

و ارتباطات زیادی با افراد همکاران و بیماران دارند، نیازمند داشتن این مهارت هستند. گوش دادن فعال در واقع گوش دادن بدون قضاوت و استفاده کارکردهای شناختی فرد برای درک مقصود مخاطب است. پرواضح است که چنین مهارتی بیش از دیگران باید در پرستاران وجود داشته باشد، چراکه ایشان همواره با بیمارانی سر و کار دارند که به خاطر شرایط جسمی احتمالاً تمرکز کمتری روی رفتار و کلامشان دارند. احتمالاً برخی بیماران به دلیل شرایط جسمی و نگرانی‌های خود توانایی انتقال درست پیام خود را نداشته باشند؛ از این رو اگر پرستاران فعالانه و به صورت مؤثر به درخواست‌ها و صحبت‌های بیماران خود گوش نکنند، چه بسا تعامل ایشان دچار تنش شده و همین امر در صورت تکرار موجب استرس و تنیدگی در شغل فرد می‌شود؛ بنابراین، مهارت گوش دان به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی می‌تواند در پیش‌بینی تنیدگی شغلی وی، مؤثر باشد. ارتباط توأم با قاطعیت و بینش نسبت به فرایند ارتباط نیز از مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی است. داشتن قاطعیت در ارتباط موجب می‌شود مخاطب بدون هیچ‌گونه سوءتفاهمی دیدگاه طرف مقابل را درک کند و پاسخ مناسب را بدهد. در محیط‌های کاری گاهی اوقات برخی از کارکنان و مراجعشان انتظارات غیرمنطقی دارند، اگر پرستاران برخورد قاطعی در چنین مواقعی نداشته باشند و نیز نسبت به فرایند ارتباط بینش کافی نداشته باشند؛ آنگاه دچار نوعی ناهماهنگی شناختی می‌شوند، به عبارتی رفتارشان همسو با نگرش‌هایشان نمی‌شود و همین ناهماهنگی شناختی منبعی برای استرس و تنیدگی شغلی برای آن‌ها می‌شود. در واقع شخصی که مهارت قاطعیت را نداشته باشد، احتمالاً بیشتر دچار چنین شرایطی می‌شود و اشتغال فرد به رفتار مخالف نگرش‌هایش فشاری ایجاد می‌کند که موجب ناراحتی و تنیدگی در محیط کار می‌شود. در یک جمع‌بندی کلی در رابطه با نتایج حاصل می‌توان گفت، با در نظر گرفتن قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مهارت‌های ارتباطی در رابطه با تنیدگی شغلی، می‌توان چنین مهارت‌هایی را به پرستاران آموزش داد تا از تنیدگی و استرس شغلی‌شان کاسته شود.

در این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی وجود داشت. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که به دلیل همکاری نکردن سرپرستار شیفت صبح، داده‌ها صرفاً از پرستاران شیفت عصر جمع‌آوری شد. در برخی پژوهش‌ها نشان داده شده که پرستاران شیفت صبح و عصر به لحاظ سازه‌هایی همچون فرسودگی شغلی باهم تفاوت دارند، بنابراین، در پژوهش‌های بعدی محققان بهتر است این مسأله را مد نظر قرار دهند. محدودیت دوم نیز مربوط به جامعه پژوهش هست که تعمیم‌پذیری نتایج را صرفاً در این جامعه آماری امکان‌پذیر می‌کند.

فهرست منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار، و غلامی فشارکی، محمد (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی HSE. *مجله علوم رفتاری*. ۴(۴): ۲۹۱-۲۹۷.
- ایمنی، بهزاد، کرپوریان، آرزو، و حمیدی، یدالله (۱۳۹۳). ارتباط کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان. *مجله طب نظامی*، ۱۵ (۴): ۲۵۳-۲۵۷.

پور اصغر، مهدی، نجفی، کیومرث، تیرگری، عبدالحکیم، یزدانی، جمشید، فلکی، مژگان، و صالحی، فریبا (۱۳۹۶). بررسی مهارت‌های ارتباطی کارکنان و شاغلان بهداشتی درمانی. *مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی*. ۲۳(۲): ۲۰۸-۲۱۷.

حبیبی، حمدالله، هماینی دمیچی، امین، باقریان فر، مصطفی، و نوری، سمیه (۱۳۹۶). بررسی میزان قابلیت پیش‌بینی تنیدگی شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های سلامت‌سازمانی و مهارت‌های ارتباطی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸(۲۹): ۱-۲۵.

حسین چاری، مسعود، و فداکار، محمدمهدی (۱۳۸۴). بررسی تأثیر دانشگاه بر مهارت‌های ارتباطی بر اساس مقایسه دانش آموزان و دانشجویان، *دانشور رفتار*، سال ۱۳۸۴ شماره ۱۵.

حمیدی، یدالله، مرتضائی، مرضیه، حیدری پهلویان، احمد، سلطانیان، علیرضا، و حیدری مقدم، رشید (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری با سطح مشارکت و استرس در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. *مجله ارگونومی*. ۲(۴): ۱۸-۲۴.

خلبانی همدانی، سعید (۱۳۹۴). مهارت‌های مدیریت ارتباطات و گوش دادن مؤثر. *سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، تهران.

خورشیدی، آرزو، و یوسفی، ضرغام (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای کیفیت زندگی کاری دبیران در ارتباط بین تنیدگی تحصیلی ادراک‌شده با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه دوم شهر نورآباد. *نشریه پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، د ۳۱(۳): ۱۷ - ۱.

ذاکریان، سید ابوالفضل، عباسی‌نیا، مرضیه، محمدیان، فاروق، فتحی، اسعد، رحمانی، عبدالرسول، احمدنژاد، ایمان، و اصغری، مهدی (۱۳۹۲). ارتباط بین بارکاری و کیفیت زندگی در کارکنان بیمارستان. *مجله ارگونومی*، ۱(۱): ۴۳-.

سعید اردکانی، سعید، کنجکاو منفرد، امیررضا، حکاکی، مسعود، و منصور، مهدیه (۱۳۹۱). واکاوی اثر مؤلفه‌های هوش عاطفی بر روش‌های مدیریت استرس شغلی. *فرایند مدیریت و توسعه*. ۲۵(۱): ۵-۲۶.

سوری، احمد، رمضان زاده، سعید، و احسان پور، اسماعیل (۱۳۹۸). تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان راهور تهران بزرگ فصلنامه علمی راهور. *فصلنامه علمی راهور*. ۲۸: ۱۲۱-۱۴۳.

شیرطاهری، علی، نامی، اکبر، و انصاری، محمدصادق (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین کاهش فرسودگی شغلی و تنیدگی شغلی کارکنان. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*. ۳(۳۳): ۳۲-۶۱.

عماد، سیدعیسی، و عباس زاده، محمد (۱۳۹۴). مطالعه رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با استرس شغلی خبرنگاران شاغل در باشگاه خبرنگاران شهر تهران. *پژوهش‌های ارتباطی*، ۲۲(۸۴): ۹۷-۱۱۵.

کاظمی، سلطانعلی، جاویدی، حجت‌الله، و آرام، محبوبه (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱(۴): ۶۳-۸۰.

مرتضایی، سارا، و عرفانی، نصرالله (۱۳۹۶). آموزش مهارت‌های ارتباطی بر کاهش استرس شغلی پرستاران بیمارستان، پنجمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی / ایران، تهران.

منظمی تبار، جواد، و صادقی، اکبر (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش عملی مهارت‌های ارتباطی در کنترل استرس افسران پلیس راهور. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت ترافیک. ۵۳: ۵۷-۸۰.

میرکمالی، سید محمد، مزاری، ابراهیم، خباره، کبری، و ذوقی پور، سودابه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴): ۱۱۳-۱۳۱.

نگهداری، ابوذر، جدید میلانی، مریم، آل محمد، سیده نفیسه، و پیشگوی، امیرحسین (۱۳۹۷). رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر شیراز، سال ۱۳۹۶. پژوهش پرستاری. ۱۳ (۶): ۴۸-۵۳.

واقعی، سعید، میرزایی، ام البنین، و کوشان، م. (۱۳۴۸). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر میزان استرس ادراک‌شده در دانشجویان رشته پرستاری. مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۱۷(۲): ۸۸-۹۵.

واقعی، سعید، مشکین یزد، علی، اصغری پور، نگار، و ابراهیم زاده، سعید (۱۳۹۳). تأثیر آموزش تفکر انتقادی بر استرس شغلی پرستاران بخش روان پزشکی. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۶(۶۱): ۱۲-۲۱.

Abdirahman, H.I.H., Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., and Ahmad, R.B. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance, *International Journal of Information, Business and Management* 12(9): 188-198.

Aruldoss, A., Kowalski, K.B. and Parayitam, S. (2021), "The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India", *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

Azad Marzabadi, A., and Gholami Shaharaki, M. (2011). Investigating the reliability and validity of the HSE occupational stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*. 4(4): 291-297.

Blake, H. Bermingham, F. Johnson, G. and Tabner, A. (2020). Mitigating the psychological impact of COVID-19 on healthcare workers: a digital learning package. *International journal of environmental research and public health*, 17(9), 2997.

Charmi, Leila, 2022, Examining the relationship between job stress and the quality of work life of nurses working at Barkat Imam Khomeini Middle Hospital in the first six months of 2018, the 9th International Conference on Management and Human Sciences in Iran, Tehran

Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., and Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in critical care*, 24(5), 283-289.

De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W., Broersen, J. P., and Frings-Dresen, M. H. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers. *Journal of applied psychology*, 89(3), 442.

De los Santos, J. A. A., and Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*.

- Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., and Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*, 70, 71-88.
- Delvaux, N., Razavi, D., Marchal, S., Brédart, A., Farvacques, C., and Slachmuylder, J.L. "Effects of a 105 hours psychological training program on attitudes, communication skills and occupational stress in oncology: a randomised study." *British journal of cancer* 90, no. 1 (2004): 106-114.
- Garcia-Dia, M. J., DiNapoli, J. M., Garcia-Ona, L., Jakubowski, R., and O'Flaherty, D. (2013). Concept analysis: resilience. *Archives of psychiatric nursing*, 27(6), 264-270.
- Giarelli, E., Denigris, J., Fisher, K., Maley, M., and Nolan, E. (2016, May). Perceived Quality of Work Life and Risk for Compassion Fatigue Among Oncology Nurses: A Mixed-Methods Study. In *Oncology nursing forum* (Vol. 43, No. 3).
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., and Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10): 1359–1367.
- Hemsworth, D., Baregheh, A., Khorakian, A., Muterera, J., Plough, J. F., Garcia-Rivera, B. R., and Aoun, S. (2020). The resource-based reflective risk assessment model for understanding the quality of work life of nurses. *Nursing outlook*, 68(2), 194-206.
- Hopkinson, S. G., Oblea, P., Napier, C., Lasiowski, J., and Trego, L. L. (2019). Identifying the constructs of empowering nurse leader communication through an instrument development process. *Journal of nursing management*, 27(4), 722-731.
- International Council of Nurses. (2020). More than 600 nurses die from COVID-19 worldwide. <https://www.icn.ch/news/more-600-nurses-die-covid-19-worldwide>.
- Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., and Liu, Z. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 11-17.
- Kasraie, Sh., Parsa, Sh., Hassani, M., and Ghasem-Zadeh, A. (2014). The relationship between quality of work life, job stress, job satisfaction and citizenship behavior in oshnaviyeh hospital's staff. *Journal of Patient Safety and Quality Improvement*, 2(2), 77-81.
- Kazemi Andalib, Mehssa and Erfani, Nasraleh. (2021). predicting the quality of work life of elementary teachers based on work-family conflict, job stress and job tension, the fifth national conference of psychology (life science), Shiraz
- Kelbiso, L., Belay, A., and Woldie, M. (2017). Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: a cross-sectional study. *Nursing Research and Practice*, 2017.
- Kim, M., and Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian nursing research*, 9(1), 21-27.
- Kounenou, K., Aikaterini, K., and Georgia, K. (2011). Nurses' communication skills: Exploring their relationship with demographic variables and job satisfaction in a Greek sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 2230-2234.
- Lee, Y. W., Dai, Y. T., Chang, M. Y., Chang, Y. C., Yao, K. G., and Liu, M. C. (2017). Quality of work life, nurses' intention to leave the profession, and nurses leaving the profession: A one-year prospective survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(4): 438–444.
- Li, X., Zhou, Y., and Xu, X. (2020). Factors associated with the psychological well being among frontline nurses exposed to COVID 2019 in China: A predictive study. *Journal of nursing management*.

- Lima, C. K. T., Carvalho, P. D. M., and Lima, I. D. A. S. (2020). De AAS, Nunes, JVA de O., Saraiva, JS, de Souza, RI. Neto. MLR.
- Liu, C., Wang, C., Wang, H. and Xu, D. (2021), "How does daily family-supportive supervisor behavior relieve subordinates' job stress? The effect of ethical leadership and positive emotions", *Baltic Journal of Management*, Vol. 16 No. 3, pp. 465-478. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2020-0162>
- Long, C.S., Kowang, T.O., Ping, T.A., and Muthuveloo, R. (2014). Investigation on the impact of job stressors on nurses in Malaysia. *Asian Soc. Sci*, 10, 67-77.
- Maben, J., and Bridges, J. (2020). Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15-16): 2742-2750.
- Meng, L., and Qi, J. (2018). The effect of an emotional intelligence intervention on reducing stress and improving communication skills of nursing students. *NeuroQuantology*, 16(1).
- Naqdi, Sara and Karimizadeh, Amin and Rahmani, Saifullah, 2020, The relationship between classroom management styles and communication skills of tenth grade students in Sanandaj city in the academic year 1997/1998, the fourth international conference on new research achievements in social sciences. Educational Sciences and Psychology, Isfahan
- Narsa, N.P.D.R.II. and Wijayanti, D.M. (2021), "The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 15 No. 4, pp. 643-665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- Negahdari A, Jadid-Milani M, Alemohammad S N, Pishgooei S A H(2018). The relationship between job stress and quality of work life among prehospital emergency personnel in Shiraz, 2017. *IJNR.*; 13 (6) :48-53
- Pangh, B., Jouybari, L., Vakili, M. A., Sanagoo, A., and Torik, A. (2019). The effect of reflection on nurse-patient communication skills in emergency medical centers. *Journal of caring sciences*, 8(2), 75.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsi, E., and Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*.
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., and Hayat, N. (2020). Predicting nurse's burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Pour Asghar, M., Najafi, K., Tirgari, A., Yazdani, J., Falaki, M., and Salehi, F. (2018). Examining the communication skills of healthcare workers. *Journal of Psychiatry and Clinical Psychiatry*. 23(2): 208-217.
- Razavi, D., Delvaux, N., Marchal, S., Bredart, A., Farvacques, C., and Paesmans, M. (1993). The effects of a 24-h psychological training program on attitudes, communication skills and occupational stress in oncology: a randomised study. *European journal of cancer*, 29(13), 1858-1863.
- Saadeh, I.M. and Suifan, T.S. (2020), "Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 1, pp. 226-242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Shir Tahari, Ali, Nami, Akbar, Ansari, Mohammad Sadeq. (2019). Examining the relationship between reducing job burnout and job stress of employees. *Accounting and Management Perspective*, 3(33), 32-61.
- Sidhu, A.K., Singh, H., Viridi, S.S. and Kumar, R. (2020), "Job stress and its impact on health of employees: a study among officers and supervisors", *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2, pp. 125-144. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2019-0004>

- Sok, S. R., Seong, M. H., and Ryu, M. H. (2019). Differences of self-control, daily life stress, and communication skills between smartphone addiction risk group and general group in Korean nursing students. *Psychiatric Quarterly*, 90(1), 1-9.
- Suri, A., Ramzanzadeh, S., and Ehsanpour, A. (2019). The effect of occupational stressors on the quality of work life of employees of Rahor Tehran, *Rahor Scientific Quarterly*. *Rahor Scientific Quarterly*, 28: 121-143.
- Vagharseyyedin, S. A., Vanaki, Z., and Mohammadi, E. (2011). The nature nursing quality of work life: An integrative review of literature. *Western Journal of Nursing Research*, 33(6): 786-804.
- World Health Organization. (2020). WHO coronavirus disease (COVID 19) dashboard. <https://covid19.who.int/>
- Wright, E. C., and Riskind, J. H. (2020). A Cognitive Dissonance Perspective on Threats to Self-Concept in Obsessive-Compulsive Disorder. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 100619.
- Wu, Y., Wang, J., Luo, C., Hu, S., Lin, X., Anderson, A. E., and Qian, Y. (2020). A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. *Journal of pain and symptom management*, 60(1), e60-e65.
- Yousaf, S., Rasheed, M.I., Hameed, Z. and Luqman, A. (2020), "Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 3, pp. 755-773. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0478>
- Zhang, F., Wang, H., Chen, R., Hu, W., Zhong, Y., and Wang, X. (2020). Remote monitoring contributes to preventing overwork-related events in health workers on the COVID-19 frontlines. *Precision Clinical Medicine*, 3(2), 97-99.

<https://doi.org/10.30495/hpsbiourna.2022.1963668.1112>

Prediction of job stress based on quality of work life and communication skills in nurses of hospitals accepting corona patients

Mohammad Mohammadipour¹
Afsaneh Azhdari²

Submission Date: 0000-00-00 Acceptance Date: 0000-00-00

Abstract

The aim of this study was to predict job stress based on quality of work life and communication skills in nurses. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population of the current study included all nurses in Tehran with a population of 3500 people. For data collection, the British Institute of Health and Safety Job Stress Questionnaire, the Walton Standard Quality of Work Quality Questionnaire and the Queen Dam Communication Skills Questionnaire were used. Simultaneous regression results showed that quality of work life and communication skills can predict job performance. Conclusion: According to the findings, it can be concluded that the quality of work life and communication skills of nurses affect their job stress. By considering the predictive power of communication skills related to job stress, such skills can be taught to nurses to reduce their stress and job stress.

Keywords: Job stress, Quality of work life, Communication skills, Nurses

¹. Associate professor of educational psychology, Ghochan Branch, Islamic Azad University, Ghochan, Iran

². PhD student of counseling, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran



اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت سازه گستر سایپا

فرزانه مزینانی^۱

رویا کوچک انتظار^۲

ابوالقاسم نوری^۳

مهديه صالحی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی روش ذهن آگاهی بر استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی انجام شد. روش پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و پیگیری بود. جامعه آماری، ۶۰ نفر از کارکنان شرکت سازه گستر سایپا در سال ۱۳۹۸ بودند. از بین آن‌ها ۶۰ نفر به روش در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آموزش ذهن آگاهی و کنترل جایگزین شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان (۱۹۹۳)، پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹) و پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) بود. گروه آزمایش مداخله ذهن آگاهی مبتنی بر مدل کابات-زین (۲۰۱۵) را هر در ۸ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای دریافت کرد و گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. دوماه پس از اتمام جلسات پیگیری انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس آمیخته با اندازه‌گیری مکرر انجام شد. یافته‌ها نشان داد که آموزش مهارت ذهن آگاهی بر کاهش استرس شغلی و تعارض کار-خانواده کارکنان و افزایش بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها مؤثر بوده است ($p < 0/05$) به نظر می‌رسد روش آموزش ذهن آگاهی می‌تواند به عنوان یک مداخله در حیطه سلامت روانی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد و روان‌شناسان بالینی و مشاوران می‌توانند از این روش برای کاهش استرس شغلی و تعارض کار-خانواده کارکنان و افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان استفاده کنند.

واژگان کلیدی: ذهن آگاهی، استرس شغلی، تعارض کار-خانواده، بهزیستی روان‌شناختی.

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

f.mazinani@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

roy.kochak_entezar@iauctb.ac.ir

۳. استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۴. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

مشاهدات علمی حاکی از این است که مشکلات شغلی به بروز تعارض‌های شغلی و خانوادگی منجر شده و بهزیستی روان شناختی کارکنان را کاهش می‌دهد (جلالی و آقایی، ۱۳۹۴). امروزه حوادث شغلی به عنوان یکی از منابع بالقوه مهم و جدی تهدیدکننده سلامت انسان، اقتصاد، جامعه و محیط زیست محسوب می‌شود (کمپرتی، کمپرتی، دمیچلا و بالدیسون^۱، ۲۰۱۸). سازمان بین‌المللی کار هزینه حوادث شغلی و بیماری‌های ناشی از کار را چهار درصد از تولید ناخالص ملی برآورد می‌کند؛ این حوادث عوامل مختلفی را در پی دارد که یکی از آن‌ها استرس شغلی است (یلمز و سلبا^۲، ۲۰۱۵). استرس ناشی از کار عدم تعادل اساسی بین توانایی‌ها و خواسته‌های شغلی یک فرد است که پیامدهای بزرگی را به همراه دارد (دی جونگ و دورمان^۳، ۲۰۱۷؛ سادیک^۴، ۲۰۲۲).

سلامت کارکنان تحت تأثیر هماهنگی و تناسب دو حیطة کار و خانواده است، و تعارض در این دو حیطة اغلب پیامدهای منفی را برای فرد و خانواده به همراه دارد (دیکسون و ساجاس^۵، ۲۰۰۷). تعارض کار - خانواده یکی از عواملی است که بر بهداشت روانی نیروی کار، همچنین بهره‌وری آن‌ها تأثیر داشته و در مطالعات مختلف نیز مورد تأکید قرار دارد؛ که نوعی تضاد بین نقشی محسوب شده و بهره‌وری نیروی انسانی نیز کاهش می‌دهد. این تعارض به‌عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که در نتیجه فشارهای ناسازگارانه، نقش‌های خانوادگی و شغلی به‌وجود می‌آید (رکیورو و سگوویا^۶، ۲۰۲۱). تعارض کار- خانواده با توجه به شرایط کاری، از جمله ساعات کاری طولانی، برنامه‌های کاری غیر استاندارد، کنترل شغلی کم، و حمایت ناظر کم (شکلی، شن، دنینزو، آروان و کنودسن^۷، ۲۰۱۷؛ یو^۸، ۲۰۲۲) - که همگی از عوامل استرس‌زای اصلی محل کار مرتبط با هزینه‌های مراقبت بهداشتی و مرگ و میر هستند، متفاوت است (چندلر^۹، ۲۰۲۱).

محیط کار ممکن است بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثرات مثبت یا منفی داشته باشد. بهزیستی روان‌شناختی به معنی عملکرد روان‌شناختی بهینه، داشتن احساس مثبت و رضایت کلی از زندگی شامل رضایت از خود مانند پذیرش خود، داشتن هدف و جهت در زندگی، رشد شخصی، تسلط بر محیط و رضایت از دیگران در ابعاد مختلف مانند خانواده، شغل، درک توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصی، تعامل کارآمد و مؤثر با پیرامون است. افراد با احساس بهزیستی روان‌شناختی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند (ورون^{۱۰}، ۲۰۱۴، مورینسن^{۱۱}، ۲۰۲۱). امروزه پژوهشگران و سازمان‌ها، محیط‌های کاری و منابع مربوط به آن را برای بهبود بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد کارکنان، بررسی‌های دقیق علمی کرده‌اند. این مسأله بدین دلیل است که سازمان‌های

1. Comberti, Demichela and Baldissone

2. Yilmaz and Çelebi

3. De Jonge and Dormann

4. Sadiq

5. Dixon and Sagas

6. Recuero and Segovia

7. Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan and Knudsen

8. Yoo

9. Chandler

10. Vernon

11. Morrison

مختلف به‌طور فزاینده‌ای درباره اهمیت و ارزش کارکنان برای دستیابی به مزایا و شرایط رقابتی و حفظ آن آگاه شده‌اند. علاوه بر این کارکنانی که سطوح بیشتری از بهزیستی روان‌شناختی را تجربه می‌کنند، به‌خوبی نیز کار می‌کنند و برعکس (نیلسن و همکاران^۱، ۲۰۱۷؛ راتو و ویلسون^۲، ۲۰۲۲). ازطرفی، بهزیستی روان‌شناختی کارکنان به‌طور یکسانی برای کارکنان، سازمان‌ها و جوامع مفید و بارز است (جارج^۳، ۲۰۱۷).

برای افزایش سلامت روان و کاهش مشکلات روان‌شناختی کارکنان مانند استرس شغلی و تعارض کار-خانواده از رویکردهای مختلف درمان‌های روان‌شناختی استفاده شده است. از درمان‌های جدیدی که به عنوان درمان‌های نسل سوم شناختی-رفتاری است و می‌تواند مسائل روان‌شناختی کارکنان مؤثر باشد، درمان ذهن آگاهی است (بوستوک، کرسول، پراتر و استپتو^۴، ۲۰۱۹). ذهن آگاهی از جمله درمان‌هایی است که برای کاهش اضطراب، استرس و افسردگی معرفی شده است و شامل مراقبه‌های مختلف، یوگا، آموزش استرس و تمرین‌های شناخت درمانگری است (یانگ، لیو، ژانگ و لیو^۵، ۲۰۱۵). مدیریت شناختی رفتاری استرس مبتنی بر ذهن آگاهی که توانش‌های لازم برای کنترل استرس محیط کار و محیط زندگی و پیامدهای آن را بیان می‌کند، در سازمان‌ها می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد (جلالی و آقایی، ۱۳۹۴؛ دان و دیمولاروا^۶، ۲۰۲۲). طی این نوع درمان در افراد این بازخورد به وجود می‌آید که نسبت به امور پذیرش بدون قضاوت داشته باشند، یعنی ایجاد آگاهی نسبت به ادراک‌ها، شناخت‌ها، هیجان‌ها یا احساس‌ها بدون اینکه نسبت به خوبی یا بدی، حقیقی یا کاذب، سالم یا ناسالم بودن، مهم بودن یا نبودن آن‌ها قضاوت و ارزیابی می‌شود (کوری و همکاران^۷، ۲۰۱۳). ذهن آگاهی بر پایه سه مؤلفه اجتناب از قضاوت، بالا بردن آگاهی و متمرکز بودن در لحظه حال متمرکز است و کمک می‌کند تا افراد فعالیت‌های شناختی، فیزیولوژیکی و رفتاری خویش را پردازش کنند. آگاهی لحظه به لحظه از افکار، احساسات و وضعیت‌های فیزیکی باعث می‌شود که افراد یاد بگیرند، خود را کنترل کنند و خویش را از افکار خودآیند رهایی بخشند (بیشاپ^۸ و همکاران، ۲۰۰۴؛ لایر^۹، ۲۰۲۲).

در تعدادی از پژوهش‌ها، اثربخشی ذهن آگاهی بر کاهش استرس شغلی کارکنان تأیید شده است. لین، هی، یان، گو و ژی^{۱۰} (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برنامه ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس باعث کاهش استرس و نگرش منفی و بهبود نگرش مثبت و انعطاف در پرستاران شده است. آتیا و سالام^{۱۱} (۲۰۲۰) تأثیر فن ذهن آگاهی بر استرس، اضطراب و افسردگی در بیماران را بررسی کردند، نتایج پژوهش نشان داد آموزش فن ذهن آگاهی باعث کاهش سطوح استرس، اضطراب و افسردگی شده است. پژوهش‌های دیگری نیز به تأثیر برنامه‌های آموزش ذهن

1. Nielsen

2. Rao and Wilson

3. Garg

4. Bostock, Crosswell, Prather and Steptoe

5. Yang, Liu, Zhang and Liu

6. Dunn and Dimolareva

7. Khoury

8. Bishop

9. Iyer

10. Lin, He, Yan, Gu and Xie

11. Atia and Sallam

آگاهی بر کاهش استرس اشاره کرده‌اند (اکبری، کوشکی، جمالی و صالحی، ۱۳۹۰؛ حاجی علیزاده و یگانه، ۱۳۹۴؛ کاظمی، احمدی دستجردی و کریمی، ۱۳۹۴؛ طالبی و علیزاده فرد؛ ۱۳۹۵؛ رحیم‌پور و سلیمانی، ۱۳۹۶؛ صفرزاده و جهانگیری، ۱۳۹۷؛ سلمانی‌زاده و گلپور، ۱۳۹۸؛ یانگ، تانگ و ژو^۱، ۲۰۱۸؛ کاراکا و سیسمان^۲، ۲۰۱۹).

نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که آموزش ذهن آگاهی بر روی کاهش تعارض کار-خانواده مؤثر است. نتایج پژوهش (شفیع‌آبادی، حقانی، میدانی، سلیمی بجستانی، قاسمی جوبنه، ۱۳۹۷) نشان داد که آموزش ذهن آگاهی به پرستاران باعث کاهش تعارض کار خانواده در آن‌ها شد، در نتیجه سلامت روان آن‌ها افزایش یافت. نتایج پژوهش صفری، کاظمیان، نعیمی و فرح‌بخش (۱۳۹۶) نشان داد که در طی آموزش ۸ جلسه‌ای، ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس به طور معناداری در کاهش تعارض کار-خانواده معلمان تأثیرگذار بوده است. روش آموزش ذهن آگاهی مبتنی بر شناخت درمانی و مداخله مبتنی بر کاهش استرس بر عملکردهای روانی و بهزیستی تأثیرگذار بوده است (گو، استراس، باند و کاواناق^۳، ۲۰۱۵). پژوهش‌های دیگری نیز به تأثیر مثبت آموزش ذهن آگاهی بر بهزیستی روانی اذعان کرده‌اند (عابدی و اشکذری، ۱۳۹۶، بوستوک، کرسول، پراتر و استپتو، ۲۰۱۹).

از آنجایی که افراد بخش زیادی از زمان خود را در محیط کاری سپری می‌کنند و نداشتن توانش‌های شغلی امکان بروز معضلاتی را فراهم می‌کند که در زندگی افراد تأثیرگذار است، امروزه متخصصان روان‌شناسی صنعتی به تنیدگی‌های محیط کار توجه دارند که به افزایش معضلات سازمانی منجر شده که خطر جدی برای سلامت روانی و روابط کاری افراد ایجاد می‌کند. بدین منظور پژوهشگر در تلاش است برای پیشبرد علم روان‌شناسی به منظور افزایش سلامت روانی و آموزش توانش‌ها در سازمان صنعتی علاقه‌مند به بررسی متغیرهای روان‌شناسی در صنعت است که به بررسی اثر بخشی آموزش ذهن آگاهی بر تعارض کار-خانواده، تنیدگی شغلی و روان درستی کارکنان سازمان اقدام کرده است.

در یک مرور نظام‌مند نشان دادند که در پژوهش‌ها از آموزش مهارت‌های مقابله با استرس بر کاهش استرس شغلی پرستاران، استفاده شده است. برای متغیرهای تعارض کار-خانواده و بهزیستی اکثر پژوهش‌های انجام شده، به پیش‌بینی این دو متغیر از روی متغیرهای روان‌شناختی مختلفی در قالب یک مدل همبستگی یا ساختاری اقدام کرده‌اند. در سوی دیگر کمتر پژوهشی اثربخشی یک نظریه یا مدل درمان روان‌شناختی استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و آن را با مدل درمانی دیگری مقایسه کرده است که این موضوع اهمیت انجام پژوهش حاضر را روشن می‌کند. از سوی دیگر خلاء پژوهشی در زمینه مداخلات روان‌شناختی برای اثرگذاری ذهن آگاهی بر استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان وجود دارد که موارد یاد شده، ضرورت انجام پژوهش را نشان می‌دهند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی روش ذهن آگاهی بر استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی انجام شد. بر اساس تمهیدات یاد شده فرضیه پژوهش عبارت است از:

آموزش ذهن آگاهی بر استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا مؤثر است.

¹. Yang, Tang and Zhou

². Karaca and Sisman

³. Gu, Strauss, Bond and Cavanagh

روش

روش تحقیق آزمایشی است. طرح تحقیق شبه (نیمه) آزمایشی طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری دو ماهه با گروه کنترل است. پیگیری دو ماهه بر اساس پژوهش‌های مشابه مانند (لین، هی، یان، گو و خی^۱، ۲۰۱۹) در نظر گرفته شد. جامعه آماری، کارکنان شرکت سازه‌گستر سایپا در سال ۱۳۹۸ بودند. از بین جامعه آماری ۶۰ نفر به روش در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی (قرعه کشی) در دو گروه آموزش ذهن آگاهی و گروه کنترل جایگزین شدند. برای پژوهش‌های از نوع آزمایشی حجم نمونه ۳۰ نفر در گروه توصیه می‌شود (دلاور، ۱۳۹۹). ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از ۱- داشتن حداقل نمره استرس برای دریافت آموزش، ۲- ارائه آموزش به هر دو جنس (زنان و مردان)، ۳- قرار داشتن در سطح کارمندان میانی سازمان، ۴- دارا بودن حداقل تحصیلات فوق دیپلم، ۵- داشتن سن حداقل ۳۰ سال. ملاک‌های خروج از پژوهش عبارت بود از: ۱- غیبت بیش از دو جلسه توسط کارکنان، ۲- به وجود آمدن مشکلات جسمانی که بر حالات افراد تأثیرگذار باشد، ۳- دچار شدن کارمندان به مشکلاتی از قبیل سوگ و تغییر رده شغلی (کارمندان میانی سازمان). ابزارهای پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه استرس شغلی^۲: این پرسشنامه در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه‌گیری استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی حیطة ساخته شده است. سؤالات این پرسشنامه روی طیف ۵ درجه‌ای (هرگز تا همیشه) قرار دارد (مک‌کین، کانسین، کلی، لی و مک‌کایگ^۳، ۲۰۰۴). پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شده است. درستی آزمایی محتوایی این پرسشنامه تأیید شده و برای بررسی درستی آزمایی سازه و همزمان، از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی استفاده شده است. درستی آزمایی و پایایی پرسشنامه در نسخه ایرانی تأیید شد (آزاد مرز آبادی و غلامی فشارکی، ۱۳۸۹).

پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف^۴، فرم کوتاه: در اواخر دهه ۸۰ میلادی، ریف^۵ (۱۹۸۹) مدلی چند بعدی از بهزیستی روان‌شناختی را به عنوان تلاش برای شکوفا کردن قابلیت‌های وجودی انسان گسترش داد. این مدل، بهزیستی روان‌شناختی را فرایند تحول همه جانبه‌ای می‌داند که در طول عمر گسترده است، ضریب همسانی درونی زیر مقیاس‌های فرم کوتاه مقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی و همچنین همسانی درونی کل آزمون حدود ۰/۵۰ گزارش شده است (ریف، ۱۹۸۹). نسخه کوتاه (۱۸ سؤالی) مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف، توسط ریف در سال (۱۹۸۹) طراحی و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفته است. این نسخه، مشتمل بر ۶ عامل است. این آزمون نوعی ابزار خودسنجی است که در یک پیوستار ۶ درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود که نمره بالاتر، نشان‌دهنده بهزیستی روان‌شناختی بهتر است (سفیدی و فرزاد، ۱۳۹۱). نتایج تحلیل عاملی تأییدی تک گروهی نشان داد که در کل نمونه و در دو جنس، الگوی شش

^۱. Lin, He, Yan, Gu and Xie

^۲. Health and safety Executive

^۳. MacKay, Cousins, Kelly, Lee and McCAIG

^۴. Ryff well-being inventory

^۵. Ryff

عاملی این مقیاس (پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، تحول شخصی و استقلال) از برازش خوبی برخوردار است. همسانی درونی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ در ۶ عامل پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، تحول شخصی و استقلال به ترتیب برابر با ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۲، ۰/۷۳، ۰/۷۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست آمده است (خانجانی، شهیدی، فتح‌آبادی، مظاهری و شگری، ۱۳۹۳).

پرسشنامه تعارض کار - خانواده^۱: پرسشنامه چند بعدی تعارض کار-خانواده را کارلسون، کاکمار و ویلیام (۲۰۰۰) طراحی کردند که شامل ۱۸ گویه است؛ متشرفی، نیسی و ارشدی (۱۳۹۲) این پرسشنامه را هنجاریابی کرد. این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده را ارزیابی می‌کند. دامنه پاسخها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است (کارلسون، کاکمار و ویلیام، ۲۰۰۰). برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند (متشرفی، نیسی و ارشدی ۱۳۹۲). بعد از انتخاب آزمودنی‌ها از آن‌ها پیش‌آزمون به عمل آمد و گروه ذهن آگاهی در ۸ جلسه یک ساعته مداخله دریافت کردند. گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. پس از پایان آموزش از گروه‌ها پس‌آزمون گرفته شد، سه ماه پس از پس‌آزمون، از هر دو گروه پیگیری به عمل آمد و بعد از جمع‌آوری داده‌ها، نتایج در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها در مراحل مختلف اندازه‌گیری، از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری آمیخته در نرم افزار SPSS-۲۵ استفاده شد.

جلسات درمان که برطبق برنامه‌ای که قبل از شروع جلسات و با استفاده از مبانی نظری آموزش ذهن آگاهی که توسط کابات-زین^۲ (۲۰۱۵) ارائه شده بود، توسط پژوهش‌گرد در سالن آموزش شرکت سازه گستر سایپا، از اول مهر ۱۳۹۸ تا آخر آبان ۱۳۹۸ در ۸ جلسه (هر هفته یک جلسه به مدت ۶۰ دقیقه) به آزمودنی‌های گروه آزمایش ارائه شد. خلاصه جلسات آموزش در جداول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه جلسات ذهن آگاهی برنامه آموزش ذهن آگاهی (کابات-زین، ۲۰۱۵)

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
اول	تمرین وارسی بدنی	معطوف کردن توجه به فعالیت روزمره توأم با حالت حضور ذهن، خوردن همراه با حضور ذهن
دوم	شناسایی هیجان‌های مثبت و منفی	آموزش ثبت رخداد‌های مطلوب
سوم	مراقبه دیدن و شنیدن	مراقبه نشسته (حضور ذهن از تنفس و بدن)، قدم زدن همراه با حضور ذهن، تمرین فضای تنفس سه دقیقه‌ای، ثبت رخداد‌های نامطلوب

^۱ Work-Family conflict

^۲ Carlson, Kamcar and Williams

^۳ Kabat-Zinn

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
چهارم	مراقبه دیدن و شنیدن	مراقبه نشسته (آگاهی از تنفس، بدن، اصوات، افکار) تعریف اصول و قوانین حاکم بر هیجان، فضای تنفس سه دقیقه ای به طور منظم
پنجم	مراقبه نشسته	آگاهی از تنفس، بدن صداها و افکار (و چگونگی واکنش دهی به افکار، احساسات و حس های بدنی، سه دقیقه فضای تنفس منظم و مقابله و معرفی مفهوم پذیرش
ششم	مراقبه نشسته	آگاهی از تنفس، بدن، صداها و افکار (برقراری ارتباط با افکار و احساس های خود و گسترش آن ها و پذیرش افکار و هیجانات ناخوشایند بدون قضاوت و داوری، بحث در مورد این که «افکار واقعیت نیستند» سه دقیقه فضای تنفس منظم و مقابله با افکار ناخوشایند
هفتم	مراقبه نشسته	آگاهی از تنفس، بدن، صداها و افکار، پی بردن به روابط بین فعالیت و خلق، تهیه فهرستی از فعالیت های لذت بخش و فعالیت هایی که به فرد احساس تسلط می دهند. سه دقیقه فضای تنفس منظم و افکار خوشایند
هشتم	تأمل و ارسی بدن، مروری بر کل دوره	روش هایی برای حفظ دستاوردهای یاد گرفته شده، انتخاب برنامه ای برای تمرین خانگی که بتوان آن را تا ماه بعد ادامه داد، مرور تمام تمرینات و نحوه ادامه آن برای زندگی

یافته ها

۵۰ درصد گروه ذهن آگاهی ۵۰ درصد از آزمودنی های مورد مطالعه مرد و ۵۰ درصد زن، در گروه کنترل، ۴۶/۷ درصد مرد و ۵۳/۳ درصد زن بودند. در گروه ذهن آگاهی ۵۰ درصد متأهل و ۵۰ درصد مجرد و در گروه کنترل ۵۶/۷ درصد متأهل و ۴۳/۳ درصد مجرد بودند. در گروه ذهن آگاهی ۲۰ درصد در دامنه سنی ۳۰-۳۵ سال، ۲۶/۷ درصد در دامنه سنی، ۴۰-۴۶ سال، ۲۶/۷ درصد ۴۱-۴۶ سال و ۱۶/۷ درصد در گروه سنی ۵۰-۴۷ قرار داشتند. گروه ذهن آگاهی ۳/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۵۰ درصد کارشناسی، ۳۶/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد دکتری بودند. در گروه کنترل ۳/۳ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۳/۳ درصد کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۳ درصد دکتری بودند. اعضای گروه های مورد مطالعه بر اساس جنسیت ($P > 0/05$)، وضعیت تأهل ($\chi^2 (2) = 0/27$)، وضعیت تأهل ($\chi^2 (2) = 1/06$)، سن ($\chi^2 (6) = 4/37$)، $P > 0/05$) و میزان تحصیلات ($F = 2/98$)، $P > 0/05$) تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین، گروه ها از نظر ویژگی های مذکور، همتا شدند.

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، بین متغیرهای بهزیستی روان شناختی، تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در گروه های مورد مطالعه در سه مرحله از اندازه گیری، اختلاف وجود دارد. قبل از انجام تحلیل واریانس آمیخته، مفروضه های این آزمون بررسی شد. نتایج تحلیل واریانس یکراهه برای معنادار نبودن نمرات پیش آزمون گروه های مورد مطالعه، نشان داد که در متغیرهای بهزیستی روان شناختی ($F = 0/71$)، $p = 0/51$)، تعارض کار- خانواده ($F = 0/96$)، $p = 0/39$)، و استرس شغلی ($F = 0/13$)، $p = 0/88$)، تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$).

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی، تعارض کار - خانواده و بهزیستی روان شناختی در سه مرحله اندازه‌گیری در گروه‌های مورد مطالعه

متغیر	گروه	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری	
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
استرس شغلی	ذهن آگاهی	۱۱۵/۱۳	۱۱/۴	۷۴/۱۳	۶/۵	۷۳/۹۳	۸/۱۳
	کنترل	۱۱۶/۶۷	۱۳/۵۱	۱۱۱	۱۱/۶۴	۱۱۷/۴۳	۱۳/۳۶
تعارض کار- خانواده	ذهن آگاهی	۴۹/۷	۱۲/۹۲	۳۹/۸۷	۶/۵۴	۴۰/۶	۶/۳۴
	کنترل	۴۶/۷	۸/۹۱	۴۷/۲۳	۸/۸	۴۸/۵	۷/۲۶
بهزیستی روان شناختی	ذهن آگاهی	۶۲/۳۳	۴/۰۵	۸۰/۲۷	۸/۲۱	۷۷/۳۳	۹/۲۹
	کنترل	۶۳/۷	۴/۵۱	۶۵/۹	۴/۴۷	۶۴/۷۷	۴/۹۹

جدول ۳. نتایج آزمون نرمال بودن، همگنی واریانس‌ها، کرویت موخلی و ام باکس

متغیر	پیش آزمون		همگنی واریانس‌ها		W موخلی	سطح معناداری	گرین هاوس گیسر	ام باکس	سطح معناداری
	کولموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری	F لوین	سطح معناداری					
استرس شغلی	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۵۲	۰/۶۰	۰/۵۸	۰/۰۰۰	۰/۷۳	۳۸/۶۲	۰/۰۰۱
تعارض کار- خانواده	۰/۱۴	۰/۰۹	۱/۷۴	۰/۱۸	۰/۱۵	۰/۰۰۰	۰/۶۷	۱۲۹/۰۲۴	۰/۰۰۰
بهزیستی روان شناختی	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۲۷	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۰۰۸	۰/۸۶	۵۹/۶۳	۰/۰۰۰

در جدول ۳ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۱ معنادار نیست، بنابراین، شرط توزیع طبیعی نمره‌ها برقرار است. نتایج آزمون لوین^۲ حاکی از همگنی واریانس‌های خطا در دو گروه است و نتایج آزمون موخلی^۳ نشان می‌دهد که شرط تساوی ماتریس‌های واریانس/کوارینانس و مفروضه کرویت برقرار نیست، بنابر این از تصحیح گرین هاوس-گیسر^۴ استفاده شد. نتایج آماره ام‌باکس^۵ برای متغیرهای پژوهش معنادار است ($P < ۰/۰۵$).

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر درون گروهی نمره استرس شغلی در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری معنادار است ($F = ۸/۰۹, p < ۰/۰۰۱$)؛ یعنی نمرات شرکت‌کنندگان در متغیر استرس شغلی در گروه آزمایش از مراحل پیش‌آزمون تا پیگیری کاهش یافته است. اثر درون گروهی نمره تعارض کار-خانواده در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری معنادار است ($F = ۸/۰۷, p < ۰/۰۰۱$)؛ یعنی نمرات شرکت‌کنندگان در متغیر تعارض کار-خانواده در گروه آزمایش از مراحل پیش‌آزمون تا پیگیری کاهش یافته است. یافته دیگر حاکی از آن

^۱. Kolmogorov-Smimov

^۲. Levene's Test for Equality of Variances

^۳. Mauchly's Test of Sphericity

^۴. Greenhouse-Geisser

^۵. Box's Test of Equality of Covariance Matrices