

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی
در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی

**The effectiveness of multifaceted stress management on
spiritual well-being in journalists with job stress**

ZH. Ahangar Zadeh, M.A.

ژیلا آهنگرزاده *

M. Hatami, Ph.D.

دکتر محمد حاتمی **

چکیده

خبرنگاری همیشه به عنوان حرفه‌ای مطرح بوده که تنیدگی زیادی با خود به همراه دارد که هم برای افراد و هم برای سازمان نتایج منفی در بر خواهد داشت. مدیریت صحیح تنیدگی‌ای که فرد در زمینه شغلی تجربه می‌کند، نوعی توانش روانشناختی دانسته شده که برای تأمین سلامت روانی او ضروری است که رواندرستی معنوی خود نیز می‌تواند تحت تأثیر این توانش قرار گیرد. لذا این پژوهش به بررسی اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغلی در غالب طرح پژوهشی شبه‌آزمایشی (پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه) پرداخته است. نمونه موردنظر متشکل از ۳۰ نفر خبرنگاران پر تنیدگی داوطلب از خبرنگاران خبرگزاری فارس شهر تهران انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گروه گواه (۱۵ نفر) قرار گرفتند. جلسات طی ۱۸

*. کارشناس ارشد گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود

** . دانشیار گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسؤول)

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت هفتگی اجرا شد و آزمودنی‌ها به پرسشنامه رواندرستی (SIWB) پاسخ دادند. داده‌ها به کمک آزمون تحلیل واریانس تک‌متغیره و تحلیل کوواریانس تک‌متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی لرن به صورت معناداری روی رواندرستی تأثیر دارد ($P < 0/01$). همچنین بین گروه آزمایش و گروه گواه در نمرات حاصل از خودکارآمدی و نقشه زندگی تفاوت معناداری به لحاظ آماری وجود دارد ($P < 0/01$). بنابراین برنامه آموزشی مدیریت چندوجهی تنیدگی می‌تواند با تمرکز بر افزایش احساس کنترل فرد بر موقعیت‌ها و تغییر سبک زندگی، یقین نسبت به توانمندی‌های خود، افزایش توانش‌های شناختی، عاطفی، اجتماعی و رفتاری برای تحقق اهداف مختلف و بازیابی در شناخت‌ها و بازخوردها، توانش مدیریت زمان و اهمیت به تغذیه، خواب و ورزش با ایجاد تعادل در کار شاخصه‌های فوق را بهبود ببخشد.

واژه- کلیدها: مدیریت چندوجهی تنیدگی، رواندرستی، خبرنگاران، تنیدگی شغلی.

Abstract

Journalism has always been considered as a profession associated with a high level of stress that can be accompanied with negative results for both individuals and organizations. Proper management of stress experienced by a person in the work environment is known as a kind of psychological ability which is essential for mental health. In addition, the spiritual well-being can also be affected by this ability. Therefore, the current study aimed to investigate the effectiveness of multifaceted stress management training on spiritual well-being in journalists with job stress. The study design was quasi-experimental (pretest-posttest design with control group). The sample consisted of 30 volunteer stressful journalists in Fars news agency of Tehran city who randomly were assigned into two groups of experimental ($n=15$) and control ($n=15$). The sessions were conducted for 18 weekly sessions of 90 minutes and the subjects responded to Spirituality Index of Well-Being (SIWB). The data were analyzed using univariate analysis of variance and univariate analysis of covariance. The results showed that Loren's multifaceted stress management training program significantly affects spiritual well-being ($p < 0.01$). There is also a

statistically significant difference between the experimental group and the control group in self-efficacy and live map scores ($P < 0.01$). Therefore, the multifaceted stress management training program focusing on increasing the sense of individual control over situations and changing lifestyles, certainty about one's abilities, increasing the cognitive, emotional, social and behavioral abilities to achieve different goals, and reviewing the knowledge and feedback, the ability to manage time and the importance of nutrition, sleep, and exercise with balancing in work can improve the above mentioned characteristics.

Keywords: multifaceted stress management, spiritual well-being, journalists, job stress.

Contact information: Hatami513@gmail.com

مقدمه

خبرنگاری همیشه به عنوان حرفه‌ای مطرح بوده که تنیدگی زیادی با خود به همراه دارد (اوشک‌سرای، رودگر نژاد و اناری، ۱۳۹۲). اگر تنیدگی را حالتی روانشناختی بدانیم که در آن تعادل فرد به سبب عوامل درونی و عوامل و موقعیت‌های بیرونی به هم می‌ریزد یا حالتی پویا و هیجان‌انگیز که فرد با یک فرصت، محدودیت یا تقاضای غیرعادی مواجه شده و واکنش‌های جسمی، شناختی و احساسی نشان می‌دهد (مقیم، ۱۳۸۶)، تنیدگی شغلی نیز نوعی عدم تعادل روانشناختی بوده که منبع آن عوامل و موقعیت‌های درونی (ویژگی‌های مربوط به فرد) و بیرونی (مانند محیط کار، رخدادهای شغلی و...) است و مجموعه‌ای از نشانگان روان‌شناختی، جسمانی و رفتاری را در پی دارد (فرنچ و کاپلان، ۱۹۷۲) و امروزه به صورت عمومی پذیرفته شده که هم برای افراد و هم برای سازمان نتایج منفی در برخواهد داشت (یورسین و اریکسن، ۲۰۰۴؛ گیاکاس، بکر، مسعودی، دی‌برین، روزیر، ۲۰۱۵).

یکی از عواملی که می‌تواند همچون سایر مشاغل عامل تنیدگی خبرنگاران نیز باشد، درگیری زیاد با کار و اشتغالات فاعلی با آن است، به این معنا که فرد زمان قابل توجهی از شبانه‌روز را صرف امور مربوط به کار می‌کند. پژوهش‌ها عوامل تأثیرگذار بر آن را شامل عوامل جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های محیط و شرایط کاری و ارزش‌های حاکم بر محیط کار می‌دانند

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

(برک، ۱۹۹۹؛ برک، ۲۰۰۱). البته همه تنیدگی‌ای که افراد در رابطه با شغل خود تجربه می‌کنند، وابسته به محیط کار نیست، با وجود اینکه محیط کاری خبرنگاری، غیرقابل پیش‌بینی بوده و شاید از این نظر عامل تنیدگی باشد، اما شاخصه‌های فردی نیز در این موضوع جایگاه مهمی دارند و فرد نیز مهارت‌گری بیشتری بر آن‌ها دارد. برخی افراد معتقدند نوعی احساس اجبار و ناچار بودن موجب می‌شود تا فرد دچار فزون‌کاری شود. به معنای دیگر فرد خود را تحت شرایط تنش‌زا می‌بیند و یا برای نیل به پیشرفت احساس فشار می‌کند (آتس، ۱۹۷۱).

رابطه معنادار تنیدگی با سلامت روانی در پژوهش‌های متعدد تأیید شده است (برای مثال تویتر، ۲۰۱۳). ابعاد سلامت روانی شامل ابعاد روان‌شناختی، جسمانی، هیجانی و اجتماعی بوده و سلامت معنوی نیز به‌عنوان جدیدترین بعد سلامتی در کنار ابعاد دیگر سلامتی قرار گرفته و با اصطلاح رواندرستی شناخته می‌شود (امیدواری، ۲۰۱۰). این بعد اخیر به حدی اهمیت دارد که به عقیده برخی افراد ابعاد دیگر سلامت بدون آن نمی‌توانند حداکثر عملکرد خود را داشته باشند (الله‌بخشیان، جعفرپور علوی، پرویزی و حقانی، ۲۰۱۰). اصطلاح رواندرستی که نخستین بار در سال ۱۹۷۱ توسط دیوید او موبرگ تحت عنوان بهزیستی معنوی وضع شد بیش از همه بر بهزیستی شخصی فرد و ارتباط با خدای او تأکید دارد. این اصطلاح توسط هانگلمان و دیگران (۱۹۸۵) به‌عنوان حسی از متصل بودن، هماهنگی بین خود، دیگران، طبیعت و وجود متعالی که از طریق یک فرایند رشد پویا و منسجم دست‌یافتنی است و به یک شناخت هدف‌نهایی و معنای زندگی منجر می‌شود، تعریف شده است. این سازه مهم با ویژگی‌های ثابت در زندگی، صلح، تناسب و هماهنگی، احساس ارتباط نزدیک با خدا، جامعه، محیط و خویش‌ن مشخص می‌شود و دارای دو بعد سلامت مذهبی (کیفیت و چگونگی درک فرد از سلامتی در زندگی معنوی زمانی که با قدرتی برتر در ارتباط است) و سلامت وجودی (نگرانی‌های اجتماعی و روانی و چگونگی ارتباط فرد با خدا، جامعه، محیط و خود) است (رضایی، سیدفاطمی و حسینی، ۲۰۰۸). 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 مخل آن از جمله

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

تنیدگی طراحی می‌شود. افزایش رواندرستی به‌عنوان یک منبع مقابله‌ای به مصون‌سازی آن‌ها در مقابل تنیدگی‌های شغلی منجر شود.

در ادبیات نظری در مورد مدیریت تنیدگی، مداخلات گوناگونی طراحی شده است که برخی از این مداخلات بر پایه دیدگاه جسمانی و بعضی بر مبنای اصول روانشناختی و با تکیه بر فنون شناختی و رفتاری طراحی شده‌اند. رز و التمایر (۱۹۹۴) در یک بازبینی مفید از مداخلات مرتبط با تنیدگی شغلی، این مداخلات را به دو طبقه مداخلات فردی (راهبردهای پیشگیرانه و راهبردهای مقابله‌ای) و مداخلات مربوط به محل کار تقسیم نمودند. راهبردهای پیشگیرانه شامل نظارت بر عوامل تنیدگی‌زا و نشانگان؛ جمع‌آوری منابع و حمله به عوامل تنیدگی‌زا؛ مدارا با عوامل تنیدگی‌زا و کاهش برانگیختگی بوده (بنسون، ۱۹۸۲) و راهبردهای مقابله‌ای نیز شامل توسعه منابع مقابله‌ای، تغییر الگوهای رفتاری افزایش‌دهنده تنیدگی و اجتناب از عوامل تنیدگی‌زا از طریق سازگاری می‌شوند (کارت‌رایت و کوپر، ۱۹۹۷). مداخلات مربوط به محل کار هم از نظر رز و التمایر (۱۹۹۴) به ۶ حوزه ویژگی‌های نقشی (مسائلی مانند ابهام نقش و گرانباری نقش)؛ ویژگی‌های شغلی (طراحی مجدد شغل و...)؛ روابط بین فردی؛ جو و ساختار سازمانی، نظام‌های مدیریت منابع انسانی و ویژگی‌های جسمانی تقسیم می‌شوند. البته این عقیده وجود دارد که مداخلات ترکیبی تأثیر بیشتری دارند. یکی از این مداخلات ترکیبی، مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی است که علاوه بر در نظر گرفتن وجوه در نظر گرفته شده در سایر مداخلات، مؤلفه‌های سبک زندگی و تغذیه را نیز در نظر می‌گیرد و در واقع یک مداخله کامل برای مدیریت تنیدگی تلقی می‌شود (بارلو، رابی و ریزنر، ۲۰۰۱). مداخله لرن به دلیل مؤلفه‌های خود روی بخش‌های مختلف چرخه تنیدگی (از مغز تا رفتار) تأثیر می‌گذارد و این انتظار را ایجاد می‌کند که توانایی مهار تنیدگی را از جنبه‌های مختلف دارد (موسوی، علی‌پور، زارع، آگاه هریس و جان‌بزرگی، ۱۳۹۳).

مدیریت صحیح تنیدگی‌ای که فرد در زمینه شغلی تجربه می‌کند، نوعی توانش روانشناختی دانسته شده که برای تأمین سلامت روانی او ضروری است. رواندرستی خود نیز می‌تواند تحت

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

تأثیر این توانش قرار گیرد. پژوهش در مورد مدیریت تنیدگی عمدتاً مبتنی بر این فرضیه ضمنی بوده که شرکت کنندگان می‌دانند که بهترین روش مدیریت و اجتناب از تنیدگی چیست و معمولاً به این افراد به‌عنوان قربانیان منفعل عوامل تنیدگی‌زا نگریسته می‌شود. سوینی، نیکلز و کورمک (۱۹۹۳) از خلال مصاحبه با ۳۰ درمان‌گر شغلی، تعدادی از راهبردهای مدیریت تنیدگی در محیط کار را استخراج نمودند؛ که شامل مواردی مانند بیرون رفتن از محل کار برای نهار و... در زمان‌های استراحت، برنامه‌ریزی روزانه برای زمان‌هایی که فرد سرکار نیست، مجزاً کردن وظایف پاداش‌دهنده و غیر پاداش‌دهنده، پرورش آگاهی شخصی در مورد تنیدگی از طریق شیوه‌هایی مانند بحث با همکاران در مورد مشکلات ناشی از تنیدگی، استفاده از توانش‌های مقابله‌ای مثبت در محل کار مانند مدیریت زمان، اولویت‌بندی و... هدف پژوهش حاضر، آن است تا اثربخشی برنامه چندوجهی مدیریت تنیدگی را در رواندرستی خبرنگاران با تنیدگی شغلی مورد بررسی قرار دهد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش: طرح پژوهش حاضر از نوع طرح‌های پژوهشی شبه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه خبرنگاران خبرگزاری فارس در شهر تهران تشکیل می‌دهد. برای انتخاب نمونه از میان خبرنگاران پرتنیدگی داوطلب، ۳۰ نفر بر اساس معیارهای ورود- خروج (کسب نمره بیش‌تر از ۲۷/۲۶+۸/۳۲ در مقیاس تنیدگی ادراک‌شده، مشغول به کار بودن در خبرگزاری فارس، دامنه سنی ۲۵ تا ۵۰ سال، جزو پرسنل تمام‌وقت بودن، عدم ابتلا به هرگونه بیماری طبی مزمن و نیز اختلال روانشناختی بارز) برگزیده و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گروه گواه (۱۵ نفر) جای گرفتند. برای اجرای پژوهش، کلیه آزمودنی‌ها قبل و بعد از اجرای برنامه‌ی لرن برای آزمودنی‌های گروه آزمایش، به همه گویه‌های پرسش‌نامه‌های رواندرستی (پالیتزون و الیسون، ۱۹۸۲) 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

اربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

نیز انجام دهد. برنامه 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 جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت هفتگی اجرا شد. رئوس مطالب هر جلسه به طور خلاصه در جدول شماره (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.

جدول ۱- رئوس مطالب برنامه مدیریت استرس لرن (LEARN) (۱۹)			
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 دوم: رویکرد کنترل استرس و سبک زندگی	- معرفی برنامه لرن - معرفی درباره تغییر سبک زندگی - تصویرسازی ذهنی - اهمیت خودنظارت‌گری - ثبت استرس روزانه - یافتن الگوها
جلسه سوم: اصول در برابر تکنیک‌ها	- دلایل استرس من - محیط‌های استرس‌آور - شناسایی عوامل استرس‌زا - پنج اصل مدیریت استرس - چرخه پاسخ به استرس - اهمیت فعالیت جسمانی - خودگویی‌ها	جلسه چهارم: مرو هزینه و فایده	- دلائل استرس من - محیط‌های استرس‌آور - شناسایی عوامل استرس‌زا - پنج اصل مدیریت استرس - چرخه پاسخ به استرس - اهمیت فعالیت جسمانی - خودگویی‌ها
جلسه پنجم: آگاهی از نظام‌های پاسخ-دهی به استرس و اهمیت فعالیت جسمانی	- ۱۰ مشخصه افکار استرس‌زا - مبارزه با افکار استرس‌زا - یادگیری تنش‌زدایی - تنش‌زدایی فعال در برابر تنش‌زدایی غیرفعال - یادگیری تشخیص تنش - تنش‌زدایی عمیق عضلانی - مدیریت زمان - تغییر افکار - قدرت انتخاب - تفکر منطقی - پیش‌برورد احتمال رویداد و پیامد - تغییر ارزیابی‌ها - شناسایی افکار - مشکلات احتمالی در تمرینات تنش‌زدایی	جلسه ششم: دام‌های نگرشی و حل مسئله	- ۱۰ مشخصه افکار استرس‌زا - مبارزه با افکار استرس‌زا - یادگیری تنش‌زدایی - تنش‌زدایی فعال در برابر تنش‌زدایی غیرفعال - یادگیری تشخیص تنش - تنش‌زدایی عمیق عضلانی - مدیریت زمان - تغییر افکار - قدرت انتخاب - تفکر منطقی - پیش‌برورد احتمال رویداد و پیامد - تغییر ارزیابی‌ها - شناسایی افکار - مشکلات احتمالی در تمرینات تنش‌زدایی
جلسه هفتم: تنش‌زدایی و مدیریت زمان	- مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جزا‌ت‌وری چیست؟	جلسه هفتم: تقویت خود در برابر یک محیط استرس‌زا	- مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جزا‌ت‌وری چیست؟
جلسه هشتم: بهبود مهارت‌های تنش-زدایی و نقش مهم روابط	- مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جزا‌ت‌وری چیست؟	جلسه نهم: تفکر دو قطبی و خودگویی‌ها	- مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جزا‌ت‌وری چیست؟
جلسه نهم: جرات‌ورزی	- مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جزا‌ت‌وری چیست؟	جلسه دهم: مروور و جمع‌بندی	- مدیریت زمان و شناسایی امور مهم - اطلاعات بیشتر درباره تفکر منطقی - جزا‌ت‌وری چیست؟

ابزار پژوهش:

مقیاس تنیدگی ادراک‌شده (PSS) (کوهن و همکاران، ۱۹۸۳): این مقیاس که کوهن، کاماراک و مرملستین (۱۹۸۳) آن را طراحی کرده‌اند، یکی از مقیاس‌های جهانی سنجش تنیدگی ادراک‌شده است. مقیاس تنیدگی ادراک‌شده شامل فرم‌های چهار، ۱۰ و ۱۴ سؤالی است که در این پژوهش فرم ۱۴ سؤالی آن به کار رفته می‌رود. پاسخ‌گزینه‌ها طبق دستورالعمل

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

مقیاس از هیچ (صفر) تا بسیار زیاد (چهار) درجه‌بندی شده و دامنه نمرات از صفر تا ۵۶ متغیر و نمره بیشتر آزمودنی‌ها در این مقیاس نشان‌دهنده بالا بودن سطح تنیدگی ادراک شده است (کوهن و همکاران، ۱۹۸۳؛ کوهن و ویلیامسون، ۱۹۸۸). کوهن و همکاران (۱۹۸۳) قابلیت اعتماد بازآزمایی این مقیاس را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. هماهنگی درونی این آزمون نیز از ۰/۸۴ تا ۰/۸۶ محاسبه شده است. آگاه هریس و موسوی (۲۰۱۳) ضریب همسانی گویه‌های این پرسش‌نامه را در جمعیت ایرانی تأیید کرده‌اند. آلفای کرون باخ گویه‌ها نیز ۰/۸۴ به دست آمده است.

شاخص فاعلی رواندرستی (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^۲ 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 کاملاً مخالف (۵) است. شواهد موجود نشان از درستی و قابلیت اعتماد خوب این مقیاس دارد. ضریب همسانی درونی خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی و نقشه زندگی به ترتیب برابر با ۰/۸۰ و ۰/۸۶ بوده است (دالمان و فری، ۲۰۰۴). ضریب آلفای کرون باخ این مقیاس، ۰/۹۳ بوده است که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای ابزار اندازه‌گیری است و قابلیت اعتماد محتوای پرسشنامه هم در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است (غباری‌بناب، ۱۳۸۸). بررسی ضریب آلفای کرون باخ 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 درستی مفروضه‌های زیربنایی، آزمون تحلیل واریانس تک‌متغیره و تحلیل کوواریانس تک‌متغیره 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 یافته‌ها

از بین ۳۰ شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، ۱۵ نفر در گروه آموزش مدیریت تنیدگی و ۱۵

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

نفر در گروه گواه قبل و بعد آموزش با ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. شرکت کنندگان از نظر جنسیت در هر دو گروه آزمایش و کنترل، به صورت ۷ نفر مرد (۴۶/۷٪) و ۸ نفر زن (۵۳/۳٪) قرار گرفتند. میانگین سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایش ۳۴/۴۰ با انحراف استاندارد ۶/۱۷ و گروه گواه ۳۲/۸۰ با انحراف استاندارد ۵/۶۸ بود که دامنه سنی از ۲۵ تا ۵۰ سال را شامل می‌شد. تمامی شرکت کنندگان این پژوهش، خبرنگاران خبرگزاری فارس بودند.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد

برای نمرات متغیرهای پژوهش در پیش آزمون و پس آزمون

پس آزمون		پیش آزمون		نوع آموزش مقیاس / زیرمقیاس‌ها
گروه کنترل میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	گروه کنترل میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	
(۲/۷۲)۸/۱۳	(۱/۶۸)۲۴/۱۳	(۲/۶۷)۸/۰۰	(۳/۰۲)۱۲/۴۶	خودکارآمدی
(۱/۷۵)۸/۶۶	(۳/۳۴)۲۵/۲۶	(۱/۹۹)۸/۴۰	(۲/۴۹)۱۰/۳۳	نقشه زندگی
(۳/۹۴)۱۶/۸۰	(۴/۸۰)۴۹/۴۰	(۴/۱۳)۱۶/۴۰	(۵/۱۱)۲۲/۸۰	نمره کل رواندرستی

جدول شماره (۲) نمره‌های شرکت کنندگان و نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه را در مورد متغیرهای پژوهش قبل از شروع مداخله نشان می‌دهد. این جدول نشان می‌دهد که هر دو خرده‌مقیاس خودکارآمدی و نقشه زندگی از نظر آماری معنادار هستند ($p < 0/05$). این مسأله نشان می‌دهد دو گروه آموزش و گواه پیش از هرگونه مداخله، در برخی از متغیرهای مورد سنجش یکسان نبوده‌اند. از آنجایی که نمرات آزمودنی‌ها در پیش آزمون به لحاظ آماری معنادار بود، از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شد.

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه

برای نمرات متغیرهای پژوهش پیش از مداخله

Sig.	F	گروه کنترل میانگین (انحراف استاندارد)	مدیریت تنیدگی میانگین (انحراف استاندارد)	نوع آموزش مقیاس / زیرمقیاس‌ها
۰/۰۰	$F_{(1-28)}=18/39$	(۲/۶۷)۸/۰۰	(۳/۰۲)۱۲/۴۶	خودکارآمدی
۰/۰۲	$F_{(1-28)}=5/49$	(۱/۹۹)۸/۴۰	(۲/۴۹)۱۰/۳۳	نقشه زندگی
۰/۰۰	$F_{(1-28)}=14/19$	(۴/۱۳)۱۶/۴۰	(۵/۱۱)۲۲/۸۰	نمره کل بیهیستی

اثربخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

از بین خرده‌مقیاس‌های مربوط به رواندرستی، هیچ‌یک از خرده‌مقیاس‌ها 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 تمامی زیرمقیاس‌های 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 خرده‌مقیاس‌های رواندرستی در بررسی همگنی رگرسیون، معنادار نمی‌باشند ($p > 0/05$)، می‌توان نتیجه گرفت که فرض همگنی رگرسیون برقرار است.

ارزیابی ویژگی داده‌ها نشان داد که مفروضه آماری همسانی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس برای مؤلفه‌های رواندرستی ($P > 0/05$, Box's M = ۳/۶۸) برقرار است و بنابراین برای ارزیابی معناداری اثر چندمتغیری 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 $F = 149/762$, $P < 0/01$)؛ به عبارت دیگر، بین دو گروه آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی و گروه گواه حداقل در یکی از مؤلفه‌های رواندرستی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره رواندرستی در گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	مجموع مجدورات	df	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری
خودکارآمدی	۱۹۲۰/۰۰	۱	۱۹۲۰/۰۰	۳۷۴/۷۲	۰/۰۰۰۱
نقشه زندگی	۲۰۶۶/۷۰	۱	۲۰۶۶/۷۰	۲۸۸/۹۵	۰/۰۰۰۱
نمره کل بهزیستی	۷۹۷۰/۷۰	۱	۷۹۷۰/۷۰	۴۱۱/۷۷	۰/۰۰۰۱

آماره‌های ANOVA تک متغیری در مورد هر متغیر وابسته به صورت جداگانه اجرا شد تا منبع معناداری اثر چندمتغیری تعیین شود. جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که گروه به صورت معناداری روی خودکارآمدی ($\text{partial } \eta^2 = 0/93$ و $F(1, 28) = 374/72$, $P < 0/0001$)، نقشه زندگی ($\text{partial } \eta^2 = 0/91$ و $F(1, 28) = 288/95$, $P < 0/0001$)، نمره کل بهزیستی ($\text{partial } \eta^2 = 0/93$ و $F(1, 28) = 411/77$, $P < 0/0001$) تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش‌های متعددی از جمله رولود (۲۰۱۱)، جعفری و همکاران (۱۳۹۱) رضایی و همکاران (۱۳۹۱) 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 چراکه وجود مؤلفه‌ای همچون تنیدگی باعث می‌شود که فرد به سطوح بالاتر معنوی و شناخت هدف نهایی و معنای زندگی خود دست نیابد. همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد از آنجایی که این سازه با ویژگی‌های ثابت در زندگی، صلح، تناسب و هماهنگی (رضایی و همکاران، ۲۰۰۸) مشخص می‌شود، بنابراین انتظار می‌رود که تنیدگی از هر نوع آن به‌خصوص از نوع شغلی که تأثیر به‌سزایی بر زندگی فرد دارد، منجر به کاهش توانایی فرد در عرصه معنای زندگی شود. با توجه به آنچه گفته شد می‌توان بیان کرد که با انجام مداخلات روان‌شناختی در زمینه مدیریت تنیدگی بتوان به بالا بردن سطح معنویت افراد پرداخت. با توجه به اینکه مفهوم رواندرستی به معنای درک فرد از سلامتی در زندگی معنوی و چگونگی ارتباط او با خدا، جامعه، محیط و خود (رضایی، سیدفاطمی و حسینی، ۲۰۰۸) است، می‌توان تأثیر مدیریت تنیدگی را بر رواندرستی این‌گونه تبیین نمود که این نوع مداخله به دلیل اینکه به‌طور خاص بر احساس مهار فرد و تغییر سبک زندگی فرد متمرکز است می‌تواند احساس سلامتی فرد در زندگی معنوی را افزایش دهد.

معنویت در وهله اول به معنای توجه، آگاهی و کنجکاوی نسبت به امور غیرمادی است و تلاش برای پاسخگویی به چراهای زندگی است و با توجه به هرم مازلو قابل درک است که تا نیازهای اولیه افراد از جمله احساس امنیت آن‌ها تأمین نشود، نمی‌توانند به تعالی دست پیدا کنند (شولتز و شولتز، ۱۳۷۸). تنیدگی و تنش در زندگی شغلی خبرنگاران، احساس امنیت، تسلط و مهار آن‌ها را نشانه می‌گیرد و ظرفیت آن‌ها برای تعالی را کاهش می‌دهد در حالی که افراد می‌توانند یاد بگیرند که تنیدگی‌های موجود را مدیریت نمایند و از این آسیب که از بعد مهمی از وجودشان غافل باشند، در امان بمانند. برنامه مدیریت تنیدگی لرن در پی افزایش خودنظارتی افراد نیز است (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱). خود نظارتی یکی از مؤلفه‌های اساسی در زندگی

اثر بخشی آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی در رواندرستی خبرنگاران دارای تنیدگی شغل

معنوی است و بیشتر مراقبه‌های معنوی خود نظارتی را لازمه تحول معنوی می‌دانند و بر حفظ و توسعه جهت‌دهی مداوم ذهن فرد به حضور در اینجا و اکنون و گشودگی به تجربه تأکید می‌کنند (دانکن، کاتسورث و گرینبرگ، ۲۰۰۹). روشن است که تنش و تنیدگی، مانع حضور فعالانه فرد در اینجا و اکنون است و برنامه مدیریت تنیدگی، این مانع را برمی‌دارد.

مؤلفه خودکارآمدی که در اینجا به‌عنوان 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). در ادبیات معنویت، یکی از پیامدهای احساس اتصال به منبع قدرت، احساس قدرت شخصی است و اینکه افراد احساس می‌کنند که در موقعیت‌های بحرانی و در زمان‌های دشواری، از حمایت و پشتیبانی خداوند برخوردارند و احساس کفایت و کارآیی می‌کنند (کرنا، ۲۰۰۶). برنامه‌ی مدیریت تنیدگی لرن به خبرنگاران کمک می‌کند احساس تسلط و مهار بیشتری بر موقعیت‌ها داشته باشند به این طریق که این نوع مداخله از یک سو موجب آگاهی بیشتر از موقعیت موجود و 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.

میزان تنیدگی و تنشی که افراد در زندگی خود تجربه می‌کنند، موجب می‌شود تا نتوانند از توانش‌های خود استفاده مطلوب را داشته باشند، حال آن‌که لازمه خودکارآمدی این است که افراد بتوانند توانش‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری خود را برای تحقق اهداف مختلف سازماندهی کنند (بندورا، ۱۹۹۷). به عقیده لازاروس (۱۹۹۱) تنیدگی نوعی پاسخ هیجانی به ارزیابی از موقعیت است و بنابراین دانش و معنادگی به موقعیت برای یک ارزیابی صحیح و واقع‌بینانه نه صرفاً منفی از موقعیت لازم است. این موضوع در برنامه مدیریت تنیدگی مورد تأکید قرار می‌گیرد و افزایش آگاهی فرد به ارزیابی صحیح او از موقعیت و سپس ارزیابی صحیح او از توانایی‌های خویش کمک می‌کند و فرد در یک ارزیابی صحیح نقاط مثبت و منفی خود را در نظر گرفته و تلاش می‌کند تا با موقعیت مقابله کارآمدی داشته باشد به‌جای

اینکه از پیش بر نقاط منفی موقعیت تمرکز نموده، دچار تنش و تنیدگی شده و احساس ناتوانی و ناکارآمدی نماید.

همچنین یافته‌های این پژوهش با مطالعه بارلو و همکاران (۲۰۰۱) همخوان است. اساساً یکی از اهداف مهم آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی، تغییر سبک زندگی افراد است به نحوی که کمتر از تنیدگی‌های محیطی اجتناب‌ناپذیر تأثیر بپذیرند. این تغییر سبک زندگی به سمتی پیش می‌رود که افراد راهبردهایی را به کار بگیرند تا هم میزان تنیدگی خود را تحت نظر داشته باشند و هم در این مورد که چرا دچار تنیدگی شده‌اند و چه فرایندهایی آن‌ها را مستعد تنیدگی می‌کند، تأمل کنند. فرایندهای شناختی از جمله باورهای غیرمنطقی و ارزیابی‌های منفی از موقعیت‌ها نقش مهمی در تنیدگی افراد دارد (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱). طرح یا نقشه زندگی متضمن نوعی هدفمندی و معنا در زندگی است (فری و همکاران، ۲۰۰۵). مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی با کمک به افراد برای بازبینی در بازخوردها، باورها، شناخت‌ها و انگیزه‌های افراد، به آن‌ها کمک می‌کند تا این مؤلفه‌ها را از نو سازمان‌دهی کنند و این موضوع احتمالاً موجب می‌شود تا انسجام بیشتری به زندگی خود داده و جهت مشخصی را در زندگی خود دنبال کنند. 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 خبرنگاران از اینکه تنیدگی و تنش بالا، آسیب‌های جبران‌ناپذیری به زندگی آن‌ها وارد می‌کنند، اطلاعی ندارد. دانش جدیدی که در طی این جلسات در مورد خود و نحوه زندگی خود می‌آموزند، شاید آن‌ها را وا دارد تا طرح جدیدی برای زندگی خود ترسیم نموده و به این نتیجه برسند که باید در پی یک زندگی هدفمند باشند (بارلو و همکاران، ۲۰۰۱).

فردی که از رواندرستی برخوردار است در قبال زندگی خود نوعی احساس وظیفه و تعهد می‌کند (الکینز و همکاران، ۱۹۸۹) و چگونگی ارتباط خود را با خدا، جامعه، محیط و خود تنظیم می‌کند (رضایی و همکاران، ۲۰۰۸). این سازمان‌دهی نحوه زندگی نیازمند مجموعه‌ای از

توانش‌های شخصی و اجتماعی است. برای مثال توانش مدیریت زمان که در مداخله مدیریت چندوجهی تنیدگی آموزش داده می‌شود، نقش مهمی در زندگی فرد ایفا خواهد نمود و موجب می‌شود تا خبرنگاران ابعاد مختلف را در زندگی خود بگنجانند و حتی به عواملی چون تغذیه، خواب کافی و فعالیت جسمانی نیز توجه نمایند و همه زندگی خود را وقف کار نکنند، بلکه به حالتی از تعادل دست پیدا کنند. همچنین توانش‌های ارتباطی و جرأت‌ورزی نیز را نیز فراگیرند. نکته مهم اینکه برنامه مدیریت تنیدگی چندوجهی، جلساتی را نیز به تثبیت عادت‌های جدیدی که افراد یاد گرفته‌اند، اختصاص می‌دهند.

در اجرای پژوهش حاضر محدودیت‌هایی وجود داشت که در زیر آمده‌اند، از جمله این که پژوهش حاضر تنها بر روی خبرنگاران خبرگزاری فارس اجرا شد. در تعمیم داده‌ها و نتایج این پژوهش باید جانب احتیاط رعایت شود. همچنین به دلیل برخی محدودیت‌ها از جمله محدودیت زمانی، امکان برگزاری پیگیری وجود نداشت. پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های مداخله‌ای مدیریت تنیدگی به جای آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی و مقایسه نتایج حاصله با تحقیق پیش‌رو استفاده شود. این پژوهش بر روی جامعه آماری دیگر به منظور بررسی و اعتباریابی با توجه به زمینه‌های فرهنگی و جمعیت‌شناختی متفاوت تکرار شود. مهم‌ترین کاربرد این پژوهش می‌تواند اثربخشی آن در زمینه کاهش تنیدگی خبرنگاران باشد. این روش را می‌توان به منظور کاهش تنیدگی به تمامی دست‌اندرکاران و مدیران عرصه خبر و خبرنگاری توصیه نمود تا با انجام آن توسط متخصصان به بهبود سطح رضایت کارکنان و کاهش تنش‌ها و تنیدگی شغلی آنان پردازند. با توجه به تأثیر آموزش مدیریت چندوجهی تنیدگی بر افزایش بهزیستی، پیشنهاد می‌شود که این مدل در برنامه‌های مداخله‌ای سایر خبرگزاری‌ها قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد که کاربردهای این روش توسط متخصصین با اتکا به تعداد جلسات بیشتر و تمرین‌های غنی‌تر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در آینده همراه با پیگیری‌های شش ماهه تا یک‌ساله انجام شود.

پی‌نوشت‌ها:

منابع و مأخذ فارسی:

- اوشک سرایی، م؛ رودگر نژاد، ف. و اناری، ح. ر. (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر تنیدگی شغلی «فشار روانی» خبرنگاران «صدا و سیمای ایران» جمهوری اسلامی ایران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کار آفرینی و توسعه اقتصادی، تهران، ایران.
- جعفری، ع؛ حاجلو، ن؛ فغانی، ر؛ خزان، ک. (۱۳۹۱). رابطه رواندرستی و سرسختی روانشناختی با سلامت روانی سالمندان. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*. ۱۰(۶): ۴۳۱-۴۴۰.
- رضایی، م؛ ناجی اصفهانی، ه؛ مؤمنی قلعه قاسمی، ط؛ ابراهیمی، ا؛ کریمیان، ج. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین سلامت معنوی با تنیدگی، اضطراب و برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی زنان مبتلا به سرطان سینه مراجعه‌کننده به مرکز درمانی تخصصی سرطان اصفهان. *مجله دانشکده علوم پزشکی اصفهان*. ۳۰(۱۹۵): ۹۲۲-۹۳۰.
- شولتز، د؛ شولتز، س. ا. (۱۳۷۸). *نظریه‌های شخصیت*، ترجمه سیدمحمدی. تهران: هما.
- غباری بناب، ب؛ متولیپور، ع؛ حبیبی عسگرآباد، م. (۱۳۸۸). رابطه اضطراب و افسردگی با میزان معنویت در دانشجویان دانشگاه تهران. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*. ۲(۱۰): ۱۱۰-۱۲۳.
- مقیم، س. م. (۱۳۸۶). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. انتشارات ترمه.
- موسوی، ا؛ علیپور، ا؛ زارع، ح؛ آگاه‌هریس، م. و جانبزرگی، م. (۱۳۹۳). اثربخشی مداخله چندوجهی لرن بر اصلاح باورهای فراشناختی و فرانگرانی. *فصلنامه تازه‌های علوم شناختی*. ۱۶(۱): ۴۰-۴۸.

منابع و مأخذ خارجی:

- Agah- Heris, M., Mousavi, E. (2013). Comparison of personality types in different levels of perceived stress. *Journal of behavior sciences*. In press [Persian].
- Allahbakhshian, M., Jaffarpour, M., Parvizi, S., & Haghani, H. (2010). A Survey on relationship between spiritual wellbeing and quality of life in multiple sclerosis patients. *Zahedan Journal of Research in Medical*

Sciences, 12(3), 29-33.

- Barlow, D.H., Rapee, R.M., Reisner, L.C. (2001). *Mastering Stress. Euless:* American Health Publishing Company.
- Benson, H. (1982). The relaxation response: History, physiological basis, and clinical usefulness. *Acta Med Scand Supply, 660, 231-237.*
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: Measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management, 6(1), 45-55.*
- Burke, R.J. (2001). "Work holism in organizations: the role of organizational values", *Personnel Review, 30-645.*
- Cartwright, S., & Cooper, C.L. (1997). *Managing workplace stress (Vol. 1).* Sage.
- Cohen S, Kamarck T, Mermelstein RA. (1983). Global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior. 24:385-96.*
- Cohen S, Williamson G. (1988). *Perceived stress in a probability of the United States.* In: Spaceman S, Oskamp S, editors. *The social psychology of health.* California: sage.
- Daaleman, T.P. & Frey, B.B. (2004). The Spirituality Index of Well-Being: A new instrument for health-related quality of life research. *Annals of Family Medicine, 2, 499-503.*
- Duncan, L.G., Coatsworth, J.D., & Greenberg, M.T. (2009). A model of mindful parenting: Implications for parent-child relationships and prevention research. *Clinical child and family psychology review, 12(3), 255-270.*
- Elkins, D.N., Hedstrom, L.J., Hughes, L.L., Leaf, J.A., & Saunders, C. (1988). Toward a humanistic-phenomenological spirituality: Definition, description, and measurement. *Journal of humanistic Psychology, 28(4), 5-18.*
- French, J.R., & Caplan, R.D. (1972). Organizational stress and individual strain. *The failure of success, 30, 66.*
- Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G.P., & Rossier, J. (2012). The impact of personality and culture on the job demands-control model of job stress. *Swiss Journal of Psychology.*
- Lazarus, R.S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist, 46(8), 819-834.*
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The Facts about Work Addiction,* New York: World Publishing.
- Omidvari, S. (2010). Spiritual health, its nature and the instruments used. In: Abstracts of the 10th consecutive Annual Meeting of the Iranian Psychiatric Association. *Iranian Journal of Psychology. 16(3): 274.*
- Rezaei, M., Seyed Fatemi, N., & Hoseini, F. (2008). Spiritual well-being in Cancer Patients who undergo chemotherapy. *Hayat; 14(3, 4): 9-33.*
- Ross, R.R., & Altmaier, E.M. (1994). *Intervention in occupational stress: A*

handbook of counselling for stress at work. Sage.

- Rowold, J. (2011). Effects of spiritual well-being on subsequent happiness, psychological well-being, and stress. *Journal of religion and health, 50(4)*, 950-963.
- Sweeney, G.M., Nichols, K.A., & Cormack, M. (1993). Job stress in occupational therapy: Coping strategies, stress management techniques and recommendations for change. *The British Journal of Occupational Therapy, 56(4)*, 140-145.
- Thoits, P.A. (2013). Self, identity, stress, and mental health. In *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 357-377). Springer Netherlands.
- Ursin, H., & Eriksen, H.R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psycho neuroendocrinology, 29(5)*, 567-592.