

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر فزون کاری و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی
ژیلا آهانگرزاده^۱، امین رفیعی پور^۲، مریم مسلمی^۳، محمد حیدری^۴، آناهیتا نوری نستانک^۵

The effectiveness of taking multifaceted to stress management in workaholism and burnout of employees in a pharmaceutical company

Zhila Ahangarzadeh¹, Amin Rafiepoor², Maryam Moslemi³, Mohammad Heydari⁴, Anahita Nouri Neyestanak⁵

چکیده

زمینه: پژوهش‌ها نشان می‌دهد تنیدگی‌های شغلی در دراز مدت به فرسودگی شغلی و فزون کاری منتهی می‌شود. به همین دلیل است که امروزه توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کار کارکنان امری است که به منظور حفظ سلامت و بهداشت کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین آیا آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی می‌تواند بر فزون کاری و فرسودگی شغلی کارکنان اثر بگذارد؟ **هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱) بر فزون کاری و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی انجام گرفت. **روش:** روش پژوهش شبه آزمایشی (پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه) بود که از میان کارکنان داوطلب، ۳۰ نفر به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گواه (۱۵ نفر) قرار گرفتند. برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی طی ۱۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت هفتگی اجرا شد و آزمودنی‌ها به پرسشنامه اعتیاد به کار WART (رابینسون، ۱۹۹۹) و فرسودگی شغلی MBI (مسلج، ۱۹۸۱) پاسخ دادند. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد که گروه به صورت معناداری روی فزون کاری (P ۰/۰۱) و فرسودگی شغلی (P ۰/۰۱) تأثیر دارد. **نتیجه‌گیری:** این بدان معناست که کارکنانی که در برنامه آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی شرکت کردند در متغیرهای کاهش فزون کاری (گرایش‌های اجباری، کنترل، خودجذبی، ناتوانی در سپردن مسئولیت به دیگران و خودارزشی ضعیف) و فرسودگی شغلی نمرات بهتری در آزمون نهایی اخذ کردند. **واژه کلیدی‌ها:** مدیریت چند وجهی تنیدگی، فزون کاری، فرسودگی شغلی، کارکنان

Background: Research shows that occupational stresses lead to burnout and workaholism in the long run. That is why occupational environments and working conditions are the focus of attention today in order to maintain employee and well-being. So does taking a multifaceted approach to stress management affect employees' workaholism and burnout? **Aims:** The current research was carried out with the aim of investigating the effectiveness of taking LEARN multifaceted to stress management (Barlow et al. 2001) in the workaholism and burnout of employees in a pharmaceutical company in Tehran. **Method:** research method was a quasi-experimental design (pre-test and post-test with a control group), where 30 employees were randomly assigned into two groups of experimental (N=15) and control (N=15). The multifaceted stress management program was conducted during 18 weekly 90-minute sessions and the subjects answered workaholism Scale WART(Robinson, 1999) and burnout MBI (Maslach, 1981). **Results:** The results of single-variant covariance analysis indicated that the program had a significant effect on workaholism (P<0.01) and burnout (P<0.01). **Conclusions:** This suggests that the employees who had participated in the multifaceted stress management program gained better scores in the final exam in terms of the variables related to workaholism (compulsive tendencies, control, self-absorption, inability to delegate and impaired self-worth) and reduction in their burnout. **Keywords:** multifaceted stress management, workaholism, burnout, employees

Corresponding Author: rafiepoor@pnu.ac.ir

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، شاهرود، ایران

۱. M A in Clinical Psychology, Young Researchers and Elite Club, Shahrood, Iran

۲. استادیار، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Payam Noor university, Tehran, Iran (Corresponding Author)

۳. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، شاهرود، ایران

۳. M A in Clinical Psychology, Young Researchers and Elite Club, Shahrood, Iran

۴. کارشناسی ارشد شیمی تجزیه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران

۴. M A Sc. in Analytical Chemistry, Islamic Azad University, Arak Branch, Iran

۵. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

۵. M A in General Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

مقدمه

اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز کار در ابعاد گوناگون زندگی انسانی بر کسی پوشیده نیست، زیرا کار علاوه بر اینکه وسیله تأمین هزینه‌های زندگی و ارضای بسیاری از نیازهای فرد است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی او نیز دارد. اما از سویی دیگر ممکن است منبع اصلی بروز تنیدگی نیز باشد (سیمها، الوی و هانگ، ۲۰۱۴). انسان، سازمان را خلق می‌کند تا به وی خدمت کند، اما پس از مدتی، چنان شیفته و غرق در آن می‌شود که گویی خادم سازمان است (عباسی، درگاهی، رحمتی، محمدی و پیرانی، ۱۳۹۶). در این حالت کار آن قدر برای فرد با اهمیت می‌شود که با تمام هویت فرد گره خورده و فرد بدون آن نمی‌تواند زندگی کند. به عبارتی به کار اعتیاد پیدا می‌کند (اینانن، تلوانن و سالملا، ۲۰۱۴).

رایسنسون (۱۹۹۷) اعتیاد به کار یا فزون کاری^۱ را کار کردن بیش از حد و پیوسته اختیاری و اجباری تعریف می‌کند که به موجب آن فرد نتواند عادت‌های کاری را تنظیم کند و در نهایت از دیگر حوزه‌های علاقه و فعالیت‌های مهم جهان اجتماعی خود محروم گردد. از نظر سالانوا و همکاران، چهار معیار برای تعریف فرد معتاد به کار وجود دارد: داشتن دیدگاه کاری خاص، صرف زمان و زحمت بیش از حد برای کار، داشتن اختلال اجباری و غیرداوطلبانه برای ادامه دادن کار و نشان دادن بی‌علاقگی کلی به هر فعالیتی غیر از کار سخت. مفهوم فزون کاری، روابط کار، سلامت اجتماعی و ذهنی فرد مورد تأثیر را تحت الشعاع قرار می‌دهد (ولاسکز، دلمان، ۲۰۱۷).

متداول‌ترین پیامدهای فزون کاری مربوط به ایجاد سطوح بالایی از تنیدگی شغلی و تعارض کار- خانواده است (پیتسکی و ودانویچ، ۲۰۰۸). فزون کاری مسئله‌ای جدی است و می‌تواند هم مشکلات جسمی و هم مشکلات روانی (مانند افسردگی، فرسودگی شغلی، سلامتی ضعیف، نارضایتی از زندگی، مشکلات خانوادگی / روابط) برای فرد به بار آورد و همچنین تأثیری منفی بر سازمانی بگذارد که فرد در آن کار می‌کند (مانند غیبت سرکار، کاهش بهره‌وری و غیره). این مسئله جدی رفتاری چندوجهی است که به شدت از عوامل فردی، بافتی و ساختاری (شامل مشارکت و انگیزه، طراحی شغل، و ماهیت زمانی رفتار کاری اعتیادآور) تأثیر می‌پذیرد. کریستینا و مارک د، ۲۰۱۵). باکر و همکاران (۲۰۱۳) در یک مطالعه سری

زمانی برای ارزیابی عواقب با طراحی پیچیده‌تر از پژوهش‌های مقطعی معمول تأیید کردند کار کردن در طول غروب به تندرستی افراد معتاد به کار نسبت به افراد غیرمعتاد به کار ضرر بیشتری وارد می‌کند.

فزون کاری به طور منظم به فرسودگی شغلی^۲ نسبت داده شده است (اینانن و همکاران، ۲۰۱۴). در واقع، دی کارلو و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند فزون کاری نقش میانجی را بین تمایلات انگیزشی و فرسودگی شغلی ایفا می‌کند. فرسودگی شغلی به دلیل خستگی جسمانی، روانی و هیجانی زیاد ناشی از کار و همچنین به دلیل تنیدگی‌های مزمن و احساس درماندگی و آشفتگی فرد برای مقابله با این تنیدگی‌ها می‌باشد (سانتن، هولت، کمپ و همفیل، ۲۰۱۰). فرسودگی شغلی تنها مسئله برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات ذاتی افراد و ماهیت شغلشان نیز هست. به هر میزان عدم هماهنگی بیشتر باشد به همان میزان پتانسیل فرسودگی شغلی بالا می‌رود و باعث کاهش اهمیت ارزش‌ها، ضعیف شدن اراده و روحیه می‌شود (فرید و فیشر، ۲۰۱۶).

امروزه فرسودگی شغلی به یک معضل شایع سازمانی تبدیل شده، به طوری که از آن به عنوان اصلی‌ترین بحران حرفه‌ای در قرن ۲۱ یاد شده است (لیتر و مسلچ، ۲۰۱۴). طبق یک تخمین هزینه‌های سالانه ناشی از تنیدگی کارکنان به رقم ۳۰۰ میلیارد دلار می‌رسد که ناشی از بهره‌وری کم، افزایش مطالبات حقوق و دستمزد و هزینه‌های ناشی از مراقبت‌های بهداشتی می‌شود. تقریباً ۱۶ درصد هزینه‌های مربوط به مراقبت‌های بهداشتی ناشی از تنیدگی است (دوبرین، ۲۰۱۲).

احتمالاً در دنیای مدرن و ماشینی امروزی، کارکنان به میزان بیشتری با فرسودگی شغلی، فزون کاری، اختلالات روانی و کاهش امید به زندگی روبرو هستند. اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیشتاز و بهترین عملکرد را داشته باشد بایستی تدابیری در جهت شناخت، پیشگیری و بهبود فرسودگی شغلی، اعتیاد به کار و اختلالات روانی در جهت بهبود سلامت عمومی و امید به زندگی کارکنان و همچنین افزایش سطح کیفیت خدمات، اتخاذ کند (علوی، احمدی و رز، ۱۳۹۶). تیان و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی منابع مثبت برای مبارزه با فرسودگی شغلی در میان اپراتورهای چینی را انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روانشناختی دانستند. پژوهش‌هایی صورت

2. burnout

1. workaholism

(۱۳۹۶) نشان داد که آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن به صورت معناداری روی فزون کاری خبرنگاران تأثیر دارد. بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، هدف پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر فزون کاری و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی بود.

فرضیه‌ها

۱. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر فزون کاری کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
۲. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر گرایش‌های اجباری کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
۳. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر کنترل کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
۴. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر ارتباطات ضعیف/خودجذبی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
۵. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر ناتوانی در سپردن مسئولیت کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
۶. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر خود ارزشی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
۷. آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: طرح پژوهش حاضر از نوع طرح‌های پژوهشی شبه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت داروسازی در شهر تهران تشکیل می‌دهد. برای انتخاب نمونه از میان کارکنان داوطلب، ۳۰ نفر بر اساس معیارهای ورود- خروج (کسب نمره بیش‌تر از $27/26+8/32$ در مقیاس تنیدگی ادراک شده، مشغول به کار بودن در شرکت داروسازی، دامنه سنی ۲۵ تا ۵۰ سال، جزو پرسنل تمام وقت بودن، عدم ابتلا به هر گونه بیماری طبی مزمن و نیز اختلال روانشناختی بارز) برگزیده و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گواه (۱۵ نفر) جای گرفتند. برای اجرای پژوهش، کلیه آزمودنی‌ها قبل و بعد از اجرای برنامه لرن، به همه گویه‌های پرسشنامه‌های فزون کاری، فرسودگی شغلی و سؤال‌های مرتبط با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ دادند. پژوهشگر نیز متعهد

گرفته است که نتایج آنها حاکی از اثربخشی مداخله‌های گوناگون در بسیاری از زمینه‌های مختلف شغلی و حرفه‌ای است. شه‌منش و کاترین فکری (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و نظریه واقعیت‌درمانی گلاسر به میزان برابر بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان مؤثر بوده‌اند. نتایج پژوهش او هیو، مریم و ناکایا (۲۰۱۵) نشان داد که رویکرد شناختی- رفتاری در کاهش افسردگی پرستاران مؤثر است. همچنین نتایج پژوهش سلطانی و دوکانه‌ای فرد (۱۳۹۴) نشان داد، آموزش مدیریت تنیدگی به شیوه شناختی- رفتاری به طور معناداری موجب کاهش فرسودگی شغلی کارکنان شده است. آموزش مدیریت تنیدگی و تکنیک‌های شناختی- رفتاری به افراد شاغل در محیط‌های کاری پرتنش کمک می‌کند که با مهارت و توانمندی بیشتری مسئولیت‌های خود را انجام دهند و با مدیریت تنیدگی، به احتمال کمتری نیز درگیر فرسودگی شغلی و نشانگان آن شوند.

از راهکارهای مهم مدیریت تنیدگی در سطح فردی که بابان ارائه کرده است، عبارتند از: یادگیری مهارت‌ها و رفتارهای مدیریت تنیدگی (یادگرفتن قاطعیت، ارتباط مثبت با دیگران، هنر نه گفتن، شناسایی و حل اختلافاتی که هر جارخ می‌دهند، یادگیری روش‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری و روش‌های آرامش‌یابی، ایجاد سبک زندگی سالم (حفظ وزنی نرمال، رفتارهای تغذیه‌ای سالم، ورزش منظم و آرامش‌یابی)، ایجاد و حفظ حمایت اجتماعی مناسب (درخواست حمایت مستقیم و پاسخگویی به آن و ایجاد و حفظ روابط دوستی)، اعتماد کردن به توانایی‌های خود (تعیین الویت‌ها و محدودیت‌های شخصی، مشارکت در ایجاد این ظرفیت، هدف‌گذاری‌های واقع‌گرایانه) و مدیریت زمان (مرور اهداف، تعیین کارهایی که باید انجام شوند و کارهایی که فرد دوست دارد انجام دهد، و زمان تخصص داده شده به هر یک، تعیین الویت‌ها، استراحت کردن بین فعالیت‌ها، مرور الویت‌ها و پیشرفت، تجزیه و تحلیل استانداردها). تکنیک‌های استفاده شده در این برنامه‌ها عبارتند از: تکنیک‌های آرامش‌یابی، تمرین مدیریت زمان و تمرین تفکر مثبت و واقع‌گرایانه درباره علل تنیدگی که همه این موارد در برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی لرن گنجانده شده است (۲۰۱۰).

بارلو و همکاران (۲۰۰۱)، معتقدند که اجرای برنامه چندوجهی لرن هم به صورت فردی و هم به صورت گروهی برای مهار و کاهش سطوح تنیدگی مفید خواهد بود. نتایج پژوهش آهنگرزاده و حاتمی

هفتگی اجرا شد. رئوس مطالب هر جلسه به طور خلاصه در جدول ۱ آمده است. این دوره به صورت سخنرانی، پرسش و پاسخ، بحث گروهی، تمرین و تکلیف خانگی (کارگاهی) برگزار می‌شود. کل فرآیند مداخله ۳ ماه به طول انجامید.

شد که برای رعایت اصول اخلاقی، پس از پایان پژوهش این مداخله را برای گروه گواه نیز انجام دهد. برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی لرن که بارلو و همکاران (۲۰۰۱) طراحی کرده‌اند، شامل مؤلفه‌های سبک زندگی (L)، فعالیت بدنی (E)، نگرش‌ها (A)، ارتباطات (R) و تغذیه (N) است. این برنامه طی ۱۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت

جدول ۱. رئوس مطالب برنامه مدیریت استرس لرن (LEARN) (۱۹)

عنوان	رئوس مطالب	عنوان	و برئوس مطالب
جلسه اول: مقدمه و آشنایی با درس	<ul style="list-style-type: none"> - بیان اهداف - اهمیت مدیریت استرس - زمان مناسب برای شروع برنامه - سختی درباره انگیزه و تعهد - تعیین هزینه‌ها و فواید - معرفی برنامه لرن - سخنی درباره تغییر سبک زندگی 	جلسه دهم: تعامل و اهمیت تغذیه	<ul style="list-style-type: none"> - تعریف مفهوم تغل - انواع تغل - اهمیت تغذیه مناسب - تغذیه و مدیریت استرس
جلسه دوم: رویکرد کنترل استرس و سبک زندگی	<ul style="list-style-type: none"> - تصویرسازی ذهنی - اهمیت خود نظارت‌گری - ثبت استرس روزانه - یافتن الگوها 	جلسه یازدهم: آزمون پیش‌بینی و تصویرسازی ذهنی	<ul style="list-style-type: none"> - آزمون پیش‌بینی - غلبه بر رویدادهای منفی - نمونه‌ای از کمال‌گرایی - معرفی تصویرسازی ذهنی
جلسه سوم: اصول در برابر تکنیک‌ها	<ul style="list-style-type: none"> - نشانه‌های بارز استرس - تعیین اهداف منطقی - شکل‌گیری نگرش‌ها 	جلسه دوازدهم: بازبینی انگیزه و حل مشکلات احتمالی مربوط به ادامه برنامه	<ul style="list-style-type: none"> - مرور هزینه و فایده - تعریف مشکل - طراحی یک طرح عملیاتی - خلاق بودن
جلسه چهارم: درک استرس	<ul style="list-style-type: none"> - دلایل استرس من - محیط‌های استرس آور - شناسایی عوامل استرس‌زا - پنج اصل مدیریت استرس - چرخه پاسخ به استرس - اهمیت فعالیت جسمانی - خودگویی‌ها - ۱۰ مشخصه افکار استرس‌زا - مبارزه با افکار استرس‌زا 	جلسه سیزدهم: آزمون واقعیت و نردبان دو طرفه	<ul style="list-style-type: none"> - معرفی آزمون واقعیت - ساختن یک نردبان دو طرف
جلسه پنجم: آگاهی از نظام‌های پاسخ‌دهی به استرس و اهمیت فعالیت جسمانی	<ul style="list-style-type: none"> - یادگیری تنش‌زدایی - تنش‌زدایی فعال در برابر تنش‌زدایی غیرفعال - یادگیری تشخیص تنش - تنش‌زدایی عمیق عضلانی - مدیریت زمان 	جلسه چهاردهم: دام‌های نگرشی و حل مسئله	<ul style="list-style-type: none"> - تأیید بیرونی به عنوان یک دام نگرشی - جستجوی اطلاعات واقعی از طریق دیگران - نگرش‌های الزام‌آور - حل مسئله
جلسه ششم: تنش‌زدایی و مدیریت زمان	<ul style="list-style-type: none"> - تغییر افکار - قدرت انتخاب - تفکر منطقی - پیش برآورد احتمال رویداد و پیامد - تغییر ارزیابی‌ها - شناسایی افکار 	جلسه پانزدهم: زنجیره‌های رفتاری و اهمیت نقش‌ها	<ul style="list-style-type: none"> - استرس به عنوان یک زنجیره (در نظر گرفتن همه موارد) - زنجیره رفتاری و حلقه‌های آن - شکستن زنجیره - اهمیت نقش‌ها - تعیین نقشه‌ها و اهداف
جلسه ۷: مدل ABC و نگرش‌ها	<ul style="list-style-type: none"> - مشکلات احتمالی در تمرینات تنش‌زدایی - اهمیت خواب شبانه کافی - نقش مهم روابط - برآورد احتمالات 	جلسه ۱۶: تقویت خود در برابر یک محیط استرس‌زا	<ul style="list-style-type: none"> - رویدادهای چالش‌انگیز زندگی - کنار آمدن با تغییرات - پیشگیری از عود - دستیابی مجدد به کنترل
جلسه ۸: بهبود مهارت‌های تنش‌زدایی و نقش مهم روابط	<ul style="list-style-type: none"> - مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جرأت‌ورزی چیست؟ 	جلسه ۱۷: تفکر دو قطبی و خودگویی‌ها	<ul style="list-style-type: none"> - خودگویی منفی - تعیین اهداف مرتبط با نقش‌ها - فقط بگویند نه - پرداختن به مزاحمت‌ها - استفاده از فهرست اصلی تکنیک‌ها - تمرکز بر روی دستاوردهای خود - تفسیر پیشرفت - تعیین اهداف منطقی و دستیابی به آنها - پایدار ساختن عادت‌های خود - تداوم در ثبت کردن

برآورد شده است. در ضمن این پرسشنامه به کرات توسط پژوهشگران ایرانی بکار برده شده و اعتبار علمی آن مورد تأیید قرار گرفته است.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از ویرایش ۲۲ نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفت. برای تحلیل توصیفی داده‌ها، شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد و در تحلیل استنباطی پس از بررسی روایی مفروضه‌های زیر بنایی، آزمون تحلیل واریانس تک متغیره (ANOVA) و تحلیل کوواریانس تک متغیره (ANCOVA) به کار رفت. با توجه به طرح پژوهش و تعداد محدود آزمودنی‌ها و به منظور افزایش توان آزمون، سطح معناداری برای آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

داده‌ها و یافته‌ها

از بین ۳۰ شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، ۱۵ نفر در گروه آموزش مدیریت تنیدگی و ۱۵ نفر در گروه گواه قبل و بعد آموزش با ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. شرکت‌کنندگان از نظر جنسیت در هر دو گروه آزمایش و گواه، به صورت ۷ نفر مرد (۴۶/۷٪) و ۸ نفر زن (۵۳/۳٪) قرار گرفتند. میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایش ۳۵/۲ (۶/۲) و گروه گواه ۳۴/۸ (۵/۴) بود که دامنه سنی از ۲۵ تا ۵۰ سال را شامل می‌شد.

از بین خرده مقیاس‌های مربوط به فزون‌کاری، هیچ یک از خرده مقیاس‌ها در آزمون لون معنادار نیستند؛ بنابراین می‌توان گفت که هر دو گروه از نظر متغیرهای پژوهش، قبل از شروع مداخله از لحاظ واریانس‌ها همگن بوده‌اند ($p > 0.05$). یکی دیگر از مفروضه‌های آزمون تحلیل واریانس، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. برای بررسی این فرضیه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون حاکی از آن است که تمامی زیر مقیاس‌های فزون‌کاری از مفروضه نرمال بودن پیروی می‌کنند ($p > 0.05$). یکی دیگر از پیش فرض‌های تحلیل کوواریانس، بررسی همگنی رگرسیون است. با توجه به این که هیچ کدام از خرده مقیاس‌های فزون‌کاری در بررسی همگنی رگرسیون، معنادار نمی‌باشند ($p > 0.05$)، می‌توان نتیجه گرفت که فرض همگنی رگرسیون برقرار است. ارزیابی ویژگی داده‌ها نشان داد که مفروضه آماری همسانی ماتریس‌های واریانس

پرسشنامه اعتیاد به کار (WART): این پرسشنامه در سال ۱۹۹۹ توسط رایینسون طراحی شده است و در برگیرنده ۲۵ سؤال خود گزارشی است. در این پرسشنامه از آزمودنی خواسته می‌شود تا برطبق شرایط کاری خود یکی از گزینه‌هایی که بهترین توصیف از آن شرایط را دارد را انتخاب کند. این پرسشنامه در یک طیف لیکرت چهارگزینه‌ای از کاملاً نادرست تا کاملاً درست نمره‌گذاری می‌شود. جمع نمرات فرد بین ۲۵ تا ۱۰۰ قرار دارد. نمره بالاتر به معنی داشتن اعتیاد به کار بیشتر است. این پرسشنامه دارای پنج زیرمقیاس زیر است که عبارتند از: شاخص‌های گرایش‌های اجباری^۱، کنترل یا دامنه تصمیم‌گیری شغلی^۲، ارتباطات ضعیف/خودجذبی^۳، ناتوانی در سپردن مسئولیت به دیگران^۴ و خود ارزشی ضعیف^۵. ضریب آلفای کرونباخ اولیه که توسط سازندگان مقیاس ارائه شده است حاکی از همسانی درونی بالای آن (۰/۸۸) دارد (۱۴). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس، ۰/۹۲ بوده است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای ابزار اندازه‌گیری است و قابلیت اعتماد محتوای پرسشنامه هم در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است (۱۵). در پژوهش عسکری و نوری در مورد آزمون اعتیاد به کار روایی بالایی به دست آمد و آلفای کرونباخ آن برابر ۰/۹۲ بوده و قابلیت اعتماد محتوای پرسشنامه نیز در سطح $p < 0.01$ معنادار بود.

پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI): این پرسشنامه که در سال ۱۹۸۱ توسط مسلج ساخته شده است رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی در میان افراد مختلف با سوابق شغلی و حرفه‌ای متفاوت می‌باشد و از ۲۲ گویه جداگانه تشکیل شده که هر سه زیر مقیاس فرسودگی شغلی را در بر می‌گیرد. در این ابزار ۹ گویه مربوط به تحلیل عاطفی، ۵ گویه مربوط به مسخ شخصیت و ۸ گویه مربوط به عدم احساس موفقیت فردی می‌باشد. این ابزار در طیف لیکرت (۰ تا ۶) نمره‌گذاری می‌شود. روایی این پرسشنامه به کمک روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفته است و یافته‌های نهایی مبین همبستگی قوی میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله آزمون مجدد در مورد تمام مقیاس‌ها ($r = 0.98$) بوده است. اولین بار در ایران فیلیان (۱۳۷۱) این پرسشنامه را ترجمه و اعتبار و پایایی آن را برای اولین بار در ایران مورد تأیید قرار داد؛ و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸

4. inability to delegate
5. impaired self-worth

1. compulsive tendencies
2. control or job decision latitude
3. impaired communication/ self-absorption

جدول ۳ نشان می‌دهد که اثر گروه آزمایشی به صورت معناداری روی گرایش‌های اجباری ($F(1,20) = 0/44$, $p < 0/01$) و $p < 0/01$, $F(1,20) = 17/33$ ، ارتباطات ضعیف/ خود جذبی ($F(1,20) = 0/29$, $p < 0/05$)، خود ارزشی ($F(1,20) = 8/22$, $p < 0/01$) و فرسودگی شغلی ($F(1,20) = 8/61$, $p < 0/01$) تأثیر دارد. اثر گروه روی ناتوانی در سپردن مسئولیت به لحاظ آماری معنادار نیست ($F(1,20) = 0/00$, $p > 0/05$).

کوواریانس برای مؤلفه‌های فزون کاری ($M = 4/22$, $Box's M = 0/05$ ، $P > 0/05$) برقرار است و بنابراین برای ارزیابی معناداری اثر چند متغیری از شاخص لامبدای ویلکز استفاده شد. شاخص لامبدای ویلکز نشان داد که اثر گروه بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی‌دار است ($partial \eta^2 = 0/92$ ، $P < 0/01$ ، $F = 144/30$). به عبارت دیگر، بین دو گروه آموزش مدیریت چند وجهی تئیدی و گروه گواه حداقل در یکی از مؤلفه‌های فزون کاری و فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

آماره‌های ANOVA تک متغیری در مورد هر متغیر وابسته به صورت جداگانه اجرا شد تا منبع معناداری اثر چند متغیری تعیین شود.

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد برای نمرات متغیرهای پژوهش در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

P	پس‌آزمون		پیش‌آزمون		نوع آموزش مقیاس/ زیر مقیاس‌ها
	گروه گواه میانگین (انحراف معیار)	مدیریت تئیدی میانگین (انحراف معیار)	گروه گواه میانگین (انحراف معیار)	مدیریت تئیدی میانگین (انحراف معیار)	
0/001	24/64 (5/87)	18/08 (3/55)	25/10 (2/59)	24/33 (2/70)	گرایش‌های اجباری
0/001	22/54 (2/34)	13/63 (2/20)	22/77 (4/05)	22/91 (4/49)	کنترل
0/01	14/28 (2/69)	10/47 (2/43)	14/80 (3/16)	15/05 (3/79)	ارتباطات ضعیف/ خود جذبی
0/63	3/74 (2/11)	3/21 (1/50)	4/12 (2/13)	3/58 (1/99)	ناتوانی در سپردن مسئولیت
0/001	7/96 (3/50)	5/01 (2/04)	8/35 (4/78)	8/89 (3/14)	خود ارزشی
0/001	17/77 (11/88)	66/19 (8/30)	73/97 (10/11)	74/20 (10/86)	نمره کل فزون کاری
0/001	52/96 (9/11)	45/57 (8/45)	51/78 (8/37)	53/90 (9/48)	فرسودگی شغلی

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره فزون کاری و فرسودگی شغلی در گروه‌های آموزش مدیریت تئیدی و گروه گواه

متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	η^2 partial
گرایش‌های اجباری	146/24	1	146/24	17/33	0/001	0/44
کنترل	108/77	1	108/77	31/67	0/001	0/58
ارتباطات ضعیف/ خود جذبی	59/30	1	59/30	8/22	0/01	0/29
ناتوانی در سپردن مسئولیت	0/11	1	0/11	0/07	0/89	0/01
خود ارزشی	23/20	1	23/20	8/61	0/01	0/30
نمره کل فزون کاری	1044/90	1	1044/90	23/14	0/001	0/47
فرسودگی شغلی	156/73	1	156/73	18/79	0/001	0/30

آزمایش و گواه در نمرات حاصل از کنترل، ارتباطات ضعیف/ خود جذبی، خود ارزشی تفاوت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد. با این حال بین دو گروه در خرده مقیاس سپردن مسئولیت تفاوت معنی داری به لحاظ آماری مشاهده نشد. یافته‌های این پژوهش با مطالعات مشابه تیان و همکاران (۲۰۱۵)، شه‌منش و کاترین فکری (۱۳۹۶)،

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تئیدی بر فزون کاری و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد که گروه به صورت معناداری روی کاهش فزون کاری و فرسودگی شغلی تأثیر دارد. همچنین بین گروه

مهارت اجتماعی کارکنان همراه خواهد بود و کارکنان احتمالاً از نظر مهارت‌های اجتماعی افت خواهند کرد. مدیریت چندوجهی تنیدگی به دلیل اینکه یک مداخله جامع محسوب می‌شود، برای رفع این مشکلات نیز برنامه‌ریزی منظمی دارد. مهارت‌های ارتباطی لازمه مدیریت صحیح تنیدگی هستند و در موقعیت‌های استرس‌زا، یافتن حمایت‌های اجتماعی یک مهارت محسوب می‌شود (کراز، پارگامنت، هیل و ایرنسون، ۲۰۱۶). در مداخله لرن اختصاص زمان کافی برای گذراندن زمان با خانواده (شب‌ها و آخر هفته‌ها و تعطیلات) امری ضروری برای جلوگیری از تنیدگی در نظر گرفته شده است.

نتایج نشان داد آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر میزان کنترل یا دامنه تصمیم‌گیری شغلی در کارکنان شرکت داروسازی مؤثر بود. میزان کنترل یا دامنه تصمیم‌گیری شغلی (برای مثال، آزادی عمل شغلی، سطح مهارت) یکی از عوامل اصلی است که در تنیدگی شغلی نقش دارد. بدیهی است که هرچه افراد احساس آزادی عمل بیشتری داشته باشند، تنیدگی کمتری را تجربه خواهند نمود. در افراد دچار فزون‌کاری احساس کنترل کمی مشاهده می‌شود. حتی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که همسران افراد پرکار نیز احساس کنترل بیرونی دارند. یکی از روش‌هایی که برای کاهش مؤثر تنیدگی به آن مرتباً اشاره می‌شود، گفتن «نه» است. بسیاری از اوقات افراد بخاطر ناتوانی در رد کردن درخواست دیگران به خاطر خجالت کشیدن از اینکه به آنها بگویند نمی‌توانند کارشان را انجام دهند، دچار تنیدگی می‌شوند. فعالیت‌های اوقات فراغت ضد تنیدگی کاملاً لازم هستند. استراحت کردن از طریق فعالیت‌های لذت‌بخش خارج از خانه را نباید نادیده گرفت. خواب و تغذیه سالم، ورزش و تفریحات ضروری هستند (۲۰۱۰). با آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن، کارکنان با ثبت تنیدگی روزانه، شناسایی عوامل استرس‌زا، یادگیری تنش زدایی عمیق عضلانی، یادگیری نه گفتن، خواب شبانه کافی، تغذیه مناسب و فعالیت جسمانی با تحت تأثیر قرار دادن چرخه تنیدگی در سطوح شناختی، رفتاری، هیجانی و فیزیولوژیکی به واسطه اصلاح چرخه نارسانا کنش‌ور تنیدگی توانستند کنترل بیشتری بر محیط داشته باشند.

نتایج نشان داد آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر خود ارزی در کارکنان شرکت داروسازی مؤثر بود. در تبیین یافته بدست آمده می‌توان گفت از آنجایی که تنیدگی تأثیر منفی بر خود ارزی

بارلو و همکاران (۲۰۰۱)، آهنگرزاده و حاتمی (۱۳۹۶)، سلطانی و دوکانه‌ای فرد (۱۳۹۴) همخوان است.

نتایج نشان داد آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر گرایش‌های اجباری کارکنان تأثیر دارد. مفهوم فزون‌کاری به نوعی رفتار اجباری و غیرقابل مهار برای کار کردن اشاره می‌کند (۲۰۱۰). معتاد به کار نیاز و سواس‌گونه و بی‌امانی نسبت به کار دارد. فرد اعتقاد دارد اگر کار نکند دنیا بر سرش خراب خواهد شد و تصور می‌کند خودش تنها کسی است که می‌تواند این کار را انجام دهد. این افراد فرصت کمی برای استراحت دارند و همواره در فکر کار هستند، حتی زمانی که در محیط کار نیستند (شیمازو و شوفلی، ۲۰۰۷). نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که روابط کار، سلامت اجتماعی و ذهنی فرد مورد تأثیر را تحت الشعاع قرار می‌دهد؛ چرا که تعهد غیرمعتاد به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند. در این موارد می‌توان نقش باورها، شناخت‌ها و نگرش‌های نادرست را مشاهده نمود که مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن به طور جدی به آنها می‌پردازد و تلاش می‌کند تا آنها را اصلاح نماید. در بسیاری از مواقع حتی افراد متوجه نیستند که واقعاً مجبور به کار افراطی نیستند و اگر از این موضوع آگاه باشند که چرا تمایل به فزون‌کاری دارند، شیوه خود را تغییر می‌دهند. این مداخله تلاش می‌کند تا انگیزه‌های افراد را شناسایی نموده و آنها را از این موضوع آگاه کند.

نتایج نشان داد آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر ارتباطات ضعیف/ خودشیفتگی در کارکنان شرکت داروسازی تأثیر دارد. وقتی فرد درگیر افکار و رفتارهای شغلی و کاری اعتیادگونه می‌شود زندگی‌اش دچار عدم تعادل می‌شود و ممکن است به سایر ابعاد زندگی خود نتواند رسیدگی کافی کند و حتی در روابط اجتماعی و بین‌فردی نیز تداخل ایجاد شود زیرا به جای اینکه فرد بخشی از زمان و توان خود را صرف شکل دادن و تقویت تعاملات و مهارت‌های اجتماعی خود کند بخش بسیار زیادی از وقت و توان خود را صرف کار و امور شغلی می‌کند و از تعاملات و درونی کردن مهارت‌های سازگارانه اجتماعی غافل می‌ماند و حتی از برخی انتظارات اجتماعی و بین‌فردی غافل شود و تمرکز او بیشتر متوجه انجام کارها باشد (بلات، ۱۹۹۵)، زیرا در اعتیاد به کار یک میل درونی قوی به سخت کار کردن وجود دارد که نمی‌توان در برابر آن مقاومت نمود و باعث تداخل در سایر امور می‌شود با کاهش

رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند. معتادان به کار کمال‌گرا بوده، روابط میان فردی خصمانه و غیراثربخشی پیدا می‌کنند. افراد دچار فزون کاری فشار بیشتری نسبت به دیگران تجربه می‌کنند. آنها فرض را بر این قرار می‌دهند که فشار یا اجبار برای کار به دلیل نیازهای درونی ناشی از فشاری است که به خاطر احساس گناه در مورد کار نکردن به وجود می‌آید. ممکن است این افراد برای کسب خودارزشی به فزون کاری روی بیاورند. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که به همان اندازه که به تولید و بهره‌وری توجه می‌شود، سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز مورد توجه قرار گیرد. بدون توجه به سلامت روانی کارکنان مدیریت اثربخش حاصل نمی‌شود. با آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن در میان کارکنان یک شرکت داروسازی در تهران کارکنان با یادگیری مهارت‌ها و رفتارهای مدیریت تنیدگی (یادگرفتن قاطعیت، ارتباط مثبت با دیگران، هنر نه گفتن، شناسایی و حل اختلافاتی که هرچرا رخ می‌دهند، یادگیری روش‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری و روش‌های آرامش‌یابی، کسب مهارت جرأت‌ورزی، ایجاد سبک زندگی سالم (حفظ وزنی نرمال، رفتارهای تغذیه‌ای سالم، ورزش منظم و آرامش‌یابی)، ایجاد و حفظ حمایت اجتماعی مناسب، اعتماد کردن به توانایی‌های خود (تعیین الویت‌ها و محدودیت‌های شخصی، مشارکت در ایجاد این ظرفیت، هدف‌گذاری‌های واقع‌گرایانه)، مدیریت زمان (مرور اهداف، تعیین کارهایی که باید انجام شوند و کارهایی که فرد دوست دارد انجام دهد، و زمان تخصص داده شده به هر یک، تعیین الویت‌ها، استراحت کردن بین فعالیت‌ها، مرور الویت‌ها و پیشرفت، تجزیه و تحلیل استانداردها) و تمرین تفکر مثبت و واقع‌گرایانه درباره علل تنیدگی توانستند از میزان فزون کاری خود بکاهند. (۲۰۱۰).

نتایج نشان داد آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت داروسازی مؤثر بود. جلسات آموزش مدیریت تنیدگی، از بحث‌ها و مهارت‌هایی ساده ولی مهم و کاربردی تشکیل شده است که افراد با یادگیری این مهارت‌ها و استفاده از آن در محیط کار به دلیل بازخورد مثبتی که دریافت می‌کنند، روحیه بهتری کسب می‌کنند و با قدرت و توانمندی بیشتری به کار خود ادامه می‌دهند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۷). به طور مثال کارکنان آموختند که چگونه تنیدگی می‌تواند الگوهای تفکر، حالات هیجان، رفتار، حس‌های بدنی، سطوح تنش و همچنین

افراد دارد، در نتیجه تأثیر آن بر حوزه روابط بین فردی افراد امری قابل درک است. افراد به سبب میزان تنیدگی که دریافت می‌کنند کارایی کمتری پیدا می‌کنند که این عامل به مرور زمان سبب می‌شود آنها در موقعیت‌های بین فردی احساس خود ارزشی کمتری کنند یا ممکن است این افراد برای کسب خود ارزشی به فزون کاری روی بیاورند. مهمترین منبع تأثیرگذار بر پیدایش و میزان خود ارزشی، مؤلفه‌های شناختی هستند. تغییر شناخت منجر به تغییرهای رفتاری و هیجانی می‌شود. بنابراین با توجه به اینکه خود ارزشی بُعد عاطفی و هیجانی ارزیابی خود است مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن از طریق اصلاح و تغییر مؤلفه‌های شناختی ناکارآمدی که موجب کاهش خود ارزشی می‌شوند، می‌تواند موجب تغییرهای هیجانی و رفتاری شده و میزان خود ارزشی را افزایش دهد.

نتایج نشان داد آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر سپردن مسئولیت به دیگران در کارکنان شرکت داروسازی مؤثر نبود. یکی از دلایلی که موجب می‌شود تا افراد مبتلا به فزون کاری، از سپردن مسئولیت به دیگران اجتناب کنند، کمال‌گرایی است، در واقع آنها فکر می‌کنند که باید خودشان به بهترین نحو، کارها را انجام دهند. این موضوع مسئولیت‌های آنها را دوچندان نموده و موجب می‌شود تا است و تنش زیادی را متحمل شوند. فزون کاری ممکن است از گرایش‌های کمال‌گرایانه که فرد را از سپردن مسئولیت به دیگران به طور مؤثر در زمان مناسب باز دارد، ناشی شود. کمال‌گرایی مبتنی بر باورها و شناخت‌های غیرمنطقی است. مدیریت چندوجهی تنیدگی مستقیماً به این باورها غیرمنطقی می‌پردازد، آنها را شناسایی نموده و تغییر می‌دهد (ابو-ریا، پارگامنت، کراز و ایرنسون، ۲۰۱۵). با تمام این تفاسیر، به نظر می‌رسد در پژوهش حاضر به دلیل سنجش این خرده مقیاس به وسیله تنها یک گویه، نتیجه قابل تصور و پیش‌بینی به دست نیامده است. بنابراین یکی از دلایل به دست آمدن نتیجه ناهمسو با مطالعات پیشین در این راستا را می‌توان بررسی سپردن مسئولیت کاری به دیگران به کمک تنها یک گویه دانست که نتیجه آن اندازه‌گیری نا کامل متغیر مورد پژوهش و ناتوانی در تمایز ویژگی‌های دو گروه در این زمینه است. به احتمال بسیار بالا در صورت افزایش تعداد سؤالات این خرده مقیاس می‌توانستیم انتظار داشته باشیم که شاهد نتایج متفاوت‌تری باشیم.

به طور کلی معتادان به کار و سواسی بوده، اضطراب و تنیدگی زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود،

شغلی معلمان. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۸(۳۱)، ۱۸۴-۱۶۵.

عباسی، مسلم؛ درگاهی، شهریار؛ رحمتی، محمدرضا، محمدی؛ مریم؛ پیرانی، ذبیح (۱۳۹۶). تأثیر اعتیاد به کار و کمال‌گرایی بر تنیدگی زناشویی و مهارت‌های اجتماعی پرستاران. مجله سلامت و مراقبت، ۱۹(۱)، ۶۱-۵۰.

علوی، سلمان؛ احمدی، محمد امین؛ زر، عبدالصالح (۱۳۹۶). بررسی اثربخشی ورزش بر میزان فرسودگی شغلی، سلامت عمومی و امید به زندگی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، سلامت اجتماعی، ۴(۳)، ۱۶۹-۱۶۰.

فیلیان، عماد (۱۳۷۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی و بررسی ارتباط آن با روش‌های مقابله‌ای پرستاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

نوری، ابوالقاسم؛ عسکری، آزاده (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۲)، ۳۸-۳۱.

Abu-Raiya, H., Pargament, K. I., Krause, N., Ironson, G. (2015). Robust links between religious/spiritual struggles, psychological distress, and well-being in a national sample of American adults. *American Journal of Orthopsychiatry*, 85(6), 565- 575

Barlow, D. H., Rapee, R. M. & Reisner, L. C. (2001). *Mastering Stress*. American Health Publishing Company.

Blatt, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression. *American psychologist*, 50(12), 1003-1020

Cristina, Q., Mark D, G. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59.

De Carlo, N. A., Falco, A., Pierro, A., Dugas, M., Kruglanski, A. W., Higgins, E. T. (2014). Regulatory mode orientations and well-being in an organizational setting: the differential mediating roles of workaholism and work engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 725-738.

Fried, A. L., Fisher, C. B. (2016). Moral stress and job burnout among frontline staff conducting clinical research on affective and anxiety disorders. *Professional Psychology: Research and Practice*. 47(3), 171-180

Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1) 38-49.

Krause, N., Pargament, K. I., Hill, P. C & Ironson, G. (2016). Humility, stressful life events, and psychological well-being: Findings from the

روش‌های ارتباطشان با دیگران را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از مهارت‌های این جلسات تمرکز بر آگاهی بود که به افراد آموزش داده می‌شود از تنیدگی و واکنش‌های خودشان به تنیدگی آگاهی بیشتری کسب کنند و همین طور با انجام تمریناتی، آسودگی بیشتری را تجربه کنند. همچنین به آنها آموزش داده شد که چگونه می‌توان با تغییر ارزیابی‌ها و برداشت‌های نادرستشان که شواهد کافی برای اثبات آنها وجود ندارد، می‌توانند به صورت کارآمد بر تنیدگی ادراک شده مدیریت داشته باشند و با جایگزینی افکار منطقی به جای افکار غیرمنطقی از شدت تنیدگی دراک شده بکاهند و به احتمال کمتری دچار فرسودگی شوند.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم انجام پیگیری به دلیل محدودیت زمانی اشاره کرد. پژوهش حاضر تنها بر روی کارکنان یک شرکت داروسازی اجرا شد، بنابراین باید در تعمیم آن به جمعیت‌های دیگر احتیاط نمود. به دلیل محدودیت پیگیری که در این پژوهش وجود داشت، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی جهت بررسی میزان پایداری تأثیر آموزش، آزمون‌های پیگیری به فواصل مختلف پس از اتمام دوره آموزشی صورت گیرد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که چنین پژوهشی در میان سایر جوامع، جهت تعمیم‌پذیری نتایج انجام گیرد. پیشنهاد می‌شود مسئولین و مدیران سایر شرکت‌های داروسازی با آگاهی از نتایج این پژوهش در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، از این توانش‌ها جهت ارتقاء توان علمی و عملی کارکنان در جهت کنترل تنیدگی و استفاده بهینه از نیروی انسانی بهره‌گیرند.

منابع

آهنگرزاده، ژیلآ؛ حاتمی، محمد (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در فزون‌کاری خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی. فصلنامه علوم روانشناختی، ۱۱(۶۱)، ۶۰-۴۵.

سلطانی، سمانه؛ دوکانه‌ای فرد، فریده (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش مدیریت تنیدگی به شیوه شناختی- رفتاری بر فرسودگی شغلی و رضایت زناشویی کارکنان هلال احمر. فصلنامه علمی- پژوهشی امداد و نجات، ۷(۳)، ۱۰۸-۹۶.

شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۷). پویایی گروه و مشاوره گروهی. تهران: انتشارات رشد.

شهنش، نرجس؛ فکری، کاترین (۱۳۹۶). مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی با واقعیت‌درمانی گلاسر در فرسودگی

- landmark spirituality and health survey. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 499-510.
- Ohue, T., Michiko, M., Nakaya, T. (2015). The Effect of hle rr oup Cogniive Bhhvvoø Thrpppy in a uu rse's Burnout and Intention to Resign. *Health*, 7, 1243-1254.
- Piotrowski, C., Vodanovich, S. J. (2008). The workaholism syndrome: an emerging issue in the psychological literature. *Journal of Instructional Psychology*. 35(1), 03-105.
- Santen, S. A., Holt, D. B., Kemp, J. D., Hemphill, R. R. (2010). Burnout in medical students: examining the prevalence and associated factors. *South Medical Journal*, 103(8), 758-63.
- Shimazu A, Schaufeli WB. (2007). Does distraction facilitate problem-focused coping with job stress? A 1-year longitudinal study. *Journal of Behavioral Medicine*, 30(5), 423-434.
- áááásquzz .. R.P, '' eeeman L.C.P.(2017). Rffooooos on work addiction as a symptom of contemporary social unrest. *MOJ Addiction Medicine & Therapy* . 4(1), 217-222.

