

بررسی اثربخشی آموزش شادکامی فوردایس بر انگیزش شغلی و فشار خون کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان - سال ۱۳۹۴

آزاده سیف حسینی^{۱*}، مجتبی عقیلی^۲، اکرم ثناگو^۳، مریم عظیمی^۴

تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲۹

تاریخ وصول: ۹۴/۱/۵

چکیده

زمینه و هدف: شادکامی و نشاط یکی از مهمترین نیازهای روانی بشر هست که تاثیر عمده ای در شکل گیری شخصیت و سلامت جسم و روان دارد. از جمله عوامل موثر بر انگیزش شغلی می توان به شور و نشاط در محیط کار، اشاره کرد. هدف از انجام تحقیق، تعیین تاثیر آموزش شادکامی فوردایس بر انگیزش شغلی و فشار خون کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان بود.

روش بررسی: این مطالعه نیمه تجربی در سال ۱۳۹۴ بر روی ۵۰ نفر از کارکنان اداره میراث فرهنگی با روش پیش آزمون و پس آزمون همراه با گروه کنترل انجام شد. پس از تعیین فشارخون، برنامه آموزش شادکامی فوردایس فقط بر روی گروه آزمایش اجرا شد. در پس آزمون هر دو گروه با پرسشنامه انگیزش شغلی و میزان فشار خون مورد سنجش قرار گرفتند. جهت تحلیل آماری داده ها از تحلیل کوواریانس تک متغیری (ANCOVA) استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد میانگین انگیزش شغلی در پیش آزمون گروه آزمایش ۵۰/۲ بود که به ۵۶/۷ در پس آزمون افزایش یافت و میانگین فشارخون دیاستولیک در پیش آزمون گروه آزمایش ۸/۴ بود که در پس آزمون به ۶/۸ کاهش یافت که می توان گفت افزایش میانگین انگیزش شغلی و کاهش میانگین فشارخون دیاستولیک در پس آزمون، بیانگر آن است که آموزش شادکامی در بهبود انگیزش شغلی و فشار خون دیاستولیک کارکنان تاثیرگذار است. تحلیل کوواریانس تک متغیری، اختلاف معناداری را بین میانگین نمرات پس آزمون انگیزش شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در نتیجه آموزش شادکامی، گزارش کرده است (مجموع مجذورات حاصل از آزمون کوواریانس (آنکوا) ۲۵۱/۰۶ و نسبت به دست آمده از آزمون $f=16/99$ با $p<0/0001$)

نتیجه گیری: آموزش برنامه شادکامی فوردایس موجب افزایش انگیزش شغلی کارکنان و کاهش فشارخون دیاستولیک می شود.

واژگان کلیدی: فشار خون، انگیزش شغلی، میراث فرهنگی، شادکامی فوردایس.

مقدمه

به علت تفاوت های فردی، انگیزه های افراد با یکدیگر متفاوت می باشد. پس قبل از هر گونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش لازم است ویژگی های فردی اشخاص شناخته شود تا بتوان عوامل

انگیزش در آنان را تشخیص داد. مدیران و مسؤولان باید بدانند که نیروی انسانی با انگیزه در بقا، پویایی، تحقق سیاست ها و استراتژی سازمان تاثیر گذار است (۱). از سویی مدیرانی که به ارزش های انسانی اهمیت می دهند و رضایت شغلی کارکنان را از جمله اهداف اصلی سازمان می دانند، معتقدند افزایش کارایی در نتیجه بهبود انگیزش میسر است (۲). امروزه سازمان ها برای بقا و انتظام و بالندگی خود می کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گسترش جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری و برخورداری از موقعیت های ممتاز در عرصه فعالیت های خود نائل شوند. بدون این کیفیت ها، غیرممکن است که سازمان ها بتوانند در مواجهه با بهترین ها به صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند (۳). با وجود

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی گرگان، گرگان، ایران
- *نویسنده مسؤول (Email: azadehseyfhooseini@yahoo.com)
۲. دکتری روانشناسی سلامت، استادیار، دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی گرگان، گرگان، ایران
۳. دکتری آموزش پرستاری، دانشیار، مرکز مطالعات توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
۴. کارشناسی ارشد پرستاری ویژه، بیمارستان کودکان امام حسین (ع) دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان

چگونه می تواند بهتر زندگی کند و چه چیزی بیشتر موجبات رضایتش را فراهم می سازد و با چه سازو کارهایی می تواند از زندگی در این دنیا لذت ببرد. همه اینها به نوعی به مفهوم شادکامی و نشاط مربوط می شود. شادمانی یکی از متغیرهایی است که در سال های اخیر در حوزه شخصیت و روانشناسی سلامت مورد توجه قرار گرفته است و یکی از مهمترین نیازهای روانی بشر است که تاثیر عمده ای بر شکل گیری شخصیت و سلامت روان و تاثیر زیادی بر انگیزش افراد دارد. شادمانی احساسی است که همه خواهان آن هستند؛ اما تعداد کمی از ما به آن دست می یابیم. نشانه مشخصه چنین احساسی قدردانی، احساس درونی، احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است، (۹) شادی و نشاط آن گونه که در روان شناسی تعریف شده است، قلمرویی وسیع تر از حالت خلقی متعارف را شامل می شود و در واقع برداشتی هیجانی است از حالت خوشنودی فرد و همچون شاخصی است که رضایت عمومی از زندگی با آن سنجیده می شود (۱۰). امروزه اعتقاد بر این است که طراحی برنامه هایی برای شاد بودن، باعث افزایش شادکامی می شود و شادکامی محصول سلامت روانی است نه هدف آن (۱۰). پژوهش ها نشان داده است که افزایش شادکامی مزایای متعددی دارد. برای مثال، پژوهش لیبومیرسکی و همکاران (۱۱) نشان می دهد که عاطفه مثبت با چندین پیامد مثبت از جمله رتبه بندی عملکرد بهتر در محل کار، حقوق بالاتر و بهبود سلامت مرتبط است. می توان گفت که شادکامی و سلامت، زنجیره متقابل را تشکیل می دهند و تقویت یکی از آنها موجب تقویت دیگری می شود (۱۲). بر اساس مزایای افزایش شادکامی، یک هدف مهم در زمینه روانشناسی مثبت نگر، توسعه مداخلاتی بوده است که سطوح شادکامی افراد را افزایش دهد و این دستاوردها در طول زمان حفظ شود (۱۳). کامیاب و همکاران (۱۴) در پژوهشی روی بیماران مبتلا به دیابت، نشان دادند که آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر افزایش شادکامی بیماران، موثر بوده است. بنابراین افزایش شادکامی روی مؤلفه ذهنی کیفیت زندگی تاثیر دارد و باعث افزایش کیفیت زندگی می شود. از آنجایی که کارکنان این اداره کل، نسبت به سال های گذشته، انگیزش شغلی و کارایی پایین تری در انجام اموری که به آنان محول شد، داشته اند و تعهد انجام کار در آنها افت نموده و تنها کسب پست سازمانی مدنظر بوده است و نظر به اینکه تعداد ۵۴ نفر از کارکنان ۱۳۹ نفری اداره به فشارخون بالامبتلا بودند و با توجه به نقش مداخلات رفتاری و تغییر شیوه های مناسب زندگی در پیشگیری، کنترل و درمان بیماری فشارخون (۱۵)، تشویق و ترغیب کارکنان جهت اصلاح شیوه های زندگی و شیوه های مهار استرس و افزایش انگیزش شغلی از طریق آموزش های شادکامی ضرورت یافت. از این رو تحقیق حاضر به دنبال پاسخ گویی به این سؤال بود که آیا آموزش شادکامی فوردایس بر انگیزش شغلی و فشار خون کارکنان اداره

این که کارکنان، بزرگترین سرمایه سازمان می باشند، هم اکنون همه سازمان ها اعم از صنعتی، بازرگانی و خدماتی بیش از پیش به افزایش بهره وری خود و به طبع به افزایش توان تخصصی و رضایت منابع انسانی خود روی آورده و بهره وری را با انگیزش کارکنان و کیفیت زندگی کاری آنان مرتبط ساخته اند (۴) همچنین برخی از عواملی که در اشتغال و ادامه موفقیت آمیز کار موثر است، عبارت اند از: سازش شغلی، انگیزش شغلی، موفقیت شغلی و رضایت شغلی که این عوامل از عوامل ارتقای کیفیت زندگی کاری افراد و انگیزش شغلی آنان می باشد (۵). از جمله عوامل موثر بر انگیزش شغلی می توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد (۶). انگیزش شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد. عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تامین اهداف خود نیاز به نیروی با انگیزه دارد و اگر فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشد؛ توانسته خود را ارضا کرده و باعث افت کارایی می شود (۵). لیکرت معتقد است بین «بازدهی» و «روحیه» رابطه مستقیم و نزدیکی وجود دارد؛ یعنی به همان نسبت که روحیه کارکنان بالا می رود، بازدهی آنان نیز افزایش می یابد. وی از تحقیقات خود چنین نتیجه گرفت که حفظ و پرورش روحیه، انرژی درونی نیروی انسانی عامل بسیار موثری در کارایی سازمان به شمار می رود. با به کار بردن اصول و روش های مدیریت علمی و نظارت مستقیم و اقدامات یک جانبه رؤسای سازمان، شاید بتوان سطح بازدهی را در کوتاه مدت بالا برد؛ اما بی توجهی به اصول روابط انسانی ممکن است در بلند مدت، نظام اجتماعی دستگاه را مختل سازد و موجب بروز عصیان، بی اعتمادی، کاهش حس مسؤولیت، سلب علاقه و در نهایت، ترک خدمت کارکنان می گردد (۶). از طرفی بیماری فشارخون از جمله بیماری های غیرواگیر است که در جوامع رو به توسعه گسترش چشمگیری دارد (۷). فشار روانی ممکن است از رویدادهای ناخوشایند، مانند یک بیماری شدید، مرگ یکی از عزیزان، طلاق گرفتن، از دست دادن شغل و بیکاری مداوم به وجود بیاید که تمامی این موارد با افزایش فشار خون رابطه دارد. افرادی که از ستیز درونی و بن بست روانشناسی برخوردار اند و قدرت ابراز وجود و تخلیه هیجان های منفی خود را ندارند و در برابر موقعیت های تهدیدکننده زندگی از مکانیزم های اجتناب و تسلیم برخوردار هستند، بیشتر در معرض فشار خون بالا قرار دارند (۸). از آنجا که در عصر حاضر توانمندی های صرفاً عقلانی دیگر نمی توانند پیش بینی کننده خوبی برای موفقیت در کار و زندگی باشد، به نظر می رسد شادکامی پیش بینی کننده خوبی برای موفقیت در موقعیت های شغلی باشد. انسان از دیرباز به دنبال این بوده که

تکنیک دوری از نگرانی و افکارنگران کننده. جلسه دوازدهم: ارائه تکنیک اولویت دادن به شادی و مثبت نگری. در این پژوهش از بین چهارده عنصر، روش فوردایس دوازده عنصر انتخاب و طی هشت جلسه آموزش داده می شود. دو عنصری که در این پژوهش مورد استفاده قرار نمی گیرد، پرورش شخصیت سالم و پرورش شخصیت اجتماعی است. به نظر می رسد در یک دوره کوتاه مدت نمی توان به پرورش شخصیت سالم و اجتماعی پرداخت. فوردایس خاطر نشان می سازد عدم آموزش دو عنصر پرورش شخصیت سالم و اجتماعی در زمانی که دوره آموزش به بیش از دو ماه طول بکشد، ضرورت دارد و دوره آموزشی دو ماه و کمتر خللی در تاثیر آموزش ندارد (۱۰). از این رو، این دو عنصر حذف شدند و ۱۲ عنصر آموزش داده شد؛ روایی این پرسشنامه در تحقیقات قبلی مورد تایید قرار گرفته شده است. (۱۸-۱۷-۱۴).

پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر^۱: این پرسشنامه، دارای ۲۰ عبارت با مقیاس چهار درجه ای است و توسط کارکنان اعم از زن و مرد، پاسخ داده شده است. در این پرسشنامه برای هر عبارت چهار درجه که به ترتیب از ۱ تا ۴ امتیاز برای مقیاس ها در نظر گرفته شده که حداکثر نمره در این پرسشنامه ۸۰ و حداقل نمره ۲۰ محاسبه گردید. برای سنجش اعتبار پرسشنامه انگیزش شغلی از روش کودر ریچاردسون و آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب اعتبار برای پرسشنامه انگیزش شغلی $\alpha = 0/885$ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر، نمره های حاصل از این مقیاس با نمره های به دست آمده از پرسشنامه انگیزش پیشرفت اسپنس و هلمریچ محاسبه گردید که بین آنها ضریب همبستگی $r = 0/716$ به دست آمد (۱۹).

دستگاه اندازه گیری فشارخون (دستگاه فشارسنج یا اسفیگمومانومتر): از این دستگاه نیز برای فشار خون کارکنان در گروه های آزمایش و کنترل، جهت جمع آوری داده های پیش آزمون، پس آزمون استفاده شد. دستگاه فشارسنج، شایع ترین وسیله برای اندازه گیری فشارخون است. این دستگاه از یک بازوبند قابل باد کردن که به یک لوله حاوی جیوه وصل است، تشکیل می شود و فشارخون را بر اساس میلی متر جیوه اندازه می گیرد. تا زمانی که فشار موجود در بازوبند درحد واسط بین فشارخون سیستولیک (ماکزیمم) و فشارخون دیاستولیک (مینیموم) است، خون فقط در فواصل هر ضربان قلب در شریان جریان می یابد و این صداها را ایجاد می کند. (۷). دستگاه فشارخون نخست در نوع ابتدایی خود توسط یک فیزیولوژیست در دهه های ۱۷۰۰ میلادی اختراع شده به تدریج در طی سال های ۱۸۶۳، ۱۸۹۸، ۱۹۰۱، ۱۹۱۵ میلادی کامل تر گردید. در سال ۱۹۰۵ میلادی، جراح روسی به نام کروتکوف این دستگاه را که از گوشی پزشکی و صفحه عقربه دار تشکیل می شد به نام خود ثبت

کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان- سال ۱۳۹۴ تاثیر معنی داری دارد.

روش بررسی

روش تحقیق این مطالعه، نیمه آزمایشی با طرح دو گروهی پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود که در اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان در سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه پژوهش این تحقیق، کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان به تعداد ۱۳۹ نفر بود که برای تعیین حجم جامعه آماری از طریق فرمول کوکران، به منظور اجرای پژوهش، تعداد ۱۰۲ نفر از کارکنان انتخاب شد و سپس برگه اطلاعات جمعیت شناختی و رضایت نامه پژوهش و پرسشنامه انگیزش شغلی بین آنها توزیع گردید. سپس ۵۰ نفر از کارکنان که نمره انگیزش شغلی پایین تری داشتند، پس از تعیین میزان فشارخون آنها توسط فشارسنج، به طور تصادفی ساده در ۲ گروه آزمایش و کنترل و در هر گروه تعداد ۲۵ نفر جای گرفتند. معیار ورود به مطالعه، کارکنان زن و مرد اداره کل با رده سنی (بین ۳۰ تا ۴۰ سال) و سطح تحصیلات (دیپلم تا لیسانس) بود و ۵۲ نفر از کارکنان که انگیزش شغلی بالاتری داشتند از مطالعه خارج شدند. جهت انجام این پژوهش از فرم اطلاعات جمعیت شناختی، ابزار مداخله، ابزار پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل کیچنر و دستگاه فشارسنج استفاده شد.

برنامه آموزش شادکامی فوردایس: برنامه شادی فوردایس شامل چهارده عنصر است که هر یک از عناصر، شامل یک هدف رفتاری یا نگرشی است که مخصوص افراد همیشه شاد می باشد. عناصر، شامل شش مؤلفه رفتاری و هشت مؤلفه شناختی می باشد (۱۶). در سطح شناختی، اصول این برنامه برای افراد تبیین و استدلال های لازم برای اثبات این که این اصول می تواند شادی فراگیران را افزایش دهد، ارائه می شود. در سطح رفتاری، تکنیک هایی از رفتاردرمانی به کار گرفته می شود تا به کمک آن، اصول چهارده گانه به طور عملی انجام شود (۱۰). یافته های پژوهشی متعددی، اثربخشی این روش را در افزایش میزان شادی افراد تایید می کند (۱۰). اجزای شناختی و رفتاری برنامه آموزشی فوردایس که در این مطالعه آموزش داده شد، عبارت است از: جلسه اول: ارائه تکنیک تاثیر بیان احساسات بر احساس و رفتار در قالب مثال. جلسه دوم: ارائه تکنیک خوش بینی و مثبت اندیشی. جلسه سوم: ارائه تکنیک افزایش فعالیت جسمانی. جلسه چهارم: ارائه تکنیک افزایش روابط اجتماعی. جلسه پنجم: ارائه تکنیک صمیمیت. جلسه ششم: ارائه تکنیک پرورش خلاقیت. جلسه هفتم: ارائه تکنیک کاهش سطح توقعات. جلسه هشتم: ارائه تکنیک خودشناسی و خود بودن. جلسه نهم: آموزش برنامه ریزی و ارائه تکنیک برنامه ریزی و ساماندهی. جلسه دهم: ارائه تکنیک تمرکز برزمان حال و در حال زندگی کردن. جلسه یازدهم: ارائه

یافته ها

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در جدول ۱ حاکی از طبیعی بودن توزیع داده ها بود ($p > 0/05$). جهت بررسی تاثیر آموزش شادکامی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان از تحلیل کواریانس استفاده شد. آمار توصیفی در جدول شماره ۲ و نتایج تحلیل کواریانس در جدول شماره ۳ ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود، مجموع مجذورات حاصل از آزمون کواریانس (آنکوا) $251/06$ و نسبت به دست آمده از آزمون $f=16/99$ با سطح معنی داری $0/0001 < sig$ می باشد. نتیجه آنکه، تحلیل کواریانس تک متغیری پس از خارج کردن تاثیر پیش آزمون، اختلاف معناداری را بین میانگین نمرات پس آزمون انگیزش شغلی دو گروه آزمایش و کنترل در نتیجه آموزش شادکامی، گزارش کرده است؛ بنابراین، می توان گفت که اختلاف میانگین دو گروه در پس آزمون، پس از حذف احتمالی پیش آزمون وجود دارد. در نتیجه، آموزش شادکامی، برافزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان مؤثر بوده است. مقدار مجذور اتا نیز نشان می دهد که حدود ۲۶ درصد واریانس انگیزش شغلی از طریق آموزش شادکامی، تبیین می شود.

نمود. فشارسنج انواع متفاوت عقربه ای، جیوه ای، دیجیتال داشته که به صورت شایع از نوع عقربه ای برای سنجش فشارخون افراد استفاده می شود (۲۰).

روش جمع آوری داده ها به این صورت بود که لیستی از کارکنان این اداره کل به تعداد ۱۳۹ نفر دریافت شد و پس از بررسی و محاسبه حجم جامعه آماری پژوهش از طریق فرمول کوکران به منظور اجرای پژوهش، تعداد ۱۰۲ نفر از کارکنان انتخاب شده و سپس برگه اطلاعات جمعیت شناختی و رضایت نامه پژوهش و پرسشنامه انگیزش شغلی بین آنها توزیع گردید. پس از آن پرسشنامه ها تصحیح شد و از بین افرادی که انگیزش شغلی پایینی داشتند، تعداد ۵۰ نفر انتخاب و پس از تعیین میزان فشارخون آنها توسط فشارسنج، به طور تصادفی ساده در ۲ گروه آزمایش و کنترل و در هر گروه، تعداد ۲۵ نفر جای گرفتند. سپس برنامه آموزش شادکامی به شیوه شناختی- رفتاری فوردایس به صورت گروهی و به عنوان رویکرد اجرایی مداخله ای فقط بر روی گروه آزمایش در ۸ جلسه ۱۲۰ دقیقه ای (دو جلسه در هفته) اجرا شد. برای گروه کنترل، فعالیت خاصی صورت نگرفت. در مرحله پس آزمون، بار دیگر هر دو گروه از نظر انگیزش شغلی و میزان فشار خون مورد سنجش قرار گرفتند.

در این پژوهش در راستای رعایت اخلاق در پژوهش، با کسب رضایت از کارکنان با ارائه برگ اطلاعات و رضایت نامه تحقیق بر این امر صحت گذاشته شد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل کواریانس و نرم افزار spss20 استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $p < 0/05$ در نظر گرفته شد.

جدول(۱): نتیجه آزمون نرمال بودن برای توزیع داده ها

درجه آزادی	کولموگروف- اسمیرنوف		سطح خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
	مقدار Z	سطح معنی داری			
۵۰	۰/۹۸	۰/۲۹	۰/۰۵	H0	پیش آزمون خودکارآمدی
۵۰	۰/۹۲	۰/۳۷	۰/۰۵	H0	پس آزمون خودکارآمدی
۵۰	۱/۲۸	۰/۰۷	۰/۰۵	H0	پیش آزمون انگیزش شغلی
۵۰	۱/۲۷	۰/۰۸	۰/۰۵	H0	پس آزمون انگیزش شغلی
۵۰	۱/۲۵	۰/۰۷	۰/۰۵	H0	پیش آزمون فشار خون سیستولیک
۵۰	۱/۳۲	۰/۰۶	۰/۰۵	H0	پس آزمون فشار خون سیستولیک
۵۰	۱/۱۷	۰/۱۳	۰/۰۵	H0	پیش آزمون فشار خون دیاستولیک
۵۰	۱/۳۲	۰/۰۸	۰/۰۵	H0	پس آزمون فشار خون دیاستولیک

جدول (۲): میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون و پس آزمون انگیزش شغلی کارکنان به تفکیک گروه و جنس

مؤلفه	گروه	جنس	تعداد	پیش آزمون میانگین \pm انحراف معیار	پس آزمون میانگین \pm انحراف معیار
انگیزش شغلی	آزمایش	زن	۱۳	۵۱/۳۱	۲/۲۵
		مرد	۱۲	۴۹/۰۰	۴/۴۷
		جمع	۵۰	۵۰/۲۰	۳/۶۲
	کنترل	زن	۲۵	۵۳/۵۰	۳/۵۳
		مرد	۲۵	۵۳/۳۱	۲/۶۳
		جمع	۵۰	۵۳/۴۰	۳/۰۳

جدول (۳): نتایج تحلیل کواریانس برای بررسی اثر آموزش شادکامی بر انگیزش شغلی کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معناداری	مجذور اتای سهمی
Corrected Model	۴۲۱/۸۰۷	۲	۲۱۰/۹۰۳	۱۴/۲۶۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۸
Intercept	۳۶/۶۳۶	۱	۳۶/۶۳۶	۲/۴۷۹	۰/۱۲۲	۰/۰۵۰
گروه	۲۵۱/۰۶۶	۱	۲۵۱/۰۶۶	۱۶/۹۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۲۶۵
خطا	۶۹۴/۶۷۳	۴۷	۱۴/۷۸۰			
کل	۱۵۵۲۴۰/۰۰۰	۵۰				
Corrected Total	۱۱۱۶/۴۸۰	۴۹				

متغیر وابسته: انگیزش شغلی (پس آزمون)

از خارج کردن تأثیر پیش آزمون، اختلاف معناداری را بین میانگین نمرات پس آزمون تغییرات فشار خون سیستمیک دو گروه آزمایش و کنترل در نتیجه آموزش شادکامی، گزارش نکرده است. در نتیجه، آموزش شادکامی، بر تغییرات در حیطه فشار خون سیستمیک کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان تأثیر معناداری نداشته است.

نتایج در باره تأثیر آموزش شادکامی بر تغییرات فشار خون کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است. مشاهده می شود که مجموع مجزورات حاصل از آزمون کواریانس (آنکوا) $0/171$ و نسبت به دست آمده از آزمون $f = 3/05$ با سطح معنی داری $0/08$ $\text{sig} =$ می باشد. نتیجه آنکه، تحلیل کواریانس تک متغیری پس

جدول (۴): میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون و پس آزمون فشار خون سیستمیک کارکنان به تفکیک گروه و جنس

مؤلفه	گروه	جنس	تعداد	پیش آزمون میانگین \pm انحراف معیار	پس آزمون میانگین \pm انحراف معیار
فشار خون سیستمیک	آزمایش	زن	۲۵	۱۱/۲۳	۰/۶۰
		مرد	۲۵	۱۲/۳۳	۰/۶۵
		جمع	۵۰	۱۱/۷۶	۰/۸۳
	کنترل	زن	۲۵	۱۱/۵۰	۰/۸۰
		مرد	۲۵	۱۱/۹۲	۰/۶۴
		جمع	۵۰	۱۱/۷۲	۰/۷۴

جدول (۵): نتایج تحلیل کواریانس برای بررسی اثر آموزش شادکامی بر فشار خون سیستولیک کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
Corrected Model	۲۵/۴۴۴	۲	۱۲/۷۲۲	۲۲۶/۷۸۸	۰/۰۰۰۱
Intercept	۰/۱۵۵	۱	۰/۱۵۵	۲/۷۷۱	۰/۱۰۳
گروه	۰/۱۷۱	۱	۰/۱۷۱	۳/۰۵۰	۰/۰۸۷
خطا	۲/۶۳۶	۴۷	۰/۰۵۶		
کل	۶۸۹۶/۰۰۰	۵۰			
Corrected Total	۲۸/۰۸۰	۴۹			

متغیر وابسته: تغییرات فشار خون سیستولیک (پس آزمون)

پس آزمون تغییرات فشار خون دیاستولیک دو گروه آزمایش و کنترل در نتیجه آموزش شادکامی، گزارش کرده است (جدول شماره ۷ و ۶). در نتیجه، آموزش شادکامی، بر تغییرات در حیطة فشار خون دیاستولیک کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان مؤثر بوده است.

در باره فشار خون دیاستولیک مشاهده می شود که مجموع مجذورات حاصل از آزمون کواریانس (آنکوا) $۱۳/۳۴۴$ و نسبت به دست آمده از آزمون $f=۷/۲۷$ با سطح معنی داری $sig=۰/۰۱$ می باشد. نتیجه آنکه، تحلیل کواریانس تک متغیری پس از خارج کردن تأثیر پیش آزمون، اختلاف معناداری را بین میانگین نمرات

جدول (۶): میانگین و انحراف معیار نمرات پیش آزمون و پس آزمون فشار خون دیاستولیک کارکنان به تفکیک گروه و جنس

مؤلفه	گروه	جنس	تعداد	پیش آزمون		پس آزمون	
				میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
فشارخون دیاستولیک	آزمایش	زن	۲۵	۸/۱۵	۱/۵۷	۷/۰۷	۱/۶۶
		مرد	۲۵	۸/۶۷	۱/۰۷	۶/۵۸	۱/۵۰
		جمع	۵۰	۸/۴۰	۱/۳۵	۶/۸۴	۱/۵۷
	کنترل	زن	۲۵	۸/۴۲	۰/۹۹	۷/۹۲	۰/۹۰
		مرد	۲۵	۹/۰۰	۱/۰۰	۷/۹۲	۱/۲۵
		جمع	۵۰	۸/۷۲	۱/۰۲	۷/۹۲	۱/۰۸

جدول (۷): نتایج تحلیل کواریانس برای بررسی اثر آموزش شادکامی بر فشار خون دیاستولیک کارکنان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
Corrected Model	۱۵/۵۱۶	۲	۷/۷۵۸	۴/۲۲۷	۰/۰۲۱
Intercept	۳۷/۶۸۰	۱	۳۷/۶۸۰	۲۰/۵۳۰	۰/۰۰۰۱
گروه	۱۳/۳۴۴	۱	۱۳/۳۴۴	۷/۲۷۰	۰/۰۱۰
خطا	۸۶/۲۶۴	۴۷	۱/۸۳۵		
کل	۲۸۲۵/۰۰۰	۵۰			
Corrected Total	۱۰۱/۷۸۰	۴۹			

متغیر وابسته: تغییرات فشار خون دیاستولیک (پس آزمون)

اختلاف معناداری را بین میانگین نمرات پس آزمون انگیزش شغلی دو گروه آزمایش و کنترل در نتیجه آموزش شادکامی، گزارش کرده است. بنابراین، آموزش شادکامی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان مؤثر است. این یافته با نتایج تحقیقات پیشین (هاشمی شیخ شبانی، نعیمی، عادل نسبی، ۱۳۹۳؛ غلامی

بحث و نتیجه گیری

* یافته ها نشان داد که مجموع مجذورات حاصل از آزمون کواریانس (آنکوا) $۲۵۱/۰۶$ و نسبت به دست آمده از آزمون $f=۱۶/۹۹$ با سطح معنی داری می باشد. نتیجه آنکه، تحلیل کواریانس تک متغیری پس از خارج کردن تأثیر پیش آزمون،

فشار خون دیاستولیک کارکنان بود. این یافته با نتایج تحقیقات جبل عاملی، نشاط دوست و طاهری (۱۳۸۹)، سابتین (۲۰۱۴) و جیمزو همکاران (۱۹۸۶) مبنی بر آنکه آموزش شادمانی بر کاهش فشارخون و افزایش شادمانی بیماران مبتلا به فشارخون، تأثیر معناداری دارد، همسوست.

در پاسخ به این سؤال ها که آیا آموزش شادکامی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان مؤثر است؟ و آیا آموزش شادکامی بر تغییرات فشار خون کارکنان تأثیر دارد؟ می توان گفت که آموزش شادکامی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان مؤثر است و این آموزش میزان فشارخون دیاستولیک کارکنان را کاهش می دهد.

با توجه به پیامدهای شادکامی در ارتباط با شغل افراد، داشتن شادی و خلق خوب، پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. شادی فعالیت فرد را بر می انگیزد، بر آگاهی او می افزاید، خلاقیت وی را تقویت می کند، روابط اجتماعی راتسهیل می نماید، شادی همچنین مشارکت سیاسی رارونق می بخشد و موجب حفظ سلامتی و طول عمرافراد می شود (۲۲). بنابراین، با آموزش شادکامی، فرد قدرت درونی بیشتری یافته و با کسب موفقیت های بیشتر از انگیزه بالاتری برخوردار می گردد.

نتیجه آنکه با در نظر داشتن این نکته که شادی امری درونی است و تعبیر و تفسیر حادثه ها و رویدادها باعث شادی می شود، برای ایجاد شادی در افراد می توان فرایندهای شناختی و انگیزشی را که باعث ایجاد یا افزایش شادی می شود به افراد آموزش داد و از این طریق انگیزش شغلی کارکنان را بهبود بخشید.

با توجه به معنادار بودن اثربخشی آموزش شادکامی بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان و با عنایت به اهمیت انگیزش شغلی در افزایش بهره وری، توصیه می گردد. مدیران و مشاوران سازمان ها سعی در سنجش و غربالگری کارکنان دارای انگیزش شغلی پایین نموده و آنان را قبل از وقوع پیامدهای منفی و از طریق سنجش در آزمون های استخدامی با برنامه هایی مدون مورد آموزش شادکامی قرار دهند.

با توجه به ماهیت آموزش شادکامی فوردایس و دستاورهای آن می توان گفت، آموزش شادکامی فوردایس با تمرکز بر ۸ جزء شناختی، شامل کاهش سطح توقعات و آرزوها، ایجاد تفکر مثبت و خوش بینانه، برنامه ریزی امور، تمرکز بر زمان حال، کاهش احساسات منفی، توقف ناراحتی (گریز از نگرانی)، اولویت دادن و ارزش قابل شدن برای شادمانی (۲۲)، فشارهای حاد روحی و روانی فرد را که از عوامل اصلی افزایش فشارخون به حساب می آید، کم کرده و با حفظ سلامت روانی فرد، خروج تدریجی خون ازشریان ها در زمان استراحت قلب که خون واردشریان ها نمی

و همکاران ۱۳۹۰؛ شفیق آبادی، سلیمی، آرین، حکیم فرد، ۱۳۹۰؛ قاهری، ۱۳۸۹) از آن جهت که مؤید قابلیت کاربرد آموزش شادکامی بر افزایش میزان انگیزش شغلی می باشند، همخوانی و مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه می توان به پیامدهای شادکامی در ارتباط با شغل افراد اشاره کرد. این که داشتن شادی و خلق خوب، پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. شادی فعالیت فرد را بر می انگیزد بر آگاهی او می افزاید، خلاقیت وی را تقویت می کند، روابط اجتماعی راتسهیل می نماید، شادی و مشارکت سیاسی رارونق می بخشد و موجب حفظ سلامتی و طول عمر افراد می شود. بنابراین، با آموزش شادکامی، فرد قدرت درونی بیشتری یافته و با کسب موفقیت های بیشتر، از انگیزه بالاتری برخوردار می گردد. نتیجه آنکه با در نظر داشتن این نکته که شادی امری درونی است و تعبیر و تفسیر حوادث و رویدادها باعث شادی می شود، برای ایجاد شادی در افراد می توان فرایندهای شناختی و انگیزشی را که باعث ایجاد یا افزایش شادی می شود به افراد آموزش داد و از این طریق انگیزش شغلی کارکنان را بهبود بخشید.

از مشکلات و محدودیت های این پژوهش می توان امکانات مالی و زمانی تحقیق، دشواری دسترسی به پاسخگویان و جلب رضایت آنان جهت تکمیل پرسشنامه ها، محدودیت های موجود در مراکز در زمینه جمع آوری نمونه ها و اجرای پژوهش، زیاد بودن تعداد سؤالات پرسشنامه و بویژه به دلیل این که از نوع مقیاس لیکرت بود، رغبت آزمودنی ها را برای پاسخ کاهش می داد که خود عاملی برای عدم همکاری مناسب آزمودنی ها بود، حجم کم نمونه و اینکه در تعمیم نتایج به کل جامعه باید دقت لازم به عمل آید و اینکه در این پژوهش جلسات آموزش توسط خود پژوهشگر اجرا شد. لذا ممکن است برای تأیید فرضیه سوگیری های ناخواسته از جانب پژوهشگر وجود داشته باشد.

همچنین کمبود منابع علمی و تحقیقاتی در سطح کشور یکی از عوامل عدم دسترسی به تحقیقات است که می تواند هر محقق را در مقایسه نتایج خود باری دهد، این پژوهش نیز با این مشکل روبه رو بوده است.

سایر یافته ها نشان داد که آموزش شادکامی بر تغییرات فشار خون کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان تأثیر معناداری دارد. بدین صورت که آموزش شادکامی، میزان فشارخون دیاستولیک کارکنان را کاهش می دهد. به عبارتی شادمانی و آرامش روانی، سبب کاهش فشارهای خونی دیاستولیک در فرد در زمان استراحت قلب می شود. با در نظر داشتن فشارخون مطلوب، که فشارخون سیستولیک کمتر از ۱۲۰ و فشارخون دیاستولیک کمتر از ۸۰ میلیمترجیوه است، فشار خون دیاستولیک کارکنان در نتیجه آموزش شادکامی از ۸ روی ۴ به ۶ روی ۸ تغییر یافته، در نتیجه می توان گفت که با آموزش شادکامی می توان شاهد تغییراتی در

می دهند. هم چنین در اکثر موارد، کارکنانی که در محیط کار خود شادند، سازنده و مسؤول هستند. (۲۱)

تشکر و قدردانی

در پایان لازم است از همکاری اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان تشکر و قدردانی نماییم و از کارکنان این اداره کل نیز که با همکاری آنها زمینه اجرای این تحقیق آسان تر شد، کمال تشکر را داریم.

گردد، تسهیل نموده و با جریان خون به سوی مویرگ ها فشارخون کاهش یافته به طوری که در سطح مویرگ ها به حداقل خود می رسد. (۲۰) همچنین با توجه به یافته ها در باره تغییرات فشار خون بر اثر آموزش شادکامی پیشنهاد می شود که تمهیداتی در باره شاد زیستن کارکنان اندیشیده شود تا به تبع آن تأثیر شگرفی بر کارایی آنان ایجاد شود.

کارکنان سالم و شاد، به طور معمول در بلند مدت بهره وری بیشتر، تولید بهتر و بیشتر و ارتباطات بهتر از خود نشان می دهند؛ زیرا این افراد به دلیل تجربه هیجان مثبت، توانایی تغییر منابع، دیرتر از سایر کارکنان دچار درماندگی می شوند و در نتیجه حتی تحت شرایط دشوار کاری بازده و عملکرد بالاتری از خود نشان

References

1. Kimweli DM, Stilwell WE. Community subjective well-being, personality traits and quality of life therapy. *Advances in Quality of Life Research*. 2001.2002;60(1): 193-225.
2. Larijani T. Evaluation of outcomes and its relationship with job motivation of nurses› views. *Journal of Nursing and Midwifery*. Tehran University of Medical Sciences. 2006;12(4):39-45
3. Schuler R, Jackson S. HR issues and activations in mergers and acquisitions. *European management journal*. 2001; 19(3):239-253.
4. Dolan SH, Shuler R. Personnel and human resource management. Translated by: Tosi MA, Saebi M. *Higer Education Research centers of management and Planning Organization*. 2005; 246-8. [Persian]
5. Shafi Abadi A, Salimi H, Areyan Kh, Hakim Fard L. The Effect of Cognitive-Behavioral model of Fordyce happiness on the job performance of female nurses Peymanieh Hospital in Jahrom city. Master of thesis, career counseling, Department of Psychology, University of Allameh Tabatabai, Tehran, Iran. 2012 [Persian]
6. Abaszadegan M, Management of troubled organizations. 1st ed. Entesharat-e Kavir. 2000. [Persian]
7. Samavat T, Hojatzadeh A, Naderi Asiabar Z. Guide to Diagnosis, Assessment and Treatment of Hypertension for physicians. Tehran. 2001 [Persian]
8. Fisher G. Stress, coping and life good. *Journal of personality and social psychology*. 2010; 15: 325-335.
9. Corlso R. Happy life. Translated by: Sharifi Daramadi P. Tehran, Ravansanji. 2001. [Persian]
10. Fordyce MW. Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*. 1977;24(6):511.
11. Anasori M. The relationship between mental health and happiness of students, *Journal of thinking and behavior*. 2007;2(6):75-84 [Persian]
12. Lyubomirsky S, Sheldon KM, Schkade D. Pursuing happiness: the architecture of

- sustainable change. Review of general psychology. 2005;9(2):111.
13. Shimoff M, Happy for no reason. Translate by Noor Saleh SH, Tehran. Rashin press. 2010[Persian]
 14. Schiffrin HH, Nelson SK. Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. Journal of Happiness Studies. 2010;11(1):33-9.
 15. Blumenthal J, Sherwood A, Gullette E, Georgiades A, Tweedy D. Biohavioral approaches to the treatment of essential hypertension. Journal of Clinical Psychology. 2002; 3: 569 – 589.
 16. kamyab Z, Hosseinpour M, Sodani M. A Survey of Happiness Education Effective in Fordyce Method on Increasing of Happiness of Diabetic Patients in Behbahan City. Journal of Knowledge and Research in Psychology. 2009; (42):108-23. [Persian]
 17. Eysenck M. Psychology of Happiness by Firozbakht M, Beigi-Kh. Tehran. Badrpublishers. 1996. [Persian]
 18. Pahlavansadegh A, Bakhtiarnasrabadi H. Happiness program education of Fordyce and its effect on level of happiness in martyrs' and veterans' family. 2010;17(84):35-46. [Persian]
 19. Akhondi H, Mosavi Shojaee Z, Pirkhaefi GH, Pourmoghadam M. Investigating the Relationship between Managers Control with job motivation staff in Azad university OF Azarbayjan in 2009-2010. Beyond Management. 2009; (52):5-33[Persian]
 20. Davison G, John N. Abnormal psychology. Third Edition, U.S.A. 2000.
 21. Gavin J. Mason R. The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. Organizational Dynamics. 2004; 33 (4): 379-392.
 22. Fordyce MA .Program To Increase Happiness Further Studies: Journal Of Counseling Psychology. 1983;30 (4):483.489 .