

اثر بخشی آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر افزایش شادکامی معلمان زن ناحیه ۲ شیراز

سهراب صادقی^۱، فاطمه تیزمنگز^۲، صیاد منوچهری^۳

۱. دانشگاه فرهنگیان، عضو هیئت علمی و نویسنده مسئول
۲. آموزش و پرورش ناحیه ۲ شیراز، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
۳. دانشگاه فرهنگیان دانشجوی دکترای فیزیولوژی و هیات علمی

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

سهراب صادقی
sohrab369@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تاثیر آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر افزایش شادکامی معلمان زن ناحیه دو شهر شیراز بود، روش تحقیق از نوع شبه آزمایشی با گروه کنترل و آزمایش و طرح پیش آزمون - پس آزمون بود. جامعه آماری مشتمل از کلیه معلمان زن ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر شیراز که در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ مشغول به کار بوده اند، می باشد. نمونه این پژوهش شامل ۴۰ نفر از معلمان است که به روش نمونه گیری در دسترس از معلمان شاغل در ناحیه دو انتخاب شدند. و به دو گروه آزمایش (۲۰ نفر) و گروه کنترل (۲۰ نفر) تقسیم شدند. آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر طی ۱۲ جلسه هفتگی برای گروه آزمایش انجام شد. ابزار جمع آوری داده ها شامل، پرسشنامه شادکامی آكسفورد که از ۲۹ سوال تشکیل شده بودند. پایابی پرسشنامه با روش آلفای کرانباخ ۰.۹۱ و روایی آن نیز توسط متخصصین به تایید رسید نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از تحلیل کواریانس چند متغیره و تک متغیره نشان داد که آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر خودکارآمدی تاثیر مثبت و معناداری داشت. همچنین آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر شادکامی و مولفه های آن بر معلمان زن تاثیر مثبت و معناداری داشت.

واژگان کلیدی: آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر ، شادکامی

تغییر و تحولات جامعه فعلی به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار منجر شده است و روند رو به رشد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل باعث رشد نوع جدیدی از خانواده ها به نام خانواده های دو شغلی شده است. در این نوع خانواده ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسر و والدینی دارای نقش شغلی نیز می باشند، و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری اکنون دارای نقش جدیدی شده اند. در نگاه اول به نظر می رسد که این نقش به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل منجر میشود، اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش های خویش تعادل برقرار نماید، دچار نوعی تعارض کار- خانواده می شود [1] در کشور ما مانند سایر جوامع ، برای دستیابی به دست آوردهای دنیای امروز دگرگونی هایی در گستره اجتماع رخ داده که بازتاب عمیق آن ، نقش برجسته زنان در دنیای اشتغال می باشد این امر موجب رشد روزافرون شمار زنان شاغل متاهل و ورود آنها از عرصه خصوصی به عرصه عمومی شده است . تلاش زنان در رسیدن به مشاغل اجتماعی ، اقتصادی و فرهنگی در دهه های اخیر اشتغال زنان در ایران به ویژه در بخش های چنین، نیاز بازار کار، رشدی قابل توجه و چشمگیر داشته است به گونه ای که در سال های اخیر اشتغال زنان با چالشهایی خدماتی و کارمندی رشدی ۱۵ درصدی داشته است. افزایش مشارکت نیروی کار زنان خصوصا" برای زنانی که دارای فرزند می شوند با چالشهایی در مدیریت زمان، نقش ها و مسئولیت ها همراه شده است چالشهای برای مادران شاغل، فشار مضاعف وظایف خانوادگی و اشتغال و نقش های چندگانه است، به علاوه چالش برای سازمانها نیز جستجوی روش های حمایت از مادران شاغل، انعطاف پذیری گزینه های کاری و سیاست های عادلانه که بررسی آنها ارزشمند است [2]

بنابراین این زنان تلاش می کنند تا مطالبات گوناگونی که از آنها انتظار می رود را مدیریت کنند. در واقع مدیریت نقش های کار و خانواده به زنان شاغل کمک می کند که نقش های کاری و خانوادگی را به شیوه های رضایت بخش با هم ترکیب کنند. در مواردی که ادغام هماهنگ نقش ها وجود دارد و کار و خانواده به طور مساوی برای یک زن شاغل اهمیت دارد و توفيق واقعی در هر دو زمینه کسب می گردد. آن وقت رضایت از شغل، ازدواج و خانواده در حد بالایی است، زمینه های احساسی مثبت بوده و تعارض مشخصی در نقشها وجود ندارد [3]

شادکامی یکی از مفاهیم و مؤلفه های اساسی زندگی افراد به ویژه زنان به شمار می رود و بسیاری از رشته ها از جمله شاخه هایی از روانشناسی، سعی در فهم و تسهیل آن در زندگی افراد دارند. شادکامی دارای سه جزء اصلی است: هیجان مثبت، رضایت از زندگی، فقدان هیجان منفی از قبیل افسردگی و اضطراب. شادکامی پیامدهای مثبتی بر روی سبک زندگی و موفقیت افراد دارد و میل به انجام رفتارهایی که با موفقیت مرتبه هستند را افزایش میدهد. این توضیح ریشه در مطالعات بسیاری دارد که بیان کرده اند شادکامی به فعالیتهای جذاب و تولید کننده منجر میشود. شادکامی به عنوان یک عاطفه مثبت میتواند روابط بین فردی را تسهیل کرده و ایثار، نوع دوستی و مهارت های گفتگو را ارتقاء دهد و پیامدهای مثبت گسترده ای بر شناخت، سطح فعالیت اجتماعی و سلامتی داشته باشد. همچنین شادکامی به نوعی تفکر منجر میشود که افراد را قادر می سازد مشکلات را با خلاقیت و نوآوری حل نمایند [4]

به عبارتی یکی از نیازهای بارز هر انسانی شادی و شادکامی است و یکی از مواردی که می تواند سلامت جسمانی و روانی افراد را تا حد نسبتاً زیادی تضمین کند شادی و شادکامی است. افراد با حالت خوشی و ناخوشی به زندگی خود رنگ می دهند. فردی که از شادکامی بیشتری برخوردار است، آرامش و احساس امنیت بیشتر، تصمیم گیری راحت تر، میزان کار مطلوب و مشارکت بیشتر، زندگی سالم و پر انرژی و در نهایت زندگی رضایتمندانه ای دارد [5] شادکامی همچنین راهبردهای کنار آمدن مسئله مدار و راه های موثر تر تنظیمات روانی را بیشتر به کار می گیرد، که هر دو به عملکرد بهتر منجر می شوند. بیشتر اینکه شادکامی بین دیدگاه فرد راجع به دنیا و خود و بهزیستی نقش واسطه ای دارد [6] شادکامی احساسی است که همه خواهان آن هستند و در تلاش برای رسیدن آن نشانه مشخص چنین وضعی حس قدردانی، احساس درونی، احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است که دارای ۳ جزء احساس خوشی، امید به زندگی و عدم وجود عاطفه منفی است [7]

شادمانی بر سلامتی تأثیر گذاشته و خلق شاداب و سرزنش، سیستم ایمنی بدن را فعال می سازد و علاوه بر این تأثیر شادی بر سلامت ذهن به فرآیندهای شناختی از قبیل نوع نگاه کردن به زندگی و متفاوت نگریستن به خویشتن مربوط است [7]

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه به شمار می آید. به طوری که رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می باشد. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آنها نه تنها گریبانگر خود فرد ، بلکه سازمان ها و سطح کلان جامعه را نیز در بر می گیرد. امروزه تحقیقات زیادی در خصوص بررسی عوامل تاثیر گذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده و این نشان دهنده اهمیت و ضرورت این دو جزء مهم زندگی است [8] در سطح کلان جامعه و مخصوصا در سازمان ها امروزه محققان به اهمیت منابع انسانی واقف شده اند و پی برده اند که نیروی انسانی عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها می باشند، به طوری که سالم یا ناسالم بودن این هسته مرکزی می تواند تمام سطوح جامعه را تحت

تأثیر قرار دهد [4] آمارها نشان میدهد هم در مردان و زنان تعارض کار و خانواده بالای وجود دارد. طی یک مطالعه ملی مشخص شده که ۷۰٪ از کارکنان نمی‌توانند یک تعادل سالم میان کار و زندگی خود به وجود آورند [9]

معلمان با چالش‌های مختلفی در جامعه روبرو هستند نگاه جامعه به معلم است که حاکی از فقدان پرستیز اجتماعی است. علی‌رغم بالا رفتن هزینه‌های زندگی و افزایش مسئولیت معلمان، حقوق معلمان به آن اندازه افزایش نیافرته است و گاهی آنها با مشکلات متعددی در این زمینه روبرو هستند در مدارس، فشار کاری تدریس ممکن است زیاد باشد این فشار کاری می‌تواند به تنفس‌های عاطفی و خستگی ذهنی منجر گردد.

در این میان تعارض میان همکاران را نباید فراموش کرد. معلمان زن تنفس و استرس بیشتری را تجربه می‌کنند چون علاوه بر این مشکلات، نقش‌های متعددی را نیز بر عهده دارند مانند مادر بودن، همسر بودن که باید آنها را به درستی مدیریت کنند.

زنان ایرانی اغلب متعلق به خانواده گسترده و عضو گروه‌ها و جمعیت‌های مختلفی هستند که تحت تأثیر آنها عمل می‌کنند و در قبال آنها تعهد دارند و برای توضیح مسائل به قواعد و فرهنگ آن جوامع استناد می‌کنند. آنها گاه مجبورند در فعالیت‌های فرهنگی و دینی شرکت کنند، از افراد مسن تر مراقبت به عمل آورند و وقت زیادی را صرف کار خانه کنند. جامعه از زنان شاغل انتظار دارد که نقش‌های سنتی خود را به خوبی انجام دهند و گاه این حساسیت نسبت به زنان شاغل بیش از زنان خانه دار است. آنها پس از مراجعت به خانه باید به جای استراحت، با کار بیشتر جبران کارهای عقب مانده را بکنند و توقعات و انتظارات همسر و فرزندان و گاه دیگر افراد مهم زندگی را برآورده نمایند [10]

از آنجا که زنان به عنوان محور اساسی سلامت جامعه محسوب می‌گردند هرگونه شرایطی که منجر به شادکامی و نشاط در آنان گردد، کل جامعه را نیز تحت تأثیر قرار میدهد. در حقیقت شادکامی زنان عنصری اساسی برای دستیابی به شادکامی جامعه است. و با عنایت به اینکه زنان فرهنگی وظایف خطیری بر دوش دارند و مسئولیت آنان پرورش فرزندان این آب و خاک است و در معرض استرس، اضطراب، فشارهای اجتماعی، اقتصادی، عاطفی بالایی قرار دارند. با توجه به نقش محوری زنان در فرهنگ سازی و تحقق توسعه‌ی پایدار، فراهم نمودن برنامه‌های توامندسازی یک ضرورت بشمار می‌رود. ارتقاء توان زنان برای انتکاء به خود موجب افزایش قدرت آن‌ها خواهد شد.

فرضیه تحقیق

آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر افزایش شادکامی معلمان زن تأثیر دارد.

از آنجا که هدف تحقیق حاضر تأثیر آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر افزایش شادکامی کارکنان فرهنگی زن ناحیه دو شهر شیراز می‌باشد، لذا روش تحقیق از نوع شبه آزمایشی با گروه کنترل و آزمایش و طرح پیش آزمون - پس آزمون می‌باشد. جامعه آماری مشکل از کلیه معلمان زن که در ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر شیراز که در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ مشغول به کار بوده‌اند. در این تحقیق از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شده است. انتخاب نمونه‌ها به این صورت خواهد بود که ابتدا برنامه کار، اهداف موضوع و شرح کارگاه پیشنهادی برای کارکنان به اطلاع مدیریت آموزش و پرورش رسید و اجازه برگزاری کارگاه اخذ گردید. سپس از میان معلمان زن داوطلب شرکت در جلسات (نمونه گیری به صورت در دسترس) ۴۰ نفر انتخاب شدند، از این افراد پیش آزمون به عمل آمد و به گونه‌ی تصادفی، ۲۰ نفر در گروه آزمایش و ۲۰ نفر در گروه گواه گمارده شدند. در گروه آزمایش، متغیر مستقل، یعنی آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر اجرا شد و در گروه گواه اقدامی صورت نگرفت از هر دو گروه دو بار ارزیابی، شامل پیش آزمون و پس آزمون به عمل آمد.

ابزار گردآوری داده‌ها :

جهت گردآوری دادها در این تحقیق از مقیاس شادکامی آکسفورد استفاده گردید. آزمون شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ ماده است و میزان شادکامی فردی را می‌سنجد. این آزمون در سال ۱۹۸۹ توسط مایکل آرگایل و براساس پرسشنامه افسردگی بک(۱۹۷۶) ساخته شده است.

روایی و پایابی پرسشنامه شادکامی: آرگایل و همکاران پایابی پرسشنامه آکسفورد را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و پایابی باز آزمایی آن را طی هفت هفته ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. روایی همزمان این پرسشنامه با استفاده از ارزیابی دوستان افراد درباره آنها ۰/۴۳ محاسبه شد همچنین از آنجایی که شادکامی دارای سه بخش: عاطفه مثبت، رضایت و نبود عاطفه منفی دانسته شده، همبستگی این پرسشنامه با مقیاس عاطفه مثبت برادبرن(۰/۳۲)، با شاخص رضایت از زندگی(۰/۵۷) و با پرسشنامه افسردگی بک(۰/۵۲) محاسبه شد.

در پژوهشی که توسط علی پور و آگاه هریس(۱۳۸۶) به منظور بررسی اعتبار و پایابی فهرست شادکامی اکسفورد اجرا شد، بررسی همسانی درونی فهرست شادکامی آکسفورد نشان داد که تمام ۲۹ گزاره این فهرست با نمره کل همبستگی بالایی داشتند. آلفای کرونباخ برای کل فهرست برابر با ۰/۹۱ بود. همبستگی پیرسون بین فهرست شادکامی آکسفورد با فهرست افسردگی بک وزیر مقیاس‌های برون‌گرایی و نورزگرایی پرسشنامه شخصیتی آیزنگ به ترتیب برابر با ۰/۴۸، ۰/۴۵، ۰/۴۰ و ۰/۳۹ بود که روایی همگرا و واگرای فهرست شادکامی آکسفورد را تایید می‌کرد. نتایج تحلیل

عاملی با استخراج ۵ عامل؛ رضایت از زندگی، حرمت خود، بهزیستی فاعلی، رضایت خاطر و خلق مثبت توانستند با ارزش ویژه بزرگتر از ۱ در مجموع ۴۹/۷ از اینس کل را تبیین کنند. میانگین نمره های آزمودنی های ایرانی در فهرست شادکامی آکسفورد (۴۲/۰۷) با یافته های پژوهش آرگایل (M=۳۵/۶) متفاوت بود.

در این پرسشنامه سوالات ۱ تا ۸ مربوط به مولفه رضایت از زندگی، سوالات ۹ تا ۱۵ مربوط به مولفه حرمت خود، سوالات ۱۶ تا ۲۰ مربوط به بهزیستی فاعلی، سوالات ۲۱ تا ۲۴ مربوط به مولفه رضایت خاطر و سوالات ۲۵ تا ۲۹ مربوط به مولفه خلق مثبت می باشد. روش نمره گذاری این آزمون شامل ۲۹ عبارت چهار گزینه ای است که نمره گذاری گزینه های هر عبارت به ترتیب عبارت است از:

الف : ۰ ج : ۲ ب : ۱ ۳ : ۵

بدین ترتیب بالاترین نمره ای که آزمودنی می تواند در این مقیاس کسب کند، ۸۷ است که بیانگر بالاترین حد شادکامی بوده و کمترین نمره این مقیاس صفر است که مoid ناراضی بودن آزمودنی از زندگی و افسردگی فرد است. نمره بهنجار این آزمون بین ۴۰ تا ۴۲ است.

به منظور انجام پژوهش حاضر و اجرای پرسشنامه ها پس از انجام تشریفات کار و اخذ معرفی نامه از دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز به سازمان آموزش و پرورش شیراز مراجعه شد و با کسب مجوز از مسئولان مربوطه در آن اداره به مدارس موردنظر در نمونه آماری رفته و پس از جایگزینی افراد در دو گروه گواه و آزمایش، آموزش برای گروه آزمایش شروع شد که شامل ۱۲ جلسه و هفتۀ ای یک جلسه به مدت یک ساعت و نیم بود. پس از توجیه کردن معلمین و دادن توضیحات لازم و هدف از انجام تحقیق، پرسشنامه های شادکامی را در اختیار معلمان نمونه آماری قرار داده تا آنها را تکمیل کنند و مجدداً به محقق بازگردانند. پس از اجرای آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر در گروه آزمایش (۲۰ نفر)، مجدداً پرسشنامه ها در اختیار معلمان گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۲۰ نفر) گذاشته شد تا آن را تکمیل نمایند.

جلسات آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر به شرح زیر است:

جدول ۳-۶: محتوای جلسات آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر

جلسات	موضوع جلسات	هدف جلسات
ول	معارفه و آشنایی اعضاء با فرایند کار و بررسی مسائل و مشکلات زنان در رابطه با اشتغال	آشنایی اعضاء و رهبر گروه با همیگر، بیان قواعد و هنچارهای گروه، مروری بر ساختار جلسات و فرایند کار، بحث و بررسی موضوعات مربوط به اشتغال زنان
دوم	فرصت ها و چالش های زنان شاغل	بررسی دلایل اشتغال زنان، بیان نظرات اعضاء درباره مطالب مطرح شده، جمع بندی مطالب مطرح شده با همکاری گروه
سوم	مدیریت کار معلمی_ نقش مادر	آشنایی اعضاء با اهمیت مدیریت نقش و تعادل کار و زندگی، تعریف موقفیت تعیین ارزشها و هدفها در کار و زندگی، شناسایی و اولویت‌بندی نقش‌های متعدد زنان، حفظ تعادل کار و زندگی و مدیریت مؤثر نقش‌ها با بازنگری اهداف، انگیزه، سالم زیستن و شاد بودن
چهارم	مدیریت روابط انسانی و روابط زناشویی	آشنایی اعضاء با اهمیت ارتباط در کار و خانواده به خصوص همسر و موانع ارتباطی، مهارت‌های گوش کردن و تفسیر زبان تن، مبانی ارتباط اثر بخش و مراحل بهبود ارتباط
پنجم	مدیریت خود و ابراز وجود	آشنایی افراد با اهمیت و توجه مدیریت خود، شناخت توانمندیها و نقاط قوت خود، تعریف ابراز وجود، روش‌های بروش ابراز وجود، تمرین نه گفتن بدون احساس گناه و آشنایی با رفتارهای سلطه پذیرانه، ابراز وجود، پرخاشگری
ششم	مدیریت زمان	آشنایی افراد و اهمیت مدیریت زمان برای زنان شاغل، اهمیت تعیین هدف و برنامه ریزی در زندگی، تکنیک اولویت‌بندی کارها و قانون شش بی، آشنایی افراد با قانون ۲۰/۸۰ و افزایش وقت

ز طریق اجرای راهبردهای مدیریت زمان		
آشنایی اعضا با مفهوم استرس و آثار آن، مفهوم رابطه شیوه زندگی و نگرش های فرد با استرس، مفهوم استرس های کاری و روش های برخورد و راهبردهای مقابله با استرس	مدیریت استرس	هفتم
آشنایی اعضا با محدودیت ها و موانع پیشرفت مالی، تصویرسازی موفقیت مالی، نحوه هدفگذاری و دست یابی به آن، آشنایی اعضا با پس انداز و سرمایه‌گذاری	مدیریت مالی	هشتم
آشنایی افراد با تأثیر ارزشها و هنجارها برای اشتغال زن، شناسایی و اولویت بندی ارزشها و هنجارها و قوانین مربوط به اشتغال (معرفی کتاب در این زمینه)	تأثیر ارزشها و هنجارها و قواعد جامعه	نهم
آشنایی افراد با عوامل شکل دهنده شخصیت فرزندان، مسئولیت خود در زمینه رشد فرزندان ، تعامل مناسب با همسر در زمینه رشد و پرورش فرزندان و آشنایی با کتابهای مناسب روانشناسی رشد کودک	توجه به رشد و پرورش فرزندان	دهم
آشنایی افراد با اهمیت داشتن الگوهای مناسب، اهمیت داشتن مشاور و مشورت کردن در زندگی، معیارهای انتخاب الگو، توجه به الگوهای موفق (آوردن الگو به جلسه)	توجه به داشتن الگو و مشاور در زندگی	بازدهم
جمع بندی ، نتیجه گیری و خاتمه گروه، جمع بندی بیان تجربیات و دست آوردهای اعضا از شرکت در جلسات اجرای پس آزمون، پذیرایی ، قدردانی و در نهایت الوداع	جمع بندی ، نتیجه گیری و خاتمه گروه، جمع بندی مطالب مطرح شده در جلسات گذشته	دوازدهم

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده ابتدا از روش های آماری توصیفی مانند: جدول توزیع فراوانی طبقه بندی شده، میانگین، واریانس و انحراف استاندارد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها و به منظور آزمون فرضیه تحقیق از تحلیل کواریانس چند متغیره و تک متغیره استفاده شد. نتایج با نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ محاسبه گردید

فرضیه پژوهش

آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر افزایش شادکامی کارکنان فرهنگی زن تاثیر دارد.

جدول ۴-۳: میانگین و انحراف استاندارد دو گروه متغیر شادکامی در پیش آزمون و پس آزمون

کنترل		آزمایش		گروه
پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	مرحله
۳۸/۸۷	۳۸/۶۰	۵۴/۹۵	۴۰/۴۵	میانگین
۸/۰۷	۷/۶۵	۱۱/۲۱	۱۱/۷۱	انحراف استاندارد

با توجه به جدول ۴-۳ ملاحظه می شود که در مرحله پیش آزمون میانگین گروه آزمایش $40/45$ بوده و پس از آموزش به میانگین $54/95$ افزایش پیدا کرده است. اما در گروه کنترل میانگین در مرحله پیش آزمون $38/60$ بوده که در مرحله پس آزمون به مقدار $38/87$ تغییر یافته است.

جدول ۴-۴: آزمون تحلیل کواریانس برای بررسی تاثیر آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر شادکامی

مجذور اتا	سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییر
۰/۰۱	NS	۰/۴۰	۳۸/۷۹	۱	۳۸/۷۹	پیش آزمون
۰/۴۱	۰/۰۰۱	۲۶/۰۴	۲۵۲۴/۳۴	۱	۲۵۲۴/۳۴	گروه
			۹۶/۹۶	۳۷	۳۵۸۷/۳۶	خطا
				۴۰	۹۴۱۲۵	کل

براساس جدول (۴-۴) نتایج پس آزمون شادکامی با توجه به نوع گروه ($P=0/001$ ، $df=1$ ، $F=26/04$) معنی دار بوده است. به این ترتیب که گروه آزمایش از گروه کنترل افزایش بیشتر شادکامی داشتند. میزان تاثیر مداخله متغیر مستقل (آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر) $0/41$ بوده است، یعنی 41 درصد واریانس نمرات پس آزمون متغیر شادکامی کارکنان فرهنگی به تاثیر این آموزش بوده است. بدین معنا که آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر موجب افزایش شادکامی زنان فرهنگی شده است.

به منظور بررسی تاثیر آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر مولفه های شادکامی از تحلیل کواریانس چندمتغیره (مانکووا) استفاده شد. نتایج آزمون باکس از لحاظ آماری معنادار نبود ($P>0/05$ و $F=1/14$) و این به معنای تأیید پیش فرض همگنی ماتریس های کواریانس می باشد.

جدول ۵-۴: جدول اثرات تحلیل کواریانس چندمتغیره

اثر	آماره	مقدار	F	سطح معناداری	مجذور نسبی اتا	توان آماری
گروه	اثر پیلایی	۰/۶۱	۸/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۹۹
	لامبدای ویلکز	۰/۳۹	۸/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۹۹
	اثرهایلینگ	۱/۵۳	۸/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۹۹
	بزرگترین ریشه روی	۱/۵۳	۸/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۹۹

با توجه به مقدار F و سطح معناداری شاخص های مانکووا ملاحظه می شود که ترکیب خطی متغیرها با توجه به تعلق گروهی تفاوت معنادار دارند. اندازه اثر آزمون (مجذور اتا) ۰/۶۱ نشان می دهد که آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر تاثیر زیادی بر روی مولفه های شادکامی زنان فرهنگی داشته است و آزمون از توان آماری ۰/۹۹ بسیار بالایی برخوردار است.

جدول ۴-۶: میانگین و انحراف استاندارد مولفه های شادکامی در پیش آزمون و پس آزمون

مولفه ها	گروه	کنترل	آزمایش			
				شاخص	پیش آزمون	پس آزمون
رضایت از زندگی	میانگین		۱۱/۲۰	۱۱/۰۵	۱۰/۸۵	۱۴/۵۰
	انحراف استاندارد		۳/۹۲	۴/۲۱	۴	۳/۹۰
حرمت خود	میانگین		۸/۹۵	۷/۷۹	۷/۷۵	۱۳/۲۰
	انحراف استاندارد		۳/۶۹	۳/۴۱	۳/۲۹	۳/۷۴
بهزیستی فاعلی	میانگین		۶/۰۵	۶/۱۸	۶/۱۰	۹/۷۵
	انحراف استاندارد		۲/۰۱	۲/۳۷	۲/۲۵	۲/۴۰
رضایت خاطر	میانگین		۶/۸۵	۶/۶۰	۶/۷۲	۷/۸۶
	انحراف استاندارد		۲/۴۱	۱/۳۵	۱/۲۶	۱/۲۴
خلق مثبت	میانگین		۷/۴۰	۷/۳۰	۷/۲۱	۹/۷۰
	انحراف استاندارد		۲/۳۵	۱/۶۶	۱/۴۴	۱/۵۹

با توجه به جدول ۶-۴ ملاحظه می شود که در گروه آزمایش میانگین پس آزمون نسبت به مرحله پیش آزمون در تمامی مولفه های شادکامی افزایش داشته است . اما در گروه کنترل پیش آزمون و پس آزمون تفاوتی چندانی با هم ندارند.

جدول ۷-۴ : آزمون تحلیل کواریانس تک متغیره برای تعیین اثر آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر مولفه های شادکامی

توان آماری	مجدور اتا	سطح معناداری	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	منابع تغییر
۰/۹۴	۰/۲۸	۰/۰۰۱	۱۳/۰۶	۱۵۴/۵۸	۱	۱۵۴/۵۸	پس آزمون رضایت از زندگی
۰/۹۹	۰/۴۴	۰/۰۰۱	۲۵/۶۰	۲۴۷/۰۲	۱	۲۴۷/۰۲	پس آزمون حرمت خود
۰/۹۹	۰/۵۱	۰/۰۰۱	۳۴/۶۶	۱۴۷/۵۹	۱	۱۴۷/۵۹	پس آزمون بهزیستی فاعلی
۰/۹۹	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۳۰/۲۸	۲۲/۷۸	۱	۲۲/۷۸	پس آزمون رضایت خاطر
۰/۹۹	۰/۴۹	۰/۰۰۱	۳۱/۶۸	۶۷/۸۹	۱	۶۷/۸۹	پس آزمون خلق مثبت

براساس جدول (۷-۴) آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر روی شادکامی و مولفه های آن(رضایت از زندگی ، حرمت خود ، بهزیستی فاعلی ، رضایت خاطر و خلق مثبت) تاثیر مثبت و معنادار دارد. بدین معنی که این آموزش موجب افزایش شادکامی در زنان فرهنگی شده است .

براساس جدول (۴-۴) نتایج پس آزمون شادکامی با توجه به نوع گروه ($F = ۲۶/۰۴$ ، $df = ۱$ ، $P \leq 0/001$) معنی دار بوده است. به این ترتیب که گروه آزمایش از گروه کنترل افزایش بیشتر شادکامی داشتند.

به علاوه ، براساس جدول (۷-۴) آموزش مدیریت کار معلمی_ نقش مادر بر روی شادکامی و مولفه های آن(رضایت از زندگی ، حرمت خود ، بهزیستی فاعلی ، رضایت خاطر و خلق مثبت) تاثیر مثبت و معنادار دارد. بدین معنی که این آموزش موجب افزایش شادکامی در زنان فرهنگی شده است . این یافته با پژوهش‌های کرمی (۱۳۹۰)، هاشمی (۱۳۸۶) و مونت گومری و کوک (۲۰۰۵) مطابقت دارد.

زنان تلاش می کنند تا مطالبات گوناگونی که از آنها انتظار می رود را مدیریت کنند. در واقع مدیریت نقش‌های کار و خانواده به زنان شاغل کمک می کند که نقش‌های کاری و خانوادگی را به شیوه‌های رضایت‌بخش با هم ترکیب کنند. در مواردی که ادغام هماهنگ نقش‌ها وجود دارد و کار و خانواده به طور مساوی برای یک زن شاغل اهمیت دارد و توفیق واقعی در هر دو زمینه کسب می گردد. آن وقت رضایت از شغل، ازدواج و خانواده در حد بالایی است، زمینه‌های احساسی مثبت بوده و تعارض مشخصی در نقشها وجود ندارد [3]

در واقع آموزش مدیریت در خانواده عبارت از آموزش مجموعه مهارت‌هایی است که به کمک آنها می‌توان با تلفیق هدفهای فردی و جمعی خانواده، محیط مساعدی را برای زیستن و کار کردن به وجود آورد به نحوی که تک تک افراد خانواده با نگرش مثبت برای رسیدن به هدفهای تعیین شده تلاش کنند و با استفاده بهینه از امکانات موجود، اعم از منابع انسانی (اعضای خانواده)، منابع فیزیکی (جا و مکان و سایر تجهیزات و وسایل)، منابع مالی (درآمد، پول، اعتبار) و منابع مفهومی (اطلاعات، دانایی‌ها) به سمت توسعه و تعالی خود گام بردارند [11]

با نگاهی به محتوای آموزشی این برنامه مشاهده می شود ، اصولی را آموزش می دهد که هر کدام به نوعی بر مولفه های شادمانی موثرند همان طور که ارگایل (۱۹۹۰) بیان کرده است شادمانی شامل سه مولفه است (۱) احساس خوشی (۲) رضایت از زندگی (۳) نداشتن احساسات منفی اضطراب و افسردگی آموزش تکنیک هایی از قبیل افزایش فعالیت بیان احساسات خوش بینی، روابط اجتماعی، دوری از نگرانی می تواند

بر کاهش احساسات منفی اضطراب و افسردگی موثر باشد ضمن اینکه تکنیک هایی از قبیل کاهش توقعات و اولویت دادن به شادمانی بر رضایت از زندگی موثر است. همچنین افراد شرکت کننده در این برنامه یاد می گیرند که مدیریت زمان، مدیریت مالی و کنترل استرس و ارتباط بهتر و مناسب تری را با همسر و فرزندان خود داشته باشند این تعادل بین کار و خانواده باعث می شود که آرامش و احساس امنیت بیشتر، تصمیم گیری راحت‌تر، میزان کار مطلوب و مشارکت بیشتر، زندگی سالم و پرانرژی و در نهایت زندگی رضایتمندانه ای دارد افراد با حالت خوشی و ناخوشی به زندگی خود رنگ می دهند و در نهایت منجر به افزایش شادکامی این زنان می شود.

این یافته در کشور ما می تواند بسیار مهم تلقی شود، چرا که روش‌های بکار گرفته شده ساده و قابل استفاده در بیشتر موقعیتهای آموزشی، بالینی و سایر موارد می باشند. با توجه به اینکه شواهد، حاکی از این هستند که افراد با ویژگی های مثبت (از جمله خودکارآمدی و شادمانی) بالا بطور متوسط یکسری صفات مطلوب دارند آنان در اجتماعات بیشتری شرکت می کنند. دیگران را بیشتر دوست دارند کمتر طلاق می گیرند. بیشتر عمر می کنند. عملکرد شغلی بالاتر و درآمد بهتری دارند وجود این صفات و ویژگیهای روانی که در اثر شادمانی و ناشی از عوامل محیطی است در زنان جامعه که پرورش دهنده‌گان نسل آینده و مظہر عطوفت و احساس خانواده هستند می تواند تضمین کننده دنیای بهتر برای هر جامعه قلمداد شود و ارتقا دهنده شادکامی افرادی است که در آینده با این گروه انسانی مهم سرو کار خواهند داشت.

از محدودیتهای پژوهش حاضر می توان محدود بودن نمونه به زنان فرهنگی ناحیه دو شیراز، تفسیر و تعمیم پذیری نتایج را با محدودیت و مشکل مواجه می سازد. به علت محدودیت زمانی مطالعات پیگیری صورت نگرفته است. اشاره نمود.

همچنین پیشنهاد می گردد برگزاری کارگاههای آموزشی مدیریت کار معلمی_ نقش مادر برای زوج های شاغل درسازمانها و ادارات به عنوان دوره های ضمن خدمت صورت گیرد این آموزش می تواند به عنوان یک شیوه مداخله رفتاری در تغییر شیوه های نامناسب زندگی تشویق و ترغیب افراد برای انتخاب شیوه های درست زندگی، مهار استرس، پیشگیری و درمان افسردگی مورد استفاده قرار گیرد. بعلاوه با توجه به اجرای آسان این روشها مشاوران و درمانگران و آموزش و پرورش استفاده از این برنامه آموزشی را در برنامه کار خود قرار دهند از آنجا که شادکامی یک ویژگی ارتقا پذیر است. با اعمال روش های مداخله ای (آموزش) مبتنی بر آموزش شادکامی، متعاقبا سلامت روان نیز افزایش پیدا خواهد کرد بنا براین یکی از گروه های هدف متناسب برای چنین مداخلاتی بانوان و دختران شاغل هستند.

مراجع

- [۲۳] م. کرمی، "اثربخشی آموزش راهبردهای مدیریت نقش های کارخانواده بر افزایش رضایت شغلی و رضایت زناشویی زنان شاغل در خانواده های دو شغلی بر اساس رویکرد زیست بوم شناختی،" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۶.
- [۱۲] م. آرگیل، روانشناسی شادی ترجمه مسعود گوهری انارکی و دیگران، اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، چاپ دوم، ۱۳۸۳.
- [۱۱] ش. زاهدی، "زن و توسعه،" تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۶.
- [۱۰] خ. آرین، "کاربرد رویکرد بوم شناختی در مشاوره با زنان شاغل در خانواده های دو شغلی،" مجله تازه ها و پژوهش های مشاوره، p. جلد ۷ شماره ۲۸، انجمن مشاوره ایران، ۱۳۸۷.
- [۹] w. Voydannoff" .Multiple role and psychological distress:The intersection of the paid worker, spouse and parent roles with the role of adult child ".*Journal of Marriage and family* .pp. 82,41-52 .۲۰۰۴ .
- [۸] S. D. Pressman و S. Cohen" .Does Positive Affect Influence Health "?*Psychological bulletin* .pp. 131(6), 925-971 .۲۰۰۵ .
- [۷] N. Beutell و U. Wittig-Berman" .Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and mature: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes "*Journal of Managerial Psychology* .pp. 23: 507-523 .۲۰۰۸ .
- [۶] M. Argyle .Causes and correlates of happiness .In D.Kahenman E. Diener & N. Schwarz Well(Eds.) .۲۰۰۱ .
- [۵] M. Argyle و Lu .The happiness of extroverts personality and individual different .۲۰۰۶، ۱۰۱۷-۱۰۱۱ .
- [۴] F. W. Bourlo" .Handbook of Brief Cognitive Behavior Therapy, John Wiley and Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate,Chichester ",*West Sussex* .pp. PO 19 8SQ, England .۲۰۰۵ .
- [۳] E. Karademas" .Self-efficacy ,scial support and well-being :The mediating role of optimism "*Journal of personality and Individual Difference* .pp. (40), 1281-1290 .۲۰۰۶ .
- [۲] E. Galinsky .K. Aumann و J. T. Bond" .Times are changing: Gender and generation at work and at home. New York: Families and Work Institute .۲۰۱۲ ".
- [۱] A. Mc Carthy" .Work-life integration:experiences of mid- career professional working mothers .Geraldine Grady Centre for Innovation and Structural chang, National University of Irland, Gloway, Irland, and J.E. Cairnes Graduate school of Business &Public Policy "*Journal of Managerial psychology* .pp. vol 23, NO 5 .۲۰۰۸ .