

## تأثیر آموزش گروهی شناختی - رفتاری بر استرس شغلی کارکنان شرکت مخابرات

اصغر آقایی (PhD) \* - داریوش جلالی (MA) \*\*

\* - استادیار، گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان  
\*\* - کارشناس ارشد روانشناسی، شرکت مخابرات استان چهار محال بختیاری

## چکیده

- **زمینه و هدف:** پژوهشگران اثر بخشی آموزش های گروهی را بر رفتار سازمان مورد تاکید قرار داده اند. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر آموزش گروهی شناختی - رفتاری بر کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت مخابرات استان چهار محال و بختیاری بود.
- **مواد و روشها:** از بین جامعه آماری کارکنان شرکت مخابرات استان ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و به وسیله پرسشنامه استرس شغلی کوپر مورد سنجش قرار گرفتند. سپس از بین ۲۰۰ نفر نمونه، ۴۰ نفر که بالاترین نمرات را از این پرسشنامه کسب کرده بودند، انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل منسوب شدند. پس از اینکه گروه آزمایش ۹ جلسه ۹۰ دقیقه ای آموزش گروهی شناختی - رفتاری دریافت کرد، مجدداً دو گروه آزمایش و کنترل توسط همان پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفتند. داده های خام به کمک نرم افزار SPSS و آزمون های ANOVA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.
- **یافته ها:** در مقایسه با گروه شاهد نمرات پس آزمون استرس شغلی در گروه آزمایش بطور معناداری پایین تر بود. ( $F = ۲۳/۸۴$   $P = ۰/۰۰۰$ ). نتایج پیگیری مجدد که بعد از چهار ماه صورت گرفت، نشان داد که تفاوت بین میانگین نمرات گروه آزمایش و کنترل معنی دار بوده است ( $F = ۱۳/۹۹$   $P = ۰/۰۱$ ). و نمرات استرس شغلی کارکنان گروه آزمایش پس از آموزش گروهی کاهش یافته است.
- **نتیجه گیری:** تأثیر چشمگیر آموزش گروهی شناختی - رفتاری ضرورت اجرای برنامه ی مشابه را در سایر سازمان ها را مطرح می کند.
- **کلید واژه ها:** استرس شغلی، آموزش گروهی شناختی - رفتاری، مقابله، پیگیری مجدد

پذیرش مقاله: ۸۴/۶/۳۰

اصلاح نهایی: ۸۴/۵/۱۵

وصول مقاله: ۸۴/۳/۵

نویسنده مسئول: اصفهان، خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، گروه روانشناسی، تلفن: ۰۹۱۳۱۱۰۱۹۶۹

Email: [Asaghaei@hotmail.com](mailto:Asaghaei@hotmail.com)

## • مقدمه

از این رو پژوهشگران همواره به دنبال یافتن راه حل و راهبردهایی جهت مقابله و کاهش استرس بوده اند. از اوایل قرن گذشته آموزش آرام سازی، مراقبه، ورزش و شیوه های مختلف مشاوره جهت کاهش و مهار استرس به کار رفته است. در سالهای اخیر پژوهشگران به این نتیجه رسیده اند که علاوه بر شیوه های مذکور، برخی روشهای مقابله ای در سطح سازمانی می تواند نتایج سودمندی به همراه داشته باشد. به عنوان مثال آرتور اعلام کرده است: امروزه دوسوم از سازمانها و شرکتها در کشور آمریکا از شیوه های مقابله و مدیریت استرس جهت کاهش استرس شغلی کارکنان خود سود می جویند، در حالیکه این امر نسبت به دو دهه ی گذشته از رشدی قابل ملاحظه برخوردار بوده است (۵). ایجاد تغییر در سازمانها یکی دیگر از راهبردهای مقابله با استرس است که در دستور کار مدیران قرار گرفته است. کارمندان و همکاران تغییرات مثبت سازمانی را مهمترین گام جهت کاهش استرس شغلی و ارتقاء سطح بهداشت روانی محیط کار سازمانها عنوان کرده اند (۶).

راهبردهای مقابله ای در سطح خانواده، اجتماع و عوامل فرهنگی نیز کاربردهای متنوعی جهت کاهش استرس داشته اند. حمایت اجتماعی یکی از مهمترین این راهبردها است که تأثیر آن در کاهش بیماری های روانی، از قبیل افسردگی، اضطراب، نگرانی ها و استرس شغلی بارها تأکید شده است (۹، ۸، ۷). با این حال رویکرد شناختی - رفتاری، نزدیک ترین و کارآمدترین شیوه ی مقابله متناظر با نظریه لازاروس و فولکمن (۱۰) و مایکتنام (۱۱) از مفهوم استرس است که در پی تبیین مفهوم استرس از جانب این دو نظریه پرداز بیشتر مورد استفاده ی پژوهشگران قرار گرفته است. به باور لازاروس و فولکمن، استرس زمانی رخ می دهد که تعادل بین خواست ها و منابع به هم بخورد. به عبارت دیگر استرس نه یک محرک و نه یک پاسخ است، بلکه یک برآیند تعاملی است که هم فرد و هم محیط را تحت تأثیر قرار می دهد (۱۰). بنابراین استرس بر رابطه ای مشخص بین فرد و محیط دلالت دارد که توسط فرد به عنوان عامل فشار یا فراتر از منابع وی به عنوان عامل خطر زا برای سلامتی او

لزوم ارتقاء سطح بهداشت روانی محیط کار به منظور توسعه و بهسازی منابع انسانی از یک طرف و افزایش هزینه های اقتصادی و ضرر و زیان ناشی از استرس شغلی از طرف دیگر موجب گردیده تا مولفان نسبت به استرس شغلی که تا چند سال پیش به عنوان «بیماری روسا» قلمداد می شد و کمتر در مورد کارکنان سطوح پایین عمومیت داشت، توجه بیشتری نشان دهند.

نتایج تحقیقات نشان می دهد، امروزه استرس شغلی بیش از هر عامل دیگری زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی آدمی را تهدید می کند. در واقع استرس شغلی یکی از پیامدهای دنیای صنعتی و تکنولوژی موسوم به موج سوم است که حیات انسانها و سازمان ها را با خطر مواجهه ساخته است. اگر چه نمی توان شیوع استرس شغلی را از حرفه ای به حرفه ای دیگر تعمیم داد ولی نتایج برخی گزارشات حکایت از آن دارد که تمامی افراد در طول زندگی خود دچار استرس شده اند. بین ۸ تا ۱۰ درصد جمعیت فعال را دچار استرس می دانند و بر این باورند که این جمعیت فعال در آن چنان موقعیت های استرس زایی قرار دارند که می توان آن را نگران کننده دانست (۱). دروکتینز نیز اعلام کرده است، بیشترین موارد استرس شغلی در رابطه با صنایع است، به طوری که ۳۵ درصد موارد استرس شغلی در موسسات و کارخانجات صنعتی و در رابطه با صنایع است (۲). مسلروکاپوبیانکو هم شیوع استرس شغلی را طی بررسی بر روی طیف وسیعی از زنان شاغل، ۳۴/۸ درصد گزارش کرده اند (۳). هزینه های ناشی از استرس شغلی نیز مبالغ بسیار هنگفتی را شامل می شود، به عنوان مثال اعتیاد به الکل که یکی از نشانه های مربوط به استرس شغلی است، سالانه ۲۰ میلیارد دلار هزینه برای صنایع آمریکا و ۱/۸ میلیارد پوند هزینه برای صنایع انگلستان ایجاد می کند و بیماری افسردگی نیز از طریق اختلالی که به علت غیبت و بی رغبتی در کارکنان ایجاد می کند، مبلغی حدود ۳۰ میلیارد دلار هزینه برای صنایع آمریکا دارد و ۵۶۷ میلیون پوند هزینه بر دوش صنایع انگلستان تحمیل می کند (۴).

قرار گرفته است (۱۷). صرفه جویی در وقت و هزینه های درمان و امکان دریافت بازخورد از دیگر مراجعان از جمله مزایای بارز مشاوره گروهی است که کاربرد آن در سالیان اخیر گسترش یافته است (۱۵). فوتتا نا و دیگران تأثیر آموزش مداخله ای ایمن سازی در مقابل استرس را بر روی سطوح استرس، اضطراب و سرعت گردش خون دانشجویان بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که آموزش ایمن سازی در مقابل استرس موجب کاهش استرس، اضطراب و سرعت گردش خون دانشجویان می شود. در ارزیابی مجددی که پس از شش ماه صورت گرفت، تأثیر آموزش پایدار گزارش شد (۱۸).

در تحقیق شهی و هورن تأثیر آموزش ایمن سازی در مقابل استرس بر روی دانشجویان رشته حقوق مورد بررسی قرار گرفت و نتیجه گیری شد که آموزش در کاهش استرس و اضطراب و غیر منطقی بودن، مؤثر بوده است. در ارزیابی مجدد (پس از شش ماه) نتایج تکرار شد (۱۹). پورکلباسی تأثیر آموزش آرامش عضلانی و شیوه مقابله با استرس محیط کار بین مدیران صنایع اصفهان را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که این آموزش همراه با آموزش شیوه کاهش استرس باعث کاهش استرس مدیران می شود (۲۰). در تحقیق امیرنیا اثر مشاوره گروهی مبتنی بر مدل عقلانی - عاطفی و رفتاری الیس در کاهش فشارهای روانی شغلی پرستاران مورد تأکید واقع شده است (۲۱). گودرزی و همکاران تأثیر آموزش تنش زدایی تدریجی و مهارت‌های مقابله را بر میزان تنیدگی شیوه های مواجهه دختران فراری بررسی کرده اند و گزارش داده اند که این دو نوع آموزش موجب کاهش تنیدگی دختران فراری می شود (۲۲).

بر این اساس، پژوهش حاضر به دنبال آن است که با ارائه تکنیک های متنوع شناختی - رفتاری به شکل گروهی ارزیابی های افراد تحت آموزش را نسبت به افراد، رویدادها و وقایع استرس زا تغییر دهد، و هم خزانه ی مقابله ای، سطح تحمل و پذیرش آنها را بهبود بخشد.

برآورد می شود. در این میان شخص برای مقابله با موضوع پیش آمده از سه نوع ارزیابی، یعنی ارزیابی اولیه، ارزیابی ثانویه و ارزیابی مجدد استفاده می کند (۱۲). به علاوه سلامتی و انرژی، داشتن عقیده ی مثبت، توانایی حل مسأله و مهارت‌های اجتماعی از مهمترین منابع مقابله با استرس هستند که در نوع ارزیابی فرد از موقعیت معنا می یابند (۱۰). تحقیقی که در دانشگاه نانت فرانسه انجام شده است، بیانگر این فرایندهای شناختی دخیل در ارزیابی فرد از موقعیت استرس زا است (۱۳).

مشاوره گروهی شناختی - رفتاری به عنوان کاربرد اصول رفتار درمانی، رفتار درمانی شناختی و مسأله گشایی درمانی برای طیف گسترده ای از اختلالات رفتاری کودکان و بزرگسالان در گروه‌های کوچک به کار می رود (۱۴). در رویکرد شناختی - رفتاری به فرد کمک می شود تا نه تنها وضعیت استرس زا را تحمل کند، بلکه وضعیت پیش آمده را روا بداند. این امر زمانی قابل انجام است که فرد به زعم لازاروس و فولکمن (۱۰) ارزیابی اولیه و ثانویه ی خود را نسبت به عامل استرس زا تغییر دهد و در ادامه، ارزیابی مجددی را از مسأله مورد نظر، تدارک ببیند (۱۲). تکنیک های شناختی - رفتاری بسیار متنوع و گسترده هستند ولی هدف تمامی این تکنیک ها این است که فرد باورها و عقاید خود را نسبت به استرس تغییر دهد، دورنمای وضعیت استرس زا را بررسی کند، باورهای غیرمنطقی خود را به باورها و شناخت های موثر و کارآمد تری تبدیل کند و در نهایت بتواند مهارت‌هایی را که آموخته است در موقعیت های واقعی زندگی به کار گیرد (۱۵).

پژوهش های زیادی تأثیر مشاوره گروهی را در درمان اختلالات هیجانی و رفتاری تأکید کرده اند به عنوان مثال دوریک تأثیر درمان گروهی روانی - تربیتی را برای درمان افسردگی تقریباً هم سطح درمان به روش حل مسأله گزارش کرده است (۱۶). در تحقیقی دیگر، اثر بخشی درمان شناختی - رفتاری گروهی در درمان اضطراب کودکان و والدین شان مورد تأکید

## • مواد و روشها

این تحقیق از نوع تحقیقات تجربی است. طرح تحقیق حاضر، طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل همراه با ارزیابی مجدد است. متغیر مستقل تحقیق، آموزش گروهی شناختی - رفتاری و متغیر وابسته استرس شغلی بود. پس از تعیین گروه آزمایش و کنترل، طی ۹ جلسه ۱/۵ ساعته، آموزش گروهی شناختی - رفتاری به گروه آزمایش ارائه شد؛ به این ترتیب که به جز جلسه اول که بیشتر در خصوص ماهیت بهداشت روانی و کلیات آموزش و مشاوره گروهی به شیوه شناختی - رفتاری صحبت و جلسه آخر که به جمع بندی و باز خورد از کل جلسات قبلی پرداخته شد، در ۷ جلسه دیگر، فنون شناختی - رفتاری با تأکید بر مشاوره گروهی به گروه آزمایش آموزش داده شد. این فنون شامل ایمن سازی در مقابل استرس، آرام سازی، حل مسأله، باز سازی شناختی، خود آموزی، جرأت ورزی و تمرین رفتار بودند که بر اساس مدل های مایکنبام (۲۳)، جکوبسون (۲۴)، گلدفرید و دیوسون (۲۵)، زاس و آلتمایر (۲۶) و هاوتون و دیگران (۲۷) در هر جلسه به گروه آموزش ارائه شدند.

در طول هر جلسه (به جز جلسه اول و آخر) ابتدا در خصوص تکلیف منزل جلسه قبل صحبت می شد، سپس برنامه آموزش چاری در دستور کار قرار می گرفت و در پایان جلسه، راهنمای تکلیف منزل مورد بحث و بررسی قرار می گرفت و فرم های تکلیف منزل به آزمودنی ها ارائه می شد. (با توجه به تعداد آزمودنی ها، مدت زمان جلسات در عمل بیش از یک ساعت و نیم منظور می گردید).

جامعه آماری و روش نمونه گیری:

جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان شرکت مخابرات استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۸۱ تشکیل می دادند که شامل ۶۵۳ نفر مرد و زن بودند. برای انتخاب افراد آزمودنی با استفاده از روش انتخاب تصادفی ساده ۲۰۰ نفر انتخاب و به وسیله پرسشنامه

استرس شغلی کوپر (فرم ۲۲ سوالی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که ۱۹۸ پرسشنامه توزیع شده با اطلاعات کامل باز گردانده شد. سپس از بین آنها ۴۰ نفری که بالاترین نمرات را از این پرسشنامه به دست آورده بودند انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه ۲۰ نفری آزمایش و کنترل منتسب شدند. در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است:

الف) پرسشنامه استرس شغلی کوپر: این پرسشنامه که سه مرتبه به صورت پیش آزمون، پس آزمون و ارزیابی مجدد به آزمودنی ها ارائه شد، دارای ۲۲ سؤال می باشد و هر سؤال بر روی مقیاسی از ۰ تا ۵ رتبه بندی شده است. سوالات پرسشنامه اغلب متغیرهای مرتبط با استرس شغلی از قبیل عوامل فردی، سازمانی، میان فردی و خانوادگی را پوشش می داد. پایایی این پرسشنامه در تحقیقی که بر روی کارگران تاسیسات نفتی چین انجام شده توسط آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش شده است (۲۸). در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه به وسیله اجرای مقدماتی بر روی یک نمونه ۴۰ نفری با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ محاسبه شد. روایی محتوای پرسشنامه را نیز سه نفر از اساتید روانشناسی تایید کردند.

ب) پرسشنامه دموگرافیک: برای جمع آوری اطلاعات دموگرافیک و اطلاعات شغلی و سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که برخی از ویژگیهای افراد از قبیل، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و نوع استخدام آزمودنی ها را جمع آوری نموده است.

## • یافته ها

نتایج پژوهش نشان داد، در گروه آزمایش که تحت آموزش گروهی شناختی - رفتاری قرار گرفته بودند، میانگین نمرات استرس شغلی کاهش قابل ملاحظه ای پیدا کرد. برای مقایسه میانگین نمرات دو گروه آزمایش و کنترل از تحلیل کواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) مشاهده می شود.

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، میانگین نمرات کارکنان گروه آزمایش در مطالعه پیگیری کمتر از نمرات گروه کنترل است، و این تفاوت معنی دار بوده است ( $F=13/99$   $P=0/001$ ) یعنی با ۹۹٪ اطمینان تأثیر آموزش گروهی پس از چهار ماه در کاهش استرس شغلی پایدار بوده است.

جدول ۳: نتایج آزمون t مستقل جهت مقایسه میانگین نمرات استرس کارکنان از نظر جنسیت، وضعیت تاهل و وضعیت استخدامی (نمرات مربوط به کل نمونه است، یعنی قبل از مداخله)

شخص ما	تعداد	میانگین ن	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	ضریب ا	درجه آزادی	معنی داری
جنسیت	مرد	۱۸۷	۲۵/۱۹	-۷/۱	-۱/۲۶	۱۹۶	-۰/۲۲۱
	زن	۱۱	۳۶/۲۵	۲/۶			
وضعیت تاهل	مجرد	۱۵	۵۰/۸	۹/۲	۵/۹۹	۱۹۶	۲/۳۳
	متاهل	۱۸۲	۲۲/۸	۹/۵۲			
وضعیت استخدامی	رسمی	۱۸۱	۳۷/۳۵	۹/۲۹	-۲/۲۸	۱۹۶	-۰/۶۵
	قرار داری	۱۷	۲۵/۰۶	۱۷/۲۱			

طبق جدول ۲ مشاهده می شود که از بین متغیرهای دموگرافیک، تنها وضعیت تاهل با استرس شغلی رابطه معنی دار داشته است ( $p=0/02$ )، در حالی که ارتباط معنی داری بین استرس شغلی با جنسیت ( $p=0/67$ ) و وضعیت استخدامی ( $p=0/25$ ) وجود نداشته است.

### • بحث و نتیجه گیری

طبق جدول ۱ مشاهده می شود که میانگین نمرات پس آزمون استرس شغلی گروه آزمایش کمتر از گروه کنترل است، یعنی پس از انجام آموزش گروهی نمرات استرس شغلی کارکنان گروه آزمایش کاهش یافته و تفاوت بین میانگین دو گروه معنی دار بوده است ( $F=42/84$   $P=0/000$ ). لذا فرضیه ۱ تحقیق که عنوان کرده است: «ارائه آموزش گروهی شناختی - رفتاری موجب کاهش استرس شغلی می شود»، با ۱۰۰ درصد اطمینان تأیید می شود. ضریب اتا برابر ۰/۶ به دست آمده بیانگر آن است که ۶۰ درصد واریانس مربوط به عضویت گروهی یا تأثیر آموزش بوده است. این یافته ها به طور قاطع بیانگر میزان تأثیر آموزش گروهی

جدول (۱): نتایج تحلیل کواریانس مربوط به مقایسه میانگین نمرات گروههای آزمایش و کنترل پس از کنترل متغیرهای دموگرافیک (نمرات پیش آزمون، سن، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و سابقه)

منابع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	ضریب F	معنی داری	ضریب اتا
پیش آزمون	۸۹۹/۷	۱	۲۸/۹۷	۰/۰۲	-۰/۱۵
عضویت گروهی	۱۳۶۱/۲	۱	۴۲/۸۴	***۰/۰۰۰	۰/۶
وضعیت تاهل	۰/۳۷۵	۱	۱/۳	۰/۲۶۲	-۰/۰۲۳
وضعیت استخدامی	۰/۳۷۵	۱	۱/۰۲	۰/۳۶۸	-۰/۰۲۴
سن	۲۳/۵۸	۱	۰/۷۶۰	۰/۳۹۱	-۰/۰۲۶
مدرک تحصیلی	۵۲/۴۹	۱	۱/۷۲	۰/۲	-۰/۱۱
سابقه خدمت	۲۵/۲۶	۶	۰/۸۱۴	۰/۳۷۴	-۰/۰۲۷

نتایج جدول ۱ نشان می دهد، به صورت معنی داری ( $F=42/84$   $P=0/000$ ) پس آزمون میانگین نمرات استرس شغلی گروه آزمایش کمتر از نمرات گروه کنترل است، بنابراین این فرضیه اصلی تحقیق تأیید می شود ضریب اتا (۰/۶۰) بیانگر آن است که ۶۰ درصد واریانس مربوط به عضویت گروهی با تأثیر آموزش بوده است. در این تحلیل نمرات پیش آزمون، سن، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و سن به عنوان متغیر کنترل به کار رفته اند.

جدول ۲: نتایج تحلیل کواریانس مربوط به مقایسه میانگین نمرات استرس شغلی کارکنان دو گروه آزمایش و کنترل در ارزیابی مجدد ۴ ماهه پس از کنترل (نمرات پیش آزمون، سن، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و سابقه)

منابع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	ضریب F	معنی داری	ضریب اتا
پیش آزمون	۷۲۱/۶۹	۱	۲۱/۱۴	۰/۰۲	-۰/۱۶
عضویت گروهی	۹۸۳/۸۲	۱	۱۳/۹۹	***۰/۰۰۱	-۰/۵۸
وضعیت تاهل	۰/۱۸۲	۱	۰/۰۰۲	۰/۹۶۰	-۰/۰۵۲
وضعیت استخدامی	۱۲/۴۲	۱	۰/۱۷۷	۰/۶۷۷	-۰/۰۶
سن	۱/۰۱۷	۱	۰/۰۱۴	۰/۹۰۵	-۰/۰۰۰
مدرک تحصیلی	۲/۰۲	۱	۰/۰۹	۰/۵۲	-۰/۰۹
سابقه خدمت	۰/۳۸۸	۱	۰/۰۰۶	۰/۳۱	-۰/۰۱

دانشجویان مورد مطالعه دریافتند که تفاوت بین میانگین نمرات دو گروه آزمایش و کنترل معنی دار است، همخوانی دارد. همچنین با این ادعای هاوتون و همکاران (۲۷) کامر (۲۹) و وایت (۱۵) که مهمترین برتری رفتار درمانی شناختی را در مقایسه با دارو درمانی پایداری آن عنوان کرده اند و بیان کرده اند که احتمال خیلی کمی وجود دارد که پس از ارائه مشاوره شناختی - رفتاری، اختلال دوباره عود کند، همخوانی دارد. در واقع رویکرد شناختی - رفتاری گروهی با استفاده از مزیت های هر کدام از رویکردهای شناختی و رفتاری، توانسته است اخیراً خودش را به عنوان درمان انتخابی اکثر اختلالات خلقی و هیجانی معرفی سازد. چون در این روش مشاوره، مشاوره با استفاده از اصول شناخت درمانی به افکار منفی و عقاید غیر منطقی و تحریف های شناختی افراد توجه می کند، و از طرفی استفاده از تکنیک های رفتاری، موجب افزایش فعالیت و لذت بردن مراجع از فعالیتهای روزانه اش می شود، (۱۶) بنابراین با به کارگیری تکالیف منزل که جزئی از برنامه مشاوره گروهی است، امکان ایجاد تغییرات مثبت و نشاط انگیز در خلق و روحیه ی افراد فراهم می شود.

طبق جدول ۲ مشاهده می شود که رابطه بین استرس شغلی و جنسیت معنا دار نبوده است ( $P=0/67$ ) این موضوع با غالب تحقیقات مشابه همخوانی ندارد. مثلاً با نتیجه پژوهش نلسون که بیان داشته است: جنسیت یکی از ویژگیهای مهم معلمان برای تجربه استرس است، تضاد دارد (۲۱). همچنین با تحقیقات مینر و لپیچ همخوانی ندارد (۳۰). احتمالاً مهمترین علل این ناهمخوانی مربوط به هنجارهای اجتماعی و ویژگیهای هیجانی زنان و همچنین حجم کوچک نمونه زنان در مقایسه با حجم نمونه مردان تحقیق است.

همچنین جدول ۳ نشان داده است، رابطه بین استرس شغلی و وضعیت تأهل معنا دار بوده است ( $P=0/02$ ) این موضوع با نتایج برخی تحقیقات پیشین همسو است به عنوان مثال با نتیجه تحقیق کامر که بیان داشته است، افراد متأهل نسبت به افراد مجرد و مطلقه خوشحال تر و سرزنده تر هستند و کمتر به ناراحتی و

شناختی - رفتاری در کاهش استرس شغلی است که می توان آن را ناشی از عوامل زیر ارزیابی کرد:

- ساختار جلسات آموزش گروهی به شیوه شناختی - رفتاری که تقریباً به صورت نیمه ساختار یافته به گروه آزمایش ارائه شده است.

- کاربرد تکالیف منزل در پایان هر کدام از جلسات آموزش گروهی

- استفاده از فنون متنوع شناختی - رفتاری که هر یک جنبه ای از مشکلات و عوامل استرس زای گروه را خنثی کرده اند.

این موضوع با اکثر تحقیقات قبلی و از جمله با تحقیقات شهی و هورن (۱۹)، گرانت (۸)، فونتانا (۱۸) دوریک (۱۶)، مندلویتز (۱۷) و همچنین پورکلباسی (۲۰)، امیرنیا (۲۱)، و گودرزی (۲۲) که هر یک به نوعی تأثیر آموزش های شناختی، شناختی - رفتاری و آموزش های گروهی را در کاهش استرس و نگرانی های روانی مورد تاکید قرار داده اند همخوانی دارد. در واقع تکنیک های شناختی - رفتاری به افراد کمک می کنند تا با ایجاد تغییر در ارزیابی های خود، باورها و عقاید خود را نسبت به استرس تغییر دهند، دورنمای وضعیت استرس زا را بررسی کنند، باورهای غیر منطقی خود را به باورها و شناخت های موثرتر و کارآمد تری تبدیل کنند و در نهایت بتوانند مهارتهایی را که آموخته اند در موقعیتهای واقعی زندگی به کار گیرند (۱۵). علاوه بر اینکه تجربه جلسات گروهی به افراد امکان دریافت بازخورد، خودافشاسازی، همدلی و مشاهده نوع مشکلات و نوع مقابله ی افراد دیگر را امکان پذیر می سازد.

نتایج جدول ۲ مربوط به مطالعه پیگیری مجدد بیانگر آن است که بعد از گذشت ۴ ماه از آخرین جلسه آموزش گروهی باز هم بین میانگین نمرات استرس شغلی دو گروه تفاوت معنا داری وجود داشته است ( $F=13/99 P=0/01$ )؛ لذا نتیجه گیری می شود بعد از گذشت ۱۲۰ روز که یک فرصت شناختی محسوب می شود، تأثیر آموزش گروهی همچنان پایدار بوده است. نتیجه این پیگیری با نتایج تحقیقات شهی و هورن (۱۹) و فونتانا (۱۸) که بعد از گذشت ۶ ماه از ارائه آموزش ایمن سازی در مقابل استرس به دو گروه از

است. راس و آلتمایر (۲۶) و براون و کوپر (۳۲) نشان داده اند که امنیت شغلی یک مولفه ی بسیار مهم در بهداشت روانی و استرس شغلی است. احتمالاً دلیل عمده عدم تأیید این فرضیه مربوط به حجم کوچک نمونه افراد قراردادی در مقایسه با افراد رسمی نمونه تحقیق است. علت دیگر این است که افراد قراردادی به تازگی استخدام شده اند و نه تنها دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند بلکه از درآمد اقتصادی نسبتاً خوبی برخوردارند.

پیشانی های روانی دچار می شوند، همخوانی دارد (۲۹). همچنین با تحقیق نلسون نیز که گزارش داده است، افراد مجرد بیش از افراد متأهل دچار استرس می شوند، همخوانی دارد (۳۱) به علاوه جدول (۳) نتایج مربوط به ارتباط استرس شغلی با وضعیت استخدامی کارکنان را نشان داده است. همان طور که مشاهده می شود، ارتباط بین استرس شغلی و وضعیت استخدامی معنی دار نبوده است ( $p=0/35$ ) این یافته ها کاملاً با نتایج تحقیقات قبلی و ادبیات روانشناسی در تضاد

## منابع

۱. استورا، جان بنجامین. تنبیهی یا استرس بیماری جدید تمدن. ترجمه پریخ د. تهران: چاپ اول، ۱۳۷۷، ص ۳۱-۳۲.
2. Drukteinis AM. Psychological evaluation Maritime stress claim, New England Psych diagnostics, 1997: 28-31.
3. Mesler R, capobianco M. psychological factors associated with job stress. Journal of Stress New, 2001: 13(4).
4. Matthews P. Stress in workplace: The legal implications, MA, Med, Mphil, LLB, FASM, Iama, nc..1999: 30.
5. Arthur AR. Mental health problems and Brithish workers : a survey of mental health problems in employees who receive counseling from Employee Assistance programs, Juornal of Stress and Health, 2002: (18)2, 69-74.
6. Cahill J, Landsbergis PA, Schnall P. Reducing Occupational Stress : Presented at work Stress and Health , 95 Conference .September 1995: Washington D.C, 1-9.
7. Aronson E, Wilson TD, Akert RM, Social Psychology, 3 rd New York :Longman, 1999: 549-575.
8. Grant JS. Social support and problem solving facilitate care giver adjustment, Journal Briefings in Behavioral Science, 2001: 19(9) , 1108 -1119.
9. Miyazaki T, Ishikawa T .relationship between perceived social support and immune function, Journal of Stress and Health, 2003: 19(1) , 3-7.
10. Lazarus RS, Folkman S. Stress Appraisal and coping, New York :Springer, 1984: 112-125.
11. Meichenbaum D. Stress inculation training for coping with Stressors, Journal of Clinical psychologist, 1996: 49, 4-7.
12. Hammond KR. Judgments Under Stress, Press : New York , Oxford, 2003: 423-448.
13. Guileet L, Hermand D, Mullet E. Cognitive processes involved in the appraisal of stress, Journal of Stress anf Health, 2002: 18(2) ,91-102.
۱۴. بلاک، آلن، اس؛ هرسن، مایکل. فرهنگ شیوه های رفتار درمانی. ترجمه فرهاد م؛ سیروس ا. تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۸، ۱۱۹-۱۲۰.
15. White J. Treating Anxiety and Stress: A group psycho-educational approach using brief CBT, John Wiley & Sons, Ltd, 2000: 189-214.
16. Dowrich Ch, Problem Solviung treatment and group psycho education for deoreession: mulicenter randomized controlled trail, Journal of British Medical, 2000: 9,33-44.
17. Mendlowitz SL. Cognitive group treatment in childhood anxiety disorders: The role of parental involvement, Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 1999: 38(10), 1223-1229.

18. Fontana A, Hyra D, and Cermak I. Impact of a peer - led stress inoculation training intervention on state anxiety and heart rate in college students, *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 1999: 4(1), 45-63.
19. Sheehy R.S, Horan JJ. The effect of Stress - inculation on the anxiety and academic performance of first hear law students. Presented at annual meeting of the American psychological Association, Washington D.C, 2000: 8-17.
۲۰. پور کلیسی س. تأثیر شیوه های آموزش آرامش عضلانی در کاهش استرس محیط کار در بین مدیران پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۱۳۷۵، ۱.
۲۱. امیرنیا س. بررسی اثر مشاوره گروهی مبتنی بر مدل عقلانی - عاطفی و رفتاری الیس در کاهش میزان فشارهای روانی شغلی کادر پرستاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران: ۱۳۷۶، ۱۱۸-۱۱۹.
۲۲. گودرزی، ب و همکاران. تأثیر آموزش تنش زدایی تدریجی و مهارتهای مقابله ای بر میزان تنیدگی و شیوه های مواجهه دختران فراری. *مجله روانشناسی*، ۱۳۸۰، شماره ۲۰، زمستان، صص ۳۱۶-۳۲۰.
۲۳. مایکنیام، دونالد. آموزش ایمن سازی در مقابل استرس، ترجمه احمدی علون آبادی، تهران: جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۶، صص ۸۸-۱۰۴.
۲۴. سیف ع. تغییر رفتار و رفتار درمانی، تهران: دوران، ۱۳۷۹، صص ۲۲۶-۲۲۷.
۲۵. گلد فرید، ماروین. آر؛ دیوسون، جرالده سی. رفتار درمانی بالینی، ترجمه احمدی علون آبادی، تهران: جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۱، صص ۱۶۸-۱۹۶.
۲۶. راس، رندال. آر؛ آلتمایر، الیزابت ام. استرس شغلی، ترجمه خواجه پورغ، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۷، ۲۲۶-۲۴۶.
۲۷. هاوتون، کیت، سالکوس کیس، پال، م، کرک، جوان؛ کلارک، م. دیوید. رفتار درمانی شناختی (جلد ۱)، ترجمه قاسم زاده ح، تهران: ارجمند، ۱۳۸۰، ۲۲۷-۲۷۱.
28. Wei -Qing Chen, Tze -Wai wong, Tak - Sun Yu .Reliability and validity of the occupational stress scale for chines off - Shore oil installation Workers, *Journal of Stress and Health*, 2001: 17(3), 175-183.
29. Comer R .J .Abnormal Psychology, Freeman and company , New York, 1998: 15-20
30. Minner S, Lepich J. The occupational stress of first - Year urban and rural special educational teachers, *Journal of Occupatioinal Stress*, 1993: 12(3), 33-42.
31. Nelson R. Sources of occupational stress for teachers of students with emotional and disorder, *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 2001: 3, 24-32.
32. Brown J. Copper CL. Stress and the Senior Police Manager. College of Police and Security Slovenia, 1996: 4-11.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی