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس می‌توان بیان داشت که دست کم در یکی از متغیرهای وابسته

(استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی) بین دو گروه، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. جهت پی بردن به این تفاوت، یک تحلیل کواریانس در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج حاصل از آن در جدول ۴ درج شده است.

**جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل آتکوا در متن مانکوا بر روی میانگین نمره‌های پس آزمون سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی**

نام آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	توان آماری	سطح معنی‌داری
استرس شغلی	۹۶۰/۶۲	۱	۹۶۰/۶۲	۱۷۴/۶۰	۰/۷۸	۱	۰/۰۰۰۱
بهزیستی روانشناختی	۳۰۷۵/۸۱	۱	۳۰۷۵/۸۱	۱۱۶/۳۰	۰/۷۰	۱	۰/۰۰۰۱

با توجه به مندرجات جدول ۴، مشاهده می‌شود که تفاوت بین گروه آزمایش و گواه به لحاظ متغیر استرس شغلی در سطح  $p < 0/0001$  معنی‌دار است. بر این اساس، می‌توان بیان داشت که آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی سبب کاهش استرس شغلی شده است. همچنین تفاوت بین گروه آزمایش و گواه، از لحاظ متغیر بهزیستی روانشناختی در سطح  $p < 0/0001$  معنی‌دار است. در نتیجه، می‌توان گفت که آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی سبب افزایش بهزیستی روانشناختی کارکنان شده است. ضریب اندازه اثر نیز نشان می‌دهد، ۷۸ درصد تفاوت دو گروه از نظر متغیر استرس شغلی و ۷۰ درصد تفاوت دو گروه از نظر متغیر بهزیستی روانشناختی، مربوط به مداخله آزمایشی است.

تمرکز کاری آن‌ها را کاهش دهد که این امر می‌تواند میزان عملکرد شغلی آن‌ها را کم کند و بر موفق انجام دادن وظایف کاری در طول ساعات کاری تأثیر منفی بر جای گذارد (بولم و همکاران، ۲۰۲۲). آموزش فنون ذهن آگاهی، اغلب به‌عنوان یک رویکرد مؤثر برای مدیریت استرس در محیط کار مورد بررسی قرار می‌گیرد. زیرا این روش درمانی همراه با پذیرش تجارب و زیستن در لحظه است و از رفتارهای پریشان‌کننده به گونه معنی‌داری می‌کاهد و فرد را به کاهش درگیری با افکار و احساسات ترغیب می‌نماید (گونزالس-پالانو و مدرانو، ۲۰۲۲). همچنین زارعی و ارشد حسینی (۱۳۹۷) نشان دادند فنون ذهن آگاهی در افزایش آرام‌بخشی عضلانی و کاهش نگرانی، استرس و اضطراب که به عنوان ریسک فاکتورهای موجود در ورزش مطرح هستند، مؤثر است. استفاده از تکنیک‌های ذهن آگاهی منجر می‌شود که افراد نسبت به فعالیت‌های روزانه خود و کارکرد اتوماتیک ذهن در دنیای گذشته و آینده آگاهی یابد و از طریق این آگاهی بر تأثیرات منفی رخدادهای منفی گذشته و اضطراب آینده کنترل پیدا کند تا بتواند در عرصه حاضر خود عملکرد مناسبی داشته باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش برنامه کاهش استرس بر اساس ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین گروه‌ها در متغیر استرس شغلی از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود دارد. تفاوت نمرات پیش‌آزمون هر متغیر با پس‌آزمون آن‌ها نیز از لحاظ آماری معنادار است. بر این اساس آموزش فنون ذهن آگاهی بر کاهش استرس شغلی اثرگذار بوده است. پژوهش‌های حمیدی و شاملو (۱۴۰۰)، زارعی و ارشد حسینی (۱۳۹۷)، صفرزاده و جهانگیری (۱۳۹۷)، چوداری (۲۰۲۳)، گونزالس-پالانو و مدرانو (۲۰۲۲)، بولم و همکاران (۲۰۲۲)، کریجی و همکاران (۲۰۲۰)، جیسون و همکاران (۲۰۱۸) همسو است؛ در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت استرس شغلی می‌تواند در شرایط کاری آثار و نتایج منفی به دنبال داشته باشد. استرس شغلی مدیران می‌تواند منجر به رفتار نامناسب و بروز احساسات غیرمنطقی بیشتری از سوی آن‌ها در حین انجام وظایف کاری گردد و

در خلال شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی فرد می‌آموزد که در موقعیت‌های چالش‌انگیز فکری و راه‌حل‌های مختلف را در ذهن خود متصور و از بین آن‌ها بهترین را انتخاب نماید و پس از کاربست آن، به کرسی قضاوت در مورد نتایج بکارگیری راه‌حل انتخاب شده بنشیند. ذهن آگاهی به فرد می‌آموزد که تنها یک راه تعامل با محیط و اجتماع وجود ندارد، بلکه باید از بین راه‌حل‌ها و پاسخ‌های ساطع شده از ذهن، بهترین را انتخاب کرد. بدین صورت که ابتدا قبل از ابراز عکس‌العمل به خواست‌ها و سیگنال‌های رفتاری، هیجانی و ارتباطی مثبت و منفی صادر

شده از طرف محیط، بیندیشد و بدین طریق سهم هیجان (به خصوص هیجان منفی) را در فرایند پاسخ‌دهی به خواست‌های محیطی را کاهش دهد، بنابراین سبب می‌شود تا فرد یاد بگیرد در خلال آموزش ذهن آگاهی به بهبود رفتارهای پرخاشگرانه در برابر محیط و به صورت خاص‌تر در تعامل با افراد عکس‌العمل نشان دهد (لهاک و اسدی، ۱۳۹۹).

هنگامی که افراد در حالت ذهن آگاهی مطلوبی قرار می‌گیرند، چون ظرفیت پذیرش افکار و عواطف آنان افزایش می‌یابد، فرصت زیادی برای جذب افکار و نگرش‌های منفی و ناکارآمد باقی نمی‌ماند و پردازش‌های هیجانی منفی و نگرش‌های ناکارآمد آنان به شدت کاهش می‌یابد (صفرزاده و جهانگیری، ۱۳۹۷). بنابراین ذهن آگاهی نه تنها به وسیله تسهیل ارزیابی فرایند مثبت منجر به کاهش پیامد زیان‌بار ناشی از شرایط استرس‌زا شده است بلکه از طریق عادت‌زدایی استفاده از راهبردها مقابله‌ای ناسازگار باعث ارتقا سلامت عمومی نیز می‌شود.

با توجه به تأثیرگذاری آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی در کاهش استرس شغلی، ضرورت دارد که در بین مدیران این آموزش‌ها و برگزاری دوره‌های ذهن آگاهی مورد توجه قرار گیرد. شرکت در کلاس‌های ذهن آگاهی از این جهت که شیوه‌های مقابله درست با موقعیت‌های استرس‌زا را به آزمودنی‌ها نشان می‌دهد می‌تواند به کاهش استرس شغلی در بین مدیران منجر شود. در این دوره‌ها افراد شرکت‌کننده یاد می‌گیرند همیشه در موقعیت‌های سخت و دشوار، از الگوی رفتاری همیشگی خود فاصله گرفته و با شناسایی حالات غیرارادی افکار خود زمام امور را به دست گیرد و آگاهی نسبت به مشکل پیش آمده تنش و استرس را کاهش دهد.

به‌علاوه نتایج پژوهش نشان داد که بین گروه‌ها در متغیر بهزیستی روانشناختی از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود دارد. تفاوت نمرات پیش‌آزمون هر متغیر با پس‌آزمون آن‌ها نیز از لحاظ آماری معنادار است. بر این اساس آموزش فنون ذهن آگاهی برافزایش بهزیستی روانشناختی اثرگذار بوده است. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های بی‌ریا و همکاران (۱۴۰۱)، برزگر و همکاران (۱۳۹۹)، اوزدمیر و کاداک یوداک (۲۰۲۲)، گونزالس - پالاتو و مدرانو (۲۰۲۲) همسو است. ذهن آگاهی به علت اهداف نهفته در آن مانند پذیرش، افزایش آگاهی، حساسیت‌زدایی، مشاهده‌گری بدون قضاوت و رویارویی، به افزایش تجربه عواطف مثبت، شادکامی و کاهش تجربه عواطف منفی که

مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی است، کمک کند (برزگر و همکاران، ۱۳۹۹). برای داشتن بهزیستی روانشناختی تمرینات و آموزش‌های ذهن آگاهی می‌تواند اثرگذار باشد. یک مکانیسم کلی در مورد این که چگونه ذهن آگاهی به بهزیستی کمک می‌کند، تغییر فرایند ارزیابی است، که یک تغییر دیدگاه است که امکان ارزیابی مجدد تجربیات را به روشی سازنده فراهم می‌کند ارزیابی همراه با قضاوت می‌تواند زمینه‌ساز آسیب‌های روانی باشد اما در مقابل ارزیابی بدون قضاوت می‌تواند یک عامل مؤثر بر احساس رضایت و بهزیستی باشد (بی‌ریا و همکاران، ۱۴۰۱). فنون ذهن آگاهی از طریق تمرینات مرتبط مانند مدیتیشن و تمرینات توجه، به افراد کمک می‌کنند تا توانایی تمرکز بر زمان حال و تجربه‌های فعلی خود را بیشتر کنند، بدون این که درگیر افکار یا احساسات منفی شوند. این فنون از طریق مکرر و مستمر کردن تمرینات، توانایی مدیریت استرس و اضطراب را افزایش می‌دهند و افراد را به سمت وضعیت‌های ذهنی مثبت‌تر و بهبودی در بهزیستی روانشناختی هدایت می‌کنند (نیکلیچک و کویزپرز، ۲۰۰۸).

بر این اساس آگاهی ذهنی به افراد کمک می‌کند که به دقت به تجربیات فعلی خود توجه کنند، بدون دخالت یا تعصبی در مورد آن‌ها. این نوع آگاهی می‌تواند به افراد کمک کند تا با استرس، اضطراب و احساسات منفی دیگر به طور بهتری مواجه شوند و به ایجاد حالت‌های ذهنی مثبت‌تر و بهبودی در بهزیستی روانی خود برسند (اوزدمیر و کاداک یوداک، ۲۰۲۲).

داشتن استرس شغلی بالا در محیط کار در مدیران می‌تواند میزان عملکرد ذهنی و بهزیستی روانشناختی آن‌ها را در محل کار کاهش دهد و این امر می‌تواند منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نامطلوب گردد (گونزالس - پالاتو و مدرانو، ۲۰۲۲). حال با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه بنظر می‌رسد با آموزش ذهن آگاهی می‌توان سطح استرس شغلی را پایین‌تر نگه داشت و به‌صورت بهتری با استرس شغلی مواجه شد و آن را مدیریت کرد و از این طریق رفتارهای شهروندی سازمانی و بهزیستی روانشناختی افراد را افزایش داد.

بهزیستی روانشناختی مدیران اهمیت زیادی دارد زیرا، مدیران نقش بسیار مهمی در سازمان‌ها دارند و وظایف و مسئولیت‌های زیادی بر عهده دارند. از جمله دلایلی که نشان می‌دهند چرا بهزیستی روانشناختی مدیران مهم

### ملاحظات اخلاقی

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز است. پژوهش حاضر دارای کد مصوبه اخلاق به شماره IR.SCU.REC.1402.025 از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه شهید چمران اهواز است. در پژوهش حاضر، محرمانه بودن اطلاعات کسب شده، کسب رضایت آگاهانه و عدم انتشار اطلاعات شرکت کنندگان به دیگران، حق انتخاب و اختیار برای خروج از مطالعه در هر زمان، رعایت شد.

**حامی مالی:** این پژوهش در قالب رساله دکتری و با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شده است.

**نقش هر یک از نویسندگان:** این مقاله از رساله دکتری صدف کاظمی و به راهنمایی دکتر نسرین ارشدی و مشاوره نویسنده دکتر کیومرث بشلیده و دکتر بهرام پیمان‌نیا استخراج شده است. همه نویسندگان نسخه نهایی مقاله مورد بررسی قرار داده و تایید نموده‌اند.

**تضاد منافع:** نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** نویسندگان از عوامل و مسئولان محترم شرکت توزیع برق منطقه‌ای استان خوزستان و همه شرکت کنندگان در پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارند.

است عبارتند از؛ تصمیم‌گیری‌های مؤثر؛ مدیریت استرس؛ حفظ سلامت سازمانی؛ ارتباطات مؤثر (کنگ و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین، بهزیستی روانشناختی مدیران نقش بسیار مهمی در بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی ایفا می‌کند. از آنجایی که نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های مشابه نشان داد آموزش‌های فنون ذهن آگاهی بر افزایش بهزیستی و روانشناختی مؤثر است، لذا ضرورت دارد دوره‌های ذهن آگاهی در جهت رفع حالات‌های تنش‌زا و تعادل بین احساسات مثبت و منفی و افزایش بهزیستی روانشناختی مدیران سازمان در نظر گرفته شود.

از آنجا که این تحقیق بر در مکان و زمان خاص انجام شده است در تعمیم نتایج آن به سایر گروه‌های شغلی با احتیاط صورت بگیرد. پیشنهاد می‌شود، برای نمونه‌هایی با حجم بیشتر و در جوامع مختلف با استراتژی‌های متفاوت‌تر این پژوهش توسط پژوهشگران دیگر تکرار شود تا قابلیت تعمیم نتایج بیشتر شود. علاوه بر آن به دلیل محدودیت‌های سازمانی، فرصت پیگیری نتایج برای مدتی دیگر امکان‌پذیر نبود. از این رو پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی این موضوع مورد توجه قرار گیرد تا پایداری اثرگذاری این آموزش به طور دقیق در بازه زمانی متفاوت مشخص گردد. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌گردد برای کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روانشناختی مدیران سازمان تدابیری به‌منظور آموزش فنون ذهن آگاهی (از جمله برگزاری کارگاه‌های آموزشی و ترویج شیوه‌های آموزشی) اتخاذ شود.

۲۸۲.

منابع

<https://doi.org/10.22055/jiops.2020.34548.1200>

دمیری، حجت؛ نیسی، عبدالکاسم؛ و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین استرس شغلی و سلامت عمومی با توجه به نقش تعدیل کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان شرکت نفت. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۲.

[https://jiops.scu.ac.ir/article\\_11301.html](https://jiops.scu.ac.ir/article_11301.html)

زارعی، سلمان؛ و ارشد حسینی، اعظم السادات. (۱۳۹۷). اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و خودکارآمدی شغلی مریبان تربیت بدنی. *مطالعات روانشناسی ورزش، ۲۶*، ۴۵-۶۰.

<https://doi.org/10.22089/spysj.2018.4750.1508>

سودانی، منصور؛ بهاروند، ایمان؛ و محمدی، کبری. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و جرات‌ورزی زنان شاغل. *روانشناسی معاصر*، ۱۷(۱)، ۸۵-۹۴.

Dor:20.1001.1.20081243.1401.17.1.7.2

سهرابی، فرامرز؛ خانجانی، مهدی؛ اعظمی، یوسف؛ خانجانی، اسماعیل؛ مام شریفی، پیمان؛ و فروغی‌نژاد، الهه. (۱۳۹۸). آموزش برنامه ایمن سازی در مقابل استرس بر سبک مواجهه با استرس، تنظیم هیجان و سلامت روانی زنان بی‌سرپرست. *مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۶(۴)، ۴۴۴-۴۳۱.

[https://jsums.medsab.ac.ir/article\\_1211.html](https://jsums.medsab.ac.ir/article_1211.html)

صفرزاده، مجید؛ و جهانگیری، محمد مهدی. (۱۳۹۷). اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر تنش شغلی و سلامت عمومی راهبران قطار شهر کاشان. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۱۰(۴)، ۳۱-۴۰.

<https://doi.org/10.18502/tkj.v10i4.1733>

لهاک، علی؛ و اسدی، جوانشیر. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر میزان توجه و پرخاشگری در کودکان زیر دوازده سال. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱۰(۴۰)، ۱-۲۰.

<https://doi.org/10.22034/spr.2021.127711>

References

Ahmadvand, Z., Heidarinasab, L., & Shoeiri, M. (2013). Explanation of psychological well-being based on the components of mindfulness. *Health Psychology*, 1(2), 60-69. Doi:20.1001.1.23221283.1391.1.2.6.5  
Alexander-Wright, D. L. (2020). *Follow the leader: Middle management and supervisors' impacts on work-life balance practices*. Doctoral Dissertation, Regent University.  
[https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-](https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on)

احمدوند، زهرا؛ حیدری‌نسب، لیلا؛ و شعیری، محمدرضا. (۱۳۹۲). تبیین بهزیستی روانشناختی براساس مؤلفه‌های ذهن آگاهی. *روانشناسی سلامت*، ۱(۲)، ۶۰-۶۹.

[https://hpj.journals.pnu.ac.ir/article\\_340.html?lang=en](https://hpj.journals.pnu.ac.ir/article_340.html?lang=en)

اصلانی، حسن؛ علیوندی وفا، مرضیه؛ و پناه‌علی، امیر. (۱۴۰۲). مقایسه اثربخشی آموزش راهبردهای شناختی، فراشناختی و تنظیم هیجان بر بهزیستی روانشناختی دانش آموزان پسر دارای عملکرد تحصیلی پایین دوره دوم متوسطه. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۲(۱۲۷)، ۱۳۵۳-۱۳۷۴.

<https://doi.org/10.52547/JPS.22.127.1353>

برزگر، سعیده؛ عالی، شهربانو؛ و آقامحمدیان شهرباف، حمیدرضا. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهزیستی روانشناختی و جسمانی مادران کودکان با سندروم داون. *روانشناسی افراد استثنایی*، ۱۰(۳۷)، ۲۱-۳۸.

<https://doi.org/10.22054/jpe.2020.45582.2040>

بیانی، علی‌اصغر؛ محمد کوچکی، عاشور؛ و بیانی، علی. (۱۳۸۷). روایی و پایایی مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف. *روانشناسی بالینی ایران*، ۱۴(۲)، ۱۴۶-۱۵۱.

<https://ijpcp.iuims.ac.ir/article-1-464-fa.html>

بی‌ریا، محمد؛ موسوی، سیده‌مریم؛ و سعادت، سجاد. (۱۴۰۱). رابطه ذهن آگاهی و بهزیستی با نقش تاب‌آوری در افراد مبتلا به میگرن. *پژوهش‌های کاربردی در علوم رفتاری*، ۱۴(۵۳)، ۷۳-۸۷.

<https://doi.org/10.30495/sbq.2022.704256>

پاکدل، هادی؛ سهرابی، فرامرز؛ و حاجی‌علیزاده، کبری. (۱۴۰۱). اثربخشی درمان روان‌پویشی کوتاه‌مدت بر راهبردهای مقابله با استرس شغلی، کیفیت زندگی مرتبط با سلامت و خودکارآمدی کارکنان کنترل ترافیک هوایی دچار فرسودگی شغلی. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۱(۱۱۱)، ۵۴۳-۵۵۸.

<https://doi.org/10.52547/JPS.21.111.543>

حمیدی، فرید؛ و شاملو، مهدی. (۱۴۰۰). اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. *مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم*، ۴(۱)، ۷۱-۵۵.

[https://te-research.cfu.ac.ir/article\\_1438.html](https://te-research.cfu.ac.ir/article_1438.html)

دژبان، ریحانه؛ سماواتیان، حسین؛ و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۹). رابطه روان‌رنجورخویی و سرسختی روانشناختی با بهزیستی کارکنان: نقش میانجی‌گر تاب‌آوری و ذهن آگاهی و نقش تعدیل‌گر ساعات کاری و نوع نوبت کاری. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۲)، ۲۵۹-

- novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1117808
- Aslani, H., Alivandi Vafa, M., & Panahali, A. (2023). Comparing the effectiveness of teaching cognitive, metacognitive and emotion regulation strategies on the psychological well-being of male students with low academic performance in the second year of high school. *Journal of Psychological Science*, 22(127), 1353-1374. (Persian) [Doi:10.52547/JPS.22.127.1353](https://doi.org/10.52547/JPS.22.127.1353)
- Barzegar, S., Aali, S., & Aghamohammadian Sherbaf, H. (2020). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction training program on psychological and physical well-being of mothers of children with down syndrome. *Psychology of Exceptional Individuals*, 10(37), 21-38. (Persian) <https://doi.org/10.22054/jpe.2020.45582.2040>
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3125336](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125336)
- Bayani, A. A., Mohammad Koochekya, A., & Bayani, A. (2008). Reliability and validity of Ryff's psychological well-being scales. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 14 (2), 146-151. (Persian) <https://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-464-fa.html>
- Biria, M., Mousavi, S. M., & Saadat, S. (2022). The relationship between mindfulness and psychological well-being with the mediating role of resilience in people with migraine. *Journal of Applied Research in Behavioral Sciences*, 14(53), 73-87. <https://doi.org/10.30495/sbq.2022.704256>
- Bolm, S. L., Zwaal, W., & Fernandes, M. B. (2022). Effects of mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers. *Research in Hospitality Management*, 12(1), 61-70. <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080954>
- Choudhary, M. (2023). Mindfulness and Well-being: Mindfulness-based interventions for promoting well-being and its impact on cognitive, emotional, and physiological processes. *Mindfulness and Well Being*, 2(1), 1-18. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Paper4\\_Manisha.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Paper4_Manisha.pdf)
- Crego, A., Yela, J. R., Gomez-Martinez, M. A., & Karim, A. A. (2020). The contribution of meaningfulness and mindfulness to psychological well-being and mental health: A structural equation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2827-2850. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00201-y>
- Currie, G., & Burgess, N. (2017). The knowledge brokering role of middle managers: The case of hybrid middle managers in a professionalized organization. In *Handbook of middle management strategy process research* (pp. 425-447). United Kingdom: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783473250.00028>
- Damiri, H., Neisi, A., & Arshadi, N. (2014). The Study of Relationship between Job Stress and General Health: Considering the Moderating Role of Perceived Organizational Support in Employees of Oil Company. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(1), 119-132. [https://jiops.scu.ac.ir/article\\_11301.html](https://jiops.scu.ac.ir/article_11301.html)
- Dezhban, R., Samavatian, H., & Arshadi, N. (2020). The Relationship between Neuroticism and Hardiness with Employee Well-Being: Mediating Role of Resiliency and Mindfulness and Moderating Role of Working Hours and Type of Shift Work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 259-282. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.34548.1200>
- González-Palau, F., & Medrano, L. A. (2022). A Mini-Review of work stress and mindfulness: A neuropsychological point of view. *Frontiers in Psychology*, 13, 854204. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.854204>
- Hamidi, F., & Shamloo, M. (2021). Effectiveness of mindfulness based on stress reduction on teacher's job stress and job burnout. *Research in Teacher Education*, 4(1), 55-71. (Persian) [https://te-research.cfu.ac.ir/article\\_1438.html?lang=fa](https://te-research.cfu.ac.ir/article_1438.html?lang=fa)
- Hollis-Walker, L., & Colosimo, K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators: A theoretical and empirical examination. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 222-227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.033>
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijter, W., van der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of mindfulness-based stress reduction on employees' mental health: A systematic review. *Plos One*, 13(1), e0191332. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191332>
- Jenaabadi, H., Pilechi, L., Salmabadi, M., & Tayarani Rad, A. (2017). The Effectiveness of Training Mindfulness Skills in Professional Stress and Psychological Well-being of Female Teachers. *Iran Occupational Health*, 13(6), 58-69. (Persian) <http://ioh.iums.ac.ir/article-1-1574-fa.html>

- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 144-156. <http://dx.doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kabat-Zinn, J., Maisson, A., Kristeller, J., Gay Peterson, L., Fletcher, K. E., Pbert, L., Lenderking, W. R., & Santorelli, S. F. (1992). Effectiveness of a meditation based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *American Journal of Psychiatry*, 149, 936-943. <https://doi.org/10.1176/ajp.149.7.936>
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>
- Lahak, A., & Asadi, J. (2021). The effectiveness of mindfulness training on attention and aggression in children less than 12 years old. *Social Psychology Research*, 10(40), 1-20. (Persian) <https://doi.org/10.22034/spr.2021.127711>
- Masood, H., & Karajovic, S. (2020). Workplace mindfulness: The role of human resource management in engendering a mindful workplace. In *The Routledge companion to mindfulness at work*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429244667-15>
- Mills, M. J., Reina, C. S., & Sumpter, D. M. (2023). Bringing our humanness to the workplace: Fostering reflection and reflexivity via mindful relating. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 105-107. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.104>
- Munyoki, N. (2022). *Evaluation of a mindfulness-based stress reduction program to reduce stress, burnout, and insomnia for behavioral healthcare staff*. Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill. <https://doi.org/10.17615/0q23-vx22>
- Nyklíček, I., & Kuijpers, K. F. (2008). Effects of mindfulness-based stress reduction intervention on psychological well-being and quality of life: Is increased mindfulness indeed the mechanism? *Annals of Behavioral Medicine*, 35(3), 331-340. <https://doi.org/10.1007/s12160-008-9030-2>
- Özdemir, A. A., & Kavak Budak, F. (2022). The effects of mindfulness-based stress reduction training on hope, psychological well-being, and functional recovery in patients with schizophrenia. *Clinical Nursing Research*, 31(2), 183-193. <https://doi.org/10.1177/10547738211039069>
- Pakdel, H., Shorabi F, Haji Alizade K. (2022). The efficacy of intensive short-term dynamic psychotherapy on job stress coping strategies, health-related quality of life, and self-efficacy of iran air traffic controler staff. *Journal of Psychological Science*. 21(111), 543-558. (Persian) <https://doi.org/10.52547/JPS.21.111.543>
- Parker, D., & DeCotiis, T. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Safarzadeh, M., & Jahangiri, M. M. (2019). Effectiveness mindfulness-based stress reduction on occupational stress and general health train drivers in Kashan city. *Journal Quarterly Medicine O* 10(4), 31-40. (Persian) <https://doi.org/10.18502/tkj.v10i4.1733>
- Sohrabi, F., Khanjani, M., Aazami, Y., Khanjani, E., Sharifi, P. M., & Froghi Neghad, E. (2019). The effectiveness of the Stress immunization program on coping with stress Strategies, emotion regulation strategies and mental health in female-headed households covered by the Welfare Organization. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 26(4), 431-444. (Persian). [https://jsums.medsab.ac.ir/article\\_1211.html](https://jsums.medsab.ac.ir/article_1211.html)
- Syafrizaldi, S., & Zein, N. N. (2020). The Relationship between Work Stress and Welfare in the Work Environment of employees during the COVID-19 Pandemic at PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(4), 3583-3597. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1404>
- Toniolo-Barrios, M., & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*, 64(2), 189-197. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.004>
- Van Thanh, L. (2016). Relationship at work as a cause of occupational stress: the case of academic women in Vietnam. *International Journal of Mental Health Systems*, 10(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s13033-016-0078-2>
- Zarei, S., & Arshad Hoseini, A. (2019). The effectiveness of mindfulness-based therapy on job stress and job self-efficacy of physical education instructors. *Sport Psychology Studies*, 7(26), 45-60. (Persian) <https://doi.org/10.22089/spsyj.2018.4750.1508>