



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

تأثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی

کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی

طیبه مجیدی ؛ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی-دانشگاه علوم و تحقیقات

Tayebe.majidi@yahoo.com

پریوش جعفری ؛ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

prvjafari@gmail.com

محمد علی حسینی ؛ استاد یار دانشگاه بهزیستی و توانبخشی

mahmaimy@yahoo.com

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی تأثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می پردازد. به همین جهت از بین ۱۱۶ نفر از کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی دو گروه شاهد (۲۶) و مداخله (۲۶) به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابتدا با پرسش نامه های شادی آکسفورد و استرس شغلی اسپینو میزان شادی و استرس شغلی کارکنان اندازه گیری شد، و سپس آموزش مدیریت استرس شغلی برای گروه مداخله اجرا شد، و دوباره میزان شادی و استرس شغلی کارکنان به منظور مقایسه بین اختلاف تفاوت نمره های میانگین های بین دو گروه اندازه گیری شد. تحلیل داده ها از طریق آزمون t مستقل و زوجی انجام شد، و نتایج نشان دهنده تأثیر آموزش مدیریت استرس بر کاهش استرس شغلی کارکنان می باشد. هم چنین آموزش مدیریت استرس باعث افزایش میزان شادی در گروه مداخله شد، ولی تأثیر آموزش مدیریت استرس بر

گروه های مختلف تحصیلی و سطوح مختلف در آمدی و بین زنان و مردان و در دو گروه متاهل ها و مجرد ها متفاوت نبوده، و اثر یکسان داشته است.

واژه های کلیدی: مدیریت استرس، استرس، شادی، آموزش.

مقدمه

امروزه نیروی انسانی به عنوان مزیت رقابتی منحصر به فرد و سرمایه اصلی هر سازمان (میر سپاسی، ۱۳۷۵) و انسان سالم رکن اساسی توسعه هر کشور می باشد. به علاوه، یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع، بهداشت روانی افراد آن جامعه است (همان منبع) و شادی یکی از ابعاد سلامت روان می باشد (اسکورسیولینی کامین وداس سانتوس^{۹۰}، ۲۰۱۰، به نقل از هیل، ۱۹۵۲). بنابراین، جست و جوی شادی همواره از غایت های مهم بشریت بوده است (ارسطو به نقل از گیوین ومی سون^{۹۱}، ۲۰۰۴). از طرف دیگر، باتوجه به اهمیت و ضرورت سلامت روانی نیروی انسانی، نقش و وظیفه هر مدیر لایق، دورنگر و کاردان، تامین بهداشت روانی کارکنان است (میر سپاسی، ۱۳۷۵). از این رو، امروزه سازمان ها اهتمام ویژه ای به کیفیت زندگی و ارتقاء سطح بهداشت جسمانی و روانی کارکنان خود دارند. زیر بنای منطقی این اقدامات، اثرهایی است که ارتقای بهداشت روانی به طور اعم و تقویت شادی به طور اخص بر فرد و سازمان دارند. تحقیقات حاکی از آن است که ارتباط مثبتی بین شادی و بهره وری در سازمان ها وجود دارد، هم چنین شادی باعث عملکرد بهتر شغلی

⁹⁰ Scorsolini-comin & Dossantos

⁹¹ Gavin & Mason

(آرگایل^{۹۲} ۲۰۰۱)، سلامت فیزیکی و روحی، خودکنترلی و خودتنظیم‌کنندگی بیش تر می شود (آسپینوال^{۹۳}، ۱۹۹۸، فردریکسون و جوینر^{۹۴} ۲۰۰۲، کلتنر و بونانو^{۹۵} ۱۹۹۷ به نقل از جعفری ۱۳۸۹) افراد شاد زندگی طولانی‌تر، درآمد بیش تر، بهره وری بالاتر، و رضایت بیش تری از روابط میان‌فردی خود دارند (لایوبورمیرسکی^{۹۶}، کینگ، و دینر ۲۰۰۵ به نقل از همان منبع). علاوه بر موارد فوق، افراد شاد و سازمان های شاد نتایج مهمی چون افزایش بهره‌وری، ارتقای کیفیت، رضایت مشتریان، خلاقیت، نوآوری، انعطاف‌پذیری، کاهش اتلاف، کاهش غیبت، کاهش استرس، و کاهش بیماری را به دست خواهند آورد. از این رو، داشتن کارکنان شاد و کارآمد از آرمان های مجموعه های صنعتی می باشد (جوانی - گوین، ریچارد ماسون^{۹۷}، ۲۰۰۴، به نقل از امانی، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت پرورش انسان شاد و نیز جوامع پر استرس کنونی، تحقیق حاضر به دنبال یافتن پاسخ برای پرسش زیر است :

آیا از طریق آموزش فنون مدیریت استرس می توان استرس را کاهش و میزان شادی را افزایش داد؟ به عبارتی آموزش مدیریت استرس به چه میزان بر شادی کارکنان تاثیر گذار است؟

⁹² Argyle

⁹³ Aspin wall

⁹⁴ Fredrickson & Joiner

⁹⁵ Keltner&Bonanno

⁹⁶ Lyubormirsky, King, and Diener

⁹⁷ Joanne H.gavin&Richardo.Mason

رابطه استرس با شادی

امروزه شادی حلقه مفقوده سلامت روان در جامعه است عموم کارشناسان سلامت روان بر نقش و اهمیت شادی در زندگی تاکید کرده و آن را از مهم‌ترین علل ارتقای سلامت روان در افراد جامعه می‌دانند. از طرفی تحولات صنعتی و علمی و پیشرفت های تکنولوژیک که ظاهراً یاری‌گر انسان برای کسب موفقیت و خوشبختی است، خود مانعی برای شادی بشر شده است. به این دلیل بشر امروزی به میزان زیادی حتی شاید صد ها برابر بیش تر از زمان های گذشته، محتاج شادی است (طالب زاده، ۱۳۸۸). با عنایت به اهمیت شادی در زندگی فردی و حرفه‌ای، برنامه ریزی جهت افزایش شادی و نیاز به شناخت عوامل مرتبط با آن ضرورت پیدا می‌کند در این راستا پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عوامل متعددی نظیر عوامل اقتصادی، اجتماعی، شخصیتی، و شناختی در ایجاد و تداوم شادی اثرگذار هستند (مک لئود^{۹۸} و همکاران ۲۰۰۸، به نقل از میر شاه جعفری، ۱۳۸۱). مطالعات شیفرن و نلسون^{۹۹} نشان داد که رابطه دو سویه بین استرس و شادی وجود دارد به طوری که افزایش استرس باعث کاهش شادی می‌شود (به نقل از مها سینک ۲۰۱۰). یکی از عوامل اثرگذار بر شادی که در پژوهش‌ها به آن اشاره شده، استرس‌های محیط کاری هستند استرس شغلی یکی از موضوع‌های مهم مورد مطالعه در رفتار سازمانی است و در مدیریت نیروی انسانی راه پیدا کرده است. این موضوع به عنوان یکی از مهم‌ترین آسیب‌های شغلی در عصر مدرن، تلقی می‌شود و می‌تواند باعث کاهش تولید، غیبت از کار، جا به جایی نیرو، تعارض‌های کاری و بالاترین هزینه‌های

⁹⁸ Macloud

⁹⁹ Schiffrin & Nelson

بهداشتی و درمانی کارکنان شود. (ناتویگ، آلبریکستون^{۱۰۰} و کوآرن استورم ۲۰۰۶) از آن جایی که استرس، یک بخش معمولی از زندگی روزمره است و تاثیر آن همیشه هم منفی نیست. مقداری استرس باعث انگیزش و حرکت پیشرو می شود و به طور معمول افراد با داشتن مقدار مشخصی از استرس موفق تر خواهند بود، لذا راه های مقابله با استرس و کنترل آن بسیار مهم است، چون در صورت عدم کنترل می تواند بر عملکرد افراد تاثیر مخرب بگذارد. یکی از راه های مقابله با استرس و کنترل آن، برنامه های مدیریت استرس است که در واقع به برنامه ریزی و آموزش راه های صحیح مقابله با استرس و شناخت راه های مقابله با آن می پردازد (برکات، ۱۳۸۰)

فرضیه های تحقیق

- ۱) آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث کاهش استرس شغلی آنان می شود.
- ۲) آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث افزایش شادی آنان می شود.
- ۳) بین میزان شادی کارکنان زن و مرد بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۴) بین میزان شادی کارکنان دارای سطوح مختلف تحصیلی بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۵) بین میزان شادی کارکنان مجرد و متاهل بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنادار وجود دارد.

¹⁰⁰ Natvig, Albrektsen, and Qvarnstrom

۶) بین میزان شادی کارکنان دارای در آمد متفاوت بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنا دار وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق کمی از نوع نیمه تجربی با استفاده از پیش آزمون و پس آزمون می باشد.

جامعه مورد مطالعه، ۱۱۶ نفر از کارکنان، حوزه معاونت اداری و مالی (ادارات کل آمار و انفورماتیک و فن اوری، امور اداری، امور مالی، برنامه ریزی و بودجه و تشکیلات) سازمان بنادر بود.

انتخاب نمونه ها بر اساس معیار های ورودی هم چون حداقل داشتن مدرک کاردانی از هر دو جنس بود، که به صورت تصادفی به دو گروه مداخله (۲۶) و شاهد (۲۶) تقسیم شدند. در ادامه، ۸ نفر از فرایند مطالعه انصراف دادند.

ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه استاندارد شادی آکسفورد و استرس شغلی اسپو بود. کلیه شرکت کنندگان از طریق این دو پرسش نامه مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای گروه مداخله، کارگاه آموزشی ۱ روزه به مدت ۸ ساعت در مورد تکنیک های مدیریت استرس اجرا شد و سپس آموزش از طریق ارایه پمفلت های آموزشی (هر هفته ۱ پمفلت) به مدت ۴ هفته ادامه پیدا کرد. پس از گذشت ۶ هفته از شروع مطالعه همه شرکت کنندگان مجددا پرسش نامه ها را تکمیل کردند. اعتبار پرسش نامه ها از طریق نظر خبرگان و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۶ و ۰/۸۳) تأیید شد. و تحلیل داده ها به وسیله نرم افزار SPSS انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های تحقیق

در سطح آمار استنباطی برای آزمودن فرضیه های پژوهش، جهت مقایسه میانگین امتیاز هر یک از پرسش نامه ها قبل و بعد از آموزش در هر یک از گروه ها از آزمون t زوجی و جهت مقایسه میانگین های قبل و بعد از مداخله بین گروه شاهد و مداخله از آزمون t مستقل استفاده شد. (به دلیل بهنجار بودن توزیع فراوانی نمره ها، فاصله ای بودن مقیاس اندازه گیری متغیرها، و تصادفی بودن انتخاب آزمودنی ها) و برای آزمودن معنی دار بودن تفاوت مشاهده شده در سطوح مختلف در آمد و سطوح مختلف تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک راهه (به دلیل بهنجار بودن توزیع فراوانی نمره ها، فاصله ای بودن مقیاس اندازه گیری متغیرها، انتخاب تصادفی آزمودنی ها) استفاده به عمل آمد. برای آزمودن فرضیه های تحقیق مراحل زیر طی شد.

فرضیه اول: آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث کاهش استرس

شغلی آنان می شود.

جدول شماره (۴-۱۸): شاخص های آزمون t برای مقایسه میانگین های نمره های

استرس شغلی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد

آزمون t برای یکسانی میانگین ها		آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها			انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه ها
نتیجه	درجه آزادی	مقدار t محاسبه شده	سطح معنی دار بودن	نسبت محاسبه شده				
p < .05	50	-۵/۹۴۹	۰/۰۰۱	۳۳/۳۰۱	۲۰/۸۹۶	-۲۲/۳۵	۲۶	مداخله
					۳/۹۳۲	۲/۴۶	۲۶	شاهد

شاخص های ارایه شده در جدول فوق نشان می دهد که بین تفاوت میانگین نمره های استرس شغلی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد ($p < 0/05$) تفاوت معنا دار وجود دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی های گروه مداخله، بر کاهش استرس شغلی آنان اثر داشته است. به عبارت دیگر آموزش مدیریت استرس، استرس شغلی کارکنان را کاهش می دهد.

فرضیه دوم: آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث افزایش شادی آنان می شود.

جدول شماره (۴-۲۰): شاخص های آزمون t برای مقایسه میانگین های نمره های

شادی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد

گروه ها	تعداد	میانگین	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها		آزمون t برای یکسانی میانگین ها			
			انحراف معیار	نسبت محاسبه شده	سطح معنی دار بودن	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	نتیجه
مداخله	۲۶	۱۶/۵۰	۱۲/۷۰۴	۳۶/۷۸۴	۰/۰۰۱	۵/۷۵۷	۵۰	$p < 0/05$
شاهد	۲۶	۱/۶۲	۳/۵۲۲					

شاخص های ارایه شده در جدول فوق نشان می دهد که بین تفاوت میانگین نمره های شادی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد با ($p < 0/05$) تفاوت معنا دار وجود دارد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی های گروه مداخله، بر افزایش شادی آنان اثر داشته است. به عبارت دیگر آموزش مدیریت استرس منجر به افزایش شادی کارکنان می شود.

فرضیه سوم: بین میزان شادی کارکنان زن و مرد بعد از آموزش مدیریت

استرس تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۴-۲۲): شاخص های توصیفی مربوط به نمره های شادی

آزمودنی های زن و مرد گروه مداخله

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مرد	۱۷	۱۹/۵۳	۱۰/۹۳۸
زن	۹	۱۰/۷۸	۱۴/۴۴۶

جدول شماره (۴-۲۳): شاخص های آزمون t برای مقایسه میانگین های نمره های

استرس شغلی آزمودنی مرد و زن گروه مداخله

گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها		آزمون t برای یکسانی میانگین ها		
				نسبت آمحاسبه شده	سطح معنی دار بودن	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	نتیجه
مرد	۱۷	۱۹/۵۳	۱۰/۹۳۸	-۰/۴۲۱	۰/۵۲۳	۱/۷۳۷	۲۴	$p > ۰/۰۵$
زن	۹	۱۰/۷۸	۱۴/۴۴۶					

شاخص های ارایه شده در جدول فوق نشان می دهد که بین تفاوت میانگین

تفاوت نمره های پیش آزمون و پس آزمون شادی دو گروه آزمودنی با ($p > ۰/۰۵$)

تفاوت معنادار وجود ندارد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت

استرس به آزمودنی های مرد و زن گروه مداخله، برافزایش شادی آنان اثر

معنی دار ندارد. به عبارت دیگر اثر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنان زن

و مرد متفاوت نبوده است.

فرضیه چهارم: بین میزان شادی کارکنان دارای سطوح مختلف تحصیلی بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت وجود دارد.

جدول شماره (۴-۲۴): شاخص های توصیفی مربوط به نمره های شادی آزمودنی های دارای سطوح تحصیلی مختلف گروه مداخله

سطوح تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
فوق دیپلم	۲	۱۲	۱۱/۳۱۴
لیسانس	۱۴	۱۵/۹۳	۱۲/۲۸۸
فوق لیسانس	۱۰	۱۸/۲۰	۱۴/۴۱۳

جدول شماره (۴-۲۵): شاخص های آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مقایسه میانگین های نمرات شادی آزمودنی های دارای سطوح مختلف تحصیلی گروه مداخله

منابع تغییرات	مجموع مجذورات نمرات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات نمرات	نسبت f	نتیجه
بین گروه	۷۳/۹۷۱	۲	۳۶/۹۸۶	۲۱۵	$p > 0.05$ نتیجه p
درون گروه	۳۹۶۰/۵۲۹	۲۳	۱۷۲/۱۹۷	۰/	
کل	۴۳۴/۵۰۰	۲۵			

شاخص های ارایه شده در جدول فوق نشان می دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره های پیش آزمون و پس آزمون شادی سه گروه آزمودنی دارای سطوح تحصیلی مختلف با ($p > 0/5$) تفاوت معنادار وجود ندارد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی های دارای سطوح تحصیلی مختلف گروه مداخله، بر افزایش شادی آنان اثر معنی دار ندارد. به

عبارت دیگر تاثیر آموزش مدیریت استرس برشادی کارکنانی که دارای سطوح تحصیلی متفاوت بودند به تقریب اثر یکسانی داشته است.

فرضیه پنجم: بین میزان شادی کارکنان مجرد و متاهل بعد از آموزش

مدیریت استرس تفاوت وجود دارد

جدول شماره (۴-۲۶): شاخص های توصیفی مربوط به نمره های شادی

آزمودنی های مجرد و متاهل گروه مداخله

وضعیت تاهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مجرد	۳	۶/۳۳	۴/۹۳۳
متاهل	۲۳	۱۷/۸۳	۱۲/۸۵۵

جدول شماره (۴-۲۷): شاخص های آزمون t برای مقایسه میانگین های نمره های

استرس شغلی آزمودنی مجرد و متاهل گروه مداخله

گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس ها		آزمون t برای یکسانی میانگین ها		
				نسبت آمحاسبه شده	سطح معنی دار بودن	مقدار آمحاسبه شده	درجه آزادی	نتیجه
مجرد	۳	۶/۳۳	۴/۹۳۳	۳/۰۷۲	۰/۰۹۲	۱/۵۱۱	۲۴	$p > 0.05$
متاهل	۲۳	۱۷/۸۳	۱۲/۸۵۵					

شاخص های ارایه شده در جدول فوق نشان می دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره های پیش آزمون و پس آزمون شادی دو گروه آزمودنی با ($p > 0.05$) تفاوت معنادار وجود ندارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت بین میانگین تفاوت نمره های پیش آزمون و پس آزمون شادی دو گروه آزمودنی مجرد و متاهل تفاوت وجود ندارد.

به عبارت دیگر تاثیر آموزش مدیریت استرس بر میزان شادی کارکنانی که مجرد یا متأهل بودند متفاوت نبوده است و اثر یکسانی داشته است.

فرضیه ششم: بین میزان شادی کارکنان دارای درآمد متفاوت بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنا دار وجود دارد.

جدول شماره (۴-۲۸): شاخص های توصیفی مربوط به نمره های شادی

آزمودنی های دارای سطوح درآمدی مختلف گروه مداخله

انحراف معیار	میانگین	تعداد	سطوح درآمدی
۲۲/۶۲۷	۱۹	۲	۱
۱۵/۹۵۳	۱۱/۷۵	۸	۲
۱۰/۲۸۸	۱۶/۸۸	۸	۳
۹/۹۵۳	۲۰/۲۵	۸	۴

جدول شماره (۴-۲۹): شاخص های آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به

مقایسه میانگین های تفاوت نمرات شادی آزمودنی های دارای سطوح مختلف

درآمدی گروه مداخله

منابع تغییرات	مجموع مجذورات نمرات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات نمرات	نسبت f	نتیجه
بین گروه	۳۰۶/۶۲۵	۳	۱۰۲/۲۰۸		
درون گروه	۳۷۲۷/۸۷۵	۲۲	۱۶۹/۴۴۹	۰/۶۰۳	$p > / ۰.۵$
کل	۴۰۳۴/۵۰۰	۲۵			

شاخص های ارایه شده در جدول فوق نشان می دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره های پیش آزمون و پس آزمون شادی سه گروه آزمودنی دارای سطوح درآمدی مختلف با ($p > 0/05$) تفاوت معنادار وجود ندارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت میانگین تفاوت نمره های پیش آزمون و پس آزمون شادی سه گروه آزمودنی دارای سطوح درآمدی مختلف تفاوت معنادار وجود ندارد. به این ترتیب، آموزش مدیریت استرس به آزمودنی های دارای سطوح درآمدی مختلف گروه مداخله، برافزایش شادی آنان اثرمعنی دار ندارد. به عبارت دیگر تاثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنانی که از نظر درآمد در سطح متفاوت بودند به تقریب یکسان بوده است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، آموزش مدیریت استرس می تواند استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد هم چنین آموزش مدیریت استرس بر کارکنان منجر به افزایش میزان شادی کارکنان می شود. بنابراین بین استرس شغلی و شادی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. به عبارتی کاهش استرس شغلی منجر به افزایش شادی کارکنان می شود. البته باید اذعان داشت که عوامل متعددی مانند: شخصیت، عزت نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی، فعالیت های در ارتباط با صرف اوقات فراغت، وضعیت اقتصادی، رضایت شغلی، سلامت، خوشبینی، رضایت از خانواده، رضایت از زندگی، فعالیت های هنری، در ایجاد و یا افزایش شادی دخیل می باشند در تحقیق حاضر سهم و اندازه استرس و مدیریت آن در ایجاد شادی اندازه گیری شد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر مدیران ارشد سازمان ها از میزان شادی کارکنان شان آگاهی پیدا

کرده می توانند در برنامه ریزی ها و استراتژی های خود از تکنیک های مدیریت استرس به منظور کاهش استرس شغلی پرسنل بهره بجویند تا از این طریق شادی کارکنان افزایش یافته و کارایی بهره وری سازمان افزایش یابد. با توجه به اهمیت شادی در سازمان ها تلاش در جهت افزایش شادی به صورت پایدار باید مورد توجه قرار گیرد تا به عنوان یک ویژگی شخصیتی در برخورد با مشکلات به سازگاری بهتر افراد کمک کند. هم چنین نتایج یافته ها و مقایسه میزان استرس در دو گروه و قبل و بعد از مداخله اهمیت استفاده از کارگاه های آموزش مدیریت استرس را به صورت مستمر در سازمان نشان داد بنابراین می توان با تدوین و اجرای برنامه هایی در این زمینه علاوه بر بهبود روحیه کارکنان و تحقق اهداف فردی به بهره وری بیش تر سازمان کمک کرد. و با کاهش استرس شغلی از طریق افزایش شادی از هزینه های ترک خدمت و جا به جایی پرسنل و هزینه های مزاد جلوگیری کرد.

پیشنهاد ها

با توجه به یافته های پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش مدیریت استرس بر کاهش استرس و افزایش شادی پیشنهاد می شود :

- ✓ دوره های آموزش مدیریت استرس و کارگاه های مختلف برای کارکنان، متناسب با شغل، به منظور آشنایی با شیوه های کنترل استرس و رسیدن به حد مطلوب آن، برگزار گردد.
- ✓ تهیه بروشورهای آموزشی هر چند ماه یک بار در مورد مدیریت استرس و توزیع آن بین کارکنان انجام شود.

- ✓ برای کاهش استرس و مدیریت آن پیشنهاد می شود دلایل و عوامل
موجد استرس شغلی در محیط کار شناسایی و راه های کنترل آن
تدوین و آرایه شود.
- ✓ ارتقاء سطح آگاهی و سلامت روانی پرسنل از طریق دوره های آموزشی،
متناسب با شغل آن ها به منظور افزایش شادی.
- ✓ با توجه به پایین بودن میزان شادی کارکنان قبل از مداخله و در گروه
شاهد، برگزاری کارگاه های آموزشی در زمینه راه کارهای مدیریت
استرس، غلبه بر افسردگی و شادمانه زیستن در دستور کار قرار گیرد.
- ✓ به روز کردن مهارت های مدیریت استرس کارکنان از طریق گذراندن
دوره ها محقق آید.

Archive of SID

منابع فارسی :

- ✓ امانی، رزیتا (۱۳۸۵). بررسی اثر بخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی بر افزایش میزان شادی، مقالات چهارمین سمینار بهداشت روانی دانشجویان.
- ✓ برکات، محمد (۱۳۸۰). روشهای مقابله با استرس در پسران دبیرستانی در اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم پزشکی دانشگاه اصفهان.
- ✓ طالب زاده، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی مولفه های نشاط و شادی در مدارس ابتدایی دخترانه شهرتهران از دیدگاه معلمان و مدیران آموزشی به منظور ارایه مدل. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ✓ میر شاه جعفری، ابراهیم (۱۳۸۱). شادی و عوامل موثر بر آن. مقاله پژوهشی، مجله تازه های علوم شناختی، سال چهارم، شماره ۳.
- ✓ میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی و روابط کار نگرشی راهبردی. تهران: سروین.
- ✓ جعفری، پیروش (۱۳۸۹). مدلی برای شادی کارکنان، پژوهش چاپ نشده دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

منابع انگلیسی:

- ✓ Argyle, M., Martin, M., and Crossland, J. (1998). Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas and J. M. Innes, Recent advances in social psychology: An International perspective, pp. 189-203.
- ✓ Schiffrin, H. H., Rezendes, D., and Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigation of the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 11, pp. 33-39.
- ✓ Hills, P., and Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, vol. 33, pp. 1073-1082.
- ✓ Meha, Singh. (2010). College students perceived happiness and involvement in stress, social connection, and spirituality. *Journal of Health Education*.
- ✓ Natvig, G. K., Alberktsen, G., and Qvarnstrom, U. (2006). Associations between psychosocial factors and happiness among school adolescents. *International Journal of Nursing Practice*, Vol. 9. Pp. 166-175.

Archive of SID