

اثربخشی برنامه‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی

سیما پری‌زاده^۱، کیومرث بشلیده^{۲*}، نسرين ارشدی^۳، بهرام پیمان‌نیا^۴

۱. دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۲. استاد گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استاد گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۴. استادیار گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره هفتم، شماره بیست و پنجم، بهار ۱۴۰۴، صفحات ۱۲۳-۱۰۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی بود. این پژوهش از نوع شبه آزمایشی بود که در آن از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون-پیگیری سه‌ماهه با دو گروه آزمایش و یک گروه کنترل استفاده گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان صف مرد یک شرکت صنعتی در اهواز بود که از این تعداد ۶۰ نفر با روش در دسترس انتخاب و به روش گمارش تصادفی در سه گروه آزمایش ۱ (آموزش ذهن آگاهی)، آزمایش ۲ (آموزش هوش هیجانی) و گروه کنترل گمارده شدند. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه‌های رفتار شهروندی ایمن (هافمن، مورگسون و گراس، ۲۰۰۳) و تعادل کار-زندگی (وونگ و کو، ۲۰۰۹) بودند که در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری روی هر سه گروه اجرا شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل کوواریانس و آزمون تعقیبی بنفرونی در نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که آموزش‌ها به‌طور معنی‌داری بر افزایش رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی اثربخش بوده‌اند ($p < 0/01$) و آموزش ذهن آگاهی اثربخشی بیش‌تری نسبت به آموزش هوش هیجانی بر تعادل کار-زندگی ($p < 0/05$) دارد؛ اما در زمینه‌ی رفتار شهروندی ایمنی بین دو روش آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$)؛ با توجه به نتایج پژوهش می‌توان از آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی جهت ارتقای رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی استفاده کرد. **واژه‌های کلیدی:** آموزش ذهن آگاهی، آموزش هوش هیجانی، تعادل کار-زندگی، رفتار شهروندی ایمنی.

مقدمه

در سال‌های اخیر عواملی همچون پیشرفت فن‌آوری، ورود ابزارها و تجهیزات جدید، استفاده از فرآیندهای پیچیده در دماها و فشارهای بیش‌تر و فرسودگی تأسیسات قدیمی باعث افزایش حوادث شغلی در صنایع وابسته به نفت از جمله شرکت گاز شده است. حوادث شغلی از جمله موانع مهم در تولید و بهره‌وری و همچنین یکی از جدی‌ترین عوامل تهدیدکننده سلامتی کارکنان، جامعه، محیط‌زیست و اقتصاد است (کمپرتی، دمیچلا و بالدیسون^۱، ۲۰۱۸). از این رو، در این صنایع پیش‌گیری از حوادث شغلی به موضوعی اساسی و مهم در ارتقای ایمنی و سلامت شغلی تبدیل شده است. در ایران، رتبه دوم علت نقص عضو و مرگ‌ومیر کارکنان و رتبه سوم در جهان؛ به دلیل حوادث و آسیب‌های شغلی در محیط کار است (ایزدی، امینیان و اسماعیلی^۲، ۲۰۱۹). افزون‌بر این سازمان بین‌المللی کار^۳ هزینه آسیب‌ها، بیماری‌ها و حوادث در محیط کار را چهار درصد تولید ناخالص ملی برآورد کرده است (آلالی، براکمن، وان هک و عبدالوهاب^۴، ۲۰۱۸). اطلاعات سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ نشان داد که سالانه ۳۸۰ هزار کارگر به علت حوادث شغلی فوت می‌کنند و ۳۷۴ میلیون کارگر از حوادث شغلی غیرکشنده آسیب می‌بینند (تریلو کابلو، مارتینز- روجاس، کاریلو- کاستریلو و روبیو- رومرو^۵، ۲۰۲۱؛ ما، لوسک، تان، پارک، آلهیومیدی و کلارک^۶، ۲۰۲۲؛ او، سان و لی^۷، ۲۰۲۲). با کاهش حوادث شغلی، یک کار امن برای کارکنان ایجاد می‌شود که این امر موجب نجات زمان، افزایش بهره‌وری و کارایی، بهبود خدمات و ارتقای سلامت و رفاه کارکنان می‌شود. علاوه‌بر این‌ها، با کاهش حوادث و آسیب‌های شغلی؛ پرداخت غرامت به کارکنان توسط کارفرمایان کاهش پیدا می‌کند و نیازی نیست که کارکنان برای گرفتن غرامت، ساعت‌ها زمان و انرژی خود را به هدر دهند (انسلین، گونکالوس، انسلین، دوترا و لانگارای^۸، ۲۰۲۲). عوامل مختلفی وجود دارد که می‌توانند میزان آسیب‌ها و حوادث شغلی را تا حد زیادی کاهش دهند از جمله این عوامل عبارت‌اند از رفتارهای شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی.

رفتار شهروندی ایمنی، نوعی رفتار ایمنی فردی است که شرایط کلی ایمنی محل کار را موردحمایت قرار می‌دهد و فراتر از رعایت ایمنی است (مینگ و چان^۹، ۲۰۲۰؛ لی، فنگ، یان جوآن و ریوی^{۱۰}، ۲۰۱۷). در پژوهش‌های جدید رفتار شهروندی ایمنی به دو دسته تقسیم شده‌اند؛ دسته اول، رفتارهای پیش‌گیرانه هم‌چون ارائه ایده‌های تازه برای ایمنی و دسته دوم، رفتارهای اجتماعی مثل کمک به همکاران برای ایجاد یک کار ایمن‌تر می‌باشد (کویین، جیا، لو، لیو، لان، یو و لی^{۱۱}، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران، ۲۰۱۷؛ ژانگ، ژایی، مینگ، وانگ و ژو^{۱۲}، ۲۰۲۰). توجه به محرک‌های انگیزشی هر دو نوع رفتار شهروندی ایمنی با اهمیت است چون احتمال دارد

1 - Comberti, Demichela, & Baldissoni

2 - Izadi, Aminian, & Esmaeili

3 - International Labour Organization (ILO)

4 - Alali, Braeckman, Van Hecke, & Abdel Wahab

5 - Trillo Cabello, Martínez-Rojas, Carrillo-Castrillo, & Rubio-Romero

6 - Ma, Lusk, Tan, Parke, Alhumaidi, & Clark

7 - Oh, Son, & Lee

8 - Ensslin, Gonçalves, Ensslin, Dutra, & Longaray

9 - Meng & Chan

10 - Li, Fengb, YongJuan, & Rui

11 - Qin, Jia, Lu, Lio, Lan, You, & Li

12 - Zhan, Zhai, Meng, Wang, & Zhou

توسط روش‌های مختلف حمایتی و تشویقی تقویت شوند. عدم همکاری و مشارکت کارکنان منجر می‌شود که به‌طور مداوم شاهد بروز حوادث شغلی متعدد بود که در برخی موارد این مسئله باعث بروز پیامدهای منطقه‌ای و کشوری می‌شود (تینگ، لی، چن و چانگ^۱، ۲۰۲۰). شواهد نشان می‌دهد که امروزه باید برای رفع مشکلات مربوط به رفتارهای نایمن به موضوع رفتارهای شهروندی ایمنی توجه شود. دستیابی به رفتار شهروندی ایمنی تا حد بسیار قابل توجهی مسئله بروز رفتارهای نایمن و همچنین شرایط مخاطره‌آمیز را به‌طور توأم رفع می‌نماید. این رفتارها اثر مثبتی روی نتایج عملکرد ایمنی دارد (بویرال و پایله^۲، ۲۰۱۲). رفتار شهروندی ایمنی برای هر سازمانی مطلوب است زیرا با متغیرهای مهمی از جمله ایمنی، مسائل زیست محیطی و نگهداری سیستم و بهره‌وری در ارتباط است (اوزتورک^۳، ۲۰۱۰).

تعادل کار- زندگی به معنای ارزیابی کارکنان از توانایی‌هایشان جهت انجام و مدیریت اثربخش وظایف اصلی خود در نقش‌های شخصی، خانوادگی و شغلی است. تعادل کار- زندگی بیش‌تر مربوط به صرف زمانی برای خانواده است تا صرف امور شخصی (له، نیومن، منزیس، ژنگ و فرملیس^۴، ۲۰۲۰). تعادل کار- زندگی تنها مختص کار یا محیط غیرکاری نیست بلکه حاصل ارزشیابی شناختی از میزان تقاضاهای تحقق‌نیافته هر بخش است (ایراوانتو، نوویانتی و رز^۵، ۲۰۲۱). وجود تعادل کار- زندگی مزایای زیادی را به دنبال دارد؛ از جمله این که مشارکت در نقش‌های چندگانه از کارکنان در برابر تأثیرات تجارب نامطلوب در تمام نقش‌ها حمایت می‌کند (براق، تیمس، چان، هاوکس و راسمیوسن^۶، ۲۰۲۰). در پژوهشی نشان داده شد که تعادل کار- زندگی ضعیف باعث افزایش آسیب‌ها و حوادث شغلی و درد اسکلتی عضلانی می‌شود؛ بنابراین بهبود تعادل کار- زندگی ممکن است بروز آسیب‌ها و حوادث شغلی و اتومبیلی و درد اسکلتی عضلانی را در بین کارگران کاهش دهد (آن و همکاران، ۲۰۲۰). از دیگر عوارض عدم تعادل کار- زندگی عبارت‌اند از تسلط کار بر خانواده، کاهش کیفیت زندگی، اثرات منفی روی سلامتی، کاهش کیفیت عملکرد و نظایر این‌ها (شی و وانگ^۷، ۲۰۲۲).

با در نظر گرفتن پیامدهای نامطلوبی که عدم انجام رفتارهای شهروندی ایمنی و عدم تعادل کار- زندگی برای کارکنان، خانواده آنان، ایمنی و بهداشت محیط کار و بهره‌وری سازمان دارد؛ قرار داشتن متغیرهای فوق‌الذکر در کیفیت و شرایط مطلوب بسیار حائز اهمیت است.

یکی از مداخلاتی که می‌تواند منجر به افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی افراد شود و همچنین می‌تواند باعث تنظیم هیجان، ایجاد رفتارهای ایمنی و رفتارهای شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی گردد، ذهن‌آگاهی است. ذهن‌آگاهی از جمله مداخله‌های تازه‌ای است که تحت عنوان درمان نسل سوم شناختی- رفتاری شناخته شده است که می‌تواند بر مسائل روان‌شناختی کارکنان مؤثر باشد

1 - Ting, Lee, Chen, & Chang

2 - Boiral & Paille

3 - Öztürk

4 - Le, Newman, Menzies, Zheng, & Fermelis

5 - Irawanto, Novianti, & Roz

6 - Brough, Timms, Chan, Hawkes, & Rasmussen

7 - Shi & Wang

(بوستوک، کراسول، پراثر و استپتو^۱، ۲۰۱۹). ذهن آگاهی به هوشیاری درونی گفته می‌شود که شخص در لحظه نسبت به اعمال و افکار خود، آگاهی داشته باشد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۵). ذهن آگاهی مبتنی بر سه مؤلفه است که عبارت‌اند از اجتناب از قضاوت، افزایش آگاهی و بودن در زمان حال و به افراد کمک می‌کند تا فعالیت‌های رفتاری، شناختی و فیزیولوژیکی خود را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. آگاهی لحظه به لحظه از وضعیت‌های فیزیکی، هیجانات و افکار منجر می‌شود تا افراد بیاموزند که خود را کنترل کنند و از افکار خود آیند رها شوند (نجاتی، ظهرالدین، افروخته، رحمانی و هویدا^۲، ۲۰۱۵). بر اساس نتایج برخی از پژوهش‌ها، ذهن آگاهی در افزایش رفتار شهروندی ایمنی (رنسل، کیورکیوریتو، گراسیالرین و مارکو^۳، ۲۰۲۱) و بهبود تعادل کار-زندگی (آلثامر، ریس، بک، بک و میچل^۴، ۲۰۲۱؛ سخاوات، آرورا و سثی^۵، ۲۰۲۲؛ موهارانی^۶، ۲۰۲۳) بسیار تأثیرگذار است.

هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که به افراد کمک می‌کند تا هیجانات را در مورد خود و دیگران تشخیص داده و تنظیم کنند. در سال ۲۰۱۷ گلמן^۷ بیان کرد که هوش هیجانی دارای پنج مؤلفه است که عبارت‌اند از خودآگاهی یا آگاهی از خویشتن، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی. هوش هیجانی در محل کار پیش‌بینی‌کننده مهمی برای موفقیت شغلی است و در ایجاد روابط کاری و خانوادگی مطلوب بسیار کمک‌کننده است (راد، آرتود دی، راماسوامی و هاوس^۸، ۲۰۱۷؛ ساهو، سیا، میشر و یلسون^۹، ۲۰۲۲). بنا بر باور گلמן (۲۰۰۶) افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند در ایجاد ارتباط و حل تعارض با سایرین در محیط کار موفق‌تر هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی (دیوگر و مک کراری^{۱۰}، ۲۰۲۱) و تعادل کار-زندگی (تاکونگ، لاتپ و آپوی^{۱۱}، ۲۰۲۱؛ شیلجا و جایاسانکارا پراس^{۱۲}، ۲۰۱۷؛ ناز، احمد و بتول^{۱۳}، ۲۰۲۱؛ رنگاراجانا و ابیرامی^{۱۴}، ۲۰۲۳؛ مالک و دیو^{۱۵}، ۲۰۲۳؛ امینی مقدم، منظری توکلی، سلاجقه و شکوه، ۱۴۰۱) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با توجه به این که افراد بیش‌تر زمان خود را در محیط‌های کاری سپری می‌کنند می‌بایست آنان توانش‌های شغلی لازم را داشته باشند تا از بروز معضلات شغلی که در زندگی افراد تأثیرگذار است جلوگیری کنند. به دلیل اهمیت بحث ایمنی در صنایع وابسته به نفت از جمله شرکت گاز که از صنایع مهم ایران هستند؛ در این پژوهش به متغیرهایی توجه شده است که طبق پژوهش‌های انجام‌شده در صورت وجود می‌توانند باعث کاهش آسیب‌ها، حوادث شغلی و دیگر معضلات سازمانی شوند. پژوهش حاضر می‌تواند بسیاری

¹ - Bostock, Crosswell, Prather, & Steptoe

² - Nejati, Zahiroddin, Afrookhteh, Rahmani, & Hoveida

³ - Renecle, Curcuruto, Gracia, & Marcoa

⁴ - Althammer, Reis, Beek, Beck, & Michel

⁵ - Shekhawat, Arora, & Sethi

⁶ - Muharrani

⁷ - Golman

⁸ - Rode, Arthaud-Day, Ramaswami, & Howes

⁹ - Sahoo, Sia, Mishra, & Wilson

¹⁰ - Dugger, & McCrory

¹¹ - Takong, Latip, & Apoi

¹² - Shylaja & Jayasankara Pras

¹³ - Naz, Ahmad, & Batool

¹⁴ - Rangarajana & Abirami

¹⁵ - Malik & Dave

از خلاءهای پژوهشی گذشته را پر کند که جزو نوآوری‌های این پژوهش محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر، استفاده از گروه گواه این مسئله را که آیا چنین برنامه‌های آموزشی اثرات مثبتی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار زندگی دارد یا خیر روشن نمود؛ بنابراین این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های گذشته که به صورت همبستگی انجام شدند یا را فراتر گذاشته است و باعث درک بهتر رابطه علی میان ذهن آگاهی و هوش هیجانی با متغیرهای وابسته این پژوهش می‌گردد. ازجمله خلاءهای پژوهشی گذشته عبارت‌اند از این که به متغیرهایی هم‌چون رفتار شهروندی ایمنی توجه بسیار کمی شده است و تنها تعداد کمی پژوهش در مورد رفتار شهروندی ایمنی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. در ایران تاکنون تأثیر هیچ نوع برنامه آموزشی روی ارتقای رفتارهای شهروندی ایمنی بررسی نشده و در خارج تنها در دو پژوهش، در یکی تأثیر آموزش هوش هیجانی و در دیگری تأثیر ذهن آگاهی روی ارتقای رفتار شهروندی ایمنی انجام شده است. در این پژوهش برای اولین بار در ایران تأثیر برنامه آموزش هوش هیجانی و ذهن آگاهی روی رفتارهای شهروندی ایمنی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در داخل و خارج از کشور پژوهش‌های زیادی در مورد تعادل کار- زندگی انجام شده است اما تاکنون هیچ پژوهشی در ایران انجام نشده که در آن اثربخشی آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی روی این متغیر انجام شود. بررسی پیشینه‌ی پژوهشی نشان داد که ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتارهای شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی تأثیر معناداری دارند اما هنوز مشخص نیست که کدام یک از این مداخلات در طول زمان اثربخشی بیش‌تر و پایدارتری دارند؛ بنابراین، خلأ پژوهشی دیگر در زمینه‌ی مداخلات روان‌شناختی، مقایسه‌ی اثربخشی برنامه‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی است. پژوهش حاضر در تلاش است که خلاءهای پژوهشی گذشته را تا حدودی برطرف نماید. از این رو، مهم‌ترین مسئله‌ی پژوهشی حاضر، پاسخ به این سؤال است که آیا روش‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی تأثیر معناداری دارند؟ و آیا بین اثربخشی و پایداری این دو روش آموزشی بر متغیرهای وابسته‌ی ذکر شده تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر؟ در واقع فرض ما بر این بود که مشارکت در این کار پژوهشی نه تنها ذهن آگاهی و هوش هیجانی شرکت‌کنندگان را بهبود می‌دهد بلکه رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار زندگی نیز را ارتقا می‌دهد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع شبه آزمایشی^۱ با طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون^۲ و یک مرحله پیگیری سه‌ماهه با گروه گواه^۳ بود. جامعه آماری مورد نظر شامل تمامی کارکنان صف یک شرکت صنعتی در اهواز در سال ۱۴۰۱ بود که این تعداد برابر با ۸۰۰ نفر بود. از بین جامعه آماری ۶۰ نفر به روش در دسترس انتخاب^۴ و به روش گمارش تصادفی در سه گروه آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی و گروه گواه جایگزین شدند. ملاک‌های ورود به این پژوهش عبارت بودند از ۱- ابراز تمایل و رضایت آگاهانه از مشارکت در کار پژوهشی، ۲- عدم دریافت هرگونه مداخله یا آموزش به‌غیر از مداخلات پژوهش حاضر، ۳-

^۱ - quasi-experimental

^۲ - pretest-posttest design

^۳ - control group

^۴ - available sampling method

دارا بودن حداقل تحصیلات دیپلم، ۴- داشتن سابقه کاری بیش از ۲ سال و ۵- شرکت منظم در جلسات آموزشی. ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از: ۱- عدم شرکت بیش از یک جلسه توسط کارکنان، ۲- ایجاد مشکلات جسمانی که بر حالات افراد تأثیرگذار باشند و ۳- گرفتار شدن کارکنان به مشکلاتی از قبیل سوگ و تغییر رده‌شغلی آنان.

پس از انتخاب شرکت‌کنندگان هر سه گروه، از آنان پیش‌آزمون گرفته شد و سپس گروه ذهن آگاهی در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و گروه هوش هیجانی نیز در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مداخله دریافت نمودند (جدول ۱) و گروه گواه نیز هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. پس از پایان دوره‌های آموزشی گروه‌های آزمایش، از هر سه گروه پس‌آزمون گرفته شد و پس از گذشت سه ماه از هر سه گروه آزمون پیگیری به عمل آمد.

ابزار سنجش

پرسشنامه رفتار شهروندی ایمنی^۱: در این پژوهش جهت سنجش رفتار شهروندی ایمنی از پرسشنامه استاندارد ۲۷ سؤالی هافمن، مورگسون و گراس^۲ در سال ۲۰۰۳ استفاده شد. رفتار شهروندی ایمنی در دو بُعد رفتارهای ایمنی پیشگیرانه و اجتماعی اندازه‌گیری شدند (هافمن و همکاران، ۲۰۰۳). دو مورد از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از برای آموزش روش‌های ایمنی به کارکنان جدید تا آن‌جا که بتوانم کمک می‌کنم، تمام تلاشم را می‌کنم تا مراقب ایمنی سایر همکارانم باشم و در جلسات ایمنی شرکت می‌کنم و به سایر کارکنان توصیه می‌کنم که از مقررات و روش‌های کاری ایمن پیروی کنند. در این پرسشنامه از مقیاس ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) استفاده شد. در پژوهش حاضر برای سنجش اعتبار سازه این پرسشنامه از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. آماره‌های برازش مربوط به این الگو یعنی $X^2 = 30/613$ ، $X^2/df = 1/576$ ، $CFI = 0/96$ ، $IFI = 0/96$ ، $RMSEA = 0/08$ نشان دادند که الگو دارای برازش خوبی است. برای بررسی پایایی این مقیاس نیز از روش‌های تنصیف اسپیرمن-براون و آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۹ به دست آمدند.

پرسشنامه تعادل کار-زندگی^۳: در تحقیق حاضر از پرسشنامه تعادل کار-زندگی وونگ و کو (۲۰۰۹) که شامل ۲۶ سؤال و ۷ مؤلفه است استفاده شد. مؤلفه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از زمان کافی فراغت از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار-زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعات کاری. هر ماده با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) رتبه‌بندی شدند. دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از برای خواب زمان کافی دارم و من بعد از کار احساس پراثری بودن دارم (جوادی نوده، ۱۳۹۹). در پژوهش حاضر برای سنجش اعتبار سازه پرسشنامه تعادل کار-زندگی از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد. آماره‌های برازش مربوط به این الگو ($RMSEA = 0/09$ ، $IFI = 0/94$ ، $CFI = 0/94$ ، $X^2/df = 1/58$ ، $X^2 = 50/476$) نشان داد که این پرسشنامه از برازش

^۱ - safety citizenship behavior questionnaire

^۲ - Hofmann, Morgeson, & Gerras

^۳ - work-life balance questionnaire

مناسبتی برخوردار است. برای بررسی پایایی این مقیاس نیز از روش‌های تصنیف اسپیرمن- براون و آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۹ به دست آمدند.

جدول ۱. خلاصه جلسات آموزشی تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی کولن و بیریتو پونس (۲۰۱۵)

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
۱	تمرین و آشنایی بدنی	معطوف کردن توجه به فعالیت‌های روزمره و بدن با حالات حضور ذهن
۲	آگاهی تنفسی و آگاهی از احساسات	آرام کردن ذهن از طریق شمارش تنفسی و توجه به احساساتی که به شیوه‌ای بدون قضاوت به وجود می‌آیند.
۳	آگاهی تنفسی و آگاهی از افکار	تمرین مجدد بدن و تنفس و تشویق افراد به آگاهی از افکاری که در آنان ایجاد می‌شود.
۴	بخشش	بررسی عواملی که بخشیدن را دشوار می‌کنند، راهانی از طریق بخشش خود و مراقبه بخشش خود
۵	آگاهی از تنفس، افکار و حالات ذهنی	شروع جلسه با آگاهی از تنفس و گسترش حوزه آگاهی به افکار و احساسات و سپس اضافه کردن دستورالعمل‌هایی برای رساندن ذهن آگاهی به حالات و هیجانات
۶	مهربانی	بحث در مورد فواید مهربانی و تأثیر آن بر بدن، ذهن و روابط با دیگران و وارد کردن احساسات عشق و مهربانی به تعاملات روزانه
۷	آگاهی از تنفس، افکار و حالات ذهنی	مرور مجدد تمرینات جلسه پنج و نحوه ادامه آن برای زندگی
۸	رحم و شفقت- دلسوزی	توضیح مفهوم شفقت‌ورزی به خود، روش‌های افزایش خودشفقت‌ورزی، ارائه تمرین و مراقبه عشق و محبت با تمرکز بر خودشفقت‌ورزی

اعتباریابی برنامه آموزشی تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی (MBEB) کولن و بیریتو پونز (۲۰۱۵)

برای بررسی اعتبار برنامه‌ی آموزشی تعادل هیجانی مبتنی بر ذهن آگاهی، پرسشنامه‌ای پنج سؤالی در خصوص صحت برنامه آموزشی در قالب سؤالات بله/خیر تهیه شد. هم‌چنین دو ارزیاب سؤالات پرسشنامه را بررسی کردند. سپس ضریب توافق^۱ بین پاسخ دو ارزیاب محاسبه شد و مقدار آن ۰/۸۴۳ به دست آمد.

جدول ۲. خلاصه جلسات آموزشی هوش هیجانی مبتنی بر الگوی توانایی مایر، کاروسو و سالوی (۲۰۱۶)

جلسه	اهداف	محتوا و تکالیف
۱	تعریف هیجان و خودآگاهی	معرفی، ارائه توضیحاتی در مورد هدف برگزاری، روش اجرا، تعداد جلسات و قوانین دوره، تعریف و شرح خودآگاهی و درک هیجانات.
۲	آشنایی با انواع هیجانات	توضیح فواید خودآگاهی و درک هیجانات خود و دیگران
۳	آشنایی با هیجانات دیگران، هوش و کاربردهای آن	توضیح در مورد این‌که توجه به حالات هیجانی دیگران و آگاهی در مورد تأثیر آن‌ها بر رفتارهایشان منجر می‌شود که دیگران بهتر درک شوند.
۴	راه‌های افزایش هوش هیجانی	توضیح در مورد این‌که توانش تنظیم هیجان کمک می‌کند تا یاد بگیریم هیجانات را در چه سطحی نگه داریم که بهترین کارکرد را داشته باشد.
۵	توسعه توانش‌های هوش هیجانی	آموزش توانش‌های مهارگری هیجان و اجتناب از تعارض
۶	خودانگیزی و استفاده از آن	آموزش چگونگی ایجاد خودانگیزی در خود و استفاده هیجانی انگیزش در دیگران
۷	توانش‌های هیجانی خود و دیگران	آموزش توانش‌های اجتماعی و چگونگی مدیریت هیجانات خود و دیگران
۸	آماده‌سازی گروه و خاتمه جلسات	جمع‌بندی مطالب ارائه شده

اعتباریابی برنامه آموزشی هوش هیجانی مبتنی بر الگوی توانایی مایر، کاروسو و سالوی (۲۰۱۶)

برای بررسی اعتبار برنامه‌ی آموزشی هوش هیجانی مبتنی بر الگوی توانایی، پرسشنامه‌ای پنج سؤالی در قالب سؤالات بله/خیر، در رابطه با اعتبار این برنامه‌ی آموزشی طراحی گردید و دو ارزیاب سؤالات این پرسشنامه را مورد بررسی قراردادند. در نهایت، ضریب توافق بین پاسخ دو ارزیاب محاسبه گردید و مقدار آن برابر با ۰/۸۱۵ به دست آمد.

روش اجرا

به منظور اجرای این پژوهش، کُد مصوبه اخلاق به شرح IR.SCU.REC.1402.024 از سوی کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه شهید چمران اهواز دریافت گردید. هم‌چنین پیش از اجرای پژوهش مجوزهای لازم برای ورود به جامعه‌ی مورد مطالعه از شرکت صنعتی مورد نظر دریافت گردید و با همکاری مسئولین مربوطه نیز هماهنگی‌های لازم جهت اجرای پژوهش صورت گرفت. پس از انتخاب نمونه تحقیق (گروه‌های آزمایشی و گواه)، پژوهشگر نخست به معرفی خود و کار پژوهشی مربوطه پرداخت و سپس در مورد

¹ - coefficient of agreement

اهمیت پژوهش، نحوه‌ی پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه‌ها و دوره آموزشی توضیحاتی ارائه داد. از آنجایی که اخلاق در پژوهش بر اصل امانت‌داری تأکید می‌کند؛ محقق این اطمینان‌خاطر را به شرکت‌کنندگان داد که پاسخ‌های آنان به سؤالات محرمانه خواهند ماند، بدین خاطر از آنان درخواست کرد تا به سؤالات پرسشنامه‌ها با دقت، حوصله و صداقت پاسخ دهند. هم‌چنین اهداف این پژوهش برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و درنهایت با موافقت آنان برای مشارکت، از آنان پیش‌آزمون به‌عمل آمد و پرسشنامه‌های مربوط به متغیرهای پژوهش بین هر سه گروه توزیع شد. پس از اجرای پرسشنامه‌ها، به گروه‌های آزمایشی توضیحات لازم درباره زمان و مکان برگزاری جلسات آموزشی ذهن آگاهی و هوش هیجانی داده شد. سپس مداخلات موردنظر (آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی) روی گروه‌های آزمایشی اجرا شد؛ بدین نحو که گروه ذهن آگاهی در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و گروه هوش هیجانی نیز در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای مداخله دریافت نمودند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. پس از پایان مداخله آموزشی نیز از گروه‌ها پس‌آزمون گرفته شد و بعد از گذشت سه ماه از هر سه گروه آزمون پیگیری به‌عمل آمد. بعد از جمع‌آوری داده‌ها، نتایج در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی؛ میانگین و انحراف معیار جهت ارائه‌ی اطلاعات توصیفی استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز برای بررسی پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف اسپیرمن- براون، برای سنجش روایی آن‌ها از تحلیل عوامل تأییدی و به‌منظور بررسی اثرات آزمایشی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری از تحلیل کوواریانس چند متغیری^۱ و تحلیل کوواریانس تک متغیری^۲ استفاده گردید. هم‌چنین برای این‌که به‌طور دقیق مشخص شود که در مراحل پس‌آزمون و پیگیری میان کدامیک از سه گروه (آموزش ذهن آگاهی، آموزش هوش هیجانی و گواه) در متغیرهای وابسته تفاوت معنادار وجود دارد از آزمون تعقیبی^۳ بنفرونی^۴ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نیز نرم‌افزارهای SPSS- 24^۵ و Amos- 24^۶ مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌ها

نمونه‌ی پژوهش حاضر شامل ۶۰ شرکت‌کننده بود که میانگین و انحراف معیار سن آنان در گروه آموزشی ذهن آگاهی به‌ترتیب برابر با ۳۷ و ۶/۱۴، میانگین و انحراف معیار سن آنان در گروه آموزشی هوش هیجانی به‌ترتیب برابر با ۳۹/۵ و ۶/۹۷، میانگین و انحراف معیار سن آنان در گروه گواه به‌ترتیب برابر با ۳۹ و ۶/۴۵، میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت شرکت‌کنندگان در گروه آموزشی ذهن آگاهی به‌ترتیب برابر با ۱۵/۵۲۵ و ۹/۷۴۰، میانگین و انحراف استاندارد سابقه خدمت در گروه آموزشی هوش هیجانی به‌ترتیب برابر با ۱۳/۶۴۷ و ۸/۰۶ و میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت شرکت‌کنندگان در گروه گواه نیز به‌ترتیب برابر با ۱۲/۵۲۵ و ۷/۷۲ بود. در هر سه گروه، شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی بیش‌ترین فراوانی و شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر کم‌ترین فراوانی را به خود اختصاص دادند.

^۱ - Multivariate analysis of covariance

^۲ - Univariate analysis of covariance

^۳ - Post Hoc tests

^۴ - Bonferroni

۵- بسته آماری برای علوم اجتماعی: Statistical Package for the Social Sciences

۶- تحلیل ساختارهای همزمان: Analysis of Moments Structures

در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار نمرات رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گزارش شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری گروه‌های آزمایش و گواه

شاخص	گروه	مرحله	میانگین	انحراف معیار
متغیر	آموزش ذهن آگاهی	پیش‌آزمون	۱۲/۳۴	۲/۱۶
		پس‌آزمون	۱۴/۴۷	۲/۷۱
		پیگیری	۱۴/۵۶	۲/۸۵
رفتار شهروندی ایمنی	آموزش هوش هیجانی	پیش‌آزمون	۱۱/۷۰	۲/۰۴
		پس‌آزمون	۱۴/۲۳	۲/۱۹
		پیگیری	۱۴/۸۳	۲/۹۸
	کنترل	پیش‌آزمون	۱۳/۲۵	۲/۳۸
		پس‌آزمون	۱۳/۴۲	۲/۶۰
		پیگیری	۱۳/۰۱	۲/۲۰
	آموزش ذهن آگاهی	پیش‌آزمون	۸۱/۳۹	۶/۱۴
		پس‌آزمون	۹۵/۶۳	۶/۱۷
		پیگیری	۹۴/۷۱	۶/۲۳
تعادل کار- زندگی	آموزش هوش هیجانی	پیش‌آزمون	۷۳/۲۴	۵/۶۸
		پس‌آزمون	۹۰/۵۸	۶/۰۳
		پیگیری	۹۱/۴۸	۶/۴۱
	کنترل	پیش‌آزمون	۷۲/۴۷	۶/۵۱
		پس‌آزمون	۷۳/۸۶	۶/۳۹
		پیگیری	۷۳/۵۵	۶/۴۴

به‌منظور اجرای تحلیل کوواریانس باید چند پیش‌فرض اصلی برقرار باشد، از این‌رو، مفروضه‌های آن توسط محقق مورد بررسی قرار گرفتند. این پیش‌فرض‌ها عبارت‌اند از بهنجار بودن، همگنی ماتریس کوواریانس، همگنی واریانس‌ها و همگنی شیب‌های رگرسیون. آزمون باکس^۱ برای متغیرهای رفتار شهروندی ایمنی ($F=۰/۸۳$, $p=۰/۳۶$) و تعادل کار- زندگی ($F=۰/۷۳$, $p=۰/۷۱$)، معنادار نبود، از این‌رو می‌توان بیان داشت که شرط همگنی ماتریس کوواریانس به‌درستی رعایت شده است. آزمون لوین^۲ نیز برای رفتار شهروندی ایمنی ($p=۰/۶۴$) و تعادل کار- زندگی ($p=۰/۷۸$) معنادار نبود پس در نتیجه شرط برابری واریانس‌های بین‌گروهی نیز رعایت گردیده است. مقدار F تعامل پیش‌آزمون‌ها و پس‌آزمون‌ها در سطوح عامل در متغیرهای رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی در سطح $۰/۰۱$ نیز معنادار نشد؛ از این‌رو مفروضه همگنی رگرسیون نیز برقرار می‌باشد. با توجه به این‌که پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس به‌درستی رعایت شده‌اند پس در نتیجه تحلیل کوواریانس قابل اجرا می‌باشد. در جدول ۴ نتایج کلی تحلیل کوواریانس چندمتغیری گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج کلی تحلیل کوواریانس چند متغیری

نام آزمون	مقدار	فراوانی	درجه آزادی فرضیه‌ها	خطای درجه آزادی	سطح معناداری	اندازه اثر
اثر بین‌گروهی ^۳	۰/۹۲۸	۳۰/۷۱	۴	۱۲۷	۰/۰۰۱	۰/۷۸۴
لامبدا ویلکز ^۴	۰/۰۶۷	۳۴/۵۹	۴	۱۳۲	۰/۰۰۱	۰/۸۹۱
اثر هاتلینگ ^۵	۱۳/۷۱	۴۰/۰۹	۴	۱۲۸	۰/۰۰۱	۰/۹۲۲

۱ - Box test

۲ - Levene's test

۳ - Pillai's Trace

۴ - Wilks' Lambda

۵ - Hotelling's Trace

۰/۸۸۳	۰/۰۰۱	۶۳	۲	۶۴/۱۲	۸/۹۳	بزرگ‌ترین ریشه خطا ^۱
-------	-------	----	---	-------	------	---------------------------------

براساس نتایج جدول ۴، نتایج هر چهار آزمون اثر پیلایی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه خطا نشان داد که متغیر مستقل (روش‌های آموزشی) بر متغیرهای وابسته مؤثر بوده است ($p < ۰/۰۱$). بر این مبنا می‌توان بیان داشت که آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته (رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی) تأثیر معنی‌داری داشته‌اند. در پژوهش‌ها به‌طور معمول نتایج آزمون لامبدای ویلکز گزارش می‌شود. با توجه به مقدار اندازه‌ی اثر آزمون لامبدای ویلکز (۰/۸۹۱) می‌توان گفت که روش‌های آموزشی ۸۹ درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. به عبارتی دیگر می‌توان بیان کرد که ضریب اندازه اثر نشان می‌دهد که تفاوت بین سه گروه به مقدار ۸۹ درصد است؛ یعنی ۸۹ درصد واریانس یا تفاوت بین گروه‌ها مربوط به تأثیرات مداخلات آموزشی است.

با توجه به این که آزمون چند متغیری معنی‌دار است؛ از این رو، می‌توان به ارزیابی جداگانه‌ی تأثیر متغیرهای مستقل بر هر یک از متغیرهای وابسته پرداخت. در جدول ۵ نتایج آزمون کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای نمره‌های پس آزمون متغیرهای وابسته ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای متغیرهای وابسته در مرحله‌ی پس آزمون

منبع	متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p	اندازه اثر
گروه	رفتار شهروندی ایمنی	۱۵۹/۴۲	۲	۷۹/۷۱	۱۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۴۹۵
	تعادل کار-زندگی	۳۵۵/۶۸	۲	۱۷۷/۸۴	۱۲/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۵۱۳

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهند که بین گروه‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی و گواه در متغیرهای وابسته‌ی رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی در سطح ۰/۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر مداخلات آموزشی ذهن آگاهی و هوش هیجانی باعث افزایش رفتارهای شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی می‌گردند.

به منظور بررسی تأثیر روش‌های آموزشی ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر متغیرهای وابسته‌ی پژوهش، در مرحله‌ی پیگیری که سه ماه بعد اجرا شد؛ از تحلیل کوواریانس چند متغیره با کنترل اثر پیش آزمون استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶. نتایج کلی تحلیل کوواریانس چند متغیری روی نمرات پیگیری متغیرهای وابسته‌ی گروه‌های آزمایش و کنترل با کنترل اثر پیش آزمون

نام آزمون	مقدار	F	Df فرضیه‌ها	Df خطا	p	اندازه اثر
اثر پیلایی	۰/۷۶۳	۷/۵۳۵	۴	۱۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۱۴
لامبدای ویلکز	۰/۲۰۱	۷/۹۸۰	۴	۱۳۲	۰/۰۰۲	۰/۲۸۷
اثر هتلینگ	۳/۷۱۴	۸/۶۲۰	۴	۱۲۸	۰/۰۰۱	۰/۷۰۳
بزرگ‌ترین ریشه خطا	۳/۱۰۹	۸/۴۳۲	۲	۶۳	۰/۰۰۱	۰/۶۹۱

براساس نتایج جدول ۶، نتایج هر چهار آزمون اثر پیلایی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ‌ترین ریشه خطا نشان داد که متغیر مستقل (روش‌های آموزشی) بر متغیرهای وابسته مؤثر بوده است ($p < ۰/۰۱$). بر این مبنا می‌توان بیان داشت که آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته (رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار-زندگی) در مرحله‌ی پیگیری تأثیر

¹ - Roy's Largest Root

معنی‌داری داشته‌اند. با توجه به مقدار اندازه‌ی اثر آزمون لامبدای ویلکز ($0/487$) می‌توان گفت که حدود ۴۹ درصد تفاوت بین سه گروه بر متغیرهای وابسته مربوط به مداخلات آزمایشی است. جهت پی بردن به این تفاوت‌ها، از تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیری در متن مانکوا برای متغیرهای وابسته در مرحله‌ی پیگیری

منبع	متغیر	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	p	اندازه اثر
گروه	رفتار شهروندی ایمنی	۱۲/۸۰	۲	۶/۴	۱/۲۷	۰/۰۳۵	۰/۲۸۸
	تعادل کار-زندگی	۵۵/۲۴	۲	۲۷/۶۲	۱۳/۶۰	۰/۰۰۸	۰/۳۸۶

نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهند که بین گروه‌های آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی و گواه در متغیر وابسته‌ی رفتار شهروندی ایمنی در سطح $0/05$ و در متغیر تعادل کار-زندگی در سطح $0/01$ تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی در مرحله‌ی پیگیری نیز اثربخشی خود را حفظ کرده‌اند؛ هرچند که میزان این اثرگذاری‌ها نسبت به مرحله‌ی پس‌آزمون کاهش یافته‌اند. در کل، می‌توان بیان نمود که آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی می‌توانند اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت بر متغیرهای وابسته ذکر شده داشته باشند.

برای این‌که به‌طور دقیق مشخص گردد که میان کدام‌یک از سه گروه در متغیرهای وابسته تفاوت معنادار وجود دارد از آزمون تعقیبی بنفرونی استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸ گزارش شده است.

جدول ۸. نتایج مقایسه‌ی زوجی گروه‌های آموزش ذهن آگاهی (گروه ۱)، هوش هیجانی (گروه ۲) و کنترل (گروه ۳) در متغیرهای وابسته در

مرحله‌ی پس‌آزمون

متغیر	گروه‌های مورد مقایسه	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	p
رفتار شهروندی ایمنی	گروه ۱- گروه ۲	۰/۲۴	۰/۳۸	۰/۱۱۴
	گروه ۱- گروه ۳	۱/۰۵	۰/۹۸	۰/۰۲۴*
	گروه ۲- گروه ۳	۰/۸۱	۰/۴۷	۰/۰۰۲*
	گروه ۱- گروه ۲	۵/۰۵	۱/۵۲	۰/۰۳۱*
تعادل کار-زندگی	گروه ۱- گروه ۳	۲۱/۷۷	۲/۶۱	۰/۰۰۳*
	گروه ۲- گروه ۳	۱۶/۷۲	۲/۱۴	۰/۰۱۳*

نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد که آموزش ذهن آگاهی اثربخشی بیش‌تری نسبت به آموزش هوش هیجانی در متغیر تعادل کار-زندگی ($p < 0/05$) دارد؛ اما در زمینه‌ی رفتار شهروندی ایمنی بین دو روش آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p < 0/05$).

به‌منظور بررسی دقیق تفاوت معنادار سه گروه (آموزش ذهن آگاهی، آموزش هوش هیجانی و کنترل) در متغیرهای وابسته، در مرحله‌ی پیگیری که سه ماه بعد اجرا شد؛ از آزمون تعقیبی بنفرونی استفاده گردید که نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۹ گزارش شده است.

جدول ۹. مقایسه‌ی زوجی گروه‌های آموزش ذهن آگاهی (گروه ۱)، هوش هیجانی (گروه ۲) و کنترل (گروه ۳) در متغیرهای وابسته در مرحله‌ی

پیگیری

متغیر	گروه‌های مورد مقایسه	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	P
رفتار شهروندی ایمنی	گروه ۱- گروه ۲	-۰/۲۷	۰/۵۷	۰/۱۵۹
	گروه ۱- گروه ۳	۱/۵۵	۰/۸۳	۰/۰۳۷۱*
	گروه ۲- گروه ۳	۱/۸۲	۰/۹۰	۰/۰۲۶*
تعادل کار- زندگی	گروه ۱- گروه ۲	۳/۲۳	۱/۳۶	۰/۰۱۷*
	گروه ۱- گروه ۳	۲۱/۱۶	۲/۴۳	۰/۰۰۱*
	گروه ۲- گروه ۳	۱۷/۹۳	۲/۲۹	۰/۰۰۱*

نتایج مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهد که آموزش ذهن آگاهی در مرحله‌ی پیگیری اثربخشی بیشتری نسبت به آموزش هوش هیجانی در متغیر تعادل کار- زندگی ($p < ۰/۰۵$) دارد؛ اما در زمینه‌ی رفتار شهروندی ایمنی بین دو روش آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی تفاوت معنی‌داری یافت نشد ($p > ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی انجام شد. نتایج نشان داد که تأثیر آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی کارکنان معنادار است و بین اثربخشی دو روش آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$). یافته‌ها درخصوص تأثیر ذهن آگاهی بر رفتار شهروندی ایمنی با نتایج پژوهش‌های کنستانس ویلیامز و پولیتو (۲۰۲۲)، ناولی و همکاران (۲۰۲۲)، روئیز- پالومینو و همکاران (۲۰۲۳)، نورافکن و همکاران (۲۰۲۳)، صفاری نیا و همکاران (۱۳۹۲)، آقایی و همکاران (۱۳۹۳)، اصلانی و همکاران (۱۴۰۱) و درخصوص تأثیر هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی با نتایج مطالعات دیوگر و مک‌کرای (۲۰۲۱)، ثوآ و همکاران (۲۰۲۲)، حسیبوان و ویهونی (۲۰۲۲)، داداش‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، بهاری و همکاران (۱۴۰۰)، رجبی (۱۴۰۱)، یارمحمدی منفرد و همکاران (۱۴۰۱) و رشیدی و موسوی (۱۴۰۱) تا حدودی هم‌راستا و همگرا است. پژوهش‌های مشابهی در رابطه با مقایسه اثربخشی آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی وجود ندارد.

در تبیین معنادار بودن اثر ذهن آگاهی بر افزایش رفتار شهروندی ایمنی می‌توان بیان داشت که ذهن می‌تواند روی اعمال و رفتار افراد تأثیر بگذارد و به جهتی که مورد نظر است هدایت کند. وقتی ذهن آگاهی در کارکنان ایجاد و تقویت گردد، آنان به وظایف و مسئولیت‌های خود، آگاه می‌شوند و می‌توانند به‌درستی آن‌ها را مدیریت کنند؛ علاوه بر این، آنان می‌توانند رفتار و اعمال خود را کنترل کنند و رفتار شهروندی متناسبی را چه در حیطه ایمنی و چه در سایر حیطه‌ها از خود نشان دهند.

در تبیین معنادار بودن اثر هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی می‌توان گفت که کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند در شرایط نامطلوب و متشنج به‌جای اعمال و رفتار خشونت‌بار، آرام و خونسرد باقی می‌مانند که این مسئله باعث می‌شود تا پیامدهای نامطلوبی هم‌چون رفتارهای کاری مخرب، استرس، اضطراب و فرسودگی شغلی کاهش پیدا کنند؛ درنهایت شرایط جهت مشارکت اثربخش، افزایش همدلی و افزایش توجه آنان به انجام مسئولیت‌ها و وظایف تعیین شده‌شان مهیا می‌شود. همدلی باعث می‌شود تا کارکنان تنها به نگرش‌ها، نظرات و پیشرفت خود توجه نکنند و به هیجانات و گرفتاری‌های همکاران خود نیز توجه کنند. همین امر

باعث می‌شود تا آنان در محیط کاری برای کمک به همکاران‌شان و انجام وظایف فرا نقشی داوطلب شوند و از خود رفتار شهروندی نشان بدهند.

نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که تأثیر آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر افزایش تعادل کار-زندگی کارکنان معنادار است و برنامه‌ی آموزش ذهن آگاهی نسبت به آموزش هوش هیجانی در متغیر تعادل کار-زندگی ($p < 0/05$) اثربخشی بیشتری دارد. این یافته درخصوص تأثیر ذهن آگاهی بر تعادل کار-زندگی با نتایج پژوهش‌های آلتامر و همکاران (۲۰۲۱)، سخاوات و همکاران (۲۰۲۲) و موهارانی (۲۰۲۳) و درخصوص تأثیر هوش هیجانی بر تعادل کار-زندگی با نتایج مطالعات شیلجا و جایاسانکارا پراس (۲۰۱۷)، ناز و همکاران (۲۰۲۱)، رنگاراجانا و ابیرامی (۲۰۲۳)، مالک و دیو (۲۰۲۳) و امینی مقدم و همکاران (۱۴۰۱) مشابه و همسو است. در رابطه با مقایسه اثربخشی آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر تعادل کار-زندگی هیچ پژوهشی انجام نشده است.

در تبیین معنادار بودن اثر ذهن آگاهی بر افزایش تعادل کار-زندگی می‌توان گفت که ذهن آگاهی می‌تواند عملکرد شغلی را از طریق بهبود توانایی‌های بازداری افزایش دهد و باعث کاهش استرس شغلی و خستگی‌های شغلی و افزایش سلامت روان نیز شود. از این طریق عملکرد اجتماعی، کیفیت زندگی کاری و خانوادگی، رضایت شغلی و همدلی بهبود می‌یابد، میزان پریشانی‌های روانی، استرس شغلی، غیبت شغلی، فرسودگی شغلی و واکنش‌پذیری کم‌تر می‌شود و واکنش‌های سازنده نیز افزایش می‌یابند. داشتن مهارت ذهن آگاهی باعث می‌شود تا وقتی فرد در یک نقش است پیشامدهای منفی دیگر نقش‌ها را در نظر نگیرد و در ذهن و افکار خود مشکلات سایر نقش‌ها را رها کند که در این صورت فرد می‌تواند به تعادل کار-زندگی دست یابد و آن را حفظ کند.

در تبیین معنادار بودن اثر هوش هیجانی بر تعادل کار-زندگی می‌توان گفت که هر چقدر هوش هیجانی بیش‌تر باشد تعادل کار-زندگی بیش‌تر و تعارض میان این دو حیطه نیز کم‌تر می‌شود؛ چون کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند این توانایی را دارند که استرس‌های شغلی و مشکلات محل کار را بهتر کنترل کنند و این اجازه را نمی‌دهند که تنش‌ها و مشکلات محل کار به محیط خانه نیز سرایت کنند و باعث بداخلاقی‌ها و پریشانی آنان در خانه گردد. کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند تعادل بین دو حیطه‌ی کاری و زندگی‌شان بیش‌تر است چون این نوع از افراد به‌درستی و به‌طور کامل وظایف و مسئولیت‌های خود را انجام می‌دهند؛ از این‌رو مشکلات و مسائل شغلی بسیار کم‌تری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بسیار کم‌تر خسته می‌شوند. باین‌حال، در این مطالعه مهارت ذهن آگاهی در مقایسه با توانایی هوش هیجانی اثربخشی بیش‌تری بر افزایش تعادل کار-زندگی داشته است. از جمله محدودیت‌های این پژوهش عبارت‌اند از ۱- محدود بودن جامعه‌ی آماری به کارکنان صف مرد، امکان تعمیم نتایج پژوهش به سایر کارکنان از جمله کارکنان ستادی، اقماری، زنان و کارکنان سایر ادارات و سازمان‌ها را با محدودیت روبه‌رو می‌سازد و ۲- در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، روش خودسنجی مورد استفاده قرار گرفت؛ زیرا به دلیل مسائل درون‌سازمانی امکان به‌کار بردن سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها همچون مشاهده و مصاحبه وجود نداشت.

به پژوهشگران آینده توصیه می‌گردد که پژوهش دیگری را با همین عنوان روی کارکنان ستادی، اقماری، شب‌کار و زنان انجام دهند تا بتوان نتایج به‌دست‌آمده در جوامع مختلف شغلی را باهم مقایسه نمود، مدت‌زمان مرحله‌ی پیگیری از سه ماه بیش‌تر باشد تا بتوان

درخصوص اثربخشی آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی در مرحله‌ی پیگیری به نتایج مطمئن‌تری رسید و نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی در جهت ارزیابی تأثیر ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی موردبررسی واقع گردند. هم‌چنین توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آینده اثربخشی روش ترکیبی بر رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی مورد ارزیابی قرار گیرد تا بتوان میزان اثربخشی سه روش ذهن آگاهی، هوش هیجانی و روش ترکیبی را بر متغیرهای وابسته‌ی ذکرشده مقایسه نمود و اثربخش‌ترین روش را برای هر متغیر برگزید.

با توجه به اثربخشی و پایداری بیش‌تر روش آموزش ذهن آگاهی نسبت به آموزش هوش هیجانی بر افزایش تعادل کار- زندگی پیشنهاد می‌شود که آموزش ذهن آگاهی به‌عنوان یک روش درمانی مفید و بهبودگر برای افزایش تعادل کار- زندگی به‌کار گرفته شود.

هم‌چنین نتایج نشان داد که دو روش آموزش ذهن آگاهی و هوش هیجانی در کوتاه‌مدت (پس‌آزمون) و درازمدت (پیگیری) توانستند میزان رفتار شهروندی ایمنی را افزایش دهند و بین اثربخشی این دو روش آموزشی بر متغیر رفتار شهروندی ایمنی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت؛ لذا به نظر می‌رسد که این دو برنامه‌ی آموزشی می‌توانند به‌عنوان روش‌های پیش‌گیرانه و بهبودگر مورد استفاده قرار گیرند. از این رو پیشنهاد می‌شود که آموزش‌های ذهن آگاهی و هوش هیجانی به مشاوران و مسئولین مربوطه در سازمان‌ها آموزش داده شوند تا بتوانند بدین واسطه گامی اثربخش در جهت افزایش سلامت محیط کار و رفتارهای مثبت و سازنده بردارند و از مزایای این روش‌های آموزشی به‌صورت طولانی‌مدت بهره‌مند شوند.

در کل با توجه به تأثیرات مطلوب ذهن آگاهی و هوش هیجانی بر متغیرهای وابسته‌ی پژوهش حاضر، به نظر می‌رسد که ترکیب این دو روش با هم در قالب یک روش آموزشی ترکیبی می‌تواند اثربخشی مضاعف و پایداری طولانی‌مدت را به همراه داشته باشد. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران جهت افزایش رفتار شهروندی ایمنی و تعادل کار- زندگی کارکنان در تقویم آموزشی خود، اجرای روش ترکیبی را نسبت به دو روش آموزش مجزای ذهن آگاهی و هوش هیجانی تحت عنوان الگویی مؤثرتر در اولویت قرار بدهند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش: این مقاله با کد مصوبه اخلاق IR.SCU.REC.1402.024 برگرفته از رساله دکتری نویسنده‌ی اول در رشته‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز است و پروپوزال نیز در تاریخ ۱۴۰۱/۱۱/۰۱ مورد تأیید نهایی دانشگاه قرار گرفت. شرکت‌کنندگان در پژوهش نیز داوطلبانه و آگاهانه در پژوهش شرکت نمودند.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی انجام گردید.

نقش هر کدام از نویسندگان: نویسنده‌ی اول، مجری و محقق اصلی این پژوهش است. نویسنده‌ی دوم، استاد راهنما و نویسندگان سوم و چهارم نیز اساتید مشاور رساله هستند.

تضاد منافع: هیچ‌گونه تضاد منافع وجود نداشته است.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاورین و تمام کارکنانی که در این پژوهش مشارکت و همکاری لازم را به عمل آوردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- اصلانی، فرشید؛ محمد بیگی، فاطمه؛ حشمت زاده، عاطفه. (۱۴۰۱). تأثیر ذهن آگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تاب‌آوری پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۱۱ (۴)، ۸۱-۹۲.
- امینی مقدم، سعید؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر؛ شکوه، زهرا. (۱۴۰۱). تبیین رابطه عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با نقش میانجی هوش هیجانی و ارائه مدل (مورد مطالعه: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان). *فصلنامه تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی*، ۱ (۱)، ۹۷-۱۰۸.
- آقای، اصغر؛ جلالی، داریوش؛ طالبی، هوشنگ؛ مظاهری، محمدعلی. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی متناسب با فرهنگ ایرانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ضد خدمت کارکنان. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱ (۱)، ۲۶-۱.
- بهاری، جعفر؛ محمدی، سمیرا؛ بذله، مرجان؛ بهاری، شهلا. (۱۴۰۰). بررسی نقش واسطه رضایت شغلی در تأثیر هوش هیجانی بر رفتار شهروندی سازمانی در صنعت هتلداری (مطالعه موردی: هتل‌های شهر تبریز). *فصلنامه علمی-پژوهشی گردشگری و توسعه*، ۱۰ (۱)، ۲۷۲-۲۵۷.
- جوادی نوده، رقیه. (۱۳۹۹). *بررسی ارتباط تعادل کار و زندگی با استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری مدارس متوسطه ناحیه یک اردبیل*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.
- داداش‌زاده، نسترن؛ سلیمان‌نژاد، اکبر؛ قهرمانی، جعفر. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش هوش هیجانی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان زن ابتدایی شهر ماکو. *دوفصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۲ (۲)، ۱۸۶-۱۵۵.
- رجایی، فرحناز. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر آموزش هوش هیجانی بر رفتار شهروندی سازمانی‌سایتید گروه فنی مهندسی دانشگاه آزاد تبریز. هفتمین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در مدیریت، روان‌شناسی و آموزش و پرورش، ص ۶.
- رشیدی، ذوالفقار؛ موسوی، حمید. (۱۴۰۱). رابطه هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱۴ (۵۴)، ۱۱۳-۱۴۰.
- صفاری‌نیا، مجید؛ علیپور، احمد؛ آقاییوسفی، علیرضا؛ مفاخری، عبدالله. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی آموزش‌های فراشناخت و ذهن آگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهرستان بجنورد. *پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد*، (۳۵)، ۷۷-۶۲.
- یارمحمدی منفرد، سعید؛ نقی زاده باقی، عباس؛ محرم زاده، مهرداد؛ خوئینی، پریسا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری غیرمولد. *نشریه فرآیند مدیریت و توسعه*، ۳۵ (۱)، ۱۲۱-۱۴۷.
- Alali, H., Braeckman, L., Van Hecke, T., & Abdel Wahab, M. (2018). Shift Work and Occupational Accident Absence in Belgium: Findings from the Sixth European Working Condition Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (9), 1- 13.
- Althammer, S.E., Reis, D., Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94 (2), 282- 308.
- An, J.M., Kim, J., Yoon, S., Woo, K.H., Cho, S.Y., Kim, K., & Jo, H.R. (2020). Association of work-life balance with occupational injury and work-related musculoskeletal pain among Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 32 (20), 1-14.
- Boiral, O., & Paille, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.

- Bostock, S., Crosswell, A.D., Prather, A.A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 24 (1), 127- 138.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. In: Theorell, T. (eds) Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham.
- Combetti, L., Demichela, M., & Baldissoni, G. (2018). A combined approach for the analysis of large occupational accident databases to support accident-prevention decision making. *Safety Science*, 106, 191-202.
- Constance Williams, E., & Polito, V. (2022). Meditation in the Workplace: Does Mindfulness Reduce Bias and Increase Organisational Citizenship Behaviours? *Journal of Personality and Social Psychology*, 13 (2022), 1- 13.
- Cullen, M., & Brito Pons, G. (2015). *The Mindfulness-Based Emotional Balance Workbook: An Eight-Week Program for Improved Emotion Regulation and Resilience*. International Kindle Paperwhite: Illustrated, September 1, 2015.
- Dugger, Z.T., & McCrory, B. (2021). Emotional Intelligence and Safety Citizenship among Army aviators. *International Journal of Aviation, Aeronautics, & Aerospace*, 8(1), 1- 10.
- Ensslin, L., Gonçalves, A., Ensslin, S.R., Dutra, A., & Longaray, A.A. (2022). Constructivist multi-criteria model to support the management of occupational accident risks in civil construction industry. *PLoS One*, 17(6), 27- 43.
- Golman, D. (2006). *Working with Emotional Intelligences*. New York, N.Y: Bantam.
- Hasibuan, J.S., & Wayhuni, S.F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan BISNIS*, 23 (1), 93- 108.
- Hofmann, D.A., Morgeson, F.P., & Gerrass, S.J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170-8.
- Irawanto, D.W., Novianti, K.R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9 (3), 96-110.
- Izadi, N., Aminian, O., & Esmaeili, B. (2019). Occupational Accidents in Iran: Risk Factors and Long Term Trend (2007–2016). *Journal of research in health sciences*, 19 (2), 93- 113.
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work-life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30 (4), 76- 100.
- Li, J., Feng, L., YongJuan, L., & Rui, L. (2017). Leader-member exchange and safety citizenship behavior: The mediating role of coworker trust. *Work*, 56 (3), 387- 395.
- Malik, S., & Dave, S. (2023). Emotional Intelligence and Work- Life Balance in Banking Sector of Chhattisgarh; Challenges and Opportunities. *European Economic Letters (EEL)*, 13 (1), 33- 48.
- Ma, Q., Lusk, J.W., Tan, F.H., Parke, M.E., Alhumaidi, H.M., & Clark, J.D. (2022). A Mathematical Modeling of Evaluating China's Construction Safety for Occupational Accident Analysis. *Applied Sciences*, 12 (10), 50- 59.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion review*, 8(4), 290-300.
- Meng, X., & Chan, A.H.S. (2020). Demographic influences on safety consciousness and safety citizenship behavior of construction workers. *Safety Science*, 129 (2020), 104- 121.
- Muharrani, T. (2023). *The Effect of Mindfulness on Work-life Balance Through Mediation of Emotion Regulation (Study on Air Traffic Controllers at Soekarno- Hatta International Airport)*. Universitas Medan Area, MT - Master of Psychology, Universitas Medan Area, 127.

- Nauly, M., Purba, S., & Gultom, I. (2022). The Influence of Mindfulness, Collective Values, Transformational Leadership, Working Conditions, Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among High School Teachers in Medan. *Randwick International of Social Science Journal*, 3 (2), 388- 406.
- Naz, S., Ahmad, S., & Batool, A. (2021). Emotional Intelligence and Work Life Balance: A Study of Working Women Teachers in Public Sector Universities. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9 (2), 141- 149.
- Nejati, S., Zahiroddin, A., Afrookhteh, G., Rahmani, S., & Hoveida, Sh. (2015). Effect of Group Mindfulness- Based Stress-Reduction Program and Conscious Yoga on Lifestyle, Coping Strategies, and Systolic and Diastolic Blood Pressures in Patients with Hypertension. *The Journal of Tehran University Heart Center*, 10 (3), 140-148.
- Nourafkan, N.J., Tanova, C., & Gokmenoglu, K.K. (2023). Can Mindfulness Improve Organizational Citizenship and Innovative Behaviors Through its Impact on Well-Being Among Academics? *The Journal of School Nursing*, 126 (4), 20-39.
- Oh, H.R., Son, A.L., & Lee, Z.K. (2022). Occupational accident prediction modeling and analysis using SHAP. *Journal of Digital Contents Society*, 22 (7), 1115- 1123.
- Öztürk, F. (2010). *Determinants of organizational citizenship behavior among knowledge workers: the role of job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment*. Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). The Role of Work Engagement in the Association between Psychological Capital and Safety Citizenship Behavior in Coal Miners: A Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (17), 93- 103.
- Rangarajana, R., & Abirami, G. (2023). Impact of Emotional Intelligence on Work- Life Balance of Night Shift Employees in IT Sector. *South India Journal of Social Sciences*, XXI (21), 91-98.
- Reneclé, M., Curcuruto, M., Gracia, F., & Marcoa, T. (2021). Enhancing safety in high-risk operations: A multilevel analysis of the role of mindful organising in translating safety climate into individual safety behaviours. *Safety Science*, 138 (2021), 105-134.
- Rode, J.C., Arthaud-Day, M., Ramaswami, A., & Howes, S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 77-89.
- Ruiz-Palomino, P., Zoghbi- Manrique- de- Lara, P., & Silva, G.M. (2023). How Temporary/ Permanent Employment Status and Mindfulness Redraw Employee Organizational Citizenship Responses to Person-Organization Fit. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 23 - 36.
- Sahoo, B.C., Sia, S.K., Mishra, L.K., & Wilson, M.J.A. (2022). Workplace ostracism and organizational change cynicism: moderating role of emotional intelligence. *Journal of Asia Business Studies*, ahead-of-print (ahead-of-print), 47- 61.
- Shekhawat, Kh., Arora, K., & Sethi, S. (2022). Mindfulness for Work-Life Balance of Employees During Covid 19: A Review Study. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR) - Peer Reviewed Journal*, 8(2), 37- 41.
- Shi, X.(C)., & Wang, X. (2022). Daily spillover from home to work: the role of workplace mindfulness and daily customer mistreatment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34 (8), 3008- 3028.
- Shylaja, P., & Jayasankara Pras, Ch. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JB)*, 19 (5), 18- 21.
- Takong, A.J., Latip, H.B.A., & Apoi, A. (2021). The Impacts of Emotional Intelligence and Individual Performance on Work-life Balance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 10(3), 183- 191.
- Thoa, N.T., Trang, T.V., Kim Ba, N.T., Thi Nhi, B., & Nam, T.T. (2022). Impacts of Perceived Justice and Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *VNU Journal of Economics and Business*, 2 (2), 80- 89.

- Ting, H.I., Lee, P.C., Chen, P.C., & Chang, L.M. (2020). An adjusted behavior-based safety program with the observation by front-line workers for mitigating construction accident rate. *Journal of the Chinese Institute of Engineers*, 43 (1), 37- 46.
- Trillo Cabello, A., Martínez-Rojas, M., Carrillo-Castrillo, J.A., & Rubio-Romero, J.C. (2021). Occupational accident analysis according to professionals of different construction phases using association rules. *Safety Science*, 144 (2021), 105- 118.
- Wong, S.C., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work- life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (2), 195- 203.
- Yang, Y., Liu, Y.H., Zhang, H.F., & Liu, J.Y. (2015). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapies on people living with HIV: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 2 (3), 283- 294.
- Zhang, J., Zhai, H., Meng, X., Wang, W., & Zhou, L. (2020). Influence of Social Safety Capital on Safety Citizenship Behavior: The Mediation of Autonomous Safety Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (3), 866- 889.