

اثربخشی برنامه همیاری کارکنان بر پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی The effectiveness of the employee assistance program on workplace distress and life satisfaction

Mohaddeseh Rajabi

Phd Student of Psychology, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Fariborz Bagheri *

Associate Professor, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

f.bagheri@sriau.ac.ir

Hossein Eskandari

Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Mohammad Asgari

Associate Professor, Department of Evaluating and Measuring, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

محدثه رجبی

دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فربرز باقری (نویسنده مسئول)

دانشیار گروه روان شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

حسین اسکندری

استاد گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران.

محمد عسگری

دانشیار گروه سنجش و اندازه گیری، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران.

Abstract

This research aimed to determine the effectiveness of the Employee Assistance Program (EAP) on workplace distress and life satisfaction. The research method was semi-experimental with a pre-test-post-test design and a control group. This study's statistical population consisted of all engineering and construction company employees involved in power plant projects of the MAPNA Group in 2024. A sample of 48 participants was selected using convenience sampling and randomly assigned into two groups of 24 (experimental and control groups). The Workplace Outcomes Suite (WOS) test (Lennox et al, 2010) was used to assess workplace distress, while a five-session protocol (one session per week, each lasting 5 hours) of the Employee Assistance Program was used for the intervention. Data were analyzed using Multivariate Analysis of Covariance (MANCOVA). After controlling for the pre-test effect, the results showed a significant difference between the post-test means of workplace distress and life satisfaction between the experimental and control groups ($p < 0.001$). From the above results, it can be concluded that the employee assistance program leads to a decrease in distress at work and an increase in employee life satisfaction.

Keywords: Workplace Distress, Life Satisfaction, Employee Assistance Program.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی برنامه همیاری کارکنان بر پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی انجام گردید. روش پژوهش حاضر، نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان یکی از شرکت‌های مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران مهنا در سال ۱۴۰۳ بودند. ۴۸ نفر، به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در ۲ گروه ۲۴ نفری (گروه آزمایش و گواه) جایگذاری شدند. از آزمون مجموعه نتایج محل کار (WOS، لنوکس و همکاران، ۲۰۱۰) و همچنین پروتکل پنج جلسه‌ای (پروتکل ۵ جلسه‌ای، هر هفته یک جلسه و هر جلسه ۵ ساعت) برنامه همیاری کارکنان برای مداخله استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که با کنترل اثر پیش‌آزمون بین میانگین پس‌آزمون پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی در دو گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0.001$). از یافته‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که برنامه همیاری کارکنان منجر به کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت از زندگی کارکنان می‌شود.

واژه‌های کلیدی: پریشانی در محل کار، رضایت از زندگی، برنامه همیاری کارکنان.

مقدمه

محیط کار امروز، محیطی رقابتی با فعالیت‌های زیاد و پیچیده و تحت فشار برای دستیابی به اهداف مالی است (پوترا و علی^۱، ۲۰۲۲). بسیاری از پژوهش‌ها در مدیریت منابع انسانی بر این نکته تأکید می‌کنند که کارکنان یک سازمان با ارزش‌ترین دارایی آن هستند (دسا^۲ و همکاران ۲۰۲۰)؛ همان‌طور که نیروی کار و بازار رشد کرده است، تقاضاها از کارگر نیز افزایش یافته است که در نهایت بر سلامت جسمی و روانی کارگر تأثیر می‌گذارد (بانکینز^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). درحالی‌که اثرات اختلالات روانی بر سلامت و بهره‌وری مدت‌هاست دست‌کم گرفته شده است، سازمان بهداشت جهانی و سازمان بین‌المللی کار اکنون مشکلات سلامت روان را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در بیماری و ناتوانی در سراسر جهان می‌شناسند (کیلووی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). تخمین‌ها نشان می‌دهد که از هر ده کارگر، یک نفر دچار افسردگی بالینی می‌شود که آن‌قدر جدی است که نیاز به مرخصی از کار داشته باشد و استرس محل کار با تقاضاهای شغلی بالاتر مرتبط است (روسادو سولومون^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). در طول چند دهه گذشته، مطالعات نشان داده است که فشارهای محل کار منبع اصلی استرس برای بزرگسالان در ایالات متحده است (کادورت و اگنو^۶، ۲۰۱۷). در ایران بر اساس آخرین پیمایش ملی در سال ۱۳۹۹، شیوع اختلالات روانی ۳۳/۶ درصد محاسبه شد، اما شیوع اختلالات روانی در جامعه کار و تولید بر اساس آخرین پیمایش کشوری در حدود ۶۱/۵ درصد است (دماری و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در دوران زندگی کاری که تأثیرات منفی بر سلامت روان کارکنان می‌گذارد، پریشانی در محل کار^۷ است (زمیر^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). پریشانی در محل کار به وضعیتی اشاره دارد که در آن کارکنان به دلیل عوامل مختلف، مانند فشارهای روانی، بار کاری زیاد، عدم حمایت از سوی مدیریت، یا محیط کار نامناسب، دچار استرس و تنش‌های روانی می‌شوند (دودک^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). این وضعیت می‌تواند ناشی از عوامل داخلی مثل روابط میان فردی، عدم توافق با مدیران، یا عوامل خارجی مانند شرایط اقتصادی و نوسانات بازار باشد (بنتلی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱). این پریشانی امکان دارد به تدریج به یکی از مسائلی تبدیل شود که نه تنها بر عملکرد شغلی فرد تأثیر می‌گذارد، بلکه کیفیت زندگی شخصی و اجتماعی او را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل مرتبط با پریشانی در محل کار می‌توانند به تدریج به کاهش رضایت شغلی منجر شوند. کارکنانی که در معرض استرس‌های مداوم قرار دارند، ممکن است از انگیزه و انرژی کمتری برای انجام کارهای خود برخوردار شوند (آناسوری^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش تولید و کارایی، نارضایتی و حتی فرسودگی شغلی گردد که به تبع آن، سلامت روانی کارکنان را تهدید می‌کند. در نهایت، این استرس‌ها ممکن است به مشکلات جسمی نظیر سردرد، مشکلات گوارشی و اختلالات خواب منجر شوند (نیلسن^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند پریشانی در محل کار می‌تواند بر روابط اجتماعی و خانوادگی کارکنان تأثیر منفی بگذارد. افراد مضطرب ممکن است تمایل کمتری برای برقراری ارتباط با خانواده و دوستان داشته باشند و این می‌تواند به انزوا و احساس تنهایی منجر شود. همچنین، این افراد ممکن است نتوانند به خوبی از عهده مسئولیت‌های روزمره برآیند و این مسئله می‌تواند به کاهش کیفیت زندگی خانوادگی منجر شود (جی^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۴).

از عوامل روان‌شناختی دیگر که نقش مهمی در زندگی کارکنان دارد، رضایت از زندگی^{۱۴} است (مرت^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۲). رضایت از زندگی به احساس کلی فرد از خوشبختی و خرسندی در مورد جنبه‌های مختلف زندگی‌اش اشاره دارد. این مفهوم شامل ارزیابی شخصی فرد از کیفیت زندگی‌اش در حوزه‌هایی مانند کار، روابط اجتماعی، سلامت، سرگرمی و ارزش‌های شخصی است (کایوپ^{۱۶} و همکاران،

1 Putra & Ali

2 Desa

3 Banks

4 Kelloway

5 Rosado-Solomon

6 Cadorette & Agnew

7 workplace distress

8 Zamir

9 Dodek

10 Bentley

11 Anasori

12 Nielsen

13 Jie

14 life satisfaction

15 Mert

16 Cayupe

۲۰۲۳). رضایت از زندگی نه تنها به احساس خوشبختی مرتبط است، بلکه می‌تواند بر سلامت روان و جسم نیز تأثیرات قابل توجهی داشته باشد. افرادی که از زندگی خود رضایت دارند، معمولاً دیدگاه مثبت‌تری نسبت به چالش‌های زندگی و فشارهای روزمره دارند و با انزوا و افسردگی کمتری مواجه می‌شوند (دانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برای کارکنان، رضایت از زندگی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی و رضایت کاری آن‌ها داشته باشد. افرادی که از زندگی خود راضی هستند، بیشتر احتمال دارد که در محل کار خود تولید و کارایی بالاتری داشته باشند (سامسارام و بسکاران^۲، ۲۰۲۳). این افراد تمایل دارند با انگیزه بیشتری کار کنند و روابط بهتری با همکاران و مدیران خود برقرار کنند. همچنین، رضایت از زندگی می‌تواند به افزایش خلاقیت و ابتکار در محیط کار منجر شود که به نفع سازمان و پیشرفت آن خواهد بود (میشرا و بهارتی^۳، ۲۰۲۳). علاوه بر این، رضایت از زندگی به سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز کمک می‌کند. افرادی که از زندگی خود رضایت دارند، معمولاً سبک زندگی سالم‌تری را دنبال می‌کنند، از قبیل تغذیه مناسب، فعالیت‌های بدنی منظم و خواب کافی. این مسائل می‌تواند به کاهش استرس و افزایش قدرت مقابله با چالش‌های زندگی و کار منجر شود (چیونگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۲).

در این راستا، سازمان‌ها باید به ایجاد محیط کار حمایتی و ارائه فرصت‌هایی برای بهبود کیفیت زندگی کارکنان توجه کنند؛ زیرا این امر می‌تواند نه تنها به کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت کارکنان کمک کند بلکه به بهبود عملکرد کلی سازمان نیز منجر شود. یکی از راه‌هایی که کارفرمایان به کارکنان خود در جهت کمک‌های بهداشتی و روانی ارائه می‌کنند، از طریق برنامه‌های کمک به کارکنان است (تتریک^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). برنامه همیاری کارکنان^۶ برنامه‌هایی هستند که توسط کارفرما حمایت می‌شوند با هدف کمک به کارکنان با مشکلات شغلی و یا شخصی که ممکن است بر عملکرد کاری و رفاه عمومی آن‌ها تأثیر بگذارد. برنامه همیاری کارکنان هزینه‌های ناشی از غیبت، بهره‌وری، عملکرد و جابجایی را کاهش می‌دهد (جوزف^۷ و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین برنامه همیاری کارکنان در طیف وسیعی از کشورهای سراسر جهان پذیرفته شده‌اند که نشان داده است حداقل از سه منظر افزایش ارزش سرمایه‌گذاری سازمان در نیروی کار، پرداختن به هزینه‌های انجام کسب‌وکار و کاهش ریسک‌های تجاری پشتیبانی ارائه می‌دهند (آتریچ^۸، ۲۰۲۲). برای هر سه حوزه، تمرکز حیاتی برنامه همیاری کارکنان را می‌توان به‌عنوان بهبود پتانسیل کارکنان و کاهش مسائل منفی سلامت رفتاری تعیین کرد (فارمان^۹ و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این شواهد حاصل از مطالعات مختلف در زمینه‌ی سلامت رفتاری، مزایای برنامه همیاری کارکنان را بر بهره‌وری تأیید می‌کند (سانگ و بیکر^{۱۰}، ۲۰۱۹). افزایش بهره‌وری کار می‌تواند باعث کاهش استرس کاری در بین کارکنان و مدیران شود و کارکنان را برای ارضای خواسته‌های کارفرمایان نگه می‌دارد (اکپانگ^{۱۱}، ۲۰۱۵). اگرچه برنامه همیاری کارکنان به‌طور فزاینده‌ای توسط کارفرمایان در بیش از ۷۰ سال گذشته مورد استفاده قرار گرفته‌اند، اما در سایر مناطق جهان خارج از آمریکای شمالی، برنامه همیاری کارکنان به اندازه‌ای که در حدود ۲۰ سال گذشته فعال بوده، محصولی بالغ نیست (آتریچ، ۲۰۱۹). در بسیاری از نقاط جهان، این مفهوم که یک کارفرما حتی باید درگیر مسائل سلامت شخصی یا روانی کارکنان شود به چالش کشیده شده است (مینارد^{۱۲}، ۲۰۱۸). در سال ۲۰۱۶، ارائه‌دهنده بین‌المللی برنامه همیاری کارکنان نظرسنجی را برای تعیین تعداد فروشندگان خارجی برنامه همیاری کارکنان در جهان انجام داد. او در مجموع ۸۳۹ مرکز برنامه همیاری کارکنان را شناسایی کرد که از این تعداد، تقریباً ۷۰٪ در ایالات متحده مستقر بودند و حدود ۲۵۰ فروشنده مختلف برنامه همیاری کارکنان در خارج از ایالات متحده فعالیت می‌کنند (آتریچ و همکاران، ۲۰۱۷).

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته شواهد اندکی در ایران وجود دارد که موفقیت مداخلات سلامت روان و برنامه همیاری کارکنان را در افزایش نتایج مرتبط با کار نشان می‌دهد. علاوه بر آن یافته‌ها مؤید مطلب هستند که برنامه‌های سلامت روان در محیط کار تابع یک سیاست ملی نیستند و بیشتر پراکنده و جزیره‌ای عمل می‌کنند (دماری و همکاران، ۱۳۹۹). برنامه همیاری کارکنان به عنوان یک برنامه حمایتی، به بهبود روابط بین کارکنان و سلامت روان‌شناختی آن‌ها کمک می‌کند. این برنامه با فراهم کردن فرصت‌هایی برای همیاری،

1 Dong

2 Samtharam & Baskaran

3 Mishra & Bharti

4 Cheung

5 Tetrick

6 employee assistance program

7 Joseph

8 Attridge

9 Farman

10 Song & Baicker

11 Ekpan

12 Maynard

تبادل تجربه و حمایت عاطفی، می‌تواند موجب تقویت روحیه تیمی، کاهش تعارضات و افزایش بهره‌وری شود. علاوه بر این، با کاهش فشارهای روانی ناشی از شرایط کاری، کارکنان قادر خواهند بود تا احساس رضایت بیشتری از زندگی شخصی و حرفه‌ای خود داشته باشند. همچنین، این برنامه‌ها با ارتقای روابط همکاران و ایجاد فضایی مناسب برای مشورت و همدلی، محیط کاری سالم‌تر و همبسته‌تری را ایجاد می‌کنند. در نهایت، برنامه همیاری کارکنان با کاهش اضطراب و استرس‌های شغلی، به بهبود کیفیت زندگی شخصی کارکنان نیز کمک می‌کند، زیرا آن‌ها توانایی مدیریت بهتر فشارهای روانی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خود را خواهند داشت. این امر نه تنها رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، بلکه به ارتقای سلامت روانی کلی در جامعه کاری نیز کمک می‌کند. این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی برنامه همیاری کارکنان بر پریشانی در محل کار و رضایت زندگی انجام شد.

روش

روش پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شرکت‌های مهندسی و ساخت پروژه‌های نیروگاهی ایران مینا در سال ۱۴۰۳ بودند. ۴۸ نفر به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به‌طور تصادفی در دو گروه ۲۴ نفری گمارده شدند که یک گروه ۲۴ نفره گروه آزمایش و یک گروه ۲۴ نفره گروه گواه بودند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، داشتن سواد نوشتن و خواندن در حد مدرک دیپلم، شاغل بودن در مینا، داشتن حداقل سابقه ۱ سال کار در این شرکت و عدم مراجعه به روان‌شناس و روان‌پزشک در یک سال گذشته و ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عدم تمایل به ادامه شرکت در پژوهش بیش از ۳ جلسه کنسلی یا غیبت از برنامه آموزشی و پاسخ ندادن به بیش از پنج درصد سؤال‌ها بود. گروه آزمایش به صورت گروه تحت آموزش به روش برنامه همیاری کارکنان (پروتکل ۵ جلسه‌ای هر هفته یک جلسه و هر جلسه ۵ ساعت) قرار گرفته و ۲۴ نفر باقی‌مانده نیز هیچ‌گونه مداخله‌ای را دریافت نکردند. برای انجام پژوهش حاضر ملاک‌ها و ضوابط اخلاقی انجمن روان‌شناسان آمریکا و ملاک‌های اخلاقی سازمان نظام روان‌شناسی ایران رعایت شد. در پرسشنامه‌ها برای رعایت اصول اخلاقی این عنوان قید شده بود که اطلاعات هر پرسشنامه کاملاً به صورت محرمانه بود. همچنین در صورت تمایل از نتایج پژوهش، پس از اتمام پژوهش نتایج در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. در نهایت، داده‌ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس چند متغیره و با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ تحلیل شدند.

ابزار سنجش

آزمون مجموعه نتایج محل کار^۱ (WOS): این آزمون توسط لنوکس^۲ و همکاران در سال ۲۰۱۰ ساخته شد که شامل ۲۰ سوال و چهار خرده مقیاس عدم حضور در محل کار؛ دلبستگی شغلی؛ رضایت از زندگی و پریشانی در محل کار است. شیوه نمره‌گذاری بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است (شارار و دیلاپ^۳، ۲۰۱۷). پایایی به روش آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش لنوکس و همکاران (۲۰۱۰) برای عدم حضور در محل کار (۰/۹۰)، دلبستگی شغلی (۰/۷۴)، رضایت از زندگی (۰/۷۶)، پریشانی در محل کار (۰/۹۰) به دست آوردند. روایی همزمان این ابزار با معیار رفتار انتخابی احساس غمگینی برای عدم حضور در محل کار، دلبستگی شغلی، رضایت از زندگی و پریشانی در محل کار به ترتیب ۰/۱۸، ۰/۱۲، -۰/۵۳ و ۰/۴۷ به دست آمد (لنوکس و همکاران، ۲۰۱۰). روایی این ابزار در پژوهش حاضر بررسی گردید. تجزیه و تحلیل آزمون مجموعه نتایج محل کار میزان بالایی از روایی محتوا با ضریب کاپا ۰/۵ را نشان داد. آیتم‌های درون پرسشنامه بسیار مرتبط با سازه‌هایی هستند که قرار بود اندازه‌گیری کنند و شاخص روایی محتوا مقدار ۰/۹۸ نشان داده شد. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای مؤلفه عدم حضور در محل کار (۰/۹۲)، دلبستگی شغلی (۰/۸۵)، رضایت از زندگی (۰/۹۴)، پریشانی در محل کار (۰/۹۲) و نمره کل (۰/۸۱) به دست آمد.

برنامه همیاری کارکنان: این برنامه دارای ۵ جلسه ۵ ساعته، هفته‌ای یک جلسه به صورت گروهی اجرا شد و بر اساس راهنمای انجمن برنامه همیاری کارکنان (۲۰۰۶) و سنجش نیازهای کارکنان از طریق مصاحبه و نیز طراحی برنامه آموزشی توسط محقق و تیم

1 Workplace Outcome Suite

2 Lennox

3 Sharar & DeLapp

خبرگان که شامل ۶ نفر از اساتید روان شناسی و بر اساس ملاک های ارتباط، اثربخشی، مشارکت و قابلیت اجرا (والتون، ۲۰۱۶) تدوین شد و روایی برنامه با میانگین ۲۸/۶ به دست آمد و به شرح زیر است:

جدول ۱. پروتکل پنج جلسه ای برنامه همیاری کارکنان

عنوان آموزش	اهداف	محتوا	مدت زمان
خودآگاهی	شناخت توانمندی ها، ارزش ها، انتخاب و تصمیم گیری، آگاهی از رفتارها و تصمیم گیری ها، ارتقای انگیزه درونی	۱-مقدمه ای بر خودآگاهی ۲- شناخت توانمندی ها و ضعف ها (پنجره جوهری) ۳- شناخت ارزش های زندگی در ۶ حوزه ۴- انواع انتخاب و عوامل اثرگذار بر آن ۵- آشنایی با انگیزه بیرونی و انگیزه درونی ۶- راهکارهای ارتقای انگیزه درونی	۵ ساعت
مدیریت هیجانات	شناخت هیجانات، تنظیم هیجانات، بهبود مکانیسم های مقابله ای	۱- آموزش و معرفی هیجان؛ ۲- شناسایی و نام گذاری و برچسب زنی به هیجانات؛ ۳- تمایز میان هیجانات مختلف و شناسایی هیجانات مشکل آفرین؛ ۴- توضیح در مورد فرایند بیولوژیکی ایجاد هیجان و شناسایی هیجان در حالات مختلف فیزیکی و روان شناختی؛ ۵- عوامل موفقیت در تنظیم هیجان و اثرگذاری هیجان بر کارکرد؛ ۶- آموزش مهارت های خودآگاهی هیجانی، بیان هیجانی، شناخت هیجانات و احساسات خود و دیگران	۵ ساعت
ارتباط مؤثر	آشنایی با انواع ارتباط، تقویت توانایی های ارتباط کلامی، غیرکلامی، نوشتاری، بهبود تعاملات و کاهش تعارضات بین فردی	۱-آموزش و معرفی ارتباط ۲- شناخت انواع ارتباط (کلامی، غیرکلامی، نوشتاری) ۳- شنود مؤثر و تکنیک های گوش فعال ۴- انواع سبک ارتباطی (منفعل، پرخاشگرت، جراتمند) ۵- انواع روش های حل تعارض	۵ ساعت
مدیریت زمان	ارتقای مهارت ها و تکنیک های لازم برای مدیریت کارآمد زمان، اولویت بندی وظایف افزایش بهره وری	۱-مقدمه ای بر مدیریت زمان (درک ارزش زمان، ارزیابی عادات فعلی، شناسایی اتلاف وقت) ۲- تنظیم هدف (روش SMART) ۳- تکنیک های اولویت بندی (ماتریس آیزنهاور) ۴- برنامه ریزی و زمان بندی ۵- غلبه بر اهمال کاری ۶- تکنیک های مواجهه با وقفه (حفظ تمرکز)	۵ ساعت
فرسودگی شغلی	شناخت علائم فرسودگی، مدیریت وظایف، شناخت عوامل فرسودگی	۱-شناخت علائم فرسودگی شغلی ۲- شناخت عوامل ایجادکننده ۳- اجرای تکنیک های ذهن آگاهی (تنفس، اسکن بدن، حواس پنج گانه) ۴- ارتقای تاب آوری	۵ ساعت

یافته ها

در مطالعه حاضر ۲۴ شرکت کننده در گروه آزمایش و ۲۴ شرکت کننده در گروه گواه مورد مطالعه قرار گرفتند. گروه آزمایش دارای میانگین سنی ۳۶/۵۸ سال با انحراف استاندارد ۷/۹۶ و گروه گواه دارای میانگین سنی ۳۵/۹۶ سال و انحراف استاندارد ۸/۲۷ بودند. از نظر توزیع جنسیتی در هر دو گروه آزمایش و گواه ۱۲ نفر زن (۵۰٪) و ۱۲ نفر مرد (۵۰٪) قرار داشتند. از لحاظ سطح تحصیلات در گروه آزمایش ۸ نفر (۳۳/۳٪) دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۶ نفر (۶۶/۷٪) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. در گروه گواه نیز ۱۰ نفر (۴۱٪/۷) کارشناسی و ۱۴ نفر (۵۸/۳٪) کارشناسی ارشد بودند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	گروه	مرحله	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	معنی داری
پیشانی در محل کار	آزمایش	پیش آزمون	۴/۰۵	۰/۷۴	۰/۹۳۵	۰/۱۲۱
		پس آزمون	۱/۵۸	۰/۸۵	۰/۹۲۱	۰/۰۶۳
گواه	گواه	پیش آزمون	۳/۴۸	۱/۲۱	۰/۹۵۶	۰/۱۳۲
		پس آزمون	۳/۶۴	۰/۹۷	۰/۹۲۰	۰/۰۷۶

The effectiveness of the employee assistance program on workplace distress and life satisfaction

رضایت از زندگی	آزمایش	پیش آزمون	۲/۷۷	۰/۴۸	۰/۹۵۳	۰/۱۲۸
		پس آزمون	۳/۰۵	۰/۳۸	۰/۹۴۳	۰/۱۸۸
	گواه	پیش آزمون	۲/۹۸	۰/۴۶	۰/۹۱۸	۰/۰۵۹
		پس آزمون	۲/۹۴	۰/۴۹	۰/۹۳۴	۰/۱۱۷

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین نمره پریشانی در محل کار در گروه آزمایش در پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون کاهش پیدا کرده است. همچنین نمره رضایت از زندگی در پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون افزایش دارد؛ اما در گروه گواه نمره متغیرها کاهش و افزایش چشم‌گیری در مرحله پس‌آزمون نسبت به مرحله پیش‌آزمون ندارند.

قبل از انجام تحلیل‌های آماری، پیش‌فرض‌های آماری مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا پیش‌فرض شاپیرو-ویلک مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن نشان داد که سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش هم در گروه آزمایش و هم در گروه گواه معنادار نیستند ($p > 0.05$) (جدول ۲). بنابراین این نتایج حاکی از برقراری مفروضه نرمال بودن در تمام متغیرها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش و گواه است. همچنین پیش‌فرض آماری همسانی واریانس‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن نشان داد مقدار معنی داری در تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض همسانی واریانس‌ها در تمام متغیرها تأیید می‌شود. علاوه بر این، نتایج بررسی مفروضه همگنی شیب رگرسیون برای متغیرهای پژوهش در گروه آزمایش و گواه نشان داد که مقدار معنی داری آماره F در دو متغیر بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض همگونی ضریب رگرسیون تأیید شد. همچنین به‌منظور بررسی پیش‌فرض یکسانی ماتریس کوواریانس متغیرهای وابسته از آزمون M باکس استفاده شد که نتایج آزمون معنادار نبود ($M\text{-Box} = 5/42$, $F = 1/72$, $p > 0.05$) و می‌توان گفت تفاوت بین کوواریانس‌ها معنادار نیست و پیش‌فرض برابری کوواریانس متغیرهای وابسته به‌منظور انجام تحلیل کوواریانس چند متغیره رعایت شده است.

جدول ۳. نتایج مربوط به شاخص‌های اعتباری تحلیل کوواریانس چندمتغیری متغیرهای پژوهش

شاخص	ارزش	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	معناداری	اندازه اثر
اثر پیلایی	۰/۸۱۴	۹۴/۱۲	۲	۴۳	۰/۰۰۱	۰/۸۱۴
لامبدای ویلکز	۰/۱۸۶	۹۴/۱۲	۲	۴۳	۰/۰۰۱	۰/۸۱۴
اثر هتلینگ	۴/۳۷	۹۴/۱۲	۲	۴۳	۰/۰۰۱	۰/۸۱۴
بزرگ‌ترین ریشه روی	۴/۳۷	۹۴/۱۲	۲	۴۳	۰/۰۰۱	۰/۸۱۴

نتایج شاخص‌های اعتباری تحلیل کوواریانس چند متغیری در جدول ۳ نشان می‌دهد که اثر گروه بر ترکیب متغیرهای وابسته معنی دار است ($0/186 = \text{لامبدای ویلکز}$, $F = 94/12$, $p < 0/001$) که نشانگر تفاوت معنی دار بین گروه آزمایش و گواه در نمرات متغیرهای وابسته است. در ادامه نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای متغیرهای پژوهش

منبع	متغیرها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	سطح معنی داری	ضریب اتا	توان آماری
پیش آزمون	پریشانی در محل کار	۱/۵۶	۱	۱/۵۶	۴/۱۰	۰/۰۴۹	۰/۰۸۵	۰/۵۰۹
	رضایت از زندگی	۰/۲۰۷	۱	۰/۲۰۷	۲/۰۵	۰/۱۵۹	۰/۰۴۵	۰/۲۸۹
گروه	پریشانی در محل کار	۶۶/۶۳	۱	۶۶/۶۳	۱۷۵/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۷۹۹	۱/۰۰
	رضایت از زندگی	۰/۵۱۵	۱	۰/۵۱۵	۵/۱۲	۰/۰۲۹	۰/۱۰۴	۰/۶۰
خطا	پریشانی در محل کار	۱۶/۷۱	۴۴	۰/۳۸				

بر اساس جدول ۴ بین دو گروه آزمایش و گواه در متغیرهای پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج بیانگر آن است که بعد از مداخله، پریشانی در محل کار در گروه آزمایش به شکل معنی داری کاهش پیدا کرده است ($F = ۱۷۵/۳۷$ ، $p < ۰/۰۰۱$). همچنین نتایج نشان داد که رضایت از زندگی در گروه آزمایش بعد از مداخله افزایش پیدا کرده است ($F = ۵/۱۲$ ، $p < ۰/۰۵$). در مجموع یافته‌های این تحلیل نشان می‌دهند که مداخله برنامه همیاری کارکنان بر کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت از زندگی موثر است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی برنامه همیاری کارکنان بر پریشانی در محل کار و رضایت زندگی انجام شد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که برنامه همیاری کارکنان باعث کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت از زندگی می‌شود. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های تتریک و همکاران (۲۰۲۴)؛ آتریچ (۲۰۲۲)؛ آتریچ (۲۰۱۹)، جوزف و همکاران (۲۰۱۸) و آتریچ و همکاران (۲۰۱۷) بود. در تبیین این یافته از پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که برنامه همیاری کارکنان به عنوان یک ابزار مدیریت منابع انسانی، با هدف تقویت روابط بین کارکنان و افزایش احساس تعلق و حمایت در محیط کار است. زمانی که کارکنان بدانند که یک سیستم حمایتی در محل کار وجود دارد، احساس امنیت بیشتری می‌کنند و در نتیجه، میزان پریشانی روانی کاهش می‌یابد (جوزف و همکاران، ۲۰۱۸). این حمایت می‌تواند به اشکال مختلفی از جمله مشاوره‌های روان‌شناختی، کارگاه‌های آموزشی برای مدیریت استرس و فعالیت‌های اجتماعی اجرا شود که باعث تقویت روحیه تیمی میان کارکنان می‌شود. یکی از دلایل منطقی کاهش پریشانی در محل کار از طریق برنامه همیاری، افزایش ارتباطات اجتماعی بین همکاران است. این برنامه‌ها فضای همکاری و تعامل را فراهم می‌آورند که به کارکنان این امکان را می‌دهند تا احساس کنند که در کنار یکدیگر هستند و مشکلات را مشترکاً حل می‌کنند. این ارتباطات می‌تواند منجر به افزایش همدلی و حمایت عاطفی بین کارکنان شود و در نتیجه، بهبود سلامت روانی آن‌ها و کاهش احساس انزوا و استرس را به دنبال داشته باشد (اکپانگ، ۲۰۱۵). همچنین، برنامه همیاری به کارکنان این امکان را می‌دهد که مهارت‌های لازم برای مدیریت استرس و چالش‌های روزمره را بیاموزند. آموزش‌های ارائه‌شده در این برنامه‌ها می‌تواند شامل تکنیک‌های مدیریت‌شدن، مدیریت زمان و راهکارهای حل مسئله باشد که به آن‌ها کمک می‌کند تا فشارهای کاری را بهتر مدیریت کنند. این مهارت‌ها نه تنها به کاهش سطح پریشانی کمک می‌کند بلکه موجب افزایش بهره‌وری و پیشرفت کاری نیز می‌شود. در نهایت، ایجاد فرهنگ حمایت و همیاری در محیط کار منجر به افزایش رضایت شغلی و حس وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود. هنگامی که کارکنان احساس کنند که سازمان به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، تمایل بیشتری به کار کردن در آنجا خواهند داشت و عملکردشان بهبود می‌یابد (مینارد، ۲۰۱۸).

یافته دیگر این پژوهش حاکی از آن بود که برنامه همیاری کارکنان باعث افزایش رضایت از زندگی شد. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های تتریک و همکاران (۲۰۲۴)؛ آتریچ (۲۰۲۲)؛ آتریچ (۲۰۱۹)، جوزف و همکاران (۲۰۱۸) و آتریچ و همکاران (۲۰۱۷) بود. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که برنامه همیاری کارکنان به عنوان یک چارچوب حمایتی برای کارکنان، تأثیر قابل توجهی بر افزایش میزان رضایت از زندگی آنان دارد. این برنامه‌ها با فراهم کردن فضای مناسب برای ابراز دیدگاه‌ها و نیازهای شخصی کارکنان، احساس تعلق و حمایت را تقویت می‌کنند. زمانی که کارکنان احساس کنند که در محل کار از آن‌ها حمایت می‌شود، این حس به طور مستقیم بر کیفیت زندگی شخصی و حرفه‌ای آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد (چیونگ و همکاران، ۲۰۲۲). این اعتماد به نفس و آرامش روانی می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا به راحتی با چالش‌های روزمره زندگی برخورد کنند. یکی از دلایل اساسی افزایش رضایت از زندگی از طریق برنامه همیاری، بهبود ارتباطات اجتماعی در محل کار است. این برنامه‌ها بستر مناسبی برای برقراری روابط دوستانه و حرفه‌ای بین کارکنان فراهم می‌کنند (سامسارام و بسکاران، ۲۰۲۳). ایجاد این روابط به کارکنان این امکان را می‌دهد که با یکدیگر تجربیات و مشکلاتشان را به اشتراک بگذارند و از حمایت عاطفی یکدیگر بهره‌مند شوند. تحقیقات نشان داده‌اند که ارتباطات اجتماعی مثبت در محیط کار نه تنها به کاهش استرس و اضطراب کمک می‌کند، بلکه به افراد احساس خوشحالی و رضایت بیشتری از زندگی می‌دهد. علاوه بر این، برنامه همیاری کارکنان معمولاً شامل فعالیت‌ها و کارگاه‌های آموزشی است که به توسعه مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای کارکنان کمک می‌کند. این مهارت‌ها می‌توانند

شامل مدیریت زمان، مدیریت استرس و بهبود کیفیت زندگی باشند. آموزش کارکنان به مهارت‌هایی که به آن‌ها کمک می‌کند تا در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بهتر عمل کنند، موجب افزایش احساس موفقیت و رضایت از زندگی می‌شود. هنگامی که افراد توانمندتر و مطمئن‌تر در مدیریت چالش‌های روزمره خود شوند، طبیعتاً رضایت کلی آن‌ها از زندگی افزایش خواهد یافت. در نهایت، خود برنامه همیاری همچنین به ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتگر کمک می‌کند. زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان به آسایش و رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، این احساس را به دیگر جوانب زندگی خود نیز منتقل خواهند کرد. این امر می‌تواند به افزایش میزان شادی و رضایت آن‌ها از زندگی، چه در محیط کار و چه در زندگی شخصی، منجر شود. در نتیجه، تقویت همبستگی و حمایت در محیط کار به طور مستقیم بر کیفیت زندگی کارکنان تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش رضایت کلی از زندگی آن‌ها می‌شود (آتریچ، ۲۰۲۲).

به صورت کلی می‌توان نتیجه گرفت که برنامه همیاری کارکنان به‌عنوان یک استراتژی مؤثر در محیط‌های کاری، تأثیرات مثبتی بر کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت از زندگی کارکنان دارد. با تقویت ارتباطات اجتماعی و ایجاد فضای حمایتی، این برنامه‌ها به کارکنان احساس تعلق و امنیت می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا مهارت‌های مدیریت استرس و چالش‌های روزمره را تقویت کنند. به علاوه، ارائه آموزش‌ها و برنامه‌های توسعه فردی می‌تواند میزان رضایت از زندگی را بالا ببرد و کارکنان را توانمندتر کند. در نتیجه، برنامه همیاری کارکنان نه تنها منجر به بهبود سلامت روانی و کاهش استرس می‌شود، بلکه تجربه رضایت بیشتری را از زندگی فردی و حرفه‌ای برای آنان به ارمغان می‌آورد که این عوامل با هم به ایجاد یک محیط کاری مثبت و سازنده منجر می‌شود. استفاده از ابزارهای خود گزارشی مربوط به درمان، محدودیتی برای تفسیر نمرات درمان در این پژوهش محسوب می‌شود. استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، تعمیم‌پذیری نتایج درمان را با محدودیت رو به رو می‌کند. همچنین عدم وجود دوره پیگیری از مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر بودند. پیشنهاد می‌شود که دوره‌های دیگر آموزش همراه با دوره پیگیری تکرار شود که مشخص شود آیا بعد از گذشت زمان آیا نتایج به دست آمده ثابت می‌مانند یا خیر و همچنین پیشنهاد می‌شود اثربخشی این رویکرد آموزشی با درمان‌ها و آموزش‌های رایج دیگر مقایسه شوند. پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها از برنامه همیاری کارکنان برای ارتقا سلامت روان‌شناختی کارکنان استفاده شود.

منابع

- دماری، ب؛ یعقوبی، ح؛ دولت‌شاهی، ب؛ احمدی پیشکوهی، م؛ اسماعیلی، ا؛ ظفر، م؛ و المدنی، ح. (۱۳۹۹). پیمایش ملی وضعیت سلامت روان کارکنان مراکز صنعتی و تولیدی ایران. *سلامت کار/ایران*, ۱۷(۱), <https://www.sid.ir/paper/527300/fa>
- Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 65-89. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1589456>
- Attridge, M., DeLapp, G. P., Herlihy, P. A., Ihnes, P., Jacquart, M., Lennox, R., ... & Sharar, D. A. (2017). Comparing improvement after EAP counseling for different outcomes and clinical context factors in over 16,000 EAP cases worldwide. <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/7171>
- Attridge M. (2019). A Global Perspective on Promoting Workplace Mental Health and the Role of Employee Assistance Programs. *American journal of health promotion: AJHP*, 33(4), 622-629. <https://doi.org/10.1177/0890117119838101c>
- Attridge, M. (2022). Update on EAP Market and Research. <http://hdl.handle.net/10713/18981>
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159-182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., Nguyen, D. T. N., Blackwood, K., Catley, B., Gardner, D., Forsyth, D., Bone, K., Tappin, D., D'Souza, N., & Port, Z. (2021). Psychosocial influences on psychological distress and turnover intentions in the workplace. *Safety Science*, 137, Article 105200. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105200>
- Cadorette, M., & Agnew, J. (2017). Mental Health in the Workplace. *Workplace health & safety*, 65(9), 448. <https://doi.org/10.1177/2165079917716188>
- Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1066321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>
- Cheung, T., Graham, L. T., & Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*, 212, 108783. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.108783>

- Desa, N. M., Asaari, M. H. A. H., & Yim, C. L. (2020). Human resource management practices and job satisfaction among courier service provider employees. *International Journal of Asian Social Science*, 10(6), 327-338. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.106.327.338>
- Dodek, P. M., Norena, M., Ayas, N., & Wong, H. (2019). Moral distress is associated with general workplace distress in intensive care unit personnel. *Journal of critical care*, 50, 122–125. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2018.11.030>
- Dong, X., Huang, F., Shi, X., Xu, M., Yan, Z., & Türegün, M. (2023). Mediation Impact of Physical Literacy and Activity Between Psychological Distress and Life Satisfaction Among College Students During COVID-19 Pandemic. *SAGE open*, 13(1), 21582440231162503. <https://doi.org/10.1177/21582440231162503>
- Ekpang, P. U. (2015). Counselling for effective work performance: a way for service improvement. *Department of Educational Foundations, Guidance and Counselling, Faculty of Education University of Calabar, Calabar OSR Journal of Humanities and Social Science*, 20(3), 39-43. <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.1353613.V1>
- Employee Assistance Professionals Association. (2006). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs—Addendum: Toward the standardization of employee assistance measures. Arlington, VA: EAPA. *Suggested Citation for this Research Note: Attridge, M., Amaral, T., Bjornson, T., Goplerud, E., Herlihy, P., McPherson, T., Paul R., Routledge, S., Sharar, D., Stephenson, D., & Teems, L.*(2009). Utilization of EAP services. *EASNA Research Notes*, 1(5).
- Farman, T. M., Tuzlukaya, Ş., & Boduroğlu, E. (2020). Can Employee Assistance Program be a solution for improving workplace health? A case of Turkey. *International Journal of Health Management and Tourism*, 5(1), 19-31. <https://doi.org/10.31201/ijhmt.677922>
- Jie, Y., Mokhtar, D., & Abdullah, N. A. (2024). The relationship between workplace bullying and family functioning: A systematic review. *Plos one*, 19(9), e0310300. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0310300>
- Joseph, B., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2018). Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1374245>
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 363-387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Lennox, R. D., Sharar, D., Schmitz, E., & Goehner, D. B. (2010). Development and validation of the Chestnut Global Partners Workplace Outcome Suite. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(2), 107–131. <https://doi.org/10.1080/15555241003760995>
- Mert, I. S., Sen, C., & Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0116>
- Mishra, N., & Bharti, T. (2023). Exploring the nexus of social support, work-life balance, and life satisfaction in hybrid work scenario in learning organizations. *The Learning Organization*, 31(1), 27-47. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0099>
- Maynard, J. (2018). World of EAP Column: EAP in France—Growing savoir faire. *J Employee Assist*, 48(2), 22-23. <https://doi.org/10.1177/0890117119838101c>
- Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., & Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *International archives of occupational and environmental health*, 93(1), 43–53. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01463-y>
- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (literature review of human resource management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420-431. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1168>
- Rosado-Solomon, E. H., Koopmann, J., Lee, W., & Cronin, M. A. (2023). Mental health and mental illness in organizations: A review, comparison, and extension. *The Academy of Management Annals*, 17(2), 751–797. <https://doi.org/10.5465/annals.2021.0211>
- Samtharam, S. R., & Baskaran, S. (2023). Work-life integration and workplace flexibility on life satisfaction, work productivity, and organization commitment: Contextual study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(2), 1276-1289. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i2/16340>
- Sharar, D. A., & DeLapp, G. P. (2017). EAPs can and do achieve positive workplace outcomes. <http://hdl.handle.net/10713/6376>
- Song, Z., & Baicker, K. (2019). Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial. *JAMA*, 321(15), 1491–1501. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307>
- Tetrick, L. E., Quick, J. C. E., Ford, M. T., & Fisher, G. G. (2024). *Handbook of occupational health psychology* (pp. xiii-709). American Psychological Association.
- Zamir, A., Tickle, A., & Sabin-Farrell, R. (2022). A systematic review of the evidence relating to disclosure of psychological distress by mental health professionals within the workplace. *Journal of Clinical Psychology*, 78(9), 1712-1738. <https://doi.org/10.1002/jclp.23339>



شورگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی