

هلال احمر (ستاد مرکزی) تشکیل می‌دهند. افراد نمونه در وهله اول به صورت نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب و پس از تکمیل پرسشنامه‌های رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی برای ورود به تحقیق با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی در دو گروه آزمایشی و کنترل (۱۵ نفر برای هر گروه) برگزیده شدند. گروه آزمایش، در ۱۰ جلسه گروهی آموزشی مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری شرکت کرد، درحالی‌که گروه کنترل هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. در نهایت، داده‌های جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل کواریانس تحلیل شدند.

یافته‌ها: براساس یافته‌ها، بین میانگین نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد و آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری به‌طور معناداری موجب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت زناشویی کارکنان شده است. ($P < 0/01$)

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، انجام مداخلات بر اساس آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری می‌تواند در بهبود وضعیت شغلی و زناشویی کارکنان هلال احمر مفید باشد.

کلمات کلیدی: آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری، فرسودگی شغلی، رضایت زناشویی، کارکنان هلال احمر.

اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری بر فرسودگی شغلی و رضایت زناشویی کارکنان هلال احمر

سمانه سلطانی^۱، فریده دوکانه‌ای فرد^۲

۱. کارشناس ارشد راهنمایی و مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران.

Email: faridehdokanehei@yahoo.com

دریافت: ۹۴/۸/۲۶ پذیرش: ۹۴/۱۲/۲۸

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری بر فرسودگی شغلی و رضایت زناشویی کارکنان هلال احمر بود.

روش: پژوهش از نوع نیمه‌آزمایشی است که در آن از طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان

مقدمه

امدادگری یکی از شغل‌هایی است که به دلیل ماهیتش با عوامل تنش‌زا همراه است. امدادگری به سبب ترکیبی از عوامل در هنگام بحران، از فعالیت‌های پر استرس و فشارزاست و امدادگران از جمله گروه‌هایی هستند که از نخستین لحظات بروز یک سانحه یا فاجعه در موقعیت حاضر می‌شوند و به وظیفه امدادی می‌پردازند. (۱)

افراد در زندگی روزمره در محیط‌های مختلفی حضور دارند که در برخی از این محیط‌ها بیشترین وقت و انرژی خود را صرف می‌کنند. به طور مثال زندگی شغلی و زندگی خانوادگی دو مورد از مهم‌ترین ابعاد زندگی هر انسانی محسوب می‌شود که فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. (۲)

افراد شاغل ممکن است در محیط‌هایی کار کنند که به دلیل ماهیت شغلی که در آن حضور دارند، میزان بالایی از تنش و فشار را تجربه کنند. به طور مثال امدادگران، روزانه در محیط کار با عوامل استرس‌زای متعددی همچون کار بیش از حد توان، تعارضات فردی، کار شیفتی، سروکار داشتن با مرگ و میر، فقدان حمایت روانی، تضاد با مدیران و ابهام در میزان اختیارات روبه‌رو می‌شوند. (۱)

در صورت برخوردار نبودن امدادگران از مهارت‌های روان‌شناختی مورد نیاز، ممکن است که دچار استرس‌های مزمن و در نتیجه فرسودگی گردند. (۳)

فرسودگی شغلی به دلیل خستگی جسمانی، روانی و هیجانی زیاد ناشی از کار و همچنین به دلیل

استرس‌های مزمن و احساس درماندگی و آشفتگی فرد برای مقابله با این استرس‌ها می‌باشد. (۴) افراد فرسوده ارتباطشان را با کار به نوعی از دست می‌دهند و در انجام وظایف خود عملکرد خوبی ندارند (۵)، نسبت به همکاران و افراد مددجو رفتار خوبی از خود نشان نمی‌دهند و در ارتباطات بین فردی ضعیف عمل می‌کنند (۴)، از میزان بالایی از خستگی هیجانی همچون افسردگی رنج می‌برند (۶) و به طور کلی احساس ناتوانی و درماندگی برای مقابله با مشکلات و چالش‌ها می‌کنند. (۴ و ۸)

علاوه بر این، شرایط تنش‌آمیز محیط کار و همچنین میزان بالای فرسودگی شغلی در افراد شاغل می‌تواند تأثیر منفی بر زندگی خانوادگی به خصوص در ارتباط با همسر بگذارد، به طوری که نتایج تحقیقات نیز نشان داده است که بین استرس شغلی و به طبع آن فرسودگی شغلی با رضایت‌مندی زناشویی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. (۹ و ۱۰) رضایت زناشویی به معنای احساس خشنودی زوج‌ها از یکدیگر و از رابطه شان است. (۱۱) افرادی که از رضایت زناشویی پایینی برخوردارند میزان کمتری از لذت را تجربه می‌کنند و اختلاف، تعارض و درگیری با همسرانشان بسیار زیاد است. (۱۲)

امدادگران بخش اعظمی از وقت خود را در بیرون از خانه و در محیط کار سپری می‌کنند و همان‌طور که ذکر شد محیط کار افراد امدادگر سرشار از رویدادهایی است که ممکن است

شناختی، شناسایی افکار منفی، تأکید بر جایگزینی افکار منطقی به جای افکار غیر منطقی آموزش داده می‌شود. (۱۸)

پژوهش‌های انجام شده نشانگر آن است که آموزش مدیریت استرس با استفاده از فنون شناختی رفتاری با کاهش آشفتگی‌های روان‌شناختی و هیجانی همچون استرس، اضطراب و افسردگی (۱۹)، استفاده از راهبردهای مقابله‌ای کارآمد (۲۰)، و افزایش مهارت‌های ارتباطی و در نتیجه کارکرد مثبت اجتماعی (۲۱) مرتبط است. همچنین آموزش مدیریت استرس و تکنیک‌های شناختی رفتاری به افراد شاغل در محیط‌های کاری پر تنش نیز کمک می‌کند که با مهارت و توانمندی بیشتری مسئولیت‌های خود را انجام دهند و با مدیریت استرس، به احتمال کمتری نیز درگیر فرسودگی شغلی و نشانگان آن شوند. (۲۲)

با توجه به مطالب گفته شده کارکنان هلال‌احمر نیز که به عنوان امدادگر مسئولیت حساس و خطیری را بر عهده دارند و در محیط کار و در هنگام ارائه خدمات، با پدیده‌های تنش آمیز و پرخاطره مواجه می‌شوند و به همین دلیل ممکن است که از فرسودگی شغلی و به طبع آن در زندگی خانوادگی نیز از رضایت‌مندی پایین‌تری برخوردار باشند. بنابراین آموزش مهارت‌های مورد نیاز برای مواجهه با شرایط سخت شغلی به منظور افزایش توانمندی و کاهش آسیب‌پذیری ضروری است.

تهدیدی برای بهزیستی روان‌شناختی و هیجانی آنها باشد و دچار استرس مزمن و در نتیجه فرسودگی شغلی شوند. (۱۳) می‌توان گفت که بین کیفیت زندگی شغلی و کیفیت زندگی زناشویی ارتباط متقابلی وجود دارد و در صورتی که فرد در محیطی مشغول به کار است که از کیفیت بالایی برخوردار نیست، در نتیجه کیفیت زندگی زناشویی نیز کاهش پیدا می‌کند و زوجها میزان کمتری از رضایت‌مندی زناشویی را تجربه می‌کنند. (۱۴)

بنابراین مجهز بودن امدادگران به مهارت‌های روان‌شناختی کارآمد برای مقابله با مشکلات و چالش‌ها در محیط کار امری ضروری است. یکی از رویکردهایی که در سایر تحقیقات انجام شده نشانگر اثربخشی آن در افزایش توانمندی روان‌شناختی افراد بوده است، آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری است. (۱۵ و ۱۶)

آموزش مهارت‌های مدیریت استرس به مجموعه فنون و تکنیک‌های کاربردی گفته می‌شود که هدف از همه آنها افزایش توانایی فرد برای مقابله با استرس و در نتیجه کاهش استرس ادراک شده است. (۱۷)

یکی از از شیوه‌های کاربردی آموزش مدیریت استرس، به شیوه شناختی رفتاری است که در آن مهارت‌هایی همچون تأثیر استرس بر الگوهای تفکر، حالات هیجان، رفتار و حس‌های بدنی، آگاهی از نشانه‌های جسمی و ارتباط با افکار و احساسات، تأثیر متقابل افکار، هیجانات و حس‌های بدنی با یکدیگر، معرفی انواع رایج تفکر منفی و تحریفات

هدف از پژوهش حاضر بررسی آموزش مهارت‌های مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری در فرسودگی شغلی و رضایت زناشویی کارکنان هلال احمر است.

روش تحقیق

طرح پژوهش نیمه‌آزمایشی، با پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه گواه و با گمارش تصادفی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان هلال احمر (ستاد مرکزی) واقع در شهر تهران است. این ستاد شش معاونت دارد که تعداد کارکنان مشغول در ستاد تقریباً ۸۵۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که از بین معاونت‌های موجود دو معاونت به صورت تصادفی انتخاب و از هر معاونت سه دایره انتخاب شدند. جامعه مورد مطالعه برابر با ۶۷ نفر بود و پرسشنامه‌های رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی توسط این افراد تکمیل گردید. سپس با توجه به ماهیت تحقیق که از نوع نیمه‌آزمایشی و به شیوه گروهی - آموزشی بود حجم نمونه مناسب ۳۰ نفر که نمرات بالاتری در پرسشنامه فرسودگی شغلی و نمرات پایین‌تری در پرسشنامه رضایت زناشویی کسب کرده بودند، (۱۵ نفر گروه آزمایش و ۱۵ نفر گروه کنترل) در نظر گرفته شد. (۲۳)

شرایط ورود به پژوهش عبارت بودند از داوطلب شرکت در پژوهش بودن، داشتن حداقل سطح تحصیلات دیپلم، دامنه سنی ۲۲ تا ۴۵ سال، نداشتن اختلالات روان‌شناختی، مبتلا نبودن به بیماری‌های

جسمانی، دریافت نکردن همزمان خدمات مشاوره‌ای در بیرون از جلسات آموزشی و نیز متقاضی طلاق نبودن.

۳۰ نفر از افرادی که رضایت زناشویی پایین و فرسودگی شغلی بالایی داشتند (برای بررسی دقیق تأثیر آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری) انتخاب و به صورت گمارش تصادفی در دو گروه ۱۵ نفره آزمایشی و کنترل جایگزین شدند. گروه گواه در انتظار ماند و آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری برای گروه آزمایش در ۱۰ جلسه به اجرا گذاشته شد در حالی که برای افراد گروه گواه، مداخله‌ای صورت نگرفت. جلسات برای آزمودنی‌های، هفته‌ای یکبار به مدت ۷۰ دقیقه اجرا شد و سپس دو هفته پس از پایان آموزش، بار دیگر آزمودنی‌های دو گروه آزمایش و گواه، توسط پرسشنامه‌ها ارزیابی شدند. برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد که جلسات آموزشی به شیوه گروهی برای کمک به آنها برای کاهش مشکلات شغلی و زناشویی آنها و هم به دلیل انجام یک کار پژوهشی تدارک دیده شده است. بدین ترتیب موضوع اخذ رضایت آگاهانه مطرح گردید و تمامی شرکت‌کنندگان با رضایت کامل وارد پژوهش شدند. همچنین بعد از اتمام جلسات آموزش گروهی و اجرای پس‌آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل، به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش، برای گروه کنترل نیز جلسات آموزشی برگزار شد.

مخالقم نمره ۵ تعلق می‌گیرد. در پژوهش حاضر از فرم ۴۷ سوالی استفاده شده است. در در پژوهشی در داخل کشور پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/93$ گزارش شد. (۲۵)

خلاصه محتوای جلسات

جلسه اول: آگاه شدن از استرس‌ها و پاسخ‌های جسمی، آرامیدگی عضلانی تدریجی؛

جلسه دوم: تأثیر استرس بر الگوهای تفکر، حالات هیجان، رفتار، حس‌های بدنی، سطوح تنش، روش‌های ارتباط با دیگران، اهمیت آگاهی در مدیریت استرس، آگاهی از نشانه‌های جسمی و ارتباط با افکار و احساسات؛

جلسه سوم: تأثیر متقابل افکار، هیجانات و حس‌های بدنی، با یکدیگر، آموزش تغییر «ارزیابی‌های» خود در موقعیت پر استرس و قطه چرخه افکار منفی؛

جلسه چهارم: معرفی انواع رایج تفکر منفی و تحریفات شناختی، شناسایی افکار منفی؛
جلسه پنجم: تأکید بر جایگزینی افکار منطقی به جای افکار غیرمنطقی؛

جلسه ششم: استفاده از تکنیک‌های آموخته شده، ارائه تعاریفی از مقابله و معرفی راهبردهای مقابله کارآمد و ناکارآمد؛

جلسه هفتم: معرفی برنامه مقابله‌ای کارآمد؛

جلسه هشتم: آگاهی نسبت به پاسخ‌ها و الگوهای خشم و یادگیری روش‌های بهتر برای مدیریت خشم؛

در پژوهش حاضر به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش^۱ و پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ^۲ استفاده شد. پرسشنامه فرسودگی شغلی این پرسشنامه که توسط مسلش ساخته شده است و شامل ۲۲ ماده است که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی را می‌سنجد. نحوه نمره‌گذاری موارد این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. در پژوهشی در داخل کشور میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/78$ به دست آمد. (۲۴) پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ توسط السون^۳ ساخته شده است و به عنوان ابزاری معتبر در پژوهش‌های بسیاری استفاده شده است.

پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای (درواقع یک نگرش سنج از نوع لیکرت) است. این پرسشنامه برای هر یک از ماده‌ها پنج گزینه (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق و نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالف) می‌باشد. که برای آنها نمره‌ای از ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. به عبارت دیگر در این سئوال‌ات به عبارت کاملاً موافقم نمره ۱ و به عبارت کاملاً

¹ Maslach

² Enrich

³ Olson

جلسه نهم: آموزش ابرازگری و روش‌های مختلفی

برای برقراری ارتباط، آموزش چگونگی برخورد با تعارض‌ها با استفاده از مهارت حل مسئله؛

جلسه دهم: اهمیت منابع اجتماعی.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از تحلیل کواریانس تک متغیره (ANCOVA) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-18 در سطح معناداری ۰/۰۱ تجزیه و تحلیل شدند. همچنین به منظور اجرای آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا پیش فرض‌های آزمون کواریانس یعنی آزمون لون (آزمون همگنی واریانس‌ها) و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (آزمون نرمالیتی) بررسی شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۳۰ نفر از کارکنان مرد هلال احمر شرکت کردند که ۱۶/۶۶ درصد از شرکت‌کنندگان کمتر از ۲۵ سال، ۲۶/۶۶ بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۳/۳۳ درصد از آنها بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۳۳/۳۳ درصد نفر بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲۰ درصد از آنها بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. همچنین ۲۰ درصد از شرکت‌کنندگان مدرک دیپلم، ۳۰ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۲۳/۳۳ درصد کارشناسی، و ۲۶/۶۶ درصد بالاتر از کارشناسی داشتند. در جدول شماره ۱، اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول شماره ۱: شاخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در گروه آزمایش و کنترل

متغیر	پیش آزمون		پس آزمون		آزمایش		کنترل	
	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین
رضایت زناشویی	۱۲/۸۷	۱۵۰/۲۶	۲۰/۵۸	۱۱۸/۴۶	۱۲/۹۲	۱۱۵/۴۶	۱۱/۱۴	۱۱۵/۴۶
فرسودگی شغلی	۹/۰۸	۷۳/۷۳	۸/۶۰	۹۰/۴۰	۴/۹۹	۸۶/۲۶	۳/۹۱	۸۶/۲۶

با توجه به نتایج جدول بالا، مشاهده می‌شود که بین نمرات پیش آزمون گروه آزمایش و کنترل تفاوت چشمگیری وجود ندارد، درحالی‌که افزایش در نمرات پس آزمون رضایت زناشویی و کاهش در نمرات فرسودگی شغلی گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل بیشتر است.

برای رعایت پیش فرض‌های آزمون کواریانس از آزمون لون (آزمون همگنی واریانس‌ها) استفاده شد. با توجه به میزان f مشاهده شده رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار نبود ($p > ۰/۰۵$)، بنابراین واریانس رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی در بین اعضای شرکت‌کننده (گروه آزمایش و گروه کنترل)

متفاوت نیست و واریانس‌ها با هم برابرند. همچنین به منظور نرمال بودن توزیع نمرات از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (آزمون نرمالیتی) استفاده شده و نتایج نشان داد که پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در هر دو گروه برقرار است ($p > 0/05$) و استفاده از آزمون‌های پارامتریک بالامانع می‌باشد. نتایج تحلیل کواریانس در جداول بعدی آمده است.

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل کواریانس فرسودگی شغلی

منابع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	ضرایب اتا
اثر همپراش	۱۹۲۰۰۰	۱	۱۹۲۰۰۰	۴۲۹۴/۳۸	<0/001	0/99
گروه	۱۱۷۸/۱۳	۱	۱۱۷۸/۱۳	۲۶/۳۵	<0/001	0/48
خطا	۱۲۵۱/۸۶	۲۸	۴۴/۷۱			
کل	۱۹۴۴۳۰	۳۰				

همانگونه که در جدول شماره ۲، دیده می‌شود، تفاوت بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی در مرحله پس از آزمون بعد از کنترل نمرات پیش آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل، معنی دار است. ($P\text{-Value} < 0/001$) بدین معنی که آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر است. همچنین نتایج جدول میزان ضریب اتا را 0/48 نشان می‌دهد، در واقع 0/48 از تأثیرات متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) توسط متغیر مستقل (مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری) تبیین می‌گردد.

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل کواریانس رضایت زناشویی

منابع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	ضرایب اتا
اثر همپراش	۵۲۹۶۰۶/۵۳	۱	۵۲۹۶۰۶/۵۳	۱۹۳۲/۱۹	<0/001	0/98
گروه	۹۰۸۲/۸۰	۱	۹۰۸۲/۸۰	۳۳/۱۳	<0/001	0/54
خطا	۷۶۷۴/۶۶	۲۸	۲۷۴/۰۹			
کل	۵۴۳۶۴	۳۰				

همانگونه که در جدول شماره ۳ دیده می‌شود، تفاوت بین میانگین نمرات رضایت زناشویی در مرحله پس آزمون بعد از کنترل نمرات پیش آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل، معنی‌دار است ($F=33/13, P\text{-Value} = <0/001$). بدین معنی که آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری در افزایش رضایت زناشویی مؤثر است. همچنین نتایج جدول میزان ضریب اتا را $0/54$ نشان می‌دهد، در واقع $0/54$ از تأثیرات متغیر وابسته (رضایت زناشویی) توسط متغیر مستقل (مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری) تبیین می‌گردد.

بحث

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری بر فرسودگی شغلی و رضایت زناشویی کارکنان هلال‌احمر بود. نتایج پژوهش حاضر همسو با سایر پژوهش‌های انجام شده نشانگر آن است که آموزش مدیریت به شیوه شناختی- رفتاری می‌تواند باعث کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان هلال‌احمر شود. (۲۲، ۲۹-۲۶) در تبیین می‌توان گفت یکی از مشکلات افراد در محیط‌های کاری پراسترس همچون هلال‌احمر این است که از مهارت‌های روان‌شناختی برای مقابله مؤثر برخوردار نیستند. در حالی که جلسات آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری، از بحث‌ها و مهارت‌هایی ساده ولی مهم و کاربردی تشکیل شده است که افراد با یادگیری این مهارت‌ها و استفاده از آن در محیط کار به دلیل

بازخورد مثبتی که دریافت می‌کنند، روحیه بهتری کسب می‌کنند و با قدرت و توانمندی بیشتری به کار خود ادامه می‌دهند. (۲۲) به طور مثال کارکنان هلال‌احمر آموختند که چگونه استرس می‌تواند الگوهای تفکر، حالات هیجان، رفتار، حس‌های بدنی، سطوح تنش و همچنین روش‌های ارتباطشان با دیگران را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از مهارت‌های این جلسات تمرکز بر آگاهی بود که به افراد آموزش داده می‌شود از استرس‌ها و واکنش‌های خودشان به استرس آگاهی بیشتر کسب کنند و همین‌طور با انجام تمریناتی همچون آرمیدگی عضلانی، آسودگی بیشتری را تجربه کنند. همچنین به آنها آموزش داده شد که چگونه می‌توان با تغییر ارزیابی‌ها و برداشت‌های نادرستشان یا همان تخریف‌های شناختی که شواهد کافی برای اثبات آنها وجود ندارد، می‌توانند به صورت کارآمد بر استرس ادراک شده مدیریت داشته باشند و با جایگزینی افکار منطقی به جای افکار غیرمنطقی از شدت استرس ادراک شده بکاهند و به احتمال کمتری دچار فرسودگی شوند. همچنین بین راهبردهای مقابله‌ای با فرسودگی ارتباط معناداری وجود دارد. (۲۰) در جلسات آموزش، راهبردهای مقابله کارآمد و ناکارآمد معرفی شد و افراد یاد گرفتند که از سبک مقابله مسئله محور در برخورد با مسائل استفاده کنند و میزان انعطاف‌پذیری و پذیرش بیشتری از خود در محیط کار نشان دهند. (۲۱)

مدیریت استرس با استفاده از فنون شناختی رفتاری از طرق کاهش فرسودگی شغلی، منجر به افزایش رضایت‌مندی زناشویی می‌شود. تحقیقات مشابه نیز ارتباط مثبت و قوی بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی زناشویی گزارش کرده‌اند. (۱۴) همانطور که در فرضیه‌های پیشین نیز توضیح داده شد نقطه تمرکز درمان مدیریت استرس با تمرکز شناختی - رفتاری ارزیابی تفکرات تحریف شده و غیرمنطقی، به چالش کشیدن آنها و در آخر نیز جایگزینی آنها با افکار سودمند و کاربردی‌تر است. بخش دیگر درمان نیز که تلفیق فنون شناختی و رفتاری است نیز به فرد کمک می‌کند تا با استفاده از فنون مقابله‌ای رفتاری و تکنیک‌های مورد نظر و همچنین ابراز هیجان که باعث تخلیه عاطفی می‌شود از آگاهی حاصله در جلسات اول استفاده کند و این مهارت‌ها را در بافت خانواده به کار برد. در آخر می‌توان گفت فرد با فراهم کردن منابع حمایتی برای خود چه از جانب جامعه و چه از جانب خانواده می‌تواند اثربخشی این درمان را در بلندمدت اثبات کند. (۳۲)

پژوهش حاضر روی کارکنان هلال‌احمر انجام شد، لذا باید در تعمیم نتایج حاضر به سایر جوامع آماری احتیاط کرد. همچنین ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر فقط پرسشنامه بود، استفاده از این ابزار ممکن است اطلاعات دقیقی را به همراه نداشته باشد. توصیه می‌شود که تحقیقات بیشتری در ارتباط با اثربخشی شیوه‌های مختلف آموزشی و درمانی در بهبود وضعیت روان‌شناختی و

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری منجر به افزایش رضایت زناشویی در کارکنان هلال‌احمر می‌شود. این یافته همسو با نتایج سایر مطالعات انجام شده، حاکی از اثربخشی مداخلات مبتنی بر آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی رفتاری بر بهبود کیفیت زندگی زناشویی است. (۲۹-۳۲)

محیط پرمخاطره کاری کارمندان هلال‌احمر و شرایط پیش‌بینی‌ناپذیر آنها این افراد را مستعد فرسودگی شغلی ساخته و از آنجا که ارتباط غیرقابل انکار شرایط شغلی فرد با زندگی زناشویی همیشه مورد توجه بوده است این امر می‌تواند رضایت زناشویی آنها را تحت تأثیر قرار دهد. (۲)

زندگی کاری کارمندان هلال‌احمر به نوعی همواره مستعد استرس‌های فراوان است به طوری که این شرایط موجب شده تا سطح رضایتمندی آنها از زندگی زناشویی شان تحت تأثیر قرار گیرد. احساس تنش و عذاب وجدانی که حاصل عدم توانایی در کمک به ارباب رجوع و یا اقشار آسیب‌پذیر گریبان‌گیر این افراد می‌شود می‌تواند به صورت احساس نارضایتی از شرایط کاری و به فراخور آن به دلیل ارتباط جدانشدنی کار و خانواده، از زندگی زناشویی شود. حال به دلیل ناشناخته بودن دلیل این استرس و آگاه نبودن از شرایط استرس‌زا توسط خود فرد و زوج لزوم برنامه مدیریت استرس با تمرکز بر فنون شناختی رفتاری - رفتاری احساس می‌شود. بنابراین در تبیین می‌توان چنین استدلال کرد که آموزش

نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش، آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت زناشویی کارکنان هلال احمر مؤثر بوده است و می توان از آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری به عنوان یکی از رویکردهای مؤثر در بهبود کیفیت زندگی شغلی و زناشویی استفاده کرد.

سپاسگزاری

از همه افراد شرکت کننده در پژوهش حاضر تشکر و قدردانی می گردد.

خانوادگی کارکنان هلال احمر انجام شود تا جامع ترین، کاربردی ترین و به صرفه ترین شیوه ها و مداخلات آموزشی و درمانی مشخص شوند. در ارتباط با آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری در سایر جوامع آماری که همچون کارکنان هلال احمر، دارای حرفه ای حساس هستند، تحقیقات مشابه صورت گیرد و در پژوهش های آتی علاوه بر پرسشنامه، از سایر ابزارهای اندازه گیری همچون مصاحبه های بالینی نیز به منظور تشخیص فرسودگی استفاده شود. با توجه به اثربخشی مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری می توان از این شیوه آموزشی برای بهبود وضعیت شغلی و زناشویی کارکنان هلال احمر استفاده کرد.

References

1. Dayyeri Z, Sarvghad S, Barzegar M. *the relationship between coping strategies with stress, self- efficacy and psychological hardiness in relief works of red crescent society of kohgiluyeh of kohgiluyeh & boyerahmad province*. Quarterly scientific journal of rescue & relief. 2014; 6(4): 66-76. [In Persian]
2. Voss M, Floderus B, Diderichsen F. *How do job characteristics, family situation, domestic work, and lifestyle factors relate to sickness absence? A study based on Sweden Post*. J Occup Environ Med. 2004; 46(11):1134-43. Hashemian SM, Farzanegan B, Fathi M, Ardehali SH, Vahedian-Azimi A, Asghari-Jafarabadi M, Hajiesmaeili M. *Stress Among Iranian Nurses in Critical Wards*. Iranian Red Crescent Medical Journal. 2015; 17(6): e22612. [In Persian]
3. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. *Job burnout*. Annu Rev Psychol. 2001; 52: 397-422.
4. Santen SA, Holt DB, Kemp JD, Hemphill RR. *Burnout in medical students: examining the prevalence and associated factors*. South Med J. 2010; 103(8): 758-63.
5. Chiu LY, Stewart K, Woo C, Yatham LN, Lam RW. *The relationship between burnout and depressive symptoms in patients with depressive disorders*. J Affect Disord. 2014; 22: 361-366.
6. Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. *Burnout-depression overlap: a review*. Clin Psychol Rev. 2015; 36: 28-41.
7. Ishak W, Nikraves R, Lederer S, Perry R, Ogunyemi D, Bernstein C. *Burnout in medical students: a systematic review*. Clin Teach. 2013; 10(4): 242-245.
8. Oscharoff A. *Emotional Exhaustion, Work-Family Conflict, and Marital Satisfaction among Professional Psychologists*. MA Theses, Loyola University Chicago, 2011
9. Ebrahimi Tazekand F, Nafar N, Keramati R. *The relationship between*

- marital satisfaction and job satisfaction among employees of Social Welfare Organization at Tehran Branches.* Life Sci J. 2013; 10(6): 804-812. [In Persian]
10. Ziaee T, Jannati Y, Mobasheri E, Taghavi T, Abdollahi H, Modanloo M, Behnampour N. *The Relationship between Marital and Sexual Satisfaction among Married Women Employees at Golestan University of Medical Sciences.* Iran. Iran J Psychiatry Behav Sci. 2014; 8(2): 44-51. [In Persian]
 11. Greeff AP, De Bruyne T. *Conflict management style and marital satisfaction.* J Sex Marital Ther. 2000; 26(4): 321-34.
 12. Tehrani H, Rakhshani T, Shojaee Zadeh D, Hosseini SM, Bagheriyan S. *Analyzing the Relationship Between Job Stress to Mental Health, Personality Type And Stressful Life Events of the Nurses Occupied in Tehran 115 Emergency.* Iran Red Crescent Med J. 2013; 15(3): 272-273. [In Persian]
 13. Van Steenberg EF, Kluwer ES, Karney BR. *Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: job satisfaction, gender, and parental status as moderators.* J Fam Psychol. 2011; 25(3):345-55.
 14. Antoni MH, Lehman JM, Kilbourn KM, Boyers AE, Culver JL, Alferi SM, Yount SE, McGregor BA, Arena PL, Harris SD, Price AA, Carver CS. *Cognitive-behavioral stress management intervention decreases the prevalence of depression and enhances benefit finding among women under treatment for early-stage breast cancer.* Health Psychol. 2001; 20(1):20-32.
 15. Cruess DG, Antoni MH, Schneiderman N, Ironson G, McCabe P, Fernandez JB, Cruess SE, Klimas N, Kumar M. *Cognitive-behavioral stress management increases free testosterone and decreases psychological distress in HIV-seropositive men.* Health Psychol. 2000; 19(1):12-20.
 16. Antoni MH, Lutgendorf SK, Blomberg B, Carver CS, Lechner S, Diaz A, Stagl J, Arevalo JM, Cole SW. *Cognitive-behavioral stress management reverses anxiety-related leukocyte transcriptional dynamics.* Biol Psychiatry. 2012; 71(4): 366-72.
 17. Carrico AW, Antoni MH, Pereira DB, Fletcher MA, Klimas N, Lechner SC, Schneiderman N. *Cognitive behavioral stress management effects on mood, social support, and a marker of antiviral immunity are maintained up to 1 year in HIV-infected gay men.* Int J Behav Med. 2005, 12(4):218-26.
 18. Jabbari Z, Hashemi H, Haghayegh SA. *Survey on Effectiveness of Cognitive Behavioral Stress Management on the Stress, Anxiety, and Depression of Pregnant Women.* Health Syst Res. 2013; 8(7): 1341- 7. [In Persian]
 19. Carrico AW, Antoni MH, Duran RE, Ironson G, Penedo F, Fletcher MA, Klimas N, Schneiderman N. *Reductions in depressed mood and denial coping during cognitive behavioral stress management with HIV-Positive gay men treated with HAART.* Ann Behav Med. 2006; 31(2):155-64.
 20. Lutgendorf SK, Antoni MH, Ironson G, Starr K, Costello N, Zuckerman M, Klimas N, Fletcher MA, Schneiderman N. *Changes in cognitive coping skills and social support during cognitive behavioral stress management intervention and distress outcomes in symptomatic human immunodeficiency virus (HIV)-seropositive gay men.* Psychosom Med. 1998; 60(2): 204-14.
 21. De Vente W, Kamphuis JH, Emmelkamp PM, Blonk RW. *Individual and group cognitive-behavioral treatment for work-related stress complaints and sickness absence: a randomized controlled trial.* J Occup Health Psychol. 2008; 13(3):214-31.
 22. Shafiabadi A. *group dynamics and group counseling.* Theran: roshd publication. [In Persian]

23. Nastiezaie N, Vaezi M, Molazahi A, Moghadam M. *The Relationship between Job Burnout and Public Health of Telecommunication Central Office Personnel in Zahedan*. *Toloo behdasht*. 2009. 7(3, 4). 49- 54. [In Persian]
24. Soleymanian AA. *Explanation the effectiveness of irrational beliefs based-on cognitive approach on marital dissatisfaction* [dissertation]. Tehran: Tarbiat Moallem University; 1995. P.80-110. [In Persian].
25. Gunthner A, Batra A. *Prevention of burnout by stress management*. *Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz*. 2012; 55(2):183-9.
26. Oosterholt BG, Van der Linden D, Maes JH, Verbraak MJ, Kompier MA. *Burned out cognition--cognitive functioning of burnout patients before and after a period with psychological treatment*. *Scand J Work Environ Health*. 2012; 38(4): 358-69
27. Morse G, Salyers M, Rollins A. *Burnout in Mental Health Services: A Review of the Problem and Its Remediation*. *Adm Policy Ment Health*. 2012; 39(5): 341-352.
28. Khajeddin N, Riahi F, Salehi-Veysi M, Izadi-Mazidi S. *Effects of Life Skills Workshops on Marital Satisfaction*. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences (IJPBS)*. 2010; 4(2): 42- 50. [In Persian]
29. Molavi P, Mikaeili N, Porzoor P, Poorjaloo A, Alizadeh Ghoradel J, Ghasemi Nezam N. *a comparison of the effectiveness of transactional analiss and cognieve behavioral stress management on the marital satisfaction and quality of life of women*. *Trends in life science*. 2015; 4(1): 104- 111. [In Persian]
30. Gholami M. *the effectiveness of cognitive behavioral based group taining on marital adjustment and satisfactiob of married women*. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 2015; 5 (3): 1149-1155.
31. Hamaideh SH. *Burnout, social support, and job satisfaction among Jordanian mental health nurses*. *Ment Health Nurs*. 2011; 32(4): 234-42.

The effectiveness of stress management training by cognitive behavioral method on burnout and marital satisfaction in Red Crescent staff

Samaneh Soltani, MA in guidance and counseling, School of Education and Counseling, Islamic Azad University Branch

Corresponding author: Farideh Dokaneheei, Assistant Professor, Department of Counseling, School of Education and Counseling, Islamic Azad University Branch

Email: faridehdokaneheei@yahoo.com

Received: November 18, 2015

Accepted: March 18, 2016

Abstract

Background: This study examined the effectiveness of stress management training by cognitive-behavioral method on burnout and marital satisfaction in Red Crescent staff.

Method: In this semi-experimental study, the pretest-posttest was used in control group. All staff of Red Crescent society of Tehran was studied and selected by multistage random sampling. Persons were assigned in both experimental and control groups (15 for each group) after completing both questionnaires of burnout and marital satisfaction. The experimental group participated in 10 group sessions of stress management training by cognitive-behavioral method, while the control group received no intervention. The collected data were analyzed by using analysis of covariance.

Findings: The results show that there is a significant difference between the average grade of experimental and control groups post-test and cognitive-behavioral stress management training significantly reduces burnout and has increased marital satisfaction ($P < 0/01$).

Conclusion: According to the results, interventions based on stress management training by cognitive-behavioral method can improve employment and marital status Red Crescent staff.

Keywords: stress management training by cognitive-behavioral method, burnout, marital satisfaction, Red Crescent staff