

Research
Article

The Mediating Role of Mindfulness in the Relationship of Occupational Stress and Organizational Climate to Job Burnout Among Addiction Treatment Center Staff

Seyed Mosa Tabatabaee¹, Mojtaba Rajabpour², Mahnaz Zargarani³, Hanieh Barabadi Ghaderabadi⁴

Received: 2024/12/06

Accepted: 2026/08/25

Abstract

Objective: The present study investigated the mediating role of mindfulness in the relationship between occupational stress and organizational climate with job burnout among the staff of addiction treatment centers in Mashhad. **Method:** This descriptive-correlational study employed a path analysis approach. The statistical population comprised all employees of addiction treatment centers in Mashhad, from whom 241 individuals were selected via convenience sampling. Participants completed the occupational stress questionnaire, the Maslach burnout inventory, the organizational climate questionnaire, and the five-factor mindfulness questionnaire. Data analysis was performed using path analysis. **Results:** The results of the path analysis indicated that occupational stress had a significant positive direct relationship with job burnout, whereas organizational climate exhibited a significant negative direct relationship. Furthermore, occupational stress was negatively, and organizational climate was positively associated with mindfulness. Mindfulness, in turn, demonstrated a significant negative relationship with job burnout. Additionally, the results of bootstrapping analysis showed that mindfulness significantly mediated the indirect relationships of both occupational stress and organizational climate with job burnout. **Conclusion:** The findings suggest that high occupational stress and an unfavorable organizational climate are associated with increased job burnout. Moreover, since mindfulness serves as a significant mediator in these relationships; therefore, mindfulness-based interventions can act as a protective factor against occupational stress or an adverse organizational climate, ultimately preventing the development of job burnout among the employers of addiction treatment centers.

Keywords: Addiction treatment center staff, Job burnout, Mindfulness, Occupational stress, Organizational climate

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Cognitive Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. Email: S.mosatabatabaee@semnan.ac.ir

2. Instructor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Semnan Branch, Semnan, Iran.

3. MA, Department of Psychology, Islamic Azad University, Semnan Branch, Semnan, Iran.

4. MA, Department of Psychology, Islamic Azad University, Semnan Branch, Semnan, Iran.

نقش میانجی ذهن آگاهی در رابطه استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز درمان اعتیاد

سید موسی طباطبایی^۱، مجتبی رجب-پور^۲، مهناز زرگرانی^۳، هانیه برابادی قادری^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۰۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی ذهن آگاهی در ارتباط بین استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد شهر مشهد پرداخت. **روش:** پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان مراکز درمان اعتیاد شهر مشهد بود که از این میان ۲۴۱ نفر به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. شرکت کنندگان پرسش نامه استرس شغلی، پرسش نامه فرسودگی شغلی، پرسش نامه جو سازمانی و پرسش نامه پنج عاملی ذهن-آگاهی را تکمیل کردند. تحلیل داده ها با روش تحلیل مسیر انجام شد. **یافته ها:** نتایج تحلیل مسیر نشان داد که استرس شغلی ارتباط مستقیم مثبت معناداری با فرسودگی شغلی داشت، در حالی که جو سازمانی ارتباط مستقیم منفی معناداری داشت. همچنین، استرس شغلی به طور منفی و جو سازمانی به طور مثبت با ذهن آگاهی ارتباط معناداری داشتند. ذهن آگاهی نیز به نوبه خود با فرسودگی شغلی ارتباط منفی معناداری داشت. به علاوه، نتایج تحلیل بوت استرپ نشان داد که ذهن آگاهی در رابطه غیر مستقیم استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی دارای نقش میانجی معناداری بود. **نتیجه گیری:** با توجه به یافته های پژوهش، استرس شغلی بالا و جو سازمانی نامطلوب با افزایش فرسودگی شغلی مرتبط می باشند. همچنین، از آنجایی که ذهن آگاهی در این روابط دارای نقش میانجی می باشد، آموزش های ذهن آگاهی می تواند به عنوان عاملی محافظتی در برابر استرس شغلی یا جو سازمانی نامطلوب عمل کند و نهایتاً از ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز درمان اعتیاد جلوگیری کند.

کلیدواژه ها: فرسودگی شغلی، ذهن آگاهی، استرس شغلی، جو سازمانی، پرسنل مراکز درمان اعتیاد

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه علوم شناختی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. پست الکترونیک:

S.mosatabatabaee@semnan.ac.ir

۲. مدرس دانشگاه، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، سمنان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، سمنان، ایران.

۴. کارشناسی ارشد، گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، سمنان، ایران.

مقدمه

امروزه اعتیاد به مواد مخدر یکی از نگرانی‌ها و مشکلات مهم در عرصه بهداشت عمومی، اجتماعی، اقتصادی در بسیاری از نقاط جهان محسوب می‌شود و شمار زیادی از افراد را مبتلا و با پیامدهای نامطلوب جسمانی، روانی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ناشی از آن درگیر کرده است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس گزارشی که دفتر مبارزه با مواد مخدر و جرم سازمان ملل متحد در سال ۲۰۲۰ منتشر کرد، بیش از یک چهارم از ۱ میلیارد نفر در جهان مواد مخدر مصرف می‌کنند و بیش از ۳۵ میلیون نفر با اختلالات ناشی از مصرف مواد درگیر هستند (شائو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). ایران نیز یکی از کشورهایی است که در سال‌های اخیر شیوع مصرف مواد مخدر در آن افزایش یافته است (سهراب‌پور و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس آمار، تعداد کل افراد وابسته به مواد مخدر در ایران در سال ۲۰۱۹ دو میلیون و هشتصد هزار نفر با میانگین سنی ۲۴ سال اعلام شده است (جهرمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ سهراب‌پور و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس بررسی ملی اخیر مصرف مواد مخدر، ۱.۲ میلیون فرد وابسته به مواد در ایران به خدمات درمانی نیاز دارند. در همین راستا، مهم‌ترین برنامه برای کاهش مصرف مواد ایجاد مراکز درمان اعتیاد و مراکز درمان نگهدارنده با متادون می‌باشد (شریعتی‌راد و معارف‌وند، ۲۰۱۳؛ خماریا و همکاران، ۲۰۱۹).

علاوه بر وجود مراکز درمانی، وجود پرسنل با وضعیت جسمانی و روحی مناسب که در این مراکز مشغول به کار هستند در بهبود روند درمان اعتیاد نقش مهمی دارند. با توجه به این موضوع، فرسودگی شغلی^۲ پرسنل و عوامل موثر در این مراکز مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان داده است که پرستاران بخش روان‌پزشکی و پرسنل و مددکاران مراکز درمان اعتیاد به دلیل تماس نزدیک و مداوم با بیماران مبتلا به اختلالات روانی و اختلالات مواد بیشتر مستعد استرس و فرسودگی شغلی هستند (کوربایاشی^۳، ۲۰۱۹؛ تانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). فرسودگی شغلی یک سندرم

1. Shao
2. job burnout

3. Kurebayashi
4. Tang

روان‌شناختی چندبعدی است که در اثر مواجهه طولانی مدت با عوامل استرس‌زا شغلی ایجاد شده و با سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی نمایان می‌شود (خدادوست و همکاران، ۲۰۲۳). فرسودگی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک سازمان پاداش مورد انتظار را دریافت نمی‌کنند یا به دلیل تعهد بیش از حد به روابط بین فردی و فشار زمان دیگر نمی‌توانند استرس خود را مدیریت کنند (هوانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

به نظر می‌رسد استرس شغلی^۲ یکی از مهم‌ترین عوامل خطر فرسودگی شغلی است (وو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). استرس شغلی ادراک شده یا درجه‌ای که یک فرد محیط کاری خود را استرس‌زا می‌بیند می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی و همچنین کیفیت زندگی، رضایت و عملکرد آنان داشته باشد (یوزچه^۴ و همکاران، ۲۰۱۸؛ مامکارز^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات نشان داده است که استرس شغلی و احساس خستگی و فرسودگی عواملی هستند که به نرخ بالای جابجایی کارکنان منجر می‌شود (بارت و ییتس^۶، ۲۰۰۲؛ لان^۷ و همکاران، ۲۰۲۰) و ارتباط نزدیکی با ماهیت کار و محیط کار افراد دارند (تانگ و همکاران، ۲۰۲۳). ژنگ^۸ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که علاوه بر استرس شغلی عدم وجود محیط کاری و جو سازمانی^۹ مناسب برای کارکنان مراکز مختلف زمینه را برای فرسودگی شغلی آنها فراهم می‌کند.

جو سازمانی مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری در محیط کار است که به طور مستقیم یا غیر مستقیم توسط افرادی که در این محیط کار می‌کنند درک شده و بر انگیزه و رفتار آنها تأثیر گذار است و این جو بر سطوح اخلاقی اعضای سازمان و همچنین بر شدت حسن نیت، احساسات و تعلق آنها تأثیر می‌گذارد (دینیوتون^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، در محیطی با استرس شغلی بالا سرپرستان باید جو سازمانی مطلوب و مساعدی ایجاد کنند تا ادراکات مثبت کارکنان تقویت شود و به طور موثر تمایل آنها به

1. Hwang
2. occupational stress
3. Wu
4. Useche
5. Mamcarz

6. Barrett & Yates
7. Lan
8. Zheng
9. organizational climate
10. Dinibutun

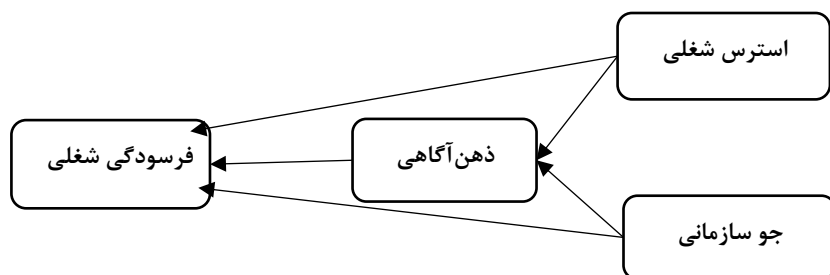
ترک شغل کاهش پیدا کند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). از این رو، یکی از روش‌های پیشگیری از عوامل منفی در محیط کار کاهش سطح استرس و جلوگیری از بروز فرسودگی شغلی، مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی می‌باشد (چوی^۲ و همکاران، ۲۰۲۱؛ مامکارز و همکاران، ۲۰۲۳). ذهن آگاهی حالتی از آگاهی را توصیف می‌کند که در آن افراد رویدادهای زمان حال را به صورت پذیرا و بدون قضاوت مشاهده و تجربه می‌کنند (ارگریادیس^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). این حالت شامل توجه به افکار، هیجانات، احساسات بدنی و محیط اطراف است بدون اینکه فرد گرفتار آنها شود یا به آنها واکنش نشان دهد و به توانایی تمرکز بر فعالیتی که در لحظه حال انجام می‌شود اشاره دارد (الن^۴ و همکاران، ۲۰۲۱؛ مامکارز و همکاران، ۲۰۲۳). تحقیقات نشان می‌دهد که ذهن آگاهی نه تنها می‌تواند بهزیستی را افزایش دهد (سبولا^۵ و همکاران، ۲۰۱۷)، بلکه سطح پرخاشگری و اضطراب را نیز کاهش می‌دهد (گیلیونز^۶ و همکاران، ۲۰۱۹) و با خطر استرس شغلی کمتر و درگیری کاری بیشتر مرتبط است (بارتلت^۷ و همکاران، ۲۰۲۱).

مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی باعث افزایش علاقه در میان کارکنان مراکز درمانی که در معرض موقعیت‌های آسیب‌پذیر عاطفی و فیزیکی هستند می‌شود (میکلیتز^۸ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ارگریادیس و همکاران، ۲۰۲۳) و تأثیرات محسوسی در کاهش فرسودگی شغلی در پرسنل مراقبت‌های بهداشتی دارد (سلیمان مارتوس^۹ و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، مداخلات کوتاه مدت ذهن آگاهی با استفاده از برنامه‌های کاربردی تلفن همراه در زمینه سلامت نتایج مؤثری را در سطح فردی (کاهش استرس، خستگی و فرسودگی) یا سازمانی (افزایش رضایت بیماران و کارکنان و کاهش خطاها) برجسته می‌کند (برونسون^{۱۰}، ۲۰۱۷؛ استچر^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۱). اگرچه پژوهش‌های بسیاری به بررسی فرسودگی شغلی، جوسازمانی، و استرس پرداخته‌اند، اما اکثر آن‌ها بر جوامع خاص مانند پرستاران،

1. Lee
2. Choi
3. Argyriadis
4. Allen
5. Cebolla
6. Gillions

7. Bartlett
8. Micklitz
9. Suleiman-Martos
10. Bronson
11. Stecher

پرسنل اورژانس، کارکنان دانشگاه، و کتابداران و معلمان متمرکز بوده و مطابق با بررسی‌های انجام شده تاکنون تاثیر استرس شغلی و جو سازمانی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی ذهن آگاهی در بین پرسنل مراکز درمان اعتیاد مورد سنجش قرار نگرفته است. بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال بود که آیا ذهن آگاهی در رابطه بین استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد دارای نقش میانجی معناداری می‌باشد؟ بر همین اساس، مدل مفهومی پژوهش در نمودار ۱ ارائه شد.



نمودار ۱: مدل نظری پژوهش

روش

جامعه، نمونه، و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان مراکز درمان اعتیاد شهر مشهد در تابستان سال ۱۴۰۳ بود. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۴۱ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و وارد پژوهش شدند. افراد شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل و رضایت به مشارکت آگاهانه در پژوهش، حداقل سابقه کاری ۶ ماه در مرکز درمان اعتیاد، دارا بودن حداقل مدرک دیپلم، و سن بین ۳۰ تا ۶۰ سال بود. ملاک خروج از مطالعه شامل ارائه اطلاعات و پاسخگویی ناقص به پرسش‌نامه‌ها و داشتن اختلالات روان‌پزشکی بود. ملاک‌های ورود و خروج از خود شرکت کنندگان به صورت سوال در ابتدای پرسش‌نامه پرسیده شد. در این پژوهش اصول اخلاقی شامل راز داری و حفظ حریم خصوصی شرکت کنندگان رعایت شد. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی

پیرسون برای بررسی روابط بین متغیرها در نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. برای بررسی نقش میانجی ذهن آگاهی در رابطه استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد. روابط غیر مستقیم نیز از طریق بوت استرپ با ۲۰۰۰ باز نمونه گیری در ایموس انجام شد.

ابزار

۱- پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلش^۱: این پرسش نامه خود گزارشی توسط مسلش و جکسون^۲ (۱۹۸۱) طراحی شده است. نسخه اصلی شامل ۲۲ گویه است که سه بعد فرسودگی را ارزیابی می کند که شامل ۳ سازه اصلی خستگی عاطفی (۷ گویه)، احساس عدم کفایت (۸ گویه) و مسخ شخصیت (۷ گویه) می باشد. هر گویه در یک طیف لیکرت هفت درجه ای (هرگز = ۰ تا خیلی زیاد = ۶ نمره گذاری می شود. گویه های بعد احساس عدم کفایت به صورت معکوس نمره گذاری می شود. دامنه نمره کل بین ۰ تا ۱۳۲ بدست می آید و نمره بالاتر نشان دهنده فرسودگی بیشتر است. مسلش (۲۰۱۸) ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، برای مسخ شخصیت ۰/۷۹ و برای و احساس عدم کفایت را ۰/۷۱ گزارش کردند. در ایران، مهداد و همکاران (۱۴۰۰) اعتبار و پایایی این پرسش نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ رسولی و همکاران (۱۴۰۰) ضریب بازآزمایی این مقیاس را ۰/۷۰ گزارش کردند. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ پرسش نامه برابر با ۰/۸۹ بود.

۲- پرسش نامه استرس شغلی^۳: این پرسش نامه خود گزارشی توسط هلریگل و اسلوکام^۴ (۲۰۰۸) طراحی شده است و یکی از ابزارهای مورد استفاده برای سنجش میزان استرس ناشی از شرایط و الزامات محیط کار است (هلریگل و اسلوکام، ۲۰۰۸). در بسیاری از پژوهش های انجام شده در ایران نسخه ۱۰ گویه ای این ابزار با سه بعد اصلی استرس شغلی شامل محیط فیزیکی (۳ گویه)، تضاد شغلی (۴ گویه) و ابهام نقش (۳ گویه) مورد استفاده قرار گرفته است. بعد محیط فیزیکی به شرایط فیزیکی محیط کار مانند سروصدا، روشنایی،

تجهیزات و امکانات محیط کار اشاره دارد. بعد تضاد شغلی میزان تعارض میان وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات شغلی را ارزیابی می‌کند و بعد ابهام نقش میزان شفافیت نقش‌ها، مسئولیت‌ها و انتظارات سازمان از کارکنان را می‌سنجد. پاسخ‌دهی به گویه‌های پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ انجام می‌شود. مجموع نمرات بین ۱۰ تا ۵۰ است و نمرات بالاتر بیانگر تجربه استرس شغلی بیشتر است. از نظر ویژگی‌های روان‌سنجی، هریگل و اسلوکام (۲۰۰۸) ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را حدود ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. در ایران، آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب مقدار ۰/۹۳، ۰/۸۶، و ۰/۹۱ محاسبه شده (جهان‌میری و غیشاوی، ۱۴۰۰). در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۱ بود.

۳- پرسش‌نامه جو سازمانی^۱: این پرسش‌نامه خودگزارشی توسط ساس‌مس و دیپ^۲ (۱۹۸۹) برای سنجش ادراک کارکنان از جو حاکم بر سازمان طراحی شده است که دارای ۲۰ گویه و دارای ابعاد وضوح و روشنی اهداف (۴ گویه)، وضوح و روشنی نقش (۴ گویه)، رضایت از پاداش (۴ گویه)، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها (۴ گویه) و اثربخشی ارتباطات (۴ گویه) است. پاسخ‌دهندگان میزان موافقت خود با هر گویه را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ مشخص می‌کنند. مجموع نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ در نوسان می‌باشد و امتیاز بالاتر نشان‌دهنده ادراک مطلوب‌تر از جو سازمانی است. در پژوهشی که توسط درگاهی و همکاران (۲۰۱۲) صورت گرفت، پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و برای هر یک از ابعاد وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۸۱، ۰/۵۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای ابعاد وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۴، ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ بود.

۴- پرسش‌نامه پنج عاملی ذهن آگاهی^۱: این پرسش‌نامه خود گزارشی ۳۹ گویه‌ای توسط بائر^۲ و همکاران (۲۰۰۶) با هدف سنجش سازه ذهن آگاهی بر اساس پنج عامل مشاهده، توصیف، عمل با آگاهی، پذیرش بدون قضاوت در مورد تجارب درونی و عدم واکنش به تجارب درونی طراحی شده است. این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای است (از ۱ = هرگز و یا بسیار به ندرت تا ۵ = اغلب یا همیشه) و برخی گویه‌ها دارای نمره گذاری معکوس هستند. دامنه نمره کل ۳۹ تا ۱۹۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده سطح بیشتر ذهن آگاهی است. بائر و همکاران (۲۰۰۶) ساختار پنج عاملی این ابزار را مورد تایید قرار داده اند. در پژوهش شهبازیان خونیک و همکاران (۱۳۹۸) ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های این مقیاس بین ۰/۷۰ (برای مشاهده) تا ۰/۷۵ (برای عمل با آگاهی) و برای کل مقیاس ۰/۹۰ بدست آمد. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ برای مشاهده، توصیف، عمل با آگاهی، پذیرش بدون قضاوت در مورد تجارب درونی، عدم واکنش به تجارب درونی، و نمره کل پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۴، ۰/۷۸، ۰/۸۴ و ۰/۸۹ (۰/۸۹) بود.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر شامل ۱۴۸ نفر زن (۶۱/۴۱ درصد) و ۹۳ نفر مرد (۳۸/۵۹ درصد) بود. میانگین و انحراف معیار سنی شرکت کنندگان به ترتیب ۷۲/۲۶ و ۳۶/۵ سال بود. یافته‌های توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین انحراف استاندارد کجی کشیدگی شاخص تحمل عامل تورم واریانس				
استرس شغلی	۴۱/۸۸	۳/۵۳	-۰/۷۲	۰/۶۳	۰/۸۲
جو سازمانی	۷۱/۵۶	۸/۵۶	-۰/۲۴	۱/۱۶	۰/۲۹
ذهن آگاهی	۱۴۵/۹۱	۱۸/۷۰	-۰/۲۵	۰/۵۱	۰/۲۸
فرسودگی شغلی	۸۵/۳۰	۸/۴۳	-۰/۳۰	۰/۵۱	۰/۵۱

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱- استرس شغلی	-			
۲- جو سازمانی	*۰/۳۹	-		
۳- ذهن آگاهی	*۰/۴۲	*۰/۸۵	-	
۴- فرسودگی شغلی	*۰/۴۸	*۰/۸۲	*۰/۹۳	-

* $p < ۰/۰۱$.

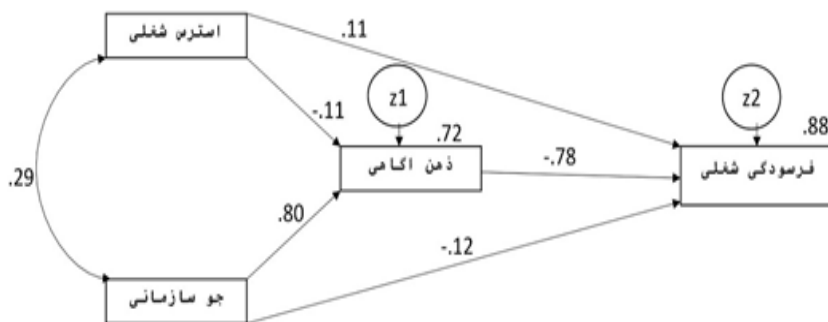
بر اساس جدول ۲، همه روابط موجود بین متغیرهای پژوهش معنادار بود. استرس شغلی به شکل مثبت و جو سازمانی به شکل منفی همبستگی‌های معناداری با فرسودگی شغلی و ذهن آگاهی داشتند ($p < ۰/۰۱$). ذهن آگاهی نیز رابطه منفی معناداری با فرسودگی شغلی داشت ($p < ۰/۰۱$). با توجه به وجود این همبستگی‌های معنادار امکان بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش براساس مدل مفهومی قابل بررسی بود و برای این منظور روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار ایموس انجام شد.

قبل از انجام تحلیل مسیر، بررسی پیش فرض‌های مهم آماری انجام گرفت. یکی از این پیش فرض‌ها نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد که از طریق شاخص‌های کجی و کشیدگی بررسی شد که رنج قابل قبول این شاخص‌ها بین ۲- و ۲+ می‌باشد. نتایج نشان داد که این شاخص‌ها در محدوده قابل قبول بودند که تاییدکننده نرمال بودن داده‌ها است (جدول ۱). دومین پیش فرض که رعایت آن الزامی می‌باشد عدم وجود همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین می‌باشد که از طریق عامل تورم واریانس^۱ و شاخص تحمل^۲ بررسی شد، جایی که عامل تورم واریانس کمتر از ۵ و شاخص تحمل بین ۰/۱۰ و ۱ به عنوان معیارهای قابل قبول برای عدم وجود همخطی چندگانه به شمار می‌روند. بر اساس جدول ۱، شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس در محدوده مطلوب قرار داشتند. بنابراین، با توجه به رعایت این پیش فرض‌ها امکان بررسی تحلیل مسیر وجود دارد. در رابطه با شاخص‌های برازش مدل، از آنجا که مدل از نوع کاملاً اشباع شده با درجه آزادی صفر

1. variance inflation factor (VIF)

2. tolerance index

بود، بنابراین، شاخص‌های برازش قابل تفسیر نبودند و مدل اصطلاحاً قابلیت ابطال‌پذیری و تست تجربی ندارد و صرفاً ضرایب مسیر و نتایج آزمون بوت استرپ جهت بررسی روابط مستقیم و غیر مستقیم ارائه شده‌اند. نتایج تحلیل مسیر در نمودار ۲ و جدول ۳ ارائه شده است.



نمودار ۲: بررسی روابط مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل

جدول ۳: ضرایب روابط مستقیم در مدل

مسیرهای مستقیم	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	معناداری
استرس شغلی ← فرسودگی شغلی	۰/۱۱	۰/۰۶	<۰/۰۰۱**
جو سازمانی ← فرسودگی شغلی	-۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۰۰۴*
استرس شغلی ← ذهن آگاهی	-۰/۱۱	۰/۲۰	۰/۰۰۴*
جو سازمانی ← ذهن آگاهی	۰/۸۰	۰/۰۸	<۰/۰۰۱**
ذهن آگاهی ← فرسودگی شغلی	-۰/۷۸	۰/۰۲	<۰/۰۰۱**

* $p < 0.01$. ** $p < 0.001$.

بر اساس نمودار ۲ و جدول ۳، استرس شغلی ($p < 0.001$) و جو سازمانی ($p < 0.001$) به ترتیب ارتباط مستقیم مثبت و منفی معناداری با فرسودگی شغلی داشتند. استرس شغلی به صورت منفی ($p < 0.001$) و جو سازمانی به شکل مثبت ($p < 0.001$) نیز ارتباط معناداری با ذهن آگاهی داشتند. به علاوه، ذهن آگاهی نیز به نوبه خود ارتباط منفی معناداری با فرسودگی شغلی نشان داد ($p < 0.001$). کل مدل متشکل از استرس شغلی، جو سازمانی و ذهن آگاهی توانست ۸۸ درصد از فرسودگی شغلی را تبیین کند. برای بررسی معناداری

مسیرهای غیر مستقیم روش بوت استرپ با باز نمونه گیری ۲۰۰۰ در ایموس انجام شد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب روابط غیر مستقیم از طریق بوت استرپ

مسیرهای غیر مستقیم	ضریب		خطای		حد		معناداری
	استاندارد	استاندارد	پایین	بالا	حد بالا	حد بالا	
جو سازمانی ← ذهن آگاهی ← فرسودگی شغلی	۰/۶۲	۰/۳	۰/۶۹	۰/۸۰	۰/۰۱*	۰/۰۱*	
استرس شغلی ← ذهن آگاهی ← فرسودگی شغلی	۰/۰۹	۰/۳	۰/۰۴	۰/۱۵	۰/۰۳*	۰/۰۳*	

* $p < 0/01$. ** $p < 0/001$.

بر اساس جدول ۴، نتایج بوت استرپ نشان داد ارتباط غیر مستقیم جو سازمانی با فرسودگی شغلی از طریق نقش میانجی ذهن آگاهی معنادار بود ($p < 0/001$). به علاوه، ذهن آگاهی در ارتباط غیر مستقیم بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی نقش میانجی معناداری داشت ($p < 0/01$) به علاوه، ۹۵ درصد فاصله اطمینان نشان داد که حد بالا و پایین پوشش دهنده عدد صفر نبودند که نشان از معناداری هر دو مسیر غیر مستقیم بود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی متغیر ذهن آگاهی در رابطه بین استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز ترک اعتیاد بود. پژوهش حاضر نشان داد استرس شغلی به طور مثبت ارتباط مستقیم معناداری با فرسودگی شغلی نشان داد. این نتایج با پژوهش‌های لئونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، وو و همکاران (۲۰۲۱) و هیاجنه^۲ و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. می‌توان از استرس شغلی به عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی نام برد. قویدل و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که فرسودگی شغلی ممکن است منجر به کاهش راندمان کاری در میان پرسنل بخش درمان، افزایش غیبت، و افزایش درگیری با بیماران یا سایر کارکنان شود. پرسنلی که استرس شغلی را تجربه می‌کنند مستعد نگرش‌های منفی می‌شوند و احساسات منفی تسکین‌نیافته آنها برای سال‌ها تجمع می‌یابد. این موضوع آسیب روحی یا جسمی به همراه داشته و منجر به افزایش جا به جایی کارکنان و احتمالاً فرسودگی شغلی می‌شود. همچنین،

کارکنانی که تحت شرایط منابع یا زمان محدود کار می‌کنند، حجم کاری بیش از حد را تحمل می‌کنند، استراحت کافی ندارند، یا برای برآورده کردن انتظارات غیر واقع بینانه در محیط کار مامور شده‌اند، در معرض خطر استرس شغلی و نتیجتاً فرسودگی شغلی قرار دارند (رز^۱ و همکاران، ۲۰۰۲).

یافته‌های مطالعه ما به علاوه نشان داد که جو سازمانی ارتباط مستقیم منفی معناداری با فرسودگی شغلی داشت. این نتیجه با مطالعات نا و چلیا^۲ (۲۰۲۲)، سان و جینگ^۳ (۲۰۱۵)، و لوه^۴ و همکاران (۲۰۱۹) همسو بود. جو سازمانی منعکس‌کننده ادراک کارکنان از محیط کار است که اطلاعات ارزشمندی برای یک سازمان محسوب می‌شود و می‌تواند در شناسایی و بهبود کمبودهای محل کار کمک کند و در نتیجه قصد ماندن کارکنان را افزایش دهند (منینگ^۵ و همکاران، ۲۰۰۵؛ لان و همکاران، ۲۰۲۰). جو سازمانی مطلوب باعث کاهش فرسودگی شغلی در پرسنل شده و با رضایت کارکنان و انگیزه ارتباط مثبتی دارد و استرس کارکنان را کاهش می‌دهد (بهسون^۶ و همکاران، ۲۰۰۵؛ لان و همکاران، ۲۰۲۰). بهرامی و همکاران (۲۰۱۵) بر این باورند که جو سازمانی اهداف کارکنان را با فراهم کردن محیط کاری مطلوب و شرایط مناسب برای دستیابی به رضایت شغلی منعکس می‌کند. در واقع، جو سازمانی مطلوب موجب وفاداری و تقویت همکاری بین کارکنان شده و در کیفیت خدمات رسانی تاثیرگذار است. از طرف دیگر، جو سازمانی نامطلوب پیامدهایی مانند ادراک سطوح بالای استرس، کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت و ترک شغل و متعاقباً فرسودگی شغلی را به دنبال دارد (رحیم‌پور و همکاران، ۲۰۲۰؛ تاپیا-کابالرو^۷ و همکاران، ۲۰۲۲).

نهایتاً، نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ذهن‌آگاهی در رابطه غیر مستقیم استرس شغلی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی نقش میانجی معناداری داشت. استرس شغلی بالا از طریق کاهش سطح ذهن‌آگاهی فرد (کاهش توانایی مدیریت هوشیارانه و بدون قضاوت

1. Rose

2. Na & Chelliah

3. Sun & Jing

4. Loh

5. Manning

6. Behson

7. Tàpia-Caballero

شرایط) و جو سازمانی نامطلوب نیز با تضعیف این منبع روان‌شناختی به افزایش فرسودگی شغلی منجر می‌شوند. ذهن آگاهی به عنوان یک منبع درونی تنظیم هیجان و توجه می‌تواند نحوه ادراک و واکنش فرد به عوامل استرس‌زای شغلی و کیفیت محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. استرس شغلی مزمن با اشغال منابع شناختی و هیجانی فرد ظرفیت تمرکز بر لحظه حال و پذیرش غیر قضاوتی تجربیات را کاهش می‌دهد (یعنی ذهن آگاهی را تضعیف می‌کند) و این کاهش به نوبه خود فرد را در برابر فرسودگی آسیب‌پذیرتر می‌سازد. همچنین، همخوان با نتایج مامکارز و همکاران (۲۰۲۳)، جانسن^۱ و همکاران (۲۰۱۸) و گلد^۲ و همکاران (۲۰۱۰)، نقش محافظتی ذهن آگاهی در کاهش پیامدهای منفی استرس شغلی و بهبود بهزیستی روان‌شناختی تأیید شده است. در مقابل، جو سازمانی حمایتی و شفاف با فراهم آوردن بستری امن و قابل پیش‌بینی به حفظ و تقویت حالت ذهن آگاهی کمک می‌کند. افزایش ذهن آگاهی نیز باعث می‌شود فرد با آگاهی بیشتر و واکنش‌پذیری کمتری با چالش‌های شغلی مواجه شود، از منابع هیجانی خود محافظت کند و در نتیجه سطح فرسودگی کمتری را تجربه نماید. بنابراین، ذهن آگاهی نه تنها یک پیامد شرایط محیطی است، بلکه به عنوان یک مکانیسم انتقال‌دهنده (میانجی) بخشی از تأثیر این شرایط بر سلامت شغلی را توضیح می‌دهد. این بدان معناست که ذهن آگاهی دارای مزایای متعددی برای پرسنل از جمله افزایش شناخت احساسات جاری، بهبود تمرکز بر انجام وظایف در زمان حال، آرامش ذهنی و شادی می‌باشد (کانگ و میونگ^۳، ۲۰۲۲). ذهن آگاهی که یک درمان رفتاری موج سوم است که می‌کوشد از طریق تمرینات شخصی ذهن، مراقبه و یوگا فارغ از اهداف معنوی یا روان‌درمانی به کارکنان یک سازمان جهت بهبودی شرایطشان کمک کند. مداخلات ذهن آگاهی یک روش محبوب برای کاهش سطح استرس می‌باشد (گروسمن^۴ و همکاران، ۲۰۰۴؛ مامکارز و همکاران، ۲۰۲۳) و می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر موقعیت‌های آسیب‌زا عمل کند. همچنین، اجرای این مداخلات حاکی از کاهش قابل توجه افسردگی و اضطراب متخصصان مراکز

1. Janssen
2. Gold

3. Kang & Myung
4. Grossman

سلامت و توانمندسازی بهزیستی و سلامت روان آنها بوده است. این نتیجه با نتایج مطالعات مامکارز و همکاران (۲۰۲۳)، جانسن و همکاران (۲۰۱۸) و گلد و همکاران (۲۰۱۰) همسو بود.

با توجه به نتایج این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که استرس شغلی و جو سازمانی از طریق مکانیسم ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی در کارکنان مراکز ترک اعتیاد تأثیر می‌گذارد. این یافته بر اهمیت توجه همزمان به عوامل سازمانی (کاهش استرس و بهبود جو سازمانی) و عوامل فردی (تقویت ذهن آگاهی) برای پیشگیری از فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد تأکید می‌کند. این مطالعه داری برخی محدودیت بود. کوچک بودن جامعه آماری و محدود بودن شرکت کنندگان به پرسنل مراکز یک شهر از جمله محدودیت‌های این مطالعه بود. همچنین، تکیه بر ابزارهای خود گزارش دهی که نسبت به سوگیری پاسخ آسیب‌پذیرند از دیگر محدودیت‌های این مطالعه بود. به هر حال، یافته های پژوهش حاضر می‌تواند به درک بهتر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در پرسنل مراکز درمان اعتیاد کمک کند و راهکارهای مؤثری جهت کاهش فرسودگی شغلی این گروه ارائه دهد. همچنین، با درک چالش‌ها و عوامل استرس‌زای خاصی که هر فرد با آن مواجه است سازمان‌ها می‌توانند مداخلات مؤثری را برای کاهش این مسائل و ایجاد تعادل سالم‌ترین کار و زندگی برای همه کارکنان ایجاد کنند. بنابراین، انتظار می‌رود این پژوهش مدیران مراکز درمان اعتیاد را تشویق به تفکر در مورد چگونگی ایجاد یک جو سازمانی مثبت کند. همچنین، با توجه به نقش تأثیرگذار ذهن آگاهی در پژوهش حاضر، گنجاندن دوره‌های آموزشی ذهن آگاهی و مدیتیشن در برنامه‌های مراکز درمان اعتیاد می‌تواند نقش به‌سزایی در کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان این مراکز داشته باشد. مدیران این مراکز می‌توانند با کمک گرفتن از روان‌شناسان دوره‌های ذهن آگاهی را در مراکز برگزار نموده و پرسنل با نظارت و آموزش آنها تمرینات رسمی مانند (یوگا، معاینه بدن، تنفس همراه با ذهن آگاهی، مراقبه نشسته، مراقبه راه رفتن) در قالب جلسات ۳۰ تا ۶۰ دقیقه‌ای انجام دهند. پرسنل با انجام این تمرینات یاد می‌گیرند که نسبت به نگرش‌ها و شرایط محیطی و زندگی‌شان آگاه‌تر شوند.

منابع

- اسماعیلی، سمیرا؛ طباطبایی، سیدموسی و افروز، غلامعلی (۱۳۹۴). اثربخشی درمان شناختی- رفتاری مبتنی بر ذهن‌آگاهی بر تنظیم شناختی هیجان و کنترل توجه در افراد معتاد. *پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*، ۲۱(۶)، ۱۴۳-۱۳۳. <https://doi.org/10.22059/japr.2015.59109>
- جهان‌میری، محمد حسام و غبیشاوی، محمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر استرس شغلی بر ابتکار و نوآوری و عملکرد شغلی کارکنان پتروشیمی اروند. *پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار*، ۲(۳)، ۱۵۶-۱۴۳.
- رسولی، زینب؛ حسنی، فریبا؛ خسروی بابادی، علی اکبر و زارع بهرام‌آبادی، مهدی. (۱۴۰۰). مدل‌یابی ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی با میانجی‌گری بهزیستی شغلی در پرستاران. *ابن‌سینا*، ۲۳(۴)، ۲۵-۳۲. <https://doi.org/10.22034/23.4.25>
- شهبازیان خونیق، آرش؛ شیخعلی‌زاده، سیاوش؛ محمدیان قریبه، علی اصغر؛ رشبری دیاور، محمد؛ علی‌پور، فاطمه و آناهید، ابراهیم (۱۳۹۸). نقش تشخیصی هوش اخلاقی، ذهن‌آگاهی و اعتیاد به تلفن همراه در احتمال خودکشی دانشجویان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۵(۴)، ۲۲۲-۲۰۳. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2020.25487.2600>
- مهداد، علی؛ ملک‌زاده، مائده و امیری، ویدا (۱۴۰۰). تاثیر ادراک بی‌عدالتی سازمانی، ادراک ناامنی شغلی و ادراک فشارزاهای سازمانی بر ناکامیابی کاری کارکنان بازنشسته: نقش میانجیگریانه فرسودگی شغلی. *پرستاری سالمندان*، ۵(۳)، ۲۸۹-۲۷۸.

References

- Allen, J. G., Romate, J., & Rajkumar, E. (2021). Mindfulness-based positive psychology interventions: a systematic review. *BMC Psychology*, 9(1), 116. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00618-2>
- Argyriadis, A., Ioannidou, L., Dimitrakopoulos, I., Gourni, M., Ntimeri, G., Vlachou, C., & Argyriadi, A. (2023). Experimental mindfulness intervention in an emergency department for stress management and development of positive working environment. *In Healthcare*, 11(6), 879. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060879>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2015). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>

- Barrett, L., & Yates, P. (2002). Oncology/haematology nurses: a study of job satisfaction, burnout, and intention to leave the specialty. *Australian Health Review*, 25(3), 109-121. <https://doi.org/10.1071/AH020109>
- Bartlett, L., Buscot, M. J., Bindoff, A., Chambers, R., & Hassed, C. (2021). Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in a large sample of MOOC participants. *Frontiers in Psychology*, 12, 724126. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724126>
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487-500. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.004>
- Bronson, K. (2017). *Using mindfulness to decrease burnout and stress among nurses working in high intensity areas* (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill).
- Cebolla, A., Campos, D., Galiana, L., Oliver, A., Tomás, J. M., Feliu-Soler, A., ... & Baños, R. M. (2017). Exploring relations among mindfulness facets and various meditation practices: Do they work in different ways?. *Consciousness and Cognition*, 49, 172-180. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2017.01.012>
- Choi, E., Farb, N., Pogrebtsova, E., Gruman, J., & Grossmann, I. (2021). What do people mean when they talk about mindfulness?. *Clinical Psychology Review*, 89, 102085. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102085>
- Dargahi, H., Changizi, V., & Jazayeri Gharabagh, E. (2012). Radiology employees' quality of work life. *Acta Medica Iranica*, 50(4), 250-256. <https://doi.org/10.5812/kmp.iranjradiol.17351065.3148>
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The effect of organizational climate on faculty burnout at state and private universities: A comparative analysis. *Sage Open*, 10(4), 2158244020979175. <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Ghavidel, F., Fallahi-Khoshknab, M., Molavynejad, S., & Zarea, K. (2019). The role of organizational factors in nurse burnout: Experiences from Iranian nurses working in psychiatric wards. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(12), 3893-3899. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_615_19
- Gillions, A., Cheang, R., & Duarte, R. (2019). The effect of mindfulness practice on aggression and violence levels in adults: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 48, 104-115. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.08.012>
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-based stress reduction (MBSR) for primary school teachers. *Journal of Child and Family Studies*, 19(2), 184-189. <https://doi.org/10.1007/s10826-009-9344-0>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Hayajneh, N., Suifan, T., Obeidat, B., Abuhashesh, M., Alshurideh, M., & Masa'deh, R. E. (2021). The relationship between organizational changes and

- job satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian telecommunication sector. *Management Science Letters*, 11(2021), 315-326. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.001>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2008). *Organizational behavior*, 13th. South-Western. Cengage Learning.
- Hwang, S., Kwon, K. T., Lee, S. H., Kim, S. W., Chang, H. H., Kim, Y., ... & Lee, J. Y. (2023). Correlates of burnout among healthcare workers during the COVID-19 pandemic in South Korea. *Scientific Reports*, 13(1), 3360. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-30372-x>
- Jahormi, L. R., Alamdarloo, S. M. M., Asmanjerdi, M. J. E., Khoshroo, M., & Mazidi, S. S. (2022). The impact of drop in center services on homeless drug users' quality of life, reduction of dangerous behaviours, and improvement of emotional regulation. *NeuroQuantology*, 20(7), 3127-3137. <https://doi.org/10.14704/nq.2022.20.7.NQ33392>
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, 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>
- Kang, M. J., & Myung, S. K. (2022). Effects of mindfulness-based interventions on mental health in nurses: a meta-analysis of randomized controlled trials. *Issues in Mental Health Nursing*, 43(1), 51-59. <https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1949765>
- Khammarnia, M., Ansari-moghaddam, A., Peyvand, M., & Setoodehzadeh, F. (2019). Role of substance abuse treatment centers in addiction recurrence. *International Journal of High Risk Behaviors and Addiction*, 8(4), e91864. <https://doi.org/10.5812/ijhrba.91864>
- Khodadoost, M., Zali, A., Gholamzadeh, S., Azizmohammad, L. M., Akrami, F., Rahmati, R. S., ... & Mohammadi, G. (2023). Job Burnout and Reduced Personal Accomplishment Among Health Sector Employees During COVID-19 Pandemic (Brief Report). *Health Scope*, 12(1), e129841. <https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129841>
- Kurebayashi, Y. (2019). Comparison of factors predicting nursing skills between general and psychiatric nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 55(2), 183-189. <https://doi.org/10.1111/ppc.12316>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Lee, D. C., Liu, Y. T., Hung, L. M., & Mao, K. M. (2016). A cross multiply adjustment study of the effect of salary satisfaction and the work pressure on the organizational climate, organizational commitment on turnover intention. *Hungkuang Academic Review*, 9(78), 223-252.
- Leung, M. Y., Liang, Q., & Olomolaiye, P. (2016). Impact of job stressors and stress on the safety behavior and accidents of construction workers. *Journal of Management in Engineering*, 32(1), 04015019. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000373](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000373)

- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organizational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442-452. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052>
- Mamcarz, P., Drożdżiel, P., Madleňák, R., Pukalskas, S., & Gwiazdowska-Stańczak, S. (2023). Does mindfulness mediate the relation between impulsiveness and job stressfulness perception of professional drivers?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4559. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054559>
- Manning, M. L., Davidson, M., & Manning, R. L. (2005). Measuring tourism and hospitality employee workplace perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 24(1), 75-90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.001>
- Maslach, C. (2018). *Burnout: A multidimensional perspective*. In Professional burnout (pp. 19-32). CRC Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Micklitz, K., Wong, G., & Howick, J. (2021). Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ Open*, 11(3), e043525. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043525>
- Na, J., & Chelliah, S. (2022). Review of Organizational Atmosphere, Employee Engagement and Organizational Support. *Global Business & Management Research*, 14(3), 1413-1426.
- Rahimpour, F., Jarahi, L., Rafeemanesh, E., Taghati, A., & Ahmadi, F. (2020). Investigating job stress among professional drivers. *Journal of Molecular Biology Research*, 10(1), 29. <https://doi.org/10.5539/jmbr.v10n1p29>
- Rose, C. L., Murphy, L. B., Byard, L., & Nikzad, K. (2002). The role of the Big Five personality factors in vigilance performance and workload. *European Journal of Personality*, 16(3), 185-200. <https://doi.org/10.1002/per.451>
- Shao, H., Du, H., Gan, Q., Ye, D., Chen, Z., Zhu, Y., ... & Chen, M. (2023). Trends of the global burden of disease attributable to cannabis use disorder in 204 countries and territories, 1990–2019: Results from the Disease Burden Study 2019. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 22, 2485-2507. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00999-4>
- Shariatirad, S., & Maarefvand, M. (2013). Sanctions against Iran and the impact on drug use and addiction treatment. *International Journal of Drug Policy*, 24(6), 636-7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.drugpo.2013.04.003>
- Sohrabpour, M., Kamyab, A., Yari, A., Harsini, P. A., & Khani Jeihooni, A. (2024). The factors affecting substance abuse relapse based on theory of planned behavior in male addicts covered by addiction treatment centers in Southern Iran. *BMC Public Health*, 24(1), 1265. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18733-1>
- Stecher, C., Sullivan, M., & Huberty, J. (2021). Using personalized anchors to establish routine meditation practice with a mobile app: randomized controlled trial. *JMIR mHealth and uHealth*, 9(12), e32794. <https://doi.org/10.2196/32794>

- Suleiman-Martos, N., Gomez-Urquiza, J. L., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., De La Fuente-Solana, E. I., & Albendín-García, L. (2020). The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1124-1140. <https://doi.org/10.1111/jan.14318>
- Sun, Y., & Jing, S. (2015). *Ambidextrous leadership style, organizational flexibility and organizational creativity*. In Forum on Science and Technology in China (Vol. 2, pp. 114-116).
- Sussman, L., & Deep, S. (1989). *The Communication Experience in Human Relations* (2nd ed., pp. 214-216). Cincinnati Ohio: South-Western Publishing Co.
- Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14, 1099687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687>
- Tàpia-Caballero, P., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., Sora, B., & Boada-Grau, J. (2022). Influence that job characteristics, personality and burnout have on fatigue in professional drivers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1331-1341. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1888019>
- Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, 6, e6249. <https://doi.org/10.7717/peerj.6249>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005>