

## تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی

نسیم برنده<sup>۱</sup>

عبدالله شفیع آبادی<sup>۲</sup>

قدسی احقر<sup>۳</sup>

### چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی در سال 1388 بود. حجم نمونه مورد مطالعه 24 نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دو گروه آزمایش و گواه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ ال رایس (1992) که دارای 57 سوال 5 گزینه‌ای در سه مؤلفه (روابط بین فردی، علایم جسمانی و علایق شغلی) می‌باشد، استفاده شد. اعضای گروه آزمایش در هشت جلسه مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور شرکت نمودند. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t گروه‌های مستقل، آزمون t گروه‌های همبسته و آزمون تحلیل کوواریانس) استفاده گردید. نتایج نشان داد که مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور به میزان متوسطی استرس شغلی

---

<sup>1</sup> دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته مشاوره واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

<sup>2</sup> استاد دانشگاه علامه طباطبائی.

<sup>3</sup> دانشیار پژوهشکده تعلیم و تربیت.

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ...  
کارکنان (زن) را کاهش داده است؛ همچنین مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس روابط بین فردی، علایم جسمانی استرس شغلی و استرس علایق شغلی مؤثر بوده است و در نهایت مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی کارکنان (زن) در طول زمان از پایداری مناسبی نیز برخوردار می‌باشد.

## کلید واژه‌ها:

استرس شغلی - درمان راه حل محور - مشاوره گروهی.

## مقدمه

به طور کلی استرس حاصل نیاز ما به سازگاری فیزیکی، ذهنی و احساسی در مقابل یک تغییر است (پایفر<sup>۱</sup>، نقل از افروز و نقیبه راد، 1383). فشار عصبی در افراد عارضه‌ای است که سلامت جسمی و فکری فرد را به مخاطره می‌اندازد. فشار عصبی زمانی به وجود می‌آید که بدن بیشتر از حد معمول از توانایی‌هایش استفاده می‌کند (هندل، نقل از موسایی، 1381). عوامل استرس‌زای شغلی به فشار شغلی منجر می‌شوند. کاملاً مشخص است که این فرایند خودکار نیست و ادراک و ارزیابی کارکنان از عوامل استرس‌زا اساساً قسمتی از فرایند است (اسپکتور<sup>۲</sup>، 2000).

استرس شغلی عبارت است از پاسخ‌های هیجانی آزاردهنده‌ای که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل با استعداد، منابع یا نیازهای کارکنان بروز می‌کند (مؤسسه ایمنی و سلامت<sup>۳</sup>، 1992، نقل از زهراکار، 1387). عواملی مانند آسیب‌پذیری (روان رنجورخویی) ویژگی‌های شخصیتی، یادگیری مهارت‌ها، مقدار ساعت خواب قبل از کار در استرس

<sup>1</sup> Pifer, V

<sup>2</sup> Spector, P. E

<sup>3</sup> National Institute for Occupational for safety and health

شغلی اثرگذار هستند (تیسن و وگلوم و همکاران<sup>۱</sup>، 2005). همچنین تجربه‌های فردی در مواجه شدن با رفتارهای ناسازگار یا درخواست‌های مغایر (تعارض نقش) و یا کمبود اطلاعات و عدم شرح وظایف به صورت دقیق (ابهام نقش) از علل استرس شغلی می‌باشند (دورزینگام و پید و روچ<sup>۲</sup>، 2009). استرس شغلی می‌تواند در کاهش بهره‌وری، انگیزه‌ها و مهارت‌ها انعکاس یابد و میزان بالای آن با قصد به ترک کار و رفتارهای ستیزگرایانه رابطه دارد (مهرداد، 1385). علاوه بر آن می‌تواند عامل به وجود آورنده اختلال‌های اضطرابی باشد و نقش استرس در بروز اختلالات خلقی مطرح شده است (وود و وود، 1993). کنترل جو سازمانی، تدارک حمایت اجتماعی، تعریف نقش‌های کارکنان، تعیین گرانباری و سبک‌باری شغل از روش‌های درمان استرس در محیط کار است. همچنین دیگری مانند آموزش آرام سازی، بازخورد زیستی و اصلاح رفتار، رژیم غذایی و تغذیه، دارو، رویکرد حل مسأله، درمان‌های مبتنی بر مهارت‌های مقابله‌ای و آموزش تلقیح استرس (SIT) از روش‌های فردی درمان استرس می‌باشند (مهرداد، 1385).

راهنمایی و مشاوره و فنون و خدمات آن به عنوان مهم‌ترین وسیله کمک به افراد در شناخت خود و محیط کار و سازگاری بیشتر در زندگی است و رشد مطلوب ذهنی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فرد را تسهیل می‌نماید (نوابی‌نژاد، 1378، نقل از احقر، 1386). در مشاوره به عنوان یک فرایند تخصصی به تجزیه و تحلیل مشکل و یافتن راه‌حلهایی مناسب مبادرت می‌شود. مراجع از طریق مشاوره در یک جو مملو از تفاهم خود را بهتر می‌شناسد، چگونگی تصمیم‌گیری را می‌آموزد و سر انجام راه‌حلی برای مشککش پیدا می‌کند. گروه‌های مشاوره و روان درمانی از نوع گروه‌های کوچک هستند و به درمان مشکلات روانی داوطلبان کمک می‌کنند. در این گروه‌ها کار از ارایه اطلاعات صرف فراتر می‌رود. مشاور باید رابطه حسنه

<sup>1</sup> Tyssen,R & Vaglum,P

<sup>2</sup> Duraisingam,V & Pidd,K & Roch,A. M

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ... مشاوره‌ای با مراجعان برقرار سازد و جوی مملو از اعتماد و احترام و تفاهم به وجود آورد. تعداد اعضا بین 6-12 نفر می‌باشد (شفیع‌آبادی، 1387). مشاوره گروهی علاوه بر اهداف اصلاحی دارای اهداف پیشگیری و آموزشی نیز هست (کوری و کوری<sup>۱</sup>، 2002، نقل از بهاری و همکاران، 1387). یکی از رویکردهای مشاوره و روان درمانی دیدگاه پست مدرن است. درمانگران پست مدرن که گاهی سازه‌گرایی اجتماعی یا سیبرنتیک مرتبه دوم نامیده می‌شوند به جای اتخاذ دیدگاه سیستمی با اعضای خانواده به عنوان شرکت کنندگان خودجوش «خلاق» مستقل همکاری می‌کنند (بهاری، 1388). درمان راه حل مدار از کارهای میلتن اریکسون<sup>۲</sup> اثر پذیرفته است. درمان مؤثر باید بر یافتن قابلیت‌ها و توانایی‌های مراجع متمرکز باشد (فریدمن<sup>۳</sup>، 1992). مروجان و بنیان گزاران رویکرد راه حل محور استیو دیشیزر<sup>۴</sup> و ایسنو کیم برگ<sup>۵</sup> می‌باشند. سایر افراد صاحب نام ویلیام اوهانلون<sup>۶</sup>، لیپچیک<sup>۷</sup>، مایکل واینر<sup>۸</sup>، پلر و والتر<sup>۹</sup> بودند که مبانی و تکنیک‌های اولیه درمان را ابداع نمودند. (بهاری، 1388) تحقیقات نشان می‌دهد که این رویکرد می‌تواند به نتایج مطلوب بینجامد و حتی در موارد اورژانسی خوب عمل می‌کند (لی<sup>۱۰</sup>، 1997).

این روش درمانی معتقد است که مراجعان شایستگی‌ها و خلاقیت‌های لازم برای تغییر را در درون خود دارند (چانگ<sup>۱۱</sup>، 2005). لذا در این نوع درمان تمرکز بر روی مسایلی است که احتمال تغییر در آن‌ها وجود دارد نه به

<sup>1</sup> Corey, M. S & Corey, G

<sup>2</sup> Erickson, M

<sup>3</sup> Freidman, E

<sup>4</sup> Deshazer, S

<sup>5</sup> KimBerg, I

<sup>6</sup> Ohanlon, W

<sup>7</sup> Lipchik

<sup>8</sup> Winer, M

<sup>9</sup> Peller, J. E & Walter, J. L

<sup>10</sup> Lee, M. Y

<sup>11</sup> Cheung, S

زمینه‌های سخت و غیرقابل تغییر. به همین علت مشاوره راه‌حل محور به مشاوره امیدواری شهرت یافته است (نونالی<sup>۱</sup>، 1993). در این دیدگاه به دلیل تمرکز بر موارد مثبت «آن چه که باید افزایش پیدا کند» به عوض نقایص، مقاومت از بین می‌رود (کونولی، گراهام<sup>۲</sup> و همکاران، 2003). درمانگران از طریق تکالیف و سؤالات در مورد اطلاعات رفتاری خاص جهت گیری می‌کنند. رویکرد جهت‌دار است. بدین صورت که تمامی سؤالات و تکالیف بر اساس این فرض که راه‌حل‌های مشکلات مراجعان از قبل در زندگی آن‌ها وجود دارد پایه‌ریزی شده است (سامرس و سامرس، 2004). در این روش درمانی از پرسش استثنای<sup>۳</sup> که در برگیرنده استثنائات گذشته<sup>۴</sup>، استثنائات جدید<sup>۵</sup>، استثنائات تکراری<sup>۶</sup>، استثنائات آینده<sup>۷</sup> است، استفاده می‌شود (نونالی، 1993). با شناختن استثناءها، نظریه راه‌حل محور رفتارهای مثبت را توسعه می‌دهد و راهبردهای مقابله‌ای مؤثر را تقویت می‌کند. در حالی که بر تغییر رفتارهای آینده تأکید دارد (فرانکلین<sup>۸</sup> و همکاران، 2001). فن پرسش معجزه<sup>۹</sup> به مراجعان کمک می‌کند تا مبنای داوریشان را کنار بگذارند و به واقعیتی نزدیک شوند که دوست دارند به آن برسند (گلادینگ<sup>۱۰</sup>، نقل از بهاری و همکاران، 1382). فن پرسش مقیاسی<sup>۱۱</sup> کمک می‌کند که مراجع افکار و احساسات خود را درباره مشکل با استفاده از اعداد بیان کند. سؤالات مقیاسی را در هر جلسه از درمان

<sup>1</sup> Nunnally, T

<sup>2</sup> Conoly, C. W & Graham, J. M

<sup>3</sup> Exception question

<sup>4</sup> Past question

<sup>5</sup> New question

<sup>6</sup> Recurrent question

<sup>7</sup> Future question

<sup>8</sup> Franklin, C

<sup>9</sup> Miracle question

<sup>10</sup> Gladding, S. T

<sup>11</sup> Scaling question

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ...  
می‌توان به کار گرفت. اما مشخصاً در اولین جلسه پس از کشف مشکل یا شکایت این سؤال مطرح می‌شود (دیشیزر و برگ، 1993).

بنا بر مبانی نظری ذکر شده هدف کلی پژوهش حاضر به کار بردن اصول و فنون رویکرد راه حل مدار برای کاهش استرس شغلی کارکنان زن می‌باشد. انتظار می‌رود با توجه به نقش منفی استرس و عواقب آن در محیط کاری و زندگی روزمره مشاوره راه حل محور بتواند به افراد در زمینه حل مشکل و یافتن راه حل‌ها کمک موثری کند. بر این اساس فرضیه‌های زیر به محک آزمایش گذاشته شده‌اند:

مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی (استرس روابط بین فردی، علایم جسمانی استرس شغلی و استرس علایق شغلی) کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی موثر است.

مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی در کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی در طول زمان از اثر پایداری مناسبی برخوردار است.

**روش**

روش تحقیق حاضر نیمه آزمایشی، از نوع طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل، همراه با آزمون پیگیری می‌باشد.

جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی در سال 1388 می‌باشد. در این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابتدا پرسشنامه استرس شغلی روی همه آزمودنی‌ها اجرا گردید. سپس از بین آنها 24 نفر که نمره آزمون استرس شغلی آنها در سطح بالا قرار داشت انتخاب شده و به روش تصادفی ساده به دو گروه 12 نفری تقسیم و در دو گروه گواه و آزمایش قرار داده شدند. اعضای گروه آزمایش به مدت 8 جلسه و هر هفته یک بار به مدت 75 دقیقه در مشاوره گروهی راه حل محور را شرکت کردند. در پایان از هر دو گروه آزمایش و گواه پس آزمون گرفته شد. بعد از گذشت حدوداً سه هفته از اجرای پس آزمون، آزمون پیگیری جهت ارزیابی میزان پایداری اثر متغیر مستقل (مشاوره گروهی راه حل محور) در طول زمان بر روی گروه آزمایش اجرا شد.

در این پژوهش از پرسشنامه فیلیپ ال رایس<sup>1</sup> (1992) برای سنجش استرس شغلی استفاده شد. این پرسشنامه دارای 57 سوال پنج گزینه ای است و سه مقیاس روابط بین فردی سوالات (1-23)، علایم جسمانی سوالات (24-43) و علایق شغلی سوالات (44-57) را ارزیابی می‌کند. روش نمره‌گذاری بدین صورت است که دامنه پاسخ هر سوال 5 درجه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و بیشتر اوقات) و به شروه لیکرت به ترتیب از 1-5 نمره‌گذاری می‌گردد. در تعدادی از سوالات این نمره‌گذاری معکوس است. حاتمی (1377) در ایران این پرسشنامه را هنجار و میزان روایی آنان را 0/921 مشخص کرده است و نتایج به دست آمده بالاتر از هنجاری است که رایس (1992) به آن رسیده بود. ضریب پایایی این پرسشنامه در سال 1992 توسط فیلیپ ال رایس

<sup>1</sup> Rice, Ph. L

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ...  
0/90 به دست آمد. حاتمی میزان ضریب پایایی آن را به وسیله روش آلفای  
کرونباخ 0/89 و برای سه مقیاس روابط میان فردی، علایم جسمانی و علایق  
شغلی به ترتیب 0/88 و 0/88 و 0/89. تعیین کرده است. همچنین در این پژوهش  
برای تعیین ضریب پایایی ابتدا 40 نفر از آزمودنی‌ها به صورت تصادفی  
انتخاب و پرسشنامه روی آنها اجرا شد. با استفاده از روش آلفای کرونباخ  
ضریب پایایی محاسبه و 0/83 به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: در پژوهش حاضر دو گروه آزمایش و گواه  
وجود داشت و اختلاف نمره‌های بعد از مشاوره گروهی هر فرد از مرحله قبل  
از مشاوره گروهی همان فرد درج شد و میانگین اختلاف‌ها محاسبه و تفاوت  
میانگین اختلاف‌ها از طریق آزمون t گروه‌های مستقل بررسی شد. برای  
بررسی معناداری میزان تغییرات به دست آمده، از طریق آزمون تحلیل  
کوواریانس بین گروهی میانگین‌های پس آزمون بعد از تعدیل نمودن نمره‌های  
پیش آزمون، مورد مقایسه قرار گرفت. همچنین برای بررسی میزان پایداری  
اثر متغیر مستقل در طول زمان از آزمون t گروه‌های همبسته برای گروه  
آزمایش در مرحله بعد از مشاوره گروهی و مرحله پیگیری استفاده گردید.



## یافته‌ها

بررسی فرضیه اول: مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی (استرس روابط بین فردی، علایم جسمانی و استرس علایق شغلی) کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی موثر است.

جدول 1: آزمون t مستقل برای مقایسه تغییرات میانگین استرس شغلی و

ابعاد آن در مرحله بعد از مشاوره گروهی

شاخص گروه استرس شغلی	میزان کاهش میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار	نسبت t	درجه آزادی	سطح معناداری p
نمره کلی استرس شغلی	آزمایش	-17/17	7/43	2/15	22	0/000
	گواه	1/08	1/98	0/57		
روابط بین فردی	آزمایش	-10/83	7/04	2/03	22	0/000
	گواه	0/17	0/83	0/24		
علائم جسمانی	آزمایش	-3/50	3/55	1/03	22	0/001
	گواه	0/50	1/17	0/34		
علایق شغلی	آزمایش	-2/83	1/85	0/53	22	0/000
	گواه	0/42	0/90	0/26		

شواهد در اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد، از آن جا که t حاصله (8/21) از t جدول (2/50) بزرگتر است، می‌توان چنین قضاوت نمود که با اطمینان 99 درصد مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی موثر است.

به علاوه همان‌طور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد از آنجا t حاصله در تمام ابعاد استرس شغلی از t جدول (2/50) بزرگتر است بنابراین با اطمینان 99 درصد مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه مل ممور بر ...  
روابط بین فردی، علایم جسمانی استرس شغلی و استرس علایق شغلی  
کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی موثر است.

جدول 2: تحلیل کوواریانس اثرات بین گروهی کاهش استرس شغلی

شاخص منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت f	سطح معناداری	اندازه اثر
مدل تصحیح شده	(a)2437/267	2	1218/633	52/578	0/000	0/234
نقطه تلاقی	117/376	1	117/376	5/064	0/035	0/194
پیش آزمون استرس شغلی	599/767	1	599/767	25/877	0/000	0/352
گروه	1937/689	1	1937/689	83/601	0/000	0/619
خطا	486/733	21	23/178			
کل	5110110/000	24				

بنا بر شواهد جدول اندازه تاثیر کل اصلاح شده برابر با 0/619 است  
که این میزان مطابق با ملاکهای کوهن در حد متوسط است و بنابر شرایط  
فوق می توان نتیجه گرفت که مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور استرس  
شغلی در بین کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی را در حد متوسط  
کاهش می دهد.

بررسی فرضیه دوم: مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش  
استرس شغلی بر کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی در طول زمان از  
اثر پایداری مناسبی برخوردار است.

جدول 2: آزمون آماری t همبسته برای مقایسه تغییرات میانگین ابعاد استرس شغلی در افراد گروه آزمایش در مرحله پس از آزمون با مرحله پیگیری

شاخص گروه مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	نسبت t	درجه آزادی	سطح معناداری p
روابط بین فردی	پس آزمون	60/50	5/30	1/53	11	0/368
	پیگیری	60/17	5/02	1/45		
علائم جسمانی	پس آزمون	54/92	3/92	1/13	11	0/809
	پیگیری	54/83	4/47	1/29		
علائق شغلی	پس آزمون	21/33	2/27	0/66	11	0/166
	پیگیری	21/00	2/22	0/64		
نمره کلی استرس شغلی	پس آزمون	136/75	7/39	2/13	11	0/108
	پیگیری	136/00	7/17	2/07		

شواهد دراطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد، از آنجا که t حاصله (1/75)

در نمره کلی استرس شغلی از جدول (1/79) کوچکتر است، می‌توان چنین قضاوت کرد که تفاوت معنی‌داری بین تغییرات میانگین استرس شغلی و همچنین ابعاد آن در بین گروه آزمایش (کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی) در مرحله بعد از مداخله با مرحله پیگیری مشاهده نمی‌شود و این نتایج تایید می‌کند که با اطمینان 95٪ مشاوره گروهی به شیوه راه‌حل محور بر کاهش استرس شغلی بر کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی در طول زمان از اثر پایداری مناسبی برخوردار است.

## بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی (استرس روابط بین فردی، علایم جسمانی استرس شغلی و استرس علایق شغلی) کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی موثر است. یافته‌های این پژوهش با پژوهش سالاری فیض آباد (1386) که عنوان می‌کند روش مشاوره راه حل محور بر کاهش فشار روانی موثر است همسو می‌باشد. نتایج پژوهش ماسون وبرین و ویپل<sup>۱</sup> (1994) حاکی از آن است که درمان راه حل محور باعث افزایش کیفیت مراقبت‌های درمانی در پرستاران می‌شود و باعث تسهیل روابط بین بیماران و پرستاران شده و به پرستاران کمک می‌کند تا بتوانند دیدگاه‌های آینده خود را گسترش داده و اهداف و عمل خود را هماهنگ کنند. نتایج پژوهش وب<sup>۲</sup> (1995) که در آن تاثیر رویکرد راه حل محور بر روی حل تعارض در سیستم کار مورد استفاده قرار گرفت، بیانگر اثربخشی این رویکرد برای حل تعارض در سیستم بود و با نتایج این پژوهش همخوان است. نتایج پژوهش کندلر و ماسون<sup>۳</sup> (1995) نشان داد تاثیر رویکرد راه حل محور در مراقبت و دیدگاه‌های بشردوستانه و افزایش علایق شغلی پرستاران بیماران معتاد مثبت بوده است و با یافته‌های تحقیق حاضر همسو است. ساندمن<sup>۴</sup> (1997) عنوان کرد که پس از درمان راه حل محور تغییرات معناداری در ایجاد موقعیت مثبت و تمرکز اهداف و روابط بهتر بین کارکنان و مراجعین صورت گرفت. نتایج پژوهش میلر و دیشیزر<sup>۵</sup> (2000)، درباره بازآزمایی نقش عواطف و هیجانات در درمان راه حل محور بیانگر آن بود که این دیدگاه بر پایه بازی‌های زبانی، تجربه‌های خصوصی و چگونگی نقش هیجانات در فعالیت‌ها بنا شده است و بنابر این می‌تواند به مراجعین در شناسایی هیجانات

<sup>1</sup> Mason, W. H & Breen, R. Y & Wipple, W. R

<sup>2</sup> Weeb, S. B

<sup>3</sup> Chandler, M. C & Mason, W. H

<sup>4</sup> Sundman, P

<sup>5</sup> Miller, G & Desazer, S

و علایق کمک کند. علاوه بر آن نتیجه پژوهش والرستد و هایگینز<sup>۱</sup> (2000) نشان داد که آموزش درمان راهل محور کمک کرد تا کارکنان بفهمند چه توانایی‌هایی دارند و چه می‌توانند بکنند و روش‌های متفاوتی برای ارتباط با همکاران و بیماران به کار بردند، نتایج عنوان شده با یافته‌های تحقیق حاضر همسو است. هاگن و میچل<sup>۲</sup> (2001) عنوان کردند که فنون راهل محور توانسته است به پرستاران شاغل کمک کند تا نقش بهتر و متنوع تری را در ارتباط با همکاران و مراجعین ایفا کنند. کلایتون و برونی<sup>۳</sup> (2002) در پژوهش خود توانستند علایم جسمانی و استرس بیماران سرطانی را به روش راهل محور کاهش دهند که نتایج حاکی از همسو بودن آن با پژوهش حاضر است. نتایج پژوهش وترسن ولیچنبرگ<sup>۴</sup> (2005) حاکی از آن است که روش درمانی مختصر راهل محور توانسته است تغییرات مثبتی در میزان استرس و رضایت مراجعین ایجاد کند. به علاوه یافته‌های پژوهش حاضر با نتیجه تحقیق بورول و چن<sup>۵</sup> (2006) که در آن پیشنهاد شده است که از اصول مهم و تکنیک‌های درمان راه حل مدار در مشاوره شغلی استفاده گردد، همخوانی دارد. کورکوران<sup>۶</sup> (2006) در مقایسه گروه درمانی به شیوه راهل محور با درمان معمولی به این نتیجه رسید که گروه درمانی راهل محور تاثیر بیشتری در کاهش احساس استرس و بهبود نگرش و رفتار دارد. استرادا<sup>۷</sup> (2007) مطرح کرده است که درمان راه حل محور توانسته است میزان افسردگی افرادی را که به شدت از آن رنج می‌بردند، از حالت اورژانسی خارج کرده و پیشرفت قابل ملاحظه‌ای حاصل شده است.

<sup>1</sup> Wallerstedt, C & Higgins, P. G

<sup>2</sup> Hagen, B. F & Mitchell, D. L

<sup>3</sup> Clayton, H. N & Brownlee, K

<sup>4</sup> Wettersten, K. B & Lichtenberg, J. W

<sup>5</sup> Burwell, R & chen, C. P

<sup>6</sup> Corcoran, J

<sup>7</sup> Estrada, B

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ...  
 بر اساس نتایج حاصله می‌توان گفت افرادی که در جلسات مشاوره گروهی شرکت داشتند توانسته اند استرس شغلی خود را کاهش دهند. به نظر می‌رسد که مشکلات به سادگی خود را حفظ و ابقا می‌کنند و چون مراجعان مشکلات را همان طور که همواره اتفاق می‌افتند، مجسم می‌کنند، بنابراین مواقعی که شکایت وجود ندارد، مراجع به شیوه‌ای عامیانه و غیر علمی آنها را رد می‌کند یا حتی ممکن است از دید آنها کاملاً پنهان یا نادیده باقی بمانند. حال آن که از نظر درمانگران استثناها از همان آغاز دیده می‌شوند. هدف مداخلات آن است که معکوس سازی مشابهی به عمل آید تا به رشد راه حل منجر شود (دیشیزر، 1991b). درمانگر راه حل محور به زبان یعنی شیوه‌ای که افراد خود را توصیف می‌کنند، علاقه‌مند است. دیشیزر عنوان می‌کند که «زبان واقعیت را می‌آفریند». زبان جایگزین دنیای انسانی و دنیای انسانی جایگزین کل جهان است (دیشیزر و برگ، 1993). این رویکرد در مورد تقریباً همه اختلال‌های رفتاری و در تمام الگوهای درمان به کار رفته است. تمرکز کوتاه مدت به ویژه برای درمان اختلال‌های خفیف و اختلال‌های سازگاری مفید واقع می‌شود (پروچاسکا و نورکراس، 1999، نقل از سید محمدی، 1386).

فرضیه دوم: مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر کاهش استرس شغلی در کارکنان زن بنیاد علمی آموزشی قلم چی در طول زمان از پایداری مناسبی برخوردار است. یافته‌های پژوهش با گزارش هوسانی و ولمن و لاو<sup>2</sup> (2007) که عنوان می‌کند 36 پرستار طی دو روز تحت آموزش SFT<sup>4</sup> قرار گرفتند و پس از 3 ماه نیز نتیجه آموزش پیگیری شد و نتایج مثبت بیانگر آن بود که دانش و مهارت پرستاران بهبود یافته و آنها تکنیک‌های SFT را در کار درمانی خویش به کار می‌بردند، همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیقات پژوهش

<sup>1</sup> Deshazer, S & Berg, I. K

<sup>2</sup> Prochaska, J. O & Norcross, C. J

<sup>3</sup> Hosani, Z & Wellman, N & Lowe, T

<sup>4</sup> Solution-Focused Therapy

نکت و همکاران<sup>۱</sup> (2009) که تغییر در سبک زندگی بیماران بخش روانپزشکی، سه سال بعد از آغاز دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدت روان پویشی و درمان راهحل محور را بررسی کردند و پژوهش فرورر، اسمک و سیدال<sup>۲</sup> (2009) که نشان داد این روش می‌تواند بیماران را علیرغم داشتن ناراحتی برای یک زندگی طراحی شده و برای زمان طولانی یاری کند، با این پژوهش همسواست. در تبیین نظری مرتبط با این فرضیه می‌توان گفت که تغییر به عنوان یک امر مداوم و غیرقابل اجتناب در جریان زندگی و درمان محسوب می‌شود. در ابتدا یک انعکاس می‌تواند نیرویی برای شروع تغییر از نقطه‌ای القا کند و این تغییر به نقطه دیگر هم سرایت می‌کند. تجربه تغییر می‌تواند احساس کنترل و انتخاب را در زندگی برای فرد فراهم آورد و مراجع را از تغییرات سطحی، به تغییرات عمیق‌تری تشویق کند. (سودانی، 1385)

با توجه به این مطلب که در پژوهش‌های داخل کشور تاثیر مشاوره راهحل محور بیشتر در حوزه‌های روابط خانوادگی کار شده است و هیچ کدام تاثیر این روش درمانی را در مسایل شغلی مورد بررسی قرار نداده‌اند، پژوهش حاضر توانسته مفاهیم و اصول نظریه راهحل محور را در حوزه‌های جدید مورد بررسی و ارزیابی قرار دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد اثربخشی مشاوره گروهی راهحل محور بر روی مردان شاغل نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تمامی عوامل تاثیرگذار بر کاهش استرس شغلی در محیط کار (حتی جنبه‌های پیشگیری از آن) بررسی شود. پیشنهاد می‌گردد مشاوره گروهی راهحل محور برای سایر کارکنان نهادهای دولتی و غیر دولتی و سایر موسسات آموزشی نیز اجرا شود. با توجه به اثر بخشی مشاوره گروهی راهحل محور بر روی کاهش استرس شغلی کارکنان، لازم است تاثیر این مشاوره‌ها بر روی سایر اختلال‌های رفتاری کارکنان نیز مورد بررسی قرار

<sup>1</sup> Knekt, T. P

<sup>2</sup> Froerer, A. S & Smock, S. A & Seadal, R. B

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ...  
گیرد. در ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان جهت آشنایی و شناخت افراد از استرس شغلی و نحوه کاهش آن و طراحی تشکیل کارگاه‌ها و اجرای سمینارهای یک روزه در زمینه آشنا ساختن مدیران به اثرات آموزش و مشاوره گروهی بر کاهش استرس شغلی کارکنان می‌تواند موثر باشد.

## کتابنامه

- احقر، قدسی، (1386)، بررسی نقش جو سازمانی مدرسه در استرس شغلی مشاوران دوره متوسطه شهر تهران. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره. جلد 6. شماره 23. ص 25-40.
- بهاری، فرشاد، (1388)، دیدگاه اکوسیستمی در مشاوره و روان درمانی. با تأکید بر مفاهیم، اصول و فنون درمان مختصر راه حل مدار. تهران: تزکیه.
- پایفر، ورا. استرس و روشهای مقابله. ترجمه آزاده افروز و منا نقیبه راد، (1383)، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- پروچاسکا، جیمز او و نورکراس، جان. سی، (1999)، نظریه‌های روان درمانی. ترجمه یحیی سید محمدی، (1386)، تهران: رشد
- حاتمی، محمد، (1377)، تعیین تنیدگی مادران شاغل و غیرشاغل بر حسب ویژگی‌های مادر، کودک و تأثیر شیوه درمانی تنیدگی زدایی بر کاهش آن. رساله دکتری. دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی.
- زهراکار، کیانوش، (1387)، مشاوره استرس(پیشایندها، پیامدها و راهبردهای درمانی استرس). تهران: بال.
- سالاری فیض‌آباد، هاجر، (1386)، بررسی تاثیر مشاوره گروهی راه حل محور بر کاهش فشار روانی و نشانگان آن در دانش آموزان دختر دبیرستان های شهر اندیشه در سال تحصیلی 85-86 دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.



- سودانی، منصور، (1385)، مقیسه اثر بخشی زوج درمانی به شیوه شناختی الیس و درمان راه حل محور دیشیزر به صورت انفرادی و توأم در کاهش تعارضات زناشویی. پایان نامه دکتری. دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

- شفیع آبادی، عبدالله، (1387)، پویایی گروه و مشاوره گروهی. تهران: رشد.  
 - کوری، ماریان اشنايدر و کوری، جرالذ، (2002)، گروه درمانی. ترجمه سیف الله بهاری، بایرامعلی رنجگر، حمید رضا حسین شاهی براوتی، مالک میرهاشمی، سیامک نقش بندی، (1387)، تهران: روان.  
 - گلاذینگ، سامول. خانواده درمانی: تاریخچه، نظریه و کاربرد. ترجمه فرشاد بهاری، (1382)، تهران: تزکیه.

- مهداد، علی، (1385)، روان شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: جنگل.  
 - هندل، تیم. 101 روش برای کاهش استرس در محیط کار. ترجمه لعیا موسایی، (1381)، تهران: اندیشه فرزندگان.

- Burwell,R & Chen,C. P (2006)Applying the principles and techniques of solution – focused therapy to career counseling. University of Torento Ontario. canada. counseling psychology Quarterly. V:19-I:2-p:189-203
- Chandler,M. C&Mason,W. H(1995)solution–focused therapy :an alternative approach to addictions nursing. Perspect psychiatr care. 31(1)P:8-13
- Cheung,S(2005)sterategic and solution focused therapy. Handbook of couple therapy. New Jersey :John Wiley.
- Clayton,H. N &Brownlee,K (2002)S olution –Focused Brief Therapy with cancer patient and their familiee. Journal of psychosocial oncology. V:20. I:1. P:1-13
- Conoly,C. W & Graham,G. M & New,T & Craig,M. C & Cardin,S. A & Brossart,D. F & Parker,R. L(2003)solution focused family therapy with three aggressive and opositional-aeting children:An empirical study. family proess. 24(3). P:361-374

- Corcoran, J (2006) A Comparison group study of solution-focused therapy versus "Treatment-as-Usual" for behavior problem in children. Journal of social service research. V:23-I:1-P:69-81
- Deshazer, S (1991b) Putting difference to work. New York: Norton
- Deshazer, S & Berg, I K (1993) A part is not a part. working with only one of the partners present. In A. S Gurman. casebook of marital therapy. New York: Guilford press .
- Duraisingam, V & Pidd, K & Roch, A. M (2009) The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions : A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. Drugs, education, prevention and policy. V:16 & I:3-P:217-231
- Estrada, B & Beyebach, M. (2007) Solution-Focused Therapy with Depressed Deaf persons. Journal family psychotherapy. V:18- I:3-P:45-63
- Franklin, C & Biever, J & Moor, K & Clemon, S. D & Skamardo, M (2001) The effective of solution focused theory with children in a school setting. research on social work practice. V:11
- Friedman, E (1992) The new language of change; Constructive collaboration in psychotherapy. New York: Guilford press .
- Froerer, A. S & Smock, S. A & Seedall, R (2009) Solution-Focused Group Work: Collaborating with Clients Diagnosed with HIV/AIDS. journal of family psychotherapy. V:20-I:1-p:13-27
- Hagen, B. F & Mitchell, D. L (2001) Might within the madness: solution-focused therapy and thought-disorder clients. Arch psychiatr Nurs. 15(2)P:86-93
- Hosani, S & Wellman, N & Lowe, T (2007) Fostering a culture of engagement: A pilot study of the outcomes of training mental health nurses working in two UK acute admission units in brief solution-focused therapy techniques. Journal of Psychiatric mental health. 14(3)

- Hoyt, M. F. (2002) solution focused couple therapy in A. S. Gurman clinical handbook of couple therapy. New York: Guilford press.
- Knekt, P & laaksonen, M. A & Raitasalo, R & Haaramo, P & Lindfors, O (2009) Change in lifestyle psychiatric patients years after the start of short-and long-term psychodynamic psychotherapy and solution-focused therapy. European Psychiatry. www. sciencedirect. com
- Lee, M. Y. (1997) A study of solution – focused brief family therapy. Outcomes and Issue. American journal of family therapy. V:25. P:1-17
- Mason, W. H & Breen, R. Y & Whipple, W. R. (1994) solution-focused therapy and inpatient psychiatric nursing. J psychosoc nurs ment health serv. 32(10)
- Miller, G & Deshazer, S. (2000) Emotion in solution – focused therapy : a re-examination. fam process. 39(1)P:5-23
- Nunnally, T. (1993) Solution – focused therapy. casebook of the brief psychotherapies. New York: plenum .
- Sommers, R & Sommers, J. (2004) Counseling and psychotherapy theories in context and practice. New Jersey: John Wiley & Sons .
- Spector, P. E. (2000) Industrial and organizational psychology. New York: Jhon Wiley and sons .
- Sundman, P. (1997) Solution-Focused ideas in social work. Journal of family therapy. V:19. P:159-172
- Tyssen, R & Vaglum, P & Gronvold, N. T & Ekeberg, O. (2005) The relative importance of individual and organizational factors for the prevention of job stress during intership: a nationwide and prospective study. medical teacher. V:27-I:8-P:726-731
- Wallerstedt, C & Higgins, P. G. (2000) Solution focused therapy Is it useful nurses in the work place? AWHONN Lifelines. 4(1)
- Weeb, S. B. (1995) A solution – oriented approach to conflict resolution in work system. British journal of guidance & counseling. V:23 .

تأثیر مشاوره گروهی به شیوه راه حل محور بر ...

- Wettersten, K. B & Lichtenberg, J. W & Mallinckrodt, B (2005) Association between working alliance and outcome in Solution-Focused Brief Therapy and brief interpersonal therapy. *psychotherapy research*. V:15- I:172-P:35-43 .
- Wood, E. R & Wood, S. E (1993) *The world of psychology*. Boston MA: Allyn and Bacon .