

## تأثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی

طیبه مجیدی<sup>۱\*</sup>، پریش جعفری<sup>۲</sup> و محمدعلی حسینی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش ۹۴/۹/۱۷

\*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت ۹۴/۸/۱۰

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۴، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

### چکیده

تحقیق حاضر به بررسی تأثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی می‌پردازد. 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 پرسشنامه‌های شادی آکسفورد و استرس شغلی اسپینو میزان شادی و استرس شغلی کارکنان اندازه‌گیری 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 نمره‌های میانگین‌های بین دو گروه اندازه‌گیری شد. تحلیل داده‌ها از طریق آزمون t مستقل و t زوجی انجام شد و نتایج نشان‌دهنده تأثیر آموزش مدیریت استرس بر کاهش استرس شغلی کارکنان است. همچنین آموزش مدیریت استرس باعث افزایش میزان شادی در گروه مداخله شد، ولی تأثیر آموزش مدیریت استرس بر گروه‌های مختلف تحصیلی، سطوح مختلف درآمدی، بین زنان و مردان و در دو گروه متأهل‌ها و مجردها متفاوت نبوده و اثر یکسان داشته است.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت استرس، استرس، شادی، آموزش.

## ۱- مقدمه

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 و همکاران ۲۰۰۸). به نقل از میر شاه جعفری، (۱۳۸۱). مطالعات شیفرن و نلسون نشان داد که رابطه دوسویه 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، جابه‌جایی نیرو، تعارض‌های کاری و بالاترین هزینه‌های بهداشتی و درمانی کارکنان شود. (ناتوی، آلبریکستون و کوارن استورم، ۲۰۰۶) از آنجایی که استرس، یک بخش معمولی از زندگی روزمره است و تأثیر آن همیشه هم منفی نیست، مقداری استرس باعث انگیزش و حرکت پیشرو می‌شود و به طور معمول افراد با داشتن مقدار مشخصی از استرس موفق‌تر خواهند بود، لذا راه‌های مقابله با استرس و کنترل آن بسیار مهم است، چون در صورت عدم کنترل می‌تواند بر عملکرد افراد تأثیر مخرب بگذارد. یکی از راه‌های مقابله با استرس و کنترل آن، برنامه‌های مدیریت استرس است که در واقع به برنامه‌ریزی و آموزش راه‌های صحیح مقابله با استرس و شناخت راه‌های مقابله با آن می‌پردازد (برکات، ۱۳۸۰)

## ۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش کمی از نوع نیمه تجربی با استفاده از پیش‌آزمون و پس‌آزمون می‌باشد. جامعه مورد مطالعه، ۱۱۶ نفر از کارکنان، حوزه معاونت اداری و مالی (ادارات کل آمار و انفورماتیک و فناوری، امور اداری، امور مالی، برنامه‌ریزی و بودجه و تشکیلات) سازمان بنادر بود. انتخاب نمونه‌ها بر اساس معیارهای ورودی همانند 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 داده‌ها پرسشنامه استاندارد شادی آکسفورد و استرس شغلی اسپوو بود. کلیه شرکت‌کنندگان از طریق این دو پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای گروه مداخله، کارگاه آموزشی ۱ روزه به مدت ۸ ساعت در مورد روش‌های مدیریت استرس اجرا شد و سپس آموزش از طریق ارائه پمفلت‌های آموزشی (هر هفته ۱ پمفلت) به مدت ۴ هفته ادامه پیدا کرد. پس از گذشت ۶ هفته از شروع مطالعه همه شرکت‌کنندگان مجدداً پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. اعتبار پرسشنامه‌ها از طریق نظر خبرگان و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۶) و (۰/۸۳) تأیید شد؛ و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS انجام شد. فرضیه‌های تحقیق عبارت‌اند از: (۱) آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث کاهش استرس شغلی آنان می‌شود، (۲) آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث افزایش شادی آنان می‌شود، (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

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 است. علاوه بر آن، یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع، بهداشت روانی افراد آن جامعه است (همان منبع) و شادی یکی از ابعاد سلامت روان است (اسکورسیولینی کامین وداس سانتوس، ۲۰۱۰). به نقل از هیل، (۱۹۵۲)؛ بنابراین، جست‌وجوی شادی همواره از غایت‌های مهم بشریت بوده است (ارسطو به نقل از گیوین و می سون، ۲۰۰۴). از طرف دیگر، با توجه به اهمیت و ضرورت سلامت روانی نیروی انسانی، نقش و وظیفه هر مدیر لایق، دورنگر و کاردان، تأمین بهداشت روانی کارکنان است (میرسپاسی، ۱۳۷۵). از این رو، امروزه سازمان‌ها اهتمام ویژه‌ای به کیفیت زندگی و ارتقای سطح بهداشت جسمانی و روانی کارکنان خود دارند. زیربنای 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 بهره‌وری در سازمان‌ها وجود دارد، همچنین شادی باعث عملکرد بهتر شغلی (آرگایل، ۲۰۰۱)، سلامت فیزیکی و روحی، خودکنترلی و خودتنظیم‌کنندگی بیشتر می‌شود (آسپینوال، ۱۹۹۸)؛ فردریکسون و جوینر، ۲۰۰۲؛ کلنتر و بونانو، ۱۹۹۷ به نقل از جعفری (۱۳۸۹) افراد شاد زندگی طولانی‌تر، درآمد بیشتر، بهره‌وری بالاتر و رضایت بیشتری از روابط میان فردی خود دارند (لایوبورمیرسکی، کینگ و دینر ۲۰۰۵ به نقل از همان منبع). علاوه بر موارد فوق، افراد شاد و سازمان‌های شاد نتایج مهمی چون افزایش بهره‌وری، ارتقای کیفیت، رضایت مشتریان، خلاقیت، نوآوری، انعطاف‌پذیری، کاهش اتلاف، کاهش غیبت، کاهش استرس و کاهش بیماری‌ها را به دست خواهند آورد. از این رو، داشتن کارکنان شاد و کارآمد از آرمان‌های مجموعه‌های صنعتی می‌باشد (گوین، ماسون، ۲۰۰۴). به نقل از امانی، (۱۳۸۵).

## ۱-۱- بیان مسئله

با توجه به اهمیت پرورش انسان شاد و نیز جوامع پراسترس کنونی، تحقیق حاضر به دنبال یافتن پاسخ به این پرسش است: آیا از طریق آموزش فنون مدیریت استرس می‌توان استرس را کاهش و میزان شادی را افزایش داد؟ به عبارتی آموزش مدیریت استرس به چه میزان بر شادی کارکنان تأثیرگذار است؟ امروزه شادی حلقه مفقوده سلامت روان در جامعه است عموم کارشناسان سلامت روان بر نقش و اهمیت شادی در زندگی تأکید کرده و آن را از مهم‌ترین علل ارتقای سلامت روان در افراد جامعه می‌دانند. از طرفی تحولات صنعتی و علمی و پیشرفت‌های تکنولوژیک که ظاهراً یاری‌دهنده انسان برای کسب موفقیت و خوشبختی است، خود مانعی برای شادی بشر شده است. به این دلیل بشر امروزی به میزان زیادی حتی شاید صدها برابر بیشتر از زمان‌های گذشته، محتاج شادی است (طالب‌زاده، ۱۳۸۸).

## ۱-۲- پیشینه پژوهش

با عنایت به اهمیت شادی در زندگی فردی و حرفه‌ای، برنامه‌ریزی

**جدول (۲): شاخص‌های آزمون t برای مقایسه میانگین‌های نمره‌های شادی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد**

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	نسبت f محاسبه شده	سطح معنادار بودن	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس‌ها	
								آزمون t برای یکسانی میانگین‌ها	نتیجه
مداخله	۲۶	۱۶/۵۰	۱۲/۷۰۴	۳۶/۷۸۴	۰/۰۰۱	۵/۷۵۷	۵۰	$p > ۰/۰۵$	
شاهد	۲۶	۱/۶۲	۳/۵۲۲						

**فرضیه سوم:** بین میزان شادی کارکنان زن و مرد بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت وجود دارد. شاخص‌های ارائه شده در جدول (۳) و (۴) نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون شادی دو گروه آزمودنی با ( $p < ۰/۰۵$ ) تفاوت معنادار وجود ندارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی‌های مرد و زن گروه مداخله، برافزایش شادی آنان اثر معنادار ندارد. به عبارت دیگر اثر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنان زن و مرد متفاوت نبوده است.

**جدول (۳): شاخص مربوط به نمره شادی جنسیت گروه‌های مداخله**

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

**جدول (۴): شاخص‌های آزمون t برای مقایسه میانگین نمره‌های استرس شغلی آزمودنی مرد و زن گروه مداخله**

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	نسبت f محاسبه شده	سطح معنادار بودن	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس‌ها	
								آزمون t برای یکسانی میانگین‌ها	نتیجه
مداخله	۱۷	۱۹/۵۳	۱۰/۹۳۸	۰/۴۲۱	۰/۵۲۳	۱/۷۳۷	۲۴	$p > ۰/۰۵$	
شاهد	۹	۱۰/۷۸	۱۴/۴۴۶						

**فرضیه چهارم:** بین میزان شادی کارکنان دارای سطوح مختلف تحصیلی بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت وجود دارد. شاخص‌های ارائه شده در جدول (۵) و (۶) نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون شادی سه گروه آزمودنی دارای سطوح تحصیلی مختلف با ( $p > ۰/۰۵$ ) تفاوت معنادار وجود ندارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی‌های دارای سطوح تحصیلی مختلف گروه مداخله، برافزایش شادی آنان اثر معنادار ندارد. به عبارت دیگر تأثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنانی که دارای سطوح تحصیلی متفاوت بودند به تقریب اثر یکسانی داشته است.

بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنادار وجود دارد، (۵) بین میزان شادی کارکنان مجرد و متأهل بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنادار وجود دارد و (۶) بین میزان شادی کارکنان دارای درآمد متفاوت بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت معنادار وجود دارد.

### ۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

در سطح آمار استنباطی برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش، جهت مقایسه میانگین امتیاز هر یک از پرسشنامه‌ها قبل و بعد از آموزش در هر یک از گروه‌ها از آزمون t زوجی و جهت مقایسه میانگین‌های قبل و بعد از مداخله بین گروه شاهد و مداخله از آزمون t مستقل استفاده شد. (به دلیل بهنجار بودن توزیع فراوانی نمره‌ها، فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیرها و تصادفی بودن انتخاب آزمودنی‌ها) و برای آزمودن معنادار بودن تفاوت مشاهده شده در سطوح مختلف درآمد و سطوح مختلف تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (به دلیل بهنجار بودن توزیع فراوانی نمره‌ها، فاصله‌ای بودن مقیاس اندازه‌گیری متغیرها، انتخاب تصادفی آزمودنی‌ها) استفاده به عمل آمد. برای آزمودن فرضیه‌های تحقیق مراحل زیر طی شد.

**فرضیه اول:** آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث کاهش استرس شغلی آنان می‌شود.

شاخص‌های ارائه شده در جدول (۱) نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین نمره‌های استرس شغلی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد ( $p < ۰/۰۵$ ) تفاوت معنادار وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی‌های گروه مداخله، بر کاهش استرس شغلی آنان اثر داشته است. به عبارت دیگر آموزش مدیریت استرس، استرس شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد.

**جدول (۱): شاخص‌های آزمون t برای مقایسه میانگین‌های نمره‌های استرس شغلی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد**

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	نسبت f محاسبه شده	سطح معنادار بودن	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	آزمون لیونز برای یکسانی واریانس‌ها	
								آزمون t برای یکسانی میانگین‌ها	نتیجه
مداخله	۲۶	-۲۲/۳۵	۲۰/۸۹۶	۳۳/۳۰۱	۰/۰۰۱	-۵/۹۴۹	۵۰	$p < ۰/۰۵$	
شاهد	۲۶	۲/۴۶	۳/۹۳۲						

**فرضیه دوم:** آموزش مدیریت استرس به کارکنان باعث افزایش شادی آنان می‌شود.

شاخص‌های ارائه شده در جدول (۲) نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین نمره‌های شادی دو گروه آزمودنی مداخله و شاهد با ( $p < ۰/۰۵$ ) تفاوت معنادار وجود دارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش مدیریت استرس به آزمودنی‌های گروه مداخله، برافزایش شادی آنان اثر داشته است. به عبارت دیگر آموزش مدیریت استرس منجر به افزایش شادی کارکنان می‌شود.

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

شاخص‌های ارائه شده در جدول (۹) و (۱۰) نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون شادی سه گروه آزمودنی دارای سطوح درآمدی مختلف با ( $p > 0.05$ ) تفاوت معنادار وجود ندارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت میانگین تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون شادی سه گروه آزمودنی دارای سطوح درآمدی مختلف تفاوت معنادار وجود ندارد. به این ترتیب، آموزش مدیریت استرس به آزمودنی‌های دارای سطوح درآمدی مختلف گروه مداخله، برافزایش شادی آنان اثر معنادار ندارد. به عبارت دیگر تأثیر آموزش مدیریت استرس بر شادی کارکنانی که از نظر درآمد در سطح متفاوت بودند به تقریب یکسان بوده است.

**جدول (۹): شاخص مربوط به نمره شادی آزمودنی‌های دارای سطوح درآمدی مختلف گروه مداخله**

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

**جدول (۱۰): شاخص آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مقایسه میانگین تفاوت نمرات شادی 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	$p > 0.05$
کل	۴۰۳۴/۵۰۰	۲۵			

#### ۴- نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، آموزش مدیریت استرس می‌تواند استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد همچنین آموزش مدیریت استرس بر کارکنان منجر به افزایش میزان شادی کارکنان می‌شود؛ بنابراین بین استرس شغلی و شادی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. به عبارتی کاهش استرس شغلی منجر به افزایش شادی کارکنان می‌شود. البته باید اذعان داشت که عوامل متعددی مانند شخصیت، عزت نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی، فعالیت‌های در ارتباط با صرف اوقات فراغت، وضعیت اقتصادی، رضایت شغلی، سلامت، خوش بینی، رضایت از خانواده، رضایت از زندگی، فعالیت‌های هنری، در ایجاد و یا افزایش شادی دخیل می‌باشند در تحقیق حاضر سهم و اندازه استرس و مدیریت آن در ایجاد شادی اندازه‌گیری شد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر مدیران ارشد سازمان‌ها از میزان شادی کارکنانشان آگاهی پیدا کرده می‌توانند در برنامه‌ریزی‌ها و استراتژی‌های خود از روش‌های

**جدول (۵): شاخص مربوط به نمره شادی آزمودنی‌های 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 (۶): شاخص آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه مقایسه میانگین نمرات شادی آزمودنی‌های دارای سطوح مختلف تحصیلی گروه مداخله**

منابع تغییرات	مجموع مجذورات نمرات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات نمرات	نسبت f	نتیجه
بین گروه	۷۲/۹۷۱	۲	۳۶/۹۸۶		
درون گروه	۳۹۶۰/۵۲۹	۲۳	۱۷۲/۱۹۷	۰/۲۱۵	$p > 0.05$
کل	۴۳۴/۵۰۰	۲۵			

**فرضیه پنجم:** بین میزان شادی کارکنان مجرد و متأهل بعد از آموزش مدیریت استرس تفاوت وجود دارد

شاخص‌های ارائه شده در جدول (۷) و (۸) نشان می‌دهد که بین تفاوت میانگین تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون شادی دو گروه آزمودنی با ( $p > 0.05$ ) تفاوت معنادار وجود ندارد؛ بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت بین میانگین تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون شادی دو گروه آزمودنی مجرد و متأهل تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر تأثیر آموزش مدیریت استرس بر میزان شادی کارکنانی که مجرد یا متأهل بودند متفاوت نبوده است و اثر یکسانی داشته است.

**جدول (۷): شاخص‌های توصیفی مربوط به نمره‌های شادی آزمودنی‌های مجرد و متأهل گروه مداخله**

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

**جدول (۸): شاخص‌های آزمون t برای مقایسه میانگین‌های نمره‌های استرس شغلی آزمودنی مجرد و متأهل گروه مداخله**

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	نسبت f محاسبه شده	سطح معنادار بودن	مقدار t محاسبه شده	درجه آزادی	نتیجه
مداخله	۳	۶/۳۳	۴/۹۳۳	۳/۰۷۲	۰/۰۹۲	۱/۵۱۱	۲۴	$p > 0.05$
شاهد	۲۳	۱۷/۸۳	۱۲/۸۵۵					

۲. برکات، محمد (۱۳۸۰). روش‌های مقابله با استرس در پسران دبیرستانی در اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم پزشکی دانشگاه اصفهان.
۳. طالب‌زاده، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی مؤلفه‌های نشاط و شادی در مدارس ابتدایی دخترانه شهر تهران از دیدگاه معلمان و مدیران آموزشی به‌منظور ارائه مدل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۴. میر شاه جعفری، ابراهیم (۱۳۸۱). شادی و عوامل مؤثر بر آن. مقاله پژوهشی، مجله تازه‌های علوم شناختی، سال چهارم، شماره ۳.
۵. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی و روابط کار نگرشی راهبردی. تهران: شروین.
۶. جعفری، پریش (۱۳۸۹). مدلی برای شادی کارکنان، پژوهش چاپ‌نشده دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
7. 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, pp189-203.
8. 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.
9. 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.
10. Meha, Singh. (2010). College students perceived happiness and Involvement in stress, social connection, and spirituality. Journal of Health education.
11. Natvig, G. K., Albrektsen, G., and Qvarnstrom, U. (2006). Associations between psychosocial factors and happiness among school adolescent.
12. International journal of Nursing practice, Vol. 9. Pp. 166-175.

مدیریت استرس به‌منظور کاهش استرس شغلی کارکنان بهره‌جویند تا از این طریق شادی کارکنان افزایش یافته و کارایی بهره‌وری سازمان افزایش یابد. با توجه به اهمیت شادی در سازمان‌ها تلاش در جهت افزایش شادی به‌صورت پایدار باید مورد توجه قرار گیرد تا به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی در برخورد با مشکلات به سازگاری بهتر افراد کمک کند. همچنین نتایج یافته‌ها و مقایسه میزان استرس در دو گروه قبل و بعد از مداخله اهمیت استفاده از کارگاه‌های آموزش مدیریت استرس را به‌صورت مستمر در سازمان نشان داد، بنابراین می‌توان با تدوین و اجرای برنامه‌هایی در این زمینه علاوه بر بهبود روحیه کارکنان و تحقق اهداف فردی به بهره‌وری بیشتر سازمان کمک کرد و با کاهش استرس شغلی از طریق افزایش شادی از هزینه‌های ترک خدمت و جابه‌جایی کارکنان و هزینه‌های مازاد جلوگیری کرد.

با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر تأثیر آموزش مدیریت استرس بر کاهش استرس و افزایش شادی پیشنهاد می‌شود (۱) دوره‌های آموزش مدیریت استرس و کارگاه‌های مختلف برای کارکنان، متناسب با شغل، به‌منظور آشنایی با روش‌های کنترل استرس و رسیدن به حد مطلوب آن برگزار گردد. (۲) تهیه بروشورهای آموزشی هرچند ماه یک‌بار در مورد مدیریت استرس و توزیع آن بین کارکنان انجام شود. (۳) برای کاهش استرس و مدیریت آن پیشنهاد می‌شود دلایل و عوامل ایجاد استرس شغلی در محیط کار شناسایی و راه‌های کنترل آن تدوین و ارائه شود. (۴) سطح آگاهی و سلامت روانی کارکنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با شغل آنها ارتقا و شادی آنها افزایش یابد. (۵) با توجه به پایین بودن میزان شادی کارکنان قبل از مداخله و در گروه شاهد، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه راهکارهای مدیریت استرس، غلبه بر افسردگی و شادمانه زیستن در دستور کار قرار گیرد و (۶) به‌روز کردن مهارت‌های مدیریت استرس کارکنان از طریق گذراندن دوره‌ها محقق شود.

## مراجع

۱. امانی، رزیتا (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی

## The Effect of Stress Management Technique Training on the Ports and Maritime Organization Employees' Happiness

Tayebeh Majidi<sup>1\*</sup>, Parivash Jafari<sup>2</sup>, Mohammad Ali Hosseini<sup>3</sup>

Received Date: September 30, 2015

\*Corresponding Author

Accepted Date: December 19, 2015

---

©2015 Marine Transportation Industry. All rights reserved.

### Abstract:

The present research investigates the effects of training the stress management techniques on the happiness of the ports and shipping organization (PMO) employees. In this research, 2 groups including control group (26) and intervention (26) were selected randomly from among 116 employees of PMO. First, the rate of the happiness and job stress of the employees' were calculated using Oxford happiness questionnaire and Osipow's job stress questionnaires and then training the stress management techniques were performed for intervention group. The mean score difference of these two groups were measured. Data analysis was carried via t-test and paired t-test, and the results indicated that the technique training has a positive effect on decreasing the job stress of the ports and shipping organization employees. As well, stress management training lead to more joy in the intervention group. It should be mentioned that no significant difference was observed between various educational groups and among people with diverse incomes or between males and females or married and single people.

**Keywords:** Stress management, Happiness, PMO Employees, job stress

---

1. Master of Education Management, University of Science and Research, Tayebe.majidi@yahoo.com

2. Assistant Professor, Islamic Azad University, science and research branch, prvjafari@gmail.com

3. Assistant Professor, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, mahmaimy@yahoo.com