

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2021 8(2), 427-444
DOI: 10.22055/jiops.2022.37928.1230

Received: 09.07.2021
Accepted: 13.01.2022

The Effectiveness of Happiness Training on Self-Efficacy and
Work Motivation

Seyed Mojtaba Aghili^{1*}, Arezo Asghari², Saeeda Eqbali³
Mitra Namazi⁴

1. Assistant Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Iran
2. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Kosar University of Bojnord, Bojnord, Iran
3. MA of Psychology Department of Psychology, Payam Noor University, Iran
4. MA of Clinical Psychology, Shahrood University of Science and Research, Iran

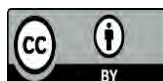
Citation: Mojtaba Aghili, S. M., Asghari, A., Eqbali, S., & Namazi, M. (2021). The effectiveness of happiness training on self-efficacy and work motivation. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 427-444.

Abstract

Introduction

Today the issue of employee health has received much attention from researchers. Motivation is an inner state that energizes, activates, moves human behavior and leads to certain goals. Self-efficacy is also a person's personal judgment of their ability to organize and perform an activity. Therefore, the present study was conducted with the aim of the effectiveness of happiness training on self-efficacy and work motivation in employees' of

* **Corresponding Author:** Seyed Mojtaba Aghili
Email: dr_aghili1398@yahoo.com



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

General Directorate of Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism of Golestan Province.

Method

The research design was a quasi-experimental pretest-posttest with control group. The statistical population in this study included all employees of the General Directorate of Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism of Golestan Province; Thirty of them who had lower work motivation and self-efficacy scores were selected by purposive sampling method and assigned in two experimental and control groups (15 people in each group). The research instruments included Kitchener's work Motivation and Sherer's Self-Efficacy Questionnaires. The experimental group then received Fordyce Happiness training program for 8 sessions (120 minutes each session). Analysis of covariance in SPSS-22 software was used for data analysis.

Results

Findings from analysis of covariance showed that there was a significant difference between the experimental and control groups in terms of work motivation ($P < 0.05$). There is also a significant difference between the experimental and control groups in terms of self-efficacy ($p < 0.05$).

Discussion

According to results of the present study, happiness training by using the art of expressing emotions, avoiding worrying thoughts, living in the present and getting acquainted with a healthy personality can be an effective way to increase self-efficacy and work motivation.

Keywords: happiness, self-efficacy, job motivation

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۱۸

پاییز و زمستان ۱۴۰۰، ۸(۲)، ۴۴۴-۴۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳

DOI: 10.22055/jiops.2022.37928.1230

اثربخشی آموزش شادکامی بر خودکارآمدی و انگیزش شغلی

سید مجتبی عقیلی^{۱*}، آرزو اصغری^۲، سعیده اقبالی^۳، میترا نمازی^۴

۱. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، ایران

۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کوثر بجنورد، بجنورد، ایران

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام‌نور، ایران

۴. کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم و تحقیقات شاهرود، سمنان، ایران

چکیده

امروزه موضوع سلامت کارکنان بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. انگیزش یک حالت درونی است که رفتار انسان را انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به سوی اهداف معینی هدایت می‌کند. هم‌چنین خودکارآمدی، قضاوت شخصی فرد از توانایی‌های خود برای سازماندهی و انجام یک فعالیت می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش شادکامی بر خودکارآمدی و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان انجام شد. طرح پژوهش نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری در این تحقیق عبارت بودند از کلیه کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان؛ که ۳۰ نفر از آن‌ها که نمره انگیزش شغلی و خودکارآمدی پایین‌تری داشتند به صورت هدفمند انتخاب و در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. ابزار پژوهش عبارت بود از پرسش‌نامه انگیزش شغلی کیچنر و پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و همکاران که در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون توزیع شد. سپس گروه آزمایش طی مدت ۸ جلسه (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) تحت آموزش شادکامی فوردایس قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس در نرم‌افزار

* نویسنده مسئول: سید مجتبی عقیلی

رایانامه: dr_aghili1398@yahoo.com

SPSS-22 استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس نشان داد که بین دو گروه آزمایش و گواه از نظر انگیزش شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). هم‌چنین در دو گروه آزمایش و گواه از نظر خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). با توجه به نتایج پژوهش حاضر، آموزش شادکامی با بهره‌گیری از فنون ابراز احساسات، دوری از افکار نگران‌کننده، زندگی در حال و آشنایی با شخصیت سالم می‌تواند یک روش کارآمد جهت افزایش خودکارآمدی و انگیزش شغلی کارکنان به شمار رود.

کلیدواژگان: شادکامی، خودکارآمدی، انگیزش شغلی

مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقاء و پیشرفت خود به بهبود مستمر عملکردشان نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها، منشاء هرگونه تحول و نوآوری تلقی می‌شوند (Feiz et al., 2020). امروزه توجه به مباحث مرتبط با کارکنان ادارات، بیش از گذشته اهمیت چندانی یافته است. محققین و پژوهشگران مختلف بیان کرده‌اند که اگر کارمندی ناراضی بوده و از انگیزه بالایی برای انجام کارها برخوردار نباشد، هزینه زیادی را می‌تواند به شرکت وارد نماید (Kakai et al., 2021). انگیزش یک حالت درونی است که رفتار انسان را انرژی بخشیده، فعال ساخته، به حرکت درآورده و به سوی اهداف معینی هدایت می‌کند (Chandler et al., 2009). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط کار مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است (Tomo & Todisco, 2018). به عبارت دیگر انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت‌های مختلف و صرف انرژی در سطوح متفاوت وادار می‌کند (Badubi, 2017). انگیزش دارای دو بعد درونی و بیرونی است. انگیزش درونی، انجام کاری است که ماهیت جذاب و لذت‌بخش دارد و انگیزش بیرونی، به انجام کاری اشاره دارد که پیامد مجزایی از آن کار (مانند پاداش) داشته باشد (Damghanian & Shahbaz, 2020). انگیزش شغلی به وسیله این پدیده تعیین می‌گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا خیر (Kaabomeir et al., 2020). نبود انگیزه شغلی نه تنها منجر به آسیب‌های روانی برای فرد می‌شود، بلکه باعث کاهش بهره‌وری و اثربخشی شده و می‌تواند هزینه‌های غیرقابل

پیش‌بینی را بر دوش سازمان‌ها بگذارد که جبران آن هزینه‌ها می‌تواند سنگین باشد (AlSudany & Al-Musawi, 2020).

(Porter et al., 2019) در پژوهشی دریافتند که اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد کامروا شوند، خشنودی شغلی بیشتر خواهد شد و انگیزه فعالیت را افزایش داده و چنین افرادی در جهت تأمین هدف‌های سازمان موفق‌تر خواهند بود. کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فرانشی بیشتری دارند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در آنان کمتر مشاهده می‌شود (Beheshti Far, 2020).

یکی دیگر از متغیرهای مورد بحث در پژوهش، خودکارآمدی می‌باشد. خودکارآمدی، قضاوت شخصی فرد از توانایی‌های خود برای سازماندهی و انجام یک فعالیت می‌باشد. حس خودکارآمدی بالا باعث تلاش، مقاومت و انعطاف بیشتر می‌شود (Abdul Rahimi Noshad, 2020) و نیز در مقدار استرس و اضطرابی که افراد هنگام اجرای یک فعالیت تجربه می‌کنند تأثیر دارد و بر طبق نظریه شناختی اجتماعی، قضاوت افراد از توانایی‌هایشان برای موفقیت در یک تکلیف خاص به طور قوی برانگیزش و رفتار انسان تأثیر دارد (Dolan et al., 2008). نظریه خودکارآمدی بندورا، به نقش اعتماد و اطمینان و عزت نفس فرد نسبت به توانایی‌هایش در انجام رفتار خواسته‌شده از وی تأکید دارد (Li et al., 2018). باورهای خودکارآمدی زمینه‌ساز انگیزه، بهزیستی و موفقیت انسانی است و هرگاه افراد باور به توان انجام یک کار داشته باشند، توانایی دستیابی به نتایج مطلوب را خواهند داشت (Kern et al., 2020). افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند بیشتر امید و شادکامی را تجربه می‌کنند (Borjali & Asgari Rad, 2021).

در این راستا مداخلات غیردارویی متعددی همچون گروه درمانی حمایتی، درمان شناختی رفتاری و ذهن‌آگاهی استفاده شده که یکی از جدیدترین آن‌ها، آموزش شادکامی برگرفته از روان‌درمانی مثبت‌نگر است (Azad Jafarloo, 2020). شادکامی به‌عنوان نوعی ارزشیابی فرد از خود و زندگی‌اش، دربرگیرنده مفاهیمی از قبیل رضایت از زندگی، عواطف مثبت، نداشتن افسردگی و اضطراب است (Kamthan et al., 2019). Fordyce (1983) بیان می‌کند که شادکامی، هیجان مثبت یا احساسی است که به وسیله خرسندی، احساس بهزیستی و رضایت تعریف می‌شود. در همین راستا، بسته‌ای را

بهره‌وری، تمایل به اعمال تلاش بیشتر و نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است. هم‌چنین ایجاد انگیزش شغلی می‌تواند منجر به بهبود سلامت روان، خودکارآمدی، خشنودی شغلی و رضایت کارکنان شود (Kaabomeir et al., 2020). علاوه بر ارتقای انگیزه کارکنان به ایجاد جوی فعال، پویا و پرتلاش کمک می‌کند. از سویی خودکارآمدی یکی از مهمترین مؤلفه‌های کسب موفقیت و سازش‌یافتگی است و بر انتخاب رفتار، تلاش، پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه مواجهه با موانع و چالش‌ها را تعیین می‌کند. اما متأسفانه تحقیقات جامعی در زمینه بررسی اثر بخشی شادکامی بر انگیزش شغلی و خودکارآمدی کارکنان وجود ندارد. از این رو تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا آموزش شادکامی بر افزایش خودکارآمدی و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان، اثر بخش می‌باشد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعه حاضر از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان در تابستان ۱۳۹۵ بود. که ۳۰ نفر از آن‌ها که نمره انگیزش شغلی و خودکارآمدی پایین داشتند به صورت هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۵ نفر) جایگزین شدند. ملاک‌های ورود برای شرکت در پژوهش عبارت بود از: حداقل ۵ سال سابقه کاری، تحصیلات حداقل دیپلم، نمره انگیزش شغلی و خودکارآمدی پائین‌تر از نمره برش، تمایل و رضایت آگاهانه کتبی فرد برای حضور در پژوهش و ملاک‌های خروج، غیبت بیش از دو جلسه، عدم انجام تکالیف و وقوع رویداد پیش‌بینی نشده مانند بیماری و عدم تمایل به همکاری در پژوهش بود. جلسات مداخله شادکامی فوردایس در ۸ جلسه (هر جلسه ۱۲۰ دقیقه) بر روی گروه آزمایش برگزار شد و در جلسه پایانی مجدد پرسش‌نامه انگیزش شغلی و پرسش‌نامه خودکارآمدی شریر بعنوان پس‌آزمون بر هر دو گروه آزمایش و گواه اجرا گردید، هم‌چنین در پایان پژوهش جهت رعایت اصول اخلاقی، جلسات مداخله بر روی گروه گواه نیز برگزار گردید.

روش اجرا

در مرحله اجرای تحقیق پس از کسب اجازه از مسئولین اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان و توضیح اهداف تحقیق، لیستی از کارکنان این اداره به تعداد ۱۳۹ نفر دریافت شد و پس از بررسی و محاسبه حجم نمونه آماری پژوهش، برگه اطلاعات جمعیت‌شناختی و رضایت‌نامه پژوهش و هم‌چنین پرسش‌نامه‌های انگیزش شغلی و خودکارآمدی بین آن‌ها توزیع گردید. پس از آن پرسش‌نامه‌ها تصحیح شد و از بین افرادی که انگیزش شغلی و خودکارآمدی پایینی داشتند تعداد ۳۰ نفر انتخاب و به‌طور تصادفی ساده در ۲ گروه آزمایش و گواه و در هر گروه تعداد ۱۵ نفر جای گرفتند. سپس برنامه آموزش شادکامی به شیوه شناختی- رفتاری فوردایس به‌صورت گروهی و به‌عنوان رویکرد اجرایی مداخله فقط بر روی گروه آزمایش در ۸ جلسه ۱۲۰ دقیقه‌ای (دو جلسه در هفته) اجرا شد و گروه گواه در لیست انتظار باقی ماند. در مرحله پس‌آزمون بار دیگر هر دو گروه از نظر انگیزش شغلی، خودکارآمدی مورد سنجش قرار گرفتند. اخذ رضایت‌نامه آگاهانه کتبی از شرکت‌کنندگان، محرمانه ماندن اطلاعات شرکت‌کنندگان (کدگذاری پرسش‌نامه‌ها)، ارائه آموزش شادکامی به گروه گواه بعد از اتمام فرایند پژوهش و در نظر گرفتن آزادی اعضای نمونه برای خروج از روند پژوهش از جمله ملاحظات اخلاقی در پژوهش حاضر بود. نمرات به دست آمده از پیش‌آزمون و پس‌آزمون با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌های این پژوهش با آمار توصیفی از جمله جدول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف داده‌ها هم‌چنین جهت تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه انگیزش شغلی (Work Motivation Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Kichner (1998) تهیه شده است؛ دارای ۲۰ سؤال و ۶ خرده‌مقیاس می‌باشد که عبارت‌اند از: میزان علاقه به شغل، اهمیت شغل، خشنودی شغلی، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی. پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت چهار درجه‌ای و از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم می‌باشد. حداقل نمره ممکن ۲۰ و حداکثر ۸۰ است. Kichner (1998) ضریب روایی هم‌زمان این پرسش‌نامه را با انگیزش پیشرفت ۰/۷۱۶ گزارش نمود (Akhondi Bonab et al., 2011).

(2011). Akhondi Bonab et al. این پرسش‌نامه را ترجمه نموده و برای سنجش پایایی پرسش‌نامه انگیزش شغلی از روش کودر ریچاردسون و آلفای کرونباخ استفاده نمودند که ضریب پایایی برای پرسش‌نامه انگیزش شغلی $\alpha = 0/885$ به دست آمد. پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ $0/88$ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی (Self-Efficacy Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Sherer et al. (1982) ساخته شده است که شامل ۱۷ ماده می‌باشد. روش نمره‌گذاری پرسش‌نامه خودکارآمدی به این صورت است که به هر ماده از ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد. ماده‌های شماره ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵ از راست به چپ امتیازشان افزایش می‌یابد و بقیه ماده‌ها به صورت معکوس یعنی از چپ به راست امتیازشان افزایش می‌یابد. این پرسش‌نامه دارای حداکثر نمره ۸۷ و حداقل نمره ۱۷ می‌باشد. (Sherer et al. (1982) پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ $0/89$ به دست آوردند. این پرسش‌نامه توسط Barati Bakhtiari (1997) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایانی این مقیاس در پژوهش وی $0/79$ به دست آمد. پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ $0/84$ به دست آمد.

برنامه اجرایی مداخله شادکامی (Fordyce, 1983) به شرح ذیل انجام گردید:
جلسه اول- آشنایی و معرفی اعضا به یکدیگر؛ اجرای پیش‌آزمون و بیان هدف و ضرورت و اهمیت آموزش.

جلسه دوم- آموزش بیان احساسات؛ اصول تفکر مثبت و خوش‌بینانه.
جلسه سوم- آموزش انجام فعالیت‌های مفید و مفرح و انجام فعالیت‌هایی که شادمانی را به دنبال دارند؛ آموزش گذراندن اوقات بیشتر در اجتماعات (روابط اجتماعی).
جلسه چهارم- آموزش اصول ارتباطات صمیمانه به عنوان مهمترین منبع شادی و هم‌چنین بیان اصول پرورش خلاقیت.

جلسه پنجم- آموزش کاهش توقعات و خود واقعی بودن.
جلسه ششم- آموزش اصول برنامه‌ریزی و سازماندهی بهتر؛ زندگی در زمان حال.
جلسه هفتم- آموزش دوری از نگرانی و اولویت دادن به شادی.
جلسه هشتم- آموزش کنار گذاشتن احساسات منفی؛ پرورش شخصیت سالم و اصل پرورش شخصیت اجتماعی و برون‌گرا بودن، بازخورد، نتیجه‌گیری و اجرای پس‌آزمون.

یافته‌ها

در آغاز این بخش اطلاعات توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول‌های ۱ و ۲ گزارش شده است.

Table 1. Descriptive statistics in experimental and control groups

Variable	Age	Experimental group		Control group		P- value
		Frequency	Percent	Frequency	Percent	
Age	30-35	8	40	7	46.7	0.432
	36-40	4	33.4	5	33.3	
	41-45	3	26.6	3	20	

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که در گروه آزمایش تعداد ۸ نفر (۴۰ درصد) سن بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۴ نفر (۳۳/۴ درصد) ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳ نفر (۲۶/۶) بین ۴۱ تا ۴۵ سال سن داشتند و در گروه گواه ۷ نفر (۴۶/۷ درصد) سن بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۵ نفر (۳۳/۳ درصد) ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳ نفر (۲۰) بین ۴۱ تا ۴۵ سال سن داشتند. میانگین سن گروه آزمایش ۳۵/۲۱ و انحراف معیار ۴۶/۷ بود. در گروه گواه میانگین سن شرکت‌کنندگان ۳۴/۳۰ و انحراف معیار ۴۳/۲ به دست آمد.

Table 2. Descriptive statistics in experimental and control groups

Variable	Grade	Experimental Group		Control group		P- value
		Frequency	Percent	Frequency	Percent	
Education level	Associate Degree	2	13.3	3	20	0.085
	Bachelor	10	60	7	46.7	
	Masters and PhD	3	26.6	5	33.3	

از میان شرکت‌کنندگان در گروه آزمایش ۲ نفر (۱۳/۳ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۰ نفر (۶۰ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۳ نفر (۲۶/۶ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و یا دکتری بودند. در گروه گواه ۳ نفر (۲۰ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۷ نفر (۴۶/۷ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۵ نفر (۳۳/۳ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و یا دکتری بودند. به‌طورکلی ۶۰/۳ درصد حجم نمونه دارای مدرک لیسانس و ۳۶/۷ درصد حجم نمونه

دارای مدرک کاردانی بودند که در سطح ۰/۰۵ معنی دار نبوده و تقریباً دو گروه از نظر میانگین سنی و سطح تحصیلات با هم برابر هستند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای وابسته پژوهش در مراحل پیش آزمون، پس آزمون به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه، در جدول ۳، ارائه شده است.

Table 3. Mean and standard deviation of work motivation and self-efficacy in experimental and control groups

Variable	Group	N	Pre-test		Post-test	
			Mean	SD	Mean	SD
Work motivation	Experimental group	15	50.20	3.62	56.72	5.96
	Control group	15	53.40	3.03	54.32	2.82
Self-efficacy	Experimental group	15	66.60	8.47	69.88	6.72
	Control group	15	68.16	5.61	68.44	5.42

جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار نمره کلی متغیر انگیزش شغلی در پیش آزمون به ترتیب در گروه‌های آزمایش و گواه $50/20 \pm 3/62$ و $53/40 \pm 3/03$ و در پس آزمون به ترتیب در گروه‌های آزمایش و گواه $56/72 \pm 5/96$ و $54/32 \pm 2/82$ می‌باشد. علاوه بر این میانگین و انحراف معیار نمره کلی متغیر خودکارآمدی در پیش آزمون به ترتیب در گروه‌های آزمایش و گواه $66/60 \pm 8/47$ و $68/16 \pm 5/61$ و در پس آزمون به ترتیب در گروه‌های آزمایش و گواه $69/88 \pm 6/72$ و $68/44 \pm 5/42$ می‌باشد. قبل از ارائه نتایج تحلیل کوواریانس، برای تعیین معنی داری اثر گروه بر خودکارآمدی و انگیزش شغلی از آزمون لامبدای ویلکز استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۴ گزارش شده است.

Table 4. Results of covariance analysis on post-test of self-efficacy and work motivation

Test	The amount of	F	df	Effect size	Statistical power	P
Pillai effect	0.781	25.31	2	0.781	1	0.0001
Wilks Lambda	0.216	25.31	2	0.781	1	0.0001
Hotelling effect	3.54	25.31	2	0.781	1	0.0001

با توجه به نتایج مشاهده شده در جدول ۴ و با توجه به مقدار F می‌توان گفت که نتایج در سطح $p < 0.001$ معنی‌دار بوده است و دو گروه آزمایش و گواه از لحاظ متغیرهای خودکارآمدی و انگیزش شغلی در پس‌آزمون با هم تفاوت معنی‌داری دارند. جدول ۵ نتایج آزمون لوین را نشان می‌دهد.

Table 5. The results of Levene's test for testing the homogeneity of variance

Variable	F	df1	df2	Sig
Self-efficacy	0.305	1	28	0.593
Work motivation	0.972	1	25	0.117

نتایج آزمون لوین نشان داد که پیش فرض همگنی واریانس‌ها رعایت شده است ($P > 0.05$). از طرفی نتایج آزمون T نشان داد که تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و گواه در متغیرهای وابسته (انگیزش شغلی و خودکارآمدی) معنی‌دار نبوده است ($P > 0.05$)، در نتیجه می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

Table 6. Results of Univariate Analysis on Post-Tests of Self-efficacy and work motivation

Variable	Dependent variables	Total squares	df	Average squares	F	Sig	Eta
Work motivation	Job interest rate	75.56	1	75.56	7.02	0.001	0.56
	Job importance	130.17	1	130.17	19.71	0.001	0.63
	Job Satisfaction	14.77	1	14.77	6.22	0.001	0.58
	Self-esteem	106.04	1	106.04	16.88	0.001	0.61
	Responsibility	87.22	1	87.22	11.01	0.001	0.59
Self-efficacy	Self-control	36.61	1	36.61	8.20	0.001	0.52
	Self-efficacy	81.719	1	81.719	7.965	0.001	0.63

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بعد از کنترل اثرات پیش‌آزمون، تفاوت معنی‌داری بین نمرات پس‌آزمون دو گروه در متغیرهای میزان علاقه به شغل، اهمیت شغل، خشنودی شغلی، خودباوری، مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی و خودکارآمدی وجود دارد. با توجه به مجذور اتا می‌توان بیان کرد به ترتیب ۵۶، ۶۳، ۵۸، ۶۱، ۵۹، ۵۲ درصد از تغییرات هر یک از متغیرهای

میزان علاقه به شغل، اهمیت شغل، خشنودی شغلی، خودباوری، مسئولیت پذیری، خودکنترلی ناشی از تاثیر آموزش شادکامی است. هم چنین ۶۳ درصد تغییرات خودکارآمدی کارکنان اداره میراث فرهنگی و گردشگری از آموزش شادکامی ناشی می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثر بخشی آموزش شادکامی بر خودکارآمدی و انگیزش شغلی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گلستان بود. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش شادکامی فوردایس بر افزایش انگیزش شغلی کارکنان در مرحله پس آزمون تاثیر دارد. تفاوت میانگین نمرات انگیزش شغلی در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه در پس آزمون به شکل معنی داری بالا بوده است؛ این نتایج با یافته های پژوهش Porter et al. (2019)، Barekzaei et al. (2020)، Mikaeli and Rahimzadegan (2020)، Falkenberg et al. (2011) و Parker et al. (2010) همسو است. در تبیین اثر بخشی آموزش شادکامی بر انگیزش شغلی می توان گفت که شادی فعالیت فرد را بر می انگیزد، بر آگاهی او می افزاید، خلاقیت وی را تقویت می کند و روابط اجتماعی را تسهیل می نماید. شادی هم چنین مشارکت سیاسی را رونق 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. در نتیجه 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 (Bagherpour & Khadijeh, 2016). آموزش شادکامی به کارکنان با توجه به اولویت های آموزشی این برنامه که عواملی همچون سرگرم و فعال بودن؛ گذراندن اوقات بیشتر در جمع و فعالیت های گروهی منجر به خودباوری در آنان می شود. از سویی آموزش شادکامی با انجام کارهای معنادار و دارای بهره وری؛ دور کردن ناراحتی ها؛ پایین آوردن سطح انتظارها و آرزوها؛ اندیشه مثبت و خوشبینانه میزان علاقه به شغل را افزایش می دهد (Hamidi Sardrood et al., 2019). برنامه شادکامی فوردایس با در برگرفتن

آموزش‌ها و تکنیک‌های شناختی و رفتاری و همچنین با توجه به افزایش سطح کلی سلامت فرد و افزایش فعالیت مؤثر افراد و درگیری هرچه بیشتر آن‌ها در موقعیت‌های جمعی و گروهی کارکنان می‌تواند موجبات ارتقای مسئولیت‌پذیری آنان را فراهم نماید (Lavasani et al., 2015). به دنبال آموزش برنامه شادکامی فوردایس و با در نظر گرفتن شمول اصول این برنامه، به تدریج و با تمرکز بر زمان حال و با افزایش سطح کلی شادابی و انرژی کارکنان به مرور اهمیت و رضایت شغلی کارکنان را ارتقاء می‌دهد. مداخله شادکامی، کارکنان را قادر می‌سازد تا نگاه مثبت‌تری در کنترل احساسات و افکار ناراحت‌کننده پیدا کند و از طریق کاهش افکار ناامیدکننده، شناخت این افراد را ارتقاء می‌دهد که نتیجه آن افزایش عملکرد در انجام مسئولیت‌ها و وظایف محوله است و مهارت خودکنترلی را تقویت می‌کند (Akbari & Hasani, 2019).

هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش شادکامی فوردایس بر افزایش خودکارآمدی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری در مرحله پس‌آزمون تأثیر دارد. تفاوت میانگین نمرات خودکارآمدی در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه در پس‌آزمون به شکل معنی‌داری بالا بوده است؛ این نتایج با یافته‌های پژوهش Hamidi Sardrood et al. (2019)، Lavasani et al. (2015) و Mora-Ripoll (2011) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که افرادی که احساس شادی و نشاط داشته باشند، اهدافشان را مهم‌تر و احتمال موفقیت و رسیدن به آن‌ها را بیشتر در نظر می‌گیرند، و با دستیابی به اهداف خود، احساس توانمندی و کارآمدی می‌کنند (Damghanian & Shahbaz, 2020). در واقع، افراد با کسب آموزش شادکامی، با مهمتر در نظر گرفتن اهدافشان، احتمال رسیدن به موفقیت را بیشتر دانسته و به باورهای بالاتری نسبت به توانایی‌های خود دست می‌یابند. توجه به زمان حال؛ توجه به سلامتی شخصیت؛ برونگرایی و اجتماعی بودن؛ خود واقعی بودن؛ کنار گذاشتن مشکلات و احساسات منفی؛ ارتباطات محکم منجر می‌شود که خودکارآمدی و احساس توانمندی فردی‌شان افزایش یابد (Barekzaei et al., 2020).

در مجموع، نتایج این پژوهش بیانگر این واقعیت مهم بود که با کمک مداخلات شادکامی فوردایس می‌توان بر انگیزش شغلی و خودکارآمدی کارکنان اداره میراث فرهنگی تأثیر گذاشت. تجهیز کردن کارکنان به راهکارهایی که انگیزش شغلی و احساس خودکارآمدی را ارتقاء دهد، می‌تواند بهره‌وری، تمایل به اعمال تلاش بیشتر و نوآوری را افزایش دهد. لذا پیشنهاد می‌شود از

آموزش شادکامی فوردایس به منظور ارتقای انگیزش شغلی و افزایش خودکارآمدی کارکنان اداره میراث فرهنگی بهره گرفته شود. از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان حجم نمونه و نبود مرحله پیگیری برای بررسی اثربخشی آموزش شادکامی مبتنی بر مدل فوردایس در طول زمان اشاره نمود. از آنجایی که ممکن است اثرات آموزش پس از گذشت چند ماه از مرحله پس‌آزمون تداوم نداشته باشد، پیشنهاد می‌شود جلسات حمایتی هر چند وقت یکبار پس از پایان آموزش برای حفظ اثرات درمانی تا طولانی مدت برگزار شود. همچنین یک گروه مداخله دوم به منظور مقایسه یک روش آموزشی دیگر با روش شادکامی فوردایس نیز پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند که از کلیه افراد مشارکت کننده در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abdul Rahimi Noshad, L. (2020). The effectiveness of acceptance and commitment-based therapy in self-regulation and self-efficacy of women addicted to stimulants. *Recent Advances in Behavioral Sciences*, 5(49), 1-12. (Persian)
- Akbari, M., & Hasani, J. (2019). The evaluation of mechanism of Effectiveness of Behavioral Activation Therapy (BA) through Cognitive Flexibility and Emotional Flexibility on Symptoms of Women with Major Depressive Disorders. *JCP*, 6 (4), 1-13. (Persian)
- Akhondi Bonab, H., Mousomi Shojaee, Z., Pirkhaefi, A., & Mahdi Pour Moghaddam, M. (2011). Investigating the Relationship between Managers' Locus of control and the Job Motivation of the Staff of East Azarbaijan Islamic Azad Universities during 88-89 (2009-2010). *The Journal of Productivity Management*, 5(2 (17)), 33-52.

- AlSudany, A. M. S., & Al-Musawi, Y. H. (2020). Evaluating the performance of human resources using the european excellence model (efqm 2013) and its impact on intellectual capital investment/field study in the iraqi ministry of justice. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 5016-5024.
- Azad Jafarloo, M. (2020). The effectiveness of group happiness training on preventing recurrence of patients with substance abuse. *Applied Research in Counseling*, 3(8), 16-1. (Persian)
- Badubi, R. M. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51.
- Bagherpour, M., & Khadijeh, K. (2016). The relationship between happiness and mindfulness with job motivation of teachers. *Journal of Educational Psychology*, 7(4), 39-49. (Persian)
- Barati Bakhtiari, S. (1997) *Investigating the simple and multiple relationship of self-efficacy, self-esteem and self-determination variables with academic performance in the third year students of the new high school system in Ahvaz city*. Master's thesis in Educational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz.
- Barekzaei, F., Navidian, A., & Rezaee, N. (2020). The Effect of Fordyce Happiness Training on the Depression of the Mothers of Premature Infants Admitted to the Neonatal Intensive Care Unit. *Iran Journal of Nursing*, 33(124), 1-12. (Persian)
- Beheshti Far, M. (2020). The mediating role of work ethic (value tendency to work) in the relationship between mental maturity and job motivation. *Ethics in Science and Technology*, 15(3), 114-122. (Persian)
- Borjali, M., & Asgari Rad, Z. (2021). . The Effectiveness of Advancing Schwanker's Encouragement Method Based on Adler Theory on Self-Efficacy, Life Satisfaction and Emotional Regulation of Contradictory Couples in Tehran. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 12(45), 161-184. (Persian).
- Chandler, C. I., Chonya, S., Mtei, F., Reyburn, H., & Whitty, C. J. (2009). Motivation, money and respect: a mixed-method study of Tanzanian non-physician clinicians. *Social science & medicine*, 68(11), 2078-2088.
- Damghanian, H., & Shahbaz, E. (2020). The effect of career plateau on organizational. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(97), 41-68. (Persian)
- Dolan, S. L., Martin, R. A., & Rohsenow, D. J. (2008). Self-efficacy for cocaine abstinence: Pretreatment correlates and relationship to outcomes. *Addictive behaviors*, 33(5), 675-688.

- Falkenberg, I., Buchkremer, G., Bartels, M., & Wild, B. (2011). Implementation of a manual-based training of humor abilities in patients with depression: A pilot study. *Psychiatry research*, 186(2-3), 454-457.
- Feiz, D., Ahmadi, S., & Keshavarz, M. (2020). Examining the Role of Depression on the Eudaimonic Well-being of Employees with the Mediating Role of Intrinsic Motivation, Controlled Extrinsic Motivation and Amotivation. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 143-160.(Persian).
- Fordyce, M. W. (1983). A program to increase happiness: further studies. *Journal of counseling psychology*, 30(4), 483.
- Hamidi Sardrood, M., Tabatabaei, S. M., & Samadirad, B. (2019). Effectiveness of Happiness Training Based on Fordyce Model on Cognitive Emotional Regulation Strategies and Job Burnout of Forensic Medicine Staff. *Scientific Journal of Forensic Medicine*, 25(4), 193-199.(Persian).
- Kaabomeir, N., Aziziyeh, R., & Khalafi, A. (2020). Designing and testing a model of some antecedents of job motivation in employees of Maroon Petroleum Industry Company. *Career and Organizational Counseling*, 12(43), 113-132.
- Kakai, H., Qolipour Jamnani, F., Tarhami, A. & Dehghan Najmabadi, A. (2021). Investigating the relationship between human resource excellence model and job motivation of Pars Aluminum Company personnel in Kaveh Industrial Town. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(54), 136-145. (Persian)
- Kamthan, S., Sharma, S., Bansal, R., Pant, B., Saxena, P., Chansoria, S., & Shukla, A. (2019). Happiness among second year MBBS students and its correlates using Oxford Happiness Questionnaire. *Journal of oral biology and craniofacial research*, 9(2), 190-192.
- Kern, M. L., Williams, P., Spong, C., Colla, R., Sharma, K., Downie, A., ... & Oades, L. G. (2020). Systems informed positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 15(6), 705-715.
- Lavasani, M., Rastgoo, L., & Azarniad, A. (2015). The effect of happiness cognitive-behavioral training on self-efficacy beliefs and academic stress. *Biquarterly journal of cognitive strategies in learning*, 2(3), 1-18.(Persian).
- Li, Y. C., Joshi, D., King-Dowling, S., Hay, J., Faught, B. E., & Cairney, J. (2018). The longitudinal relationship between generalized self-efficacy and physical activity in school-aged children. *European journal of sport science*, 18(4), 569-578.

- Mikaeli, N., & Rahimzadegan, S. h. (2020). The effectiveness of Fordyce Happiness Training on the level of psychological cohesion and fatigue perception in patients with type 2 diabetes. *Developmental Psychology*, 9(9), 61-70. (Persian)
- Mora-Ripoll, R. (2011). Potential health benefits of simulated laughter: A narrative review of the literature and recommendations for future research. *Complementary Therapies in Medicine*, 19(3), 170-177.
- Oliveira Pinto, S. M., Alves Caldeira Berenguer, S. M., & Martins, J. C. A. (2013). Cancer, health literacy, and happiness: perspectives from patients under chemotherapy. *Nursing research and practice*, 2013.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of vocational behavior*, 76(1), 52-67.
- Porter, L., Bigley, G., & Steers, R. (2019). Job motivation for learning and development as predictors of support for change. *Journal of Organizational Transformation and Social Change*, 9(1), 010-097.
- Safarzadeh, A. (2015). The effects of Fordyce cognitive-behavioral/modele of happiness on General Health of Primiparous Women referred to the health centers Zahedan in 2015. Retrieved from https://samat.zaums.ac.ir/webdocument/load.action?webdocument_code=1000&masterCode=6003526
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- Shirzad, B., Benici, P., & Soodagar, A. (2017). Relationship between job motivation and job satisfaction in hotel staff. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4 (2), 75-84. (Persian).
- Tomo, A., & Todisco, L. (2018). Enhancing Employees' Performance through Organizational Care Policies in the Health Care Context. *Public Administration Research*, 7(1), 5-19.