

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی  
دوره ۱۳، شماره ۴۹، زمستان ۱۴۰۰

صاحب امتیاز :	دانشگاه شهید بهشتی
مدیر مسئول :	دکتر محمد قهرمانی
سردبیر :	دکتر سیمین حسینیان
مدیر داخلی :	دکتر تقی پورابراهیم
مدیر اجرایی و ویراستار فارسی :	افسانه تاجیک
ویراستار انگلیسی :	دکتر رقیه نوری پور لیاولی
حروفچین و صفحه آرا :	منیر حسینی
طراح جلد :	راحیل میرزایی
ناشر :	انتشارات الغدير
ترتیب انتشار :	فصلی
شمارگان :	۵۰

نشانی: تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، رو به روی دانشکده حقوق به سمت  
خوابگاه برادران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دفتر مجلات دانشکده  
طبقه اول، تلفکس ۲۹۹۰۵۳۴۰  
پست الکترونیک: سامانه سیناوب دانشگاه شهید بهشتی

دارای تأییدیه علمی شماره ۳/۱۱/۳۷۸۳ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۷ از «کمیسیون نشریات علمی  
کشور»، حوزه معاونت پژوهشی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
\*\*\*  
دارای پروانه انتشار  
شماره ۱۲۴/۳۶۷۵ مورخ ۸۷/۸/۲۶ از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

این فصلنامه در پایگاه اطلاع رسانی *SID* و *Magiran*, *Ensani.ir*, *Doaj* و پایگاه نشر دانش (پند) و سیویلیکا نمایه می‌شود.

# **Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling**

*Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University*  
*Vol 13/ No 49 / Winter 2022*

Manager: Mohammad Ghahramani, (PhD)  
Editor in Chief: Simin Hosseinian, (PhD)  
General Manager: Taghi Pour Ebrahim (PhD)  
Direction: Afsane Tajik (PhD Student)  
English Editor: Dr. R.Nooripour  
Layout Designer: Monir hoseini  
Cover Designer: R. Mirzaee  
Publisher: Alghadir  
Circulation: 50

Address: Journal's Office, Faculty of Education and  
Psychology, Shahid Beheshti University, Evin, Theran, Iran

Tel: 29905340  
Fax: 29905340

## فصلنامه علمی مشاوره شغلی و سازمانی

فصلنامه علمی گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

دوره ۱۳، شماره ۴۹، زمستان ۱۴۰۰

### هیئت تحریریه:

- دکتر سید احمد احمدی: استاد دانشگاه اصفهان (مشاور)  
دکتر حسن پاشا شریفی: استاد دانشگاه آزاد اسلامی (روان شناس)  
دکتر محمدحسن پرداختچی: استاد دانشگاه شهید بهشتی (علوم تربیتی)  
دکتر سیمین حسینیان: استاد دانشگاه الزهرا (مشاور)  
دکتر عصمت دانش: دانشیار دانشگاه شهید بهشتی (روان شناس)  
دکتر عبدالله شفیق آبادی: استاد دانشگاه علامه طباطبائی (مشاور)  
دکتر شهریار شهیدی: استاد دانشگاه شهید بهشتی (روان شناس)  
دکتر زهرا صباغیان: استاد دانشگاه شهید بهشتی (علوم تربیتی)  
دکتر کورش فتحی: استاد دانشگاه شهید بهشتی (علوم تربیتی)  
دکتر شکوه نوایی نژاد: استاد دانشگاه تربیت معلم تهران (مشاور)

### داوران فصلنامه:

- دکتر تقی پور ابراهیم (مشاور)  
دکتر نوشین پردلان (مشاور)  
دکتر سیمین حسینیان (مشاور)  
دکتر الهام زمان شعار (روانشناس)  
دکتر فریبا سهیلی (روانشناس)  
دکتر عباس عبدالهی (روانشناس)  
دکتر سوگند قاسم زاده (روانشناس)  
دکتر سیده منور یزدی (روانشناس)  
دکتر رقیه نوری پور لیاولی (مشاور)  
دکتر ماندانا نیک‌نام (روانشناس)  
دکتر پریسا نیلفروشان (مشاور)

## Journal of Career & Organizational Counseling Quarterly Journal of Shahid Beheshti University

### Editorial Board:

- Ahmad Ahmadi (PhD), Associate Professor, Isfahan University (Counseling)  
Esmat Danesh (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Psychology)  
Kourosh Fathi (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Education)  
Simin Hosseinian (PhD), Associate Professor, Alzahra University (Counseling)  
Shahryar Shahidi, (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Psychology)  
Shokoh Navabinezhad (PhD), Associate Professor, Tarbiat Moallem University (Counseling)  
Mohammad Hasan Pardakhtchi (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Education)  
Hasan Pasha Sharifi (PhD), Associate Professor, Islamic Azad University (Psychology)  
Zahra Sabaghian (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Education)  
Abdollah Shafabadi (PhD), Associate Professor, Allameh Tabatabaee (Counseling)  
Shahriyar Shahidi (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Psychology)

### Staff

- Dr.Taghi Pourebrahim, (Counseling)  
Dr.Nooshin pourdelan, (Counseling)  
Dr.Simin Hosseinian, (Counseling)  
Dr.Elham Zamanshoar (Psychology)  
Dr.Fariba Soheyli, (Counseling)  
Dr.Abass Abdollahi, (Psychology)  
Dr.Sogand Ghasemzadeh, (Psychology)  
Dr.Seyede Monavar Yazdi, (Psychology)  
Dr.Roghayeh Nouripour layavali, (Counseling)  
Dr.Mandana Nichnam, (Psychology)  
Dr.Parisa Nilforoshan, (Counseling)

## راهنمای شرایط پذیرش مقاله

فصلنامه علمی «مشاوره شغلی و سازمانی» به منظور تبادل نظر درباره یافته‌های روان‌شناختی در حوزه مشاوره شغلی و سازمانی در گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی منتشر می‌شود. شرایط پذیرش مقاله:

- **برگ مشخصات:** شامل عنوان مقاله به دو زبان فارسی و انگلیسی (یا فرانسه)، نام و نام خانوادگی پژوهشگر/پژوهشگران (فارسی و انگلیسی)، درجه علمی با نشانی محل کار و پست الکترونیک
- **(E-mail)**، تلفن تماس با پژوهشگران اول و تاریخ ارسال مقاله درج شده باشد.
- **چکیده‌ها:** به دو زبان فارسی و انگلیسی (یا فرانسه) (بین ۱۵۰ الی ۲۰۰ کلمه) و شامل عنوان‌های هدف، روش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری باشد.
- **معرفی کلید واژه‌ها** به ترتیب حروف الفبا و حداقل سه واژه (در پایان چکیده).
- **مقدمه:** شامل بیان مسئله، پیشینه، هدف‌ها، ضرورت و اهمیت، پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش باشد.
- **روش‌شناسی:** شامل توضیحاتی درباره روش پژوهش، جامعه آماری و تعداد آن، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه باشد.
- **شیوه اجرای پژوهش:** شامل توضیحات روشی درباره شیوه انجام پژوهش از ابتدا تا اتمام آن باشد.
- **گزارش یافته‌ها** (شامل گزارش یافته‌های آماری، محل قرار گرفتن جداول و نمودارها در متن و در همان قسمتی که در مورد آن توضیح داده می‌شود باشد. شماره جدول‌ها و عنوان آن‌ها در بالای جدول‌ها و شماره نمودارها و عنوان آن‌ها زیر نمودار قرار گیرند).
- **بحث و نتیجه‌گیری** (مقایسه یافته‌ها با پیشینه و تبیین نتایج، ارائه راهکارهایی برای حل مشکلات مربوط به حیطه پژوهش).
- **فهرست ماخذ فارسی و انگلیسی** (به روش APA).
- **روش تایپ:** اصطلاحات هر صفحه به صورت پاورقی (به روش Foot note) و در هر صفحه از شماره ۱ باشد و ادامه دار نباشد. و برای تایپ مقاله از فونت **B Nazanin 12** استفاده شود.

### نکات شایان توجه دیگر:

- ◆ مجله در قبول و رد مقاله‌ها آزاد است.
  - ◆ مقاله‌ها بازگردانده نمی‌شود. مجله فقط مقاله‌هایی را که قبلاً چاپ نشده منتشر می‌کند.
  - ◆ حداکثر حجم مقاله می‌تواند تا ۱۶ صفحه **A4** (در محیط **Word**) باشد.
  - ◆ مسئولیت حفظ حقوق دیگر مؤلفان مقاله به‌عهده مؤلف اول آن مقاله است.
  - ◆ چون حداکثر مهلت پاسخ فصلنامه به صاحبان مقاله سه‌ماه است، لذا نویسندگان محترم مقالات پیش از سپری شدن این مدت نباید مقاله خود را به سایر نشریات ارائه نمایند. بدیهی است پس از سپری شدن زمان می‌تواند نسبت به ارسال مقاله به نشریات دیگر اقدام و نتیجه را به دفتر اعلام نمایند.
  - ◆ در مقاله‌های برگرفته از پایان‌نامه‌ها، ذکر عنوان اصلی پایان‌نامه و تاریخ دفاع از پایان‌نامه الزامی است.
- شیوه ارسال مقاله:** سامانه سینوب مجله مشاوره شغلی و سازمانی
- نشانی مجله:** تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، طبقه زیرین، آزمایشگاه، دفتر مجله، سرکار خانم افسانه تاجیک، تلفکس ۰۲۹۹۰۵۳۴۰.



## Instructions to Authors

Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling (*ISSN: 2008-1626*) is a peer-reviewed and open access journal that is published quarterly in Counseling Department of Faculty of Education and Psychology of Shahid Beheshti University in order to exchange views about findings in field of career counseling and organizational psychology.

### Submission Instruction

- **Title page:** includes paper's title in Persian and English (or French), name of researcher(s) (Persian and English), academic degree with office's address and e-mail
- The first researchers' Email, phone number with and date of submission should be included.
- **Abstracts:** In both Persian and English (or French) (between 150 to 200 words) and include aim, method, results and conclusion.
- keywords include in alphabetical order and at least three words (In the end of the abstract).
- **Introduction:** contains problem statement, background, aims, necessity and importance, research's questions and hypotheses.
- **Methodology:** Includes description of research method and number of its statistical population, sample size and sampling method.
- **Procedure:** contains clear description about how to do research from the beginning to the end of it.
- **Report of Findings:** (Including statistical findings, tables and diagrams should be in the text and in the same part of which is explained. Tables' number and title should be in above of tables and graphs' numbers should be under the graph).
- **Discussion and Conclusion** (Comparison of findings with background and explanation of results, providing solutions to problems related to research's field).
- List of references in Persian and English (APA).
- **Typing method:** terms of each page as footer (as Foot note) and every page should be began by number 1 and cannot be continuing and B Nazanin 12 should be used for paper's font.

### Other essential points:

- ◆ Journal is free to accept or reject.
- ◆ The maximum paper's size is up to 16 pages A4 (in the Word)
- ◆ The first author is responsible for protecting the other authors' rights in the paper.
- ◆ All manuscripts will be retained in the Journal Office but even unaccepted papers will not be returned to the authors. Journal publishes only previously unpublished papers.
- ◆ Since maximum deadline for Journal's responses to owners of papers is three months, so researchers should NOT send their papers to other journals before expiration of this time. It is obvious that researchers can send their papers to other journals after the lapse of time and announce results to office.
- ◆ In papers derived from thesis, mention of main thesis's title and defense date is required.

Submission methods: <http://scj.sbu.ac.ir> (PAND system of Shahid Beheshti University).

### Journal's Address:

Journal's Office, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Evin, Tehran, Iran; Ms. Afsaneh Tajik.

Tel 29905340, Telefax 29905340, Email of PAND system of Shahid Beheshti University.



## گروه مشاوره

فصلنامه علمی مشاوره شغلی و سازمانی

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

## خواننده گرامی

در صورت تمایل به اشتراک فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، فرم زیر را پر کنید.

### برگ درخواست اشتراک

نام خانوادگی :	نام:
مدیرک تحصیلی:	شغل:
نشانی کامل:	
استان:	شهر:
کوچه:	پلاک:
تلفن تماس:	خیابان:
	کد پستی:

تقاضای اشتراک یک دوره از سال فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی را دارم.

برای اشتراک ۴ شماره اول ۱/۲۰۰/۰۰۰ ریال (دانشجویان ۱/۰۰۰/۰۰۰ ریال) در وجه حساب شماره ۳۴۲۲۸۲۵۵۵ بانک تجارت شعبه دانشگاه شهید بهشتی به نام درآمد اختصاصی دانشگاه، کد ۳۴۲۰ واریز و اصل فیش بانکی به انضمام برگ اشتراک به نشانی: تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، آزمایشگاه، دفتر مجلات دانشکده ارسال فرمایید.

برای دانشجویان کپی کارت تحصیلی باید ضمیمه درخواست اشتراک باشد.



## Counseling Department

Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling  
Faculty of Education and Psychology

Dear Reader

If you wish to subscribe to Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, fill out following form.

### subscription request

Last Name:

Name:

Education:

Occupation:

Full Address:

Province:

City:

Street:

Alley:

No.:

ZIP Code:

Phone :

I have one year subscription demand for Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling.

To subscribe to 4 the first issue 1200000 Rials (1000000 Rials for students) should be paid to account number 342 282 555 of Tejarat Bank, Shahid Beheshti University named special revenue code 3420 deposit and send us the original bank receipt with subscription form to Journal's Office, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Evin, Tehran, Iran.

**Students should attach subscription request and copy of student card**

## عنوان

- اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده / ربابه کشاورز محمدی، جمشید جراره و فاطمه خویینی..... ۲۸-۹
- نقش پادشاه‌های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی / علی منصوری، حسین عظیمی و مصطفی محمدی..... ۵۳-۲۹
- رفتار کارایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی‌گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی در زنان دانشجو / طاهره نوری و زهرا امان‌اللهی..... ۷۰-۵۳
- مقایسه اثربخشی مشاوره مسیر شغلی شناختی- اجتماعی و مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر سرزندگی و خود کارآمدی دانش‌آموزان دختر آرام خبازشیرازی، محسن گل‌پرور و زهرا یوسفی..... ۹۲-۷۱
- پیش‌بینی عملکرد تحصیلی دانشجویان با استفاده از خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سلامت خواب / نوشین پردلان و سمیرا وکیلی..... ۱۰۶-۹۳
- تأملی بر پیش‌بیندها و پس‌آیندهای بیرونی سکوت سازمانی معلمان: یافته‌های یک پژوهش کیفی / فهیمه کردفیروزجایی و حسن رضا زین‌آبادی..... ۱۲۶-۱۰۷
- واکاوی الگوی شوخ‌طبعی در محل کار: رویکرد نظریه داده بنیاد / حسن اسماعیلیان، هادی تیموری و آرش شاهین..... ۱۵۲-۱۲۷

## Title

- Effectiveness of Dialectic Behavior Therapy on Self-Compassion and Psychological Flexibility among Employees with Work-Family Conflict / R.Keshavarz Mohammadi., (Ph.D student), J.Jarareh., (Ph. D), & F.Khoeini., (Ph.D)..... 9-28**
- The Role of Cash and Non-Cash Rewards on Employees' Motivation: Organizational Commitment as Mediator / A.Mansory (Ph.D), H.Azimi., (Ph.D), & M.Mohammadi., (M.A.)..... 29-52**
- Job Search Behavior based on Effect of Self-Efficacy, Job Maturity, and Profile of Dimension of Career Decision as Mediator among Female Students / T.Noori., (Ph.D), & Z.Amanolahi., (Ph.D)..... 53-70**
- Comparing the Effectiveness of Social-Cognitive Career Counseling with Acceptance and Commitment Counseling on Buoyancy and Self-Efficacy of Female Students / A.KhbazShirazi., (Ph.D. Student), M.Golparvar., (Ph.D), & Zahra Yousefi., (Ph.D.)..... 71-92**
- Predicting Academic Performance using Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Adaptability and Sleep Health among Students / N.Pordelan., (Ph.D), S.Vakili., (Ph.D)..... 93-106**
- A Reflection on External Antecedents and Consequences of Teachers' Organizational Silence: A Qualitative Research / F.Kord Firouzjaie (Ph.D), H.Zeinabadi. (Ph.D)..... 107-126**
- Analyzing the Humor Model At Workplace: Grounded Theory Approach / H. Esmailian., (Ph.D Student), H. Teimouri., (Ph.D), & A. Shahin., (Ph.D)..... 127-152**

## اثربخشی رفتار درمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای

### تعارض کار و خانواده

## Effectiveness of Dialectic Behavior Therapy on Self-Compassion and Psychological Flexibility among Employees with Work-Family Conflict

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۰/۰۵/۰۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۲

### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

R.Keshavarz Mohammadi., (PhD student),,  
J.Jarareh., (PhD),, & F.Khoeini. (PhD)

ربابه کشاورز محمدی<sup>۱</sup>، جمشید جواره<sup>۲\*</sup> و فاطمه  
خوینی<sup>۳</sup>

### چکیده

### Abstract

**Aims:** The present study aimed to investigate the effectiveness of dialectical behavior therapy on self-compassion and psychological flexibility in workers with work-family conflict. **Methods:** This was a quasi-experimental study with a pretest post-test design and a control group with a two-month follow-up stage. The statistical population included the employees with work-family conflict at Iran Khodro Company (Tehran) in the second half of 2019-2020. Thirty employees with work-family conflict were randomly selected and assigned to experimental and control groups ( $n = 15$ ). The experimental group was trained in dialectical behavior therapy for ten sessions. The Work-Family Conflict Scale (Carlson et al., 2000), the Self-Compassion Scale (Neff, 2003), and the Psychological Flexibility Inventory (Denis and Vanderwall, 2010) were used. Data were analyzed by repeated-measures analysis of variance using SPSS-23 software. **Results:** The results showed that dialectical behavior therapy significantly affected the self-compassion and psychological flexibility of employees with work-family conflict ( $p < 0.001$ ). This therapy could lead to improvements in employees' self-compassion and psychological flexibility. **Conclusion:** According to the present study, dialectical behavior therapy could be used as an efficient therapy to improve the self-compassion and psychological flexibility of employees with work-family conflict by using techniques such as stress-bearing, acceptance, and emotional self-regulation.

**Keywords:** Psychological Flexibility, Work-Family Conflict, Self-Compassion, Dialectic Behavior Therapy

**هدف:** این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده انجام شد. **روش:** روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و دوره پیگیری دو ماهه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار و خانواده در شرکت ایران خودرو (شهر تهران) در شش‌ماهه دوم سال ۱۳۹۸ بود در این پژوهش تعداد ۳۰ کارمندان با تعارض کار خانواده با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با گمارش تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل گماره شدند (در هر گروه ۱۵ کارمند). گروه آزمایش به مدت ۱۰ جلسه تحت آموزش رفتاردرمانی دیالکتیک قرار گرفتند در این پژوهش از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰)، خودشفقتی (نفس، ۲۰۰۳) و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی (دنیس و وندروول، ۲۰۱۰) استفاده شد. داده‌های حاصل از پژوهش به شیوه تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۳ تجزیه و تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی ( $p < 0.001$ ) و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی ( $p < 0.001$ ) کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان شود. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که رفتاردرمانی دیالکتیک با بهره‌گیری از تکنیک‌های تحمل پریشانی، پذیرش و خودملاحظه‌جویی هیجانی می‌تواند به عنوان یک درمان کارآمد جهت بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده مورد استفاده گیرد.

**کلید واژه‌ها:** انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، تعارض کار و خانواده، خودشفقتی، رفتاردرمانی دیالکتیک

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول، عضو هیئت علمی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران، تهران، ایران. Ja\_jarareh@yahoo.com

۳. استادیار واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

## مقدمه

توجه به حرفه و شغل و انتخاب شغلی در زندگی آدمی سابقه‌ای بس طولانی دارد. اشتغال برای ادامه زندگی و بقایای پایداری جامعه ضروری است. حیات هر فردی به وسیله کار کردن تامین می‌شود و میزان خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل بالارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند (ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). بر این اساس یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود (میرزایی و گلپور، ۱۳۹۸). تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در سازمان‌هاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند و محور اصلی رشد و کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده‌اند؛ زیرا اگر کارکنان مجموعه‌ای رغبت کافی به کار خود نداشته باشد، عواقب اقتصادی آن دامن جامعه و کشور را می‌گیرد. چرا که انجام دادن کار با بی‌میلی موجب این می‌شود که میلیون‌ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم‌باری داشته باشند (یوان، لاه، ژائو و وونگ، ۲۰۱۸).

یکی از پیامدهای محیط‌های شغلی برای کارکنان و کارمندان، شکل‌گیری تعارض کار- خانواده<sup>۱</sup> است (الشر، مصطفی، آید و رامادا، ۲۰۱۸؛ گائو، چن، فنو، گو، چن و لیو، ۲۰۱۶). تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار- خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود (ما و تارل، ۲۰۱۹). تعارض کار - خانواده؛ وقتی رخ می‌دهد که خواسته‌های این دو حیطه (کار) با تقاضاهای حیطه دیگر (خانواده) ناسازگار باشد که این تعارض می‌تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد. محققان، انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و

- 
1. Yuen, Loh, Zhou, Wong
  2. work- family conflict(wfc)
  3. Elshaer, Moustafa, Aiad, Ramadan
  4. Guo, Chen, Fu, Ge, Chen, Liu
  5. Ma, Turel

اثر بخشی رفتار درمانی دیالکتیک بر خود شفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند (واحدی، کروگ و وستراپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). تعارض کار - خانواده ارتباط مستقیمی با تنش، افسردگی، علائم جسمانی و خستگی دارد (ماسوا، سورتیک، بهام و نایدو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). محققان، انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند. تعارض زمان محور<sup>۳</sup>، به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش بپردازد، مرتبط است. تعارض تنش محور<sup>۴</sup>، زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا کند و تعارض رفتار محور<sup>۵</sup>، به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (واحدی، کروگ و وستراپ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹).

تعارض کار - خانواده منجر به آسیب به روابط درون خانوادگی کارکنان شود. این فرایند نیز می‌تواند برای کارکنان فشار روان شناختی ایجاد نماید (نعامی و محمودی کیا، ۱۳۹۸). فشار و تنش‌های روان شناختی نیز می‌تواند با کاهش توجه فرد به خود و کاهش خود شفقتی<sup>۷</sup> همراه باشد. نف و پومیر<sup>۸</sup> (۲۰۱۲) خود شفقتی را به عنوان سازه‌ای سه مولفه‌ای شامل محبت نسبت به خود در برابر قضاوت نسبت به خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و ذهن آگاهی در مقابل همسان سازی افراطی بیان می‌کند. ترکیب این سه مولفه مرتبط، مشخصه فردی است که بر خود خود شفقتی دارد (سعیدی، قربانی، سرافراز و شریفیان، ۱۳۹۴). پالمر، چانگ، سامسون، بالانجی و زیتسوف<sup>۹</sup> (۲۰۱۹)؛ لاترن، بلاث و پارک<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۹) و تاننباوم، آدامز، گونالز، هانس و هود<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان کرده‌اند خود شفقتی می‌تواند منجر به کاهش استرس، افسردگی و اضطراب افراد شود.

دیگر مولفه روان شناختی که می‌تواند با بروز تعارض کار - خانواده دچار آسیب شود، انعطاف پذیری روان شناختی<sup>۱۲</sup> است. چرا که این مولفه متأثر از سلامت روان و هیجانی افراد است (اصفهان‌اصل و بهاران، ۱۳۹۴). انعطاف پذیری روان شناختی به معنای مجموعه رفتارهایی است

- 
1. Vahedi, Krug, Westrupp
  2. Masuda, Sortheix, Beham, Naidoo
  3. time-based
  4. strain-based
  5. behavioral-based
  6. Vahedi, Krug, Westrupp
  7. Self\_compassion
  8. Neff, Pommier
  9. Pullmer, Chung, Samson, Balanji, Zaitsoff
  10. Lathren, Bluth, Park
  11. Tanenbaum, Adams, Gonzalez, Hanes, Hood
  12. Psychological flexibility

که فرد در راستای ارزش‌هایش انجام می‌دهد. روی هم رفته نبود رفتارهایی که در راستای ارزش‌های فرد باشند، باعث می‌شود که فرد احساس کند زندگی‌اش بدون معنا و هدف است و یا زندگی‌اش را سراسر درد و رنج احساس کند. همچنین دارا بودن انعطاف‌پذیری روان‌شناختی سبب می‌شود که فرد علاوه بر رفتارهای ارزشمندان، دارای تعهد در عمل نیز باشد (هیزل، ۲۰۱۶). انعطاف‌پذیری روان‌شناختی می‌تواند فکر و رفتار فرد را در پاسخ به تغییرات شرایط محیطی سازگار کند (چانگ، وو، کلئو و چن، ۲۰۱۸). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و با افسردگی، اضطراب و پریشانی‌های روان‌شناختی رابطه منفیدارد (والدک، تاین‌دال، ریما و چیمبل، ۲۰۱۷؛ دنکلا، کانسدینگ، چانگ، استین، روچ و بلایس، ۲۰۱۸).

روش‌های درمانی و آموزشی مختلفی برای حل مشکلات زوجین و همچنین کارمندان با تعارض کار و خانواده بکار گرفته شده است. به عنوان یکی از روش‌های درمانی برای بهبود مولفه‌های روان‌شناختی، هیجانی و ارتباطی این افراد می‌توان به رفتاردرمانی دیالکتیک<sup>۵</sup> اشاره نمود که کارآیی خود را در درمان مولفه‌های مختلف روان‌شناختی نشان داده است (پیمان‌نیا، حمید، مهربابی‌زاده هنرمند و محمودعلیلو، ۱۳۹۷؛ تیموری، غفاریان و یزدان‌پناه، ۱۳۹۷؛ شیخ سجادیه و آتش‌پور، ۱۳۹۶؛ آقاییوسفی، ترخان و قربانی، ۱۳۹۴؛ علیزاده، علیزاده و محمدی، ۱۳۹۲؛ لانگ، ادواردز، میتلر و بوناویتاکولا، ۲۰۱۸؛ لویس و میلر، ۲۰۱۸؛ زالوسکی، لویز و مارتین، ۲۰۱۸؛ دکو، کامتویس و لاندس، ۲۰۱۸؛ رابینسون، لانگ، هراندز، هولز، کامرون و برانون، ۲۰۱۸؛ دی‌کوئا، کامتویس و لاندس، ۲۰۱۹؛ تبت-موک، سایتو، مک‌گی، ولوسزین و وناتی، ۲۰۲۰).

رفتار درمانی دیالکتیکی چهار مؤلفه مداخله‌ای را در شیوه درمانی خود مطرح می‌کند: هوشیاری فراگیر نهادین و تحمل پریشانی به عنوان مولفه‌های پذیرش و تنظیم هیجانی و

- 
1. Hayes
  2. Chang, Wu, Kuo, Chen
  3. Waldeck, Tyndall, Riva, Chmiel
  4. Denckla, Consedine, Chung, Stein, Roche, Blais
  5. Dialectical Behavioral Therapy
  6. Lang, Edwards, Mittler, Bonavitacola
  7. Lois, Miller
  8. Zalewski, Lewis, Martin
  9. DeCou, Comtois, Landes
  10. Robinson, Lang, Hernandez, Holz, Cameron, Brannon
  11. DeCou, Comtois, Landes
  12. Tebbett-Mock, Saito, McGee, Woloszyn, Venuti



اثر بخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کارآمدی بین فردی به عنوان مؤلفه‌های تغییر (علوی، مدرس غروی، امین یزدی و قدردی، ۱۳۹۰). رفتارهای تحمل پریشانی که در آموزش مهارت‌های دیالکتیک هدف قرار می‌گیرند به تحمل و بقا در بحران‌ها و پذیرش زندگی آن گونه که در لحظه حاضر هست می‌پردازند، چهار مجموعه راهبرد بقا در بحران، آموزش داده می‌شوند: برگردانی توجه، خودآرام‌سازی، بهسازی لحظه و فکر کردن به سودها و زیان‌ها (کربلایی محمد میگوئی، احدی، شریفی و جزایری، ۱۳۸۹). رفتار درمانی دیالکتیکی، بر افزایش توانمندی‌های مراجع از طریق آموزش مهارت‌های جدید با مهارت‌هایی که به طور مؤثر استفاده نمی‌شود، افزایش انگیزش از طریق کمک به کاهش عواملی که در پیشرفت درمان تداخل کرده و با همانند هیجانانگیز، شناخت‌ها، رفتار آشکار و محیط، از آن جلوگیری می‌کنند. همچنین افزایش توانمندی‌ها و برانگیختن درمانگر از طریق فراهم آوردن امکان افزایش مهارت‌ها و انگیزش خود درمانگر برای ادامه کار با مراجع به شکلی مؤثر و سالم با رشد دائمی مهارت‌های کنترل استرس و خستگی و شناسایی تلاش‌های مراجع برای شکل‌دهی یا تعدیل رفتار تأکید می‌کند (ایسنر، ادی، هارلی، جاکوب، نیرنبرگ و دکسبرچ، ۲۰۱۷). ضرورت پژوهشی برای سازمان آن است که بروز تعارض کار و خانواده در محیط کار در موفقیت شغلی تأثیر داشته و باعث تغییر کارایی و رضایت فردی، خانوادگی و افت عملکرد شغلی می‌شود. همچنین اجرای آموزش‌های موثر برای کارکنان می‌تواند تغییر در رفتار فردی، خانوادگی و سازمانی و بهتر شدن ارتباطات سازمانی را در پی داشته باشد. چنانکه با بکارگیری روش‌های درمانی مناسب، می‌توان با بهبود فرایندهای شناختی، روان شناختی و هیجانی تلاش نمود تا هم عملکرد سازمانی و هم عملکرد خانوادگی کارکنان بهبود یابد. بنابراین هدف مداخلات نه فقط آرامش کارمند که تغییر وضعیت موجود نیز است. از طرف دیگر وجود تعارض کار و خانواده و در پی آن شکل‌گیری آسیب‌های محیط شغلی همچون فرسودگی شغلی، نیز باعث کم‌کاری، غیبت و سهل‌انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می‌تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه‌ریزی‌ها داشته باشد و آنرا با شکست مواجه سازد. همچنین ذکر این مورد نیز ضروری است که با جستجو در پایگاه‌های داده‌های علمی ایران، تاکنون در پژوهشی به بررسی اثر رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده شرکت ایران خودرو پرداخته نشده است. بنابراین مساله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده شرکت ایران خودرو تأثیر معنادار دارد؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر یک طرح نیمه‌آزمایشی با گروه آزمایش و کنترل با سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار-خانواده در شرکت ایران خودرو (شهر تهران) در شش‌ماهه دوم سال ۱۳۹۸ بود. از میان جامعه آماری مورد اشاره، ۳۰ کارمند، با احتساب ۱۵ نفر برای هر یک از دو گروه پژوهش، به روش نمونه‌گیری هدفمند بر مبنای ملاک‌های ورود و خروج انتخاب و سپس به روش تصادفی ساده (قرعه‌کشی) در دو گروه قرار داده شدند. شیوه نمونه‌گیری نیز بدین شکل بود که با مراجعه به شرکت ایران خودرو، پرسشنامه تعارض کار و خانواده در بین کارمندان مراجعه کننده به مرکز مشاوره این شرکت توزیع شد. پس از جمع‌آوری و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها، و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، کارمندانی که نمرات بالاتر از میانگین در پرسشنامه تعارض کار-خانواده به دست آورده بودند، مورد شناسایی قرار گرفتند (نمرات بالاتر از ۵۴: در جامعه ایرانی). در مرحله آخر تعداد ۳۰ نفر از این کارمندان که بالاترین نمرات را در پرسشنامه تعارض کار-خانواده به دست آورده بودند (نمرات بالاتر از میانگین و به صورت ترتیب‌بندی شده)، انتخاب و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش رفتاردرمانی دیالکتیک و ۱۵ کارمند در گروه کنترل). در گام بعد کارکنان حاضر در گروه آزمایش مداخله درمانی رفتاردرمانی دیالکتیک را در طی ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت هفته‌ای یک بار دریافت نمودند، در حالی که گروه گواه به زندگی عادی خود ادامه داده و پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل شاغل بودن در شرکت ایران خودرو، متاهل بودن، کسب نمره بالاتر از میانگین (نمره ۵۴) در پرسشنامه تعارض کار-خانواده، نداشتن اختلالات روانی - شخصیتی و فیزیولوژیکی مزمن، داشتن تمایل به شرکت در پژوهش و داشتن دامنه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال بود. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش داشتن بیش از دو جلسه غیبت، عدم همکاری و انجام ندادن تکالیف مشخص شده در کلاس، عدم تمایل به ادامه حضور در فرایند انجام پژوهش و بروز حادثه ناخواسته بود. اصول اخلاقی رازداری، استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش، آزادی و اختیار کامل شرکت‌کنندگان برای انصراف از ادامه مشارکت در پژوهش و اطلاع‌رسانی دقیق در صورت درخواست شرکت‌کنندگان از نتایج همراه با آموزش گروه کنترل پس از اتمام درمان گروه آزمایش بود.

## ابزار پژوهش

### ۱. پرسشنامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی<sup>۱</sup>: پرسشنامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی توسط

دنيس و وندروال<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۰ ساخته شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سوال می‌باشد و برای سنجش نوعی از انعطاف‌پذیری روان‌شناختی که در موفقیت فرد برای چالش و جایگزینی افکار ناکارآمد با افکار کارآمدتر لازم است، به کار می‌رود و دارای سه زیرمقیاس جایگزین‌ها<sup>۳</sup> (شامل ۱۰ سوال)، کنترل<sup>۴</sup> (شامل ۸ سوال) و جایگزین‌هایی برای رفتارهای انسانی<sup>۵</sup> (شامل دو سوال) است. این پرسشنامه براساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت است که از امتیاز کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۷ درجه‌بندی شده است. دامنه نمرات پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۴۰ است. نمره‌های بالاتر نشان دهنده انعطاف‌پذیری روانی بیشتر است. در پژوهش دنيس و واندروال (۲۰۱۰) اعتبار همزمان این پرسشنامه را با پرسشنامه افسردگی بک برابر با ۰/۳۹- و روایی همگرایی آن را با مقیاس انعطاف‌پذیری روان‌شناختی مارتین و رابین ۰/۷۵ بدست آوردند. ماسودا و تالی<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) نیز میزان پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ محاسبه کرده‌اند. در ایران شاره، سلطانی بحرینیان و فرمانی (۱۳۹۲)؛ به نقل از فاضلی، احتشام‌زاده و هاشمی شیخ‌شانی، (۱۳۹۳) ضریب بازآزمایی کل مقیاس را ۰/۸۱ و ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس را ۰/۹۰ گزارش نمودند. آلفای کرونباخ داده‌های این پرسشنامه در پژوهش فاضلی و همکاران (۱۳۹۳) ۰/۷۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه حاضر در این پژوهش به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷ محاسبه شد.

### ۲. پرسشنامه شفقت به خود<sup>۷</sup>: پرسشنامه شفقت به خود یک مقیاس ۲۶ سوالی است که

توسط نف (۲۰۰۳) برای سنجش میزان شفقت به خود ساخت و اعتباریابی شده است. این مقیاس دارای ۶ زیر مقیاس مهربانی نسبت به خود (۵ گویه)، قضاوت در مورد خود (۵ گویه)، احساسات مشترک انسانی (۴ گویه)، منزوی‌سازی (۴ گویه)، ذهن‌آگاهی (۴ گویه) و بزرگ‌نمایی (۴ گویه) در اندازه‌های ۵ درجه‌ای لیکرت از نمره تقریباً هرگز تا تقریباً همیشه (نمره یک تا ۵) است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۶ تا ۱۳۰ است. نمره بیشتر نشانه شفقت بیشتر نسبت به خود است. ضریب همبستگی عامل‌های شش‌گانه این مقیاس و نمره

---

1. Psychological Flexibility Questionnaire

2. Dennis & Vander Wal

3. Alternatives

4. Control

5. Alternatives to human behavior

6. Masuda & Tully

7. Self-Compassion Scale (SCS)

کل این مقیاس مورد تأیید قرار گرفته است (نف، ۲۰۰۳). همسانی درونی مقیاس از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای کل مقیاس ۰/۹۲ و برای هر کدام از زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۷، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۵ و ۰/۸۱ به دست آمده است. همچنین دو هفته پس از اجرای آزمون از سایر آزمودنی‌ها، باز آزمون به عمل آمد و پایایی بازآزمایی ۰/۹۳ گزارش شد (نف، ۲۰۰۳). این مقیاس توسط صادقی و همکاران (۱۳۹۲)، به نقل از خسروی، صادقی و یابنده، (۱۳۹۲) در ایران هنجاریابی شده است. با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی ساختار شش عاملی پرسشنامه تأیید شد و شش عامل بدست آمد و روایی مقیاس کل نیز با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد. همچنین در پژوهش خسروی و همکاران (۱۳۹۲) ضریب آلفا برای نمره کلی مقیاس ۰/۷۶ است. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های مهربانی با خود، قضاوت نسبت به خود، اشتراکات انسانی، انزوا، به‌شیریاری یا ذهن‌آگاهی و همانندسازی افراطی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۸۵، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ می‌باشند. روایی محتوایی پرسشنامه نیز مطلوب گزارش گردیده است. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

### ۳. پرسشنامه تعارض کار - خانواده: پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای سنج‌چندبعدی تعارض کار -

خانواده، کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، برای سنجش میزان شدت تعارض کار خانواده است. این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار - خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ است. نمره بالاتر در این آزمون نشان دهنده تعارض کار - خانواده بیشتر خواهد بود. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) برای این آزمون میزان ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. همچنین در مطالعه‌ای واتای، نیشکیدو و موراشیما<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، روایی و پایایی این ابزار را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. رسولی (۱۳۸۸)؛ به نقل از متشرعی و نیسی، (۱۳۸۹) پس از ترجمه آن و تطبیقش با شرایط فرهنگی ایران، روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بهزیستی و توانبخشی ایران، بالا گزارش کرده است و پایایی این پرسشنامه را با استفاده از نظر ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های همدان بعد از دو هفته آزمون مجدد بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ و انسجام درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرده است. متشرعی و نیسی (۱۳۸۹) نیز ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش تنصیف ۰/۹۲ گزارش

1. Carlson, Kacmar, Williams

2. Watai, Nishikido, Murashima

اثر بخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد.

### شیوه اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم از طرف شرکت ایران خودرو و انجام فرایند نمونه گیری (مطابق با آنچه ذکر گردید)، کارمندان انتخاب شده (۳۰ کارمند دارای تعارض کار و خانواده) به شیوه تصادفی در گروه های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش رفتاردرمانی دیالکتیک و ۱۵ کارمند در گروه کنترل). گروه های آزمایش مداخله درمانی مربوط به رفتاردرمانی دیالکتیک را در طی دو و نیم ماه به صورت هفته ای یک جلسه ۹۰ دقیقه ای را در ۱۰ جلسه دریافت نمودند. این در حالی است که افراد حاضر در گروه گواه مداخلات حاضر را در طول پژوهش دریافت نکرد. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، پرسشنامه ها به صورت کاملاً بی نام طی یک اعلان عمومی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت تا هویت آنها فاش نگردد. به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که داده های حاصل از پرسشنامه در راستای اهداف و فرضیه های پژوهش حاضر مورد استفاده قرار می گیرد. پاسخگویی به پرسشنامه های پژوهش به صورت کاملاً اختیاری و آزادانه بود تا افراد در صورت عدم تمایل به مشارکت در تحقیق از آن کناره گیری کنند. برای رعایت اصول اخلاق، قرار شد تا در صورت اثربخش بودن مداخله، رفتاردرمانی دیالکتیک و برای گروه گواه نیز اجرا شود.

جدول ۱: خلاصه جلسات رفتاردرمانی دیالکتیک (لینهان، ۲۰۰۴؛ به نقل از تیموری و همکاران، ۱۳۹۷)

جلسه	شرح جلسه
جلسه اول	آشنایی با اعضای گروه و انتظارات آن ها، ایجاد کردن احساس راحتی اعضا با هم در رابطه با ابراز کردن احساسات، توضیح درباره نحوه کار گروه، رازداری، حضور مرتب در جلسات، تعداد جلسات، مدت زمان جلسات، تشویق اعضا به بیان کرون مشکلات زناشویی در اثر فرایند تعارض کار - خانواده.
جلسه دوم	آموزش تکنیک درک هیجان در روابط، اجزاء آن و تاثیراتش که شامل هیجان چطور عمل می کند، آسیب پذیری در برابر تجربه های هیجانی منفی، واکنشی بودن، زمان رسیدن به تعادل. سوال در مورد اینکه: چرا باید این مهارت را بیاموزیم؟ دیدگاه های درست در مورد هیجان ها کدامند؟ مروری بر هیجان های اولیه و ثانویه، و اینکه همه هیجان ها به ما کمک می کنند. مهارت های تنظیم هیجان ها به افراد کمک می کند تا با هیجان های اولیه و ثانویه به شیوه های موثرتری کنار بیایند و از رنج روزافزون اجتناب کنند. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه سوم	نام گذاری هیجان ها، و تحلیل عملکردی، مباحثه در مورد تفاسیری که هر فرد در مورد هیجان هایش دارد (اسطور ها)، توجه به نقش ذهن هیجانی و ذهن منطقی و ذهن خردمندانه در مورد تفاسیر و پاسخ به هیجان ها. آموزش تکنیک پذیرش خود و همسر که شامل آگاهی از ارتباط، خودآگاهی و

جلسه	شرح جلسه
	توجه آگاهانه نسبت به خود، خود هیجانی، خود منطقی و وجود خشم در ر وابط. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه چهارم	مشاهده و توصیف هیجان‌ها، نقش خودگویی‌های مثبت در مورد هیجان‌ها، و اینکه بر موانع هیجان‌های سالم غلبه کنید. اگر افراد رفتارهای سالم‌تری بروز دهند و افکار خود تائیدگرایانه بیشتری داشته باشند، باعث می‌شود تجارب هیجانی رضایت‌بخش‌تری برای آنها پیش بیاید. آموزش تکنیک چگونگی توقف اوضاع وخیم که شامل تعهد برای کارآمد شدن، پیشگیری از اعمال تکانشی و مدیریت تمایلات زیانبار می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه پنجم	آموزش مهارت کاهش آسیب‌پذیری جسمانی (برنامه‌ریزی برای خواب کافی، برنامه‌ریزی برای رفع کسالت جسمانی و روانی، مقابله با افکار آشفته‌کننده، تغذیه کافی، ورزش کردن). عادت‌های صحیح بخش مهمی از مدیریت حالت تغییرات، افسردگی، خشم، کج‌خلقی یا زودرنجی هستند. آموزش تکنیک در کنار هم بودن از لحاظ عاطفی که شامل شرطی شدن و شرطی‌سازی مجدد، شرطی‌سازی با جعبه و آلبوم می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه ششم	اتخاذ تصمیماتی در راستای مهارت کاهش آسیب‌پذیری شناختی(دوری از ذهن هیجانی و تعادل‌آفرینی بین افکار و احساسات). آموزش مهارت حل مسأله، مهارت حل مسئله این توانایی را به افراد می‌دهد که با توجه به تجارب عملی و توانمندی‌های ذهنی خود بتوانند در جهت حل مسئله یا مشکل قدم برداشته و به نتیجه مطلوب دست یابند. آموزش تکنیک فعال‌سازی مجدد روابط که شامل راه‌های مختلف با هم بودن، موقعیت‌های دارای تعارض و موقعیت‌های لذت‌بخش می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه هفتم	آموزش برنامه‌ریزی برای افزایش تجارب مثبت، تهیه فهرستی از فعالیت‌های لذت‌بخش. آموزش تکنیک ابراز روشن احساسات که شامل شناسایی خواسته‌ها و احساسات مبهم، استفاده از ارتباطات غیرمستقیم، کم‌انگاری خواسته‌ها و بیش‌انگاری خواسته‌ها می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه هشتم	آگاهی بر هیجان‌ها و انجام عمل مخالف در برابر ترس، احساس گناه و شرم، خشم و افسردگی. عمل مخالف در مورد ترس و خشم و احساس گناه و غمگینی. برعکس تمایل‌های هیجانی‌تان عمل کنید. ذهن خود را از حس جاری و کنونی پر کنید. آموزش تکنیک مدیریت حل مسائل و راه‌حل‌های گفتگو کردن که شامل مدیریت مساله در مقابل حل مساله، تعیین مساله و تجزیه و تحلیل مساله می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه نهم	جلسه اول آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی: راهبردهای پرت کردن حواس، ارتقاءلحظه جاری، خودآرام‌بخشی با استفاده از حواس پنجگانه، تکنیک سود و زیان. اکثر افراد ترجیح می‌دهند هیجان‌های دردناک را تجربه نکنند. بنابراین آن را نادیده می‌گیرند و نمی‌توانند تحمل کنند، پس دست به رفتارهای غیرانطباقی می‌زنند. درمانگر به فرد کمک می‌کند تا هیجان دردناک را تجربه کند و بتواند آن را تحمل کند. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه دهم	جلسه دوم آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی: تعریف پذیرش بنیادین و چگونگی استفاده از این مهارت، آموزش تغییر شیوه‌های تفکر، ایجاد انگیزه(اراده) برای عمل متعهدانه.

اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون شاپیرو-ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌ها، آزمون موجلی جهت بررسی پیش‌فرض کرویت داده‌ها و همچنین از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که در گروه آزمایش، ۴ نفر (معادل ۸/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۵ نفر (معادل ۱۱/۱۱ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۵ نفر (معادل ۱۱/۱۱ درصد) دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۱ نفر از این گروه نیز (معادل ۲/۲۲ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. در گروه کنترل نیز ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۶ نفر (معادل ۱۳/۳۳ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۴ نفر (معادل ۸/۸۸ درصد) دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۲ نفر از این گروه نیز (معادل ۴/۴۴ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. همچنین نتایج بیانگران بود در گروه آزمایش، ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۳۰ تا ۳۳ سال سن، ۷ نفر (معادل ۱۵/۵۴ درصد) دارای سن بین ۳۴ تا ۳۷ سال، ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۳۸ تا ۴۱ سال و ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۴۲ تا ۴۵ سال بودند. در گروه کنترل، ۳ نفر (معادل ۴/۴۴ درصد) دارای سن بین ۳۰ تا ۳۳ سال سن، ۷ نفر (معادل ۱۵/۵۴ درصد) دارای سن بین ۳۴ تا ۳۷ سال، ۲ نفر (معادل ۴/۴۴ درصد) دارای سن بین ۳۸ تا ۴۱ سال و ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۴۲ تا ۴۵ سال بودند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای وابسته پژوهش در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه، در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیرها	گروه‌ها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
خودشفقتی	گروه آزمایش	۸۹/۳۳	۸/۴۶	۱۰۰/۶۰	۹/۵۳	۹۸/۲۶	۹/۸۶
	گروه کنترل	۹۰/۱۳	۹/۶۴	۸۸/۸۰	۹/۶۶	۸۹/۳۳	۹/۲۴
انعطاف‌پذیری روان‌شناختی	گروه آزمایش	۹۰	۱۰/۸۶	۱۰۰/۰۶	۱۰۰/۵۹	۹۸/۲۶	۱۰/۴۱
	گروه کنترل	۸۷/۸۰	۱۴/۵۵	۸۶/۶۶	۱۴/۶۲	۸۶/۴۶	۱۴/۵۵

نتایج ارائه شده در جدول ۲ حاکی از آن است که رفتاردرمانی دیالکتیک توانسته منجر به تغییر در میانگین نمرات خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری شود، اما معناداری این تغییرات، می‌بایست توسط آزمون‌های استنباطی مورد بررسی قرار گیرد. جهت تأثیر نیز به این صورت بوده است که رفتاردرمانی دیالکتیک توانسته منجر به بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری شود. پیش از اجرای تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر، در راستای بررسی پیش‌فرض‌های این نوع تحلیل، آزمون شاپیرو-ویلک نشان داد در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری توزیع داده‌ها نرمال است ( $p > 0/05$ )، آزمون لوین نشان داد برابری واریانس خطا بین دو گروه پژوهش رعایت شده است ( $p > 0/05$ )، از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای وابسته (خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی) معنادار نبوده است ( $p > 0/05$ ). همچنین نتایج آزمون موچلی بیانگر آن بود که پیش‌فرض کرویت داده‌ها در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی رعایت شده است ( $p > 0/05$ ). در نهایت نتایج آزمون M باکس بیانگر آن بود که واریانس میان گروه‌ها همگن است.



اثر بخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده

جدول ۳: تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر جهت بررسی تاثیرات درون و بین‌گروهی در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی

توان آزمون	اندازه اثر	p مقدار	f مقدار	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۱	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	۴۴/۱۹	۲۱۰/۰۷	۲	۴۲۰/۱۵	مراحل	خودشفقتی
۰/۹۹	۰/۳۹	۰/۰۰۰۱	۱۴/۰۲	۹۹۳/۳۴	۱	۹۹۳/۳۴	گروه‌بندی	
۱	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱	۶۸/۸۱	۳۲۷/۱۴	۲	۶۵۴/۲۹	تعامل و مراحل	تعامل و مراحل
							گروه‌بندی	
			۴/۷۵	۵۶		۲۶۶/۲۲	خطا	
۱	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱	۳۴/۵۴	۱۶۴/۸۴	۲	۳۲۹/۶۹	مراحل	انعطاف‌پذیری
۰/۹۸	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۱۳/۹۲	۱۸۷۶/۹۰	۱	۱۸۷۶/۹۰	گروه‌بندی	روان‌شناختی
۱	۰/۶۷	۰/۰۰۰۱	۵۷/۶۶	۲۷۵/۲۰	۲	۵۵۰/۴۰	تعامل و مراحل	تعامل و مراحل
							گروه‌بندی	
			۴/۷۷	۵۶		۲۶۷/۲۴	خطا	

نتایج جدول ۳ نشان داد که میانگین نمرات متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده فارغ از تاثیر گروه‌بندی در طی مراحل پس‌آزمون و پیگیری دچار تغییر معنادار شده که این تغییر با مقایسه با پیش‌آزمون یک تفاوت معنادار به شمار می‌رود. از طرفی نتایج سطر دوم جدول فوق بیانگر آن است که متغیر گروه‌بندی (رفتاردرمانی دیالکتیک) فارغ از مراحل (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) بر متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین معنا که رفتاردرمانی دیالکتیک در مقایسه با گروه گواه یک اثر معنادار بوده است. در نهایت اما سطر مربوط به تعامل مراحل و گروه‌بندی به عنوان مهم‌ترین یافته جدول فوق حاکی از آن است که رفتاردرمانی دیالکتیک با تعامل مراحل نیز تاثیر معناداری بر مراحل آزمون (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده داشته است. همچنین نتایج نشان داد که به ترتیب ۷۱ و ۶۷ درصد از تغییرات متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده توسط تعامل متغیر مراحل و گروه‌بندی تبیین می‌شود.

جدول ۴: نتایج مقایسه میانگین گروه آزمایش و گواه در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در بین گروه‌های پژوهش

مؤلفه	مرحله	مقدار t	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری
خودشفقتی	پیش‌آزمون	-۰/۲۴	۲۸	-۰/۸۰	۳/۳۱	۰/۸۱
	پس‌آزمون	۳/۳۶	۲۸	۱۱/۸۰	۳/۵۰	۰/۰۰۲
	پیگیری	۲/۷۰	۲۸	۸/۹۳	۳/۳۰	۰/۰۱
انعطاف‌پذیری روان‌شناختی	پیش‌آزمون	۰/۴۷	۲۸	۲/۲۰	۴/۶۸	۰/۶۴
	پس‌آزمون	۲/۸۷	۲۸	۱۳/۴۰	۴/۶۶	۰/۰۰۸
	پیگیری	۲/۵۵	۲۸	۱۱/۸۰	۴/۶۲	۰/۰۱

همانگونه نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی تفاوت میانگین گروه آزمایش با گروه گواه در مرحله پیش‌آزمون (۰/۶۴، ۰/۸۱) معنی‌دار نیست و در نتیجه بین دو گروه آزمایش و گواه در این مرحله تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. اما تفاوت میانگین گروه آزمایش و گروه گواه در مرحله پس‌آزمون (۰/۰۰۲، ۰/۰۰۸) و پیگیری (۰/۰۱، ۰/۰۱) در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه میانگین گروه آزمایش در این دو مرحله به صورت معنی‌داری متفاوت از میانگین گروه گواه می‌باشد. این بدان معناست که رفتاردرمانی دیالکتیک توانسته منجر به افزایش خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده انجام شد. یافته اول نشان داد که رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود خودشفقتی کارکنان شود. یافته حاضر با نتایج پژوهش شیخ‌سجادیه و آتش‌پور (۱۳۹۶) مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک به شیوه گروهی بر پریشانی روان‌شناختی و با نتایج پژوهش تبت-موک و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تاثیر رفتاردرمانی دیالکتیک بر پردازش شناختی و کاهش اضطراب همسو بود.

اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در تبیین نتیجه حاضر مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده باید اظهار داشت، هنگامی که مهارت تحمل‌پریشانی (از مهارت‌های بنیادین رفتاردرمانی دیالکتیک)، به کارکنان دارای تعارض کار و خانواده آموزش داده می‌شود، حس پیوستگی آنان افزایش می‌یابد؛ به بیان دیگر این مهارت به آنان می‌آموزد تا با وقایع آشفته‌ساز نظیر کشمکش‌ها و جدال‌های لفظی حاصل از تعارض کار و خانواده، بهتر مقابله کنند. از طرفی با افزایش احساس پیوستگی، افراد می‌توانند هیجانات و رویدادهایی را که در زندگی پیش می‌آید بهتر درک کرده و آنها را قبول نمایند (زالوسکی، لویز و مارتین، ۲۰۱۸). همچنین این کارکنان با استفاده از این تکنیک می‌آموزند که در مقابل تعارض‌ها و مشکلات مقاوم‌تر بوده و اثرات آشفته‌ساز شرایط را کاهش دهند. همچنین آموزش روش رفتار درمانی دیالکتیکی باعث بهبود جهت‌گیری کلی افراد، احساس اعتماد و پویایی مداوم و فراگیر در زندگی و پیرامون می‌گردد (دکو، کامتویس و لاندس، ۲۰۱۸). به‌طوری‌که به کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کمک می‌کند تا هیجان‌های خود را دقیق‌تر تشخیص دهند و سپس هر هیجانی را بدون ناتوان شدن با آن بررسی کنند. همچنین بدون داشتن رفتاری مخرب و ناسازگارانه؛ زندگی سازمان‌یافته‌تر، قابل پیش‌بینی‌تر و توضیح‌پذیرتر درک می‌نمایند. به عبارتی بهره‌مندی از روش رفتار درمانی دیالکتیکی، کارکنان دارای تعارض کار و خانواده را قادر می‌سازد که ضمن درک هیجانات و احساسات و پذیرش مشکلات و ناکارآمدی‌ها؛ زندگی را قابل درک، کنترل‌پذیرتر و پرمعنی تصور نمایند. از این‌رو با کاهش تنش درون و بین‌فردی، خودشفقتی بالاتری نیز در آنها مشاهده می‌شود.

یافته دوم نشان داد که رفتاردرمانی دیالکتیک بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان شود. یافته حاضر با نتایج پژوهش پیمان‌نیا و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر تکانشگری و کیفیت زندگی؛ با یافته علیزاده و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر اثربخشی مهارت‌های رفتاردرمانی دیالکتیک بر افسردگی اساسی و با نتایج پژوهش لانگ و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر تاثیر رفتاردرمانی دیالکتیک بر سلامت روان‌شناختی همسو بود.

در تبیین یافته حاضر مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده می‌توان بیان نمود که رفتاردرمانی دیالکتیکی در تمام مراحل سعی دارد تا دو قطب مختلف یک عمل را به مراجعان (در پژوهش حاضر کارکنان دارای تعارض کار و خانواده) نشان دهد که چگونه یک هیجان، فکر و یا رفتار می‌تواند به بهتر شدن یک فرایند یا تخریب آن منجر شود. رفتار درمانی دیالکتیک این دو قطب را همراه با

پیامدهایشان به مراجعان نشان می‌دهد و از طرق آموزش ذهن‌آگاهی، مهارت‌های مهار هیجانی و تحمل‌پیشانی به کارکنان کمک می‌کند تا تعارض‌های‌شان را مدیریت کرده و آن‌ها را به راهی برای شناخت بهتر تبدیل کنند (دی‌کوئا و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع رفتاردرمانی دیالکتیکی با آموزش پذیرش بنیادین، به افراد آموزش می‌دهد که زندگی توأم با مشکلات و چالش‌ها را بپذیرند (لانگ و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس رفتاردرمانی دیالکتیک با ایجاد توانایی تحمل‌آشفتگی، می‌تواند آسیب‌های روان‌شناختی همچون اضطراب و متغیرهای مرتبط با آن را کاهش دهد. کاهش اضطراب سبب می‌شود تا کارکنان دارای تعارض کار و خانواده، آرامش‌شناختی بیشتری را تجربه نموده و در نتیجه نمرات بیشتری در انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به دست آورند. تبیین دیگر اینکه ارائه رفتاردرمانی دیالکتیکی به عنوان درمانی حمایت‌گرانه که مستلزم ارتباطی قوی بین درمان‌جو و درمانگر است می‌تواند باعث رشد مهارت‌ها همچون تحمل‌درماندگی، ذهن‌آگاهی، خودنظم‌جویی هیجانات و مهارت کارآمد در مراجعان شود (رابینسون و همکاران، ۲۰۱۸). به‌طوری‌که با ارائه راهکارهای جدید برای تعدیل آثار شرایط ناراحت‌کننده و افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کمک می‌کند تا بهتر با تجربه‌های دردناک حاصل از تعارض کار و خانواده کنار بیایند.

محدود بودن دامنه تحقیق کارکنان دارای تعارض کار و خانواده شرکت ایران خودرو در شهر تهران؛ عدم مهارت‌های اثرگذار بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده و عدم بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش قدرت تعمیم‌پذیری نتایج، در سطح پیشنهاد پژوهشی، این پژوهش در سایر کارکنان همچون کارکنان شرکت سایپا، سازمان‌های خصوصی و دولتی و ... مهارت‌های ذکر شده و بهره‌گیری از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی اجرا شود. با توجه به اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده، در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود با تهیه برشور و کتابچه‌ای علمی، رفتاردرمانی دیالکتیک به کارکنان شرکت ایران خودرو ارائه داده شود تا آن‌ها با به‌کارگیری محتوای این آموزش، جهت بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی خود گامی عملی بردارند.

## تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده

## تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دوره دکتری تخصصی ربابه کشاورز محمدی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال بود. بدین وسیله از تمام کارکنان حاضر در پژوهش، خانواده‌های آنان و مسئولین شرکت ایران خودرو که همکاری کاملی جهت اجرای پژوهش داشتند، قدردانی به عمل می‌آید.

## منابع

اصفهانی اصل، م؛ بهاران، ن. (۱۳۹۴). رابطه احساس انسجام، انعطاف‌پذیری کنشی و سخت‌کوشی با بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان بیمارستان امام علی اندیمشک، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی.

آقایوسفی، ع؛ ترخان، م؛ قربانی، ط. (۱۳۹۴). تاثیر رفتاردرمانی دیالکتیک بر کاهش تکانشگری در زنان مبتلا به همبودی اختلالات شخصیت مرزی و سومصرف مواد، فصلنامه/عتیاد پژوهشی، (۳۴): ۷۹-۹۸.

ایرجی‌راد، ا؛ ملک‌زاده نصرآبادی، ا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. فصلنامه علمی پژوهشی/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۴): ۷۰-۵۱.

پیمان‌نیا، ب؛ حمید، ن؛ مهربابی‌زاده هنرمند، م؛ محمودعلیلو، م. (۱۳۹۷). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک مبتنی بر آموزش مهارت‌ها به خانواده و فرزند بر تکانشگری و کیفیت زندگی دختران دارای رفتارهای خودجرحی. نشریه پژوهش در توانبخشی پرستاری، (۴): ۱۷-۸.

تیموری، س؛ غفاریان، گ؛ یزدان پناه، ف. (۱۳۹۷). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر رضایت زناشویی در تعارض زوجینی، پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، (۲): ۱۰۱-۱۱۵.

خسروی، ص؛ صادقی، م؛ یابنده، م. (۱۳۹۲). کفایت روانسنجی مقیاس شفقت خود (SCS). فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، (۱۳): ۴۷-۵۹.

سعیدی، ض؛ قربانی، ن؛ سرفراز، م.ر؛ شریفیان، م.ح. (۱۳۹۴). رابطه شفقت خود، ارزش خودتنظیمی هیجان خودآگاه، مجله پژوهش در سلامت روان‌شناختی، (۳): ۹-۱.

شیخ سجادیه، م؛ آتش‌پور، س.ح. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش رفتاردرمانی دیالکتیک به شیوه گروهی بر پریشانی روان‌شناختی زنان نابارور در شهر اصفهان، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، (۱): ۲۳-۲۹.

علوی، خ؛ مدرس غروی، م؛ امین یزدی، س.ا؛ صالحی قدردی، ج. (۱۳۹۰). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیکی به شیوه گروهی (با تکیه بر مولفه‌های هوشیاری فراگیر بنیادین، تحمل پریشانی

و تنظیم هیجانی) بر نشانه های افسردگی در دانشجویان، *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۳(۲): ۱۳۵-۱۲۴.

علیزاده، ع؛ علیزاده، ع؛ محمدی، ا. (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش فردی مهارت های رفتاردرمانی دیالکتیک بر افسردگی اساسی، *نشریه روان پرستاری*، ۱(۲): ۶۹-۶۲.

فاضلی، م؛ احتشامزاده، پ؛ و هاشمی شیخ شهبانی، س.ا. (۱۳۹۳). اثربخشی درمان شناختی- رفتاری بر انعطاف پذیری شناختی افراد افسرده، *مجله اندیشه و رفتار*، ۹(۳۴): ۳۶-۲۷.

کربلایی محمد میگوی، ا؛ احدی، ح؛ شریفی، ح؛ جزایری، س.م. (۱۳۸۹). اثربخشی رفتاردرمانگری دیالکتیکی همراه با دارودرمانگری در مقایسه با دارو درمانگری در کاهش افکار خودکشی بیماران دچار افسردگی اقدام کننده به خودکشی، *فصلنامه روان شناسی کاربردی*، ۴(۱۶): ۴۱-۲۵.

مشرعی، م.ح؛ نیسی، ع. (۱۳۸۹). *آزمون الگوی نظری از تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستان های دولتی شهر شیراز*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نعامی، ع؛ محمودی کیا، م. (۱۳۹۸). رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان شناختی و رضایت زندگی، *مجله روان شناسی*، ۲۳(۱): ۹۹-۱۱۱.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 12(4): 12-25.

Chang, W.H., Wu, C., Kuo C., Chen, L.H.(2018). The role of athletic identity in the development of athlete burnout: The moderating role of psychological flexibility. *Psychology of Sport and Exercise*, 39: 45-51.

DeCou, C.R., Comtois, K.A., Landes, S.J. (2019). Dialectical Behavior Therapy Is Effective for the Treatment of Suicidal Behavior: A Meta-Analysis. *Behavior Therapy*, 50(1): 60-72.

DeCou, R.C., Comtois, K.A., Landes, S.J.(2019). Dialectical Behavior Therapy Is Effective for the Treatment of Suicidal Behavior: A Meta-Analysis. *Behavior Therapy*, 50(1): 60-72.

Denckla, C.A., Consedine, N.S., Chung, W.J., Stein, M., Roche, M., Blais, M. (2018). A double-edged sword? Sub-types of psychological flexibility are associated with distinct psychiatric disorders. *Journal of Research in Personality*, 77: 119-125.

Dennis, J.P., Vander Wal, J.S.(2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity, *Cognitive Therapy Research*, 34: 241-253.

Eisner, L., Eddie, D., Harley, R., Jacobo, M., Nierenberg, A.A., Deckersbach, T.(2017). Dialectical Behavior Therapy Group Skills Training for Bipolar Disorder, *Behavior Therapy*, 48(4): 557-566.

Elshaer, N.S.M., Moustafa, M.S.A., Aiad, M.W., Ramadan, M.I.E.(2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3): 273-277.

- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., Liu, Y.(2018). Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, 31: 41-45.
- Hayes, S.C.(2016). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the Third Wave of Behavioral and Cognitive Therapies - Republished Article. *Behavior Therapy*, 47(6): 869-85.
- Lang, C.M., Edwards, A.J., Mittler, M.A., Bonavitacola, L.(2018). Dialectical Behavior Therapy With Prolonged Exposure for Adolescents: Rationale and Review of the Research. *Cognitive and Behavioral Practice*, 25(3): 416-426.
- Lathren, C., Bluth, K., Park, J.(2019). Adolescent self-compassion moderates the relationship between perceived stress and internalizing symptoms. *Personality and Individual Differences*, 143: 36-41.
- Lois, B.H., Miller, A.L.(2018). Stopping the Nonadherence Cycle: The Clinical and Theoretical Basis for Dialectical Behavior Therapy Adapted for Adolescents With Chronic Medical Illness (DBT-CMI). *Cognitive and Behavioral Practice*, 25(1): 32-43.
- Ma, Y., Turel, O.(2019). Information technology use in Chinese firms and work-family conflict: The moderating role of guanxi. *Telematics and Informatics*, 41: 229-238.
- Masuda, A., Tully, E.C. (2012). The Role of Mindfulness and Psychological Flexibility in Somatization, Depression, Anxiety, and General Psychological Distress in a Nonclinical College Sample. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 17(1): 66-71.
- Masuda, A.D., Sortheix, F.M., Beham, B., Naidoo, L.J. (2019). Cultural value orientations and work-family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112: 294-310.
- Neff K.D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2: 223-250.
- Neff, K.D., Pommier, E. (2012). The Relationship between Self-compassion and Other focused Concern among College Under graduates, Community Adults, and Practicing Meditators. *Self and Identity*, 12: 1-17.
- Pullmer, R., Chung, J., Samson, L., Balanji, S., Zaitsoff, S.(2019). A systematic review of the relation between self-compassion and depressive symptoms in adolescents. *Journal of Adolescence*, 74: 210-220.
- Robinson, S., Lang, J.E., Hernandez, A.M., Holz, T., Cameron, M., Brannon, B.(2018). Outcomes of dialectical behavior therapy administered by an interdisciplinary team. *Archives of Psychiatric Nursing*, 32(4): 512-516.
- Tanenbaum, M.L., Adams, R.N., Gonzalez, J.S., Hanes, S.J., Hood, K.K.(2017). Adapting and validating a measure of diabetes-specific self-compassion. *Journal of Diabetes and its Complications*, 33(10): 1540-1541.

- Tebbett-Mock, A.A., Saito, E., McGee, M., Woloszyn, P., Venuti, M.(2020). Efficacy of Dialectical Behavior Therapy Versus Treatment as Usual for Acute-Care Inpatient Adolescents. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 59(1): 149-156.
- Vahedi, A., Krug, I., Westrupp, E.M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62: 38-49.
- Waldeck, D., Tyndall, I., Riva, P., Chmiel, N. (2017). How do we cope with ostracism? Psychological flexibility moderates the relationship between everyday ostracism experiences and psychological distress. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6(4): 425-432.
- Watai, I., Nishikido, N., Murashima, S. (2006). Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Journal of occupational health*, 48(3): 71-81.
- Yuen, K.F., Loh, H.S., Zhou, Q., Wong, Y.D.(2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110: 1-12.
- Zalewski, M., Lewis, J.K., Martin, C.G.(2018). Identifying novel applications of dialectical behavior therapy: considering emotion regulation and parenting. *Current Opinion in Psychology*, 21: 122-126.



# آناتومی مقطعی

## اندام‌ها و مفاصل

همراه با تصاویر آموزشی MRI و CT scan

### مؤلفین

دکتر محمد بختیار حسام شریعتی

(استادیار آناتومی دانشگاه علوم پزشکی کردستان)

دکتر مرتضی ابوذری پور

(استادیار آناتومی دانشگاه علوم پزشکی کردستان)

دکتر فردین فتحی

(استاد آناتومی دانشگاه علوم پزشکی کردستان)



ناشر کتب علوم پزشکی

سرشناسه	: حسام شریعتی، محمد بختیار، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	: آناتومی مقطعی اندامها و مفاصل همراه با تصاویر آموزشی MRI و CT scan / مولفین محمدبختیار حسام شریعتی، فردین فتحی، مرتضی ابوذری پور.
مشخصات نشر	: تهران: نشر حیدری، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۸ص: مصور (رنگی)، جدول (رنگی).
شابک	: 978-600-489-535-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه.س
موضوع	: کالبدشناسی انسان Human anatomy
موضوع	: اندامها (Anatomy) / برش نگاری Tomography
موضوع	: تصویرنگاری تشدید مغناطیسی Magnetic resonance imaging
شناسه افزوده	: فتحی، فردین، ۱۳۵۰ -
شناسه افزوده	: ابوذری پور، مرتضی، ۱۳۵۴ - Aboozaripoor, Morteza
رده بندی کنگره	: ۲/۲۳QM
رده بندی دیویی	: ۶۱۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۵۰۵۹۰۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

این اثر، مشمول قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هرکس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) منتشر یا پخش کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

09124220885

www.heydaripub.com

### آناتومی مقطعی اندامها و مفاصل همراه با آموزش تصاویر MRI و CT scan

دکتر محمد بختیار حسام شریعتی - دکتر فردین فتحی - دکتر مرتضی ابوذری پور

سیده مریم حیدری

منیرالسادات حسینی

اول / ۱۴۰۰

۵۰۰ نسخه

غزال

۱۴۰۰۰۰ تومان

۹۷۸-۶۰۰-۴۸۹-۵۳۵-۴

### عنوان

نویسنده

مدیر اجرایی

صفحه آرا

نوبت و سال چاپ

شمارگان

چاپ و صحافی

بهاء

شابک



ناشر کتب علوم پزشکی

### مراکز پخش

نشانی دفتر مرکزی: خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهدای ژاندارمری غربی، روبروی اداره پست،

پلاک ۱۲۴، طبقه اول، واحد ۲ تلفن: ۶۶۹۷۶۶۷۸-۶۶۹۷۶۴۹۹

**فروشگاه ۱:** خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۳۳ تلفن: ۶۶۴۹۲۷۸۶-۶۶۴۷۸۹۴۷

**فروشگاه ۲:** خیابان انقلاب، بین خیابان منیری جاوید و ۱۲ فروردین، پاساژ اندیشه، پلاک ۵۵، تلفن ۶۶۴۹۹۲۱۴

**فروشگاه ۳:** قلهک، خیابان زرگنده، دانشگاه آزاد اسلامی، کتابفروشی دانشگاه تلفن: ۲۲۶۲۲۶۰۵

**فروشگاه ۴:** اراک، میدان سرداران، جنب بیمارستان ولی عصر مجتمع پارس، فروشگاه کتاب ونوس - تلفن: ۰۸۶۳-۲۲۴۶۳۰۷

**فروشگاه ۵:** بجنورد، خیابان ۱۷ شهریور جنوبی، ابتدای خیابان میرزا کوچک خان، فروشگاه نشر حیدری، تلفن: ۰۵۸-۳۲۲۰۱۸۴۲

**فروشگاه ۶:** خرم آباد، دانشگاه علوم پزشکی کمالوند، فروشگاه نشر حیدری، تلفن: ۰۸۶۳-۲۲۳۴۸۸۳

و کتابفروشی‌های معتبر سراسر کشور

## فهرست مطالب

فصل ۱: مقدمه‌ای بر آناتومی مقطعی.....	۷
و معرفی تکنیک‌های پیشرفته تصویربرداری .....	۷
مقدمه .....	۷
اصطلاحات مهم در آناتومی .....	۸
واژه‌شناسی (Terminology) .....	۹
خواندن تصاویر مقطعی .....	۱۰
فصل ۲: خلاصه‌ای از اندام فوقانی.....	۱۳
استخوان شناسی اندام فوقانی (Osteology of upper limb) .....	۱۳
مفاصل اندام فوقانی .....	۱۶
عضلات ناحیه آگزیلا .....	۱۸
عضلات قدامی و خلفی بازو .....	۲۳
آرنج (Elbow) .....	۲۴
عضلات گروه سطحی فلکسورها .....	۲۵
عضلات گروه عمقی فلکسورها .....	۲۶
عضلات گروه بازکننده‌ها یا خلف ساعد .....	۲۷
عضله آرنجی یا آنکونئوس (Anconeus muscle) .....	۲۸
وریدهای اندام فوقانی .....	۳۲
اصطلاحات آناتومی و رادیولوژی اندام فوقانی .....	۳۲
فصل ۳: خلاصه‌ای از اندام تحتانی.....	۸۵
استخوان شناسی اندام تحتانی Osteology of lower limb .....	۸۵
استخوان بندی ساق .....	۸۷
عضلات ناحیه قدامی ران .....	۸۹
فضاهای تشریحی که ما بین عضلات بازکننده ها .....	۹۰
عضلات سطحی .....	۹۳
عضلات عمقی .....	۹۴
اعصاب ناحیه گلوئتال (سرینی) .....	۹۴
ناحیه ساق (Leg) .....	۹۶
عضلات کمپارتمنت قدامی ساق .....	۹۷
عضلات کمپارتمنت خارجی ساق پا .....	۹۷
عروق ناحیه ساق .....	۹۸
پا (FOOT) .....	۹۹
وریدهای سطحی اندام تحتانی .....	۱۰۰
اصطلاحات آناتومی و رادیولوژی اندام تحتانی .....	۱۰۲
منابع.....	۱۸۷



## مقدمه مولفین

در چند سال اخیر پیشرفت‌های زیادی در حوزه‌ی تصویربرداری پزشکی و ارتقاء سیستم‌های تصویربرداری پزشکی از جمله ام‌آرای (MRI)، سی‌تی‌اسکن (CT scan) و پت (PET) رخ داده است که به طور اجتناب‌ناپذیری به حوزه‌های علوم پایه از جمله علوم تشریح کشیده شده است. بر این مبنای تغییرات قابل توجهی در حوزه‌های آموزشی از جمله علوم تشریح و علوم تصویربرداری رخ داده است.

بدون شک فن تشخیص اختلالات در تصاویر مقطعی، دارای کاربردهای کلینیکی و پاراکلینیکی و یکی از مراحل مهم در درمان است که امروزه حجم زیادی از اقدامات اولیه پزشکی را به خود اختصاص داده است. به دلیل نبود منبع مناسب و جامع در این زمینه، بر آن شدیم که کتاب حاضر را تألیف نماییم تا گامی موثر در زمینه پیشرفت خدمات و ارتقا دانش پزشکی برداشته باشیم.

در تألیف این کتاب از مجموعه کتاب‌های معتبر استفاده شده است. در ابتدای هر فصل یکسری اصطلاحات و مفاهیم اولیه آناتومی که برای آموزش آناتومی مقطعی ضروری است به صورت فشرده و خلاصه ارائه شده است. همچنین از تصاویر آناتومی مقطعی، تصاویر رادیولوژی، سی‌تی‌اسکن و ام‌آرای مرتبط با متن در این کتاب استفاده شده است که می‌تواند در فهم و درک تصاویر مقطعی راه گشا باشد.

با توجه به نحوه ارائه مطالب، مولفین انتظار دارند که این کتاب بتواند پاسخگوی نیاز طیف وسیعی از مخاطبین از جمله پزشکان رادیولوژی، جراحان، پزشکان عمومی، دانشجویان پزشکی، پرستاران، افراد شاغل در بخش رادیولوژی، رادیوتراپی و آناتومی باشد. از آنجایی که هیچ اثری عاری از اشکال و اشتباه نیست، صمیمانه از انتقادات علمی شما استقبال می‌کنیم.



# فصل ۱

## مقدمه‌ای بر آناتومی مقطعی

## و معرفی تکنیک‌های پیشرفته تصویربرداری

### مقدمه

آناتومی مقطعی سابقه‌ای بسیار طولانی دارد؛ شروع آن تقریباً به اواخر قرن پانزدهم (۱۴۵۲-۱۵۱۹) برمی‌گردد. نقاش، مجسمه‌ساز و آناتومیست معروف لئوناردو داوینچی مقاطع آناتومی از قسمت‌های مختلف بدن، مقاطع پاراساژیتال از تنه زن و مرد، رحم باردار و تصاویری مقطعی از اندام تحتانی را در طراحی و نقاشی‌های خود نشان داده است. در سال‌های بعد، آناتومیست‌های بی‌شماری جهت درک بهتر این علم، تصاویر زیادی از قسمت‌های متعدد بدن را به صورت مقطعی ایجاد کردند که می‌توان به Andreas Vesalius در سال ۱۵۴۳ اشاره کرد که تصاویری مقطعی از ناحیه مغز تهیه کرد. همچنین در قرن هفدهم، تصاویری از بخش‌های مختلف بدن، از جمله مغز، چشم و دستگاه تناسلی، توسط Vidius، Bartholin و de Graaf تهیه شده است.

توانایی مشاهده ارگان‌های داخلی بدن جهت تشخیص بیماری‌ها یکی از رویاهای محققان علم پزشکی بود، تا اینکه در اواخر قرن هجدهم میلادی با کشف پرتو ایکس این رویا به واقعیت تبدیل شد. از آن زمان، اشعه ایکس و تصویربرداری پزشکی از جمله تصویربرداری‌های دو بعدی (رادیوگرافی) و سه بعدی (توموگرافی کامپیوتری) توانست گام‌های موفقیت‌آمیزی در درمان و تشخیص بیماری‌ها بردارد. تکنیک‌های مدرن تصویربرداری به ویژه سونوگرافی، توموگرافی کامپیوتری (CT) و تصویربرداری تشدید مغناطیسی (MRI)، اهمیت آناتومی مقطعی را به صورت قابل توجهی گسترش داده است.

گادفری هانسفیلد در دهه هفتاد میلادی با ابداع سیستم‌های نوین سی‌تی اسکن با هدف بازسازی و ایجاد تصاویر مقطعی از بدن توانست برنده جایزه نوبل سال ۱۹۷۹ شود. در این روش تصویربرداری، از اشعه ایکس و با استفاده از الگوریتم‌ها و محاسبات کامپیوتری در ایجاد تصویر از بدن استفاده می‌شود. در سی‌تی اسکن، یک تیوب یا لوله تولیدکننده اشعه ایکس، در مقابل یک آشکارساز (دکتور) این اشعه قرار می‌گیرد و با کمک حلقه‌ای که به شکل چرخشی در اطراف بیمار حرکت می‌کند، تصویر کامپیوتری مقطعی به صورت برش یا مقطع عرضی ایجاد می‌شود. دستگاه‌های سی‌تی در مقطع آگزینال یا محوری قادر به تهیه تصویر هستند، در حالی که تصاویرهای مقطع کروئال و ساژیتال را می‌توان به وسیله بازسازی‌های کامپیوتری ایجاد کرد.

در پزشکی هسته‌ای (Nuclear Medicine) نیز ارزیابی مشابه توموگرافی کامپیوتری به اسم برش‌نگاری با گسیل پوزیترون (Positron Emission Tomography) انجام می‌شود. در این دستگاه، پرتوهای گامای تولید شده از نابودی جفت‌های (Pair annihilation) الکترون و پوزیترون در درون بدن بیمار توسط چند هزار آشکارساز کوچک آشکار می‌شود.

تصویربرداری با Positron Emission Tomography (PET) در مقایسه با CT رزولوشن بسیار پایین‌تری دارد، اما با این وجود فواید و امکانات بی‌نظیری از جمله تصویر از عملکرد (Function) بخش‌های مختلف بدن، امکان دستیابی به اطلاعات متابولیکی و شیمیایی بدن، امکان تشخیص نواحی سرطانی و بدخیم در بافت‌های پرسلول، امکان تشخیص و ردیابی ناهنجاری‌ها در فعالیت‌های سلولی (پیش از ایجاد تغییرات محسوس در آناتومی اعضا) در اختیارمان قرار می‌دهد.

مهمترین روش تصویربرداری مقطعی که تحول عظیمی در درمان و تشخیص بیماری‌ها ایفا کرده است، تصویربرداری به روش رزونانس مغناطیسی (MRI) است که اولین بار در سال ۱۹۴۶ تعریف شد. فرآیند تصویربرداری در این روش بر اساس استفاده از پروتون‌های آزاد موجود در هسته اتم هیدروژن در ساختمان مولکول‌های آب است. همانطور که می‌دانیم حدود ۷۰ تا ۸۰ درصد اغلب سلول‌های بدن را آب تشکیل می‌دهد و تفاوت در مقدار آب موجود در بافت‌ها می‌تواند بافت‌های بیماری را از بافت‌های نرمال تشخیص دهد. این رزونانس مغناطیسی تغییرات خیلی کوچک و جزئی در مغناطیسی شدن هسته اتم‌ها را آشکار می‌کند بطوریکه این روش علاوه بر داشتن توانایی در به تصویر کشیدن آناتومی و پاتولوژی بسیاری از بیماری‌ها، در بررسی عملکرد بسیاری از اندام‌ها و بافت‌های زنده بدن نیز کاربرد دارد.

در این روش، بیمار در یک میدان مغناطیسی قوی قرار می‌گیرد و این میدان، حرکت ذرات باردار را منظم کرده و در یک راستا قرار می‌دهد. وقتی جریان امواج رادیویی از بدن بیمار عبور داده می‌شود، این ذرات مغناطیسی از مسیر منظم خود منحرف خواهند شد و زمانی که این ذرات مغناطیسی می‌خواهند دوباره به حالت منظم برگردند، پالس‌های کوچک رادیویی از خود ساطع می‌کنند. با برگشت پروتون‌ها به حالت منظم، سیگنال‌هایی به وجود خواهد آمد که توسط ابر کامپیوترها تجزیه و تحلیل خواهد شد و در نهایت یک تصویر ساخته خواهد شد. همچنین با تغییر در توالی پالس‌ها و پارامترهای تصویربرداری، دو نوع تصویر T1 و T2 به دست می‌آید. در تصاویر T1، ساختارهای مایع در بدن به رنگ تیره و بافت چربی به رنگ روشن و برعکس آن در تصاویر T2 ساختارهای مایع به رنگ روشن و بافت چربی با رنگ خاکستری دیده خواهد شد.

امروزه با پیشرفت تکنولوژی، کارایی این دستگاه‌ها به حدی پیشرفت کرده است که علاوه بر احشاء، با استفاده از آن‌ها می‌توان فعالیت و عملکرد بسیاری از ارگان‌های بدن را به صورت سه بعدی بررسی کرد. تمام این پیشرفت‌ها و تحولات فقط با هدف تشخیص و درمان به موقع بیماری‌ها صورت گرفته است. به طور کلی آناتومی مقطعی (Cross-sectional anatomy) بر ارتباط فیزیکی قسمت‌های مختلف بدن تاکید ویژه‌ای دارد و دانش اولیه آناتومی در فهم صحیح این تصاویر مقطعی بسیار کمک‌کننده است.

## اصطلاحات مهم در آناتومی

### موقعیت آناتومیک (Neutral position) (Anatomical position)

به وضعیتی از بدن گفته می‌شود که شخص به صورت تمام قد ایستاده، سر و صورت متوجه جلو، پاها با فاصله کمی نسبت به هم قرار داشته و دست‌ها به صورت کشیده (به طوری که کف دست‌ها به سمت قدام باشند) در دو طرف بدن قرار می‌گیرند (شکل ۱-۱).



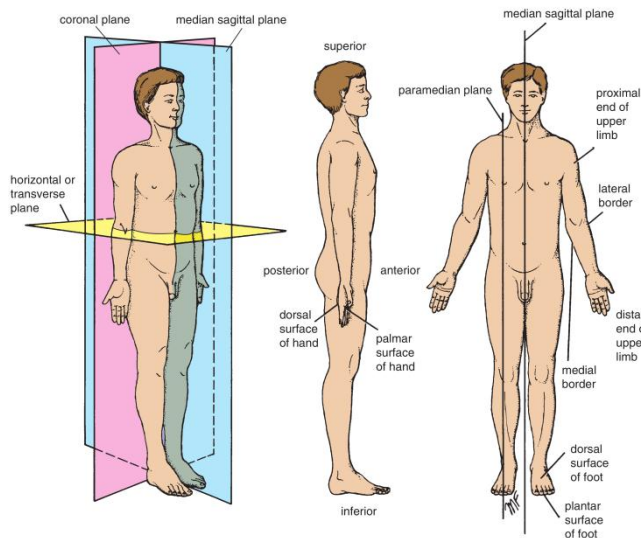
## صفحات آناتومیکی (Anatomical plane)

برای مطالعه و بررسی ساختار داخلی بدن در یک وضعیت آناتومیکی که جنبه قراردادی دارد ۳ برش یا سه صفحه عمود بر هم برای بدن تعریف شده است (شکل ۱-۱)، که عبارتند از:

۱. صفحه ساژیتال میانی (Middle sagittal plane): صفحه‌ای عمودی است که از مقطع میانی بدن عبور کرده و بدن را به دو قسمت متقارن راست و چپ تقسیم می‌کند. به موازات این صفحه میانی، صفحات موازی بی شماری در طرفین قابل رسم است.

۲. صفحه کرونال (Cronal plane): صفحه عمودی است که بدن را به دو قسمت نامتقارن قدامی و خلفی تقسیم می‌کند. به موازات این صفحه میانی صفحات موازی بی شماری در جلو عقب قابل رسم است.

۳. صفحه عرضی (Transverse plane): در واقع صفحات بی شماری هستند که عمود بر مقاطع ساژیتال و کرونال رسم شده و بدن را به دو قسمت نامتقارن بالایی و پائینی تقسیم می‌کنند.



شکل ۱-۱. نمایی از موقعیت و صفحات آناتومیکی بدن

## واژه شناسی (Terminology)

اصطلاحات متعددی وجود دارند که از آن‌ها برای درک بهتر موقعیت و ساختارهای داخل بدن استفاده می‌شود که به مهمترین آن‌ها در زیر اشاره شده است:

## اصطلاحات مربوط به حرکت

۱. Flexion (خم کردن): حرکتی است که در آن سطوح قدامی دو بخش مجاور هم، به سمت همدیگر نزدیک می‌شوند (به استثنای مفصل زانو که در آن سطوح خلفی دو بخش مجاور هم به هم نزدیک می‌شوند).

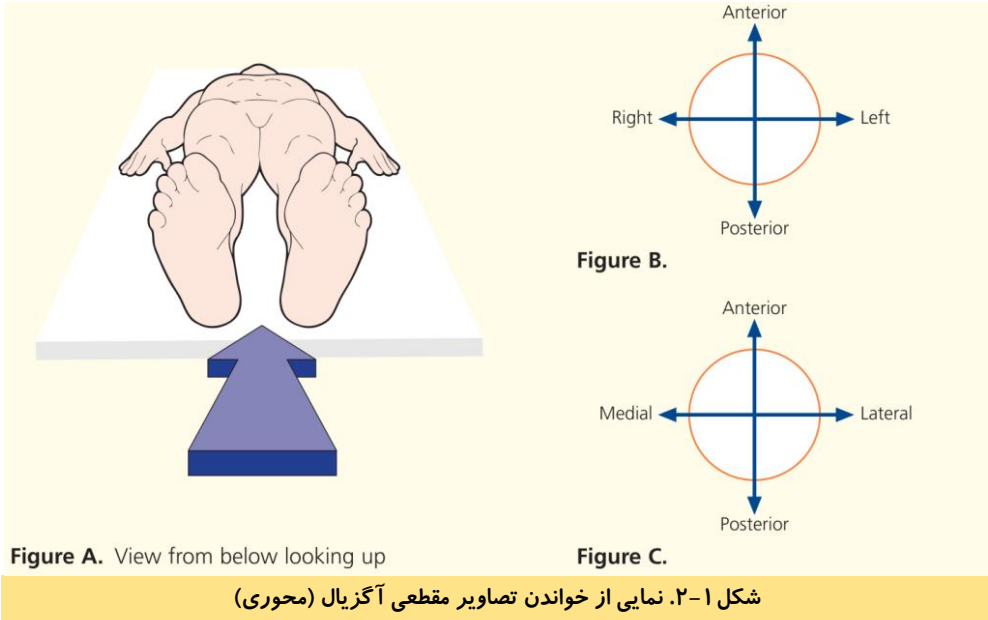
۲. Extension (باز کردن): حرکتی است که در آن سطوح خلفی دو بخش مجاور هم به سمت همدیگر نزدیک می‌شوند (به استثنای مفصل زانو که در آن سطوح قدامی دو بخش مجاور هم به هم نزدیک می‌شوند).
۳. Abduction (دور کردن): دور شدن از خط وسط بدن
۴. Adduction (نزدیک کردن): نزدیک شدن به خط وسط بدن
۵. Rotation (چرخاندن): چرخش یک عضو حول محور عمودی یا طولی خود

### اصطلاحات مربوط به موقعیت

۱. Anterior (قدامی): نمای جلویی بدن
۲. Posterior (خلفی): نمای پشتی بدن
۳. Distal (دور): میزان دوری نسبت به ریشه اندام‌های فوقانی و تحتانی
۴. Proximal (نزدیک): میزان نزدیکی نسبت به ریشه اندام‌های فوقانی و تحتانی
۵. Superficial (سطحی): به طرف سطح بدن
۶. Deep (عمقی): به طرف عمق بدن
۷. Inferior (تحتانی): به سمت پائین
۸. Superior (فوقانی): به سمت بالا
۹. Internal (داخلی): به طرف سطح درونی بدن
۱۰. External (خارجی): به طرف سطح خارجی بدن
۱۱. Supine (طاقباز): خوابیدن به پشت
۱۲. Prone (دمر): خوابیدن به شکم
۱۳. Medial (داخلی): نزدیک تر به خط وسط بدن
۱۴. Lateral (خارجی): دورتر نسبت به خط وسط بدن
۱۵. Ventral (شکمی): به طرف سطح شکمی
۱۶. Dorsal (پشتی): به طرف سطح پشتی
۱۷. Intermediate (حدواسط): ما بین دو ناحیه خارجی و داخلی واقع شدن
۱۸. Median (میانی): به سمت سطح میانی بدن

### خواندن تصاویر مقطعی

در کتاب حاضر به عنوان قرارداد رادیوگرافی تمام تصاویر مقطع محوری در عمل مطابق قسمت A شکل ۱-۲ یعنی از نگاه از زیر و رو به بالا مشاهده می‌شوند. این یک روش منطقی است و بدان معناست که راست و چپ در نمای تصاویر همانند (Visible man) یا (Visible woman) معکوس شده است و در حقیقت این قطعه بندی‌ها از بالا به پائین می‌باشد (قسمت B شکل ۱-۲) اما در اندام‌ها، اگر فقط یک اندام نمایش داده شود، برای کمک به این مسئله از نشانگر داخلی و خارجی مطابق (قسمت C شکل ۱-۲) استفاده می‌شود.





# فصل ۲

## خلاصه‌ای از اندام فوقانی

### استخوان شناسی اندام فوقانی (Osteology of upper limb)

#### ■ ترقوه (Clavicle)

ترقوه و استخوان کتف (اسکاپولا) دو استخوان کمر بند شانه‌ای (Shoulder girdle) را تشکیل داده که رابط بین تنه و اندام فوقانی است. ترقوه استخوانی بلند و S شکل است و به طور زیر جلدی در قسمت قدامی فوقانی قفسه سینه واقع می‌شود. تنها استخوان بلندی است که به صورت افقی قرار می‌گیرد. این استخوان دارای دو انتهای و یک تنه می‌باشد انتهای Sternal که با دسته استخوان جناغ متصل می‌شود و انتهای Acromial که با زائده آکرومیون استخوان کتف مفصل می‌شود. تنه استخوان ترقوه به  $\frac{1}{3}$  خارجی و  $\frac{2}{3}$  داخلی تقسیم می‌شود.  $\frac{1}{3}$  خارجی آن تخت است و دارای دو سطح فوقانی و تحتانی و دو کنار خلفی و قدامی است. در قسمت خلفی داخلی سطح تحتانی آن یک برآمدگی کوچک وجود دارد که به آن Conoid tubercle یا تکمه مخروطی گفته می‌شود. از این تکمه به سمت جلو و خارج یک خط خشن به نام Trapezoid crest یا ستیغ دوزنقه‌ای کشیده می‌شود. در  $\frac{1}{3}$  خارجی سطح تحتانی ناودانی دیده می‌شود که به آن ناودان زیر چنبری Subclavius groove گفته می‌شود. لازم به ذکر است ترقوه اولین استخوانی است که در جنین شکل می‌گیرد.

#### ■ استخوان کتف یا اسکاپولا (Scapula)

یک استخوان پهن و سه گوش است که در قسمت فوقانی خلفی قفسه سینه و در محاذات مهره‌های T2 تا T7 قرار می‌گیرد. دارای ۲ سطح است. سطح قدامی یا دنده‌ای (حفره تحت کتفی Subscapular fossa) عضله‌ای به همین نام به آن می‌چسبید. سطح خلفی بوسیله زائده خاری یا خار کتف به دو بخش فوق خاری Supraspinatus fossa و تحت خاری Infraspinatus fossa تقسیم می‌شود. این دو حفره از طریق بریدگی خاری کاسه‌ای یا اسپینوگلوئید Spinoglenoid notch به همدیگر راه دارند. این استخوان دارای سه زاویه از جمله زاویه خارجی Lateral angle، زاویه فوقانی Superior angle و زاویه تحتانی Inferior angle است. در زاویه خارجی حفره گلابی شکل و کم عمقی به نام گودی کاسه‌ای، گودی دوری یا حفره گلوئید Glenoid cavity واقع می‌شود که با سر استخوان بازو مفصل می‌شود. کنارهای استخوان شامل کنار فوقانی، کنار خارجی و کنار داخلی است.

کنار فوقانی این استخوان کوتاه، افقی و نازک است. در انتهای خارجی کنار فوقانی یک بریدگی دیده می‌شود که به آن Suprascapular notch یا بریدگی فوق کتفی گفته می‌شود. لبه‌های این بریدگی به وسیله رباط فوق کتفی به هم وصل شده و تبدیل به یک سوراخ می‌شود. از داخل سوراخ، زیر رباط عصب فوق کتفی و از بالای رباط عروق فوق کتفی عبور می‌کند. در این استخوان سه زائده استخوانی به نام‌های زائده خاری یا خار کتف

زائده سرشانه‌ای یا زائده آکرومیون Acromial process و زائده غرابی یا کوراکوئید Coracoid process وجود دارند.

### ■ استخوان بازو (Humerus)

درازترین و قویترین استخوان اندام فوقانی است دارای ۲ انتهای فوقانی و تحتانی و یک تنه Body یا Shaft است. انتهای فوقانی آن دارای بخش‌های زیر است:

۱- سر (Head) که کمتر از یک نیمکره بوده و به سمت بالا، عقب و داخل نگاه می‌کند و با حفره گلوئئید مفصل می‌شود.

۲- گردن تشریحی (Anatomical neck)، محیط قاعده‌ی سر را احاطه می‌کند.

۳- گردن جراحی (Surgical neck)، تنه را به سر وصل کرده و شایع‌ترین محل شکستگی استخوان است.

۴- تکه کوچک (Lesser tubercle) این تکه در انتهای فوقانی بازو در بخش قدامی آن قرار دارد.

۵- تکه بزرگ (Greater tubercle) این تکه در بخش خارجی انتهای فوقانی بازو واقع می‌شود.

۶- ناودان بین تکه‌های (Intertubercular groove) این ناودان ما بین تکه‌های کوچک و بزرگ واقع شده و دارای دو لبه داخلی و خارجی است. در داخل این ناودان تاندون سر دراز عضله دو سر بازویی واقع می‌شود.

انتهای تحتانی بازو دارای یک بخش مفصلی و یک بخش غیر مفصلی است. بخش مفصلی که به آن کندیل هم گفته می‌شود از ۲ قسمت Capitulum یا سَرک (کاپیتولوم) در خارج و Trochlea یا قرقره در داخل تشکیل می‌شود.

بخش غیر مفصلی انتهای تحتانی از ۲ اپی کندیل داخلی و خارجی و سه حفره تشکیل می‌شود. میزان برجستگی در اپی کندیل داخلی بیشتر از اپی کندیل خارجی است. حفره آرنجی یا اولکرانون Olecranon fossa که در عقب انتهای تحتانی واقع می‌شود. حفره منقاری Coronoid fossa و حفره رادیال Radial fossa که در جلو انتهای تحتانی واقع می‌شوند. Radial fossa در قسمت خارج و Coronoid fossa در سمت داخل واقع است.

در هنگام باز شدن مفصل آرنج زائده آرنجی استخوان Ulna در داخل حفره آرنجی قرار می‌گیرد و در هنگام خم شدن آرنج، سر استخوان رادیوس در حفره رادیال استخوان بازو و زائده کورونوئید یا Coronoid استخوان اولنا در حفره کورونوئید استخوان بازو قرار می‌گیرد. این حفرات باعث افزایش دامنه حرکتی آرنج می‌شوند.

### ■ استخوان رَند زَبَرین یا رادیوس (Radius)

استخوان بندی ناحیه ساعد بوسیله ۲ استخوان اولنا و رادیوس ایجاد می‌شود. در وضعیت آناتومیک استخوان‌ها به موازات همدیگر قرار می‌گیرند. رادیوس در خارج و اولنا در داخل، استخوان رادیوس دارای یک انتهای فوقانی، یک انتهای تحتانی و تنه می‌باشد. انتهای فوقانی یک حالت دیسکی شکل دارد. سطح فوقانی سر رادیوس Head of Radius فرو رفته است و با کاپیتولوم استخوان بازو مفصل می‌شود. در اطراف حاشیه سر، رباطی قرار می‌گیرد که به این رباط، رباط حلقوی Ligament anular گفته می‌شود. حاشیه سر استخوان با بریدگی رادیال استخوان اولنا مفصل می‌شود. در سمت پایین و داخل گردن استخوان رادیوس برجستگی به اسم Radius tuberosity واقع شده است.

انتهای تحتانی استخوان رادیوس دارای ۵ سطح است. سطح تحتانی استخوان دارای یک رویه مفصلی سه گوش در سمت خارج است که با استخوان ناوی Scaphoid مج مفصل می‌شود و یک رویه مفصلی ۴ گوش در

سمت داخل که با استخوان هلالی Lunate مفصل می‌شود. سطح خارجی انتهای تحتانی به سمت پایین امتداد پیدا کرده و تشکیل زائده نیزه‌ای یا Styloid process را می‌دهد. سطح داخلی هم دارای یک بریدگی به نام بریدگی اولنار است که با سر استخوان اولنا مفصل می‌شود.

### ■ استخوان اولنا یا زند زیرین (Ulna)

دارای انتهای فوقانی، تحتانی و تنه می‌باشد. انتهای فوقانی حجیم است و دارای ۲ زائده و ۲ بریدگی است. زائده‌های آن یکی زائده آرنجی Olecranon process و دیگری Coronoid process یا زائده منقاری یا کورونوئید می‌باشد. این زوائد حفره گازانبری شکلی به نام حفره قرقره‌ای را ایجاد می‌کنند که از طریق مفصل شدن با قرقره بازو، به مفصل آرنج ثبات ویژه‌ای می‌دهد.

در بخش تحتانی سطح قدامی زائده کورونوئید برجستگی اولنار یا Ulnar tuberosity دیده می‌شود. در سطح خارجی زائده کورونوئید پایین تر از بریدگی رادیوس حفره‌ای وجود دارد که به آن Supinator fossa گفته می‌شود. این حفره در پشت به وسیله ستیغ برون گرداننده یا ستیغ سوپیناتور Supinator crest محدود می‌شود. ستیغ سوپیناتور (ستیغ برون گرداننده) ادامه فوقانی ترین بخش کنار خارجی یا بین استخوانی تنه اولنا است. انتهای تحتانی دارای یک سر و یک زائده است. زائده آن، زائده نیزه‌ای یا Styloid process خوانده می‌شود که از بخش خلفی داخلی سر به سمت پایین کشیده می‌شود. زائده نیزه‌ای استخوان اولنا در سطح بالاتری نسبت به زائده نیزه‌ای استخوان رادیوس قرار می‌گیرد.

### ■ مچ دست (Carpus) Wrist

دارای ۸ استخوان است که در دو ردیف (دور یا دیستال) Distal و (نزدیک یا پروگزیمال) Proximal قرار می‌گیرند. در ردیف پروگزیمال از خارج به داخل استخوان‌های Scaphoid bone (ناوی)، Lunate bone (هلالی)، Triquetrum bone (هرمی)، و Pisiform (نخودی) قرار دارند. بر روی سطح قدامی خارجی استخوان ناوی یک برآمدگی کوچک وجود دارد که به آن Scaphoid tubercle گفته می‌شود.

در ردیف دیستال از خارج به داخل استخوان‌های Trapezium bone (دوزنقه)، Trapezoid bone (شبه دوزنقه)، Capitate bone (استخوان بزرگ)، و Hamate bone (چنگکی یا قلابی) واقع می‌شود. به طور کلی سطح قدامی مچ، ناودان مانند و مقعر است به این ناودان، ناودان مچی یا Carpal groove گفته می‌شود که از طریق آن عروق و اعصاب و تاندون‌های عضلات خم‌کننده مچ و انگشتان وارد کف دست می‌شوند. این ناودان بوسیله بخشی از فاشیای عمقی مچ بنام فلکسور رتیناکولوم (نگهدار خم‌کننده دست) که کنارهای داخلی و خارجی ناودان را بهم متصل می‌کند به تونل کارپال (تونل مچ دست) تبدیل می‌شود.

نکته: در بین استخوان‌های مچ دست، شایع‌ترین شکستگی مربوط به استخوان ناوی و شایع‌ترین دررفتگی مربوط به استخوان هلالی است.

### ■ استخوان‌های کف دست (Metacarpus)

این استخوان‌ها مینیاتوری از نوع استخوان‌های بلند بوده و از خارج به داخل شماره گذاری می‌شوند. استخوان کف دست (متاکارپ) شست اولین و استخوان کف دست انگشت کوچک پنجمین استخوان کف دست است همچنین

استخوان کف دست شست کوتاه‌ترین و قوی‌ترین استخوان کف دست و استخوان کف دست دوم بلندترین استخوان کف دست است.

در بین استخوان‌های کف دست از خارج به داخل Interosseous space یا فضاها بین استخوانی ۱ تا ۴ واقع می‌شود. هر استخوان کف دست دارای یک انتهای فوقانی یا قاعده Base و یک انتهای تحتانی یا سر Head و تنه می‌باشد. سطح قدامی یا Palmar استخوان‌های کف دست حالت تعقر دارد و در سطح خلفی آن‌ها یک ناحیه سه گوش واقع است. استخوان کف دست شست، در بالا با استخوان دوزنقه Trapezium مفصل می‌شود. این متاکارپ حول محور طولی خود ۹۰ درجه به سمت داخل چرخیده است. این حالت باعث می‌شود که انگشت شست بتواند در مقابل تک تک انگشتان دیگر قرار گیرد. یعنی بند انتهایی شست می‌تواند با بند انتهایی انگشتان دیگر تماس پیدا کند به این حرکت، حرکت Opposition گفته می‌شود. استخوان بندی انگشتان شامل استخوان‌هایی است که همانند استخوان‌های کف دست مینیاتوری از استخوان‌های بلند بوده و در ضخامت بندهای فوقانی - میانی و تحتانی انگشتان واقع می‌شوند

## مفاصل اندام فوقانی

### ■ مفصل استرنوکلاویکولار یا مفصل جناغی-ترقوهای (Sternoclavicular)

مفصلی که ما بین انتهای داخلی ترقوه با بریدگی ترقوهای دسته جناغ تشکیل می‌شود (Saddle joint). رباط کوستوکلاویکولار (رباط دنده ای-ترقوهای) سطح تحتانی انتهای داخلی ترقوه را به سطح فوقانی دنده و غضروف دنده‌ای اول متصل کرده و نقش بسیار مهمی در ثبات این مفصل دارد.

### ■ مفصل آکرومیوکلایکولار یا مفصل اکریمی-ترقوهای (Acromioclavicular joint)

این مفصل بین انتهای آکرومیال استخوان ترقوه و زائده آکرومیون واقع می‌شود و از نوع مسطح (Plane) است و در هنگام حرکات کتف و شانه حرکات لغزشی در آن انجام می‌شود. رباط‌های آکرومیوکلایکولار فوقانی و تحتانی کپسول مفصلی اش را تقویت می‌کنند.

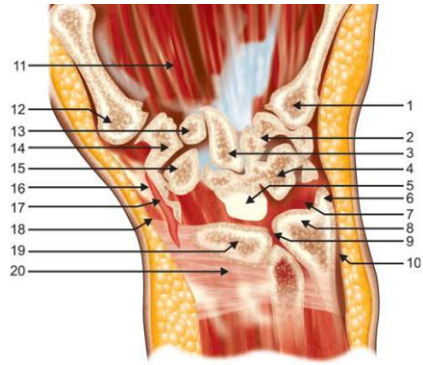
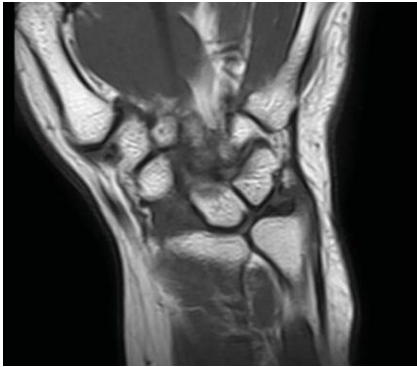
### ■ مفصل شانه (Shoulder joint)

مفصلی است که بین استخوان بازو و حفره گودی کاسه‌ای یا گلنویید تشکیل می‌شود (Ball & Socket). چون عمق حفره گلنویید کم است به حاشیه حفره یک حلقه غضروفی فیبری به نام Glenoid labrum چسبیده و عمق حفره را افزایش می‌دهد. بدلیل کم عمق بودن حفره گلنویید و رباط‌های ضعیف، مفصل شانه بسیار کم ثبات بوده و بیشترین دررفتگی در میان مفاصل بزرگ بدن را به خود اختصاص می‌دهد.

### ■ مفصل آرنج (Elbow joint)

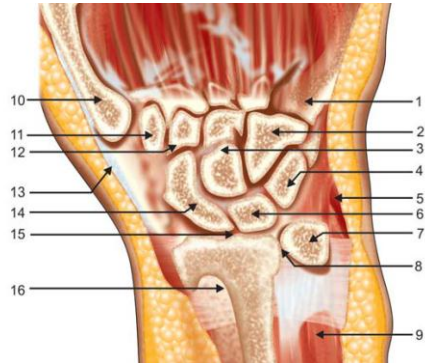
این مفصل از نوع Hinge یا لولایی است و به خاطر داشتن رباط‌های قوی کولترال (طرفی) داخلی و خارجی که مفصل را از داخل و خارج حمایت می‌کنند از ثبات بالایی برخوردار است اما ممکن است هنگام افتادن روی دست کاملاً باز دچار دررفتگی بشود که دررفتگی خلفی آن مخصوصاً در اطفال شایع تر است. در هنگام آسیب دیدگی مفصل آرنج احتمال صدمه به عصب اولنار هم وجود دارد.





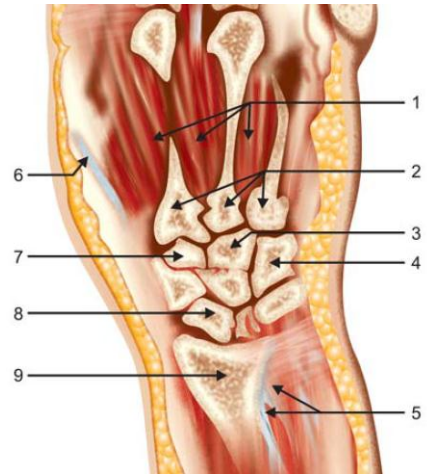
**MRI مچ دست در نمای پاراکروئال**

1	قاعده پنجمین استخوان کف دست	8	استخوان اولنا	15	قطب دور استخوان ناوی مچ دست
2	استخوان قلابی مچ دست	9	مفصل رادیو اولنار تحتانی	16	انفیه دان تشریحی
3	استخوان بزرگ مچ دست	10	تاندون عضله بازکننده اولنار مچ دست	17	شریان رادیال
4	استخوان هرمی مچ دست	11	سرمایل عضله دورکننده انگشت شست	18	تاندون عضله بازکننده کوتاه انگشت شست و دورکننده بلند انگشت شست
5	استخوان هلالی مچ دست	12	قاعده اولین استخوان کف دست	19	استخوان رادیوس
6	زائده نیزه‌ای استخوان اولنا	13	استخوان شبه دوزنقه‌ای مچ دست	20	عضله درون گرداننده مربعی
7	The triangular fibrocartilage complex (TFCC)	14	استخوان دوزنقه‌ای مچ دست		



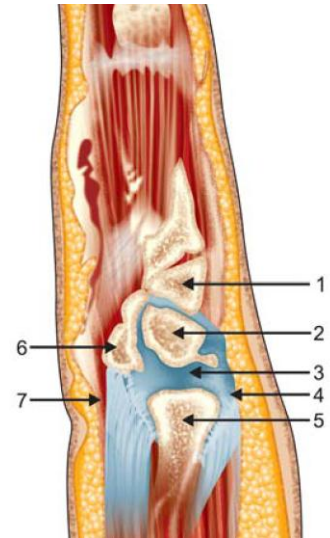
**MRI مچ دست در نمای پاراکروئال**

1	قاعده استخوان کف دستی پنجم	7	استخوان اولنا	13	تاندون عضلات بازکننده کوتاه انگشت شست و تاندون دورکننده بلند انگشت شست
2	استخوان قلابی مچ دست	8	مفصل رادیو اولنار تحتانی	14	استخوان ناوی مچ دست
3	استخوان بزرگ مچ دست	9	عضله درون گرداننده مربعی	15	رباط ناوی هلالی
4	استخوان هرمی مچ دست	10	اولین استخوان کف دست	16	استخوان رادیوس
5	تاندون عضله بازکننده اولنار مچ دست	11	استخوان دوزنقه‌ای مچ دست		
6	استخوان هلالی مچ دست	12	استخوان شبه دوزنقه‌ای مچ دست		



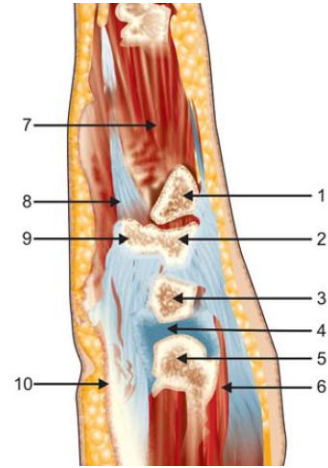
### MRI در نمای پاراکروئال مچ دست

1	عضلات بین استخوانی	4	استخوان قلابی مچ دست	7	استخوان شبه دوزنقه مچ دست
2	استخوان کف دستی دوم، سوم، چهارم	5	تاندون‌های بازکننده‌ها	8	قطب پروگریمال استخوان تلوی مچ دست
3	استخوان بزرگ مچ دست	6	عضله بازکننده بلند انگشت شست	9	استخوان رادیوس



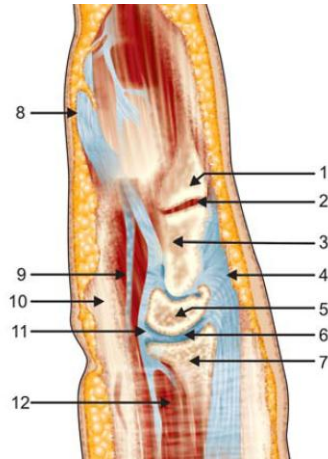
### MRI در نمای پاراساییتال مچ دست

1	استخوان قلابی مچ دست	4	عضله بازکننده اولنار مچ دست	7	عضله خم‌کننده اولنار مچ دست
2	استخوان هرمی مچ دست	5	استخوان اولنا		
3	The triangular fibrocartilage complex (TFCC)	6	استخوان نخودی مچ دست		



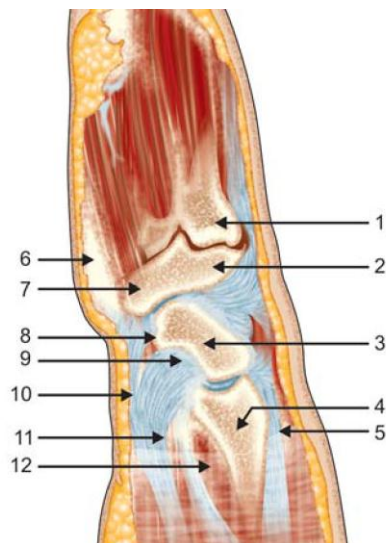
### MRI مچ دست در نمای پاراساژیتال

9	قالب استخوان قلابی مچ دست	5	سر استخوان اولنا	1	قاعده استخوان کف دستی چهارم
10	عضله خم کننده اولنار مچ دست	6	عضله بازکننده اولنار مچ دست	2	استخوان قلابی مچ دست
		7	عضله بین استخوانی	3	استخوان هرمی مچ دست
		8	تاندون های خم کننده ها	4	The triangular fibrocartilage complex (TFCC)



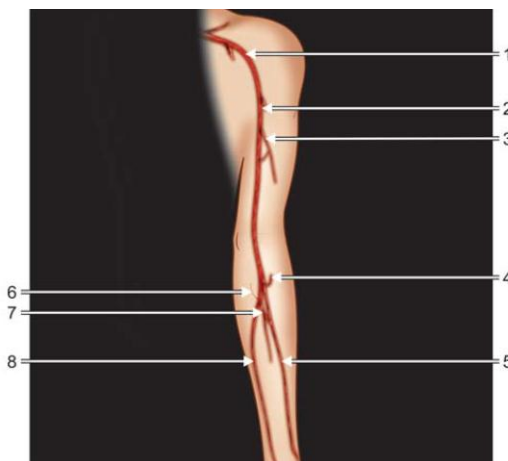
### MRI مچ دست در نمای پاراساژیتال

9	تاندون خم کننده ها	5	استخوان هلالی مچ دست	1	قاعده سومین استخوان کف دستی
10	رتیناکولوم خم کننده دست	6	مفصل رادیوکارپال	2	مفصل کارپومتاکارپال
11	رباط رادیوکارپال پالمار	7	استخوان رادیوس	3	استخوان بزرگ مچ دست
12	عضله درون گرداننده مربعی	8	نیام کف دستی	4	تاندون عضله بازکننده انگشتان



### ■ MRI مچ دست در نمای پاراساژیتال

9	رباط‌های رادیوکاریال پالمار	5	تاندون عضله بازکننده بلند انگشت شست	1	قاعده دومین استخوان کف دست
10	تاندون عضله خم‌کننده رادیال مچ دست	6	عضله ناحیه تار	2	استخوان شبه دوزنقه‌ای مچ دست
11	تاندون عضله خم‌کننده بلند انگشت شست	7	استخوان دوزنقه‌ای مچ دست	3	استخوان ناوی مچ دست
12	عضله درون گرداننده مریعی	8	برجستگی استخوان ناوی مچ دست	4	استخوان رادیوس



### ■ MR آنژیوگرافی با تزریق از اندام فوقانی

7	شریان بین استخوانی مشترک	4	شریان رادیال رکورت	1	شریان آگزیلاری
8	شریان اولنار	5	شریان رادیال	2	شریان بازویی
		6	شریان راجعه زندی زیرین	3	شریان بازویی عمقی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی  
دوره ۱۳، شماره ۴۹، زمستان ۱۴۰۰

صاحب امتیاز : دانشگاه شهید بهشتی  
مدیر مسئول : دکتر محمد قهرمانی  
سردبیر : دکتر سیمین حسینیان  
مدیر داخلی : دکتر تقی پورابراهیم  
مدیر اجرایی و ویراستار فارسی : افسانه تاجیک  
ویراستار انگلیسی : دکتر رقیه نوری پور لیاولی  
حروفچین و صفحه آرا : منیر حسینی  
طراح جلد : راحیل میرزایی  
ناشر : انتشارات الغدیر  
ترتیب انتشار : فصلی  
شمارگان : ۵۰

نشانی: تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، رو به روی دانشکده حقوق به سمت  
خوابگاه برادران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دفتر مجلات دانشکده  
طبقه اول، تلفکس ۲۹۹۰۵۳۴۰  
پست الکترونیک: سامانه سیناوب دانشگاه شهید بهشتی

دارای تأییدیه علمی شماره ۳/۱۱/۳۷۸۳ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۷ از «کمسیون نشریات علمی  
کشور»، حوزه معاونت پژوهشی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
\*\*\*  
دارای پروانه انتشار  
شماره ۱۲۴/۳۶۷۵ مورخ ۸۷/۸/۲۶ از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

این فصلنامه در پایگاه اطلاع رسانی *SID* و *Magiran*, *Ensani.ir*, *Doaj* و پایگاه نشر دانش (پند) و سیویلیکا نمایه می‌شود.

# **Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling**

*Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University*  
*Vol 13/ No 49 / Winter 2022*

Manager: Mohammad Ghahramani, (PhD)  
Editor in Chief: Simin Hosseinian, (PhD)  
General Manager: Taghi Pour Ebrahim (PhD)  
Direction: Afsane Tajik (PhD Student)  
English Editor: Dr. R.Nooripour  
Layout Designer: Monir hoseini  
Cover Designer: R. Mirzaee  
Publisher: Alghadir  
Circulation: 50

Address: Journal's Office, Faculty of Education and  
Psychology, Shahid Beheshti University, Evin, Theran, Iran

Tel: 29905340  
Fax: 29905340

فصلنامه علمی مشاوره شغلی و سازمانی  
فصلنامه علمی گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی  
دوره ۱۳، شماره ۴۹، زمستان ۱۴۰۰

#### هیئت تحریریه:

دکتر سید احمد احمدی: استاد دانشگاه اصفهان (مشاور)  
دکتر حسن پاشا شریفی: استاد دانشگاه آزاد اسلامی (روان شناس)  
دکتر محمدحسن پرداختچی: استاد دانشگاه شهید بهشتی (علوم تربیتی)  
دکتر سیمین حسینیان: استاد دانشگاه الزهرا (مشاور)  
دکتر عصمت دانش: دانشیار دانشگاه شهید بهشتی (روان شناس)  
دکتر عبدالله شفیق آبادی: استاد دانشگاه علامه طباطبائی (مشاور)  
دکتر شهریار شهیدی: استاد دانشگاه شهید بهشتی (روان شناس)  
دکتر زهرا صباغیان: استاد دانشگاه شهید بهشتی (علوم تربیتی)  
دکتر کورش فتحی: استاد دانشگاه شهید بهشتی (علوم تربیتی)  
دکتر شکوه نوایی نژاد: استاد دانشگاه تربیت معلم تهران (مشاور)

#### داوران فصلنامه:

دکتر تقی پور ابراهیم (مشاور)  
دکتر نوشین پردلان (مشاور)  
دکتر سیمین حسینیان (مشاور)  
دکتر الهام زمان شعار (روانشناس)  
دکتر فریبا سهیلی (روانشناس)  
دکتر عباس عبدالهی (روانشناس)  
دکتر سوگند قاسم زاده (روانشناس)  
دکتر سیده منور یزدی (روانشناس)  
دکتر رقیه نوری پور لباولی (مشاور)  
دکتر ماندانا نیک نام (روانشناس)  
دکتر پریسا نیلفروشان (مشاور)

### Journal of Career & Organizational Counseling Quarterly Journal of Shahid Beheshti University

#### Editorial Board:

Ahmad Ahmadi (PhD), Associate Professor, Isfahan University (Counseling)  
Esmat Danesh (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Psychology)  
Kourosh Fathi (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Education)  
Simin Hosseinian (PhD), Associate Professor, Alzahra University (Counseling)  
Shahryar Shahidi, (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Psychology)  
Shokoh Navabinezhad (PhD), Associate Professor, Tarbiat Moallem University (Counseling)  
Mohammad Hasan Pardakhtchi (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Education)  
Hasan Pasha Sharifi (PhD), Associate Professor, Islamic Azad University (Psychology)  
Zahra Sabaghian (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Education)  
Abdollah Shafabadi (PhD), Associate Professor, Allameh Tabatabaee (Counseling)  
Shahriyar Shahidi (PhD), Associate Professor, Shahid Beheshti University (Psychology)

#### Staff

Dr.Taghi Pourebrahim, (Counseling)  
Dr.Nooshin pourdelan, (Counseling)  
Dr.Simin Hosseinian, (Counseling)  
Dr.Elham Zamanshoar (Psychology)  
Dr.Fariba Soheyli, (Counseling)  
Dr.Abass Abdollahi, (Psychology)

Dr.Sogand Ghasemzadeh, (Psychology)  
Dr.Seyede Monavar Yazdi, (Psychology)  
Dr.Roghayeh Nouripour layavali, (Counseling)  
Dr.Mandana Nichnam, (Psychology)  
Dr.Parisa Nilforoshan, (Counseling)

## راهنمای شرایط پذیرش مقاله

فصلنامه علمی «مشاوره شغلی و سازمانی» به منظور تبادل نظر درباره یافته‌های روان‌شناختی در حوزه مشاوره شغلی و سازمانی در گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی منتشر می‌شود. شرایط پذیرش مقاله:

- **برگ مشخصات:** شامل عنوان مقاله به دو زبان فارسی و انگلیسی (یا فرانسه)، نام و نام خانوادگی پژوهشگر/پژوهشگران (فارسی و انگلیسی)، درجه علمی با نشانی محل کار و پست الکترونیک
- **(E-mail)**، تلفن تماس با پژوهشگران اول و تاریخ ارسال مقاله درج شده باشد.
- **چکیده‌ها:** به دو زبان فارسی و انگلیسی (یا فرانسه) (بین ۱۵۰ الی ۲۰۰ کلمه) و شامل عنوان‌های هدف، روش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری باشد.
- **معرفی کلید واژه‌ها** به ترتیب حروف الفبا و حداقل سه واژه (در پایان چکیده).
- **مقدمه:** شامل بیان مسئله، پیشینه، هدف‌ها، ضرورت و اهمیت، پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش باشد.
- **روش‌شناسی:** شامل توضیحاتی درباره روش پژوهش، جامعه آماری و تعداد آن، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه باشد.
- **شیوه اجرای پژوهش:** شامل توضیحات روشی درباره شیوه انجام پژوهش از ابتدا تا اتمام آن باشد.
- **گزارش یافته‌ها** (شامل گزارش یافته‌های آماری، محل قرار گرفتن جداول و نمودارها در متن و در همان قسمتی که در مورد آن توضیح داده می‌شود باشد. شماره جدول‌ها و عنوان آن‌ها در بالای جدول‌ها و شماره نمودارها و عنوان آن‌ها زیر نمودار قرار گیرند).
- **بحث و نتیجه‌گیری** (مقایسه یافته‌ها با پیشینه و تبیین نتایج، ارائه راهکارهایی برای حل مشکلات مربوط به حیطه پژوهش).
- **فهرست ماخذ فارسی و انگلیسی** (به روش APA).
- **روش تایپ:** اصطلاحات هر صفحه به صورت پاورقی (به روش Foot note) و در هر صفحه از شماره ۱ باشد و ادامه دار نباشد. و برای تایپ مقاله از فونت **B Nazanin 12** استفاده شود.

### نکات شایان توجه دیگر:

- ◆ مجله در قبول و رد مقاله‌ها آزاد است.
  - ◆ مقاله‌ها بازگردانده نمی‌شود. مجله فقط مقاله‌هایی را که قبلاً چاپ نشده منتشر می‌کند.
  - ◆ حداکثر حجم مقاله می‌تواند تا ۱۶ صفحه **A4** (در محیط **Word**) باشد.
  - ◆ مسئولیت حفظ حقوق دیگر مؤلفان مقاله به‌عهده مؤلف اول آن مقاله است.
  - ◆ چون حداکثر مهلت پاسخ فصلنامه به صاحبان مقاله سه‌ماه است، لذا نویسندگان محترم مقالات پیش از سپری شدن این مدت نباید مقاله خود را به سایر نشریات ارائه نمایند. بدیهی است پس از سپری شدن زمان می‌تواند نسبت به ارسال مقاله به نشریات دیگر اقدام و نتیجه را به دفتر اعلام نمایند.
  - ◆ در مقاله‌های برگرفته از پایان‌نامه‌ها، ذکر عنوان اصلی پایان‌نامه و تاریخ دفاع از پایان‌نامه الزامی است.
- شیوه ارسال مقاله:** سامانه سینوب مجله مشاوره شغلی و سازمانی
- نشانی مجله:** تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، طبقه زیرین، آزمایشگاه، دفتر مجله، سرکار خانم افسانه تاجیک، تلفکس ۰۲۹۹۰۵۳۴۰.



## Instructions to Authors

Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling (*ISSN: 2008-1626*) is a peer-reviewed and open access journal that is published quarterly in Counseling Department of Faculty of Education and Psychology of Shahid Beheshti University in order to exchange views about findings in field of career counseling and organizational psychology.

### Submission Instruction

- **Title page:** includes paper's title in Persian and English (or French), name of researcher(s) (Persian and English), academic degree with office's address and e-mail
- The first researchers' Email, phone number with and date of submission should be included.
- **Abstracts:** In both Persian and English (or French) (between 150 to 200 words) and include aim, method, results and conclusion.
- keywords include in alphabetical order and at least three words (In the end of the abstract).
- **Introduction:** contains problem statement, background, aims, necessity and importance, research's questions and hypotheses.
- **Methodology:** Includes description of research method and number of its statistical population, sample size and sampling method.
- **Procedure:** contains clear description about how to do research from the beginning to the end of it.
- **Report of Findings:** (Including statistical findings, tables and diagrams should be in the text and in the same part of which is explained. Tables' number and title should be in above of tables and graphs' numbers should be under the graph).
- **Discussion and Conclusion** (Comparison of findings with background and explanation of results, providing solutions to problems related to research's field).
- List of references in Persian and English (APA).
- **Typing method:** terms of each page as footer (as Foot note) and every page should be began by number 1 and cannot be continuing and B Nazanin 12 should be used for paper's font.

### Other essential points:

- ◆ Journal is free to accept or reject.
- ◆ The maximum paper's size is up to 16 pages A4 (in the Word)
- ◆ The first author is responsible for protecting the other authors' rights in the paper.
- ◆ All manuscripts will be retained in the Journal Office but even unaccepted papers will not be returned to the authors. Journal publishes only previously unpublished papers.
- ◆ Since maximum deadline for Journal's responses to owners of papers is three months, so researchers should NOT send their papers to other journals before expiration of this time. It is obvious that researchers can send their papers to other journals after the lapse of time and announce results to office.
- ◆ In papers derived from thesis, mention of main thesis's title and defense date is required.

Submission methods: <http://scj.sbu.ac.ir> (PAND system of Shahid Beheshti University).

### Journal's Address:

Journal's Office, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Evin, Tehran, Iran; Ms. Afsaneh Tajik.

Tel 29905340, Telefax 29905340, Email of PAND system of Shahid Beheshti University.



## گروه مشاوره

فصلنامه علمی مشاوره شغلی و سازمانی

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

## خواننده گرامی

در صورت تمایل به اشتراک فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، فرم زیر را پر کنید.

### برگ درخواست اشتراک

نام خانوادگی :	نام:
مدیرک تحصیلی:	شغل:
نشانی کامل:	
استان:	شهر:
کوچه:	پلاک:
تلفن تماس:	خیابان:
	کد پستی:

تقاضای اشتراک یک دوره از سال فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی را دارم.

برای اشتراک ۴ شماره اول ۱/۲۰۰/۰۰۰ ریال (دانشجویان ۱/۰۰۰/۰۰۰ ریال) در وجه حساب شماره ۳۴۲۲۸۲۵۵۵ بانک تجارت شعبه دانشگاه شهید بهشتی به نام درآمد اختصاصی دانشگاه، کد ۳۴۲۰ واریز و اصل فیش بانکی به انضمام برگ اشتراک به نشانی: تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، آزمایشگاه، دفتر مجلات دانشکده ارسال فرمایید.

برای دانشجویان کپی کارت تحصیلی باید ضمیمه درخواست اشتراک باشد.



## Counseling Department

Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling  
Faculty of Education and Psychology

Dear Reader

If you wish to subscribe to Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, fill out following form.

### subscription request

Last Name:

Name:

Education:

Occupation:

Full Address:

Province:

City:

Street:

Alley:

No.:

ZIP Code:

Phone :

I have one year subscription demand for Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling.

To subscribe to 4 the first issue 1200000 Rials (1000000 Rials for students) should be paid to account number 342 282 555 of Tejarat Bank, Shahid Beheshti University named special revenue code 3420 deposit and send us the original bank receipt with subscription form to Journal's Office, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Evin, Tehran, Iran.

**Students should attach subscription request and copy of student card**

## عنوان

- اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده / ربابه کشاورز محمدی، جمشید جراره و فاطمه خویینی..... ۲۸-۹
- نقش پاداش‌های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی / علی منصوری، حسین عظیمی و مصطفی محمدی..... ۵۲-۲۹
- رفتار کارایی مبتنی بر تاثیر خودکارآمدی، بلوغ شغلی و میانجی‌گری نیمرخ ابعاد تصمیم‌گیری شغلی در زنان دانشجو / طاهره نوری و زهرا امان‌اللهی..... ۷۰-۵۳
- مقایسه اثربخشی مشاوره مسیر شغلی شناختی-اجتماعی و مشاوره مبتنی بر پذیرش و تعهد بر سرزندگی و خودکارآمدی دانش‌آموزان دختر آرام خبازشیرازی، محسن گل‌پرور و زهرا یوسفی..... ۹۲-۷۱
- پیش‌بینی عملکرد تحصیلی دانشجویان با استفاده از خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سلامت خواب / نوشین پردلان و سمیرا وکیلی..... ۱۰۶-۹۳
- تأملی بر پیش‌بیندها و پس‌آیندهای بیرونی سکوت سازمانی معلمان: یافته‌های یک پژوهش کیفی / فهیمه کردفیروزجایی و حسن رضا زین‌آبادی..... ۱۲۶-۱۰۷
- واکاوی الگوی شوخ‌طبعی در محل کار: رویکرد نظریه داده بنیاد / حسن اسماعیلیان، هادی تیموری و آرش شاهین ۱۵۲-۱۲۷

## Title

- Effectiveness of Dialectic Behavior Therapy on Self-Compassion and Psychological Flexibility among Employees with Work-Family Conflict / R. Keshavarz Mohammadi., (Ph.D student), J. Jarareh., (Ph. D), & F. Khoeini., (Ph.D)..... 9-28**
- The Role of Cash and Non-Cash Rewards on Employees' Motivation: Organizational Commitment as Mediator / A. Mansory (Ph.D), H. Azimi., (Ph.D), & M. Mohammadi., (M.A.)..... 29-52**
- Job Search Behavior based on Effect of Self-Efficacy, Job Maturity, and Profile of Dimension of Career Decision as Mediator among Female Students / T. Noori., (Ph.D), & Z. Amanolahi., (Ph.D)..... 53-70**
- Comparing the Effectiveness of Social-Cognitive Career Counseling with Acceptance and Commitment Counseling on Buoyancy and Self-Efficacy of Female Students / A. Khbaz Shirazi., (Ph.D. Student), M. Golparvar., (Ph.D), & Zahra Yousefi., (Ph.D.)..... 71-92**
- Predicting Academic Performance using Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Adaptability and Sleep Health among Students / N. Pordelan., (Ph.D), S. Vakili., (Ph.D)..... 93-106**
- A Reflection on External Antecedents and Consequences of Teachers' Organizational Silence: A Qualitative Research / F. Kord Firouzjiae (Ph.D), H. Zeinabadi. (Ph.D)..... 107-126**
- Analyzing the Humor Model At Workplace: Grounded Theory Approach / H. Esmailian., (Ph.D Student), H. Teimouri., (Ph.D), & A. Shahin., (Ph.D)..... 127-152**

## اثربخشی رفتار درمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای

### تعارض کار و خانواده

## Effectiveness of Dialectic Behavior Therapy on Self-Compassion and Psychological Flexibility among Employees with Work-Family Conflict

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۰/۰۵/۰۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۲

### نوع مقاله: علمی - پژوهشی

R.Keshavarz Mohammadi., (PhD student),,  
J.Jarareh., (PhD),, & F.Khoeeini (PhD)

ربابه کشاورز محمدی<sup>۱</sup>، جمشید جواره<sup>۲\*</sup> و فاطمه  
خوینی<sup>۳</sup>

چکیده

### Abstract

**Aims:** The present study aimed to investigate the effectiveness of dialectical behavior therapy on self-compassion and psychological flexibility in workers with work-family conflict. **Methods:** This was a quasi-experimental study with a pretest post-test design and a control group with a two-month follow-up stage. The statistical population included the employees with work-family conflict at Iran Khodro Company (Tehran) in the second half of 2019-2020. Thirty employees with work-family conflict were randomly selected and assigned to experimental and control groups (n = 15). The experimental group was trained in dialectical behavior therapy for ten sessions. The Work-Family Conflict Scale (Carlson et al., 2000), the Self-Compassion Scale (Neff, 2003), and the Psychological Flexibility Inventory (Denis and Vanderwall, 2010) were used. Data were analyzed by repeated-measures analysis of variance using SPSS-23 software. **Results:** The results showed that dialectical behavior therapy significantly affected the self-compassion and psychological flexibility of employees with work-family conflict ( $p < 0.001$ ). This therapy could lead to improvements in employees' self-compassion and psychological flexibility. **Conclusion:** According to the present study, dialectical behavior therapy could be used as an efficient therapy to improve the self-compassion and psychological flexibility of employees with work-family conflict by using techniques such as stress-bearing, acceptance, and emotional self-regulation.

**Keywords:** Psychological Flexibility, Work-Family Conflict, Self-Compassion, Dialectic Behavior Therapy

**هدف:** این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده انجام شد. **روش:** روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و دوره پیگیری دو ماهه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار و خانواده در شرکت ایران خودرو (شهر تهران) در شش‌ماهه دوم سال ۱۳۹۸ بود در این پژوهش تعداد ۳۰ کارمندان با تعارض کار-خانواده با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با گمارش تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل گماره شدند (در هر گروه ۱۵ کارمند). گروه آزمایش به مدت ۱۰ جلسه تحت آموزش رفتاردرمانی دیالکتیک قرار گرفتند در این پژوهش از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰)، خودشفقتی (نفس، ۲۰۰۳) و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی (دنیس و وندروول، ۲۰۱۰) استفاده شد. داده‌های حاصل از پژوهش به شیوه تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی ( $p < 0.001$ ) و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی ( $p < 0.001$ ) کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان شود. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که رفتاردرمانی دیالکتیک با بهره‌گیری از تکنیک‌های تحمل پریشانی، پذیرش و خودملاحظه‌جویی هیجانی می‌تواند به عنوان یک درمان کارآمد جهت بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده مورد استفاده گیرد.

**کلید واژه‌ها:** انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، تعارض کار و خانواده، خودشفقتی، رفتاردرمانی دیالکتیک

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول، عضو هیئت علمی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران، تهران، ایران. Ja\_jarareh@yahoo.com

۳. استادیار واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

## مقدمه

توجه به حرفه و شغل و انتخاب شغلی در زندگی آدمی سابقه‌ای بس طولانی دارد. اشتغال برای ادامه زندگی و بقایای پایداری جامعه ضروری است. حیات هر فردی به وسیله کار کردن تامین می‌شود و میزان خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل بالارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند (ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). بر این اساس یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود (میرزایی و گلپور، ۱۳۹۸). تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در سازمان‌هاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند و محور اصلی رشد و کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده‌اند؛ زیرا اگر کارکنان مجموعه‌ای رغبت کافی به کار خود نداشته باشد، عواقب اقتصادی آن دامن جامعه و کشور را می‌گیرد. چرا که انجام دادن کار با بی‌میلی موجب این می‌شود که میلیون‌ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم‌باری داشته باشند (یوان، لاه، ژائو و وونگ، ۲۰۱۸).

یکی از پیامدهای محیط‌های شغلی برای کارکنان و کارمندان، شکل‌گیری تعارض کار- خانواده<sup>۱</sup> است (الشر، مصطفی، آید و رامادا، ۲۰۱۸؛ گائو، چن، فنو، گو، چن و لیو، ۲۰۱۶). تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار- خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود (ما و تارل، ۲۰۱۹). تعارض کار - خانواده؛ وقتی رخ می‌دهد که خواسته‌های این دو حیطه (کار) با تقاضاهای حیطه دیگر (خانواده) ناسازگار باشد که این تعارض می‌تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد. محققان، انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و

- 
1. Yuen, Loh, Zhou, Wong
  2. work- family conflict(wfc)
  3. Elshaer, Moustafa, Aiad, Ramadan
  4. Guo, Chen, Fu, Ge, Chen, Liu
  5. Ma, Turel

اثر بخشی رفتار درمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند (واحدی، کروگ و وستراپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). تعارض کار - خانواده ارتباط مستقیمی با تنش، افسردگی، علائم جسمانی و خستگی دارد (ماسوا، سورتیک، بهام و نایدو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). محققان، انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند. تعارض زمان محور<sup>۳</sup>، به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش بپردازد، مرتبط است. تعارض تنش محور<sup>۴</sup>، زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا کند و تعارض رفتار محور<sup>۵</sup>، به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (واحدی، کروگ و وستراپ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹).

تعارض کار - خانواده منجر به آسیب به روابط درون خانوادگی کارکنان شود. این فرایند نیز می‌تواند برای کارکنان فشار روان شناختی ایجاد نماید (نعامی و محمودی کیا، ۱۳۹۸). فشار و تنش‌های روان شناختی نیز می‌تواند با کاهش توجه فرد به خود و کاهش خودشفقتی<sup>۷</sup> همراه باشد. نف و پومیر<sup>۸</sup> (۲۰۱۲) خودشفقتی را به عنوان سازه‌ای سه مولفه‌ای شامل محبت نسبت به خود در برابر قضاوت نسبت به خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و ذهن آگاهی در مقابل همسان سازی افراطی بیان می‌کند. ترکیب این سه مولفه مرتبط، مشخصه فردی است که بر خود خودشفقتی دارد (سعیدی، قربانی، سرافراز و شریفیان، ۱۳۹۴). پالمر، چانگ، سامسون، بالانجی و زیتسوف<sup>۹</sup> (۲۰۱۹)؛ لاترن، بلاث و پارک<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۹) و تاننباوم، آدامز، گونالز، هانس و هود<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان کرده‌اند خودشفقتی می‌تواند منجر به کاهش استرس، افسردگی و اضطراب افراد شود.

دیگر مولفه روان شناختی که می‌تواند با بروز تعارض کار - خانواده دچار آسیب شود، انعطاف پذیری روان شناختی<sup>۱۲</sup> است. چرا که این مولفه متأثر از سلامت روان و هیجانی افراد است (اصفهان‌اصل و بهاران، ۱۳۹۴). انعطاف پذیری روان شناختی به معنای مجموعه رفتارهایی است

- 
1. Vahedi, Krug, Westrupp
  2. Masuda, Sortheix, Beham, Naidoo
  3. time-based
  4. strain-based
  5. behavioral-based
  6. Vahedi, Krug, Westrupp
  7. Self\_compassion
  8. Neff, Pommier
  9. Pullmer, Chung, Samson, Balanji, Zaitsoff
  10. Lathren, Bluth, Park
  11. Tanenbaum, Adams, Gonzalez, Hanes, Hood
  12. Psychological flexibility

که فرد در راستای ارزش‌هایش انجام می‌دهد. روی هم رفته نبود رفتارهایی که در راستای ارزش‌های فرد باشند، باعث می‌شود که فرد احساس کند زندگی‌اش بدون معنا و هدف است و یا زندگی‌اش را سراسر درد و رنج احساس کند. همچنین دارا بودن انعطاف‌پذیری روان‌شناختی سبب می‌شود که فرد علاوه بر رفتارهای ارزشمندان، دارای تعهد در عمل نیز باشد (هیزل، ۲۰۱۶). انعطاف‌پذیری روان‌شناختی می‌تواند فکر و رفتار فرد را در پاسخ به تغییرات شرایط محیطی سازگار کند (چانگ، وو، کلئو و چن، ۲۰۱۸). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری روان‌شناختی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و با افسردگی، اضطراب و پریشانی‌های روان‌شناختی رابطه منفیدارد (والدک، تاین‌دال، ریما و چیمبل، ۲۰۱۷؛ دنکلا، کانسدینگ، چانگ، استین، روچ و بلایس، ۲۰۱۸).

روش‌های درمانی و آموزشی مختلفی برای حل مشکلات زوجین و همچنین کارمندان با تعارض کار و خانواده بکار گرفته شده است. به عنوان یکی از روش‌های درمانی برای بهبود مولفه‌های روان‌شناختی، هیجانی و ارتباطی این افراد می‌توان به رفتاردرمانی دیالکتیک<sup>۵</sup> اشاره نمود که کارآیی خود را در درمان مولفه‌های مختلف روان‌شناختی نشان داده است (پیمان‌نیا، حمید، مهربابی‌زاده هنرمند و محمودعلیلو، ۱۳۹۷؛ تیموری، غفاریان و یزدان‌پناه، ۱۳۹۷؛ شیخ سجادیه و آتش‌پور، ۱۳۹۶؛ آقاییوسفی، ترخان و قربانی، ۱۳۹۴؛ علیزاده، علیزاده و محمدی، ۱۳۹۲؛ لانگ، ادواردز، میتلر و بوناویتاکولا، ۲۰۱۸؛ لویس و میلر، ۲۰۱۸؛ زالوسکی، لویز و مارتین، ۲۰۱۸؛ دکو، کامتویس و لاندس، ۲۰۱۸؛ رابینسون، لانگ، هراندز، هولز، کامرون و برانون، ۲۰۱۸؛ دی‌کوئا، کامتویس و لاندس، ۲۰۱۹؛ تبت-موک، سایتو، مک‌گی، ولوسزین و وناتی، ۲۰۲۰).

رفتار درمانی دیالکتیکی چهار مؤلفه مداخله‌ای را در شیوه درمانی خود مطرح می‌کند: هوشیاری فراگیر نهادین و تحمل پریشانی به عنوان مولفه‌های پذیرش و تنظیم هیجانی و

- 
1. Hayes
  2. Chang, Wu, Kuo, Chen
  3. Waldeck, Tyndall, Riva, Chmiel
  4. Denckla, Consedine, Chung, Stein, Roche, Blais
  5. Dialectical Behavioral Therapy
  6. Lang, Edwards, Mittler, Bonavitacola
  7. Lois, Miller
  8. Zalewski, Lewis, Martin
  9. DeCou, Comtois, Landes
  10. Robinson, Lang, Hernandez, Holz, Cameron, Brannon
  11. DeCou, Comtois, Landes
  12. Tebbett-Mock, Saito, McGee, Woloszyn, Venuti



اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کارآمدی بین فردی به عنوان مؤلفه‌های تغییر (علوی، مدرس غروی، امین‌یزدی و قدردی، ۱۳۹۰). رفتارهای تحمل‌پذیرشانی که در آموزش مهارت‌های دیالکتیک هدف قرار می‌گیرند به تحمل و بقا در بحران‌ها و پذیرش زندگی آن گونه که در لحظه حاضر هست می‌پردازند، چهار مجموعه راهبرد بقا در بحران، آموزش داده می‌شوند: برگردانی توجه، خودآرام‌سازی، بهسازی لحظه و فکر کردن به سودها و زیان‌ها (کربلایی محمد میگوئی، احدی، شریفی و جزایری، ۱۳۸۹). رفتار درمانی دیالکتیکی، بر افزایش توانمندی‌های مراجع از طریق آموزش مهارت‌های جدید با مهارت‌هایی که به طور مؤثر استفاده نمی‌شود، افزایش انگیزش از طریق کمک به کاهش عواملی که در پیشرفت درمان تداخل کرده و با همانند هیجانانگیز، شناخت‌ها، رفتار آشکار و محیط، از آن جلوگیری می‌کنند. همچنین افزایش توانمندی‌ها و برانگیختن درمانگر از طریق فراهم آوردن امکان افزایش مهارت‌ها و انگیزش خود درمانگر برای ادامه کار با مراجع به شکلی مؤثر و سالم با رشد دائمی مهارت‌های کنترل استرس و خستگی و شناسایی تلاش‌های مراجع برای شکل‌دهی یا تعدیل رفتار تأکید می‌کند (ایسنر، ادی، هارلی، جاکوب، نیرنبرگ و دکسبرچ، ۲۰۱۷). ضرورت پژوهشی برای سازمان آن است که بروز تعارض کار و خانواده در محیط کار در موفقیت شغلی تأثیر داشته و باعث تغییر کارایی و رضایت فردی، خانوادگی و افت عملکرد شغلی می‌شود. همچنین اجرای آموزش‌های موثر برای کارکنان می‌تواند تغییر در رفتار فردی، خانوادگی و سازمانی و بهتر شدن ارتباطات سازمانی را در پی داشته باشد. چنانکه با بکارگیری روش‌های درمانی مناسب، می‌توان با بهبود فرایندهای شناختی، روان‌شناختی و هیجانی تلاش نمود تا هم عملکرد سازمانی و هم عملکرد خانوادگی کارکنان بهبود یابد. بنابراین هدف مداخلات نه فقط آرامش کارمند که تغییر وضعیت موجود نیز است. از طرف دیگر وجود تعارض کار و خانواده و در پی آن شکل‌گیری آسیب‌های محیط شغلی همچون فرسودگی شغلی، نیز باعث کم‌کاری، غیبت و سهل‌انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می‌تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه‌ریزی‌ها داشته باشد و آنرا با شکست مواجه سازد. همچنین ذکر این مورد نیز ضروری است که با جستجو در پایگاه‌های داده‌های علمی ایران، تاکنون در پژوهشی به بررسی اثر رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده شرکت ایران خودرو پرداخته نشده است. بنابراین مساله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده شرکت ایران خودرو تأثیر معنادار دارد؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر یک طرح نیمه‌آزمایشی با گروه آزمایش و کنترل با سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار-خانواده در شرکت ایران خودرو (شهر تهران) در شش‌ماهه دوم سال ۱۳۹۸ بود. از میان جامعه آماری مورد اشاره، ۳۰ کارمند، با احتساب ۱۵ نفر برای هر یک از دو گروه پژوهش، به روش نمونه‌گیری هدفمند بر مبنای ملاک‌های ورود و خروج انتخاب و سپس به روش تصادفی ساده (قرعه‌کشی) در دو گروه قرار داده شدند. شیوه نمونه‌گیری نیز بدین شکل بود که با مراجعه به شرکت ایران خودرو، پرسشنامه تعارض کار و خانواده در بین کارمندان مراجعه کننده به مرکز مشاوره این شرکت توزیع شد. پس از جمع‌آوری و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها، و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، کارمندانی که نمرات بالاتر از میانگین در پرسشنامه تعارض کار-خانواده به دست آورده بودند، مورد شناسایی قرار گرفتند (نمرات بالاتر از ۵۴: در جامعه ایرانی). در مرحله آخر تعداد ۳۰ نفر از این کارمندان که بالاترین نمرات را در پرسشنامه تعارض کار-خانواده به دست آورده بودند (نمرات بالاتر از میانگین و به صورت ترتیب‌بندی شده)، انتخاب و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش رفتاردرمانی دیالکتیک و ۱۵ کارمند در گروه کنترل). در گام بعد کارکنان حاضر در گروه آزمایش مداخله درمانی رفتاردرمانی دیالکتیک را در طی ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت هفته‌ای یک بار دریافت نمودند، در حالی که گروه گواه به زندگی عادی خود ادامه داده و پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل شاغل بودن در شرکت ایران خودرو، متاهل بودن، کسب نمره بالاتر از میانگین (نمره ۵۴) در پرسشنامه تعارض کار-خانواده، نداشتن اختلالات روانی - شخصیتی و فیزیولوژیکی مزمن، داشتن تمایل به شرکت در پژوهش و داشتن دامنه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال بود. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش داشتن بیش از دو جلسه غیبت، عدم همکاری و انجام ندادن تکالیف مشخص شده در کلاس، عدم تمایل به ادامه حضور در فرایند انجام پژوهش و بروز حادثه ناخواسته بود. اصول اخلاقی رازداری، استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش، آزادی و اختیار کامل شرکت‌کنندگان برای انصراف از ادامه مشارکت در پژوهش و اطلاع‌رسانی دقیق در صورت درخواست شرکت‌کنندگان از نتایج همراه با آموزش گروه کنترل پس از اتمام درمان گروه آزمایش بود.

## ابزار پژوهش

### ۱. پرسشنامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی<sup>۱</sup>: پرسشنامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی توسط

دنيس و وندروال<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۰ ساخته شده است. اين پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سوال مي‌باشد و براي سنجش نوعي از انعطاف‌پذيري روان‌شناختي که در موفقيت فرد براي چالش و جايگزيني افکار ناکارآمد با افکار کارآمدتر لازم است، به کار مي‌رود و دارای سه زیرمقیاس جايگزين‌ها<sup>۳</sup> (شامل ۱۰ سوال)، کنترل<sup>۴</sup> (شامل ۸ سوال) و جايگزين‌هايي براي رفتارهاي انساني<sup>۵</sup> (شامل دو سوال) است. اين پرسشنامه براساس مقياس ۷ درجه‌اي ليکرت است که از امتياز کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۷ درجه‌بندی شده است. دامنه نمرات پرسشنامه بين ۲۰ تا ۱۴۰ است. نمره‌هاي بالاتر نشان دهنده انعطاف‌پذيري رواني بيشتري است. در پژوهش دنيس و واندروال (۲۰۱۰) اعتبار همزمان اين پرسشنامه را با پرسشنامه افسردگي بک برابر با ۰/۳۹- و روايي همگرابي آن را با مقياس انعطاف‌پذيري روان‌شناختي مارتين و رابين ۰/۷۵ بدست آوردند. ماسودا و تالي<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) نيز ميزان پايابي اين پرسشنامه را ۰/۸۲ محاسبه کرده‌اند. در ايران شاره، سلطاني بحرينيان و فرماني (۱۳۹۲)؛ به نقل از فاضلي، احتشام‌زاده و هاشمي شيخ‌شبابي، (۱۳۹۳) ضريب بازآزمائي کل مقياس را ۰/۸۱ و ضرايب آلفاي کرونباخ کل مقياس را ۰/۹۰ گزارش نمودند. آلفاي کرونباخ داده‌هاي اين پرسشنامه در پژوهش فاضلي و همکاران (۱۳۹۳) ۰/۷۵ به دست آمد. پايابي پرسشنامه حاضر در اين پژوهش به وسيله ضريب آلفاي کرونباخ ۰/۷۷ محاسبه شد.

### ۲. پرسشنامه شفقت به خود<sup>۷</sup>: پرسشنامه شفقت به خود یک مقياس ۲۶ سوالی است که

توسط نف (۲۰۰۳) برای سنجش میزان شفقت به خود ساخت و اعتباریابی شده است. این مقياس دارای ۶ زیر مقياس مهرباني نسبت به خود (۵ گويه)، قضاوت در مورد خود (۵ گويه)، احساسات مشترک انساني (۴ گويه)، منزوي‌سازي (۴ گويه)، ذهن‌آگاهي (۴ گويه) و بزرگ‌نمايي (۴ گويه) در اندازه‌هاي ۵ درجه‌اي ليکرت از نمره تقريباً هرگز تا تقريباً هميشه (نمره یک تا ۵) است. دامنه نمرات اين پرسشنامه بين ۲۶ تا ۱۳۰ است. نمره بيشتري نشانه شفقت بيشتري نسبت به خود است. ضريب همبستگي عامل‌هاي شش‌گانه اين مقياس و نمره

---

1. Psychological Flexibility Questionnaire

2. Dennis & Vander Wal

3. Alternatives

4. Control

5. Alternatives to human behavior

6. Masuda & Tully

7. Self-Compassion Scale (SCS)

کل این مقیاس مورد تأیید قرار گرفته است (نف، ۲۰۰۳). همسانی درونی مقیاس از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای کل مقیاس ۰/۹۲ و برای هر کدام از زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۷، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۷۵ و ۰/۸۱ به دست آمده است. همچنین دو هفته پس از اجرای آزمون از سایر آزمودنی‌ها، باز آزمون به عمل آمد و پایایی بازآزمایی ۰/۹۳ گزارش شد (نف، ۲۰۰۳). این مقیاس توسط صادقی و همکاران (۱۳۹۲)، به نقل از خسروی، صادقی و یابنده، (۱۳۹۲) در ایران هنجاریابی شده است. با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی ساختار شش عاملی پرسشنامه تأیید شد و شش عامل بدست آمد و روایی مقیاس کل نیز با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد. همچنین در پژوهش خسروی و همکاران (۱۳۹۲) ضریب آلفا برای نمره کلی مقیاس ۰/۷۶ است. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های مهربانی با خود، قضاوت نسبت به خود، اشتراکات انسانی، انزوا، به‌شیریاری یا ذهن‌آگاهی و همانندسازی افراطی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۸۵، ۰/۸۰ و ۰/۸۳ می‌باشند. روایی محتوایی پرسشنامه نیز مطلوب گزارش گردیده است. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

### ۳. پرسشنامه تعارض کار - خانواده: پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای سنجه چندبعدی تعارض کار -

خانواده، کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، برای سنجش میزان شدت تعارض کار خانواده است. این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار - خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ است. نمره بالاتر در این آزمون نشان دهنده تعارض کار - خانواده بیشتر خواهد بود. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) برای این آزمون میزان ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. همچنین در مطالعه‌ای واتای، نیشکیدو و موراشیما<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، روایی و پایایی این ابزار را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. رسولی (۱۳۸۸)؛ به نقل از متشرعی و نیسی، (۱۳۸۹) پس از ترجمه آن و تطبیقش با شرایط فرهنگی ایران، روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بهزیستی و توانبخشی ایران، بالا گزارش کرده است و پایایی این پرسشنامه را با استفاده از نظر ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های همدان بعد از دو هفته آزمون مجدد بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ و انسجام درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرده است. متشرعی و نیسی (۱۳۸۹) نیز ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش تنصیف ۰/۹۲ گزارش

1. Carlson, Kacmar, Williams

2. Watai, Nishikido, Murashima

اثر بخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف پذیری روان شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد.

### شیوه اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم از طرف شرکت ایران خودرو و انجام فرایند نمونه گیری (مطابق با آنچه ذکر گردید)، کارمندان انتخاب شده (۳۰ کارمند دارای تعارض کار و خانواده) به شیوه تصادفی در گروه های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش رفتاردرمانی دیالکتیک و ۱۵ کارمند در گروه کنترل). گروه های آزمایش مداخله درمانی مربوط به رفتاردرمانی دیالکتیک را در طی دو و نیم ماه به صورت هفته ای یک جلسه ۹۰ دقیقه ای را در ۱۰ جلسه دریافت نمودند. این در حالی است که افراد حاضر در گروه گواه مداخلات حاضر را در طول پژوهش دریافت نکرد. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، پرسشنامه ها به صورت کاملاً بی نام طی یک اعلان عمومی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت تا هویت آنها فاش نگردد. به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که داده های حاصل از پرسشنامه در راستای اهداف و فرضیه های پژوهش حاضر مورد استفاده قرار می گیرد. پاسخگویی به پرسشنامه های پژوهش به صورت کاملاً اختیاری و آزادانه بود تا افراد در صورت عدم تمایل به مشارکت در تحقیق از آن کناره گیری کنند. برای رعایت اصول اخلاق، قرار شد تا در صورت اثربخش بودن مداخله، رفتاردرمانی دیالکتیک و برای گروه گواه نیز اجرا شود.

جدول ۱: خلاصه جلسات رفتاردرمانی دیالکتیک (لینهان، ۲۰۰۴؛ به نقل از تیموری و همکاران، ۱۳۹۷)

جلسه	شرح جلسه
جلسه اول	آشنایی با اعضای گروه و انتظارات آن ها، ایجاد کردن احساس راحتی اعضا با هم در رابطه با ابراز کردن احساسات، توضیح درباره نحوه کار گروه، رازداری، حضور مرتب در جلسات، تعداد جلسات، مدت زمان جلسات، تشویق اعضا به بیان کرون مشکلات زناشویی در اثر فرایند تعارض کار - خانواده.
جلسه دوم	آموزش تکنیک درک هیجان در روابط، اجزاء آن و تاثیراتش که شامل هیجان چطور عمل می کند، آسیب پذیری در برابر تجربه های هیجانی منفی، واکنشی بودن، زمان رسیدن به تعادل. سوال در مورد اینکه: چرا باید این مهارت را بیاموزیم؟ دیدگاه های درست در مورد هیجان ها کدامند؟ مروری بر هیجان های اولیه و ثانویه، و اینکه همه هیجان ها به ما کمک می کنند. مهارت های تنظیم هیجان ها به افراد کمک می کند تا با هیجان های اولیه و ثانویه به شیوه های موثرتری کنار بیایند و از رنج روزافزون اجتناب کنند. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه سوم	نام گذاری هیجان ها، و تحلیل عملکردی، مباحثه در مورد تفاسیری که هر فرد در مورد هیجان هایش دارد (اسطور ها)، توجه به نقش ذهن هیجانی و ذهن منطقی و ذهن خردمندانه در مورد تفاسیر و پاسخ به هیجان ها. آموزش تکنیک پذیرش خود و همسر که شامل آگاهی از ارتباط، خودآگاهی و

جلسه	شرح جلسه
	توجه آگاهانه نسبت به خود، خود هیجانی، خود منطقی و وجود خشم در ر وابط. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه چهارم	مشاهده و توصیف هیجان‌ها، نقش خودگویی‌های مثبت در مورد هیجان‌ها، و اینکه بر موانع هیجان‌های سالم غلبه کنید. اگر افراد رفتارهای سالم‌تری بروز دهند و افکار خود تائیدگرایانه بیشتری داشته باشند، باعث می‌شود تجارب هیجانی رضایت‌بخش‌تری برای آنها پیش بیاید. آموزش تکنیک چگونگی توقف اوضاع وخیم که شامل تعهد برای کارآمد شدن، پیشگیری از اعمال تکانشی و مدیریت تمایلات زیانبار می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه پنجم	آموزش مهارت کاهش آسیب‌پذیری جسمانی (برنامه‌ریزی برای خواب کافی، برنامه‌ریزی برای رفع کسالت جسمانی و روانی، مقابله با افکار آشفته‌کننده، تغذیه کافی، ورزش کردن). عادت‌های صحیح بخش مهمی از مدیریت حالت تغییرات، افسردگی، خشم، کج خلقی یا زودرنجی هستند. آموزش تکنیک در کنار هم بودن از لحاظ عاطفی که شامل شرطی شدن و شرطی‌سازی مجدد، شرطی‌سازی با جعبه و آلبوم می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه ششم	اتخاذ تصمیماتی در راستای مهارت کاهش آسیب‌پذیری شناختی(دوری از ذهن هیجانی و تعادل‌آفرینی بین افکار و احساسات). آموزش مهارت حل مسأله، مهارت حل مسئله این توانایی را به افراد می‌دهد که با توجه به تجارب عملی و توانمندی‌های ذهنی خود بتوانند در جهت حل مسئله یا مشکل قدم برداشته و به نتیجه مطلوب دست یابند. آموزش تکنیک فعال‌سازی مجدد روابط که شامل راه‌های مختلف با هم بودن، موقعیت‌های دارای تعارض و موقعیت‌های لذت‌بخش می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه هفتم	آموزش برنامه‌ریزی برای افزایش تجارب مثبت، تهیه فهرستی از فعالیت‌های لذت‌بخش. آموزش تکنیک ابراز روشن احساسات که شامل شناسایی خواسته‌ها و احساسات مبهم، استفاده از ارتباطات غیرمستقیم، کم‌انگاری خواسته‌ها و بیش‌انگاری خواسته‌ها می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه هشتم	آگاهی بر هیجان‌ها و انجام عمل مخالف در برابر ترس، احساس گناه و شرم، خشم و افسردگی. عمل مخالف در مورد ترس و خشم و احساس گناه و غمگینی. برعکس تمایل‌های هیجانی‌تان عمل کنید. ذهن خود را از حس جاری و کنونی پر کنید. آموزش تکنیک مدیریت حل مسائل و راه حل‌های گفتگو کردن که شامل مدیریت مساله در مقابل حل مساله، تعیین مساله و تجزیه و تحلیل مساله می‌شود. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه نهم	جلسه اول آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی: راهبردهای پرت کردن حواس، ارتقاءلحظه جاری، خودآرام‌بخشی با استفاده از حواس پنجگانه، تکنیک سود و زیان. اکثر افراد ترجیح می‌دهند هیجان‌های دردناک را تجربه نکنند. بنابراین آن را نادیده می‌گیرند و نمی‌توانند تحمل کنند، پس دست به رفتارهای غیرانطباقی می‌زنند. درمانگر به فرد کمک می‌کند تا هیجان دردناک را تجربه کند و بتواند آن را تحمل کند. ارائه تکلیف خانگی.
جلسه دهم	جلسه دوم آموزش مهارت‌های تحمل پریشانی: تعریف پذیرش بنیادین و چگونگی استفاده از این مهارت، آموزش تغییر شیوه‌های تفکر، ایجاد انگیزه(اراده) برای عمل متعهدانه.

اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون شاپیرو-ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌ها، آزمون موجلی جهت بررسی پیش‌فرض کرویت داده‌ها و همچنین از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که در گروه آزمایش، ۴ نفر (معادل ۸/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۵ نفر (معادل ۱۱/۱۱ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۵ نفر (معادل ۱۱/۱۱ درصد) دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۱ نفر از این گروه نیز (معادل ۲/۲۲ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. در گروه کنترل نیز ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۶ نفر (معادل ۱۳/۳۳ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۴ نفر (معادل ۸/۸۸ درصد) دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۲ نفر از این گروه نیز (معادل ۴/۴۴ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. همچنین نتایج بیانگران بود در گروه آزمایش، ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۳۰ تا ۳۳ سال سن، ۷ نفر (معادل ۱۵/۵۴ درصد) دارای سن بین ۳۴ تا ۳۷ سال، ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۳۸ تا ۴۱ سال و ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۴۲ تا ۴۵ سال بودند. در گروه کنترل، ۳ نفر (معادل ۴/۴۴ درصد) دارای سن بین ۳۰ تا ۳۳ سال سن، ۷ نفر (معادل ۱۵/۵۴ درصد) دارای سن بین ۳۴ تا ۳۷ سال، ۲ نفر (معادل ۴/۴۴ درصد) دارای سن بین ۳۸ تا ۴۱ سال و ۳ نفر (معادل ۶/۶۶ درصد) دارای سن بین ۴۲ تا ۴۵ سال بودند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای وابسته پژوهش در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه، در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیرها	گروه‌ها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
خودشفقتی	گروه آزمایش	۸۹/۳۳	۸/۴۶	۱۰۰/۶۰	۹/۵۳	۹۸/۲۶	۹/۸۶
	گروه کنترل	۹۰/۱۳	۹/۶۴	۸۸/۸۰	۹/۶۶	۸۹/۳۳	۹/۲۴
انعطاف‌پذیری روان‌شناختی	گروه آزمایش	۹۰	۱۰/۸۶	۱۰۰/۰۶	۱۰۰/۵۹	۹۸/۲۶	۱۰/۴۱
	گروه کنترل	۸۷/۸۰	۱۴/۵۵	۸۶/۶۶	۱۴/۶۲	۸۶/۴۶	۱۴/۵۵

نتایج ارائه شده در جدول ۲ حاکی از آن است که رفتاردرمانی دیالکتیک توانسته منجر به تغییر در میانگین نمرات خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری شود، اما معناداری این تغییرات، می‌بایست توسط آزمون‌های استنباطی مورد بررسی قرار گیرد. جهت تأثیر نیز به این صورت بوده است که رفتاردرمانی دیالکتیک توانسته منجر به بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری شود. پیش از اجرای تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر، در راستای بررسی پیش‌فرض‌های این نوع تحلیل، آزمون شاپیرو-ویلک نشان داد در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری توزیع داده‌ها نرمال است ( $p > 0/05$ )، آزمون لوین نشان داد برابری واریانس خطا بین دو گروه پژوهش رعایت شده است ( $p > 0/05$ )، از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای وابسته (خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی) معنادار نبوده است ( $p > 0/05$ ). همچنین نتایج آزمون موچلی بیانگر آن بود که پیش‌فرض کرویت داده‌ها در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی رعایت شده است ( $p > 0/05$ ). در نهایت نتایج آزمون M باکس بیانگر آن بود که واریانس میان گروه‌ها همگن است.



اثر بخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده

جدول ۳: تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر جهت بررسی تاثیرات درون و بین‌گروهی در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی

توان آزمون	اندازه اثر	p مقدار	f مقدار	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۱	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	۴۴/۱۹	۲۱۰/۰۷	۲	۴۲۰/۱۵	مراحل	خودشفقتی
۰/۹۹	۰/۳۹	۰/۰۰۰۱	۱۴/۰۲	۹۹۳/۳۴	۱	۹۹۳/۳۴	گروه‌بندی	
۱	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱	۶۸/۸۱	۳۲۷/۱۴	۲	۶۵۴/۲۹	تعامل و مراحل	تعامل و مراحل
							گروه‌بندی	
			۴/۷۵	۵۶		۲۶۶/۲۲	خطا	
۱	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱	۳۴/۵۴	۱۶۴/۸۴	۲	۳۲۹/۶۹	مراحل	انعطاف‌پذیری
۰/۹۸	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۱۳/۹۲	۱۸۷۶/۹۰	۱	۱۸۷۶/۹۰	گروه‌بندی	روان‌شناختی
۱	۰/۶۷	۰/۰۰۰۱	۵۷/۶۶	۲۷۵/۲۰	۲	۵۵۰/۴۰	تعامل و مراحل	تعامل و مراحل
							گروه‌بندی	
			۴/۷۷	۵۶		۲۶۷/۲۴	خطا	

نتایج جدول ۳ نشان داد که میانگین نمرات متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده فارغ از تاثیر گروه‌بندی در طی مراحل پس‌آزمون و پیگیری دچار تغییر معنادار شده که این تغییر با مقایسه با پیش‌آزمون یک تفاوت معنادار به شمار می‌رود. از طرفی نتایج سطر دوم جدول فوق بیانگر آن است که متغیر گروه‌بندی (رفتاردرمانی دیالکتیک) فارغ از مراحل (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) بر متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین معنا که رفتاردرمانی دیالکتیک در مقایسه با گروه گواه یک اثر معنادار بوده است. در نهایت اما سطر مربوط به تعامل مراحل و گروه‌بندی به عنوان مهم‌ترین یافته جدول فوق حاکی از آن است که رفتاردرمانی دیالکتیک با تعامل مراحل نیز تاثیر معناداری بر مراحل آزمون (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده داشته است. همچنین نتایج نشان داد که به ترتیب ۷۱ و ۶۷ درصد از تغییرات متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده توسط تعامل متغیر مراحل و گروه‌بندی تبیین می‌شود.

جدول ۴: نتایج مقایسه میانگین گروه آزمایش و گواه در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در بین گروه‌های پژوهش

مؤلفه	مرحله	مقدار t	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری
خودشفقتی	پیش‌آزمون	-۰/۲۴	۲۸	-۰/۸۰	۳/۳۱	۰/۸۱
	پس‌آزمون	۳/۳۶	۲۸	۱۱/۸۰	۳/۵۰	۰/۰۰۲
	پیگیری	۲/۷۰	۲۸	۸/۹۳	۳/۳۰	۰/۰۱
انعطاف‌پذیری روان‌شناختی	پیش‌آزمون	۰/۴۷	۲۸	۲/۲۰	۴/۶۸	۰/۶۴
	پس‌آزمون	۲/۸۷	۲۸	۱۳/۴۰	۴/۶۶	۰/۰۰۸
	پیگیری	۲/۵۵	۲۸	۱۱/۸۰	۴/۶۲	۰/۰۱

همانگونه نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی تفاوت میانگین گروه آزمایش با گروه گواه در مرحله پیش‌آزمون (۰/۶۴، ۰/۸۱) معنی‌دار نیست و در نتیجه بین دو گروه آزمایش و گواه در این مرحله تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. اما تفاوت میانگین گروه آزمایش و گروه گواه در مرحله پس‌آزمون (۰/۰۰۲، ۰/۰۰۸) و پیگیری (۰/۰۱، ۰/۰۱) در متغیرهای خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه میانگین گروه آزمایش در این دو مرحله به صورت معنی‌داری متفاوت از میانگین گروه گواه می‌باشد. این بدان معناست که رفتاردرمانی دیالکتیک توانسته منجر به افزایش خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در مراحل پس‌آزمون و پیگیری گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده انجام شد. یافته اول نشان داد که رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود خودشفقتی کارکنان شود. یافته حاضر با نتایج پژوهش شیخ‌سجادیه و آتش‌پور (۱۳۹۶) مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک به شیوه گروهی بر پریشانی روان‌شناختی و با نتایج پژوهش تبت-موک و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تاثیر رفتاردرمانی دیالکتیک بر پردازش شناختی و کاهش اضطراب همسو بود.

اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده در تبیین نتیجه حاضر مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده باید اظهار داشت، هنگامی که مهارت تحمل‌پریشانی (از مهارت‌های بنیادین رفتاردرمانی دیالکتیک)، به کارکنان دارای تعارض کار و خانواده آموزش داده می‌شود، حس پیوستگی آنان افزایش می‌یابد؛ به بیان دیگر این مهارت به آنان می‌آموزد تا با وقایع آشفته‌ساز نظیر کشمکش‌ها و جدال‌های لفظی حاصل از تعارض کار و خانواده، بهتر مقابله کنند. از طرفی با افزایش احساس پیوستگی، افراد می‌توانند هیجانات و رویدادهایی را که در زندگی پیش می‌آید بهتر درک کرده و آنها را قبول نمایند (زالوسکی، لویز و مارتین، ۲۰۱۸). همچنین این کارکنان با استفاده از این تکنیک می‌آموزند که در مقابل تعارض‌ها و مشکلات مقاوم‌تر بوده و اثرات آشفته‌ساز شرایط را کاهش دهند. همچنین آموزش روش رفتار درمانی دیالکتیکی باعث بهبود جهت‌گیری کلی افراد، احساس اعتماد و پویایی مداوم و فراگیر در زندگی و پیرامون می‌گردد (دکو، کامتویس و لاندس، ۲۰۱۸). به‌طوری‌که به کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کمک می‌کند تا هیجان‌های خود را دقیق‌تر تشخیص دهند و سپس هر هیجانی را بدون ناتوان شدن با آن بررسی کنند. همچنین بدون داشتن رفتاری مخرب و ناسازگارانه؛ زندگی سازمان‌یافته‌تر، قابل پیش‌بینی‌تر و توضیح‌پذیرتر درک می‌نمایند. به عبارتی بهره‌مندی از روش رفتار درمانی دیالکتیکی، کارکنان دارای تعارض کار و خانواده را قادر می‌سازد که ضمن درک هیجانات و احساسات و پذیرش مشکلات و ناکارآمدی‌ها؛ زندگی را قابل درک، کنترل‌پذیرتر و پرمعنی تصور نمایند. از این‌رو با کاهش تنش درون و بین‌فردی، خودشفقتی بالاتری نیز در آنها مشاهده می‌شود.

یافته دوم نشان داد که رفتاردرمانی دیالکتیک بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان شود. یافته حاضر با نتایج پژوهش پیمان‌نیا و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر تکانشگری و کیفیت زندگی؛ با یافته علیزاده و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر اثربخشی مهارت‌های رفتاردرمانی دیالکتیک بر افسردگی اساسی و با نتایج پژوهش لانگ و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر تاثیر رفتاردرمانی دیالکتیک بر سلامت روان‌شناختی همسو بود.

در تبیین یافته حاضر مبنی بر اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده می‌توان بیان نمود که رفتاردرمانی دیالکتیکی در تمام مراحل سعی دارد تا دو قطب مختلف یک عمل را به مراجعان (در پژوهش حاضر کارکنان دارای تعارض کار و خانواده) نشان دهد که چگونه یک هیجان، فکر و یا رفتار می‌تواند به بهتر شدن یک فرایند یا تخریب آن منجر شود. رفتار درمانی دیالکتیک این دو قطب را همراه با

پیامدهایشان به مراجعان نشان می‌دهد و از طرق آموزش ذهن‌آگاهی، مهارت‌های مهار هیجانی و تحمل‌پیشانی به کارکنان کمک می‌کند تا تعارض‌های‌شان را مدیریت کرده و آن‌ها را به راهی برای شناخت بهتر تبدیل کنند (دی‌کوئا و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع رفتاردرمانی دیالکتیکی با آموزش پذیرش بنیادین، به افراد آموزش می‌دهد که زندگی توأم با مشکلات و چالش‌ها را بپذیرند (لانگ و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس رفتاردرمانی دیالکتیک با ایجاد توانایی تحمل‌آشفتگی، می‌تواند آسیب‌های روان‌شناختی همچون اضطراب و متغیرهای مرتبط با آن را کاهش دهد. کاهش اضطراب سبب می‌شود تا کارکنان دارای تعارض کار و خانواده، آرامش‌شناختی بیشتری را تجربه نموده و در نتیجه نمرات بیشتری در انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به دست آورند. تبیین دیگر اینکه ارائه رفتاردرمانی دیالکتیکی به عنوان درمانی حمایت‌گرانه که مستلزم ارتباطی قوی بین درمان‌جو و درمانگر است می‌تواند باعث رشد مهارت‌ها همچون تحمل‌درماندگی، ذهن‌آگاهی، خودنظم‌جویی هیجانات و مهارت کارآمد در مراجعان شود (رابینسون و همکاران، ۲۰۱۸). به‌طوری‌که با ارائه راهکارهای جدید برای تعدیل آثار شرایط ناراحت‌کننده و افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی به کارکنان دارای تعارض کار و خانواده کمک می‌کند تا بهتر با تجربه‌های دردناک حاصل از تعارض کار و خانواده کنار بیایند.

محدود بودن دامنه تحقیق کارکنان دارای تعارض کار و خانواده شرکت ایران خودرو در شهر تهران؛ عدم مهارت‌های اثرگذار بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده و عدم بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش قدرت تعمیم‌پذیری نتایج، در سطح پیشنهاد پژوهشی، این پژوهش در سایر کارکنان همچون کارکنان شرکت سایپا، سازمان‌های خصوصی و دولتی و ... مهارت‌های ذکر شده و بهره‌گیری از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی اجرا شود. با توجه به اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده، در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود با تهیه برشور و کتابچه‌ای علمی، رفتاردرمانی دیالکتیک به کارکنان شرکت ایران خودرو ارائه داده شود تا آن‌ها با به‌کارگیری محتوای این آموزش، جهت بهبود خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی خود گامی عملی بردارند.

## تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر خودشفقتی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار و خانواده

## تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دوره دکتری تخصصی ربابه کشاورز محمدی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال بود. بدین وسیله از تمام کارکنان حاضر در پژوهش، خانواده‌های آنان و مسئولین شرکت ایران خودرو که همکاری کاملی جهت اجرای پژوهش داشتند، قدردانی به عمل می‌آید.

## منابع

اصفهانی اصل، م؛ بهاران، ن. (۱۳۹۴). رابطه احساس انسجام، انعطاف‌پذیری کنشی و سخت‌کوشی با بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان بیمارستان امام علی اندیمشک، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی.

آقایوسفی، ع؛ ترخان، م؛ قربانی، ط. (۱۳۹۴). تاثیر رفتاردرمانی دیالکتیک بر کاهش تکانشگری در زنان مبتلا به همبودی اختلالات شخصیت مرزی و سومصرف مواد، فصلنامه/عتیاد پژوهشی، (۳۴): ۷۹-۹۸.

ایرجی‌راد، ا؛ ملک‌زاده نصرآبادی، ا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. فصلنامه علمی پژوهشی/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۴): ۷۰-۵۱.

پیمان‌نیا، ب؛ حمید، ن؛ مهربابی‌زاده هنرمند، م؛ محمودعلیلو، م. (۱۳۹۷). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک مبتنی بر آموزش مهارت‌ها به خانواده و فرزند بر تکانشگری و کیفیت زندگی دختران دارای رفتارهای خودجرحی. نشریه پژوهش در توانبخشی پرستاری، (۴): ۱۷-۸.

تیموری، س؛ غفاریان، گ؛ یزدان‌پناه، ف. (۱۳۹۷). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیک بر رضایت زناشویی در تعارض زوجینی، پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، (۲): ۱۰۱-۱۱۵.

خسروی، ص؛ صادقی، م؛ یابنده، م. (۱۳۹۲). کفایت روانسنجی مقیاس شفقت خود (SCS). فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، (۱۳): ۴۷-۵۹.

سعیدی، ض؛ قربانی، ن؛ سرفراز، م.ر؛ شریفیان، م.ح. (۱۳۹۴). رابطه شفقت خود، ارزش خودتنظیمی هیجان خودآگاه، مجله پژوهش در سلامت روان‌شناختی، (۳): ۹-۱.

شیخ سجادیه، م؛ آتش‌پور، س.ح. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش رفتاردرمانی دیالکتیک به شیوه گروهی بر پریشانی روان‌شناختی زنان نابارور در شهر اصفهان، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، (۱): ۲۳-۲۹.

علوی، خ؛ مدرس غروی، م؛ امین یزدی، س.ا؛ صالحی قدردی، ج. (۱۳۹۰). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیکی به شیوه گروهی (با تکیه بر مولفه‌های هوشیاری فراگیر بنیادین، تحمل پریشانی

و تنظیم هیجانی) بر نشانه های افسردگی در دانشجویان، *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۳(۲): ۱۳۵-۱۲۴.

علیزاده، ع؛ علیزاده، ع؛ محمدی، ا. (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش فردی مهارت های رفتاردرمانی دیالکتیک بر افسردگی اساسی، *نشریه روان پرستاری*، ۱(۲): ۶۹-۶۲.

فاضلی، م؛ احتشامزاده، پ؛ و هاشمی شیخ شهبانی، س.ا. (۱۳۹۳). اثربخشی درمان شناختی- رفتاری بر انعطاف پذیری شناختی افراد افسرده، *مجله اندیشه و رفتار*، ۹(۳۴): ۳۶-۲۷.

کربلایی محمد میگوی، ا؛ احدی، ح؛ شریفی، ح؛ جزایری، س.م. (۱۳۸۹). اثربخشی رفتاردرمانگری دیالکتیکی همراه با دارودرمانگری در مقایسه با دارو درمانگری در کاهش افکار خودکشی بیماران دچار افسردگی اقدام کننده به خودکشی، *فصلنامه روان شناسی کاربردی*، ۴(۱۶): ۴۱-۲۵.

مشرعی، م.ح؛ نیسی، ع. (۱۳۸۹). *آزمون الگوی نظری از تعارض کار- خانواده در پرستاران بیمارستان های دولتی شهر شیراز*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نعامی، ع؛ محمودی کیا، م. (۱۳۹۸). رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان شناختی و رضایت زندگی، *مجله روان شناسی*، ۲۳(۱): ۹۹-۱۱۱.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 12(4): 12-25.

Chang, W.H., Wu, C., Kuo C., Chen, L.H.(2018). The role of athletic identity in the development of athlete burnout: The moderating role of psychological flexibility. *Psychology of Sport and Exercise*, 39: 45-51.

DeCou, C.R., Comtois, K.A., Landes, S.J. (2019). Dialectical Behavior Therapy Is Effective for the Treatment of Suicidal Behavior: A Meta-Analysis. *Behavior Therapy*, 50(1): 60-72.

DeCou, R.C., Comtois, K.A., Landes, S.J.(2019). Dialectical Behavior Therapy Is Effective for the Treatment of Suicidal Behavior: A Meta-Analysis. *Behavior Therapy*, 50(1): 60-72.

Denckla, C.A., Consedine, N.S., Chung, W.J., Stein, M., Roche, M., Blais, M. (2018). A double-edged sword? Sub-types of psychological flexibility are associated with distinct psychiatric disorders. *Journal of Research in Personality*, 77: 119-125.

Dennis, J.P., Vander Wal, J.S.(2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity, *Cognitive Therapy Research*, 34: 241-253.

Eisner, L., Eddie, D., Harley, R., Jacobo, M., Nierenberg, A.A., Deckersbach, T.(2017). Dialectical Behavior Therapy Group Skills Training for Bipolar Disorder, *Behavior Therapy*, 48(4): 557-566.

Elshaer, N.S.M., Moustafa, M.S.A., Aiad, M.W., Ramadan, M.I.E.(2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3): 273-277.

- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., Liu, Y.(2018). Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, 31: 41-45.
- Hayes, S.C.(2016). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the Third Wave of Behavioral and Cognitive Therapies - Republished Article. *Behavior Therapy*, 47(6): 869-85.
- Lang, C.M., Edwards, A.J., Mittler, M.A., Bonavitacola, L.(2018). Dialectical Behavior Therapy With Prolonged Exposure for Adolescents: Rationale and Review of the Research. *Cognitive and Behavioral Practice*, 25(3): 416-426.
- Lathren, C., Bluth, K., Park, J.(2019). Adolescent self-compassion moderates the relationship between perceived stress and internalizing symptoms. *Personality and Individual Differences*, 143: 36-41.
- Lois, B.H., Miller, A.L.(2018). Stopping the Nonadherence Cycle: The Clinical and Theoretical Basis for Dialectical Behavior Therapy Adapted for Adolescents With Chronic Medical Illness (DBT-CMI). *Cognitive and Behavioral Practice*, 25(1): 32-43.
- Ma, Y., Turel, O.(2019). Information technology use in Chinese firms and work-family conflict: The moderating role of guanxi. *Telematics and Informatics*, 41: 229-238.
- Masuda, A., Tully, E.C. (2012). The Role of Mindfulness and Psychological Flexibility in Somatization, Depression, Anxiety, and General Psychological Distress in a Nonclinical College Sample. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 17(1): 66-71.
- Masuda, A.D., Sortheix, F.M., Beham, B., Naidoo, L.J. (2019). Cultural value orientations and work-family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112: 294-310.
- Neff K.D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2: 223-250.
- Neff, K.D., Pommier, E. (2012). The Relationship between Self-compassion and Other focused Concern among College Under graduates, Community Adults, and Practicing Meditators. *Self and Identity*, 12: 1-17.
- Pullmer, R., Chung, J., Samson, L., Balanji, S., Zaitsoff, S.(2019). A systematic review of the relation between self-compassion and depressive symptoms in adolescents. *Journal of Adolescence*, 74: 210-220.
- Robinson, S., Lang, J.E., Hernandez, A.M., Holz, T., Cameron, M., Brannon, B.(2018). Outcomes of dialectical behavior therapy administered by an interdisciplinary team. *Archives of Psychiatric Nursing*, 32(4): 512-516.
- Tanenbaum, M.L., Adams, R.N., Gonzalez, J.S., Hanes, S.J., Hood, K.K.(2017). Adapting and validating a measure of diabetes-specific self-compassion. *Journal of Diabetes and its Complications*, 33(10): 1540-1541.

- Tebbett-Mock, A.A., Saito, E., McGee, M., Woloszyn, P., Venuti, M.(2020). Efficacy of Dialectical Behavior Therapy Versus Treatment as Usual for Acute-Care Inpatient Adolescents. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 59(1): 149-156.
- Vahedi, A., Krug, I., Westrupp, E.M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62: 38-49.
- Waldeck, D., Tyndall, I., Riva, P., Chmiel, N. (2017). How do we cope with ostracism? Psychological flexibility moderates the relationship between everyday ostracism experiences and psychological distress. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6(4): 425-432.
- Watai, I., Nishikido, N., Murashima, S. (2006). Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Journal of occupational health*, 48(3): 71-81.
- Yuen, K.F., Loh, H.S., Zhou, Q., Wong, Y.D.(2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110: 1-12.
- Zalewski, M., Lewis, J.K., Martin, C.G.(2018). Identifying novel applications of dialectical behavior therapy: considering emotion regulation and parenting. *Current Opinion in Psychology*, 21: 122-126.



# مبانی و مفاهیم تغذیه

## جلد اول

### تالیف

الی ویتنی Ellie Whitney

شارون ردی رولفس Sharon Rady Rolfes

### مترجمین

آزاده دهقانی کری بزرگ

(کandid دکتري تخصصی سیاست‌های غذا و تغذیه - دانشگاه علوم پزشکی تبریز)

رعناسادات عابدی

(کارشناسی ارشد علوم بهداشتی در تغذیه - دانشگاه علوم پزشکی تبریز)

دکتر سپیده سلطانی

(دکتري تخصصی علوم تغذیه - هیئت علمی مرکز تحقیقات قلب دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد)

نسیم کیانی

(کارشناسی ارشد تغذیه ورزشی - کاندید دکتري فیزیولوژی ورزشی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال)

سپیده علیجانی

(دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تغذیه - دانشگاه علوم پزشکی تبریز)

### ویراستار علمی و مدیریت تدوین

آزاده دهقانی کری بزرگ

(کandid دکتري تخصصی سیاست‌های غذا و تغذیه - دانشگاه علوم پزشکی تبریز)

عنوان و نام پدیدآور	: مبانی و مفاهیم تغذیه/تالیف الی ویتنی، شارون ردی رولفس؛ مترجمین آزاده دهقانی کری بزرگ ... [و دیگران]؛ ویراستار علمی و مدیریت تدوین آزاده دهقانی کری بزرگ؛
مشخصات نشر	: تهران: نشر حیدری، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۳۴۶ ص: مصور (رنگی)، جدول، نمودار (رنگی)؛ ۲۹×۲۲ س.م.
شابک	: ج ۱ 978-600-489-616-0
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: عنوان اصلی: Understanding nutrition, 16th ed, 2022.
یادداشت	: مترجمین آزاده دهقانی کری بزرگ، رعناسادات عابدی، سپیده سلطانی، نسیم کیانی، سپیده علیچانی.
یادداشت	: کتابنامه.
عنوان دیگر	: درک تغذیه.
موضوع	: تغذیه Nutrition
شناسه افزوده	: رولفس، شارون رادی / Rolfes, Sharon Rady / دهقانی کری بزرگ، آزاده، ۱۳۶۸ - مترجم
رده بندی کنگره	: QP۱۴۱
رده بندی دیویی	: ۲/۶۱۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۸۱۴۰۳۰

این اثر، مشمول قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هرکس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) منتشر یا پخش کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

09124220885

www.heydariipub.com



**عنوان** مبانی و مفاهیم تغذیه (جلد اول)  
**مؤلف** الی ویتنی Ellie Whitney - شارون ردی رولفس Sharon Rady Rolfes  
**مترجمین** آزاده دهقانی کری بزرگ - رعناسادات عابدی - دکتر سپیده سلطانی - نسیم کیانی - سپیده علیچانی  
**مدیر اجرایی** سیده مریم حیدری  
**صفحه آرا** منیرالسادات حسینی  
**نوبت و سال چاپ** اول / ۱۴۰۱  
**شمارگان** ۱۰۰ نسخه  
**چاپ و صحافی** غزال  
**بهاء** ۲۵۰۰۰ تومان  
**شابک** ۹۷۸-۶۰۰-۴۸۹-۶۱۶-۰



#### مراکز پخش

نشانی دفتر مرکزی: خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهدای ژاندارمری غربی، روبروی اداره پست، پلاک ۱۲۴، طبقه اول، واحد ۲ تلفن: ۶۶۹۷۶۶۷۸-۶۶۹۷۶۴۹۹

**فروشگاه ۱:** خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۲۲۳ تلفن: ۶۶۴۷۸۹۴۷-۶۶۴۹۲۷۸۶

**فروشگاه ۲:** خیابان انقلاب، بین خیابان منیری جاوید و ۱۲ فروردین، پاساژ اندیشه، پلاک ۵۵، تلفن ۶۶۴۹۹۲۱۴

**فروشگاه ۳:** اراک، میدان سرداران، جنب بیمارستان ولی عصر مجتمع پارس، فروشگاه کتاب ونوس - تلفن: ۰۸۶۳-۲۲۴۶۳۵۷

**فروشگاه ۴:** بجنورد، خیابان ۱۷ شهریور جنوبی، ابتدای خیابان میرزا کوچک خان، فروشگاه نشر حیدری، تلفن: ۰۵۸-۳۲۲۵۱۸۴۳

#### کتابفروشی‌های معتبر پزشکی

اهواز: رشد / اردبیل: حکیم / ارومیه: شهرکتاب / اصفهان: کیا - پارسا - مانی / ایلام: رشد / تبریز: شبرنگ - بانک کتاب - بابک  
 بابل: اندیشه رشت: طاعتی - مژده / ساری: امیرکبیر / سنندج: دانشمند / شیراز: جمالی - مرکز کتاب دانشگاه / کرمان: بانک  
 کتاب آزادی - صبا کرمانشاه: دانشمند / مشهد: مجد دانش - ملک - جهاد - نمایشگاه علوم پزشکی / همدان: دانشجو / یزد: شهرکتاب

## فهرست مطالب

- فصل ۱: مروری بر تغذیه ..... ۵
- فصل ۲: برنامه‌ریزی یک رژیم غذایی سالم ..... ۳۷
- فصل ۳: هضم، جذب و انتقال ..... ۷۳
- فصل ۴: کربوهیدرات‌ها: قندها، نشاسته‌ها و فیبرها ..... ۱۰۵
- فصل ۵: چربی‌ها: تری‌گلیسیریدها، فسفولیپیدها، و استرول‌ها ..... ۱۴۳
- فصل ۶: پروتئین‌ها: اسیدهای آمینه ..... ۱۸۵
- فصل ۷: متابولیسم انرژی ..... ۲۱۷
- فصل ۸: تعادل انرژی و ترکیب بدن ..... ۲۴۳
- فصل ۹: مدیریت وزن: اضافه وزن، چاقی، کم‌وزنی ..... ۲۷۳
- فصل ۱۰: ویتامین‌های محلول در آب: ویتامین‌های گروه B و ویتامین C ..... ۳۰۵



## مروری بر تغذیه



### راهنمای فصل و اهداف آموزشی

#### ۱-۱. انتخاب‌های غذایی

هدف آموزشی: توصیف چگونگی تاثیر عوامل مختلف در انتخاب‌های غذایی افراد

#### ۱-۲. مواد مغذی

هدف آموزشی: معرفی شش گروه عمده مواد مغذی و مشخص کردن اینکه کدام ارگانیک بوده و کدام منبع انرژی می‌باشد

#### ۱-۳. علم تغذیه

هدف آموزشی: توضیح روش‌های علمی و چگونگی استفاده دانشمندان از انواع مختلف مطالعات و روش‌های تحقیقاتی برای کسب اطلاعات تغذیه‌ای

#### ۱-۴. دریافت‌های مرجع رژیمی (DRI)

هدف آموزشی: تعریف دسته‌های مختلف DRI و تشریح اهداف آن‌ها

#### ۱-۵. ارزیابی تغذیه

هدف آموزشی: توضیح نحوه استفاده ۴ روش ارزیابی برای تشخیص کمبودها و مازاد انرژی و مواد مغذی

#### ۱-۶. رژیم غذایی و سلامتی

هدف آموزشی: تشخیص عوامل خطر متعدد و توضیح ارتباط آن‌ها با بیماری‌های مزمن

نکات برجسته ۱: اطلاعات درست و نادرست تغذیه

هدف آموزشی ۱ H: تشخیص اطلاعات نادرست و توصیف چگونگی تشخیص اطلاعات معتبر تغذیه

## ■ تغذیه در زندگی شما

باور کنید یا نه، شما احتمالاً در طول زندگی خود حداقل ۲۰۰۰۰ وعده غذایی خورده‌اید. بدون هیچ‌گونه تلاش آگاهانه‌ای از سوی شما، بدن شما از مواد مغذی غذاها برای ساخت و ترمیم تمام اجزای خود استفاده کرده، سوخت فعالیت‌های خود را کسب کرده و از خود در برابر بیماری‌ها محافظت نموده است. این که بدن شما چگونه توانایی تمام این کارها را پیدا کند به انتخاب غذایی شما بستگی دارد. انتخاب غذاهای مغذی از سلامتی بدن حمایت می‌کند. در طول مطالعه این فصل متوجه می‌شوید که چگونه انتخاب‌های غذایی بر سلامتی و خطر بیماری‌ها مؤثر هستند.

**تغذیه** همیشه نقش معنی‌داری در زندگی شما بازی کرده است. هر روز و به دفعات مکرر در روز شما غذاهایی انتخاب می‌کنید که بر سلامت بدن شما تأثیر می‌گذارند. انتخاب غذای هر روز ممکن است سود یا زیان اندکی بر سلامت شما داشته باشد، ولی در طول زمان نتیجه این انتخاب‌ها عمده خواهد بود. پس اگر امروز به عادات خوب غذا خوردن توجه کنیم، در آینده از سلامتی بهره خواهیم برد. برعکس، بی‌دقتی در مورد انتخاب‌های غذایی با بیماری‌های مزمن ارتباط دارد. یقیناً برخی از افراد در جوانی بیمار می‌شوند و بدون توجه به اینکه چه انتخاب غذایی انجام داده بودند، جان خود را از دست می‌دهند و بقیه عمر طولانی خواهند داشت با وجود اینکه انتخاب غذایی ضعیفی داشتند. با این حال، برای اکثر ما، انتخاب غذایی که انجام می‌دهیم متناسب با میزان تأمین نیازهای بدن به سلامتی ما سود می‌رساند یا آن را مختل می‌کند.

هرچند اکثراً افراد از تأثیر عادات غذایی بر سلامتشان آگاه هستند ولی معمولاً بر اساس دلایل دیگری غذای خود را برمی‌گزینند. غذا علاوه بر مغذی بودن، احساس خوشایندی را منتقل کرده و حاوی مسائل سنتی گوناگونی نیز می‌باشد. این چالش در رژیم متعادل در مورد غذاهای دلخواه و لذت بردن از اوقات وجود دارد. با توجه به تعریفی که وجود دارد، رژیم صرفاً یک برنامه غذایی محدود طراحی شده برای کاهش وزن نیست و اشاره ساده‌ای به غذاها و نوشیدنی‌هایی که یک فرد مصرف می‌کند دارد. چه رژیم گیاهخواری باشد، چه رژیم کاهش وزن یا هر نوع رژیم دیگری به نوع غذاها و نوشیدنی‌هایی که فرد انتخاب می‌کند بستگی دارد. نکته مهم این است که رژیم‌ها اغلب با تغییر شرایط زندگی تغییر می‌کنند.

**تغذیه (nutrition):** علمی است در مورد مواد مغذی موجود در

غذاها و عملکرد آنها در بدن. تعریف کامل‌تر آن شامل مطالعه رفتارهای انسانی مربوط به غذا و غذا خوردن است.

**غذاها (foods):** محصولات حاصل از گیاهان یا حیوانات که می‌توانند برای تأمین انرژی و مواد مغذی برای حفظ زندگی و رشد و ترمیم بافت‌ها به بدن منتقل شوند.

**بیماری‌های مزمن (chronic diseases):** بیماری‌هایی که با پیشرفت آهسته و طولانی‌مدت مشخص می‌شوند.

به‌عنوان مثال می‌توان به بیماری‌های قلبی، دیابت و برخی سرطان‌ها اشاره کرد.

**رژیم (diet):** غذاها و نوشیدنی‌هایی که فرد می‌خورد و می‌نوشد.

## ۱-۱. انتخاب‌های غذایی

**توصیف چگونگی تأثیر عوامل مختلف در انتخاب‌های غذایی افراد**  
افراد بارها و روش‌های شخصی خود در مورد اینکه چه چیزی را، در چه زمانی و چه مقداری میل کنند تصمیم می‌گیرند. گزینه‌های غذایی متنوع می‌تواند سلامتی را تأمین نمایند و آگاهی از تغذیه می‌تواند به فرد در انتخاب‌های سالم کمک کند.

**ترجیح<sup>۱</sup>:** همان‌طور که می‌دانید اولین دلیل انتخاب غذایی برای اکثر افراد طعم آن است. دو تمایل عمده، شیرینی شکر و شور و نمک می‌باشد. غذاهای پرچرب نیز یک ترجیح جهانی است. ترجیح دیگر در مورد طعم تند فلفل در آشپزی مکزیکی یا ادویه کاری در غذاهای هندی است. تحقیقات پیشنهاد نموده‌اند، احتمالاً ژنتیک در ترجیحات ذائقه‌ای افراد و دوست داشتن و نداشتن غذایی افراد مؤثر است. به‌عنوان مثال، هورمون‌های بارداری بر ویار و تنفر غذایی تأثیر می‌گذارند (به فصل ۱۵ مراجعه کنید).

**عادت<sup>۲</sup>:** افراد گاهی اوقات غذایشان را از روی عادت انتخاب می‌کنند. به‌عنوان مثال آن‌ها هر روز صبح غلات می‌خورند، فقط به این دلیل که همیشه صبحانه غلات مصرف کرده‌اند. همچنین از اینکه مجبور به تصمیم‌گیری نیستند، احساس راحتی دارند. از طرفی افراد مصرف غذاها و نوشیدنی‌های خاصی را در زمان مشخص روز به‌عنوان مثال مصرف آب‌پرتقال در صبحانه را مناسب‌تر می‌دانند.

**خوراکی‌های محلی و قومی<sup>۳</sup>:** یکی از مهم‌ترین مسائل مؤثر بر انتخاب‌های غذایی آشپزی و خوراک محلی و قومی می‌باشد. مردم غذاهایی که با آن‌ها بزرگ شدند را ترجیح می‌دهند، ولی همچنین تمایل به امتحان غذاهای جدید مخصوصاً در سفر دارند. هر کشوری و بهتر است بگوییم هر منطقه از هر کشوری، غذاهای متداول و روش‌های ترکیب مخصوص خود را برای غذاها دارند. این روش‌های آشپزی، منعکس‌کننده روش‌های ترکیب مواد اولیه محلی و روش‌های پخت مخصوص آن است. نوعی آبگوشت به نام چودر<sup>۴</sup> در نیوانگلند از گوشت صدف<sup>۵</sup> تهیه می‌شود، در حالی که در فلوریدا ماده اصلی ترکیب صدف حلزونی<sup>۶</sup> هست. شمال غربی اقیانوس آرام با پای marionberry معروف است به همان اندازه که گرجستان با کیک کابلر<sup>۷</sup> هلو

<sup>1</sup> Preferences

<sup>2</sup> Habit

<sup>3</sup> Ethnic Heritage and Regional Cuisines

<sup>4</sup> chowder

<sup>5</sup> clams

<sup>6</sup> conch

<sup>7</sup> Peach chobbler

## فصل اول: مروری بر تغذیه | ۷

خوبی به دنبال دارند و سالیانه بیش از ۹۰۰ میلیارد دلار از طریق فروش کسب می‌کنند. علاوه بر ایجاد کردن وفاداری به برند، شرکت‌های صنایع غذایی، مصرف‌کنندگان پر مشغله را با غذای آماده جذب می‌کنند.

**دسترسی، راحتی و باصرفه بودن<sup>۳</sup>:** بعد از شروع پاندمی کووید-۱۹، انتخاب‌ها و رفتارهای غذایی مصرف‌کنندگان به علت بسته بودن رستوران‌ها و فروشگاه‌ها تغییر پیدا کرد. مشکلات مالی برای افرادی که بیکار بودند، فشار مضاعفی تحمیل کرد (فصل ۲۰ شامل بحثی در ارتباط با گرسنگی در دوران کووید-۱۹ می‌باشد). حتی با وجود این تغییرات، مردم اغلب ترجیح می‌دهند غذاهایی میل کنند که در دسترس بوده و با اهداف مالی آن‌ها تناسب دارند. مصرف‌کنندگانی که راحتی برایشان اهمیت دارد، اغلب غذای بیرون مصرف کرده یا غذای آماده را به خانه آورده و یا سفارش غذا می‌دهند، حتی وقتی در آشپزخانه می‌باشند، تمایل دارند در کمتر از ۲۰ دقیقه غذا را آماده کرده و از مواد اولیه کمتری استفاده کنند. تأمین نیازهای تغذیه‌ای افراد به انتخاب‌های غذایی آن‌ها وابسته است. خوردن یک موز یا آب نبات به یک اندازه آسان هستند ولی میوه، ویتامین‌ها و مواد معدنی بیشتری و در عین حال قند و چربی کمتری تأمین می‌کند.

وجود انتخاب‌های غذایی آماده فراوان، باعث شده بزرگ‌سالان مهارت کمتری برای آماده کردن غذا در منزل داشته باشند. این روند جنبه‌های منفی خود را دارد: افرادی که مهارت آشپزی ندارند، غالباً اقلام از پیش بسته‌بندی شده و فرآوری شده که دارای قند زیاد، سدیم و چربی اشباع هستند را خریداری می‌کنند. در مقابل، افرادی که مدام در حال افزایش مهارت آشپزی خود هستند و اکثر وعده‌های خود را در منزل میل می‌کنند، تمایل به مصرف غذاهای سالم‌تری دارند. جای تعجب نیست در هنگام مصرف غذا در خارج از خانه، افراد غذاهای حاضری و ارزان قیمت را به غذاهای گران و رستوران‌های خوب ترجیح می‌دهند. غذاهایی که در بیرون از خانه مصرف می‌شوند، حاوی مقادیر بیشتر از مواد مغذی که آمریکایی‌ها زیاد استفاده می‌کنند (اسیدچرب اشباع و سدیم) و مقادیر کمتری از مواد مغذی که کم استفاده می‌کنند (کلسیم، فیبر و آهن) می‌باشد که تمامی این موارد از مشکلات سلامتی به حساب می‌آیند.

متأسفانه رژیم‌های غذایی سالم حاوی میوه، سبزیجات، ماهی و آجیل هزینه بیشتری (حدود ۱,۵ دلار به ازای فرد در هر روز) نسبت به رژیم‌های کمتر سالم از جمله گوشت، غلات تصفیه‌شده و غذاهای فرآوری شده دارند. همچنین شیر از نوشابه گران‌تر است. راهکارهای کمک به کیفیت رژیم مصرف‌کننده شامل کاهش قیمت میوه و سبزی و مالیات بیشتر غذاهای فرآوری شده، قرار دادن انتخاب‌های غذایی سالم در مکان‌هایی با دسترسی بیشتر و محدودیت به شمار نیاوردن غذاهای ناسالم می‌باشد. در فصل ۲۰ مثال‌هایی از هزینه غذاهای موردنیاز در یک رژیم سالم و چگونگی برنامه‌ریزی و خرید مواد غذایی سالم با بودجه مشخص ذکر شده است.

شهرت دارد. ایالت فیلپینو نوع پنبیری آن و نیواورلئان نوع صدف خوراکی آن را درست می‌کنند. رژیم آمریکایی<sup>۱</sup> شامل بسیاری از غذاهای قومی و سبک‌های منطقه‌ای است که همه به رژیم غذایی تنوع می‌بخشند.

لذت بردن از غذاهای قومی فرصتی را برای آشنایی با فرهنگ فراهم می‌کند (تصویر ۱-۱). افراد غذاهای قومی خود را به عنوان بخشی از فرهنگ خود با دیگران به اشتراک می‌گذارند و دانستنی‌های غذایی را به عنوان قسمتی از زندگی دیگران می‌پذیرند. برای متخصصانی که می‌خواهند توسط رژیم‌های غذایی سالم به دیگران کمک کند در راستای کسب مهارت، باید به شکل‌گیری ترجیحات و شایستگی فرهنگی فردی توجه کند.

**غذای محلی (ethnic foods):** غذاهایی که با گروه‌های فرهنگی خاصی در ارتباط است.

**صلاحیت فرهنگی (cultural competence):** آگاهی و مقبولیت فرهنگی و توانایی تعامل مؤثر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف



**تصویر ۱-۱. راهی لذت‌بخش برای یادگیری فرهنگ‌ها، چشیدن غذاهای محلی است.**

**تعاملات اجتماعی<sup>۱</sup>:** وعده‌های غذایی معمولاً جزو رویدادهای اجتماعی محسوب شده و در میزبانی‌ها به اشتراک گذاشته می‌شوند. در مراسم اجتماعی بدون در نظر گرفتن احساس گرسنگی، مهمانان توسط میزبان به صرف غذا یا نوشیدنی دعوت می‌شوند. این گونه تعاملات اجتماعی می‌تواند چالشی برای افرادی که سعی در کاهش دریافت غذایشان دارند به حساب می‌آید. در فصل ۹ اینکه چگونه مردم تمایل به خوردن غذای بیشتری در هنگام همراه بودن با دیگران دارند توصیف شده است. همچنین افراد تمایل دارند انواع غذاهایی که در محافل اجتماعی مصرف می‌کنند را بخورند و این مسئله به توضیح اینکه چرا چاقی در روابط اجتماعی گسترده‌تر است و کاهش وزن با یک نفر همراه راحت‌تر می‌باشد، کمک می‌کند.

**بازاریابی<sup>۲</sup>:** مسئله تأثیرگذار مهم دیگر در انتخاب‌های غذایی بحث بازاریابی است. صنعت غذا برای پول‌های زیاد در حال رقابت هستند، و مصرف‌کنندگان را به خوردن بیشتر و بیشتر غذا ترغیب می‌کنند. این تلاش‌های تبلیغاتی درآمد

<sup>1</sup> Social Interactions

<sup>2</sup> Marketing

<sup>3</sup> Availability, Convenience, and Economy



**وزن بدن و سلامتی:** گاهی برخی از افراد غذاهای خاص و مکمل‌هایی که باور دارند وزن بدن، سلامتی و آلرژی را بهبود می‌بخشد را بیشتر استفاده و از برخی غذاها که باور دارند مضر است، اجتناب می‌کنند. برخی از این تصمیم‌ها به علم تغذیه ارتباط دارد ولی برخی دیگر بر اساس صحبت‌های زودگذر و یا مد روز بوده که سلامتی را به صورت جدی تضعیف می‌کند. همانطور که در بحث‌های بعدی به مسائل اختلالات خوردن (نکات برجسته ۸) و مکمل‌های غذایی که معمولاً توسط ورزشکاران استفاده می‌شود (نکات برجسته ۱۴) می‌پردازیم.

**تغذیه:** در نهایت مطمئناً بسیاری از مصرف‌کنندگان غذاهایی که باور دارند مغذی و سالم هستند را انتخاب می‌کنند (تصویر ۲-۱). صدسال قبل انتخاب غذاهای سالم آسان‌تر بود. گزینه‌های غذا نسبتاً کمتر بود و فروشگاه‌ها بیشتر غذاهای تازه و کامل به فروش می‌رساندند. غذاهای کامل از جمله سبزی‌ها، حبوبات، میوه‌ها، غذاهای دریایی، گوشت‌ها، ماکیان، تخم‌مرغ، دانه‌ها، آجیل، شیر و غلات کامل می‌باشند. امروزه غذاهای بسیاری قفسه فروشگاه‌ها را پر کرده که بیشتر این اقلام فرآوری شده می‌باشند. چگونگی فرآوری شدن غذا در سالم بودن آن‌ها تأثیر دارد. اگر تغییرات اندک باشد محصولی فراوان، ایمن، راحت، مقرون به صرفه و مغذی فراهم می‌شود. از جمله محصولات کم فرآوری شده می‌توان به سبزیجات منجمد، آبمیوه‌ها، ماهی سالمون دودی و نان‌ها اشاره کرد. با این حال، هنگامی که تغییرات گسترده باشد، ارزش غذایی کاهش می‌یابد. غذاهایی با فرآوری بالا شبیه غذاهای کامل نیستند آنها از مواد متعددی ساخته می‌شوند که معمولاً در آشپزخانه‌ها استفاده نمی‌شوند (مانند شربت ذرت با فروکتوز بالا، روغنهای هیدروژنه یا استری شده، و پروتئینهای هیدرولیز). طعم دهنده‌ها، رنگ‌ها، امولسیفایرها و سایر افزودنی‌ها نیز برای خوش طعم‌تر و جذاب‌تر شدن محصول استفاده می‌شوند. از جمله غذاهایی با فرآوری بالا می‌توان به نوشیدنی‌های بدون الکل، پیچس‌های ذرت، آدامس‌های میوه‌ای، ناگت مرغ، پنیر کنسروی و شیرینی‌های تست شده اشاره کرد. این غذاها در آشپزخانه منازل با مواد متداول قابل تهیه نیستند. غذاهای فوق فرآوری شده که بر بازار جهانی تسلط دارند، جذاب، خوشمزه و ارزان هستند و از طرف دیگر حاوی چربی و شکر بالاتری هستند. مصرف‌کنندگان با انتخاب غذایی سالم، غذاهایی با فرآوری بالا را کمتر و غذاهای کامل و کم فرآوری شده را بیشتر انتخاب می‌کنند.



**تصویر ۲-۱. در راستای افزایش سلامتی خود، در هنگام انتخاب غذا، مسائل تغذیه‌ای را مدنظر قرار دهید**

**ارتباطات مثبت و منفی:** مردم تمایل دارند غذاهایی مصرف کنند که با مناسبت‌های شاد همراه هستند مانند هات‌داگ در بازی‌های توپی یا کیک و بستنی در جشن تولدها. از طرف دیگر تمایل کمی برای مصرف غذاهایی که در هنگام بیماری یا به هنگام اجبار و در شرایط منفی مصرف کرده‌اند، دارند. کودکان یاد می‌گیرند غذاهایی را که به عنوان تنبیه یا تشویق آن‌ها داده می‌شود دوست داشته باشند یا برعکس. تجربه منفی می‌تواند تأثیر طولانی مدتی بر ترجیحات غذایی داشته باشد. بعد از گذشت ۵۰ سال از جنگ جهانی دوم، هنوز کهنه سربازانی که در اقیانوس آرام حضور داشتند به صورت معنی داری نسبت به افرادی که در جنگ نبودند یا در مکان دیگری جنگیده‌اند غذاهای آسیایی را دوست ندارند.

**احساسات!** احساسات رفتارهای غذا خوردن و انتخاب‌های غذایی ما را جهت می‌دهند. برخی افراد هنگام ناراحتی نمی‌توانند غذا بخورند. برخی دیگر در پاسخ به محرک‌های احساسی به عنوان مثال افسردگی، بی‌حوصلگی و تنش، غذای بیشتری می‌خورند. احتمال اینکه یک فرد تنها، شروع به غذا خوردن کند بیشتر از این است تا اینکه با دوستش تماس بگیرد. فردی که عصر بعد از یک روز پرهیجان به خانه برمی‌گردد، ممکن است با یک اسنک آخر شب آرامش کسب کند. این افراد ممکن است تا حدودی احساس راحتی کنند، زیرا غذا می‌تواند تأثیرات شیمیایی در مغز و واکنش ذهن بگذارد. کربوهیدرات و الکل آرام‌بخش‌تر بوده درحالی که پروتئین و کافئین تا حدی محرک می‌باشند. غذا خوردن در پاسخ به احساسات و استرس می‌تواند به راحتی به پرخوری و افزایش وزن ختم شود، ولی در مواقعی نیز می‌تواند مفید واقع شود. به عنوان مثال به اشتراک گذاشتن غذا در هنگام عزاداری منجر به آرامش خاطر غذا دهنده و حمایت از گیرنده غذا شده و علاوه بر تعامل، منجر به تغذیه کردن نیز می‌گردد.

**ارزش‌ها!** عقاید مذهبی، دیدگاه‌های سیاسی یا نگرانی‌های زیست محیطی می‌تواند بر انتخاب غذایی افراد تأثیرگذار باشد. به عنوان مثال برخی مسیحیان در روزهای جمعه (در زمان قبل از عید پاک) روزه گوشت می‌گیرند، یهودیان قوانین غذایی زیادی در مورد فرآورده‌های حیوانی دارند، همچنین مسلمانان از طلوع تا غروب خورشید در ماه رمضان (نهمین ماه در تقویم اسلامی) روزه می‌گیرند. برخی گیاهخواران غذاهایی که از حقوق حیوانات حمایت می‌کنند را مصرف می‌کنند و مصرف‌کنندگانی که نگران مسائل مختلف هستند، میوه‌هایی که توسط کارگران مهاجر اخراجی چیده می‌شوند را تحریم می‌کنند. افراد ممکن است برای حمایت از اقتصاد محلی از کشاورزان محلی سبزیجات بخرند یا غذاهایی را انتخاب کنند که در ظروف بسته‌بندی شده‌اند و می‌توانند برای حفظ محیط زیست مجدداً استفاده یا بازیافت شوند. برخی مصرف‌کنندگان ممکن است غذاهایی که پرتوافکنی شده‌اند یا به صورت ارگانیک رشد کرده‌اند یا دارای تغییرات ژنتیکی هستند، بسته به مجوزها و فرآیند تولیدشان قبول یا رد کند (برای اطلاعات بیشتر به فصل ۱۹ مراجعه کنید).



انرژی (energy): ظرفیت انجام کار. انرژی موجود در غذا، انرژی شیمیایی است. بدن می‌تواند این انرژی شیمیایی را به انرژی مکانیکی، الکتریکی یا گرمایی تبدیل کند.

مواد مغذی (nutrients): مواد شیمیایی به‌دست‌آمده از غذا در بدن برای تأمین انرژی، مواد ساختاری و عوامل تنظیم‌کننده جهت حمایت از رشد، ثبات و ترمیم بافت‌های بدن مورد استفاده قرار می‌گیرد. مواد مغذی همچنین ممکن است خطرات برخی بیماری‌ها را کاهش دهند.

فیتوکمیکال‌ها (FIE-toe-KEM-ih-) phytochemicals (cals): ترکیبات غیرمغذی موجود در گیاهان. برخی از فیتوکمیکال‌ها، دارای فعالیت بیولوژیکی در بدن هستند.

Phyto = گیاه

**مواد مغذی در غذاها و در بدن:** به طرز شگفت‌انگیزی، بدن ما می‌تواند تمام انرژی اجزای ساختاری و مواد موردنیاز خود را از غذاهایی که می‌خوریم استخراج کند. این بخش مواد مغذی مشتق شده از غذاها و چگونگی مشارکت آن‌ها در فرآیندهای پویایی بدن برای زنده و سالم ماندن فرد را نشان می‌دهد.

**ترکیب مواد مغذی در غذاها:** تجزیه شیمیایی غذاهایی مانند گوجه‌فرنگی نشان می‌دهد که به‌طور عمده (۹۵٪) از آب تشکیل شده است. بسیاری از غذاهای جامد حاوی کربوهیدرات (از جمله فیبر)، پروتئین و لیپیدها (چربی‌ها) می‌باشند. اگر شما بتوانید این قسمت را جدا کنید، مقدار جزئی از ویتامین‌ها، مواد معدنی و اجزاء دیگر باقی می‌ماند. آب و کربوهیدرات‌ها، چربی‌ها، پروتئین‌ها، ویتامین‌ها و برخی مواد معدنی دیگر که در غذاها وجود دارند که در شش گروه مواد مغذی جای می‌گیرند و رشد، تکامل و ترمیم بافت‌های بدن را به عهده‌دارند. در این کتاب بیشتر بر مواد مغذی تأکید شده است، ولی غذاها حاوی مواد دیگری نیز می‌باشند. فیتوکمیکال<sup>۱</sup>‌ها، رنگ‌دانه‌ها، افزودنی‌ها، الکل و سایر موارد. برخی برای سلامتی مفید و برخی خنثی بوده و تعداد کمی از آن‌ها مضر می‌باشند. در بخش‌های انتهایی کتاب در مورد این اجزا و نقش معنی‌دار آن‌ها صحبت شده است.

**ترکیب مواد مغذی در بدن:** آنالیز شیمیایی بدن نشان می‌دهد که از موادی مشابه مواد موجود در غذاها شکل گرفته است (به شکل ۱-۱ مراجعه کنید). یک فرد سالم ۱۵۰ پوندی از ۹۰ پوند آب و حدود ۲۰ الی ۴۵ پوند چربی تشکیل شده است. مقادیر باقیمانده به‌صورت غالب پروتئین، کربوهیدرات و مواد معدنی اصلی استخوان‌ها می‌باشند. ویتامین‌ها و مواد معدنی دیگر کسری از یک پوند را تشکیل می‌دهند.

غذاهای کامل (whole foods): غذاهای تازه مانند میوه‌ها، سبزیجات، غلات، حبوبات، گوشت‌ها و شیر که فرآوری نشده یا بسیار کم فرآوری شده‌اند.

غذاهای فرآوری شده (processed foods): غذاهایی که عمدتاً با افزودن مواد یا روش پخت‌وپز، نگهداری، آسیاب یا موارد دیگر تغییر کرده‌اند.

غذاهایی با فرآوری بالا (ultra-processed foods): غذاهایی که از موادی تهیه‌شده‌اند که معمولاً در تهیه غذا استفاده می‌شوند، اما به‌خودی‌خود به‌عنوان غذا مصرف نمی‌شوند (مانند روغن، چربی، آرد، نشاسته تصفیه‌شده و قندها) و با اضافه شدن مقادیر کم یا زیادی از نمک، و سایر مواد نگهدارنده، و افزودنی‌هایی مانند طعم‌دهنده یا رنگ‌ها تحت پردازش قرار می‌گیرند.

#### مرور

یک فرد بر اساس دلایل مختلفی غذاها را انتخاب می‌کند. ممکن است این دلایل با سلامتی در ارتباط باشند. انتخاب غذایی افراد، نه سلامت رژیم را در هم می‌شکند و نه آن را از بین نمی‌برد، ولی انتخاب غذایی متعادل در طول زمان تأثیر مهمی در سلامتی دارد. به این دلیل افراد آگاه در هنگام انتخاب غذا به تغذیه اهمیت می‌دهند.

### ۱-۲. مواد مغذی

**هدف آموزشی ۱-۲ معرفی شش گروه عمده مواد مغذی و مشخص کردن اینکه کدام از گانیک بوده و کدام منبع انرژی می‌باشد** اگر با دید بیولوژیکی صحبت کنیم افراد غذا می‌خورند تا مواد مغذی کسب کنند. آیا تاکنون به خود به‌عنوان یک ساختار بیولوژیکی شامل اتم، مولکول، سلول، بافت و ارگان نگاه کرده‌اید؟ آیا از فعالیت بدن خود حتی در حالت سکون آگاهید؟ اتم‌ها، مولکول‌ها و سلول‌های بدن شما در حال حرکت و تغییر هستند. باوجود ثبات در بافت‌ها و ارگان‌ها و همچنین حالت ظاهری شما، بافت‌های بدن بر پایه انرژی کسب‌شده از مواد مغذی در حال ثبات و ترمیم هستند (تصویر ۱-۳ را مشاهده کنید).

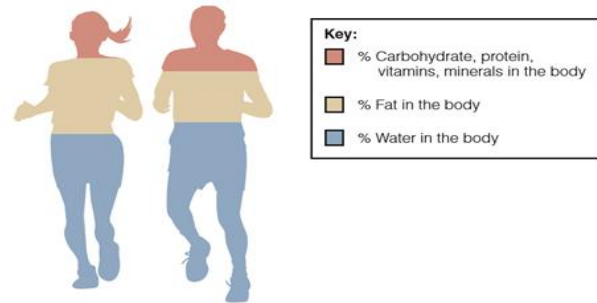


**تصویر ۱-۳. غذاها در راستای حمایت از فعالیت و حفظ سلامتی، انرژی، مواد مغذی و فیتوکمیکال‌ها را برای بدن تأمین می‌کنند.**

<sup>1</sup> phytochemical

### شکل ۱-۱. ترکیب بدنی مرد و زن با وزن سالم

بدن انسان از ترکیباتی مشابه ترکیبات موجود در غذاها - بیشتر آب (۶۰ درصد) و مقداری چربی (۱۸ تا ۲۱ درصد برای مردان جوان، ۲۳ تا ۲۶ درصد برای زنان جوان)، با کربوهیدرات، پروتئین، ویتامین‌ها، مواد معدنی و سایر اجزا که باقی مانده را تشکیل می‌دهند. (فصل ۸ خطرات چربی بسیار کم یا بیش از حد بدن برای سلامتی را شرح می‌دهد).



**ترکیب شیمیایی مواد مغذی:** ساده‌ترین مواد مغذی، مواد معدنی می‌باشند. هر ماده معدنی یک عنصر شیمیایی است. اتم‌ها شبیه یکدیگر هستند، در نتیجه تغییر پیدا نمی‌کنند. به عنوان مثال ممکن است آهن بارهای الکتریکی متفاوتی داشته باشد ولی تمام اتم‌های آهن در غذا یکسان هستند و در هنگام مصرف غذا توسط فرد بخشی از گلبول قرمز وی شده و هنگامی که سلول تجزیه می‌شود از بدن دفع می‌گردد. ساده‌ترین ماده مغذی بعدی آب است. ترکیبی که از دو عنصر، هیدروژن و اکسیژن تشکیل یافته است. مواد معدنی و آب، مواد مغذی غیر ارگانیک هستند. یعنی حاوی کربن نمی‌باشند. چهار گروه دیگر مواد مغذی (کربوهیدرات، لیپید، پروتئین و ویتامین‌ها) پیچیده‌تر می‌باشند. تمام آن‌ها علاوه بر هیدروژن و اکسیژن، حاوی کربن می‌باشند، که در تمام اجزاء زنده وجود دارد و بنابراین ارگانیک نام دارند (به معنی واقعی کلمه "زنده" (alive)). این تعریف شیمیایی از ارگانیک با تعریف کشاورزی آن متفاوت است. همانطور که در فصل ۱۹ توضیح داده شده است.

**غیر ارگانیک (inorganic):** فاقد کربن یا مربوط به موجودات زنده است. دو دسته مواد مغذی غیر ارگانیک مواد معدنی و آب هستند.

In = not

**ارگانیک (organic):** در شیمی، مواد یا مولکول‌های حاوی پیوندهای کربن-کربن یا پیوندهای کربن-هیدروژن که مشخصه موجودات زنده هستند. چهار گروه از عناصر مغذی ارگانیک شامل کربوهیدرات‌ها، لیپیدها (چربی‌ها)، پروتئین‌ها و

ویتامین‌ها هستند.

مواد مغذی ضروری (essential nutrients): مواد مغذی که فرد باید از غذا دریافت کند زیرا بدن نمی‌تواند آن‌ها را به مقدار کافی برای تأمین نیازهای فیزیولوژیکی تهیه کند، مواد مغذی ضروری نیز نامیده می‌شود. در حال حاضر حدود ۴۰ ماده مغذی برای انسان ضروری شناخته شده است.

مواد مغذی تأمین‌کننده انرژی (energy-yielding nutrients): بدن می‌تواند از مواد مغذی شکسته شده زیر برای تولید انرژی استفاده کند:

کربوهیدرات

چربی

پروتئین

کالری یا کیلوکالری (calories or kcalories): اندازه‌گیری انرژی گرمایی می‌باشد. انرژی تأمین‌شده از غذاها و نوشیدنی‌ها بر حسب کیلوکالری (۱۰۰۰ کالری برابر با ۱ کیلوکالری) که به طور خلاصه kcalories یا Kcal نوشته می‌شود، اندازه‌گیری می‌گردد. یک کیلوکالری مقدار گرمای لازم برای بالا بردن دمای ۱ کیلوگرم (kg) آب به اندازه ۱ درجه سانتی‌گراد (°C) است. کاربرد علمی اصطلاح کیلوکالری همان کاربرد رایج اصطلاح کالری است.

**مواد مغذی ضروری:** بدن قادر به تولید برخی مواد مغذی می‌باشد، درحالی که قادر به تولید تمام آن‌ها نیست. همچنین بعضی از آن‌ها در مقادیر نا کافی وجود دارند، بنابراین باید از طریق غذا برای بدن تأمین گردند. مواد مغذی غذاها، مواد مغذی ضروری بدن را تأمین می‌کنند. وقتی در مورد واژه ضروری برای مواد مغذی صحبت می‌شود اهمیت آن فراتر از واژه "ضروری" است، که معنی آن "تأمین توسط خارج از بدن" به خصوص توسط غذا می‌باشد.

#### مواد مغذی تأمین‌کننده انرژی: کربوهیدرات، چربی و پروتئین

در بدن سه ماده مغذی ارگانیک برای تولید انرژی استفاده می‌شوند: کربوهیدرات، چربی و پروتئین. بر خلاف این مواد مغذی انرژی زا، ویتامین‌ها، مواد معدنی و آب برای بدن انرژی تولید نمی‌کنند.

کربوهیدرات، پروتئین و چربی درشت مغذی نیز نامیده می‌شوند، زیرا در مقادیر نسبتاً بالاتری برای بدن مورد نیاز می‌باشند (مقدار زیادی گرم در روز). در مقابل، ویتامین‌ها و مواد معدنی که ریزمغذی نامیده می‌شوند در مقادیر کمی در طول روز (میلی‌گرم یا میکروگرم روزانه) مورد نیاز می‌باشند جدول ۱-۱ به صورت خلاصه مواردی از شش گروه مواد مغذی را توصیف کرده است.

<sup>۱</sup> توجه داشته باشید که زغال‌سنگ، الماس و چند ترکیب دیگر حاوی یک کربن و بدون هیدروژن مانند دی‌اکسید کربن (CO<sub>2</sub>)، کربنات کلسیم (CaCO<sub>3</sub>)، کربنات منیزیم (MgCO<sub>3</sub>) و سدیم سیانید (NaCN) شامل تعریف ارگانیک نمی‌باشند.

# سیاست گذاری

## در پرستاری و مراقبت سلامت (جلد اول)

### با نظارت علمی و مدیریت

دکتر علی رضا نیکبخت نصرآبادی  
استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران

### مترجمین به ترتیب حروف الفبا

طوبا حسینی عزیزی دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران	آزاده اقبال منش دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران
لیلا طاهری دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران	محبوبه شالی استادیار، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
اعظم قربانی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران	سیده فاطمه غیاثی دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
خدیجه مرادبیگی دکتری فیزیولوژی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آبادان	فاطمه کرمی دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
فاطمه نجفی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران	اسراء ناصحی دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
نسیم هاتفی مودب دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران	سعیده وارسته دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

### ویراستار علمی

احمد نجاتیان

کارشناس حوزه پرستاری و سیاستگذاری سلامت

سرشناسه  
عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر  
مشخصات ظاهری  
شابک

وضعیت فهرست نویسی  
یادداشت  
یادداشت

موضوع

شناسه افزوده

شناسه افزوده

شناسه افزوده

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

میسن، دایانا ج، ۱۹۴۸-م، ویراستار- Mason, Diana J., 1948

سیاست‌گذاری در پرستاری و مراقبت سلامت/ ویراستاران [دایانا ج. میسن... [و دیگران]]؛ با نظارت علمی و مدیریت  
علی‌رضا نیکبخت‌نصرآبادی؛ مترجمین به ترتیب حروف الفبا آزاده اقبال‌منش... [و دیگران]؛ ویراستار علمی احمد نجاتیان.  
تهران: نشر حیدری، ۱۴۰۰.

ج ۲:  
ج ۱: 978-600-489-586-6، ج ۲: 978-600-489-589-7

فیبیا

عنوان اصلی: [2016] Policy & politics in nursing and health care.

مترجمین به ترتیب حروف الفبا آزاده اقبال‌منش، طوبا حسینی عزیزی، محبوبه شالی، لیلا طاهری، سیده‌فاطمه غیائی، اعظم قربانی،  
فاطمه کرمی، خدیجه مرادیگی، اسراء ناصحی، فاطمه نجفی، سعیده وارسته، نسیم هانفی‌مودب.

پرستاران -- ایالات متحده -- فعالیت‌های سیاسی United States Political activity -- Nurses  
پرستاری -- ایالات متحده -- جنبه‌های سیاسی Nursing -- Political aspects -- United States

سیاست پزشکی -- ایالات متحده Medical policy -- United States

پزشکی -- ایالات متحده -- خدمات -- جنبه‌های سیاسی Medical care -- Political aspects -- United States

نیکبخت‌نصرآبادی، علیرضا، ۱۳۴۸ -

اقبال‌منش، آزاده، ۱۳۶۹ - مترجم

نجاتیان، احمد، ۱۳۵۲ - ویراستار

۵/RT۸۶:

۱۷۳/۳۶۲:

۸۷۷۵۷۳۷:

این اثر، مشمول قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هرکس تمام یا  
قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر)، منتشر یا پخش کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

09124220885

www.heydariipub.com



## سیاست‌گذاری در پرستاری و مراقبت سلامت (جلد اول)

دکتر علی‌رضا نیکبخت‌نصرآبادی

آزاده اقبال‌منش - طوبا حسینی عزیزی - محبوبه شالی - لیلا طاهری - سیده‌فاطمه غیائی - اعظم قربانی

فاطمه کرمی - خدیجه مرادیگی - اسراء ناصحی - فاطمه نجفی - سعیده وارسته - نسیم هانفی‌مودب

احمد نجاتیان

سیده مریم حیدری

منیرالسادات حسینی

اول / ۱۴۰۱

۵۰۰ نسخه

غزال

۲۵۰۰۰۰ تومان

۹۷۸-۶۰۰-۴۸۹-۵۸۶-۶

### عنوان

### با نظارت

### مترجمین

### ویراستار علمی

### مدیر اجرایی

### صفحه آرا

### نوبت و سال چاپ

### شمارگان

### چاپ و صحافی

### بهاء

### شابک



ناشر کتب علوم پزشکی

### مراکز پخش

نشانی دفتر مرکزی: خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهدای ژاندارمری غربی، روبروی اداره پست، پلاک ۱۲۴،  
طبقه اول، واحد ۲ تلفن: ۶۶۹۷۶۶۷۸-۶۶۹۷۶۶۹۹

**فروشگاه ۱:** خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۲۳ تلفن: ۶۶۴۷۸۹۴۷-۶۶۴۹۲۷۸۶

**فروشگاه ۲:** خیابان انقلاب، بین خیابان منیری جاوید و ۱۲ فروردین، پاساژ اندیشه، پلاک B۵، تلفن ۶۶۴۹۹۲۱۴

**فروشگاه ۳:** اراک، میدان سرداران، جنب بیمارستان ولی‌عصر مجتمع پارس، فروشگاه کتاب ونوس - تلفن: ۰۸۶۳-۲۲۴۶۳۰۷

**فروشگاه ۴:** بجنورد، خیابان ۱۷ شهرویر جنوبی، ابتدای خیابان میرزا کوچک خان، فروشگاه نشر حیدری، تلفن: ۰۵۸-۳۲۲۵۱۸۴۳

### کتابفروشی‌های معتبر پزشکی

اهواز: رشد / اردبیل: حکیم / ارومیه: شهرکتاب / اصفهان: کیا - پارسا - مانی / ایلام: رشد / تبریز: شبرنگ - بانک کتاب - بابک بابل:

اندیشه / رشت: طاعتی - مژده / ساری: امیرکبیر / سنندج: دانشمند / شیراز: جمالی - مرکز کتاب دانشگاه / کرمان: بانک کتاب آزادی - صبا

کرمانشاه: دانشمند / مشهد: مجد دانش - ملک - جهاد - نمایشگاه علوم پزشکی / همدان: دانشجو / یزد: شهرکتاب

## فهرست مطالب

### بخش اول

- فصل ۱: چهارچوب عمل در امور سیاسی و سیاست‌گذاری ..... ۹
- فصل ۲: چشم‌انداز تاریخی امور سیاسی، سیاست‌گذاری و پرستاری ..... ۳۲
- فصل ۳: حمایت‌گری در پرستاری و مراقبت‌های سلامت ..... ۴۱
- فصل ۴: یادگیری فنون سیاست‌گذاری و امور سیاسی ..... ۵۱
- فصل ۵: اقدام عملی: فقط بله را بگویید: یاد بگیرید که فراتر از ترس حرکت کنید ..... ۶۵
- فصل ۶: پیش‌درآمدی بر فلسفه سیاسی ..... ۷۰
- فصل ۷: فرایند سیاست‌گذاری ..... ۸۱
- فصل ۸: تحلیل سیاسی و راهبردها ..... ۹۹
- فصل ۹: ارتباطات و مدیریت تعارض در سیاست‌گذاری سلامت ..... ۱۱۴
- فصل ۱۰: تحقیق به عنوان یک ابزار سیاسی و سیاست‌گذاری ..... ۱۲۳
- فصل ۱۱: استفاده از تحقیق برای پیشبرد سیاست‌گذاری‌های سلامت و اجتماعی کودکان ..... ۱۳۵
- فصل ۱۲: استفاده از قدرت رسانه برای تاثیر بر امور سیاسی و سیاست‌گذاری سلامت ..... ۱۴۶
- فصل ۱۳: اقدام: بیلبردها و کمپین رسانه‌های اجتماعی ..... ۱۶۳
- فصل ۱۴: سیاست‌گذاری سلامت، امور سیاسی و اخلاق حرفه‌ای ..... ۱۶۷

### بخش دوم

- فصل ۱۵: نظام مراقبت سلامت در حال تغییر ایالات متحده آمریکا ..... ۱۸۳
- فصل ۱۶: مقدمه‌ای بر اقتصاد سلامت در سیاست‌گذاری سلامت و پرستاری ..... ۲۰۲
- فصل ۱۷: تأمین مالی مراقبت‌های سلامت در ایالات متحده ..... ۲۱۱
- فصل ۱۸: قانون مراقبت مقرون به صرفه: آینده‌ای نامشخص ..... ۲۳۳
- فصل ۲۰: درگیری‌های بیمار و سیاست‌گذاری عمومی: ظهور پارادایم‌ها و نقش‌های جدید ..... ۲۴۷
- فصل ۲۱: ذهن‌های دستکاری شده: چرامصرف زیاد، یک بیماری همه گیر است و چگونه آن را کاهش دهیم ..... ۲۶۰
- فصل ۲۲: رویکردهای سیاستی برای رفع نابرابری‌های سلامت ..... ۲۶۷
- فصل ۲۴: اقدام: رسیدگی به نیازهای بهداشتی کارگران مهاجر مزارع ..... ۲۷۶
- فصل ۲۵: وعده محقق نشده قانون برابری سلامت روان و سوء مصرف مواد ..... ۲۸۲
- فصل ۲۷: سیاست سلامت باروری ..... ۲۹۲
- فصل ۲۸: سلامت عمومی و مردم: ارتقاء سلامت عمومی ..... ۳۰۱
- فصل ۲۹: اقدام عملی: تأثیرگذاری بر سلامت عمومی در محیطی سیاسی ..... ۳۱۴

- فصل ۳۰: پاسخ به بلایا و آمادگی برای فوریت‌های سلامت عمومی ..... ۳۱۹
- فصل ۳۱: توسعه الگوهای جدید مراقبت‌های اولیه ..... ۳۳۲
- فصل ۳۲: ارائه مراقبت از خانواده و سیاست‌گذاری اجتماعی ..... ۳۴۹
- فصل ۳۳: واجدین شرایط دوگانه: نوآوری‌ها و چالش‌ها در مراقبت ..... ۳۶۱
- فصل ۳۴: مراقبت در منزل، مراقبت در هاسپیس و مراقبت مبتنی بر جامعه: سیاست‌گذاری در حال تحول ..... ۳۷۰
- فصل ۳۵: موضوعات سیاست‌گذاری ارائه خدمات و حمایت‌های طولانی مدت ..... ۳۸۴
- فصل ۳۶: سیستم سلامت نظامی و کهنه سربازان ایالات متحده: مروری بر چالش‌های سیاست‌گذاری معاصر ..... ۳۹۴

## پیشگفتار

انجمن پرستاری امریکا، در مورد محتوای کتب دوره‌های اولیه حرفه‌ای پرستاری، بیان کرده است که عمدتاً این محتواها پرستاران را برای یک جنگ تمام عیار با بیماری و ناخوشی آماده می‌کرده و زندگی "سخت و منظمی" را که در آن، پرستاران به وفاداری صرف از رهبران پزشک خود متعهد می‌شدند، به تصویر می‌کشیده است، اما ما امروزه از آن دوره عبور کرده ایم. پرستاری، جنبش‌ها و پیش‌های زیادی را برای کسب هویت مستقل حرفه‌ای در مقابله با نگرش‌های "ما بهتر می‌دانیم" دیگران در روابط متأثر از هژمونی‌ها در نظام سلامت، پشت سر گذاشته است. این شاید مرهون ارتقای درک پرستاران از خویش و هویت حرفه‌ای خود باشد؛ به گفته‌ی فلورانس نایتینگل "اگر هیچ‌کسی از آنچه که داشت، ناراضی نبود، جهان هرگز به چیز بهتری نمی‌رسید".

وظیفه ما جستجوی بهترین‌ها برای پرستاری است و بدون شک این تحول صورت نخواهد گرفت مگر با ارتقا و توسعه دانش در حوزه‌هایی که قدرت پرستاری را ارتقا داده و ضریب تاثیر عملکردها را بالا ببرد. دانستن سیاست و روندهای سیاست گذاری برای پرستاران، از آنجا دارای اهمیت می‌شود که بدانیم پرستاری ذاتاً حرفه‌ای است سیاسی اما به معنای خاص خود؛ مثلاً: "سیاست نیاز به نوعی مهارت‌های ارتباطی دارد که پرستاران برای خارج کردن بیمار از بستر پس از جراحی و یا برای متقاعد کردن یک کودک برای خوردن یک داروی بد مزه، به کار می‌برند". از سوی دیگر، سیاست‌های سلامت بر کار هر روزی پرستاران تأثیر می‌گذارد. در واقع، سیاست‌های سلامت تعیین می‌کند که چه کسی، چه نوع مراقبت سلامت را، چه زمانی، چگونه، از کجا و با چه هزینه‌ای دریافت کند. این سیاست است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر کیفیت خدمات سلامت و مراقبت و زندگی انسان‌ها تأثیر می‌گذارد. این روندهای سیاسی و سیاست گذاری سلامت است که حتی بیش از خود یک سیستم سلامت با کیفیت، محقق کننده سلامت مردم است، زیرا مستقیم بر نحوه توزیع منابع و خدمات تأثیر می‌گذارد. ارتقاء سطح سلامت، به چیزی بیش از یک سیستم سلامت با کیفیت نیاز دارد. اول و مهمتر از همه، سلامت وقتی محقق می‌شود که مردم در یک محیط سالم، زندگی، کار و یا حتی تفریح کنند. این وقتی روشن تر می‌شود که بدانیم وضعیت خوب سلامت ممکن است بیشتر وابسته به کد پستی (مولفه‌های اجتماعی) باشد، تا به کدهای ژنتیکی (مارکس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در این حالت است که نقش پرستاران در حوزه تامین سلامت پررنگ خواهد شد؛ برای ورود به روندهای سیاسی، برای لابی‌گری، برای جلب منابع و تاثیرگذاری و در نهایت برای دستیابی به روشی ایمن و کارا در ارایه مراقبت مطلوب به عموم مردم. به عبارتی، هنگامی که پرستاران می‌پذیرند و باور می‌کنند که پرستاری می‌تواند راه‌حل‌ها را شکل دهد، جایگاه سیاست گذاری موثر در این حرفه بیشتر متجلی می‌گردد.

در زمان ترجمه‌ی این کتاب، درس‌های فراوانی آموختیم که این امر باعث شد، خواندن آن را به تمام پرستاران و کارگزاران سلامت و مراقبت و مدیران پرستاری و دانشجویان و آینده سازان این حرفه توصیه نماییم. مطالعه‌ی تجربیات رهبران پرستاری تاثیرگذار بر سیاست‌های بهداشت و درمان، به ما آموخت که هرچند، ورود پرستاران و تاثیرگذاری آنان بر روندها و سیاست‌ها ممکن است به آسانی محقق نشود، اما گویی خود سیاست گذاری از فقدان نگرش‌های پرستاری رنج می‌برد؛ رنجی که پس از ورود دیدگاه‌های پرستاری خود را ظاهر می‌سازد. ما آموختیم لابی‌گری نه تنها امری غلط نیست (البته نه به شکل رایج در بسیاری موارد که برای مقاصد نامطلوب و غیرسازنده استفاده می‌شود)، بلکه یکی از دستمایه‌های بسیار کارآمد و موفق پرستاری می‌باشد. خواندن این کتاب به ما آموخت چگونه پرستاران باید دست به تشکیل ائتلاف زده و آگاه باشند که ائتلاف‌های غیر منطقی و مقاوم به تغییر، محکوم به شکست هستند. ما دریافتیم که که اتحادهای استراتژیک در طول زمان تغییر می‌کنند و ذینفعان جدید ظهور می‌کنند و اینکه تصمیمات آتی حرفه‌ای همیشه ممکن نیست منطقی باشد، اما همیشه سیاسی خواهد بود.

<sup>1</sup> Marks

در کتاب حاضر با توجه به این که دو کلید واژه مهم Policy و Politics، به کرات استفاده شده است لازم است توضیحاتی در مورد ترجمه این دو مفهوم داده شود. در ادبیات سیاسی و جامعه‌شناسی ایران برای ترجمه کلمه Policy از سیاست، سیاست‌گذاری و همچنین خط‌مشی استفاده می‌شود. از طرف دیگر برای معادل کلمه Politics نیز در بسیاری از موارد از سیاست استفاده شده است که باعث سردرگمی خوانندگان می‌گردد. به همین علت به منظور جلوگیری از این موضوع در تمام این کتاب جهت ترجمه مفهوم Policy از کلمات سیاست و یا سیاست‌گذاری و برای Politics از معادل امور سیاسی استفاده شده است. همچنین لازم به ذکر است که در ترتیب شمارگان فصول کتاب تعدادی از فصول حذف شده‌اند و علت این امر آن بوده است که محتوای این فصول به لحاظ فرهنگی و یا کاربرد آن در نظام سیاست‌گذاری سلامت ایران جایگاهی نداشتند.

از تمام عزیزانی که در ترجمه این کتاب یاریگر ما بودند تشکر می‌کنم. گروهی بسیار توانمند و علاقمند که نهایت تلاش خود را برای ترجمه دقیق و رسای یک متن سنگین انجام دادند.

برخود فرض میدانم از تک تک دانشجویان پرتلاش و دانشمندی که در طی گذراندن دوره دکترای تخصصی خود زحمت ترجمه این کتاب را با حوصله و دقت انجام دادند بی نهایت قدردانی نمایم، خانم‌ها (به ترتیب حروف الفبا)، آزاده اقبال منش، طوبا حسینی عزیزی، محبوبه شالی، لیلا طاهری، سیده فاطمه غیائی، اعظم قربانی، فاطمه کرمی، خدیجه مرادیگی، اسراء ناصحی، فاطمه نجفی، سعیده وارسته و نسیم هاتفی مودب دانشجویان محترمی، که متعهدانه و صبورانه در یک کار مشترک تیمی، ترجمه کتاب را بر عهده گرفتند و هم‌چنین جناب آقای دکتر احمد نجاتیان؛ کارشناس حوزه پرستاری و سیاست‌گذاری سلامت و معاون سابق فنی، آموزشی و پژوهشی سازمان نظام پرستاری که زحمت بازخوانی، بازترجمه برخی بخش‌ها و ویراستاری کتاب را به انجام رسانیدند.

در پایان از مدیریت محترم انتشارات حیدری و کارکنان زحمتکش این مجموعه ارزشمند و خدوم که مسولانه زحمت نشر این کتاب را بر عهده گرفتند صمیمانه سپاسگزارم و باید گفت "چه این کتاب، چه گذراندن دوره سیاست و سیاست‌گذاری، یا بحث و تبادل نظر با همکاران به عنوان اولین مواجهه شما، همان نقطه شروع است" امید است این اثر صدایی رسا در حوزه سیاست‌گذاری پرستاری ایجاد نماید.

**با احترام**

**دکتر علیرضا نیکبخت نصرآبادی**

**استاد دانشکده پرستاری و مامایی**

**دانشگاه علوم پزشکی تهران**



# بخش ۱

مقدمه‌ای بر سیاست‌گذاری<sup>۱</sup>

و امور سیاسی<sup>۲</sup> در پرستاری و مراقبت سلامت

<sup>۱</sup> Policy

<sup>۲</sup> Politics



# فصل ۱

## چهارچوب عمل در امور سیاسی و سیاست‌گذاری

Perez Diana J. Mason, Elizabeth Dickson, Monica R. McLemore, G. Adriana

"بهترین راه برای گرفتن قدرت از مردم این است که آن‌ها فکر کنند؛ اصلاً قدرتی ندارند"

آلیس واکر<sup>۱</sup>

زمانی که لارن آندروود<sup>۲</sup> دختری جوان بود، متوجه شد که به تاکی کاردی فوق بطنی مبتلاست، به همین علت تحت درمان قرار گرفت. مراقبین سلامتی که در درمان او نقش داشتند، الهام بخش او بودند که بعدها لارن یک پرستار صلاحیت دار شود. او یکی از میلیون‌ها آمریکایی با بیماری مادرزادی است، که تا قبل از قانون مراقبت مقرون به صرفه<sup>۳</sup> (ACA) به بیمه سلامت دسترسی نداشتند. تا قبل از تصویب این قانون مهم که شمار افراد فاقد بیمه را تا ۲۰ میلیون نفر کاهش داد (بنیاد خانواده کایسر [KFF<sup>۴</sup>]، ۲۰۱۸) شرکت‌های بیمه‌ای می‌توانستند از پوشش آندروود یا پرداخت هزینه زیاد سلامت او سر باز بزنند. پس از انتخابات سال ۲۰۱۶، رئیس جمهور دونالد ترامپ و کنگره تحت کنترل جمهوری خواهان در پی تلاش جهت لغو ACA تحت وعده‌های انتخاباتی "لغو و جایگزینی اوباما کر<sup>۵</sup>" در آمد. شماری از اقدامات اجرایی و قانون‌گذاری در جهت لغو ویژگی‌های کلیدی این قانون، اتخاذ شد از جمله پیشنهاد حذف حمایت از افراد با بیماری‌های مادرزادی. در جلسه‌ای که به میزبانی لیگ زنان رای دهنده<sup>۶</sup> برگزار شد، رندی هولتگرن از اعضای کنگره (RIL<sup>۷</sup>)، نماینده کنگره آندروود در آن زمان، قول داد که تنها از قانون لغو اوباما کر حمایت می‌کند که از پوشش افراد با بیماری‌های مادرزادی محافظت می‌کند. وی سپس به قانون مراقبت سلامت آمریکا<sup>۸</sup> در سال ۲۰۱۷ رای داد که بر اساس آن حمایت از افراد با شرایط مادرزادی پایان داده می‌شد. آندروود در بین شنوندگان جلسه حضور داشت و تصمیم گرفت وارد عمل شود. او برای کنگره کاندیدا شد. آندروود به عنوان یک پرستار سیاه پوست از ایلینویز که در یک منطقه تحت سلطه جمهوریخواهان زندگی می‌کرد، یک کمپین مردمی را تشکیل داد که منجر به ارتباط او با برخی از محله‌ها و خانواده‌های سفیدپوست شد، کسانی که احتمالاً هرگز به رای دادن به یک فرد رنگین پوست به عنوان نماینده کنگره خود فکر نکرده بودند. آندروود صراحتاً در مورد مزایای ACA صحبت کرد، ابتدا به عنوان یک پرستار که از نزدیک شاهد آن بود که چه اتفاقی برای افرادی می‌افتد که بیمه درمانی ندارند و نمی‌توانند هزینه مراقبت را بپردازند. و دوم، به عنوان مشاور ویژه سابق وزارت بهداشت و خدمات انسانی ایالات متحده آمریکا<sup>۹</sup> در زمان دولت اوباما. او نشان داد که مسائلی را که مردم به آن اهمیت می‌دهند (مراقبت سلامت، از جمله سلامت روانی؛ مشاغل؛ و خانواده) را درک می‌کند و در برقراری ارتباط با مردم مهارت دارد.

بر خلاف انتظارات، آندروود در انتخابات مقدماتی شش مرد دموکرات را شکست داد و سپس به عنوان چهره مردمی انتخابات میان دوره‌ای شگفتی آور در سال ۲۰۱۸ شناخته شد که در آن دموکرات‌ها کنترل مجلس نمایندگان ایالات متحده را پس گرفتند. او به عنوان یکی از

<sup>1</sup> Alice Walker

<sup>2</sup> Lauren Underwood

<sup>3</sup> Affordable care act (ACA)

\* قانون مراقبت مقرون به صرفه (ACA) عنوانی است که برای اشاره به دو قانون مصوب مجلس نمایندگان و مجلس سنا آمریکا به کار می‌رود. این قانون در سال ۲۰۱۰ تصویب شده است و شامل: قانون حفاظت از بیمار و مراقبت مقرون به صرفه و قانون اصلاح مراقبت سلامت مقرون به صرفه و اصلاح آموزش است. ما از این پس در این کتاب از اصلاح ACA استفاده می‌کنیم.

\* در ژوئن ۲۰۱۲ قانون اوباما کر در دیوان عالی آمریکا مطابق با قانون اساسی آمریکا شناخته شد (مترجم)

<sup>4</sup> Kaiser Family Foundation

<sup>5</sup> Obamacare

<sup>6</sup> The League of Women Voters

<sup>7</sup> Congressman Randy Hultgren

<sup>8</sup> American Healthcare Act

<sup>9</sup> The U.S. Department of Health and Human Services

## ۱۰ ■ سیاست‌گذاری در پرستاری و مراقبت سلامت (جلد اول) ■

رهبران زن باهوش و جدید در دولت فدرال ما شناخته می‌شود و به پرستاران دیگر مثل ادی برنیس جانسون<sup>۱</sup> (D-TX) می‌پیوندد، اولین پرستاری که در کنگره انتخاب شد؛ و کارن باس<sup>۲</sup> (D-CA)، یک عضو کنگره از سال ۲۰۱۱. او پیرو پرستار دیگری به نام دایان بلک<sup>۳</sup> (R-TN) است که در سال ۲۰۱۸ شانس خود را برای انتخاب مجدد از دست داد.

این پرستاران در خدمت کردن در موقعیت‌های مهم سیاست‌گذاری تنها نیستند:

- داون آدامز<sup>۴</sup>، بر خلاف انتظار همگان پیروز مجمع ایالتی ویرجینیا شد (به فصل ۴۳ مراجعه کنید)؛
- بتانی هال لانگ<sup>۵</sup>، پس از چندین سال خدمت در قانون‌گذاری ایالت دلاور، جانشین فرماندار شد (به فصل ۴۷ مراجعه کنید)؛
- دریابان سیلویا ترنت آدامز<sup>۶</sup>، در سال اول دولت ترامپ به عنوان جراح کل ایالات متحده<sup>۷</sup> و سپس به عنوان معاون جراح کل، خدمت کرد (به فصل ۴۴ و پیشگفتار مراجعه کنید)؛
- ماری ویکفیلد<sup>۸</sup>، توسط رئیس‌جمهور باراک اوباما به عنوان معاون وزیر بهداشت و خدمات انسانی ایالات متحده آمریکا پس از سرپرستی مدیریت منابع و خدمات سلامت منصوب شد.

• ارین مورفی<sup>۹</sup>، در قوه مقننه مینسوتا<sup>۱۰</sup> خدمت کرد و در سال ۲۰۱۸ نامزد فرمانداری شد.

به نظر می‌رسد که برخی از پرستاران از توانایی خود در شکل دهی و رهبری در جهت توسعه سیاست‌های سلامت و اجتماعی در جوامع، ایالت‌ها و کشور خود آگاه شده‌اند. با این حال، خدمت در یک جایگاه سیاسی منتخب یا منصوب تنها راه تأثیرگذاری بر توسعه و اجرای سیاست سلامت نیست. کارهایی که پرستاران هر روز انجام می‌دهند - مراقبت و حمایت از بیماران، خانواده‌های آن‌ها، و جوامع - و زندگی‌هایی که ما نجات می‌دهیم، در کنار مکان‌هایی که کار می‌کنیم، بازی می‌کنیم و دوست داریم، براساس سیاست‌های محلی، ایالتی و ملی شکل می‌گیرند. نیروهای سیاسی که زندگی ما را به عنوان انتخاب‌کننده و پرستاران تشکیل می‌دهند، واقعی هستند - سیاست در اطراف ما دائماً در حال شکل‌گیری است، در واشنگتن دی سی، در عمارت‌های پارلمان ایالتی ما و در تالارهای شهر ما. زمان آن فرا رسیده است که فرصت‌ها را برای شکل دهی جهان خود غنیمت بشماریم. این فصل پایه‌ای است برای یادگیری آن که چگونه سیاست و امور سیاسی می‌تواند در پیشبرد ارتقا سلامت افراد، خانواده‌ها، جوامع و ملت نقش ایفا کند.

### ■ تمرکز بر سیاست: سیاست چیست؟

بسیاری از افراد شاغل در حوزه سلامت از جمله پرستاران اغلب سیاست را "سیاست سلامت" یا "سیاست مراقبت سلامت" می‌پندارند. ACA، نمونه‌ای از یک سیاست مهم فدرال است که با هدف بهبود دسترسی مردم به مراقبت‌های سلامت، به ویژه از طریق پوشش خدمات مقرون به صرفه برای خدمات ضروری به وجود آمد. با این حال، دسترسی به پوشش بیمه‌ای، به معنی دسترسی به مراقبت و همچنین تضمین‌کننده سلامت جامعه نیست. دسترسی به خدمات سلامت، به معنای توانایی دریافت خدمات مناسب و مقرون به صرفه مراقبت و در زمان مناسب است. هرچند سیستم سلامت ایالات متحده آمریکا، یک سیستم گران قیمت و با تکنولوژی بالا است، اما هنوز پیامدهای مطلوب مورد انتظار را در پی نداشته و اغلب به جای بهبودی و تسکین، آسیب رسان است. علیرغم هزینه بیشتر برای هر فرد در زمینه مراقبت‌های سلامت نسبت به سایر کشورها، ایالات متحده آمریکا، نسبت به سایر کشورها از لحاظ شاخص‌های کیفیت، بهره‌وری، دسترسی

<sup>1</sup> Eddie Bernice Johnson

<sup>2</sup> Karen Bass

<sup>3</sup> Diane Black

<sup>4</sup> Dawn Adams

<sup>5</sup> Bethany Hall-Long

<sup>6</sup> Sylvia Trent-Adams

<sup>7</sup> Surgeon General

<sup>8</sup> Mary Wakefield

<sup>9</sup> Erin Murphy

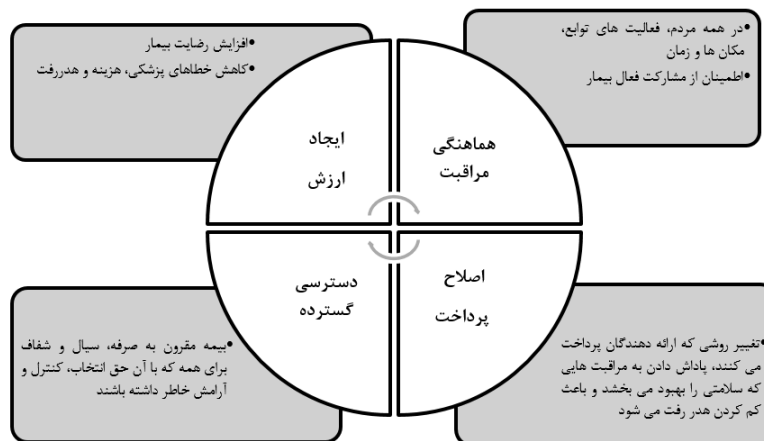
<sup>10</sup> Minnesota

## فصل ۱: چهارچوب عمل در امور سیاسی و سیاست‌گذاری ■ ۱۱

مراقبت، و سایر شاخص‌های عملکرد سازمانی (پاپانیکولاس، وُسکی، و جی ها،<sup>۱</sup> ۲۰۱۸؛ اشنایدر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، و خطاهای پزشکی قابل پیشگیری که تخمین زده می‌شود سومین عامل مرگ و میر در کشور هستند (ماکاری و دانیل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶)، بدتر عمل کرده است. ایالات متحده همچنین از لحاظ شاخص‌هایی چون امید به زندگی در بدو تولد در هر دو جنس، نرخ مرگ و میر نوزادان، مرگ و میر ناشی از خودکشی، بیماری‌های قلبی - عروقی، شیوع دیابت، و چاقی در کودکان در رده‌های آخر قرار دارد (شورای ملی تحقیق<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

### ■ قانون مراقبت مقرون به صرفه (ACA)

ACA، مشتمل بر عناصری است که هدف آن تغییر این تصویر، با تمرکز بر ارزش دادن بیشتر به مراقبت سلامت، بهبود هماهنگی مراقبت‌ها، گسترش دسترسی به پوشش یا بیمه درمانی و اصلاح نحوه پرداخت هزینه مراقبت، است. شکل ۱-۱ این چهار جز اصلی را نشان می‌دهد. هدف از ACA، حرکت سیستم مراقبت سلامت در مسیر حفظ مردم در خارج از بیمارستان‌ها، یعنی در خانه‌ها و جوامعشان، با تأکید بر سلامتی، ارتقاء سلامت و مدیریت بهتر بیماری‌های مزمن است. علاوه بر این، در بردارنده مقرراتی است که بر اساس آن بیمارستانها و سایر سازمان‌های مراقبت سلامت هم از نظر هزینه و هم از نظر پیامدها پاسخگو باشند.



شکل ۱-۱. چهار جز اصلی اصلاحات<sup>۵</sup>

ACA، مسلماً مهم‌ترین قانون اجتماعی است که از زمان تصویب مدیکر و مدیکید در سال ۱۹۶۵، در ایالات متحده آمریکا تصویب شده است (جهت اطلاعات و بحث بیشتر در مورد ACA به فصل ۱۸ مراجعه کنید). اما پیاده‌سازی آن همچنان یک فرایند پیچیده است که نیاز به اصلاح دارد، همان کاری که قانون تامین اجتماعی در زمان تصویب آن در سال ۱۹۶۵ انجام داد (اداره تامین اجتماعی، ان‌دی.آر). اما ACA، با تعریف ایدئولوژی‌های احزاب سیاسی ایالات متحده، به یک نقطه عطف سیاسی تبدیل شد. دموکرات‌ها به این قانون متعهد بودند اما خواستار اصلاح آن شدند، در حالی که جمهوری خواهان در سال ۲۰۱۲ با درخواست "لغو و جایگزینی اوباما کر" از مجلس نمایندگان پیشی گرفتند. عموم مردم تا حد زیادی بی اطلاع بودند و در مورد قوانین اطلاعات درستی نداشتند؛ به گونه‌ای که ۳ سال پس از تصویب ACA، همچنان ۴ نفر از هر ۱۰ آمریکایی از آن آگاهی نداشته و مطمئن نبودند که ACA به صورت قانون درآمده است (KFF، ۲۰۱۳). زمانی که دولت ترامپ شروع به کم اثرسازی مقرراتی کرد که منجر به اجرای ACA، شده بودند مردم از این منظر که آیا ACA و اوباما کر یکی هستند، سردرگم

<sup>1</sup> Papanicolas, Woskie, & Jha

<sup>2</sup> Schneider

<sup>3</sup> Makary & Daniel

<sup>4</sup> National Research Council

<sup>5</sup> From ( O'Grady, E.T & Johnson, J. [۲۰۱۳] Health policy issues in changing environments. In A. Hamric. C. Hanson. . Way, & E. O'Grady [Ed s]. Advanced practice nursing an integrative approach [5 th ed] St. Louis. MO: Elsevier-Saunders)

<sup>6</sup> Social Security Administration, n.d.

شده بودند. بیشتر کسانی که می‌خواستند بیمه خود را حفظ کنند، متوجه نشده بودند که این همان اوباما‌کر بود (دراپ و نیهان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). احتمالاً این سردرگمی با ادامه حملات به ACA، تداوم می‌یابد. در سال ۲۰۱۸، یک دادگاه فدرال در تگزاس چنین رای داد که ACA مغایر با قانون اساسی است، تصمیمی که در دادگاه تجدید نظر پنجم بررسی شد و ممکن است به دادگاه عالی نیز برسد. در سال ۲۰۱۹، وزارت دادگستری ایالات متحده اعلام کرد که با وجود آن که روال معمول این وزارتخانه دفاع از قوانین فدرال است، از تصمیم دادگاه تگزاس حمایت خواهد کرد.

### ■ عوامل بالادستی: عوامل اجتماعی موثر بر سلامت<sup>۲</sup>

ارتقاء سطح سلامت، به چیزی بیش از یک سیستم سلامت با کیفیت بالا نیاز دارد (تیلدن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). اول و مهمتر از همه، سلامت وقتی محقق می‌شود که مردم در یک محیط سالم زندگی، کار و یا حتی تفریح کنند. این موضوع وقتی روشن‌تر می‌شود که بدانیم وضعیت خوب سلامت ممکن است بیشتر وابسته به کد پستی باشد، تا به کدهای ژنتیکی (گراهام<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). تجزیه و تحلیل جغرافیایی از نژاد، قومیت، درآمد و وضعیت سلامت به کرات نشان داده است که تفاوت‌های مالی، نژادی و قومی در جوامع مختلف وجود دارد (مارموت و آلن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). روش‌های متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد نژادپرستی ساختاری به سلامت جسمی، اجتماعی و اقتصادی افراد، خانواده‌ها و جوامع آسیب می‌رساند (بیلی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). به علاوه، در جوامعی که در آنها آموزش‌های خوب، غذاهای مغذی، مکان‌های امن برای ورزش و شغل‌های با درآمد خوب وجود ندارد، سلامت فردی و خانوادگی در معرض خطر است (آرتیگا و هینتون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). ایجاد یک جمعیت سالم، مستلزم این است که ما به "عوامل بالادستی"، که گستره‌ی وسیع‌تری از مسائل مربوط به مراقبت سلامت را در بر گرفته و می‌تواند موجب تضعیف و یا ارتقاء سلامت شود، توجه کنیم. از این عوامل، همچنین با عنوان "عوامل اجتماعی تعیین‌کننده سلامت" یاد می‌شود (سازمان سلامت جهانی<sup>۸</sup>).

عوامل بالادستی ارتقاء دهنده سلامت شامل موارد زیر می‌باشند:

محیط‌های امن، مسکن مناسب، جوامع پررونق اقتصادی همراه با فرصت‌های شغلی، دسترسی به غذاهای سالم و مقرون به صرفه و مدل‌های مناسب گفتمان برای مقابله با اختلافات و خشونت (شکل ۱-۲). کلید کاهش و حذف نابرابری‌های حوزه سلامت، که عمدتاً اقلیت‌های قومی و نژادی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، ارائه مداخلات موثری است که عوامل بالادستی را چه در داخل و چه در خارج سیستم مراقبت سلامت لحاظ کرده باشد.

این باور در حال گسترش است که حتی سیستم‌های مراقبت سلامت نیز باید مدل خود را از مدلی که کاملاً زیست پزشکی است به مدلی که اعتقاد دارد سلامت تا حد زیادی توسط عوامل روانی - اجتماعی تعیین می‌شود، تغییر دهند (آدلر و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶). چگونه یک فرد مبتلا به دیابت در صورت بی‌خانمان بودن، نداشتن یخچال برای نگهداری انسولین یا دسترسی به غذای سالم یا پارک‌های امن برای داشتن فعالیت فیزیکی، دیابت خود را با موفقیت مدیریت می‌کند (کولار و چوکشی<sup>۹</sup>، ۲۰۱۸). با این حال، بیشتر تمرکز کاهش نابرابری‌ها، مانند نابرابری‌های اجتماعی-اقتصادی، در سیاست سلامت روی مواردی مانند دسترسی به خدمات، پوشش بیمه، هزینه و کیفیت مراقبت پس از ورود فرد به

<sup>1</sup> Dropp & Nyhan

<sup>2</sup> Social Determinants of Health

<sup>3</sup> Tilden et al

<sup>4</sup> Graham

<sup>5</sup> Marmot & Allen

<sup>6</sup> Bailey et al

<sup>7</sup> Artiga & Hinton

<sup>8</sup> World Health Organization [WHO]

<sup>9</sup> Khullar & Chokshi

## ۱۳ ■ فصل ۱: چهارچوب عمل در امور سیاسی و سیاست‌گذاری

سیستم مراقبت سلامت بوده است- با علم بر این واقعیت که اکثر مشکلات سلامت مدت‌ها قبل از اینکه مردم به دنبال مراقبت پزشکی باشند، شروع می‌شوند (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۸).

سیستم مراقبت سلامت	بستر اجتماعی و جامعه	غذا	آموزش	محیط فیزیکی اطراف	پایداری اقتصادی
پوشش سلامت دسترسی به ارائه‌دهنده مراقبت صلاحیت فرهنگی و زبانی ارائه‌دهنده مراقبت کیفیت مراقبت	یکپارچگی اجتماعی حمایت سیستم‌ها اشتغال جامعه تبعیض استرس	گرسنگی دسترسی به انتخاب‌های سالم	سواد زبان آموزش در دوران اول کودکی حرفه آموزی آموزش عالی	مسکن حمل و نقل امنیت پارک‌ها زمین‌های بازی پیاده راهوری کد پستی/منطقه جغرافیایی	اشتغال درآمد مخارج بدهی صورت حساب‌های پزشکی حمایت

پیامدهای سلامت  
مورتالیتی، موربیدیتی، امید به زندگی، وضعیت سلامت، محدودیت‌های عملکردی

شکل ۱-۲. عوامل اجتماعی موثر بر سلامت<sup>۲</sup>

با این وصف، تغییر عملکرد ضعیف کشورمان در زمینه مراقبت‌های سلامت و سلامت مردمش مستلزم آگاهی از جنبه‌های سیاسی عوامل اجتماعی تعیین‌کننده سلامت است. جنبه‌های سیاسی عوامل اجتماعی تعیین‌کننده سلامت در کادر ۱-۱ نشان داده شده است. ACA، شروع به جمع‌آوری اطلاعات در مورد نقش سیستم مراقبت سلامت در رابطه با عوامل بالا دستی کرده است. به عنوان مثال، در این قانون، بیمارستان‌های غیردولتی برای دریافت معافیت مالیاتی فدرال باید نشان دهند که برای جامعه به چه میزان مزایای اجتماعی به بار آورده‌اند. در این راستا، بیمارستان‌ها باید یک پروژه ارزیابی سلامت جامعه را انجام داده، یک برنامه ارتقای سلامت اجتماعی را تدوین کنند و جهت اجرای آن با دیگر سازمان‌ها و نهادها، همکاری نمایند. این امر با تأکید که همواره بر رشد سلامت مردم وجود دارد؛ سلامت گروهی از مردم، که خواه با ویژگی‌های جغرافیایی یا دموگرافیک و یا با وجود یک بیماری یا مشکل شناسایی می‌شوند- همخوانی دارد (فت-لیسک و هیگینز، ۲۰۱۱). این تمرکز بر سلامت جمعیت در جوامع مربوطه برای همه سازمان‌های مراقبت سلامت کلیدی است.

برای ارتقا سلامت جمعیت ایالات متحده و کاهش هزینه‌های مراقبت سلامت، ما باید به منظور پرداختن به عوامل اجتماعی تعیین‌کننده سلامت، بهبود رفاه و وضعیت سلامت مردم، پیشگیری از بیماری‌ها، و مدیریت مراقبت از بیماری‌های مزمن- که همگی عناصر اصلی در مراقبت اولیه هستند، به دنبال اتخاذ راه‌های بهتری در سیستم سلامت باشیم (واگنر، ۱۹۹۸؛ استارفیلد، ۱۹۹۸؛ رو و همکاران، ۲۰۱۶).

<sup>1</sup> Williams et al

<sup>2</sup> Source: (From Artiga, S., & Hinton, E. [2018]. Beyond health care: The role of social determinants in promoting health and health equity. Henry J Kaiser Family Foundation. Retrieved from [www.kff.org/disparities-policy/issuebrief/beyond-health-care-the-role-of-social-determinants-in-promotinghealth-and-health-equity/](http://www.kff.org/disparities-policy/issuebrief/beyond-health-care-the-role-of-social-determinants-in-promotinghealth-and-health-equity/)

<sup>3</sup> Felt-Lisk, Higgin

<sup>4</sup> Wagner, 1998; Starfield, 1998; Rowe et al., 2016

کادر ۱-۱: جنبه‌های سیاسی عوامل اجتماعی موثر بر سلامت

<ul style="list-style-type: none"> <li>• سلامت افراد و جوامع به وسیله عوامل اجتماعی تعیین می‌شود.</li> <li>• تعیین‌کننده‌های اجتماعی، موجب ایجاد نابرابری در درون و بین جوامع می‌شوند.</li> <li>• به علت دسترسی محدود به مراقبت، فقرا و محرومین، نسبت به ثروتمندان، وضعیت سلامتی پایین‌تری را تجربه می‌کنند و تقریباً در تمام جوامع، در سنین پایین‌تری می‌میرند.</li> <li>• تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت را می‌توان اندازه‌گیری و توصیف کرد.</li> <li>• اندازه‌گیری عوامل تعیین‌کننده اجتماعی، شواهدی را ارائه می‌کند که می‌توان آن را به عنوان راهنما و مبنای سیاست‌گذاری به کار بست.</li> <li>• چرخه‌های مستمر سیاست‌گذاری، اجرا و ارزشیابی، منجر به تولید شواهد می‌شود. این شواهد مجدداً در چرخه‌های بعدی به کار گرفته می‌شوند.</li> <li>• می‌توان تأثیرات سیاست‌ها و برنامه‌ها را اندازه‌گیری کرد، این امر موجب تولید شواهدی می‌شود که می‌توان بر اساس آن، اثربخشی مداخلات را سنجید.</li> <li>• تکیه بر شواهد مرتبط با تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، نمی‌تواند به خودی خود، تأییدکننده ایجاد یک تغییر باشد. باید سیاست‌ها و شواهد دیگری را هم که در راستای مدیریت تأثیرات منفی تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت هستند را با این شواهد ترکیب کرد.</li> </ul>
<p>برگرفته از موسسه ملی سلامت و ارتقای بالین (۲۰۰۷): تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت؛ تدوین (محتوای) شواهد محور برای عملکردهای سیاسی</p>

پرستاران در تغییر از سمت مراقبت از بیماری به سوی پیشگیری از بیماری‌ها، ارتقاء سلامت و هماهنگی مراقبت‌های سلامت نقش‌های حیاتی دارند. بنیاد Josiah Macy Jr. در گزارش سال ۲۰۱۷ خود خواستار سیستم مراقبت اولیه‌ای قوی‌تر شد، سیستمی که از پرستاران ثبت شده - و نه فقط پرستاران ثبت شده پیشرفته (APRNs) - به عنوان رهبران تیم مراقبت بهره می‌برد، رهبرانی که از تمام توان خود در آموزش و پرورش، استفاده می‌کنند (بودنهايمر و میسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). برای چندین دهه، پرستاران منجر به ایجاد تغییراتی در ارتقا سلامت و ارائه خدمات سلامت شده‌اند بدون آن که نامی از آن‌ها برده شود و یا آن که از خدمات آن‌ها قدر دانی به عمل آید. با این حال، استثنائاتی در میان این چشم‌پوشی‌ها وجود دارد. کمپین "پرستاری صدای خود را می‌رساند" آکادمی پرستاری آمریکا، پرستارانی را شناسایی کرده است که مدل‌های خلاقانه‌ای از مراقبت را ایجاد کرده‌اند که این مدل‌ها دارای پیامدهای مالی و بالینی خوبی هستند. این پرستاران که با عنوان "Edge Runners" شناخته می‌شوند، نشان داده‌اند که تأکید پرستاران بر هماهنگی مراقبت، ارتقاء سلامت، بیمار/ خانواده محوری و زمینه مراقبت از جامعه مدل‌های مبتنی بر شواهدی را ارائه می‌دهد که می‌تواند به تغییر سیستم مراقبت سلامت کمک کند (میسون، جونز، روی، سالیوان و وود<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). خیلی از آن‌ها نیز عوامل اجتماعی موثر بر سلامت را مورد توجه قرار می‌دهند (مارتسولف، اسلون، ویلاروئل، سالیوان و میسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). برخی از این مدل‌های مراقبت در بردارنده برنامه‌هایی جهت افزایش کارایی تحت قانون ACA هستند؛ از جمله مراقبت انتقالی، زندگی مستقل برای سالمندان؛ برنامه‌های بازدید از منزل برای زنان باردار در معرض خطر (مشارکت پرستار و خانواده<sup>۴</sup>)؛ و مراکز سلامت تحت مدیریت پرستار (NMHCs<sup>۵</sup>).

"خدمات سلامت خانواده خیابان یازدهم" را در نظر بگیرید، که یک مرکز سلامت تحت مدیریت پرستار و دارای مجوز فدرال می‌باشد و در محله‌ای ضعیف از نظر خدمات در فیلادلفیا شمالی واقع شده است. پرستار بهداشت جامعه پاتریشیا گریتی، یک عضو هیئت علمی در دانشکده پرستاری دانشگاه درکسل و موسس خیابان یازدهم، متوجه شد که عمده مشکلات سلامت در این جامعه چاقی، دیابت، نارسایی قلبی و افسردگی است. گریتی با همکاری با یک گروه مشاوره، بر روی دسترسی به تغذیه به عنوان یک "عامل بالادستی" جهت بهبود سلامت

<sup>1</sup> Bodenheimer & Mason

<sup>2</sup> Mason, Jones, Roy, Sullivan, & Wood

<sup>3</sup> Martsof, Sloan, Villarruel, Sullivan, & Mason

<sup>4</sup> Nurse-Family Partnership

<sup>5</sup> Nurse-managed health centers



## فصل ۱: چهارچوب عمل در امور سیاسی و سیاست‌گذاری ■ ۱۵

افرادی که در آن جامعه زندگی می‌کردند، تمرکز کرد. در شرایطی که هیچ سوپرمارکتی در آن ناحیه تا سال ۲۰۱۱ وجود نداشت، گرتی کشاورزان آن منطقه را به منظور ایجاد بازار کشاورزی دعوت کرد، باغچه سبزیجات محلی را که توسط جوانان محلی نگهداری می‌شد، ایجاد کرد و ساکنان منطقه را تشویق کرد تا در کلاس‌های تغذیه در زمینه آشپزی سالم و مرتبط با فرهنگ شرکت کنند. به دنبال آن با رهبری پرستار روبرتا ویت، مراکز خدمات سلامت خانواده استیفن و سندرا در خیابان یازدهم، که یکی از بیش از ۲۰۰ NMHC، در ایالات متحده امریکا است راه اندازی شد. این مراکز با توجه به نیازهای افراد، خانواده‌ها و جوامع منجر به بهبود پیامدهای مالی و بالینی گردیده‌اند (آکادمی پرستاری امریکا؛ مارتسولف، اسلون، میسون، سالیوان و ویلاروتل، ۲۰۱۷). اگرچه در ACA اجازه حمایت مالی از مراکز NMHC، داده شده اما قانون بودجه را ملزم به تعیین ردیف بودجه برای این مراکز نکرده و کنگره نیز بودجه مناسبی را برای آن‌ها مشخص نمی‌کند (برای بحث بیشتر در مورد مراقبت اولیه و مراکز NMHC، به فصل ۳۱ مراجعه کنید).

ACA، در زمینه انتقال توجه از مراقبت حاد به سمت ارتقا سلامت جمعیت و جوامع پیشرفت‌چندانی نکرد. رویکرد دیگر در مسیر این تغییر، رویکرد "سلامت در همه سیاست‌ها" است، ایده‌ای که بر اساس آن سیاست‌گذاران، سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی را که بر سایر بخش‌ها مانند آموزش، توسعه جامعه، قوانین مالیاتی و مسکن تمرکز دارند را از نظر اثر آن بر سلامت در نظر می‌گیرند (رودلف<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). پرستاران می‌توانند به عنوان متخصصان سلامتی که در بستر خانواده و جامعه به بیماران خدمت می‌کنند، در مورد تأثیر بالقوه سیاست‌های عمومی دولت بر سلامت جامعه، در هر محیطی که در آن کار می‌کنند، سوالاتی را مطرح کنند.

### اهداف چهارگانه ■

در سال ۲۰۰۸، دکتر دون برویک<sup>۲</sup> و همکارانش در موسسه بهبود سلامت (IHI)<sup>۳</sup> اهداف سه‌گانه‌ای را بر اساس سیستم مراقبت سلامت مبتنی بر ارزش‌ها، توصیف کردند (دون برویک، نولان و ویتینگتون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸): این اهداف شامل، (۱) بهبود سلامت مردم، (۲) بهبود تجربه بیمار از مراقبت و (۳) کاهش هزینه‌های سرانه بود. این چارچوب با اهداف قانون مراقبت مقرون به صرفه مطابقت دارد، که بعدها به اهداف چهارگانه تغییر پیدا کرد. در این تغییر، به بعد رضایت کارکنان و ارائه دهندگان مراقبت توجه شد: "پیش‌نیاز مراقبت از بیمار، مراقبت از مراقبت‌کننده‌ها است" (بودنهایمر و سینسکی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴).

اهداف چهارگانه یک رویکرد متعادل را نشان می‌دهد؛ زیرا با بررسی یک مشکل در ارائه مراقبت‌های سلامت از هر چهار جنبه، سازمان‌های مراقبت‌های سلامت و جامعه می‌توانند مشکلات سیستم را شناسایی کرده و منابع را به فعالیت‌هایی که می‌تواند تأثیر بیشتری داشته باشد، تخصیص دهند. در نظر گرفتن هر یک از این ابعاد به تنهایی، سازمان‌ها را از کشف این موضوع که چگونه یک هدف جدید-به عنوان مثال کاهش بستری مجدد به منظور بهبود کیفیت و کاهش هزینه‌ها- می‌تواند تأثیر منفی بر هدف سلامت جامعه داشته باشد، باز می‌دارد چرا که، با وجود کمبود منابع موجب می‌شود که همان منابع موجود هم به سوی مراقبت حاد انتقال یافته و به طور ناخواسته از تخصیص منابع به فعالیت‌های پیشگیرانه اجتناب شود. راه‌حل‌ها نیز می‌بایست از منظر این چهار بعد ارزیابی شوند. اهداف چهارگانه، سیستم‌های ارائه مراقبت و پرداخت‌کنندگان را مجبور می‌کند تا تمرکز خود را از مراقبت‌های حاد و بسیار تخصصی به سمت مراقبت یکپارچه‌تر، از جمله مراقبت‌های پیشگیرانه و اولیه سوق دهند (مک کارتلی و کلین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰).

موسسه بهبود سلامت اجزای هر یک از رویکردهای سه‌گانه را بررسی نموده و اهداف زیر را شناسایی کرده است:

- تمرکز بر افراد و خانواده‌ها
- طراحی مجدد خدمات مراقبت اولیه

<sup>1</sup> Rudolph

<sup>2</sup> Don Berwick

<sup>3</sup> Institute for Healthcare Improvement (IHI)

<sup>4</sup> Berwick, Nolan, Whittington,

<sup>5</sup> Bodenheimer & Sinsky, 2014

<sup>6</sup> McCarthy, Klein

- مدیریت سلامت جمعیت
- پلت فرم هزینه-کنترل
- ادغام سیستم و اجرا

توجه داشته باشید که هرچند موارد بیان شده بالا از اهداف ایجاد یک سیستم با عملکرد عالی هستند، اما بر جوامع جغرافیایی و عوامل تعیین‌کننده اجتماعی متمرکز نمی‌باشند. با این حال، این دو مفهوم می‌تواند با اهداف چهارگانه ارتقاء سلامت جمعیت و کاهش هزینه‌های مراقبت ترکیب شوند (بایلیوکس، ورنلندر، آنترونی و آلی، ۲۰۱۷).

موفقیت در پیشرفت حرفه پرستاری بستگی به توانایی پرستاران در مرتفع کردن اهداف چهارگانه از طریق پذیرش نقش‌های جدید، درک صحیح و در عین حال درگیر شدن با بیماران و پذیرش نقش‌های رهبری و اجرایی در هر بخش از مراقبت‌های سلامت دارد. اما این کار می‌بایست در یک بستر بین حرفه‌ای و در ضمن تلاش در جهت شکستن سلسله مراتب قدرت در حرفه سلامت و قرار دادن بیمار و خانواده در مرکز مراقبت انجام شود.

### ■ پرستاری، سلامت و سیاست اجتماعی

سیاست‌های سلامت بر کار هر روز پرستاری تأثیر می‌گذارد. در واقع، سیاست‌های سلامت تعیین می‌کند که چه کسی، چه نوع مراقبت سلامت را، چه زمانی، چگونه، از کجا و با چه هزینه‌ای دریافت کند. مطالعه سیاست‌های سلامت جزء ضروری از توسعه حرفه‌ای پرستاری است. آگاهی از این سیاست‌ها با هدفی همچون پیشبرد اهداف جامعه سالم، ترویج یک نظام سلامت ایمن و حمایت از توانمندی‌های پرستاران برای ارائه مراقبت عادلانه و ماهرانه، انجام می‌شود. همانطور که فلورانس نایتینگل متوجه شد سیاست سلامت، کلید بهبود سلامت فقراى لندن و ارتش بریتانیا است، پرستاران امروزی نیز نیازمند انجام فعالیت‌های قانع‌کننده و فعالانه‌ای هستند که بر سیاست‌های سلامت در همه سطوح حاکمیت تأثیرگذار باشند- درست مانند نماینده کنگره ایالات متحده لارن اندروود. امروزه با توجه به تمرکز که کشورها بر سلامت عموم جامعه دارند، پرستاران دارای فرصتی بی‌سابقه برای قرارگیری در جایگاه رهبری پیشرو و فعال هستند اما آیا ما چنین عمل کرده‌ایم؟

یک مطالعه در سال ۲۰۱۸ نشان داد که پرستاران تنها در ۲ درصد از اخبار سلامت مورد خطاب قرار گرفته‌اند و هرگز در اخبار مربوط به سیاست وجود نداشته‌اند (میسون و همکاران، ۲۰۱۸). در یک مطالعه تکمیلی، روزنامه نگاران حوزه سلامت این حضور کم رنگ را تا حد زیادی به عدم تمایل پرستاران به پاسخ درخواست مصاحبه، عدم موفقیت مجلات پرستاری در ترویج تحقیقات مهمی که منتشر می‌کنند و انفعال انجمن‌های پرستاری نسبت می‌دهند (میسون، گلیکشتاین، و وستفالن، ۲۰۱۸).

با این حال، روزنامه نگاران خاطر نشان کردند که پرستاران، اتاق خبرشان و کارکنان روابط عمومی در سازمان‌ها و دانشگاه‌های مراقبت سلامت، در مورد زنان، پرستاران و موقعیت‌های قدرت در مراقبت سلامت تعصب دارند. پرستاری به عنوان بزرگترین حرفه در مراقبت سلامت و به عنوان حرفه‌ای که عمده قسمت آن را زنان تشکیل می‌دهند، از قدرت بالقوه بالایی برخوردار است اما بر سر راه خود با موانع اجتماعی مانند باورهای نادرست در مورد تخصص و نقش پرستاران، مواجه است. جنبش #MeToo ممکن است به دیده شدن چنین تعصبات و بهبود آن‌ها کمک کند، اما این امر مستلزم آن است که پرستاران در مسیر تغییر این تعصبات پیشقدم باشند.

موسسه پزشکی (IOM، که نام آن اکنون، آکادمی ملی پزشکی<sup>۳</sup> است)، در گزارش برجسته خود تحت عنوان آینده پرستاری: پیشرو در تغییر، پیشرفت سلامت<sup>۴</sup> (۲۰۱۱)، به نقش مهم و ضروری پرستاران جهت تحول سلامت و مراقبت سلامت در کشور اشاره کرده است. در این گزارش از پرستاران خواسته شده است که در طراحی مجدد مراقبت‌های سلامت رهبر باشند و در همه بحث‌های تصمیم‌گیری در حوزه سلامت و مراقبت سلامت حضور داشته باشند. در ارزیابی پیشرفت انجام شده از روند کار بر اساس توصیه‌های این گزارش، شواهدی از

<sup>1</sup> Billioux, Verlander, Anthrony, & Alley

<sup>2</sup> Glickstein, & Westphal

<sup>3</sup> National Academy of Medicine

<sup>4</sup> The Future of Nursing: Leading Change, Advancing Health

## فصل ۱: چهارچوب عمل در امور سیاسی و سیاست‌گذاری ■ ۱۷

پیشرفت وجود دارد، اما نیاز هست که توجه بیشتری بر توسعه مهارت‌های رهبری پرستاران وجود داشته باشد (آکادمی‌های ملی علوم، مهندسی، و پزشکی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). مطمئناً این مهم در عرصه سیاست مورد توجه است، هر چند مثال‌هایی که ما از رهبران پرستاری در حوزه سیاست اشاره کرده ایم، برای همه ما الگو و الهام بخش هستند.

### ■ سیاست و فرایند سیاست‌گذاری

منظور ما از سیاست چیست؟ سیاست به عنوان تصمیمات حاکمیتی در قوای مقننه، مجریه یا قضاییه در نظر گرفته شده است که هدف آن تأثیرگذاری بر رفتارها یا تصمیمات شهروندان است (لانگست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). اما این تعریف، کاربرد آن را در بخش‌های خارج از دولت محدود می‌کند. به عنوان مثال، سازمان‌های مراقبت سلامت مجموعه‌ای از سیاست‌ها را اتخاذ می‌کنند که بر کارکنان، بیماران، حتی جوامع اطراف (به عنوان مثال، بستن کلینیک محله یا خرید ملک برای گسترش بیمارستان) تأثیر می‌گذارد. بدین ترتیب، تعریف وسیع‌تری از سیاست، عبارت است از "مجموعه‌ای از عملکردهای نسبتاً پایدار و هدفمند، که توسط یک بازیگر/مجری (فردی که عمل می‌کند) یا مجموعه‌ای از بازیگران / مجریان در برخورد با یک مشکل یا مسئله نگران‌کننده پیگیری می‌شود" (اندرسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵، ص. ۶).

سیاست عمومی، سیاستی است که توسط دولت‌ها طراحی شده است. زمانی که هدف یک سیاست عمومی، تأثیر بر سلامت یا مراقبت سلامت باشد، این یک سیاست سلامت<sup>۴</sup> نامیده می‌شود. سیاست‌های اجتماعی، خط‌مشی‌هایی را برای مقابله با مشکلات اجتماعی مشخص می‌کنند. همه این‌ها در یک محیط پویا و تحت یک فرایند پیچیده سیاست‌گذاری وضع شده‌اند. سیاست‌های خصوصی، عبارتند از مواردی که نهادهای غیردولتی، چه سازمان‌های مراقبت سلامت، چه بیمه‌گران و یا دیگران آن را وضع می‌کنند. در واقع، درک فزاینده‌ای وجود دارد که سیاست‌های تعیین شده توسط سازمان‌های مراقبت سلامت و بیمه‌گران، می‌تواند حیطه عملکرد پرستاران متخصص دارای گواهی صلاحیت حرفه‌ای را حتی در ایالت‌هایی که قوانین، نظارت یا همکاری پزشک را حذف کرده است، محدود کند. یک بیمارستان می‌تواند فعالیت پرستاران متخصص دارای گواهی صلاحیت حرفه‌ای را، تا زمانی که سازمان از آن‌ها نخواهد که فراتر از سیاست تثبیت شده دولتی عمل کنند، محدود کند. سیاست‌ها در همه جا، از شهرهای کوچک تا بزرگ ساری و جاری هستند. ایالت‌ها از سیاست‌ها، برای مشخص کردن الزامات صدور مجوز برای حرفه‌های بهداشتی، تعیین معیارهای واجد شرایط بودن دریافت خدمات مدیکید و حتی نیاز به ایمن‌سازی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی استفاده می‌کنند. برای مثال کاربرد مستقیم سیاست در بیمارستان‌ها شامل استفاده از آن برای ملاقات بازدیدکنندگان از بیماران، مدیریت کارکنان و چگونگی پاسخ به بلایای طبیعی است. مدارس دولتی، سیاست‌های دولت را برای مشخص کردن اینکه چه کسی می‌تواند در مدرسه دارو تجویز کند و چه چیزی را در یک دستگاه فروش مدرسه<sup>۵</sup> می‌توان فروخت، استفاده می‌کنند. شهرها، شهرک‌ها و دیگر شهرداری‌ها از سیاست برای اموری از مدیریت آب گرفته تا این که چه کسی می‌تواند برای اداره کار کند و تصمیم در مورد این که آیا ساکنین می‌توانند حیوان خانگی داشته باشند یا خیر استفاده می‌کنند.

در یک اقتصاد سرمایه داری مانند ایالات متحده، بازارهای خصوصی می‌توانند تولید و مصرف کالاها و خدمات از جمله مراقبت‌های بهداشتی را کنترل کنند. معمولاً دولت زمانی مداخله می‌کند که بخش خصوصی موفق نشده باشد اهداف عمومی را محقق سازد. اما چه زمانی دولت باید مداخله کند؟ به طور گسترده‌ای در سیستم سیاسی فعلی ایالات متحده، بین احزاب سیاسی لیبرال و محافظه کار، در مورد اینکه دولت چقدر می‌تواند و باید مشکلات (کلی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴) در حوزه آموزش، امنیت ملی، محیط زیست، و هر جنبه دیگری از زندگی اجتماعی مردم را حل کند، اختلاف اساسی وجود دارد. (فصل ۶ تحت عنوان فلسفه امور سیاسی و فصل ۳۷ در ارتباط با سیاست و امور سیاسی در دولت را

<sup>1</sup> National Academies of Science, Engineering, and Medicine

<sup>2</sup> Longest

<sup>3</sup> Anderson

<sup>4</sup> Health policy

<sup>5</sup> vending machine

<sup>6</sup> Kelly

بینید). چشم‌انداز سیاسی آمریکا به طور مداوم در حال تغییر است، چرا که حس و حال عمومی با انتخاب اعضای جدید کنگره و اعضای ارشد تغییر می‌کند.

لانگست (۲۰۱۰) دو نوع سیاست عمومی که توسط دولت ایجاد می‌شود را توصیف می‌کند:

- سیاست‌های تخصیصی<sup>۱</sup> که برای یک گروه مشخص از افراد یا سازمان‌ها مزیت ایجاد می‌کند. این امر با هزینه دیگران و به منظور رسیدن به اهداف عمومی (به عنوان توزیع مجدد ثروت) انجام می‌شود. به عنوان مثال، یکی از مصوبات مدیگر در سال ۱۹۶۵ یک سیاست تخصیصی بود که مزایای بهداشتی را برای افراد مسن با استفاده از بودجه فدرال ایجاد می‌کرد (به طور عمده، منابع مالی از محل مالیات افراد درآمد متوسط و بالا تامین می‌شد).
  - سیاست‌های تنظیمی (توزیعی)<sup>۲</sup> که بر اقدامات، رفتار و تصمیمات افراد یا گروه‌ها تأثیر می‌گذارد تا اطمینان حاصل شود که هدف عمومی برآورده شده است. به عنوان مثال، قانون انتقال و پاسخگویی الکترونیکی بیمه (HIPAA<sup>۳</sup>) سال ۱۹۹۶ مشخص می‌کند که چگونه اطلاعات فردی و همچنین سایر جنبه‌های پرونده‌های سلامت، توسط کاربران، مدیریت می‌شود.
- سیاست‌گذاری یک حرکت غالباً غیرمنتظره است که نیاز به درجه بالایی از صلاحیت سیاسی دارد. سیستم ما مبتنی بر اصلاح سیاست‌های مداوم است و تغییرات تدریجی، بسیار بیشتر از تغییرات انقلابی پاسخ می‌دهد. اما استثنا هم وجود دارد؛ یک برنامه اجتماعی بزرگ از جمله مدیگر و مدیکید در دهه ۱۹۶۰ و ACA در ۲۰۱۰ به تصویب رسیده است.

### ■ نیروهای شکل‌دهنده سیاست‌های اجتماعی و سلامت

برخی از برجسته‌ترین نیروهایی که سیاست سلامت را شکل می‌دهند در شکل ۱-۳ نشان داده شده‌اند.



شکل ۱-۳. نیروهایی که سیاست را شکل می‌دهد

<sup>1</sup> Allocative policies

<sup>2</sup> Regulatory policies

<sup>3</sup> Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA)

پرسش و پاسخ

در MRI (پایه)

فرشید محمودی

میلااد جلیلیان

محمدصابر قادریان

امیر خراسانی دستجردی

این اثر، مشمول قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۳۸ است، هرکس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر)، منتشر یا پخش کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

09124220885

[www.heydaripub.com](http://www.heydaripub.com)



### پرسش و پاسخ در MRI (پایه)

فرشید محمودی - میلاد جلیلیان - محمدصابر قادریان - امیر خراسانی دستجردی

سیده مریم حیدری

منیرالسادات حسینی

اول / ۱۴۰۱

۱۰۰ نسخه

غزال

..... تومان

۹۷۸-۶۰۰-۴۸۹-۶۳۰-۶

### عنوان

ترجمه و تالیف

مدیر اجرایی

صفحه آرا

نوبت و سال چاپ

شمارگان

چاپ و صحافی

بهاء

شابک



### مراکز پخش

**نشانی دفتر مرکزی:** خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهدای ژاندارمری غربی، روبروی اداره پست، پلاک

۱۲۴، طبقه اول، واحد ۲ تلفن: ۶۶۹۷۶۶۷۸-۶۶۹۷۶۶۹۹

**فروشگاه ۱:** خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۲۳ تلفن: ۶۶۴۹۲۷۸۶-۶۶۴۷۸۹۴۷

**فروشگاه ۲:** خیابان انقلاب، بین خیابان منیری جاوید و ۱۲ فروردین، پاساژ اندیشه، پلاک ۵۵، تلفن ۶۶۴۹۹۲۱۴

**فروشگاه ۳:** اراک، میدان سرداران، جنب بیمارستان ولی عصر مجتمع پارس، فروشگاه کتاب ونوس - تلفن: ۰۸۶۲-۲۲۴۶۳۰۷

**فروشگاه ۴:** بجنورد، خیابان ۱۷ شهرویر جنوبی، ابتدای خیابان میرزا کوچک خان، فروشگاه نشر حیدری، تلفن: ۰۵۸-۳۲۲۰۱۸۴۳

### کتابفروشی‌های معتبر پزشکی

اهواز: رشد / اردبیل: حکیم / ارومیه: شهرکتاب / اصفهان: کیا - پارسا - منی / ایلام: رشد / تبریز: شیرنگ - بانک کتاب - بابک بابل: اندیشه

رشت: طاعتی - مژده / ساری: امیرکبیر / سنندج: دانشمند / شیراز: جمالی - مرکز کتاب دانشگاه / کرمان: بانک کتاب آزادی - صبا

کرمانشاه: دانشمند / مشهد: مجد دانش - ملک - جهاد - نمایشگاه علوم پزشکی / همدان: دانشجو / یزد: شهرکتاب

## پیشگفتار

کتاب پرسش و پاسخ در MRI (مقدماتی) براساس نیاز دانشجویان و متخصصین فعال در دپارتمان‌های MRI نگاشته شده است. با توجه به کاربرد گسترده تصویربرداری تشدید مغناطیسی در پژوهش و بالین همواره درک اصول و شناخت مبانی کاربردی فیزیک MRI از مسائل مهم و کلیدی بوده است. اهداف اصلی از نگارش این کتاب در درجه نخست شناخت اصول فیزیکی و روش‌های مختلف پایه و پیشرفته تصویربرداری تشدید مغناطیسی و در درجه دوم به کارگیری این اصول در بالین و تشخیص بیماری‌ها به نحو صحیح و علمی می‌باشد.

در این کتاب مباحث و چالش‌های اصول فیزیکی در قالب پرسش‌هایی در ابتدای هر بخش عنوان شده است و سپس به تشریح و توضیح هر سوال به تفصیل پرداخته ایم. همچنین در پایان هر بخش فهرستی از منابع مورد استفاده ذکر شده که جهت مطالعه تکمیلی علاقه‌مندان مفید خواهد بود.

در نگارش این کتاب همچنین به موارد درسی مورد نیاز برای رشته‌های مرتبط توجه شده است تا کاملاً بتواند نیاز دانشجویان دوره‌های کارشناسی رادیولوژی، کارشناسی ارشد تصویربرداری پزشکی و فیزیک پزشکی و دکتری تخصصی فیزیک پزشکی، تصویربرداری عصبی و سلولی - مولکولی و دانشجویان دوره‌ی رزیدنتی و متخصصین رادیولوژی را پوشش دهد.

امید است که خوانندگان این کتاب پس از مطالعه‌ی آن، نویسندگان را از پیشنهادات خود محروم ننموده تا بتوانیم در نگارش‌های بعدی با کمترین نقص و ایراد و همچنین افزودن بخش‌های جدید تر به آن در خدمت جامعه‌ی علمی کشور عزیزمان باشیم.

با احترام

فرشید محمودی

میلاذ جلیلیان

محمدصابر قادریان

امیر خراسانی





## فهرست مطالب

### بخش ۱: مگنت‌ها و اسکنرها ۱۵

#### فصل ۱: اساس الکترومغناطیس ۱۷

- ۱۷ (۱-۱) خواص مغناطیسی مواد
- ۲۰ (۱-۲) تعریف تسلا
- ۲۱ (۱-۳) آقای تسلا
- ۲۲ (۱-۴) گاوس و تسلا
- ۲۲ (۱-۵) قدرت میدان نسبی
- ۲۳ (۱-۶) تعریف گرادیان میدان مغناطیسی
- ۲۴ (۱-۷) کوپل‌های گرادیان
- ۲۵ (۱-۸) خاصیت مغناطیسی: پذیرفتاری مغناطیسی
- ۲۶ (۱-۹) دیامغناطیس
- ۲۷ (۱-۱۰) فرومغناطیس
- ۲۸ (۱-۱۱) سوپرپارامغناطیس

#### فصل ۲: مگنت ۳۱

- ۳۱ (۲-۱) اسکنرهای MRI
- ۳۲ (۲-۲) میدان مغناطیسی اصلی
- ۳۳ (۲-۳) قطبیت مگنت
- ۳۴ (۲-۴) طبقه‌بندی قدرت میدان
- ۳۵ (۲-۵) مزایای اسکنرهای با میدان ضعیف
- ۳۶ (۲-۶) معایب اسکنرهای با میدان ضعیف
- ۳۷ (۲-۷) همگنی میدان مغناطیسی
- ۳۸ (۲-۸) شیمینگ
- ۳۹ (۲-۹) شیمینگ غیرفعال
- ۴۰ (۲-۱۰) شیمینگ فعال

#### فصل ۳: مگنت ۴۳

- ۴۳ (۳-۱) ابررسانایی ۱
- ۴۵ (۳-۲) ابررسانایی ۲
- ۴۵ (۳-۳) ایجاد جریان در مگنت
- ۴۶ (۳-۴) مگنت‌های ابررسانا
- ۴۸ (۳-۵) ابررسانایی در دمای بالا
- ۴۸ (۳-۶) سرمازاها و سیستم‌های خنک کننده

۴۹	۳-۷ پدیده فرونشانی مگنت
۵۱	۳-۸ خاموش کردن مگنت
۵۲	۳-۹ خاموش کردن اضطراری مگنت

#### فصل ۴: گرادیان‌ها ۵۵

۵۵	۴-۱ کوپل‌های گرادیانی
۵۷	۴-۲ گرادیان‌های Z
۵۹	۴-۳ گرادیان‌های X و Y
۶۱	۴-۴ گرادیان‌های اسکترهای باز
۶۲	۴-۵ جریان‌های گردابی
۶۴	۴-۶ شیلدینگ فعال ۱
۶۶	۴-۷ شیلدینگ فعال ۲
۶۶	۴-۸ پیش تاکید
۶۸	۴-۹ گرمایش و سرمایه‌گذاری گرادیان
۶۹	۴-۱۰ ویژگی‌های گرادیان
۷۱	۴-۱۱ خطی بودن گرادیان

#### فصل ۵: پالس‌های رادیویی (RF) و کوپل‌ها ۷۵

۷۵	۵-۱ مروری بر انواع کوپل
۷۶	۵-۲ امواج رادیوفرکانسی (RF)
۷۸	۵-۳ مفهوم فاز و فرکانس
۸۰	۵-۴ کوپل‌های رادیوفرکانسی RF
۸۱	۵-۵ کوپل‌های فرستنده RF
۸۳	۵-۶ قطبش خطی و قطبش دایره ای
۸۵	۵-۷ ارسال پالس RF به صورت موازی
۸۷	۵-۸ کوپل گیرنده RF
۸۹	۵-۹ آرایه‌های موازی و آرایه‌های فازبندی شده
۹۲	۵-۱۰ کوپل‌ها با قابلیت انعطاف پذیری بالا AIR

#### فصل ۶: طراحی بخش MRI ۹۳

۹۳	۶-۱ مروری بر سیستم
۹۸	۶-۲ میدان‌های حاشیه ای
۹۸	۶-۳ مناطق امن ACR
۱۰۱	۶-۴ کاهش میدان‌های حاشیه‌ای
۱۰۲	۶-۵ شیلدینگ مغناطیسی
۱۰۳	۶-۶ تست ارتعاش
۱۰۴	۶-۷ نویز آکوستیک
۱۰۵	۶-۸ شیلدینگ امواج رادیوفرکانس (RF)
۱۰۶	۶-۹ پنل‌های نفوذ

# بخش ۱

## مگنت‌ها و اسکنرها

فصل ۱) اساس الکترومغناطیس

فصل ۲) مگنت - بخش اول

فصل ۳) مگنت - بخش دوم

فصل ۴) گرادیان‌ها

فصل ۵) پالس‌های رادیویی (RF) و کویل‌ها

فصل ۶) طراحی بخش MRI



# فصل ۱

## اساس الکترومغناطیس

### ۱-۱) خواص مغناطیسی مواد

#### عامل ایجاد خاصیت مغناطیسی در مواد چیست؟

میدان‌های استاتیک به دلایل ذیل ایجاد می‌شوند:

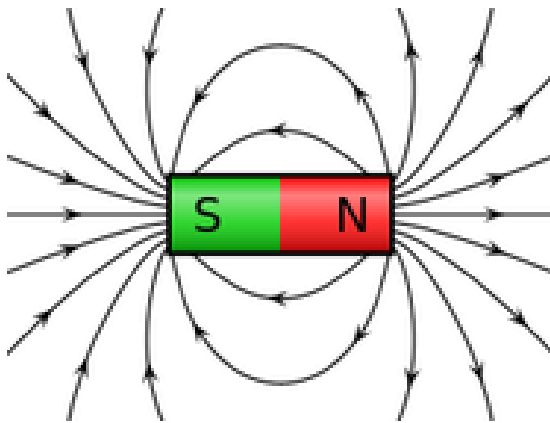
تکانه مداری و اسپین الکترون

حداقل بودن سهم اسپین‌های هسته ای

میدان‌های دینامیک (Dynamic) به دلیل ذیل ایجاد می‌شوند:

جریان‌های الکتریکی (قوانین آمپر و فارادی)

مغناطیس یکی از خواص بنیادین طبیعت است. به دلیل این که "نظریه یکپارچه فیزیک" وجود ندارد، دانش ما درباره



مغناطیس مانند هر موضوع دیگری ناقص است.

برخی از ویژگی‌های مغناطیسی مانند تکانه زاویه‌ای

الکترون‌ها (و به میزان کمتری هسته‌ها) را به مواد

نسبت می‌دهد. مغناطیس به صورت یک میدان،

بسیار فراتر از سطح اتمی گسترش می‌یابد و رابطه

بسیار نزدیکی با پدیده‌های الکتریکی دارد. هر نوع

جریان الکتریکی، بار متحرک یا تغییر پتانسیل

الکتریکی می‌تواند منجر به ایجاد یک میدان

مغناطیسی شود. در شکل زیر خطوط شار مغناطیسی

ساطع شده از یک آهنربای میله‌ای را مشاهده

می‌کنید (شکل ۱-۱-۱).

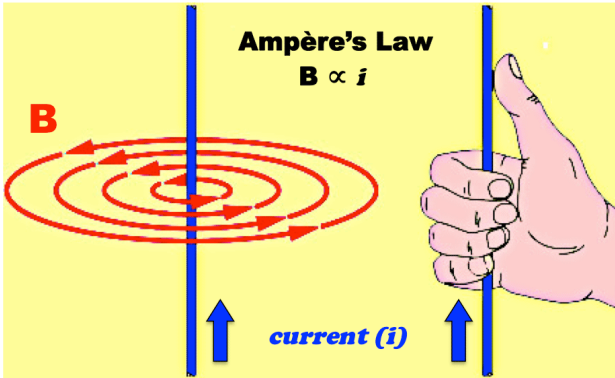
شکل ۱-۱-۱. خطوط شار مغناطیسی ساطع شده از یک آهنربای میله‌ای



در گذشته‌های دور، مغناطیس نیرویی شناخته شده اما مرموز بود. یونانیان ساکن مگنزییا، سنگ‌های نادر و شگفت‌انگیزی با رنگ سیاه مایل به قهوه‌ای با قدرت جذب اجسام آهنی پیدا می‌کردند. این سنگ‌ها که با نام سنگ آهنربا<sup>۱</sup> شناخته می‌شوند، تکه‌هایی از اکسید آهن (مگنتیت) هستند که احتمالاً در برخورد با صاعقه ایجاد شده‌اند (شکل ۱-۲-۱). سنگ‌های مشابهی نیز در آسیا کشف شد که چینی‌ها در قرن دوازدهم از آن‌ها برای ساختن قطب‌نما استفاده می‌کردند. امروزه حتی کودکان خردسال نیز با نیروی جاذبه و دافعه آهنرباهای دائمی دستی که همان نوع مدرن سنگ‌های آهنربایی گذشته هستند، آشنایی دارند.

**شکل ۱-۲-۱.** یک تکه سنگ آهنربا که ذرات آهن را به خود جذب کرده است.

امروزه می‌دانیم که میدان‌های مغناطیسی استاتیک در سنگ‌های آهنربا و آهنرباهای دائمی، عمدتاً از تکانه زاویه‌ای الکترون‌های درون آن مواد ناشی می‌شوند. الکترون‌های منفرد دارای اسپین هستند. اسپین یکی از ویژگی‌های بنیادی طبیعت است که آن را با حرف S نشان می‌دهند. الکترون‌هایی که به دور یک هسته می‌چرخند علاوه بر S، دارای تکانه زاویه‌ای مداری (L) نیز هستند. تکانه زاویه‌ای کل که همان  $S + L = J$  می‌باشد یکی از عوامل بسیار مهم در خاصیت مغناطیس حجمی است. هسته‌ها و سایر ذرات زیر اتمی نیز دارای تکانه زاویه‌ای اسپینی هستند؛ اگرچه این تکانه تاثیر اندکی بر خصوصیات مغناطیسی ماده دارد. رابطه بین الکتریسیته و مغناطیس هیچ‌گاه به طور جدی بررسی نشد تا اینکه در سال



۱۸۱۹، یک فیزیک دان دانمارکی به نام هانس کریستین اورستد<sup>۲</sup> حین انجام آزمایشات خود در رابطه با جریان‌های الکتریکی، به طور تصادفی متوجه انحراف در قطب‌نمای روی میز شد. در سال ۱۸۲۶ آندره ماری آمپر<sup>۳</sup> به طور رسمی رابطه بین شدت جریان و قدرت میدان مغناطیسی (B) حاصل از آن را نشان داد. جهت این میدان با قانون دست راست مشخص می‌شود (شکل ۱-۳-۱).

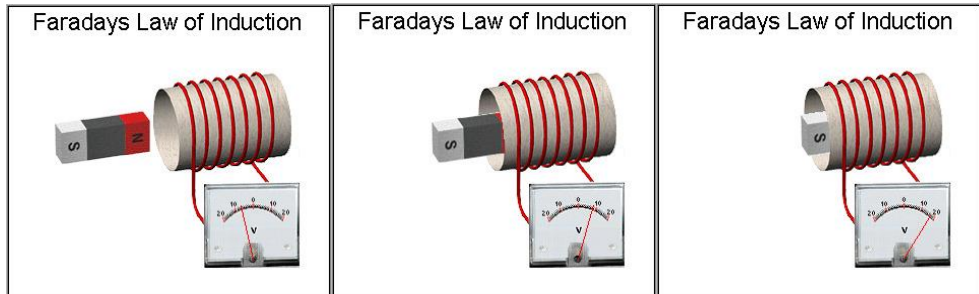
**شکل ۱-۳-۱.** قانون دست راست آمپر و فلمینگ که بیان می‌کند با قرار دادن انگشت شست در جهت جریان الکتریکی، باقی انگشتان در جهت میدان B جمع می‌شوند.

<sup>1</sup> Lodestone

<sup>2</sup> Hans Christian Oersted

<sup>3</sup> André-Marie Ampère

جریان‌های الکتریکی میدان‌های مغناطیسی را ایجاد می‌کنند و از طرف دیگر، تغییر میدان‌های مغناطیسی نیز باعث القای جریان‌های الکتریکی می‌شوند. در سال ۱۸۳۱ مایکل فارادی<sup>۱</sup> اصل القای مغناطیسی را با اندازه‌گیری ولتاژ (V) تولید شده در یک سیم پیچ توسط یک آهنربای در حال حرکت نشان داد (شکل ۴-۱-۱). سه سال بعد هاینریش لنز<sup>۲</sup> نشان داد که جهت جریان القایی به گونه‌ای است که با تغییر شار مغناطیسی مخالفت می‌کند. قانون فارادی-لنز را می‌توان به صورت  $V = -(dB/dt) \propto$  نوشت که در آن  $dB/dt$  نشان دهنده آهنگ تغییر میدان مغناطیسی است. علامت منفی، منعکس کننده اصل لنز است که جریان القا شده، به اصطلاح یک "میدان متقابل" در جهت مخالف با میدان B ایجاد می‌کند.



**شکل ۴-۱-۱.** اصل القای مغناطیسی فارادی-لنز. متناسب با آهنگ تغییر میدان مغناطیسی  $(dB/dt)$  یک ولتاژ (V) در سیم پیچ القا می‌شود. جریان القایی با میدان اعمال شده در تضاد است.

در نیمه آخر قرن نوزدهم، برخی از فیزیک دانان اروپایی روی جزئیات بیشتری از پدیده‌های الکترومغناطیسی کار کردند. این فیزیک دانان، افراد برجسته‌ای به شمار می‌رفتند، از جمله: کارل فردریش گوس<sup>۳</sup>، هندریک آنتون لورنتس<sup>۴</sup>، جوزف هنری<sup>۵</sup>، هاینریش هرتس<sup>۶</sup>، و... جیمز کلرک ماکسول<sup>۷</sup> شاید مهم‌ترین سهم را در ترکیب میدان‌های مغناطیسی، الکتریسیته و نور تحت نظریه الکترومغناطیسی مبتنی بر موج داشته باشد.

در قرن بیستم، آلبرت اینشتین<sup>۸</sup> با موفقیت معادلات ماکسول را در یک چارچوب نسبیتی بازسازی کرد. پل دیراک<sup>۹</sup>، انریکو فرمی<sup>۱۰</sup>، ریچارد فاینمن<sup>۱۱</sup> و دیگران متعاقباً مغناطیس را با مکانیک کوانتوم ادغام کردند و زمینه جدیدی از الکترودینامیک کوانتومی<sup>۱۲</sup> (QED) را ایجاد کردند. در قرن بیست و یکم، نظریه‌های مرتبطی در حال گسترش است تا رفتار میدان مغناطیسی در دو سطح بسیار بزرگ (در ابعاد کهکشان) و بسیار کوچک (در ابعاد زیر-زیر-اتمی<sup>۱۳</sup>) توضیح داده شود. تا به امروز هیچ مدلی وجود ندارد که همه پدیده‌های الکترومغناطیسی را توضیح دهد.

<sup>1</sup> Michael Faraday

<sup>2</sup> Heinrich Lenz

<sup>3</sup> Carl Friedrich Gauss

<sup>4</sup> Hendrik Antoon Lorentz

<sup>5</sup> Joseph Henry

<sup>6</sup> Heinrich Hertz

<sup>7</sup> James Clerk Maxwell

<sup>8</sup> Albert Einstein

<sup>9</sup> Paul Dirac

<sup>10</sup> Enrico Fermi

<sup>11</sup> Richard Feynman

<sup>12</sup> Quantum Electrodynamics

<sup>13</sup> sub-sub-atomic

توضیحات بیشتر

چهار معادله ماکسول بدین صورت هستند: (۱) هر جا که بار وجود داشته باشد، یک میدان الکتریکی (E) از آن خارج یا به درون آن وارد می‌شود (۲) خطوط میدان مغناطیسی (B) تنها به صورت حلقه‌های بسته هستند. (۳) یک میدان الکتریکی (E) توسط یک میدان مغناطیسی متغیر (dB / dt) ایجاد می‌شود (۴) یک جریان الکتریکی ثابت یا یک میدان الکتریکی در حال تغییر منجر به ایجاد یک میدان مغناطیسی متحرک می‌شود.

منابع

- 1- Mourino MR. From Thales to Lauterbur, or from the lodestone to MR imaging: magnetism and medicine. Radiology 1991; 180:593-612.
- 2- Summary equations and definitions for classical electromagnetism

۱-۲) تعریف تسلا

منظور از دستگاه ۳ تسلا چیست؟

واحد شدت میدان مغناطیسی در SI، تسلا است.

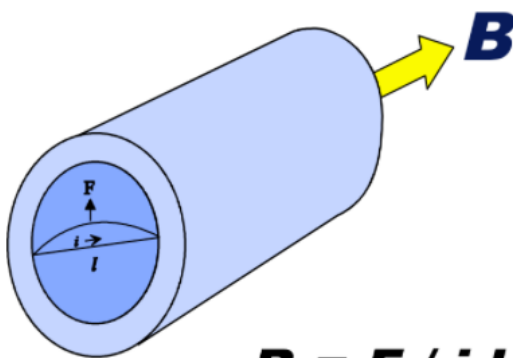
توسط نیروی وارده بر واحد طول از یک سیم حامل جریان تعریف می‌شود.

۱ تسلا = ۱ نیوتن بر آمپر متر

به صورت ساده، تسلا بزرگی میدان (B) در یک نقطه‌ی مشخص است. اگر این میدان کاملاً یکنواخت باشد، B در تمام نقاط داخل میدان یکسان است. به طور کلی ساختار میدان مغناطیسی پیچیده تر از این است و B ممکن است مقادیر و جهات متفاوتی در نقاط مختلف در فضا داشته باشد. بنابراین میدان مغناطیسی به صورت آرایه‌ای از بردارها تعریف می‌شود که بزرگی آن‌ها B می‌باشد و جهت آن‌ها در هر نقطه از فضا نحوه عمل این میدان را بر بارهای الکتریکی در آن مکان مشخص می‌کند. یک سیم فرضی را در نظر بگیرید که در اسکنر MRI قرار گرفته است. میدان مغناطیسی B مرتبط با آن در شکل ۱-۲-۱ نشان داده شده است. وقتی از این سیم جریانی عبور می‌کند، نیروی مغناطیسی ایجاد شده (لورنتس)، سیم

را به سمت بالا منحرف می‌کند. این نیرو (F) متناسب با شدت جریان (i)، طول سیم (l) و شدت میدان مغناطیسی (B) است و توسط معادله  $F = i l B$  به دست می‌آید.

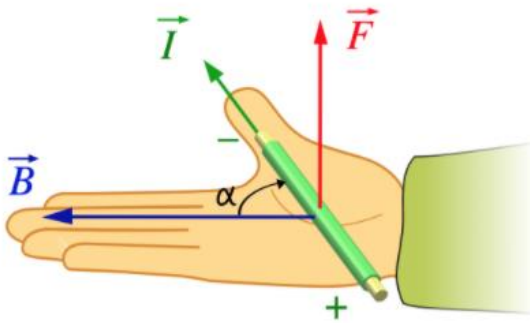
واحد میدان مغناطیسی B، نیوتن بر آمپر متر یا تسلا (T) است. به عبارت دیگر، یک سیم حامل جریان ۱ آمپر عمود بر میدان مغناطیسی ۳ تسلا، در هر متر از طول خود، با یک نیروی منحرف کننده برابر با ۳ نیوتن (N) مواجه می‌شود.



$$B = F / i l$$

شکل ۱-۲-۱. تعریف میدان B





معادله  $F = (i l) B$  شکل نرده‌ای قانون نیروی لورنتس است که به صورت صحیح تر باید به شکل برداری نوشته شود. شکل صحیح آن  $F = I \times B$  است.  $F$ ،  $I$  و  $B$  بردارهایی هستند که رابطه آنها توسط ضرب برداری و قانون دست راست تعریف می‌شود (شکل ۱-۲-۲). در اینجا  $I$  بردار جریان الکتریکی می‌باشد که بزرگی و جهت آن برابر با حاصل ضرب طول سیم در جریان عبوری از سیم است.

**شکل ۲-۲-۱.** نیروی لورنتس ( $F$ ) که از قانون دست راست تبعیت می‌کند.

منبع

1- Summary equations and definitions for classical electromagnetism

### ۱-۳ آقای تسلا

**تسلا کیست؟ او چه کاری انجام داد که نام او به عنوان واحد میدان مغناطیسی قرار داده شد؟**

نیکولا تسلا (۱۸۵۶-۱۹۴۳)

مخترع امریکایی متولد صربستان

پیشرو در جریان متناوب



نیکولا تسلا<sup>۱</sup> (۱۸۵۶-۱۹۴۳) مهندس و مخترع آمریکایی متولد صربستان است، که بیشتر به خاطر طراحی و ارتقا در استفاده از موتورهای جریان متناوب، ترانسفورماتورها و سیستم‌های توزیع نیرو مشهور شد. او اختلاف نظر طولانی مدتی با توماس ادیسونی داشت که به اشتباه به برتری سیستم‌های جریان مستقیم (DC) پایبند بود. اما در نهایت تسلا پیروز شد (شکل ۱-۳-۱).

**شکل ۱-۳-۱.** "اگر می‌خواهید اسرار جهان را پیدا کنید، در مورد انرژی، فرکانس و ارتعاش فکر کنید." (نیکولا تسلا در ۳۷ سالگی)

کارها و اختراعات تسلا به حوزه‌های مختلفی از جمله آزمایش‌های اشعه ایکس، انتقال رادیویی، سلاح‌ها و طراحی هواپیما بسط یافته بود. وی شخصیتی مرموز داشت و اصطلاحاً "دانشمند دیوانه" خوانده می‌شد که هرگز ازدواج نکرد. تسلا حافظه تصویری خوبی داشت و از میکروپها می‌ترسید و بیشتر زندگی خود را در هتلی در نیویورک گذراند. او در فقر درگذشت و کارهای او پس از مرگش به فراموشی سپرده شدند، اما در سال ۱۹۶۰ "کنفرانس عمومی وزن و اندازه‌گیری" برای بزرگداشت وی "تسلا" را به عنوان واحد رسمی قدرت میدان مغناطیسی معرفی کرد.

<sup>۱</sup> Nikola Tesla

- 1-Jacobson R. "8 Things You Didn't Know About Nikola Tesla" (PBS NewsHour Vignette)  
 2- Roguin A. Nikola Tesla: the man behind the magnetic field unit. J Magn Reson Imaging 2004; 19:369-74

## ۴-۱) گاوسی و تسلا

### تفاوت میان گاوس و تسلا چیست؟

گاوس: یکای قدرت میدان مغناطیسی

تسلا: یکای SI قدرت میدان مغناطیسی

۱ تسلا = ۱۰۰۰۰ گاوس

گاوس (G) واحد اندازه‌گیری میدان مغناطیسی B در سیستم قدیمی CGS (سانتی متر- گرم- ثانیه) است، در حالی که تسلا (T) واحد مورد استفاده در سیستم بین المللی (SI) می‌باشد. ۱ تسلا برابر با ۱۰،۰۰۰ گاوس است. همچنین می‌توان رابطه بین تسلا و گاوس را به صورت  $1 \text{ G} = 0.1 \text{ mT}$  نشان داد. به دلیل این که تسلا یک واحد نسبتاً بزرگ است، برای تعریف قدرت میدان مغناطیسی اصلی و از گاوس برای توصیف میدان‌های مغناطیسی بسیار کوچکتر، مانند میدان‌های مرتبط با گرادیان، کوئل‌های فرکانس رادیویی، یا میدان‌های حاشیه ای<sup>۱</sup> مورد استفاده قرار می‌گیرد.

#### منبع

- 1- IEEE Magnetics Society, "Magnetic Units". Table of definitions and conversion factors for various magnetic quantities between CGS and SI systems.

## ۵-۱) قدرت میدان نسبی

### قدرت میدان ۳ تسلا در مقایسه با آهنربای یخچال یا جرثقیل‌های آهنربایی به چه صورت

می‌باشد؟

جدول ۱-۵-۱. شدت میدان مغناطیسی نسبی

منبع	قدرت تقریبی میدان مغناطیسی
دپلاریزاسیون نورون ها	۵۰ pT
میدان مغناطیسی زمین	۵۰ G
آهنربای یخچال	۵۰ G
آهنربای الکتریکی جرثقیل‌های آهنربایی	۱ T
اسکنرهای کلینیکی MRI	۳ T تا ۵۰ T
اسکنرهای تحقیقاتی MRI	۷ T تا ۷۰ T
طیف سنج‌های NMR آزمایشگاهی	۲۳ تا ۶ T
بزرگ‌ترین میدان پالسی ایجاد شده در آزمایشگاه بدون تخریب	۹۷ T
بزرگ‌ترین میدان پالسی ایجاد شده در آزمایشگاه (سالام ماندن آزمایشگاه و تخریب تجهیزات)	۷۳۰ T

1 fringe fields

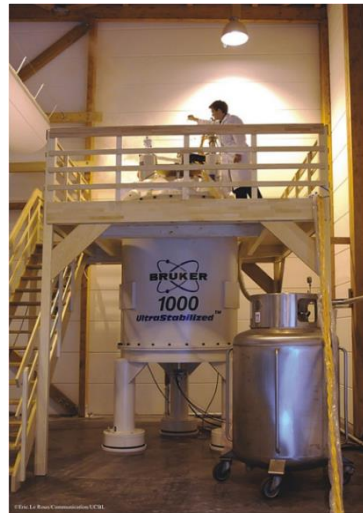
## ۲۳ فصل اول: اساس الکترومغناطیس

اگرچه یک اسکنر ۳ تسلا در مقایسه با سایر دستگاه‌های تصویربرداری در دسته دستگاه‌های "میدان قوی" در نظر گرفته می‌شود، اما در مقایسه با سایر کاربردهای صنعتی و پژوهشی آهنرباها، در محدوده‌ی "قدرت متوسط" است. قدرت آهنربای مورد استفاده در جرتقیل‌های آهنربایی نیز ممکن است تقریباً به همین مقدار باشد (حدود ۱ تسلا)، هرچند آهنربای یخچال چند صد برابر کوچکتر است (۵ میلی تسلا). میدان مغناطیسی زمین به میزان صد برابر کوچکتر است و از حدود ۳۰ میکروتسلا در استوا تا حدود ۷۰ میکروتسلا در قطب‌ها متفاوت است. در جدول ۱-۵-۱ قدرت میدان مغناطیسی منابع مختلف ذکر گردیده است.

اسکنرهای MRI موجود در بازار برای استفاده بالینی معمول، از ۲ تا ۳ تسلا می‌باشند، در حالی که ابزارهای تحقیقاتی تصویربرداری از انسان در حال حاضر تا حداکثر ۷.۱۱ تسلا هستند. دستگاه‌های تصویربرداری حیوانات کوچک در اندازه‌های حداکثر ۲.۱۷ تسلا می‌باشند (شکل ۱-۵-۱) و طیف سنج‌های شیمیایی NMR را می‌توان با قدرت میدان تا ۵.۲۳ تسلا پیدا کرد (شکل ۱-۵-۲)



شکل ۱-۵-۱. دستگاه تصویربرداری از حیوانات کوچک (۲.۱۷ تسلا)



شکل ۱-۵-۲. طیف سنج NMR ۵.۲۳ تسلا

## ۱-۶ تعریف گرادیان میدان مغناطیسی

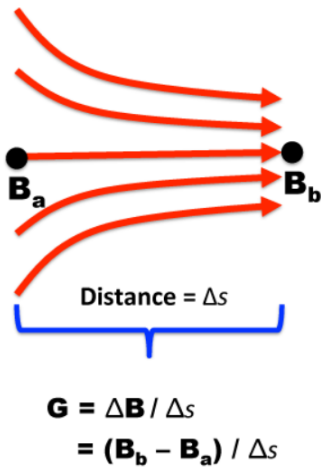
### گرادیان چیست؟

-گرادیان (G) به صورت میزان تغییرات میدان در واحد تغییرات طول تعریف می‌شود.

$$G = \Delta B / \Delta s$$

- واحد آن بر حسب تسلا بر متر یا گاوس بر سانتی متر بیان می‌شود.

<sup>1</sup> high field



هرگاه بزرگی و یا جهت یک میدان مغناطیسی بین دو نقطه در فضا تغییر کند، گفته می‌شود که یک گرادیان مغناطیسی وجود دارد. گرادیان (G) به صورت تغییر میدان ( $\Delta B$ ) تقسیم بر تغییر در فاصله ( $\Delta s$ ) تعریف می‌شود (شکل ۱-۶-۱).

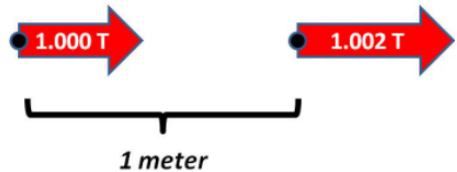
**شکل ۱-۶-۱. محاسبه گرادیان میدان مغناطیسی**

به عنوان یک مثال ساده، فرض کنید میدان مغناطیسی دو انتهای یک اسکنر به ترتیب ۰.۱ T و ۰.۲ T باشد و فاصله بین دو نقطه ۱ متر باشد. در این حالت گرادیان به صورت زیر محاسبه می‌شود:

توجه داشته باشید که ما فقط بزرگی گرادیان را محاسبه کرده ایم. اما مانند میدان مغناطیسی اصلی، گرادیان (G) نیز یک بردار است، به این معنی که هم دارای بزرگی و هم جهت است. طبق قرارداد، جهت میدان

مغناطیسی اصلی در راستای محور Z در نظر گرفته می‌شود. بنابراین گرادیان (G)، یک بردار با اندازه ۲ میلی تسلا در متر و در جهت Z است. می‌توانیم این مفهوم را به صورت  $G = G_z = 2 \text{ mT/meter}$  بنویسیم. به دلیل این که در مثال ما میدان مغناطیسی در جهت x یا y تغییر جهت یا بزرگی نداشته است، می‌توانیم  $G_x = 0$  و  $G_y = 0$  را نیز بیان کنیم.

$\text{Gradient} = (1.002 - 1.000) / 1$   
 $= 2 \text{ mT/meter}$



منبع

1- Elster AD, Burdette JH. Questions and Answers in MRI, 2nd ed. St. Louis: Mosby, 2001; pp 4-5

**۱-۷) کوپل‌های گرادیان**

**آیا گرادیان یک نوع کوپل است؟**

- کوپل‌های گرادیان، میدان‌های گرادیانی ایجاد می‌کنند.

اصطلاح "گرادیان" به دو صورت مختلف استفاده می‌شود.

همان گونه که در بخش ۱-۶ توضیح داده شد، در تعریف اول، گرادیان نحوه تغییر میدان مغناطیسی در فضا را توصیف می‌کند. یک میدان مغناطیسی ایده آل و یکنواخت در خلأ هیچ گرادیانی ندارد. با این حال، تمام مگنت‌های MRI در شرایط واقعی به دلیل نقص در میدان (ناهمگنی) دارای گرادیان هستند. علاوه بر این، هر جسمی که در اسکنر قرار می‌گیرد (برای مثال، بدن انسان) با میدان برهمکنش کرده و باعث اعوجاج در آن می‌گردد، اثری که پذیرفتاری<sup>۱</sup> نامیده می‌شود.

<sup>۱</sup> susceptibility



در کاربرد دوم آن، گرادیان به طور مترادف با کویل‌های گرادیان، مجموعه‌ای از مگنت‌های الکتریکی تعبیه شده در بدنه اسکنر MRI، استفاده می‌شود (شکل ۱-۷-۱). هنگامی که جریان الکتریکی از این کویل‌ها عبور می‌کند، میدان مغناطیسی اصلی در مکان‌های خاص به صورت کانونی تغییر می‌کند. کویل‌های گرادیان، میدان مغناطیسی اصلی را به طور قابل پیش بینی در جهت‌های  $x$ ،  $y$  و  $z$  تغییر داده و برای کدگذاری فضایی سیگنال استفاده می‌شوند.

شکل ۱-۷-۱. مجموعه کویل‌های گرادیان در حال تعویض

## ۱-۸) خاصیت مغناطیسی: پذیرفتاری مغناطیسی

### پذیرفتاری مغناطیسی چیست؟

پذیرفتاری ( $\chi$ ) = مغناطش داخلی

- دیامغناطیس ( $\chi < 0$ )، میدانی در خلاف جهت میدان مغناطیسی اصلی تشکیل می‌شود.

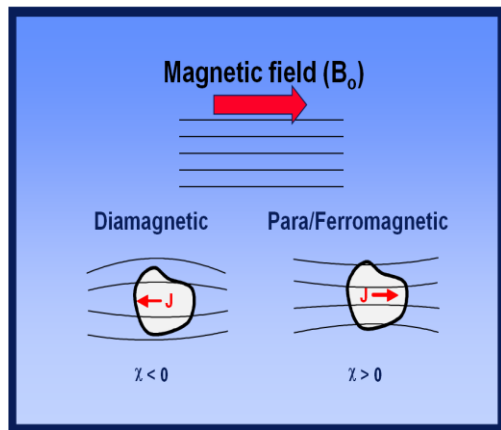
- پارامغناطیس ( $\chi > 0$ ) میدان مغناطیسی اصلی را تقویت می‌کند.

- سوپرپارامغناطیس و فرومغناطیس ( $\chi \gg 0$ )

بیشتر بافت‌های بیولوژیکی خاصیت دیامغناطیس ضعیفی دارند.

پذیرفتاری مغناطیسی معیاری برای میزان مغناطیسی شدن یک ماده هنگام قرار گرفتن در یک میدان مغناطیسی خارجی است. می‌توان از کلمه مغناطیس پذیری<sup>۱</sup> نیز به جای پذیرفتاری استفاده کرد.

وقتی ماده با میدان مغناطیسی برهمکنش می‌کند، یک مغناطش یا قطبش<sup>۲</sup> داخلی ( $J$ ) ایجاد می‌شود که یا با میدان خارجی مخالفت می‌کند و یا آن را تقویت می‌کند. اگر قطبش با میدان اعمال شده مخالفت کند، میدان موثر درون جسم کاهش یافته و خطوط میدان پراکنده می‌شوند. این اثر به عنوان دیامغناطیس شناخته می‌شود. اگر جهت قطبش با جهت میدان خارجی هم راستا باشد، خطوط میدان مغناطیسی، در داخل جسم متمرکز می‌شوند (شکل ۱-۸-۱). در حالت دوم بسته به میزان تقویت به وجود آمده، پارامغناطیس، سوپرپارامغناطیس یا فرومغناطیس ایجاد می‌شود.



شکل ۱-۸-۱. رفتار مواد در حضور میدان مغناطیسی

<sup>1</sup> magnetizability

<sup>2</sup> polarization

پذیرفتاری مغناطیسی، که با حرف یونانی ( $\chi$ ) نشان داده می‌شود، به عنوان نسبتی از اندازه قطبش داخلی ( $J$ ) به قدرت میدان خارجی ( $B_0$ ) تعریف می‌شود:

$$\chi = J / B_0$$

به دلیل این که پذیرفتاری نسبت دو میدان مغناطیسی است، این پارامتر یک عدد بدون بعد است. مواد دیامغناطیس پذیرفتاری منفی دارند ( $\chi < 0$ ). مواد پارامغناطیس، سوپرپارامغناطیس و فرو مغناطیس پذیرفتاری مثبت دارند ( $\chi > 0$ ). تقریباً همه بافت‌های بیولوژیکی به طور ضعیف دیامغناطیس هستند. با این حال، برخی از بافت‌ها حاوی تجمع کانونی فلزاتی مانند آهن، گادولینیوم، مس یا منگنز هستند که باعث تمرکز میدان مغناطیسی شده و بنابراین از نوع پارامغناطیس هستند. برخی از بافت‌ها همچنین حاوی کنگلومراهای پروتئینی مبتنی بر آهن (فریتین و هموسیدرین) هستند که سوپرپارامغناطیس به حساب می‌آیند. هیچ گونه ماده فرو مغناطیس درون زایی در بدن انسان وجود ندارد (به استثناء مقادیر جزئی از مگنتیت که آن هم در پذیرفتاری حجمی نقشی ندارد). با این حال، بسیاری از اجسام خارجی فلزی و ایمپلنت‌های جراحی فرومغناطیس هستند و معمولاً در تصویربرداری MR قابل مشاهده هستند. خلاصه‌ای از انواع پذیرفتاری مغناطیسی در جدول ۱-۸-۱ بیان شده است و با جزئیات بیشتر در بخش‌های بعدی توضیح داده می‌شود:

جدول ۱-۸-۱. پذیرفتاری مغناطیس مواد مختلف

نوع ماده	پذیرفتاری مغناطیسی نسبی در واحد ppm	جهت قطبش ( $I$ ) نسبت به میدان خارجی	خاصیت مغناطیسی
آب، کلسیم، چربی و اکثر بافت‌های بیولوژیک	-۱۰	مخالف	دیامغناطیس
اکسیژن مولکولی، نمک‌های ساده و شلات‌های فلزی (Cu, Mn, Fe, Gd)، رادیکال‌های آزاد آلی	+۱	مشابه	پارامغناطیس
فریتین، هموسیدرین، عوامل کنتراست SPIO	+۵۰۰۰	مشابه	سوپرپارامغناطیس
آهن، فولاد	<۱۰۰۰۰	مشابه	فرومغناطیس

## منابع

- 1- Magnetic susceptibility of the elements and inorganic compounds. (Table from the Fermi National Accelerator Laboratory. Note these are molar susceptibilities given in the CGS-system units. )
- 2- Schenck JF. The role of magnetic susceptibility in magnetic resonance imaging: MRI magnetic compatibility of the first and second kinds. Med Phys 1996; 23:815-850.

## ۱-۹) دیامغناطیس

اشیا کوچک بیولوژیکی با شناور شدن در میدان‌های مغناطیسی تحقیقاتی، از گرانش سرپیچی می‌کنند. اکثر مواد بیولوژیکی (از جمله بدن انسان) حاوی میزان زیادی آب هستند و از نظر مغناطیسی ضعیف می‌باشند. هنگامی که در یک میدان مغناطیسی خارجی قرار می‌گیرند، یک قطبش داخلی ایجاد می‌شود که با میدان اعمال شده مخالفت می‌کند و یک نیروی دیا مغناطیس ضد تعادل ایجاد می‌شود. اگر جسم سبک باشد و میدان مغناطیسی قوی باشد، این نیروی دیامغناطیسی برای از بین بردن اثرات جاذبه کافی است و اجازه می‌دهد تا جسم "شناور" شود.

در شکل ۱-۹-۱ می‌بینید که چگونه یک ماده کوچک دیامغناطیس (قورباغه) در یک میدان مغناطیسی بسیار قوی شناور شده است.

# اصول مهندسه و

## طراحی برق ساختمان

( Handbook of House Wiring: Fundamental and Design )

مؤلف

حسین مهربانی



انتشارات جهان ادیب

تهران - ۱۳۹۵

به نام ایزد یکتا

شکر نعمت، نعمت افزون کند کفر، نعمت از کفایت بیرون کند

فیفا



انتشارات جهان ادیب

اصول مهندسی و

طراحی برق ساختمان

مؤلف: حسین مهربانی

ناشر: انتشارات جهان ادیب

صفحه آرا: منیرالسادات حسینی

چاپ: اول ۱۳۹۵

چاپ و صحافی: سینا

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک:

تهران، خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آئین، پلاک ۱۲، واحد ۱ / تلفن: ۶۶۴۱۲۱۲۶-۲۷

فروشگاه مرکزی: تهران، خیابان انقلاب، فروشگاه کتاب ادیب / تلفن: ۶۶۹۶۸۸۷۱-۷۳

قیمت ..... تومان

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.



---

## تقدیم به

---

مولایمان حضرت مهدی (عج) که هیچگاه فراموشمان نمی کند،

همسر مهربانم که همیشه یاورم و مشوقم بوده است،

پدر و مادرم که همواره پشتیبانم بوده اند،

و به یاد خواهرم مهدیه و همسرش محمد



---

## فهرست مطالب

---

سخنی با خوانندگان .....	۷
مقدمه .....	۹
فصل ۱: تعاریف و قوانین پایه .....	۱۵
فصل ۲: تجهیزات تاسیسات الکتریکی .....	۳۱
فصل ۳: سیستم‌های ارتباطی .....	۶۷
فصل ۴: توزیع انرژی الکتریکی .....	۷۷
فصل ۵: روشنایی .....	۸۹
فصل ۶: مدارها و نقشه‌های الکتریکی .....	۱۰۵
فصل ۷: سیستم اعلام حریق .....	۱۲۱
فصل ۸: تابلو توزیع انرژی الکتریکی .....	۱۲۹
فصل ۹: نمایش تک خطی .....	۱۳۷
فصل ۱۰: سیستم مدیریت هوشمند .....	۱۴۱
فصل ۱۱: حفاظت کاتدی .....	۱۴۷
پیوست ۱: استاندارد تجهیزات الکتریکی .....	۱۵۹
پیوست ۲: نشان‌های الکتریکی پیشنهادی .....	۱۶۱
پیوست ۳: چک لیست کنترل تاسیسات الکتریکی .....	۱۶۳
پیوست ۴: ترتیب انجام تاسیسات الکتریکال در ساختمان .....	۱۶۵
پیوست ۵: روش تهیه دفترچه محاسبات .....	۱۶۹
منابع فارسی .....	۱۷۱
منابع لاتین .....	۱۷۳



از ابتدای شکل‌گیری صنعت ساختمان، یکی از مهمترین و حیاتی‌ترین مسائل در طراحی ساختمان‌ها و محیط‌های صنعتی، محاسبات تاسیسات الکتریکی و اجرای آن‌ها بوده است. با توجه به خطراتی - از قبیل ایجاد آتش سوزی، برق‌گرفتگی و سوختگی در درجات مختلف - که این سیستم‌ها ایجاد می‌کنند طراحی و پیاده‌سازی آنان باید به دقت انجام شود. بسیاری از کشورهای صنعتی جهان از مدت‌ها قبل دارای استانداردهای ایمنی بوده‌اند و تمامی مشاوران و پیمانکاران موظف به اجرای آن می‌باشند. به طور مثال در کشور آمریکا از سال ۱۸۹۷ مقررات ملی برق<sup>۱</sup> نوشته شده است و از همان زمان نیز به صورت کامل جدی اجرا شده است. در انگلستان برای وسایل برقی مقررات ویژه‌ای در نظر گرفته شده و همین‌طور در آلمان نیز قوانین خاصی نظیر *VDE* و *DIN* وضع شده است. در ایران نیز از حدود ۳۵ سال پیش قوانینی توسط اداره ملی استاندارد وضع شد که تولیدکنندگان ملزم به رعایت آن شده‌اند ولی متأسفانه در زمینه اصول ایمنی در کاربرد مواد برقی رسانا قوانین خاصی تدوین نشده است.

محاسبات و طراحی این سیستم‌ها (سیستم‌های الکتریکال) با توجه به نوع کاربری (منزل ویلایی، آپارتمانی، برج‌ها، مراکز تجاری، کارخانجات، بیمارستان‌ها، آموزشی و تحقیقاتی) متفاوت است، اما باید توجه داشت که طراحی تاسیسات الکتریکی تمامی مکان‌های قید شده از یک اصول اولیه تبعیت می‌کنند و فقط در جزئیات با هم متفاوتند.

در این کتاب سعی شده است که اصول اولیه محاسبات و طراحی تاسیسات برقی برای دانشجویان رشته مهندسی برق و همین‌طور به صورت عمومی برای

<sup>1</sup> *National Electrical Code(NEC)*

دانشجویان رشته مهندسی عمران (از نظر آشنایی با علایم و نشانه‌های الکتریکی) البته به صورت اجرایی بیان گردد.

امیدوارم با توجه به خطراتی که سیستم‌های برقی می‌توانند داشته باشند، تمامی مهندسين این رشته در تمام مراحل طراحی، محاسبات و اجرا تمامی نکات و قوانین را در نظر گرفته تا در آینده هیچ گونه خطری کاربران را تهدید نکند و بتوانیم سیستم پیاده شده را حداقل برای سه تا چهار سال تضمین کنیم و طول عمری حدود ۳۰ سال را برای آن در نظر بگیریم.

لازم است به این نکته اشاره شود نیروی انسانی ماهر و متعهد است که با توجه با دانش بالا و تجربه کافی (هر دو در کنار یکدیگرند) سبب پیشرفت یک مجموعه می‌شود که این را می‌توان در کشورهای صنعتی مانند کشور آلمان، آمریکا، سوئد، ژاپن و ... دید. لذا دیده شده است مهندسی‌نی که مدت زمانی را به صورت پیمانکار کار کرده‌اند و از نزدیک با مشکلات طراحی و اجرا آشنا شده‌اند، هنگامی که در سمت مشاور شروع به فعالیت می‌کنند، نقشه‌های اجرایی دقیق‌تری را ارائه می‌دهند. در آخر باید توجه داشت که تمامی پیمانکاران و مشاورین فعال در این رشته همواره باید دانش و اطلاعات خود را از تکنولوژی‌های پویای دنیا، به روز نگه دارند تا بتوانند خدمات اجرایی بهتری داشته باشند.

امیدوارم که توانسته باشم خوانندگان را با تئوری و اصول اولیه محاسبات، نقشه‌های اجرایی و قطعات مورد نیاز آشنا کرده باشم. همچنین نگارنده مشتاقانه منتظر شنیدن نظرات و انتقادات شما خوانندگان عزیز از طریق آدرس [hmehrabani@yahoo.com](mailto:hmehrabani@yahoo.com) می‌باشد.

در خاتمه، از آقایان دکتر سعید افشار عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان که از هیچ گونه کمکی دریغ نکرده و بدون هیچ چشم داشتی تمامی اطلاعات مورد نیاز نگارنده را تهیه فرمودند، دکتر محمد ناصر ثابت جهرمی و سرکار خانم سبزواری که در ویرایش این کتاب، حقیر را یاری نمودند و مهندس بهنام نجفی (پیمانکار برق) به خاطر در اختیار گذاشتن تجربه‌های گران قدرشان تشکر می‌نمایم.

با پیدایش برق، زندگی بشر تغییر کرد و او توانست مرزهای بیشماری را پشت سر گذارد و ناشناخته‌های بیشتری را کشف کند و به بسیاری از سوالات پاسخ دهد. اما این انرژی غریب چیست که این گونه باعث تغییرات شده است؟ چه چیزی باعث می‌شود که ما بتوانیم از انرژی الکتریکی استفاده کنیم؟ و بالاخره این انرژی چگونه تولید می‌شود؟

از نگاه یک مصرف کننده‌ی عام یا شهروند عادی در یک ساختمان، سیستم‌های الکتریکی همان کلیدها، پریزها، میکروویو، یخچال و فریزر و هر یک از تجهیزات مصرفی دیگر می‌باشد. برای آن‌ها مهمترین قسمت، همان وسایلی می‌باشد که از آن‌ها استفاده می‌کنند، اما باید توجه داشت که نحوه سیم‌کشی هم، خود بسیار مهم است و می‌توان گفت که یکی از مهمترین بخش‌های جدا ناپذیر از لوازم الکتریکی می‌باشد که همواره از نگاه مصرف کننده پنهان است و تجربه نشان داده که معمولاً توجهی به کیفیت اجرای سیم‌کشی ندارند، و صرف کارکردن سیستم برای آن‌ها کافی است. اگر به کیفیت تاسیسات الکتریکی توجه نشود خطراتی از قبیل برق گرفتگی و آتش سوزی، مصرف کننده‌ها و ساختمان‌ها را تهدید می‌کند.

تجهیزات الکتریکی به دو قسمت عمده تقسیم می‌شوند که عبارتند از:

۱. تجهیزات الکتریکی ثابت: مانند چراغ‌ها، کولر و ... که به صورت مستقیم تغذیه می‌شوند و با کلید کنترل می‌شوند.
۲. تجهیزات الکتریکی متحرک: مانند تلویزیون، جاروبرقی، رادیو و ... که توسط پریز تغذیه می‌شوند.

باید توجه داشت که هدف از اجرای تاسیسات الکتریکی در ساختمان آن است که کاربران به راحتی بتوانند تجهیزات ثابت و متحرک را کنترل کنند. انرژی الکتریکی، در واقع حرکت الکترون‌ها از نقطه‌ای که دارای تجمع بیشتری هستند به نقطه‌ای که تجمعشان کمتر است می‌باشد که باعث ایجاد جریان برق می‌شود. هنگامی که این انرژی از نقاطی که دارای مقاومت زیادی هستند عبور می‌کند باعث ایجاد انرژی گرمایی می‌شود که می‌توان به عنوان مثال از آن نور تولید کرد که شکل واضح و ملموس آن ابداع لامپ به وسیله ادیسون است.

انرژی الکتریکی را امروزه به چندین روش مختلف تولید می‌کنند که عبارتند از:

۱. **نیروگاه‌های سوخت‌های فسیلی:** نیروگاه‌های حرارتی - نفت کوره، گاز - عمده ترین منابع تولید انرژی الکتریکی در دنیا می‌باشند.

۲. **نیروگاه‌های برق - آبی:** در این سیستم، از قدرت آب برای به حرکت در آوردن توربین‌ها استفاده می‌شود. معمولاً این توربین‌ها در پایین‌ترین قسمت سدها نصب می‌شوند و جریان آب، آن‌ها را به حرکت در می‌آورد. سپس نیروی مکانیکی به الکتریکی تبدیل شده و به نیروگاه فرستاده می‌شود.

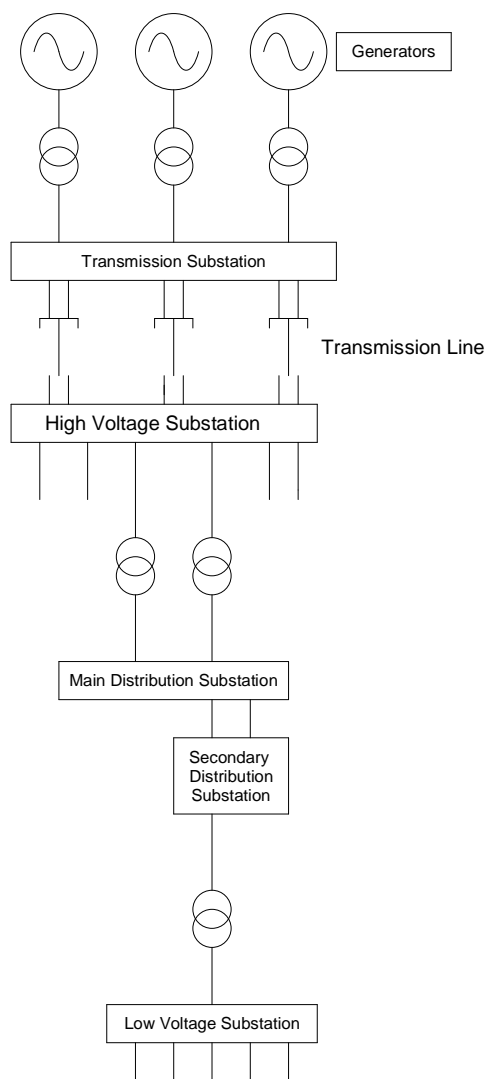
۳. **نیروگاه‌های هسته‌ای:** به تأسیساتی صنعتی و نیروگاهی می‌گویند که بر پایه‌ی فناوری هسته‌ای و با کنترل فرآیند شکافت هسته‌ای، از گرمای تولید شده آن اقدام به تولید انرژی الکتریکی می‌کند. کنترل انرژی هسته‌ای با حفظ تعادل در فرآیند شکافت هسته‌ای همراه است که با استفاده از گرمای حاصله، بخار آب (مانند بیشتر نیروگاه‌های گرمایی) تولید می‌شود که باعث چرخش توربین‌های بخار و به دنبال آن ژنراتورها می‌شود.

۴. **نیروگاه‌های بادی:** در این مجموعه از توربین‌های بزرگی استفاده می‌شود که دارای پره‌هایی هستند که روی دکل‌های بلندی نصب شده‌اند و توسط انرژی باد شروع به حرکت می‌کنند. انرژی مکانیکی به انرژی الکتریکی تبدیل شده و در خازن‌های بزرگی ذخیره می‌شود تا در طول شب و یا در موارد مورد نیاز از این انرژی ذخیره شده استفاده شود.



۵. نیروگاه‌های خورشیدی: با تابیدن نور خورشید به عنوان یک منبع تمام ناشدنی به سلول‌های خورشیدی و حرکت الکترون‌ها، جریان الکتریکی ایجاد می‌شود که در طول روز در باتری‌ها ذخیره شده و در طول شب می‌توان از آن استفاده کرد. امروزه در کشورهای صنعتی از این سیستم نه تنها در منازل بلکه به صورت نیروگاهی برای تولید برق استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که انرژی خورشیدی برای کشورهایی مقرون به صرفه است که از شدت بالای تابش انرژی خورشید در طول سال بهره‌مند هستند.

شکل ۱، یک نمای کلی از مراحل تولید برق و چگونگی فرستادن آن توسط خطوط انتقال به شهر و منازل را نشان می‌دهد. ژنراتورها همان توربین‌ها و یا هر گونه دستگاه تولید جریان برق می‌باشد. پس از آن این ولتاژ بسیار بالا توسط خطوط انتقال که اصطلاحاً به آن خطوط فشار قوی می‌گویند از نیروگاه به نزدیک شهرها انتقال پیدا می‌کند. سپس توسط ایستگاه‌ها، این برق فشار قوی به فشار متوسط و سپس جهت استفاده مصرف‌کنندگان به فشار ضعیف در داخل شهرها تبدیل می‌شود.



شکل ۱: مراحل تولید برق

معمولا ژنراتورها، برقی به قدرت  $20KV$  تولید می کنند. از آنجا که معمولا فاصله یک نیروگاه تا خطوط اصلی انتقال زیاد است و به منظور جلوگیری از اتلاف انرژی الکتریکی در هنگام انتقال، با استفاده از ترانس های افزایشده این مقدار به  $400KV$  می رسد. سپس در نزدیکی شهرها توسط ترانس های کاهشده به  $63KV$  تغییر یافته و سپس به  $20KV$  و سرانجام به  $220V$  به منظور استفاده شهری تبدیل می شود.

باید توجه داشت که با توجه به نحوه‌ی انتقال انرژی از نیروگاه به محل مصرف، خطوط انتقال و توزیع به دو بخش عمده تقسیم می‌شوند:

۱. **خطوط هوایی:** در صورتی که کابل‌های انتقال و توزیع از روی دکل‌ها و پایه‌ها عبور کنند به آن شبکه، شبکه هوایی می‌گویند. از این نوع شبکه توزیع برای انتقال نیرو در فواصل دور استفاده می‌شود. این نوع سیستم به دلیل ارزان بودن و توانایی پیدا کردن خطا<sup>۱</sup> در آن، بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد. اما باید توجه داشت که دارای معایب زیر می‌باشد:

۱. در برابر صاعقه آسیب پذیرند.
  ۲. نیاز به تجهیزات خاص جهت نصب و راه اندازی می‌باشند.
  ۳. جهت فواصل کوتاه بسیار گرانند.
  ۴. دارای اثرات بعضاً مخرب بر روی محیط زیست می‌باشند.
- لازم به یاد آوری است که کابل‌های هوایی به دلیل آنکه در دسترس نیستند، فاقد عایق (روکش پلاستیکی) می‌باشند.

۲. **خطوط زمینی:** در صورتی که کابل‌های انتقال در داخل لوله‌ها و یا کانال‌ها قرار گیرند و از زیر زمین عبور کنند، به این شبکه، شبکه‌ی زمینی گویند. از این نوع سیستم توزیع، جهت انتقال نیروی برق در فواصل کوتاه مانند درون کارخانجات و منازل استفاده می‌شود. مزیت این نوع سیستم آن است که برای انتقال نیروی برق در فواصل کوتاه، بسیار ارزان است. همچنین کابل‌های دفنی در برابر اثرات صاعقه مصون هستند. دیگر مزیت این سیستم آن است که به محیط زیست آسیبی نمی‌رساند. اما این سیستم هم مانند تمامی سیستم‌ها دارای معایبی نیز می‌باشد. معایب‌های این سیستم عبارتند از:

۱. برای انتقال نیرو در فواصل طولانی بسیار گران است.
۲. پیدا کردن خطا بسیار سخت است.

---

<sup>1</sup> Fault



# فصل

## تعاریف و قوانین پایه

در این فصل با مفاهیم پایه‌ای نظیر جریان، ولتاژ، توان، مدار الکتریکی و اجزای آن، قانون اهم و کیرشهف در سیستم‌های الکتریکی توضیح داده می‌شود. جریان: عبارت است از جهت حرکت الکترون‌ها از محلی که تجمع الکترون بیشتر است به سمتی که تجمع الکترون کمتر است در داخل یک رسانا مانند مس، آلومینیوم یا طلا. در واقع می‌توان گفت که جریان عبارت است از نرخ تغییرات شارژ در واحد زمان که می‌توان آن را به صورت زیر بیان کرد:

$$(1) i(t) = dq/dt$$

همانطور که از رابطه بالا مشخص است جریان یک تابعی از زمان است. اگر تغییرات جریان نسبت به واحد زمان ثابت باشد به آن جریان، جریان مستقیم<sup>1</sup> می‌گویند. اگر تغییرات جریان نسبت به واحد زمان تغییر کند به آن، جریان متناوب<sup>2</sup> می‌گویند.

ولتاژ: عبارت است از نیروی لازم جهت حرکت الکترون‌ها (بارهای الکتریکی) در داخل یک هادی (رسانا) را ولتاژ یا اختلاف پتانسیل می‌نامند. توان: کار انجام شده در واحد زمان را گویند و عبارت است از:

$$(2) P = vi = Ri^2 = \frac{v^2}{R}$$

که واحد آن وات می‌باشد و با  $w$  نشان داده می‌شود.

<sup>1</sup> DC(Direct Current)

<sup>2</sup> AC(Alternating Current)

در مدارهای AC یا همان جریان متناوب سه نوع توان وجود دارد که به شرح زیر می‌باشند:

۱. **توان اکتیو**<sup>۱</sup>: توانی است که توسط مصرف کننده‌های مقاومتی مانند لامپ‌ها ایجاد می‌شود و با  $P_e$  یا  $P_a$  نشان داده می‌شوند و عبارت است از:

$$(3) P_a = v \cdot i \cdot \cos\theta$$

۲. **توان غیر مفید یا غیر موثر**<sup>۲</sup>: که توسط دیگر مصرف کننده‌هایی مانند یخچال، الکتروموتور و... ایجاد می‌شود و با  $P_r$  یا  $P_d$  نمایش داده می‌شود و عبارت است از:

$$(4) P_r = v \cdot i \cdot \sin\theta$$

۳. **توان ظاهری**<sup>۳</sup>: عبارت است از جمع برداری توان اکتیو و راکتیو که واحد آن ولت آمپر (VA) می‌باشد و با  $S$  یا  $P_s$  نشان داده می‌شود بدست می‌آید:

$$(5) p_s = \sqrt{P_a^2 + P_r^2}$$

۴. **ضریب قدرت**<sup>۴</sup>:

$$(6) pf = \cos\varphi = \frac{p_a}{p_s}$$

این ضریب نشان دهنده موقعیت یک سیستم الکتریکی در یکی از حالت‌های اهمی<sup>۵</sup>، سلفی<sup>۶</sup> و خازنی<sup>۷</sup> می‌باشد. این ضریب باید همیشه نزدیک به عدد یک باشد، که نشان دهنده‌ی مقاومتی (اهمی) بودن سیستم است و این نوع سیستم

<sup>1</sup> Active Power

<sup>2</sup> Reactive Power

<sup>3</sup> Apparent Power

<sup>4</sup> Power Factor

<sup>5</sup> Resistive

<sup>6</sup> Inductive

<sup>7</sup> Capacitive

برای مصرف کننده ایده آل است. اگر مدار سلفی باشد، نمایانگر آن است که سیستم تاسیسات الکتریکی سلفی بوده و جریان بیشتری را از برق شهری می کشد و بار مالی اضافه ای را به سیستم تحمیل می کند و بالاخره اگر مدار خازنی باشد، آن مدار خود یک مولد الکتریکی است.

مدار الکتریکی: هر حلقه بسته که شامل حداقل یک المان الکتریکی باشد را یک مدار الکتریکی نامند.

فرکانس<sup>۱</sup>: تعداد تولید یک موج را در واحد زمان فرکانس می گویند و آن را با  $f$  نشان می دهند. واحد فرکانس هرتز ( $HZ$ ) یا سیکل بر ثانیه<sup>۲</sup> می باشد. به عنوان مثال وقتی می گوئیم فرکانس برق شهر  $50 HZ$  است یعنی که یک موج کامل در هر ثانیه ۵۰ بار تولید می شود.

مقاومت: مخالفت رساناهای الکتریکی در برابر بارهای الکتریکی را مقاومت الکتریکی گویند و با  $R$  که واحد آن اهم ( $\Omega$ ) نشان می دهند و از رابطه زیر بدست می آید:

$$(7) R = \rho \frac{L}{A}$$

که در آن،  $\rho$  مقاومت مخصوص رسانا،  $L$  طول رسانا (متر) و  $A$  سطح مقطع رسانا ( $mm^2$ ) می باشد.

هدایت الکتریکی: توانایی یک رسانا در انتقال بارهای الکتریکی را هدایت الکتریکی گویند، که عکس مقاومت الکتریکی بوده و با  $G$  آن را نشان می دهند و واحد آن زیمنس ( $s$ ) یا مو ( $mho$ ) می باشد.

$$(8) G = \frac{1}{R}$$

<sup>1</sup> Frequency

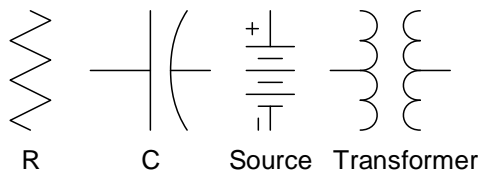
<sup>2</sup> C.P.S (Cycle Per Second)

هدایت الکتریکی مخصوص: قابلیت هدایت الکتریکی سیمی به طول یک متر و سطح مقطع یک میلی‌متر مربع را هدایت الکتریکی مخصوص گویند و با حرف K (کاپا) نشان می‌دهند.

$$(9) \kappa = \frac{1}{\rho}$$

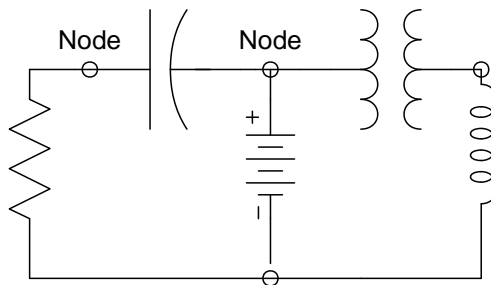
$$(10) \therefore R = \frac{l}{\kappa A}$$

شاخه<sup>۱</sup>: هر المان الکتریکی را یک شاخه در مدار الکتریکی نامند. مانند:



شکل ۱-۱: المانهای الکتریکی

گره<sup>۲</sup>: محل تلاقی حداقل دو یا چند المان الکتریکی را یک گره نامند.



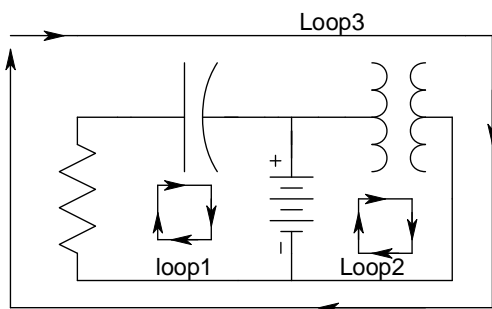
شکل ۱-۲: مدار الکتریکی با ۴ گره

<sup>1</sup> Branch

<sup>2</sup> Node



حلقه<sup>۱</sup>: هر مسیر بسته را یک حلقه نامند.



شکل ۳-۱: مدار الکتریکی با ۳ حلقه

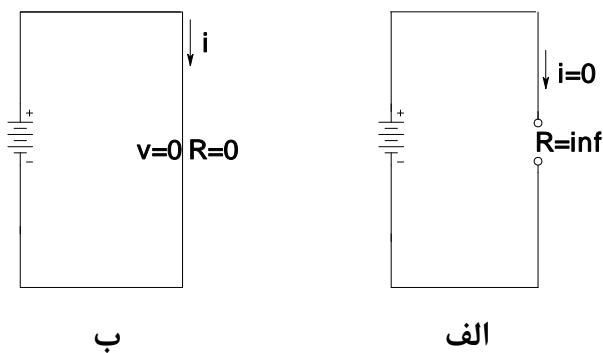
### ۱-۱: قانون اهم

این قانون می‌گوید که ولتاژ بر روی یک المان عبارت است از:

$$(11) V=IR$$

که در آن  $R$  مقاومت یا همان مصرف کننده و با واحد اهم ( $\Omega$ ) و  $I$  جریان گذرنده از داخل مصرف کننده است که با آمپر ( $A$ ) بیان می‌گردد. واحد ولتاژ، ولت ( $V$ ) است.

در شکل زیر دو نمونه مدار نمایش داده شده‌اند.



شکل ۴-۱: مدار الکتریکی

<sup>1</sup> Loop

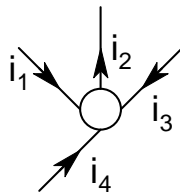
شکل الف: ۱-۴ را اصطلاحاً مدار باز<sup>۱</sup> و شکل ب: ۱-۴ را اتصال کوتاه<sup>۲</sup>- دو پایه‌ی یک المان به یکدیگر متصل می‌شوند که عملاً آن المان از مدار خارج می‌شود- می‌نامند.

## ۱-۲: قانون کیرشهف<sup>۳</sup>

قانون اهم به تنهایی قادر به حل مسایل الکتریکی نمی‌باشد. یکی دیگر از مجموعه قوانین برای حل مدارات الکتریکی به وسیله‌ی فیزیکدانی آلمانی به نام آقای کیرشهف در سال ۱۸۴۷ برای جریان و ولتاژ معرفی شدند.

### ۱-۲-۱: قانون جریان کیرشهف<sup>۴</sup> یا KCL:

مجموع جریان‌های وارد شده به یک گره با مجموع جریان‌های خارج شده از همان گره برابر است.



شکل ۵-۱: گره

$$(11) \sum i_{inp} = \sum i_{out}$$

$$(12) \therefore i_1 + i_3 + i_4 = i_2$$

<sup>1</sup> Open Circuit

<sup>2</sup> Short Circuit

<sup>3</sup> Kirchhoff's Laws

<sup>4</sup> Kirchhoff's Current Law

# حسابداری مدیریت

تالیف:

دکتر اعظم سلیمانی - دکتر محمدرضا عسگری

اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری



انتشارات آثار فکر

تهران - ۱۳۹۶

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سرشناسه	: سلیمانی، اعظم، ۱۳۴۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: حسابداری مدیریت/ تالیف اعظم سلیمانی، محمدرضا عسگری.
مشخصات نشر	: تهران: آثار فکر، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۶۶۶ ص.: جدول، نمودار(بخشی رنگی):؛ ۲۹×۲۲ س.م.
شابک	: <b>978-600-7492-96-3</b>
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: واژه‌نامه.
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۶۶۰] - ۶۶۶.
موضوع	: حسابداری مدیریت
موضوع	: <b>Managerial accounting</b>
شناسه افزوده	: عسگری، محمدرضا، ۱۳۴۴ -
رده بندی کنگره	: <b>HF5657/13964</b> ۱۳۹۶۴/۵۸ح۸س/
رده بندی دیویی	: ۱۵۱۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۷۰۵۶۵۷

تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری،  
پلاک ۹۹، طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / نامبر: ۶۶۴۸۰۸۸۲



## حسابداری مدیریت

تالیف: دکتر اعظم سلیمانی - دکتر محمدرضا عسگری

ناشر: انتشارات آثار فکر

صفحه آرا: منیرالسادات حسینی

چاپ: اول ۱۳۹۶

شمارگان: ۳۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۹۲-۹۶-۳

قیمت ۵۰۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

## فهرست مطالب

فصل اول: کلیات حسابداری مدیریت	۵
فصل دوم: کلمات و واژه‌های مرتبط با اقلام بهای تمام شده	۱۳
فصل سوم: بهای تمام شده و تصمیم‌گیری و روش‌های برآورد بهای تمام شده	۲۹
فصل چهارم: کاربرد بهای تمام شده	۵۵
فصل پنجم: سیستم‌های مدیریت بهای تمام شده و ارتباط آن با استراتژی شرکت	۷۵
فصل ششم: بودجه، انحرافات و کنترل مدیریت	۸۹
فصل هفتم: تکنیک‌های بهایابی و برنامه‌ریزی	۱۱۷
۷-۱- مدیریت بهایابی بر مبنای فعالیت	۱۱۹
۷-۱-۱- مدیریت بر مبنای فعالیت	۱۲۰
۷-۱-۲- بهایابی بر مبنای فعالیت	۱۲۹
۷-۱-۳- بودجه‌بندی بر مبنای فعالیت	۱۴۳
۷-۱-۴- کارکرد ارزش افزوده اقتصادی در بهایابی بر مبنای فعالیت	۱۶۱
۷-۲- بهایابی چرخه عمر محصول	۱۷۰
۷-۳- بهایابی کایزن	۱۷۷
۷-۴- بهایابی هدف	۱۸۶
۷-۵- تجزیه و تحلیل زنجیره ارزش	۲۰۵
۷-۶- تئوری محدودیت‌ها	۲۲۷
۷-۷- مدیریت کیفیت جامع	۲۵۷
۷-۷-۱- بهایابی کیفیت	۲۸۷
۷-۷-۲- تولید ناب	۲۹۵
۷-۷-۳- شش سیگما	۳۰۵
۷-۸- تولید به موقع	۳۲۴
۷-۹- برنامه‌ریزی منابع سازمان	۳۳۶
۷-۱۰- مهندسی معکوس، مهندسی و طراحی مجدد	۳۵۳
۷-۱۱- بهایابی جذبی و متغیر	۳۷۳
۷-۱۲- بهایابی محصولات مشترک	۳۹۵
۷-۱۳- روشهای کمی در حسابداری مدیریت	۴۱۷
۷-۱۴- سازمانهای چابک و چابکی سازمانی	۴۳۲
فصل هشتم: تکنیک‌های ارزیابی و کنترل	۴۶۷

۴۶۹	۸-۱- کارت امتیازی متوازن.....
۵۰۳	۸-۲- الگوبرداری از بهترین‌ها.....
۵۰۸	۸-۳- قیمت گذاری انتقالات داخلی.....
۵۱۷	۸-۴- مدیریت کیفیت اروپایی.....
۵۶۵	۸-۵- حسابداری مراکز مسئولیت.....
۵۷۳	۸-۶- حسابرسی مدیریت.....
۵۸۶	۸-۷- حسابداری منابع انسانی.....
۶۰۵	فصل نهم: آینده حسابداری مدیریت .....
۶۱۷	فصل دهم: تئوریهای حسابداری مدیریت .....
۶۳۷	فصل یازدهم: بازارها و تصمیمات حسابداری مدیریت .....
۶۴۹	واژگان حسابداری مدیریت .....
۶۵۹	منابع .....

---

## فصل اول

---

### کلیات حسابداری مدیریت





## مقدمه

سازمان‌های گوناگونی بر زندگی روزمره ما اثر می‌گذارند. شرکت‌های تولیدی و بازرگانی، موسسات خدماتی، شرکتهای دامپروری و کشاورزی، سازمان‌های غیر انتفاعی و موسسات و ارگان‌های دولتی هر یک کالاها و خدمات خاص مورد نیاز را برایمان فراهم می‌کنند. تمامی این سازمان‌ها دو ویژگی مشترک دارند. نخست اینکه، هر سازمانی هدف‌ها و مقاصدی دارد که به منظور دستیابی به آنها کوشش می‌کند. دوم اینکه، مدیران کلیه سازمان‌ها، صرف‌نظر از نوع فعالیتی که انجام می‌دهند، همگی در دستیابی به هدف‌های سازمان، نیاز به اطلاعات دارند. نیازهای اطلاعاتی مدیریت در سازمان‌های گوناگون بسیار گسترده و شامل اطلاعات مرتبط با زمینه‌های مختلفی نظیر تولید، بازاریابی و مالی است. به طور کلی، هر قدر سازمان بزرگتر باشد، نیازهای اطلاعاتی مدیریت آن گسترده تر خواهد بود.

حسابداری بطور اعم و حسابداری صنعتی یا مدیریت به طور اخص، که بخشی از سیستم اطلاعات مدیریت هر سازمان را تشکیل می‌دهد، قسمت قابل ملاحظه‌ای از نیازهای اطلاعاتی مدیریت را فراهم می‌آورد. مدیران برای مقاصد برنامه‌ریزی و کنترل عملیات سازمان، به اطلاعات حسابداری که خروجی یا ستانده سیستم حسابداری محسوب می‌شود، اتکا می‌کنند.

## حسابداری مالی در مقابل حسابداری مدیریت

حسابداری، یک سیستم اطلاعاتی مهم و معتبر در تمامی سازمان‌ها (صرف‌نظر از نوع فعالیتی انجام می‌دهند)، می‌باشد. این سیستم باید به گونه‌ای طرح‌ریزی شود که بتواند اطلاعات مورد نیاز را برای مقاصد عمده زیر فراهم آورد:

۱. گزارشگری معمول درون سازمانی برای تصمیم‌گیری مدیران. این گونه اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌هایی ارائه می‌شود که تقریباً به طور مکرر رخ می‌دهند. مثلاً، ارائه اطلاعات به منظور برنامه‌ریزی و کنترل عملیات و ارزیابی عملکرد قسمت‌های مختلف که به طور مستمر انجام می‌گیرد.

۲. گزارشگری خاص (غیر معمول) درون سازمانی برای تصمیم‌گیری مدیران. این گونه اطلاعات بر تصمیماتی اثر می‌گذارد که به طور غیر مکرر یا بدون سابقه قبلی رخ می‌دهند. به عنوان مثال، تصمیم‌گیری در خصوص تولید یا توقف برخی از محصولات در شرایط خاص، قبول یا رد سفارش‌های خاص با وضعیت‌های ویژه یا ساخت یکی از قطعات متشکله محصول در داخل شرکت یا خرید آن از بیرون، نمونه‌هایی از این گونه تصمیم‌گیری‌های غیر مکرر است.

۳. گزارشگری مالی برون سازمانی برای سرمایه‌گذاران، ارگان‌های دولتی و سایر اشخاص بیرون سازمان درباره وضعیت مالی و نتایج عملیات و گردش وجوه نقد واحد اقتصادی. این اطلاعات توسط برخی نهادهای قانونی نظیر وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان حمایت از مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان و بورس اوراق بهادار نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. در پاره‌ای موارد نیز این اطلاعات توسط مدیران سازمان‌های دیگر برای اتخاذ تصمیمات اقتصادی بکار گرفته می‌شود. مثلاً، یک شرکت ممکن است صورتهای مالی خود را به منظور استفاده مدیران شرکت‌های دیگری ارائه کند که فراهم‌کننده بالقوه مواد اولیه و قطعات مورد نیاز آن هستند و قصد دارند مخاطرات مالی مرتبط با ایجاد مناسبات تجاری با آن شرکت را ارزیابی کنند.

نکته اساسی که باید مد نظر قرار گیرد این است که مقاصد گوناگون نیاز به اطلاعات متفاوت دارد. در نتیجه، هر یک از مقاصد بالا نیازمند اطلاعات خاصی است که بخش عمده‌ای از آن اطلاعات را سیستم حسابداری باید فراهم آورد. از طرفی، واقعیت این است که حسابداری تنها یک پایگاه اطلاعاتی یگانه است، در حالی که استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی طیف وسیعی را با نیازها و هدف‌های گوناگون تشکیل می‌دهند. از آنجا که پیش‌بینی یکایک تصمیماتی که استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی ممکن است با آن روبرو شوند، دشوار است، در عمل سیستم‌های حسابداری باید به گونه‌ای طرح‌ریزی شوند که دست کم، عمده‌ترین و فراگیرترین موارد استفاده از اطلاعات بدست آمده را در برگیرند تا اطلاعات فراهم شده سودمند واقع گردد.

آن بخش از حسابداری که به دو مقصود اول، یعنی گزارشگری درون سازمانی، ارتباط پیدا می‌کند، اصطلاحاً حسابداری مدیریت نامیده می‌شود و به آن بخش از حسابداری که تنها به مقصود سوم مربوط می‌گردد، حسابداری مالی گفته می‌شود. به طور کلی هدف حسابداری مدیریت، تأمین نیازهای اطلاعاتی مدیران سطوح مختلف سازمان برای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و

ارزیابی عملکرد است در حالی که هدف حسابداری مالی، تأمین نیازهای اطلاعاتی مالی اشخاص خارج از واحد اقتصادی می‌باشد که در این واحدها حق، نفع یا علاقه دارند اما قدرت دسترسی به اطلاعات مالی را ندارند و انتظار می‌رود در تصمیم‌گیریها و قضاوت‌های خود درباره واحدهای اقتصادی مربوط، از اطلاعات مالی فراهم شده استفاده کنند.

### حسابداری مالی

اطلاعات حسابداری مالی اساساً به قصد استفاده اشخاص برون سازمانی یعنی سرمایه‌گذاران، فراهم‌کنندگان تسهیلات مالی، نهادها و ارگان‌های دولتی و سایرین، تهیه و ارائه می‌شود. این اطلاعات شامل گزارش نتایج عملیات واحد انتفاعی برای یک دوره زمانی معین، گزارش وضعیت مالی واحد انتفاعی در یک مقطع زمانی معین و گزارش جریان‌های ورود و خروج وجه نقد برای دوره زمانی مورد نظر است که در قالب صورت‌های مالی اساسی در پایان هر دوره مالی فراهم می‌گردد.

سیستم حسابداری مالی در هر واحد اقتصادی باید به گونه‌ای سازماندهی شود که اطمینان حاصل گردد، اطلاعات مالی منعکس در گزارش‌های مالی به عنوان مهم‌ترین محصول این سیستم قابل فهم، قابل اعتماد، مربوط و بین دوره‌های زمانی گزارشگری، نسبتاً قابل مقایسه می‌باشند. اطلاعات منعکس در گزارشگری مالی که به قصد استفاده‌های برون سازمانی فراهم می‌شود ناگزیر باید به شکل خلاصه و فشرده و نه تفصیلی، تهیه و ارائه شود. زیرا، در دوره گزارشگری برون سازمانی که غالباً یک سال و بعضاً شش ماه است، معاملات، عملیات و رویدادهای بسیاری رخ می‌دهد که افشای کامل آنها نه عملی است، نه سودمندی دارد.

اطلاعات حسابداری مالی در معنای خاص خود باید طبق ضوابط و اصولی تهیه و ارائه شود که از پیش تعیین شده است. این ضوابط و اصول در برخی کشورها از طریق وضع قوانین و مقررات و در برخی دیگر، توسط نهادهای حرفه‌ای موجود، مشخص می‌شوند. مثلاً، در کشور ما وضع و تدوین این گونه ضوابط به عهده سازمان حسابرسی محول شده است. به مجموعه ضوابط، روش‌ها، اصول و قواعد حسابداری که رعایت آنها در تهیه و ارائه اطلاعات مالی که به قصد استفاده اشخاص بیرون از واحدهای اقتصادی فراهم می‌شود، اصطلاحاً اصول پذیرفته شده، اصول متداول و استانداردهای حسابداری می‌گویند. بنابر همین اصول و ضوابط، اندازه‌گیری‌های حسابداری مالی اساساً ماهیت تاریخی دارند. به بیان دیگر، اطلاعات حسابداری مالی گذشته‌نماست. یعنی، گزارش‌هایی که توسط سیستم حسابداری مالی تهیه و ارائه می‌شود، بر آنچه که در گذشته رخ داده است، تمرکز دارد.

به خاطر حصول اطمینان از رعایت این اصول و ضوابط، صورت‌های مالی واحدهای اقتصادی که مهم‌ترین محصول حسابداری مالی است و مسئولیت آن با مدیریت واحدهای اقتصادی مربوط است، باید قبل از ارائه به اشخاص ذیحق، ذینفع و ذیعلاقه، توسط حسابرسان مستقل، مورد رسیدگی قرار گیرد. رسیدگی به صورت‌های مالی نیز به نوبه خود با بکارگیری اصول و معیارهای مشخصی موسوم به اصول و استانداردهای حسابرسی، انجام می‌گیرد.

### حسابداری مدیریت

حسابداری مدیریت را می‌توان فرآیند شناسایی، اندازه‌گیری، گردآوری، تهیه، تفسیر و انتقال آن گروه از اطلاعات مالی و سایر اطلاعات کمی تعریف کرد که توسط مدیریت به منظور برنامه‌ریزی، کنترل و ارزیابی عملیات در داخل یک واحد اقتصادی، یعنی حصول اطمینان از بهره‌برداری مناسب از منابع و در جهت پاسخگویی مناسب در قبال این بهره‌برداری، مورد استفاده قرار می‌گیرد. در حسابداری مدیریت، با تأکید بر استفاده‌کنندگان درون سازمانی، اطلاعاتی اندازه‌گیری و گزارش می‌شود که مدیران سطوح مختلف واحد اقتصادی را در اجرای هدف‌های تدوین شده برای واحد مورد نظر، یاری دهد.

حسابداری مدیریت در جهت مقاصد داخلی سازمان‌ها و واحدهای انتفاعی خدمت می‌کند و بر خلاف حسابداری مالی که از طریق اصول و ضوابطی مشخص و از پیش تعیین شده با محدودیت مواجه است، از یک رشته قواعد ثابت و غیر قابل تغییر تشکیل نشده است. روش‌ها و قواعد حسابداری مدیریت برای کمک به سازمان در جهت دستیابی به هدف‌های مورد نظر، از طریق تصمیم‌گیری‌های مطلوب تدوین و اتخاذ می‌شود. به همین دلیل، روش‌های حسابداری مدیریت باید برای هر یک از سازمان‌ها متناسب با اوضاع و احوالی که دارند، طراحی و بکار گرفته شود.

علاوه بر این، برخی از مفاهیمی که در حسابداری مدیریت بکار گرفته می‌شود، ممکن است در حسابداری مالی کاربردی نداشته باشد. مثلاً، در حسابداری مدیریت یکی از هزینه‌های مؤثر بر تصمیم‌گیری‌ها، هزینه از دست دادن فرصت است که باید به گونه‌ای منطقی اندازه‌گیری و تصمیم‌گیری‌های مربوط لحاظ شود. در حالی که در حسابداری مالی ملحوظ داشتن این هزینه جایز نیست. در مجموع، حسابداران مدیریت این آزادی عمل را دارند که هر نوع اطلاعاتی را که مدیریت سودمند بداند، برای آنان فراهم کنند.

جوهره مدیریت، تصمیم‌گیری است و تصمیم‌گیری، ذاتاً با رویدادهای آتی سروکار دارد. به همین دلیل، حسابداری مدیریت برخلاف حسابداری مالی که اساساً بر اطلاعات گذشته تمرکز دارد، عمدتاً فراهم‌کننده اطلاعاتی با ماهیت جاری و آتی است. علاوه بر این، اطلاعات حسابداری مدیریت برای آن که بتواند مدیران سطوح مختلف سازمان را در تصمیم‌گیری‌ها و ارزیابی‌ها کمک کند، ناگزیر باید به شکل تفصیلی و در اسرع وقت در دسترس قرار گیرد. نهایت این که اطلاعات حسابداری مدیریت هنگامی سودمند واقع می‌شود که مربوط، صحیح، قابل اعتماد و در صورت برآوردی بودن، بر رویه‌های صحیح برآورد مبتنی باشد.

تفاوت‌های اساسی بین حسابداری مدیریت و حسابداری مالی	
حسابداری مالی	حسابداری مدیریت
استفاده‌کنندگان اطلاعات اشخاص خارج از سازمان نظیر سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، دولت و... میباشند.	استفاده‌کنندگان اطلاعات مدیران سطوح مختلف سازمان هستند.
ارائه اطلاعات برای اشخاص ذیحق، ذینفع و ذیعلاقه طبق ضوابط، قوانین یا مقررات اجباری است.	الزام قانونی و مقرراتی در آن وجود ندارد.
اصول و استانداردهای لازم الاجرا از طریق قوانین، مقررات یا توسط نهادهای حرفه‌ای، تعیین می‌شوند.	اصول و استانداردهای لازم الاجرا در آن وجود ندارد.
اطلاعات قابل تأیید است.	نوع و ماهیت اطلاعات برآوردی است.
تأکید اطلاعات بر حسب سازمان بطور کلی و بعضاً همراه با افشای اطلاعات در خصوص قسمت‌های عمده متشکله سازمان می‌باشد.	تأکید اطلاعات بر حسب انواع محصولات، مناطق جغرافیایی، قسمت‌های مختلف سازمان و نظایر آن می‌باشد.
اطلاعات غالباً به شکل فشرده و خلاصه می‌باشد.	اطلاعات به صورت تفصیلی ارائه می‌شود.
فراهم‌کنندگان اطلاعات، حسابداران مالی می‌باشد.	فراهم‌کنندگان اطلاعات، حسابداران صنعتی و مدیریت، مهندسی و سایر متخصصین می‌باشد.
اطلاعات در چارچوب محدودیت‌های تعیین شده توسط نهادهای مربوط تهیه و ارائه می‌شود.	اطلاعات به هر شکلی که سودمند تشخیص داده شود، ارائه می‌گردد.
دوره ارائه اطلاعات غالباً سالانه می‌باشد.	دوره ارائه اطلاعات کوتاه مدت مثلاً، ماهانه، هفتگی، روزانه و حتی گاهی کوتاه تر می‌باشد.
به تهیه اطلاعات دقیق و به موقع تأکید دارد.	بر انعطاف‌پذیر بودن و مربوط بودن اطلاعات تأکید دارد.
به موسسه به عنوان یک کل می‌نگرد.	نه تنها بر کل موسسه بلکه بر قسمت‌های مختلف آن توجه دارد.
منابع اطلاعات اولیه در آن، تقریباً محدود به اطلاعاتی است که توسط سیستم کلی حسابداری ارائه می‌شود.	منابع اطلاعات اولیه در آن، سیستم کلی حسابداری واحد انتفاعی، به علاوه منابع مختلفی که اطلاعاتی نظیر محصولات معیوب تولیدی، مقادیر فیزیکی مواد و ساعات کار مصرف شده در تولید و امثالهم را ارائه می‌کند، می‌باشد.

## حسابداری صنعتی

برخی اعتقاد دارند که حسابداری صنعتی همان حسابداری مدیریت است و هر دو اصطلاح حسابداری صنعتی و حسابداری مدیریت را مترادف یکدیگر بکار می‌برند. برخی نیز حسابداری صنعتی را زمینه سوم حسابداری می‌دانند.

عده‌ای نیز حسابداری صنعتی را حسابداری مدیریت به اضافه آن بخش از حسابداری مالی می‌دانند که به محاسبه بهای تمام شده کالای فروش رفته به منظور انعکاس در صورت سود و زیان می‌دانند که به ارزشیابی موجودی‌های پایان سال به منظور انعکاس در ترازنامه منتج می‌شود.

عده‌ای نیز وظیفه حسابداری صنعتی در مورد فراهم کردن اطلاعات برای تصمیم‌گیری‌ها و ارزیابی عملکرد را اساساً جزء حسابداری مدیریت و وظیفه دیگر آن، یعنی هزینه یابی را اساساً جزء حسابداری مالی می‌دانند. به بیان دیگر، این گروه بر این باورند که حسابداری صنعتی ترکیبی از حسابداری مدیریت و حسابداری مالی است.

صرفنظر از وجود دیدگاه‌های گوناگون نسبت به جایگاه حسابداری صنعتی، واقعیت این است که حسابداری صنعتی بخشی از سیستم کلی اطلاعات حسابداری است که اطلاعات مرتبط با هزینه‌ها را برای استفاده در هر دو زمینه حسابداری مدیریت و حسابداری مالی گردآوری، انباشت و ارائه می‌کند. مثلاً، اطلاعات مرتبط با هزینه‌های ساخت می‌تواند به مدیران در تصمیم‌گیری راجع به قیمت گذاری محصولات که به زمینه حسابداری مدیریت مربوط می‌شود، کمک کند. از سوی دیگر، اطلاعات مرتبط با هزینه‌های ساخت به منظور ارزشیابی موجودی‌های پایان دوره و تعیین بهای تمام شده کالای فروش رفته برای تهیه صورتهای مالی و نهایتاً، اندازه‌گیری سود نیز بکار برده می‌شود که این کوشش‌ها به زمینه حسابداری مالی مربوط می‌شود.

حسابداری صنعتی به طور کلی با تولید اطلاعات مرتبط با هزینه‌ها برای مقاصد گوناگون سر و کار دارد. دامنه این مقاصد بسیار گسترده است و از تعیین بهای تمام شده تولید فرآورده‌ها به منظور تهیه صورتهای مالی و مقاصد مالیاتی آغاز و به ارزیابی عملکرد قسمت‌ها و مدیریت‌های مختلف واحدهای اقتصادی کشیده می‌شود و تا پیش بینی هزینه‌ها و درآمدها در جهت پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌های گوناگون ادامه می‌یابد.

حسابداری صنعتی به عنوان یک رشته از رویه‌ها و قواعد منظم برای ثبت و گزارش کردن اندازه‌گیری‌های مرتبط با هزینه‌های ساخت کالاها و ارائه خدمات به شکل تفصیلی، تعریف شده است. در واقع، حسابداری صنعتی شامل شبکه‌ای از مفاهیم، روش‌ها و تکنیک‌هایی است که برای شناسایی، اندازه‌گیری، طبقه‌بندی، تخصیص، تجمیع و گزارش کردن هزینه‌ها و مقایسه آنها با استانداردها و بودجه‌ها بکار برده می‌شود. مکانیسمی که از طریق و بر اساس آن، اطلاعات حسابداری صنعتی شناسایی، پردازش و گزارش می‌گردد، سیستم حسابداری صنعتی یا سیستم هزینه یابی نامیده می‌شود.

## ویژگی‌های اطلاعات حسابداری مدیریت

اطلاعات حسابداری مدیریت باید ویژگی‌های مشروح زیر را در بر داشته باشد:

۱. **مربوط بودن:** یکی از ویژگی‌های با اهمیت اطلاعات حسابداری مدیریت، مربوط بودن است. یعنی این اطلاعات باید با مسئله یا تصمیم در دست بررسی مرتبط باشد. اگر چه این ویژگی در اطلاعات حسابداری مالی نیز مطرح است، اما در تهیه اطلاعات حسابداری مدیریت بیشتر مورد تاکید قرار می‌گیرد.

۲. **به موقع بودن:** اطلاعات حسابداری مدیریت باید به هنگام تهیه شود و به موقع در اختیار استفاده‌کنندگان قرار گیرد زیرا، با گذشت زمان ممکن است ارزش اطلاعات از دست برود. به موقع بودن اطلاعات حسابداری مدیریت از این لحاظ اهمیت دارد که این اطلاعات غالباً برای کنترل عملیات روزمره بکار گرفته می‌شود. حتی ممکن است در برخی موارد، دسترسی به موقع اطلاعات تقریبی به مراتب بهتر از دریافت دیرتر اطلاعات دقیق باشد.

۳. **صحیح بودن:** اطلاعات حسابداری مدیریت باید صحیح باشد زیرا به موقع‌ترین اطلاعات در صورت صحیح نبودن، ارزش چندانی ندارد. مثلاً، برآورد نادرست مطالبات مشکوک الوصول ممکن است مدیران را در تصمیم‌گیری در مورد سیاست‌های اعتباری گمراه سازد. بنابراین، صحیح بودن، یک پیش شرط با اهمیت برای اطلاعات مربوط و به موقع حسابداری مدیریت است.

## اهداف و وظایف اصلی حسابداری مدیریت

بنگاه‌های اقتصادی، اهداف متنوعی را دنبال می‌کنند که حسابداران مدیریت در تحقق آن نقش مؤثری دارند. از جمله مهم-ترین اهداف بنگاه‌های اقتصادی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. حداکثر نمودن ارزش شرکت و ثروت سهامداران

۲. افزایش سودآوری بنگاه اقتصادی

۳. افزایش رشد بنگاه اقتصادی

۴. کاهش بهای تمام شده و مدیریت هزینه‌ها

۵. افزایش تنوع بازار

۶. افزایش کیفیت محصول

۷. توجه به مسئولیت‌های اجتماعی بنگاه‌های اقتصادی

۸. تأمین منافع همه ذینفعان

در راستای تحقق اهداف فوق، چهار وظیفه اصلی و محوری برای حسابداری مدیریت به عنوان تصمیم ساز اصلی در سازمان می‌توان برشمرد:

۱. **تأمین اطلاعات مورد نیاز مدیران برای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی.** این وظیفه در واقع بر ابعاد عملیاتی و استراتژیک حسابداری مدیریت تأکید می‌نماید. در بعد عملیاتی، چهار تکنیک فرآیند تصمیم‌گیری، مدل‌های پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی کاربرد دارند. بعد استراتژیک حسابداری مدیریت نیز با مبحث کمک به فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی محقق می‌گردد.

۲. **کمک به مدیران در رهبری و کنترل فعالیتهای عملیاتی.** مدیران برای تصمیم‌گیری به مجموعه متنوعی از اطلاعات مربوط به فرآیندهای تولید و فروش و ارائه خدمات نیاز دارند. حسابداری مدیریت با بهره‌گیری از تکنیک‌ها و رویکردهایی نظیر بهایابی بر مبنای فعالیت، زنجیره ارزش، بهایابی هدف، مدیریت کیفیت جامع و بهایابی کیفیت در این حوزه به مدیران کمک می‌نماید.

۳. **انگیزش مدیران و کارکنان برای فعالیت در راستای هدف‌های سازمان.** جهان کسب و کار امروز، تنوع گسترده سهامداران شرکت‌ها را شاهد می‌باشد. بطور معمول هر سهامدار فقط بخش بسیار ناچیزی از سهام یک شرکت را در اختیار دارد. ضمناً یک گرایش عمومی به سمت تفکیک مالکیت از مدیریت (کنترل) شرکت‌ها وجود دارد. با توجه به این تفکیک، سؤالی که پیش می‌آید این است که صاحبان شرکت‌ها چگونه می‌توانند در حوادث و رویدادهای درون شرکت شان اثر گذار باشند و بر نحوه مدیریت شرکت نظارت نمایند. مشکلی که به وجود می‌آید تحت عنوان "مسئله نمایندگی تئوری نمایندگی" از آن نام برده می‌شود که هزینه نمایندگی را نیز در بر می‌گیرد. تکنیک‌های مدیریت بر مبنای فعالیت و بودجه‌بندی بر مبنای فعالیت و مقایسه عملکرد واقعی با بودجه در زمینه کاهش مسئله نمایندگی و ایجاد انگیزه برای فعالیت مدیران در راستای منافع سهامداران نقش مهمی ایفا می‌نمایند. همچنین از شاخص ارزش افزوده اقتصادی به عنوان پایه در سیستم‌های انگیزشی و پاداشی می‌توان استفاده نمود که در این حالت مدیران برای افزایش ارزش و ثروت سهامداران مورد تشویق قرار می‌گیرند.

۴. **سنجش و ارزیابی عملکرد بخشهای تابعه، مدیران و سایر کارکنان.** ارزش افزوده اقتصادی (*EVA*) و دیگر شاخص‌های مبتنی بر ارزش، کارت امتیازی متوازن (*BSC*)، حسابداری سنجش مسئولیت و بنچ مارکینگ (الگوبرداری از بهترین‌ها) از مهم‌ترین تکنیک‌ها و رویکردهای حسابداری مدیریت در حوزه سنجش و ارزیابی عملکرد به شمار می‌رود.

## تاریخچه تکامل و تحول حسابداری مدیریت

سیر تکامل دانش حسابداری مدیریت را در دو مقطع زمانی می‌توان دسته‌بندی نمود:

**الف) معرفی تکنیک‌های حسابداری مدیریت و بهای تمام شده قبل از دهه ۱۹۵۰:**

۱. در قرن ۱۹ در آمریکا، حسابداری بهای تمام شده، به عنوان ابزاری برای ارزیابی عملکرد مدیران زیر دست قرار می‌گیرد.
۲. تکنیک‌های اندازه‌گیری بهای تمام شده برای تجزیه و تحلیل بهره‌وری و تعیین سودآوری محصولات در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ به وجود آمدند.
۳. رویه‌های حسابداری مدیریت دوپونت در طی دوره‌ای که مدیران به بهره‌وری و عملکرد سرمایه توجه نشان دادند، امکان ارزیابی عملکرد سرمایه را فراهم نمودند.
۴. ایده توجه بیشتر به کارکنان و مشتریان به عنوان منابع بلند مدت سودآوری نیز به قبل از دهه ۱۹۵۰ برمی‌گردد.

**ب) معرفی تکنیک‌های حسابداری مدیریت و بهای تمام شده بعد از دهه ۱۹۵۰:**

- از دهه ۱۹۵۰ تا کنون بیش از سی تکنیک حسابداری مدیریت و بهای تمام شده به وجود آمده که بیشترین تعداد مربوط به دو دهه گذشته می‌باشد. این نوآوری‌ها را می‌توان به شرح زیر نام برد:
۱. نوآوری‌های دهه ۱۹۵۰ (جریان‌ات نقدی تنزیل شده، مدیریت کیفیت جامع و قیمت گذاری انتقال بهینه)
  ۲. نوآوری‌های دهه ۱۹۶۰ (تکنولوژی کامپیوتر، بودجه بندی هزینه فرصت، بودجه بندی بر مبنای صفر، درخت تصمیم، برنامه‌ریزی مسیر بحرانی و مدیریت بر مبنای هدف)
  ۳. نوآوری‌های دهه ۱۹۷۰ (اقتصاد اطلاعات، تئوری نمایندگی، تولید به هنگام، واحدهای کسب و کار استراتژیک، منحنی تجربه، مدیریت پرتفوی، برنامه‌ریزی منابع مواد، تنوع بخشی سازمان ماتریسی و جایگاه یابی مجدد محصول)
  ۴. نوآوری‌های دهه ۱۹۸۰ (بهایابی بر مبنای فعالیت، بهایابی هدف، مدیریت ارزش افزوده، تئوری محدودیت، یکپارچگی عمودی و بنچ مارکینگ)
  ۵. نوآوری‌های دهه ۱۹۹۰ (مهندسی مجدد فرآیندهای کسب و کار، آرایش وظیفه‌ای کیفیت، رقابت مبتنی بر زمان)
  ۶. نوآوری‌های ۱۹۹۹ (مدیریت فعالیت، سیستم اطلاعات ملی، شاخص جامع سنجش عملکرد، بهایابی چرخه محصول و حسابداری مدیریت استراتژیک)

**نقش حسابداری مدیریت در محیط در حال تغییر**

نظر به این که سازمان‌ها دارای هدف‌های مختلفی می‌باشند، نمی‌توان قواعد کلی و یکنواختی را برای کلیه سازمان‌ها تدوین نمود. بنابراین حسابداری مدیریت باید خود را با ویژگی‌ها و نیازمندی‌های سازمان مربوط تطبیق دهد.

اگر سازمان‌ها، واحدهایی ایستا محسوب شوند، ممکن است بتوان روش‌های حسابداری مدیریت منطبق با نیازهای آنان را تدوین کرد. اما سازمان‌ها با ورود و خروج مدیران و کارکنان تغییر می‌کنند. علاوه بر این، اولویت‌ها و سیستم‌های ارزشی محیط نیز در حال تغییر است و ناگزیر سازمان‌ها باید خود را با محیط در حال تغییر مطابقت دهند. دو نیروی اصلی موثر بر سازمان‌های امروزی عبارتند از تغییرات تکنولوژی و رقابت جهانی. سازمان‌هایی که نتوانند خود را با این دو نیرو تطبیق دهند، در بلند مدت قادر به ادامه حیات نخواهد بود.

سازمان‌هایی که در چنین محیط‌های پویا فعالیت می‌کنند برای تهیه اطلاعات مورد نیاز، ناگزیر بر سیستم حسابداری مدیریت خود اتکا می‌کنند. چنانچه تکامل تدریجی سیستم حسابداری مدیریت از سیر تکاملی سازمان عقب بیفتد، این سیستم در واقع ترمزی برای مواجهه با محیط در حال تغییر محسوب خواهد شد. بنابراین، سازمان‌ها باید با تغییرات محیط سازگار شوند و حسابداری مدیریت نیز باید خود را با تغییرات سازمان هماهنگ کند. به این ترتیب مطالعه حسابداری مدیریت در حقیقت بررسی یک فرآیند است و محدود به یادگیری مجموعه‌ای از روش‌ها نمی‌باشد. فرآیند حسابداری مدیریت نیز با ویژگی‌های سازمان که پیوسته در حال تغییر است مرتبط می‌باشد. درک مفاهیم حسابداری مدیریت نیز مستلزم شناخت سازمان و نیروهای موثر بر آن است.

---

## فصل دوم

---

**کلمات و واژه‌های مرتبط با اقلام بهای تمام شده**





## مقدمه

حسابداری صنعتی شاخه‌ای از حسابداری است که وظیفه جمع‌آوری اطلاعات مربوط به عوامل بها و محاسبه بهای تمام شده محصولات و خدمات را بر عهده داشته و با تجزیه و تحلیل گزارش‌ها و بررسی راههای تولید، روشهای تقلیل بهای تمام شده تولیدات را ارائه می‌کند. فصل حاضر خلاصه‌ای از مفهوم بهای تمام شده و گرایشات بهای تمام شده و شناسایی عوامل بها و تفکیک آن، پیش زمینه آگاهی از چگونگی تغییر بها است که در اتخاذ تصمیمات مفید مدیریت بسیار راه گشاست. مفاهیم، واژه‌ها، طبقه بندیها و اصطلاحات گوناگون بها جزء لاینفک و بااهمیت زبان تخصصی حسابداری مدیریت محسوب می‌شود. در واقع بسیاری از وظیفه‌های مدیریت مانند برنامه ریزی و کنترل، متکی به آگاهی مدیریت از رفتار (بها) است.

تاکنون کتابها و مقاله‌های بسیاری پیرامون گرایشات (بها) و رفتار بها نوشته شده است. علت این جریان می‌توان تلاش برای یافتن مبنای اصولی برای انتخاب عامل هزینه و تخمین هزینه‌های مربوط به بهای تمام شده در جهت تصمیم‌گیری صحیح مدیران درباره هزینه دانست. در این فصل اصطلاحات و مفاهیم بهای تمام شده و طبقه بندیهای مرسوم، شناخته شده و گوناگون هزینه‌ها که توسط حسابداران مدیریت و صنعتی بکار برده می‌شود، مورد بررسی و مذاقه قرار می‌گیرد. در این کتاب عمدتاً مفهوم هزینه به دلیل کاربردش و زبائز بودن عموم استفاده شده هر چند مفهوم بها برای این مقصود مناسب تر است در اینجا مفهوم مورد نظر با استفاده از کتب موجود آورده شده است

## هزینه در مقابل بها

هزینه (*Expense*) مبالغی است که بابت استفاده از خدمات خاصی به منظور اهدافی معین صرف می‌شود. این مبالغ صرف شده، منافعی را برای شرکت ایجاد کرده اند ولی اثری از آنها نمانده و یا اثر بجا مانده از آنها قابل اندازه گیری نیست. هدفدار بودن، کنترل پذیری، ارادی بودن و داشتن منافع گذشته و قرار گرفتن آنها در مقابل درآمد همان دوره‌ای که در آن تحقق یافته اند، از ویژگی‌های بارز هزینه‌ها می‌باشد.

منظور از بها (*Cost*) منافع صرف شده بابت تحصیل یک منبع دیگر است که این منبع جدید دارای منافع متصور آتی می‌باشد. موادی که برای ساخت یک محصول به کار می‌رود؛ هزینه نیست بلکه بها است، زیرا مصرف این مواد بخشی از محصول ساخته شده را تشکیل می‌دهد که این محصول دارای منافع متصور آتی می‌باشد. به عبارت دیگر بها مبالغی است که منجر به ایجاد یا تحصیل منابعی می‌شود که این منابع به منظور کسب منافع آتی تحصیل یا ایجاد شده اند. دستمزدی که به پرسنل تولید داده می‌شود، هزینه نیست بلکه بهاست. و زیان (*Loss*) دارای ویژگیهای هدفدار نبودن، کنترل نا پذیری، ارادی نبودن و نداشتن منافع گذشته و... می‌باشد.

بطور خلاصه ویژگی بها، هزینه و زیان را می‌توان به شرح جدول زیر بیان نمود:

موضوع	زیان	هزینه	بها
هدف مندی	ندارد	دارد	دارد
ارادی	نیست	است	است
منافع آتی	ندارد	ندارد	دارد
منافع گذشته	نداشته	داشته	نداشته
قابلیت کنترل	بسیار کم	زیاد	زیاد
خوشایندی	ناخوشایند است	ناخوشایند است	خوشایند است
محل انعکاس	بخش غیر عملیاتی صورت سود و زیان (کاهنده‌ی سود)	بخش عملیاتی صورت سود و زیان (کاهنده‌ی درآمد)	ترازنامه (به عنوان دارایی)

## بهایابی *Costing* و موضوع تعیین بها *Cost object*

فرایند تعیین بهای هر چیز را اصطلاحاً بهایابی می‌نامند.

موضوع تعیین بها همان چیزی است که به دنبال تعیین بهای آن هستیم. معمول‌ترین موضوع تعیین بها که به ذهن خطور می‌کند، محصول است اما موضوع تعیین بها می‌تواند موضوعات دیگری نیز باشد. و هر چیزی که اندازه‌گیری مجزای هزینه آن مورد نیاز باشد، موضوع هزینه تلقی می‌شود به بیان دیگر، موضوع هزینه مقصدی است که هزینه‌ها به آن منتسب تخصیص داده می‌شود. مثال نمونه محصول یک کنسرو در کارخانه کنسرو سازی خدمت، ارائه خدمت حسابرسی برای صاحبکار و دایره رستوران در یک کارخانه تولیدی

### مراحل سیستم تعیین بها

هر سیستم تعیین بها بطور معمول در دو مرحله پیش بینی و اجرا می‌شود:

الف) انباشت بها *Cost Accumulation*

ب) تسهیم بها *Cost Assignment*

### انباشت بها

در مرحله‌ی انباشت بها، معمولاً بهای هر چیز براساس ماهیت طبیعی و یا سایر مبنایی، طبقه بندی و انباشت می‌شود که هر کدام از انواع آنها را انباره‌ی بها یا مخزن بها (*Cost Pool*) می‌نامند.

عدم استفاده‌ی یکسان محصولات از ماشین آلات و امکانات، تنوع محصول و یا تغییر در نحوه‌ی استفاده‌ی محصولات از منابع و امکانات موجود و نیز تغییر در تکنولوژی جمع آوری اطلاعات چهار عاملی هستند که در افزایش تعداد انباره‌های بها نقش کلیدی و اساسی دارند. بعد از اینکه هر چیز در مخزن بهای خود، جای گرفت براساس یک مبنای منطقی و توافق شده، به محل مناسب تخصیص می‌یابد. برای مثال حقوق و دستمزد ابتدا در انباره‌ی کنترل حقوق و دستمزد جای می‌گیرد و سپس از آنجا براساس یک یا چند مبنای منطقی به محل‌های خاصی مانند کالای در جریان ساخت، سربار ساخت و هزینه‌های عملیاتی تخصیص می‌یابد. انباشت بها در واقع مرحله‌ی شناسایی موضوع است و مرحله‌ی تسهیم متعاقب آن انجام خواهد شد.

### تسهیم بها

اصطلاح کلی است که شامل ردیابی (*Tracing*) هزینه‌های انباشته به موضوع هزینه و تخصیص (*Allocating*) هزینه‌های انباشته به موضوع هزینه است. هزینه‌های که با یک موضوع مشخص هزینه قابل ردیابی هستند، هزینه‌های مستقیم و هزینه‌های که باید به چندین موضوع هزینه تخصیص یابند، هزینه‌های غیر مستقیم نامیده می‌شوند. تقریباً تمامی سیستم‌های حسابداری، هزینه‌های واقعی را که هزینه‌های انجام شده یا هزینه‌های تاریخی نامیده می‌شوند و متمایز از هزینه‌های پیش بینی شده می‌باشند، گردآوری و انباشت می‌کنند در برخی از سازمانها دو مرحله انباشت و تسهیم هزینه‌ها به صورت همزمان انجام می‌دهند. مثلاً با خرید مواد اولیه مستقیماً آن را حساب محصولی خاص و یا هر موضوع دیگر منظور می‌کنند. راه دیگر این است که نخست مرحله اول را طی کرد و سپس به مرحله دوم رسید و اقدام نمود. مثلاً در مثال فوق ابتدا با خرید مواد ان رابه حساب مواد اولیه و سپس هزینه آن را به یک دایره، به یک محصول و سرانجام به حساب مشتری دیگر تخصیص داد.

طبقه بندی مفاهیم بهای تمام شده به منظور جمع آوری صحیح و استفاده اثر بخش از اطلاعات است و براساس مبنای زیر انجام می‌شود

### محرك بها *Cost Driver*

عامل یا محرك بها در یک انباره‌ی بها، یک پارامتر قابل اندازه‌گیری است که با تغییر آن، کل بهای آن انباره و بهای موضوع تعیین بها تغییر می‌کند. هرگونه تغییر در عامل بها، موجب تغییر در بهای کل خواهد شد. محرك بهای هر انباره، علت و مجموعه

بهای آن انباره، معلول است. بنابراین اگر شرکتی بخواهد بهای چیزی را کاهش دهد لازم است محرک آن را کاهش و یا تعدیل نماید و اصولاً اهمیت بحث محرک بها ناشی از همین موضوع است. عامل بها می‌تواند یک پارامتر پولی مانند بهای دستمزد مستقیم و یا یک پارامتر غیر پولی مانند تعداد محصول تولید شده باشد. در انباره‌های مختلف بها، شناسایی محرک بها دارای درجات مختلفی از پیچیدگی است. برای مثال در مورد محرک بهای دستمزد، می‌توان به راحتی ساعت کار انجام شده را حدس زد اما در مورد بهای مستهلک شده‌ی ساختمان کارخانه، تعیین محرک آن سخت تر است و نیاز به تأمل و تحقیق بیشتری دارد. برای تعیین محرک بهای هر چیز معمولاً از تکنیک‌های آماری استفاده می‌شود بدین ترتیب که محرک‌های احتمالی هر انباره را به عنوان متغیر مستقل و بهای انباره‌ی موردنظر را به عنوان متغیر وابسته در نظر می‌گیرند و براساس داده‌های تاریخی، بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته ارتباط آماری را محاسبه و هرکدام که از شدت ارتباط و توان برازش بهتری برخوردار باشند به عنوان محرک بهای غالب شناسایی و مورد استفاده قرار می‌گیرد.

### مدیریت بها *Cost Management*

منظور از مدیریت بها، مجموعه اقداماتی است که مدیریت انجام می‌دهد تا توأم با جلب رضایت مشتریان، بطور مداوم بهای محصول کنترل و کاهش یابد. آنچه پیچیدگی این کار را نمایان می‌سازد انجام توأم این دو مورد است و گرنه افزایش رضایت از طریق افزایش بهای ساخت محصول، کار چندان پیچیده‌ای نیست ولی تولید با کیفیت تر و در عین حال ارزان تر، کار مشکل و پیچیده‌ای است.

رقابتی شدن بازار فروش، موجب شده است که مشتری در اولویت نخست قرار گیرد و رضایت مشتری منوط به کاهش قیمت، افزایش کیفیت، نوآوری و تحویل به موقع است. اصولاً شرکت‌ها برای کاهش بهای ساخت محصول خود، باید به دو مورد زیر توجه خاص داشته باشند:

- ۱- محدود کردن فعالیت‌ها، به فعالیت‌هایی که باعث ایجاد ارزش افزوده می‌شود. منظور از ارزش افزوده، افزایش ارزش کالا یا خدمات ارائه شده از دیدگاه مشتریان می‌باشد. به عبارت دیگر فعالیت‌هایی را که فاقد ارزش افزوده هستند باید حذف کرد، زیرا حذف چنین فعالیت‌هایی اولاً به مطلوبیت و ارزش محصول لطمه نمی‌زند، ثانیاً باعث کاهش بخشی از بهای ساخت محصول می‌گردد.
  - ۲- فعالیت‌های باقیمانده که دارای ارزش افزوده هستند به شکلی کارا و اثر بخش مورد استفاده قرار گیرند تا از اتلاف منابع جلوگیری شود و بهای ساخت محصول به صورت غیر ضروری و زائد، افزایش نیابد.
- به طور خلاصه می‌توان گفت راه کاهش بهای ساخت، از یک طرف حذف محرک‌هایی است که فاقد ارزش افزوده هستند و از طرف دیگر استفاده‌ی کارا و موثر از محرک‌های دارای ارزش افزوده می‌باشد.

### مبانی طبقه بندی بها

به منظور طبقه بندی بها، بهتر است ابتدا مبانی طبقه بندی مطرح شود. این مبانی عبارتند از:

- ۱- قابلیت رهگیری بها.
- ۲- رفتار بها.
- ۳- ارتباط بها با محصول.
- ۴- قابلیت کنترل بها.
- ۵- ماهیت کنترل بها.
- ۶- ارتباط بها با حوزه‌ی عملکرد.
- ۷- قابلیت استفاده‌ی بها در تصمیم گیری.
- ۸- کل یا واحد بودن بها.

### ۱- طبقه بندی بها بر مبنای قابلیت رهگیری

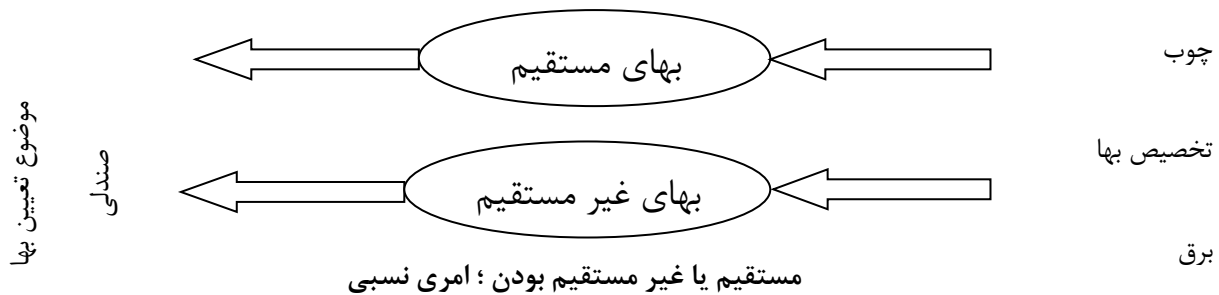
براساس قابلیت رهگیری بها با موضوع تعیین بها، دو نوع بها می‌توان شناسایی نمود که یکی بهای مستقیم و دیگری بهای غیر مستقیم است. تخصیص بهای مستقیم از طریق رهگیری و تخصیص بهای غیر مستقیم از طریق تسهیم انجام می‌گیرد.

**بهای مستقیم Direct Cost**

بهای آن دسته از عوامل و محرک‌ها است که رهگیری آنها با موضوع تعیین بها، از لحاظ اقتصادی، عملی می‌باشد. عملی بودن از لحاظ اقتصادی یعنی اول اینکه انجام آن رهگیری، مقرون به صرفه باشد یعنی منافع حاصل از رهگیری، بیشتر از هزینه‌ی انجام رهگیری باشد. دوم اینکه انجام رهگیری مربوط باشد یعنی بتواند بطور بالقوه بر تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان تأثیر بگذارد و سوم اینکه بهای مورد نظر، دارای اهمیت نسبی باشد یعنی موضوع، ارزش رهگیری و پرداختن به آن را داشته باشد.

**بهای غیر مستقیم Indirect Cost**

بهای آن دسته از عوامل ساخت است که رهگیری آنها با موضوع تعیین بها از لحاظ اقتصادی، عملی نمی‌باشد. نکته‌ای که باید مورد دقت قرار داد این است که رهگیری ممکن است از لحاظ اقتصادی عملی نباشد و گرنه چنانچه شرط اقتصادی بودن رهگیری مدنظر قرار نگیرد شاید بتوان ادعا نمود که می‌توان بهای اکثر عوامل را به عنوان بهای مستقیم در نظر گرفت و آنها را با موضوع تعیین بها رهگیری نمود. فرض شود در یک شرکت تولیدی که فعالیت اصلی آن ساخت صندلی‌های چوبی است، بهای چوب بکار رفته در ساخت صندلی به عنوان بهای مستقیم (تحت عنوان بهای غیر مستقیم یا سربار ساخت) در نظر گرفته می‌شود. در شکل زیر روش تخصیص بها به موضوع تعیین بها در مثال مذکور نشان داده شده است.



اصولاً هیچ عاملی از بین عوامل بهای ساخت ذاتاً مستقیم یا غیر مستقیم نیست و اساساً مستقیم یا غیر مستقیم بودن بها، به موضوع انتخاب شده جهت تعیین بها، بستگی دارد. در مثال اخیر، که موضوع تعیین بها، صندلی در نظر گرفته شده بود، بهای برق مصرفی به عنوان بهای غیر مستقیم در نظر گرفته شد ولی اگر بخش تولید صندلی چوبی به عنوان یک موضوع تعیین بها در آن شرکت در نظر گرفته شود، بهای برق مصرفی آن بخش (که دارای کنتور جداگانه است) به عنوان بهای مستقیم آن بخش در نظر گرفته خواهد شد. چه بسا یک مورد در شرکتی به عنوان بهای مستقیم و در شرکت دیگر به عنوان بهای غیر مستقیم در نظر گرفته شود و یک مورد برای یک موضوع تعیین بها مستقیم باشد اما همان مورد برای موضوع تعیین بها دیگر غیر مستقیم تلقی شود.

علاوه بر این، وسعت تعریف موضوع تعیین بها در تخصیص بها از طریق رهگیری یا تسهیم و به طبع آن در طبقه بندی بها به عنوان مستقیم یا غیر مستقیم نقش عمده‌ای دارد. هرچه موضوع تعیین بها وسیع تر و کلی تر تعریف شده باشد، بهای تخصیص یافته به آن بیشتر از نوع مستقیم خواهد بود و هر چه موضوع تعیین بها محدودتر و ریز تر در نظر گرفته شود بهای عوامل قابل تخصیص به آن بیشتر از نوع غیر مستقیم خواهد بود. برای مثال اگر کل یک شرکت به عنوان موضوع تعیین بها در نظر گرفته شود بهای تمامی عوامل مربوطه از نوع مستقیم خواهد بود، اما اگر موضوع تعیین بها بخش‌های مختلف آن شرکت باشد بهای بخشی از عوامل به عنوان غیر مستقیم تلقی خواهد شد (مانند حقوق نگهبان محوطه‌ی شرکت که بین واحدهای مختلف، مشترک می‌باشد) و چنانچه موضوع تعیین بها، محصولات تولیدی بخش‌ها باشد، باز به حجم بهای غیر مستقیم افزوده می‌شود و طبیعتاً از بهای عوامل مستقیم آن کاسته خواهد شد.

**عوامل مؤثر بر مستقیم یا غیر مستقیم بودن بها**

عواملی که در ادبیات حسابداری صنعتی به عنوان عوامل مؤثر بر طبقه بندی بها به عنوان مستقیم یا غیر مستقیم ذکر می‌شود عبارت است از:

- اهمیت
- تکنولوژی
- ساختار و طرح عملیات
- مفاد قراردادها
- سطح رقابت

### اهمیت

امکان تلقی بهای یک عوامل به عنوان مستقیم با مبلغ آن دارای یک رابطه مستقیم است. یعنی هر چه مبلغ یک بهای خاص بیشتر باشد، احتمال طبقه بندی آن به عنوان مستقیم بیشتر است و بالعکس.

### تکنولوژی جمع آوری اطلاعات

پیشرفت تکنولوژی تدوین و جمع آوری اطلاعات، موجب می‌شود که حسابداران صنعتی بتوانند بهای عوامل بیشتری را به عنوان مستقیم طبقه بندی کنند زیرا امکان رهگیری بها با موضوع تعیین بها یا با صرف مخارج و زمان کمتری نسبت به گذشته، میسر شده است.

### ساختار عملیات

گاهی ساختار عملیات یک شرکت به گونه‌ای طراحی و سازمان دهی شده است که امکان رهگیری بهای عوامل را با موضوع تعیین بها، تسهیل می‌کند. برای مثال اگر در ساخت یک محصول یا یک سفارش، یک دستگاه تجهیزات خاص کار تولید را انجام دهد می‌توان به راحتی بهای تعمیرات و استهلاک آن دستگاه را با آن محصول یا سفارش خاص رهگیری کرد و بهای مربوط به دستگاه مذکور را به عنوان بهای مستقیم محصول یا سفارش در نظر گرفت.

### مفاد قراردادها

گاهی طبق قرارداد منعقد، در ساخت یک محصول یا یک سفارش خاص، یک قطعه‌ی بخصوص صرفاً برای آن سفارش مصرف و بکار می‌رود. در چنین شرایطی بهای آن قطعه به عنوان بهای مستقیم آن محصول یا سفارش در نظر گرفته می‌شود و بهای آن قطعه از طریق رهگیری به آن سفارش خاص تخصیص می‌یابد.

### سطح رقابت

هرچه سطح و میزان رقابت در بازار فروش محصولات یک شرکت بیشتر باشد، استفاده از اطلاعات بهای ساخت محصول اهمیت بیشتری می‌یابد و هر چه اهمیت اطلاعات بهای ساخت برای تصمیم‌گیری بیشتر شود، نیاز به دقت تعیین بها افزایش خواهد یافت. در چنین شرایطی، با توجه به اینکه بهای مستقیم به مراتب دقیق تر و مطمئن تر از بهای غیر مستقیم می‌باشد، گرایش به طبقه بندی بهای عوامل به عنوان بهای مستقیم بیشتر خواهد شد.

### ۲- طبقه بندی بها بر مبنای رفتار

در لغت، رفتار به معنی عکس العمل نسبت به محرک‌ها است و رفتار بها یعنی عکس العمل مبلغ کل بها نسبت به تغییرات محرک آن. بهای کل برخی از عوامل در مقابل تغییر عامل یا محرک بها، از خود عکس العمل نشان نمی‌دهند و برخی دیگر از خود عکس العمل نشان می‌دهند. بر این اساس می‌توان عوامل بهای ساخت را به انواع ذیل طبقه بندی نمود:

الف) بهای متغیر

ب) بهای ثابت

ج) بهای مخلوط (مختلط)

د) بهای نیمه متغیر

ه) بهای نیمه ثابت

طبقه بندی مذکور بر مبنای مبلغ کل بها انجام شده است. در صورت استفاده از مبنای نرخ هر یک از انواع بها، اسامی آنها تغییر خواهد کرد مثلاً متغیر به ثابت و ثابت به متغیر، تغییر نام می‌دهد.

### الف - بهای متغیر

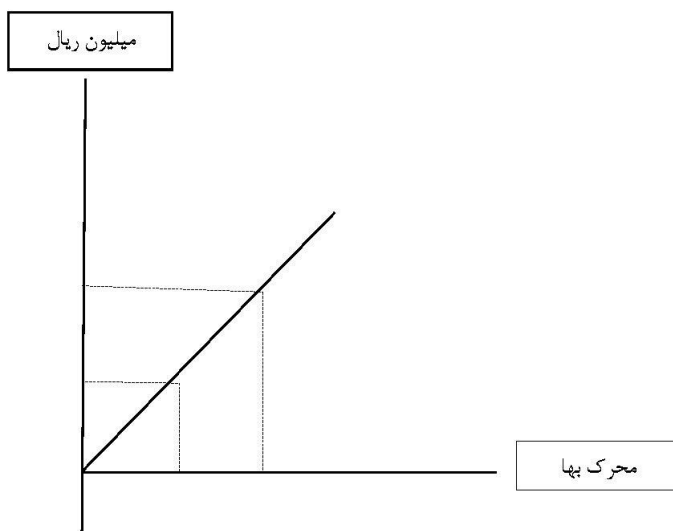
بهای آن دسته از اقلامی که در اثر تغییر محرک بها (مثلاً حجم تولید) در یک دامنه‌ی مربوط، مبلغ کلی آنها به صورت خطی تغییر می‌کند. تغییر خطی کل بها به معنی این است که نرخ بهای متغیر، ثابت است. بهای مواد مستقیم مصرف شده، نمونه‌ی بارزی از بهای متغیر است. برای هر واحد محصول ساخته شده، بهای مواد مستقیم مشخص و معینی وجود دارد و با افزایش حجم تولید (محرک بها)، کل بهای مواد مستقیم مصرف شده افزایش می‌یابد. معادله‌ی بهای متغیر به صورت زیر قابل تبیین است:

$$y = \beta \cdot x$$

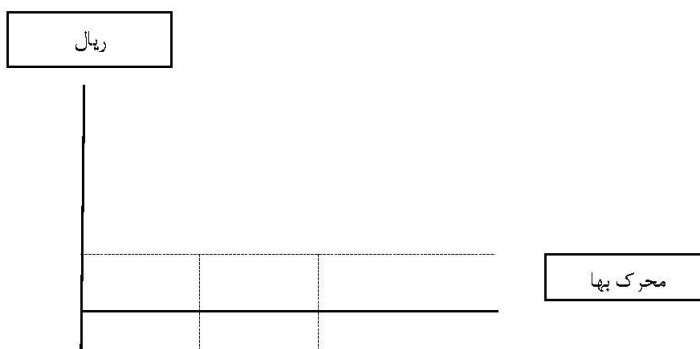
$y$  = مبلغ کل بهای متغیر

$\beta$  = (نرخ بهای متغیر) بهای متغیر هر واحد از محرک بها

$x$  = حجم محرک بها



نمودار بهای متغیر کل



نمودار بهای متغیر هر واحد

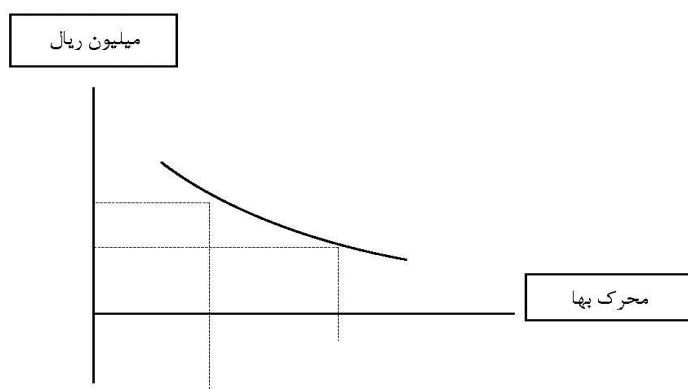
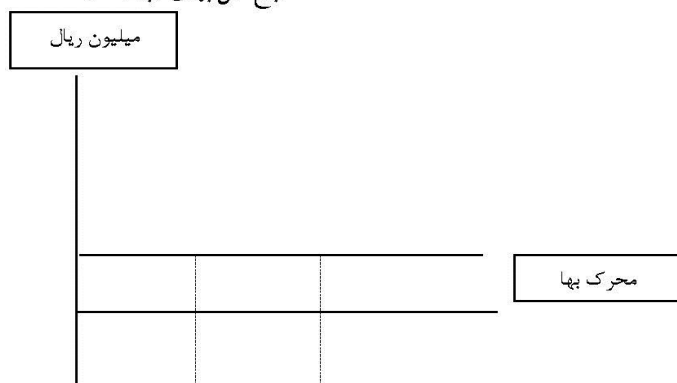
### ب - بهای ثابت

بهای آن دسته از اقلامی است که در اثر تغییر محرک بها (مثلاً حجم تولید) در یک دامنه‌ی مربوط، مبلغ کلی آنها تغییر نمی‌کند اما نرخ آن برای هر واحد از محرک بها، تغییر می‌کند. برای مثال اجاره بهای ساختمان کارخانه، نمونه‌ی بارزی از بهای ثابت است. کل اجاره بها در یک دوره مبلغی ثابت است ولی سهم هر واحد محصول ساخته شده از اجاره بها، در اثر تغییر حجم تولید، تغییر می‌کند. معادله‌ی بهای ثابت به صورت زیر قابل تبیین است:

$$y = \alpha$$

$y$  = مبلغ کل بها

$\alpha$  = مبلغ کل بهای ثابت



اگر بهای ثابت و متغیر با هم مقایسه شود می‌توان از دو منظر آن را مورد توجه قرار داد. یکی از بعد کل و نرخ آنها و دیگری از بعد زمان مشخص شدن آنها. به طور خلاصه این مقایسه در جدول زیر نشان داده شده است:

شرح	زمان تعیین	شیب	رفتار در قبال محرک
کل بهای ثابت	اول دوره	ثابت (خطی)	ثابت
نرخ بهای ثابت	آخر دوره	متغیر (غیر خطی)	متغیر
کل بهای متغیر	آخر دوره	ثابت (خطی)	متغیر
نرخ بهای متغیر	اول دوره	ثابت (خطی)	ثابت

حسابداران در پاره‌ای از موارد اقلام بهای تمام شده را به ۲ دسته تقسیم میکنند:

۱\_ اقلام ثابت تعهد شده: در کوتاه مدت و به آسانی، قابل حذف نیست و معمولاً به کل کارخانه و تسهیلات تولیدی مربوط میشود. مانند: استهلاک ساختمان تولید

۲\_ اقلام ثابت اختیاری: اقلام ثابت اختیاری رامی توان بنابر نظر مدیریت و بر حسب اقتضاء در مدتی نسبتاً کوتاه تقلیل داد یا حذف نمود. مانند: مخارج برنامه‌های بازاریابی

### ج - بهای مخلوط (مختلط)

بهای آن دسته از اقلامی که نتوان رفتار آنها را تنها با یکی از الگوهای ثابت یا متغیر تبیین کرد بهای مختلط یا مخلوط نامیده می‌شود. بهای اینگونه اقلام دارای دو بخش است. یک بخش آن به عنوان بهای ثابت قابل تبیین است و بخش دیگر آن که تابع حجم محرک بهاست به عنوان بهای متغیر قابل تعریف است. معادله‌ی بهای اینگونه اقلام به صورت زیر می‌باشد.

$$y = \alpha + \beta \cdot x$$

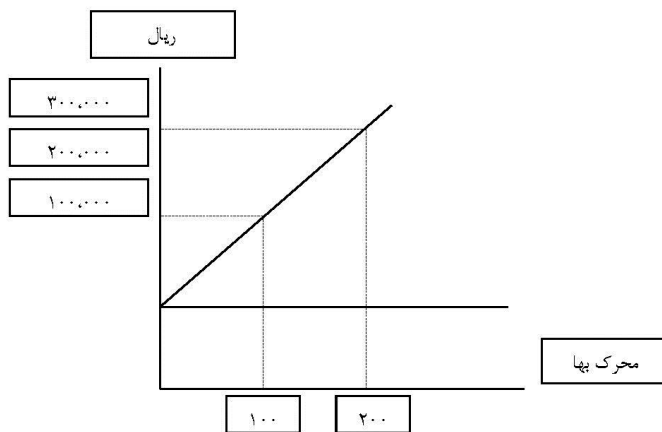
$y$  = بهای مخلوط

$\alpha$  = بهای ثابت

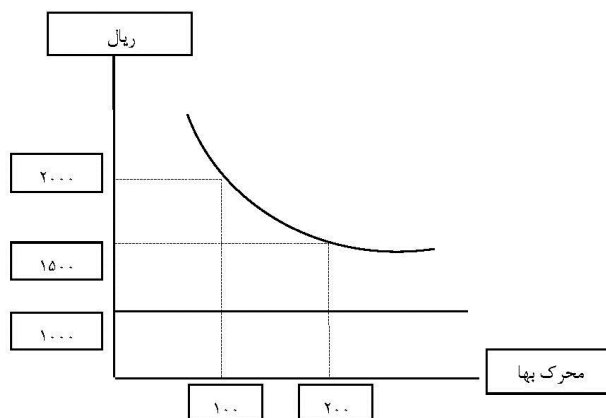
$\beta$  = بهای متغیر هر واحد

$x$  = حجم محرک بها

تلفن مصرفی، نمونه‌ی بارز بهای مخلوط می‌باشند البته با فرض ثابت بودن بهای حجم مصرف. یک بخش از بهای این اقلام ثابت است و ارتباطی به حجم مصرف (بعنوان محرک بها) ندارد و بخش دیگر آن دقیقاً تابع حجم مصرف است. برای مثال اگر حق اشتراک تلفن یک شرکت ماهانه ۱۰۰۰۰۰ ریال و نرخ هر کیلو وات برق مصرفی ۱۰۰۰ ریال باشد، در حجم‌های مختلف مصرف (سطوح مختلف محرک بها) بهای تلفن مصرفی به صورت زیر خواهد بود:



نمودار بهای مخلوط کل



نمودار بهای مخلوط هر واحد

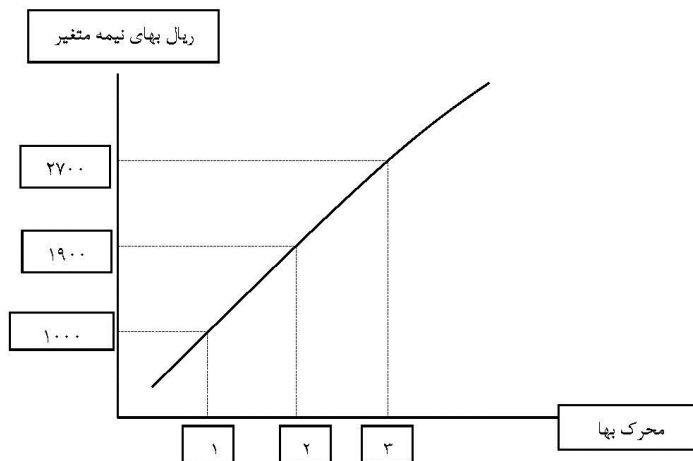


### د) بهای نیمه متغیر

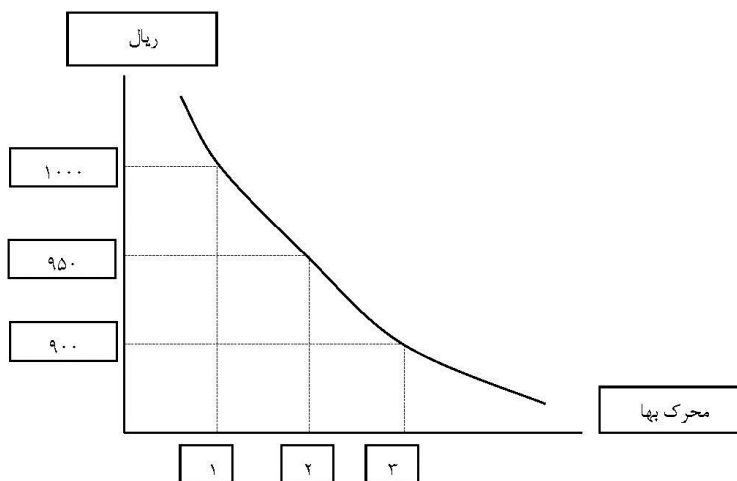
بهای آن دسته از اقلامی که در اثر تغییر محرک بها به صورت غیر خطی تغییر می‌کنند، بهای نیمه متغیر نامیده می‌شود. این نوع بها معمولاً به دو دسته قابل تفکیک هستند:

د-۱) بهای اقلامی که در اثر افزایش محرک بها، با نسبت نزولی افزایش می‌یابند. یعنی میزان افزایش بها برای هر واحد اضافی از محرک بها، کمتر از افزایش بهایی است که در اثر یک واحد قبل از آن، ایجاد شده است. به عبارت دیگر بهای نهایی نزولی است. برای مثال در ساخت یک محصول جدید برای اولین واحد، ۱ ساعت، برای واحد دوم، ۰/۹ ساعت و برای واحد سوم ۰/۸ ساعت زمان لازم است. اگر نرخ دستمزد هر ساعت ۱۰۰۰ ریال باشد.

بنابراین نمودار بهای دستمزد در شرایط مذکور برای کل و هر واحد (نرخ) به صورت نمودارهای زیر خواهد بود:



نمودار بهای متغیر کل در حالت صعودی

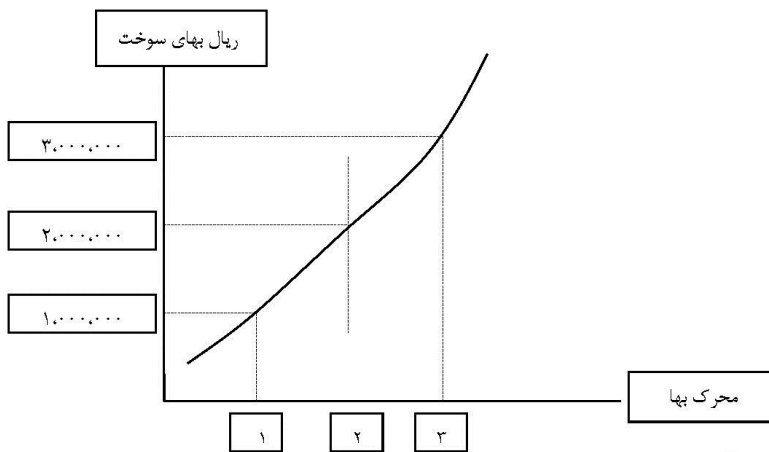


نمودار بهای نیمه متغیر هر واحد در حالت نزولی

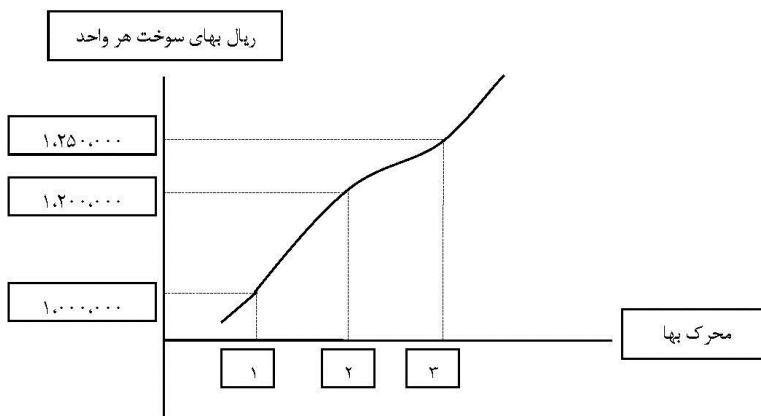
### د-۲) بهای اقلامی که در اثر افزایش محرک بها، با نسبت صعودی افزایش می‌یابند.

یعنی میزان افزایش بها برای هر واحد اضافی از محرک بها، بیشتر از افزایش بهایی است که در اثر یک واحد قبل از آن، ایجاد شده است. به عبارت دیگر بهای نهایی صعودی است. برای مثال بهای برق و سایر منابع انرژی مانند سوخت به منظور تشویق مصرف‌کنندگان به صرفه جویی، به صورت تصاعدی تعیین می‌شود به طوری که با افزایش مصرف، نرخ هر واحد آن افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه افزایش تصاعدی این گونه اقلام می‌تواند سریعاً از کنترل خارج شود، مدیریت باید نظارت دقیق تری روی آنها داشته باشد.

برای مثال اگر بهای سوخت یک شرکت برای تانکر اول ۱/۰۰۰/۰۰ ریال، تانکر دوم ۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال و تانکر سوم ۵۵۰/۰۰۰ ریال باشد.



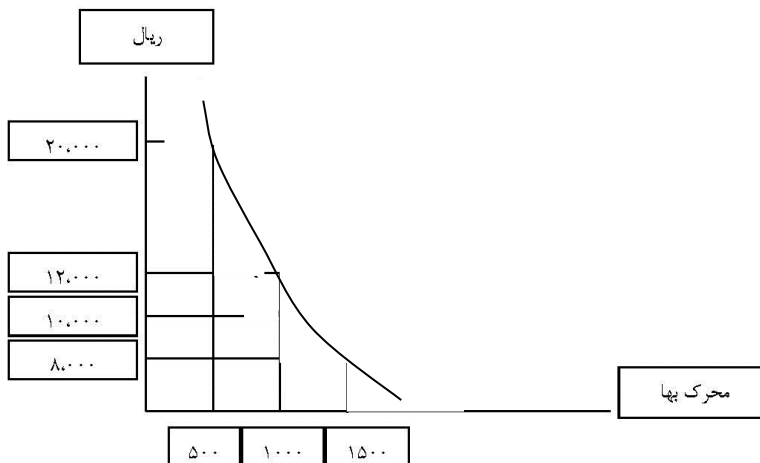
نمودار بهای نیمه متغیر کل در حالت صعودی



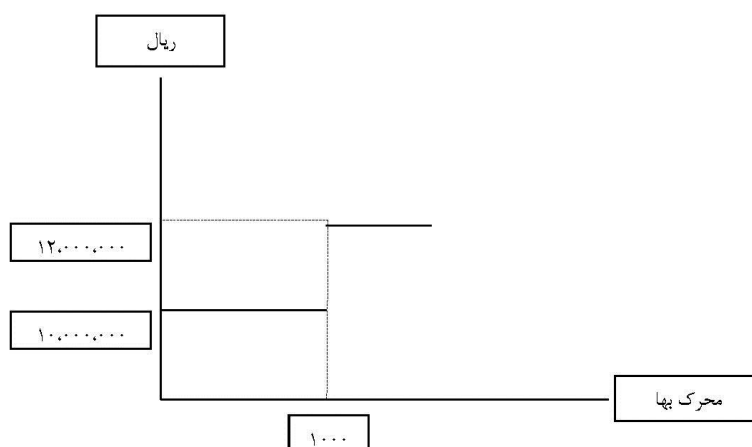
نمودار بهای نیمه متغیر هر واحد در حالت صعودی

### ه) بهای نیمه ثابت

بهای اقلامی که در اثر افزایش محرك بها تا یک حد خاصی، تغییر نمی‌کند اما از یک حد به بعد دچار تغییر می‌شوند، بهای نیمه ثابت نامیده می‌شوند. این اقلام نیز مانند اقلام نیمه متغیر تصاعدی می‌باشند اما افزایش بهای نیمه ثابت به صورت پله‌ای است. فرض شود تا سقف تولید ۱۰۰۰ واحد، ماشین آلات موجود با اجاره‌ی ماهانه ۱۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال کافی باشد اما چنانچه تولید از ۱۰۰۰ واحد بگذرد لازم باشد ماشین دیگری نیز اجاره شود که اجاره بهای ماهانه آن ۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال است.



نمودار بهای نیمه ثابت هر واحد



نمودار بهای نیمه ثابت کل

### مفروضات رفتار بها

برای رفتار بها، مفروضاتی در نظر گرفته می‌شود که دو فرض عمده‌ی آن عبارت است از:

۱- فرض دامنه‌ی مربوط

۲- فرض دوره‌ی زمانی

منظور از دامنه‌ی مربوط این است که رفتار بهای اقلام، در یک حد فاصل از حجم محرک بها، طبق انتظار و تعریف عمل می‌کند و چنانچه دامنه‌ی تغییرات حجم بها تغییر کند رفتار بها ممکن است به گونه‌ی دیگری باشد. لذا می‌توان دامنه‌ی مربوط را به عنوان حد فاصل بین حداکثر و حداقل مقدار محرک بها تعریف نمود که در آن حد فاصل، رفتار بها تغییر نمی‌کند یعنی اگر ثابت و اگر متغیر است متغیر باقی می‌ماند.

فرض دوره‌ی زمانی نیز به این موضوع اشاره دارد که نوع رفتار بها، همیشگی نیست بلکه خاص یک دوره زمانی مشخص است. چه بسا ممکن است در یک دوره‌ی زمانی دیگر، رفتار بهای برخی اقلام دچار تغییر شود یعنی در اثر گذشت زمان، ممکن است رفتار بهای برخی اقلام تغییر نماید چون در بلند مدت، اکثر اقلام ثابت، تغییر می‌کنند. مثلاً اجاره بهای یکسال ثابت است ولی اجاره بها در طی دو یا چند سال ممکن است ثابت نباشد و تغییر کند.

### ارتباط رفتار بها و قابلیت رهگیری آن

رفتار بها، تأثیری بر قابلیت رهگیری بها ندارد. بهای متغیر می‌تواند مستقیم یا غیر مستقیم باشد و بهای ثابت نیز ممکن است مستقیم یا غیر مستقیم باشد و بالعکس. اگر رفتار بها به ثابت و متغیر تقسیم شود می‌توان چهار حالت به شرح جدول زیر تصور نمود:

		قابلیت رهگیری	
		رفتار	
غیر مستقیم	مستقیم	حالت (۱)	متغیر
حالت (۲)	حالت (۳)	حالت (۴)	ثابت

بهای مواد مستقیم مصرف شده و دستمزد مستقیم، نسبت به محصول تولید شده نمونه‌ی بارز حالت (۱) می‌باشند. بهای مواد مستقیم و دستمزد غیر مستقیم نیز نسبت به محصول تولید شده نمونه‌هایی از حالت (۲) هستند. اجاره بهای قسمت مونتاژ نسبت به همان قسمت مثالی برای حالت (۳) محسوب می‌شود و حقوق ثابت سرپرستان تولید نسبت به محصولات تولید شده مثالی برای حالت (۴) می‌باشد.

### ۳ - طبقه بندی بها بر مبنای ارتباط با محصول

بر مبنای ارتباط بها با محصول (کالا یا خدمت)، بها را به دو دسته می‌توان تقسیم کرد؛ یکی بهای محصول و دیگری بهای دوره (هزینه دوره). بهای محصول شامل بهای آن دسته از عوامل است که در تولید محصول نهایی نقش دارند که این نقش می‌تواند

مستقیم یا غیر مستقیم باشد. (نقش مستقیم مانند بهای مواد مستقیم مصرف شده در تولید و نقش غیر مستقیم مانند سربار ساخت). بهای مواد مستقیم مصرف شده، دستمزد مستقیم و سربار ساخت به عنوان بهای محصول طبقه بندی می‌شوند. بهای دوره شامل بهای آن دسته از فعالیت‌ها و عوامل است که در تولید محصول نهایی نقش با اهمیتی ندارند هر چند انجام این فعالیت‌ها و وجود این عوامل برای شرکت ضروری است (مانند بهای خدمات واحد توزیع محصول یا واحد اداری و تشکیلاتی). بهای غیر تولیدی اصولاً به هزینه تبدیل شده و در صورت سود و زیان تحت عنوان هزینه‌های عملیاتی ارائه می‌شود. اما بهای تولیدی تحت عنوان بهای محصول ارائه و تا زمانی که محصول به فروش نرفته است تحت عنوان موجودی کالا در ترازنامه به عنوان یک دارایی گزارش می‌شود اما به محض فروش تحت عنوان بهای تمام شده‌ی کالای فروش رفته یا بهای ساخت کالای فروش رفته به هزینه تبدیل می‌شود و در صورت سود و زیان منعکس خواهد شد.

#### ۴ - طبقه بندی بها بر مبنای قابلیت کنترل

بهای برخی از فعالیت‌ها و عوامل، دارای قابلیت کنترل پذیری بیشتری توسط مدیریت می‌باشد و در مقابل بهای برخی از فعالیت‌ها عوامل از قابلیت کنترل پذیری کمتری برخوردار است. در کنترل پذیری بهای یک فعالیت، دو مسئله باید مورد توجه قرار گیرد که یکی موضوع زمان و دیگری موضوع جایگاه کنترل کننده می‌باشد. هر چه محدودی زمانی کوتاه تر تعریف شود، کنترل پذیری بها کاهش می‌یابد و بالعکس. برای مثال اجاره بهای ساختمان کارخانه در کوتاه مدت قابل کنترل نیست، اما چنانچه مدت طولانی تر در نظر گرفته شود اجاره بهای مذکور می‌تواند قابل کنترل باشد و تصمیم مدیر می‌تواند بهای اجاره را تحت تأثیر قرار دهد (مثلاً تغییر محل و تغییر فضای مورد استفاده). جایگاه کنترل کننده در شرکت نیز در قابلیت کنترل بهای فعالیت‌ها می‌تواند نقش مهمی را ایفا کند. بهای یک سری از فعالیت‌ها برای مدیران میانی ممکن است قابل کنترل نباشد اما برای مدیران رده‌های بالاتر قابل کنترل باشد. بنابراین می‌توان از دیدگاه قابلیت کنترل، بهای فعالیت‌ها و عوامل را به دو دسته تقسیم کرد؛ یکی بهای قابل کنترل و دیگری بهای غیر قابل کنترل.

#### هزینه‌های ثابت غیر قابل اجتناب و اختیاری:

چنانچه هزینه‌های ثابت در اثر نگهداری وسایل و تجهیزات فیزیکی باشد این هزینه‌های غیر قابل اجتناب می‌نامند و در اثر یک تصمیم‌گیری اتفاق افتاده و در کوتاه مدت نتوان از آنها اجتناب کرد برای مثال اگر در در یک شرکت حتماً حقوق مدیر عامل باید پرداخت شود حقوق مدیر عامل به عنوان غیر قابل اجتناب می‌باشد و به طور مشابه هزینه استهلاک ماشین‌آلات کارخانه به عنوان هزینه‌های غیر قابل اجتناب می‌باشد زیرا در کوتاه مدت به راحتی قابل تغییر نمی‌باشد. و هزینه‌های قابل اجتناب همان هزینه‌های اختیاری است و این قبیل هزینه‌ها دائمی نمی‌باشد مانند هزینه تحقیق و توسعه، تبلیغات و حقوق مدیران در سطوح عملیاتی جزء هزینه‌های قابل اجتناب می‌باشد.

#### ۵ - طبقه بندی بها بر مبنای ماهیت طبیعی

بر مبنای ماهیت طبیعی، نمی‌توان بهای عوامل و فعالیت‌ها را تحت دو یا چند سر فصل خاص بیان کرد زیرا ماهیت طبیعی بها دارای دامنه‌ی وسیعی است که طبقه بندی دقیق آن مشکل است. بهای آب مصرفی تحت عنوان آب بها یا هزینه‌ی آب، بهای خدمات پرسنل تحت عنوان بهای دستمزد یا هزینه‌ی دستمزد، بهای خدمات بیمه‌ای تحت عنوان هزینه‌ی بیمه و بهای مواد مستقیم مصرف شده تحت عنوان بهای مواد مستقیم ذکر می‌شود. مثلاً بهای خدمات و فعالیت واحد توزیع و فروشی که براساس ماهیت طبیعی ممکن است ده‌ها نوع بها باشد تحت انباری هزینه‌های توزیع و فروش آورده می‌شوند. بهای عوامل غیر مستقیم تولید نیز که ممکن است از ده‌ها نوع بها بر مبنای ماهیت طبیعی تشکیل شده باشد تحت انباری سربار ساخت آورده می‌شوند.

#### ۶ - طبقه بندی بها بر مبنای ارتباط با حوزه عملکرد

در شرکت‌های تولیدی بر مبنای ارتباط بها با حوزه عملکرد، سه نوع بها قابل شناسایی است؛ یکی بهای تولید که مربوط به فعالیت‌ها و عوامل مربوط به تولید می‌باشد، یکی بهای خدمات مربوط به واحد اداری و تشکیلاتی که تحت عنوان هزینه‌های اداری و تشکیلاتی آورده می‌شود و دیگری بهای خدمات واحد توزیع و فروش که تحت عنوان هزینه‌های توزیع و فروش طبقه بندی می‌گردد. چنانچه حوزه‌های عملکرد همانند فرایند ایجاد ارزش تفکیک شده باشد بها را باید بر مبنای حوزه‌ی عملکرد به شش نوع تقسیم کرد (بهای تحقیق و توسعه، بهای طراحی، بهای تولید، بهای بازاریابی، بهای توزیع و بهای خدمات به مشتریان).

### ۷ - طبقه بندی بها بر مبنای قابلیت استفاده در تصمیم‌گیری

بر مبنای قابلیت استفاده‌ی بهای فعالیت‌ها و عوامل در تصمیم‌گیری، آنها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد؛ بهای مربوط و بهای نامربوط.

منظور از بهای مربوط، بهای آن دسته از عوامل و فعالیت‌ها است که بطور بالقوه در تصمیم‌گیری نقش دارند و می‌توانند تصمیم را تحت تأثیر قرار دهند. برای مثال در تصمیم‌گیری نسبت به ساخت یک قطعه در داخل شرکت و یا خرید آن از بیرون، بهای مواد مصرفی جهت ساخت، مربوط می‌باشد زیرا مبلغ آن می‌تواند تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد. بهای نامربوط، شامل بهای آن دسته از عوامل و فعالیت‌ها است که در تصمیم‌گیری نقشی ندارند و در اتخاذ تصمیم نباید آنها را لحاظ کرد. در مثالی که ذکر شد اگر حقوق مدیر تولید آن قطعه در نظر گرفته شود و قرار باشد در صورت خرید قطعه مذکور از بیرون شرکت، این مدیر به عنوان مدیر خرید قطعه، همان حقوق و مزایای حالت مدیریت تولید را دریافت دارد، حقوق وی در تصمیم‌گیری نسبت به ساخت یا خرید قطعه نامربوط خواهد بود و تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد.

### ۸ - طبقه بندی بها بر مبنای کل یا واحد بودن

بر این مبنای بها را به دو دسته می‌توان تقسیم کرد؛ یکی بهای کل و دیگری بهای هر واحد (بهای متوسط). بهای کل مربوط به کل حجم تولید یا فعالیت است. معمولاً مدیران برای تصمیم‌گیری‌های خود ترجیح می‌دهند بهای متوسط هر واحد را در اختیار داشته باشند زیرا در اختیار داشتن نرخ هر واحد در بسیاری از موارد تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کند. برای مثال اگر گفته شود بهای مواد مستقیم مصرف شده مبلغ  $100/000/000$  ریال است، مدیران بدون توجه به حجم تولید نمی‌توانند در مورد آن اظهار نظر و یا تصمیم خاصی اتخاذ نمایند.

سایر واژه‌های مربوطه به شرح زیر است:

#### هزینه فرصت *Opportunity Cost*

ارزش هر فرصتی که به خاطر پرداختن به فعالیت دیگر از آن فرصت صرف نظر می‌شود و به بیان دیگر هزینه از دست رفتن به عنوان مزیتی تعریف شده است که به واسطه خود داری از انجام یک راه کار به خاطر پرداختن به کار دیگر فدا می‌شود. مثلاً موجودی نقد یک شرکت رامی‌توان در تولید و فروش محصول به کار برد یا اینکه آن را در یک بانک سرمایه‌گذاری نمود حال اگر راه کار اول انتخاب شود سودی که میتوان از راه کار دوم بدست آورد رابه عنوان هزینه فرصت است که به خاطر راه کار اول از دست می‌رود هر چند که این هزینه‌ها دردفاتر حسابداری ثبت نمی‌شوند اما جزء فوق العاده مهم و مربوط در تصمیم‌گیری می‌باشند.

#### هزینه‌های ریخته *Sunk Costs*

به هزینه‌های اطلاق می‌شوند که در گذشته رخ داده و در نتیجه بر تصمیمات و هزینه‌های آتی اثر ندارد و نمیتوان آن را از طریق انجام اقدامات فعلی یا آتی برگشت داد و در آنها تغییری ایجاد نمود. مثال بارز اینگونه هزینه‌ها، هزینه تحصیل تجهیزات است که قبلاً خریداری شده است. هزینه‌های ریخته در واقع همان هزینه‌های ثابت غیر قابل اجتناب می‌باشد.

#### هزینه‌های تفاضلی

به اختلاف بین دوره کار مختلف گفته میشود.

#### هزینه‌های نهایی و هزینه‌های متوسط:

هزینه نهایی به معنای هزینه اضافی ناشی از تولید اضافی یک واحد محصول است بعنوان مثال هنگامی که یک تولیدکننده میزهای چوبی یک میز اضافی تولید می‌کند هزینه اضافی شده ناشی از تولید آن نیز هزینه نهایی تلقی میشود. هزینه متوسط هر واحد محصول برابر است با جمع هزینه‌ها تقسیم بر مقدار محصول ساخته شده

#### هزینه، منفعت اطلاعات:

اطلاعات یک کالا است مانند گندم، ذرت و مانند سایر کالاها، اطلاعات را میتوان تولید و یا خریداری و مصرف کرد. اطلاعات میتواند خوب یا بد، به هنگام و یا مربوط و نامربوط به زمینه مورد نظر باشد. همانند سایر کالاها، اطلاعات نیز هزینه و منفعتی را

در برداشته باشد مانند هزینه تهیه و ارائه اطلاعات حسابداری صنعتی و حسابداری مدیریت به مدیران در یک بیمارستان که شامل حقوق و پاداش مدیر مالی و پرسنل دایره حسابداری، هزینه زمان مصرف شده توسط استفاده‌کنندگان اطلاعات برای مطالعه درک و استفاده از اطلاعات.

منفعت اطلاعات شامل تصمیمات اتخاذ شده، برنامه ریزی موثر و کارایی بیشتر عملیات یا هزینه کمتر و هدایت و کنترل بهتر عملیات است.

#### هزینه جایگزینی:

هزینه تحصیل یک دارایی جدید به جای دارایی قدیمی و قبلی را گویند.

#### هزینه‌های تعطیلی:

هزینه‌های ثابتی هستند که در صورت عدم تولید، باز هم این هزینه‌ها وجود دارند مانند هزینه اجاره، حقوق برخی از کارکنان، هزینه انبارداری، بیمه و... معمولاً مربوط به هزینه‌های تعطیلی می‌باشند. هزینه‌های تعطیل یا توقف فعالیت در حقیقت هزینه‌های ثابت غیر قابل اجتناب است.

#### هزینه‌های قابل انتساب:

هزینه منتسب که هزینه تلویحی نیز نامیده می‌شود، هزینه ای فرضی است که معرف هزینه یا ارزش منبعی است که با ارزش موارد استفاده آن اندازه گیری می‌شود. بهره سرمایه یکار گرفته شده و ارزش استیجاری اموال متعلق به واحد تجاری، نمونه‌هایی از هزینه‌های منتسب محسوب می‌شود. هزینه‌های منتسب مستلزم خروج واقعی وجه نقد نیست، در دفاتر واحد تجاری ثبت نمی‌شود و در محاسبه سود و زیان نیز منظور نمی‌گردد، اما در تصمیم گیری از هزینه‌های مربوط محسوب می‌شود.

# فرهنگ توصیف مشاوره

## تالیف

دکتر آراس رسولی

(عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرمانشاه)

دکتر محسن گلمحمدیان

(عضو هیأت علمی دانشگاه رازی)

دکتر سید محسن حجت خواه

(عضو هیأت علمی دانشگاه رازی)



انتشارات آوای نور

تهران-۱۳۹۵

سرشناسه	: رسولی، آراس، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: فرهنگ توصیفی مشاوره/ تالیف آراس رسولی، محسن گلمحمدیان، سیدمحسن حجت‌خواه.
مشخصات نشر	: تهران : آوای نور، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۴۰۰ ص.
شابک	: 978-600-309-248-8
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: مشاوره -- واژه‌نامه‌ها -- انگلیسی
موضوع	: English -- Counseling -- Dictionaries
موضوع	: مشاوره -- واژه‌نامه‌ها -- فارسی
موضوع	: Persian -- Counseling -- Dictionaries
موضوع	: زبان انگلیسی -- واژه‌نامه‌ها -- فارسی
موضوع	: Persian -- English language -- Dictionaries
شناسه افزوده	: گل محمدیان، محسن، ۱۳۵۸ -
شناسه افزوده	: حجت‌خواه، سیدمحسن، ۱۳۴۴ -
رده بندی کنگره	: ۶۳۷BF ۵/م ۱۳۹۵ هـ
رده بندی دیویی	: ۳۰۳/۱۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۴۷۸۷۵۴



تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری،  
پلاک ۹۹، طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / دورنگار: ۶۶۴۸۰۸۸۲

## فرهنگ توصیفی مشاوره

تالیف: دکتر آراس رسولی - دکتر محسن گلمحمدیان - دکتر سید محسن حجت خواه

ناشر: انتشارات آوای نور

صفحه آرا: منیرالسادات حسینی

چاپ: اول ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۲۴۸-۸

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

گالینگور: ۳۴۰۰۰ تومان

قیمت: شومیز: ۲۸۰۰۰ تومان



---

## فهرست مطالب

---

۷.....	مقدمه
۹.....	حروف A
۵۹.....	حروف B
۷۷.....	حروف C
۱۲۱.....	حروف D
۱۴۱.....	حروف E
۱۵۷.....	حروف F
۱۷۵.....	حروف G
۱۸۵.....	حروف H
۱۹۳.....	حروف I
۲۰۳.....	حروف J
۲۰۹.....	حروف K
۲۱۳.....	حروف L
۲۱۹.....	حروف M
۳۲۱.....	حروف N
۲۳۵.....	حروف O
۲۴۱.....	حروف P
۲۵۹.....	حروف Q
۲۶۳.....	حروف R
۲۷۷.....	حروف S
۲۹۹.....	حروف T
۳۱۵.....	حروف U
۳۲۱.....	حروف V
۳۲۷.....	حروف W
۳۳۱.....	حروف Y
۳۳۵.....	کتابنامه



---

## مقدمه

---

رشته مشاوره به عنوان یک علم و هنر در سراسر دنیا مورد توجه جوامع مختلف است. اهمیت و ضرورت این حرفه یاورانه در کاهش و التیام زخم های روانشناختی و بهبود کیفیت زندگی افراد روز به روز بیشتر احساس می شود. آشنایی با مفاهیم اولیه و اصلاحات تخصصی در این علم یکی از ضروریات مهم شناسایی مشکلات مراجعین برای خدمات رسانی بهتر به آنها است. از سویی دیگر تاثیر بیان دقیق معانی واژه ها و کلمات تخصصی در حوزه مشاوره و روان شناسی با توجه به بسته به فرهنگ بودن این رشته ی رو به رشد بر موفقیت و کارآمدی دانشجویان و پژوهشگران این حوزه بر همگان آشکار است. علم مشاوره و روان شناسی حوزه گسترده ای است که روز به روز بر گسترش و تاثیر آن بر دیگر حوزه ها و رشته های مختلف از جمله تجارت، سیاست، ورزش و .. افزوده می شود.

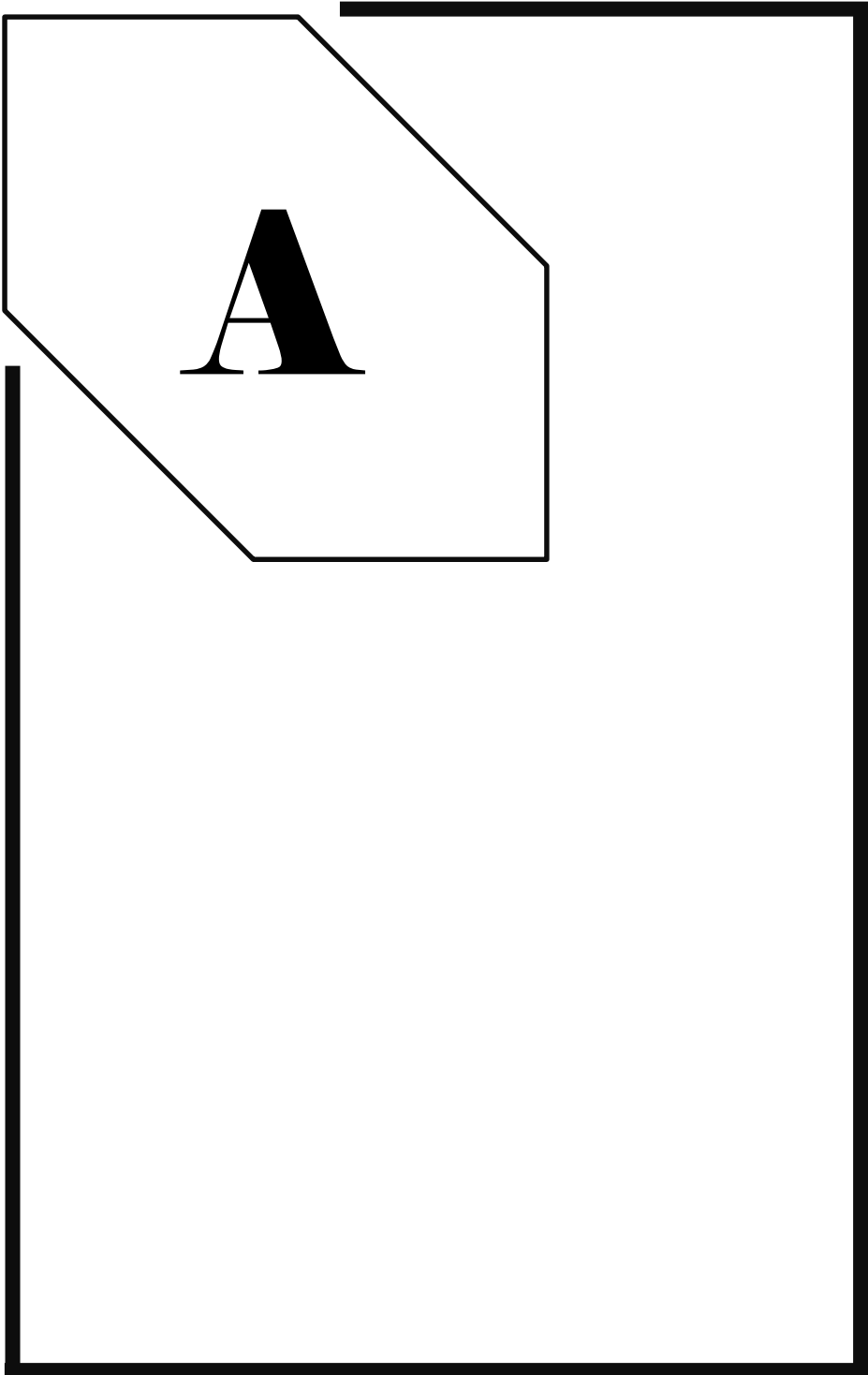
در کتب انتشار یافته در مورد واژه نامه ها و اصلاحات تخصصی حوزه مشاوره و رواندرمانی علیرغم تلاش های صورت گرفته توجه کاملی به گستردگی و فراگیری این حوزه نشده است. اغلب این واژه نامه ها عموماً پراکنده و نامنسجم هستند. بدون شک حوزه مشاوره و رواندرمانی با توجه به گرایش های آن از جمله مشاوره خانواده، شغلی، توانبخشی و مدرسه نیازمند کتب تخصصی در زمینه واژه شناسی است. بنا به تجربیات مولفان در درس زبان تخصصی در سال های گذشته در دوره های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری دریافته ایم که به منظور ارتباط بهتر با متون تخصصی ضرورت نگارش کتابی جامع در این حوزه احساس می شود.

در کتاب حاضر سعی شده است تا با گزینش و گرد آوری لغات بر اساس ترجمه های رایج و قابل قبول زمینه درک بهتر دانشجویان و پژوهشگران فراهم شود. دسته بندی و گزینش لغات و اصلاحات با توجه به کاربردی بودن آنها صورت گرفته است. کتاب حاضر می تواند برای دانشجویان مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در رشته های مشاوره (گرایش های شغلی، توانبخشی، مدرسه و خانواده) و همچنین گرایش های روانشناسی (از جمله بالینی، عمومی، شخصیت و ..)، نیز مورد استفاده قرار گیرد.

بدون شک این کتاب خالی از اشکال نیست. از کلیه اساتید و پژوهشگران خواهشمندیم ایرادات و پیشنهادات اصلاحی خود را یاد آوری و گوشزد نمایند تا در چاپ‌های بعدی نسبت به تغییر و اصلاح ایرادات اقدام شود. در نهایت بر خود لازم می‌دانیم از مدیر محترم انتشارات آوای نور و نیز کلیه کسانی که زمینه انتشار این کتاب را فراهم نمودند تشکر نماییم.

**نویسندگان**

**شهریور ماه ۹۵**





## Abesnt – Minded

### رفتار توام با عدم حضور ذهن

در افرادی که تازه داغدار شده‌اند ممکن است در انجام برخی کارها یا تمام کارها نوعی حواس‌پرتی یا عدم حضور ذهن دیده شود.

## Ability

### توانایی

صفات، توانمندی، شایستگی‌ها، قوای ذهنی، مهارت‌ها، چالاکی‌ها، قریحه‌ها و نظایر آنها که فرد را قادر به انجام کاری معین در زمان مشخص می‌سازند. اساس این اصطلاح، توانمندی کنونی و بدون آموزش شخص برای اجرای کار و تکلیف معین.

## Ability Test

### آزمونهای توانائی

آزمونهای توانائی هستند که با استفاده از آنها می‌توان تعیین کرد که یک فرد چه توانائیهایی دارد یا چه می‌تواند انجام دهد. آزمون‌های توانائی به نوبه‌ی خود به دو دسته آزمون‌های استعداد و آزمون‌های پیشرفت تحصیلی تقسیم می‌شود. آزمون‌های استعداد، میزان توانائی یا آمادگی یک فرد را برای انجام کارهایی که در پیش دارد می‌سنجد، اما آزمون‌های پیشرفت تحصیلی، میزان دانش و اطلاعات و مهارتهائی را که فرد تا لحظه‌ی اجرای آزمون کسب کرده است اندازه می‌گیرد. در آزمون‌های توانائی، از آزمون شونده خواسته می‌شود تا حداکثر کوشش خود را به کار برد تا آنچه را که از او خواسته شده است به بهترین صورت انجام دهد. این نوع تست‌ها، استعداد فطری و ذاتی فرد مانند استعداد عمومی یا هوش، استعداد فنی و مکانیکی، استعداد ریاضی و غیره را می‌سنجد.

## Abnormal

### نابهنجار

هر گونه انحراف و واگرایی از حد معمول و متوسط. این اصطلاح به صور گوناگون در ارتباط با انحراف‌های کاملاً کمی در تحلیل‌های آماری و نیز الگوهای رفتار منحرف افراد به کار می‌رود. از دیدگاه قانونی به هر نوع فعالیت اخلاقی یا فکری گفته می‌شود که از نرمها و یا ایده‌آلهای فرهنگی انحراف حاصل کند. از دیدگاه فرهنگی پدیده‌هایی هستند که سبب درد و رنج افراد شده و افراد را به کمک فرا می‌خواند. از دیدگاه تئوری این واژه هر نوع انحرافی را از مفهوم تئوری عملکرد صحیح که نشانه‌ی بیماری روانی باشد نشان می‌دهد.

**Abreaction****تخلیه روانی**

یک اصطلاح روانکاوانه است برای توصیف ضعیف شدن یا از بین رفتن اضطراب درباره زنده کردن تجربه تنش زای اصلی صورت گیرد. دوباره زنده کردن می‌تواند به یک تجربه مجرد تحلیلی یا واقعی اطلاق می‌گردد. آزاد یا رهاسازی هیجانی ناشی از یادآوری آگاهانه یک تجربه دردناک که به دلیل غیرقابل تحمل بودنش سرکوب شده است.

۱. واکنش هیجانات عمقی وجود ظهور مجدد خاطرات دور و ناخوشایند که تا آن زمان در قلمرو وجدان واپس زده شده بودند، همراه با بروز جنبه‌های ظاهری و هیجانات و احساسات مربوط بدان.

۲. بیرون ریختن یا رها کردن تنش هیجانی مربوط به یک فکر یا تعارض یا خاطره سرکوب‌شده.

۳. این اصطلاح به معنی «تجربه‌ی مجدد» یا به یادآوری زنده و دقیق یک تجربه دردناک عاطفی است. گرچه مفهوم تخلیه‌ی هیجانی عمدتاً به روانکاوی تعلق دارد، اما قطعاً مسئله احساس آسودگی ناشی از تخلیه هیجانی منحصرأ به حیطه‌ی روانکاوی محدود نمی‌ماند. بارها و بارها توصیه‌های معقولی از این دست را شنیده‌ایم که «جلو خودت را نگیر، گریه سیری بکن، حالت بهتر می‌شود.» این نوع توصیه‌ها نمونه‌ای از ارزش احتمالی فرایند تخلیه هیجانی در زندگی روزمره است.

**Absence Of Involvement****فقدان تعامل**

در خانواده‌ای دیده می‌شود که اعضای آن هیچ علاقه‌ای به یکدیگر نشان نمی‌دهند و صمیمیتی با هم ندارند به جز مواردی که مربوط به عملکردهای اصلی آنها باشد. افراد اینگونه خانواده‌ها ممکن است فعالیت‌های خود را در آرامش انجام دهند اما هیچ شراکتی در افکار و یا احساسات شخصی یکدیگر نداشته باشند بلکه فقط در کنار هم زندگی کنند.

**Absent Member****عضو غایب**

راهبردی در نظریه‌های سیستمی خصوصاً در الگوی میلان است که در آن درمانگر تعیین می‌کند، چه اعضای از خانواده باید حضور داشته باشند. اگر یکی از اعضای خانواده در جلسه حاضر نشده باشد به خانواده گفته می‌شود که جلسه بدون حضور آن فرد برگزار نخواهد شد. در جلسه‌ی بعدی معنای غیبت فرد مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.



### تصویرسازی ذهنی انتزاعی **Abstract Imaging**

فرایندی است که به وسیله‌ی آن شخص بر روی تصاویر ذهنی زنده‌ی مربوط به تجربه‌های رویدادهای گذشته حال و آینده تمرکز پیدا می‌کند. درمانگران شناختی از تصویرسازی به عنوان یک فن مهم در ارزیابی مشکلات و هم‌فریند درمان از آن استفاده می‌کنند.

### نظریه انتزاع **Abstraction Theory**

اصطلاحی فراگیر برای تعدادی از نظریه‌ها در روان‌شناسی شناختی است که معتقدند نظام‌های حافظه او دانش از طریق فرایندی ساخته می‌شوند که به وسیله آن اطلاعات انتزاعی از رویدادهای ویژه متعدد و نمونه‌هایی که شخص تجربه می‌کند استخراج می‌شود.

### آزمون‌های پیشرفت تحصیلی **Academic Achievement Test**

آزمون‌های پیشرفت تحصیلی دانش و مهارتهایی را که فرد تا لحظه‌ی اجرای آزمون کسب کرده است اندازه می‌گیرد.

### سازگاری تحصیلی **Academic Adjustment**

روابطی که از طریق آن فرد شیوه معاشرت با دیگران، چگونگی انجام دادن مجموعه‌ای از فعالیت‌های معین و کیفیت همکاری یا رقابت با دیگران را در فضای آموزشی تربیتی مدرسه فرا می‌گیرد.

### انگیزش تحصیلی **Academic Motivation**

تمایل یادگیرنده به درگیر شدن و مشغول شدن به فعالیت یادگیری و تلاش مستمر به انجام دادن و به پایان رساندن آن فعالیت است.

### مشکل تحصیلی **Academic Problem**

یک اصطلاح آزاد برای اطلاق به مواردی که دانش آموز یا دانشجو بی‌داری مشکلات تحصیلی است بدون آنکه دارای اختلال یادگیری یا توجه باشد.

### اختلال‌های مهارت‌های تحصیلی **Academic Skills Disorders**

اختلال‌های مختلف مربوطه دوران کودکی که مشخصه آنها نابسامانی در کارکردهای تحصیلی در مدرسه است.

### برجسته کردن **Accenting**

فنی است که در آن یک یا دو کامه از حرف‌های مراجع، برای کمک به تصریح و کاوش احساسات او بازگو می‌شود.

## Acceptance

### پذیرش

پذیرش یعنی توجه گرم به مردم به عنوان اشخاصی که (ارزش خود) بی قید و شرط دارند. ارزیابی مردم بدون توجه به شرایط، عقاید، رفتار، احساسات آنها. پذیرش متضمن شناخت کامل حقوق فرد است خواه موافق باشد یا مخالف و خواه اطلاعاتی ارائه دهد یا نه. پذیرش نگرش خاصی است که موقعیت مشاهده ای را با خصوصیات ویژه ای چون «مجاز بودن» و «خودداری از هرگونه داوری» مشخص می‌سازد و در نتیجه مشاوره از قضاوت‌های اخلاقی درباره مراجع و اجبار و متقاعد ساختن مراجع خودداری می‌کند. هرگز اجازه نمی‌دهد که نگرش‌های احساس برتری و یا حقارت در رابطه با مشاوره‌ای نفوذ کند و پیوسته می‌کوشد تا با مراجع صمیمانه همکاری داشته باشد. نوع ارتباطی که فرد در آن احساس ارزش شخصی می‌کند و مورد پذیرش دیگران قرار می‌گیرد.

## Accession Process

### فرآیند ورود

ورود افراد ناخواسته به خانواده است مانند فرزند تازه به دنیا آمده، فرزند خوانده یا والدین مسن.

## Accommodating Behavior

### رفتار انطباقی

هدف این رفتار ایجاد سازگاری به هر قیمت ممکن است.

## Accommodation

### انطباق - منطبق شدن

یک شگرد درمانی که عمدتاً خانواده درمانگرهای ساخت گرا از آن استفاده می‌کنند، درمانگر با این شگرد می‌کوشد خودش را با سبک خانواده تطبیق دهد و از این طریق با خانواده یک پیوند درمانی برقرار می‌کند.

## Accommodxtion

### برون‌سازی

روندی که طی آن اطلاعات تازه باعث تغییر سازمان ساخت‌های قبلی می‌شود

## Accomplishment quotient

### خارج قسمت پیشرفت

خارج قسمت پیشرفت از ترکیب نتایج آزمون هوش و آزمون پیشرفت تحصیلی و از تقسیم سن تحصیلی بر سن عقلی به دست می‌آید.



می‌کند (۲) در نظریه هنری موردی در زمینه شخصیت، این اصطلاح دارای معنای مشابهی است، با این تفاوت که مفهوم غلبه بر موانع و برآمدن از عهده چیزهایی که دشوار شناخته شده‌اند را نیز شامل می‌شود.

۱. به طور کلی انگیزه‌ی فرد برای دستیابی به موفقیت را گویند.  
 ۲. انگیزه‌ای است درونی در فرد برای به پایان رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف، رسیدن به هدف یا دستیابی به درجه یعنی در شایستگی در کار.

انگیزه‌ی پیشرفت (۱) به طور کلی انگیزه‌ی فرد برای دستیابی به موفقیت (۲) در نظریه‌ی شخصیتی هنری موری به مفهوم انگیزه‌ی غلبه بر موانع و مبارزه با آنچه که به دشوار بودن شهرت دارد، مورد استفاده قرار گرفته است.

#### Achievement Sensitive Families

#### خانواده‌های پیشرفت طلب

خانواده‌هایی که به منظور غلبه بر مشکلات با یکدیگر همانند یک رقیب رفتار می‌کنند و اعضای آن درباره‌ی توانایی‌های فردی خود، دید خوشبینانه‌ای دارند. اینگونه خانواده‌ها دارای دیدگاه منفی نسبت به مردم هستند و والدین آنها حالتی تلخ و غضبناک نسبت به فرزندان خود دارند.

#### Achievement Test

#### آزمون پیشرفت / تست فراگیری یا معلومات

هر آزمونی که برای ارزیابی وضعیت کنونی دانش یا مهارت‌های یک شخص طراحی شده باشد.

-هر آزمونی که برای ارزیابی وضع موجود شخصی از نظر معلومات و مهارت‌ها طرح‌ریزی شده باشد گفته می‌شود. این آزمون با آزمون استعداد که برای ارزیابی توانایی شخص برای پیشرفت، بدون ارتباط با معلومات جاری شخصی، طرح‌ریزی می‌شود، فرق دارد.

-آزمونی که با آزمون هوش و استعداد متفاوت باشد و به وسیله‌ی آن، مطالبی را که شخص در زمینه‌های خاص مثل ریاضیات، تاریخ، زبان، روان‌شناسی و غیره یاد گرفته است، اندازه‌گیری می‌کند.

این نوع آزمون‌ها معلومات مکتب و مهارت‌های فراگرفته شده را می‌سنجد یعنی آنچه را که فرد از طریق تحصیل و یا کارآموزی و تجربه فراگرفته است را می‌سنجد.

#### Achived / Achived Rules

#### نقش‌های اکتسابی

بر اساس دست آورد فرد به وجود می‌آیند. مثل رئیس، میانجی صلح.

نظیر: میانجی صلح، سیر بلا شدن.

### Achivement Sensitive Family

### خانواده پیشرفت طلب

خانواده‌ای است که در آن این افراد خانواده در خصوص غلبه بر مشکلات یک فضای رقابتی وجود دارد و اعضای آن در مورد توانایی‌های شخصی خود دیدگاه خوش بینانه‌ای دارد.

### Achivities

### فعالیت‌ها

کار یا رفتارهائی هدفمدار هستند. در فعالیت‌ها، فرد موقعیتی را به وجود می‌آورد که در آن انجام تکلیف سبب به وجود آمدن «ضربه‌های» مورد نیاز می‌شود.

### Ackerman Brief Therapy Project

### گروه گر یونانی

این فن برای طرح درمان مختصر آکرمن تدبیر شد که معمولاً از یک «گروه مشورت» برای خانواده درمانی کمک می‌گیرد. این گروه جلسه را از طریق یک آینه یک طرفه می‌بیند و بیشتر شبیه گروه گر یونانی، سلسله پیام‌هایی به اتاق درمان می‌فرستد.

### Acknowledgment

### قدردانی

قدردانی، افراد از طریق قدردانی خود را کشف می‌کنند. قدردانی شخصی کودکان را به سوی رشد حس خود و تقدیر از وجود خود هدایت می‌کند.

### Acquisition And Rehearsal Phase

### مرحله‌ی فراگیری و تمرین مهارتها

در نظریه مایکنبام مطرح شده و روی‌ارایه انواع فنون مقابله کردن رفتاری و شناختی برای اجرا کردن در موقعیتهای استرس‌زا تاکید می‌شود. این مرحله اقدامات مستقیم را شامل می‌شود مانند گردآوری اطلاعات درباره‌ی ترسهای درمان‌جویان، آگاه شدن از موقعیتهای استرس را ایجاد می‌کند، ترتیب دادن روشهایی برای کاستن از استرس با انجام دادن کار متفاوت و یادگیری است. روشهای آرمیدگی جسمانی و روانی. این آموزش مقابله کردن شناختی را هم شامل می‌شود، و به درمان‌جویان آموزش داده می‌شود که رفتارهای سازگارانه و ناسازگارانه با گفتگوی درونی آنها ارتباط دارند. آنها خودگویی‌های تازه را اکتساب و تمرین می‌کنند.

### Acting "As If"

### اجرای گویی که

مداخله‌ای عملی که در آن به زوجین آموزش داده می‌شود به شکلی رفتار کنند که گرچه در حال حاضر قادر به انجام آن نیستند ولی آرزو دارند چنین رفتاری داشته باشند. ویژگی خانواده سالم در ایجاد ساختاری به صورت «گویی که» است. این ساختار زمینه‌ای برای آزادی عمل اعضا در نقش‌گذاریهای جدید را فراهم به وجود می‌آورد. بدین معنی که امکان به ازمون‌گذاردن نقش‌های جدید را فراهم می‌کند تا اعضای خانواده به دیدگاه‌های نوینی دست یابند.

## Acting Out

### برون‌ریزی

ابراز احساسات، تکانه‌ها و تنش‌های ناهشیار از طریق کنش‌های رفتاری که معمولاً ماهیتی بد کار یا ناراحت‌کننده دارد.

## Action Phase

### مرحله عمل

دومین مرحله از فرآیند درمان سایکو دراما را تشکیل می‌دهد. مرحله عمل شامل درگیر شدن و کار کردن روی مشکل ارائه شده توسط پروتاگونیست است. زنان مرحله‌ی عمل به ارزشیابی رهبر از نحوه کار موضوع روی مشکل وابسته است.

## Activating Event

### حوادث فعال‌کننده، رویداد فعال

#### ساز

در نقطه A در دیدگاه رفتار درمانی، عقلانی - هیجانی (REBT) یک رویداد تعیین یک رفتار، احساس، نگرش به وقوع می‌پیوندد که اصطلاحاً به آن رویداد فعال‌ساز می‌گوئیم. مثل طرد شدن از جانب یک معشوق یا ناکامی در وارد شدن به دوره‌ی فوق‌لیسانس و... .

## Active – Practical Type

### تیپ فعال - واقع‌بین

اساس ویژگی‌های این تیپ بر پایه فعالیت هوشمندانه و استفاده عملی از ابزار همراه با مهارت بسیار زیاد در کار با دست می‌باشد. موضوعات مادی بخصوص پول مورد علاقه آنهاست بنابراین غالباً به دنبال کسب پول می‌باشد. در نظر آنها پول قدرت می‌باشد. این تیپ افراد خودخواهان واکنش‌های فوری و سرحال می‌باشند از نظر آنها آهسته رفتن یک تنبیه می‌باشد. احساسات و هر چیزی که نیازمند حساسیت روانی است. مانند اصل زنانه روان، برای آنها بیگانه است. ذهن واقع‌بین، هیچگونه ارتباط یا معنائی در آن نمی‌یابد. مردان این نوع تلاش می‌کنند تا روان‌شناسی زنان را درک کنند. به لحاظ ذهنی به خوبی با مشکلات عینی و عملی کنار می‌آیند اما مشکلات انتزاعی‌تر نیز آنها را دچار مشکل نمی‌کند.

## Active Manipulator

### سلطه‌جویی فعال

سلطه‌جویی فعال در گشتالت درمانی به کار برده می‌شود و در آن سلطه‌جویی فعال سعی می‌کند دیگران را از طریق روش‌های فعالانه تحت کنترل درآورد. وی برای فرار از نکات ضعف خویش با توسل به نقش بازی کردن خود را می‌پوشاند و قدرت ایجاد ارتباط با دیگران را حفظ می‌کند. وی نقش سلطه‌گر را بازی کرده و در دیگران حس حق‌شناسی برمی‌انگیزد و لیکن روی احساسات افراد بی‌قدرت برای کنترل بر آنها سرمایه‌گذاری می‌کند. وی از تکنیک‌هایی نظیر ایجاد الزامات و انتظارات، ترفیع مقام و به حرکت

در آوردن افراد همچون عروسک‌های خیمه شب بازی، سود می‌جوید.

### Active play therapy

### بازی درمانی فعال

نوعی از بازی که در آن کودک تعدادی اسباب بازی انتخاب شده داده می‌شود و درمانگر خود جهت تشویق کودک برای به نمایش درآوردن ضمه‌های آسیب‌زای مشخصی وارد بازی می‌گردد، بازی درمانی فعال نامیده می‌شود.

### Activity Catharsis

### پالایش عملی

نوعی رهاسازی هیجانات و عواطف که جنبه درمانی دارد و از طریق عملی یا برون‌ریزی تعارضات در برابر پالایش کلامی یک روان تحلیل‌گر، انجام می‌شود.

### Activity Group

### در کار درمانی

در کار درمانی، فعالیتی که چندین بیمار در آن شرکت می‌کنند. ارزش عمده‌ی آن در تاثیر اجتماعی‌کننده‌ی آن بر بیمارانی است که غیراجتماعی هستند.

### Activity Group Therapy (AGT)

### گروه درمانی فعالیت

اسلاولون برای گروه از کودکان ۸ تا ۱۲ ساله گروه درمانی فعالیت را ابداع کرده است. روش او شکلی از خود درمانی است که عمدتاً در اختلالات رفتاری و تصحیح منش به کار می‌آید نه در روان پریشی و روان پریشی‌های شدید.

الگوی گروه فعالیت از این قرار است پنج تا هشت پسر (یا دختر) در جلساتی به مدت دو ساعت در هفته و در یک اتاق بزرگ با مبلمان ساده. اتاق دارای لوازم و وسایل و کارهای هنری و دستی و همچنین بازی‌های فردی و جمعی. جو کاملاً آزادانه و کودکان از وسایل و لوازم جهت فعالیت سازنده یا مخرب استفاده می‌کنند. درمانگر در این گروه بی‌طرف و مانع کسی نیست. برای کسی تکلیف تعیین نمی‌کند و به رفع مشاجرات نمی‌پردازد. به طور خلاصه الگوی مطلوب همانندسازی و خودآرمانی است. در این نوع درمان نقش درمانگر از اهمیت قاطع برخوردار است. درمان عمدتاً بر همانندسازی و فعالیت است نه گفت و شنود.

## Actualization

### گرایش به شکوفائی

راجرز گرایش به شکوفائی را به این صورت تعریف می‌کند. گرایش فطری ارگانیزم به پروراندن تمام استعدادهایش به طوری که بتواند به زندگی ادامه دهد و پیشرفت کند. این تعریف هم ارضای نیازهای فیزیولوژیکی هوا، غذا، آب و گرایش به کاهش تنش را در برمی‌گیرد و هم هدف ارتقای خویشتن از طریق برقراری رابطه با دیگران و ثمربخش بودن را دنبال می‌کند. این گرایش به ارتقای اثربخش خودمان و از این رو خودمان، از طریق تسلط بر ابزارهای فرهنگی و رهایی از کنترل نیروهای بیرونی به منظور بهره‌گیری از کنترل درونی اشاره دارد.

## Actualizer

### شکوفاکنده، تحقق بخشنده

اینها افرادی هستند که دارای ویژگی‌های زیر می‌باشند. انرژی بالای جسمانی، تعهدات عاطفی نسبت به ماموریتی که مربوط به خودشان نمی‌شود، ارتباطات میان فردی که منجر به جذب رسالت دیگران می‌شود، مهارتهای ذاتی خاص که منجر بیه مهارتهای تخصصی می‌شود، مهارتهای یادگیری برای پردازش موثر داده‌ها و مهارتهای تدریس برای انتقال و اطلاعات پردازش شده.

## Actualizing Counseling

### مشاوره شکوفندگی

مشاور شکوفندگی یک درمان رشدی است که از رویکردهای تاریخی و روان‌پویایی به مساوره سرچشمه گرفته است. به انسان از منظر رشد در طول زمان با گذشته، حال و آینده نظر می‌شود.

## Actualizing Family Transactional Patterns

### اجرای الگوهای تعاملی خانواده

روشن سازی تعاملات و سلسله مراتب خانواده است که با درخواست درمانگر از خانواده مبنی بر نمایش گذاشتن سناریوی معمول خانواده انجام می‌گیرد.

## Actualizing Tendency

### تمایل به واقعیت بخشی / گرایش شکوفائی

واقعیت بخشی جزئی از تمایل ذاتی شخص برای رشد به شیوه‌ای است که این رشد و نمو، حفظ شود و ادامه یابد. در نظام نظری راجرز اهمیت خودشکوفائی تا جایی است که وی آن را مهمترین و زیربنائی‌ترین انگیزه در همه ارگانیزم‌ها می‌داند. از نظر وی رفتار انسان در دو قطب متضاد در نوسان است و بر روی یک پیوستار قرار می‌گیرد که یک قطب آن منفی و به افراد از رشد



بازمانده تعلق دارد که از رفتار دفاعی به سوی خود تخریبی در حرکت اند و قطب دیگر که از رفتار طبیعی شروع شده کم‌کم به سوی خودشکوفائی پیش می‌رود.

افرادی که به هیچ وجه نمی‌توانند از مناسب دفاعی خارج شوند و به رفتار طبیعی بپردازند توان خودشکوفائی نمی‌یابند و به طور ناخودآگاه به نوعی خود ویرانگری دست می‌زنند که به مرور زمان شکل مرضی به خود می‌گیرد به گونه‌ای که شخص هر نوع استرسی را پذیرا می‌شود و همه نوع استرس را به اطرافیان خود وارد می‌کند.

### Actually Intimacy

### صمیمیت واقعی

فرایند تعاملی است که از چندین مؤلفه مربوط به هم تشکیل شده است و هسته اصلی این فرایند، شناخت، فهم و پذیرش فرد تعامل؛ همدلی؛ احساسات او و قدرشناسی از دیدگاه وی نسبت به جهان است.

### Acute

### سوگ مرضی

اشکال مختلف سوگ مرضی عبارتند از:

سوگ بازداری شده یا عدم بروز واکنشهای شوگواری و یا بروز واکنشهای تحریف شده.

سوگ مزمن: واکنشهای شدید شوگواری برای مدتی طولانی

سوگ به تاخیر افتاده: واکنشهای شدید سوگ بعداً رخ می‌دهد.

سوگ مرضی در اثر عوامل زیر به وقوع می‌پیوندد:

فقیران یا جدائی در دوران کودکی

عدم حمایت موثر

مرگ‌های ناگهانی یا خشونت‌آمیز

از دست دادن فرزند.

### Adaptive Behavior

### رفتار سازشی

- هر رفتاری که توانائی موجود زنده را برای انطباق آن با یک محیط یا موقعیت ویژه افزایش می‌دهد.

- اصطلاح رفتار سازشی، اصطلاحی است که به توانائی یک فرد در برآورده ساختن نیازهای یک زندگی مستقل در جامعه‌ای خاص به شیوه‌ای مقبول از نظر اجتماعی اطلاق می‌شود. بدین ترتیب رفتار سازشی گسترده و وسیعی از مهارتها و توانائی‌ها را برای رفع اینگونه نیازها در برمی‌گیرد. از مهارتهای اساسی مانند شستن و توالت کردن گرفته، تا مهارتهای پیشرفته‌تری چون خرج کردن پول. معمولاً افرادی که مشکلات یادگیری شدیدی دارند و یا

کسانی که معلول جسمانی هستند در مقایسه با دیگران از سطح پایین تری از رفتارهای سازشی برخوردارند.

### Adjustive Guidance

#### راهنمایی سازشی یا انطباقی

-این نوع راهنمایی به تکامل عاطفی دانش‌آموزان در سازگاری با خویشان، دوستان، اطرافیان و با محیط زندگی کمک می‌کند. از جمله مطالبی که می‌تواند محتوای این نوع راهنمایی را تشکیل دهد، عبارتند از اینکه احساسات آدمی متنوع‌اند، همه ما از احساسات متفاوتی برخورداریم و از سوالاتی که در این مورد مطرح است عبارتند از اینکه، تفاوت بین داشتن و ابراز یک احساس چیست؟ چگونه احساسات خود را ابراز نکنیم که به دیگران صدمه نزنیم.

-گاهی راهنمایی سازشی بسیار مشکل است، چه بسا برخی از شاگردان، به علل ناراحتیهای شدید روانی نمی‌توانند با اطرافیان سازش کنند. بدیهی است تشخیص این نوع شاگردان امری است دقیق و احتیاج به اطلاع از روانشناسی دارد. در مواردی امر سازش دادن شاگردان از عهده ی راهنما خارج است، در این صورت راهنما باید از افراد متخصص و روان پزشک کمک بطلبد یا دانش‌آموز را به مراکزی که برای این نوع بیماران روانی وجود دارد ارجاع دهد.

### Adjustive Skills

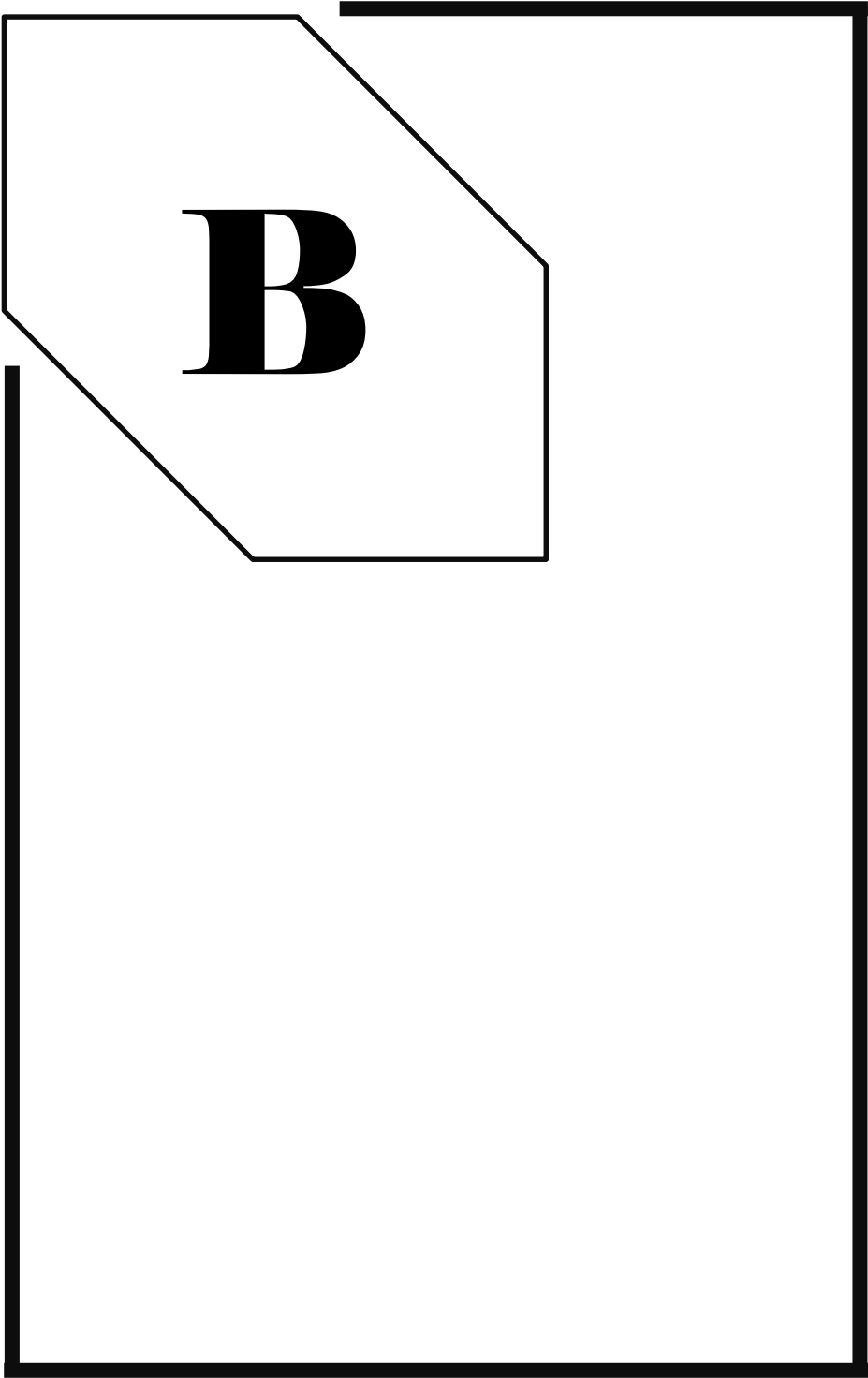
#### مهارت‌های سازگارانه

مجموعه رفتارهایی که به سازگار شدن فرد در موقعیتهای و شرایط زندگی کمک می‌کنند. مایکن بام (۱۹۷۷) راهنمایی زیر را برای تعلیم مهارت‌های سازگارانه پیشنهاد می‌کند:  
 طرح‌های سازگاری باید قابل انعطاف باشند.  
 در آموزش این مهارت‌ها به تفاوت‌های فردی، فرهنگی و موقعیتی توجه شود

### Adjustment / Adaptation

#### سازگاری / انطباق / سازش

-سازگاری به آن گونه ویژگی شخصیتی اشاره می‌کند که به فرد امکان می‌دهد تا خود را با شرایط گوناگون اجتماعی وفق دهد.  
 -فرآیندی که ضمن آن تغییراتی در سیستم داده‌ها می‌شود تا موجب بهبود بازده سیستم شود و یا سیستم را کارآمدتر و اقتصادی‌تر نماید.  
 -به طور کلی رابطه‌ای که هر ارگانیزم نسبت به وضع موجود با محیط خود برقرار می‌سازد. این اصطلاح معمولاً در رابطه با سازگاری اجتماعی و روان‌شناختی به کار برده می‌شود.



**B**



## **Babes –In The- Wood Marriage**

## **ازدواج سردرگم**

ازدواجی است که زوجین در دستیابی به سطح خاص رشدی خود توفیق نداشته باشند.

## **Back Ward Conditioning**

## **شرطی سازی وارونه**

شیوه‌ای که در آن محرک غیرشرطی قبل از عرضه محرک شرطی ارائه می‌شود.

## **Barbed Messages**

## **پیام‌های گزنده**

پیامی که معمولاً از طریق زبان تن و حالت نیش‌دار صدا، حالتی از خصومت را انتقال می‌دهد. این حالت انتقال پیام به جای آن که از طریق محتوای کلامی انجام گیرد، معمولاً به صورت غیرکلامی بیان می‌شود.

## **Baseline**

## **خط پایه**

سطح عملکرد استوار و پایایی که می‌توان هرگونه تغییر، مخصوصاً تغییرات رفتاری را با آن مقایسه کرد.

## **Baserial Correlation**

## **ضریب همبستگی دو**

## **رشته‌ای**

ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای برای محاسبه همبستگی بین یک متغیر پیوسته، مثلاً نمره‌های آزمون، با یک متغیر دو ارزشی، یعنی هر یک از سوال‌های آزمون به کار می‌رود. شرط استفاده از ضریب همبستگی دو رشته‌ای آن است که توزیع نمره‌ها در هر دو متغیر، خواه متغیر پیوسته و خواه متغیر دو ارزشی در جامعه نرمال باشد.

## **Basic Anxiety**

## **اضطراب اساسی (بنیادی)**

اصطلاح کارن هورنای برای احساس درماندگی و تنهایی کودک. فرض شده است که این اضطراب از هر آنچه احساس ایمنی کودک را در هم می‌شکند پدید می‌آید.

## **Basic Mistakes**

## **اشتباهات بنیادی**

عبارت است از نگرشهای غلط تحریف شده‌ای که زمانی نگرشهای صحیحی بوده‌اند اما دیگر نگرش صحیح تلقی نمی‌شوند. آنها معمولاً ناهشیار هستند و برای گمراه کردن شیوه زندگی به کار گرفته می‌شوند.

## Basic Sciences

### نیازهای بنیادی (اساسی)

در نظریه شخصیت آبراهام مزلو، نیازهای اولیه بشر از جمله نیازهای فیزیولوژیک مثل غذا، آب، اجتناب از درد و غیره.

## Basic Skills

### مهارت‌های پایه

آن دسته از فعالیت‌های مدرسه که یادگیری آنها برای ادامه‌دادن سایر فعالیت‌های مدرسه برای دانش‌آموزان ضروری است. به ویژه خواندن، نوشتن و چهار عمل اصلی در حساب. به عبارت دیگر مهارت‌هایی که بر پایه فراگیری سایر مطالب ضرورت اساسی داشته باشد. مثل خواندن، نوشتن، حساب کردن می‌شود. اما در آینده پیچیدگی روز افزون جامعه ممکن است مهارت‌های پایه دانش کامپیوتر و مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز چنین جامعه‌ای را در برگیرد.

## Batteries Factorielles

### مجموعه‌های عاملی

مجموعه آزمون‌هایی که تحت عنوان عاملی شناخته شده‌اند از آزمایش‌هایی تشکیل گردیده‌اند که انتخاب آنها از طریق تحلیل عاملی انجام گرفته است. تحلیل عاملی به این صورت است که روانشناسان ابتدا تعداد زیادی از آزمون‌هایی که تصور می‌کنند عامل مشترکی را اندازه می‌گیرند دسته‌بندی می‌کنند و آنگاه آنها را روی تعداد زیادی از آزمودنیها اجرا و همبستگی متقابل آزمون‌های مختلف را به دست می‌آورند.

## Battle For Structure

### نبرد برای ساختارسازی

در مراحل اولیه درمان تعارض بر سر اینکه چه کسی کنترل درمان را در دست می‌گیرد، به وجود می‌آید. عنصر اصلی در نبرد برای ساختارسازی، شرایطی است که درمانگر برای درمان تعیین می‌کند. به عنوان مثال اینکه چه کسانی درگیر خواهند شد، در مورد چه مسائلی بحث شود و یا تعداد و مدت جلسات چگونه خواهد بود و... در این نبرد، درمانگر باید هر چه سریعتر پیروز شود.

## Beavers System Model

### الگوی سیستمی بیورز

این الگو توسط بیورز توصیف شده است. در زمینه کارکرد خانواده بهنجار است. این الگو به منظور تهیه یک سیستم طبقه‌بندی برای درمانگران مبتنی بر پژوهش‌های سیستم یکپارچه و شیوه‌ها و شایستگی‌های زوجین و خانواده‌های سالم و ناسالم گسترش یافته است. بنابراین دارای دو محور است: یک محور شامل

«کیفیت و شیوه تعامل خانوادگی» یعنی سه طبقه مرکزگرا، مختلط، مرکزگریز است و محور دیگر «بعد شایستگی سالم» نامیده می‌شود که شامل پیوستاری است که در دو انتهای آن، خانواده سالم و به شدت دارای کارکرد بد قرار دارند. پنج نوع شایستگی مطرح می‌گردد که عبارتند از خانواده‌های با کارکرد بسیار بد، مرزی، مناسب، درجه متوسط و مطلوب.

### پرسشنامه افسردگی بک Beck Depression Inventory (BDI)

این پرسشنامه برای نخستین بار در سال ۱۹۶۱ توسط بک و همکارانش تدوین شد. ماده‌های این پرسشنامه از مشاهده و خلاصه کردن نگرشها و نشانه‌های بیماری نزد بیماران افسرده به دست آمده است. در این پرسشنامه ۲۱ نشانه بیماری گنجانیده شده است. آزمودنیها باید شدت این نشانه‌ها را درباره‌ی خود با یک مقیاس ۴ درجه‌ای بیماری گنجانیده شده است. آزمودنیها باید شدت این نشانه‌ها را درباره‌ی خود با یک مقیاس ۴ درجه‌ای از ۰ تا ۳ درجه‌بندی کنند. پرسش‌های مطرح شده در BDI به حوزه‌هایی مانند احساس شکست، احساس گناه، تحریک‌پذیری، آشفتگی خواب و فقدان اشتها مربوط است. پرسشنامه خود آزماست و تکمیل آن ۵ تا ۱۰ دقیقه طول می‌کشد.

### Behavior

#### رفتار

- هر فعالیت و عملی که موجود زنده انجام می‌دهد و متضمن کارهای آشکار و پنهان، اعمال فیزیولوژیک، عاطفی و فعالیت عقلی می‌باشد.  
 - یک بازتاب یا مجموعه بازتاب‌های فرد نسبت به یک وضع، یک حرکت و جنبش.  
 - شیوه معمول عمل و زندگی.  
 اصطلاحی کلی و پوششی برای اعمال، فعالیت‌ها، بازتاب‌ها و حرکات، فرآیندها و به طور خلاصه هر واکنش قابل سنجش ارگانسیم.  
 - رفتار یعنی کاری که یک موجود زنده می‌کند. یعنی کلیه‌ی اعمال آن، پاسخ به محرک‌ها، چه حرکتی و چه غده‌ای از انواع رفتار به حساب می‌آید. رفتار معمولاً پیچیده است و در موقعیت‌های واقعی به ندرت ساده است. حتی یک عمل به ظاهر ساده هم معمولاً از مجموعه‌ای از رفتارهای کوچک تشکیل شده است. رفتار موضوع کار روان‌شناسان است. کاربرد واژه رفتار به دو گروه تقسیم می‌شود. بعضی ترجیح می‌دهند معنای آن را به کارکردهای قابل مشاهده محدود کنند و بعضی هم اصرار دارند که از رخداد‌های ناآشکار را نیز در آن بگنجانند. برای تسهیل کار بهتر است همیشه اگر مقصودمان

صحبت از افکار و احساسات به منزله انواع رفتار است. صفت ناآشکار را بعد از واژه رفتار بیاوریم. در غیر این صورت تفاهم لازم ایجاد نمی‌شود.

### Behavior Modeling

### الگوسازی رفتار

عبارت است از یادگیری یک رفتار از طریق مشاهده و تقلید رفتار اشخاص دیگر، به بیان دیگر تقلید از الگو.

### Behavioral Couple Therapy (BMT)

### زناشویی درمانی رفتاری

این نظریه بر تبادل رفتارهای مثبت تأکید داشت. در این نظریه برای افزایش رضایت زناشویی پایدار از فنونی نظیر روزهای مراقبت و مهربانی جهت افزایش تبادل رفتارهای مثبت استفاده کرد و برای این کار یک برنامه مداخله‌ای مثبت مرحله‌ای ارائه شده است. تمرکز زناشویی درمانی، اصلاح رفتار با توجه به مؤلفه‌های شناختی و رفتاری است. اهداف زناشویی درمانی رفتاری افزایش متقابل مثبت، کاهش روابط منفی و تجهیز زوجین به مهارت‌های لازم جهت برخورد مناسب با مشکلات بین فردی خود در آینده است. در این درمان برای رسیدن به اهداف ذکر شده از متون خاصی مثل تحلیل رفتاری آموزشی حل مسأله، آموزش مهارت‌های ارتباطی، افزایش تبادلات، بازسازی شناختی و قرارداد استفاده می‌شود.

### Behavioral Systems Couple Therapy (Bsct)

### زوج درمانی رفتاری سیستمی

زوج درمانگری رفتاری سیستمی به بکارگیری رویکردی در رفتار درمانگری زناشویی زوجین درمانگری سیستمی بر حسب مشکلات و نشانه‌های مرضی زوجین، از راه کارهای درمانی هر دور رویکرد استفاده می‌کند. درمانگر از طریق کارهای رفتاری برای حل مشکلات زوجین در زمینه‌های ارتباطی، گفتگو و مهارت‌های حل مسأله استفاده می‌کند. و راه کارهای سیستمی را زمانی به کار می‌برد که پیچیدگی و انعطاف ناپذیری تعاملی زوجین برجسته تر باشند. زوج درمانگر رفتاری سیستمی راهکارهای درمانی را مطابق با مشکلات زوجین تجویز می‌کند. انتخاب بین راهکارهای رفتاری یا سیستمی در پی سنجش میزان درآمیختگی روابط زوجین و انعطاف ناپذیری تعاملی آنها صورت می‌گیرد. راهکارهای رفتاری شامل فرآیندهایی مانند گفتگوی دو جانبه مهارت‌های حل مسئله و ارتباط آموزشی می‌شوند، در حالی که راهکارهای سیستمی فرآیند به ساختار نابرابر عدم توازن بین زوجین و تصریح و تعیین مرزهای بین زوجین و پیرامون آنها را دربر می‌گیرند. راهکارهایی راهبردی به صورت پیام‌های دقیق به منظور به هم زدن تعادل بین زوجین مانند استفاده از دستورات پارادوکسی بکار گرفته می‌شوند.



## Neurotic behavior

### رفتار روان رنجوری

نوعی عادت پایدار یک رفتار انطباق نا یافته که توسط یادگیری ارگانیزمی که از نظر روان شناختی هنجار است ف به وجود آمده باشد. اضطراب معمول جزء اصلی این رفتار است، در موقعیتی که سبب به وجود آمدن آن می شود به صورت تغییر نا پذیری حضور دارد.

## Behavior Therapy

### رفتار درمانی

یک رویکرد درمانی است شامل کاربرد اصول یادگیری برای تغییر رفتار. نتایج در معرض آزمایش مستمر قرار می گیرند. روش این رویکرد همیشه در معرض اصلاحات قرار دارند. تأیید این مکتب ابتدا بر دقت و توجه به جزئیات بر ارزیابی مسائل روان شناختی و سپس تجویز روش های درمان شامل آرمیدگی، در معرض شیء ترسناک قرار گرفتن، سرمشق گیری رفتار، ایفای نقش. فنون مختلف آن شامل فنونی است که رفتار قابل مشاهده را تغییر می دهند و همچنین فنونی که با فرآیندهای فکری سرو کار دارد. رفتار درمانی که به دنبال مکتب روانشناسی اصالت رفتار به وجود آمده است. در این دیدگاه روانشناس باید از طریق مشاهده منظم و آزمایش و تجربه بتواند قوانین رفتاری را مشخص سازد و او از راه تعمیم اصول زیربنائی رفتار انسان را توجیه کند و اعتقاد رفتارگرایان بر آن است که تمام رفتارهای انسان براساس قوانین شرطی شدن تبیین پذیر است و اصولاً هیچ تفاوتی بین انسان و حیوان وجود ندارد و هر فردی به همان نحوی که شرطی شده است عمل می کند، به عبارت بهتر رفتار درمانی نوعی درمانی که به جای تمرکز بر حالت ذهنی بیمار بر عوامل تعیین کننده ی محیطی متمرکز است. رفتار درمانی و فنون آن ریشه در نظریه ی شرطی سازی رفتار و پژوهش های ایوان پاولف دارد.

## Behavioral

### رفتاری

این دیدگاه که شیوه های عینی و روشن آزمایشی است و مبنای اصلاح و تغییر رفتارهای غیرانطباقی، نامطلوب، یا مساله ساز قرار می گیرد.

## Behavioral Analysis

### تحلیل رفتاری

یک شیوه سنجش که در آن، درمانگر رفتاری که قرار است تغییر کند، مشخص می سازد، عواملی را در حال حاضر آن را نگه می دارند، تعیین می کند و یک برنامه درمان تدوین می کند که در آن ملاک های اختصاصی برای اندازه گیری میزان موفقیت تلاش های درمانی گنجانده شده است.

## Behavioral Approaches

### رویکردهای رفتاری

رویکردهایی که با مفهوم یادگیری، تقویت، خاموشی رفتارهای معین، بدون در نظر گرفتن علل این رفتار سر و کار دارد. حتی تغییرات نسبتاً کوچک رفتاری اعضای خانواده و یک گروه دو عضوی ممکن است باعث تغییرات مهم رفتاری و احساسی در سایر افراد خانواده گردد. فنون رفتار درمانی شامل آموزش ابراز وجود، شرطی‌سازی کنشگر، تن آرمیدگی، حساسیت‌زدائی، تقویت وابستگی و اصلاح رفتاری شناختی است. اعضای خانواده در تمرینات اصلاح رفتار می‌توانند در خانواده درمانگران کمک بگیرند. این تمرینات ابتدا در دفتر درمانگر اجرا می‌شود و سپس تکالیفی برپا تمرین در خانه تعیین می‌گردد.

## Behavioral Couple Therapy

### زوج درمانی رفتار

سنگ بنای رفتار درمانی مشکلات زناشویی همانند سایر روش‌های رفتار درمانگری تحلیل کارکردی مشکلات زوجین است. هدف این مدل، کمک به زوجین برای یافتن شیوه‌های مطلوب تر تعامل می‌باشد. آموزش ارتباط یکی از روش‌های زوج درمانگری رفتاری است. آموزش حل مسأله روش دیگر زوج درمانگری رفتاری است که زوجین را در فعالیت مشترک برای بهبود وضعیت شان توانمند می‌سازد. این روش میزان رضایت زوجین را در مورد اموری که تا کنون نتوانسته‌اند در مورد آنها به توافق برسند افزایش می‌دهد. رویکردی مبنی بر اصول رفتارگرایی است. پیشگامان آن لیبرمن و استوارت (۱۹۷۰) می‌باشند. در این رویکرد کوشش‌های اولیه برای کمک به زوجین بر شرطی‌سازی کنشگر استوار بود و فنونی از قبیل تقویت مثبت، شکل‌دهی و الگودهی به کار می‌رفت. بعدها لیبرمن و همکارانش رویکرد رفتاری پیچیده‌تری را توجیه کردند که محتوای نظریه‌های اجتماعی و نظریه‌های ارتباط را نیز در بر می‌گرفت. این رویکرد جدید به زوجین کمک می‌کند که تعاملات مثبت خود را تشخیص داده و تقویت نمایند و در عین حال تعاملات منفی را حذف کنند. همچنین این رویکرد بر حل مسأله، برقراری مهارت‌های ارتباطی و آموزش بهره‌گیری از قراردادهای مشروط زوجین برای بحث و مذاکره در مورد حل مشکلات تاکید می‌کند.

## Behavioral Exchange

### تبادل رفتار

روش‌هایی که سبب افزایش رضایت و خشنودی همسران از رابطه می‌شود یعنی انجام رفتارهایی که احتمالاً برای همسر مطلوب است برای این کار نخست رفتارهایی که قرار است اصلاح شود باید به صورت عینی توصیف و

تعیین گردد؛ دوم، برای افزایش یا کاهش عملی رفتارهای مشخص شده تلاش‌هایی صورت گیرد و سوم ارزیابی شود که تبادل رفتاری چه اثری بر روابط داشته است.

### **مهارت‌های مدیریت رفتار Behavioral Management Skills Training**

آموزش والدین جهت تسهیل فرزندپروری موثر و کارآمدی خانواده است. فناوری ویدیویی به درمانگران این امکان را می‌دهد تا جریان کار در جلسات را ضبط کنند و بلافاصله آن را در اختیار خانواده قرار دهند تا در فرصتی دیگر به بررسی آن بپردازند و یا از آن برای مقاصد آموزشی استفاده کنند.

### **درمان زناشویی - رفتاری Behavioral Marital Therapy**

آموزش مهارت‌های پیام‌رسانی، تبادل تقویت‌های مثبت، بازسازی شناختی، و مهارت‌های مساله‌گشایی به زوجین به منظور تسهیل خشنودی زناشویی. رویکرد درمانی برای زوجین که شامل آموزش مهارت‌های ارتباطی، قراردادهای احتمالی، کاربرد اصول تقویت به منظور افزایش ارتباطات مثبت است. تحلیل کارکرد مراجعینی که مشکلات رفتاری دارند به وسیله ارزشیابی مستمر از اهداف رفتاری تعیین شده انجام می‌گیرد.

### **خانواده درمانی رفتاری Behavioral Modifi Cation**

خانواده درمانی رفتاری به کاربرد روش شناسی علمی به منظور تبدیل الگوهای معیوب یا ناسازگار تعاملات اجتماعی در بین اعضای یک خانواده که نشانه‌ای از بیماری دارند، عنایت دارد.

### **آموزش رفتاری والدین Behavioral Parent Training (BPT)**

یکی از پرکاربردترین در اختلالات رفتاری در مورد والدین و فرزندان مبتلا به مشکلات رفتاری است که بر اساس مفاهیم کاربردی و تجربی اصلاح رفتار و اصول نظریه یادگیری اجتماعی بنیانگذاری شده است. در **BPT** فرض بر این است که رفتارهای مناسب (نامناسب کودکان توسط مؤسسات اجتماعی، خصوصاً والدین که علایم و پیامدهای مهمی برای رفتار کودکان هستند، تداوم پیدا می‌کند. لذا در این شیوه به طور روشن والدین جهت مدیریت و اصلاح رفتار فرزندان تحت آموزش قرار می‌گیرند.

### **مرور رفتار / تمرین رفتاری Behavioral Rehearsal**

مرور رفتار عبارت از تمرین کردن رفتار جدید در محیطی امن قبل از انجام واقعی رفتار در دنیای واقعی است این فن به شخص اجازه می‌دهد که بازخورد دریافت کند و به انجام رفتار اطمینان پیدا کند. تمرین رفتاری تکنیک درمان رفتاری که از طریق آن درمانجو در شرایط

درمانی رفتار تازه یا عمل سختی را تمرین و اجرا می‌کند. درمانگر غالباً مدل رفتار می‌شود و درمانجو را در چگونگی انجام متناسب آن راهنمایی می‌کند. شامل بروز رفتار جدید در محیط این جلسه مشاوره قبل از بروز رفتار در دنیای واقعی است. این تمرین به شخصی یا تمام خانواده امکان دریافت بازخورد مرتب اطمینان بیشتر هنگام بروز رفتار را می‌دهد.

### Behavioral Traps

#### ترندهای رفتاری

این اصطلاح به رفتارهای مولدی اشاره می‌کند که طبیعتاً در بیرون از محیط درمان تقویت خواهد شد. در درمان رفتار، درمانجو را عواملی فرعی (همچون ستایش درمانگر یا راهنمایی وی) ممکن است مهار کند ولی ترفند امکان آن را به وجود می‌آورد که این رفتارها نگه داشته شوند، زیرا هنگامی که ایجاد شد می‌تواند بدون چهارچوب رابطه زناشویی تقویت شود. تکلیف‌های خانه می‌تواند بی‌گمان به صورت ترفند عمل کند برای نمونه کامل کردن تکلیف‌های مربوط به اوقات فراغت این فرصت را به زوج‌هایی می‌دهد که یکدیگر را بی‌هیچ‌گونه چشم‌داشتی خشنود کنند.

### Belief

#### عقاید، باور تفکر

- پذیرش عاطفی یک اصل یا مذهب، قضیه‌ای که شخص درستی آن را پذیرفته است و بدون اینکه بر آزمایش علمی یا انتقادی مبتنی باشد.
- در آوردن از حالت شک به حالت استقرار و ثبات نظر و عقیده.
- تمایل به واکنش خودآگاهانه در یک شیوه و طریقه ثابت در یک وضع خاص.
- پذیرش هر گزاره خاص به عنوان حقیقت. این پذیرش تمام وجود فرد را مسخر می‌سازد. رنگ عاطفی و هیجانی دارد و زمینه‌ی فکر را تمهید می‌سازد.
- پذیرش هیجانی یک پیشنهاد، فکر یا نظریه.

### Benevolent Sabotage

#### خرابکاری نوین‌سازی

فن نوین‌سازی بازتعریف شده‌ای که نوعاً به خانواده‌های دارای نوجوان بزهکار که والدین علناً آزارگر و سلطه‌جو اما در خفا پذیرنده هستند به کار می‌رود. این فن، نگرش خانواده کودک به یکی از عواطف خیر خواهانه تغییر می‌کند.

### Bernereuter

#### پرسشنامه برن رویتر

این پرسشنامه از ۱۲۵ سووال تشکیل شده، اختصاص به جوانان و بزرگسالان دارد. تمایل به نوروز بودن، تمایل به «با خود بودن»،



سال دوم، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۲

اعضای هیأت تحریریه به ترتیب حروف الفبا:

- ۱- غلام عباس اکبری / دانشیار دانشگاه تهران
- ۲- بابک امیدوار / دانشیار دانشگاه تهران
- ۳- غلامرضا بخشی خانیکی / استاد دانشگاه پیام نور
- ۴- علی محمد خورشید دوست / دانشیار دانشگاه تبریز
- ۵- کورس خوشبخت / دانشیار پژوهشکده علوم محیطی دانشگاه شهید بهشتی
- ۶- محمدرضا سرمدی / استاد دانشگاه پیام نور
- ۷- سید محمد شبیری / دانشیار دانشگاه پیام نور
- ۸- اسماعیل صالحی / دانشیار دانشگاه تهران
- ۹- مصطفی طالشی / دانشیار دانشگاه پیام نور
- ۱۰- احمد علی پور / استاد دانشگاه پیام نور
- ۱۱- امیر ملکی / دانشیار دانشگاه پیام نور
- ۱۲- محمد یزدی / استاد دانشگاه شهید بهشتی

فصلنامه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار در تارگه [www.sid.ir](http://www.sid.ir) نمایه‌سازی می‌شود و نویسندگان محترم می‌توانند مقالات خود را از این تارگه نیز ارسال نمایند و پژوهشگران ارجمند می‌توانند متن مقالات را در این پایگاه مشاهده کنند.

مقالات منتشر شده در فصلنامه آموزش محیط زیست صرفاً بیانگر نظرات نویسندگان آن است و ضرورتاً مورد تأیید مجله نمی‌باشد.

فصلنامه حق رد یا پذیرش و نیز ویراستاری مقالات را برای خود محفوظ می‌دارد.

نشانی: تهران- خیابان استاد نجات الهی- نرسیده به خیابان کریم خان زند- چهارراه سپند  
دانشگاه پیام نور مرکز تهران- طبقه چهارم- دفتر نشریات علمی / تلفن: ۸۸۸۲۵۷۸۵

آدرس سایت الکترونیکی: [EE.journals.pnu.ac.ir](http://EE.journals.pnu.ac.ir) پست الکترونیک: [EE@pnu.ac.ir](mailto:EE@pnu.ac.ir)

صاحب امتیاز:

دانشگاه پیام نور

مدیر مسئول:

مریم لاریجانی

سر دبیر:

سید محمد شبیری

مدیر داخلی:

هدی طایی

ویراستار انگلیسی:

علیرضا بصیری

ویراستار فارسی:

حسین میبودی

صفحه آرایی:

منیرالسادات حسینی

طراح جلد:

فاطمه ملک افضلی

قیمت:

۲۰۰۰۰ ریال

شمارگان:

۱۵۰ نسخه

## راهنمای تهیه و ارسال مقالات

- مقاله‌های ارسالی باید در زمینه‌ی تخصصی نشریه و دارای جنبه آموزشی یا پژوهشی و حاصل کار پژوهشی نویسنده یا نویسندگان باشد.
  - زبان رسمی نشریه فارسی است (با این حال مقاله‌های به زبان انگلیسی نیز قابل بررسی خواهد بود).
  - نشریه در رد یا قبول، ویرایش، تلخیص یا اصلاح مقاله‌های پذیرش شده آزاد است و از بازگرداندن مقاله‌های دریافتی معذور است.
  - مسئولیت صحت و سقم مطالب مقاله به لحاظ علمی و حقوقی و مسئولیت آراء و نظرات ارائه شده به عهده نویسنده مسئول مکاتبات است و چاپ مقاله به معنی تأیید تمام مطالب آن نیست.
  - حروفچینی مقاله‌های ارسالی بایستی در کاغذ **A4**، دو ستونه، با فاصله تقریبی میان دو ستون و میان سطور ۱ سانتیمتر با قلم **B Lotus** نازک ۱۲، برای متن‌های لاتین با قلم **Times New Roman** نازک ۱۱ با فاصله تقریبی میان سطور ۱ سانتیمتر و برای متن‌های عربی با قلم **B Badr 12** با فاصله تقریبی میان سطور ۱ سانتیمتر، در محیط **Microsoft Word 2003-2007** یا ویرایش‌های بالاتر و با فاصله ۳/۲ سانتیمتری از چپ و راست و فاصله ۳ سانتیمتری از بالا و پایین کاغذ انجام شود.
  - مقاله‌ها منحصراً از طریق پایگاه نشریه دریافت می‌شود و به مقاله‌های ارسال شده از طریق نامه یا پست الکترونیک نشریه ترتیب اثر داده نخواهد شد.
  - مقاله‌های ارسالی بایستی دارای بخش‌های زیر باشد:
  - همراه هر مقاله فایل حاوی اطلاعات ذیل به هر دو زبان فارسی و انگلیسی ارسال خواهد شد:  
عنوان کامل مقاله به فارسی و انگلیسی
  - نام و نام خانوادگی نویسنده/ نویسندگان به ترتیب میزان سهم و مرتبه علمی و محل اشتغال یا تحصیل نویسنده/ نویسندگان (به فارسی و انگلیسی)
  - نشانی کامل نویسنده مسئول مکاتبات به فارسی و انگلیسی (شامل نشانی پستی- شماره تلفن ثابت، همراه، دورنگار و نشانی الکترونیکی)
  - مشخص نمودن نام مؤسسه تأمین کننده مخارج مالی (در صورت وجود)
- فایل اصلی مقاله:**
- عنوان کامل مقاله به فارسی: عنوان مقاله که در وسط صفحه اول نوشته می‌شود باید خلاصه و گویا بوده و بیانگر موضوع تحقیق باشد و از ۲۰ کلمه تجاوز نکند. از درج اسامی نگارنده(گان) در فایل اصلی مقاله اجتناب شود.
  - چکیده فارسی: شامل شرح مختصر و جامعی از محتوای مقاله با تأکید بر طرح مسأله، هدف‌ها، روش‌ها و نتیجه‌گیری است. چکیده در یک پاراگراف و حداکثر در ۲۵۰ کلمه تنظیم شود. این بخش از مقاله در عین اختصار باید گویای روش کار و برجسته‌ترین نتایج تحقیق بدون استفاده از کلمات اختصاری تعریف نشده، جدول، شکل و منابع باشد.
  - کلید واژگان فارسی: (۳ تا ۷ واژه) واژه‌های کلیدی به نحوی تعیین گردند که بتوان از آنها جهت تهیه فهرست موضوعی (**Index**) استفاده نمود.
- چکیده انگلیسی **Abstract** و کلید واژگان انگلیسی: (برگردان کامل عنوان، متن و واژگان کلیدی چکیده فارسی)

مقدمه: باید با طرح مسئله و مرور پژوهش‌های انجام شده، هدف پژوهش راتوجیه کند و به خصوص نوآوری در تحقیق را بطور واضح بیان نماید.

- مواد و روش‌ها (روش شناسی): توضیح روش‌های شناسایی و ارزیابی، مواد و وسایل به کار رفته، شیوه اجرای پژوهش و طرح آماری باید کاملاً گویا بوده و در آن مشخصات محل، زمان و نحوه اجرای آزمایش همراه با روش جمع آوری داده‌ها و پردازش و تحلیل آماری آنها ارائه شوند. حتی المقدور از شرح جزئیات پرهیز و فقط به ارایه اصول با ذکر مأخذ اکتفا شود. روش‌های ابداعی یا موارد خاصی که برای اولین بار بکار گرفته شده است به‌طور کامل شرح داده شوند.

- اطلاعات و داده‌ها: برای ارائه منطقی و اصولی نتایج کمی و کیفی به دست آمده (در صورت نیاز با استفاده از جدول و نمودار و طبقه بندی نتایج). هر جدول از شماره، عنوان، سرستون‌ها و متن جدول تشکیل می‌شود. هر جدول با یک خط افقی از شماره و عنوان جدول جدا می‌شود. سرستون جدول هم با یک خط افقی از متن جدول جدا و در زیر متن جدول نیز یک خط افقی ترسیم گردد. در داخل متن جداول از درج خطوط عمودی و افقی خودداری شود. کلیه اعداد جدول(ها) و نمودارها به انگلیسی و از چپ به راست تنظیم شوند. عنوان هر جدول در بالای آن درج شود. برای درج عنوان، پس از کلمه "جدول" و شماره آن، خط تیره و سپس عنوان ذکر گردد. از ارسال جداول و نمودارها به صورت تصویر خودداری گردد.

- منابع و مأخذ: ارجاع مأخذ در متن مقاله داخل پرانتز به روش *APA* مشخص شود و در قسمت مراجع مشخصات کامل منبع به ترتیب حروف الفبا آورده شود. فقط منابع استفاده شده در متن، در فهرست منابع مورد استفاده ارائه شوند. ذکر منابع در متن و فهرست فقط به زبان انگلیسی بوده و منابع استفاده شده فارسی نیز باید به زبان انگلیسی درج شوند. منابع باید مستند و معتبر بوده و به ترتیب حروف الفبای نام خانوادگی نویسنده(گان) با تورفتگی  $0/5$  سانتی متر برای خطوط دوم و بعد از آن (*Hanging*) مرتب شوند. ذکر منابع در متن مقاله با ارجاع به نگارنده(گان) و سال انتشار منبع صورت گیرد. وقتی از چند اثر مختلف یک نویسنده استفاده می‌شود، شماره‌گذاری این مقاله‌ها به ترتیب سال انتشار آنها (از قدیم به جدید) انجام گیرد. نام مخفف مجلات باید بر اساس نام استاندارد آنها در لیست *ISSN* که از طریق آدرس اینترنتی زیر قابل دسترسی می‌باشد، در فهرست منابع درج شوند.

- مقالاتی که بر اساس مندرجات این راهنما تهیه نشده و مطابقت نداشته باشند، بررسی نخواهند شد.

- مقالات توسط هیأت تحریریه و با همکاری هیأت داوران ارزیابی شده و در صورت تصویب، طبق ضوابط مجله در نوبت چاپ قرار خواهند گرفت. هیأت تحریریه و داوران مجله در رد یا قبول، اصلاح مقالات و بررسی هر گونه درخواست نویسنده(گان)، دارای اختیار کامل می‌باشند.

- گواهی پذیرش مقاله پس از اتمام مراحل داوری و ویراستاری و تصویب نهایی هیأت تحریریه توسط سردبیر مجله صادر و به اطلاع نویسنده مسئول خواهد رسید.

- ارسال مقاله منحصراً از طریق سامانه الکترونیکی مجله به آدرس <http://ee.journals.pnu.ac.ir>





آموزش محیط زیست و توسعه پایدار (فصلنامه)  
سال دوم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۲

مطالب این شماره

صفحه	عنوان
۱	تحلیل برنامه‌های آموزش زیست محیطی برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش عالی • سید محمد شبیری
۱۱	سیاست‌های راهبردی- زیست محیطی کاهش تولید زباله شهری • هانی حمزه کلکناری، محسن جمالی‌پور، محمد قربانی
۱۹	نقش رسانه‌های ارتباط جمعی در توسعه و پیشرفت صنعت گردشگری پایدار (مطالعه موردی: شهرستان آمل) • الهام کوهی، حسین میبودی، مصطفی طالشی، الهه کوهی
۳۰	تحلیل نقش تحصیلات بر نگرش دبیران مقطع راهنمایی نسبت به معیارهای مرتبط با آموزش محیط زیست • فروزان فرخیان، محمد حسین پور، آتوسا سلیمانی
۳۷	بررسی میزان تأثیر آموزش‌های غیررسمی بر آگاهی‌های محیط‌زیستی تورگردانان طبیعت‌گردی (مطالعه موردی: استان گیلان) • محمد رضوانی، مهدی نوجوان، افروز اختیاری رودسری
۴۹	تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه پایدار محیط زیست • فاطمه سادات علوی‌پور، امیر هوشنگ احسانی، مرضیه ثالثی، فائزه چهارآذر
۶۷	مقایسه تأثیر مشوق‌های مادی و غیر مادی بر عملکرد زنان روستایی در مورد مصرف حامل‌های انرژی • مصطفی ویسی، مریم لاریجانی، الهه جهان‌دیده





## تحلیل برنامه‌های آموزش زیست محیطی برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش عالی

سید محمد شبیری<sup>۱</sup>

دانشیار گروه علمی آموزش محیط زیست دانشگاه پیام نور

پذیرش: ۹۲/۶/۲۴

دریافت: ۹۲/۲/۲۳

### *Analysis of environmental education programs to identify opportunities and threats in Higher Education*

Seyed Mohammad Shobeiri

Associate professor, Department of Environmental Education,  
Payame Noor University, PO BOX 193953697 Tehran

#### **Abstract:**

*Environmental problems, the spread of knowledge and the development of new technologies need Environmental curriculum in higher education and academic thinking on development planning for the dynamics of the relationship between past, present and future. In this regard, the present survey studies the "Analysis of environmental education programs to identify opportunities and threats in Higher Education" is. The research method is descriptive. Which has 40 teachers and 719 students. Students are to simple random sampling. The table suggests that the sample size of 250 was selected and Morgan Krjysy. And practices for teacher's census. The data in this study is a questionnaire developed by the researcher. The formula for determining the validity of the opinions of experts and LA and will 0/8 and reliability based on Cronbach's alpha coefficient was calculated to be equal to %806 EFE Matrix is based on the analysis and interpretation of data Citing the results of 8 opportunities and threats were identified 8. That's according to the results of the component under study.*

#### **Keywords:**

**Higher Education, Environmental Education, Curriculum, EFE**

#### **چکیده**

مسائل و مشکلات زیست محیطی، گسترش دانشها و پیشرفت فناوری‌های جدید نیاز را برای برنامه درسی زیست محیطی در آموزش عالی و تفکر را در برنامه ریزی توسعه دانشگاهی جهت پویایی ارتباط گذشته، حال و آینده مضاف میکند. در این راستا این پژوهش به بررسی «تحلیل برنامه‌های آموزش زیست محیطی برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش عالی» می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل اساتید و دانشجویان زیست محیطی در دانشگاه‌های کشور به تعداد ۷۵۹ نفر میباشد که ۴۰ نفر اساتید و ۷۱۹ نفر دانشجو است. روش نمونه گیری برای دانشجویان بطور تصادفی ساده بوده که بنا بر پیشنهاد جدول کرجیسی و مورگان تعداد نمونه برابر با ۲۵۰ نفر انتخاب شد. و برای اساتید از شیوه سرشماری استفاده گردید. در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته می‌باشد که برای تعیین روایی از نظرات صاحب‌نظران و براساس فرمول لا و شه ۰/۸ و برای پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر ۸۰۶٪ بدست آمد، و تحلیل و تفسیر داده‌ها براساس ماتریس EFE می‌باشد. با استناد نتایج حاصل از ۸ فرصت و ۸ تهدید شناسایی گردید که به استناد به همین نتایج از میان مولفه‌های مورد پژوهش، در استراتژی کنونی نظام آموزش عالی در برنامه درسی زیست محیطی وضعیت نسبتاً متعادل بین فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی سازمان وجود دارد. که با استفاده از فرصتها به منظور پیشبرد اهداف سازمان تدوین پیش می‌رود. اینگونه استراتژی، استراتژی مطلوب می‌باشد.

کلید واژه: آموزش عالی، آموزش محیط زیست، برنامه ریزی درسی،

**EFE**

دانشگاه، افزایش درآمد و ... قابل ارزیابی است. (Dori et

all, 2011)

این گونه شد که بشر ناگزیر گردید برای استمرار حیات خویش چاره اندیشی نماید. و شیوه‌های متعددی را برای بهبود محیط زیست مطرح نماید. ارزیابی به عنوان شناسایی برنامه‌های متمرکز، شایع‌ترین روش در عمل است. ارزیابی متمرکز در استفاده برنامه‌ها چنین است که ارزیابی برنامه، جمع‌آوری سیستماتیک اطلاعات در مورد فعالیت‌ها، ویژگی‌ها، و نتایج برنامه برای قضاوت در مورد برنامه، بهبود برنامه اثربخشی و یا اطلاع‌رسانی به تصمیم‌گیری در مورد برنامه‌های آینده است. و به وسیله ارزیابی می‌توان نتایج عملکرد فردی و گروهی جمعیت‌های انسانی را معنا کرد و تأثیر این عملکرد را بر روش زندگی، کار، تفریح و ارتباطات آنان با یکدیگر شناخت. (Patton, 2008)

در این راستا تکنیک‌های تحلیلی بسیاری موجود است که البته بیشتر آنها به روشهای تحلیل وضع موجود می‌باشد. از شناخته‌ترین این ابزارها بیشمار SWOT مربوط می‌شود. (Consulting Engineers processor, 2002) ابزاری که برای بررسی نقاط قوت و ضعف‌های SWOT به طور ساده درون‌سازمانی (درون ناحیه‌ای) و فرصت‌ها و تهدیدهای محیط برون‌سازمانی (برون ناحیه‌ای) می‌باشد و در مفهوم کلی ابزاری برای بهره‌برداری در مراحل مقدماتی تصمیم‌گیری و بعنوان یک پیش درآمد در امر برنامه‌ریزی استراتژیک در نوع کاربردی آن تلقی می‌شود. این روش به عنوان ابزاری برای کنار هم قراردادن یافته‌های تحلیل فشارهای خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) و قابلیت‌های داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) مورد استفاده قرار می‌گیرد. (seraqy, 2010) و آن را در نظام‌های اجتماعی بعنوان ابزاری در خدمت مدیریت و رهبری مورد توجه قرار می‌دهند، و امروزه دیده می‌شود که ساختار وجودی سازمان‌ها آنچنان پیچیده گشته‌اند که بدون برنامه‌ریزی‌های دقیق نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند. اساس برنامه‌ریزی بر آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدها و چگونگی استفاده از فرصت‌ها و مبارزه با تهدیدها قرار دارد. (Moharram nejad, 2012)

انسانها که به شدت به جریان‌ات اکوسیستم برای امکانات اولیه و پایه‌ای حیات مثل پاکسازی هوا، تنظیم اقلیم و پوسیدگی ضایعات برای گردش مواد مثل غذا، مواد دارویی و آب شیرین برای تفریح و خوشگذرانی و زیبایی‌شناسی وابسته‌اند. (Daily et all, 1997) در زمانی که جمعیت انسان کوچک بوده و تکنولوژی‌ها محدود بود، محیط زیست اهمیت کمی داشت ولی در نزدیک ۷ میلیارد جمعیت قوی و مجهز به قدرت کشاورزی، صنعتی و تحولات اطلاعاتی، گسترش غلبه انسان بر اکوسیستم‌های زمین، ارتباطات درونی بین محیط زیست و اجتماع را به طور فزاینده‌ای روشن و واضح ساخته‌اند.

بنابراین باید در پی یافتن علل این تهدیدها برآمد و برای کاستن یا محو هر یک، دست به عمل زد. درک مشکل، دانش زیست محیطی و فهم اولیه آن شرط لازم برای اقدامات اساسی در جهت تخریب‌زدایی محیط زیست در اثر توسعه بی‌رویه است. که از مهمترین اقدامات آن توسعه و گسترش دانش زیست محیطی است. (palmer, 1998) در این میان آموزش محیط زیست بحث کلیدی می‌باشد که از ابزارهای بسیار قوی برای کاهش و توقف رفتارهای غیرمسئولانه بشری بشمار می‌آید برای این که بتوان آن را محقق ساخت ابتدا باید گروه‌های هدف را شناسایی نمود و اولویت‌های ملی و منطقه‌ای خود را به درستی دریافت. (shobeiri et all, 2012)

دانشگاه‌ها که یکی از مهم‌ترین اجزای نهاد آموزش و از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهی جهان آینده تلقی می‌شوند. (ghasempuor dehaghani et all, 2011) توجه به آموزش‌های زیست محیطی به ویژه از طریق خدماتی که دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه می‌شود، میتواند یکی از مهمترین حوزه‌های خدماتی در هر جامعه محسوب شود که از نقشی بی‌بدیل در توسعه یافتگی جوامع برخوردار است. (nooralnsa et all, 2009) که از مهم‌ترین رسالت‌های آن در عصر کنونی دانش‌آفرینی و تولید دانش است. ضرورت دانش‌آفرینی در دانشگاه‌ها از دو بعد بیرونی (پاسخ به نیازهای جامعه) و درونی (بهبود کیفیت آموزش، ارتقای جایگاه

### چالش: فقدان اهداف برنامه مشخص

ارزیابی برنامه‌های آموزش محیط زیست به دلیل عدم به چالش کشیده شدن در اهداف و وضوح بیان برنامه (Rovira, 2000). یک گام انتقادی ضروری برای شناسایی نتایج و ساختار طرح ارزیابی بشمار می‌آید. (Dark & Holsman, 2002). زیرا چالش هنگامی رخ می‌دهد که انحراف وجود دارد. اونیل معتقد است برنامه و یا اهداف، و یک فعالیت برنامه باید به صراحت به کلیدی از عوامل و اهداف کانونی از پروژه مرتبط باشد. (O'Neill, 2007). با این حال، در ادبیات برنامه‌های آموزش محیط زیست هر دو (اهداف یا برنامه) مشخص نیست، و یا فعالیت‌ها با اهداف و برنامه‌های گنجانیده شده هم تراز نمی‌باشد.

### چالش: چارچوب زمانی فشرده

معمولاً ارزیابی آموزش محیط زیست در یک مدت زمان نسبتاً کوتاه انجام می‌پذیرد (Engels & Jacobson, 2007). که از یکی موانع اجرای آن بروکراسی اداری و بودجه می‌باشد که از رایج‌ترین رویکردهای ارزیابی به اجرای قبل و بعد از نظرسنجی می‌باشد، با این حال، داده‌های نظرسنجی نشان می‌دهد مدت زمان برای ارزیابی اتمام برنامه از ابزارهای محدود در تاثیر برنامه (Randler & Kern, 2005).

### چالش: مقاومت رسمی و سازمانی در ارزیابی

از آنجا که زمینه آموزش محیط زیست سابقه ای طولانی در ارزیابی ندارد، بر این اساس بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای درگیر در آموزش محیط زیست، به عنوان نهادی آشکار و مقاوم فاقد فرهنگ ارزیابی می‌باشند (Bitgood, 1996) که می‌تواند به اندازه کافی دلیلی برای جلوگیری از ارائه احتمالی نتایج منفی ارزیابی آموزش محیط زیست باشد. خلاصه عوامل موثر در مقاومت به ارزیابی، از جمله: ۱- عدم درک در مورد ارزیابی؛ ۲- شکست را به ارزیابی اولویت دادن ۳- نگرانی از پیامدهای احتمالی منفی ارزیابی ۴- ماهیت نهاد یا سازمان (از جمله

پس برای رشد و توسعه دانش زیست محیطی در دانشگاه‌ها، باید عوامل موثر بر فرآیند آموزش زیست محیطی را تعیین و تهدیدها و فرصت‌ها آنها را شناسایی نمود. تا نظام [آموزش عالی] در مدیریت محیط زیست در محدوده شناخت جامع‌نگر محیط زیست در برنامه‌های ۵ ساله توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور بسیاری از سیاست‌های بخشی، در مدیریت محیط زیست موثر باشند که شناخت هر یک از آنها در شناخت تهدیدها و فرصت‌ها یاری می‌رساند.

### چالش‌های ارزیابی آموزش محیط زیست

#### چالش: تنوع و زمینه

آموزش محیط زیست (EE) به تعلیم کودکان و بزرگسالان برای یادگیری در مورد محیط زیست، به هوشمند و تصمیم‌گیری آگاهانه در مورد چگونگی مراقبت از آنها می‌باشد. تدریس آموزش‌های محیط زیستی در کلاس‌های درس سنتی، در جوامع و در مکان‌هایی مانند مراکز طبیعت، موزه‌ها، پارک‌ها، و باغ وحش انجام می‌پذیرد. یادگیری در مورد محیط زیست شامل بسیاری از رشته‌ها: علوم زمین، زیست‌شناسی، شیمی، علوم اجتماعی، حتی ریاضی، زبان و هنر می‌باشد زیرا برای درک محیط زیست و سالم نگه داشتن آن، مستلزم دانش و مهارت بسیاری از رشته‌های مختلف می‌باشد.<sup>۱</sup>

این تعریف با توجه به بحث‌های جاری در درون رشته آموزش محیط زیست در مورد اینکه آیا در نهایت؛ هدف آموزش محیط زیست نفوذ در رفتار، دانش و یا نگرش گیرندگان از برنامه آموزش محیط زیست در نظر گرفته شده است، بسیار مهم است. و یا به تاثیر مثبت مکان فیزیکی تمرکز از برنامه‌های EE در عرصه مدرسه رسمی، تدریس EE در موضوعات مختلف، از جمله علوم طبیعی، مطالعات اجتماعی، علم، آموزش مدنی و یا یکپارچه در تمامی علوم شده است. ماهیت میان رشته ای آموزش محیط زیست به طور موثر مریدان محیط زیست و یا ارزیابان را برای یادگیری از پایه ادبیات این رشته و تجمع دانش‌های زیر ساختی آن را به چالش کشیده است.

1. [http://eetap.org/html/environmental\\_education.php](http://eetap.org/html/environmental_education.php)

اگر چه اکثریت زیادی از مردم به مباحث زیست محیطی آگاه هستند اما به طور متوسط دارای درک ضعیف و محدودی از مسائل و درک محدود مسئولیت‌ها و اقدامات خود در خصوص وضعیت زیست محیطی می‌باشند. در دهه‌های آینده، افزایش پیچیدگی‌های بیشمار مسائل زیست محیطی سبب آن شده که جامعه آگاه و قادر به تصمیم‌گیری آگاهانه گردند. ارزیابی شواهد و مدارک می‌تواند طراحی را برای بهبود و ارائه برنامه‌های آموزش محیط زیست و افزایش اثربخشی برنامه‌ها برای فوریت از مسائل زیست محیطی و افزایش تقاضا برای ارزیابی برنامه‌نویسی آموزش محیط زیست تسهیل نماید.

#### روش شناسی

پژوهش حاضر با هدف تحلیلی بر برنامه‌های آموزش زیست محیطی برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش عالی نشانی از هدف کاربردی می‌دهد. زیرا تحقیق کاربردی روشی است که برای حل مسئله اجتماعی انجام می‌گیرد و رابطه‌ی منطقی بین کار و پژوهش و جامعه پدید آمده است. این پژوهش که وصف‌کننده آنچه که هست (وضع موجود) نیز می‌باشد پژوهش توصیفی به شمار می‌آید. همچنین از آنجایی که در این پژوهش از ابزار گردآوری داده‌ی پرسشنامه استفاده شد، از نوع پیمایشی می‌باشد. بنابراین تحقیق از نظر هدف از زمره تحقیقات کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود.

جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه دانشجویان دوره کارشناسی ارشد مدیریت، برنامه ریزی آموزش محیط زیست است که در یازده مرکز دانشگاهی مشغول به تحصیل می‌باشند. مجموعه تعداد دانشجویان یازده مرکز در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ برابر با ۷۱۹ نفر می‌باشد. و مجموعه تعداد اعضای هیات علمی این مراکز ۴۰ نفر است. جهت نمونه‌گیری برای تعداد اعضای هیات علمی به دلیل تعداد محدود در اعضای علمی نمونه با جامعه برابر انتخاب شده است. و برای نمونه‌گیری از تعداد دانشجویان روش تصادفی ساده بوده و با توجه به حجم جامعه

سبک مدیریت، اقتدار برای تصمیم‌گیری، و شخصیت‌های رهبری؛ ۵- عدم وجود مشوق‌هایی برای انجام مطالعات ارزیابی، و همچنین به عنوان فرع، عدم عواقب برای اجتناب از ارزیابی. (Powell, ۲۰۰۶).

#### فرصت برای ارزیابی آموزش محیط زیست

##### فرصت: علاقه در ارزیابی زیست محیطی

از اواسط ۱۹۹۰ انجمن آموزش محیط زیست آمریکای شمالی (NAAEE)<sup>۱</sup> در سطح ملی به پروژه‌هایی برای برتری در آموزش محیط زیست و همچنین تولید مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها برای کمک به ارائه دهندگان آموزش محیط زیست و برنامه‌های برای توسعه کیفیت آموزش محیط زیست اقدام نمود. و در حال حاضر دستورالعمل‌ها و توصیه‌های برای ارزیابی کیفیت منابع آموزش محیط زیست، استانداردها پارک-۱۲ آموزش محیط زیست، توسعه حرفه‌ای مربیان محیط زیست و برنامه‌های آموزش محیط زیست غیررسمی توسط NAAEE نیز منتشر شده است که با استفاده از یک مدل منطقی به بررسی و تجزیه و تحلیل یک برنامه آموزش محیط زیست اقدام نموده است. (مارکین کاواسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴) به دنبال آن برای اولین بار یک سری رساله‌های جدید که نشانه‌ی علاقه فزاینده‌ای در ارزیابی که شامل توسعه‌های اخیر از برنامه‌های کاربردی آموزش محیط زیست و دوره‌های ارزیابی آنلاین، توسعه پایدار در آموزش محیط زیست، پیشرفت پروژه ملی آموزش محیط زیست (NEEAP)<sup>۳</sup>، ایجاد ابزار ارزیابی سازمانی (OAT)<sup>۴</sup>، خود ارزیابی ابزار به طور خاص برای سازمان‌های آموزش محیط زیست برای افزایش پایداری سازمان و توانایی برای ظرفیت‌سازی انجام پذیرفته است. (بیسلی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). بنابراین واضح است که جامعه برای افزایش علاقه‌مندی کمیت و کیفیت ارزیابی آموزش‌های زیست محیطی در تلاش می‌باشد.

##### فرصت: نیاز برای یک جمعیت آگاه

3. National Environmental Education Advancement Project

4. Organizational Assessment Tool

5. Beasley

1. North American Association for Environmental Education

2. Marcinkowski

اعضای هیات علمی برابر با ۱۸/۸۵ سال می‌باشد. و کمترین میزان سابقه‌ی خدمت ۵ سال و بیشترین آنها ۲۸ سال بوده است.

از آنجا که هدف اصلی پژوهش ارزیابی برنامه‌های آموزش محیط زیست برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش عالی در نظام آموزش عالی است. برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها موارد ذیل مورد توجه قرار گرفت.

#### فرصت (Opportunity)

یک فرصت یک حالت خارجی است که می‌تواند بصورت مثبت بر پارامترهای عملکردی سازمان تاثیر گذاشته و مزیت رقابتی که ایجاد کننده اقدامات مثبت در زمان مناسب است را بهبود دهد. و همچنین مجموعه عواملی که در خارج از محیط سازمان قرار دارند و شناخت و بهره‌گیری از آنها می‌تواند باعث توانمندتر شدن سازمان در رسیدن به اهداف خویش گردد. از جمله فرصت‌های پیش روی یک سازمان می‌توان به اینترنت اشاره کرد. و پاسخ به سوالات همانند ذیل می‌باشد:

- ✓ در چه جایی با تغییرات مثبت روبرو هستید؟
  - ✓ چه روند‌هایی جالب و مورد توجه می‌باشند؟
- بر این اساس برای تهیه لیست نقاط فرصت اقدام شد.

#### تهدید (Threat)

یک فرصت یک حالت خارجی است که می‌تواند بصورت منفی بر پارامترهای عملکردی شرکت تاثیر گذاشته و مزیت رقابتی که ایجاد کننده اقدامات مثبت در زمان مناسب است را کاهش دهد. و به آن دسته از عوامل بازدارنده که در خارج از سازمان به عنوان مانع و سد در راه رسیدن به اهداف سازمان شناسایی می‌گردند.

بدین منظور پیاده سازی فرآیند مدیریت استراتژیک، از کارشناسان و صاحب‌نظران خواسته شد که کلیه فرصت‌ها و تهدیدهایی که در حال حاضر در سمت و بخش خود با آن روبرو هستند را شناسایی و بیان کنند. این عمل بدان جهت صورت گرفته که لیستی جامع از فرصت و تهدید به دست

آماري ( $N=719$ )، بنا بر پیشنهاد جدول کرجیسی و مورگان تعداد نمونه برابر با ۲۵۰ نفر انتخاب گردید.

همانگونه که ذکر شد در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. بدین منظور از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. در گویه‌های مربوط به فرصت‌ها و تهدیدهای این پرسشنامه، چنانچه پاسخ دهندگان گزینه‌های خیلی کم و کم را برگزینند، به عبارت دیگر چنانچه میانگین پاسخ آنها به سوالات مزبور کمتر از مقدار مورد نظر یعنی گزینه‌ی حد وسط طیف پرسشنامه که همان عدد ۳ است، باشد؛ آنگاه شاخص‌های آن گویه‌ها را تهدید تلقی می‌کنیم. اگر میانگین پاسخ به آنها کمتر از ۳ باشد، آنگاه گویه‌های مزبور ضعیف بشمار خواهند آمد. اما برای بدست آوردن روایی، پرسشنامه را در اختیار ۱۰ تن از صاحب‌نظران قرار داده شد که روایی آن ۰/۸ حاصل گردید. و برای آزمون پایایی پرسشنامه، گروهی کوچک ۳۵ نفر از بین حجم نمونه انتخاب و پرسشنامه توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب ۰/۸۰۶ برای کل پرسشنامه حاصل شد. که نشان از قابل قبول بودن آزمون دارد. اما برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد در آمار توصیفی به منظور شناخت نمونه مورد مطالعه (آنچه که هست) از شاخص‌های تمرکز (میانگین، مد، میانه) و شاخص پراکندگی (واریانس، انحراف معیار و ماکزیمم و مینیمم) پرداخته شده است. در آمار استنباطی برای بررسی تاثیر ابعاد مدل مورد نظر یک جامعه و برای ارائه راهکار بر اساس فرصت و تهدیدها از روش ماتریس *EFE* استفاده خواهد شد.

#### یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی این پژوهش نشان می‌دهد که تعداد اعضای هیات علمی مرد در بین مجموع نمونه آماری بیشتر از تعداد زنان بوده و این درصد معادل ۷۲/۵ درصد از مجموع آنها می‌باشد. اما در بین تعداد دانشجویان این رابطه عکس بوده و تعداد دانشجویان زن بیشتر از مرد می‌باشد که معادل ۵۸/۴ درصد از مجموع حجم نمونه دانشجویان است. و همچنین میانگین سابقه خدمت

آید تا از یک شناخت بهتری از محیط اطراف سازمان پیدا کنند. و بر اساس این اطلاعات فهرست ذیل تهیه شد:

جدول ۱. فرصتها و تهدیدها شناسایی شده

تهدیدها (T)	فرصتها (O)
T1- نبود الگوی آموزشی مشترک جهانی در زمینه حفظ محیط زیست	O1- وجود صاحب نظران و متخصصان دانشگاهی بین المللی در زمینه حفظ محیط زیست و توسعه پایدار
T2- تمایل شدید استادان به تدریس سنتی در آموزش عالی	O2- وجود برنامه های سازمانها و تشکل های بین المللی حفظ محیط زیست و توسعه پایدار
T3- عدم درک درست از مفاهیم و مبانی حفظ محیط زیست در بین مردم به دلیل نبود برنامه ریزی	O3- وجود تشریک مساعی و تعهد مشترک کشورها برای تفاهم بر روی مسائل زیست محیطی و توسعه پایدار
T4- به روز نبودن برنامه های درسی با رویکرد زیست محیطی	O4- وجود شبکه های قوی ارتباطی و امکان انتقال فناوری و الگوی آموزشی مناسب در زمینه محیط زیست
T5- عدم وجود استراتژی همگون و هم راستا در برنامه های زیست محیطی با معضلات زیست محیطی	O5- توسعه استفاده از فناوری های نوین آموزشی در زمینه محیط زیست
T6- عدم وجود عرصه های مناسب علمی جهت توسعه برنامه های زیست محیطی	O6- توجه به نقش راهبردی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی در دست یابی کشور به چشم انداز و اهداف آن
T7- توجه نامناسب به قدرت و نقش آموزش های زیست محیطی در آموزش عالی	O7- وجود امکان استفاده از شاخصها و مدل های جهانی توسعه پایدار و حفظ محیط زیست
T8- عدم توان و قابلیت برنامه های کنونی در ایجاد همکاری و مشارکت دانشجویی در زمینه حفظ محیط زیست	O8- اتفاق نظر در بین کشورها برای تدوین و تصویب برنامه های زیست محیطی منطقی در زمینه حفظ محیط زیست

بسیار خوب = ۵ بالاتر از متوسط = ۴ متوسط = ۳ پایین تر از

متوسط = ۲ ضعیف = ۱

توجه به این نکته در تهیه ماتریس EFE بسیار حائز اهمیت است که امتیازات بر اساس وضع موجود عکس العمل سازمان در مقابل تهدیدها و رصتهای برون سازمانی تعیین می شود.

۴. امتیاز وزن دار (یا امتیاز موزون) هر عامل را محاسبه و در ستون مربوطه قرار می دهند برای این منظور امتیاز هر ردیف از عوامل برون سازمانی را در وزن نرمالیزه شده آن ضرب می نمایند.

۵. جمع امتیازات وزن دار (امتیازات موزون) را محاسبه می نمایند حداقل آن ۱ و حداکثر آن ۴ می باشد و میانگین آن ۲/۵ خواهد بود امتیازات وزن دار نشان می دهد که یک سازمان چگونه به عوامل و نیروهای موجود و بالقوه در محیط بیرونی عکس العمل نشان می دهد با این ترتیب امتیازات بالا به مدیریتی تعلق می گیرد که در خصوص استفاده از فرصتها و مقابله با تهدیدها بخوبی عمل می کند. یعنی اگر نمره نهائی ماتریس EFE سازمان کمتر از

ماتریس ارزیابی عوامل بیرونی یا خارجی (EFE)

ماتریس EFE یکی از روش های مورد استفاده برای سازمان دهی عوامل خارجی در قالب عوامل فرصت و تهدیدها است و روشی است برای تجزیه و تحلیل نحوه پاسخگویی و مواجهه مدیران یک سازمان به فرصتها و تهدیدهای خارج از سازمان. برای تهیه ماتریس طبق مراحل زیر عمل می شود:

۱. شناسایی عوامل خارجی، تهدیدها و فرصتهای بیرون سازمانی
۲. اختصاص دادن به هر عامل یک ضریب وزنی بین صفر (بی اهمیت) تا یک (بسیار مهم)، می توان از نرمالیزه کردن برای وزن دهی استفاده نمود، در این صورت جمع ضرایب وزنی اختصاص داده شده باید مساوی یک شود. هر چقدر وزن بیشتر باشد اثر تهدید یا فرصت آن عامل بر سازمان بیشتر خواهد بود.
۳. وضع موجود هر عامل با امتیازی بین ۱ تا ۴ مشخص می شود. با توجه به معیارهای زیر تعیین نموده که به آن «امتیاز وضع موجود» گفته می شود. تهدیدها فقط امتیاز ۱ یا ۲ را دریافت می نمایند. فرصتها فقط نمرات ۳ و ۴ را می توانند بخود بگیرند.



۲/۵ باشد یعنی سازمان از نظر عوامل خارجی روی هم رفته از ۲/۵ باشد بیانگر آن است که سازمان از نظر عوامل چهار ضعف می‌باشد و اگر نمره نهائی ماتریس *EFE* بیشتر خارجی مجموعاً موفق عمل نموده است.

جدول ۲. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (*EFE*) از دید اساتید و دانشجویان

امتیاز	وزن نسبی	مقیاس	مجموع وزن‌ها	<i>IFE</i>
۰/۴	۰/۱	۴	۱۱۲۲	وجود صاحب‌نظران و متخصصان دانشگاهی بین‌المللی در زمینه حفظ محیط زیست و توسعه پایدار
۰/۲۸	۰/۰۷	۴	۹۴۱	وجود برنامه‌های سازمانها و تشکلهای بین‌المللی حفظ محیط زیست و توسعه پایدار
۰/۱۵	۰/۰۵	۳	۸۲۱	وجود تشریک مساعی و تعهد مشترک کشورها برای تفاهم بر روی مسائل زیست محیطی و توسعه پایدار
۰/۱۸	۰/۰۶	۳	۸۹۰	وجود شبکه‌های قوی ارتباطی و امکان انتقال فناوری و الگوی آموزشی مناسب در زمینه محیط زیست
۰/۲۱	۰/۰۷	۳	۹۶۴	توسعه استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی در زمینه محیط زیست
۰/۳۶	۰/۰۹	۴	۱۰۷۸	توجه به نقش راهبردی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی در دست‌یابی کشور به چشم‌انداز و اهداف آن
۰/۱۸	۰/۰۶	۳	۸۹۸	وجود امکان استفاده از شاخصها و مدل‌های جهانی توسعه پایدار و حفظ محیط زیست
۰/۱۵	۰/۰۵	۳	۸۰۰	اتفاق نظر در بین کشورها برای تدوین و تصویب برنامه‌های زیست محیطی منطقی در زمینه حفظ محیط زیست
۰/۱۴	۰/۰۷	۲	۹۶۴	نبود الگوی آموزشی مشترک جهانی در زمینه حفظ محیط زیست
۰/۰۴	۰/۰۴	۱	۷۶۱	تمایل شدید استادان به تدریس سنتی در آموزش عالی
۰/۱۲	۰/۰۶	۲	۸۹۸	عدم درک درست از مفاهیم و مبانی حفظ محیط زیست در بین مردم به دلیل نبود برنامه ریزی
۰/۱۶	۰/۰۸	۲	۱۰۲۱	به روز نبودن برنامه‌های درسی با رویکرد زیست محیطی
۰/۰۴	۰/۰۴	۱	۷۵۲	عدم وجود استراتژی همگون و هم‌راستا در برنامه‌های زیست محیطی با معضلات زیست محیطی
۰/۱۰	۰/۰۵	۲	۸۲۱	عدم وجود عرصه‌های مناسب علمی جهت توسعه برنامه‌های زیست محیطی
۰/۱۲	۰/۰۷	۲	۹۵۱	توجه نامناسب به قدرت و نقش آموزش‌های زیست محیطی در آموزش عالی
۰/۰۴	۰/۰۴	۱	۷۶۱	عدم توان و قابلیت برنامه‌های کنونی در ایجاد همکاری و مشارکت دانشجویی در زمینه حفظ محیط زیست
۲/۶۷	۱		۱۴۴۴۳	مجموع

نمرات هر یک از عوامل فرصت‌ها و تهدیدها، نمره نهایی این ماتریس ۲/۶۷ است و این نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً متعادل بین فرصت‌ها و تهدیدهای پیش‌روی سازمان است.

مهمترین فرصت‌ها موجود برای استفاده بهینه در برنامه‌های آموزش زیست محیطی آموزش عالی ایران، از دیدگاه‌های اساتید و دانشجویان زیست محیطی کشور که با توجه به

هدف از تشکیل ماتریس *EFE* ارزیابی عوامل خارجی جهت مشخص شدن میزان نزدیکی به فرصت‌ها و تهدیدهاست. پس از ارزیابی‌های صورت‌گرفته، به میزان نقش هر یک از عوامل فرصت‌های موجود و تهدیدهای پیش‌رو رتبه یا مقیاس از ۱ تا ۴ اختصاص داده شد و با ضرب کردن در وزن نسبی، نمره نهایی یا امتیاز مجموع هر عامل بدست آمد. با جمع

و برای شناسایی مهمترین تهدیدها موجود مجموع امتیازهای بدست آمده میتوان به شرح ذیل رتبه بندی نمود:

**رتبه ۱:** به روز نبودن برنامه‌های درسی با رویکرد زیست محیطی

**رتبه ۲:** نبود الگوی آموزشی مشترک جهانی در زمینه حفظ محیط زیست - توجه نامناسب به قدرت و نقش آموزش‌های زیست محیطی در آموزش عالی

**رتبه ۳:** عدم درک درست از مفاهیم و مبانی حفظ محیط زیست در بین مردم به دلیل نبود برنامه ریزی

**رتبه ۴:** عدم وجود عرصه‌های مناسب علمی جهت توسعه برنامه‌های زیست محیطی

**رتبه ۵:** تمایل شدید استادان به تدریس سنتی در آموزش عالی - عدم وجود استراتژی همگون و هم راستا در برنامه‌های زیست محیطی با معضلات زیست محیطی - عدم توان و قابلیت برنامه‌های کنونی در ایجاد همکاری و مشارکت دانشجویی در زمینه حفظ محیط زیست

در مدیریت‌های استراتژیک برای موفق بودن یک سازمان دوری نمودن و یا کاهش تهدیدهای موجود در سازمان می‌باشد که برای اجرایی شدن آن باید از نقاط قوت و فرصت‌های موجود در سیستم استفاده نمود. برنامه ریزی نمودن در استانداردهای سازی برنامه‌های درسی آموزش عالی با برنامه‌های درسی بین المللی و توجه ویژه بر امر آموزش در محیط زیست شیوه مناسبی برای مقابله با تهدیدهای پیشرو سازمان می‌باشد.

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به مبانی نظری و مطالعه میدانی که در خصوص ظرفیتهای و محدودیت‌های برنامه‌های آموزش محیط زیست در آموزش عالی در این پژوهش صورت گرفته است گویای این است که ضروری است جهت همسو شدن با مسایل و مشکلات زیست محیطی راهبردهایی مناسب همراه با رویکرد مشارکتی تدوین گردد تا از این طریق ضمن افزایش احساس تعلق و مالکیت در همه ذینفع‌ها در مورد محیط زیست، ظرفیت سازی نهادی در همه سطوح سازمانی، فعالیتی و فضایی و مکانی تقویت گردد. آموزش عالی و برنامه‌های درسی دانشگاهی از دو منظر می‌توانند

نظرات دو گروه مولفه‌ها شناسایی گردید که با توجه به مجموع امتیازهای بدست آمده میتوان به شرح ذیل رتبه بندی نمود:

**رتبه ۱:** وجود صاحب‌نظران و متخصصان دانشگاهی بین المللی در زمینه حفظ محیط زیست و توسعه پایدار

**رتبه ۲:** توجه به نقش راهبردی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی در دست یابی کشور به چشم انداز و اهداف آن

**رتبه ۳:** وجود برنامه‌های سازمانها و تشکل‌های بین المللی حفظ محیط زیست و توسعه پایدار - توسعه استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی در زمینه محیط زیست

**رتبه ۴:** وجود امکان استفاده از شاخصها و مدل‌های جهانی توسعه پایدار و حفظ محیط زیست - وجود شبکه‌های قوی ارتباطی و امکان انتقال فناوری و الگوی آموزشی مناسب در زمینه محیط زیست

**رتبه ۵:** اتفاق نظر در بین کشورها برای تدوین و تصویب برنامه‌های زیست محیطی منطقی در زمینه حفظ محیط زیست - وجود تشریک مساعی و تعهد مشترک کشورها برای تفاهم بر روی مسائل زیست محیطی و توسعه پایدار

ایران نیز به منظور همگرایی با این حرکت جهانی و همچنین دستیابی به اهداف سند چشم انداز ۱۴۰۴ و سایر اسناد بالا دستی به ویژه برنامه پنجم سازندگی (توسعه) که مبنای توسعه و اقتصاد کشور را توسعه مبتنی بر دانش و اقتصاد مبتنی بر دانش قرار داده است. بر این اساس بهره گیری از وجود منابع علمی، پژوهشی و دارا بودن متخصصان صاحب‌نظر در امر آموزش‌های زیست محیطی و همچنین شبکه‌های قوی ارتباطی و امکان انتقال فناوری و الگوی آموزشی مناسب در زمینه محیط زیست در بین کشورها فرصتی مناسب جهت همگام بودن با برنامه‌های آموزشی کشورها با توجه به رعایت مسایل قومی و فرهنگی در کشور می‌باشد. و این امر کمک خواهد نمود تا به موازات معضلات زیست محیطی در امر آموزش‌های زیست محیطی در آموزش عالی برای پرورش نیروهای متخصص در آتیه جامعه موفق گردید.

باید اصول زیر در همه سطوح برنامه ریزی اعم از ملی و بین‌المللی مدنظر قرار گیرد:

- دیدگاه کل‌نگر
- توسعه برنامه‌های درسی زیست محیطی بین‌المللی شده در آموزش عالی
- استفاده از تجارت جهانی و ظرفیت‌های علمی و پژوهشی بین‌الملل به همراه دانش و تجارب بومی
- هدفمندسازی برنامه‌های درسی با رویکرد زیست محیطی و گسترش آن در رشته‌های تحصیلی آموزش عالی
- تنوع بخشی در نقش آموزش‌های زیست محیطی در برنامه‌های رشته‌های مقاطع گوناگون مصوب آموزش عالی.

در این مورد مطرح باشند که عبارتند از عمل‌گرایانه و ارزش محور، اتخاذ هر کدام از این رویکردها مستلزم تلفیق مفاهیم دانشی و مهارت‌هایی است که رشته‌های موجود دانشگاهی را متناسب با نیازهای عصر جدید، متحول خواهد کرد و به جای تکیه بر موضوعات خاص، شاهد اتخاذ رویکرد میان‌رشته‌ای در آموزش عالی خواهد بود. تا تلاش‌های پراکنده‌ای که برای تدوین برنامه راهبردی محیط زیست در دانشگاهها در جریان است با انسجام بخشی در در امر محیط زیست و استفاده از فرصت‌ها موجود به صورت منسجم و هدفدار دنبال نماید. کوشش گردد تا از تهدیدهایی که در پیش روی برنامه‌های زیست محیطی آموزش عالی وجود دارد کاسته یا سعی گردد از این استراتژیها به نفع سازمان استفاده شود. اما افزون بر این

#### منابع:

1. Bitgood, S. (1996). *Institutional acceptance of evaluation: Review and overview*. *Visitor Studies*, 11(2), 4-5.
2. Byars, L. (1991). *Strategic Management*, 3rd ed. Toronto, CA: Addison- Wesley.
3. - *Consulting Engineers processor* (2002). Shiraz detailed evaluation of the project, the third sector, Shiraz.
4. Daily, G. C., S. Alexander, P. R. Ehrlich, L. Goulder, J. Lubchenco, P. A. Matson, H. A. Mooney, S. Postel, S. H. Schneider, D. Tilman, and G. M. Woodwell. (1997). *Ecosystem Services: Benefits Supplied to Human Societies by Natural Ecosystems*. Washington, D.C.: Ecological Society of America.
5. Dark, M. J., & Holsman, R. H. (2002). *Development of an evaluation checklist for communicating about environmental education*. *Applied Environmental Education & Communication*, 1(3), 183-191.
6. Dori, B. Taleb nejad. (2011). *Check the status of the strategic factors in knowledge creation in universities affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology*, *Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 49, 1-21
7. Engels, C. A., & Jacobson, S. K. (2007). *Evaluating long-term effects of the golden lion tamarin environmental education program in Brazil*. *Journal of Environmental Education*, 38(3), 3-14.
8. Heather L. Reynolds, Eduardo S. Brondizio, Jennifer Meta Robinson, Doug Karpa, and Briana L. Gross. (2010). *Teaching environmental literacy across campus and across the curriculum*, Indiana university press
9. Ghasempour Dehaghani, Ali. Liaghatdar, MJ. Jafari, Seyed Ebrahim (2011) *Analysis of the localization and internationalization of the curriculum of universities in the era of globalization*, *cultural Research Quarterly*, Volume IV, No. 4, pp. 1-24.
10. Marcinkowski, T. C. (2004). *Using a logic model to review and analyze an environmental education program*. *North American Association for Environmental Education*.
11. *Millennium Ecosystem Assessment*. (2003). *Ecosystems and Human Well-being: A Framework for Assessment*. Washington, D.C.: Island Press.
12. Moharamnejad, N., (2012), *environmental management and planning, emissions journalist in Tehran*.
13. Nooralnsa', R. Saghaei A. Shadaloie, F. Samimi, Yasser. (2009) *measured customer satisfaction to identify opportunities for improvement in the service of higher education*, *Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 49, 97-119.
14. O'Neill, E. (2007). *Conservation Audits: Auditing Process Lessons Learned, 2003-2007: Conservations Measures Partnership*. Available online at [http://conservationmeasures.org/CMP/Site\\_Docs/Conservation%20Audits%20FINAL%20DRAFT%2031%20-July%202007.pdf](http://conservationmeasures.org/CMP/Site_Docs/Conservation%20Audits%20FINAL%20DRAFT%2031%20-July%202007.pdf).
15. Palmer, Joey. (1998). *Environmental Education in the 21st Century*, Ali Mohammad sun friend, samt publisher.
16. Patton, M. Q. (2008). *Utilization focused evaluation* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications
17. Powell, R. B., Stern, M. J., & Ardoin, N. (2006). *A sustainable evaluation framework and its application*. *Applied Environmental Education & Communication*, 5(4), 231-241.
18. Randler, C., Ilg, A., & Kern, J. (2005). *Cognitive and emotional evaluation of an amphibian conservation*

- program for elementary school students. Journal of Environmental Education, 37(1), 43-52.*
19. Rovira, M. (2000). *Evaluating environmental education programmes: Some issues and problems. Environmental Education Research, 6(2), 143-155.*
20. Shobeiri, SM. Sarmadi, MR. Parhizgar, Leila. (2012). *Of the principle of organizing the content (sequence, the unity and consistency) in the development of concepts and components of environmental education in school course content from the perspective of teachers in Tehran and provide appropriate solutions. Journal management and planning in education, Volume 5, Number 9, 81-67.*
21. Sraqy, E. Maleki, Hossein and Abolfathi, D. (2010). *Skinheads touristy attractions role in tourism development with an emphasis on model, SWOT, Geographical Sciences Journal, 11, pp. 133 and 1369.*



## فرم اشتراک مجله

### راهنمای اشتراک فصلنامه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار

علاقه‌مندان به اشتراک فصلنامه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار می‌توانند فرم ذیل را تکمیل نمایند و به همراه فیش بانکی به شماره حساب: ۲۱۷۸۶۰۹۰۰۱۰۰۷ نزد بانک ملی ایران شعبه بنفشه، کد: ۱۵۰۸ به دبیرخانه مجله ارسال دارند تا مجله برای آنان فرستاده شود.

نام:

نام خانوادگی:

نام موسسه یا مرکز:

رشته تحصیلی:

آخرین مدرک تحصیلی:

شماره اشتراک:

اشتراک از شماره ..... تا شماره ..... و تعداد مورد نیاز از هر شماره ..... نسخه

نشانی کامل پستی:

کد پستی:

تلفن تماس:

تلفن همراه:

دورنگار:

پست الکترونیکی:

تاریخ:

امضاء



***Quarterly Journal of Environmental Education  
and Sustainable Development***

***Vol. 2, No. 1, AUTUMN 2013***

<b><i>Analysis of environmental education programs to identify opportunities and threats in Higher Education</i></b>	<b><i>1</i></b>
• <b><i>Seyed Mohammad Shobeiri</i></b>	
<b><i>Strategic-ecological Politics to reduce the Municipal waste</i></b>	<b><i>11</i></b>
• <b><i>H. Hamzeh.kalkenari, M. Jamalipour, M.Ghorbani</i></b>	
<b><i>The role of mass media in the development of sustainable tourism (Case Study: Amol City)</i></b>	<b><i>19</i></b>
• <b><i>Elham koohi, Hossein Meiboud, Mostafa Taleshi, Elahe koohi</i></b>	
<b><i>Analysis role of educational level in the middle school teachers' attitudes towards criteria related to environmental education</i></b>	<b><i>30</i></b>
• <b><i>Forouzan Farrokhian, Mohammad Hosseinpor, Atousa Soleimani</i></b>	
<b><i>Study of Effectiveness of Environmental Informal Trainings for Eco-Tour Leaders (Case study: Guilan Province)</i></b>	<b><i>37</i></b>
• <b><i>M. Rezvani, M. Nojavan, A. Ekhtiyari Roodsari</i></b>	
<b><i>Impact of ICT on Environmental sustainable development</i></b>	<b><i>49</i></b>
• <b><i>Fatemeh Sadat Alavipoor, Amir Houshang Ehsani, Marziyeh Salesi, Faezeh Chehrazar</i></b>	
<b><i>Comparison of the effect of material and immaterial incentives on rural women about energy consumption</i></b>	<b><i>67</i></b>
• <b><i>M.Veisy, M.Larijani, E.Jahandideh</i></b>	



**Publisher:**  
University of Payame Noor

**Director in charge:**  
Maryam Larijani

**Editor-in-chief:**  
Seyed Mohammad Shobeiri (Ph.D)

**Office Manager:**  
Hoda Taie

**English editor:**  
Alireza Basiri

**Persian editor:**  
Hossein Meiboudi

**Design pages:**  
Monir Sadat Hoseini

**Designer:**  
Fatemeh Malek Afzali

**Price per issue:**  
20000 Rial

**Circulation:**  
150

**Editorial Board in Alphabetical order:**

- 1- Gholamabbas Akbari / Associate professor, University of Tehran
- 2- Babak Omidvar / Associate professor University, Tehran
- 3- Gholamreza Bakhshi Khaneki / Professor, Payame Noor university
- 4- Ali Mohammad Khorshiddoust/ Associate professor, Tabriz university
- 5- Kouros Khoshbakht / Associate professor, Shahid Beheshti university
- 6- Mohammad Reza Sarmadi / Professor, Payame Noor University
- 7- Seyed Mohammad Shobeiri / Associate professor, Payame Noor University
- 8- Esmaeil Salehi / Associate professor, University of Tehran
- 9- Mostafa Taleshi / Associate professor, Payame Noor University
- 10- Ahmad Alipoor / Professor, Payame Noor University
- 11- Amir Maleki / Associate professor, Payame Noor University
- 12- Mohammad Yazdi / professor, Shahid Beheshti University

Articles published in the Journal of Environmental Education and Sustainable Development solely represent the views of the authors and are not necessarily endorsed by the Journal.

Journal reserves the right to reject, accept and edit articles.

Address: Office of Scientific Journals, Fourth Floor, Payame Noor University of Tehran, Sepand intersection, Nejatollahi Street, Tehran, Iran

Tell: 88825785

Website: [www.EE.journals.pnu.ac.ir](http://www.EE.journals.pnu.ac.ir)

Email: [EE@pnu.ac.ir](mailto:EE@pnu.ac.ir)





انجمن روان‌شناسی اجتماعی ایران

مجموعه مقالات

سومین کنگره ملی

# روانشناسی اجتماعی ایران

کاربرد روانشناسی اجتماعی



تهران ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵



سومین کنفرانس ملی

روانشناسی اجتماعی ایران

کاربرد روانشناسی اجتماعی

۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵



رئیس کنگره  
دکتر مجید صفاری نیا

دبیران علم  
دکتر فاطمه باقریان  
دکتر سوسن علیزاده فرد

دبیر اجرایی  
دکتر منصوره نیکوگفتار



سومین کنفرانس ملی

روانشناسی اجتماعی ایران

کاربرد روانشناسی اجتماعی

۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵

ویراستار

دکتر منصوره نیکوگفتار



## اعضای کمیته علم

آتش پور	حمید
فتحی آشتیانی	علی
احدی	حسن
اللهیاری	عباسعلی
اسکندری	حسین
ارجمندنیا	علی اکبر
ارشدی	نسرین
افروز	غلامعلی
امیدیان	مرتضی
یزدی	امیر امین
رفیعی پور	امین
باقریان	فاطمه
برجعی	احمد
بنی جمالی	شکوه السادات
بهرامی احسان	هادی
تاجیک اسمعیلی	عزیزالله
پاکدامن	شهلا
جاراللهی	عذرا
جمهری	فرهاد
حاتمی	جواد
حکمی	محمد
حکیم جوادی	منصور
حیدری	محمود
خان محمدی	ارسلان
خجسته مهر	رضا
درویش	مهدی
دلیر	مجتبی
دولت آبادی	شیوا
ذکاوتی قراگوزلو	علی
رحیمیان	اسحاق
رحیمی نژاد	عباس
رضا زاده	محمد رضا
رمضانی	بهزاد
زارع	حسین



زرانی	فریبا
درتاج	فریرز
ستوده	هدایت الله
سپاه منصور	مژگان
سلگی	زهرا
شاهنده	مریم
شریفی	مسعود
شکرکن	حسین
شهیدی	شهریار
صبحی قراملکی	ناصر
صفاری نیا	مجید
طباطبایی راد	منوچهر
علیپور	احمد
علیزاده فرد	سوسن
فتح آبادی	جلیل
کتبی	مرتضی
کریمی	جهانگیر
کریمی	یوسف
محتشمی	طیبه
مداحی	محمد ابراهیم
مظاهری	محمد علی
نوری	ابوالقاسم
نیکوگفتار	منصوره
تاجری	بیوک
محمودی	مهدی
دلیر	مجتبی
کیخاونی	شیلر
رافضی	زهرة
علوی زاده	سید محمدرضا
کریمی	زهرا
آقایی	حکیمه
رحمانیان	مهدیه
تدریس تبریزی	معصومه
گلستانی بخت	طاهره
مینو سپهر	سپیده
حلمی	ساناز
قبیتی	فهمیه
علوی نژاد	عباس
محمودی نیا	سعید
عندلیب	مرتضی



## اعضای کمیته اجرایی

صفاری نیا	مجید
نیکوگفتار	منصوره
سپاه منصور	مژگان
باقریان	فاطمه
حکمی	محمد
علیزاده فرد	سوسن
محتشمی	طیبه
شفیع خانی	مریم
تدریس تبریزی	معصومه
خرازی افرا	محمد
اسحاقی	فائزه







- ۱۵۴..... بررسی تأثیر درمان فراشناختی بر اضطراب اجتماعی و سلامت اجتماعی دانشجویان مبتلا به اختلال اضطراب اجتماعی
- ۱۶۱..... دل‌بستگی مکانی، نگرش زیست محیطی و رفتارهای محافظت از محیط
- ۱۶۸..... نظریه ذهن: تحول و رویکردها
- ۱۷۴..... ارائه مدل پیش بینی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای مهارت‌های اجتماعی در سالمندان
- ۱۸۱..... بررسی رابطه بین باورهای مذهبی و حمایت اجتماعی ادراک شده با فاصله اجتماعی در بین دانشجویان
- ۱۸۸..... بررسی رابطه بین سلامت روان و سلامت اجتماعی در زنان تحصیل کرده شاغل و غیر شاغل
- ۱۹۴..... مقایسه تاب آوری و رفتارهای پرخطر: پژوهشی بین نسلی
- ۱۹۹..... سبک‌های دل‌بستگی و شخصیت جامعه پسند
- ۲۰۴..... اعتماد اجتماعی و رفتار جامعه پسند
- ۲۰۹..... شش عامل شخصیتی هگزاگو و اعتیاد به اینترنت
- ۲۱۶..... مقایسه کارکردهای اجرایی مغز در رانندگان پرخطر و ایمن شهرستان اسلام آباد غرب
- ۲۲۲..... ساخت و اعتباریابی پرسشنامه دیدگاه‌گیری اجتماعی
- ۲۳۲..... پرابه بین شخصیت در روابط دختر و پسر و رویکرد شکاف بین‌نسلی
- ۲۳۹..... نوجوانی، ابعاد و همبسته‌های معنای زندگی
- ۲۴۶..... ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس عشق مصاحبتی
- ۲۵۰..... اثربخشی آموزش شادکامی بر بهزیستی اجتماعی مادران دارای فرزند کم توان ذهنی
- ۲۵۶..... رابطه شدت دردتاب آوری حمایت اجتماعی ادراک شده در مبتلایان به آرتریت روماتوئید
- ۲۶۲..... اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر کاهش گرایش به مصرف مواد مخدر در نوجوانان
- نقش میانجی‌گری تحمل پریشانی در رابطه با راهبردهای ناسازگارانه تنظیم شناختی هیجان و تصویر از بدن در زنان متقاضی عمل جراحی زیبایی شهر کرمانشاه
- ۲۷۱.....
- تفاوت خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر دوره دوم متوسطه شهرستان محمودآباد
- ۲۷۸.....
- تعیین شیوع آسیب‌های روانی - اجتماعی دانش آموزان دختر (با رویکرد علت یابی، پیشگیری و کاهش آسیب)
- ۲۸۳.....
- تأثیر دینداری بر اشتغال کارمندان
- ۳۰۲.....
- مقایسه کیفیت زندگی مادران تک فرزند اتیستیک با مادران چندفرزند با یک فرزند اتیستیک
- ۳۰۸.....
- اثر بخشی آموزش مهارت‌های زندگی به منظور پیشگیری از اعتیاد در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد
- ۳۱۲.....
- بررسی اثر بخشی دوره‌های آموزشی افزایش عزت نفس و مهارت‌های جرات ورزی بر افزایش مهارت‌های اجتماعی نوجوانان
- ۳۲۰.....
- بررسی فراوانی خودکشی در مراجعه کنندگان به مراکز درمانی شهرستان قوچان در سال ۹۲ و ۹۳
- ۳۲۵.....
- آموزش مهارت مدیریت هیجان بر پرخاشگری کودکان
- ۳۳۲.....
- پیش بینی تاب آوری در برابر خودکشی بر اساس دشواری در تنظیم هیجان در دانشجویان دانشگاه شیراز
- ۳۳۸.....
- تأثیر آموزش مدیریت زندگی اقماری بر بهبود کیفیت زندگی خانوادگی کارکنان اقماری
- ۳۴۳.....
- اثر بخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی به روش چند رسانه‌ای بر میزان فشار روانی همسران افراد معتادان انجمن *Na* شهرستان خاش
- ۳۵۰.....
- معرفی الگوی فضای روانی جهت تبیین شناختی فرایند ارتباط (شفا)
- ۳۶۰.....
- چشم انداز زمان در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه یزد
- ۳۷۱.....
- پیش بینی رضایت زناشویی در ارتباط پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک ارتباطی در زوجین متأهل دانشجو
- ۳۷۶.....
- مقایسه خشم، خصومت و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان پرستاری بر اساس ترتیب تولد
- ۳۸۲.....

- ارتباط استرس شغلی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی در کارکنان دادگستری استان تهران ..... ۳۸۷
- اثربخشی آموزش گروهی شناختی رفتاری بر سازگاری دانشجویان ..... ۳۹۳
- بررسی کیفیت زندگی و رضایت زناشویی در همسران مردان مبتلا به اختلالات سایکوتیک بستری در مرکز آموزشی درمانی شفا رشت ۱۳۹۲-۱۳۹۳ ..... ۴۰۲
- پهویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی شهرستان شهریار ..... ۴۱۸
- بررسی نیمرخ شخصیتی و آسیب‌شناسی شخصیتی پرستاران بیمارستان‌های تهران ..... ۴۲۳
- بررسی رابطه جهانی شدن با نگرش مذهبی در جوانان ایرانی ..... ۴۳۴
- اخلاق شهروندی بر اساس جنسیت، تاهل و رشته تحصیلی ..... ۴۳۸
- هم تکاملی هوش، زبان و اجتماعی شدن: نظریه‌ی کارایی زیست بوم شناختی پینکر (دیدگاه روانشناسی تکاملی) ..... ۴۴۳
- نگرشها و انتظارات ترافیکی مسافران در سیستم حمل و نقل شهری بندرعباس ..... ۴۵۰
- ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شفقت به خود (SCS) و رابطه مؤلفه‌های آن با سبک‌های دلبستگی ..... ۴۵۶
- اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر سازگاری اجتماعی کودکان کار ..... ۴۶۷
- نقش معنویت محیط کاری و کارکرد خانواده در پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان ..... ۴۷۴
- بررسی رابطه سلامت اجتماعی و شخصیت جامعه پسند در میان کارکنان ادارات دولتی قرچک ..... ۴۸۰
- ارتباط بین سلامت اجتماعی و ابعاد گذشته چشم‌انداز زمان ..... ۴۸۸
- بررسی تاثیر تنظیم شناختی هیجان بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دارای پدر معتاد ..... ۴۹۵
- نقش عوامل جمعیت شناختی در گرایش نوجوانان به عضویت در فیسبوک ..... ۵۰۱
- اثربخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی بر کاهش رفتارهای پرخطر در نوجوانان دانش آموز ..... ۵۰۷
- رابطه بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی ..... ۵۱۲
- نقش افسردگی در استعداد به اعتیاد بین نوجوانان کانون اصلاح و تربیت شهرستان زاهدان ..... ۵۱۹
- عوامل شادی‌زا در میان ایرانیان ..... ۵۲۵
- نقش واسطه‌ای طرحواره‌های ناسازگار اولیه در رابطه بین بدرفتارهای عاطفی دوران کودکی و نشانگان اضطراب در بزرگسالی ..... ۵۳۲
- مقایسه استدلال اخلاقی، سبک دلبستگی و رفتارهای مشکل آفرین در دانش‌آموزان دبیرستانی خانواده‌های عادی و طلاق ..... ۵۳۸
- مقایسه رشد استدلال اخلاقی، مهارت‌های اجتماعی و هویت دانش‌آموزان تیز هوش و دانش‌آموزان عادی متوسطه ..... ۵۵۳
- مقایسه تکانشگری دانشجویان سیگاری و غیرسیگاری بر اساس آزمون خطرپذیری بادکنکی ..... ۵۶۹
- بررسی اثربخشی آموزش تفکرانتقادی و شیوه عقلانی هیجانی رفتاری و تلفیق این دو آموزش بر میزان مقبولیت اجتماعی در نوجوانان ..... ۵۷۶
- مقایسه تأثیر تمرینات نوروفیدبک و تصویرسازی ذهنی بر اکتساب اجتماعی و یادداری مهارت پرتاب دارت ..... ۵۸۷
- مقایسه‌ی سبک تفکر مدیران و کارکنان و نقش ویژگی‌های دموگرافیک بر سبک تفکر مدیران ..... ۶۰۳
- سبک‌های هویت، تعهد هویت و سازگاری با دانشگاه دانشجویان ..... ۶۱۲
- ادراک از سبک فرزند پروری در دختران و پسران ..... ۶۱۹
- بررسی انگیزه برخی از دختران نوجوان برای داشتن رابطه قبل از ازدواج ..... ۶۲۳
- ارتباط بین تعارض زناشویی با تعهد زناشویی زوج‌های متاهل دانشگاه آزاد آیت .ا. آملی ..... ۶۲۸
- تبیین سلامت روانی بر اساس نیاز به صمیمیت و نیرومندی من در زندانیان شهر بندرعباس ..... ۶۳۴
- تبیین جراحی‌های متعدد زیبایی بر اساس مولفه‌های روابط موضوعی ..... ۶۴۰
- بسته مداخله روانی اجتماعی برای بهبود سرردهای میگرنی ..... ۶۴۵

نقش میانجیگر چشم‌انداز زمانی در رابطه بین خودکارآمدی عمومی و گرایش به سوءمصرف مواد مخدر در نوجوانان دختر	۶۵۲
خشونت خانوادگی با سلامت روان زنان متاهل	۶۵۹
تعیین نقش شبکه‌های اجتماعی مجازی و ماهواره در گرایش به رفتارهای پرخطر در دانشجویان	۶۶۴
تبیین رفتارهای مصرفی و خودسکشنوال‌کننده زنان در قالب تئوری خودابژه‌سازی	۶۷۴
نوع و جنس قهرمان در پرفروش‌ترین فیلم‌های سینمای ایران و آمریکا در سه دهه‌ی اخیر	۶۸۲
بهبودی روان‌شناختی، تعارضات زناشویی و طلاق عاطفی زنان شاغل و خانه‌دار	۶۹۱
هویت فردی و جمعی با باور به دنیای عادلانه در بازاریابان مرد	۶۹۸
غبطه و تخریب اجتماعی: نقش واسطه‌ای گسستگی اخلاقی	۷۰۳
بررسی نحوه اثر سرکوب افکار بر اساس یافته‌های روانشناسی اجتماعی و تئوری فرایند‌طنز‌آمیز	۷۱۰
شناخت اجتماعی و ادراک هنر	۷۱۶
رابطه بین ذهن آگاهی و شادکامی	۷۲۱
تبیین سهم استرس تحصیلی، صفات شخصیتی، درک عملکرد خانواده با اعتیاد به اینترنت در بین دانشجویان	۷۲۸
بررسی رضایت از زندگی، همدلی و سبک‌های هویت در دانش‌آموزان قلدر و عادی	۷۳۶
اثربخشی آموزش گروهی شناختی رفتاری بر پرخاشگری دانشجویان	۷۴۲
بررسی ارتباط بین هوش هیجانی، راهبردهای مقابله‌ای با استرس و رضایت شغلی در کارکنان بانک‌های شهر شیراز	۷۵۰
مدل‌سازی عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی خیانت بر اساس کیفیت زندگی زناشویی و سبک‌های شخصیتی	۷۵۹
رابطه تاب‌آوری و منبع کنترل با استرس ادراک شده در دانشجویان دانشگاه رازی	۷۷۰
مدل پیش‌بینی‌پذیری اعتیاد به اینترنت بر اساس مولفه‌های صمیمیت، اهمال‌کاری زناشویی و احساس تنهایی	۷۷۹
پیش‌بینی هوش هیجانی دانش‌آموزان بر اساس حمایت اجتماعی	۷۸۸
اعتباریابی و رواسازی شاخص مقایسه‌ای احساس کهنتری در ابعاد اجتماعی، بدنی و استانداردها	۷۹۵
پیش‌بینی تحمل مراقبت از بیماران بر اساس رشد اخلاقی پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه <i>ICU</i>	۸۰۳
رابطه سبک‌های هویت با اعتیاد به اینترنت در دانش‌آموزان دوره متوسطه	۸۱۰

## اثر بخشی یادگیری مهارت گفت و گو بر همدلی خانواده

احمد رضا آذربایجانی (آذر)<sup>۱</sup>، طاهره افتخاری<sup>۲</sup>

یکی از فرآیندهای اساسی در تحول انسان بهنجار، رشد توانایی‌هایی برای ارتباط با دیگران است. از جمله این توانایی‌ها همدلی<sup>۳</sup> می‌باشد.

"همدلی دلیل مهمی در پدید آمدن رفتارهای نوع دوستانه به حساب می‌آید" (ایزنبرگ و فابس، ۱۹۹۸) وقتی انسان با دیگری همدل می‌شود، یعنی با تمام وجودش می‌فهمد که فرد مقابل چه می‌گوید و چرا چنان است، در واقع یک رابطه‌ی عاطفی برقرار کرده که اساس این نزدیکی عاطفی، همدلی است و ریشه و بنیاد تجربه ما انسان‌ها، «ما» به جای «من» و «تو» است. «اگر من جای او بودم چه احساسی داشتم؟» (منصوری شاد، مهر ۸۹).

همدلی راستین فقط مستلزم و مقتضی مشارکت در غم و شادی نیست، بلکه مقتضی کوشیدن در جهت کمک به یکدیگر است. پس اگر کسی نسبت به دیگران فقط اظهار همدردی کند، همدلی او ناقص است، زیرا همدلی کامل، انسان را عملاً در دفع ناراحتی دیگران شریک می‌گرداند. به این جهت است که همدلی راستین مرکب از دو عنصر فعلی و انفعالی است. عنصر انفعالی یا وجدانی عبارت است از درک ناراحتی دیگران که از حوادث روزگار به وجود آمده است. اما عنصر فاعلی عبارت است از کمک و یاری کردن به دیگران در تحمل بدبختی‌هایی که به آن‌ها روی آورده است. « (فرهنگ فلسفی، ج ۱، ص ۲۳۵). «مطالعاتی در آلمان و آمریکا نشان می‌دهد که افراد هرچه بیشتر با دیگران وحدت و همدلی داشته باشند به همان اندازه از اصول اخلاقی بیشتر طرفداری خواهند کرد که نیاز مردم، سرچشمه آن‌ها است. « (گلمن، ۱۳۸۳، ص ۳۷). یکی از عوامل ایجاد همدلی در کانون خانواده‌ها برقراری ارتباط می‌باشد، زیرا گفته شده است که برای همدلی نیاز است تا به سخنان و دردهای یکدیگر گوش دهیم و همین امر نشان‌دهنده آن است که رابطه برقرار کردن با دیگران مهم‌ترین اصل همدلی است. "بروز رفتارهای همدلانه وقتی گسترش می‌یابد که انسان بهتر بتواند با دیگران ارتباط برقرار کند" (وزیری، شهرام، ۱۳۹۰، ۱۷۶-۱۶۷) گفت و گو یکی از صورت‌های مهم ارتباطی می‌باشد. "گفت و گو امری است اخلاقی، مقدس و انسانی که محبت در آن جریان دارد و مهم‌ترین اصل در آن شنیدن و شنیده شدن است" (آذر، ۱۳۸۷).

۱- دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه آزاد اراک ahmadazar135@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد علوم و تحقیقات تهران etkfharyt@yahoo.com

"گفت و گو فقط برای گرفتن ایرادات یکدیگر نیست بلکه شیوه‌ای اثرگذار در کشف و کسب آگاهی‌هایی است که طرفین بحث در آن مشارکت می‌کنند و این مشارکت موجب همدلی و هم‌زبانی می‌شود. گفت و گو به عنوان راه کشف و انتقال حقیقت ناشناخته است" (خانیک، ۱۳۸۷). یکی دیگر از ویژگی‌های گفت و گو رفع سوء تفاهم‌ها و برداشت‌های خطا است. "گفت و گو، راهبردی برای بهتر زیستن و حل مسئله است که اساس زندگی ما در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را شکل می‌دهد." (فاضلی، ۱۳۹۴). مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی می‌باشد که با حمایت مرکز فرهنگی هنری پژوهشی سرو یاسین پشتیبانی شده است.

در بعضی از برهه‌های تاریخی نیز دانشمندانی که با یکدیگر مکاتبه داشتند و با گفت و گوهای خود راهگشایی‌های علمی و معرفت‌شناسانه زیادی داشته‌اند و به واسطه این همدلی بازار علم و معرفت در دوره‌ی آنان رونق گرفته است. (ابراهیمی دینانی، غلامحسین، ۱۳۸۹) مانند زمان شیخ محمود شبستری، وی کتاب زیبا و فلسفی خود یعنی "گلشن راز" را در یک گفت و گوی مکتوب ارایه کرده است. صورت‌هایی از ارتباط کلامی مانند مذاکره، مشاجره، نصیحت کردن و مصاحبه وجود دارند که با گفت و گو شباهت دارند ولی گفت و گو نیستند. آغاز گفت و گو با سوال است. ترجیحاً سوالاتی که تحلیلی و یا چالشی است و امکان بروز اختلاف نظر در آن هست، اولویت دارد. لازم است تا نظری ارائه شود و مخالفین ابراز نظر کنند. مخالفین حق ویژه‌ای برای ابراز نظر دارند (آذر، ۱۳۹۳).  
\* "تفکر انتقادی" در گفت و گو جاری است ولی توأم با احترام و البته با بیان دلیل امکان نقد می‌باشد (آذر، ۱۳۹۳).

\* در گفت و گو امر مهمی به نام "خود تصحیحی" وجود دارد و خود تصحیحی یک امکان فرهنگی محسوب می‌شود در حالیکه در جوامع غیر فرهنگی فکر می‌کنند بیان تصحیح افکار یا فاش شدن شبه علم‌ها یک نقطه ضعف و عیب محسوب می‌شود (آذر، ۱۳۹۳).  
\* در گفت و گوها همه حق دارند در بحث حاضر باشند و اینکه این گفت و گوها را شخصی به نام "تسهیل‌گر" مدیریت می‌کند و او سعی می‌کند در تبیین موضوع و سوال تلاش کرده، منتهی حق ابراز نظر صریح و قاطع ندارد مگر آن که برای ابراز نظر تسهیل‌گری را موقتاً به کسی واگذار نماید (ماریتنا و همکاران).

اکثر بحران‌ها چه در خانواده و چه در جامعه ناشی از بد فهمی است. "گفت و گو در بین مردم مشکل شده است. کسی درست به حرف کسی گوش نمی‌دهد. یک نفر یک چیزی می‌گوید اما منظورش آن چیزی نیست که می‌گوید! دیگری آن حرف را معنی می‌کند که معنی حقیقی آن نیست. ارتباط کلامی ما پر از سوء تفاهم است" (صدر عاملی، فاطمه، ۱۳۹۴). سطح همدلی در اجتماع کنونی کاهش یافته یا پایین است. بلوغ عاطفی متضمن وجود بده - بستان عاطفی و قابلیت درک احساس دیگری یا همدلی است و فراتر از همه به رسمیت شناختن نیازهای دیگری و پذیرش مسئولیت برآوردن آن نیازهاست. ازدواج و تشکیل

خانواده به معنی پذیرش این مسئولیت برای همه عمر و قبول تأمین نیازهای شریک زندگی است (ستوده و بهاری، ۱۳۸۶). هنگام بحث و گفت و گو در مورد مشکلات، زوجین آشفته غالباً عجله و انتقاد می‌کنند و می‌خواهند یکدیگر را تغییر دهند (شنک و کریستین، ۱۹۹۲، کاتمن، ۱۹۹۳، هالفورد، ۱۹۹۰، مالموت و هیوی ۱۹۹۰). همچنین زوجین آشفته هنگام صحبت راجع به مشکلات به طور مداوم به یکدیگر گوش نمی‌دهند و از بحث پیرامون مشکلات طفره می‌روند (هنریان، یونسی، ۱۳۹۰). دلیل اصلی این طفره رفتن از حل مشکلات، یکسو نگری و به عبارتی عدم همدلی است. اکثر اختلافات و مشاجراتی که در زندگی زناشویی رخ می‌دهند به علت فاصله گرفتن از اصول ارتباط صحیح رخ می‌دهند (هیث لِر، اکرمی، ۱۳۹۲). گزارش‌هایی که حاکی از وضعیت نامساعد روابط در جامعه کنونی ماست بیانگر آن است که همدلی بطور محسوسی کاهش پیدا کرده است. اگر متوسط طلاق‌های رسمی کشور را در مقایسه با تعداد ازدواج بپذیریم در بهترین شرایط متوسط طلاق عاطفی سالانه به نسبت ازدواج سالانه حداقل بین ۱۵ تا ۲۰ مورد بر حسب کلان شهرها و شهرها نوسان خواهد داشت (آقازمانی، ۱۳۹۰، ایمانی، ۱۳۹۱).<sup>۱</sup> مواردی از این دست، پژوهشگران را برای دست یابی به راهی مؤثر و در دسترس ترغیب و تشویق کرده است. پس از چند پژوهش موردی در یکی از مؤسسات فرهنگی متوجه شدیم که در خانواده‌هایی که همدلی آنها بیشتر است، گفت و گو هم جریان دارد برای همین ترغیب شدیم تا این اثر بخشی را به صورت معکوس مورد مطالعه قرار دهیم. بر همین اساس پژوهش‌هایی شکل گرفت البته در این راه نوجوانانی از مرکز سرو یاسین که جز اعضای کارگاه اندیشه بودند، کلیدهای اولیه پژوهش را روی افرادی که قبلاً گفت و گو می‌دانستند، انجام دادند ولی متوجه شدند که باید از افرادی که گفت و گو نمی‌دانند استفاده کنند تا اثر مداخله (یعنی دانش گفت و گوی صحیح) قابل اندازه گیری باشد. برای همین لازم بود تا مهارت "گفت و گو" به آنها آموزش داده شود و سپس اندازه گیری صورت گیرد. این فرآیند با راهنمایی یکی از نگارندگان مقاله (آذربایجانی) صورت پذیرفت. همین پژوهش‌های اولیه بود که پژوهشگران این مقاله را مصمم به اجرای دوباره و دقیق آن کرد. برای اطلاعات بیشتر در مورد پیشینه ذکر شده به کتاب مجموعه مقالات پژوهش‌های گروهی اعضای کارگاه اندیشه مراجعه شود (آذر و همکاران ۱۳۹۴).

به تبع پیشینه‌های مذکور، پژوهش حاضر شکل گرفت تا ما بفهمیم: آیا یادگیری صحیح "گفت و گو" توسط خانواده می‌تواند منجر به افزایش "همدلی" در اعضای خانواده شود؟

## روش

### طرح پژوهش

پژوهش حاضر در زمره مطالعات شبه آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون بدون گروه کنترل میباشد.

۱- با در نظر گرفتن تقویت و توسعه‌ی فرایندهای اینترنتی و مجازی و گرایش افراد به فرایندهای یکسویه دیجیتالی، به نظر میرسد آمارهای اعلام شده پیرامون طلاق‌های رسمی و عاطفی و بالطبع در حال حاضر همدلی، کاهش چشمگیری داشته است.

### شرکت کنندگان

جامعه پژوهش حاضر شامل زوجین ثبت نام کننده در دوره یادگیری مهارت گفت و گوی صحیح در مرکز فرهنگی سعادت در جنوب غرب شهر تهران بودند. بنابراین با توجه به محدود بودن جامعه آماری و به دلیل مراجعه تدریجی شرکت کنندگان نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و امکان گمارش تصادفی نمونه‌ها وجود نداشت. در نهایت ۱۱ زوج در دامنه سنی ۲۹ تا ۵۰ سال با حداقل تحصیلات سوم راهنمایی و حداکثر تحصیلات فوق دیپلم و سطح اقتصادی متوسط با میانگین درآمد دو میلیون تومان و پیشینه شغلی زنان، خانه دار و مردان، شغل آزاد در این دوره‌ها قرار گرفتند. که دو زوج در فرآیند آموزش دوره را رها کردند، بدین ترتیب ۹ زوج در پژوهش شرکت کردند.

### ابزار

در ابتدا پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده‌ای از شرکت کنندگانی که هیچ دوره‌ای از گفت و گو را نگذرانده بودند به عمل آمد و تمام جلسات ضبط شدند و سپس در پایان جلسات تحلیل صورت می‌گرفت. در این مصاحبه سوالاتی که توسط کارشناس آماده شده بود پرسیده میشد. مبنای سوالات بر گرفته از پرسشنامه همدلی مارک دیویس و نظر کارشناس مربوطه در مورد گفت و گو و همدلی بود. پرسشنامه همدلی توسط داویس در سال ۱۹۸۳ معرفی شد. این پرسشنامه از ۲۱ گویه تشکیل شده است و میزان همدلی را در افراد مورد بررسی و ارزیابی قرار داده است. مولفه‌های این پرسشنامه عبارت است از دغدغه همدلانه، دیدگاه گرایی، آشفتگی شخصی. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای بوده و از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است. پایایی پرسشنامه همدلی در پژوهش دیویس با آلفای کرونباخ بالای ۰.۷۰ بدست آمده است. همچنین روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عوامل مطلوب بوده است.

### شیوه گردآوری داده‌ها

در این پژوهش، دوره‌ای تحت عنوان گفتگوی صحیح برگزار گردید. این دوره هشت جلسه یک ساعت و نیم بود که در ابتدا جلسات هر هفته یک بار و بعد از گذشت سه جلسه هفتگی پی در پی با حضور تسهیل گر<sup>۱</sup> و پس از آن هر دو هفته یک بار تسهیل گر حضور داشته و درس‌های لازم را به روش کارگاه گفت و گو بر پا کرده است. لازم به ذکر است که خود خانواده‌هایی که در فرایند سه جلسه اول با گفت و گو آشنا شده بودند، هر هفته در محل حاضر شده و یکی از آنها داوطلب تسهیل گری شده و گفت و گو جریان داشته است. در سه جلسه اول در مورد شیوه‌های صحیح "گفت و گو" صحبت شد. بعد از سه جلسه در مورد نکاتی مانند "تسهیل گری"، "مسئله سازی"، "همدلی"، "خود تصحیحی" و "خودشناسی" بحث گردید.

۱- تسهیلگری و آموزش شیوه‌های صحیح گفت و گو توسط احمدرضا آذربایجانی (آذر) انجام شده است. برای آشنایی بیشتر با شیوه‌های تسهیلگری و گفت و گو به مجموعه کتابهای کارگاه اندیشه و گفت و گو با کودکان از انتشارات سرویاسین مراجعه شود.

**جلسه اول:** در مورد روشهای گفتگو و اینکه اصلاً چرا ما دور هم نشسته ایم؟ گفتگو یعنی چه؟ چه کسانی گفتگو

میکند؟ و اینکه گفتگو با سوال آغاز میشود. سوال چگونه پرسیده میشود؟ بحث شد. (آذر، ۱۳۹۲)

**جلسه دوم:** در ابتدا از اعضاء خواسته شد مواردی که از جلسه قبل فهمیده‌اند را عنوان کنند تا به این

طریق ارزشیابی<sup>۱</sup> انجام شود و چون یکی از فرآیندهای مهم گفتگو "گوش دادن" است، به صورت کاملاً ملموس در این باره بحث گردید و تا حدی گوش دادن فعال<sup>۲</sup> را یاد گرفتند.

**جلسه سوم:** در ادامه مبحث "گوش دادن" جلسه دوم، در این جلسه کسانی که حرف می‌زدند باید معنی

حرف خودشان را فهمیده باشند که اصطلاحاً در مباحث گفتگو می‌گویند "گوش دادن به حرفهای خود" یعنی آنها با باز خوانی جملات حرفهای خود ناچارند آن را "بازشناسی" کنند.

در انتهای جلسه سوم در باره "تسهیل‌گری" توضیح داده شد و هر هفته با تسهیل‌گری یکی از اعضا

شرکت کننده، گفت و گو صورت گرفته است. اشخاص شرکت کننده هر بار نسبت به جلسات قبل به دلیل کشف‌های جدید از ظرفیت‌های گفت و گو احساس رضایت داشته‌اند. از همین زمان از اشخاص شرکت کننده خواسته شده تا حداقل روزی ۱۰ دقیقه در خانه گفت و گو داشته باشند.

**جلسه چهارم:** در هریک از جلسات موضوعاتی داده می‌شدند. یکی از این موضوعات "مسئله یابی" و

درک مسئله یا همان "مسئله شناسی" بود. در این جلسه درخواست شد، هر کسی یک مسئله را طرح کند و با کمک یکدیگر سعی شده تا وجوه مختلف مسئله از طریق گفت و گو، شناسایی و بهتر فهمیده شود. قابل ذکر است که اکثراً نگرانی‌ها و بالطبع طرح مسائل در مورد مسائل تربیتی فرزندان بوده است.

**جلسه پنجم:** در طی این جلسه بحث پیرامون "همدلی" در گفتگو صورت گرفت. مثلاً اینکه خودمان را

جای طرف مقابل بگذاریم و از منظر طرف مقابل به مسئله نگاه کنیم ولی مثل او نشویم. همچنین خواسته شد تا در خانه و با فرزندان گفت و گوهایی صورت بگیرد و بازخورد آنرا در کارگاه به اشتراک و به نقد جمعی گذاشته شود. اکثر اعضا اذعان داشتند که پذیرش آنچه فرزندان شان به آن متمایل بوده‌اند سخت بوده است، چون گاهی فرزندان شان چیزهایی گفته‌اند که والدین آن را پذیرا نبوده‌اند.

**جلسه ششم:** در این جلسه در مورد "خود تصحیحی" صحبت شده است. در حین کارگاه‌های گفت و گو

افراد شرکت کننده، اذعان داشتند که خود شناسی درستی قبلاً از خودشان نداشته‌اند. شرکت کنندگان فهمیدند که در گفت و گو خود تصحیحی وجود دارد و آنها می‌توانند و حتی بهتر است بتوانند مشکلات خودشان را شناسایی و برطرف کنند. یکی از مواردی که شرکت کنندگان نگران آن بودند، می‌گفتند، اگر ما خود تصحیحی کنیم دیگران چه فکری در مورد ما می‌کنند. به آنها پیشنهاد شد که شما هم به دیگران گفت و گو یاد بدهید و یا لاقلاً به فرزندان تان خود تصحیحی را به عنوان هنجار آموزش دهید.

۱- ارزشیابی: به این منظور است که تعیین شود آیا هدفهای مورد، تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق‌اند و به چه میزان هستند. (سیف، ۱۳۸۷)

۲- گوش دادن فعال: توجه همه جانبه به گوینده و حساسیت نسبت به هر آنچه در طول این رابطه در گروه اتفاق می‌افتد (جرالد کری، ۲۰۰۹)



## سومین کنگره ملی روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵

**جلسه هفتم و هشتم:** در این جلسات تمرین‌ها چک میشد. بطور مثال چه گفت گوهایی انجام شده؟

مبناء و روش کار صحیح بوده یا نه؟

### نتایج

نمرات قبل از برگزاری کلاس‌های گفت‌گو و بعد از آن با استفاده از پرسشنامه دیویس، جمع‌آوری شد. در مورد شیوه استفاده از پرسشنامه دیویس و نوع و نحوه نمره‌گذاری می‌توان به پرسشنامه مذکور مراجعه کرد، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و تحلیل روش‌های ناپارامتری برای مقایسه میانگین نمرات دو جامعه وابسته از آزمون ویلکاکسون بهره گرفته ایم. در این حالت چون افراد جامعه ما تغییر نکرده‌اند، وابستگی بین مشاهدات وجود دارد. نتایج قبل و بعد از کلاس‌های گفت‌گو مقدار آماره ویلکاکسون برابر ۶.۳ و در سطح معنی‌داری ۰ را نشان می‌دهد که حاکی از اثر بسیار معنی‌دار دوره‌های گفت‌گو بر میزان همدلی است.

جدول ۱

مقادیر	
آماره آزمون ویلکاکسون	۶۲۶.۳
سطح معنی‌داری	۰.۰۰۰

در نتیجه نمرات قبل از کلاس گفت‌گو با بعد از آن تفاوت معنی‌داری دارند.

اما با مشاهده دقیق‌تر نتایج فرض دومی در ذهن نقش میبندد، به این معنی که کارگاه گفتگو برای مردان مؤثرتر بوده است یا زنان. در این راستا و برای بدست آوردن نتایج بیشتر نمرات قبل از کارگاه زنان و مردان را با آزمون من-ویتنی به صورت زیر مقایسه می‌کنیم. جالب توجه است که نمرات مردان در سطح ۵٪ کاهش معنی‌داری در برابر نمرات زنان دارد، یعنی به صورت پیش فرض سطح همدلی در زنان جامعه بالاتر از مردان است و با توجه به اثر داشتن دوره گفت‌گو می‌توان نتیجه گرفت که برگزاری این دوره برای مردان لازم و ضروری‌تر است.

جدول ۲

مقادیر	
من-ویتنی	۱۱۸.۲
سطح معنی‌داری	۰.۰۳۴

برای بررسی بیشتر فرض دوم ذکر شده نمرات مردان و زنان بعد از آزمون نیز مقایسه شده‌اند، که تفاوتی در رشد نمرات در بعد از دوره گفتگو را نشان نمیدهد. یعنی بعد از برگزاری دوره مردان و زنان به یک سطح از همدلی رسیده‌اند، به این معنی که دوره برای مردان افزایش سطح همدلی بیشتری از زنان را در بر دارد.

جدول ۳

مقادیر	
۳۳۹ .۰	من - ویتنی
۷۳۴ .۰	سطح معنی داری

### بحث و نتیجه گیری

"گفت و گو" دارای ویژگی‌هایی است که با همدلی هم سویی دارد از جمله: تسهیل، توجه، خود تصحیحی، درست گفتن و درست شنیدن، انعطاف پذیری، جریان تفهم. یعنی در یک پژوهش غیر آزمایشی با رویکرد تحلیلی و فلسفی می‌شود، اذعان کرد که فرایند گفت و گو، همانا همدلی است؛ چه بسا یک مشاور خوب نیز برای همدلی با مراجع خود باید "گفت و گو" و شیوه‌های صحیح گفت و گو را بداند. از طرفی مشاهدات درج شده در این پژوهش اثر بخشی معنادار یادگیری گفت و گوی صحیح را بر افزایش همدلی نشان می‌دهد. به زبان ساده، بر قراری گفت و گوی صحیح و ترویج شیوه‌های گفت و گوی صحیح در بین اعضاء خانواده و اجتماع منجر به افزایش همدلی در بین آنان خواهد شد.. با استفاده از آماره آزمون ویلکاکسون در شیوه‌های ناپارامتری نتایج این پژوهش فرض صفر پژوهشگران را تأیید می‌کند، به این معنی که انجام گفت و گوی صحیح بر افزایش همدلی اثر دارد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که آموزش مهارت گفت و گوی صحیح اثر معنا داری بر افزایش همدلی بین انسانها و در نتیجه خانواده‌ها دارد.

### پیشنهادات

- پژوهشگران علی رغم بررسی تأثیر گفت و گو بر همدلی مواردی را در حین پژوهش مشاهده کردند که پیشنهادات پژوهشی مناسبی برای پژوهشگران خواهد بود. مواردی مثل:
۱. در مصاحبه‌ی صورت گرفته پس از جلسه سوم کارگاه بیش از ۹۰٪ اعضاء اذعان داشتند از آرامش بهتری نسبت به قبل از برگزاری کارگاه برخوردار شده‌اند.
  ۲. تمام اعضاء پس از جلسات پنجم اذعان داشتند از شنیدن لذتی می‌برند که قبلاً از آن کمتر بهره می‌برده‌اند.
  ۳. بعضاً فرایند گفت و گوی در خانه منجر به کاهش تماشای تلویزیون شده است.
  ۴. بین اعضاء شرکت کننده مودت و مهربانی ایجاد شد و این جریان باعث ایجاد خانواده‌ای جدید شد.
  ۵. دو زوج اعلام کردند که در آستانه تصمیماتی پیرامون جدایی بوده‌اند که فرایند گفت و گو کمک کرد تا در مورد تصمیم خود تجدید نظر کنند.