



The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Stress Management Training on Job Stress and Psychological Well-Being

Somaye Zaeri, Abdolkazem Neysi

Dept. of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Article Information

Article History:

Received: 2018/03/6

Accepted: 2018/08/5

Available Online 2018/12/17

IJHEHP 2019; 6(4): 349-357

DOI:

10.30699/acadpub.ijhehp.6.4.349

Corresponding Author:

Somaye Zaeri

Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Use your device to scan and read the article online



Abstract

Background and Objective: Today, with increasing levels of stress in the personal and professional life of individuals and observing its harmful consequences on physical and mental health, many efforts have been made by health activists to restrain it. The purpose of this study was to examine the effectiveness of cognitive-behavioral stress management training on decreasing job stress and increasing well-being psychological of an industrial company's employees.

Methods: This research was a field experiment with a pre-test and post-test design and a control group. The participants of this research were 36 individuals of an industrial company who were selected using random sampling and were assigned to experimental and control groups. Both of the groups were evaluated before and after the test. The experimental group participated in 11 sessions of cognitive-behavioral stress management training. Parker & DeCotiis job Stress Questionnaire and Rif Psychological wellbeing Questionnaire were used to evaluate research variables. The data were analyzed using SPSS software through covariance analysis and paired t-test.

Results: Results showed that stress management training with cognitive-behavioral approach led to increase the dimensions of psychological well-being in the experimental group and decreased job stress ($P < 0.001$).

Conclusion: Accordingly, this training can be considered as a practical and cost effective way to reduce job stress and increase the psychological well-being of employees and ultimately increase their physical and mental health factors in this organization.

Key words: Stress management training, Psychological wellbeing, Job stress

Copyright © 2019 Journal of Health Education and Health Promotion. All rights reserved

How to cite this article:

Zaeri S, Neysi A. The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Stress Management Training on Job Stress and Psychological Well-Being. Iran J Health Educ Health Promot. 2019; 6 (4) : 349-357

Zaeri, S., Neysi, A. (2019). The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Stress Management Training on Job Stress and Psychological Well-Being. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*; 6 (4) : 349-357



بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر استرس شغلی و بهزیستی روان شناختی

سمیه زائری، عبدالکاسم نیسی

گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

زمینه و هدف: امروزه با افزایش سطوح استرس در زندگی شخصی و شغلی افراد و مشاهده پیامدهای زیان بار آن بر سلامت جسمی و روانی، تلاش های زیادی از سوی فعالین حوزه سلامت برای مهار آن صورت گرفته است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری، بر کاهش استرس شغلی و افزایش ابعاد بهزیستی روان شناختی در کارکنان بود.

مواد و روش ها: این پژوهش، تجربی و از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل بود. شرکت کنندگان این پژوهش ۳۶ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و به گروه آزمایش و گروه کنترل تقسیم شدند. هر دو گروه در دو مرحله زمانی پیش آزمون و پس آزمون مورد سنجش قرار گرفتند و سپس گروه آزمایش به مدت ۱۱ جلسه تحت آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری قرار گرفت. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش نامه استرس شغلی Parker و Dacotiiis و پرسش نامه بهزیستی روان شناختی Ryff استفاده شده است. داده های پژوهش با نرم افزار SPSS و آزمون تحلیل کوواریانس و تی تست وابسته تحلیل شدند.

یافته ها: نشان داد که آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی - رفتاری موجب افزایش ابعاد بهزیستی روان شناختی گروه آزمایش و کاهش استرس شغلی شده است ($P < 0/001$).

نتیجه گیری: بر این اساس این آموزش را می توان به عنوان روشی عملی و مقرون به صرفه برای کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روان شناختی کارکنان و در نهایت بالابردن فاکتورهای سلامت جسمی و روانی آنها در این سازمان در نظر گرفت.

واژگان کلیدی: آموزش مدیریت استرس، بهزیستی روان شناختی، استرس شغلی

کپی رایت © حق چاپ، نشر و استفاده علمی از این مقاله برای مجله آموزش بهداشت و ارتقای سلامت محفوظ است.

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله
 دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۵
 پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۱۴
 انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۹/۲۶

IJHEHP 2019; 6(4): 349-357

نویسنده مسئول:

سمیه زائری

گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.



مقدمه

مسئله آن است که تجربه استرس شغلی پیامدهای منفی زیادی برای افراد، مشاغل و سازمان ها ایجاد کرده است (۵). امروزه با توجه به هزینه بالای مراقبت های بهداشتی بر لزوم تغییر رویکرد درمانی به رویکرد پیشگیری از بیماری تأکید بیشتری می شود. در همین راستا سازمان جهانی بهداشت به اهمیت ارتقای سلامت و سبک زندگی سالم، خلق محیط حمایت کننده برای سلامت، جهت دهی خدمات بهداشتی و تعیین سیاست های بهداشت عمومی تأکید کرده است (۶). بر این اساس امروزه مبنای اصلی بسیاری از پژوهش ها بر این است که با درمان ها و مداخلات روان شناختی می توان استرس افراد شاغل را کنترل و از آسیب های احتمالی پیشگیری کرد. مداخله های روان شناختی شامل هرگونه اقدامی است که روان شناسان و مشاوران به منظور پیشگیری، درمان و کاهش مشکلات روان شناختی افراد به کار می برند و هدف نهایی این مداخلات، کمک به افراد برای درک بهتر

امروزه نظام های سلامت، مهم ترین برنامه های خود را مبتنی بر ارتقای سلامت روان در کنار سلامت جسمی ترسیم کرده اند (۱). در قرن اخیر، میان بسیاری از عوامل روانی، استرس، توجه دانشمندان رشته های گوناگون اعم از پزشکان، روان شناسان، فیزیولوژیست ها، زیست شناسان و جامعه شناسان را به خود جلب کرده است (۲). با توجه به اینکه امروزه بخش بزرگی از زندگی افراد در محیط کار می گذرد و تقابل فرد و محیط کار، تأثیرات جسمی و روانی زیادی را به همراه دارد (۳) و عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک محیط کار یکی از عوامل خطر ساز اصلی در محیط های کاری محسوب می شوند، از این رو استرس شغلی اهمیت ویژه ای دارد (۴). یکی از دلایل توجه روزافزون پژوهشگران به این

استرس به کار رود (۱۵). در تحقیقی اثر مداخله کاهش استرس بر مبنای تمرکز حواس را بر بهزیستی روان‌شناختی بررسی کردند. طبق نتایج، استرس گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل کاهش معناداری داشت (۱۶). در مطالعه دیگر نشان داده شد که ایمن‌سازی باعث بهبود استرس، اضطراب و باورهای غیرمنطقی دانشجویان سال اول حقوق می‌شود (۱۷). در مطالعه‌ای دیگر نیز اثربخشی مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر ارتقای بهزیستی روان‌شناختی، عاطفی و اجتماعی دانشجویانی که احساس غربت داشتند، بررسی شد که طبق نتایج به‌دست‌آمده این آموزش به‌طور معنی‌داری باعث افزایش بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان دچار احساس غربت شد (۱۸). در پژوهشی که پیرامون تأثیر آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر بهزیستی روان‌شناختی زنان اقلیت‌های قومی/نژادی مبتلا به بیماری ایدز که در معرض خطر سرطان دهانه رحم قرار داشتند صورت گرفت، نشان داده شد که این آموزش مؤثر بوده و موجب افزایش بهزیستی روان‌شناختی این افراد شده است (۱۹). با توجه به نقش حیاتی بهزیستی روان‌شناختی در ارتقای سلامت روانی و اینکه در تحقیقات قبلی در ایران بر اثرگذاری آموزش مهارت‌های مدیریت استرس بر مؤلفه مهم بهزیستی روان‌شناختی، به‌ویژه در محیط‌های کاری، پژوهشی صورت نگرفته و همچنین اهمیت بسیار بالای این مؤلفه در عملکرد شغلی به‌عنوان مهم‌ترین عامل سازمانی، اهمیت انجام این تحقیق آشکار شده است؛ از این رو مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که آیا آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری بر کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان (و ابعاد آن) مؤثر است؟ لذا فرضیات پژوهش حاضر به شرح ذیل تدوین شد:

۱. آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی - رفتاری سبب افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان (و ابعاد آن) می‌شود.
۲. آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی - رفتاری سبب کاهش استرس شغلی کارکنان می‌شود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه کاربردی از نوع تجربی، دارای گروه کنترل همراه با گزینش تصادفی و پیش‌آزمون و پس‌آزمون است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی به تعداد ۴۰۰۰ نفر که در سال ۱۳۹۳ مشغول به کار بودند، تشکیل دادند که بر مبنای جدول Krejci و Morgan (۲۰)، ۳۵۱ نفر از آنها، به‌صورت تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری اولیه انتخاب شدند. با توجه به تأثیر استرس شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی (۲۱)، نمره استرس شغلی افراد حاضر در نمونه آماری اولیه (۳۵۱ نفر)، مبنای نمونه‌گیری بعدی قرار گرفت. بر این اساس، میزان استرس شغلی افراد با استفاده از پرسش‌نامه استرس شغلی (۲۲) سنجیده شد که نمره ۲۱۵ نفر از آنان از حد متوسط این آزمون (نمره ۳۹) بالاتر بود و از این تعداد، ۳۶ نفر به‌عنوان

خود و جهان پیرامون، افزایش قابلیت و توانمندی سازگاری و ارتقای سلامت روانی است (۷). در حال حاضر به استفاده از مداخلات شناختی رفتاری با رویکرد پیشگیری‌کننده در حوزه سلامت شغلی توجه زیادی می‌شود. یکی از کارآمدترین روش‌های پیشگیرانه، برنامه ایمن‌سازی در برابر استرس است که نخستین بار از سوی Meichenbaum (۱۹۸۷) مطرح شد. ایمن‌سازی در برابر استرس همانند ایمن‌سازی پزشکی، بر پایه مواجهه با شرایط استرس‌زا در فرد به‌منظور تشکیل پادتن‌های روان‌شناختی یا مهارت‌های مقابله با استرس به وجود آمده است (۸). با توجه به اینکه استرس شغلی یک مسئله بسیار مهم در جوامع است و امکان دارد منجر به بیماری‌های جسمی و روانی جدی شود، از این رو در بیماری‌های روان‌شناختی و حتی در بیماری‌هایی مثل سرطان و ام‌اس نقش دارد. مدیریت استرس به‌عنوان مجموعه‌ای از تکنیک‌های کاربردی برای کاهش و یا افزایش توانایی به‌منظور مقابله با تنش‌های زندگی و کنترل بهتر بیماری، کاهش و پیشگیری از عوارض جسمی و روحی - اجتماعی شناخته می‌شود (۹). در واقع برنامه مدیریت استرس شناختی - رفتاری، می‌تواند منجر به کاهش سطح هورمون استرس و بهبود عملکرد سیستم ایمنی بدن شود و به نظر می‌رسد که این تغییرات به کاهش انزوای اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی بینجامد (۱۰). با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، آموزش مدیریت استرس با استفاده از درمان شناختی - رفتاری به‌عنوان ابزار مؤثری در افزایش موافقت (انطباق) برای درمان در بیماران قلبی استفاده شد. Strandvik و Holmlund (۲۰۰۵) متغیر وابسته اول، استرس شغلی را به‌عنوان «عدم توانایی نیروی کار برای مقابله با فشار کاری با توجه به تقاضاهای شغلی و شایستگی کارکنان برای توجیه نیازهای شغلی» تعریف کرده‌اند (۱۱). متغیر وابسته دوم، بهزیستی روان‌شناختی است؛ به معنی گذران زندگی، به شیوه‌ای سرشار از شادی و عمیقاً خشنودکننده (۱۲). احساس بهزیستی اصطلاحاً به‌عنوان احساسی مثبت و احساس رضایتمندی عمومی از زندگی که شامل خود و دیگران در حوزه‌های مختلف خانواده، شغل و... است، تعریف می‌شود (۱۳). احساس بهزیستی علاوه بر مؤلفه‌های عاطفی، مؤلفه‌های شناختی نیز دارد. افراد با احساس بهزیستی بالا به‌طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند؛ در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی کرده و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (۱۳). مؤلفه‌های سازنده بهزیستی روان‌شناختی دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل پذیرش خود، هدف و جهت‌گیری در زندگی، رشد شخصی، تسلط بر محیط، خودمختاری و روابط مثبت با دیگران است (۱۴).

دانشمندان به مطالعات و پژوهش‌های مختلفی در این زمینه پرداخته‌اند؛ از جمله در مطالعه‌ای که روی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی انجام گرفت، نشان داده شد که اجرای شیوه ایمن‌سازی در مقابل استرس، در کاهش استرس پرستاران مؤثر بوده و می‌تواند در راستای بهبود کیفیت مراقبت‌ها و همچنین ارتقای سلامتی و کنترل

می‌گیرد. Rahimi (۱۳۸۹) ضرایب پایایی را به روش آلفای کرونباخ برای بهزیستی روان‌شناختی کلی ۰/۸۸ گزارش کرد (۲۵). روایی این پرسش‌نامه به نقل از Erfanmanesh (۱۳۹۱)، در پژوهش Rahimi (۱۳۸۹) در حد مطلوبی گزارش شده است (۲۶). ب) پرسش‌نامه استرس شغلی: این پرسش‌نامه، یکی از مقیاس‌های متداول برای اندازه‌گیری استرس شغلی با ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب است. پرسش‌نامه استرس شغلی Parker و DeCotiis ۱۳ ماده دارد (۲۲). ۸ ماده آن مربوط به احساس تحت‌فشار بودن ناشی از زمان و ۵ ماده مربوط به احساس اضطراب ناشی از شغل است. نمرات سطوح استرس از ۱ تا ۶۵ است که دامنه ۱ تا ۱۳ نشان‌دهنده استرس سطح پایین ۱۴ تا ۲۶ استرس کم، ۲۷ تا ۳۹ تجربه استرس متوسط و ۴۰ تا ۵۰ استرس بالا و ۵۳ تا ۶۵ استرس بسیار زیاد است. مقیاس آن به صورت لیکرت و از دامنه یک (استرس شغلی بسیار پایین) تا پنج (استرس شغلی بسیار بالا) است. نمرات بالا در این مقیاس نشانگر درجه بالایی از استرس در فرد است. Parker و DeCotiis، آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را روی ۳۶۷ کارمند برای دو مؤلفه استرس ناشی از زمان و استرس ناشی از اضطراب، ۰/۸۶ و ۰/۷۴ به دست آورده‌اند.

در گروه کنترل انجام آزمون‌ها، نحوه انتخاب و تفکیک اعضای گروه، همانند گروه آزمایش در نظر گرفته شد؛ ولی اعضای گروه هیچ آموزشی دریافت نکردند. برای تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش نیز از تحلیل کوواریانس و تی تست وابسته استفاده شد. همچنین تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۰ انجام شد.

نمونه فرض‌آزمایی انتخاب شدند. سپس اعضای این گروه فرض‌آزمایی (۳۶ نفر) به‌طور تصادفی به گروه آزمایش و گروه کنترل تقسیم شدند. گروه آزمایش تحت آموزش قرار گرفت، ولی گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد و در پایان روی هر دو گروه پس‌آزمون اجرا شد. همچنین در پژوهش حاضر توضیحاتی درباره ملاحظات اخلاقی در پژوهش‌های آموزشی به شرکت‌کنندگان داده شد. این اصول برای شرکت‌کنندگان شامل رضایت آگاهانه داوطلبان، حق انصراف از پژوهش، افشا نکردن اطلاعات، حریم خصوصی رازداری - محرمانگی، اجتناب از تبعیض و ضرر ناشی از مشارکت در پژوهش، مورد بحث قرار گرفت و رضایت آنها جلب شد. آموزش مدیریت استرس در پی مداخله‌ای مشتمل بر ۱۱ جلسه آموزشی (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) از سوی محقق و در گروه آزمایش اعمال شد. این آموزش مبتنی بر روش آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی - رفتاری Anthony و همکاران (۲۰۰۷) بود که محتوای آن در جدول ۱ آمده است (۲۳).

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شد. الف) پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی که در این پژوهش به‌منظور سنجش بهزیستی روان‌شناختی، از مقیاس ۵۴ ماده‌ای بهزیستی روان‌شناختی Ryff استفاده شده است (۱۴، ۲۴). این مقیاس، شش بعد کارکردی مثبت فرد را می‌سنجد. این شش بعد شامل خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباطات مثبت، هدف در زندگی و خویشتن‌پذیری است (۱۴، ۲۴). پاسخ آزمودنی‌ها بر مقیاس ۶ درجه‌ای برای هر کدام از ۵۴ ماده (۹ ماده برای هر خرده‌مقیاس) از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) قرار

جدول ۱. محتوای جلسات آموزشی

جلسه‌ها	اهداف
جلسه اول	آشنایی، اجرای پیش‌آزمون، درک تعریف استرس، آگاه‌شدن از تأثیرات جسمی استرس، آموزش آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۱۶ گروه ماهیچه‌ای
جلسه دوم	درک اهمیت آگاهی در مدیریت استرس، افزایش آگاهی از پاسخ‌های جسمی به استرس‌زها، تمرین آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۸ گروه ماهیچه‌ای
جلسه سوم	درک ارتباط بین افکار و احساسات و فرآیند ارزیابی افکار، آموزش و تمرین آرمیدگی عضلانی تدریجی برای ۴ گروه ماهیچه‌ای
جلسه چهارم	آشنایی با انواع تفکر منفی و تحریفات شناختی، ترکیب کردن تنفس دیافراگمی با تصویرسازی، آرمیدگی عضلانی تدریجی منفعل همراه با تصویرسازی مکان خاص
جلسه پنجم	شناسایی خودگویی منطقی و غیرمنطقی، آموختن گام‌های جایگزینی افکار منفی و افکار منطقی به جای افکار تحریف‌شده
جلسه ششم	یکپارچه کردن مدیریت استرس و آرمیدگی در زندگی، آموزش انواع مقابله، آموزش خود زاد برای ضربان قلب، تنفس، شکم و پیشانی
جلسه هفتم	آموختن گام‌های مقابله مؤثر، خودزاد همراه با تصویرسازی بصری، تمرین مراقبه نور خورشید همراه با خودزادها
جلسه هشتم	آموختن مسائلی درباره خشم، آگاهی از پاسخ‌ها و الگوهای خاص خشم، آموختن مدیریت خشم، آموختن و تمرین مراقبه
جلسه نهم	یادگیری سبک‌های بین فردی، تمرین ارتباط ابزارگرایی، آموختن مراقبه شمارش تنفس، ارائه تمرین مراقبه نور خورشید
جلسه دهم	درک فواید حمایت اجتماعی، ارزیابی شبکه حمایت اجتماعی، مرور کل برنامه، برنامه‌ریزی برای تمرین آرمیدگی خانگی
جلسه یازدهم	ایجاد یک برنامه مدیریت استرس شخصی، جمع‌بندی و پاسخگویی به پرسش‌ها و اجرای پس‌آزمون

یافته‌ها

زن ۸۸/۹ درصد را مرد و ۲۷/۸ درصد از شرکت‌کنندگان گروه آزمایش را زنان و ۷۲/۲ درصد را مردان تشکیل می‌دادند.

در این بخش شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار نمره‌های کارکنان گروه آزمایش و گروه کنترل، در پرسش‌نامه استرس شغلی، به‌زیستی روان‌شناختی و ابعاد ۶ گانه آن، در پیش‌آزمون و پس‌آزمون، عرضه می‌شود. نتایج حاصله در جدول ۲ قابل‌مشاهده هستند.

در این پژوهش، برای سازمان‌دهی اطلاعات به‌دست‌آمده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. میانگین سن شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش $39/38 \pm 9/121$ و در گروه کنترل $37/72 \pm 9/221$ سال بود. از میان شرکت‌کنندگان هر دو گروه، اکثر آنها تحصیلات کارشناسی با فراوانی ۲۴ داشتند. همچنین ۱/۱ درصد از شرکت‌کنندگان گروه کنترل

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌ها در استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی و ابعاد آن

مرحله	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		P	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		P
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
استرس شغلی	۷/۹۳	۴۵/۲۲	۵/۳۲	۳۶/۵۵	۰/۰۰۰	۴۳/۳۳	۷/۳۹	۴۵/۱۱	۶/۳۵	۰/۰۴۵
به‌زیستی روان‌شناختی	۵۵/۰۵	۱۴۶/۲۲	۲۰/۶۵	۲۵۷/۶۷	۰/۰۰۰	۱۹۳/۳۹	۵۵/۰۲	۲۰۲/۵۰	۴۷/۲۲	۰/۰۷
خودمختاری	۵/۹۱	۲۱/۶۶	۴۰/۳۳	۵/۶۴		۲۴/۳۰	۶۰/۷۰	۲۹/۳۳	۶/۱۷	
تسلط بر محیط	۱۰/۲۴	۲۴/۷۲	۴۳/۸۳	۳/۶۵		۲۹/۳۳	۱۱/۳۱	۳۴/۴۴	۸/۴۵	
رشد شخصی	۱۰/۷۷	۲۵/۶۱	۴۴/۵۵	۳/۵۱		۲۹/۳۰	۱۰/۷۶	۳۴/۷۲	۹/۲۰	
روابط با دیگران	۱۰/۸۶	۲۴/۷۷	۴۳/۵۵	۴/۲۵		۲۹/۰۲	۱۱/۷۳	۳۵/۲۲	۱۰/۰۳	
هدف در زندگی	۱۰/۰۷	۲۵/۱۶	۴۳/۳۳	۴/۱۱		۲۹/۶۳	۱۱/۴۴	۳۵/۲۲	۸/۸۱	
پذیرش خویشتن	۹/۶۸	۲۴/۲۷	۴۳/۰۵	۴/۷۲		۳۲/۱۱	۹/۶۸	۳۳/۵۵	۸/۶۷	

کواریانس مستلزم رعایت‌کردن برخی از مفروضه‌های اساسی است که عبارت‌اند از: خطی بودن، هم‌خطی چندگانه، همگنی واریانس و همگنی شیب رگرسیون. در این پژوهش این مفروضه‌ها بررسی شدند. همگنی واریانس‌های خطا، با استفاده از آزمون لوین بررسی و تأیید شد. مفروضه موازی بودن شیب رگرسیون نیز استفاده شد و نشان داد که شرط اصلی کواریانس یعنی توازی شیب رگرسیون محقق است. در ادامه نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیری به‌منظور بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان را مشاهده می‌کنیم.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، نتایج آزمون تی تست وابسته میانگین نمره‌های کل گروه آزمایش در متغیرهای وابسته (استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی) در مراحل پس‌آزمون با مرحله پیش‌آزمون تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد. همچنین نتایج آزمون تی تست مستقل متغیر به‌زیستی روان‌شناختی با $t=-2/15$ ($P=0/029$) در پیش‌آزمون گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهد.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل کواریانس چندمتغیری استفاده شد که استفاده از آزمون تحلیل

جدول ۳. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری روی نمره‌های پس‌آزمون استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی در گروه آزمایش و کنترل

نام آزمون	مقدار	F	DF فرضیه	اندازه اثر	معنی‌داری
آزمون اثر پیلاپی	۰/۵۱۳	۱۶/۸۵	۲	۰/۷۷	۰/۰۰۰
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۴۸۷	۱۶/۸۵	۲	۰/۷۷	۰/۰۰۰
آزمون اثر هتلینگ	۱/۰۵۳	۱۶/۸۵	۲	۰/۷۷	۰/۰۰۰
آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۰۵۳	۱۶/۸۵	۲	۰/۷۷	۰/۰۰۰

با توجه به مندرجات جدول ۴، میان کارکنان گروه آزمایش که آموزش مدیریت استرس دیده‌اند و گروه کنترل که هیچ آموزشی دریافت نکرده‌اند، از نظر استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی تفاوت معنادار وجود دارد. در ادامه، نتایج آزمون تحلیل کوواریانس برای نشان‌دادن تأثیر آموزش مدیریت استرس بر ابعاد به‌زیستی روان‌شناختی را در جدول‌های ۵ و ۶ مشاهده می‌کنیم.

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که بین گروه‌های آزمایش و کنترل از لحاظ حداقل یکی از متغیرهای وابسته (استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی) تفاوت معنی‌دار وجود دارد. برای بررسی تفاوت گروه‌ها در متغیرهای وابسته، به انجام تحلیل واریانس‌های یک‌راهه در متن مانوا، روی هر یک از متغیرهای وابسته مبادرت شد.

جدول ۴. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	توان آماری	توان آزمون	سطح معنی‌داری
استرس شغلی	۹۰۳/۲۵۴	۱	۹۰۳/۲۵۴	۱۳/۰۹۴	۰/۳۸	۱۷/۱۸	۰/۹۷	$P < ۰/۰۰۱$
به‌زیستی روان‌شناختی	۴۳۵۱۵/۷۶۳	۱	۴۳۵۱۵/۷۶۳	۵/۰۲۳	۰/۳۷	۱۶/۷۹	۰/۹۷	$P < ۰/۰۰۱$

جدول ۵. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری روی نمره‌های پس‌آزمون به‌زیستی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در گروه آزمایش و کنترل

نام آزمون	مقدار	F	DF فرضیه	اندازه اثر	معنی‌داری
آزمون اثر پیلاپی	۰/۶۹	۸/۶۳	۶	۰/۶۹	۰/۰۰۰
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۳۰	۸/۶۳	۶	۰/۶۹	۰/۰۰۰
آزمون اثر هتلینگ	۲/۲۵	۸/۶۳	۶	۰/۶۹	۰/۰۰۰
آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۲/۲۵	۸/۶۳	۶	۰/۶۹	۰/۰۰۰

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر میزان ابعاد به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	اندازه اثر	توان آماری	توان آزمون	سطح معنی‌داری
خودمختاری	۱۰۱۴/۳۷	۱	۱۰۱۴/۳۷	۲۸/۲۹	۰/۵۰	۲۸/۲۹	۰/۹۹	$P < ۰/۰۰۱$
تسلط بر محیط	۱۲۸۳/۰۷	۱	۱۲۸۳/۰۷	۴۸/۲۶	۰/۶۳	۴۸/۲۶	۱	$P < ۰/۰۰۱$
رشد شخصی	۱۳۰۲/۵۹	۱	۱۳۰۲/۵۹	۴۱/۷۶	۰/۵۹	۴۱/۷۶	۱	$P < ۰/۰۰۱$
روابط با دیگران	۱۰۴۹/۷۳	۱	۱۰۴۹/۷۳	۳۳/۱۲	۰/۵۴	۳۳/۱۲	۱	$P < ۰/۰۰۱$
هدف در زندگی	۹۶۳/۶۶	۱	۹۶۳/۶۶	۲۸/۷۶	۰/۵۰	۲۸/۷۶	۰/۹۹	$P < ۰/۰۰۱$
پذیرش خویشتن	۱۱۴۴/۸۱	۱	۱۱۴۴/۸۱	۳۴/۷۹	۰/۵۵	۳۴/۷۹	۱	$P < ۰/۰۰۱$

استرس را می‌شود و حتی رفتارها و فعالیت‌های مناسب در پاسخ به موقعیت‌های اجتماعی را بالا می‌برد و عاملی کلیدی و تعیین‌کننده در به‌زیستی روانی و کارکرد اثربخش است (۳۱). با کمک راهبردهای رفتاری مدیریت استرس از قبیل تن‌آرامی و آرامش عضلانی می‌توان تنش و اضطراب را کاهش داد، افراد علائم جسمانی مرتبط با استرس را شناسایی کرده و با تسلط‌یافتن در کسب آرامش، تمرکز و تسلط بیشتری بر شرایط زندگی خود پیدا می‌کنند. در خصوص تأثیر مدیریت استرس بر هدفمندی در زندگی، آموزش شناسایی افکار خودکار منفی و تحریف‌های شناختی و جایگزین کردن افکار منطقی، نقش مهمی در ارزیابی استرسورها، کاهش خلق افسرده و احساس بی‌هدفی دارد (۳۲). آموزش مهارت‌های مقابله‌ای نیز به‌عنوان یکی دیگر از فنون مدیریت استرس افراد را قادر به مقابله سازگارانه می‌کند و طی آن افراد می‌آموزند که به‌جای درماندگی و انفعال به افزایش توانمندی‌های خود و کاهش ملزومات موقعیت‌های استرس‌زا روی آورند (۳۳). وقتی افراد با استفاده از فنون رفتاری قادر به کاهش تنش و علائم جسمانی همراه با استرس می‌شوند، احساس کنترل آنها افزایش می‌یابد (۳۳). افرادی که احساس کنترل بیشتری دارند، در رویارویی با رویدادهای تنش‌زا بیشتر از راهبردهای مسئله‌مدار استفاده می‌کنند (۳۴). درباره رابطه مدیریت استرس بر رابطه با دیگران می‌توان به این نکته اشاره کرد که با آموزش مهارت‌های ابرازگری و مدیریت خشم، افرادی را که احساس تنهایی می‌کنند و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیستند، قادر می‌سازد با تسهیل روابط اجتماعی و ارتقای کیفیت آن، شبکه اجتماعی خود را گسترش داده و در نتیجه حمایت اجتماعی آنان افزایش می‌یابد (۱۸). از آنجا که مفهوم به‌زیستی روان‌شناختی بیان می‌کند که به‌زیستی روان‌شناختی یک حالت نهایی و پیامدی نیست، بلکه یک فرایند است که بر خوب‌زیستن و عملی کردن تمام توانایی‌های انسان تمرکز دارد (۳۵) و مربوط به واکنش‌های افراد به فشارهای زندگی روزمره است (۱۴)، بهبود این فرایند با توجه به مؤلفه‌های آن از قبیل خودمختاری و رشد فردی مستلزم یک سری تغییرات بنیادی در زندگی فرد است. پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نیز داشت که از جمله آنها می‌توان به کم‌بودن تعداد افراد مؤنث در مقایسه با افراد مذکر اشاره کرد؛ بنابراین تعمیم‌پذیری یافته‌ها مستلزم انجام پژوهش‌های بیشتر با نمونه‌های متفاوت و وسیع‌تری است و با توجه به اینکه تاکنون در زمینه تأثیر آموزش مدیریت استرس بر استرس شغلی و به‌زیستی روان‌شناختی کارکنان به‌ویژه در مراکز درمانی پژوهش‌های زیادی صورت نگرفته، لذا شایسته است که مسئولین بهداشت و سلامت علاوه بر ایجاد بستر مناسب برای پژوهش‌های بیشتر در این زمینه، توجه ویژه‌ای به راهکارهای کاهش تنش بین کارکنان حوزه سلامت مبدول فرمایند و پژوهشگران نیز به تکرار پژوهش‌هایی از این قبیل بین افراد شاغل در حوزه سلامت اقدام کنند؛ چراکه در صورت بی‌توجهی به سلامت روانی کارکنان مراکز درمانی، نمی‌توان انتظار داشت آن سازمان‌ها خدمات خوبی به بیماران عرضه کنند.

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود در سطح معنی‌داری ($P \leq 0.05$) و درجه آزادی ۱ آموزش مدیریت استرس باعث افزایش معنی‌دار همه ابعاد به‌زیستی روان‌شناختی در کارکنان گروه آزمایش شده است ($P \leq 0.05$).

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی-رفتاری در کاهش استرس شغلی و افزایش به‌زیستی روان‌شناختی و ابعاد آن در کارکنان یک شرکت صنعتی بود. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش مدیریت استرس با رویکرد شناختی-رفتاری اثر معناداری بر کاهش استرس شغلی و افزایش به‌زیستی روان‌شناختی کارمندان دارد. این یافته با پژوهش‌های Sheehy و Horan (۲۰۰۴) و Rahgouy و همکاران (۱۳۸۵) و Khadivi (۱۳۹۰) همسو است (۱۵، ۱۷، ۲۷) و همچنین با مطالعات Mok و همکاران (۲۰۱۴) و Timmerman و همکاران (۱۹۹۸) در خصوص تأثیر آموزش مدیریت استرس بر کاهش استرس همخوانی دارد (۲۸، ۲۹).

Akintayo (۲۰۱۲) اثر استرس شغلی را بر به‌زیستی روان‌شناختی و رفتارهای کارکنان (بر خشنودی، تعهد) بررسی کرد و یافته‌های او نشان داد که استرس شغلی اثر معناداری بر به‌زیستی و همچنین رفتارهای کارکنان دارد (۲۱). همچنین نتایج این پژوهش در راستای دیگر پژوهش‌هایی است که در این زمینه صورت گرفته است (۱۰، ۱۶، ۱۹، ۳۰). استرس، اغلب ناشی از تنش عضلانی و باورهای غیرمنطقی درباره خود و دیگران است و درمان شناختی-رفتاری از طریق کاهش افکار منفی، کاهش استفاده از تحریف‌های شناختی، افزایش استفاده از درک عینی از رویدادها و منطق درست و کارآمد و همچنین استفاده از تکنیک‌های رفتاری و آموزش ریلکسیشن، باعث کاهش میزان استرس در زندگی روزمره و محیط‌های کاری می‌شود. از سویی دیگر استرس شغلی مسئله‌ای است که فرد آن را در محیط کار و حتی در کنار دیگر افرادی که در محیط کار با آنها تعامل رودررو دارد تجربه می‌کند و این شیوه آموزش نیز گروهی بوده و به افراد نوعی اطمینان خاطر می‌دهد. از این رو پشت سر گذاشتن مراحل آموزش با حضور کسانی که وضعیت مشابهی دارند آسان‌تر می‌شود. از آنجا که افراد در محیط کار تعامل زیادی با هم دارند به نظر می‌رسد که آموزش گروهی مدیریت استرس باعث ارتباط بیشتر و ایجاد نوعی شبکه حمایت اجتماعی می‌شود و به آنها القا می‌کند که همکارانشان هم مشکلاتی مشابه آنها دارند و همچنین برخی مسائل در محیط کار اجتناب‌ناپذیر بوده و برای سازگاری با آنها روش‌هایی وجود دارد که می‌توان با موفقیت آنها را به کار برد. نتایج این پژوهش بر مبنای راهکارهای شناختی و رفتاری در نظر گرفته‌شده در مدیریت استرس نیز تبیین‌پذیر است. مدیریت استرس به‌عنوان یکی از روش‌های تنظیم هیجان سازگارانه با عزت‌نفس و تعاملات اجتماعی مثبت مرتبط است و افزایش در فراوانی تجربه هیجانی مثبت باعث مراقبه مؤثر با موقعیت

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی در این پژوهش مشخص شد که برای مقابله با تنش‌های موجود در محیط کار، مجهزشدن افراد به راهکارهای پیشگیرانه نظیر مدیریت استرس، می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی داشته و نیز موجب ارتقای سلامت افراد شود. درواقع با توجه به اینکه امروزه استرس جزو جدایی‌ناپذیر و غیرقابل‌انکار زندگی مدرن است و افراد شاغل زمان زیادی از عمر خود را در محیط کار سپری می‌کنند، نتایج این پژوهش نشان داد که توانمندی افراد شاغل در زمینه مقابله با عوامل روانی آسیب‌زای محیط کار از جمله استرس، تأثیر گسترده‌ای بر ابعاد گوناگون

زندگی شخصی و حرفه‌ای آنها خواهد داشت (۳۶).

تقدیر و تشکر

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد به شماره ۲۱۷۵۵۵۲، مصوب در دانشگاه شهید چمران اهواز است. بدین‌وسیله از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش صمیمانه قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

References

1. Aghayosefi A, Alipor A, Rahimi M, P. A. Investigation of the Efficacy of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) on Psychological Indices (Stress, Quality of Life, and Coping Strategies) among the Patients with Type II Diabetes. *J Isfahan Med Sch.* 2018;35(461):1859-66.
2. Hooper C, Craig J, Janvrin DR, Wetsel MA, Remels E. Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of emergency nursing.* 2010;36(5):420-7. PMID:20837210
3. Khanezarrin M, Safaeian A, Tavakolfard N, Gollabakhsh A, SA M. The Effect of Work Shift on Blood Pressure and Body Mass Index in Employed People in Isfahan City, Iran. *J Isfahan Med Sch.* 2018;35(457):1720-4.
4. Tangri R. What stress costs. A special report presented by Chrysalis Performance Strategies Inc. 2003. 2009.
5. Gardner B, Rose J, Mason O, Tyler P, Cushway D. Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress.* 2005;19(2):137-52. <https://doi.org/10.1080/02678370500157346>
6. Ebrahimi F, Aghamolaei T, Abedini S, SH R. Effect of Educational Intervention Using Mobile on Life Style of Women Who Referred to Health Centers in Bandar Abbas. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion.* 2017;5(2):81-9. <https://doi.org/10.30699/acad-pub.ijhehp.5.2.81>
7. Alibeige-Beni E, Salehi A, F J. The Effect of Mindfulness-Based Stress Reduction Program on Emotional Well-Being (Stress, Anxiety, Depression, and Sadness) of Patients with Psoriasis. *J Isfahan Med Sch.* 2017;35(436):756-62.
8. Meichenbaum D. Stress inoculation training. *Tarbiz: roshd;* 1987.
9. Poorgholami F, Abdollahifard S, Zamani M, Jahromi MK, Jahromi ZB. The Effect of Stress Management Training on Hope in Hemodialysis Patients. *Global journal of health science.* 2016;8(7):165. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p165> PMID:26925895 PMCID:PMC4965679
10. Fard AD, Mojtabaei M. The Effect of Cognitive Behavioral Stress Management and Psychological Well-Being and Adherence to Treatment In Patients with Coronary Heart Disease (Chd). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926.* 2016;1(1):271-84.
11. Naseem K. Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *J Soc Sci.* 2018;4(1):7-14.
12. Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology.* 2001;52(1):141-66. PMID:11148302
13. Chow HP. Psychological well-being and scholastic achievement among university students in a Canadian Prairie City. *Social Psychology of Education.* 2007;10(4):483-93. <https://doi.org/10.1007/s11218-007-9026-y>
14. Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology.* 1995;69(4):719. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
15. Rahgouy A, Fallahi Khoshknab M, Karimloo M, Gaeini M. The effectiveness of stress Inoculation training on stress in nurses. *Journal of Rehabilitation.* 2007;7(2):61-5.
16. Nyklíček I, Kuijpers KF. Effects of mindfulness-based stress reduction intervention on psychological well-being and quality of life: is increased mindfulness indeed the mechanism? *Annals of Behavioral Medicine.* 2008;35(3):331-40. <https://doi.org/10.1007/s12160-008-9030-2>

- PMID:[18535870](#) PMCID:PMC2517090
17. Karimi S. The effectiveness of cognitive - behavioral stress management training on burnout of nurses working in hospitals in Ahvaz Medical Sciences shift control. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2010.
 18. Ghanbari N, Habibi M, Shamsodini S. Effectiveness of Cognitive-Behavioral Stress Management in Promotion Psychological, Emotional, and Social well-being of Homesick University Students. *journal of clinical psychology*. 2014;1(5):47-56.
 19. Jensen SE, Pereira DB, Whitehead N, Buscher I, McCalla J, Andrasik M, et al. Cognitive-behavioral stress management and psychological well-being in HIV+ racial/ethnic minority women with human papillomavirus. *Health Psychology*. 2013;32(2):227. <https://doi.org/10.1037/a0028160> PMID:[22545977](#) PMCID:PMC3670138
 20. Seif Naraghi M, Naderi. E. *Research Methods & it's Evaluation in Human Sciences: with Emphasis on Education*. Tehran: Arasbaran; 2012.
 21. Akintayo D. Occupational stress, psychological well being and workers' behaviour in manufacturing industries in south-west Nigeria. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPEs)*. 2012;1(5):289.
 22. Parker DF, DeCotiis TA. Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*. 1983;32(2):160-77. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
 23. Anthony M, Ayrunsun G, & Ashnaydrmn N. *cognitive behavioral Stress management*. Isfahan: Jahad University Press; 2007.
 24. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*. 1989;57(6):1069. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
 25. Rahimi E. Direct and Indirect Effects of psychological capital on job performance, organizational citizenship behavior, turnover intention and job commitment in a manufacturing company. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2011.
 26. Erfanmanesh E. The effectiveness of psychological capital training on psychological well-being and Job-pressure education resources oil and gas companies operating in Maroon. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2013.
 27. Khadivi M. The effectiveness of cognitive behavioral stress management therapy on type A behavior pattern and job stress Khuzestan Steel Company. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2012.
 28. Mok ALF, Chau JPC, Chan DWK, Ip WY. The effectiveness of cognitive behavioral interventions in reducing stress among nurses working in hospitals: a systematic review protocol. *JBI Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*. 2014;12(7):12-23
 29. Timmerman IG, Emmelkamp PM, Sanderman R. The effects of a stress-management training program in individuals at risk in the community at large. *Behaviour research and therapy*. 1998;36(9):863-75. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(98\)00053-9](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(98)00053-9)
 30. Collard P, Avny N, Boniwell I. Teaching mindfulness based cognitive therapy (MBCT) to students: The effects of MBCT on the levels of mindfulness and subjective well-being. *Counseling Psychology Quarterly*. 2008;21(4):323-36.
 31. Moradikia H, Sattarpour Iranaghi F, S E. Compare The Effectiveness of Emotion Regulation and Resilience Training on Psychological Well-Being of Mothers of Students with Intellectual Disability. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*. 2017;5(3):213-23. <https://doi.org/10.30699/acadpub.ijhchp.5.3.213>
 32. Johnson J, Gooding PA, Wood AM, TARRIER N. Resilience as positive coping appraisals: Testing the schematic appraisals model of suicide (SAMS). *Behaviour Research and Therapy*. 2010;48(3):179-86. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2009.10.007> PMID:[19906364](#)
 33. Amponsah MO. Non UK university students stress levels and their coping strategies. *Educational Research*. 2010;1(4):88-98.
 34. Stroebe M, Vliet T, Hewstone M, Willis H. Homesickness among students in two cultures: Antecedents and consequences. *British Journal of Psychology*. 2002;93(2):147-68.
 35. Deci EL, Ryan RM. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*. 2008;9(1):1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
 36. Abdollahi D. Association of Educational Planning with Mental Health of Nursing Students of Tehran Medical Science University with Emphasis on the Educational Stressor Factors and Stress Management Methods. *Iranian Journal of Health Education & Promotion*. 2016;4(1):40-9. <https://doi.org/10.18869/acadpub.ihepsaj.4.1.40>