



افراد زمان زیادی از عمرشان را در محیط کار سپری می کنند. بنابراین بایستی این موضوع مهم را درک نمود که کار کردن همراه با سلامتی و همراهی با خانواده از مهمترین مسائل زندگی بزرگسالان می باشند و پس از آن ها به ترتیب اوقات فراغت و روابط انسانی هستند (Pulkkinen, Nurmi & Kokko, 2002). زندگی شغلی امروزه، به شیوه های مختلفی به چالش کشیده می شود. برای مثال، دانش شغلی افزایش یافته است، تقاضاهای زندگی شغلی بیشتر و رقابتی شده است، و پیشرفت های فن آوری، کار در هر مکان و هر زمانی را امکان پذیر ساخته اند (Härmä, 2006). کار بدون مرز استعاره ای است که اغلب برای توصیف مشاغل و کارهای امروزی استفاده می شود و توسط قوانین سنتی سازمانی مانند ساعات اداری منظم، محیط کاری منفرد، روش های کاری و مسئولیت های مشخص، اداره نمی شود (Allvin., Aronsson., Hagstrom, Johansson, & Lundberg, 2011). بنابراین، انجام اضافه کاری و فعالیت های کاری مرتبط در خانه، آسان تر و عمومی تر شده است. به عنوان مثال، ۷۰ درصد از کارکنان متخصص ستادی گاهی اوقات وظایف کاری خویش را در خانه انجام می دهند (Lehto & Sutela, 2008)، و همانند نیمی از حقوق بگیران تمام وقت، اضافه کاری نیز انجام می دهند (Ylostalo & Jukka, 2008). این شرایط، بر روی زندگی خانوادگی و اوقات پس از کار فرد نیز مؤثر است (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007).

وقوع چنین چالش هایی در زندگی کاری ممکن است بر رفاه کارکنان تأثیر گذاشته و بهبودی از استرس کاری را مختل نماید. علاوه بر این، در جوامع مدرن امروزی که زندگی، بهره وری و رقابت در اقتصاد جهانی با سرعتی سرسام آور در جریان می باشد عدم بهبود از مشکلات روانی فشاری بیش از حد معمول بر افراد وارد می نماید (Lundberg, 2007). از این رو، بهبودی فرایندی است که اجازه می دهد تا افراد برای دوباره پر کردن منابع از دست رفته خود اقدام نمایند.

پژوهش هایی که تاکنون درباره سلامت و بهزیستی انجام شده اند بیشتر بر روی جنبه های منفی بهزیستی مانند بیماری، سلامت، استرس و فرسودگی شغلی در محل کار تأکید داشته اند. (Schaufeli & Bakker, 2004). نتایج یک پژوهش در تبیین نقش استرس شغلی در رابطه سرمایه روانشناختی و با عملکرد شغلی کارکنان نشان داد که تداوم استرس شغلی با تضعیف انرژی جسمی و احساسی و روانی فرد بر احساس مثبت نسبت به توانایی اثرگذار خواهد بود و باورهای فرد را نسبت به توانایی هایش کاهش می دهد و خودکارآمدی و تاب آوری در برابر مشکلات را پایین می آورد و در نتیجه بر سرمایه روانشناختی اثرگذار خواهد بود (Dianatnasab et al, 2014). برخی از پژوهشگران نقش باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه در پیوند بین فرسودگی و استرس شغلی با رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار را بررسی کردند (Golparvar et al, 2014). پژوهش آنان نشان داده است که فرسودگی شغلی و باور به دنیای ناعادلانه دارای توانایی پیش بینی رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار هستند. در تحقیقی دیگر تأثیر رفتارهای انحرافی بر رابطه استرس شغلی

و فرسودگی هیجانی بررسی شد (Golparvar & Mohsenzadeh, 2015). بررسی آنها نشان داده است که رفتارهای انحرافی یعنی رفتارهای عامدانه‌ای که تخطی از قواعد و مقررات سازمانی هستند و موجب آسیب‌رسانی به افراد و سازمان می‌شوند، رابطه استرس شغلی با فرسودگی هیجانی را تعدیل می‌کنند. در واقع پژوهش آنها نشان می‌دهد که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان ممکن است به عنوان یک عامل پیشگیری‌کننده و جبرانی در رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی هیجانی مورد استفاده کارکنان قرار بگیرد.

این بدان معنی است که فرایند استرس و فشار بیشتر از جنبه مثبت آن مورد توجه قرار گرفته است و با اینحال این پرسش همچنان مطرح است که افراد چگونه خود را سالم نگه می‌دارند. موضوع مهم در این زمینه فرایند بهبودی است که به کارکنان اجازه می‌دهد تا برای حفظ و دوباره پر کردن منابع خود تلاش کنند.

از نقطه نظر بهبودی، اینکه کارمند چگونه اوقات فراغت پس از کار خود را می‌گذراند (یعنی زمانی که بهبودی رخ می‌دهد) مسئله‌ای مهم می‌باشد (Sonntag, S, & Geurts, 2009). بهبودی از استرس شغلی ضروری است چرا که اگر بهبودی ناقص باشد، فشارهای عصبی انباشته شده و در طولانی مدت سبب ایجاد مشکلات سلامتی می‌شوند (Meijman & Mulder, 1998).

از منظر نظریه حفظ منابع، بهبودی به این معناست که منابع دوباره تأمین شده و چرخه کمبود منابع و انرژی، متوقف شود. بر طبق نظریه حفظ منابع، افراد می‌کوشند تا منابع خود را کسب، نگهداری، حفظ و افزایش دهند. منابع به عنوان اهداف، ویژگی‌های شخصیتی، شرایط یا انرژی‌هایی هستند که برای افراد ارزشمند می‌باشند و یا به عنوان وسیله‌ای برای کسب این اهداف، ویژگی‌های شخصیتی، شرایط یا انرژی‌ها استفاده می‌شوند. سر و کار داشتن با درخواست‌های شغلی، منابع پر شده افراد در دوران بهبودی را مجدداً تهی می‌سازد (Hobfoll, 1989).

Trougakos and Hideg (2009) بر اساس نظریه Fredrickson (1998) در مورد «مدل هیجانانگیز مثبت» و نظریه Muraven and Baumeister (2000)، در مورد «منابع تنظیمی»، نقش منابع تنظیمی و عاطفی در فرایند بهبودی را مورد بررسی قرار دادند. در بازه زمانی پس از کار، منابع تنظیمی و عاطفی افراد، دوباره شارژ می‌شوند. فعالیت و تجارب بهبودی که منجر به افزایش حالات عاطفی مثبت می‌شوند، منابع عاطفی فرد را بازیابی می‌کنند. بهبودی منابع تنظیمی، از طریق انجام ندادن کارهایی که سبب تحلیل این منابع می‌شود یا از طریق انجام فعالیت‌هایی که فرد تمایل به انجام آنها دارد، امکان پذیر است. Sonntag and Fritz (2007) چهار تجربه را برای اوقات فراغت که در فرایند بهبودی ضروری می‌باشند پیشنهاد داده‌اند که این موارد شامل چهار بعد گسستگی روانی از کار، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل می‌باشند.

گسستگی روانی به یک حالت ذهنی در طول زمان بعد از کار اشاره دارد که با عدم تعهد روانی به کار، مشخص می‌شود. خاموشی ذهنی و روانی، سبب می‌شود از افکار وابسته به شغلی که باعث تهی ساختن بیشتر منابع تنظیمی و عاطفی افراد می‌شود، جلوگیری بعمل آید (Sonnentag & Bayer, 2005). آرمیدگی به تجربیات ذهنی و روانی اشاره دارد که با برانگیختگی پایین همدردی، همراه است و از طریق مداخلات ویژه‌ای (مانند مراقبه و تمارین آرامسازی خاص و همچنین با تجارب روزانه‌ای که فشار زیادی را به شخص وارد نمی‌کند مثل گوش دادن به موسیقی) که جسم و ذهن را آرام می‌کنند، کسب می‌شود (Pelletier, 2004). تجارب تبحری، شامل تجربیاتی می‌شود که با چالش و یادگیری پیوند خورده‌اند. تجارب تبحری، حواس فرد را از تقاضاهای شغلی پرت کرده و فرصت‌هایی را برای کسب منابع جدید (مانند خودکارآمدی) فراهم کرده که اینها هم به نوبه خود به کنرآمدن مؤثر با تقاضاهای شغلی آینده، کمک می‌کنند. نمونه‌های رایج این کارها عبارتند از: ورزش، فعالیت‌های آموزشی، کارهای داوطلبانه (Mojza, Lorenz, Sonnentag & Binnewies, 2010). احساس کنترل، به تجربیات خودمختاری و استقلال در زمان پس از کار اشاره دارد. کنترل این فرصت را به فرد می‌دهد که زمانش را صرف فعالیت‌هایی کند که با علائق شخصی‌اش سازگار می‌باشد و از فعالیت‌هایی که استرس‌زا هستند یا با اهدافش همخوانی ندارند، بکاهد. بنابراین، بازسازی منابع تنظیمی و عاطفی، تسهیل می‌شود (Ryan & Deci, 2000).

تحقیقات گذشته در زمینه بهداشت حرفه‌ای، توجه زیادی را به برنامه‌های مداخلاتی استرس، اختصاص داده‌اند اما بیشتر این برنامه‌ها، بر روی استرس‌های شغلی و پاسخ به این استرس‌ها، متمرکز هستند و پژوهش‌های اندکی بر روی فرایند بهبودی از تقاضاهای شغلی برای جلوگیری از ایجاد استرس پرداخته‌اند (Richardson & Rothstein, 2008). تنها پژوهشی که در پیشینه در این زمینه وجود داشت، پژوهش هان و همکاران (Hahn, Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2011) بود که در آن اثرات برنامه آموزش تجدید قوا بر روی تجارب بهبودی و بهزیستی شغلی، مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل کواریانس، افزایش در تجارب بهبودی را در آزمون پیگیری و پس از آزمون نشان داد. پژوهش حاضر، این شکاف در پیشینه را مورد توجه قرار داده است. بنابراین در ابتدا، این موضوع بررسی خواهد شد که آیا اثرگذاری بر روی تجارب بهبودی کارمندان از طریق برنامه‌های آموزشی ویژه، امکان‌پذیر است و آیا افراد می‌توانند آگاهانه آنها را در خود گسترش بدهند یا خیر.

تا آنجایی که می‌دانیم این پژوهش، نخستین تحقیق در ایران برای بررسی این موضوع می‌باشد. بنابراین، این پژوهش ماهیت تجارب بهبودی را روشن‌تر خواهد کرد. سپس با استفاده از گروه کنترل، ما این امر را که آیا چنین برنامه آموزشی اثرات مثبتی بر روی تجارب بهبودی دارد یا خیر، آزمایش خواهیم کرد. بنابراین این پژوهش نسبت به تحقیقات پیشین که به صورت همبستگی

طراحی شده‌اند، پا را فراتر می‌نهد. به طور کلی، هدف از این پژوهش پاسخ دادن به این سؤال است که آیا آموزش تجدید قوا در اوقات فراغت، بر بهبود تجارب بهبودی کارکنان اثرگذار می‌باشد یا خیر.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع آزمایشی است که در آن از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه استفاده شد. در واقع آموزش تجدید قوا به عنوان متغیر مستقل اعمال می‌گردد تا تأثیر آن بر تجارب بهبودی به عنوان متغیر وابسته تعیین گردد. شرکت‌کنندگان به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند و از هر دو گروه پیش‌آزمون گرفته شد. سپس گروه آزمایش در معرض مداخله آزمایشی قرار گرفت.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان مرد شرکت ملی حفاری اهواز می‌باشد. از میان ۴۰۰۰ پرسنل این شرکت، تعداد ۳۵۱ نفر بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی طبقاتی از بین کارکنان ستادی و غیر ستادی از بخش‌های مختلف سازمان به‌عنوان نمونه آماری اولیه انتخاب شدند. نمره «نیاز به بهبودی» افراد شرکت‌کننده، مبنای نمونه‌گیری قرار گرفت. بر این اساس، میزان نیاز به تجدید قوای کارکنان، با استفاده از پرسشنامه «نیاز برای بهبودی» که توسط Auri و تحلیل داده‌های این پرسشنامه، نمره ۱۲۰ نفر از کارکنان، یک انحراف استاندارد از حد متوسط این آزمون بالاتر بود. از این تعداد، ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه فرض‌آزمایی و ۸۰ نفر به‌عنوان نمونه اعتباریابی پرسشنامه‌ها انتخاب شدند. از ۸۰ پرسشنامه‌ای که بین اعضای نمونه اعتباریابی توزیع شد، ۷۰ پرسشنامه برگردانده شد. نمونه فرض‌آزمایی نیز شامل ۳۰ نفر از کارکنان می‌باشند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده و با همین روش در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) جایگزین شدند. معیارهای ورود در این پژوهش شامل کارکنان اداری مرد با سابقه شغلی بیش از ۴ سال، و معیارهای خروج نیز دارا بودن نیاز به بهبودی بالا می‌شوند.

در این پژوهش برای سنجش متغیرها، از دو پرسشنامه خودگزارش‌دهی استفاده شد. در مرحله غربالگری نمونه‌ها پرسشنامه «نیاز به بهبودی» به کار گرفته شد. مقیاس ۹ آیتمی «نیاز برای بهبودی» که توسط ون ولدھون و برورسن در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است، برای سنجش اثرات کوتاه مدت یک روز کاری، به کار می‌رود. همه آیتم‌هایی که استفاده خواهد شد بر روی زمان بعد از کار متمرکز هستند (مثلاً؛ من معمولاً یک ساعت پس از کار احساس بهبودی دارم) و بر روی مقیاس ۴ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۴ (همیشه) ارزیابی می‌شود. نمرات بالا بیانگر نیاز زیاد برای

بهبودی هستند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ  $0/79$  و به روش تنصیف  $0/77$  می باشد.

در مرحله فرضیه آزمایی از پرسشنامه «تجارب بهبودی» (Sonnentag and Fritz, 2007)، استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۶ آیتم و ۴ خرده مقیاس دارد که عبارتند از: گسستگی روانی از کار (۴ آیتم)، آرمیدگی (۴ آیتم)، تجارب تبحری (۴ آیتم) و احساس کنترل در طول زمان پس از کار (۴ آیتم). هر آیتم دارای یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد. Sonnentag and Fritz (2007) پایایی کلی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ  $0/85$  و برای تعیین پایایی ۴ تکنیک بهبودی، ضرایب آلفای زیر را به دست آوردند: گسستگی روانی ( $\alpha = 0/84$ )، آرمیدگی ( $\alpha = 0/85$ )، تجارب تبحری ( $\alpha = 0/79$ ) و احساس کنترل ( $\alpha = 0/85$ ). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه تجارب بهبودی به ترتیب از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف  $0/83$  و  $0/89$  و خرده مقیاس های گسستگی روانی  $0/71$  و  $0/88$ ، آرمیدگی  $0/68$  و  $0/74$ ، تجارب تبحری  $0/62$  و  $0/63$  و احساس کنترل  $0/77$  و  $0/78$  می باشد. ساننتگ و فریتز (۲۰۰۷) برای بررسی اعتبار سازه مقیاس تجارب بهبودی از تحلیل عوامل تأییدی استفاده نمودند. چهار تحلیل عوامل تأییدی بر روی چهار مدل با یک تا چهار عامل صورت گرفت. آماره‌های برازش مربوط به مدل چهار عاملی ( $\chi^2 = 317/15$ ,  $df = 98$ ,  $CFI = 0/97$ ,  $NNFI = 0/97$ ,  $GFI = 0/92$ ,  $RMSEA = 0/07$ ) برازش بیشتری را نشان دادند و تمامی ماده‌ها، دارای بار عاملی بالا و معناداری بودند ( $p < 0/001$ ).

پس از انتخاب نمونه تحقیق (گروه آزمایش و کنترل) پرسشنامه‌های مربوط به متغیرهای پژوهش در مرحله پیش آزمون بر روی هر دو گروه اجرا گردید. سپس مداخله مورد نظر (آموزش تجدید قوا) بر روی گروه آزمایش اجرا شد و پس از مداخله آموزشی نیز پس آزمون ها به اجرا درآمد. دستور کار و بسته آموزشی که در این پژوهش مورد استفاده گردید در سال ۲۰۱۱ توسط Hahn, Binnewies, Sonnentag, & Mojza در دانشگاه مونستر آلمان طراحی شده است. تعداد جلسات این بسته آموزشی ۱۰ جلسه ۲ ساعته بود که در ۵ هفته برگزار شد.

## یافته ها

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود، میانگین و (انحراف معیار) کارکنان در مرحله پیش آزمون برای گروه آزمایش به ترتیب برای متغیر تجارب بهبودی  $35/2$  ( $6/72$ ) و در پس آزمون  $27/7$  ( $7/47$ ) می باشد و در مرحله پس آزمون برای گروه آزمایش به ترتیب  $31/3$  ( $8/73$ ) و  $31/1$  ( $8/19$ ) می باشد.

**جدول ۱.** میانگین و انحراف معیار تجارب بهبودی و خرده مقیاس ها آن در پیش آزمون و پس آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	گروه آزمایش				گروه کنترل			
	پیش آزمون		پس آزمون		پیش آزمون		پس آزمون	
	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
تن آرامی	۲/۹۸	۹/۲	۲/۸۱	۷/۱	۳/۰۱	۸/۷	۳/۲۷	۸/۴
تجارب تبحری	۱/۲۸	۹/۹	۲/۲۶	۷/۶	۱/۶۸	۹/۱	۱/۵۶	۹
گسستگی روانی	۲/۹۲	۸/۱	۲/۹۴	۶/۷	۳/۰۵	۶/۸	۲/۹۴	۶/۷
احساس کنترل	۲/۶۵	۸	۲/۳۸	۶/۳	۳/۳۵	۶/۷	۳/۱۱	۷
تجارب بهبودی	۶/۷۲	۳۵/۲	۷/۴۷	۲۷/۷	۸/۷۳	۳۱/۳	۸/۱۹	۳۱/۱

استفاده از تحلیل کوواریانس، نیازمند رعایت چند مفروضه اصلی و مهم می باشد. به همین منظور برای اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه های اصلی تحلیل کوواریانس را برآورد می کنند، به بررسی آنها پرداخته می شود. این مفروضه ها شامل بهنجار بودن، همگنی ماتریس کواریانس، همگنی واریانس‌ها و همگنی شیب های رگرسیون می باشد. براساس آزمون باکس که برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبوده است، شرط همگنی ماتریس کواریانس به درستی رعایت شده است ( $P=0/59$ ,  $F=0/84$ ,  $BOX=9/97$ ). آزمون لوین برای آرمیدگی ( $P=0/69$ )، تجارب تبحری ( $P=0/08$ )، گسستگی روانی ( $P=0/64$ ) و احساس کنترل ( $P=0/43$ ) معنادار نبود، بنابراین شرط برابری واریانس‌های بین گروهی رعایت شده است.

مقدار F تعامل کوواریت‌ها (پیش آزمون‌ها) و متغیرهای وابسته (پس آزمون‌ها) در سطوح عامل در متغیرهای گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل در سطح  $0/01$  معنی دار شد. بنابراین، مفروضه همگنی رگرسیون برقرار نمی باشند، به همین منظور تحلیل کواریانس قابل اجرا نبوده و به جای آن بر روی نمرات تفاضل پیش آزمون و پس آزمون متغیرهای وابسته، تحلیل واریانس صورت گرفت.

**جدول ۲.** نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیری بر روی نمرات تفاضل پیش آزمون و پس آزمون متغیرهای وابسته

شاخص آزمون	مقدار	نسبت F	درجه آزادی	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	اندازه اثر
اثر پیلایی	۰/۵۸	۸/۴۴	۴	۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸

۰/۵۸	۰/۰۰۰۱	۲۵	۴	۸/۴۴	۰/۴۳	لامبدای ویلکز
۰/۵۸	۰/۰۰۰۱	۲۵	۴	۸/۴۴	۱/۳۵	اثر هتلینگ
۰/۵۸	۰/۰۰۰۱	۲۵	۴	۸/۴۴	۱/۳۵	بزرگترین ریشه روی

بر اساس جدول ۲، اثر گروه بر ترکیب نمرات تفاضل متغیرهای وابسته (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) در دو گروه آزمایش و گواه معنادار است ( $P > ۰/۰۰۱$ )،  $F = ۸/۴۴$ ، لامبدای ویلکز =  $۰/۴۳$ ). بر این اساس می‌توان بیان داشت که دست کم در یکی از ابعاد تجارب بهبودی در پس‌آزمون بین دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد. لذا سطوح معناداری آزمون‌های فوق قابلیت استفاده از تحلیل واریانس را بر روی نمرات تفاضل را مجاز می‌شمارد. ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که ۵۸ درصد تفاوت دو گروه بر روی متغیر تجارب بهبودی مربوط به مداخله آزمایشی است.

جدول ۳ نتایج تحلیل آنوا بر روی میانگین نمره‌های تفاضل ابعاد تجارب بهبودی

اندازه اثر	سطح معنی‌داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	خرده مقیاس‌ها
۰/۲۳	۰/۰۰۷	۸/۳۹	۲۴/۳۰	۱	۲۴/۳۰	تن آرامی
۰/۳۹	۰/۰۰۰۱	۱۷/۸۱	۳۶/۳۰	۱	۳۶/۳۰	تجارب تبحری
۰/۲۸	۰/۰۰۲	۱۱/۱۳	۱۲/۰۳	۱	۱۲/۰۳	گسستگی روانی
۰/۳۷	۰/۰۰۰۱	۱۶/۵۸	۳۰/۰۰	۱	۳۰/۰۰	کنترل

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که بین گروه‌های آزمایش و کنترل در تفاضل پیش‌آزمون و پس‌آزمون تن آرامی ( $p < ۰/۰۰۷$ )، تجارب تبحری ( $p < ۰/۰۰۰۱$ )، گسستگی روانی ( $p < ۰/۰۰۲$ )، و کنترل ( $p < ۰/۰۰۰۱$ ) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین آموزش تجدید قوا باعث افزایش ابعاد تجارب بهبودی (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) در کارکنان می‌شود.



## بحث

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش تجدید قوا روی تجارب بهبودی (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) کارکنان مرد شرکت ملی حفاری ایران بوده است. یافته های این پژوهش نشان داد که نمرات گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل کارکنانی که در کلاس های آموزشی شرکت کرده اند، نسبت به گروه کنترل در پس آزمون افزایش یافته است. این یافته ها با نتایج حاصل از مطالعات قبلی همسو می باشد (Sonnetag et al, 2009; Sonnetag et al, 2007; Sonnetag et al, 2011). ارتقاء تجارب بهبودی شرکت کنندگان در کلاس آموزشی با این فرض ما که شرکت کنندگان می توانند یاد بگیرند چگونه زمان پس از کارشان را مدیریت کنند تا از استرس ها و تقاضاهای شغلی رهایی یابند، همخوان بود. شرکت کنندگانی که در کلاس های آموزشی تجدید قوا شرکت نمودند یاد گرفتند که چگونه از نیرو و منابعشان در مواجهه با کمبود نیروی بالقوه یا حقیقی حفاظت کنند و چگونه منابع و نیروهای جدید در زمان پس از کار کسب کنند. به عنوان مثال، چگونه به اهدافی مانند خودکارآمدی، داشتن مهارت، آرامش جسمی و روانی و احساس شایستگی که سبب تقویت نیروها می شود دست یابند (Hobfoll, 1989). دستیابی به چنین منابعی شرکت کنندگان را قادر ساخت تا در مواجهه با کمبود منابع و نیرو، کمتر صدمه ببینند و همچنین فرصت سرمایه گذاری برای کسب منابع بیشتری را به دست آورند. علاوه بر این، شرکت کنندگان یاد گرفتند که چگونه اوقات فراغتشان را بر اساس علائق و خواسته هایشان، سازماندهی کنند. بنابراین، آن ها می توانند از تجربیات منفی که ممکن است منجر به عاطفه منفی شود، اجتناب کرده (Gable, Reis & Elliot, 2000) و فرصت هایی برای برآورده کردن نیازهای اساسی شان در مورد استقلال و شایستگی، فراهم کنند. به عنوان مثال، دنبال کردن فعالیت هایی مانند ورزش و یا شرکت در امور خیریه، می تواند احساس شایستگی را در فرد افزایش دهد. چنین تجربیات روزانه ای از احساس شایستگی و استقلال، دارای رابطه معکوس با عاطفه منفی می باشد (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan, 2000).

همچنین نتایج پژوهش ما نشان داد که سطح کنترل افراد در طول زمان پس از کار، توسط آموزش های ویژه ای که به افراد داده می شود، بالاتر می رود. آموزش تجدید قوا به شرکت کنندگان کمک می کند تا گزینه های مختلف را برای کنترل بیشتر بر روی زمان پس از کارشان، شناسایی کنند، به عنوان مثال، با شناسایی و حذف فعالیت هایی که ضروری نیستند. کاهش دادن چنین فعالیت هایی، زمان کافی برای فعالیت های مفیدی که احساس کنترل فرد را افزایش می دهند، باقی می گذارد. آموزش تجدید قوا، احساس کنترل ادراک شده را از طریق تمرکز بر روی انتخاب هایی که فرد دارد، افزایش می دهد. بنابراین، آگاه شدن از اهداف و انتخاب های یک شخص در طول آموزش

تجدید قوا، گزینه‌هایی که انتخاب نموده را برجسته‌تر کرده و بنابراین تجربه ذهنی کنترل را ارتقاء می‌دهد. از طرف دیگر، انجام تن آرامی پس از کار، سبب شد که تنش های جسمی و متعاقب آن تنش های روانی شرکت کنندگان کاهش یافته و حالات عاطفی مثبت در فرد افزایش پیدا کند که اینها هم به نوبه خود منابع عاطفی افراد را دوباره کامل می‌کنند. (Ryan, Patrick, Deci & Williams, 2008).

تحقیق حاضر مانند هر تحقیق دیگری در حوزه علوم انسانی و اجتماعی محدودیت‌هایی دارد. این تحقیق تنها روی کارکنان مرد شرکت ملی حفاری ایران انجام شد و باید از تعمیم نتایج آن به کارکنان زن و کارکنان سازمان های دیگر جانب احتیاط را رعایت کرد. پیشنهاد می‌شود تاثیر آموزش تجدید قوا روی سایر پیامدهای سازمانی مانند عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و اشتیاق شغلی بررسی شود.

## References

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagstrom, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Chichester, UK: John Wiley & Sons. Sweden.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 365-375.
- Dianatnasab, M., Javidi, H. & Baqoli, H. (2014). The role of mediating job stress in the relationship between psychological capital and employee job performance. *Journal of Psychological Methods and Models*, 15, 75-100.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319
- Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Personality and Social Psychology*, 78, 1135-1149.
- Golparvar, M., Abedini, M. & Shahangi, H. (2014). The role of belief in a just and unfair world in the relationship between burnout and occupational stress with immoral behaviors: the development of a theory in Iran. *Journal of Psychological Methods and Models*, 15, 103-117.
- Golparvar, M. & Mohsenzadeh, S. (2015). Preventive function (compensatory) of deviant behaviors in relation to occupational stress with emotional exhaustion. *Journal of Psychological Methods and Models*, 22, 79-100
- Hahn, V.C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E.J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Occupational Health Psychology*, 16, 202-216.
- Härmä, M. (2006). Work hours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 32(6), 502-514.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. [Three decades of working conditions. Results of working condition surveys 1977–2008.] Helsinki: Tilastokeskus.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1017–1021.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. d. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2, 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Occupational Health Psychology*, 15, 60–74.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126, 247–259.
- Pelletier, C. L. (2004). The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis. *Music Therapy*, 41, 192–214.
- Pulkkinen, L., Nurmi, J.-E., & Kokko, K. (2002). Individual differences in personality goals in mid-thirties. In L. Pulkkinen & A. Caspi (Eds.), *Paths to successful development: Personality in the life course*. (pp. 331–352). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419–435.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Occupational Health Psychology*, 13, 69–93.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). Facilitating health behavior change and its maintenance: Interventions based on self-determination theory. *The European Health Psychologist*, 10, 2–5.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of organizational behavior*, 25, 293-315.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery. In S. Sonnentag, P. Perrewe, & D. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well*

being (Current perspectives on job-stress recovery, Vol. 7, pp. 1-36). Bingley, England: Emerald Group Publishing Limited.

- Trougakos, J. P., & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), Current perspectives in job stress recovery. Research in organizational stress and well-being (7, 37-84). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.

- Van Veldhoven, M., & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the "need for recovery scale". Occupational and Environmental Medicine, 60, 3-9.

- Ylostalo, P., & Jukka, P. (2008). Työbarometri. Lokakuu 2008. Ennakkotietoja. [Barometer of working conditions. October 2008. Foreknowledge.] Helsinki: Työja elinkeinoministeriö.