



The Survey Effectiveness of Mentalization Training on Employees' Emotional Intelligence and Perceived Work Stress

Marziyeh Malekiha¹ 

¹ Associate Professor, Department of Counseling, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran, Email: M.Malekiha@hmu.ac.ir

Abstract

Purpose: Interpersonal relationships are among the most influential factors affecting employees' quality of work life. These relationships include interactions between employees and clients, among colleagues, and between employees and their supervisors. When interpersonal relationships become dysfunctional, employees' mental health gradually deteriorates, creating conditions for the emergence and progression of psychological problems. Stress is an inseparable part of life in the 21st century, and depending on its intensity as well as individuals' coping strategies, it may either contribute to psychological distress or facilitate personal growth. Emotional intelligence is defined as the ability to monitor one's own and others' emotions, distinguish among them, and use this information to guide thinking and behavior. As an acquired competence, emotional intelligence encompasses skills such as self-awareness, self-regulation, empathy, motivation, and social skills. Another key construct in organizational behavior is mentalization, which refers to an individual's capacity to understand and interpret both their own and others' mental states. Given the importance of interpersonal relationships in the workplace, the present study sought to determine whether mentalization training could improve employees' emotional intelligence and reduce perceived occupational stress.

Design/Methodology/Approach: In terms of purpose, this is an applied study; regarding research methodology, it is quantitative; in terms of time horizon, it is cross-sectional; regarding research design, it falls under the category of quasi-experimental research (specifically a pre-test/post-test design with a control group); and concerning data collection, it utilizes a questionnaire. The study population consisted of all male and female employees of the Madiran Company in the year 1403. From this population, 30 volunteers were selected and randomly assigned to either an experimental group or a control group, with 15 members in each.

Findings: The results indicated that for emotional intelligence, the experimental group had a pre-test mean score of 25.53, while the control group obtained a mean score of 24.93. At post-test, the experimental group's mean increased to 89.50, whereas the control group's mean remained at 24.86, indicating the effectiveness of the intervention. Regarding perceived

occupational stress, the experimental group had a pre-test mean score of 116.06, compared with 82.46 for the control group. At post-test, the experimental group's mean decreased to 105.33, while the control group's mean remained unchanged (82.46). Both emotional intelligence and perceived occupational stress met the assumptions of normality ($p > .05$) and homogeneity of error variances ($p > .05$). Furthermore, the assumption of homogeneity of regression slopes was satisfied for emotional intelligence at both pre-test ($F = 0.47, p = .39$) and post-test ($F = 1.04, p = .25$), as well as for perceived occupational stress at pre-test ($F = 0.71, p = .68$) and post-test ($F = 1.44, p = .56$). After controlling for pre-test scores, the difference in post-test emotional intelligence between the experimental and control groups was statistically significant ($p < .01$), with an effect size of 0.41. Likewise, after adjusting for baseline scores, the difference in post-test perceived occupational stress was statistically significant ($p < .01$), with an effect size of 0.51.

Discussion and Conclusion: The present study examined the effectiveness of mentalization training in enhancing emotional intelligence and reducing perceived occupational stress among employees. The first hypothesis proposed that mentalization training would improve employees' emotional intelligence. The findings supported this hypothesis and were consistent with previous studies (Đorđević & Đorđević, 2019; Masuda & Sannomiya, 2020), which reported positive effects of mentalization training on emotional intelligence. This finding may be explained by the fact that mentalization enhances individuals' ability to understand and regulate both their own and others' mental states. Emotional intelligence comprises four core dimensions—self-awareness, self-regulation, social awareness (empathy), and relationship management. Therefore, mentalization training facilitates improvements in these competencies through specific psychological processes.

Keywords: Mentalization, Emotional intelligence, Work stress, Perceived work stress, Employees.

Citation: Malekiha, M. (2026). The Survey Effectiveness of Mentalization Training on Employees' Emotional Intelligence and Perceived Work Stress. *Psychological Research in Management*, 12(2), 29-49. (In Persian)

Received: September 04, 2025
Revised: November 19, 2025
Accepted: January 01, 2026
Published Online: July 15, 2026
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
<https://doi.org/10.22034/jom.2026.2070826.1398>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Hazrat-e Masoumeh University. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



بررسی اثربخشی آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی و

استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان*

مرضیه ملکپها^۱ 

^۱ دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: M.Malekiha@hmu.ac.ir

چکیده

کمک به کارکنان در راستای حفظ و ارتقای سلامت روان‌شناختی آنها موضوعی است که همواره مدنظر کارفرمایان و مدیران منابع انسانی بوده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد و زن شاغل در شرکت مادایران در سال ۱۴۰۳ بود. تعداد سی نفر از افراد داوطلب شرکت در مطالعه انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر کدام با ۱۵ عضو) قرار داده شدند. در این مطالعه، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک پژوهشگر ساخته، پرسشنامه هوش هیجانی فارنهام و پتریدس (۲۰۰۳) و استرس شغلی ادراک‌شده البوت (۱۹۹۵) استفاده شد. در گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه مداخله مبتنی بر آموزش ذهنی‌سازی به کارکنان آموزش داده شد، اما افراد گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ و با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل کواریانس) تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین میانگین نمرات هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده در گروه آزمایش و کنترل تفاوتی معنادار وجود داشت ($P < 0/05$). از این رو، با توجه به یافته‌های این مطالعه، می‌توان نتیجه گرفت آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی کارکنان - به عنوان یک مهارت ارتباطی - و استرس شغلی ادراک‌شده مؤثر است.

کلیدواژه‌گان: ذهنی‌سازی، هوش هیجانی، استرس شغلی، استرس شغلی ادراک‌شده، کارکنان.

استناد: ملکپها، مرضیه (۱۴۰۵). بررسی اثربخشی آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان.

پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۲(۲)، ۴۹-۲۹.

مقدمه

یکی از نقش‌هایی که برای انسان در طی گستره زندگی حائز اهمیت می‌شود، نقش شغلی است (Martins & Faciola, 2025). امروزه، بنا به تغییرات رخ داده‌شده در ساختار جامعه که بی‌تأثیر از دگرگونی ساختارهای جوامع جهانی نیست، نقش شغلی برای بیشتر افراد جامعه شامل زنان و مردان برجسته شده است و بر این اساس، امروزه شاهد ورود و حضور طیفی وسیع از افراد در عرصه اشتغال هستیم (Cheng, 2025). یک فرد شاغل حدوداً نیمی از عمر خود را در محل شغل می‌گذراند؛ از این رو، کیفیت زندگی شغلی مانند کیفیت زندگی خانوادگی حائز اهمیت است و کیفیت این دو نوع زندگی بر یکدیگر اثرگذار و اثرپذیر است (Wang, 2025). یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی تجربه‌شده در محل شغل روابط بین‌فردی است و این روابط مشتمل بر روابط بین کارمند با ارباب‌رجوع، کارمند با کارمند و کارمند با سرپرست (سرپرستان) است (Nabi et al., 2025). چنانچه روابط بین‌فردی در زمره روابط ناسالم قرار گیرد، به‌مرور سلامت روان فرد کارمند تحت تأثیر قرار می‌گیرد و به‌تدریج زمینه برای ظهور و پیش‌روی آسیب‌های روان‌شناختی فراهم می‌شود (Neff, 2017). مطابق نظر برخی از پژوهشگران مانند لومن^۱ (۱۹۷۷)، انواع روابط در محیط (های) شغلی با چهار شاخصه هوش هیجانی، میزان استرس ادراک‌شده، میزان شادی ادراک‌شده و میزان حمایت ادراک‌شده سنجیده می‌شود. بر این اساس، روابطی به عنوان روابط ناسالم (مخرب) در محیط شغل نامیده می‌شوند که دارای کمترین میزان مؤلفه‌های هوش هیجانی، شادی ادراک‌شده، حمایت ادراک‌شده و بیشترین میزان استرس ادراک در آن تجربه باشند. هوش هیجانی^۲ - به عنوان یکی از مؤلفه‌های روابط - به توانایی شناسایی، درک و بیان احساسات خود و دیگران برمی‌گردد (Culver, 1998). از زمان مطرح‌شدن این مفهوم تا کنون، طیفی وسیع از مطالعات (Desti & Shanthi, 2015; Ryback, 2012; Shipley et al., 2010; Suliman & Al-Shaikh, 2007) نقش هوش هیجانی در کیفیت انواع روابط از جمله محیط‌های شغلی را بررسی کرده‌اند. یکی دیگر از مؤلفه‌های روابط سالم میزان استرس ادراک‌شده در محیط شغل است (Hurbean et al., 2025). رویارویی با استرس جزء جدایی‌ناپذیر زندگی در قرن ۲۱ است (Palumbo et al., 2025). همچنین، به دلیل مواجه‌بودن با دنیای دائماً در حال تغییر، محیط‌های شغلی بی‌تأثیر از این تغییرات نیستند و عوامل مختلف ایجادکننده استرس در محیط‌های شغلی شده‌اند (Brun et al., 2025). میزان مدیریت و تحت تأثیر قرار گرفتن استرس در محل شغل به نحوه عملکرد فرد کارمند در

¹ Lowman

² Emotional Intelligence

مواجه‌شدن با عوامل استرس‌زا بستگی دارد (Brun et al., 2025). از این رو، با توجه به اهمیت کیفیت روابط در محیط‌های شغلی، برخی از پژوهشگران (Hutsell, 2024; van Heerden et al., 2025) راهبردهای ایمن‌سازی افراد در برابر استرس‌های شغلی و روابط نامطلوب موجود در محیط‌های شغلی را بررسی کرده‌اند. ذهنی‌سازی یکی از این راهبردهاست که برای نخستین بار توسط فوناگی^۱ (۲۰۱۱) به طور رسمی مطرح شد و به عنوان یکی از راهبردهای اثرگذار در افزایش کیفیت روابط بین‌فردی مورد توجه قرار گرفت (Daubney & Bateman, 2015). به موازات گسترش روان‌شناسی مثبت و ظهور رویکردهای پست‌مدرن، مفهوم ذهنی‌سازی بر اساس سازه‌های هوش هیجانی، سبک‌های دلبستگی و تأمل شکل گرفت و هدف غایی آن ارتقای میزان درک متقابل و همدلی در روابط بین‌فردی است که این امر زمینه‌ساز ایجاد و شکل‌گیری روابط سالم به ویژه روابط بین‌فردی می‌شود (Free et al., 2025). در کشور ما نیز کیفیت روابط انسانی در محیط‌های شغلی و سازمانی مورد توجه پژوهشگران در حوزه‌های مختلف پژوهش از جمله مشاوره شغلی، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است (ملاحمدی و همکاران، ۱۴۰۲؛ کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹) و برخی از پژوهش‌ها عوامل مرتبط با نحوه مقابله مؤثر با استرس‌های شغلی و عوامل زمینه‌ساز ارتقای هوش هیجانی در روابط بین‌فردی را بررسی کرده‌اند (رستگار و همکاران، ۱۴۰۰؛ طبری و قربانی، ۱۳۸۸؛ اعتباریان و امیدپناه، ۱۳۸۷).

اهمیت بی‌توجهی به کیفیت روابط بین‌فردی یا وجود روابط بین‌فردی ناسالم یکی از عوامل تحلیل‌برنده بهره‌وری در حوزه نیروی انسانی است که به طور غیرمستقیم زمینه‌ساز هدررفت منابع انسانی می‌شود. از سویی دیگر، وجود روابط انسانی ناسالم تهدیدکننده و تحلیل‌برنده سلامت روان کارکنان به جزء اصلی نیروی انسانی در یک سازمان تبدیل شده است و زمینه را برای ایجاد و گسترش آسیب‌های روان‌شناختی مرتبط با شغل فراهم می‌کند؛ آسیب‌هایی که بر عملکرد شغلی کارکنان و تعهد آنان به سازمان مؤثر هستند (Neff, 2017). از این رو، با توجه به اهمیت برقراری روابط انسانی سالم در محیط شغل از یک سو، و پیدایش و کاربرد ذهنی‌سازی به عنوان یک مداخله توانمندساز در حوزه سالم‌سازی روابط بین‌فردی در محیط‌های مختلف از جمله روابط بین‌فردی در محیط‌های شغلی و سازمانی از سویی دیگر، و همچنین، عدم وجود پژوهشی که اثربخشی ذهنی‌سازی به عنوان یک مداخله برای کمک به کارکنان در افزایش هوش هیجانی و مقابله با استرس‌های شغلی را بررسی کرده باشد، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده در کارکنان انجام شد. در این مطالعه، دو فرضیه

¹ Fonagy

مطرح شد: ۱- آموزش مهارت‌های ذهنی‌سازی بر افزایش هوش هیجانی کارکنان مؤثر است. ۲- آموزش مهارت‌های ذهنی‌سازی بر کاهش استرس شغلی ادراک‌شده در کارکنان مؤثر است.

مبانی نظری

استرس شغلی

استرس بخش جدایی‌ناپذیر زندگی در قرن ۲۱ است و بسته به میزان آن و کیفیت و نحوهٔ مقابلهٔ افراد با آن ممکن است زمینه‌ساز تجربهٔ انواع آسیب‌های روان‌شناختی یا رشد افراد شود (Yuliana et al., 2025). از سال ۱۹۱۹، مطابق اعلام سازمان بهداشت جهانی، استرس بیماری قرن نامیده شد و پیش‌بینی شد که تا سال ۲۰۲۰، استرس یکی از عوامل ناتوان‌کنندهٔ افراد در زمینه‌های زندگی خواهد بود. از آن زمان تاکنون، بنا به تغییرات رخ داده‌شده در ساختارهای جهانی و بالتبع ساختارهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، امنیتی، فناوری اطلاعات به جزء لاینفک زندگی بدل شده است (Abu Safieh et al., 2025). استرس شغلی یکی از انواع استرس‌هاست که به واکنش فرد کارمند به چالش‌ها، تنش‌ها و مشکلات پیش‌آمده در محیط شغل اشاره دارد. عوامل مختلف می‌توانند ایجادکنندهٔ استرس در محیط شغلی باشند

(Abu Safieh et al., 2025; Yuliana et al., 2025). برای مثال، تعهد بیش از حد به سازمان (Karacsony, 2019)، عدم تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی (Rabenu et al., 2017)، عدم تناسب بین حجم وظایف شغلی و توانایی‌های فرد (Teleş, 2021) نمونه‌هایی از این عوامل هستند. یکی از عوامل ایجادکنندهٔ استرس شغلی کمیت و کیفیت روابط بین‌فردی در محیط شغل است (Vladut & Kallay, 2010). مطابق نتایج مطالعات، استرس شغلی ادراک‌شده از تجربهٔ استرس دارای آثار و پیامدهایی نامطلوب‌تر است (Universari & Harsono, 2021). در بُعد جسمی، تجربهٔ تپش قلب، انواع گرفتگی‌های عضلانی، دردهای معدوی و نارسایی‌های داخلی از جمله گوارشی، اختلال در سیستم اعصاب مرکزی و مشکلات خواب و مشکلات جنسی فقط برخی از پیامدهای جسمانی استرس هستند (Cox et al., 2017). در بُعد روان‌شناختی، کاهش آستانهٔ تحمل و تاب‌آوری، افزایش سطح تحریک‌پذیری، کاهش سطح سرمایه‌های روان‌شناختی (خوش‌بینی، تاب‌آوری، امید و خودکارآمدی)، کاهش سطح عملکرد و هدف‌گزینی و اثرگذاری بر چشم‌انداز زمان فقط برخی از پیامدهای منفی استرس ادراک‌شده هستند (Ganster & Rosen, 2013). در بُعد شغلی، استرس شغلی زمینه‌ساز کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و روابط بین‌فردی پرتنش در محل شغل است (Stuart, 2023).

همچنین، در تقسیم‌بندی آسیب‌های روان‌شناختی شغلی، استرس‌های مرتبط با شغل یک طبقه از آسیب‌ها به شمار می‌آیند که پیشگیری از آنها زمینه‌ساز پیشگیری از وقوع سایر آسیب‌هاست (Neff, 2017).

هوش هیجانی

هوش هیجانی به عنوان توانایی نظارت بر احساسات خود و دیگران، تمایز بین آنها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و عمل تعریف شده است (Mayer et al., 2008). امروزه، هوش هیجانی به عنوان نوعی مهارت به حساب می‌آید که قابل اکتساب و شامل مهارت‌هایی مانند خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، انگیزه و مهارت‌های اجتماعی است (Li et al., 2025). همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، یکی از متغیرهای اساسی در حوزه رفتار سازمانی عملکرد شغلی کارکنان است. به واسطه عملکرد شغلی می‌توان میزان و نقش تلاش‌های فرد در تحقق اهداف سازمان را سنجید. به عبارت دیگر، عملکرد شغلی به معنای به نتیجه رساندن وظایفی است که سازمان به عهده فرد کارمند گذاشته است. بهره‌وری در سازمان‌ها نیازمند توجه به هم‌سویی خواسته‌ها، نیازها و ارزش‌های کارکنان با اهداف سازمان است؛ از این رو، برقراری روابط بین‌فردی سالم در سازمان بر مبنای قابلیت‌های هوش هیجانی می‌تواند از طریق درک و توجه به خواسته‌ها، نیازها و عواطف کارکنان زمینه‌ساز عملکرد متعالی آنها شود (Mrisho & Mseti, 2024). امروزه، بسیاری از مدیران سازمان‌ها با مشکلات بهره‌وری نیروی انسانی مواجه هستند که بیشتر این مسائل را نمی‌توان فقط با سازوکارهای فنی و فناورانه حل کرد. حل برخی از مسائل پیش روی سازمان‌ها نیازمند توجه به احساسات و عواطف نیروی انسانی و ایجاد فضای شغلی سالم است. هوش هیجانی از جمله عوامل مهم در ایجاد و توسعه فضای شغلی سالم است که موجبات رشد و تعالی کارکنان را فراهم و آنها را به داشتن کارایی و عملکرد شغلی بهتر تشویق می‌کند (Zhi et al., 2024). هوش هیجانی، به عنوان توانایی مدیریت احساسات، همچنین بر میزان رضایت شغلی کارکنان (Ealias & George, 2012)، بهبود روابط بین‌فردی و همکاری تیمی (Trivellas et al., 2011)، اثرگذاری بر نگرش‌های شغلی (Miao et al., 2017) و مقابله مؤثر با استرس‌های شغلی (Navas & Vijayakumar, 2018)، تعهد سازمانی کارکنان (Shooshtarian et al., 2013) و حل تعارضات شغلی به گونه‌ای سالم (Hopkins & Yonker, 2015) مؤثر است. نه فقط در حوزه کارکنان، بلکه در حوزه مدیران نیز هوش هیجانی دارای پیامدهایی است؛ به عبارت دیگر، هوش هیجانی بر حوزه رفتارهای مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان نیز مؤثر است (Sharma & Tiwari, 2024). هوش هیجانی رهبران و مدیران را قادر کرده است تا به احساسات کارکنان توجه و انگیزه‌بخشی کنند. همچنین، همدلی و مهارت‌های

اجتماعی به عنوان دو مؤلفه از مؤلفه‌های هوش هیجانی برای داشتن رهبری مؤثر ضروری هستند (Mrisho & Mseti, 2024).

ذهنی‌سازی

ذهنی‌سازی^۱ مفهومی در روان‌شناسی و روان‌درمانی است که به توانایی فرد در درک و تفسیر حالات ذهنی خود و دیگران اشاره دارد (Hosgoren Alici et al., 2023). این مفهوم این موضوع را بررسی می‌کند که چگونه افراد می‌توانند احساسات، افکار، نیت و باورهای دیگران را درک کنند و آنها را در تعاملات اجتماعی خود به کار گیرند (Steinmair et al., 2020). ایده ذهنی‌سازی به صورت ضمنی در آثار فیلسوفان کلاسیک مانند ارسطو و افلاطون وجود داشت. با ظهور روان‌شناسی علمی در قرن نوزدهم، علاقه به فهم فرایندهای ذهنی، مانند ادراک و تفسیر ذهن دیگران، افزایش یافت. روانکاوان نیز اگرچه اصطلاح ذهنی‌سازی را به کار نبردند، مفاهیمی مرتبط مانند انتقال، همدلی و ناخودآگاه را بررسی کردند. این مفاهیم پایه‌هایی برای درک عمیق‌تر ذهنی‌سازی در روان‌درمانی شدند. در دهه ۱۹۶۰، روان‌شناسان رشد مانند بالبی و نظریه دلبستگی او، بنیانی برای مطالعه رابطه میان توانایی درک ذهنی و کیفیت روابط اولیه فراهم کردند (Hoermann et al., 2013). کارهای او نشان داد دلبستگی ایمن با رشد توانایی فهم احساسات و افکار دیگران مرتبط است (Schwarzer et al., 2022). مفهوم مدرن ذهنی‌سازی به طور مشخص توسط پیترو فوناگی و همکارانش در دهه ۱۹۹۰ معرفی شد. فوناگی و همکارانش در زمینه نظریه دلبستگی و درمان‌های روان‌شناختی برای اختلالات شخصیت (به ویژه اختلال شخصیت مرزی) کار می‌کردند. آنها نشان دادند توانایی ذهنی‌سازی نقش کلیدی در تنظیم احساسات، خودآگاهی و روابط بین‌فردی ایفا می‌کند (Luyten et al., 2012). ذهنی‌سازی به توانایی فرد در درک (Arnoux-Nicolas et al., 2018) و تفسیر حالات ذهنی خود و دیگران اشاره دارد. این مهارت شامل درک احساسات، افکار، نیت‌ها و باورهای خود و دیگران است و نقشی مهم در بهبود کیفیت روابط بین‌فردی دارد (Bateman, 2022). ذهنی‌سازی در روابط بین‌فردی به روش‌های زیر کاربرد دارد: ۱- افزایش همدلی با درک بهتر احساسات و افکار دیگران موجب می‌شود افراد همدلی بیشتری از خود نشان دهند و روابطی صمیمانه‌تر و مبتنی بر اعتماد بسازند. ۲- کاهش سوء تفاهم ذهنی‌سازی به افراد کمک می‌کند نیت‌ها و انگیزه‌های دیگران را بهتر بفهمند و از سوء تفاهم‌های ناشی از قضاوت‌های نادرست جلوگیری کنند. ۳- تقویت مهارت‌های حل تعارض، درک احساسات و نیازهای طرف مقابل هنگام بروز اختلافات باعث می‌شود افراد با رویکردی آرام‌تر و مؤثرتر تعارضات را حل کنند. ۴- پیشگیری از واکنش‌های احساسی ناپایدار با تقویت ذهنی‌سازی باعث می‌شود افراد در موقعیت‌های پرتنش کنترل

¹ Mentalization

بیشتری بر واکنش‌های احساسی خود داشته باشند و رفتارهایی مناسب‌تر نشان دهند. ۵- بهبود ارتباطات عاطفی ذهنی‌سازی به افراد اجازه می‌دهد تا ارتباط عاطفی عمیق‌تری با دیگران برقرار کنند، زیرا قادر به درک و پاسخ‌گویی به نیازهای عاطفی یکدیگر خواهند بود. ۶- ایجاد صمیمیت و اعتماد؛ وقتی فرد احساس کند دیگری حالات ذهنی او را درک می‌کند، احساس امنیت روانی و اعتماد بیشتری در رابطه ایجاد می‌شود (Barth, 2024). تکنیک‌های درمانی مبتنی بر ذهنی‌سازی به افراد کمک می‌کنند تا روابط بین‌فردی پایدارتری ایجاد کنند. بنابراین، ذهنی‌سازی یک مهارت حیاتی برای ارتقای کیفیت روابط بین‌فردی است و می‌تواند به افراد کمک کند تا درکی عمیق‌تر از خود و دیگران داشته باشند. مهارت ذهنی‌سازی نقشی مهم در تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای دارد و می‌تواند محیط کار را به مکانی سازنده‌تر و همکاری‌محور تبدیل کند (Barth, 2024). در محیط کار، ذهنی‌سازی به افراد کمک می‌کند تا ارتباطی بهتر با همکاران، مدیران و مشتریان برقرار کنند و تنش‌ها و سوء تفاهم‌ها را کاهش دهند (Steinmair et al., 2020). بهبود ارتباطات بین‌فردی با محوریت درک بهتر احساسات و افکار دیگران، انتقال واضح‌تر پیام‌ها و ارائه مؤثرتر پاسخ به بازخوردها از جمله دیگر پیامدهای ذهنی‌سازی هستند (Castellini et al., 2024). ذهنی‌سازی به افراد کمک می‌کند تا پیش از قضاوت یا واکنش، دلایل رفتار دیگران را درک کنند و به جای واکنش‌های احساسی، پاسخی منطقی‌تر ارائه کنند و تعارضات را کاهش دهند (McMahon, 2022). یکی دیگر از پیامدهای ذهنی‌سازی در محیط شغل افزایش همدلی است. همدلی باعث درک عمیق‌تر از دیدگاه‌ها و احساسات همکاران می‌شود و روابط کاری را صمیمانه‌تر و حمایت‌گراانه‌تر می‌کند. این امر باعث می‌شود افراد احساس ارزشمندی کنند و بهره‌وری بیشتری داشته باشند (Free et al., 2025). بهبود تصمیم‌گیری‌های تیمی یکی دیگر از پیامدهای ذهنی‌سازی در روابط بین‌فردی در محل شغل است. افرادی که مهارت ذهنی‌سازی دارند، می‌توانند احساسات و نیت اعضای تیم را بهتر تحلیل کنند و تصمیم‌هایی بگیرند که هماهنگ با نیازهای تیم باشند (Daubney & Bateman, 2015). تقویت اعتماد و همکاری در محل شغل به واسطه کاربرد ذهنی‌سازی در روابط محقق خواهد شد. ذهنی‌سازی باعث می‌شود افراد درک کنند دیگران نیز نیت‌هایی مثبت دارند. این درک اعتماد را افزایش می‌دهد و همکاری را تقویت می‌کند (Allen & Fonagy, 2006).

پیشینه پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه پژوهش کمی، به لحاظ افق زمانی مقطعی و برحسب طرح پژوهش در دسته پژوهش‌های نیمه‌تجربی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون همراه با گروه کنترل و از نظر روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای است. جامعه پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنان مرد و زن شرکت مادیران در سال ۱۴۰۳ بودند. از این جامعه، ۳۰ نفر از افراد داوطلب شرکت در مطالعه انتخاب و به صورت تصادفی بین دو گروه آزمایش و کنترل هر کدام با ۱۵ عضو گماشته شدند. در این مطالعه، برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک: این پرسشنامه پژوهشگر ساخته و مشتمل بر سنجش جنسیت، سن، سابقه شغلی و وضعیت تأهل بود.

۲- پرسشنامه استرس شغلی ادراک شده^۱: این پرسشنامه توسط الیوت^۲ (۱۹۹۵) برای سنجش میزان استرس شغلی ادراک شده کارکنان در محل شغل تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و نمره گذاری آن مطابق طیف لیکرت چهاردرجه‌ای (۱= هرگز الی ۴= همیشه) است. کمترین نمره در این پرسشنامه ۲۰ و بیشترین نمره ۸۰ است. نقطه برش در این پرسشنامه برابر ۵۰ است و از این رو، کسب نمراتی بالاتر از نقطه برش گویای برخورداری از سطوح بالاتر استرس ادراک شده و کسب نمراتی کمتر از نقطه برش گویای برخورداری از سطوح پایین تر از استرس شغلی ادراک شده است. روایی این پرسشنامه توسط سازنده آن بررسی و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۲ گزارش شده است (Eliot, 1995). در مطالعه جهانبخش گنجه و عریضی سامانی (۱۳۹۱)، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۵ محاسبه شده است. در مطالعه حاضر، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۶ محاسبه شد.

۳- پرسشنامه هوش هیجانی^۳: در این مطالعه، برای سنجش میزان هوش هیجانی، از پرسشنامه هوش هیجانی فارنهام و پتریدس^۴ (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۳۰ گویه است و هوش هیجانی افراد را بر اساس چهار خرده‌مقیاس درک و کنترل عواطف و احساس‌های خود و دیگران، مهارت‌های اجتماعی، خوش‌بینی و نگرش مثبت می‌سنجد. نمره گذاری مطابق طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱= هرگز الی ۵= همیشه) است. کمترین نمره در این پرسشنامه برابر ۳۰ و بیشترین نمره ۱۵۰ است. نقطه برش در این پرسشنامه برابر ۹۰ است. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه گویای برخورداری از سطوح بالاتر از هوش هیجانی و کسب نمرات پایین تر گویای برخورداری از سطوح کمتر هوش هیجانی است. نمره فرد در این پرسشنامه از حاصل جمع نمرات فرد در کل چهار خرده‌مقیاس محاسبه می‌شود. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش محاسبه همسانی درونی پرسش‌ها برابر ۰/۸۶ گزارش شده است (Furnham & Petrides, 2003). در ایران، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۴ گزارش شده است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۱) در این مطالعه، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۱ و برای خرده‌مقیاس‌های درک عواطف و احساس‌های خود و دیگران، کنترل احساسات و عواطف، تنظیم روابط خود با دیگران (مهارت‌های اجتماعی) و خوش‌بینی و نگرش مثبت به ترتیب برابر ۰/۷۲، ۰/۷۸، ۰/۷۳ و ۰/۷۴ محاسبه شد.

¹ Perceived Work Stress Questionnaire (PWSQ)

² Eliot

³ Emotional Intelligence Questionnaire (EIQ)

⁴ Furnham & Petrides

به منظور افزایش اعتبار درونی پژوهش حاضر، سعی شد تا از ابزارهای اندازه‌گیری معتبر و قابل قبول استفاده شود. اعتبار ابزارهای استفاده‌شده نیز علاوه بر اینکه در پژوهش‌های قبلی توسط پژوهشگران خارجی تأیید شده‌اند، در پژوهش حاضر نیز توسط پژوهشگر تأیید شدند؛ بنابراین، می‌توان گفت پژوهش حاضر از اعتبار درونی برخوردار است. برای اجرای پژوهش، بعد از هماهنگی با واحد آموزش نیروی انسانی زمان، مکان و هدف جلسات آموزشی از طریق تراکت، پیامک و پوستر به اطلاع کارکنان شرکت رسید. در ادامه، در طی دو ماه، فهرستی (۴۵ نفر) از افراد داوطلب شرکت در جلسات تهیه شد. در ادامه، دو پرسشنامه استرس شغلی ادراک‌شده و هوش هیجانی در میان افراد داوطلب شرکت در پژوهش توزیع شد و ۳۰ نفر از افرادی که نمرات کسب‌شده آنها کمتر از نقطه برش در پرسشنامه هوش هیجانی و بیشتر از نقطه برش در پرسشنامه استرس شغلی ادراک‌شده بود، به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابتدا، پرسشنامه‌های هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده به عنوان پیش‌آزمون در میان افراد دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شدند. در ادامه، افراد گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه (هر جلسه دو ساعت) در جلسات آموزشی شرکت کردند که توسط پژوهشگر اجرا شدند. بعد از اتمام جلسات، بار دیگر پس‌آزمون در میان افراد گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. گفتنی است، کلیه جلسات در سالن همایش واقع در محل شرکت اجرا شدند. افراد گروه کنترل در طی اجرای جلسات، مداخله‌ای دریافت نکردند، اما بعد از اتمام پژوهش، برای افراد گروه کنترل جلسات مداخله اجرا شدند. خلاصه‌ای از شرح جلسات مداخله در **جدول ۱** ارائه شده است. به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش و حفظ حقوق افراد شرکت‌کننده، به موارد زیر توجه شد: توضیح برای همه افراد شرکت‌کننده درباره هدف، ماهیت و نحوه اجرای پژوهش؛ داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش؛ رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش؛ محرمانه بودن تمامی اطلاعات حاصل از اجرای پژوهش و درج اطلاعات به صورت گروهی در عین محفوظ ماندن ماهیت و اطلاعات شخصی مشارکت‌کنندگان در پژوهش. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: داشتن دست‌کم سه سال سابقه شغلی در شرکت، کسب نمره‌ای بالاتر از نقطه برش در پرسشنامه استرس شغلی ادراک‌شده و کسب نمره‌ای کمتر از نقطه برش در پرسشنامه هوش هیجانی، داشتن تحصیلات دست‌کم ابتدایی، دامنه سنی بین ۱۸ تا ۵۰ و تحت روان‌درمانی یا هیچ نوع آموزش گروهی نبودن. شرایط خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: داشتن بیماری سایکوتیک، رعایت نکردن قوانین گروه، غیبت بیش از سه جلسه و انجام ندادن تکالیف. در این پژوهش، داده‌ها به کمک روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی (تحلیل کواریانس) توسط نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ تحلیل شدند.

جدول (۱) خلاصه‌ای از شرح جلسات آموزش ذهنی‌سازی

جلسه	عنوان	شرح جلسه
اول	ایجاد فضای امن روان‌شناختی و معرفی ذهنی‌سازی	اجرای پیش‌آزمون، بیان قواعد گروه، معرفی اعضای گروه، معرفی مفهوم ذهنی‌سازی، معرفی نقش ذهنی‌سازی در زندگی روزمره به ویژه در تعاملات شغلی، ارائه تکالیف.
دوم	خودآگاهی هیجانی و شناسایی حالات ذهنی	بررسی تکالیف جلسه قبل، تقویت خودآگاهی هیجانی و تشخیص افکار و احساسات خود، معرفی چرخه احساسات همراه با تأمل، مقایسه نتیجه عملکرد افراد هنگام حرکت در چرخه احساسات و زمانی که خارج از این چرخه هستند، ارائه تکالیف.
سوم	تنظیم هیجانی	بررسی تکالیف جلسه قبل، یادگیری کنترل واکنش‌های هیجانی با تأمل، ارائه تکالیف مرتبط با ایجاد و ارتقای سطح تأمل‌گری در محیط شغل، ارائه تکالیف.
چهارم	همدلی و درک دیدگاه‌های دیگران	بررسی تکالیف جلسه قبل، تقویت توانایی درک دیدگاه‌ها و احساسات دیگران به ویژه در محیط‌های پرسترس شغلی، معرفی نقش دیدگاه‌گیری در روابط بین‌فردی، تمرین نقش دیدگاه‌گیری با ارائه تکالیف مرتبط، ارائه تکالیف.
پنجم	مدیریت تعارضات با ذهنی‌سازی	بررسی تکالیف جلسه قبل، یادگیری حل تعارضات تیمی با استفاده از ذهنی‌سازی در محیط‌های مختلف به ویژه محیط‌های شغلی با محوریت تحلیل تعارض و نقش‌آفرینی مدیریت تعارض، ارائه تکالیف.
ششم	مدیریت استرس با ذهنی‌سازی	بررسی تکالیف جلسه قبل، استفاده از ذهنی‌سازی برای مدیریت استرس در ددلاین‌های فشرده و محیط پرفشار فناوری اطلاعات، تأمل در موقعیت‌های استرس، ارائه تکالیف.
هفتم	تقویت همکاری تیمی	بررسی تکالیف جلسه قبل، بهبود همکاری تیمی با استفاده از ذهنی‌سازی برای درک بهتر نیازها و دیدگاه‌های اعضای تیم، معرفی نقشه ذهنی تیم، ارائه تکالیف.
هشتم	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری برنامه‌ریزی برای آینده	مرور آموخته‌ها، تثبیت مهارت‌های ذهنی‌سازی، برنامه‌ریزی برای ادامه در محیط کار، اجرای پس‌آزمون.

(منبع: Fonagy et al., 2018)

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد در متغیر جنسیت، ۱۲ نفر (۴۰ درصد) مرد و ۱۸ نفر (۶۰ درصد) زن بودند. میانگین سن نمونه پژوهش برابر ۳۸/۸۰ بود. بر اساس متغیر وضعیت تأهل، ۲۳ نفر (۷۶/۷ درصد) متأهل و ۷ نفر (۲۳/۳ درصد) مجرد بودند. بر اساس متغیر سابقه شغلی، ۸ نفر (۲۶/۷ درصد) دارای سابقه شغلی بین ۳ تا ۵ سال، ۱۵ نفر (۵۰ درصد) دارای سابقه شغلی بین ۵ الی ۱۰ سال، ۴ نفر (۱۳/۳ درصد) دارای سابقه شغلی بین ۱۵ الی ۲۰ سال و ۳ نفر (۱۰ درصد) دارای سابقه شغلی بین ۱۵ الی ۲۰ سال بودند. نتایج آزمون مجذور کای دو نشان داد افراد دو گروه از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل میزان تحصیلات، محل سکونت و پایگاه اجتماعی-اقتصادی خانواده

مشابه بودند و تفاوتی معنادار با هم نداشتند ($P > 0/05$). در **جدول ۲**، میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده در گروه‌های آزمایش و کنترل به تفکیک مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون آمده است.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
هوش هیجانی	آزمایش	۲۵/۵۳	۳/۹۹	۵۹/۰۶	۵/۸۹
	کنترل	۲۴/۹۳	۳/۵۱	۲۴/۸۶	۳/۳۳
استرس شغلی ادراک‌شده	آزمایش	۱۱۶/۰۶	۱۹/۶۸	۱۰۵/۳۳	۱۳/۳۲
	کنترل	۸۲/۴۶	۱۷/۹۱	۸۲	۱۸

همان‌گونه که نتایج **جدول ۲** نشان می‌دهد، در متغیر هوش هیجانی، میانگین پیش‌آزمون گروه آزمایش ۲۵/۵۳ و گروه کنترل ۲۴/۹۳، میانگین پس‌آزمون گروه آزمایش ۵۹/۸۹ و گروه کنترل ۲۴/۸۶ به دست آمد که گویای اثربخشی اثر متغیر مستقل است. در متغیر استرس شغلی ادراک‌شده، میانگین پیش‌آزمون گروه آزمایش ۱۱۶/۰۶ و گروه کنترل ۸۲/۴۶ و میانگین پس‌آزمون گروه آزمایش ۱۰۵/۳۳ و گروه کنترل ۸۲/۴۶ به دست آمد. در ادامه، برای بررسی معناداری این تغییرات، از آمار استنباطی استفاده شد، اما با توجه به اینکه بررسی استنباطی داده‌های پژوهش مستلزم استفاده از تحلیل کواریانس تک‌متغیره (آنکوا) است، ابتدا مفروضه‌های آن بررسی شدند. **جدول ۳** نتایج دو شرط نرمال بودن و برابری واریانس‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳ نتایج آزمون شاپیرو-ویلک و آزمون لوین در متغیرهای هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده

مرحله	متغیر	آزمون شاپیرو-ویلک		آزمون لوین	
		F	معناداری	F	معناداری
پیش‌آزمون	هوش هیجانی	۰/۹۴	۰/۶۴	۱/۳۳	۰/۵۴
	استرس شغلی ادراک‌شده	۰/۸۵	۰/۳۴	۲/۲۴	۰/۳۷
پس‌آزمون	هوش هیجانی	۰/۹۳	۰/۲۷	۲/۰۹	۰/۴۱

۰/۳۸	۱/۴۹	۰/۲۹	۰/۹۵	استرس شغلی ادراک شده	
------	------	------	------	-------------------------	--

بر اساس یافته‌های **جدول ۳**، هر دو متغیر هوش هیجانی و استرس شغلی در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون دارای توزیع نرمال ($P > 0/05$) و برابری واریانس خطا ($P > 0/05$) بودند؛ از این رو، دو فرض توزیع نرمال و برابری واریانس‌ها رعایت شده است. همچنین، نتایج همگنی شیب رگرسیون برای متغیر هوش هیجانی در پیش‌آزمون ($P = 0/39$, $F = 0/47$) و پس‌آزمون ($P = 0/25$, $F = 1/04$) و برای متغیر استرس شغلی در پیش‌آزمون ($P = 0/68$, $F = 0/71$) و پس‌آزمون ($P = 0/56$, $F = 1/44$) بوده است؛ از این رو، می‌توان نتیجه گرفت فرض همگنی شیب رگرسیون نیز رعایت شده است. در ادامه، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از تحلیل کواریانس تک‌متغیره (آنکوا) استفاده شد. **جدول ۴** نتایج آزمون آنکوا بر نمرات هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده را در مرحله پس‌آزمون نشان می‌دهد.

جدول ۴) نتایج آزمون آنکوا بر نمرات متغیرهای هوش هیجانی و استرس شغلی در مرحله پس‌آزمون

متغیر	منبع تغییرات	مجدور مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری	اِتا
هوش هیجانی	پیش‌آزمون	۱۴۲۳۵/۱۰	۱	۱۴۲۳۵/۱۰	۱۴/۳۲	۰/۰۰۲	۰/۳۵
	گروه	۶۷۵/۱۸	۱	۶۷۵/۱۸	۲۳/۳۴	۰/۰۰۲	۰/۴۱
	خطا	۱۵/۱۴	۷	۱/۴۵			
استرس شغلی ادراک‌شده	پیش‌آزمون	۱۳۸۵۳/۴۵	۱	۱۳۸۵۳/۴۵	۳۴/۵۶	۰/۰۰۳	۰/۴۲
	گروه	۳۲۴/۱۰	۱	۳۲۴/۱۰	۲۳/۵۴	۰/۰۰۳	۰/۵۱
	خطا	۱۸/۰۲	۷	۱۰/۵۴			

نتایج **جدول ۴** نشان می‌دهد با حذف تأثیر نمرات پیش‌آزمون، تفاوت بین میانگین نمرات پس‌آزمون هوش هیجانی در دو گروه آزمایش و کنترل معنادار است ($P < 0/01$) و میزان تأثیر مداخله آموزشی ذهنی‌سازی بر این متغیر برابر ۰/۴۱ بوده است. مطابق یافته‌های **جدول ۴**، با حذف تأثیر نمرات پیش‌آزمون، تفاوت بین میانگین نمرات پس‌آزمون استرس شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل معنادار است ($P < 0/01$) و میزان تأثیر مداخله آموزشی بر این متغیر برابر ۰/۵۱ بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی و استرس شغلی ادراک‌شده در کارکنان انجام شد. فرضیه اول در مطالعه حاضر به شرح زیر بود: آیا آموزش ذهنی‌سازی بر هوش هیجانی کارکنان مؤثر است؟ با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، پاسخ به این پرسش مثبت بود. این یافته مطالعه حاضر به طور مستقیم با نتایج مطالعات پیشین (Masuda & Sannomiya, 2020; Đorđević & Đorđević, 2019) مبنی بر اثربخش بودن آموزش ذهنی‌سازی بر ارتقای هوش هیجانی هم‌سو است. در تبیین این یافته مطالعه حاضر می‌توان گفت ذهنی‌سازی بر تقویت توانایی درک و مدیریت حالات ذهنی خود و دیگران تمرکز دارد. همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، هوش هیجانی شامل چهار مؤلفه اصلی خودآگاهی، خودتنظیمی، آگاهی اجتماعی (همدلی) و مدیریت روابط است؛ از این رو، ذهنی‌سازی با هدف بهبود این مؤلفه‌ها از طریق فرایندهای روان‌شناختی مشخص عمل می‌کند (Allen & Fonagy, 2006). در بُعد خودآگاهی هیجانی، ذهنی‌سازی افراد را تشویق می‌کند تا به افکار، احساسات و انگیزه‌های خود در لحظه توجه کنند. این فرایند شامل تأمل در این پرسش است که «چرا این احساس را دارم؟» یا «چه فکری باعث این واکنش شد؟». در بُعد خودتنظیمی هیجانی، ذهنی‌سازی به افراد می‌آموزد که قبل از واکنش‌های تکانشی، مکث و حالات ذهنی خود را تحلیل کنند. این تأمل باعث کاهش پاسخ‌های هیجانی ناخودآگاه می‌شود. خودتنظیمی به افراد امکان می‌دهد تا هیجانات منفی (مانند خشم یا اضطراب) را کنترل کنند و به جای واکنش‌های مخرب، پاسخ‌هایی سازنده‌تر انتخاب کنند (Bateman, 2022). ذهنی‌سازی توانایی درک دیدگاه‌ها، احساسات و نیت دیگران را تقویت می‌کند. این فرایند شامل تمرین «دیدگاه‌گیری» است، یعنی تلاش برای فهم اینکه «دیگران چه فکر یا احساسی دارند؟». بر این اساس، ذهنی‌سازی سبب بهبود همدلی می‌شود و باعث می‌شود افراد در تعاملات اجتماعی حساس‌تر و پاسخ‌گوتر باشند که این امر به ویژه در محیط‌های تیمی پر فشار فناوری اطلاعات حیاتی است (Fonagy et al., 2018). در بُعد بهبود مدیریت روابط، می‌توان گفت با ترکیب خودآگاهی، خودتنظیمی و همدلی، ذهنی‌سازی به افراد کمک می‌کند تا تعارضات را بهتر مدیریت کنند، ارتباطاتی مؤثرتر برقرار کنند، و همکاری تیمی را تقویت کنند (Fonagy & Allison, 2013). این مهارت باعث کاهش سوء تفاهم‌ها، افزایش اعتماد در تیم و بهبود توانایی حل تعارضات می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان گفت ذهنی‌سازی با تقویت تأمل‌گری و تقویت هوش هیجانی زمینه‌ساز درک بهتر هیجانات دیگران می‌شود و زمینه را برای ارائه پاسخ مناسب و متناسب با موقعیت به جای واکنش‌های صرفاً برخوردی از هیجانات فراهم می‌کند. دومین فرضیه در مطالعه حاضر به شرح زیر بود: آیا آموزش ذهنی‌سازی بر استرس شغلی ادراک‌شده کارکنان مؤثر است؟ با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، پاسخ به این پرسش مثبت بود. این یافته مطالعه حاضر با نتایج دیگر مطالعات (Schwarzer et al., 2022; Hosgoren Alici et al., 2023) مبنی بر اثربخش بودن ذهنی‌سازی بر کاهش استرس شغلی هم‌خوان است. در تبیین این یافته مطالعه حاضر می‌توان گفت قسمت عمده

استرس‌های شغلی در محل محیط کار ناشی از روابط ناسالم است. مطابق نتایج مطالعه اوسیلیک و همکاران^۱ (۲۰۲۴)، ۲۳ درصد از استرس‌های شغلی ادراک شده به ماهیت شغل و سیاست‌های سازمانی برمی گردد و مابقی واریانس استرس به واسطه عوامل ارتباط محور تبیین می شود. ذهنی سازی به واسطه کمک به افراد در شناسایی و مدیریت احساسات و هیجانات، زمینه ساز درک دقیق تر هیجانات می شود که این امر مانع وقوع واکنش های تکانشی و ارائه واکنش های مبتنی بر تأمل بیشتر می شود. هیجانات منفی مانند استرس عمدتاً زمینه ساز تعارضات بین فردی می شوند و با ایجاد سوء تفاهم ها در روابط، باعث تشدید سطح هیجانات منفی در روابط بین فردی می شوند؛ از این رو، ذهنی سازی با افزایش سطح تأمل در روابط بین فردی، زمینه ساز کاهش استرس می شود. همچنین، ذهنی سازی با افزایش سطح خودآگاهی فرد نسبت به الگوی فکری-هیجانی خود، باعث ایجاد بینش در فرد نسبت به عوامل استرس زا در روابط بین فردی می شود که این امر به کاهش سطح استرس ادراک شده کمک می کند (Malda-Castillo et al., 2019). به عبارت دیگر، ذهنی سازی با اتخاذ موضع دیدگاه گیری، مانع بروز واکنش های تکانشی یا خودکار می شود و باعث می شود فرد با تأمل بیشتر پاسخ دهد. اساس ذهنی سازی کسب دیدگاه متعادل نسبت به چالش ها در روابط است. ظرفیت ذهنی سازی میزان جسمی سازی بروز هیجانات منفی را کاهش می دهد. به عبارت دیگر، در فرایند ذهنی سازی، هم ارزی روانی رخ نمی دهد و فشارهای روانی در قالب دردهای جسمی تجربه نمی شوند. ذهنی سازی توانایی تنظیم هیجان به ویژه هیجانات منفی را در فرد تقویت می کند و امکان جسمی سازی علائم ناشی از هیجانات منفی را کاهش می دهد (Monticelli et al., 2021). ظرفیت ذهنی سازی عاملیت را در فرد تقویت می کند و به کاهش هیجانات منفی در فرد منجر می شود. این مکانیسم ذهنی سازی در تنظیم هیجانات در روابط بین فردی حائز اهمیت است. از دیدگاه ذهنی سازی، اختلال یا نقصان در فرایند ذهنی سازی باعث بروز مشکل در آگاهی عاطفی، مشکلات بین فردی و تجربه استرس بیشتر در محیط و در خلال روابط به ویژه روابط بین فردی می شود. در مجموع و با توجه به یافته های مطالعه حاضر می توان نتیجه گرفت ذهنی سازی اساس برقراری روابط سالم است و نقشی مهم در کاهش تجربه میزان استرس ادراک شده و تجربه شده در روابط دارد؛ از این رو، کمبود ادراکات ذهنی و درک ناقص از حالات ذهنی با اضطراب مرتبط است و اساساً می تواند مؤلفه های هوش هیجانی را در روابط تحت تأثیر قرار دهد (Gagliardini & Colli, 2019). از این رو، ذهنی سازی به عنوان یک ظرفیت می تواند توانایی کنترل استرس و سایر هیجانات منفی را در فرد ایجاد کند و نقشی مؤثر در حفظ سلامت روان ایفا کند. این مطالعه مانند سایر مطالعات با محدودیت هایی همراه بود. جامعه مطالعه حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت مادیران بود؛ از این رو، در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ کرد. عدم امکان برگزاری آزمون پیگیری از دیگر محدودیت های پژوهش حاضر بود. بر این اساس،

¹ Osilike

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، با استفاده از روش‌های کیفی، اثرات آموزش ذهنی‌سازی بر سایر عوامل آسیب‌زای شغلی مانند انواع آسیب‌های روان‌شناختی ناشی از شغل و محیط شغلی ارزیابی شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود اثرات آموزش ذهنی‌سازی در سایر محیط‌های شغلی، در گروه‌های مختلف کارکنان و انواع مشاغل مختلف بررسی شود. همچنین، با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود به آموزش ذهنی‌سازی در خلال آموزش برنامه‌های ضمن خدمت یا کارگاه‌های آموزشی برای سایر اقشار سازمان از جمله مدیران میانی و سرپرستان توجه شود تا به تدریج کیفیت روابط بین‌فردی در سازمان افزایش یابد.

سپاسگزاری

در پایان، از ریاست، مدیریت و کلیه کارکنان شرکت مدیران که در اجرای این پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه سمنان انجام شده و رضایت حامی مالی برای چاپ نتایج پژوهش در آن نشریه جلب شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی

۱. اعتباریان، اکبر، و امیدپناه، علی (۱۳۸۷). رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی. اندیشه و رفتار، ۲(۸)، ۶۶-۵۵.
<https://sid.ir/paper/172225/fa>
۲. جهانبخش گنجه، سحر، و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲(۲)، ۷۵-۹۰.
https://cbs.ui.ac.ir/article_17297.html
۳. حاجیان، احمدرضا، شیخ الاسلامی، محمود، همایی، رضا، رحیمی، فیض الله، و امین الرعایا، مهین (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی. تحقیقات علوم رفتاری، ۶(۲۷)، ۵۰۸-۵۰۰.
<https://ensani.ir/fa/article/317841>
۴. رستگار، عباسعلی، فرهادی نژاد، محسن، و جبّاری، اقبال (۱۴۰۰). واكوی نقش پردشدگی در محیط کار بر عجن‌شدن با شغل: با میانجی‌گری هوش هیجانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران). دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۲(۴)، ۱۵۰-۱۵۹.
<https://sid.ir/paper/953188/en>
۵. طبری، مجتبی، و قربانی، مهرناز (۱۳۸۸). نقش هوش هیجانی بر شیوه تصمیم‌گیری مدیران. فصلنامه مدیریت، ۱۶(۱)، ۳۰-۴۶.
<https://sid.ir/paper/151365/fa>
۶. کاظمی، سلطانعلی، جاویدی، حجت اله، و آرام، محبوبه (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۶۳-۸۰.
<https://sid.ir/paper/168890/fa>
۷. ملااحمدی، غلامرضا، کریمی، محمود، حقانی، شیما، و قراچه، مریم (۱۴۰۲). ارتباط استرس شغلی با فرسودگی شغلی در بهورزان. نشریه پرستاری ایران، ۳۶(۱۴۱)، ۲۶-۳۹.
<https://sid.ir/paper/1114916/fa>

References

1. Abu Safieh, A.M., Malak, M.Z., Abu-Sharour, L.M., & Shehadeh, A. (2025). Job-related stress, quality of work life, and quality of nursing care among critical care nurses. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 40(2), 195-212.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2429487>
2. Allen, J.G., & Fonagy, P. (2006). *The handbook of mentalization-based treatment* (pp. 197-193). Wiley.
3. Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Baatouche, N., Bernaud, J.-L., Lepez, S., & de la Faye, B. (2018). Meaning-centered career intervention for college students. In *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies* (pp. 133-146). Springer.
4. Barth, D. (2024). Affect regulation and mentalization. *European Psychotherapy: Scientific Journal for Psychotherapeutic Research and Practice*, 15. EUPEHS Research Centre.
<https://doi.org/10.23668/psycharchives.16322>
5. Bateman, A.W. (2022). Mentalization-based treatment. In S. K. Huprich (Ed.), *Personality disorders and pathology: Integrating clinical assessment and practice in the DSM-5 and ICD-11 era* (pp. 237-258). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000310-011>

6. Brun, A., Lucas, G., & Becerik-Gerber, B. (2025). *Under pressure: Contextualizing workplace stress towards user-centered interventions*. Paper presented at the Proceedings of the Extended Abstracts of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.
7. Castellini, G., Tarchi, L., Cassioli, E., Ricca, V., Abbate Daga, G., Aguglia, A., ..., & Blasi, G. (2024). The interplay between mentalization, personality traits and burnout in psychiatry training: Results from a large multicenter controlled study. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 149(3), 177-194. <https://doi.org/10.1111/acps.13649>
8. Cheng, T. (2025). The impact of professional education programs on career development. *Higher Education Evaluation and Development*, 19(1), 87-100. <https://doi.org/10.1108/HEED-10-2024-0046>
9. Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M.P. (2017). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In *Professional burnout* (pp. 177-193). Routledge.
10. Culver, D. (1998). *A review of emotional intelligence by Daniel Goleman: Implications for technical education*. Paper presented at the FIE'98. 28th Annual Frontiers in Education Conference. Moving from 'Teacher-Centered' to 'Learner-Centered' Education. Conference Proceedings (Cat. No. 98CH36214).
11. Daubney, M., & Bateman, A. (2015). Mentalization-based therapy (MBT): An overview. *Australasian Psychiatry*, 23(2), 132-135. <https://doi.org/10.1177/1039856214566830>
12. Desti, K., & Shanthi, R. (2015). A study on emotional intelligence at workplace. *European Journal of Business and Management*, 7, 147-154. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/25089>
13. Đorđević, T., & Đorđević, M. (2019). Recognizing emotions, attachment and mentalization capacity. *International Journal of Education and Psychology in the Community*, 9(1), 7-26. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26698.39364>
14. Ealias, A., & George, J. (2012). Emotional intelligence and job satisfaction: A correlational study. *Research Journal of Commerce and Behavioral Science*, 1(4). https://www.researchgate.net/publication/256019752_Emotional_Intelligence_and_Job_Satisfaction_A_Correlational_Study
15. Eliot, R.S. (1995). *From stress to strength: How to lighten your load and save your life* (pp.56-59). Bantam.
16. Etebarian, A., & Omidpanah, A. (2008). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Thought & Behaviour in Clinical Psychology*, 2(8), 55-66. <https://sid.ir/paper/172225/fa> (In Persian)
17. Fonagy, P. (2011). The mentalization-focused approach to social development. In *Mentalization* (pp. 3-56). Routledge.
18. Fonagy, P., & Allison, E. (2013). What is mentalization?: The concept and its foundations in developmental research. In *Minding the child* (pp. 11-34). Routledge.
19. Fonagy, P., Gergely, G., & Jurist, E.L. (2018). *Affect regulation, mentalization and the development of the self*. Routledge.
20. Free, G., Swildens, W., Hoogendoorn, A., Beekman, A., & van Meijel, B. (2025). Empathy

- and Mentalizing of Mental Health Nurses: A Cross-Sectional Correlational Study. *International Journal of Mental Health Nurses*, 34(1), e70002. <https://doi.org/10.1111/inm.70002>
21. Furnham, A., & Petrides, K.V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(8), 815-823. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.8.815>
 22. Gagliardini, G., & Colli, A. (2019). Assessing mentalization: Development and preliminary validation of the Modes of Mentalization Scale. *Psychoanalytic Psychology*, 36(3), 249-258. <https://doi.org/10.1037/pap0000222>
 23. Ganster, D.C., & Rosen, C.C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
 24. Hajian, A.R., Sheikholeslami, M., Homaei, R., Rahimi, F., & Aminoroaia, M. (2012). Relationship between spiritual and emotional intelligence. *Behavior Sciences Research*, 10(6), 500-508. <https://ensani.ir/fa/article/317841> (In Persian)
 25. Hoermann, S., Zupanick, C.E., & Dombeck, M. (2013). *Dsm-5: The ten personality disorders: Cluster B*. MentalHelp. Net.
 26. Hopkins, M.M., & Yonker, R.D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. *Journal of Management Development*, 34(2), 226-244. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2013-0051>
 27. Hosgoren Alıcı, Y., Hasanli, J., Saygılı, G., & Koçak, O.M. (2023). The importance of mentalization, coping mechanisms, and perceived stress in the prediction of resilience of healthcare workers. *Psychology, Health & Medicine*, 28(9), 2635-2646. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2131855>
 28. Hurbean, L., Wong, L.H., Ou, C.X., Davison, R.M., & Dospinescu, O. (2025). Instant messaging, interruptions, stress and work performance. *Information Technology & People*, 38(1), 249-278. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2022-0656>
 29. Hutsell, C. (2024). *Emotional intelligence, perceived stress, coping strategies and burnout in high-stress nursing job types* [Ph.D. Doctoral Dissertation]. Chris Hutsell, Liberty University. <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/5992>
 30. Jahanbakhsh Ganjeh, S., & Oreyzi, H. (2012). The relationship of job demands, job control with job stress, Positive affect and negative affect among employees. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 2(2), 75-90. https://cbs.ui.ac.ir/article_17297.html (In Persian)
 31. Karacsony, P. (2019). *Examining the relationship between workplace stress and organizational commitment*. Paper presented at the Proceedings of the 2019 International Conference on Management Science and Industrial Engineering.
 32. Kazemi, S., Javad, H., & Aram, M. (2011). The effect of communication skills training on job-related stress of the experts. *Journal of New Approach in Educational Administration*, 1(4), 63-79. <https://sid.ir/paper/168890/fa> (In Persian)

33. Li, Z., Li, X., & Chen, J. (2025). Emotional intelligence of educators: A bibliometric review, 1998–2024. *Social Psychology of Education*, 28(1), 99-105. <https://doi.org/10.1007/s11218-025-10048-2>
34. Lowman, R.L. (1997). Career assessment and psychological impairment: Integrating inter-domain and work dysfunctions theory. *Journal of Career Assessment*, 5(2), 213-224. <https://doi.org/10.1177/1069072797005002>
35. Luyten, P., Fonagy, P., Lowyck, B., & Vermote, R. (2012). Assessment of mentalization. In A. W. Bateman & P. Fonagy (Eds.), *Handbook of mentalizing in mental health practice* (pp. 43–65). American Psychiatric Publishing, Inc.
36. Malda-Castillo, J., Browne, C., & Perez-Algorta, G. (2019). Mentalization-based treatment and its evidence-base status: A systematic literature review. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 92(4), 465-498. <https://doi.org/10.1111/papt.12195>
37. Martins, T., & Faciola, A. (2025). Perspective: Shaping future professionals-The role of mentoring in graduate education and career development. *Journal of Dairy Sciences*, 108(4), 3014-3018. <https://doi.org/10.3168/jds.2024-26178>
38. Masuda, Y., & Sannomiya, M. (2020). Applicability of mentalizing research to. *Journal of Developmental and Learning Disorders*, 5, 47-78. <https://doi.org/10.18910/73798>
39. Mayer, J.D., Roberts, R.D., & Barsade, S.G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annu. Review Psychology*, 59(1), 507-536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
40. McMahon, C. (2022). *Exploration of empathy-enhancing interventions and the prevalence of mentalization within the field of nursing*. Edinburgh Research Archive. <https://doi.org/10.7488/era/2863>
41. Miao, C., Humphrey, R.H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
42. Mollaahmadi, G., Karimi, N., & Haghani, Sh. (2023). Relationship between occupational stress and job burnout among primary healthcare workers. *Iranian Journal of Nursing (IJN)*, 36(141), 26-39. <https://sid.ir/paper/1114916/fa> (In Persian)
43. Monticelli, M., Zeppa, P., Mammi, M., Penner, F., Melcarne, A., Zenga, F., & Garbossa, D. (2021). Where we mentalize: Main cortical areas involved in mentalization. *Front Neurol.*, 27(12), 712-532. <https://doi.org/10.3389/fneur.2021.712532>
44. Mrisho, D.H., & Mseti, S. (2024). Emotional intelligence: Concept, theoretical perspectives and its relevance on job performance. *East African Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 28-37. <https://doi.org/10.37284/eajis.7.1.1817>
45. Nabi, G., Walmsley, A., Mir, M., & Osman, S. (2025). The impact of mentoring in higher education on student career development: a systematic review and research agenda. *Studies in Higher Education*, 50(4), 739-755. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2354894>
46. Navas, M., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International*

- Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7.
<https://doi.org/10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602>
47. Neff, W. (2017). *Work and human behavior* (pp.67-89). Routledge.
48. Osilike, C.C., Ogochukwu, E.C., & Okechukwu, A.E. (2024). Managing workplace stress in adult education lecturers: The efficacy of mindfulness-based intervention. *Mindfulness*, 15(4), 844-856. <https://doi.org/10.1007/s12671-023-02286-2>
49. Palumbo, R., Petrolo, D., & Manesh, M.F. (2025). Stressed at work and distressed out of work: Unveiling the implications of time-related work stress on work climate in the nonprofit sector. *Journal of General Management*, 50(2), 112-125.
<https://doi.org/10.1177/03063070221140729>
50. Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143-1156.
<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0014>
51. Rastegar, A.A., Farhadian Nezhad, M., & Jabari, E. (2022). Examining the role of workplace ostracism on work engagement: With mediating emotional intelligence (Case Study: Sports and Youth General Administration Staff in Tehran). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(4), 150-159. <https://sid.ir/paper/953188/en> (In Persian)
52. Ryback, D. (2012). *Putting emotional intelligence to work*. Routledge.
53. Schwarzer, N. H., Nolte, T., Fonagy, P., & Gingelmaier, S. (2022). Self-rated mentalizing mediates the relationship between stress and coping in a non-clinical sample. *Psychological Reports*, 125(2), 742-762. <https://doi.org/10.1177/0033294121994846>
54. Sharma, S., & Tiwari, V. (2024). Emotional intelligence in the field of business and management: A bibliometric analysis of the last two decades. *Vision*, 28(4), 419-435.
<https://doi.org/10.1177/09722629221132122>
55. Shipley, N.L., Jackson, M.J. & Segrest, S.L. (2010). The effects of emotional intelligence, age, work experience, and academic performance. *Research in Higher Education Journal*, (9), 1-18.
https://www.researchgate.net/publication/242759761_The_effects_of_emotional_intelligence_age_work_experience_and_academic_performance
56. Shooshtarian, Z., Ameli, F., & Amini Lari, M. (2013). The effect of labor's emotional intelligence on their job satisfaction, job performance and commitment. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 6(1), 27-43. <https://doi.org/10.22059/ijms.2013.30123>
57. Steinmair, D., Richter, F., & Löffler-Stastka, H. (2020). Relationship between mentalizing and working conditions in health care. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2420. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072420>
58. Stuart, M. (2023). *Stress awareness month 2023*. Stress.
59. Suliman, A.M., & Al-Shaikh, F.N. (2007). Emotional intelligence at work: Links to conflict and innovation. *Employee Relations*, 29(2), 208-220.

- <https://doi.org.10.1108/01425450710720020>
60. Tabari, M., & Ghorbani, M. (2009). The role of emotional intelligence in managers' decision-making. *Journal of Industrial Strategic Management*, 5(16), 30-46. <https://sid.ir/paper/151365/fa> (In Persian)
 61. Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the General Work Stress Scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710-720. <https://doi.org.10.1111/jonm.13211>
 62. Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2011). The impact of Emotional Intelligence on job outcomes and turnover intention in Health Care. ICININFO-2011, *Advances on Information Processing and Management (AIPM)*, 1, 356-360. https://www.researchgate.net/publication/265111542_The_impact_of_Emotional_Intelligence_on_job_outcomes_and_turnover_intention_in_Health_Care
 63. Universari, N., & Harsono, M. (2021). Antecedents and consequences of work stress behavior. *Economics and Business Solutions Journal*, 5(1), 46-63. <https://doi.org.10.26623/ebsj.v5i1.336>
 64. van Heerden, A., Flemmer, C., Boulic, M., & McDonald, B. (2025). The effect of job status on stressors and stress coping strategies in the New Zealand construction sector. *International Journal of Construction Education and Research*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/15578771.2025.2488907>
 65. Vladut, C.I., & Kallay, E. (2010). Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies: A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior*, 14(3), 261. https://www.researchgate.net/publication/281633700_BRIEF_REPORT_WORK_STRESS_PERSONAL_LIFE_AND_BURNOUT_CAUSES_CONSEQUENCES_POSSIBLE_REMEDIES_-_A_theoretical_review
 66. Wang, X. (2025). *Career encyclopedia of tourism* (pp. 135-137). Springer.
 67. Yuliana, L., Azmy, A., Nurwardana, J.R., Perkasa, D.H., Alfian, R., Aisah, N., & Putra, M.F.R. (2025). The impact of work stress and job burnout on turnover intention among Indonesia-China integrated industrial employees. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 1-12. <https://doi.org.10.30871/jaba.8108>
 68. Zhi, R., Wang, Y., & Wang, Y. (2024). The role of emotional intelligence and self-efficacy in EFL teachers' technology adoption. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33(4), 845-856. <https://doi.org.10.1007/s40299-023-00782-6>