

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر رواندستی و تنیدگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی
 ژایلا آهانگرزاده^۱، امین رفیعی پور^۲، محمد حیدری^۳، آناهیتا نوری نیستانک^۴، نعیمه حسنی گرگانی^۵

The effectiveness of taking multifaceted to stress management in the wellbeing and occupational stress of employees in a pharmaceutical company

Zhila Ahangarzadeh¹, Amin Rafiepoor², Mohammad Heydari³, Anahita Nouri Neyestanak⁴, Naeime Hassani Garekani⁵

چکیده

زمینه: پژوهش‌ها نشان می‌دهد، فقدان سلامت روان و وجود تنیدگی نه تنها در افراد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها می‌شود بلکه مدیریت اثربخش بدون توجه به این متغیرها کمتر حاصل می‌شود. بنابراین آیا آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی می‌تواند بر رواندستی و تنیدگی شغلی کارکنان اثر بگذارد؟ **هدف:** این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱) بر رواندستی معنوی و تنیدگی شغلی کارکنان یک شرکت داروسازی در تهران انجام گرفت. **روش:** روش پژوهش شبه آزمایشی (پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه) بود. از میان کارکنان داوطلب، ۳۰ نفر به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گواه (۱۵ نفر) قرار گرفتند. برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی طی ۱۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت هفتگی اجرا شد و آزمودنی‌ها به پرسشنامه تنیدگی ادراک شده PSS (کوهن و همکاران، ۱۹۸۳) و رواندستی معنوی SIWB (فری و همکاران، ۲۰۰۵) پاسخ دادند. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیره نشان داد که اثر گروه آزمایشی به صورت معناداری روی تنیدگی شغلی ($P < 0.01$) و رواندستی ($P < 0.01$) تأثیر دارد. **نتیجه‌گیری:** این بدان معناست کارکنانی که در برنامه آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی شرکت کردند در متغیرهای رواندستی (خودکارآمدی و نقشه زندگی) و کاهش تنیدگی شغلی نمرات بهتری در آزمون نهایی اخذ کردند. **واژه کلیدها:** مدیریت چندوجهی تنیدگی، رواندستی، تنیدگی شغلی، کارکنان

Background: Research shows that the lack of mental health and presence of stress in people not only cause some disorders in employees' performance in organizations and reduce their productivity but also there will less effective management without considering these variables. So does taking a multifaceted approach to stress management affect employees' spiritual wellbeing and occupational stress? **Aims:** The current research was carried out with the aim of investigating the effectiveness of taking LEARN multifaceted to stress management (Barlow et al. 2001) in the spiritual wellbeing and occupational stress of employees in a pharmaceutical company in Tehran. **Method:** research method was The a quasi-experimental design (pre-test and post-test with a control group). where 30 employees were randomly divided into two experimental (N=15) and control (N=15) groups. The multifaceted stress management program was conducted during 18 weekly 90-minute sessions and the subjects answered Perceived Stress Scale PSS (Cohen et al. 1983) and Spirituality Index of Well-Being SIWB (Frey et al. 2005). **Results:** The results of single-variant covariance analysis indicated that the effect of experimental group had a significant effect on occupational stress ($P < 0.01$) and spiritual wellbeing ($P < 0.01$). **Conclusions:** This suggests that the employees who had participated in the multifaceted stress management program gained better scores in the final exam in terms of the variables related to spiritual wellbeing (self-efficacy and life map) and reduction in occupational stress. **Keywords:** multifaceted stress management, spiritual well-being, occupational stress, employees

Corresponding Author: rafiepoor@pnu.ac.ir

^۱ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، شاهرود، ایران

^۱ M. A. in Clinical Psychology, Young Researchers and Elite Club, Shahrood, Iran

^۲ استادیار، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Payam Noor university, Tehran, Iran (Corresponding Author)

^۳ کارشناسی ارشد شیمی تجزیه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران

^۳ M. Sc. in Analytical Chemistry, Islamic Azad University, Arak Branch, Iran

^۴ کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

^۴ M. A. in General psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

^۵ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران غرب، ایران

^۵ M. A. in Business Management, Payam Noor university, West Tehran Branch, Iran

مقدمه

یکی از تکالیف روانی- اجتماعی زندگی انسان‌ها کار یا شغل است (سولوویوا، پنسولا، کاستو، شیری و همکاران، ۲۰۱۴). کار جنبه‌ای از زندگی است که صرف نظر از منابع مالی برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، نیازهای اجتماعی و احساسات خود ارزشمندی را ارضاء می‌کند. با وجود این، کار می‌تواند منبع اصلی تنیدگی^۱ نیز باشد (گاجندران و هریس، ۲۰۰۸). تنیدگی بیماری شایع قرن ۲۱ است که در شرایط مختلف بر انسان اثر می‌گذارد و مسؤل ۳۰ درصد از بیماری‌هاست (کرنک، ۲۰۱۳). براساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، تنیدگی شغلی یا تنیدگی مربوط به کار " پاسخی است که افراد به هنگام مواجهه با الزامات و فشارهای شغلی می‌دهند که با دانش و توانایی آنها تناسب ندارند و توانایی آنها را برای مقابله به چالش می‌کشد" (رودس و همکاران، ۲۰۱۰). امروزه تنیدگی شغلی به عنوان عاملی بسیار مهم در محیط کار تلقی می‌شود زیرا بر جنبه‌های مختلف بهره‌وری تأثیر دارد (انجمن نظرسنجی پرایسبورگ، ۲۰۱۴). در صورتی که تنیدگی شغلی به درستی مدیریت نشود، می‌تواند کیفیت کار کارکنان و سلامت روانی شناختی آنها را تحت تأثیر قرار دهد (ریس، برین و کاساک، ۲۰۱۵). افزایش سطوح تنیدگی شغلی منجر به آگاهی فرد از این امر می‌شود که وی مهار کمی بر اوضاع دارد، در حالیکه الزامات و خواست‌های شغلی و کاری رو به تزایدند (نیمیتز، اولیری، کندی و مارتوچیو، ۲۰۱۴).

حجم زیادی از پژوهش‌های صورت گرفته در مورد تنیدگی شغلی نشان می‌دهند که تنیدگی شغلی ارتباط تنگاتنگی با اختلالات روان‌شناختی اضطرابی و افسردگی دارند. پژوهش‌های انجام شده در بریتانیا مشخص ساخته‌اند که تنیدگی شغلی، افسردگی و اضطراب در سال زبانی معادل ۶۳۰ میلیون پوند برای اقتصاد این کشور به همراه دارند و ۵۳۰ هزار نفر شاغل در سال بابت تنیدگی‌های شغلی به پزشکان مراجعه می‌نمایند (آرنولد، کوپر و رابرتسن، ۲۰۱۱). براساس آمارهای موجود در ایران نیز، تنیدگی‌های شغلی آسیب‌های متعددی برای کارکنان به همراه داشته است. در بخش‌های درمانی مختلف، بررسی‌ها مشخص ساخته است که ۴۲/۷ درصد از پرسنل دارای مشکلات جدی سلامت روان و بیش از ۵۰ درصد دارای تنیدگی

شغلی شدید بودند که منجر به غیبت‌های معنادار از کار شده است (واحد و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین برنامه‌ریزی برای تأمین سلامت روانی کارکنان از طریق توجه به نقش سازه‌های مثبت روان‌شناختی نظیر رواندرستی معنوی^۲ مهم به نظر می‌رسد.

رواندرستی معنوی دو عنصر وجودی و مذهبی را دربر می‌گیرد؛ رواندرستی مذهبی شامل ارتباط با یک قدرت متعالی است و رواندرستی وجودی که عنصری روانی- اجتماعی به شمار می‌رود، بیانگر احساس فرد است از اینکه چه کسی است؟ چه کاری و چرا انجام می‌دهد و به کجا تعلق دارد؟ این دو بعد در عین جدا بودن، با هم تعامل دارند و احساس سلامت معنوی، رضایت و هدفمندی را به وجود می‌آورند. تجربیات معنوی روزانه، اثرهای منفی تنش‌های روزمره بر خلق را تعدیل می‌کند (ورعی، عسکری‌زاده و باقری، ۱۳۹۶). برخی شواهد و قراین موجود نشان می‌دهد که رواندرستی معنوی فراتر از متغیرهای شخصیتی و موقعیتی نظیر حمایت اجتماعی و ویژگی‌های روانی- شخصیتی، با توانایی مقابله و سلامت روانی و جسمی در افراد سالم و بیمار دارای رابطه است (بلوچر، کرافورد، تران، گلدبرگ، روزنتال و اسکن، ۲۰۱۲). جعفری، حاجلو، فغانی و خزان (۱۳۹۱) در پژوهشی نشان دادند، رواندرستی معنوی با مؤلفه‌هایی هم چون اضطراب، افسردگی و تنیدگی رابطه منفی دارد. به دلیل اینکه تمرکز اصلی علم روانشناسی بر بهبود سلامت روانی افراد در ابعاد مختلف بوده است، همواره به عوامل مؤثر در آن توجه ویژه‌ای شده و مداخلات گوناگونی برای افزایش عوامل بهبود دهنده سلامت روانی و کاهش و حذف عوامل مخلّ آن از جمله تنیدگی طراحی می‌شود. افزایش رواندرستی معنوی به عنوان یک منبع مقابله‌ای به مصون‌سازی آنها در مقابل تنش‌های شغلی منجر شود.

مدیریت تنیدگی از این رو اهمیت دارد که با افزایش آگاهی فرد نسبت به تنیدگی خود و آموزش راهبردهای مختلف (از جمله مدیریت روابط، آموزش راهبردهای تنش‌زدایی، مهار و اصلاح باورهای غیر منطقی، آموزش فنون جرأت‌ورزی، غلبه بر تعلل و غیره)، فنون مناسبی را در اختیار فرد قرار می‌دهد تا به هنگام رویارویی با موقعیت‌های تشنگر برخورد کارآمدی داشته باشد و از این طریق از تأثیرات مخرب تنیدگی بر سلامتی‌اش جلوگیری کند. در سال‌های اخیر مداخله‌های مختلفی در زمینه مدیریت تنیدگی

2. Spiritual well- being

1. Stress

- ۲- آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر رواندرستی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
- ۳- آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر خودکارآمدی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.
- ۴- آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر نقشه زندگی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: طرح پژوهش حاضر از نوع طرح‌های پژوهشی شبه‌آزمایشی از نوع پیش-آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت داروسازی در شهر تهران تشکیل می‌دهد. برای انتخاب نمونه از میان کارکنان داوطلب، ۳۰ نفر بر اساس معیارهای ورود-خروج (کسب نمرهٔ بیشتر از ۲۷/۲۶+۸/۳۲ در مقیاس تنیدگی ادراک شده، مشغول به کار بودن در شرکت داروسازی، دامنهٔ سنی ۲۵ تا ۵۰ سال، جزو پرسنل تمام وقت بودن، عدم ابتلا به هر گونه بیماری طبی مزمن و نیز اختلال روان‌شناختی بارز) برگزیده و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گواه (۱۵ نفر) جای گرفتند. برای اجرای پژوهش، کلیهٔ آزمودنی‌ها قبل و بعد از اجرای برنامهٔ لرن، به همهٔ گویه‌های پرسشنامه‌های رواندرستی، تنیدگی ادراک شده و سؤال‌های مرتبط با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ دادند. پژوهشگر نیز متعهد شد که برای رعایت اصول اخلاقی، پس از پایان پژوهش این مداخله را برای گروه گواه نیز انجام دهد. برنامهٔ چندوجهی مدیریت تنیدگی لرن که بارلو و همکاران (۲۰۰۱) طراحی کرده‌اند، شامل مؤلفه‌های سبک زندگی (L)، فعالیت بدنی (E)، نگرش‌ها (A)، ارتباطات (R) و تغذیه (N) است. این برنامه طی ۱۸ جلسه‌ی ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت هفتگی اجرا شد. رئوس مطالب هر جلسه به طور خلاصه در جدول ۱ آمده است. این دوره به صورت سخنرانی، پرسش و پاسخ، بحث گروهی، تمرین و تکلیف خانگی (کارگاهی) برگزار می‌شود. کل فرآیند مداخله ۳ ماه به طول انجامید.

صورت گرفته است که برخی از این مداخلات بر پایهٔ دیدگاه جسمانی و برخی بر مبنای اصول روان‌شناختی و با تکیه بر فنون شناختی و رفتاری طراحی شده‌اند. پژوهشگران معتقدند که احتمالاً روش‌های ترکیبی در مدیریت تنیدگی تأثیر هم‌افزایی داشته و در کاهش تنیدگی مؤثرتر خواهند بود (موسوی، علی پور، آگاه هریس و زارع، ۱۳۹۳). برنامه لرن^۱ (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱) برنامه چندوجهی جدیدی در زمینه مدیریت تنیدگی است که دربرگیرندهٔ مؤلفه‌های سبک زندگی^۲، ورزش^۳، نگرش‌ها^۴، ارتباط‌ها^۵ و تغذیه^۶ است. این برنامه، برنامه کاملی است که به نظر می‌رسد نقش مؤثری در زمینه مدیریت و کنترل تنیدگی داشته باشد. بارلو و همکاران معتقدند که اجرای این برنامه هم به صورت فردی و هم به صورت گروهی برای مهار و کاهش سطوح تنیدگی مفید خواهد بود. موسوی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند برنامه جدید لرن سبب کاهش استرس ادراک شده و نگرانی دانشجویان شد. نتایج پژوهش آهنگرزاده و حاتمی (۱۳۹۶) نشان داد برنامه آموزشی مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی معنوی خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی مؤثر است. هایمن (۱۹۹۳) یک مجموعه‌ی مدیریت تنیدگی چند وجهی را توصیف نمود که از طریق سه جلسه‌ی سه ساعته انجام می‌شود و شامل ایجاد گروه، توانش‌های ارتباطی و عزت نفس می‌شود. او در مطالعه‌ی خود دریافت که پس از مداخله‌ی مدیریت تنیدگی، شرکت‌کنندگان از نظر ابراز هیجانی، تحقق شخصی و عدم فردی‌سازی، بهبود معناداری نشان دادند.

سازمان‌ها در برنامه‌های خود، توجه قابل ملاحظه‌ای به مطالعه و مهار تنیدگی در محیط کار نموده‌اند تا از این طریق هم از هزینه‌های مربوط به آسیب‌های جسمی و روانی تنیدگی‌ها بکاهند و نیز باعث ارتقاء بهداشت روان و افزایش بهره‌وری کارکنان خود شوند (دهائی و ابوعلی، ۱۳۹۴). بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، هدف پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر رواندرستی معنوی و تنیدگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی بود.

فرضیه‌ها

- ۱- آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر تنیدگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی مؤثر است.

4. Attitudes
5. Relationships
6. Nutrition

1. Learn
2. Life- Style
3. Exercise

جدول ۱. رئوس مطالب برنامه مدیریت استرس LEARN			
عنوان	رئوس مطالب	عنوان	رئوس مطالب
جلسه اول: مقدمه و آشنایی با درس	بیان اهداف، اهمیت مدیریت استرس، زمان مناسب برای شروع برنامه، سخنی درباره انگیزه و تعهد، تعیین هزینه‌ها و فواید	جلسه دهم: تعلق و اهمیت تغذیه	تعریف مفهوم تعلق، انواع تعلق، اهمیت تغذیه مناسب، تغذیه و مدیریت استرس
جلسه دوم: رویکرد کنترل استرس و سبک زندگی	معرفی برنامه لرن، سخنی درباره تغییر سبک زندگی، تصویرسازی ذهنی، اهمیت خودنظارت-گری، ثبت استرس روزانه	جلسه یازدهم: آزمون پیش بینی و تصویرسازی ذهنی	آزمون پیش‌بینی، غلبه بر رویدادهای منفی، نمونه-ای از کمال‌گرایی، معرفی تصویرسازی ذهنی
جلسه سوم: اصول در برابر تکنیک‌ها	یافتن الگوها، نشانه‌های بارز استرس، تعیین اهداف منطقی، شکل‌گیری نگرش‌ها	جلسه دوازدهم: بازبینی انگیزه و حل مشکلات احتمالی مربوط به ادامه برنامه	- مرور هزینه و فایده، تعریف مشکل، طراحی یک طرح عملیاتی، خلاق بودن
جلسه چهارم: درک استرس	دلایل استرس من، محیط‌های استرس آور، شناسایی عوامل استرس زاء، پنج اصل مدیریت استرس	جلسه سیزدهم: آزمون واقعیت و نردبان دو طرفه	معرفی آزمون واقعیت، ساختن یک نردبان دو طرفه
جلسه پنجم: آگاهی از نظام‌های پاسخ‌دهی به استرس و اهمیت فعالیت جسمانی	چرخه پاسخ به استرس، اهمیت فعالیت جسمانی، خودگویی‌ها، ۱۰ مشخصه افکار استرس‌زا، مبارزه با افکار استرس‌زا	جلسه چهاردهم: دام‌های نگرشی و حل مسئله	تأیید بیرونی به عنوان یک دام نگرشی، جست-وجوی اطلاعات واقعی از طریق دیگران، نگرش-های الزام آور، حل مسئله
جلسه ۶: تنش‌زدایی و مدیریت زمان	یادگیری تنش‌زدایی، تنش‌زدایی فعال در برابر تنش‌زدایی غیرفعال، یادگیری تشخیص تنش، تنش-زدایی عمیق عضلانی، مدیریت زمان	جلسه پانزدهم: زنجیره‌های رفتاری و اهمیت نقش‌ها	استرس به عنوان یک زنجیره (در نظر گرفتن همه موارد)، زنجیره رفتاری و حلقه‌های آن، شکستن زنجیره، اهمیت نقش‌ها، تعیین نقش‌ها و اهداف
جلسه ۷: مدل ABC و نگرش‌ها	تغییر افکار، قدرت انتخاب، تفکر منطقی، پیش‌برآورد احتمال رویداد و پیامد، تغییر ارزیابی‌ها و شناسایی افکار	جلسه شانزدهم: تقویت خود در برابر یک محیط استرس‌زا	رویدادهای چالش‌انگیز زندگی، کنار آمدن با تغییرات، پیشگیری از عود، دستیابی مجدد به کنترل
جلسه ۸: بهبود مهارت‌های تنش‌زدایی و نقش مهم روابط	مشکلات احتمالی در تمرینات تنش‌زدایی، اهمیت خواب شبانه کافی، نقش مهم روابط و برآورد احتمالات	جلسه هفدهم: تفکر دو قطبی و خودگویی‌ها	خودگویی منفی، تعیین اهداف مرتبط با نقش‌ها، فقط بگویید نه، پرداختن به مزاحمت‌ها، استفاده از فهرست اصلی تکنیک‌ها و تمرکز روی دستاوردهای خود
جلسه ۹: جرأت‌ورزی	مدیریت زمان و شناسایی امور مهم، اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی و جرأت‌ورزی چیست؟	جلسه هجدهم: مرور و جمع بندی	تفسیر پیشرفت، تعیین اهداف منطقی و دستیابی به آن‌ها، پایدار ساختن عادت‌های خود و تداوم در ثبت کردن

ابزار

پایایی آزمون- بازآزمون را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند و هماهنگی درونی این آزمون نیز از ۰/۸۴ تا ۰/۸۶ محاسبه شده است (کوهن و همکاران، ۱۹۸۳). آگاه‌هریس و موسوی، ضریب همسانی گویه‌های این پرسشنامه را در جمعیت ایرانی تأیید کرده‌اند و آلفای کرونباخ گویه‌ها نیز ۰/۸۴ محاسبه شده است (به نقل از موسوی و همکاران، ۱۳۹۳).

شاخص فاعلی رواندستی (SIWB): این مقیاس توسط فری، دالمان و پیتون در سال ۲۰۰۵ ساخته شده و شامل ۱۲ گویه و دو زیر مقیاس خودکارآمدی^۱ و نقشه زندگی است که ادراک فرد را از کیفیت معنوی زندگی‌شان مورد بررسی قرار می‌دهد. پاسخ‌گویی به سؤال‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق (۱) تا

مقیاس تنیدگی ادراک شده (PSS): این مقیاس در سال ۱۹۸۳ توسط کوهن و همکاران تهیه شده و دارای سه نسخه ۴، ۱۰ و ۱۴ ماده‌ای است که برای سنجش تنیدگی عمومی درک شده به کار می‌رود و در این پژوهش از نسخه ۱۴ ماده‌ای استفاده شد. طبق نظر کوهن این مقیاس میزان ارزیابی افراد از موقعیت‌های تنشگر زندگی را که غیر قابل پیش‌بینی و بیش از ظرفیت احساس می‌شود، اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌گزینه‌ها براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است و طبق دستورالعمل مقیاس از هیچ (صفر) تا بسیار زیاد (چهار) درجه بندی شده و دامنه نمرات از صفر تا ۵۶ متغیر و نمره بیشتر آزمودنی‌ها در این مقیاس نشان‌دهنده بالا بودن سطح تنیدگی ادراک شده است.

1. Self-Efficacy

کوواریانس تک متغیره (ANCOVA) به کار رفت. با توجه به طرح پژوهش و تعداد محدود آزمودنی‌ها و به منظور افزایش توان آزمون، سطح معناداری برای آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

داده‌ها و یافته‌ها

از بین ۳۰ شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، ۱۵ نفر در گروه آموزش مدیریت تنیدگی و ۱۵ نفر در گروه گواه قبل و بعد آموزش با ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. شرکت‌کنندگان از نظر جنسیت در هر دو گروه آزمایش و گواه، به صورت ۷ نفر مرد و ۸ نفر زن (۵۳/۳٪) قرار گرفتند. میانگین سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایش ۳۵/۲۳ با انحراف استاندارد ۶/۲۸ و گروه گواه ۳۴/۸۰ با انحراف استاندارد ۵/۴۱ بود که دامنه سنی از ۲۵ تا ۵۰ سال را شامل می‌شد.

کاملاً مخالف (۵) است. شواهد موجود نشان از قابلیت اعتماد و پایایی خوب این مقیاس دارد. ضریب همسانی درونی خرده مقیاس‌های خود کارآمدی و نقشه زندگی به ترتیب برابر با ۰/۸۰ و ۰/۸۶ بوده است (۱۴). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس، ۰/۹۳ بوده است که نشان‌دهنده اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری است و قابلیت اعتماد محتوای پرسشنامه هم در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است (۱۵). بررسی ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر، ۰/۸۸ به دست آمد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از ویرایش ۲۲ نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی قرار گرفت. برای تحلیل توصیفی داده‌ها، شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد و در تحلیل استنباطی پس از بررسی روایی مفروضه‌های زیر بنایی، آزمون تحلیل واریانس تک متغیره (ANOVA) و تحلیل

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد برای نمرات متغیرهای پژوهش در پیش آزمون و پس آزمون				
نوع آموزش	پیش آزمون		پس آزمون	
	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	گروه گواه میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	گروه گواه میانگین (انحراف استاندارد)
تنیدگی شغلی	۱۹/۲۰ (۵/۶۴)	۲۱/۲۱ (۶/۰۱)	۴۰/۰۶ (۵/۷۲)	۲۰/۷۳ (۶/۰۶)
رواندرستی	۴۴/۸۰ (۶/۸۰)	۵۲ (۵/۳۳)	۴۹/۵۳ (۶/۸۳)	۴۹/۴۶ (۶/۶۵)
خودکارآمدی	۱۱/۳۹ (۲/۸۰)	۱۰/۵۶ (۲/۴۴)	۲۲/۳۰ (۲/۱۳)	۱۱/۱۸ (۱/۸۴)
نقشه زندگی	۱۲/۷۱ (۲/۳۳)	۱۲/۰۱ (۲/۲۷)	۲۰/۲۶ (۳/۳۴)	۱۱/۶۶ (۱/۷۵)

از بین مقیاس‌های مربوط به تنیدگی شغلی و رواندرستی، هیچ یک از خرده مقیاس‌ها در آزمون لون معنادار نیستند؛ بنابراین می‌توان گفت که هر دو گروه از نظر متغیرهای پژوهش، قبل از شروع مداخله از لحاظ واریانس‌ها همگن بوده‌اند ($p > 0.05$). یکی دیگر از مفروضه‌های آزمون تحلیل واریانس، نرمال بودن توزیع داده‌ها است. برای بررسی این فرضیه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون حاکی از آن است که مقیاس‌های تنیدگی شغلی و رواندرستی از مفروضه نرمال بودن پیروی می‌کنند ($p > 0.05$). یکی دیگر از پیش‌فرض‌های تحلیل کوواریانس، بررسی همگنی رگرسیون است. با توجه به این که هیچ کدام از مقیاس‌های تنیدگی شغلی و رواندرستی در بررسی همگنی رگرسیون، معنادار نمی‌باشند

می‌توان نتیجه گرفت که فرض همگنی رگرسیون برقرار است. ارزیابی ویژگی داده‌ها نشان داد که مفروضه آماری همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس برای مؤلفه‌های تنیدگی شغلی و رواندرستی معنوی ($\text{Box's } M = 0.68, P > 0.05$) برقرار است و بنابراین برای ارزیابی معناداری اثر چند متغیری از شاخص لامبدای ویلکز استفاده شد. شاخص لامبدای ویلکز نشان داد که اثر گروه بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی‌دار است ($\text{partial } \eta^2 = 0.92$) و $F = 162.00, P < 0.01$. به عبارت دیگر، بین دو گروه آموزش مدیریت چند وجهی تنیدگی و گروه گواه حداقل در یکی از مؤلفه‌های تنیدگی شغلی و رواندرستی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تنیدگی شغلی و رواندرستی در گروه‌های مدیریت تنیدگی و گروه گواه						
متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	partial η^2
تنیدگی شغلی	۲۵۷۱/۸۵	۱	۲۵۷۱/۸۵	۲۷۹/۴۶	۰/۰۰۰۱	۰/۹۱
رواندرستی	۲۳۰/۸۱	۱	۲۳۰/۸۱	۸۷/۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۷۷
خودکارآمدی	۱۸۷۲/۴۱	۱	۱۸۷۲/۴۱	۹۷/۳۶	۰/۰۰۰۱	۰/۶۴
نقشه زندگی	۱۴۵۶/۷۷	۱	۱۴۵۶/۷۷	۷۷/۷۱	۰/۰۰۰۱	۰/۶۹

ادراک ارتباط میان به راه اندازاننده‌های وابسته به موقعیت، فیزیولوژیکی، شناسایی و اصلاح باورها و توانمندسازی برای کنش - وری مناسب دارد، می‌توان انتظار داشت که به اصلاح و تعدیل مؤلفه - های شناختی تنیدگی و به تبع آن اصلاح هیجان‌های منفی و رفتارهای نارسا کنش‌ور منتهی شود. همچنین به نظر می‌رسد سایر مؤلفه‌های این برنامه شامل مدیریت روابط، اصلاح سبک زندگی، تغذیه و فعالیت بدنی نیز با تحت تأثیر قرار دادن چرخه تنیدگی در سطوح شناختی، رفتاری، هیجانی و فیزیولوژیکی به تقویت و تکمیل اثرات مربوط به فنون شناختی - رفتاری انجامیده‌اند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های مختلف مداخله چندوجهی لرن با تحت تأثیر قرار دادن چرخه تنیدگی از جهات مختلف (شناختی، هیجانی، رفتاری و فیزیولوژیکی) به واسطه اصلاح چرخه نارسا کنش‌ور تنیدگی، کاهش تنیدگی را به دنبال خواهد داشت.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد مدیریت چندوجهی تنیدگی بر رواندرستی کارکنان تأثیر معناداری دارد. پژوهش‌های متعددی از جمله گیال و همکاران (۲۰۱۴)، کلی (۲۰۱۷)، نیمیک و همکاران (۲۰۱۴) این موضوع را تأیید نموده‌اند که رواندرستی رابطه منفی‌ای با وجود مؤلفه‌هایی هم‌چون اضطراب، افسردگی و تنیدگی دارد. به دست آوردن چنین ارتباطی نیز منطقی به نظر می‌رسد چرا که وجود مؤلفه‌ای همچون تنیدگی باعث می‌شود که فرد به سطوح بالاتر معنوی و شناخت هدف نهایی و معنای زندگی خود دست نیابد. می‌توان تأثیر مدیریت تنیدگی را بر رواندرستی معنوی اینگونه تبیین نمود که این نوع مداخله به دلیل اینکه به طور خاص بر احساس کنترل فرد و تغییر سبک زندگی فرد متمرکز است می‌تواند احساس سلامتی فرد در زندگی معنوی را افزایش دهد.

در دهه‌های اخیر بر نقش معنویت و متغیرهای مرتبط با آن نظیر رواندرستی در حوزه روانشناسی مثبت تأکید شده است. افراد برخوردار از رواندرستی با این نگرش که خداوند آنان را یاری خواهد کرد، عوامل تنش آور را به عنوان عامل تهدید کننده در نظر نمی‌گیرند، بلکه به طور مثبت از این موقعیت استفاده کرده و اعتماد به

آماره‌های ANOVA تک متغیری در مورد هر متغیر وابسته به صورت جداگانه اجرا شد تا منبع معناداری اثر چند متغیری تعیین شود. جدول ۵ نشان می‌دهد که گروه به صورت معناداری روی تنیدگی شغلی ($\text{partial } \eta^2 = 0.91$) و ($F(1, 26) = 279.46, P < 0.01$)، و رواندرستی ($\text{partial } \eta^2 = 0.77$) و ($F(1, 26) = 87.40, P < 0.01$) تأثیر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر اثربخشی آموزش مدیریت چند وجهی تنیدگی بر رواندرستی و تنیدگی شغلی کارکنان شرکت داروسازی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد مدیریت چندوجهی تنیدگی بر تنیدگی شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد. مطالعات مختلف اثربخشی مؤلفه‌های مختلف مداخله لرن از جمله تنش‌زدایی (سید محرمی و همکاران، ۱۳۹۶؛ اورلی و همکاران، ۲۰۱۲)، جرأت - ورزی (ریبیعی و همکاران، ۱۳۹۱)، خودکارآمدی (کوشکی و همکاران، ۱۳۹۵)، حل مسئله (چانگ و همکاران، ۲۰۰۲)، فعالیت بدنی (سالمون، ۲۰۰۱)، مدیریت زمان (وانگ و همکاران، ۲۰۱۱)، مدیریت تعلل (شکری، ۱۳۸۹) و تکنیک‌های شناختی - رفتاری (خطیبیان و شاکریان، ۱۳۹۳؛ ویمز و همکاران، ۲۰۱۳) را در کاهش تنیدگی تأیید کرده‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد که استفاده ترکیبی از این تکنیک‌ها، پاسخ شناختی به تنیدگی را تعدیل می‌کند و از این رهگذر تأثیر بیشتری در کاهش تنیدگی، افزایش توانایی مقابله با تنیدگی و کاهش احساس‌های منفی دارد. از آنجایی که مداخله چندوجهی لرن علاوه بر تکنیک‌های شناختی - رفتاری شامل مؤلفه - های سبک زندگی، فعالیت بدنی و تغذیه نیز هست، به کاهش بیشتری در سطح تنیدگی منتهی شده است.

مداخله لرن با تأکید بر مؤلفه‌های شناختی از جمله نگرش‌ها و لحاظ کردن آن در سایر مؤلفه‌ها نظیر سبک زندگی و روابط، تمرکز ویژه‌ای روی جایگزین کردن ارزیابی‌های شناختی غیرواقع‌نگرانه با ارزیابی‌های واقع‌نگرانه‌تر به واسطه افزایش بینش و آگاهی فرد در

به دیگران، کنترل فشار روانی و دخیل شدن در امور مذهبی و روحی (والش، ۲۰۱۱). این تغییر سبک زندگی به سمتی پیش می‌رود که افراد راهبردهایی را به کار بگیرند تا هم میزان تنش خود را تحت نظر داشته باشند و هم در این مورد که چرا دچار تنش شده‌اند و چه فرآیندهایی آنها را مستعد تنش می‌کند، تأمل کنند. فرآیندهای شناختی از جمله باورهای غیرمنطقی و ارزیابی‌های منفی از موقعیت‌ها نقش مهمی در تنش افراد دارد (کلی، ۲۰۱۷). مداخله از بعد شناختی، بر اصلاح افکار و باورهای زیربنایی، یافتن معنا برای پدیده‌ها و رویدادهای مشکل و آسیب‌زا، همچنین شکست‌ها، کمبودها و نرسیدن به اهداف مورد نظر تمرکز دارد. بنابراین با اصلاح افکار و یافتن معنا در زندگی، می‌توان نیروی بیشتری در افراد ایجاد نمود که مشکلات را کمتر احساس کرده و بتوانند موانع را از سر راه بردارند. ارائه معنا برای زندگی، باعث ایجاد یک احساس برتر در فرد برای کنترل موقعیت‌ها از طریق انواعی از مفاهیم و سبک‌ها و فراهم آوردن عزت نفس می‌گردد (رحمانیان و همکاران، ۱۳۹۶)

در مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی، افراد در مراحل و جلسات مختلف، توانش خود نظارتی و ثبت افکار و هیجان‌های خود را می‌آموزند و به کار می‌گیرند. آنها در مورد علل تنیدگی آگاه می‌شود. آگاهی از علل تنیدگی و پیامدهای منفی آن احتمالاً در مورد مسائل مرتبط با زندگی‌شان نیز به آنها آگاهی می‌دهد. بسیاری از کارکنان از اینکه تنیدگی و تنش بالا، آسیب‌های جبران‌ناپذیری به زندگی آنها وارد می‌کنند، اطلاعی ندارند. دانش جدیدی که در طی این جلسات در مورد خود و نحوه زندگی خود می‌آموزند، شاید آنها را وادار تا طرح جدیدی برای زندگی خود ترسیم نموده و به این نتیجه برسند که باید در پی یک زندگی هدفمند باشند (گریسون و همکاران، ۲۰۱۵).

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم انجام پیگیری به دلیل محدودیت زمانی اشاره کرد. پژوهش حاضر تنها بر روی کارکنان یک شرکت داروسازی اجرا شد، بنابراین باید در تعمیم آن به جمعیت‌های دیگر احتیاط نمود. به دلیل محدودیت پیگیری که در این پژوهش وجود داشت، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی جهت بررسی میزان پایداری تأثیر آموزش، آزمون‌های پیگیری به فواصل مختلف پس از اتمام دوره آموزشی صورت گیرد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که چنین پژوهشی در میان سایر جوامع، جهت تعمیم‌پذیری نتایج انجام گیرد. پیشنهاد می‌شود مسئولین و مدیران سایر شرکت‌های داروسازی با آگاهی از نتایج این پژوهش

خود و توانایی خود را در مقابله با مشکلات افزایش می‌دهند. افراد برخوردار از حس معنوی تمایل دارند خود را دوست داشته‌اند، توانا و شایسته ببینند و می‌توانند خدایی را پیدا کنند که آنان را در زندگی‌شان راهنمایی کند، به آنها شادی ببخشد و از آنها در زمان گرفتاری حمایت کند. این مسئله در مورد افرادی که بیشتر در معرض تنیدگی هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. افراد از طریق روی آوردن به معنویت و انجام اعمال مذهبی، حس آرامش درونی در خود به وجود می‌آورند. (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱)

افراد با داشتن ارتباط عاطفی و صمیمانه با خدا؛ حتی با وجود مشکلات فراوان، دارای آرامش خاطر و ارتباط مثبت با دیگران هستند. معنویت و مذهب به عنوان سپری در برابر مشکلات و ناراحتی‌ها، به صورت ضربه‌گیر عمل می‌کند و موجب کاهش اختلالات روانی و ارتقای سطح سلامت روانی افراد می‌شود. (طاهری خرامه و همکاران، ۱۳۹۵)

مؤلفه خودکارآمدی که در اینجا به عنوان یکی از ابعاد رواندرستی مطرح است، به معنای این است که افراد بتوانند با موقعیت‌های مختلف آسان‌تر کنار بیایند و به توانمندی خود یقین داشته باشند (بندورا، ۱۹۹۷). خودکارآمدی به انسان اجازه می‌دهد که بر موقعیت‌های تنش‌آور غلبه کند و او را قادر سازد تا تلاش ثابتی برای رسیدن به اهداف خود داشته باشد. انسان‌هایی که خودکارآمدی بیشتری دارند تلاش‌شان را صرف کسب اهداف مشکل‌تر می‌کنند، اهدافشان را با اطمینان بیشتری به دست می‌آورند و آنها را با اهداف سخت‌تر دیگری ارزیابی می‌کنند.

برنامه مدیریت تنیدگی لرن به کارکنان کمک می‌کند احساس تسلط و کنترل بیشتری بر موقعیت‌ها داشته باشند به این طریق که این نوع مداخله از یک سو موجب آگاهی بیشتر از موقعیت موجود و از سوی دیگر آگاهی و نظارت بیشتر بر آنچه درون شخص رخ می‌دهد چه از بعد هیجانات و چه از بعد افکار و شناخت‌ها می‌شود. همین زیر نظر گرفتن و هشیار بودن نسبت به رخدادهای درونی و بیرونی موجب احساس تسلط و در نتیجه خودکارآمدی بیشتر می‌شود.

همچنین یافته‌های این پژوهش با مطالعه گیال و همکاران (۲۰۱۴) همخوان است. اساساً یکی از اهداف مهم آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی، تغییر سبک زندگی افراد است به نحوی که کمتر از تنش‌های محیطی اجتناب‌ناپذیر تأثیر پذیرند. تغییرات درمانی سبک زندگی مهم عبارتند از: ورزش، تغذیه و رژیم غذایی، صرف کردن وقت در طبیعت، روابط با دیگران، تفریح، استراحت و خدمت

طاهری خرامه، زهرا؛ شریفی فرد، فاطمه؛ علیزاده، مصطفی؛ وحیدایی، وحید؛ میرحسینی، حسام؛ رضایی، امید. (۱۳۹۵). بررسی همبستگی مؤلفه‌های رواندستی معنوی - مذهبی با سلامت روان در دانشجویان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۰(۴)، ۱۰۲-۱۰۹.

کوشکی، محمود؛ کرامتی، هادی؛ حسنی، هادی. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش گروهی خودکارآمدی بر تنیدگی تحصیلی و مهارت های اجتماعی دانش آموزان دختر متوسطه اول شهر معمولان (خرم آباد) در سال تحصیلی ۹۴-۹۳. *همایش بین‌المللی تنیدگی و بیماری‌های روانی*.

موسوی، الهام؛ علی پور، احمد؛ آگاه هریس، مژگان؛ جان بزرگی، مسعود. (۱۳۹۳). اثربخشی مداخله چندوجهی لرن بر اصلاح باورهای فراشناختی و فرانگرانی. *فصلنامه تازه‌های علوم شناختی*، ۱۶(۱)، ۴۰-۴۸.

ورعی، حمیده؛ عسکری زاده، قاسم؛ باقری، مسعود. (۱۳۹۶). مقایسه مؤلفه‌های رواندستی با شادکامی و سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه شهید باهنر و حوزه‌های علمیه شهر کرمان. *پژوهش در دین و سلامت*، ۳(۳)، ۵۵-۶۷.

Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (2011). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (4th Ed.). London, UK: Pitman Publishing.

Blotcher, E. S., Crawford, S.L., Tran, C., Goldberg, R. J., Rosental. L.S., & Ockene, I. S., (2012). Spiritual well-being may buffer psychological distress in patients with implantable cardioverter defibrillators (ICD). *Cardiovascular Medicine Publications*, 17(3), 148- 154.

Cohen, S.; Kamarck, T. & Mermelstein, R.A., (1983). "Global measure of perceived stress". *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 385- 396.

Gajendran, R., & Harrison, D. (2008). Telecommuting Win-Win For Employees And Employers. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 51-58.

Goyal M, Singh S, Sibinga EM, Gould NF, Rowland-Seymour A, Sharma R, Berger Z, Sleicher D, Maron DD, Shihab HM, Ranasinghe PD. (2014). Meditation programs for psychological stress and well-being: a systematic review and meta-analysis. *JAMA internal medicine*, 174(3), 357-68.

Greeson JM, Smoski MJ, Suarez EC, Brantley JG, Ekblad AG, Lynch TR, Wolever RQ. (2015). Decreased symptoms of depression after mindfulness-based stress reduction: potential moderating effects of religiosity, spirituality, trait mindfulness, sex, and age. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 21(3), 166-74.

Hyman, R. B. (1993). Evaluation of an intervention for staff in a long-term care facility using a retrospective pretest design. *Evaluation & the health professions*, 16(2), 212-224.

Kelly M. (2017). Does Mindfulness practice improve the mental health and wellbeing of healthcare students?.

در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، از این توانش‌ها جهت ارتقاء توان علمی و عملی کارکنان در جهت کنترل تنیدگی و استفاده بهینه از نیروی انسانی بهره گیرند.

تشکر و قدردانی: از کلیه شرکت‌کنندگان در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی می‌گردد. نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی را اعلام نکردند.

این مقاله در قالب طرح پژوهشی در یکی از شرکت‌های داروسازی در تهران به شماره قرارداد ۹۶/۰۸/۱/۸۸۵، ۹۶/۰۸/۱/۱۲۲۹، ۹۶/۰۸/۱/۱۶۳ به اجرا رسیده است.

منابع

آهنگرزاده، ژیلا؛ حاتمی، محمد. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی.

فصلنامه علوم روان‌شناختی، ۱۶(۶)، ۲۲۰-۲۳۶.

جعفری، عیسی؛ حاجلو، نادر؛ فغانی، رامین؛ خزان، کاظم. (۱۳۹۱). رابطه رواندستی و سرسختی روان‌شناختی با سلامت روانی سالمندان. *مجله*

تحقیقات علوم رفتاری، ۱۰(۶)، ۴۳۱-۴۴۰.

خطیبیان، مرجان؛ شاکریان، عطا. (۱۳۹۳). اثربخشی گروه درمانی شناختی رفتاری بر کاهش افسردگی، اضطراب و تنیدگی زنان مبتلا به سرطان پستان. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، ۱۹، ۹۱-۹۹.

دهائی، شهناز؛ ابوعلی، کمال. (۱۳۹۴). بررسی اثربخشی آموزش توانش‌های چهارگانه در افزایش رضایت‌مندی شغلی، سلامت عمومی و کاهش تنیدگی شغلی در کارکنان فاتب. *مجله طب انتظامی*، ۵(۱)، ۳۱-۴۶.

ریبی، لیلی؛ اسلامی، احمدعلی؛ مسعودی، رضا؛ سلحشوری، آر.ش. (۱۳۹۱).

ارزیابی اثربخشی برنامه جرأت‌ورزی بر میزان تنیدگی، اضطراب و افسردگی دانش آموزان دبیرستانی. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۸(۵)،

۸۴۴-۸۵۶

رحمانیان، مهدیه؛ معین صمدانی، مهدیه؛ علیبازی، هوشنگ. (۱۳۹۶). تأثیر معنویت درمانی گروهی بر بهبود امید به زندگی و سبک زندگی بیماران مبتلا به سرطان سینه. *دو فصلنامه مشاوره کاربردی*، ۷(۱)، ۱۰۱-۱۱۴.

سید محرمی، ایمان؛ پاشیپ، ملیحه؛ تاتاری، مریم؛ محمدی، سمیه. (۱۳۹۶). تأثیر گروه درمانی مدیریت تنیدگی بر تنیدگی شغلی و خودکارآمدی پرستاران. *مجله طنین سلامت*، ۵(۱)، ۴۲-۴۹.

شکری، فاطمه. (۱۳۸۹). اثربخشی آموزش مدیریت تعلل بر تنیدگی ادراک شده، حرمت خود، مؤلفه‌های فراشناخت و عملکرد تحصیلی در در دانشجویان دختر پیام‌نور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور تهران.

- Journal of psychiatric and mental health nursing*, 24(1), 84-9.
- Niemiec RM, Lissing J.(2016). Mindfulness-based strengths practice (MBSP) for enhancing well-being, managing problems, and boosting positive relationships. *Mindfulness in positive psychology: The science of meditation and wellbeing*. 15-36.
- Nimitz, D. M., O'Leary, A. M., Kennedy, J. A., & Martocchio, J. J. (2014). Differences in occupational stress: a meta-analytic review. *International Journal of Applied Psychology*, 81(3): 495-501.
- Priceburg Survey Research Association (2014). *Labor and occupational survey: state of workers*. New Jersey, NJ, USA: Priceburg Survey Research Associates.
- Rees, c.s., Breen, L. J., Cusack, L. and Hegney, D.(2015). Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workplace resilience model, *frontiers in Psychology*. 6: 1-7.
- Rhodes, C. R., Pullen, A. P., Margaret, H. M., Clegg, S. R. C., & Pitsis, A. P. (2010). Violence and workplace bullying: What are an organizational's ethical responsibilities? *Administrative Theory & Praxis*. 32(1), 96-115.
- Seiffge-Krenke I.(2013). *Stress, coping, and relationships in adolescence*. Psychology Press.
- Solovieva S, Pensola T, Kausto J, Shiri R, Heliövaara M, Burdorf, A, et al.(2014). Evaluation of the validity of job exposure matrix for psychosocial factors at work. *Plos One*, 9(9):108987.
- Walsh, R. (2011). *Contemplative Psychotherapies*. In R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current Psychotherapies* (9th ed., pp. 454-501). Belmont,CA: Brooks/ Cole.
- Wang, W.C; Kao, C.H; Huan. T.C. & Wu, C.C.(2011). "Free time Management Contributes to Better Quality of life: A Study of Undergraduate Students in Taiwan" . *Jornal of Happiness Studies*, 12(4): 561-573.
- Weems CF, Scheeringa MS.(2013). Maternal depression and treatment gains following a cognitive behavioral intervention for posttraumatic stress in preschool children. *Journal Anxiety Disorder*, 27(1), 140- 146.