

Research Paper

Comparison of the efficacy of mindfulness and emotional intelligence training methods on psychological well-being, work-family conflict, and job stress

Farzane Mazinani<sup>1</sup>, Roya Koochakentezar<sup>2</sup>, Abolghasem Noori<sup>3</sup>, Mahdieh Salehi<sup>2</sup>

1. Ph.D Student in Psychology, Central Tehran Branch, Faculty of Psychology, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3. Full Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran.

**Citation:** Mazinani F, Koochakentezar 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): 187-205.

URL: <https://psychologicalscience.ir/article-1-1490-fa.html>



ORCID



10.52547/JPS.21.109.187

ARTICLE INFO

ABSTRACT

**Keywords:**

Mindfulness,  
Emotional intelligence,  
wellbeing,  
Work-Family Conflict

**Background:** Background studies show that mindfulness training and emotional intelligence have been effective in job stress, work-family conflict and well-being, but it is not yet clear which of these interventions are more effective and more stable over time.

**Aims:** The aim of this study was to compare the effectiveness of mindfulness and emotional intelligence training methods on job stress, work-family conflict and well-being.

**Methods:** The present research is of applied type in terms of objective employing a quasi-experimental design with pretest-posttest and three-month follow-up. The statistical population consisted of staff in Sazeh Gostar Saipa Co. in 2019. From among the statistical population, 90 were chosen through available sampling method, and assigned randomly (lottery) across two experimental groups of training mindfulness and training emotional intelligence, plus control group. Assessment tools include; The British Institute of Health and Safety Questionnaire (1993), the Work-Family Conflict Questionnaire (2000) and the Reef Well-being Questionnaire (1989). One experimental group received the Kabat-Ziin model-based mindfulness intervention (2015) and the other experimental group received the emotional intelligence training package based on the model of Salovy et al. (2016) in eight 60-minute sessions. The control group did not receive any intervention. Data analysis was performed through mixed ANOVA method.

**Results:** The results showed that the training of mindfulness and emotional intelligence has been effective on job stress, family conflict, well-being of employees ( $P < 0.05$ ). Mindfulness training has a greater effect on job stress and well-being of employees compared to emotional intelligence training ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** It seems that the method of teaching mindfulness and emotional intelligence can be used as a preventive and remedial in the field of well-being in society.

Received: 16 Nov 2021

Accepted: 15 Dec 2021

Available: 21 Mar 2022

\* **Corresponding Author:** Roya Koochakentezar, Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

E-mail: roy.kochak\_entezar@iauctb.ac.ir

Tel: (+98) 9126996841

2476-5740/ © 2021 The Authors. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).



## Extended Abstract

### Introduction

Scientific evidence suggests that occupational problems lead to incidence of occupational and familial conflicts and reduce the staff psychological well-being (Jalali, Aghaei, Talebi and Mazaheri, 2014). The stress resulting from lack of essential balance between occupational abilities and desires of a person will have serious consequences (Dijung and Durman, 2017). The work-family conflict is considered a kind of interrole conflict which reduces the human resources productivity (Asgari, Zare, Taef, Baghban, Rafiei, 2018). The occupational environment may have either positive or negative effects on the staff well-being (Kempton, 2005). Today, researchers and originations try to scientifically explore the occupational environments and their related resources to improve well-being and performance of staff (Nielsen et al., 2017). Meanwhile, the staff well-being is equally useful and valuable for staff, organizations, and societies (Jarge, 2017).

Review of the literature in this regard suggests that the conducted research so far have used non-psychological and specialized training to reduce occupational stress and in non-organizational groups (Hazavei, Kharghani Moghadam, Bagheri Kholanjani and Ebrahimi, 2017; Asghari Jafarabadi, Karimi, Rahimi Bashar, Vahedian Azimi and Khalili (2020). For the variables of work-family conflict and welfare, most studies have dealt with predicting these two variables based on various psychological variables in the form of a correlation model or structural model (Dezhban and Samavatian, 2020). On the other hand, there are sparse studies comparing the effectiveness of a theory or model of cognitive therapy in occupational stress plus work-family conflict with other treatment models (Hesarzadeh, Nasirzadeh and Naderi, 2017). Alternatively, no new treatments have been employed in these studies.

Novel treatments which are known as third-generation cognitive behavior therapy and can be effective for resolving the psychological issues of staff include mindfulness. Mindfulness is based on three components of avoiding judgement, enhancing

awareness, and concentration of the present moment. It helps people process their cognitive, physiological, and behavioral activities. Momently awareness of thoughts, emotions, and physical states cause the person to learn, control themselves, and free themselves from automatic thoughts (Nejati et al., 2015). In recent years, emotional intelligence has been used to organize the attempts made for training different types of competencies required by the person for developing self-regulation abilities as well as social relations (Austin and Book, 2011). Considering the consequences of variables of occupational stress, work-family conflict, and well-being for staff for their families and organizational productivity, these variables should remain in a favorable status. Thus, the present research seeks to answer the following question: "Is there any significant difference between the effectiveness of mindfulness training methods and emotional intelligence on occupational stress, work-family conflict, and well-being of staff?"

### Method

The method of the present research is of semi-experimental with pretest-posttest design plus three-month follow-up with control group. The three-month follow-up was considered based on similar research such as Lin et al. (2019). The statistical population consisted of staff in Sazeh Gostar Saipa Co. in 2019. From among the statistical population, 90 were chosen through available sampling method, and assigned randomly (lottery) across three groups of training mindfulness, training emotional intelligence, and control group. According to Delavar (2011), for research of experimental type, sample size 30 per group is recommended. The inclusion criteria were as follows: 1. not receiving emotional intelligence training, 2. having the minimum stress score for receiving the training, 3. Providing training to both genders (women and men), 4. being at the middle staff level in the organization, 5. educational level of at least associate degree, 6. age at least 30 years. The exclusion criteria included: 1. staff's absence for more than two sessions, 2. development of physical problems affecting the psychological status, 3. the staff experiencing problems such as grief, occupational promotions. After selecting the

subjects, pretest was taken from them, after which the mindfulness group and emotional intelligence group received intervention in eight separate 1-hour sessions. The control group received no intervention. After terminating the training, posttest was taken from the groups. Next, follow-up was performed for all three groups. The research instruments included

occupational stress questionnaire (Katnsin et al., 2004), Rief well-being (1989), and work-family conflict of Carlson, Kakmar and William (2000). To investigate differences between groups at different stages of measurement, mixed ANOVA was used through SPSS 25.

Table 1. The results of mixed ANOVA

Variables	Source	Sum of squares	Degree of freedom	Mean squares	F	Significance level	Eta square (2 $\eta$ )	Test power
Occupational stress	Group	3648/29	2	1824/14	32	0.0000	0/42	1
	Error	4959/04	87	57	-	-	-	-
Work-family conflict	Group	773/96	2	386/98	2/59	0/08	0/06	0/5
	Error	13013/41	87	149/58	-	-	-	-
Well-being	Group	13013/41	87	149/58	-	-	-	-
	Error	3648/29	2	1824/14	32	p<0/001	0/42	1

Table 2. The results of Tukey test

Variables	Group I	Group J	Mean difference (I-J)	Standard deviation	Significance level
Occupational stress	Mindfulness	Emotional intelligence	-15/63	1/65	0/000
		Control	27/3	1/65	0/000
	Emotional intelligence	Control	11/67	1/65	0/000
		Emotional intelligence	1/74	1/13	0/27
Well-being	Mindfulness	Control	8/52	1/13	0/000
		Control	-6/78	1/13	0/000

## Results

Table 1 reporting the results of mixed ANOVA shows that there is a significant difference between the experimental and control group subjects on variables of well-being, work-family conflict and occupational stress ( $P<0.05$ ). In other words, the extent of well-being has increased among the experimental group subjects compared to the control group, while the level work-family conflict and occupational stress has decreased among the participants of the experimental group compared to the control group.

The results of Table 2 show that there is a significant difference between the mindfulness and emotional intelligence groups in occupational stress, with this stress being lower in the mindfulness by 15.63 score compared to the emotional intelligence group ( $p<0.01$ ). There was also a significant difference between mindfulness and control groups, with occupational stress being 27.3 score lower in the

mindfulness compared to the control group ( $p<0.01$ ). In the experimental group of emotional intelligence and control group, a significant difference was found regarding occupational stress (11.67 score lower in the emotional intelligence compared to control) ( $p<0.01$ ). There was no significant difference between mindfulness and emotional intelligence groups regarding well-being ( $p>0.05$ ). However, there was a significant difference between the mindfulness and control groups in this regard; it was 8.52 score higher in the mindfulness group compared to control ( $p<0.01$ ). Finally, there was a significant difference between emotional intelligence group and control in this regard, with the mean well-being score being 6.78 larger in the emotional intelligence group compared to the control ( $p<0.01$ ).

## Conclusion

The present research was performed to compare the effectiveness of training mindfulness and emotional

intelligence methods on well-being, work-family conflict, and occupational stress. Part of the research findings indicated that the effect of training mindfulness and emotional intelligence was significant on occupational stress of staff, with mindfulness showing a greater influence on reducing this stress. This part of the findings has been in line with the results of Safarzadeh and Jahangiri (2018), Prado et al. (2018), Jami and Shahabizadeh (2018), Karaka and Sisman (2019), as well as Atia and Salam (2020). The results also revealed that training mindfulness based on stress reduction and emotional intelligence had a significant effect on staff well-being, whereby the mindfulness training showed a larger impact on well-being. This part of results has concurred with the findings of Gholam Nataj et al. (2019), Bostoc et al. (2018), as well as Mero Orus and Engine Deniz (2020). Another section of the research findings suggested that training mindfulness and emotional intelligence had a significant effect on the work-family conflict, but the influence of emotional intelligence on this conflict was not significant. These findings have been in line with the results of Heydari, Maroufi, and Ahmadizad (2016) as well as Rahman (2018). The findings of the present research and previous ones suggest the importance of mindfulness based on

stress reduction method as a therapeutic intervention or training. Thus, in the short and long run, training this method can cause changes in the lifestyle of people. This method can also be incorporated in the educational content of university curricula so that graduates would benefit more scientifically and practically. Also, emotional intelligence competence can be used as a preventive and ameliorating matter for psychological health of the public. Thus, this training is suggested to be presented in academic, organization, school, and health house settings.

### Ethical Considerations

**Compliance with ethical guidelines:** this paper has been adapted from PhD thesis of the first author in general psychology at faculty of psychology, with its proposal approved on 9/3/2019. All research permissions have been issued by Azad university, Central Branch of Tehran. The participants participated with informed consent and voluntarily.

**Funding:** This research has been an excerpt of PhD thesis with no financial support.

**Authors' contribution:** The first author was the senior author, the second were the supervisors and the third and fourth were the advisors.

**Conflict of interest:** this research has had no conflict of interest for the authors.

**Acknowledgments:** hereby, the supervisor and advisors as well as all staff of Khadamat Gostar Saipa Co. who participated in this research are highly appreciated.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

مقاله پژوهشی

مقایسه اثربخشی روش‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی

فرزانه مزینانی<sup>۱</sup>، رویا کوچک‌انتظار<sup>۲\*</sup>، ابوالقاسم نوری<sup>۳</sup>، مهدیه صالحی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، دانشکده روانشناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. استاد تمام، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله

<p><b>زمینه:</b> بررسی پیشینه نشان می‌دهد که آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی مؤثر بوده است، اما هنوز مشخص نیست که کدام یک از این مداخلات در طول زمان اثربخشی بیشتر و پایدارتری را دارند.</p>	<p><b>کلیدواژه‌ها:</b> ذهن آگاهی،</p>
<p><b>هدف:</b> پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی روش‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی انجام شد.</p>	<p>هوش هیجانی، رواندرستی،</p>
<p><b>روش:</b> پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع طرح شبه‌آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون و یک مرحله پیگیری سه ماهه بود. جامعه مورد مطالعه، کارکنان شرکت سازه گستر سایپا بودند و نمونه‌های آماری شامل ۹۰ نفر از کارکنان بود که به روش دردسترس انتخاب و به روش تصادفی در گروه‌های آزمایش (آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی) و گواه قرار گرفتند. ابزارهای سنجش شامل؛ پرسشنامه تنیدگی شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (۱۹۹۳)، پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه رواندرستی ریف (۱۹۸۹) بود. یکی از گروه‌های آزمایش مداخله ذهن آگاهی مبتنی بر مدل کابات - زین (۲۰۱۵) و گروه دیگر آزمایش، بسته آموزش هوش هیجانی مبتنی بر مدل سالوی و همکاران (۲۰۱۶) را هر کدام در هشت جلسه ۶۰ دقیقه‌ای دریافت کردند. گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس آمیخته انجام شد.</p>	<p>تعارض کار - خانواده</p>
<p><b>یافته‌ها:</b> نتایج نشان داد که آموزش توانش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعارض کار خانواده رواندرستی کارکنان مؤثر بوده است (<math>P &lt; ۰/۰۵</math>). آموزش ذهن آگاهی در مقایسه با آموزش هوش هیجانی، تأثیر بیشتری بر تنیدگی شغلی و رواندرستی کارکنان داشته است (<math>P &lt; ۰/۰۵</math>).</p>	<p>دریافت شده: ۱۴۰۰/۰۸/۲۵ پذیرفته شده: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴ منتشر شده: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱</p>
<p><b>نتیجه‌گیری:</b> به نظر می‌رسد روش آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یک امر پیشگیرانه و بهبودگر در حیطه سلامت روانی افراد جامعه مورد استفاده قرار گیرد.</p>	

\* نویسنده مسئول: رویا کوچک‌انتظار، استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

رایانامه: roy.kochak\_entezar@iauctb.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۲۶۹۹۶۸۴۱

## مقدمه

مشاهدات علمی حاکی از این است که مشکلات شغلی منجر به بروز تعارض‌های شغلی و خانوادگی شده و رواندرستی کارکنان را کاهش می‌دهد (جلالی، آقایی، طالبی و مظاهری، ۱۳۹۳)

امروزه حوادث شغلی به عنوان یکی از منابع بالقوه مهم و جدی تهدیدکننده سلامت انسان، اقتصاد، جامعه و محیط زیست محسوب می‌شود (کمپرتی، کمپرتی، دمیچلا و بالدیسون، ۲۰۱۸). رتبه سوم علت مرگ و میر انسان در جهان و رتبه دوم در ایران مربوط به حوادث و صدمات شغلی است (ایزدی و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، سازمان بین‌المللی کار هزینه حوادث شغلی و بیماری‌های ناشی از کار را چهار درصد از تولید ناخالص ملی برآورد می‌کند این حوادث عوامل مختلفی را در پی دارد که یکی از آن‌ها تنیدگی شغلی است (یلمز و سلبا، ۲۰۱۵). تنیدگی ناشی از کار عدم تعادل اساسی بین توانایی‌ها و خواسته‌های شغلی یک فرد است که پیامدهای بزرگی را به همراه دارد (دی جونگ و دورمان، ۲۰۱۷). بر اساس گزارش‌های سازمان جهانی سلامت (WHO)، بیش از نیمی از کارکنان در کشورهای توسعه یافته از تنیدگی شغلی رنج می‌برند (ترشیزی و احمدی، ۱۳۹۰).

سلامت کارکنان تحت تأثیر هماهنگی و تناسب دو حیطه کار و خانواده است، و تعارض در این دو حیطه اغلب پیامدهای منفی را برای فرد و خانواده به همراه دارد. امروزه، اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند اثرات کار زیاد و نبود تعادل مطلوب بین کار، زندگی شخصی و خانوادگی کارکنان و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورند که به صورت متقابل یکدیگر را تشدید کرده و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند (دیکسون و ساجاس، ۲۰۰۷). یکی از عواملی که بر بهداشت روانی نیروی کار، همچنین بهره‌وری آن‌ها تأثیر داشته و در مطالعات مختلف نیز مورد تأکید قرار دارد؛ تعارض کار - خانواده است که نوعی تضاد بین نقشی محسوب شده و بهره‌وری نیروی انسانی نیز کاهش می‌دهد. این تعارض به‌عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که در نتیجه فشارهای ناسازگارانه، نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید (عسگری، زارع، طائف، باغیان، رفیعی، ۱۳۹۷). تعارض کار - خانواده با توجه به شرایط کاری، از جمله ساعات کاری

طولانی، برنامه‌های کاری غیر استاندارد، کنترل شغلی کم، و حمایت ناظر کم (شکلی، شن، دنیزو، آروان و کنودسن، ۲۰۱۷) - که همگی از عوامل تنیدگی‌زای اصلی محل کار مرتبط با هزینه‌های مراقبت بهداشتی و مرگ و میر هستند، متفاوت است (چندلر، ۲۰۲۱)

محیط کار ممکن است بر رواندرستی کارکنان اثرات مثبت یا منفی داشته باشد. رواندرستی به معنی عملکرد روانشناختی بهینه، داشتن احساس مثبت و رضایت‌مندی کلی از زندگی شامل رضایت از خود مانند پذیرش خود، داشتن هدف و جهت در زندگی، رشد شخصی، تسلط بر محیط و رضایت از دیگران در ابعاد مختلف مانند خانواده، شغل، درک توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصی، تعامل کارآمد و مؤثر با پیرامون است. افراد با احساس رواندرستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از رویدادهای پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند (سازمان جهانی سلامت، ۲۰۰۵؛ دادگ، دیلی، هیتون، ساندرز، ۲۰۱۲؛ ورون، ۲۰۱۴). امروزه پژوهشگران و سازمان‌ها، محیط‌های کاری و منابع مربوط به آن را برای بهبود رواندرستی و عملکرد کارکنان، بررسی‌های دقیق علمی کرده‌اند. این مسئله بدین دلیل است که سازمان‌های مختلف به طور فزاینده‌ای درباره اهمیت و ارزش کارکنان برای دستیابی به مزایا و شرایط رقابتی و حفظ آن آگاه شده‌اند. علاوه بر این کارکنانی که سطوح بیشتری از رواندرستی را تجربه می‌کنند به‌خوبی نیز کار می‌کنند و برعکس (نیلسن و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی، رواندرستی کارکنان به‌طور یکسانی برای کارکنان، سازمان‌ها و جوامع مفید و با ارزش است (جارج، ۲۰۱۷).

با توجه به پیامدهایی متغیرهای تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی برای کارکنان، خانواده‌های آن‌ها و بهره‌وری سازمان دارد، قرار داشتن متغیرهای یاد شده در وضعیت مطلوب حائز اهمیت است. مرور پیشینه در این زمینه نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام شده آموزش‌های غیر روانشناختی و تخصصی برای کاهش تنیدگی شغلی و در گروهبایی غیر سازمانی بکار گرفته شده است. برای مثال هزاوه‌ای، خارقانی مقدم، باقری خولنجانی و ابراهیمی (۱۳۹۶) در یک مرور نظاممند، نشان دادند که برای کاهش تنیدگی پرستاران از برنامه‌های آموزش بهداشت استفاده شده است. اصغری جعفرآبادی، کریمی، رحیمی بشر، واحدیان عظیمی و خلیلی (۱۳۹۹) نیز در یک مرور نظاممند نشان دادند که در پژوهش‌ها از آموزش توانش‌های مقابله با تنیدگی بر کاهش تنیدگی شغلی پرستاران، استفاده شده

نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که آموزش ذهن آگاهی بر روی کاهش تعارض کار - خانواده مؤثر است. نتایج مطالعه جعفری، احمدی و کااوند (۱۳۹۴) نشان داد که آموزش ذهن آگاهی موجب کاهش تعارضات زناشویی بوده است. نتایج پژوهش شفیع آبادی، حقانی، میدانی، سلیمی بجستانی، قاسمی‌جوینه (۱۳۹۷) نشان داد که آموزش ذهن آگاهی به پرستاران باعث کاهش تعارض کار خانواده و افزایش سطح سلامت روانی آنان گردید.

در سال‌های اخیر، از موضوع هوش هیجانی برای سازمان دادن به تلاش‌های به کار رفته به منظور آموزش انواع گوناگون توانش‌های مورد نیاز فرد جهت ایجاد قابلیت‌های خودنظارتی و توسعه روابط اجتماعی استفاده شده است (فرهمندنسب، حسینی، محمدخانی، ۱۳۹۳)، هوش هیجانی مجموعه توانش‌هایی که ما را قادر می‌سازند که راه خود را در یک دنیای پیچیده باز کنیم، جنبه شخصی، اجتماعی و حیاتی هوش عمومی، حساسیت و حس مبهم مشترکی که برای عملکرد اثربخش روزانه ضروری است (استین و بوک، ۲۰۱۱). در محل کار، هوش هیجانی به عنوان یک پیش‌بینی کننده مهم موفقیت شغلی در نظر گرفته می‌شود و می‌تواند به کارکنان در ایجاد روابط کاری و خانوادگی که شکلی از سرمایه اجتماعی رابطه است کمک کند (رودو همکاران، ۲۰۱۷). گسترش هیجانات مثبت در داخل گروه‌ها، همکاری و مشارکت افراد را تسهیل می‌کند و گروه‌هایی که از نظر هوش هیجانی در حد پایینی قرار دارند، به وقت بیشتری نیاز داشته باشند تا نحوه کار کردن مؤثر را در قالب یک گروه هماهنگ تجربه کنند (دنیسن، ۲۰۱۵). در پژوهشی که با هدف تعیین رابطه بین ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر روی بازیکنان والیبال انجام شد این نتایج حاصل شد که آموزش سبب افزایش هوش هیجانی افراد شده و همچنین ذهن آگاهی منجر به پیشرفت بازیکنان بوده است (علی‌نقی‌پور، گل محمدی و کاشانی؛ ۱۳۹۶). پیش‌بینی کارآمدی و هوش هیجانی در دانش‌آموزان منجر به پیشرفت خود آگاهی شده که در نتیجه کارآمدی افراد افزایش می‌یابد (محمودیان‌فر و کوروش نیا؛ ۱۳۹۳). به اعتقاد گلמן (۲۰۰۶)، افراد با هوش هیجانی بالا در برقراری ارتباط و حل تعارض با دیگران در محیط کاری موفق‌تر هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشته است (شرفاس و ویجایکومار، ۲۰۱۸). بر اساس نتایج برخی پژوهش‌ها، هوش هیجانی را در کاهش تنیدگی و

است. برای متغیرهای تعارض کار - خانواده و بهزیستی اکثر پژوهش‌های انجام شده، به پیش‌بینی این دو متغیر از روی متغیرهای روانشناختی مختلفی در قالب یک مدل همبستگی یا ساختاری پیرداخته‌اند (دژبان و سماواتیان، ۱۳۹۹). در سوی دیگر پژوهش‌هایی که اثربخشی یک نظریه یا مدل درمان روانشناختی را تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و آن را با مدل درمانی دیگری مقایسه کرده باشد، اندک هستند و یا از درمان‌های جدیدی استفاده نشده است (پارسون و همکاران، ۲۰۱۷).

از درمان‌های جدیدی که به عنوان درمان‌های نسل سوم شناختی - رفتاری است و می‌تواند مسائل روانشناختی کارکنان مؤثر باشد، درمان ذهن آگاهی است (بوستوک، الکساندر و اندرو، ۲۰۱۸).

ذهن آگاهی از جمله درمان‌هایی است که جهت کاهش اضطراب، تنیدگی و افسردگی معرفی شده است و شامل مراقبه‌های مختلف، یوگا، آموزش تنیدگی و تمرین‌های شناخت درمانگری می‌باشد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۵)، مدیریت شناختی رفتاری تنیدگی مبتنی بر ذهن آگاهی که توانش‌های لازم برای کنترل تنیدگی محیط کار و محیط زندگی و پیامدهای آن را بیان می‌کند، نقش مؤثری می‌تواند در سازمان‌ها داشته باشد (جلالی، آقایی، طالبی و مظاهری؛ ۱۳۹۳). طی این نوع درمان در افراد این بازخورد به وجود می‌آید که نسبت به امور پذیرش بدون قضاوت داشته باشند، یعنی ایجاد آگاهی نسبت به ادراک‌ها، شناخت‌ها، هیجان‌ها یا احساس‌ها بدون اینکه نسبت به خوبی یا بدی، حقیقی یا کاذب، سالم یا ناسالم بودن، مهم بودن یا نبودن آن‌ها قضاوت و ارزیابی می‌شود (کوری و همکاران، ۲۰۱۳). ذهن آگاهی بر پایه‌ی سه مؤلفه‌ی اجتناب از قضاوت، بالا بردن آگاهی و متمرکز بودن در لحظه حال متمرکز است و کمک می‌کند تا افراد فعالیت‌های شناختی، فیزیولوژیکی و رفتاری خویش را پردازش کنند. آگاهی لحظه به لحظه از افکار، احساسات و وضعیت‌های فیزیکی باعث می‌شود که افراد یاد بگیرند، خود را کنترل کنند و خویش را از افکار خودآیند رهایی بخشند (نجاتی و همکاران، ۲۰۱۵).

در تعدادی از پژوهش‌ها، اثربخشی ذهن آگاهی بر تنیدگی شغلی کارکنان را نشان داده شده است؛ افزایش ذهن آگاهی با افزایش بهزیستی روانشناختی، توافق، گشودگی، وجدان و کاهش نشانه‌های درد همراه است (شریفی‌درآمدی و محممدی‌سده، ۱۳۹۴)، موجب کاهش خشم و علائم جسمانی‌سازی ناشی از تنیدگی می‌شود (وجدان و کیس، ۲۰۱۶). همچنین

بعد از انتخاب آزمودنی‌ها از آن‌ها پیش‌آزمون به عمل آمد و سپس گروه ذهن‌آگاهی در ۸ جلسه یک ساعته و گروه هوش هیجانی در ۸ جلسه یک ساعته مداخله (جدول ۱) دریافت کردند. گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. پس از پایان آموزش از گروه‌ها پس‌آزمون گرفته شد سپس از هر سه گروه پیگیری به عمل آمد و بعد از جمع‌آوری داده‌ها، نتایج در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها در مراحل مختلف اندازه‌گیری، از آزمون تحلیل واریانس آمیخته در نرم‌افزار SPSS-۲۵ استفاده شد.

### ب) ابزار

پرسشنامه تنیدگی شغلی: این پرسشنامه در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان به منظور اندازه‌گیری تنیدگی شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی حیطه ساخته شده است. سؤالات این پرسشنامه روی طیف ۵ درجه‌ای (هرگز تا همیشه) قرار دارد (کانسین و همکاران، ۲۰۰۴). پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شده است. درستی آزمایی محتوایی این پرسشنامه تأیید شده و جهت بررسی درستی آزمایی سازه و همزمان، از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی استفاده شده است. درستی آزمایی و پایایی پرسشنامه در نسخه ایرانی تأیید شد (آزاد مرزآبادی و غلامی‌فشارکی، ۱۳۸۹). پایایی پرسشنامه تنیدگی شغلی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید. پرسشنامه رواندرستی ریف (فرم کوتاه): این پرسشنامه در اواخر دهه ۸۰ میلادی، ریف (۱۹۸۹)، مدلی چند بعدی از بهزیستی روانشناختی را به عنوان تلاش برای شکوفا کردن قابلیت‌های وجودی انسان گسترش داد. این مدل، بهزیستی روانشناختی را فرآیند تحول همه جانبه‌ای می‌داند که در طول عمر گسترده است ضریب همسانی درونی زیر مقیاس‌های فرم کوتاه مقیاس‌های بهزیستی روانشناختی و همچنین همسانی درونی کل آزمون حدود ۰/۵۰ گزارش شده است (ریف، ۱۹۸۹). نسخه‌ی اولیه‌ی این مقیاس، دارای ۱۲۰ آیتم است. در بررسی‌های بعدی که در مورد ویژگی‌های روان‌سنجی این ۸۴ و ۵۴ و ۴۲ و ۱۸ سؤالی نیز تدوین شد. نتایج به دست آمده از بررسی نسخه ۱۸ سؤالی، حاکی از همبستگی نسبتاً بالای از ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ عامل‌های هر دو نسخه با هم بود. نشان داد که با وجود تدوین فرم‌های متفاوت مقیاس بهزیستی روانشناختی، فرم کوتاه ۱۸ سؤالی

رواندرستی مؤثر بوده است (قوام، شهابی‌زاده و میری، ۱۳۹۴؛ تاج پیکر و کوروش‌نیا، ۱۳۹۶؛ طالعی و مولایی، ۱۳۹۸؛ غلام‌نجاج، دوستی و مصلحی، ۱۳۹۸؛ پرادو، ویلانوا و گوریز، ۲۰۱۸؛ بریجت کینگ، ۲۰۱۹). از آنجایی که افراد بخش زیادی از زمان خود را در محیط کاری سپری می‌کنند و نداشتن توانش‌های شغلی امکان بروز معضلاتی را فراهم می‌کند که در زندگی افراد تأثیرگذار است، امروزه متخصصین روانشناسی صنعتی به تنیدگی‌های محیط کار توجه دارند که منجر به افزایش معضلات سازمانی شده که خطر جدی برای سلامت روانی و روابط کاری افراد ایجاد می‌کند. از سوی دیگر خلاء پژوهشی در زمینه مداخلات روانشناختی برای مقایسه ذهن‌آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی کارکنان، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین اثربخشی روش‌های آموزش ذهن‌آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی کارکنان تفاوت وجود دارد؟

### روش

**الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان:** روش پژوهش حاضر از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و یک مرحله پیگیری سه ماهه با گروه گواه است. پیگیری سه ماهه بر اساس پژوهش‌های مشابه مانند (لین و همکاران، ۲۰۱۹) در نظر گرفته شد. جامعه آماری، کارکنان شرکت سازه گستر سایپا در سال ۱۳۹۸ بودند. از بین جامعه آماری ۹۰ نفر به روش در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی (قرعه کشی) در سه گروه آموزش ذهن‌آگاهی، آموزش هوش هیجانی و گروه گواه جایگزین شدند. بر اساس دلاور (۱۳۹۰)، برای پژوهش‌های از نوع آزمایشی حجم نمونه ۳۰ نفر در گروه توصیه می‌گردد. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: ۱. عدم دریافت آموزش هوش هیجانی، ۲. داشتن حداقل نمره تنیدگی برای دریافت آموزش، ۳. ارائه آموزش به هر دو جنس (زنان و مردان)، ۴. قرار داشتن در سطح کارمندان میانی سازمان، ۵. دارا بودن حداقل تحصیلات فوق دیپلم، ۶. داشتن سن حداقل ۳۰ سال. ملاک‌های خروج از پژوهش عبارت بود از: ۱. عدم شرکت بیش از دو جلسه توسط کارکنان، ۲. ایجاد مشکلات جسمانی که بر حالات افراد تأثیر گذار باشد، ۳. دچار شدن کارمندان به مشکلاتی از قبیل سوگ، تغییر رده شغلی افراد.



آمده است (خانجانی و همکاران، ۱۳۹۳). پایایی پرسشنامه رواندرستی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردید. پرسشنامه تعارض کار - خانواده: تعارض کار - خانواده نمره‌ای است که با استفاده از پرسشنامه ۱۸ سؤالی سنجه چند بعدی تعارض کار - خانواده، کارلسون، کامکار و ویلیام (۲۰۰۰) سنجیده می‌شود. متشرعی، نیسی و ارشدی (۱۳۹۲) این پرسشنامه را هنجاریابی کرد. این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار - خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است. (کارلسون، کامکار و ویلیام، ۲۰۰۰). برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ را گزارش کردند (متشرعی، نیسی و ارشدی ۱۳۹۲).

پایایی پرسشنامه تعارض کار - خانواده در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید.

بیشترین استفاده و کاربرد را در پژوهش‌های مختلف داشته است (بورنز و ماچین، ۲۰۱۰). نسخه‌ی کوتاه (۱۸ سؤالی) مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف، توسط ریف در سال (۱۹۸۹) طراحی و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفته است. این نسخه، مشتمل بر ۶ عامل است. این آزمون نوعی ابزار خودسنجی است که در یک پیوستار ۶ درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود که نمره‌ی بالاتر، نشان دهنده‌ی بهزیستی روانشناختی بهتراست (سفیدی و فرزاد، ۱۳۹۱). نتایج تحلیل عاملی تأییدی تک گروهی نشان داد که در کل نمونه و در دو جنس، الگوی شش عاملی این مقیاس (پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، تحول شخصی و استقلال) از برآش خوبی برخوردار است. همسانی درونی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ در ۶ عامل پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه‌ی مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، تحول شخصی و استقلال به ترتیب برابر با ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۲، ۰/۷۳، ۰/۷۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست

### جدول ۱. خلاصه جلسات ذهن آگاهی برنامه آموزش ذهن آگاهی (کابات - زین، ۲۰۱۵)

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
اول	تمرین واری بدن	معطوف کردن توجه به فعالیت روزمره توأم با حالت حضور ذهن، خوردن کشمش همراه با حضور ذهن
دوم	شناسایی هیجان‌های مثبت و منفی	آموزش ثبت رخدادهای مطلوب
سوم	مراقبه دیدن و شنیدن	مراقبه نشسته (حضور ذهن از تنفس و بدن)، قدم زدن همراه با حضور ذهن، تمرین فضای تنفس سه دقیقه‌ای، ثبت رخدادهای نامطلوب
چهارم	مراقبه دیدن و شنیدن	مراقبه نشسته (آگاهی از تنفس، بدن، اصوات، افکار) تعریف اصول و قوانین حاکم بر هیجان، فضای تنفس سه دقیقه‌ای به طور منظم
پنجم	مراقبه نشسته	آگاهی از تنفس، بدن صداها و افکار و چگونگی واکنش‌دهی به افکار، احساسات و حس‌های بدنی، سه دقیقه فضای تنفس منظم و مقابله و معرفی مفهوم پذیرش
ششم	مراقبه نشسته	آگاهی از تنفس، بدن، صداها و افکار برقراری ارتباط با افکار و احساس‌های خود و گسترش آن‌ها و پذیرش افکار و هیجان‌ات ناخوشایند بدون قضاوت و داوری، بحث در مورد این که «افکار واقعیت نیستند» سه دقیقه فضای تنفس منظم و مقابله با افکار ناخوشایند
هفتم	مراقبه نشسته	آگاهی از تنفس، بدن، صداها و افکاری بردن به روابط بین فعالیت و خلق، تهیه فهرستی از فعالیت‌های لذت‌بخش و فعالیت‌هایی که به فرد احساس تسلط می‌دهند. سه دقیقه فضای تنفس منظم و افکار خوشایند
هشتم	تأمل واری بدن، مروری بر کل دوره	روش‌هایی برای حفظ دستاوردهای یاد گرفته شده، انتخاب برنامه‌ای برای تمرین خانگی که بتوان آن را تا ماه بعد ادامه داد، مرور تمام تمرینات و نحوه ادامه آن برای زندگی

### جدول ۲. خلاصه جلسات آموزش هوش هیجانی سالوی و همکاران (۲۰۱۶)

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
اول	تعریف هیجان و خودآگاهی	معارفه اعضای گروه، در مورد هدف برگزاری این دوره، روش اجرا، قوانین، تعداد جلسات موردنظر و مدت زمان هر جلسه برای افراد در مورد ساختار کلی جلسات، تعریف و تبیین خودآگاهی و درک هیجانی توضیح داده شد

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
دوم	آشنایی با انواع هیجان‌ها	ابتدا از اعضای گروه خواسته شد تعریف خود را از هیجان را بگویند، هر فردی نظر و دیدگاه خود را از هیجان بیان می‌کند. به توضیح فواید خودآگاهی و درک هیجانات خود و دیگران پرداخته شد و در نهایت افراد ادراکات هیجانی خود را بیان کردند.
سوم	آشنایی با هیجان‌های دیگران هوش و کاربردهای آن	در نظر گرفتن حالت هیجانی دیگران و دانستن تأثیر آن بر رفتارهایشان باعث می‌شود که هم ما دیگران را بهتر درک کنیم و هم با ورود نامناسب به دنیای هیجانی شان روز آن‌ها و خودمان را خراب نکنیم. در این جلسه افراد به درک و تشخیص هیجان دیگران شناخت کردند.
چهارم	راه‌های افزایش هوش هیجانی	توانش تنظیم هیجان به ما یاد می‌دهد که چطور هیجان‌هایمان را در چه سطحی نگه داریم که بهترین کارکرد را داشته باشیم. در این جلسه به آموزش توانش همدلی و توانش‌های گوش کردن فعال و حل‌مسأله پرداخته شد.
پنجم	بسط دادن توانش‌های هوش هیجانی	به تعریف خویشتن‌داری و مهارگری هیجان و راه‌های آن پرداخته شد. در این جلسه توانش‌های مهارگری هیجان و اجتناب از تعارض آموزش داده شد.
ششم	خود انگیزی و استفاده از آن	در این جلسه به آموزش چگونگی ایجاد خود انگیزی در خود و همچنین استفاده هیجانی انگیزش در دیگران پرداخته شد.
هفتم	توانش‌های هیجانی خود و دیگران	توانش‌های اجتماعی آموزش داده شد و چگونگی مدیریت هیجان‌های خود و دیگران توضیح داده شد.
هشتم	آماده‌سازی گروه، اختتام جلسات	جمع‌بندی مطالب ارائه شده

## یافته‌ها

گروه‌های مورد مطالعه براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول ۱ نشان می‌دهد که بین اعضای گروه‌های مورد مطالعه بر اساس جنسیت ( $\chi^2(2) = 0.27, P > 0.05$ )، وضعیت تأهل ( $\chi^2(2) = 1.06, P > 0.05$ )، سن ( $\chi^2(6) = 2.98, P > 0.05$ ) و میزان تحصیلات ( $\chi^2(6) = 4.37, P > 0.05$ ) تفاوت معناداری وجود ندارد بنابر این گروه‌ها از نظر ویژگی‌های مذکور، همگن هستند.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین متغیرهای رواندرستی، تعارض کار - خانواده و تنیدگی شغلی در گروه‌های مورد مطالعه در سه مرحله از اندازه‌گیری، اختلاف وجود دارد. قبل از انجام تحلیل واریانس آمیخته، مفروضه‌های این آزمون بررسی شد. نتایج تحلیل واریانس یکراهه برای معنادار نبودن نمرات پیش آزمون گروه‌های مورد مطالعه، نشان داد که در متغیرهای تنیدگی شغلی ( $F = 0.13, p = 0.88$ )، تعارض کار - خانواده ( $F = 0.39, p = 0.96$ ) و رواندرستی ( $F = 0.71, p = 0.51$ )، تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف<sup>۱</sup> در متغیرهای تنیدگی شغلی ( $Z = 0.13, p = 0.13$ )، تعارض کار - خانواده ( $Z = 0.14, p = 0.09$ ) و رواندرستی ( $Z = 0.14, p = 0.13$ )، حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. نتایج آزمون لوین<sup>۲</sup> در متغیرهای تنیدگی شغلی ( $F = 0.60, p = 0.52$ )، تعارض کار - خانواده ( $F = 1.74, p = 0.18$ ) و رواندرستی ( $F = 0.27, p = 0.76$ )، حاکی از برابری همگنی واریانس‌های

در گروه ذهن‌آگاهی ۵۰ درصد از آزمودنی‌های مورد مطالعه مرد و ۵۰ درصد زن، در گروه هوش هیجانی ۵۳/۳ درصد مرد و ۴۶/۷ درصد زن، در گروه گواه، ۴۶/۷ درصد مرد و ۵۳/۳ درصد زن بودند. در گروه ذهن‌آگاهی ۵۰ درصد متأهل و ۵۰ درصد مجرد، در گروه هوش هیجانی، ۴۳/۳ درصد مجرد و ۵۶/۷ درصد متأهل و در گروه گواه ۵۶/۷ درصد متأهل و ۴۳/۳ درصد مجرد بودند. در گروه ذهن‌آگاهی ۲۰ درصد در دامنه سنی ۳۰-۳۵ سال، ۲۶/۷ درصد در دامنه سنی ۴۰-۴۶ سال، ۱۶/۷ درصد در گروه سنی ۵۰-۴۷ قرار داشتند. در گروه هوش هیجانی ۲۶/۷ درصد در دامنه سنی ۳۰-۳۵ سال، ۳۳/۳ درصد در دامنه سنی ۴۰-۳۶ سال، ۲۶/۷ درصد در دامنه سنی ۴۱-۴۶ سال و ۱۶/۷ درصد در گروه سنی ۵۰-۴۷ قرار داشتند. در گروه ذهن‌آگاهی ۳/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۵۰ درصد کارشناسی، ۳۶/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد دکتری بودند. در گروه هوش هیجانی ۳/۳ درصد مدرک کاردانی، ۴۶/۷ درصد کارشناسی، ۲۳/۳ درصد کارشناسی ارشد و ۱۶/۷ درصد دکتری داشتند. در گروه گواه ۳/۳ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۳/۳ درصد کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۳ درصد مدرک دکتری بودند. توزیع فراوانی، درصد و نتایج آزمون خی دو برای مقایسه

<sup>۱</sup> Kolmogorov-Smirnov

<sup>۲</sup> Levene's Test for Equality of Variances

تساوی ماتریس‌های واریانس / کواریانس و مفروضه کرویت برقرار نیست، بنابراین از تصحیح گرین هاوس - گیسر<sup>۲</sup> استفاده شد.

خطا در گروه‌ها بود و نتایج آزمون موخلی<sup>۱</sup> نشان داد که در متغیرهای تنیدگی شغلی ( $W=0/58$ ،  $p=0/000$ )، تعارض کار - خانواده ( $W=0/15$ ،  $p=0/000$ ) و رواندستی ( $W=0/86$ ،  $p=0/008$ )، شرط

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندستی

متغیر	گروه	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
تنیدگی شغلی	ذهن آگاهی	۱۱۵/۱۳	۱۱/۴	۷۴/۱۳	۶/۵	۸/۱۳
	هوش هیجانی	۱۱۶/۱۷	۱۰/۴۳	۹۴/۵۳	۷/۳۸	۸/۹۸
	گواه	۱۱۶/۶۷	۱۳/۵۱	۱۱۱	۱۱/۶۴	۱۳/۳۶
تعارض کار - خانواده	ذهن آگاهی	۴۹/۷	۱۲/۹۲	۳۹/۸۷	۶/۵۴	۶/۳۴
	هوش هیجانی	۵۰/۹	۱۳/۸۸	۴۳/۴۳	۸/۴۹	۸/۴۱
	گواه	۴۶/۷	۸/۹۱	۴۷/۲۳	۸/۸	۷/۲۶
بهبودی روانشناختی	ذهن آگاهی	۶۲/۳۳	۴/۰۵	۸۰/۲۷	۸/۲۱	۹/۲۹
	هوش هیجانی	۶۲/۸۷	۴/۸۵	۷۶/۵۳	۸/۱۷	۱۰/۳
	گواه	۶۳/۷	۴/۵۱	۶۵/۹	۴/۴۷	۴/۹۹

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس آمیخته (اثر درون آزمودنی‌ها) در متغیرهای استاندارد تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندستی

متغیرها	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتا ( $\eta^2$ )	توان آزمون
تنیدگی شغلی	مرحله	۲۶۸۶۶/۴۷	۱/۴۱	۱۹۰۱۸/۰۴	۱۳۲/۱۳	( $p < 0/001$ )	۰/۶	۱
	مرحله × گروه	۱۵۳۸۷/۲۷	۲/۸۳	۵۴۴۶/۱۱	۳۷/۸۴	( $p < 0/001$ )	۰/۴۷	۱
	خطا	۱۳۸۰۵/۶۷	۸۵/۱۶	۱۶۲/۱۱	۱۳۸۰۵/۶۷	-	-	-
تعارض کار - خانواده	مرحله	۱۶۴۹/۶۲	۱/۰۸	۱۵۲۴/۳	۱۴/۲۹	( $p < 0/001$ )	۰/۱۴	۰/۹۷
	مرحله × گروه	۱۲۶۹/۵۶	۲/۱۶	۵۸۶/۵۵	۵/۵	( $p < 0/001$ )	۰/۱۱	۰/۸۶
	خطا	۱۰۰۴۶/۱۶	۹۴/۱۵	۱۰۶/۷	-	-	-	-
رواندستی	مرحله	۶۶۰۹/۲۷	۱/۷۶	۳۷۵۶	۷۶/۰۴	( $p < 0/001$ )	۰/۴۷	۱
	مرحله × گروه	۲۴۴۴/۳۱	۳/۵۲	۶۹۴/۵۴	۱۴/۰۶	( $p < 0/001$ )	۰/۲۴	۱
	خطا	۷۵۶۱/۷۶	۱۵۳/۰۹	۴۹/۳۹	-	-	-	-

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر درون گروهی نمره‌ی تنیدگی شغلی، رواندستی و تعارض کار - خانواده در مراحل پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری معنادار است. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که در گروه ذهن آگاهی و هوش هیجانی در متغیرهای تنیدگی شغلی، تعارض کار خانواده و رواندستی در مراحل پیش آزمون - پس آزمون و پیش آزمون - پیگیری تفاوت معناداری وجود دارد ( $P < 0/001$ )؛ در گروه هوش هیجانی بین میانگین تنیدگی شغلی در مرحله پس آزمون و پیگیری تفاوت وجود دارد.

در جدول ۶ نتایج تحلیل واریانس آمیخته نشان می‌دهد که بین شرکت کنندگان گروه‌های آزمایش و گواه در متغیرهای رواندستی، تعارض کار - خانواده و تنیدگی شغلی تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ )؛ به عبارت دیگر، میزان رواندستی در شرکت کنندگان گروه آزمایش نسبت به شرکت کنندگان گروه گواه افزایش و میزان تعارض کار - خانواده و تنیدگی شغلی در شرکت کنندگان گروه آزمایش نسبت به شرکت کنندگان گروه گواه کاهش یافته است.

2. Greenhouse-Geisser

1. Mauchly's Test of Sphericity

جدول ۵. نتایج آزمون تعقیبی بنفرتی برای مقایسه جفتی میانگین در مراحل سه گانه متغیرهای تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی در گروه‌های آزمایش

متغیر وابسته	گروه‌ها	زمان (I) زمان (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای معیار	سطح معناداری
تنیدگی شغلی	ذهن آگاهی	پیش آزمون	۴۱	۲/۴۹	۰/۰۰۰
		پس آزمون	۴۱/۲	۲/۷۷	۰/۰۰۰
	هوش هیجانی	پس آزمون	۰/۲	۱/۰۹	۱
		پیش آزمون	۲۱/۶۳	۲/۳۵	۰/۰۰۰
		پس آزمون	۱۶/۷۶	۲/۶۲	۰/۰۰۰
		پس آزمون	-۴/۸۶	۰/۹۹	۰/۰۰۰
تعارض کار - خانواده	ذهن آگاهی	پیش آزمون	۹/۸۳	۲/۸	۰/۰۰۴
		پس آزمون	۹/۱	۲/۹۲	۰/۰۱۲
	هوش هیجانی	پس آزمون	-۰/۷۳	۰/۶۸	۰/۸۷۵
		پیش آزمون	۷/۴۷	۲/۸۸	۰/۰۴
		پس آزمون	۷/۱۳	۲/۹۱	۰/۰۶
		پس آزمون	-۰/۳۳	۰/۲۳	۰/۴۸
رواندرستی	ذهن آگاهی	پیش آزمون	-۱۷/۹۳	۱/۵۸	۰/۰۰۰
		پس آزمون	-۱۵	۱/۸	۰/۰۰۰
	هوش هیجانی	پس آزمون	۲/۹۳	۲/۵۲	۰/۷۶
		پس آزمون	-۱۳/۶۷	۱/۶۶	۰/۰۰۰
		پس آزمون	-۱۲/۴۳	۱/۹۵	۰/۰۰۰
		پس آزمون	۱/۲۳	۲/۲۴	۱

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس آمیخته (اثرات بین آزمودنی‌ها) در متغیرهای تنیدگی شغلی، تعارض کار - خانواده و رواندرستی در گروه‌های آزمایش

متغیرها	منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذوراتا ( $\eta^2$ )	توان آزمون
تنیدگی شغلی	گروه	۳۶۴۸/۲۹	۲	۱۸۲۴/۱۴	۳۲	۰/۰۰۰	۰/۴۲	۱
	خطا	۴۹۵۹/۰۴	۸۷	۵۷	-	-	-	-
تعارض کار - خانواده	گروه	۷۷۳/۹۶	۲	۳۸۶/۹۸	۲/۵۹	۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۵
	خطا	۱۳۰۱۳/۴۱	۸۷	۱۴۹/۵۸	-	-	-	-
رواندرستی	گروه	۱۳۰۱۳/۴۱	۸۷	۱۴۹/۵۸	-	-	-	-
	گروه	۳۶۴۸/۲۹	۲	۱۸۲۴/۱۴	۳۲	(p ۰/۰۰۱)	۰/۴۲	۱

جدول ۷. نتایج آزمون توکی برای مقایسه میانگین متغیر تنیدگی شغلی و رواندرستی در گروه‌های مورد مطالعه

متغیر	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین (I-J)	خطای معیار	سطح معناداری
تنیدگی شغلی	ذهن آگاهی	هوش هیجانی	-۱۵/۶۳	۱/۶۵	۰/۰۰۰
	هوش هیجانی	گواه	-۲۷/۳	۱/۶۵	۰/۰۰۰
	هوش هیجانی	گواه	۱۱/۶۷	۱/۶۵	۰/۰۰۰
رواندرستی	ذهن آگاهی	هوش هیجانی	۱/۷۴	۱/۱۳	۰/۲۷
	هوش هیجانی	گواه	۸/۵۲	۱/۱۳	۰/۰۰۰
	هوش هیجانی	گواه	-۶/۷۸	۱/۱۳	۰/۰۰۰

این فنون با افزایش آگاهی فرد از تجارب لحظه حاضر و برگرداندن توجه بر سیستم شناختی و پردازش کارآمدتر اطلاعات موجب کاهش نگرانی و تنش فیزیولوژیک و در نتیجه کاهش تنیدگی در فرد می‌شود. روش ذهن-آگاهی، به علت سازوکارهای نهفته در آن، مانند پذیرش، افزایش آگاهی، حساسیت زدایی، حضور در لحظه، مشاهده‌گری بدون داوری، رویارویی و رهاسازی در تلفیق با فنون و توانش‌های ذهن آگاهی، در کاهش علائم تنیدگی، مؤثر بوده است (کابات زین، ۲۰۲۱؛ روزمبام، ۲۰۲۱). در تبیین تأثیر بیشتر آموزش توانش ذهن آگاهی در مقایسه با هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی کارکنان می‌توان گفت که آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی موجب می‌گردد که فرد به خودباوری مثبت در کنترل موقعیت‌های استرس‌زای شغلی و تسلط بر فرآیندهای ذهنی خویش برسد. و این امر، موجب می‌گردد که فرد به این آگاهی دست یابد که می‌تواند بر دروندادهای ذهنی و بروندادهای رفتاری خویش تسلط یابد و شکل‌گیری این آگاهی و شناخت موجب می‌شود که فرد به این نتیجه برسد که می‌تواند در موقعیت‌های شغلی نیز بر اوضاع مسلط شود و شکل‌گیری این آگاهی موجب کاهش تنیدگی شغلی می‌شود.

همچنین می‌توان گفت، تنیدگی کارکنان، بیشتر جنبه ذهنی و شناختی دارد زیرا در این روش، شخص می‌آموزد با فونونی که مربوط به تجربه کردن لحظه حال است، به طور موقت از نگرش و باورهای خود که ریشه در گذشته دارد و متأثر از ترس‌ها و نگرانی‌های آینده است رها شود. ذهن آگاهی از طریق سازوکارهایی مانند رویارویی، پذیرش، آرامسازی، حساسیت‌زدایی، تغییر روابط با افکار و تنظیم هیجان باعث کاهش تنیدگی می‌شود با توجه به محتوای جلسه‌های کاهش تنیدگی مبتنی بر ذهن آگاهی تأکید بر بکارگیری روش‌هایی برای کاهش تنیدگی و هوشیار بودن نسبت به وضعیت خود می‌باشد (کابات زین، ۲۰۲۱). رها کردن مبارزه و پذیرش خود بدون قوت، مفهوم اصلی و اساسی در درمان کاهش تنیدگی مبتنی بر ذهن آگاهی می‌باشد که این امر در کاهش بیشتر تنیدگی مؤثر است.

در تبیین معنادار بودن هوش هیجانی بر تنیدگی می‌توان گفت هوش هیجانی بیانگر مجموعه توانش‌ها و توانایی‌های مختلفی است که هر کدام از آن‌ها می‌تواند در شرایط اجتماعی و نحوه زندگی شغلی و کاری افراد تأثیرگذار باشد. هوش هیجانی با دارا بودن فاکتورهای همدلی، خودآگاهی، توانش روابط اجتماعی، پذیرش خود و مدیریت هیجان سبب می‌شد که توانایی

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که بین تنیدگی شغلی در گروه‌های آزمایشی ذهن آگاهی و هوش هیجانی تفاوت معنادار است و تنیدگی شغلی در گروه آزمایشی ذهن آگاهی ۱۵/۶۳ نمره کمتر از گروه هوش هیجانی است ( $p < 0/01$ ). در گروه‌های آزمایشی ذهن آگاهی و گروه گواه تفاوت معنادار است و تنیدگی شغلی در گروه آزمایشی ذهن آگاهی ۲۷/۳ نمره کمتر از گروه گواه است ( $p < 0/01$ ). در گروه‌های آزمایشی هوش هیجانی و گروه گواه تفاوت معنادار است و تنیدگی شغلی در گروه آزمایشی هوش هیجانی ۱۱/۶۷ نمره کمتر از گروه گواه است ( $p < 0/01$ ). بین رواندرستی در گروه‌های آزمایشی ذهن آگاهی و هوش هیجانی تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p > 0/05$ ). اما بین گروه آزمایشی ذهن آگاهی با گروه گواه تفاوت معنادار است و ۸/۵۲ نمره رواندرستی در گروه آزمایشی ذهن آگاهی بالاتر از گروه گواه است ( $p < 0/01$ ). همچنین بین گروه آزمایش هوش هیجانی با گروه گواه این تفاوت معنادار می‌باشد و در ۶/۷۸ نمره میانگین رواندرستی در گروه هوش هیجانی بالاتر از گروه گواه است ( $p < 0/01$ ).

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مقایسه اثربخشی روش‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رواندرستی، تعارض کار - خانواده، و تنیدگی شغلی انجام شد. نتایج نشان داد که تأثیر آموزش توانش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر تنیدگی شغلی کارکنان معنادار است و آموزش ذهن آگاهی تأثیر بیشتری بر کاهش تنیدگی کارکنان داشته است. این بخش از یافته‌های پژوهش در راستای یافته‌های رحیم‌پور و سلیمانی (۱۳۹۶)، صفرزاده و جهانگیری (۱۳۹۷)، سلمانی‌زاده و گل‌پور (۱۳۹۸)، یانگ و همکاران (۲۰۱۸)، پرادو و همکاران (۲۰۱۸)، بریجکت کینگ (۲۰۱۹)، کاراکا و سیسمان (۲۰۱۹)، لین و همکاران (۲۰۱۹) و آتیا و سلام (۲۰۲۰) می‌باشد.

در تبیین معنادار بودن اثر ذهن آگاهی بر تنیدگی شغلی کارکنان می‌توان گفت که بر اساس کابات زین (۲۰۱۵) ذهن آگاهی موجب می‌شود، افراد مدیریت تنیدگی موفق‌تری در زندگی روزمره داشته باشند. آموزش فنون / توانش‌های ذهن آگاهی با ترغیب افراد به تمرین مکرر توجه متمرکز روی محرک‌های خنثی و آگاهی قصدمندانه روی جسم و ذهن، می‌تواند ذهن را از اشتغال ذهنی و افکار تهدیدآمیز در مورد عملکردها رها سازد. یعنی

می‌شود. چنین توانایی، این امکان را به فرد می‌دهد که قبل از واکنش نگرانی و افکار غیر منطقی مربوط به روابط اجتماعی، روابط کاری و روابط خانوادگی، رفتار سالم‌تر و منطقی‌تری داشته باشند. از آنجایی که در این روش بر پذیرش بی‌قید و شرط احساسات فرد تکیه می‌شود و همچنین فرد با تمرین‌هایی که آموزش می‌بیند می‌تواند در مهارگری افکار خود تلاش کند و در لحظه زندگی را تجربه می‌کند، می‌تواند زندگی را از دریچه دیگری که تاکنون ندیده است تجربه کند. همچنین توانش هوش هیجانی با تکیه بر هیجانات و یادگیری تنظیم هیجان‌ها روابط افراد تحت تأثیر جدی قرار می‌گیرد به نحوی که می‌تواند مدیریت روابط کاری و زندگی خود را بهتر تجربه کند و به این علت است که روش هوش هیجانی در کاهش احساسات منفی افراد نقش داشته و با می‌تواند با بهره‌گیری از مدیریت افکار و روابط اجتماعی به افراد در رواندرستی آن‌ها کمک کند (کاریکاس، لیوت، لمرس و اون، ۲۰۲۱).

بخش دیگری از یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که آموزش توانش ذهن‌آگاهی و هوش هیجانی بر تعارض کار - خانواده معنادار است، اما آموزش هوش هیجانی بر تعارض کار - خانواده معنادار نبوده است. این یافته‌ها منطبق با یافته‌های حیدری، معروفی و احمدی‌زاد (۱۳۹۵)، صفری و همکاران (۱۳۹۶) و رحمان (۲۰۱۸) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که در روش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش تنیدگی به فرد یاد داده می‌شود که نسبت به افکار، احساسات و هیجانات خود، آگاهی و توجه داشته باشد و آن‌ها را بدون قضاوت بپذیرد و به افراد گسترش دید و توجه به خود و لحظه حال آموزش داده می‌شود. زمانی که فرد بتواند با احساسات و افکار خود آشنایی پیدا کند و خود را در لحظه حال دریابد، آرامش و تمرکز را تجربه می‌کند و با انجام تمرینات توانایی مهارگری افکار و هیجانات خود را پیدا می‌کند و در نتیجه حال خوب را در شرایط مختلف کاری و زندگی تجربه می‌کند و این امر باعث کاهش تعارضات افراد در محیط کار و محیط خانوادگی افراد می‌شود. از آنجایی که هوش هیجانی توانشی است که در تمامی شرایط زندگی افراد تأثیرگذار است و زمانی که افراد به خودآگاهی و تنظیم هیجانات خود مبادرت می‌ورزند دریچه دانش از خویشتن به روی آن‌ها باز می‌شود و بدین سبب می‌توانند نگاه متفاوتی به زندگی داشته باشند، شرایط مثبت‌تری را تجربه کنند، اما در پژوهش حاضر توانش هوش هیجانی بر کاهش تعارض کار - خانواده مؤثر نبوده

های افراد ارتقا پیدا کند و واکنش‌ها، شناخت‌ها و بازخورد های آنان در چارچوب درستی تنظیم شود و این حس را به افراد القا می‌کند که آنان این توانایی را دارند که مسئولیت انتخاب‌ها و فعالیت‌هایشان را بر عهده بگیرند و زندگی هدفمندتری را از طریق افزایش توانش‌ها و انجام فعالیت‌های چارچوب مدار را تجربه کنند. به واسطه این توانش احساس تنیدگی در محیط زندگی و کاری را کمتر تجربه خواهند کرد و بر هیجانات خود مهارگری بهتری پیدا خواهند کرد، همچنین موجب می‌شود افراد سازش‌یافتگی بیشتری در شرایط داشته باشد تا بتواند احساس آرامش را در درون و بیرون خود ایجاد کند و بدین طریق باعث کاهش تنیدگی‌های زندگی افراد شود. توانش ذهن‌آگاهی موجب می‌شود فرد تمرکز و توجه به فرآیندهای روزانه خود داشته باشد و همچنین با انجام تمرین تنفس و تمرکز، فرد می‌تواند از تنیدگی‌ها، خاطرات ناخوشایند و هیجانات مهارگری نشده دوری کند و بتواند از تنیدگی‌های زندگی به دور بماند و شرایط فردی و شغلی آرام‌تر و به دور از تنیدگی را تجربه کند و از آنجایی که روش ذهن‌آگاهی متمرکز بر کاهش تنیدگی، تمرکز و آگاهی می‌باشد در کاهش تنیدگی شغلی افراد تأثیرگذار بوده است (دیفابیو، ساکلوفسکی، ۲۰۲۱).

یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد آموزش توانش ذهن‌آگاهی مبتنی بر کاهش تنیدگی و هوش هیجانی بر رواندرستی کارکنان معنادار بوده و آموزش ذهن‌آگاهی تأثیر بیشتری بر رواندرستی افراد داشته است. این بخش از یافته‌های پژوهش همسو با یافته‌های قوام، شهابی‌زاده و میری (۱۳۹۴)، تاج‌پیکر و کوروش‌نیا (۱۳۹۶)، طالبی و علیزاده (۱۳۹۵)، عابدی و اشکدری (۱۳۹۶)، محمدی و حسینی (۱۳۹۸)، طالعی و مولایی (۱۳۹۸)، غلام‌نجاج و همکاران (۱۳۹۸)، گو و همکاران (۲۰۱۵)، بوستوک و همکاران (۲۰۱۸)، مرواروس و انجین‌دیز (۲۰۲۰) می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت ذهن‌آگاهی شامل یک آگاهی پذیرا و عاری از قضاوت از وقایع جاری می‌باشد. افراد ذهن‌آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف درک می‌کنند و توانایی زیادی در رویارویی با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجانات و تجربه‌ها خوشایند و ناخوشایند دارند (داوودی و نسیمی‌فر، ۱۳۹۱). ذهن‌آگاهی باعث تعدیل احساسات فرد است و می‌تواند واقع‌گرایانه نسبت به هر آنچه برای او اتفاق می‌افتد به نظاره بنشیند و این واقع‌گرایی باعث کاهش حالات منفی در فرد

است اما ذهن آگاهی توانسته بر کاهش تعارضات تأثیرگذار باشد (چن، یو و لی، ۲۰۲۱).

در پژوهش حاضر، امکان ارائه آموزش به رده‌های بالایی و پایینی سازمان وجود نداشت و کارکنان رده‌های میانی مورد مطالعه قرار گرفتند پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی، ضمن توجه به همه سطوح کارکنان سازمان‌ها، پژوهش‌های طولی مورد توجه قرار گیرد تا پژوهشگران از اثربخشی نتایج در طولانی مدت آگاهی یابند. همچنین توصیه می‌شود در پژوهش‌های بعدی، بررسی تأثیرات تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی در راستای سنجش تأثیرگذاری ذهن آگاهی و هوش هیجانی مورد مطالعه قرار گیرد. یافته پژوهش حاضر و تحقیقات قبلی، بیانگر اهمیت روش ذهن آگاهی مبتنی بر کاهش تنیدگی به عنوان یک آموزش یا مداخله درمانگری می‌باشد، لذا آموزش این روش می‌تواند در کوتاه‌مدت و درازمدت موجب تغییر سبک زندگی افراد شود و می‌توان این روش را در محتوای مطالب آموزشی در دانشگاه‌ها قرار داد تا دانش‌آموختگان بهره علمی و عملی بیشتری ببرند. همچنین توانش هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یک امر

پیشگیرانه و بهبودگر در حیطه سلامت روانی افراد جامعه مورد استفاده قرار گیرد، لذا بهتر است از این آموزش در فضاهای دانشگاهی، سازمانی، مدارس و خانه‌های سلامت ارائه شود.

### ملاحظات اخلاقی

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته روانشناسی عمومی در دانشکده روانشناسی است و پروپوزال نیز در تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۱۹ مورد تصویب قرار گرفته است. تمامی مجوزهای پژوهش از طرف دانشگاه تهران مرکز صادر شده است. مشارکت کنندگان آگاهانه و داوطلبانه در پژوهش مشارکت نمودند.

**حامی مالی:** این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

**نقش هر یک از نویسندگان:** نویسنده اول محقق اصلی این پژوهش است. نویسنده دوم استاد راهنما و نویسنده سوم و چهارم اساتید مشاور رساله می‌باشند.

**تضاد منافع:** هیچ تضاد منافی نداشته است.

**تشکر و قدردانی:** بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاور و همه کارکنان شرکت خدمات گستر سایپا که در این پژوهش مشارکت داشتند، تشکر می‌گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## References

- Abedi, F., & Ashkazari, M. (2017). The effect of mindfulness-based cognitive education on the dimensions of students' psychological well-being. *Psychological Studies*, 3, 128-111. (Persian). [Link]
- Ali Naghipour, Z., Golmohammadi, B., & Kashani, W. (2017). *The effect of mindfulness exercises on emotional intelligence and sports mindfulness of volleyball players*, Master Thesis, Semnan University.
- Asghari JafarAbadi, M., Karimi, L., Rahimi Bashar, F., Vahedian Azimi, A., & Khalil, R. (2020). Effect of Stress Coping Skills Training on the Job Stress of Iranian Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Military Caring Sciences Journal*, 7(2), 176-188. (Persian). [Link]
- Askari, R., Zare, R., Tayef, E., Baghian, N., & Rafiei S. (2018). Evaluation of Perceived Work-Family Conflict among the Employees of Shahid Sadoughi Yazd Hospital, (Iran). *Qom University of Medical Sciences Journa*, 12 (2),54-61. (Persian). [Link]
- Atia, M. M., & Sallam, L. E. (2020). The effectiveness of mindfulness training techniques on stress anxiety and depression of depressed patient. *Am J Nurs*, 8, 103-113. [Link]
- Azad Marzabadi, A., & Gholami Fesharaki, M. (2010). Evaluation of validity and reliability of HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*, 4, 297-291. (Persian). [Link]
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 127. [Link]
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. [Link]
- Chan, S. H., Yu, C. K. C., & Li, A. W. (2021). Impact of mindfulness-based cognitive therapy on counseling self-efficacy: A randomized controlled crossover trial. *Patient Education and Counseling*, 104(2), 360-368. [Link]
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2, 100158. [Link]
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The career development quarterly*, 54(3), 202-215. [Link]
- Comberti, L., Demichela, M., & Baldissoni, G. (2018). A combined approach for the analysis of large occupational accident databases to support accident-prevention decision making. *Safety Science*, 106, 191-202. [Link]
- Davoodi, I., & Nasimifar, N. (2012). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on pain relief and catastrophic coping strategies in women with chronic musculoskeletal pain. *New discoveries in psychologie*, 7, 62-45. (Persian). [Link]
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2017). Why is my job so stressful? Characteristics, processes, and models of stress at work. *An Introduction to work and organizational psychology: An international perspective*, 80-101. [Link]
- Delavar, A. (2016). Research methods in psychology and educational sciences. *Tehran: Roshd*.
- Dezhban, R., & Samavatian, H. (2020). The relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being: mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of working hours and type of shift work. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 259-282. (Persian). [Link]
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 169, 110109. [Link]
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, 78(3), 236-247. [Link]
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3), 232-235. [Link]
- Erus, S. M., & Deniz, M. E. (2020). The mediating role of emotional intelligence and marital adjustment in the relationship between mindfulness in marriage and subjective well-being. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 10(2), 317-354. [Link]
- Faizeh, A., Tanner, P., & Goodarzi, N. (2015). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction training on stress, anxiety, depression and psychological well-being in military personnel. *Military Psychology Quarterly*, 21, 5-14. (Persian). [Link]



- Farahmand Nasab, F., Hosseini, M., & Mohammadkhani, K. (2014). Investigating the effect of emotional intelligence on the conflict between work and life of female high school teachers working in education in Tehran's 19th district, *Quarterly Journal of New Innovations*, 49, 91-80.. (Persian). [Link]
- Ford, C. G., & Shook, N. J. (2019). Negative cognitive bias and perceived stress: independent mediators of the relation between mindfulness and emotional distress. *Mindfulness*, 10(1), 100-110. [Link]
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19. [Link]
- Ghavam, A., Shahabizadeh, F., & Miri, M. (2015). The effectiveness of teaching emotional intelligence components on psychological well-being of middle school male students in Shahed Birjand. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 1, 157-165. (Persian). [Link]
- Ghulam Nataj, Sh., Dosti, Y. & Moslehi Joybari, M. (2019). Investigating the relationship between mindfulness and emotional intelligence with students' psychological well-being. *The Second National Congress of the Third Wave of Behavioral Therapies, Kashan*. (Persian). [Link]
- Golman, D. (2006). *Working with Emotional Intelligences*. New York, N.Y: Bantam.
- Gu, J., Strauss, C., Bond, R., & Cavanagh, K. (2015). How do mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction improve mental health and wellbeing? A systematic review and meta-analysis of mediation studies. *Clinical psychology review*, 37, 1-12. [Link]
- Haji Karam, A. (2016). The relationship between family-work conflict with mental health and marital conflict in working women in Tehran. *Clinical Psychology Research*, 6, 127-113. (Persian). [Link]
- Hazavehei, S. M. M., Kharghani Moghadam, S. M., Bagheri Kholenjani, F., & Ebrahimi, H. (2017). The influence of educational interventions to reduce occupational stress: A systematic review. *Health and Safety at Work*, 7(4), 363-374. (Persian). [Link]
- Hesarzadeh, R., Nasirzadeh, F., & Naderi, N. (2016). Investigate the factors affecting work-family conflict in the auditing community and provide solutions to reduce it. Master Thesis. Ferdowsi University of Mashhad, Faculty of Administrative Sciences and Economics.
- Izadi, N., Aminian, O., & Esmaeili, B. (2019). Occupational Accidents in Iran: Risk Factors and Long Term Trend (2007-2016). *Journal of research in health sciences*, 19(2), 93-113. (Persian). [Link]
- Jafari, Z., Ahadi, A. J., & Kakavand, A. (2015). *Investigating the Impact of Mindfulness on Reducing Marital Conflict in Afghan Immigrant Women in Shahriar*. Master Thesis of Imam Khomeini International University, Research Institute of Social Sciences.
- Jalali, D., & Aghaei, A. (2015). *Cognitive-behavioral stress management based on mindfulness*. Tehran: Ibn Sina Publications.
- Kabat-Zinn J (2015). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clin Psychol Sci Pract*. 10, 144-56. [Link]
- Kabat-Zinn, J. (2021). The Liberative Potential of Mindfulness. *Mindfulness*, 12(6), 1555-1563. [Link]
- Karaca, A., & Şişman, N. Y. (2019). Effects of a stress management training program with mindfulness-based stress reduction. *Journal of Nursing Education*, 58(5), 273-280. [Link]
- Khanjani, M., Shahidi, Sh., Fathabadi, J., Mazaheri, M. A., & Shukri, A. (2014). Factor Structure and Psychometric Properties of the 18-Question Short Form Reef Psychological Well-Being Scale in Male and Female Students, *Journal of Thought and Behavior*, 32, 37-27. (Persian). [Link]
- Khosh Khati, N., Amiri Majd, M., Bazazian, S., & Yazdinejad, A. (2019). The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy on anxiety symptoms, depression and stress in renal patients undergoing hemodialysis. *Iranian Journal of Nursing Research*. 6, 9-17. (Persian). [Link]
- Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., ... & Hofmann, S. G. (2013). Mindfulness-based therapy: a comprehensive meta-analysis. *Clinical psychology review*, 33(6), 763-771. [Link]
- King, J. B. (2020). Emotional intelligence and its effects on biomarkers of workplace stress. A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at The University of Queensland.
- Kriakous, S. A., Elliott, K. A., Lamers, C., & Owen, R. (2021). effectiveness of mindfulness-based stress reduction on the psychological functioning of healthcare professionals: systematic review. *Mindfulness*, 12(1), 1-28. [Link]
- Motesharrei, M. H., Nisi, A.K., & Arshadi, N. (2013). Reliability and validity test of the Labor Conflict Questionnaire - Carlson, Kakmar and Williams family (2000). *Journal of Industrial and*

- Organizational Psychology*, 14, 73-65. (Persian).  
[Link]
- Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C., & Xie, J. (2019). The effects of a modified mindfulness-based stress reduction program for nurses: A randomized controlled trial. *Workplace health & safety*, 67(3), 111-122. [Link]
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894. [Link]
- Mahmoudian Fard, M., & Vakoroshnia, M. (2014). *Predicting self-efficacy in art based on mindfulness and emotional intelligence in girls' high school students*. Marvdasht Branch of Azad University, Faculty of Educational Sciences and Psychology
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion review*, 8(4), 290-300. [Link]
- Mental Health Foundation (2011). *An Overview of Mindfulness-Based Interventions and their Evidence Base*. Auckland, Mental Health Foundation.
- Mohammadi, G., & Hosseini, M. (2019). The effectiveness of emotional intelligence training on psychological well-being and mental health of first grade high school male students in Gachsaran. Master Thesis in Psychology. Islamic Azad University of Gachsaran, Faculty of Psychology.
- Nejati, S., Zahiroddin, A., Afrookhteh, G., Rahmani, S., & Hoveida, Sh. (2015). Effect of Group Mindfulness-Based Stress-Reduction Program and Conscious Yoga on Lifestyle, Coping Strategies, and Systolic and Diastolic Blood Pressures in Patients with Hypertension. *The Journal of Tehran University Heart Center*, 10(3), 140-148. [Link]
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogonnaya, C., Kansala, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. [Link]
- Parsons, C. E., Crane, C., Parsons, L. J., Fjorback, L. O., & Kuyken, W. (2017). Home practice in mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction: a systematic review and meta-analysis of participants' mindfulness practice and its association with outcomes. *Behaviour research and therapy*, 95, 29-41. [Link]
- Prado Gascó, V., Villanueva, L., & Górriz Plumed, A. B. (2018). Trait emotional intelligence and subjective well-being in adolescents: The moderating role of feelings. [Link]
- Rahimpour Golestan, K., & Soleimani, A (2017). The effectiveness of stress management training based on the use of mindfulness technique in improving the quality of marital relationships and reducing job stress of married female nurses. Master Thesis, University of Science and Culture, Faculty of Humanities.
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M., Ramaswami, A., & Howes, S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 77-89. [Link]
- Rosenbaum, E. (2021). Practice of mindfulness: Helping self and others. *The Humanistic Psychologist*, 49(1), 179. [Link]
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069. [Link]
- Safarzadeh, M., & Jahangiri, M. M. (2019). Effectiveness Mindfulness-Based Stress Reduction on Occupational Stress and General Health Train Drivers in Kashan City. *Occupational Medicine*. 1(4), 31-40. [Link]
- Salmanizadeh, Sh., & Golpour, R. (2019). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction training on improving the executive functions of workers with high job stress. Master Thesis, Payame Noor University, Nowshahr Branch, Faculty of Psychology.
- Sefidi, F., & Farzad, V. (2012). Validated measure of Ryff psychological well-being among students of Qazvin University of Medical Sciences (2009). *Journal of Inflammatory Disease*, 16(1), 65-71. (Persian). [Link]
- Shafiabadi, A., Haqqani Zamidani, M., Salimi Bejestani, H., & Ghasemi Jobneh, R. (2018). The effectiveness of mindfulness training on conflict between work and family of married nurses, *Journal of Nursing Education*, 5, 44-38. (Persian). [Link]
- SharfNavas, M. S., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7. [Link]
- Sharifi Daramadi, P., & Mohammadi Sedeh, F. (2015). *Evaluation of the effectiveness of mindfulness-based*

- cognitive therapy based on reducing stress of employees of fuel consumption optimization company*. Master Thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch; Faculty of Literature and Humanities.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601. [Link]
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2011). *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. John Wiley & Sons.
- Taj Peykar, N., & Kouroshnia, M. (2017). *Predicting psychological well-being based on emotional intelligence and moral intelligence*. Master Thesis in Educational Psychology. Islamic Azad University of Marvdasht. Faculty of Education and Psychology.
- Talebi, M., Kazemi, F., and Alizadeh, S. (2016). *Evaluation of the effectiveness of mindfulness-based stress reduction training on the level of stress, anxiety, depression and psychological well-being of military personnel*. Master Thesis, Payame Noor University, South Tehran Branch, Faculty of Psychology.
- Talei, A., & Molaei, B. (2019). *Relationship between mindfulness skills and emotional intelligence with psychological well-being and academic achievement of students of Ardabil University of Medical Sciences*. Master Thesis, Islamic Azad University of Ardabil, Faculty of Humanities.
- Torshizi, L., & Ahmadi, F. (2011). Job Stressors from Clinical Nurses' Perspective. *Iran Journal of Nursing*, 24 (70), 49-60. (Persian). [Link]
- Vajda, D., & Kiss, E. C. (2016). Effects of a Mindfulness Based Intervention on Psychological Distress and Romantic Relationships: Results of a Pilot Study. *J Community Med Public Health Care*, 3, 015. [Link]
- Vernon, M. (2014). *Wellbeing*. Routledge.
- Yang, Y., Liu, Y. H., Zhang, H. F., & Liu, J. Y. (2015). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapies on people living with HIV: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(3), 283-294. [Link]
- Yilmaz, F., & Çelebi, U. B. (2015). The importance of safety in construction sector: Costs of occupational accidents in construction sites. *Business and Economics Research Journal*, 6(2), 25-37. [Link]