

اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان

تاریخ ارسال: ۱۴۰۴/۱۰/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۱

تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۲/۲۱

تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۵/۰۵/۰۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت پایا سرویس بود. این پژوهش از نوع شبه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان چهار نمایندگی شرکت پایا سرویس در سال ۱۴۰۴ بود که از میان آنان ۴۴ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۳ نفر) و گواه (۲۱ نفر) جایگزین شدند. گروه آزمایش در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری شرکت کرد، در حالی که گروه گواه مداخله‌ای دریافت نکرد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری و چندمتغیری در نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری تأثیر معناداری بر کاهش مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی ($F=15.948$ ، $P=0.001$)، بدبینی ($F=11.018$ ، $P=0.002$) و ناکارآمدی ($F=8.868$ ، $P=0.005$) داشته است. همچنین این مداخله موجب افزایش معنادار ابعاد بهزیستی روان‌شناختی شامل پذیرش خود ($F=43.132$ ، $P=0.001$)، تسلط بر محیط ($F=12.602$ ، $P=0.001$)، روابط مثبت با دیگران ($F=8.418$ ، $P=0.006$)، هدف در زندگی ($F=8.602$ ، $P=0.006$)، رشد شخصی ($F=7.761$ ، $P=0.008$) و خودمختاری ($F=9.784$ ، $P=0.003$) شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری می‌تواند به‌عنوان یک مداخله مؤثر در کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد و نقش مهمی در بهبود سلامت روان و کارآمدی شغلی کارکنان ایفا کند.

کلیدواژه‌گان: تکنیک‌های شناختی - رفتاری، فرسودگی شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، کارکنان، سلامت روان شغلی



زهرا کلاته^۱، سعید جهانیان^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد

اسلامی، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول:

S_jahanian@azad.ac.ir

شیوه استناددهی: کلاته، زهرا، و جهانیان، سعید. (۱۴۰۵).

اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی

شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان. *روانشناسی سلامت و*

اختلالات رفتاری، ۴(۳)، ۱۵-۱.



The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Techniques Training on Job Burnout and Psychological Well-Being of Employees

Submit Date:
2026-01-19

Revise Date:
2026-05-04

Accept Date:
2026-05-11

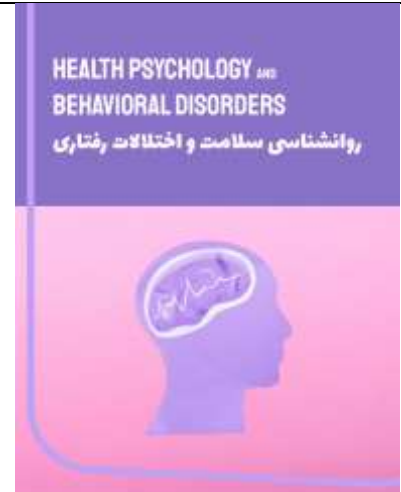
Initial Publish Date:
2026-05-11

Final Publish Date:
2026-07-23

Abstract

The present study aimed to investigate the effectiveness of cognitive-behavioral techniques training on job burnout and psychological well-being among employees of Paya Service Company. This study employed a quasi-experimental design with pretest-posttest and control groups. The statistical population included all employees of four branches of Paya Service Company in 2026. A total of 44 employees were selected through cluster random sampling and randomly assigned to an experimental group (23 participants) and a control group (21 participants). The experimental group participated in eight 90-minute sessions of cognitive-behavioral techniques training, while the control group received no intervention. Data were collected using the Maslach Burnout Inventory and Ryff's Psychological Well-Being Scale. Data analysis was conducted using univariate and multivariate analysis of covariance in SPSS software. The results of multivariate covariance analysis indicated that cognitive-behavioral techniques training significantly reduced dimensions of job burnout, including emotional exhaustion ($F=15.948$, $P=0.001$), depersonalization ($F=11.018$, $P=0.002$), and inefficacy ($F=8.868$, $P=0.005$). In addition, the intervention significantly improved dimensions of psychological well-being, including self-acceptance ($F=43.132$, $P=0.001$), environmental mastery ($F=12.602$, $P=0.001$), positive relations with others ($F=8.418$, $P=0.006$), purpose in life ($F=8.602$, $P=0.006$), personal growth ($F=7.761$, $P=0.008$), and autonomy ($F=9.784$, $P=0.003$). The findings demonstrated that cognitive-behavioral techniques training can be considered an effective intervention for reducing job burnout and enhancing psychological well-being among employees, thereby improving occupational mental health and work functioning.

Keywords: *Cognitive-behavioral techniques, Job burnout, Psychological well-being, Employees, Occupational mental health*



Zahra Kalateh¹, Saeed Jahanian^{2*}

1. MA, Department of Psychology, ST.C., Islamic Azad University, Tehran Iran
2. Department of Psychology, ST.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email:
S_jahanian@azad.ac.ir

How to cite: Kalateh, Z., & Jahanian, S. (2026). The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Techniques Training on Job Burnout and Psychological Well-Being of Employees. *Health Psychology and Behavioral Disorders*, 4(3), 1-15.



فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین چالش‌های روان‌شناختی محیط‌های کاری معاصر محسوب می‌شود که در نتیجه فشارهای مزمن شغلی، انتظارات حرفه‌ای بالا، ابهام نقش و ناتوانی در مدیریت استرس‌های سازمانی شکل می‌گیرد. این پدیده نه تنها عملکرد حرفه‌ای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه پیامدهای گسترده‌ای برای سلامت روان، رضایت شغلی، کیفیت زندگی و حتی کارآمدی سازمانی به همراه دارد. در سال‌های اخیر، تغییرات سریع در ساختارهای کاری، گسترش فناوری‌های دیجیتال، افزایش رقابت سازمانی و پیچیده‌تر شدن تعاملات حرفه‌ای، موجب شده‌اند که کارکنان در معرض سطوح بالاتری از فشارهای روانی قرار گیرند و احتمال بروز فرسودگی شغلی در آنان افزایش یابد (Raj & Goute, 2025; Valtonen et al., 2025). فرسودگی شغلی معمولاً با سه مؤلفه اصلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت یا بدبینی نسبت به کار، و احساس ناکارآمدی یا کاهش موفقیت شخصی شناخته می‌شود. این ابعاد در تعامل با یکدیگر، موجب کاهش انگیزش، افت تعهد سازمانی و افزایش مشکلات روان‌شناختی در کارکنان می‌شوند.

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که تحولات محیط کار مدرن، به‌ویژه افزایش وابستگی به فناوری و هوش مصنوعی، تأثیرات دوگانه‌ای بر سلامت روان کارکنان دارند. از یک سو، فناوری می‌تواند موجب تسهیل فرایندهای کاری و کاهش بار فیزیکی شود و از سوی دیگر، با ایجاد تکنواسترس، ابهام نقش و احساس نظارت دائمی، زمینه‌های فرسودگی روانی را تقویت کند (Valtonen et al., 2025; Watermann, 2025). همچنین، کار از راه دور و الگوهای جدید اشتغال نیز سبب شده‌اند که مرز میان زندگی شخصی و حرفه‌ای کمرنگ‌تر شود و کارکنان بیش از گذشته در معرض خستگی روانی و کاهش بهزیستی قرار گیرند (Vineela & Rohith, 2025). در چنین شرایطی، توجه به سلامت روان کارکنان و طراحی مداخلات مؤثر برای کاهش فرسودگی شغلی، به یکی از اولویت‌های مهم سازمان‌ها و پژوهشگران حوزه روان‌شناسی سازمانی تبدیل شده است.

بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان یکی از شاخص‌های اساسی سلامت روان، بیانگر تجربه عملکرد مثبت، احساس معنا در زندگی، رشد فردی، روابط مطلوب اجتماعی و احساس تسلط بر محیط است. برخلاف دیدگاه‌های سنتی که سلامت روان را صرفاً نبود اختلالات روانی تلقی می‌کردند، رویکردهای جدید بر ابعاد مثبت روان‌شناختی و توانایی افراد برای تجربه زندگی معنادار و سازگارانه تأکید دارند. کارکنانی که از سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی برخوردارند، معمولاً عملکرد شغلی مطلوب‌تر، روابط حرفه‌ای سازنده‌تر، تاب‌آوری بیشتر در برابر فشارها و رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند (Mahmoodi & Sajadinezhad, 2022). در مقابل، کاهش بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌ساز اضطراب، افسردگی، افت بهره‌وری و افزایش تمایل به ترک شغل شود.

مطالعات متعددی رابطه معنادار میان فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی را تأیید کرده‌اند. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افزایش فرسودگی شغلی معمولاً با کاهش بهزیستی روان‌شناختی همراه است و کارکنانی که تحت فشارهای شغلی شدید قرار دارند، احساس رضایت، معنا و کارآمدی کمتری را تجربه می‌کنند (Swaidan, 2025; Zheng, 2025). در واقع، فرسودگی شغلی نه تنها به کاهش انرژی روانی منجر می‌شود، بلکه ابعاد مختلف رشد فردی و سلامت هیجانی را نیز تضعیف می‌کند. از این رو، بسیاری از پژوهشگران بر ضرورت تدوین مداخلات روان‌شناختی برای کاهش فشارهای شغلی و ارتقای بهزیستی کارکنان تأکید کرده‌اند.

در این میان، رویکرد شناختی - رفتاری به‌عنوان یکی از مؤثرترین مداخلات روان‌شناختی برای مدیریت مشکلات هیجانی و رفتاری شناخته می‌شود. درمان شناختی - رفتاری بر این فرض استوار است که افکار ناکارآمد و باورهای منفی افراد نقش مهمی در شکل‌گیری هیجان‌ها و رفتارهای ناسازگارانه دارند و از طریق اصلاح این الگوهای شناختی می‌توان به بهبود سلامت روان کمک کرد. این رویکرد با آموزش مهارت‌هایی مانند شناسایی افکار خودکار منفی، بازسازی شناختی، مدیریت استرس، حل مسئله و فعال‌سازی رفتاری، به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا واکنش‌های سازگارانه‌تری نشان دهند. اثربخشی درمان شناختی - رفتاری در کاهش اضطراب، افسردگی، استرس و مشکلات شغلی در پژوهش‌های متعددی مورد تأیید قرار گرفته است (Mashhadi et al., 2022; Yanda, 2025).

پژوهش‌های مرتبط با حوزه سلامت شغلی نیز نشان داده‌اند که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد. برای مثال، باور نشان داد که درمان گروهی شناختی - رفتاری موجب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌شود (Baver, 2021). همچنین، عاشوری و همکاران در مقایسه درمان شناختی - رفتاری و درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد دریافتند که هر دو مداخله توانستند فرسودگی شغلی را کاهش داده و بهزیستی روان‌شناختی پرستاران را افزایش دهند، هرچند درمان شناختی - رفتاری در برخی مؤلفه‌ها اثربخشی بیشتری نشان داد (Ashoori et al., 2024). این یافته‌ها بیانگر آن است که اصلاح شناخت‌های ناکارآمد و آموزش مهارت‌های مقابله‌ای می‌تواند نقش مهمی در بهبود وضعیت روان‌شناختی کارکنان داشته باشد.

علاوه بر این، پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های سازمانی مختلف نشان داده‌اند که درمان شناختی - رفتاری می‌تواند به کاهش اضطراب، استرس و فشارهای روانی ناشی از محیط کار کمک کند. برای مثال، فروزان و همکاران با مقایسه درمان ترکیبی تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی با درمان شناختی - رفتاری دریافتند که هر دو رویکرد در کاهش اضطراب، افسردگی، استرس و فرسودگی شغلی کارکنان مؤثر هستند، اما درمان شناختی - رفتاری همچنان یکی از کارآمدترین مداخلات در مدیریت فشارهای شغلی محسوب می‌شود (Foroozan et al., 2023). همچنین ایران‌دوست و همکاران نیز نتایج مشابهی را در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای اصفهان گزارش کردند و نشان دادند که مداخلات شناختی - رفتاری می‌تواند نقش مهمی در بهبود سازگاری روان‌شناختی کارکنان ایفا کند (Irandoost et al., 2023).

در سال‌های اخیر، توجه به مداخلات مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌نگر نیز افزایش یافته است. این رویکردها بر تقویت هیجان‌های مثبت، معنا، امید و توانمندی‌های فردی تمرکز دارند و هدف آن‌ها ارتقای کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ترکیب تکنیک‌های شناختی - رفتاری با مداخلات مثبت‌نگر می‌تواند اثربخشی بیشتری در ارتقای سلامت روان داشته باشد (Ying & Parsakia, 2024). با این حال، هنوز درمان شناختی - رفتاری به‌عنوان یکی از ساختاریافته‌ترین و مستندترین رویکردهای مداخله‌ای در حوزه سلامت روان شغلی شناخته می‌شود و بسیاری از سازمان‌ها از این رویکرد برای کاهش تنش‌های شغلی و بهبود عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند. از سوی دیگر، تحولات محیط کار و افزایش فشارهای ناشی از رقابت سازمانی، انتظارات عملکردی و تغییرات فناورانه، نیاز به مداخلات نظام‌مند در حوزه سلامت روان کارکنان را دوچندان کرده است. پژوهشگران حوزه سلامت سازمانی معتقدند که ارزیابی سلامت روان و اجرای برنامه‌های حمایتی در محیط کار باید به بخشی از سیاست‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شود (Tiwari & Sharma, 2025). در همین راستا، توجه به بهزیستی کارکنان به‌عنوان سرمایه انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی یافته است؛ زیرا کارکنانی که از سلامت روان مطلوب‌تری برخوردارند، تعهد شغلی، خلاقیت و بهره‌وری بیشتری نشان می‌دهند (Raj & Goute, 2025).

همچنین، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی و الگوهای شناختی کارکنان می‌تواند در تجربه فرسودگی شغلی نقش داشته باشند. برای مثال، ژنگ نشان داد که ناهمخوانی کمال‌گرایی میان رهبر و کارکنان می‌تواند موجب ابهام نقش و کاهش بهزیستی روانی شود (Zheng, 2025). علاوه بر این، احساس ناکافی بودن و پدیده خودفریب‌پنداری نیز با کاهش رضایت شغلی و افت سلامت روان مرتبط دانسته شده است (Swaidan, 2025). چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد که بسیاری از مشکلات روان‌شناختی کارکنان، ریشه در الگوهای شناختی و تفسیری آنان دارد و همین مسئله ضرورت استفاده از مداخلات شناختی - رفتاری را برجسته می‌سازد.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در حوزه سلامت روان شغلی، همچنان در بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه در محیط‌های کاری با فشار بالا، فرسودگی شغلی و افت بهزیستی روان‌شناختی کارکنان به‌عنوان یک مسئله جدی مطرح است. همچنین بخش قابل‌توجهی از مطالعات پیشین بر گروه‌های خاصی مانند پرستاران یا کارکنان حوزه درمان متمرکز بوده‌اند و پژوهش‌های کمتری در میان کارکنان شرکت‌های خدماتی و سازمان‌های خصوصی انجام شده است. از سوی دیگر، تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی می‌تواند بر نحوه تجربه فشارهای شغلی و پاسخ به مداخلات روان‌شناختی تأثیرگذار باشد؛ بنابراین، بررسی اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری در بافت‌های شغلی مختلف از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش شبه‌آزمایشی و طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل انجام شد. هدف اصلی پژوهش، بررسی اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بود. در این راستا، دو گروه آزمایش و گواه مورد مقایسه قرار گرفتند تا میزان تغییرات ناشی از مداخله شناختی - رفتاری در متغیرهای وابسته ارزیابی شود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان چهار نمایندگی شرکت «پایا سرویس» بود که در بهار و تابستان سال ۱۴۰۴ در این شرکت مشغول به فعالیت بودند.

با توجه به توصیه کازدین مبنی بر کفایت حداقل ۳۰ نفر در پژوهش‌های نیمه‌آزمایشی برای دستیابی به توان آماری مناسب، در این پژوهش ۴۴ نفر از کارکنان شرکت کردند که از این تعداد، ۲۳ نفر در گروه آزمایش و ۲۱ نفر در گروه گواه قرار گرفتند. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای تصادفی انجام شد؛ بدین صورت که ابتدا چهار نمایندگی شرکت به‌عنوان چهار خوشه در نظر گرفته شدند و سپس دو نمایندگی به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. در ادامه، از میان کارکنان این دو نمایندگی، افراد واجد شرایط به‌صورت تصادفی برای شرکت در گروه‌های آزمایش و گواه انتخاب شدند. معیارهای ورود شامل اشتغال فعال در شرکت، تمایل به مشارکت در پژوهش، نداشتن غیبت بیش از دو جلسه در فرایند مداخله و نداشتن هم‌زمان روان‌درمانی تخصصی دیگر بود. همچنین افرادی که در طول پژوهش از ادامه همکاری انصراف دادند یا پرسشنامه‌ها را ناقص تکمیل کردند، از مطالعه کنار گذاشته شدند.

بر اساس یافته‌های جمعیت‌شناختی، میانگین سنی شرکت‌کنندگان برابر با ۴۰/۷۵ سال و انحراف استاندارد آن ۷/۲۰ بود و دامنه سنی افراد بین ۲۷ تا ۵۷ سال قرار داشت. میانگین سابقه کاری نمونه برابر با ۱۰/۹۱ سال با انحراف استاندارد ۶/۶۹ گزارش شد و سابقه کاری افراد در بازه ۲ تا ۲۵ سال قرار داشت. همچنین میانگین ساعات کاری هفتگی کارکنان برابر با ۳۰/۹۸ ساعت و انحراف استاندارد آن ۱۷/۴۲ بود که دامنه آن از ۴ تا ۶۰ ساعت در هفته متغیر بود. شرکت‌کنندگان از نظر سطح تحصیلات، وضعیت اشتغال و وضعیت تأهل دارای تنوع مناسبی بودند که این موضوع قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها را افزایش داد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ یکی از معتبرترین ابزارهای سنجش فرسودگی شغلی است که توسط ماسلاچ و جکسون در سال ۱۹۸۱ طراحی شد. این پرسشنامه بر اساس نظریه چندبعدی فرسودگی شغلی تدوین شده و سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی را ارزیابی می‌کند. فرم مورد استفاده در این پژوهش شامل ۲۲ گویه بود که در قالب سه زیرمقیاس تنظیم شده است. زیرمقیاس خستگی عاطفی دارای ۹ گویه، زیرمقیاس مسخ شخصیت شامل ۵ گویه و زیرمقیاس کاهش موفقیت شخصی دارای ۸ گویه است. هر سؤال بر اساس دو بعد فراوانی و شدت نمره‌گذاری می‌شود، اما در پژوهش حاضر از نمرات شدت استفاده شد؛ زیرا این بعد، میزان تجربه ذهنی و هیجانی افراد از فرسودگی را دقیق‌تر منعکس می‌کند و حساسیت بیشتری نسبت به تغییرات ناشی از مداخله دارد. در این مقیاس، نمرات بالاتر در خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و نمرات پایین‌تر در موفقیت شخصی، نشان‌دهنده سطح بالاتر فرسودگی شغلی هستند. مطالعات متعدد داخلی و خارجی روایی و پایایی مطلوب این ابزار را تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۷۷۷ به‌دست آمد که بیانگر همسانی درونی مطلوب پرسشنامه بود.

برای سنجش بهزیستی روان‌شناختی از مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف استفاده شد. این مقیاس توسط کارول ریف بر پایه مدل چندبعدی بهزیستی روان‌شناختی طراحی شد و نسخه ۱۸ سؤالی آن در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. این ابزار شش مؤلفه پذیرش خود، تسلط بر محیط، روابط مثبت با دیگران، هدف در زندگی، رشد فردی و استقلال را اندازه‌گیری می‌کند و هر مؤلفه با سه گویه سنجیده می‌شود. پاسخ‌ها در طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» تنظیم شده‌اند. برخی از گویه‌ها دارای نمره‌گذاری معکوس هستند و پس

از اصلاح نمره‌ها، مجموع نمرات به‌عنوان شاخص کلی بهزیستی روان‌شناختی محاسبه می‌شود. نمرات بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده سطح مطلوب‌تر بهزیستی روان‌شناختی است. مطالعات متعدد در کشورهای مختلف و نیز پژوهش‌های انجام‌شده در ایران، روایی سازه و پایایی مطلوب این مقیاس را تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس بهزیستی روان‌شناختی برابر با $0/730$ گزارش شد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزار بود.

مداخله پژوهش حاضر مبتنی بر آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بود که با استفاده از اصول و فنون مطرح‌شده در منابع تخصصی درمان شناختی - رفتاری تدوین شد. این برنامه آموزشی در قالب ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای برای گروه آزمایش اجرا گردید. محتوای جلسات شامل آموزش مفاهیم پایه فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی، آشنایی با مدل شناختی - رفتاری، شناسایی افکار خودکار منفی و خطاهای شناختی، بازسازی شناختی، آموزش تکنیک‌های مدیریت استرس، تمرین آرام‌سازی و ذهن‌آگاهی، فعال‌سازی رفتاری، ایجاد تعادل میان کار و زندگی، آموزش مهارت حل مسئله، بازسازی معنای شغل و در نهایت پیشگیری از عود بود. در طول جلسات، شرکت‌کنندگان علاوه بر دریافت آموزش نظری، تمرین‌های عملی و تکالیف خانگی مرتبط را نیز انجام می‌دادند تا مهارت‌های آموخته‌شده را در محیط واقعی زندگی و کار به‌کار گیرند. جلسات به‌صورت گروهی برگزار شد و تلاش گردید فضای تعاملی و حمایتی مناسبی برای مشارکت فعال کارکنان فراهم شود. گروه گواه در این مدت هیچ‌گونه آموزشی دریافت نکرد و تنها در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون شرکت داشت.

داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. در مرحله نخست، برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر استفاده شد تا تصویری کلی از وضعیت متغیرهای پژوهش ارائه شود. سپس به‌منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش و مقایسه عملکرد گروه‌های آزمایش و گواه، از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری و چندمتغیری استفاده شد. استفاده از این روش آماری امکان کنترل اثر نمرات پیش‌آزمون و بررسی دقیق‌تر تفاوت‌های پس‌آزمون بین دو گروه را فراهم ساخت. پیش از اجرای آزمون‌های استنباطی، مفروضه‌های لازم شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها، همگنی واریانس‌ها و همگنی شیب رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت. همچنین برای تعیین شدت تأثیر مداخله، اندازه اثر محاسبه و گزارش شد. سطح معناداری آزمون‌ها نیز برابر با $0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های جدول ۱، میانگین نمرات مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در گروه آزمایش پس از اجرای آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری کاهش محسوسی نشان داد؛ به‌گونه‌ای که میانگین خستگی از 30.09 در پیش‌آزمون به 23.70 در پس‌آزمون، میانگین بدبینی از 16.65 به 13.26 و میانگین ناکارآمدی از 19.13 به 14.91 کاهش یافت. در مقابل، تغییرات گروه گواه در این مؤلفه‌ها بسیار محدود بود. همچنین نتایج نشان داد که میانگین تمامی ابعاد بهزیستی روان‌شناختی در گروه آزمایش پس از مداخله افزایش پیدا کرده است؛ به‌طوری‌که پذیرش خود از 10.96 به 14.00 ، تسلط بر محیط از 12.04 به 13.87 ، روابط مثبت با دیگران از 11.87 به 13.13 ، هدف در زندگی از 10.96 به 13.04 ، رشد شخصی از 12.00 به 13.65 و خودمختاری از 11.61 به 14.13 افزایش یافت. در گروه گواه، میانگین نمرات ابعاد بهزیستی روان‌شناختی تغییرات اندکی را نشان داد.

جدول ۱. خلاصه یافته‌های توصیفی نمره‌های فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان

متغیر	مؤلفه	مرحله	M	SD	M	SD
			آزمایش (۲۳ نفر)		گواه (۲۱ نفر)	
فرسودگی شغلی	خستگی	پیش‌آزمون	۳۰.۰۹	۱۰.۴۶	۳۰.۱۹	۷.۹۷
		پس‌آزمون	۲۳.۷۰	۵.۴۷	۳۰.۱۰	۶.۳۸
	بدبینی	پیش‌آزمون	۱۶.۶۵	۵.۴۹	۱۶.۰۵	۴.۴۱
		پس‌آزمون	۱۳.۲۶	۴.۴۸	۱۵.۴۸	۴.۲۵
	ناکارآمدی	پیش‌آزمون	۱۹.۱۳	۵.۰۳	۲۰.۵۲	۵.۸۲
		پس‌آزمون	۱۴.۹۱	۴.۹۹	۱۹.۸۱	۶.۱۸
بهزیستی روان‌شناختی	پذیرش خود	پیش‌آزمون	۱۰.۹۶	۱.۹۶	۱۱.۱۹	۲.۷۳
		پس‌آزمون	۱۴.۰۰	۱.۳۱	۱۰.۸۶	۲.۲۴
	تسلط بر محیط	پیش‌آزمون	۱۲.۰۴	۱.۷۷	۱۱.۹۰	۲.۳۲
		پس‌آزمون	۱۳.۸۷	۱.۶۶	۱۲.۰۵	۱.۸۸
	روابط مثبت با دیگران	پیش‌آزمون	۱۱.۸۷	۱.۹۱	۱۱.۷۶	۲.۲۱
		پس‌آزمون	۱۳.۱۳	۱.۶۰	۱۲.۱۰	۱.۸۷
	هدف در زندگی	پیش‌آزمون	۱۰.۹۶	۱.۷۹	۱۱.۳۸	۲.۴۳
		پس‌آزمون	۱۳.۰۴	۱.۳۹	۱۲.۰۰	۱.۶۴
	رشد شخصی	پیش‌آزمون	۱۲.۰۰	۱.۵۹	۱۲.۶۲	۱.۷۷
		پس‌آزمون	۱۳.۶۵	۱.۲۶	۱۲.۷۱	۱.۴۲
	خودمختاری	پیش‌آزمون	۱۱.۶۱	۱.۶۷	۱۲.۲۹	۱.۸۵
		پس‌آزمون	۱۴.۱۳	۱.۴۲	۱۲.۸۱	۱.۵۰

پیش از اجرای تحلیل کوواریانس چندمتغیری، مفروضه‌های آماری این آزمون مورد بررسی قرار گرفت تا از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل اطمینان حاصل شود. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیروف نشان داد که سطح معناداری تمامی متغیرهای پژوهش در گروه‌های آزمایش و گواه، در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون، بزرگ‌تر از ۰.۰۵ است؛ بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها برقرار بود. همچنین نتایج آزمون لون برای تمامی متغیرها غیرمعنادار بود ($P > 0.05$) که بیانگر برقراری مفروضه همگنی واریانس‌ها بین گروه‌ها است. بررسی نمودارهای پراکنش و روابط خطی نیز نشان داد که بین نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه‌ای خطی برقرار است و الگوی منحنی مشاهده نشد. افزون بر این، نتایج آزمون همگنی شیب رگرسیون نشان داد که تعامل بین متغیر همپراش و متغیر مستقل در هیچ‌یک از متغیرهای پژوهش معنادار نیست ($P > 0.05$)، بنابراین مفروضه همگنی شیب رگرسیون تأیید شد. در نهایت، آزمون باکس نیز غیرمعنادار بود و نشان داد که مفروضه همگنی ماتریس‌های واریانس - کوواریانس رعایت شده است. بر این اساس، تمامی مفروضه‌های لازم برای اجرای تحلیل کوواریانس چندمتغیری برقرار بود و نتایج حاصل از تحلیل‌ها از اعتبار آماری کافی برخوردار هستند.

جدول ۲. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری اثر آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی

روان‌شناختی کارکنان

متغیر	SS	df	MS	F	Sig	η^2
خستگی	۳۸۸.۳۱۷	۱	۳۸۸.۳۱۷	۱۵.۹۴۸	۰.۰۰۱	۰.۲۹۰
بدبینی	۶۳.۰۵۸	۱	۶۳.۰۵۸	۱۱.۰۱۸	۰.۰۰۲	۰.۲۲۰
ناکارآمدی	۱۳۸.۰۹۷	۱	۱۳۸.۰۹۷	۸.۸۶۸	۰.۰۰۵	۰.۱۸۲
پذیرش خود	۱۱۵.۰۳۵	۱	۱۱۵.۰۳۵	۴۳.۱۳۲	۰.۰۰۱	۰.۵۴۵
تسلط بر محیط	۳۳.۵۴۶	۱	۳۳.۵۴۶	۱۲.۶۰۲	۰.۰۰۱	۰.۲۵۹
روابط مثبت با دیگران	۱۱.۲۸۸	۱	۱۱.۲۸۸	۸.۴۱۸	۰.۰۰۶	۰.۱۹۰
هدف در زندگی	۱۷.۰۴۸	۱	۱۷.۰۴۸	۸.۶۰۲	۰.۰۰۶	۰.۱۹۳
رشد شخصی	۱۲.۷۵۹	۱	۱۲.۷۵۹	۷.۷۶۱	۰.۰۰۸	۰.۱۷۷
خودمختاری	۲۱.۴۷۴	۱	۲۱.۴۷۴	۹.۷۸۴	۰.۰۰۳	۰.۲۱۴

نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری در جدول ۲ نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری تأثیر معناداری بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان داشته است. در حوزه فرسودگی شغلی، اثر مداخله بر خستگی با مقدار $F=15.948$ و $Sig=0.001$ ، بر بدبینی با مقدار $F=11.018$ و $Sig=0.002$ و بر ناکارآمدی با مقدار $F=8.868$ و $Sig=0.005$ معنادار بود. همچنین اندازه اثر نشان داد که آموزش شناختی - رفتاری توانسته است به ترتیب ۲۹ درصد از واریانس خستگی، ۲۲ درصد از واریانس بدبینی و ۱۸.۲ درصد از واریانس ناکارآمدی را تبیین کند. افزون بر این، نتایج نشان داد که این مداخله بر تمامی ابعاد بهزیستی روان‌شناختی نیز اثر معنادار داشته است؛ به گونه‌ای که بیشترین اندازه اثر مربوط به مؤلفه پذیرش خود با $\eta^2=0.545$ بود. همچنین اثر مداخله بر تسلط بر محیط، روابط مثبت با دیگران، هدف در زندگی، رشد شخصی و خودمختاری نیز معنادار گزارش شد. به طور کلی، یافته‌ها بیانگر آن است که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری توانسته است به طور مؤثر موجب کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان انجام شد. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری توانسته است به طور معناداری موجب کاهش مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی، بدبینی و ناکارآمدی شود. همچنین یافته‌ها نشان داد که این مداخله موجب افزایش معنادار ابعاد مختلف بهزیستی روان‌شناختی شامل پذیرش خود، تسلط بر محیط، روابط مثبت با دیگران، هدف در زندگی، رشد شخصی و خودمختاری شده است. این نتایج بیانگر آن است که آموزش مهارت‌های شناختی - رفتاری می‌تواند در بهبود سلامت روان کارکنان و کاهش پیامدهای منفی ناشی از فشارهای شغلی نقش مؤثری ایفا کند.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر، کاهش معنادار خستگی عاطفی در گروه آزمایش بود. خستگی عاطفی به‌عنوان هسته اصلی فرسودگی شغلی، زمانی ایجاد می‌شود که فرد احساس کند منابع روانی و هیجانی او در مواجهه با فشارهای شغلی تحلیل رفته است. آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری از طریق شناسایی افکار منفی، اصلاح باورهای ناکارآمد و آموزش مهارت‌های مقابله‌ای، به کارکنان کمک می‌کند تا موقعیت‌های استرس‌زا را واقع‌بینانه‌تر ارزیابی کنند و واکنش‌های هیجانی خود را بهتر مدیریت نمایند. در نتیجه، شدت خستگی روانی و احساس درماندگی کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش باور همسو است که نشان داد درمان شناختی - رفتاری موجب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی در پرستاران می‌شود (Baver, 2021). همچنین یافته حاضر با نتایج عاشوری و همکاران نیز همخوانی دارد؛ آنان گزارش کردند که درمان شناختی - رفتاری توانسته است فرسودگی شغلی پرستاران را به طور معناداری کاهش دهد (Ashoori et al., 2024). یافته دیگر پژوهش نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری موجب کاهش بدبینی و نگرش‌های منفی کارکنان نسبت به محیط کار شد. بدبینی شغلی معمولاً زمانی شکل می‌گیرد که فرد در نتیجه تجربه فشارهای مزمن، نگرش منفی و فاصله هیجانی نسبت به شغل و همکاران خود پیدا می‌کند. در رویکرد شناختی - رفتاری، افراد می‌آموزند که چگونه خطاهای شناختی مانند تعمیم افراطی، فاجعه‌سازی و پیش‌بینی منفی را شناسایی و اصلاح کنند. این فرایند موجب می‌شود که کارکنان درک متعادل‌تری از شرایط کاری پیدا کنند و از تفسیرهای منفی افراطی فاصله بگیرند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش فروزان و همکاران همسو است که نشان دادند مداخلات شناختی - رفتاری در کاهش استرس، اضطراب و فرسودگی شغلی کارکنان اثربخش هستند (Foroozan et al., 2023). همچنین ایران‌دوست و همکاران نیز گزارش کردند که درمان شناختی - رفتاری موجب بهبود سازگاری روان‌شناختی کارکنان و کاهش نگرش‌های منفی ناشی از فشارهای شغلی می‌شود (Irandoost et al., 2023).

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری موجب کاهش احساس ناکارآمدی در کارکنان شده است. احساس ناکارآمدی معمولاً زمانی ایجاد می‌شود که فرد تصور کند توانایی لازم برای پاسخ‌گویی به انتظارات شغلی را ندارد یا عملکرد او فاقد

ارزش و اثربخشی است. در جلسات آموزش شناختی - رفتاری، کارکنان مهارت‌هایی مانند حل مسئله، بازسازی شناختی و فعال‌سازی رفتاری را فرا گرفتند که موجب افزایش احساس کنترل و خودکارآمدی آنان شد. هنگامی که افراد می‌آموزند مشکلات را به‌صورت مرحله‌ای حل کنند و افکار منفی خود را به چالش بکشند، احساس توانمندی بیشتری تجربه می‌کنند و در نتیجه، ادراک ناکارآمدی آنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش ژنگ همسو است که نشان داد وضوح نقش و کاهش تعارض‌های شناختی می‌تواند به بهبود بهزیستی شغلی و کاهش احساس ناتوانی منجر شود (Zheng, 2025).

در بخش دیگری از یافته‌ها مشخص شد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری موجب افزایش معنادار بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شده است. بیشترین میزان تغییر مربوط به مؤلفه پذیرش خود بود. این یافته نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان پس از مداخله، نگرش مثبت‌تری نسبت به خود پیدا کرده و توانسته‌اند نقاط قوت و ضعف خود را واقع‌بینانه‌تر بپذیرند. در رویکرد شناختی - رفتاری، اصلاح خودگویی‌های منفی و بازسازی باورهای ناکارآمد درباره خود، نقش مهمی در ارتقای پذیرش خود دارد. هنگامی که افراد از ارزیابی‌های منفی افراطی فاصله می‌گیرند، احساس ارزشمندی بیشتری را تجربه می‌کنند. این نتیجه با یافته‌های محمودی و سجادی‌نژاد همسو است که نشان دادند سلامت روان کارکنان و بهزیستی آنان تحت تأثیر متغیرهای شناختی و روان‌شناختی قرار دارد (Mahmoodi & Sajadinezhad, 2022).

همچنین نتایج نشان داد که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری موجب افزایش تسلط بر محیط و احساس کنترل کارکنان بر شرایط زندگی و کار شده است. این یافته قابل انتظار بود؛ زیرا بسیاری از تکنیک‌های شناختی - رفتاری بر آموزش مهارت‌های مقابله‌ای، حل مسئله و مدیریت استرس متمرکز هستند. کارکنانی که احساس می‌کنند توانایی مدیریت موقعیت‌های دشوار را دارند، معمولاً سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی را تجربه می‌کنند. یافته حاضر با پژوهش‌های مرتبط با سلامت روان در محیط کار همخوانی دارد که نشان داده‌اند مداخلات مبتنی بر مدیریت شناخت و هیجان می‌توانند احساس کارآمدی و کنترل را افزایش دهند (Tiwari & Sharma, 2025).

در پژوهش حاضر، روابط مثبت با دیگران نیز پس از مداخله افزایش یافت. این یافته را می‌توان ناشی از بهبود مهارت‌های ارتباطی و کاهش تنش‌های هیجانی دانست. در شرایط فرسودگی شغلی، افراد معمولاً دچار فاصله‌گیری هیجانی و کاهش تعاملات مثبت اجتماعی می‌شوند، اما آموزش شناختی - رفتاری از طریق کاهش افکار منفی و افزایش تنظیم هیجان، زمینه تعامل سازنده‌تر با دیگران را فراهم می‌کند. این نتیجه با یافته‌های مطالعات مرتبط با بهزیستی کارکنان و سلامت سازمانی همسو است که بر نقش ارتباطات مثبت و حمایت اجتماعی در سلامت روان کارکنان تأکید دارند (Raj & Goute, 2025).

افزون بر این، آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری موجب افزایش هدفمندی در زندگی و رشد شخصی کارکنان شد. این یافته نشان می‌دهد که مداخله توانسته است نگرش افراد نسبت به آینده و معنای شغلی را بهبود بخشد. در جلسات مداخله، شرکت‌کنندگان تشویق شدند تا ارزش‌های فردی و حرفه‌ای خود را بازبینی کنند و برای آینده اهداف واقع‌بینانه‌تری تعیین نمایند. چنین فرایندی می‌تواند احساس معنا، امید و انگیزش را تقویت کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش بینگ و پارساکیا همسو است که نشان دادند مداخلات رفتاری می‌توانند موجب افزایش شادی، خلاقیت و احساس رشد در افراد شوند (Ying & Parsakia, 2024). همچنین یافته حاضر با نتایج پژوهش مشهدی و همکاران نیز هم‌هنگ است که اثربخشی مداخلات شناختی - رفتاری بر رشد هیجانی و بلوغ روان‌شناختی را تأیید کردند (Mashhadi et al., 2022).

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، افزایش خودمختاری در گروه آزمایش بود. این نتیجه نشان می‌دهد که کارکنان پس از آموزش، استقلال روان‌شناختی بیشتری را تجربه کرده‌اند و در تصمیم‌گیری‌ها کمتر تحت تأثیر فشارهای بیرونی قرار گرفته‌اند. درمان شناختی - رفتاری از طریق افزایش آگاهی فرد نسبت به الگوهای فکری و هیجانی خود، به افراد کمک می‌کند تا تصمیم‌های منطقی‌تر و مستقل‌تری اتخاذ کنند. این موضوع به‌ویژه در محیط‌های کاری پرتنش اهمیت زیادی دارد؛ زیرا کارکنانی که از استقلال روان‌شناختی بیشتری برخوردارند، در مواجهه با فشارهای شغلی انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر با دیدگاه‌های نوین حوزه سلامت روان شغلی همسو است که تأکید می‌کنند سلامت روان کارکنان باید به‌عنوان یکی از اولویت‌های اساسی سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. در دنیای امروز که محیط‌های کاری تحت تأثیر فناوری، رقابت و تغییرات سریع قرار دارند، کارکنان بیش از گذشته در معرض تکنواسترس، فشار روانی و فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند (Valtonen et al., 2025). همچنین گسترش دورکاری و تغییر الگوهای ارتباطی در محیط‌های کاری می‌تواند مرز میان کار و زندگی شخصی را تضعیف کرده و سلامت روان کارکنان را تهدید کند (Vineela & Rohith, 2025). در چنین شرایطی، آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری می‌تواند به‌عنوان یک راهکار مؤثر برای ارتقای تاب‌آوری روان‌شناختی و کاهش آسیب‌های ناشی از فشارهای شغلی مورد استفاده قرار گیرد.

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر با مطالعاتی که بر نقش ویژگی‌های شناختی در سلامت روان کارکنان تأکید دارند نیز هماهنگ است. برای مثال، پژوهش سوابدان نشان داد که احساس خوددفریب‌پنداری و ناکافی بودن می‌تواند به کاهش رضایت شغلی و افت بهزیستی منجر شود (Swaidan, 2025). آموزش شناختی - رفتاری با اصلاح این باورهای ناکارآمد و تقویت خودکارآمدی، می‌تواند اثرات منفی چنین الگوهای شناختی را کاهش دهد. بنابراین، به نظر می‌رسد که بخش مهمی از اثربخشی این مداخلات ناشی از تغییر در شیوه تفسیر و ارزیابی افراد از موقعیت‌های شغلی باشد.

از مجموع یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری نه تنها در کاهش ابعاد مختلف فرسودگی شغلی مؤثر است، بلکه می‌تواند ابعاد گوناگون بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را نیز تقویت کند. این نتایج اهمیت استفاده از مداخلات روان‌شناختی ساختاریافته در محیط‌های کاری را برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد که سازمان‌ها می‌توانند از طریق سرمایه‌گذاری بر سلامت روان کارکنان، به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری دست یابند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به کارکنان یک شرکت خدماتی اشاره کرد که تعمیم نتایج را به سایر سازمان‌ها با احتیاط همراه می‌سازد. همچنین استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی قرار گرفته باشد. محدود بودن حجم نمونه و نبود مرحله پیگیری بلندمدت برای بررسی ماندگاری اثرات مداخله نیز از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده اثربخشی آموزش تکنیک‌های شناختی - رفتاری را در سازمان‌ها و مشاغل مختلف بررسی کنند و از نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر استفاده نمایند. همچنین انجام مطالعات طولی و پیگیری چندماهه می‌تواند اطلاعات دقیق‌تری درباره پایداری اثرات این مداخلات فراهم سازد. مقایسه درمان شناختی - رفتاری با سایر رویکردهای نوین روان‌شناختی مانند ذهن‌آگاهی، درمان مبتنی بر شفقت و مداخلات مثبت‌نگر نیز می‌تواند موضوع پژوهش‌های آینده باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و شرکت‌ها برنامه‌های آموزشی مبتنی بر تکنیک‌های شناختی - رفتاری را به‌عنوان بخشی از خدمات سلامت روان کارکنان اجرا کنند. همچنین برگزاری کارگاه‌های مدیریت استرس، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و تقویت بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت کارکنان مؤثر باشد. توجه مدیران به سلامت روان کارکنان و ایجاد فضای حمایتی در محیط کار نیز می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کیفیت عملکرد سازمانی داشته باشد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از تمامی شرکت‌کنندگان که در اجرای پژوهش حاضر کمک نمودند نهایت قدردانی و سپاس را دارند.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

چکیده گسترده

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Job burnout has become one of the most important psychological concerns in modern workplaces due to increasing occupational pressures, organizational demands, technological changes, and the growing complexity of professional roles. Burnout is generally conceptualized as a multidimensional syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization or cynicism toward work, and a reduced sense of personal accomplishment. Employees who experience prolonged occupational stress often develop psychological fatigue, emotional disengagement, reduced motivation, and impaired job performance. In recent years, rapid technological developments, remote working systems, and digital transformation have intensified occupational stress and negatively affected employee mental health and well-being (Raj & Goute, 2025; Valtonen et al., 2025).

Psychological well-being is another critical construct associated with occupational functioning and mental health. Unlike traditional approaches that define mental health merely as the absence of psychological disorders, contemporary positive psychology perspectives emphasize optimal functioning, meaning in life, personal growth, autonomy, environmental mastery, and positive interpersonal relationships. Employees with higher psychological well-being generally demonstrate greater resilience, creativity, job satisfaction, and organizational commitment (Mahmoodi & Sajadinezhad, 2022). Conversely, low psychological well-being may lead to anxiety, depression, emotional instability, absenteeism, and reduced productivity.

Recent organizational studies have highlighted the growing importance of employee well-being in contemporary work settings. Technological changes and artificial intelligence systems can simultaneously

facilitate work processes and create technostress, role ambiguity, and psychological overload (Valtonen et al., 2025; Watermann, 2025). Similarly, remote work environments may blur the boundaries between professional and personal life and increase emotional exhaustion among employees (Vineela & Rohith, 2025). Therefore, organizations increasingly seek evidence-based psychological interventions to reduce occupational stress and improve employee well-being.

Among psychological interventions, cognitive-behavioral therapy (CBT) has received extensive empirical support for managing emotional and occupational problems. CBT is based on the assumption that maladaptive cognitions and dysfunctional beliefs contribute significantly to emotional distress and behavioral problems. By identifying and restructuring distorted thoughts and teaching adaptive coping skills, CBT helps individuals regulate emotions and respond more effectively to stressful situations. Research has consistently demonstrated the effectiveness of CBT in reducing stress, anxiety, depression, and occupational burnout (Mashhadi et al., 2022; Yanda, 2025).

Several studies have specifically examined the role of CBT in occupational settings. Baver reported that group cognitive-behavioral therapy significantly reduced burnout and improved job satisfaction among nurses (Baver, 2021). Ashoori and colleagues also found that both CBT and acceptance and commitment therapy effectively reduced job burnout and enhanced psychological well-being among nurses, although CBT showed stronger effects in some dimensions (Ashoori et al., 2024). Likewise, Foroozan and colleagues showed that CBT significantly improved anxiety, stress, depression, and burnout among employees of the Isfahan Regional Electricity Company (Foroozan et al., 2023). Similar findings were reported by Irandoost and colleagues, who demonstrated the positive impact of CBT-based interventions on occupational stress and psychological adjustment (Irandoost et al., 2023).

In addition, recent organizational psychology literature emphasizes the importance of employee mental health audits, internal communication systems, leadership congruence, and psychological support programs in maintaining workforce well-being (Tiwari & Sharma, 2025; Zheng, 2025). Psychological difficulties such as impostor phenomenon and perfectionism incongruence have also been linked to reduced employee well-being and occupational functioning (Swaidan, 2025; Zheng, 2025). Consequently, interventions targeting maladaptive cognitions and stress management skills may play an important role in improving employee mental health.

Despite the growing body of research on occupational mental health, relatively few studies have examined the effectiveness of cognitive-behavioral techniques training among employees in private service organizations. Furthermore, organizational and cultural contexts may influence employees' experiences of stress and psychological distress. Therefore, investigating the effectiveness of CBT-based interventions in different occupational environments remains necessary. Accordingly, the present study aimed to investigate the effectiveness of cognitive-behavioral techniques training on job burnout and psychological well-being among employees.

Methods and Materials

The present study employed an applied quasi-experimental design with pretest-posttest and control groups. The statistical population consisted of all employees working in four branches of Paya Service Company during the spring and summer of 2026. Cluster random sampling was used for participant selection. Initially, two branches were randomly selected from the four existing branches. Subsequently, employees from these branches were randomly assigned to experimental and control groups.

A total of 44 employees participated in the study. Among them, 23 employees were assigned to the experimental group and 21 employees were assigned to the control group. Participants ranged in age from 27 to 57 years, with a mean age of 40.75 years. The average work experience of participants was 10.91 years, and their weekly working hours ranged from 4 to 60 hours. Inclusion criteria included active employment in the

organization, willingness to participate, and regular attendance during intervention sessions. Individuals receiving simultaneous psychological treatment or those absent from more than two intervention sessions were excluded from the study.

Two standardized instruments were used for data collection. Job burnout was assessed using the Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson. The questionnaire consisted of 22 items measuring emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. Psychological well-being was measured using Ryff's 18-item Psychological Well-Being Scale assessing self-acceptance, environmental mastery, positive relations with others, purpose in life, personal growth, and autonomy. Both instruments demonstrated acceptable reliability coefficients in the present study.

The intervention consisted of eight 90-minute group sessions based on cognitive-behavioral techniques. The sessions included psychoeducation about stress and burnout, identification of negative automatic thoughts, cognitive restructuring, stress management training, relaxation techniques, behavioral activation, problem-solving skills, meaning reconstruction, and relapse prevention strategies. Participants in the control group did not receive any intervention during the study period.

Data analysis was conducted using SPSS software. Descriptive statistics including means and standard deviations were calculated. Assumptions of multivariate analysis of covariance were examined prior to inferential analyses. Multivariate analysis of covariance and univariate covariance analyses were subsequently performed to compare posttest scores between groups while controlling for pretest differences.

Findings

Descriptive findings indicated that the experimental group showed substantial reductions in all dimensions of job burnout following the intervention. Emotional exhaustion decreased from a pretest mean of 30.09 to a posttest mean of 23.70. Depersonalization scores decreased from 16.65 to 13.26, while feelings of inefficacy decreased from 19.13 to 14.91. In contrast, the control group showed only minimal changes across burnout dimensions.

Regarding psychological well-being, the experimental group demonstrated improvements across all dimensions after the intervention. Self-acceptance increased from 10.96 to 14.00, environmental mastery increased from 12.04 to 13.87, and positive relations with others increased from 11.87 to 13.13. Purpose in life improved from 10.96 to 13.04, personal growth increased from 12.00 to 13.65, and autonomy increased from 11.61 to 14.13. Changes in the control group remained relatively small.

Before conducting covariance analyses, assumptions of normality, homogeneity of variances, linearity, homogeneity of regression slopes, and equality of covariance matrices were examined. Kolmogorov-Smirnov test results indicated that all variables were normally distributed. Levene's test results confirmed homogeneity of variances across groups. Tests of homogeneity of regression slopes were also non-significant, confirming the appropriateness of covariance analyses.

Results of multivariate covariance analysis demonstrated that cognitive-behavioral techniques training significantly affected all dimensions of job burnout and psychological well-being. For burnout dimensions, significant group differences were found for emotional exhaustion ($F=15.948$, $p=0.001$, $\eta^2=0.290$), depersonalization ($F=11.018$, $p=0.002$, $\eta^2=0.220$), and inefficacy ($F=8.868$, $p=0.005$, $\eta^2=0.182$).

Similarly, significant improvements were observed for all dimensions of psychological well-being. Self-acceptance showed the largest effect size ($F=43.132$, $p=0.001$, $\eta^2=0.545$). Significant effects were also found for environmental mastery ($F=12.602$, $p=0.001$, $\eta^2=0.259$), positive relations with others ($F=8.418$, $p=0.006$, $\eta^2=0.190$), purpose in life ($F=8.602$, $p=0.006$, $\eta^2=0.193$), personal growth ($F=7.761$, $p=0.008$, $\eta^2=0.177$), and autonomy ($F=9.784$, $p=0.003$, $\eta^2=0.214$).

Discussion and Conclusion

The findings of the present study demonstrated that cognitive-behavioral techniques training significantly reduced job burnout and improved psychological well-being among employees. The reduction in emotional exhaustion suggests that participants learned more adaptive ways of coping with occupational stressors and regulating their emotional responses. Through cognitive restructuring and stress management techniques, employees were able to challenge dysfunctional beliefs and reduce psychological fatigue associated with workplace pressures.

The observed decrease in depersonalization may be explained by improvements in cognitive flexibility and emotional regulation. Employees who participated in the intervention learned to identify maladaptive thought patterns such as catastrophizing and negative generalization, enabling them to develop more balanced interpretations of workplace experiences. Similarly, reductions in feelings of inefficacy indicate that participants developed stronger perceptions of competence and self-efficacy through problem-solving training and behavioral activation strategies.

The significant improvements in psychological well-being dimensions further support the effectiveness of cognitive-behavioral interventions in occupational settings. Increased self-acceptance suggests that participants developed healthier self-perceptions and reduced self-critical cognitions. Improvements in environmental mastery indicate enhanced coping abilities and greater perceived control over workplace challenges. Positive changes in interpersonal relationships may reflect reduced emotional distancing and improved communication skills acquired during the intervention process.

Furthermore, enhanced purpose in life and personal growth suggest that cognitive-behavioral training facilitated greater psychological flexibility and encouraged participants to re-evaluate personal values and professional goals. Improvements in autonomy also indicate that employees became more capable of making independent and adaptive decisions under stressful circumstances.

Overall, the findings suggest that cognitive-behavioral techniques training can serve as an effective psychological intervention for reducing occupational burnout and enhancing employee well-being. Given the increasing psychological demands of contemporary workplaces, organizations may benefit from implementing structured mental health programs focused on stress management, cognitive restructuring, and emotional resilience. Such interventions may contribute not only to employee mental health but also to organizational productivity, job satisfaction, and long-term occupational sustainability.

فهرست منابع

References

- Ashoori, N., Rafiepoor, A., & Sabet, M. (2024). Comparison of the Effectiveness of Cognitive-Behavioral Therapy and Acceptance and Commitment Therapy on Job Burnout and Psychological Well-being of Nurses. *Psychology of Woman Journal*, 5(3), 106-115. <https://doi.org/10.61838/kman.pwj.5.3.13>
- Baver, A. (2021). The effectiveness of group cognitive-behavioral therapy on burnout and job satisfaction among nurses. *Studies in Psychology and Educational Sciences*, 22, 208-195. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1783147/>
- Foroozan, I., Kooroush, N., Hossein, S., & Ahmad, A. (2023). Comparing the Effectiveness of Combination Therapy Based on Psychological Resilience and Mindfulness to Cognitive Behavioral Therapy for Anxiety, Depression, Stress, and Job Burnout in the Staff of Isfahan Regional Electric Company. *Journal of Applied Psychology Research*, 14(2), 195-215. <https://www.magiran.com/paper/2630121>
- Irandoost, F., Namdari, K., Samavatian, H., & Abedi, A. (2023). Comparing the effects of combined psychological resilience and mindfulness therapy with cognitive-behavioral therapy (CBT) on anxiety, depression, stress, and job burnout among employees of Isfahan Regional Electricity Company. *Applied Psychological Research Quarterly*, 14(2), 195-215. https://japr.ut.ac.ir/article_93368.html?lang=en

- Mahmoodi, F., & Sajadinezhad, M. S. (2022). Psychological well-being of employees: the role of Psychological capital and Satisfaction of basic needs. *Positive Psychology Research*, 8(3), 41-60. <https://doi.org/10.22108/ppls.2022.133073.2285>
- Mashhadi, R., Arab, A., & Jenaabadi, H. (2022). Comparing the Impact of Positive Intervention and Mindfulness-Based Cognitive Therapy Intervention on the Emotional Maturity. *Research in cognitive and behavioral sciences*, 12(1), 17-38. <https://doi.org/10.22108/cbs.2022.131777.1605>
- Raj, A. B., & Goute, A. K. (2025). Internal branding and technostress among employees - the mediation role of employee wellbeing and moderating effects of digital internal communication. *Acta Psychologica*, 255, 104943. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104943>
- Swaidan, E. (2025). Impostor Phenomenon Unveiled: Exploring Its Impact on Well-Being, Performance, and Satisfaction Among Employees. *Administrative Sciences*, 15(2), 67. <https://doi.org/10.3390/admsci15020067>
- Tiwari, N., & Sharma, A. (2025). Mental Health Audits in the Workplace: A Key to Supporting Employee Well-Being. *Ijarcms*, 08(03(1)), 223-230. [https://doi.org/10.62823/ijarcms/8.3\(i\).8029](https://doi.org/10.62823/ijarcms/8.3(i).8029)
- Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*, 199, 115584. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584>
- Vineela, V., & Rohith, H. (2025). Work From Home and Employee Well-Being: HR's Role in Supporting Mental Health in Remote Settings. *International Journal of Advanced Research in Science Communication and Technology*, 282-284. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-24435>
- Watermann, L. (2025). AI and Work Design: A positive Psychology Approach to Employee Well-Being. *Gruppe Interaktion Organisation Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (Gio)*. <https://doi.org/10.1007/s11612-025-00806-3>
- Yanda, A. U. (2025). Effect of Cognitive Behaviour Therapy on the Management of Mental Wellbeing Among University in- School Adolescents North-West Zone, Nigeria. *Journal of Educational Studies Trends and Practice*. <https://doi.org/10.70382/sjestp.v10i8.068>
- Ying, J., & Parsakia, K. (2024). Behavioral Activation Therapy: Boosting Happiness and Creativity Among College Students. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 2(2), 57-65. <https://doi.org/10.61838/kman.psynexus.2.2.9>
- Zheng, L. (2025). Leader–employee Perfectionism (In)congruence and Role Clarity: A Role Theory Approach to Employee Workplace Well-Being. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2024-0349>