

است اثر درون گروهی نمرهٔ بهزیستی روان‌شناختی در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری معنادار است ( $F = ۴۶/۷۸, p < ۰/۰۰۱$ )؛ یعنی نمرات شرکت‌کنندگان در متغیر بهزیستی روان‌شناختی در گروه آزمایش از مراحل پیش‌آزمون تا پیگیری افزایش یافته است.

در جدول ۵ نتایج آزمون تعقیبی بنفرنی برای مقایسهٔ جفتی میانگین در مراحل سه‌گانه متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در گروه آزمایش نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر (اثر درون آزمودنی‌ها) در متغیرهای استرس شغلی، تعارض کار- خانواده و بهزیستی روان‌شناختی

| متغیرها             | منبع         | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F        | سطح معناداری | مجذور اتا ( $\eta^2$ ) | توان آزمون |
|---------------------|--------------|---------------|------------|-----------------|----------|--------------|------------------------|------------|
| استرس شغلی          | مرحله        | ۱۹۲۵۷/۴۳      | ۱/۴۷       | ۱۳۱۱۵/۵۹        | ۸۰/۹     | $p < ۰/۰۰۱$  | ۰/۵۸                   | ۱          |
|                     | مرحله × گروه | ۱۵۲۶۸/۲۳      | ۱/۴۷       | ۱۰۳۹۸/۶۸        | ۶۴/۱۴    | $p < ۰/۰۰۱$  | ۰/۵۳                   | ۱          |
|                     | خطا          | ۱۳۸۰۵/۶۷      | ۸۵/۱۶      | ۱۶۲/۱۱          | ۱۳۸۰۵/۶۷ | $p < ۰/۰۰۱$  |                        |            |
| تعارض کار- خانواده  | مرحله        | ۷۱۸/۹         | ۱/۱۵       | ۶۲۳/۷۱          | ۸/۰۷     | $p < ۰/۰۰۱$  | ۰/۵۲                   | ۱          |
|                     | مرحله × گروه | ۱۱۳۲/۸۱       | ۱/۱۵       | ۹۸۲/۸۲          | ۱۲/۷۱    | $p < ۰/۰۰۱$  | ۰/۴۳                   | ۰/۹۹       |
|                     | خطا          | ۵۱۶۸/۹۶       | ۶۶/۸۵      | ۷۷/۳۲           |          | $p < ۰/۰۰۱$  |                        |            |
| بهزیستی روان‌شناختی | مرحله        | ۳۴۰۰/۱۳       | ۱/۷۳       | ۱۹۶۷/۹۵         | ۴۶/۸۷    | $p < ۰/۰۰۱$  | ۰/۴۵                   | ۱          |
|                     | مرحله × گروه | ۲۲۲۴/۵۸       | ۱/۷۳       | ۱۲۸۷/۵۵         | ۳۰/۶۷    | $p < ۰/۰۰۱$  | ۰/۳۵                   | ۰/۹۹       |
|                     | خطا          | ۴۲۰۷/۲۹       | ۱۰۰/۲۱     | ۴۱/۹۸           | ۴۲۰۷/۲۹  |              |                        |            |

جدول ۵. نتایج آزمون تعقیبی بنفرنی برای مقایسه جفتی میانگین در مراحل سه‌گانه متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در گروه آزمایش

| متغیر               | (i) (j)             | تفاوت میانگین | خطای معیار |
|---------------------|---------------------|---------------|------------|
| استرس شغلی          | پیش‌آزمون- پس‌آزمون | ۴۱*           | ۲/۴۹       |
|                     | پیش‌آزمون- پیگیری   | ۴۱/۲۰*        | ۲/۷۶       |
|                     | پس‌آزمون- پیگیری    | ۰/۲۰          | ۱/۰۹       |
| تعارض کار- خانواده  | پیش‌آزمون- پس‌آزمون | -۹/۸۳**       | ۲/۸۰       |
|                     | پیش‌آزمون- پیگیری   | ۹/۱۰*         | ۲/۹۱       |
|                     | پس‌آزمون- پیگیری    | ۰/۷۳**        | ۲/۵۲       |
| بهزیستی روان‌شناختی | پیش‌آزمون- پس‌آزمون | -۱۷/۹۳*       | ۱/۵۸       |
|                     | پیش‌آزمون- پیگیری   | -۱۵*          | ۱/۸        |
|                     | پس‌آزمون- پیگیری    | ۲/۹۳**        | ۲/۵۲       |

\* $P < 0/00$  \*\* $P < 0/01$

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین میانگین نمرات متغیر بهزیستی روان‌شناختی و تعارض کار-خانواده در مراحل پیش‌آزمون- پس‌آزمون و پیش‌آزمون-پیگیری و پس‌آزمون- پیگیری در شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش تفاوت معناداری وجود دارد ( $P < 0/001$ )؛ یعنی میزان بهزیستی روان‌شناختی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری در مقایسه با مرحله پیش‌آزمون به دلیل مداخله آموزشی افزایش و تعارض کار-خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری در مقایسه با مرحله پیش‌آزمون کاهش یافته است. بین میانگین نمرات متغیر تعارض کار-خانواده در مراحل پیش‌آزمون- پس‌آزمون و پیش‌آزمون- پیگیری در شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش تفاوت معناداری وجود دارد ( $P < 0/001$ )؛ یعنی میزان تعارض کار-خانواده در مرحله پس‌آزمون در مقایسه با مرحله پیش‌آزمون به دلیل مداخله آموزشی افزایش کاهش است. نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر (اثرات بین آزمودنی‌ها) در متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار-خانواده و استرس شغلی در گروه آزمایش در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر (اثرات بین آزمودنی‌ها) در متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار-خانواده و استرس شغلی در گروه آزمایش

| متغیرها             | منبع | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F      | سطح معناداری | مجذور اتا ( $\eta^2$ ) | توان آزمون |
|---------------------|------|---------------|------------|-----------------|--------|--------------|------------------------|------------|
| استرس شغلی          | گروه | ۳۳۵۳۸/۰۵      | ۱          | ۳۳۵۳۸/۰۵        | ۲۵۹/۴۶ | $p < 0/001$  | ۰/۸۲                   | ۱          |
|                     | خطا  | ۷۴۹۷/۱۷       | ۵۸         | ۱۲۹/۲۶          |        |              |                        |            |
| تعارض کار-خانواده   | گروه | ۷۵۲/۳۶        | ۱          | ۷۵۲/۳۶          | ۵/۳۵   | ۰/۰۲         | ۰/۰۸                   | ۰/۶۲       |
|                     | خطا  | ۸۱۶۳/۱۸       | ۵۸         | ۱۴۰/۷۴          |        |              |                        |            |
| بهزیستی روان شناختی | گروه | ۳۲۶۸/۲۷       | ۱          | ۳۲۶۸/۲۷         | ۷۲/۴   | $p < 0/001$  | ۰/۵۶                   | ۱          |
|                     | خطا  | ۲۶۱۸/۲۸       | ۵۸         | ۴۵/۱۴           |        |              |                        |            |

در جدول ۶ نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان می‌دهد که بین شرکت‌کننده‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار-خانواده و استرس شغلی تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ )؛ به عبارت دیگر، میزان بهزیستی روان‌شناختی در شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش نسبت به شرکت‌کننده‌های گروه کنترل افزایش و میزان تعارض کار-خانواده و استرس شغلی در شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش نسبت به شرکت‌کننده‌های گروه کنترل کاهش یافته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اثربخشی روش آموزش ذهن آگاهی بر استرس شغلی، تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شرکت سازه گستر سایپا انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد روش آموزش ذهن آگاهی بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معناداری داشت. این یافته‌ها با نتایج مطالعات لین، هی، یان، گو و ژی (۲۰۱۹)،

یانگ، تانگ و ژو (۲۰۱۸)، سیسمان (۲۰۱۹)، اکبری، کوشکی، جمالی و صالحی (۱۳۹۰)؛ حاجی علیزاده و یگانه (۱۳۹۴)، کاظمی، احمدی دستجردی و کریمی، (۱۳۹۴)، طالبی و علیزاده فرد (۱۳۹۵)، رحیم پور و سلیمانی (۱۳۹۶)، صفرزاده و جهانگیری (۱۳۹۷)، سلمانی زاده و گلپور (۱۳۹۸)، همخوانی دارد، زیرا نتایج مطالعات این پژوهشگران نشان داد آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی بر کاهش استرس تأثیر معناداری دارد.

در تبیین معنادار بودن اثر ذهن آگاهی بر استرس شغلی کارکنان می‌توان گفت که بر اساس کابات زین (۲۰۱۵) ذهن آگاهی موجب می‌شود، افراد مدیریت استرس موفق‌تری در زندگی روزمره داشته باشند. آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی با ترغیب افراد به تمرین مکرر توجه متمرکز روی محرک‌های خنثی و آگاهی قصدمندانه روی جسم و ذهن، می‌تواند ذهن را از اشتغال ذهنی و افکار تهدیدآمیز درباره عملکردها رها کند. یعنی این فنون با افزایش آگاهی فرد از تجارب لحظه حاضر و برگرداندن توجه بر سیستم شناختی و پردازش کارآمدتر اطلاعات موجب کاهش نگرانی و تنش فیزیولوژیک و در نتیجه کاهش استرس در فرد می‌شود. روش ذهن آگاهی، به علت ساز و کارهای نهفته در آن، مانند پذیرش، افزایش آگاهی، حساسیت‌زدایی، حضور در لحظه، مشاهده‌گری بدون داوری، رویارویی و رهاسازی در تلفیق با فنون و مهارت‌های ذهن آگاهی، در کاهش علائم استرس، مؤثر بوده است (کابات زین، ۲۰۲۱؛ روزمبام<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). در تبیین دیگری می‌توان گفت که در روش ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش تنیدگی به فرد یاد داده می‌شود که نسبت به افکار، احساسات و هیجانات خود، آگاهی و توجه داشته باشد و آن‌ها را بدون قضاوت بپذیرد و به افراد گسترش دید و توجه به خود و لحظه حال آموزش داده می‌شود. زمانی که فرد بتواند با احساسات و افکار خود آشنایی پیدا کند و خود را در لحظه حال دریابد، آرامش و تمرکز را تجربه می‌کند و با انجام تمرین‌های توانایی مهارگری افکار و هیجانات خود را پیدا می‌کند و در نتیجه حال خوب را در شرایط مختلف کاری و زندگی تجربه می‌کند و این امر باعث کاهش تعارضات افراد در محیط کار و محیط خانوادگی افراد می‌شود (پورتر و گریمور<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲).

یافته‌های پژوهش نشان داد آموزش مهارت ذهن آگاهی بر تعارض کار-خانواده تأثیر معناداری داشت. از تحقیقات همسو در این زمینه می‌توان به مطالعه صفری، کاظمیان، نعیمی و فرح بخش (۱۳۹۶) و پژوهش شفیع‌آبادی، حقانی، میدانی، سلیمی بجستانی، قاسمی جوبنه (۱۳۹۷) اشاره کرد که تأثیر آموزش ذهن آگاهی را بر کاهش تعارض کار خانواده تأیید کردند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که در روش ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس به فرد یاد داده می‌شود که نسبت به افکار، احساسات و هیجانات خود، آگاهی و توجه داشته باشد و آن‌ها را بدون قضاوت بپذیرد و به افراد گسترش دهد و توجه به خود و لحظه حال آموزش داده می‌شود. زمانی که فرد بتواند با احساسات و افکار خود آشنایی پیدا کند و خود را در لحظه حال دریابد، آرامش و تمرکز را تجربه می‌کند و با انجام تمرین‌های توانایی مهارگری افکار و هیجانات خود را پیدا می‌کند و در نتیجه حال خوب را در شرایط مختلف کاری و زندگی تجربه می‌کند و این امر باعث کاهش تعارضات افراد در محیط کار و محیط خانوادگی افراد می‌شود (چن، یو و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱).

<sup>1</sup>. Rosenbaum

<sup>2</sup>. Porter and Gremore

<sup>3</sup>. Chan, Yu and Li

بخش دیگری از یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که آموزش مهارت ذهن آگاهی بهزیستی روانی تأثیر معناداری داشت. این یافته با نتایج مطالعات گو، استراس، باند و کاواناقی (۲۰۱۵)؛ بوستوک، کراسول، پراسر، استپتونه (۲۰۱۹) و عابدی و اشکذری (۱۳۹۶) همسو است که مؤثر بودن آموزش ذهن آگاهی را بر افزایش بهزیستی روان‌شناختی تأیید کردند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت ذهن آگاهی شامل یک آگاهی پذیرا و عاری از قضاوت از وقایع جاری است. افراد ذهن آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف درک می‌کنند و توانایی زیادی در رویارویی با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجانانگ و تجربه‌ها خوشایند و ناخوشایند دارند (داوودی و نسیمی فر، ۱۳۹۱). ذهن آگاهی باعث تعدیل احساسات فرد است و می‌تواند واقع‌گرایانه نسبت به هر آنچه برای او اتفاق می‌افتد به نظاره بنشینند و این واقع‌گرایی باعث کاهش حالات منفی در فرد می‌شود. چنین توانایی، این امکان را به فرد می‌دهد که قبل از واکنش نگرانی و افکار غیر منطقی مربوط به روابط اجتماعی، روابط کاری و روابط خانوادگی، رفتار سالم‌تر و منطقی‌تری داشته باشند. از آنجایی که در این روش بر پذیرش بی‌قید و شرط احساسات فرد تکیه می‌شود و همچنین فرد با تمرین‌هایی که آموزش می‌بیند می‌تواند در مهارگری افکار خود تلاش کند و در لحظه زندگی را تجربه می‌کند، می‌تواند زندگی را از دریچه دیگری تجربه کند که تاکنون ندیده است (شاپیرو، کارلسون، آستین و فریدمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

پژوهش حاضر در بین کارکنان شرکت سازه گستر سایپا انجام شد، لذا تعمیم نتایج به سایر گروه‌ها با محدودیت مواجه است. از محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر این بود که به دلیل در دسترس نبودن و همکاری ضعیف، امکان ارائه آموزش به رده‌های بالایی سازمان وجود نداشت و کارکنان رده‌های میانی مورد مطالعه قرار گرفتند، لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، به همه سطوح کارکنان توجه شود. همچنین در پژوهش‌های بعدی، بررسی تأثیر تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی در راستای سنجش تأثیرگذاری ذهن آگاهی مطالعه شود. یافته پژوهش حاضر نشان داد که مهارت ذهن آگاهی بر کاهش استرس شغلی و تعارض کار-خانواده کارکنان و افزایش بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها مؤثر بوده است، بنابراین، پیشنهاد می‌شود که روان‌شناسان بالینی و مشاوران از این روش برای کاهش استرس شغلی و تعارض کار-خانواده کارکنان و افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان استفاده کنند.

### فهرست منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار، غلامی فشارکی، محمد (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی HSE. *مجله علوم رفتاری*، ۴(۴)، ۲۹۷-۲۹۱.
- اکبری، حمزه، کوشکی، شیرین، جمالی، محمود و صالحی، مهدیه (۱۳۹۰). *اثر بخشی روش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی در کاهش استرس، اضطراب، افسردگی و نگرش ناکارآمد بیماران قلبی*. پایان نامه دکتری روان‌شناسی عمومی. دانشگاه تهران مرکز. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- جلالی، داریوش و آقایی، اصغر. (۱۳۹۴). *مدیریت شناختی - رفتاری استرس مبتنی بر ذهن آگاهی: با تأکید بر استرس و مشکلات روان‌شناختی محیط کار و زندگی*. تهران: ابن سینا.

<sup>1</sup>. Shapiro, Carlson, Astin and Freedman

- حاجی عزیززاده، کبری و یگانه، سمیه (۱۳۹۴). بررسی اثربخشی برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس، اضطراب، افسردگی و بهزیستی روان‌شناختی بیماران مبتلی به آرتریت روماتوئید و لوپوس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس. دانشکده علوم انسانی.
- خانجانی، مهدی، شهیدی، شهریار، فتح آبادی، جلیل، مظاهری، محمدعلی و شکری، امید (۱۳۹۳). ساختار عاملی و ویژگی های روان سنجی فرم کوتاه ۱۸ سوالی مقیاس بهزیستی روان شناختی ریف در دانشجویان دختر و پسر، *مجله اندیشه و رفتار*، ۸ (۳۲)، ۲۷-۳۶.
- داوودی، ایران و نسیمی‌فر، نجمه (۱۳۹۱). اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهبود درد و راهبرد مقابله فاجعه آفرینی در زنان مبتلا به درد های مزمن عضلانی اسکلتی. یافته های نو در روان‌شناسی. ۶۲-۴۵، (۲۲)۷.
- دلاور، علی. (۱۳۹۹). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. نشر: ویرایش.
- رحیم پور گلستان، خ و سلیمانی، ع. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر مبنای استفاده از تکنیک ذهن آگاهی در بهبود کیفیت روابط زوجی و کاهش استرس شغلی پرستاران زن متأهل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و فرهنگ، دانشکده علوم انسانی.
- سلمانی‌زاده، ش. و گل‌پور، ر. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهبود کارکردهای اجرایی کارگران با استرس شغلی بالا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور، واحد نوشهر، دانشکده روان‌شناسی.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، حقانی زمیدانی، مجتبی، سلیمی بجستانی، حسین و قاسمی جوینه، رضا (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر تعارض کار و خانواده پرستاران متأهل، *نشریه آموزش پرستاری*، ۷ (۵): ۳۸-۴۴.
- صفرزاده، مجید و جهانگیری، محمدمهدی (۱۳۹۷). اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر تنش شغلی و سلامت عمومی راهبران قطار شهر کاشان. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*. ۱۰ (۴)، ۳۱-۴۰.
- صفری، متینه، کاظمیان، سمیه، نعیمی، ابراهیم، و فرح‌بخش، کیومرث (۱۳۹۶). اثربخشی مهارت ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش استرس بر تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- طالبی، م.، کاظمی، فرنگیس، و عزیززاده، س. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی آموزش برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر میزان استرس، اضطراب، افسردگی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نظامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور واحد تهران جنوب، دانشکده روان‌شناسی.
- عابدی، ف. و اشکذری، م. (۱۳۹۶). اثر آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بر ابعاد بهزیستی روان‌شناختی دانش آموزان. *مطالعات روان‌شناختی*، ۱۳ (۳)، ۱۱۱-۱۲۸.
- کاظمی، ح.، احمدی دستجردی، ه. و کریمی، ف. (۱۳۹۴). بررسی سهم پیش بین مهارت‌های ذهن آگاهی بر کاهش استرس ادراک شده و هوش هیجانی، *دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد*.

- مشرعی، محمدحسین.ح، ارشادی، نسرين، نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۲). آزمون اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر خشنودی زندگی - یک الگوی چند میانجیگر. *روان شناسی بالینی و شخصیت*، ۱۱(۱)، ۷۵-۸۶.
- Atia, M. M., & Sallam, L. E. (2020). The effectiveness of mindfulness training techniques on stress anxiety and depression of depressed patient. *Am J Nurs*, 8, 103-113.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230.
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 127.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2010). Identifying gender differences in the independent effects of personality and psychological well-being on two broad affect components of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 48(1), 22-27.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Chan, S. H., Yu, C. K. C., & Li, A. W. (2021). Impact of mindfulness-based cognitive therapy on counseling self-efficacy: A randomized controlled crossover trial. *Patient Education and Counseling*, 104(2), 360-368.
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2, 100158.
- Combetti, L., Demichela, M., & Baldissoni, G. (2018). A combined approach for the analysis of large occupational accident databases to support accident-prevention decision making. *Safety Science*, 106, 191-202.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2017). Why is my job so stressful? Characteristics, processes, and models of stress at work. *An Introduction to work and organizational psychology: An international perspective*, 80-101.
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, 78(3), 236-247.
- Dunn, T. J., & Dimolareva, M. (2022). The effect of mindfulness-based interventions on immunity-related biomarkers: a comprehensive meta-analysis of randomised controlled trials. *Clinical Psychology Review*, 92, 102124.
- Garg, N. (2017). *Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration*. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19.
- Gu, J., Strauss, C., Bond, R., & Cavanagh, K. (2015). How do mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction improve mental health and wellbeing? A systematic review and meta-analysis of mediation studies. *Clinical psychology review*, 37, 1-12.
- Iyer, S. (2022). Mindfulness-based Interventions: Can They Improve Self-care and Psychological Well-being?. *Indian Journal of Critical Care Medicine: Peer-reviewed, Official Publication of Indian Society of Critical Care Medicine*, 26(4), 407.
- Kabat-Zinn J( 2015). *Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future*. *Clin Psychol Sci Pract*. 10, 144-56.
- Kabat-Zinn, J. (2021). The Liberative Potential of Mindfulness. *Mindfulness*, 12(6), 1555-1563.

- Karaca, A., & Şişman, N. Y. (2019). Effects of a stress management training program with mindfulness-based stress reduction. *Journal of Nursing Education, 58*(5), 273-280.
- Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C., & Xie, J. (2019). The effects of a modified mindfulness-based stress reduction program for nurses: *A randomized controlled trial. Workplace health & safety, 67*(3), 111-122.
- Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C., & Xie, J. (2019). *The effects of a modified mindfulness-based stress reduction program for nurses: a randomized controlled trial. Workplace health & safety, 67*(3), 111-122.
- MacKay\*, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). 'Management Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work & Stress, 18*(2), 91-112.
- Morrison, P. S. (2021). Wellbeing and the Region. *Handbook of Regional Science, 779-798*.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Kansala, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress, 31*(2), 101-120.
- Porter, L. S., & Gremore, T. M. (2022). Mindfulness-Based Interventions for Patients with Cancer. *In Psychological Aspects of Cancer* (pp. 331-343). Springer, Cham.
- Rao, N. D., & Wilson, C. (2022). Advancing energy and well-being research. *Nature Sustainability, 5*(2), 98-103.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology, 37*(1), 21-28.
- Rosenbaum, E. (2021). Practice of mindfulness: Helping self and others. *The Humanistic Psychologist, 49*(1), 179.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081*.
- Sadiq, M. (2022). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work-family conflict, job dissatisfaction and job stress?. *Journal of Public Affairs, 22*(2), e2486.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). *Mechanisms of mindfulness. Journal of clinical psychology, 62*(3), 373-386.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601.
- Vernon, M. (2014). *Wellbeing. Routledge*.
- Yang, J., Tang, S., & Zhou, W. (2018). Effect of mindfulness-based stress reduction therapy on work stress and mental health of psychiatric nurses. *Psychiatria Danubina, 30*(2), 189-196.
- Yilmaz, F., & Çelebi, U. B. (2015). *The importance of safety in construction sector: Costs of occupational accidents in construction sites. Business and Economics Research Journal, 6*(2), 25-37.
- Yoo, J. (2022). Gender role ideology, work-family conflict, family-work conflict, and marital satisfaction among Korean dual-earner couples. *Journal of Family Issues, 43*(6), 1520-1535.

<https://doi.org/10.30495/hpsbiourna.2022.1955365.1074>

## The effectiveness of mindfulness training on job stress, work-family conflict and psychological well-being Employees of Sazeh Gostar Saipa Company

Farzane Mazinani<sup>1</sup>  
Roya Koochakentzar<sup>2,3</sup>  
Abolghasem Noori<sup>3</sup>  
Mahdieh Salehi<sup>4</sup>

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

### Abstract

The aim of this study was to evaluate the effectiveness of mindfulness methods on job stress, work-family conflict and psychological well-being. The research method was semi-experimental pre-test-post-test with control and follow-up groups. The statistical population was the employees of Sazeh Gostar Saipa Company in 1398. Among them, 60 people were selected by available methods and randomly assigned to two groups of mindfulness and control training. Data collection tools were the Occupational Stress Questionnaire of the British Institute of Health and Safety (1993), the Reef Psychological Welfare Questionnaire (1989) and the Work-Family Conflict Questionnaire of Carlson et al. (2000). The experimental group received mindfulness intervention based on Kabat-Zinn model (2015) in 8 sessions of 60 minutes each and the control group did not receive any intervention. Two months after the end of the sessions, follow-up was done from both groups. Data analysis was performed using repeated measures combined analysis of variance. Findings showed that mindfulness skills training has been effective in reducing job stress and work-family conflict of employees and increasing their psychological well-being ( $P < 0.05$ ). It seems that mindfulness training method can be used as an intervention in the field of mental health of employees and clinical psychologists and counselors can use this method to reduce job stress and work-family conflict of employees and increase mental well-being. Cognitive staff use.

**Keywords:** Mindfulness, Job stress, Work-family conflict, Psychological well-being

---

<sup>1</sup> PhD Student, Department of psychology, Central Tehran branch, Islamic azad university, Tehran, Iran.

<sup>2</sup> corresponding author: Assistant Professor, Department of psychology, Central Tehran branch, Islamic azad university, Tehran, Iran. roy.kochak\_entezar@iauctb.ac.ir

<sup>3</sup> Professor, Department of psychology and Educational science, Isfahan branch, Isfahan university, Isfahan, Iran..

<sup>4</sup> Assistant Professor, Department of psychology, Central Tehran branch, Islamic azad university, Tehran, Iran





## تفاوت نسل‌ها و ویژگی روانی اجتماعی نسل Z

مژگان سپاه منصور<sup>۱</sup>  
رقیه نظری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۰/۰۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۰/۰۰

### چکیده

پژوهش کنونی با هدف شناخت تفاوت نسل‌ها و آشنایی با ویژگی روانی اجتماعی نسل Z انجام شد. در این پژوهش به شیوه اسنادی و با مطالعه پیشینه و مطالعات انجام شده به بررسی موضوع اقدام شد. در ابتدا نسل و تعاریف مختلف ارائه شده درباره نسل‌ها، سپس تفاوت میان نسل‌ها و ویژگی نسل Z به طور مشخص‌تر بررسی شد. بر اساس مطالعات انجام شده مشخص شد، افراد نسل Z در جوامع علاوه بر نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای اساسی انسانی دارند؛ که مهم‌ترین آن‌ها باور داشتن آن‌ها، نیاز به شنیده شدن و توجه کافی به آن‌هاست. افراد این نسل نیاز به پیشرفت دارند و لازمه رسیدن به این پیشرفت و خودشکوفایی همراهی جامعه و خانواده است.

**واژگان کلیدی:** نسل، نسل Z، تفاوت نسل‌ها، ویژگی نسل Z

۱. استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
mojgan.sepahmansour@iauctb.ac.ir

۲. مدرس دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه و بیان مسأله

از عوامل مؤثر در بروز تحولات اجتماعی، می‌توان به تکنولوژی اشاره کرد؛ از زمانی که رشد تکنولوژیکی در جهان تسریع شده و بر ساختارهای جامعه تأثیرمی‌گذارد، فرهنگ و ارزش حاکم بر سیستم اجتماعی را دچار تغییر و تحول می‌کند، پرداختن به مسأله نسل‌ها از موضوعات مهم به شمار می‌آید. فاصله نسلی همیشه و از روزگاران گذشته وجود داشته است؛ به گونه‌ای که نسل جوان باعث نگرانی و دغدغه خاطر بزرگسالان خود بوده است. «بر روی لوح سنگی که از تمدن سومر قدیم به دست آمده، نوشته شده است که: نسل جوان نسلی نظام گسیخته است و این مسأله ممکن است که تمدن ما را بر باد دهد. یعنی قرن‌ها پیش سخن از این بود که جوانان درصدد بر باد دادن دستاوردهای تمدن سومر هستند» (منطقی، ۱۳۸۲: ۲۷۹). به طوری که افلاطون اذعان می‌دارد که: «حقیقت این است که بین ما و پدرانمان اختلاف زیادی است و از این بابت شرمساریم، اما پدرانمان را سرزنش می‌کنیم که وقتی ما جوان بودیم در تربیت ما کاهلی کردند و بیشتر به امور دیگران پرداختند» (افلاطون، ۱۳۶۲: ۲۳). بی‌شک جوانان دیروز چون از جوانان امروز متفاوت می‌اندیشند و سلیقه‌های دیگری دارند با این دلهره مواجه هستند که مبدا نسل جدید دستاوردها و زحمات و تجربیات آن‌ها را به حساب نیاورد.

نسل<sup>۱</sup>

صاحب‌نظران علوم اجتماعی تعاریف متعددی از نسل ارائه داده‌اند، و توافق نسبتاً کمی درباره تعریف نسل وجود دارد؛ مانهایم معتقد است که نسل یک موجودیت اجتماعی و نه یک ضرورت بیولوژیکی است (اسکات و ساچمن، ۲۰۱۰: ۲). از نظر هیوز حدود نسل‌ها بر اساس تجربیات بر جای مانده از آن نسل مشخص می‌شود (آزاد ارمکی، ۱۳۸۲: ۱۰). از نظر بالس نسل یعنی فاصله میان والدین با فرزندانشان است؛ به اعتقاد بالس حدوداً هر ده سال شکل جدیدی از ذهنیت نسلی بروز می‌کند. شارون به زمان تولد اهمیت می‌دهد و معتقد است در دوره تاریخی که نسل در آن قرار گرفته به دیدگاه خود شکل می‌دهد و بر اساس تجربیات آن‌ها در آن دوره، دیدگاه‌های آن‌ها شکل می‌گیرد. افرادی که در زمان فراغت از تحصیل، فرصت شغلی داشته‌اند درباره آینده و کار در مقایسه با افرادی که چنین فرصتی را نداشته‌اند نگرش متفاوتی خواهند داشت. بنابراین، با توجه به این که فرد متعلق به چه نسلی است دیدگاه‌های متفاوتی درباره موسیقی، بحران جنگ، طلاق، مسائل اقتصادی خواهد داشت (بالس، ۱۳۸۰). از نظر

کرتزل ۴ نوع تقسیم‌بندی در حوزه جامعه‌شناسی نسلی ارائه داده است:

- (۱) نسل به معنی اصل و نسب خویشاوند: مفهوم نسبت خویشاوندی را انسان‌شناسان بیشتر استفاده می‌کنند و به معنای روابط والدین و فرزندان و دیگر اعضای خانواده است.

1. Generations

2. Schuman and Scott

۲) نسل به معنی افراد هم دوره: افراد یک نسل می‌توانند همان «هم‌دوره‌ای‌ها» باشند که بیشتر جمعیت‌شناسان این اصطلاح را استفاده می‌کنند، همچنین در این تعبیر نسل به معنای توالی مردم از طریق حرکت لایه‌های سنی است.

۳) نسل به معنی مرحله زندگی: نسل هم‌دانشکده‌ای‌ها نیز به‌عنوان مرحله‌ای از زندگی مورد توجه قرار می‌گیرد با اینکه جمعیت‌شناسان در معنای نسل از اصطلاح «هم‌دوره‌ای» استفاده می‌کنند، ولی بسیاری از جامعه‌شناسان به‌طور هم‌زمان بیش از یک مفهوم را درباره نسل به‌کار می‌برند.

۴) نسل به معنی دوره تاریخی: بسیاری از جامعه‌شناسان به نسل به معنای «دوره زندگی» و تا در معنی «هم‌دوره‌ای» علاقه و توجه بیشتری نشان داده‌اند؛ هیوز نسل ۱۹۰۵ را بررسی کرده و می‌گوید که فرزندان از پدرانشان بردباری کم‌تری داشته‌اند، احترام بزرگتران خود را حفظ می‌کردند و از این جهت معمولاً با تصویر ترسیم شده از نسل جوان تفاوت داشتند؛ اما در جستجوی چیزی بودند که تکان‌دهنده‌تر و جزئی‌تر از آنچه بزرگترشان عرضه می‌کردند. آن‌ها راه‌وردهای پدرانشان را می‌ستودند، اما تعبیرشان از یافته‌های آن‌ها خشن و خالی از ظرافت بود (آزاد ارمکی و غفاری، ۱۳۸۳).

از نظر بیکر نسل گروهی از افراد هستند که در فاصله زمانی معینی به دنیا آمده‌اند، گروه‌هایی که مقارن با یک رویداد تاریخی بوده‌اند نیز تحت عنوان نسل آن رویداد نام می‌برند، مثل کسانی که تجربه جنگ را داشته‌اند.

**جایگاه نسلی:** بیان‌کننده موقعیت اجتماعی یک نسل است که آن نسل را با افراد نسل دیگر متفاوت می‌کند. به نظر شارون زمان تولد فرد اهمیت دارد. زیرا افراد در دوره تاریخی قرار می‌گیرند که نسلی شروع به شکل‌دادن دیدگاهش می‌کند. افراد را با دیدگاه آن نسل در سراسر زندگی شان بیوند می‌دهند و در بسیاری از باورهای آن‌ها اثر می‌گذارد.

**ابژه نسلی:** به نظر بالس ابژه‌های نسلی زیر گونه ابژه‌های فرهنگی هستند و عبارت هستند از: شخص، مکان، شی یا وقایعی که از نظر فرد نشان‌دهنده نسل اوست و به یادآوردن آن احساسی از نسل خود او را در ذهنش زنده می‌کند.

**واحد زمانی نسل:** به عقیده بالس حدوداً هر ده سال ما از فرهنگ، ارزش‌ها، پندها، علائق هنری، دیدگاه‌های سیاسی و قهرمانان اجتماعی خود تعریفی جدید ارائه می‌دهیم. بنابراین، دهه تقریباً کوچک‌ترین واحد زمانی است که به عنوان شاخص برای تعیین فرهنگ جمعی می‌توان به‌کار برد.

**تجربه نسلی:** برخی از اندیشمندان معتقدند که تحولات مرتبط به نسل‌ها را در قالب واحدهای زمانی مشخص نمی‌توان جای داد. بلکه باید با استفاده از تجربه مشترک نسلی آن‌ها ارزیابی شود. بنابراین، تجربه نسلی بیان‌کننده وجود تعلقات، مرجع‌ها، نگرش‌ها، داوری‌ها و اندیشه‌های مشترک در بین مجموعه‌ای از افراد که ممکن است نسبت به یکدیگر از تفاوت‌های سنی نیز برخوردار باشند، معیاری برای شناسایی نسل می‌شود (آزاد ارمکی و غفاری، ۱۳۸۳).