J TOLOO E BEHDASHT, School of Public Health, Yazd Shahid Sadoughi Univ Med Sci

ORIGINAL ARTICLE

Received: 2020/06/30 *Accepted:2021/01/11*

The Effectiveness of Training Stress Coping Skills on Work-Life Balance of the Staff of Education Department in Yazd Province

Mohsen Shakeri (Ph.D.)[1], Kazem Barzegar Bafrooie (Ph.D.)[2], Kazem Panahi (M.Sc.)[3]

1.Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Yazd University,Yazd, Iran.
Email:shakerimohsen@yazd.ac.ir Tel:03531232054
2.Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Yazd University,Yazd, Iran.
3.M.Sc., Department of Psychology, Imam Javad University College, Yazd, Iran.

Abstract

Introduction: Work-life balance, as one of the stresses that most employees deal with in their daily life, can lead to job stress. In this regard, the overall aim of this study was to determine the effectiveness of training stress coping skills on work-life-balance of the staff of department of education in Yazd Province.
Methods: This experimental study was conducted by a pretest-posttest design with experimental and control groups. The statistical population of this research included all staff of Education Department in Yazd Province. Consequently, 40 staff (20 in the experimental group and 20 in the control group) were randomly selected and divided into the experimental and control groups. The instrument of this research was Wang & Co's (2009) work-life balance questionnaire. Finally, the collected data were analyzed using covariance analysis.
Results: Findings showed that stress coping skills training had a significant positive effect on work-life balance of employees (F=70/978, p<0/001) and according to the ETA squared coefficient, this training could explain 65.70% of the variance of work-life balance of employees.
Conclusion: Overall, training in stress coping skills could improve the work-life balance of the experimental group through identifying and controlling stressful situations, enjoying a balanced work-life stress-free experience, and identifying their physical and facial expressions and thoughts during stress.

Keywords: Effectiveness of training, Work-life balance, Stress coping skills
Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interest.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

This Paper Should be Cited as:
Author: Mohsen Shakeri, Kazem Barzegar Bafrooie, Kazem Panahi .
The Effectiveness of Training Stress Coping Skills on Work ……Tolooebehdasht Journal.2021;20(1):12-24.[Persian]

اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد

نویسندگان:محسن شاکری[۱]، کاظم برزگر بفروئی[۲]، کاظم پناهی[۳]

۱.نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

تلفن تماس: ۰۳۵۳۱۲۳۲۰۵۴ Email:shakerimohsen@yazd.ac.ir

۲.دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۳.کارشناسی ارشد بهسازی منابع انسانی، گروه روانشناسی، مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع)، یزد، ایران.

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی
دانشکده بهداشت یزد
سال بیستم
شماره اول
فروردین و اردیبهشت ۱۴۰۰
شماره مسلسل: ۸۵

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۴/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۲

چکیده

مقدمه: تعادل کار و زندگی یکی از تنازعاتی است که اغلب کارکنان در زندگی روزمره خود با آن سروکار دارند، که این امر می‌تواند منجر به استرس شغلی شود. در این راستا، هدف پژوهش حاضر اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد تعیین شد.

روش بررسی: روش پژوهش، روش آزمایشی با طرح پیش آزمون – پس آزمون با گروه آزمایش و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد به تعداد ۲۰۰ نفر بودند. از طریق نمونه‌گیری تصادفی ۴۰ نفرانتخاب شدند و بصورت کاملا تصادفی به طور مساوی به دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه تعادل کار و زندگی وانگ و کو (۲۰۰۹) بود. در نهایت داده های جمع آوری شده با استفاده از تحلیل کواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش مهارت های مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر مثبت معنادار دارد ($F= ۷۰/۹۷۸$ ، $p< ۰/۰۰۱$) و طبق ضریب مجذور اتا این آموزش توانسته است ۶۵/۷۰ درصد از واریانس تعادل کار وزندگی کارکنان را تبیین نماید.

نتیجه گیری: در یک جمع‌بندی کلی باید گفت آموزش مهارت مقابله با استرس به دلیل آموزش راه‌های شناخت و کنترل موقعیت های استرس‌زا، تجربه لذت یک برنامه متعادل کار و زندگی بدور از استرس و شناسایی حالات بدنی و چهره و افکار خود در هنگام استرس توانسته است تعادل کار و زندگی گروه آزمایش را بهبود بخشد.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی آموزش، تعادل کار و زندگی ، مهارت مقابله با استرس.

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد بهسازی منابع انسانی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع) یزد می‌باشد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

مقدمه

سازمان‌ها می‌توانند به صورت مثبت و منفی از طریق استرس شغلی، بهزیستی کارکنان را تحت تأثیر قرا دهند. نکته کلیدی اینجاست که باید درک کرد که برای افزایش عملکرد کارکنان می‌بایست استرس شغلی آنان را کاهش داد (۱). استرس شغلی به طور کلی به عنوان احساس کارکنان نسبت به سختی، تنش، اضطراب، ناامیدی، و نگرانی‌های ناشی از کار تعریف شده است(۲). قرار گرفتن طولانی‌مدت کارکنان در محیط‌های استرس‌زا ممکن است منجر به فرسودگی شغلی آنان شود (۳). یکی از مهم ترین عواملی که به طور مثبت بر استرس کاری اثر می گذارد، خودمختاری و استقلال فرد در سازمان می باشد (۴). شناخت استرس‌های شغلی و عوامل تولیدکننده آن از این رو حائز اهمیت است که می تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را مورد تهدید قرار دهد و کارکرد اجتماعی آن ها را مختل کند(۵). هر چه سطح استرس های شغلی در محیط کاری کمتر باشد، حالات مثبت و آرامش بیشتری در کارکنان ایجاد می شود (۶). با توجه به دنیای پراضطراب امروز و بیماری های روان تنی ناشی از اضطراب، یادگیری مهارت های مقابله با استرس می تواند از پیامدهای منفی موقعیت‌های استرس‌آور بکاهد و یا یکی از عوامل پیش‌گیری‌کننده از این عوارض نامطلوب جسمانی و روانی اضطراب باشد (۷).

تعادل کار و زندگی یکی از تنازعاتی است که اغلب کارکنان در زندگی روزمره خود با آن سروکار دارند، که این امر می تواند منجر به استرس شغلی شود. استرس شغلی نقش مهمی در ایجاد انواع تعارضات کارکنان ایفا می‌نماید (۸). تعادل کار و زندگی بیشتر به زمانی که فرد صرف خانوده می کند برمی‌گردد تا زمانی که صرف امور شخصی می‌کند (۹). تعادل کار و زندگی اغلب به عنوان ارزیابی افراد از توانایی‌هایشان برای مدیریت و انجام کارآمد مسئولیت‌های اصلی خود در نقش‌های فردی، خانوادگی و کاری، تعریف شده است (۱۰). تعادل کار و زندگی تنها مسئله زمان اختصاص داده شده به کار یا محیط غیرکاری نیست بلکه نتیجه ارزشیابی شناختی از میزان خواسته های تحقق نیافته هر بخش است (۱۱). ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد؛ از جمله این که مشارکت در نقش‌های چندگانه از افراد در برابر تأثیرات تجربه‌های منفی در همه نقش‌ها حمایت می‌کند (۱۲). توازن کار زندگی که توازن کار خانواده نیز نامیده می‌شود به توانایی فرد برای برآورده کردن هم‌زمان مطالبات مادی، عاطفی و رفتاری محیط کار و خانواده اشاره می‌کند (۱۳). مطالعات اولیه در زمینه تعادل کار و زندگی بر دو حوزه مهم زندگی بزرگسالان تمرکز داشته است: کار و خانواده. اما امروزه زندگی شخصی افراد به عنوان سومین بعد به آن اضافه شده است (۱۴). براساس یکی از دیدگاه‌های رایج در این زمینه که بر پایه نظریه تعارض استوار است، تعارض بخشی از نقش‌های فرد به شمار می‌رود (۱۵). از این رو می‌توان تعادل کار - خانواده را رضایت و عملکرد، مناسب در خانه و محل کار دانست، به گونه‌ای که حداقل تعارض نقش را به همراه داشته باشد (۱۶). تعادل کار- خانواده به مفهوم رضایت از زندگی و داشتن زندگی مولد و سالم شامل کار، تفریح، عشق و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های زندگی با توجه به خود، آرزوهای منحصر به فرد شخصی و علایق و ارزش‌های شخصی است (۱۷). گرینهوس و همکاران در تعریف این مفهوم عناصری از درگیری روانی و

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

زمانی را نیز گنجانده‌اند.(۱۸). هم چنین لابل تعادل کار و زندگی را مدیریت بدون استرس هویت‌های زندگی کاری و غیرکاری می‌داند (۱۹). فعالیت‌ها و برنامه‌های تعادل کار و زندگی به اقدامات داوطلبانه‌ای که سازمان‌ها برای تسهیل در امر مصالحه میان زندگی شخصی و کاری، در اختیار کارکنان قرار می‌دهند اشاره دارد (۲۰). با توجه به مطالعات انجام شده در این زمینه به نظر می رسد که از یک سو افراد با ایجاد نگرش مثبت، کاهش شرایط استرس زا، در نظر گرفتن زمان مناسب برای اعضای خانواده به ویژه کودکان، شرکت در فعالیت‌های فرهنگی و ورزشی و غیره و از سوی دیگر سازمان ها با اجرای سیاست‌هایی از قبیل برنامه‌های کاری منعطف، برنامه‌های تندرستی، ارائه خدمات مراقبت از کودکان، دادن مرخصی به کارکنان در جهت رفع نیاز خانواده و غیره می‌توانند گام مناسبی در جهت ایجاد تعادل بین کار و زندگی و حفظ سلامت کارکنان در محیط کار بردارند (۲۱).

مطالعات در این زمینه نشان می‌دهد که مهارت مقابله با استرس در بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان مؤثر است (۲۵- ۲۲ ، ۸). پژوهش‌های دیگری نیز حاکی از افزایش استرس کارکنان در نتیجه افزایش تعارضات کار و زندگی بوده است (۲۹- ۲۶، ۲۱). برخی از پژوهش‌ها نیز نشان دادند که برنامه آموزش گروهی مهارت زندگی در محیط کار در افزایش مدیریت استرس کارکنان مؤثر است (۳۰).

در مجموع دامنه پژوهش هایی که تأثیر آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی را مورد بررسی قرار داده باشد، بسیار محدود است، هم چنین با توجه به اینکه مشاهدات محقق در محیط کاری خود نشان داد که کارکنان آموزش و پرورش اداره کل استان یزد در زمینه حفظ تعادل بین کار و زندگی دارای مشکلاتی هستند و از سوی دیگر ساعات کاری زیاد در طول هفته و داشتن حجم وسیعی از امور اداری منجر به افزایش استرس در این قشر فرهیخته شده بود لذا محقق بر آن شد تا پژوهش خود را روی جامعه کارکنان آموزش و پرورش اداره کل استان یزد انجام دهد. طبق این اوصاف، هدف این پژوهش بررسی تأثیر آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد بود.

روش بررسی

روش پژوهش، نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون – پس آزمون با گروه آزمایش و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد در سال بودند که از تعداد ۲۰۰ نفر پرسنل (استعلام شده از آموزش و پرورش از طریق نمونه‌گیری تصادفی ۴۰ نفر از افرادی که آموزش مهارت مقابه با استرس را نگذرانده بودند، انتخاب شدند و بصورت کاملا تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل (۲۰ نفر گروه آزمایش و ۲۰ نفر گروه کنترل) گمارده شدند.

ابزار این پژوهش این پرسش‌نامه استاندارد تعادل کار و زندگی وانگ و کو (۲۰۰۹) بود (۳۱). این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال پنج گزینه‌ای می‌باشد که این پرسشنامه هفت بعد تعادل کار و زندگی (زمان کافی فراغت از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار- زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه، کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی) را می‌سنجد. باس و پری در بررسی پایایی فرم ۲۹ ماده ای، به روش بازآزمایی بر روی ۳۷ نفر پس از نه هفته، ضریب

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

همبستگی ۰/۸۰، ۰/۷۶، ۰/۷۲ و ۰/۷۲ را به ترتیب برای عوامل پرخاشگری فیزیکی، پرخاشگری کلامی، خشم و خصومت، گزارش کردند. هم چنین ضریب آلفای کل نمرات ۰/۸۹ بود. در ایران نیز ضرایب پایایی بالایی برای این پرسشنامه گزارش کرده اند. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که این ضریب ۰/۸۵ به دست آمد.

پس ازمشخص شدن گروه های آزمایش و کنترل و اجرای پیش آزمون روی آن ها و دریافت رضایت نامه از ۲۰ نفر گروه آزمایش، برنامه آموزش مهارت مقابله با استرس به عنوان عامل آزمایشی یا متغیر مستقل، به مدت ۱۰ جلسه ۷۵ دقیقه‌ای و یک بار در هفته آموزش بر گروه آزمایشی اعمال گردید در حالی که گروه کنترل در لیست انتظار مانده و به برنامه عادی خود ادامه می دهند. در انتهای جلسات پس آزمون برای اعضای هر دو گروه انجام شد. بسته آموزشی مهارت مقابله با استرس با استفاده از موارد گزینش شده از دو کتاب استرس را به زانو درآوریم و مهار استرس در معلمان تهیه گردید و روایی آن به تأیید چند تن از اساتید روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه یزد رسید. رئوس مطالب و ساختار جلسات اول تا دهم آن به این شرح است.

جدول ۱: محتوای جلسات آموزش مهارت مقابله با استرس

جلسه	عنوان جلسات	محتوای جلسات	تکلیف
اول	آشنایی با استرس و انواع استرس	معارفه، اجرای پیش‌آزمون، بیان قوانین و اهداف جلسات، تعاریف و معرفی نشانه‌های رایج استرس.	سنجش میزان استرس خود با توجه به کاربرگ فهرست استرس در کار
دوم	آشنایی با منابع استرس	بیان منابع رایج استرس، معرفی منابع استرس در کارمندان.	باتوجه به مطالب ارائه شده ده منبع شدید استرس خود را بنویسید.
سوم	جلوگیری از استرس	بیان راهبردهای لازم برای جلوگیری از استرس شامل: مدیریت زمان – جرأت ورزی – مهارت های سازمانی – سلامت جسمانی و سلامت روانی.	انجام تمرین‌های مربوط به هریک از راهبرد ها طبق کاربرگ های ارائه شده
چهارم	فرایند تأثیرگذاری استرس	بیان مراحل تأثیرگذاری استرس و عملکرد فیزیولوزیکی بدن فرد در زمان استرس.	تحقیق در مورد عملکردهای فیزیولوژیکی بدن افراد درتیپ‌های شخصیتی مختلف.
پنجم	اثرات استرس	تبیین ومعرفی اثرات جسمانی استرس، تبیین ومعرفی اثرات روانی استرس.	ارئه فهرستی از شایع‌ترین مشکلات جسمانی و روانی کارکنان.
ششم	عملکرد مستقیم در راهبردهای مدارا	بیان شیوه های رایج مدارا ، معرفی ۱۰ عملکرد پر بسامد در مدارا ، بیان انواع راهبردهای مدارا.	فهرست‌بندی کارهای روزانه و ثبت رویداد راهبرد استفاده شده در عملکرد مستقیم
هفتم	راهبردهای مدارای تسکین‌دهنده	آشنایی با چگونگی کاهش تجربه استرس، بیان جنبه‌های لازم از درک خود در راهبرد های مدارا، آموزش روش های ذهنی مقابله با استرس – کنترل هیجان.	ثبت ۱۰ منبع استرس و عملکرد مطلوب مرتبط با هر یک از آن‌ها. افراد برای جلسه بعد ۱۰ منبع
هشتم	مهارت مقابله	تعریف مقابله و آشنایی با مهارت های مقابله ای ، بیان انواع مقابله.	مشخص کردن یک فرد که به علت مقابله های ناسالم دچار مشکل شده.
نهم	مهار استرس در زندگی شخصی و کاری	آشنایی با اقدامات سازمان‌ها در به حداقل رساندن استرس کارکنان، آشنایی با مراقبت‌های جسمانی، فیزیولوژیکی و روانی خود	ارائه لیست نیازهای آموزشی و تخصصی مورد نیاز خود و همچنین انتظارات شخصی خود از سازمان.
دهم	جمع بندی و مرور جلسات	دریافت بازخورد از جلسه قبل ومرور تکالیف، جمع بندی و مرور جلسات اول تا نهم، اجرای پس آزمون	

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

بعد از اینکه پرسشنامه‌ها جمع آوری گردید برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، کلیه‌ی داده ها و نمرات تعادل کار و زندگی و خصوصیت‌های جمعیت شناختی آزمودنی در پیش آزمون و پس آزمون، تفسیر و گزارش شد. با توجه به این که در پژوهش حاضر دو گروه متفاوت و مستقل از یکدیگر داریم برای حذف اثر متغیر کنترل نشده از روش تحلیل کواریانس استفاده گردید.

کلیه ملاحظات و اصول اخلاقی این مقاله در کمیته اخلاق دانشگاه یزد به شماره IR.YAZD.REC.1398.025 به تصویب رسیده است.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار دو گروه کنترل و آزمایش نمرات متغیر تعادل کار و زندگی و زیر مقیاس های آن به تفکیک مراحل پیش آزمون و پس آزمون در جدول ۲ آورده شده است.

جدول۲: میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون، پس آزمون نمرات پرخاشگری و زیر مقیاس های آن در دو گروه آزمایش و کنترل

تعادل کار و زندگی و خرده مقیاس های آن	گروه	پیش آزمون			پس آزمون		
		تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تعادل کار و زندگی	آزمایشی	۲۰	۸۵/۴۵	۶/۳۹	۲۰	۹۵/۸۰	۶/۴۰
	کنترل	۲۰	۷۷/۲۵	۶/۶۷	۲۰	۷۸/۵۵	۶/۲۱
داشتن زمان کافی فراغت از کار	آزمایشی	۲۰	۱۳/۴۰	۲/۶۸	۲۰	۱۶/۶۵	۲/۰۳
	کنترل	۲۰	۱۴/۲۰	۲/۹۱	۲۰	۱۴/۳۵	۲/۸۳
وفاداری به کار	آزمایش	۲۰	۴/۴۵	۱/۹۹	۲۰	۷/۴۵	۱/۵۰
	کنترل	۲۰	۳/۶۵	۱/۳۱	۲۰	۴/۲۰	۱/۱۵
حمایت محل کار	آزمایش	۲۰	۱۱/۳۰	۱/۹۲	۲۰	۱۵/۵۰	۲/۱۲
	کنترل	۲۰	۱۰/۱۰	۱/۵۵	۲۰	۱۰/۳۰	۱/۲۲
انعطاف پذیری در برنامه کاری	آزمایش	۲۰	۴/۰۵	۱/۹۹	۲۰	۷/۲۰	۱/۸۵
	کنترل	۲۰	۵/۷۵	۲/۵۱	۲۰	۶/۰۵	۲/۲۱
جهت گیری زندگی	آزمایش	۲۰	۱۶/۳۰	۲/۳۲	۲۰	۲۱/۲۰	۲/۳۸
	کنترل	۲۰	۱۶/۴۰	۲/۰۹	۲۰	۱۶/۵۰	۲/۱۴
نگهداری کار و حرفه	آزمایش	۲۰	۱۲/۱۰	۲/۲۰	۲۰	۱۶/۵۵	۲/۱۱
	کنترل	۲۰	۱۲/۶۵	۲/۵۶	۲۰	۱۲/۷۰	۲/۴۹
کاهش داوطلبانه ساعت کاری برای رفع نیازهای شخصی	آزمایش	۲۰	۱۶/۴۰	۳/۰۲	۲۰	۱۱/۲۰	۲/۹۰
	کنترل	۲۰	۱۴/۲۵	۳/۴۲	۲۰	۱۳/۱۵	۳/۲۲

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

همانگونه که جدول ۲ نشان می دهد در متغیر تعادل کار و زندگی کل و همچنین ابعاد آن بجز بعد -کاهش داوطلبانه ساعت کاری برای رفع نیازهای شخصی- میانگین گروه آزمایش در پس آزمون بالاتر از گروه کنترل می باشد.

برای آزمون فرضیه های پژوهش از روش تحلیل کواریانس استفاده شد. آزمون تحلیل کواریانس جزء آزمون های پارامتریک بوده و انجام آن مستلزم داشتن پیش فرض تساوی واریانس های دو گروه، توزیع نرمال داده ها در جامعه، و همگنی شیب رگرسیون داده ها است.

نتایج تحلیل داده ها نشان داد که تمامی این پیش فرض ها تأیید شده است. پس از حذف تاثیر متغیر پیش آزمون و با توجه به ضریب F محاسبه شده، مشاهده می‌شود که بین میانگین تعدیل شده نمرات مقیاس تعادل کار و زندگی شرکت کنندگان بر حسب عضویت گروهی (دو گروه آزمایش و کنترل) تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود. میزان تاثیر آموزش ۰/۶۵۷ درصد بوده است. بنابراین آموزش مهارت مقابله با استرس بر افزایش تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر دارد. بررسی میانگین ها نشان می‌دهد این آموزش منجر به افزایش تعادل کار و زندگی در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد شده است.

یافته‌های فوق نشان می‌دهد که دو گروه آزمایش و گواه از لحاظ نمرات همه ابعاد تعادل کار و زندگی (داشتن زمان کافی فراغت از کار، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه، کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی) دارای تفاوت معنی‌داری هستند و در میزان اثر هر کدام به ترتیب ۰/۵۲۵ ، ۰/۴۰۳، ۰/۷۶۷، ۰/۵۰۴، ۰/۷۵۰، ۰/۵۹۸ و ۰/۳۹۵ می باشد.

این بدان معناست که ۰/۵۲۵ از واریانس داشتن زمان کافی فراغت از کار، ۰/۴۰۳ از واریانس وفاداری به کار، ۰/۷۶۷ از واریانس حمایت محل کار، ۰/۵۰۴ از واریانس انعطاف پذیری در برنامه کاری، ۰/۷۵۰ از واریانس جهت گیری زندگی، ۰/۵۹۸ از واریانس نگهداری کار و حرفه و ۰/۳۹۵ از واریانس کاهش داوطلبانه ساعت کاری برای رفع نیاز شخصی توسط آموزش مهارت مقابله با استرس تبیین می شود. بنابراین آموزش مهارت مقابله با استرس بر همه ابعاد تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

جدول۳: نتایج تحلیل کواریانس بر روی پس آزمون میانگین نمرات تعادل کار و زندگی گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آمارهF	سطح معناداری	میزان تأثیر
پیش آزمون	۷۳۰/۸۱۸	۱	۷۳۰/۸۱۸	۳۴/۶۶۱	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۴
گروه	۱۴۹۶/۵۴۶	۱	۱۴۹۶/۵۴۶	۷۰/۹۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۶۵۷
خطا	۷۸۰/۱۳۲	۳۷	۲۱/۰۸۵			

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

جدول۴: نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی پس آزمون میانگین نمرات ابعاد پرخاشگری گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

شاخص‌های آماری منبع	متغیرهای تحقیق	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	ضریب F	سطح معنی داری	میزان تأثیر
گروه	داشتن زمان کافی فراغت از کار	۷۹/۵۹۵	۱	۷۹/۵۹۵	۴۰/۸۶۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲۵
	وفاداری به کار	۷۶/۴۲۱	۱	۷۶/۴۲۱	۶۹/۵۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۳
	حمایت محل کار	۱۶۵/۷۵۰	۱	۱۶۵/۷۵۰	۱۲۱/۸۵۶	۰/۰۰۰۱	۰/۷۶۷
	انعطاف پذیری در برنامه کاری	۵۰/۸۴۷	۱	۵۰/۸۴۷	۳۷/۵۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۴
	جهت گیری زندگی	۲۲۸/۳۵۰	۱	۲۲۸/۳۵۰	۱۱۰/۹۹۶	۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۰
	نگهداری کار و حرفه	۱۷۳/۷۸۳	۱	۱۷۳/۷۸۳	۵۵/۱۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹۸
	کاهش داوطلبانه ساعت کاری برای رفع نیازهای شخصی	۱۰۴/۴۶۸	۱	۱۰۴/۴۶۸	۲۴/۱۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹۵

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مطالعه‌ی اثربخشی آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد صورت گرفت.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می دهد که آموزش مهارت مقابله با استرس بر تعادل کار و زندگی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد تاثیر دارد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دو گروه آزمایش و گواه از لحاظ نمرات همه ابعاد تعادل کار و زندگی (داشتن زمان کافی فراغت از کار، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه، کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی) دارای تفاوت معنی‌داری هستند. بنابراین آموزش مهارت مقابله با استرس توانسته است همه ابعاد تعادل کار و زندگی کارکنان را بهبود بخشد. این‌یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مشابه (۳۴-۲۵ ، ۱۲) همسو بود.

در تبیین این نتایج باید گفت از آنجایی که عمده تمرینات و سر فصل های برنامه آموزشی مهارت مقابله با استرس شاخص‌های فیزیولوژیکی مقابله با استرس و شناخت ویژگی‌های تعادل کار و زندگی و راه‌های شناخت و کنترل موقعیت های استرس‌زا، تجربه لذت یک برنامه متعادل کار و زندگی بدور از استرس و

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

شناسایی حالات بدنی و چهره و افکار خود در هنگام استرس بود و چون این سر فصل‌ها در قالب نکات کاربردی در زندگی، با استفاده از اسلاید، فیلم کوتاه و بحث و کار گروهی برای گروه آزمایش آموزش داده شد برای آن‌ها نه تنها خسته کننده نبود بلکه به اظهار اکثریت آن‌ها جذاب نیز بود و اعضای گروه به خوبی در آموزش همکاری داشته و تمریناتی که برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شد را انجام می‌دادند و آن‌ها را در محیط زندگی روزمره به کار می‌بردند.

بنابراین استفاده از راهبردهای مقابله با استرس اثر داشته و مداخله صورت گرفته توانست منجر به بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان شود.

علاوه برای این همان طور که کارکنان می توانند برای کاهش استرس خود کارهای خاصی انجام دهند مدیران هم می توانند برای اینکه میزان استرس کارکنان کاهش یابد و در حد پایین بماند کارهای زیادی انجام دهند.

ایجاد و رشد فرهنگ حمایتگرانه در کنار طرح های کمک به کارکنان در زمینه های آموزش و خدمات رفاهی و بهداشت حرفه ای، استرس کارکنان را تا حد قابل ملاحظه‌ای کاهش داده و با توجه به آموزش‌های ارائه شده در رابطه با نقش حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی بر کاهش استرس، این آموزش کمک می کند که کارکنان بتوانند در یک وضعیت متعادل و به دور از استرس حمایت مدیران را مطالبه نموده و از مهارت و تکنیک‌های مناسب برای برقراری تعادل کار و زندگی استفاده نمایند.

توجه به عملکرد کارکنان در انجام تکالیف و نحوه اجرای محتوای آموزشی و مشاهده علاقه آن‌ها در انجام و شرکت موثر در جلسات آموزشی و بکارگیری آنها در محیط بیرون، نشان دهنده تغییر در رفتار آن‌ها در این زمینه می باشد.

هم چنین داشتن مهارت مقابله با استرس به فرد این امکان را می‌دهد تا خود را با آنچه که در محیط کار به عنوان وظیفه جدید شغلی به او واگذار می شود وفق دهد و به جای مقاومت در برابر تغییرات ناخواسته که در فرایند کار صورت می گیرد اعم از تغییرات تکنولوژیکی و استفاده از فن آوری‌های جدید، با خود مدیریتی و کسب مهارت های لازم با دید و رفتار منعطف به چرخه کار سازمان کمک نماید.

از آن جا که برنامه تعادل کار و زندگی مستقیما به بهبود شرایط شغلی و خانوادگی کارکنان نظر دارد، انعطاف‌پذیری کارکنان در برنامه کاری نیز نقش موثری را در این امر ایفا می‌کند. بهبود جهت‌گیری زندگی کارکنان یکی دیگر از ابعاد مختلف تعادل کار و زندگی است که در اثر آن برنامه ریزی در امور زندگی و هدفمند شدن جریان کار و زندگی حاصل می گردد.

احساس هماهنگی که سازه اصلی و اساسی رویکرد سلامت زایی است، به یک جهت‌گیری کلی اشاره می‌کند که در آن فرد، دارای یک احساس اعتماد فراگیر و باثبات اما پویا در مورد محرک های محیط درونی و بیرونی می باشد، مبنی بر این که اولا این محرک ها در طی زندگی دارای سازمان بوده و قابل پیش بینی و فهم هستند. ثانیا منابع مورد نیاز برای مواجه شدن با تقاضاهای ناشی از این محرک‌ها در دسترس هستند و ثالثا این تقاضاها چالشی هستند که ارزش سرمایه گذاری و درگیر شدن را دارند. بنابراین با توجه به سر فصل‌های ارائه شده در خصوص

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

آموزش مهارت مقابله با استرس و تاثیر آن بر بهبود جهت‌گیری زندگی کارکنان و بازخوردهایی که از رفتار گروه های آزمایش و گواه دریافت شد، یافته های این پژوهش تغییرات رفتاری مناسبی در بعد بهبود جهت گیری زندگی کارکنان را نشان می‌دهد.در یک جمع‌بندی کلی باید گفت که آموزش مهارت مقابله با استرس به دلیل استفاده از فنونی مانند معرفی مفهوم استرس، بیان ویژگی‌های افراد دارای استرس، شناخت و کنترل استرس و خودکنترلی باعث افزایش تعادل کار و زندگی می‌شود که به نظر می‌رسد تغییر در بینش شناختی، سطوح هشیاری، آموزش، تعمیق و گسترش تجربه فردی، شناخت نقاط قوت و ضعف خویشتن از جمله دلایل بهبود و تغییر نشانه‌ها هستند. بنابراین دوره آموزشی که در این پژوهش بر روی کارکنان انجام شد ایجاد کننده تغییرات رفتاری مناسب در بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان بود.

با توجه به یافته های این پژوهش می توان نتیجه گرفت که برای بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان باید مهارت مقابله با استرس را به آنان آموزش داد.

آموزش مهارت‌های زندگی به عنوان مجموعه‌ای از توانائی‌ها است که زمینه سازگاری و رفتار مثبت و مفید را فراهم می‌آورد و این توانائی‌ها فرد را قادر می‌سازد تا مسؤولیت نقش‌های اجتماعی را بپذیرد و بدون لطمه‌زدن به خود و دیگران با خواست‌ها، انتظارات و مشکلات روزانه بویژه روابط بین فردی به شکل مؤثرتری روبرو شود.

داشتن مهارت مقابله با استرس، فرد را آماده می‌کند تا در موقعیت‌های مخاطره‌انگیز که باید تصمیم‌های مهم بگیرد، از عهده یک تصمیم‌گیری خوب بر آید (۴).

این مسئله نشان می دهد، مهارت مقابله با استرس باید در برنامه آموزشی کارکنان آموزش و پرورش گنجانده شود. این مهم زمانی قابل انجام است که برگزار کنندگان دوره های آموزشی، آموزش های ارائه مهارت های مقابله با استرس را دیده باشند و مهم تر از آن، خود دارای مهارت مقابله با استرس بالایی باشند. دست اندرکاران نظام آموزش و پرورش نیز هنگام استخدام کارکنان می توانند داشتن مهارت مقابله با استرس را یکی از معیارهای ارزیابی توانایی های افراد در نظر بگیرند.

این پژوهش همانند پژوهش های مشابه این حوزه دارای محدودیت هایی است که برخی از مهمترین محدودیت های این پژوهش عبارتند از: جامعه و نمونه آماری این پژوهش محدود به کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد بوده و لذا در تعمیم‌نتایج آن به کارکنان سایر سازمان ها و استان ها بایستی جوانب احتیاط رعایت شود. با توجه به این که دو ماه بعد از آموزش پیگری انجام می‌شود، به دلیل در دسترس نبودن کارکنان عدم پیگیری طولانی مدت نتایج یکی از محدودیت‌های این پژوهش است.

شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و خانوادگی کارکنان را علیرغم محیط کاری یکسان، نمی توان یکسان فرض کرد. با توجه به این محدودیت ها و نتایجی که از این پژوهش حاصل شد پیشنهاد می شود کارگاه ها و کلاس های آموزشی و جلسات مشاوره فردی و گروهی مرتبط با این موضوع ها در ارگان ها و ادارات مختلف به منظور ارتقاء سطح سلامت جامعه برگزار گردد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

با توجه به اینکه تعادل کار و زندگی کارکنان بیشتر سازه ای محیطی است تا شخصیتی و یادگیری در آن بسیار دخیل است می‌توان با آگاهی دادن به کارکنان و خانواده آن ها نسبت به این موضوع، تعادل کار و زندگی آنان را تا حد زیادی بهبود بخشید. تدوین برنامه راهبردی برای تعادل بین کار و زندگی و سازماندهی و مدیریت مطلوب تر کارها از سوی مدیران و مقامات مسئول در میزان بهره‌وری سازمان موثر است که پیشنهاد می‌شود مورد توجه مدیران قرار گیرد. ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان و ایجاد امکانات حمایتی برای مادران شاغل می تواند در کاهش استرس کارکنان موثر باشد و پیشنهاد می‌شود که به عنوان یک راهبرد در برنامه مدیران قرار گیرد.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

محققان بر خود لازم می دانند از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد برای به نتیجه رسیدن این تحقیق، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1-Schwepker CH, Dimitriou CK. Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management. 2021: 94: 1-11.

2- Jin X, Sun IY, Jiang S, Wang Y, Wen S. The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. International Journal of Law, Crime and Justice.2018: 1(52):36-46.

3- He Sc, Wu S, Wang C, et al. Interaction between job stress, serum BDNF level and the BDNF rs2049046 polymorphism in job burnout. Journal of Affective Disorders. 2020: 671-7.

4- Wolfe MT, Patel PC. Labor of love? The influence of work-conditions among self-employed and work stress. Journal of Business Venturing Insights. 2019; 1:1-8.

5- Sarboland KH, the Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies in Employee Barrier Stress among Imam Khomeini Hospital in Ardebil. 2018; 19(73): 131-39. [Persian]

6- Liu X, Yu K. Emotional stability and citizenship fatigue: The role of emotional exhaustion and job stressors. Personality and Individual Differences. 2019; 1(139):254-62.

7- Habibi F, safarzadeh S. Predicting Job Stress On The Basis Of Coping Strategies, Spiritual Intelligence And Resilience In Employees With Chronic Pains In National Iranian South Oil Fields Company. Knowledge & Research in Applied Psychology, 2017; 18(3):76-85.[Persian]

8-Karkoulian S, Srour J, Sinan T. A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. Journal of Business Research.2016; 69(11): 4918-23.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

9-Matilla-Santander N, Lidón-Moyano C, González-Marrón A, Bunch K, Martín-Sánchez JC, & Martínez-Sanchez JM. Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance? .Gac Sanit.2019; 33(2): 162–68.

10-Cahilla KC, Mcnamara TK, Pitt-Catsouphes M, Valcour M. Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. Journal of Behavioral and Experimental Economics.2015:(56);40–54.

11-Jensen KW, Liu Y, Schott T. Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world. International Journal of Innovation Studies.2017; 1(4):193-206.

12-Barnett R C, Hyde JS. Women, men, work, and family: An expansionist theory. American Psychologist.2001; 56 (6):781–96.

13-Kim S. Women and family-friendly policies in the Korean government. International Review of Administrative Sciences.2008:74(3):463-76.

14-Adame-Sanchez C, Gonzalez-Cruz TF, Martínez-Fuentes C. Do firms implement work–life balance policies to benefit their workers or themselves? Journal of Business Research. 2016; 69(11):5519-23.

15-Sub S, Sayah S. Balance between work and life: A qualitative study of German contract workers. European management journal.2013; 31(3): 250-62.

16-Gholipour Tahmours H, Seyed Javadin SR, Safiri K, Roshan Nezhad M. Providing a model for the causes and factors affecting work-life balance. Government Management Quarterly. 2013; 5(2): 37-54. [Persian]

17-Tavangar H, Alhani F, Vanaki Z. Decline of Self-efficacy: the Consequence of Nursing Work-family Conflict. Journal of Qualitative Research in Health Sciences.2012; 1(2): 135-47. [Persian]

18-Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work–family balance and quality of life. Journal of vocational behavior.2003; 63(3):510-31.

19-Sabokroo M, Haghbin A, Ebrahimzadeh R .Investigating Relationship between Five Neo-Factor Personality Characteristics and Work-Life Balance in university of Yazd. Ihej. 2016; 8 (2):112-32. [Persian]

20-Darcy C, McCarthy A, Grady G. Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. Human Resource Management Review. 2010; 20(2): 158-67.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]

21-Damghanin H, golshahi B. Presenting effective individuals and organizational strategies on employee health: role of work- life balance. Ormr. 2017; 6 (4):1-18.[Persian]

22-Adkins CL, Premeaux SF. A cybernetic model of work-life balance through time. Human Resource Management Review. 2019 29(4):1-13.

23-Chiang FT, Birtch TA, Kwan HK. The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. International Journal of Hospitality Management.2010; 29(1):25–32.

24-Schulman S. Working through the health: A transpersonal approach to family support and education. Psychiatric Rehabilitation Journal.2008; 22(2):133.

25- Alavi Arjmand N, Kashaninia Z, Hosseini MA, Rezasoltani P. Effect of Stress Management on Job Stress and Work-Family Conflict among Nurses. Hayat. 2013; 18 (4):81-91. [Persian]

26- Hofmann V, Stokburger-Sauer NE. The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management. 2017; 65:47-58.

27-Takeuchi T, Yamazaki Y. Relationship between work–family conflict and a sense of coherence among Japanese registered nurses Jpn J Nurs Sci.2010 ;7(2): 158-68.

28- Jamal M. Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress.2004; 20(3):113-9.

29- Koohnavard B, Rajai Behbahani N, PiranVise P, Fazli Z. Relationship between job stress and quality of life in librarians Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. Journal of Preventive Medicine. 2016; 3(1):1-9. [Persian]

30- Moheb N, Ghibi S, Mohammadzadeh A. The statistical population was all employees in car producing factory of Tabriz out of which. Journal of Instruction and Evaluation. 2013; 6(24): 25-36.

31-Wong SC, Ko A. Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work–life balance issues. International Journal of Hospitality Management. 2009; 28(2):195-203.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOI: 10.18502/tbj.v20i1.6188]