رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۵، شماره پیاپی ۱۱۰، مرداد ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(5), 2025

اثربخشی برنامه همیاری کارکنان بر پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی

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

محدثه رجبی
دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
فریبرز باقری (نویسنده مسئول)
دانشیار گروه روان شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
حسین اسکندری
استاد گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران.
محمد عسگری
دانشیار گروه سنجش و اندازه گیری، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران.

Mohaddeseh Rajabi
Phd Student of Psychology, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Fariborz Bagheri *
Associate Professor, Department of Psychology, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
f.bagheri@sriau.ac.ir
Hossein Eskandari
Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
Mohammad Asgari
Associate Professor, Department of Evaluating and Measuring, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی برنامه همیاری کارکنان بر پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی انجام گردید. روش پژوهش حاضر، نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون – پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان یکی از شرکت‌های مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران مپنا در سال ۱۴۰۳ بودند. ۴۸ نفر، به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در ۲ گروه ۲۴ نفری (گروه آزمایش و گواه) جایگذاری شدند. از آزمون مجموعه نتایج محل کار (WOS، لنوکس و همکاران، ۲۰۱۰) و همچنین پروتکل پنج جلسه‌ای (پروتکل ۵ جلسه‌ای، هر هفته یک جلسه و هر جلسه ۵ ساعت) برنامه همیاری کارکنان برای مداخله استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که با کنترل اثر پیش آزمون بین میانگین پس آزمون پریشانی در محل کار و رضایت از زندگی در دو گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد (p<۰/۰۰۱). از یافته‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که برنامه همیاری کارکنان منجر به کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت از زندگی کارکنان می‌شود.

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

Abstract

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

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

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت : آذر ۱۴۰۳** | **پذیرش: دی ۱۴۰۳** | **ویرایش نهایی: مرداد ۱۴۰۴**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

مقدمه

محیط کار امروز، محیطی رقابتی با فعالیت‌های زیاد و پیچیده و تحت فشار برای دستیابی به اهداف مالی است (پوترا و علی[1]، ۲۰۲۲). بسیاری از پژوهش‌ها در مدیریت منابع انسانی بر این نکته تأکید می‌کنند که کارکنان یک سازمان باارزش‌ترین دارایی آن هستند (دسا[2] و همکاران ۲۰۲۰)؛ همان‌طور که نیروی کار و بازار رشد کرده است، تقاضاها از کارگر نیز افزایش‌یافته است که درنهایت بر سلامت جسمی و روانی کارگر تأثیر می‌گذارد (بانکینز[3] و همکاران، ۲۰۲۴). درحالی‌که اثرات اختلالات روانی بر سلامت و بهره‌وری مدت‌هاست دست‌کم گرفته‌شده است، سازمان بهداشت جهانی و سازمان بین‌المللی کار اکنون مشکلات سلامت روان را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در بیماری و ناتوانی در سراسر جهان می‌شناسند (کیلووی[4] و همکاران، ۲۰۲۳). تخمین‌ها نشان می‌دهد که از هر ده کارگر، یک نفر دچار افسردگی بالینی می‌شود که آن‌قدر جدی است که نیاز به مرخصی از کار داشته باشد و استرس محل کار با تقاضاهای شغلی بالاتر مرتبط است (روسادو سولومون[5] و همکاران، ۲۰۲۳). در طول چند دهه گذشته، مطالعات نشان داده است که فشارهای محل کار منبع اصلی استرس برای بزرگ‌سالان در ایالات‌متحده است (کادورت و اگنو[6]، ۲۰۱۷). در ایران بر اساس آخرین پیمایش ملی در سال ۱۳۹۹، شیوع اختلالات روانی ۳۳/۶ درصد محاسبه شد، اما شیوع اختلالات روانی در جامعه کار و تولید بر اساس آخرین پیمایش کشوری در حدود ۶۱/۵ درصد است (دماری و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در دوران زندگی کاری که تأثیرات منفی بر سلامت روان کارکنان می‌گذارد، پریشانی در محل کار[7] است (زمیر[8] و همکاران، ۲۰۲۲). پریشانی در محل کار به وضعیتی اشاره دارد که در آن کارکنان به دلیل عوامل مختلف، مانند فشارهای روانی، بار کاری زیاد، عدم حمایت از سوی مدیریت، یا محیط کار نامناسب، دچار استرس و تنش‌های روانی می‌شوند (دودک[9] و همکاران، ۲۰۱۹). این وضعیت می‌تواند ناشی از عوامل داخلی مثل روابط میان فردی، عدم توافق با مدیران، یا عوامل خارجی مانند شرایط اقتصادی و نوسانات بازار باشد (بنتلی[10] و همکاران، ۲۰۲۱). این پریشانی امکان دارد به تدریج به یکی از مسائلی تبدیل شود که نه تنها بر عملکرد شغلی فرد تأثیر می‌گذارد، بلکه کیفیت زندگی شخصی و اجتماعی او را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل مرتبط با پریشانی در محل کار می‌توانند به تدریج به کاهش رضایت شغلی منجر شوند. کارکنانی که در معرض استرس‌های مداوم قرار دارند، ممکن است از انگیزه و انرژی کمتری برای انجام کارهای خود برخوردار شوند (آناسوری[11] و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش تولید و کارایی، نارضایتی و حتی فرسودگی شغلی گردد که به تبع آن، سلامت روانی کارکنان را تهدید می‌کند. در نهایت، این استرس‌ها ممکن است به مشکلات جسمی نظیر سردرد، مشکلات گوارشی و اختلالات خواب منجر شوند (نیلسن[12] و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند پریشانی در محل کار می‌تواند بر روابط اجتماعی و خانوادگی کارکنان تأثیر منفی بگذارد. افراد مضطرب ممکن است تمایل کمتری برای برقراری ارتباط با خانواده و دوستان داشته باشند و این می‌تواند به انزوا و احساس تنهایی منجر شود. همچنین، این افراد ممکن است نتوانند به خوبی از عهده مسئولیت‌های روزمره برآیند و این مسئله می‌تواند به کاهش کیفیت زندگی خانوادگی منجر شود (جی[13] و همکاران، ۲۰۲۴).

از عوامل روان‌شناختی دیگر که نقش مهمی در زندگی کارکنان دارد، رضایت از زندگی[14] است (مرت[15] و همکاران، ۲۰۲۲). رضایت از زندگی به احساس کلی فرد از خوشبختی و خرسندی در مورد جنبه‌های مختلف زندگی‌اش اشاره دارد. این مفهوم شامل ارزیابی شخصی فرد از کیفیت زندگی‌اش در حوزه‌هایی مانند کار، روابط اجتماعی، سلامت، سرگرمی و ارزش‌های شخصی است (کایوپ[16] و همکاران،

1 Putra & Ali
2 Desa
3 Bankins
4 Kelloway
5 Rosado-Solomon
6 Cadorette & Agnew
7 workplace distress
8 Zamir
9 Dodek
10 Bentley
11 Anasori
12 Nielsen
13 Jie
14 life satisfaction
15 Mert
16 Cayupe

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

۲۰۲۳). رضایت از زندگی نه تنها به احساس خوشبختی مرتبط است، بلکه می‌تواند بر سلامت روان و جسم نیز تأثیرات قابل توجهی داشته باشد. افرادی که از زندگی خود رضایت دارند، معمولاً دیدگاه مثبت‌تری نسبت به چالش‌های زندگی و فشارهای روزمره دارند و با انزوا و افسردگی کمتری مواجه می‌شوند (دانگ[1] و همکاران، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برای کارکنان، رضایت از زندگی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی و رضایت کاری آن‌ها داشته باشد. افرادی که از زندگی خود راضی هستند، بیشتر احتمال دارد که در محل کار خود تولید و کارایی بالاتری داشته باشند (سامسارام و بسکاران[2]، ۲۰۲۳). این افراد تمایل دارند با انگیزه بیشتری کار کنند و روابط بهتری با همکاران و مدیران خود برقرار کنند. همچنین، رضایت از زندگی می‌تواند به افزایش خلاقیت و ابتکار در محیط کار منجر شود که به نفع سازمان و پیشرفت آن خواهد بود (میشرا و بهارتی[3]، ۲۰۲۳). علاوه بر این، رضایت از زندگی به سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز کمک می‌کند. افرادی که از زندگی خود رضایت دارند، معمولاً سبک زندگی سالم‌تری را دنبال می‌کنند، از قبیل تغذیه مناسب، فعالیت‌های بدنی منظم و خواب کافی. این مسائل می‌تواند به کاهش استرس و افزایش قدرت مقابله با چالش‌های زندگی و کار منجر شود (چیونگ[4] و همکاران، ۲۰۲۲).

در این راستا، سازمان‌ها باید به ایجاد محیط کار حمایتی و ارائه فرصت‌هایی برای بهبود کیفیت زندگی کارکنان توجه کنند؛ زیرا این امر می‌تواند نه تنها به کاهش پریشانی در محل کار و افزایش رضایت کارکنان کمک کند بلکه به بهبود عملکرد کلی سازمان نیز منجر شود. یکی از راه‌هایی که کارفرمایان به کارکنان خود در جهت کمک‌های بهداشتی و روانی ارائه می‌کنند، از طریق برنامه‌های کمک به کارکنان است (تتریک[5] و همکاران، ۲۰۲۴). برنامه همیاری کارکنان[6] برنامه‌هایی هستند که توسط کارفرما حمایت می‌شوند با هدف کمک به کارکنان با مشکلات شغلی و یا شخصی که ممکن است بر عملکرد کاری و رفاه عمومی آن‌ها تأثیر بگذارد. برنامه همیاری کارکنان هزینه‌های ناشی از غیبت، بهره‌وری، عملکرد و جابجایی را کاهش می‌دهد (جوزف[7] و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین برنامه همیاری کارکنان در طیف وسیعی از کشورهای سراسر جهان پذیرفته‌شده‌اند که نشان داده است حداقل از سه منظر افزایش ارزش سرمایه‌گذاری سازمان در نیروی کار، پرداختن به هزینه‌های انجام کسب‌وکار و کاهش ریسک‌های تجاری پشتیبانی ارائه می‌دهند (آتریج[8]، ۲۰۲۲). برای هر سه حوزه، تمرکز حیاتی برنامه همیاری کارکنان را می‌توان به‌عنوان بهبود پتانسیل کارکنان و کاهش مسائل منفی سلامت رفتاری تعیین کرد (فارمان[9] و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این شواهد حاصل از مطالعات مختلف در زمینه‌ی سلامت رفتاری، مزایای برنامه همیاری کارکنان را بر بهره‌وری تائید می‌کند (سانگ و بیکر[10]، ۲۰۱۹). افزایش بهره‌وری کار می‌تواند باعث کاهش استرس کاری در بین کارکنان و مدیران شود و کارکنان را برای ارضای خواسته‌های کارفرمایان نگه می‌دارد (اکپانگ[11]، ۲۰۱۵). اگرچه برنامه همیاری کارکنان به‌طور فزاینده‌ای توسط کارفرمایان در بیش از ۷۰ سال گذشته مورد استفاده قرارگرفته‌اند، اما در سایر مناطق جهان خارج از آمریکای شمالی، برنامه همیاری کارکنان به اندازه‌ای که در حدود ۲۰ سال گذشته فعال بوده، محصولی بالغ نیست (اتریج، ۲۰۱۹). در بسیاری از نقاط جهان، این مفهوم که یک کارفرما حتی باید درگیر مسائل سلامت شخصی یا روانی کارکنان شود به چالش کشیده شده است (میناردِ[12]، ۲۰۱۸). در سال ۲۰۱۶، ارائه‌دهنده بین‌المللی برنامه همیاری کارکنان نظرسنجی را برای تعیین تعداد فروشندگان خارجی برنامه همیاری کارکنان در جهان انجام داد. او در مجموع ۸۳۹ مرکز برنامه همیاری کارکنان را شناسایی کرد که از این تعداد، تقریباً ۷۰ ٪ در ایالات‌متحده مستقر بودند و حدود ۲۵۰ فروشنده مختلف برنامه همیاری کارکنان در خارج از ایالات‌متحده فعالیت می‌کنند (اتریج و همکاران، ۲۰۱۷).

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

1 Dong
2 Samtharam & Baskaran
3 Mishra & Bharti
4 Cheung
5 Tetrick
6 employee assistance program
7 Joseph
8 Attridge
9 Farman
10 Song & Baicker
11 Ekpang
12 Maynard

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

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

روش

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

ابزار سنجش

آزمون مجموعه نتایج محل کار[1] (WOS): این آزمون توسط لنوکس[2] و همکاران در سال ۲۰۱۰ ساخته شد که شامل ۲۰ سوال و چهار خرده مقیاس عدم حضور در محل کار؛ دلبستگی شغلی؛ رضایت از زندگی و پریشانی در محل کار است. شیوه نمره‌گذاری بر اساس مقیاس لیکرت از کاملا مخالفم (۱) تا کاملا موافقم (۵) است (شارار و دیلاپ[3]، ۲۰۱۷). پایایی به روش آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش لنوکس و همکاران (۲۰۱۰) برای عدم حضور در محل کار (۰/۹۰)، دلبستگی شغلی (۰/۷۴)، رضایت از زندگی (۰/۷۶)، پریشانی در محل کار (۰/۹۰) به دست آوردند. روایی همزمان این ابزار با معیار رفتار انتخابی احساس غمگینی برای عدم حضور در محل کار، دلبستگی شغلی، رضایت از زندگی و پریشانی در محل کار به ترتیب ۰/۱۸، ۰/۱۲-، ۰/۵۳- و ۰/۴۷ به دست آمد (لنوکس و همکاران، ۲۰۱۰). روایی این ابزار در پژوهش حاضر بررسی گردید. تجزیه و تحلیل آزمون مجموعه نتایج محل کار میزان بالایی از روایی محتوا با ضریب کاپا ۰/۵ را نشان داد. آیتم‌های درون پرسشنامه بسیار مرتبط با سازه‌هایی هستند که قرار بود اندازه‌گیری کنند و شاخص روایی محتوا مقدار ۰/۹۸ نشان داده شد. در پژوهش حاضر پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای مؤلفه عدم حضور در محل کار (۰/۹۲)، دلبستگی شغلی (۰/۸۵)، رضایت از زندگی (۰/۹۴)، پریشانی در محل کار (۰/۹۲) و نمره کل (۰/۸۱) به دست آمد.

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

1 Workplace Outcome Suite
2 Lennox
3 Sharar & DeLapp

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

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

جدول ۱. پروتکل پنج جلسه‌ای برنامه همیاری کارکنان

عنوان آموزش	اهداف	محتوا	مدت‌زمان
خودآگاهی	شناخت توانمندی‌ها، ارزش‌ها، انتخاب و تصمیم‌گیری، آگاهی از رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها، ارتقای انگیزه درونی	۱-مقدمه‌ای بر خودآگاهی ۲- شناخت توانمندی‌ها و ضعف‌ها (پنجره جوهری) ۳- شناخت ارزش‌های زندگی در ۶ حوزه ۴- انواع انتخاب و عوامل اثرگذار بر آن ۵- آشنایی باانگیزه بیرونی و انگیزه درونی ۶- راهکارهای ارتقای انگیزه درونی	۵ ساعت
مدیریت هیجانات	شناخت هیجانات، تنظیم هیجانات، بهبود مکانیسم‌های مقابله‌ای	۱- آموزش و معرفی هیجان؛ ۲- شناسایی و نام‌گذاری و برچسب‌زنی به هیجانات؛ ۳- تمایز میان هیجانات مختلف و شناسایی هیجانات مشکل‌آفرین؛ ۴ - توضیح در مورد فرایند بیولوژیکی ایجاد هیجان و شناسایی هیجان در حالات مختلف فیزیکی و روان‌شناختی؛ ۵- عوامل موفقیت در تنظیم هیجان و اثرگذاری هیجان بر کارکرد؛ ۶- آموزش مهارت‌های خودآگاهی هیجانی، بیان هیجانی، شناخت هیجانات و احساسات خود و دیگران	۵ ساعت
ارتباط مؤثر	آشنایی با انواع ارتباط، تقویت توانایی‌های ارتباط کلامی، غیرکلامی، نوشتاری، بهبود تعاملات و کاهش تعارضات بین فردی	۱-آموزش و معرفی ارتباط ۲- شناخت انواع ارتباط (کلامی، غیرکلامی، نوشتاری)۳- شنود مؤثر و تکنیک‌های گوش فعال ۴- انواع سبک ارتباطی (منفعل، پرخاشگرت، جراتمند) ۵- انواع روش‌های حل تعارض	۵ ساعت
مدیریت زمان	ارتقای مهارت‌ها و تکنیک‌های لازم برای مدیریت کارآمد زمان، اولویت‌بندی وظایف افزایش بهره‌وری	۱-مقدمه‌ای بر مدیریت زمان (درک ارزش زمان، ارزیابی عادات فعلی، شناسایی اتلاف وقت) ۲- تنظیم هدف (روش SMART) ۳- تکنیک‌های اولویت‌بندی (ماتریس آیزنهاور) ۴- برنامه‌ریزی و زمان‌بندی ۵- غلبه بر اهمال‌کاری ۶- تکنیک‌های مواجه با وقفه (حفظ تمرکز)	۵ ساعت
فرسودگی شغلی	شناخت علائم فرسودگی، مدیریت وظایف، شناخت عوامل فرسودگی	۱-شناخت علائم فرسودگی شغلی ۲- شناخت عوامل ایجادکننده ۳- اجرای تکنیک‌های ذهن آگاهی (تنفس، اسکن بدن، حواس پنج‌گانه) ۴- ارتقای تاب‌آوری	۵ ساعت

یافته ها

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

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

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

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

قبل از انجام تحلیل‌های آماری، پیش‌فرض‌های آماری مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا پیش‌فرض شاپیرو_ویلک مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن نشان داد که سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش هم در گروه آزمایش و هم در گروه گواه معنادار نیستند (p>۰/۰۵) (جدول ۲). بنابراین این نتایج حاکی از برقراری مفروضه نرمال بودن در تمام متغیرها در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش و گواه است. همچنین پیش‌فرض آماری همسانی واریانس‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن نشان داد مقدار معنی داری در تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض همسانی واریانس‌ها در تمام متغیرها تأیید می‌شود. علاوه بر این، نتایج بررسی مفروضه همگنی شیب رگرسیون برای متغیرهای پژوهش در گروه آزمایش و گواه نشان داد که مقدار معنی داری آماره F در دو متغیر بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض همگونی ضریب رگرسیون تأیید شد. همچنین به‌منظور بررسی پیش فرض یکسانی ماتریس کوواریانس متغیرهای وابسته از آزمون M باکس استفاده شد که نتایج آزمون معنادار نبود ($M\text{-}Box$ = ۵/۴۲، F = ۱/۷۲، p>۰/۰۵) و می‌توان گفت تفاوت بین کوواریانس‌ها معنادار نیست و پیش‌فرض برابری کوواریانس متغیرهای وابسته به‌منظور انجام تحلیل کوواریانس چند متغیره رعایت شده است.

جدول ۳. نتایج مربوط به شاخص های اعتباری تحلیل کواریانس چندمتغیری متغیرهای پژوهش

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

نتایج شاخص های اعتباری تحلیل کوواریانس چند متغیری در جدول ۳ نشان می‌دهد که اثر گروه بر ترکیب متغیرهای وابسته معنی دار است (۰/۱۸۶ = لامبدای ویلکز، ۹۴/۱۲ = F، ۰/۰۰۱ > p) که نشانگر تفاوت معنی دار بین گروه آزمایش و گواه در نمرات متغیرهای وابسته است. در ادامه نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیری برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای متغیرهای پژوهش

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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

رضایت از زندگی	۴/۴۲	۴۴	۰/۱۰۱

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

بحث و نتیجه‌گیری

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

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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

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

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

منابع

دماری، ب؛ یعقوبی، ح؛ دولتشاهی، ب؛ احمدی پیشکوهی، م؛ اسماعیلی، ا؛ ظفر، م؛ و المدنی، ح. (۱۳۹۹). پیمایش ملی وضعیت سلامت روان کارکنان مراکز صنعتی و تولیدی ایران. *سلامت کار ایران*، ۱۷(۱)، https://www.sid.ir/paper/527300/fa

Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *The Service Industries Journal*, *40*(1-2), 65-89. https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1589456

Attridge, M., DeLapp, G. P., Herlihy, P. A., Ihnes, P., Jacquart, M., Lennox, R., ... & Sharar, D. A. (2017). Comparing improvement after EAP counseling for different outcomes and clinical context factors in over 16,000 EAP cases worldwide. https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/7171

Attridge M. (2019). A Global Perspective on Promoting Workplace Mental Health and the Role of Employee Assistance Programs. *American journal of health promotion: AJHP*, *33*(4), 622–629. https://doi.org/10.1177/0890117119838101c

Attridge, M. (2022). *Update on EAP Market and Research*. http://hdl.handle.net/10713/18981

Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research andpractice. *Journal of Organizational Behavior*, *45*(2), 159-182. https://doi.org/10.1002/job.2735

Bentley, T. A., Teo, S. T. T., Nguyen, D. T. N., Blackwood, K., Catley, B., Gardner, D., Forsyth, D., Bone, K., Tappin, D., D'Souza, N., & Port, Z. (2021). Psychosocial influences on psychological distress and turnover intentions in the workplace. *Safety Science*, *137*, Article 105200. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105200

Cadorette, M., & Agnew, J. (2017). Mental Health in the Workplace. *Workplace health & safety*, *65*(9), 448. https://doi.org/10.1177/2165079917716188

Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1066321. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321

Cheung, T., Graham, L. T., & Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*, *212*, 108783. https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.108783

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

Desa, N. M., Asaari, M. H. A. H., & Yim, C. L. (2020). Human resource management practices and job satisfaction among courier service provider employees. *International Journal of Asian Social Science*, *10*(6), 327-338. https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.106.327.338

Dodek, P. M., Norena, M., Ayas, N., & Wong, H. (2019). Moral distress is associated with general workplace distress in intensive care unit personnel. *Journal of critical care*, *50*, 122–125. https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2018.11.030

Dong, X., Huang, F., Shi, X., Xu, M., Yan, Z., & Türegün, M. (2023). Mediation Impact of Physical Literacy and Activity Between Psychological Distress and Life Satisfaction Among College Students During COVID-19 Pandemic. *SAGE open*, *13*(1), 21582440231162503. https://doi.org/10.1177/21582440231162503

Ekpang, P. U. (2015). Counselling for effective work performance: a way for service improvement. *Department of Educational Foundations, Guidance and Counselling, Faculty of Education University of Calabar, Calabar OSR Journal of Humanities and Social Science*, *20*(3), 39-43. https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.1353613.V1

Employee Assistance Professionals Association. (2006). EAPA standards and professional guidelines for employee assistance programs–Addendum: Toward the standardization of employee assistance measures. *Arlington, VA: EAPA. Suggested Citation for this Research Note: Attridge, M., Amaral, T., Bjornson, T., Goplerud, E., Herlihy, P., McPherson, T., Paul R., Routledge, S., Sharar, D., Stephenson, D., & Teems, L.(2009). Utilization of EAP services. EASNA Research Notes*, *1*(5).

Farman, T. M., Tuzlukaya, Ş., & Boduroğlu, E. (2020). Can Employee Assistance Program be a solution for improving workplace health? A case of Turkey. *International Journal of Health Management and Tourism*, *5*(1), 19-31. https://doi.org/10.31201/ijhmt.677922

Jie, Y., Mokhtar, D., & Abdullah, N. A. (2024). The relationship between workplace bullying and family functioning: A systematic review. *Plos one*, *19*(9), e0310300. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0310300

Joseph, B., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2018). Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *27*(1), 1–15. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1374245

Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*(1), 363-387. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527

Lennox, R. D., Sharar, D., Schmitz, E., & Goehner, D. B. (2010). Development and validation of the Chestnut Global Partners Workplace Outcome Suite. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *25*(2), 107–131. https://doi.org/10.1080/15555241003760995

Mert, I. S., Sen, C., & Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, *51*(7), 2215-2232. https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0116

Mishra, N., & Bharti, T. (2023). Exploring the nexus of social support, work-life balance, and life satisfaction in hybrid work scenario in learning organizations. *The Learning Organization*, 31(1), 27-47. https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0099

Maynard, J. (2018). World of EAP Column: EAP in France–Growing savoir faire. *J Employee Assist*, *48*(2), 22-23. https://doi.org/10.1177/0890117119838101c

Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., & Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *International archives of occupational and environmental health*, *93*(1), 43–53. https://doi.org/10.1007/s00420-019-01463-y

Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (literature review of human resource management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *3*(3), 420-431. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1168

Rosado-Solomon, E. H., Koopmann, J., Lee, W., & Cronin, M. A. (2023). Mental health and mental illness in organizations: A review, comparison, and extension. *The Academy of Management Annals*, *17*(2), 751–797. https://doi.org/10.5465/annals.2021.0211

Samtharam, S. R., & Baskaran, S. (2023). Work-life integration and workplace flexibility on life satisfaction, work productivity, and organization commitment: Contextual study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *13*(2), 1276-1289. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13- i2/16340

Sharar, D. A., & DeLapp, G. P. (2017). EAPs can and do achieve positive workplace outcomes. http://hdl.handle.net/10713/6376

Song, Z., & Baicker, K. (2019). Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial. *JAMA*, *321*(15), 1491–1501. https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307

Tetrick, L. E., Quick, J. C. E., Ford, M. T., & Fisher, G. G. (2024). *Handbook of occupational health psychology* (pp. xiii-709). American Psychological Association.

Zamir, A., Tickle, A., & Sabin-Farrell, R. (2022). A systematic review of the evidence relating to disclosure of psychological distress by mental health professionals within the workplace. *Journal of Clinical Psychology*, *78*(9), 1712-1738. https://doi.org/10.1002/jclp.23339

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.66224/Rooyesh.14.5.8]