

# مقایسه اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر ادراک تعارض کار - خانواده و رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل

محمدحسین گودرزی<sup>۱</sup>، علی مهداد<sup>۲\*</sup>، محسن گلپور<sup>۳</sup>

## چکیده

**مقدمه:** بازنشستگی، مرحله‌ای از زندگی انسان است که بازنشستگان از دوران بازنشستگی خود، رضایت چندانی ندارند، بررسی مسائل دوران پس از بازنشستگی و نقش اشتغال مجدد آن‌ها بر میزان سلامت روانی و جسمانی‌شان، دارای اهمیت خاصی است. بنابراین، پژوهش حاضر باهدف مقایسه اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر ادراک تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل انجام گردید.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر، پژوهش نیمه آزمایشی سه گروهی (دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل) و سه مرحله‌ای است و جامعه آماری کلیه بازنشستگان ۴۵ تا ۶۵ سال شاغل عضو کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان در زمستان ۱۴۰۰ بودند که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس ۴۵ نفر از آنان انتخاب و به‌صورت تصادفی در سه گروه قرار داده شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه تعارض کار - خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و پرسشنامه رضایت از زندگی (دینر و همکاران، ۱۹۸۵) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش تحلیل کواریانس و نرم‌افزار Spss24 استفاده گردید.

**نتایج:** نتایج نشان داد که در تعارض کار- خانواده در مرحله پس‌آزمون بین دو گروه آزمایش با گروه کنترل تفاوت معنادار ( $p < 0.05$ ) و در مرحله پیگیری نیز فقط بین گروه آموزش بسته مقابله با استرس با گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. در رضایت از زندگی نیز در مرحله پس‌آزمون و پیگیری بین دو گروه آزمایش با گروه کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ( $p < 0.05$ ). به‌علاوه، نتایج آزمون تعقیبی بونفرنی نشان داد که میزان اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی نسبت به شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بیشتر است.

**نتیجه‌گیری:** پژوهش حاضر، حمایتی تجربی برای هردو آموزش در جهت کاهش ادراک تعارض کار- خانواده و افزایش رضایت از زندگی در بازنشستگان شاغل فراهم می‌نماید و با توجه به نتایج آزمون تعقیبی بونفرنی، آموزش مقابله با استرس شغلی توصیه می‌گردد.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش مقابله با استرس شغلی، شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی، ادراک تعارض کار- خانواده، رضایت از زندگی، بازنشستگان شاغل

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

<sup>۳</sup> دانشیار گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

\* (نویسنده مسئول): تلفن تماس: ۰۹۱۳۱۱۱۶۷۰۶، پست الکترونیک: alimahdad.am@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

## مقدمه

همه شاغلین، روزی دوران بازنشستگی را سرانجام تجربه خواهند نمود. بازنشستگی را می‌توان موقعیتی مهم و پدیده اجتماعی تلقی نمود که در زندگی شغلی سرمایه انسانی به وقوع می‌پیوندد. دورانی که فرد با جدا شدن از ایفای نقشی که سال‌های پی‌درپی داشته، انتظار می‌رود آرامش و آسایش را برای فرد به دنبال داشته باشد. از طرفی، به دلیل عدم آشنایی فرد با نقش جدید، وی دچار اضطراب و سرگردانی شده و بعد از سال‌ها زندگی شغلی، فرد را از نظر روانی و عاطفی تحت تأثیر قرار داده که این امر تغییر و تحول در امور روزمره را به دنبال دارد (۱). تجربه بازنشستگی ممکن است برای افراد، ویژگی‌های متفاوت و شاید متضادی داشته باشد. گروهی معتقدند بازنشستگی، دوره طلایی زندگی است و به افراد این مجال را می‌دهد تا به نقش‌های دیگر خود (به‌غیر از اشتغال) در زندگی بیشتر توجه کنند و بتوانند به دغدغه‌های شخصی یا فعالیت‌های تفریحی بپردازند. در نتیجه، بازنشستگی و خروج فرد از بازار کار به معنای فراغت از فعالیت شغلی اجباری و بهره بردن از آرامش و آسایش در دوره جدید و طلایی زندگی است. از سوی دیگر، برخی بازنشستگی را تجربه‌ای توأم با احساس طردشدگی یا خروج اجباری از مشارکت اجتماعی تعریف می‌کنند؛ زیرا خروج از بازار کار را به معنای از دست رفتن حس هویت شغلی و طرد از فعالیت‌های معنا بخش زندگی می‌دانند. این احساس به معنای طردشدگی ناخواسته افراد یا گروه‌ها از فرایندهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است که از مشارکت کامل آن‌ها در جامعه‌هایی که در آن زندگی می‌کنند، جلوگیری می‌کند (۲). در نتیجه، شناخت دقیق این تفاوت‌ها، لازمه سیاست‌گذاری در حوزه بازنشستگان است؛ زیرا این جزئیات مستقیماً با سیاست، برنامه‌ها و مقررات ارتباط پیدا می‌کند (۳). بازنشستگی در واقع به معنای تدارک گذر از نقشی به نقش دیگر و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی است. این انتقال همیشه با تغییراتی در کار، ارتباطات، تصویر فرد از خودش و بروز نگرانی همراه است (۴). براون (۵) می‌نویسد: بازنشستگی بر استقلال، ثبات، ارتباطات اجتماعی، فعالیت‌ها، مهارت‌های حرفه‌ای و افزایش اوقات فراغت تأثیرگذار است و می‌تواند چالش‌های مهمی در سازگاری از نظر مالی، اجتماعی و هیجانی ایجاد کند.

علی‌رغم آن‌که افراد بازنشسته، در اکثر کشورهای جهان، در حال سپری کردن دوران بازنشستگی خود بدون نگرانی برای

تأمین معاش هستند و به‌عنوان "شهروندان ممتاز جامعه" دارای منزلت اجتماعی خاصی هستند، در ایران بازنشستگی به‌گونه‌ای می‌باشد که به علت هزینه‌های بالا و مشکلات معیشتی، مبدل به سخت‌ترین دوران زندگی اغلب مردم گردیده و می‌توان اندیشه یافتن کار جدید برای کسب درآمد جهت تأمین هزینه سنگین مخارج زندگی را عمده‌ترین دغدغه افراد بازنشسته مدنظر قرارداد. شاغلین در ایران، به علل مختلفی همچون مشکلات معیشتی، به‌ویژه کارکنان دولتی به بازنشسته شدن متمایل نیستند؛ در صورتی‌که شروع چنین دورانی قاعداً به علت آماده نمودن فرصت کافی برای استراحت، تفریح و مسافرت برای کارکنانی که حدود ۳۰ سال فعالیت متمادی داشتند، به‌عنوان یک دوره کامل آرامش، باید مطلوب تلقی گردد. می‌توان گفت خلا ناشی از بازنشستگی، عوارض شدیدی را برای فردی که مدت‌ها به‌صورت مستمر فعالیت کرده و یک‌باره از سازمان خویش فاصله می‌گیرد به دنبال دارد. بنابراین، تمایل برای بازگشت به خدمت بالا می‌رود (۶).

پرواضح است که مسائل روانی در کنار ناتوانی‌های جسمانی در مورد بازنشستگان در مقایسه با سایر طبقات سنی پررنگ‌تر است (۷) و به نظر می‌رسد که این تأثیرپذیری در مورد بازنشستگانی که مجدداً شغلی را انتخاب می‌کنند با افرادی که بیکاری را انتخاب می‌کنند متفاوت باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اشتغال مجدد بازنشستگان بر بهبود کیفیت زندگی آنان به‌طور معناداری مؤثر است (۸). همچنین در بازنشستگانی که موفق به اشتغال مجدد نشده‌اند، نمره سلامت روانی و جسمانی به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای کاهش نشان داده است (۹). با این وجود می‌توان چنین نتیجه گرفت که اشتغال مجدد برای بازنشستگان در جهانی که سریعاً رو به‌پیر شدن می‌رود و افراد سالمند نقش مهمی در فعالیت‌های داوطلبانه، انتقال تجربه و دانش خواهند داشت، می‌تواند بسیار مفید باشد. این قشر از افراد بعد از فراغت از کار همچنان به‌عنوان مشاور در سیستم‌های کاری باقی می‌مانند و بدیهی است که این نقش عظیم و مشارکت مفید در امر توسعه، زمانی می‌تواند توأم با شادابی و لذت باشد که سالمندان از سلامت و رفاه کافی برخوردار باشند (۱۰).

در این ارتباط، متغیر رضایت از زندگی به‌عنوان یکی از شاخص‌های سلامت روانی که ناشی از ارزیابی شناختی و عاطفی فرد از زندگی است، مورد توجه بسیاری از متخصصان مختلف

زندگی و تعارض کار- خانواده تأثیر بگذارند که از جمله آن‌ها می‌توان به استرس شغلی اشاره نمود. امروزه، استرس شغلی یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی منابع انسانی در جهان می‌باشد، به‌گونه‌ای که سازمان بین‌المللی کار به‌صراحت بیان می‌نماید که استرس شغلی، شناخته‌شده‌ترین پدیده‌ای است که سلامتی کارکنان را تهدید می‌کند (۲۲). در تعریفی، استرس شغلی را به‌طور کلی به‌عنوان احساس کارکنان نسبت به تنش، سختی، ناامیدی، اضطراب و نگرانی‌های ناشی از کار در نظر می‌گیرند (۲۴). به اعتقاد وارد (۲۰۰۶)، یک شغل هنگامی می‌تواند استرس‌زا باشد که ملزومات موردنیازش از قبیل ابزارهای مناسب در جهت برانگیختن کارکنان یا یک محیط کار امن فراهم نشود و توانایی‌های موردنیاز کارکنان برای برآورده کردن این ملزومات، خارج از تقاضاهای شغلی قرار بگیرد (۲۵). مطالعات حاکی از آن است که افزایش میزان استرس شغلی در کارکنان، منجر به بروز نشانه‌های روانی از قبیل اضطراب، ناکامی، افسردگی، انزوا و بی‌زاری شده که می‌تواند سلامت روان افراد و نیز سطح رضایت کلی آن‌ها از زندگی را کاهش دهد (۲۲). به‌علاوه، پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که استرس شغلی بر تعارض کار- خانواده اثرگذار است (۲۶). به اعتقاد گرینه‌اوس و بیوتل (۱۷) استرس شغلی، تحریک‌پذیری، خستگی یا اشتغال به مشکلات درون نقش را به دنبال دارد که منجر به محدود شدن توانایی فرد برای رویارویی با مطالبات نقش دیگر (خانواده) می‌گردد. از عوامل استرس‌زای شناخته‌شده در محیط کار می‌توان به متغیرهایی همچون ساعات کاری (۲۷)، تعارض و اضطراب (۲۸)، فشارزاهای نقش (۲۹) و در محیط خانوادگی به عواملی از قبیل داشتن فرزند خردسال و بزرگ‌سال نیازمند مراقبت در خانه (۳۰) و تعارض زناشویی و والدینی (۳۱) اشاره نمود که منابع فرد در روبرو شدن با انتظارات نقش دیگر مشکل به وجود می‌آورند. سرانجام، استرس موجود در محل کار سبب می‌شود که فرد انرژی و زمان کافی برای انجام نقش‌های خانوادگی خویش را نداشته و از مشارکت در فعالیت‌های زندگی خانوادگی خود مانند شرکت در جشن‌های خانوادگی و لذت بردن از آن‌ها دور بماند (۲۳).

با توجه به آنچه تاکنون درباره استرس شغلی گفته شد، بر اساس پژوهش‌های انجام‌گرفته (۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۲۰)، دو مداخله مؤثر بر کاهش استرس شغلی و در نتیجه کاهش تعارض

قرارگرفته است. در تعریفی، رضایت از زندگی را به‌عنوان قضاوت شخصی از سعادت و بهره‌وری و کیفیت زندگی مبتنی بر ملاک‌های انتخاب هر شخص می‌دانند (۱۱). به عبارتی، رضایت از زندگی مفهوم کلی و ناشی از نحوه ادراک (عاطفی و شناختی) فرد از کل زندگی می‌باشد (۱۲). از این‌رو، افراد دارای رضایت از زندگی بالا، تجربه هیجان‌های مثبت بیشتری را خواهند داشت، پیرامون خود را ارزیابی مثبت‌تری کرده و آن‌ها را مطلوب وصف می‌کنند (۱۳). همچنین، رضایت از زندگی را می‌توان بازتاب توازن بین آرزوهای فرد و شرایط فعلی او تعریف نمود و هرچه این توازن بیشتر باشد، میزان رضایتمندی از زندگی نیز بیشتر خواهد بود (۱۴). در این ارتباط، کارکنان با قرار گرفتن در سنین کهولت و از کارافتادگی، در اکثر موارد دچار مشکلات مختلفی همچون بیماری جسمی، مشکلات اقتصادی، تنهایی و غیره می‌گردند که این شرایط بر رضایت آن‌ها از زندگی تأثیرگذار است (۱۵).

امروزه، به اعتقاد اکثر متخصصان رفتار سازمانی، اثرات کار زیاد و عدم تعادل مطلوب میان کار، زندگی شخصی و خانوادگی کارکنان و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، منجر به ایجاد مجموعه عواملی می‌گردد که به‌طور متقابل یکدیگر را تشدید نموده و سرانجام، منجر به خطرات جدی برای شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده و جوامع می‌گردد (۱۶). گرینه‌اوس و بیوتل (۱۷) برای اولین بار تعارض کار- خانواده را مفهوم‌سازی کرده‌اند. در سال‌های اخیر، علاقه به تعارض میان حوزه‌های کار و زندگی خانوادگی و تعارضاتی که افراد میان نقش آن‌ها در خانواده و محل کار تجربه نموده‌اند، افزایش یافته که آن را تعارض کار- خانواده نامیده‌اند (۱۸). تعارض کار- خانواده را می‌توان نوعی تداخل منفی بین نقش‌ها دانست که ضمن آن، فشارهای ناشی از شغل و خانواده با یکدیگر ناسازگار هستند و نقش‌ها و انتظارات مختلف باهم همسو نیست (۱۹). مطالعات انجام‌گرفته حاکی از آن است که تعارض کار- خانواده با اثراتی همچون کاهش رضایتمندی در خانواده، ترک کار و تشدید بحران منجر به نگرانی مهمی برای سازمان‌ها و افراد می‌گردد. به‌علاوه در پژوهشی دیگر نشان داده شد که تعارض کار- خانواده دارای رابطه مستقیمی با افسردگی، تنش، علائم جسمانی و خستگی است (۲۰).

در این راستا، بر اساس پژوهش‌های انجام‌گرفته (۲۱، ۲۲، ۲۳) می‌توان گفت عوامل شغلی متعددی می‌توانند بر رضایت از

مبتنی بر ذهن آگاهی بر مؤلفه‌های مختلف روان‌شناختی و شغلی و از آنجا که در کارکنان بازنشسته، بازگشت به محیط کاری، پس از بازنشستگی، نیاز به تجدید روحیه‌ی کاری و بالا بردن روحیه در این کارکنان دارد، این پژوهش باهدف مقایسه اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر ادراک تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل انجام گرفت که البته تاکنون پژوهشی در ایران در ارتباط با متغیرهای مذکور انجام نگرفته که از این نظر حائز اهمیت است. بنابراین فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از:

- ۱- اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر تعارض کار- خانواده در افراد بازنشسته شاغل متفاوت است.
- ۲- اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر رضایت از زندگی در افراد بازنشسته شاغل متفاوت است.

#### روش بررسی

پژوهش حاضر یک پژوهش نیمه آزمایشی سه گروهی (دو گروه آزمون و یک گروه کنترل) و سه مرحله‌ای (با پیش‌آزمون، پس‌آزمون و دوره پیگیری) بوده است. جامعه آماری کلیه بازنشستگان ۴۵ تا ۶۵ سال شاغل عضو کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان در زمستان ۱۴۰۰ بودند که از میان آنان و بر اساس توصیه‌های صاحب‌نظران حوزه روش‌شناسی و روش‌های نمونه‌گیری تعداد ۴۵ نفر (برای سه گروه و هر گروه ۱۵ نفر) با در نظر گرفتن معیارهای ورود و خروج به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به‌صورت تصادفی در سه گروه جایگزین شدند. از معیارهای ورود می‌توان به تمایل به شرکت در پژوهش، حداقل تحصیلات سیکل، دامنه سنی ۴۵ تا ۶۵ سال، پذیرش و تعهد نسبت به اصول و قواعد گروهی آموزش، دارا بودن سلامت روان‌شناختی و جسمانی که مانع از مشارکت فعال در پژوهش شود و قرار نداشتن تحت درمان‌های پزشکی و روان‌پزشکی که در فرایند آموزش مداخله کنند، اشاره نمود و معیارهای خروج نیز شامل عدم تمایل ادامه شرکت در پژوهش و غیبت بیش از دو جلسه در مراحل آموزش بود.

**پرسشنامه تعارض کار - خانواده:** برای سنجش تعارض کار - خانواده از ۹ گویه مرتبط با تعارض کار - خانواده از پرسشنامه ۱۸ سؤالی کارلسون و همکاران (۴۱) استفاده شد. مقیاس پاسخگویی به سؤالات آن بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (

کار- خانواده و افزایش رضایت از زندگی، آموزش مهارت مقابله با استرس شغلی و شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی است. مایکن بام در سال ۱۹۷۷، روش آموزش مهارت مقابله با استرس را جهت تجهیز افراد به مهارت‌های مقابله با استرس ابداع نمود که به روش خودآموزی نیز معروف است (۳۶). آموزش مهارت مقابله با استرس، مجموعه فنون کاربردی است که هدف از آن، افزایش توانایی فرد برای مقابله با استرس و در نتیجه کاهش استرس ادراک‌شده است (۳۷). در این روش، هم بر مؤلفه‌های رفتاری و هم شناختی تأکید می‌گردد و هدف آن آمادگی افراد برای مواجهه با مشکلات خود است و نقش حیاتی در سلامت روانی و جسمانی آن‌ها ایفا می‌نماید. راهبردهای مقابله‌ای مؤثر منجر به کاهش واکنش فرد به سطوح بالای تنیدگی و تعدیل آثار بد و زیان‌بار آن می‌شود (۳۶).

به‌علاوه، در حوزه روان‌شناختی، امروزه درمان‌های شناختی از جمله ذهن آگاهی از طرفداران زیادی برخوردار است. یکی از روش‌های درمانی که برای کاهش استرس، کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش رضایت از زندگی به‌کاربرده می‌شود، شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی است که پژوهش‌های زیادی اثربخشی این نوع از آموزش‌های شناختی را در دسته وسیعی از مشکلات و ناهنجاری‌های روانی به ثبت رسانده‌اند (۳۳، ۳۴، ۳۵). اصل شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی، مدل کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی است که برگرفته از اصول علمی و درمانی شناختی - رفتاری و نیز برگرفته از میراث ۲۵۰۰ ساله آموزش ذهن آگاهی در بافت بودائیسیم است. درمان شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی منجر به ایجاد فرصت‌های ویژه‌ای برای بهبود تنظیم هیجان می‌شود (۳۸). ذهن آگاهی را می‌توان هوشیاری غیر قضاوتی، غیرقابل‌توصیف و مبتنی بر زمان حال نسبت به تجربه دانست که در یک‌زمان ویژه در محدوده توجه یک فرد قرار دارد (۳۹). هارتون - دویچ و هورتون (۴۰) نشان دادند که با افزایش ذهن آگاهی در پردازش اجتماعی از جنبه‌های گوناگون تعارضات متقابل درون فردی تغییراتی حاصل می‌شود. آن‌ها دریافتند که میزان آگاهی، خودتنظیمی و بازیابی تعادل نیز با افزایش ذهن آگاهی بهبود می‌یابد.

بنابراین، بر اساس آنچه گفته شد و با توجه به پیدایش استرس شغلی و تعارض کار- خانواده و به‌تبع کاهش رضایت از زندگی در افراد و ضرورت به‌کارگیری مداخله آموزشی مناسب و به‌علاوه اثربخشی آموزش مقابله با استرس و شناخت درمانی

که خلاصه جلسات آموزشی در جدول ۱ ارائه شده است. این بسته توسط (۳۸) تدوین و مورد استفاده قرار گرفت. پایایی و روایی آن بر اساس تأیید متخصصان با ضریب توافق ۰/۹۱ مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین، کهریزی و همکاران (۴۵)، بسته شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی را مورد استفاده و معتبر گزارش نمودند. شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی طی ۸ جلسه ۱ ساعت، توسط فرد آموزش دیده و صاحب صلاحیت علمی در این حوزه به صورت هفتگی برگزار گردید که محتوای جلسات در جدول ۲ ارائه گردیده است. محتوای آموزشی انتخاب شده اقتباسی از پژوهش (۳۸) می باشد. پس از اتمام آموزشها، پس از آزمون اجرا و به فاصله دو ماه آزمون پیگیری انجام گرفت.

### ملاحظات اخلاقی

کلیه ملاحظات اخلاقی شامل، بی نامی پاسخگویان، رازداری و استفاده از دادهها فقط در راستای اهداف پژوهش رعایت شده است. این مقاله مستخرج از پایان نامه دکتری رشته روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) و با کد IR.IAU.KHUISF.REC.1401.070 در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

### تحلیل داده‌های پژوهش

پس از جمع‌آوری دادهها، جهت آزمون فرضیات پژوهش، داده‌های مربوط به سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با استفاده از روش‌های توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. در سطح آمار توصیفی شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی (میانگین‌ها، انحراف معیار و خطای استاندارد) و در سطح آمار استنباطی نیز ابتدا با بررسی پیش‌فرض‌های لازم (نرمال بودن توزیع متغیرها، برابری واریانس‌های خطا و برقراری برابری شیب خطوط رگرسیون و برابری ماتریس واریانس - کواریانس، از تحلیل کواریانس استفاده به عمل آمد. این تحلیل‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS24 و در سطح اطمینان آماری ۰/۰۵ انجام شد.

### نتایج

در این قسمت ابتدا، جداول فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی به تفکیک برای سه گروه پژوهش ارائه و در نهایت نتایج مربوط به فرضیه‌های پژوهش ارائه خواهند شد. در جدول ۳ توزیع فراوانی گروه‌های پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی ارائه شده است.

کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) تنظیم و نمره‌گذاری شده است. حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۳ و حداقل ۹ می‌باشد. کارلسون و همکاران (۴۱) پایایی این مقیاس را برحسب ثبات درونی برای هر کدام از خرده مقیاس‌ها در دامنه ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش یراقی اصفهانی و مهداد (۴۲)، ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۹۴ به دست آمد.

**پرسشنامه رضایت از زندگی:** دینر و همکاران (۴۳) مقیاس رضایت از زندگی را برای همه گروه‌های سنی تهیه کردند. این مقیاس از ۴۸ سؤال، سه عاملی تشکیل شده است. ۱۰ سؤال آن با رضایت از زندگی مرتبط بود که پس از بررسی‌های متعدد در نهایت به ۵ سؤال کاهش یافت و به عنوان یک مقیاس مجزا مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس پنج گویه ای جهت سنجش میزان رضایت کلی از زندگی تهیه شده است. هر گویه این پرسشنامه در یک طیف ۷ گزینه‌ای ( کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) نمره می‌گیرد. حداکثر نمره در این پرسشنامه ۳۵ و حداقل ۵ می‌باشد. دینر و همکاران (۴۴) در نمونه‌ای متشکل از ۱۷۶ دانشجوی کارشناسی، ضریب همبستگی باز آزمایشی نمره‌ها را پس از دو ماه برابر ۰/۸۲ و ضریب آلفای کرونباخ را برابر ۰/۸۷ اعلام کردند. به علاوه، آن‌ها روایی همگرا و افتراقی مطلوب و الفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای این مقیاس گزارش نموده‌اند. این مقیاس توسط خیر و سامانی (۴۴) برای استفاده در ایران مورد اعتبار یابی قرار گرفته و روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۱ گزارش شده است. همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

### شیوه اجرای پژوهش

روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت ارائه پرسشنامه به بازنشستگان ۴۵ تا ۶۵ سال شاغل عضو کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان بود. پژوهشگر ابتدا خود را معرفی و سپس با توضیحات لازم و کافی در مورد موضوع و اهمیت موضوع مورد پژوهش از پاسخ‌گویان تقاضا نمود که پرسشنامه‌ها را به دقت مطالعه کرده و تکمیل نمایند (پیش‌آزمون). سپس، بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی طی ۱۰ جلسه آموزشی ۱ ساعت، به صورت هفتگی، توسط فرد دارای صلاحیت علمی (تدوین‌کننده بسته آموزش مقابله با استرس شغلی) برگزار شد

جدول ۱: محتوای جلسات بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی

جلسات	محتوای جلسات
جلسه اول	تلاش در جهت افزایش شناخت و آگاهی نسبت به استرس شغلی و آشنایی با مفهوم افسردگی و نقش تحریفات شناختی در بروز و ادامه افسردگی (به طور اجمالی) همچنین آشنایی با مفهوم فرسودگی شغلی. لازم به ذکر است آشنایی و معارفه و بیان قوانین و اصول حاکم بر آموزش و تعداد جلسات آموزشی در این جلسه انجام شد و در ادامه جلسه سعی گردید زمینه‌ای برای برقراری و تعمیق رابطه گروهی و آموزشی همراه با یادآوری تعهد و رازداری به منظور ایجاد فضایی امن و قابل اعتماد برای راحتی و مشارکت هرچه بیشتر آزمودنی‌ها شکل داده شود. در ابتدای همین جلسه پیش‌آزمون نیز به مرحله اجرا درآمد.
جلسه دوم	در این جلسه سعی گردید در طی مراحل تعریف افسردگی و ایجاد آگاهی نسبت به مثلث شناختی بک همراه با ذکر مثال، به تبیین ارتباط بین افسردگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرداخته شود.
جلسه سوم	این جلسه پیرامون آشنایی با تحریف‌های شناختی، نحوه شناسایی آن‌ها و افکار جایگزین اجرا گردید.
جلسه چهارم	در این جلسه راجع به مفهوم اضطراب، علائم و عوامل ایجادکننده آن، استرس شغلی و تکنیک‌های کاهنده آن، عوامل اضطراب‌آور در محیط کار، همچنین تکنیک‌های مقابله‌ای آرامش‌بخش در فوریت‌های استرس شغلی صحبت شد و آموزش به روش بحث گروهی مدیریت گردید.
جلسه پنجم	محتوای این جلسه پیرامون آشنایی با روش‌های مقابله‌ای روان‌شناختی برای کاهش اضطراب در محیط کار تنظیم و اجرا گردید.
جلسه ششم	در این جلسه پیرامون معرفی هوش هیجانی، تعریف‌های مرتبط با آن، آشنایی با مؤلفه‌های این مفهوم بحث شد و چگونگی استفاده از هوش هیجانی در محیط کار آموزش داده شد.
جلسه هفتم	محتوای این جلسه با محوریت توانمندسازی قابلیت‌های هوش هیجانی و آموزش جرئت‌ورزی در حیطه مهارت‌های ارتباطی تنظیم و اجرا گردید.
جلسه هشتم	هدف و مسیر این جلسه در جهت ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی با محتوای آشنایی با شیوه‌های مختلف "نه گفتن" بود.
جلسه نهم	تلاش گردید پیرامون شناخت خود و باورهای معناشناختی باهدف تقویت انگیزه و تحمل‌پذیری بحث گروهی انجام شود.
جلسه دهم	تلاش گردید با محوریت یاد خدا، باورهای معناشناختی و ادامه بحث انسان و هستی در حیطه معناشناختی اهداف تقویت حس مسئولیت‌پذیری، تقویت انگیزه و تحمل‌پذیری و کاهش اضطراب و استرس حاصل شود.

جدول ۲: محتوای جلسات شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی

جلسات	محتوای جلسات
جلسه اول	در مورد اهداف و قوانین گروه توضیحاتی ارائه شد و از شرکت‌کنندگان خواسته شد که در همه جلسات حضوری فعال داشته باشند.
جلسه دوم	هدف جلسه اول این بود که به افراد بیاموزیم تا بدانند چه مواقعی ذهن آن‌ها به سوی هدایت خودکار می‌رود تا بتوانند آن را کنترل کنند. ریشه مشکلات را در تمرین‌های وارسی بدنی به بحث و بررسی بگذارد و به این مسئله پی ببرد که چگونه افسردگی با به وجود آمدن افکار و احساسات نظام‌مند یکدیگر را تقویت می‌کنند و موجب ایجاد چرخه معیوبی می‌شود که چالش با آن دشوار است.
جلسه سوم	آگاهی از این موضوع بود که ذهن چگونه می‌تواند اغلب مشغول و پراکنده باشد و تمرکز عامدانه، آگاهی بر تنفس و یکپارچه بودن یادگیری می‌شود.
جلسه چهارم	فرد بتواند از زاویه دیگری به وقایع نگاه کند تا دید گسترده و متفاوتی نسبت به آن‌ها داشته باشد. تشویق افراد تا احساسات ناامیدی و تأسف در مورد گذشته را رها کنند.
جلسه پنجم	در هدف پذیرش تجارب و احساسات ناخوشایند و ایجاد رابطه‌هایی متفاوت با تجربه شود.
جلسه ششم	کاهش اتحاد مراجع با افکار خودش بود به گونه‌ای که به آن‌ها به عنوان فکر بنگرد و بتواند با آن‌ها رابطه بیشتری برقرار کند و از آن‌ها آگاه شود.
جلسه هفتم	هدف این بود که مراجع به این نتیجه برسد که آگاهی به‌تنهایی برای حل مشکلات کافی نیست.
جلسه هشتم	مراجع باید به این نتیجه می‌رسید که به تدریج نحوه مراقبت از خود و ارزش‌گذاری تجربه لحظه‌به‌لحظه را یاد بگیرد.

جدول ۳: جدول توزیع فراوانی و درصد فراوانی گروه‌های پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی

ردیف	متغیر و زیرگروه‌ها	گروه کنترل		شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی		آموزش مقابله با استرس شغلی	
		فراوانی	% فراوانی	فراوانی	% فراوانی	فراوانی	% فراوانی
گروه‌های تحصیلی							
۱	زیر دیپلم	۲	۱۳/۳	۱	۶/۷	۳	۲۰
۲	دیپلم و فوق دیپلم	۱۰	۶۶/۷	۶	۴۰	۸	۵۳/۳
۳	لیسانس و بالاتر	۳	۲۰	۸	۵۳/۳	۴	۲۶/۷
۴	مجموع	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰
۵	مقدار خی‌دو				۵/۸۶		
۶	معناداری				$p=۰/۴۴$		
گروه‌های سنی							
۱	۴۶ تا ۵۵ سال	۷	۴۶/۷	۷	۴۶/۷	۸	۵۳/۳
۲	۵۶ تا ۶۵ سال	۷	۴۶/۷	۶	۴۰	۶	۴۰
۳	۶۶ سال و بالاتر	۱	۶/۶	۲	۱۳/۳	۱	۶/۷
۴	مجموع	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰
۵	مقدار خی‌دو				۰/۷۰		
۶	معناداری				$p=۰/۹۵$		
وضعیت تأهل							
۱	فوت همسر	۲	۱۳/۳	۳	۲۰	۲	۱۳/۳
۲	متأهل	۱۱	۷۳/۳	۸	۵۳/۳	۱۲	۸۰
۳	مجرد یا مطلقه	۲	۱۳/۴	۴	۲۶/۷	۱	۶/۷
۴	مجموع	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰
۵	مقدار خی‌دو				۳/۶۲		
۶	معناداری				$p=۰/۷۳$		
سابقه کار قبل از بازنشستگی							
۱	تا ۲۵ سال	۹	۶۰	۱۰	۶۶/۷	۱۱	۷۳/۳
۲	۲۶ تا ۳۰ سال	۴	۲۶/۷	۳	۲۰	۳	۲۰
۳	۳۱ سال و بالاتر	۲	۱۳/۳	۲	۱۳/۳	۱	۶/۷
۴	مجموع	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰
۵	مقدار خی‌دو				۵/۳۲		
۶	معناداری				$p=۰/۳۹$		
سابقه شغلی بعد از بازنشستگی							
۱	تا ۳ سال	۳	۲۰	۶	۴۰	۶	۴۰
۲	۳ تا ۵ سال	۷	۴۶/۷	۷	۴۶/۷	۶	۴۰
۳	۶ سال و بالاتر	۵	۳۳/۳	۲	۱۳/۳	۳	۲۰
۴	مجموع	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰
۵	مقدار خی‌دو				۵/۳۲		
۶	معناداری				$p=۰/۳۹$		
جنسیت							
۱	مرد	۱۳	۸۶/۷	۱۰	۶۶/۷	۱۱	۷۳/۳
۲	زن	۲	۱۳/۳	۵	۳۳/۳	۴	۲۶/۷
۳	مجموع	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰	۱۵	۱۰۰
۴	مقدار خی‌دو				۱/۶۸		
۵	معناداری				$p=۰/۴۳$		

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در متغیرهای تحصیل، سن، وضعیت تأهل، سابقه قبل از بازنشستگی، سابقه شغلی بعد از بازنشستگی و جنسیت بر اساس نتایج آزمون خی از نظر توزیع فراوانی بین سه گروه تفاوت معناداری وجود ندارد

جدول ۴: نتایج آزمون شاپیرو-ویلک و آزمون لوین در تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی

ردیف	متغیر	آزمون شاپیرو-ویلک		آزمون لوین	
		آماره	معناداری	آماره	معناداری
۱	تعارض کار-خانواده (پیش‌آزمون)	۰/۹۰	۰/۰۰۱	۱/۲۵	۰/۳۰
۲	تعارض کار-خانواده (پس‌آزمون)	۰/۹۶	۰/۱۳	۰/۸۵	۰/۴۴
۳	تعارض کار-خانواده (پیگیری)	۰/۹۶	۰/۰۹	۰/۴۶	۰/۶۳
۴	رضایت از زندگی (پیش‌آزمون)	۰/۹۴	۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۸۶
۵	رضایت از زندگی (پس‌آزمون)	۰/۹۵	۰/۰۶	۲/۰۱	۰/۱۵
۶	رضایت از زندگی (پیگیری)	۰/۹۷	۰/۲۳	۱/۷۴	۰/۱۹

جدول ۴ مشاهده می‌شود، تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی دارای برابری واریانس خطا بوده‌اند. در جدول ۵ میانگین و انحراف معیار مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی در گروه‌های آزمایش و گروه کنترل پژوهش ارائه شده است.

جدول ۵: میانگین و انحراف معیار تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی در سه گروه پژوهش در سه مرحله زمانی

متغیر	مرحله زمانی	گروه کنترل		شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی		آموزش مقابله با استرس	
		SD	M	SD	M	SD	M
تعارض کار-خانواده	پیش‌آزمون	۹/۹۹	۴۵/۸۰	۱۱/۶۵	۴۶/۵۶	۱۳/۲۲	۴۴/۹۳
	پس‌آزمون	۱۰/۳۱	۴۵/۹۳	۷/۶۳	۳۹/۲۷	۱۱/۳۰	۳۸/۸۰
	پیگیری	۱۰/۱۹	۴۶/۱۳	۸/۳۴	۴۱/۲۷	۱۰/۰۹	۳۹/۱۳
رضایت از زندگی	پیش‌آزمون	۵/۸۳	۱۴	۶/۶۲	۱۲/۴۷	۶/۱۲	۱۵/۸۰
	پس‌آزمون	۵/۶۵	۱۳/۸۷	۶/۴۸	۱۷/۴۰	۴/۹۹	۱۹/۲۷
	پیگیری	۵/۴۲	۱۴	۶/۳۸	۱۶/۶۷	۴/۲۷	۱۸/۹۳

چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در تعارض کار-خانواده، گروه شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی و گروه آموزش مقابله با استرس در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نسبت به گروه کنترل مقداری کاهش را در میانگین داشته‌اند. همچنین چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در رضایت از زندگی، گروه شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی و گروه

آموزش مقابله با استرس در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نسبت به گروه کنترل مقداری کاهش را در میانگین داشته‌اند. همچنین چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در رضایت از زندگی، گروه شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی و گروه آموزش مقابله با استرس در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نسبت به گروه کنترل مقداری افزایش را در میانگین داشته‌اند. نتایج تحلیل کوواریانس برای تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی به تفکیک در مرحله پس‌آزمون و مرحله پیگیری پس از کنترل اثر پیش‌آزمون در جدول ۶ ارائه شده است.



جدول ۶: نتایج تحلیل کوواریانس در تعارض کار-خانواده در پس‌آزمون و پیگیری پس از کنترل اثر پیش‌آزمون

مرحله زمانی و متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	سطح معناداری	مجذور ضریب اتا	توان آزمون
<b>تعارض کار-خانواده</b>								
پس‌آزمون	اثر پیش‌آزمون	۲۱۲۱/۱۴	۱	۲۱۲۱/۱۴	۴۴/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۱
	عضویت گروهی	۴۷۲/۴۴	۲	۲۳۶/۲۲	۴/۹۲	۰/۰۱۲	۰/۱۹	۰/۷۸
	خطا	۱۹۶۹/۱۳	۴۱	۴۸/۰۳	-	-	-	-
	کل	۶۸۴۵	۴۴	-	-	-	-	-
پیگیری	اثر پیش‌آزمون	۲۳۹۵/۴۹	۱	۲۳۹۵/۴۹	۶۴/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۱
	عضویت گروهی	۳۵۵/۹۸	۲	۱۷۷/۹۹	۵/۰۱	۰/۰۱	۰/۱۹	۰/۷۸
	خطا	۱۴۵۶/۹۰	۴۱	۳۵/۵۳	-	-	-	-
	کل	۴۲۳۸/۵۸	۴۴	-	-	-	-	-
<b>رضایت از زندگی</b>								
پس‌آزمون	اثر پیش‌آزمون	۶۸۸/۲۴	۱	۶۸۸/۲۴	۴۰/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۵۰	۱
	عضویت گروهی	۱۹۲/۵۳	۲	۹۶/۲۶	۵/۶۷	۰/۰۰۷	۰/۲۲	۰/۸۴
	خطا	۶۹۶/۰۲	۴۱	۱۶/۹۸	-	-	-	-
	کل	۱۶۰۹/۹۱	۴۴	-	-	-	-	-
پیگیری	اثر پیش‌آزمون	۶۷۲/۸۳	۱	۶۷۲/۸۳	۴۸/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۵۴	۱
	عضویت گروهی	۱۳۷/۹۹	۲	۶۸/۹۹۷	۵/۰۲	۰/۰۱	۰/۲۰	۰/۷۹
	خطا	۵۶۳/۴۳	۴۱	۱۳/۷۴	-	-	-	-
	کل	۱۴۱۹/۲۰	۴۴	-	-	-	-	-

و  $(p < 0/01)$  بین گروه‌های پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. در مرحله پس‌آزمون اندازه اثر برابر با  $0/22$  و توان آزمون برابر با  $0/84$  است. به این معنی که تحلیل کوواریانس با  $84$  درصد توان،  $20$  درصد تفاوت حداقل بین دو گروه از سه گروه پژوهش را نشان داده است. همچنین در مرحله پیگیری نیز پس از کنترل اثر پیش‌آزمون در رضایت از زندگی ( $F=5/02$ ,  $df=2$ ) و  $(p \leq 0/01)$  بین گروه‌های پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. در مرحله پیگیری اندازه اثر برابر با  $0/20$  و توان آزمون برابر با  $0/79$  است. به این معنی که تحلیل کوواریانس با  $79$  درصد توان،  $20$  درصد تفاوت حداقل بین دو گروه از سه گروه پژوهش را نشان داده است. در جدول ۷ نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه‌های جفتی تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری بین گروه‌های پژوهش ارائه شده است.

چنان‌که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در مرحله پس‌آزمون پس از کنترل اثر پیش‌آزمون در تعارض کار-خانواده ( $F=4/92$ ,  $df=2$  و  $p < 0/05$ ) بین گروه‌های پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. در مرحله پس‌آزمون اندازه اثر برابر با  $0/19$  و توان آزمون برابر با  $0/78$  است. به این معنی که تحلیل کوواریانس با  $78$  درصد توان،  $19$  درصد تفاوت حداقل بین دو گروه از سه گروه پژوهش را نشان داده است. همچنین در مرحله پیگیری نیز پس از کنترل اثر پیش‌آزمون در تعارض کار-خانواده ( $F=5/01$ ,  $df=2$  و  $p < 0/01$ ) بین گروه‌های پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد. در مرحله پیگیری اندازه اثر برابر با  $0/19$  و توان آزمون برابر با  $0/78$  است. به این معنی که تحلیل کوواریانس با  $78$  درصد توان،  $19$  درصد تفاوت حداقل بین دو گروه از سه گروه پژوهش را نشان داده است. همچنین چنان‌که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در مرحله پس‌آزمون پس از کنترل اثر پیش‌آزمون در رضایت از زندگی ( $F=5/67$ ,  $df=2$ )

جدول ۷: نتایج آزمون بونفرونی برای مقایسه دوه‌دو گروه‌های پژوهش در تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی

مرحله زمانی	گروه مبنا	گروه مورد مقایسه	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	معناداری
<b>تعارض کار-خانواده</b>					
پس‌آزمون	گروه کنترل	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	۷/۱۱	۲/۵۳	۰/۰۲
	گروه کنترل	آموزش مقابله با استرس	۶/۶۱	۲/۵۳	۰/۰۴
پیگیری	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	آموزش مقابله با استرس	-۰/۴۰	۲/۵۳	۱
	گروه کنترل	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	۵/۳۴	۲/۱۸	۰/۰۶
	گروه کنترل	آموزش مقابله با استرس	۶/۴۴	۲/۱۸	۰/۰۱
	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	آموزش مقابله با استرس	۱/۱	۲/۱۸	۱
<b>رضایت از زندگی</b>					
پس‌آزمون	گروه کنترل	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	-۴/۵۳	۱/۵۱	۰/۰۱
	گروه کنترل	آموزش مقابله با استرس	-۴/۲۲	۱/۵۲	۰/۰۲
پیگیری	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	آموزش مقابله با استرس	۰/۳۱	۱/۵۴	۱
	گروه کنترل	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	-۳/۶۶	۱/۳۶	۰/۰۳
	گروه کنترل	آموزش مقابله با استرس	-۳/۷۷	۱/۳۶	۰/۰۲
	شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی	آموزش مقابله با استرس	-۰/۱۱	۱/۳۹	۱

چنان‌که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، در تعارض کار-خانواده در مرحله پس‌آزمون بین گروه شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی و گروه آموزش مقابله با استرس با گروه کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ( $p < 0/05$ )، ولی بین دو گروه آزمایش تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p > 0/05$ ). در مرحله پیگیری نیز فقط بین گروه آموزش مقابله با استرس با گروه کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین چنان‌که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، در رضایت از زندگی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری بین گروه شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی و گروه آموزش مقابله با استرس با گروه کنترل تفاوت معنادار وجود دارد ( $p < 0/05$ )، ولی بین دو گروه آزمایش تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p > 0/05$ ).

#### بحث

هدف از این پژوهش مقایسه اثربخشی آموزش مقابله با استرس شغلی با شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر ادراک تعارض کار-خانواده و رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل بود. نتایج تحلیل کواریانس نشان داد که آموزش‌های مبتنی بر بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی بر کاهش تعارض کار-خانواده و افزایش رضایت از زندگی تأثیر معناداری دارد. این یافته با یافته شیرانی و محمدی یوسف نژاد و شاکری، برزگر و پناهی (۲۰، ۳۲) همسو می‌باشد. در تبیین یافته

به‌دست‌آمده مبنی بر اثربخشی آموزش‌های مبتنی بر بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی مبنی بر کاهش تعارض کار-خانواده می‌توان گفت که استفاده از آموزش راهبردهای مقابله با استرس شغلی به افراد کمک می‌کند تا بتوانند عقاید و باورهای خویش را نسبت به تعاملات شغلی، اجتماعی و استرس حاصل از آن تغییر دهند. به عبارتی چنین آموزش‌هایی مبتنی بر احساسات خوب افراد درباره خودشان و نیز عملکرد مطلوب در ارتباطات اجتماعی بوده و منجر به ایجاد علاقه و انگیزه در زندگی افراد می‌گردد و همچنین پدید آیی اعتمادبه‌نفس افراد در روابط اجتماعی، خانوادگی و شغلی را به همراه دارد (۲۰) که همه این عوامل کاهش استرس و تعارض کار-خانواده را به دنبال دارد. از طرفی دیگر، از آنجاکه افزایش میزان استرس شغلی در کارکنان، بروز نشانه‌های روانی همچون اضطراب، فشارها، ناکامی و غیره را به همراه دارد و این امر رضایت از زندگی کارکنان را کاهش می‌دهد، می‌توان بیان نمود که جلسات آموزشی مقابله با استرس، مبنی بر دغدغه‌ها و شیوه زندگی کارکنان تنظیم‌شده و در آن تأکید گردیده که سبک زندگی می‌تواند در به وجود آمدن استرس شغلی، اضطراب و فشار روانی مؤثر باشد، به‌گونه‌ای که مهارت‌های زندگی و یادگیری روش‌های مقابله‌ای سازگاران می‌تواند به افراد کمک نماید که سالم بمانند و با استرس‌های روزمره و شغلی‌شان و

یافته به دست آمده می‌توان بیان نمود از آنجاکه آموزش مراقبه، آرامش عضلانی، شناسایی چرخه افکار خودکار منفی و تحریف‌های شناختی، تنفس دیافراگمی، آموزش مقابله کارآمد مدیریت هیجان، ابراز گری (جرئت مندی) و جایگزین کردن افکار منطقی، در آموزش مقابله با استرس شغلی، منجر به افزایش خودکارآمدی، عزت‌نفس، احساس کنترل، حمایت اجتماعی و سازگاری می‌گردد (۳۸)، از این‌رو، انگیزه بیشتری برای یادگیری و انجام تمرین‌ها و فن‌های مرتبط با این رویکرد در بازنشستگان شاغل به وجود آمده و در نتیجه، اثربخشی این بسته بیشتر بوده است.

### نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه‌گیری نمود که بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی و شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی، منجر به ایجاد برخی مهارت‌ها و ویژگی‌ها در بازنشستگان شاغل می‌گردد که باعث می‌شود آن‌ها بتوانند بر هیجانات، احساسات، افکار و رفتارهای خود، آگاهی بیشتری را داشته باشند و از ایجاد تعارضات میان محیط کار و زندگی خانوادگی اجتناب کنند که این امر رضایت از زندگی بیشتری را نیز به دنبال دارد. بر این اساس، به سیاست‌گذاران در حوزه‌های سلامت، بازنشستگی کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر سازمان‌هایی که زمینه اشتغال مجدد را برای بازنشستگان فراهم آورده‌اند، پیشنهاد می‌گردد که با طراحی و تدوین برنامه‌های حمایتی روان‌شناختی، زمینه لازم را برای گسترش استفاده از برنامه‌های آموزشی اجرا شده در جهت کاهش ادراک تعارض کار- خانواده و افزایش رضایت از زندگی بازنشستگان شاغل فراهم نمایند. پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود. از جمله اینکه این پژوهش تنها بر روی بازنشستگان شاغل و همچنین در شهر اصفهان انجام شده است که در خصوص تعمیم نتایج آن باید احتیاط نمود. از این‌رو، پیشنهاد می‌گردد که پژوهشی مشابه با نمونه‌های شاغلین بازنشسته در دیگر شهرهای بزرگ کشور انجام گیرد.

### سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌بینند تا از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش همکاری نموده‌اند، نهایت تشکر و سپاس به عمل آید.

اضطراب کنار بیابند (۳۸). از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت که جلسات آموزشی مبتنی بر مقابله با استرس، افزایش رضایت از زندگی را به همراه دارد.

همچنین در تبیین دیگر نتایج این پژوهش، مبنی بر اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش رضایت از زندگی که با یافته‌های (۳۳، ۳۴، ۳۵) همسو می‌باشد، می‌توان گفت تعارض کار- خانواده پدیده‌ای نیست که خیلی سریع رخ دهد، بلکه تنش‌های روزمره زندگی شغلی و استرس‌ها به‌مرور انباشته می‌شود و از آنجاکه فرد شاغل فاقد ویژگی‌ها و مهارت لازم است، اقدام مؤثری برای مدیریت این تنش‌ها از خود نشان نمی‌دهد. در نتیجه این تنش‌های حل‌نشده زندگی شغلی به‌صورت مخرب‌تری آشکار شده و زندگی شغلی و خانوادگی فرد را به‌طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳۴). اما در روش ذهن آگاهی به افراد آموزش داده می‌شود که نسبت به احساسات، هیجانات و افکار خود، توجه و آگاهی داشته باشند و پذیرای آن‌ها بدون قضاوت باشند و به افراد وسعت دید و توجه به خود و لحظه حال آموزش داده می‌شود. بنابراین، افراد با آشنایی با افکار و احساسات خویش و خود را در لحظه حال دیدن، تمرکز و آرامش را تجربه کرده و با انجام تمرین‌ها توانایی کنترل هیجانات و افکار خود را پیدا می‌نمایند که این امر حال خوب را در موقعیت‌های متعدد کاری و زندگی به همراه دارد و باعث می‌گردد که افراد به‌جای برخورد واکنشی به‌صورت کنش‌گرانه، اقدام مؤثر و سازنده برای حل آن تعارضات و تنش‌ها انجام دهند (۳۵). بنابراین، چنین آموزش‌هایی منجر به کاهش تعارض کار- خانواده می‌گردد. از طرفی دیگر، از آنجاکه ذهن آگاهی و آموزش آن، منجر به افزایش آگاهی افراد نسبت به خویشتن، محیط اطراف و هیجانات می‌گردد، افزایش احساس‌های شادکامی و شادی و کاهش نشانه‌های افسردگی را به دنبال دارد زیرا مطالعات قبلی نشان داده است که ذهن آگاهی با ترکیب سرزندگی و واضح دیدن تجربیات منجر به ایجاد تغییرات مثبت در شادکامی و بهزیستی می‌گردد (۴۶). از این‌رو می‌توان نتیجه گرفت شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی، افزایش رضایت از زندگی را به دنبال دارد.

همچنین در مقایسه بین دو رویکرد مداخله‌ای، می‌توان گفت رویکرد مقابله با استرس شغلی تأثیر بیشتری نسبت به شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی داشته است. در تبیین

**References:**

1. Hosseininia N, Hatami H. Anticipating retirees' quality of life based on mental well-being and resiliency. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2019; 20(1): 81-97. [Persian]
2. Marlier E, Atkinson AB. Indicators of poverty and social exclusion in a global context. *Journal of Policy Analysis and Management*. 2010; 29(2): 285-304.
3. Emadi MH, Nasr Isfahani A. Rethinking pension strategy. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Rozaneh Kar Publications. 2018. [Persian]
4. Kelli NR, Swisher L. Transitional process of retirement for nurse. *Journal of Professional Nursing*. 1998; 14(1): 53-61.
5. Brown R, Lo R. Stress and adaptation: preparation for successful retirement. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*. 1999; 8(1): 30-8.
6. Eskandari M, Khedmatgozar Khoshdel M. Investigating the factors related to the desire to re-employ armed forces retirees. *Human Resource Management Research*. 2009; 1(4): 137-153. [Persian]
7. Gheibizadeh M, Pourghane P, Mosaffa khomami H, Heidari F, Atrkar Roushan Z. The Relationship between Stressors and Coping Strategies Employed by Retired Elderly. *IJPN*. 2017; 4(5): 36-43. [Persian]
8. Salimzadeh H, Eftekhar H, Pourreza A, Moghim Beigi A. Postretirement employment and quality of life [QOL] indicators. *Social Welfare Quarterly*. 2007; 7(26): 287-298. [Persian]
9. Pattani S, Constantinovici N, Williams S. Predictors of re-employment and quality of life in NHS staff one year after early retirement because of ill health; a national prospective study. *Occup Environ Med*. 2004; 61(7):572-6.
10. Hatami H, Razavi SM, Eftekhar Ardabili H, Majlesi F, Seyed Nozadi M, Parizadeh SMJ. A comprehensive book of public health. 2nd ed (Volume 2). Tehran: Arjmand Publications. 2006. [Persian]
11. Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 82(6): 1007-22.
12. E BAG. Changes in functional ability in three samples of elderly and very elderly people. *Age and Ageing*. 1997; 26(2): 107-14.
13. Thimm JC. Personality and early maladaptive schemas: A five-factor model perspective. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*. 2010; 41: 373-380.
14. Molaei B, Nadrmoammadi M, Molavi P, Azarkolah A, Sharei AS, Alizadehgoradel J. The role of spiritual intelligence and life satisfaction in the mental health. *IJNR*. 2021; 15(6): 47-55. [Persian]
15. Haroon Rashidi H, bahiraei M. The Effectiveness of Positivism Training on the Life Satisfaction and Character Strengths in the Elderly Men. *Aging Psychology*. 2020; 6(2): 179-189. [Persian]
16. Askari R, Zare R, Tayef E, Baghian N, Rafiei S. Evaluation of Perceived Work-Family Conflict among the Employees of Shahid Sadoughi Yazd Hospital, (Iran). *Qom Univ Med Sci J*. 2018; 12 (2): 54-61. [Persian]
17. Greenhaus JH, Beutell NJ. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 1985; 10(1): 76-88.
18. Roshan Z. The role of work-family conflict, family-work conflict and fatigue on nurses' burnout during coronary heart disease. *JNIP*. 2021; 8 (12) :1-12. [Persian]
19. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *J Occup Organ Psychol*. 1997; 70(4): 325-35.
20. Shirani S, Mohammadi Yousef Nejad Y. The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Stress Management Training on Work-Family Conflict, Organizational Commitment and Employees' Perceived Stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2018; 5(1): 21-36. [Persian]
21. Gangi Arjangi M, Farahani MN. The Relationship between Job Stress and Self Efficacy with Life Satisfaction in Gas accident workers from Isfahan Gas Company. *Research in mental health*. 2009; 3(7): 15-24. [Persian]
22. Beit Mashal B, Heidarie A, arshadi N, asgary P. The Causal relationship between neuroticism, job stress and work-family conflict with turnover intention and life satisfaction through mediating role of job burnout in employees of Karoun Oil and Gas Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2020; 21(3): 25-39. [Persian]

23. Shenavar F, Beshlideh K, Hashemi S, Naami A. Considering the Mediating Role of Work-family Conflict in Relationship between Stress and Social Support, and Job Satisfaction and Family Satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*. 2015; 22(1): 111-132. [Persian]
24. Jin X, Sun IY, Jiang S, Wang Y, Wen S. The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 2018; 1 (52): 36 -46.
25. Parizadeh S, Darakeh M, Beshlideh K. Effectiveness of Teaching Coping Skills for Stress on Occupational Burnout and Aggression of High School Teachers in Ahvaz. *Teacher Professional Development*. 2021; 5(4): 43-64. [Persian]
26. Hennessy KD, Lent RW. Self-efficacy for managing work-family conflict: Validating the English language version of a Hebrew scale. *Journal of Career Assessment*. 2008; 16(3): 370-383.
27. Matthews RA, Swody CA, Barnes Farrell JL. Work hours and work-family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health*. 2012; 28 (3): 234-247.
28. Grzywacz JG, Marks NF. Reconceptualizing the work- family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5(1): 111-126.
29. Matthews RA, Bulger CA, Barnes Farrell JL. Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*. 2010; 76(1): 78-90.
30. Voydanoff P. Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*. 1988; 50(3): 749-761.
31. Byron K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 2005; 67(2): 169-198.
32. Shakeri M, Barzegar Bafrooei K, Panahi K. The Effectiveness of Training Stress Coping Skills on Work-Life Balance of the Staff of Education Department in Yazd Province. *TB*. 2021; 20(1) :12-24. [Persian]
33. shamsi M, Molavi H. The Effect of Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT) on ability to control weight, Satisfaction with body image, and Life satisfaction in Overweight women in city of Isfahan. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2020; 21(3): 14-24. [Persian]
34. Shafiabadi A, Haghani Zemydani M, Salimi Bajestani H, Ghasemi Jobaneh R. Effectiveness of Mindfulness Training on work-family conflict of married nurses. *3 JNE*. 2019; 7(5): 38-44. [Persian]
35. Mazinani F, Koochakentazar R, Noori A, Salehi M. Comparison of the efficacy of mindfulness and emotional intelligence training methods on psychological well -being work -family conflict, and job stress. *J of Psychological Science*. 2022; 21(109): 187-206. [Persian]
36. Talebi N. The Effectiveness of Aerobic Exercise Interventions and Stress Coping Skills Training on the Reduction of Job Stress among Employees of the Organization. *Clinical Psychology and Personality*. 2020; 17(2): 11-18. [Persian]
37. khodabakhshi koolae A, Falsafinejad MR, Moghadam F, Mojarab M. Effectiveness of Stress Management Training on Life Quality and Occupational Burnout among Firefighters of Tehran. *Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences*. 2018; 6(1):11- 19. [Persian]
38. GORJI S, Aghaei A, Golparvar M. Develop a training package of Coping with Job Stress and Comparing the Effect of this Model and Mindfulness-Based Cognitive Therapy on Anxiety and Depression in Tam Kar's employees. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2021; 22(1): 103-120. [Persian]
39. Erfan A, Aghaei A, Golparvar M. Comparison of the effect of mindfulness based cognitive therapy and Iranian-Islamic positive therapy on pain catastrophizing and severity symptoms in women with irritable bowel syndrome. *Daneshvar Medicine*. 2021; 29(3):42-56. [Persian]
40. Harton- Deutsch LS, Horton MJ. Mindfulness: overcoming intractable confilit. *Archives of Psychiatric Nursing*. 2003; 17(4): 186-193.
41. Carlson SD, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of VocationalBehavior*. 2000; 56(2): 249-276.
42. Yaraghy Isfahany M, Mehdad A. Predicting of Perceived Work-Family Conflict Through Job Commitment and Organizational Embeddedness Among Shift Worker Female Nurses. *Scientific Research Quarterly of Woman and Culture*. 2017; 9(33): 97-108. [Persian]

43. Diener ED, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*. 1985; 49(1): 71 -5.
44. Samani S, Jokar B, Sahragard N. Effects of Resilience on Mental Health and Life Satisfaction. *IJPCP*. 2007; 13(3): 290-295. [Persian]
45. Kahrizi SH, Taghavi M, Ghasemi R, Goodarzi M. The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) on Depression, Anxiety and Somatic Symptoms in Asthma patients. *Razi Journal of Medical Sciences*. 2017; 24(154): 27-36. [Persian]
46. Ahmadi S, Najafi M. The Effectiveness of Mindfulness-Based Stress Reduction Training on the Emotions and Life Satisfaction of the Personnel of Military Organization. *Military Psychology*. 2018; 8(32): 21-30. [Persian]

## *Comparison of the effectiveness of coping with job stress training with mindfulness-based cognitive therapy on perception of work-family conflict and life satisfaction of employed retirees*

Mohammad Hosein Goudarzi<sup>1</sup>, Ali Mehdad<sup>2\*</sup>, Mohsen Golparvar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>PhD student, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

<sup>2</sup>Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

### **Abstract**

**Background:** Retirement is a stage in life in which retirees are less satisfied with their retirement. It is essential to study the issues of the post-retirement period and the role of their re-employment on mental and physical health. Therefore, the present study aimed to compare the effectiveness of coping with job stress training with mindfulness-based cognitive therapy on the perception of work-family conflict and the life satisfaction of employed retirees.

**Materials and Methods:** The study is quasi-experimental with three groups and three stages. The statistical population was all retirees aged 45 to 65 who were members of Isfahan Retirement Centers in the winter of 1400. Using convenience sampling, 45 persons were selected and randomly assigned to three groups. The work-family conflict (Carlson et al., 2000) and the life satisfaction questionnaires (Diener et al., 1985) were used to collect data. Data were analyzed by analysis of covariance and SPSS 24 software.

**Results:** The results showed a significant difference in the work-family conflict in the post-test stage between the experimental and control groups ( $p < 0.05$ ). In the follow-up stage, there is a significant difference only between the coping with job stress group and the control group.

Moreover, there is a significant difference in life satisfaction between the experimental and control groups in the post-test and follow-up stages ( $p < 0.05$ ). The results of Bonferroni's post hoc test showed that the effect of coping with job stress training is more significant than mindfulness-based cognitive therapy.

**Conclusion:** The study provides empirical support for both training to reduce work-family conflict and increase life satisfaction in employed retirees. According to Bonferroni's post hoc test results, coping with job stress training is recommended.

**Keywords:** coping with job stress training, mindfulness-based cognitive therapy, perception of work-family conflict, life satisfaction, employed retirees

### ***This paper should be cited as:***

Goudarzi MH, Mehdad A, Golparvar M. *Comparison of the effectiveness of coping with job stress training with mindfulness-based cognitive therapy on perception of work-family conflict and life satisfaction of employed retirees*. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2022;14(2):44-58.

\* Corresponding Author:

Email : [alimahdad.am@gmail.com](mailto:alimahdad.am@gmail.com).

Tel: 09131116706

Received: 10.06.2022

Accepted: 12.07.2022