

اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر کیفیت زندگی کاری دبیران

زهرا نکوکار^۱، قدسی احقر^۲ و امینه احمدی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی الگوی آموزش مدیریت استرس بر کیفیت زندگی کاری دبیران بود. روش پژوهش حاضر نیمه تجربی و طرح مورد استفاده در این پژوهش طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون-پیگیری دو گروهی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران زن دوره متوسطه اول شهر شهریار بودند که در سال مشغول به تدریس بودند. از این جامعه ۶۰ نفر به تصادف و با استناد به فرمول کوکران انتخاب شده و در دو گروه ۳۰ نفری قرار گرفتند. ابزار پژوهش، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود که روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های متعددی مورد تأیید قرار گرفته است. داده‌های پژوهش با استفاده از تحلیل کوواریانس تحلیل شدند. نتایج تحلیل آماری نشان داد وجود تفاوت معنادار در متغیر کیفیت زندگی دبیران گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل، تأیید می‌گردد ($p < 0.05$) در نتیجه با توجه به میانگین‌های حاصل شده کیفیت زندگی کاری گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش داشت. بر این اساس با استفاده از تکنیک‌های مدیریت استرس و آرمیدگی می‌توان سطوح استرس را کاهش داد که به نوبه خود می‌تواند به حفظ سلامتی و ارتقاء عملکرد ایمنی و اجتماعی منجر شود.

واژه‌های کلیدی: الگوی آموزش مدیریت استرس، کیفیت زندگی کاری، دبیران

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۲ دانشیار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران.

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

در عصر جدید زندگی افراد و سازمان ها از جهات مختلف مورد توجه قرار گرفته است. یکی از عوامل مؤثر بر زندگی افراد و سلامت جسمی و روانی آن ها استرس است. استرس در مدیریت رفتار سازمانی از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است و از آن جایی که شرایط کار دائماً در حال تغییر است، این بحث همواره با درجات مشخصی در رابطه با مسائل مرتبط با کار در سازمان ها وجود دارد و در چند دهه اخیر آهنگ حرکت زندگی شتاب بیشتری گرفته و تحولات در دنیای کار به صورت جدی تری خودنمایی نموده است. اگرچه عده ای از صاحب نظران، استرس را الزاماً مخرب نمی دانند اما اکثر پژوهشگران معتقدند که آن بر هم زنده بهداشت روانی است و در شرایط فعلی سازمان ها، یکی از مشکلات مدیران می باشد که تا حدود زیادی بازدهی و بهره وری را کاهش داده و سبب مشکلات رفتاری است (مہتی بای^۱، ۲۰۱۷). محیط حرفه ای، نوع کار، افراط یا تفریط در کار، خطرهای جسمانی، چگونگی تطبیق فرد با محیط کار و رویارویی خانواده _ کار به منزله منابع استرس یا تنش های حرفه ای محسوب می شوند (دادستان، ۱۳۸۷). استرس شغلی هنگامی پدیدار می شود که کار و وظایف محوله ی افراد بیش از توان به آنها سپرده شود. این امر نیز بر تندرستی افراد (جسمانی و روانی) تأثیرگذار بوده و این مسئله بر نوع روابط کارکنان با شغل و سازمان آنها اثرگذار خواهد بود. همچنین زندگی خارج از محیط کارشان را نیز تحت تأثیر قرار خواهد داد (جاکوبز^۲، ۲۰۱۷). از دیدگاه کوپر (۱۹۷۸) با پاره ای از رگه های شخصیتی فرد می توان واکنش های مختلفی نسبت به استرس شغلی مانند نارضایتی حرفه ای و اختلال های روانی را پیش بینی کرد (دادستان، ۱۳۸۷).

شواهد نشان می دهد که همیشه شغل پر استرس، اثرات منفی بر کارکنان ندارد، حتی باعث انگیزه، در کار می شوند؛ اما وقتی کارکنان احساس کنترل خود را از دست بدهند و شرایط برای آنان غیرقابل پیش بینی شده، استرس بیشتر برایشان غلبه می کند (مہتی بای، ۲۰۱۷). پس نیاز است افراد فعالانه با استفاده از تکنیک های مختلف خود را با موقعیت های پر استرس در شغل وفق دهند و به کمک این شیوه ها بیاموزند که چطور قدم به قدم با مشکلات برخورد نمایند (مایکنبام، ۱۳۹۵). افرادی که برای مقابله با استرس آموزش می بینند و اطلاعات بیشتری در زمینه مقابله با استرس دارند بیشتر و بهتر بر استرس غلبه می کنند (مہتی بای، ۲۰۱۷) در سال های اخیر سازمان ها به طور روز افزون در کار آماده کردن برنامه هایی برای مدیریت استرس هستند. با وجود گسترش یافتن چنین برنامه هایی، هنوز این مسئله در میان برخی صاحب نظران بحث می شود که انجام این گونه برنامه ها در همه

¹ Magtibay

² Jacobs

سازمان ها می تواند کمک مؤثری در مقابل استرس برای کارکنان و افزایش کارایی برای سازمان باشد. پژوهش ها حاکی از آن است که مداخلات برای مهار کردن استرس رویکردی پیشگیرانه است زیرا استرس، بیماری نیست تا پس از آشکار شدن نشانه های بیماری آن نیاز به درمان داشته باشد بلکه درست آن است که پیش از رخ دادن استرس از آن جلوگیری شود (رأس و آلتمایر، ۱۳۹۶). گرانش، ایگفورسون و لندبرگ^۱ (۲۰۰۶) در فرا تحلیلی که در مداخله های مدیریت استرس انجام داده اند، تاثیر روشهای شناختی-رفتاری، بر پیامدهای روانشناختی مانند انگیزه، شور و اشتیاق به کار و... همچنین تاثیر عمده آرام سازی را بر پیامدهای فیزیولوژیکی مربوط به سلامت کارکنان گزارش کرده اند.

بر اساس نظر هیروکوا^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در طراحی و اجرای مداخله های مدیریت استرس برای کارکنان بایستی به دو نکته مهم توجه کرد. یکی قابلیت اجرا و دیگری اثر بخشی برنامه است. منظور از قابلیت اجرا این است که برنامه ی طراحی شده هم از نظر محتوا و هم از نظر اجرای آن متناسب با ویژگی ها و شرایط مخاطبان باشد؛ بنابراین آموزش مهارت های مدیریت استرس برای حل مشکلات افراد باید بر اساس تک تک آن ها سازمان یابد. برای طراحی برنامه ها نیاز به ارزیابی دقیق نگرش ها، دیدگاه ها و فعالیت های کارکنان و فرصت های مدیران و سازمان است (مک گرگور لمبورن^۳، ۲۰۱۴؛ رولند^۴ و همکاران، ۲۰۱۶).

نتایج تحقیقات مؤید آن است که آموزش مدیریت استرس بر جذب و تعهد در کار، جهت گیری زندگی و افزایش مسئولیت پذیری افراد مؤثر است نتایج تحقیق زج^۵ (۲۰۱۷) بیانگر آن است که میان مدیریت استرس و کنترل فشارهای کاری با کیفیت زندگی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که در ادامه همکاری افراد با سازمان ها نیز مؤثر است. در اواخر قرن ۲۰ موضوع کیفیت زندگی کاری در مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفت. از آن زمان تا کنون پژوهش های متعددی در مورد کیفیت زندگی کاری و تعادل آن با ویژگی های گوناگون انسان ها انجام شده است. از دیدگاه والتون^۶ (۲۰۰۲) عوامل متعددی بر زندگی شغلی افراد اثر می گذارد مانند میزان حقوق و مزایای کار، فضای فیزیکی و انسانی محیط کار. ساعت و نوبت کار، خدمات رفاهی و آینده شغلی که به آن کیفیت زندگی کاری گفته می شود. با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری یک سازه چند بعدی پیچیده به معنای

¹ Granath, Igvansson & Lundberg

² Hirokawa

³ Mac Gregor & Lanborm

⁴ Roland

⁵ Zajc

⁶ Walton

ادراک از زمینه فرهنگی، نظام ارزشی در سازمان و وضعیت زندگی افراد است و مبتنی بر اهداف، انتظارات، استانداردها و علائق آنها می باشد و کیفیت زندگی کاری از سلامت فیزیکی، رشد شخصی، اشتیاق و حالات روانشناختی، سطح استقلال و روابط اجتماعی در محیط کار تأثیر می پذیرد، پس شناخت منابع استرس و تلاش برای کاهش استرس در محیط کار و زندگی می تواند منجر به توانمندسازی کارکنان شود و بر بهبود کیفیت زندگی کاری آنان مؤثر باشد (وندربلینگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۲).

نتایج پژوهش کستل، نیوتن و بیب^۲ (۲۰۱۵) هم روش های مقابله با استرس را عامل بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می داند. بارکی و الکت^۳ (۲۰۱۰) یکی از مهم ترین مشخصه ها و عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت زندگی کاری را، روند روابط انسانی و اشتیاق به کار در کارکنان می داند؛ و تنها چیزی که باعث می شود، سازمان موفق از بقیه سازمان ها متمایز باشد کیفیت کاری کارکنان آنها نسبت به کار خود است.

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه بکار پردازند (قراملکی، ۱۳۹۳). از آنجا که موفقیت هر نظام آموزشی در حد تعیین کننده ای به دانش و مهارت های حرفه ای معلمان آن بستگی دارد. گیچ (۲۰۱۴) معتقد است هیچ فرد دیگری جز معلم نمی تواند تأثیر بیشتری بر آنچه در مدارس می گذارد داشته باشد (رولند و همکاران، ۲۰۱۶). از این رو می توان گفت معلم مهمترین عنصر نظام آموزشی در فرآیند یاددهی - یادگیری و معمار اصلی نظام آموزش است. بر اساس پژوهش های انجام شده در ایران اکثر معلمان تحت استرس شدیدی هستند و بخش وسیعی از این استرس ناشی از حرفه آنان است؛ از نظر میزان استرس شغلی، ۳۰/۵ درصد معلمان در ناحیه خطر بالا و ۳/۲ درصد آنان در ناحیه خطر خیلی بالا قرار دارند. با توجه به نوع کار معلمی، استرس در این شغل و بالطبع در دبیران زن بیشتر خواهد بود، در حالی که نمی توان استرسی که مربوط به شغل دبیران زن وجود دارد را جدا از زندگی و تجربیات روزانه ی آنان دانست (ال دروپ و همکاران، ۲۰۱۷). آنتونی و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند در تعیین مکانیزم ها جهت طراحی برنامه های آموزشی کنترل استرس، تفاوت های فرهنگی و ارزش های حاکم در سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. پس باید به دنبال طرحی سنجیده و قابل توجهی برای

¹ Vanderlink

² Castle., Netwton & Bibb

³Burke & El-kot

معلمان باشیم که شامل راهبردها و مهارت های مدیریتی است که از میان آنها معلمان بتوانند بهترین و مؤثرترین شیوه را انتخاب نموده و با توجه به تجارب و نیازهای شخصی خود مطلوب ترین شیوه مقابله فردی را در شرایط کاری استرس زا برگزینند.

روش

روش پژوهش حاضر نیمه تجربی و طرح مورد استفاده در این پژوهش طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون - پیگیری دو گروهی می‌باشد. به طور خلاصه دیاگرام طرح پژوهش حاضر به شکل زیر است:

گروه	جایگزینی	پیش‌آزمون	متغیر مستقل	پس‌آزمون	پیگیری
آزمایش اول	R	T1	X	T2	T3
کنترل	R	T1	-----	T2	-----

جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه دبیران زن دوره متوسطه اول شهر شهریار در سال ۱۳۹۷ که مشغول به تدریس بودند، می‌باشند.

جهت تعیین حجم نمونه جهت اجرای پروتوکل از فرمول کوکران استفاده شد. چون مقیاس اندازه‌گیری پیوسته در سطح اطمینان ۰/۹۵، حجم نمونه طبق فرمول کوکران به شرح زیر تعیین شد:

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot Z_{1-\alpha}}{d^2} = \frac{0.79 \times (1/96)^2}{0.05} = 60$$

$n =$ حجم نمونه

$\sigma^2 =$ واریانس جامعه بر اساس تحقیقات انجام شده با سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر با ۰/۷۹ (اسلامی، ۱۳۹۵)

$$Z_{1-\alpha} = \text{برای فرضیه یک دامنه برابر با } 1/96$$

$$d^2 = \text{خطای قابل قبول برابر با } 0.05$$

بر این اساس حجم نمونه معلمان متوسطه اول ۶۰ نفر تعیین شد.

به منظور انتخاب گروه‌های نمونه، ابتدا از شهرستان شهریار یک دبیرستان دو شیفت به صورت تصادفی خوشه ای تک مرحله‌ای انتخاب شد. آنگاه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر روی تمام دبیران مدرسه اجرا شد. دبیرانی که کیفیت زندگی کاری آنها کمتر از متوسط بود مشخص و طبق ملاک‌های ورود (سابقه خدمت آنها بالاتر از ۵ سال و مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر است،

مشخص) و ملاک خروج (افرادی که تمایل به شرکت در پژوهش را ندارند، حذف) به صورت تصادفی انتخاب شدند و به ۲ گروه مساوی تقسیم به حکم قرعه یک گروه به عنوان گروه آزمایشی و گروه دیگر به عنوان گروه کنترل مشخص شدند.

محتوای جلسات آموزش مدیریت استرس برگرفته از مؤلفه‌های شناسایی شده در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. محتوای جلسات آموزش مدیریت استرس

جلسات	هدف	اقدامات
اول	استرس زاها و پاسخ های استرس آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۱۶ گروه ماهیچه ای	- بیان اهداف، قوانین و ساختار برنامه - توضیحاتی راجع به استرس، منابع استرس، نشانه های و پیامدهایش - ارائه تکلیف و بازخورد
دوم	استرس و آگاهی آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۸ گروه ماهیچه ای	- اجرای تمرین افزایش آگاهی از نشانه های جسمی استرس - ارتباط بین افکار(ارزیابی) و احساسات - معرفی تنفس دیافراگمی - اجرای تمرین تصویر سازی و آرمیدگی - ارائه تکلیف و بازخورد
سوم	قدرت فکر تفکر منفی تمرینات شناختی	- اجرای تمرین قدرت فکر - ارائه فرایند و گام های ارزیابی - تحریفات شناختی و انواع آن - بیان تأثیرات تفکر منفی بر رفتار - استفاده از تنفس دیافراگمی همراه با تصویر سازی - اجرای آرمیدگی عضلانی تدریجی همراه با تصویرسازی مکان خاص - ارائه تکلیف و بازخورد
چهارم	مهارت جایگزینی افکار منطقی آموزش خودزا برای سنگینی و گرما	- شناسایی خود گویی منطقی و غیر منطقی - معرفی گام های جایگزینی افکار منطقی - ارائه یکپارچه سازی آرمیدگی و مدیریت استرس - معرفی آموزش خود زا - اجرای تمرین خودزا برای سنگینی و گرما - ارائه تکلیف و بازخورد
پنجم		- پاسخ های خشم و آگاهی از نشانه های جسمی خشم

<p>- آگاهی از الگوهای پاسخ و پویایی های قدرت - آگاهی از دیگر عوامل بیرونی و درونی - آموزش خودزا همراه با تصویر سازی و خود القایی - تمرین خودزاها همراه با تصویر سازی بینایی و خودالقایی مثبت - ارائه تکلیف و بازخورد</p>	<p>مهارت مدیریت خشم</p>	
<p>- ایجاد تغییر در محیط یا ترک موقعیت - مقابله با افکار منفی - آرام سازی - حل مشکل - ابراز خشم به شیوه های سازگاران - گزینه های جایگزین به جای سرکوب خشم یا منفجر شدن - استفاده از تکنیک های آرمیدگی و ارائه تکلیف و بازخورد</p>	<p>شیوه های عملی مدیریت خشم</p>	<p>ششم</p>
<p>- یادگیری مهارت رفتار جرات مندانه - بیان سبک های سالم و ناسالم برقراری ارتباط - مراقبه نور خورشید - ارائه تکلیف و بازخورد</p>	<p>مهارت رفتار جرات مندانه</p>	<p>هفتم</p>
<p>- بیان اهداف رفتار جرات مندانه - آشنایی با حقوق فردی - بیان انواع رفتار جرات مندانه - ارائه توصیه های برای "نه" گفتن و امتناع از انجام خواسته دیگران</p>	<p>انواع رفتار جرات مندانه حقوق فردی</p>	<p>هشتم</p>
<p>- آگاهی نسبت به وقت - اولویت بندی زمان و برنامه وقت - واگذاری مسئولیت ها به دیگران - خلاصه جلسات قبل - بررسی تکالیف انجام شده و رفع اشکال - جمع بندی و نتیجه گیری نهایی - ارائه فرم پس آزمون مربوطه و تشکر از اعضا</p>	<p>مهارت مدیریت زمان جلسه پایانی</p>	<p>نهم</p>
<p>سه ماه بعد از اتمام مداخله آموزش مدیریت استرس، پرسشنامه های (کیفیت زندگی کاری) مجدداً از شرکت کنندگان گروه آزمایش گرفته شد تا میزان اثربخشی الگوی پیشنهادی ارائه شده مشخص گردد.</p>	<p>جلسه پیگیری</p>	<p>دهم</p>

ابزار پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)

این پرسشنامه که براساس مولفه های والتون (والتون، ۱۹۷۳) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است و دارای ۵۶ گویه می باشد.

این پرسشنامه شامل موارد: پرداخت منصفانه و کافی (سؤال های ۱ تا ۷)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤال های ۸ تا ۱۴)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤال های ۱۵ تا ۲۱)، قانون گرایی در سازمان (سؤال های ۲۲ تا ۲۸)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤال های ۲۹ تا ۳۵)، فضای کلی زندگی (سؤال های ۳۶ تا ۴۱)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سؤال های ۴۲ تا ۴۸) و توسعه قابلیت های انسانی (سؤال های ۴۹ تا ۵۶) می باشد.

نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد؛ که خیلی کم ۱ امتیاز و خیلی زیاد ۵ امتیاز می باشد. توجه داشته باشید که پرسشنامه سؤال معکوس ندارد و همه ی سؤالات به همین ترتیب می باشد.

والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۸ اعلام کرد. (ویرم، ۲۰۰۱) همچنین رحیمی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۵ اعلام کرد (رحیمی، ۱۳۸۵)

یافته های پژوهش

در این بخش ابتدا اطلاعات توصیفی مقیاس کیفیت زندگی کاری در جدول ۲ به تفکیک پیش آزمون و پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل ارائه شده است.

جدول ۲. اطلاعات توصیفی کیفیت زندگی کاری به تفکیک مرحله سنجش در

گروه ها

متغیر	عوامل			پیگیری
	پیش آزمون	پس آزمون	شاخص آماری	
کیفیت زندگی کاری	گروه	میانگین	۸۳.۱۱۲	۵۳.۱۸۰
	آزمایش	انحراف معیار	۵۰۸.۱۸	۱۸.۱۳
گروه کنترل	میانگین	۸۰.۱۰۸	۶۶.۱۰۹	-
	انحراف معیار	۷۳۳.۱۴	۸۸.۱۴	-

اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر کیفیت زندگی کاری دبیران □۱۰۱

همچنان که ملاحظه می شود میانگین گروه آزمایش در مرحله پس آزمون، نسبت به پیش آزمون افزایش نشان می دهد. براساس نتایج مندرج در جدول، می توان به این توصیف دست زد که الگوی آموزش مدیریت استرس باعث افزایش کیفیت زندگی کاری دبیران شده است. در بکار گیری روش های آماری پارامتریک، ابتدا باید مفروضات آزمون مورد تأیید قرار بگیرد تا بتوان از آزمون مورد نظر استفاده کرد؛ بنابراین ابتدا مفروضات روش تحلیل کوواریانس «استقلال مشاهدات، نرمال بودن توزیع متغیر وابسته، همگنی واریانس ها و همگنی شیب های رگرسیون در گروه های مختلف مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

جدول ۳. آزمون کولموگروف اسمیرنوف تک نمونه ای

مقیاس	شاخص آماری	z	sig
کیفیت زندگی کاری		۱۳۲.	۱۹۳.

با توجه به نتایج جدول و سطح معناداری بدست آمده که بزرگتر از $0/05$ می باشد، داده های متغیر نرمال است. برای بررسی مفروضه ی همگنی واریانس ها از آزمون لوین استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ذکر گردیده است.

جدول ۴. آزمون F لوین برای بررسی همگنی واریانس ها در گروه کنترل و

آزمایش

مقیاس	شاخص آماری	۱Df	۲Df	F	Sig
کیفیت زندگی کاری		۱	۵۸	۵۵.۲	۱۲۱.

همان گونه که مشاهده می شود فرض تساوی واریانس ها برقرار است ($p < 0.05$).

در جدول زیر آزمون تحلیل کوواریانس آمده است.

جدول ۵. آزمون تحلیل کوواریانس

شاخص آماری متغیر	منبع تغییر	SS	df	MS	F	سطح معناداری	ضریب ایتا
پیش آزمون		۲۵۶.۱۲۴۴	۱	۲۵۶.۱۲۴۴	۰.۴۹.۴۲	۰.۰۱.	۴۲۵.
کیفیت زندگی کاری	گروه	۵۲۰.۱۰۹۸	۱	۵۲۰.۱۰۹۸	۱۲۴.۳۷	۰.۰۱.	۳۹۴.
	خطا	۶۷۷.۱۶۸۶	۵۷	۵۹۱.۲۹			
	کل	۰۰۰.۴۱۶۴	۵۹				

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد، با حذف تاثیر متغیر پیش آزمون، وجود تفاوت معنادار در متغیر کیفیت زندگی دبیران گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل، تأیید می‌گردد. همانگونه که از نتایج جدول ۵ ملاحظه می‌گردد سطح معناداری حاصل شده در مقایسه با سطح معناداری ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. در نتیجه با توجه به میانگین‌های حاصل شده می‌توان گفت با ۹۵ درصد اطمینان کیفیت زندگی کاری گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش داشته است.

بحث و نتیجه گیری

یکی از تمرین‌های مدیریت استرس، آرمیدگی عضلانی تدریجی است که به افراد کمک می‌کند چگونه ماهیچه‌هایشان را در هر زمان که خواستند آرمیده کنند. این تمرین به آنها کمک می‌کند تا تنش را از بدن رها کنند و بتوانند احساس بهتری را تجربه کنند. آموزش آرمیدگی عبارت است از چگونگی منقبض و سپس رها کردن گروه‌های ماهیچه‌ای مختلف در سراسر بدن به منظور کاهش تنش جسمی.

طبق پژوهش‌های انجام شده در خصوص آموزش مدیریت استرس نشان داده شده است که برنامه‌های ترکیبی که انواع گوناگون آرمیدگی، تصویرسازی و دیگر تکنیک‌های کاهش اضطراب را با رویکردهای شناختی رفتاری معمول مانند بازسازی شناختی، آموزش اثربخشی مقابله‌ای، آموزش ابرازگری و مدیریت خشم ادغام کرده است تا حدود زیادی موفقیت‌آمیز بوده است. تکنیک‌های

مدیریت استرس در مورد بسیاری از مشکلات هیجانی و جسمی مانند اضطراب، افسردگی، بی‌خوابی، مشکلات شغلی به شکل موفقیت‌آمیز مورد استفاده قرار گرفته است (آنتونی و همکاران، ۲۰۰۷). با استفاده از تکنیک‌های مدیریت استرس و آرمیدگی می‌توان سطوح استرس را کاهش داد که به نوبه خود می‌تواند به حفظ سلامتی و ارتقاء عملکرد ایمنی و اجتماعی منجر شود. در همین راستا نتایج پژوهش علوی ارجمند، ن، کاشانی نیا، زا، حسینی، م.ع و رضا سلطانی، پ (۱۳۹۱) نشان داد آموزش مهارت‌های مدیریت استرس، میانگین استرس کاری پرستاران را کاهش معناداری می‌دهد و عامل مداخله در کاهش استرس شغلی و افزایش تشویق به کار، برقراری تبادل بین کار و زندگی همچنین افزایش ارتباطات اخلاقی بین پرستاران نقش مؤثری دارد. کوگ، باند و فلکسمن (۲۰۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت روش‌هایی که در آن‌ها فرآیندهای ذهنی، رفتاری به افراد برای مقابله با استرس کمک می‌کند، مانند کنترل افکار غیرمنطقی، کاهش برانگیختگی و کاهش هشدار درونی در کنار ورزش و روش‌های مبتنی بر مهارت حل مسئله می‌تواند بر افزایش عزت نفس و خودکارآمدی افراد مؤثر باشد.

به‌هرحال با توجه به مطالب مذکور که نوعاً نشان‌دهنده جایگاه آموزش مدیریت استرس در ابعاد و سطوح مختلف است، در این پژوهش تلاش شد تا وضعیت و جایگاه آموزش مدیریت استرس و مهارت‌های مربوط به آن در میان دبیران بررسی شود تا از این طریق ضمن ارائه تصویری روشن از وضعیت موجود این حوزه، بتوان زمینه‌ای برای توجه دقیق‌تر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش به این حوزه مهم را فراهم ساخت.

در مجموع باید اظهار داشت که کیفیت زندگی کاری یک ارزشیابی ذهنی است و افراد خود بهترین قضاوت‌کنندگان راجع به کیفیت زندگی خود هستند؛ اما گاهی شرایطی وجود دارد که این قضاوت را برای افراد، مشکل می‌سازد که در این موارد خاص، افراد مراقبت‌کننده قادر خواهند بود این ارزیابی را انجام دهد. کیفیت زندگی یک ماهیت پویا و دینامیک است نه یک ماهیت ایستا. به این معنی که یک فرایند وابسته به زمان بوده و تغییرات درونی و بیرونی در آن دخیل هستند. بهزیستی روان‌شناختی یک مفهوم چند بعدی است و باید از زوایا و ابعاد مختلف سنجیده شود که این ابعاد اجزای مرکزی چارچوب پنداشتی تحقیقات کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند. برخورداری از کیفیت زندگی کاری پایین می‌تواند بر روی عملکرد کارکنان نیز اثر بگذارد. کیفیت زندگی ضعیف می‌تواند موجب بکارگیری مکانیسم‌های مقابله و سازگاری ناموثر در افراد شده و متعاقباً موجب افزایش تنش در آنان گردد و افزایش تنش در ارتباط مستقیم با عوامل فیزیکی و جسمی بوده و می‌تواند شدت بیماری در افراد را افزایش دهد. بسیاری از محققین رابطه بین مدیریت استرس و صفات فردی

را مورد بررسی قرار داده و عواملی را شناسایی کرده اند. این عوامل شامل میزان شناخت خود، تنش‌های متحمل شده، دست یابی به اهداف زندگی، روش‌های مقابله و میزان سازگاری می‌باشند. به لحاظ اهمیت و دامنه‌ی فراگیر کیفیت زندگی، عوامل موثر بر آن همواره بررسی شده است. در این میان نقش کارمندان و نحوه‌ی ارتباطات اعضای آن با یکدیگر در شکل‌گیری کیفیت زندگی بسیار اساسی به نظر می‌رسد. امروزه علیرغم ایجاد تغییرات عمیق فرهنگی و تغییر در شیوه‌های زندگی، بسیاری از افراد در رویارویی با مسائل زندگی فاقد توانایی‌های لازم و اساسی هستند و همین امر آنان را در مواجهه با مسائل و مشکلات زندگی روزمره و مقتضیات آن آسیب‌پذیر ساخته است. مدیریت استرس در جهت ارتقای توانایی‌های روانی-اجتماعی هستند و در نتیجه سلامت و کیفیت زندگی را تأمین می‌کند. با آموزش مدیریت استرس فرد قادر می‌شود تا دانش، ارزش‌ها و نگرش‌های خود را به توانایی‌های بالفعل تبدیل کند. بدین معنا که فرد بداند چه کاری باید انجام دهد و چگونه آن را انجام دهد.

براساس اصول آموزش داده شده براساس پروتکل تدوین شده، آموزش مدیریت استرس منجر به انگیزه در رفتار سالم می‌شود. همچنین بر احساس فرد از خود و دیگران و همچنین ادراک دیگران از وی موثر است. در ضمن منجر به افزایش اعتماد به نفس می‌شود؛ بنابراین به طور کلی می‌توان گفت که منجر به افزایش کیفیت زندگی در کارکنان می‌شود و در پیشگیری از مشکلات روحی و رفتاری نقش مؤثری دارد. آموزش مدیریت استرس و اجرای گام به گام آن‌ها به افراد کمک می‌کند و باعث می‌شود که استرس و تنش‌های موجود در زندگی جمعی در میان مراجعان و کارکنان کاهش یابد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بررسی نکردن برخی متغیرهای مداخله‌گر از جمله وضعیت فرهنگی و اقتصادی دبیران مورد بررسی قرار گرفته است که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده این نکته مد نظر قرار گیرد.

فهرست منابع

- دادستان، پ. (۱۳۸۷) تنیدگی یا استرس: بیماری جدید تمدن، تهران: رشد، چاپ دوم
- رأس، رندال، التماير، اليزابت (۱۳۹۶) استرس شغلی (ترجمه: غلامرضا خواجه پور)، تهران، نشر بازتاب، چاپ چهارم.
- قراملکی، ا. (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای تهران: انتشارات مجنون.
- مایکنبام، د. (۱۳۹۵) آموزش ایمن سازی در مقابل استرس (ترجمه سیروس مبینی)، تهران: رشد
- Aldrup, Ka., Klusmann, U., Lüdtke. O. (2017) Does basic need satisfaction mediate the link between stress exposure and well-being? A diary study among beginning teachers, *Learning and Instruction*, Vol 50, PP. 21-30
- Antoni, M.H., Caricco, A., Duran, R. & Schneiderman, N. (2006) Randomized clinical trial of cognitive behavioral stress management on human immune deficiency Viral load in gay men treated with highly active antiretroviral therapy. *Psychosomatic Medicine*, 68(1), PP. 143-57
- Burke, R.J. & El-kot, G. (2010). *Work engagement among managers and professionals in Egypt: potential antecedents and consequences* African Journal of Economic and Management studies. 1(1), PP. 118-35
- Castle, D. Netwton, T.R. & Bibb, J. (2015) *The role of stress and motivation in reducing postmeal related anxiety for employee with anorexia nervosa*. *Journal eating Disorder*. 3.50
- Granath, J., Igvarsson, S. & Lundberg, U. (2006). *Stress Management: A randomized study of cognitive behavioral therapy and youga*. *Cogn Behav Ther*, 35, pp. 3-10
- Hirokawa, k, Toniguchi, T, Tsuchiya, M, kawa Kami. N. (2012). Effect of a stress Management program for school teachers on their coping strategies and inter personal behaviors. *Ind Health*. Oct 10.
- Jacobs, s., Johnson, sh & hasseli, K. (2017) *managing workplace stress in community pharmacy organisations: lessons from a review of the wider stress management and prevention literature*, *International journal of pharmacy practice*
- Mac Gregor, M & Lanborm, p (2014) *The relation ship between role stress management university students engeagment work and disordered eating with life Quallity in women*. *International journal of eating disorder*, 31
- Magtibay, D.L. (2017) *Decreasing Stress With Stress Management and Resilience Training Program and Burnout in J Nurses: Efficacy of Blended Learning* *Nurs Adm*: 47(7-8), PP. 391-395

- Roland, L., Fischer, C., Tran, K., Rachakonda, T., Kallogjeri, D. & Lieu, J. (2016). *Quality of life in children with hearing impairment: systematic review and meta-analysis*. *Otolaryngology-head and Neck surgery*
- Vanderlink, J., Adrianenseal, A., Vangam, P., Fortl, D. (2012). A cognitive behavioral therapeutic program for life quality teachers behavior modification: vol 2 (17), PP.456-78
- Walton, R. (2002) Quality of working life and productivity, in *Human Resources Development and Management in public sector Enterprises*, (productivity) council
- Zajc, K., Cohovin, J., & Andrej, S. (2017) *Impacts of work Intensity on employees Quality of Work life and health*. *clanki. Teorija in PRAK. Sa. Let. 54(2)*