

بررسی اثربخشی آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی بر روی تجارب بهبودی کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز

کیومرث بشلیده^۱، دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.
سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی^۲، دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

عبدالزهرانعامی^۳، دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.
سیدعلیمرعشی^۴، استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.
آذین تقی پور^۵، دانشجوی دکترای روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

تاریخ پذیرش:

تاریخ وصول:

چکیده

زمینه و هدف: کار مخصوصاً تحت شرایط استرس آور، منجر به واکنش های جسمانی و روانی می شود. برای پایان دادن به این فشار، به بهبودی از استرس و تقاضاهای شغلی نیاز است. هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی، بر تجارب بهبودی (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز بود.

مواد و روش ها: این پژوهش از نوع آزمایشی است که در آن از طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه استفاده گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان مرد شرکت ملی حفاری اهواز بود که از این تعداد، ۳۰ نفر به عنوان نمونه فرض آزمایی و ۸۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی پرسشنامه ها با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه «تجارب بهبودی» برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده گردید. جلسات آموزشی شامل ۱۰ جلسه ۲ ساعته بود که در ۵ هفته برگزار شدند. به علت برقرار نبودن مفروضه همگنی رگرسیون برای انجام تحلیل کواریانس، بر روی نمرات تفاضل پیش آزمون و پس آزمون متغیرهای وابسته، تحلیل واریانس صورت گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین گروه های آزمایش و کنترل در تفاضل پیش آزمون و پس آزمون تن آرامی، تجارب تبحری، گسستگی روانی و کنترل تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0/001$).

نتیجه گیری: بنابراین آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی، باعث افزایش ابعاد تجارب بهبودی در کارکنان می شود. به عبارت دیگر شرکت کنندگان در کلاس آموزشی یاد می گیرند که چگونه زمان پس از کارشان را مدیریت کنند تا از استرس و تقاضاهای شغلی رهایی یابند.

کلید واژه ها: تجارب بهبودی، تن آرامی، تجارب تبحری، گسستگی روانی، احساس کنترل

۱. k.beshlide@yahoo.com

۲. Esmail2140@yahoo.com

۳. naamiabdul@yahoo.com

۴. sayedalimarashi@scu.ac.ir

۵. (نویسنده مسئول)

مقدمه

زمان زیادی از عمر انسان در محیط کار سپری می‌شود، بنابراین بایستی این موضوع مهم را درک کرد که کار کردن همراه با سلامتی و همراهی با خانواده از مهمترین مسائل زندگی بزرگسالان است و پس از آن‌ها به ترتیب اوقات فراغت و روابط انسانی هستند (پولکینن، نورمی و کوک،^۱ ۲۰۰۲). زندگی شغلی امروزه، به شیوه های مختلفی به چالش کشیده می‌شود. برای مثال، دانش شغلی افزایش یافته است، تقاضاهای زندگی شغلی بیشتر و رقابتی شده است، و پیشرفت های فن آوری، کار در هر مکان و هر زمانی را امکان پذیر ساخته‌اند (هارما،^۲ ۲۰۰۶). کار بدون مرز استعاره‌ای است که اغلب برای توصیف مشاغل و کارهای امروزی استفاده می‌شود و توسط قوانین سنتی سازمانی مانند ساعات اداری منظم، محیط کاری منفرد، روش های کاری و مسئولیت های مشخص، اداره نمی‌شود (آلوین و همکاران،^۳ ۲۰۱۱). بنابراین، انجام اضافه کاری و فعالیت های کاری مرتبط در خانه، آسان تر و عمومی تر شده است. به عنوان مثال، ۷۰ درصد از کارکنان متخصص ستادی گاهی اوقات وظایف کاری خویش را در خانه انجام می‌دهند (لهتو و سوتلا،^۴ ۲۰۰۸)، و همانند نیمی از حقوق بگیران تمام وقت، اضافه کاری نیز انجام می‌دهند (یلوستالو و جوکا،^۵ ۲۰۰۸). این شرایط، بر روی زندگی خانوادگی و اوقات پس از کار فرد نیز مؤثر است (بولگر و همکاران،^۶ ۲۰۰۷).

وقوع چنین چالش هایی در زندگی کاری ممکن است بر رفاه کارکنان تأثیر گذاشته و بهبودی از استرس کاری را مختل نماید. علاوه بر این، در جوامع مدرن امروزی که زندگی، بهره‌وری و رقابت در اقتصاد جهانی با سرعتی سرسام آور در جریان می‌باشد عدم بهبود از مشکلات روانی فشاری بیش از حد معمول بر افراد وارد می‌نماید (لوندبرگ،^۷ ۲۰۰۵). از این رو، بهبودی فرایندی است که اجازه می‌دهد تا افراد برای دوباره پر کردن منابع از دست رفته خود اقدام نمایند.

پژوهش هایی که تاکنون درباره سلامت و بهزیستی انجام شده‌اند بیشتر بر روی جنبه های منفی بهزیستی مانند بیماری، سلامت، استرس و فرسودگی شغلی در محل کار تأکید داشته‌اند (سچائوفلی و باکر،^۸ ۲۰۰۴). این بدان معنی است که فرایند استرس و فشار بیشتر از جنبه مثبت آن مورد توجه قرار گرفته است و با این حال این پرسش همچنان مطرح است که افراد چگونه خود را سالم نگه می‌دارند. موضوع مهم در این زمینه فرایند بهبودی است که به کارکنان اجازه می‌دهد تا برای حفظ و دوباره پر کردن منابع خود تلاش کنند. از نقطه نظر بهبودی، اینکه کارمند چگونه اوقات فراغت پس از کار خود را می‌گذراند (یعنی زمانی که بهبودی رخ می‌دهد) مسئله‌ای مهم می‌باشد (سون نتاگ و گورتز،^۹ ۲۰۰۹). بهبودی از استرس شغلی ضروری است چرا که اگر بهبودی ناقص باشد، فشارهای عصبی انباشته شده و در طولانی مدت سبب ایجاد مشکلات سلامتی می‌شوند (میجمان و مولدر،^{۱۰} ۱۹۹۸).

از منظر نظریه حفظ منابع، بهبودی به این معناست که منابع دوباره تأمین شده و چرخه کمبود منابع و انرژی، متوقف شود. بر طبق نظریه حفظ منابع، افراد می‌کوشند تا منابع خود را کسب، نگهداری، حفظ و افزایش دهند. منابع به عنوان اهداف، ویژگی های شخصیتی، شرایط یا انرژی هایی هستند که برای افراد ارزشمند می‌باشند و یا به عنوان وسیله‌ای برای کسب این اهداف، ویژگی های شخصیتی، شرایط یا انرژی ها استفاده می‌شوند. سر و کار داشتن با درخواست های شغلی، منابع پر شده افراد در دوران بهبودی را مجدداً تهی می‌سازد (هوب فول،^{۱۱} ۱۹۸۹).

1. Pulkkinen & et al.

4. Lehto & Sutela

7. Lundberg

10. Meijman & Mulder

2. Härmä

5. Ylostalo & Jukka

8. Scgayfeku & bakker

11. Hobfoll

3. Alvin & et al.

6. Bulger & et al.

9. Sonnentag & Geurts

تراگاکسوهیدج^۱ (۲۰۰۹) براساس نظریه فردریکسون^۲ (۱۹۹۸) در مورد «مدل هیجان‌ات مثبت» و نظریه میوراون و بامستر^۳ (۲۰۰۰)، در مورد «منابع تنظیمی»، نقش منابع تنظیمی و عاطفی در فرایند بهبودی را مورد بررسی قرار دادند. در بازه زمانی پس از کار، منابع تنظیمی و عاطفی افراد، دوباره شارژ می‌شوند. فعالیت و تجارب بهبودی که منجر به افزایش حالات عاطفی مثبت می‌شوند، منابع عاطفی فرد را بازیابی می‌کنند. بهبودی منابع تنظیمی، از طریق انجام ندادن کارهایی که سبب تحلیل این منابع می‌شود یا از طریق انجام فعالیت‌هایی که فرد تمایل به انجام آنها دارد، امکان پذیر است (تراگاکس و هیدج، ۲۰۰۹). سونتگوفریتر (۲۰۰۷) چهار تجربه را برای اوقات فراغت که در فرایند بهبودی ضروری می‌باشند پیشنهاد داده‌اند که این موارد شامل چهار بعد گسستگی روانی از کار، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل می‌باشند (سونتگ و فریتر، ۲۰۰۷).

گسستگی روانی به یک حالت ذهنی در طول زمان بعد از کار اشاره دارد که با عدم تعهد روانی به کار، مشخص می‌شود. خاموشی ذهنی و روانی، سبب می‌شود از افکار وابسته به شغلی که باعث تهی ساختن بیشتر منابع تنظیمی و عاطفی افراد می‌شود، جلوگیری به عمل آید (سونتگوفریتر، ۲۰۰۷). آرمیدگی به تجربیات ذهنی و روانی اشاره دارد که با برانگیختگی پایین همدردی، همراه است و از طریق مداخلات ویژه‌ای (مانند: مراقبه و تمرین های آرامسازی خاص و همچنین با تجارب روزانه‌ای که فشار زیادی را به شخص وارد نمی‌کند مثل گوش دادن به موسیقی) که جسم و ذهن را آرام می‌کنند، کسب می‌شود (پل لیتیر^۴، ۲۰۰۴). تجارب تبحری، شامل تجربیاتی می‌شود که با چالش و یادگیری پیوند خورده‌اند. تجارب تبحری، حواس فرد را از تقاضاهای شغلی پرت کرده و فرصت‌هایی را برای کسب منابع جدید (مانند خودکارآمدی) فراهم کرده که اینها هم به نوبه خود به کنار آمدن مؤثر با تقاضاهای شغلی آینده، کمک می‌کنند. نمونه‌های رایج این کارها عبارتند از: ورزش، فعالیت‌های آموزشی، کارهای داوطلبانه (موجزا و همکاران، ۲۰۱۰^۵). احساس کنترل، به تجربیات خودمختاری و استقلال در زمان پس از کار اشاره دارد. کنترل این فرصت را به فرد می‌دهد که زمانش را صرف فعالیت‌هایی کند که با علاقت شخصی‌اش سازگار می‌باشد و از فعالیت‌هایی که استرس‌زا هستند یا با اهداف همخوانی ندارند، بکاهد. بنابراین، بازسازی منابع تنظیمی و عاطفی، تسهیل می‌شود (رین و دسی، ۲۰۰۰^۶).

تحقیقات گذشته در زمینه بهداشت حرفه‌ای، توجه زیادی را به برنامه‌های مداخلاتی استرس، اختصاص داده‌اند اما بیشتر این برنامه‌ها، بر روی استرس‌های شغلی و پاسخ به این استرس‌ها، متمرکز هستند و پژوهش‌های اندکی بر روی فرایند بهبودی از تقاضاهای شغلی برای جلوگیری از ایجاد استرس پرداخته‌اند (ریچاردسون و روتستین، ۲۰۰۸^۷). تنها پژوهشی که در پیشینه در این زمینه وجود داشت، پژوهش هان و همکاران^۸ (۲۰۱۱) بود که در آن اثرات برنامه آموزش بهبودی بر روی تجارب بهبودی و بهزیستی شغلی، مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل کواریانس، افزایش در تجارب بهبودی را در آزمون پیگیری و پس از آزمون نشان داد. پژوهش حاضر، این شکاف در پیشینه را مورد توجه قرار داده است. بنابراین در ابتدا، این موضوع بررسی خواهد شد که آیا اثرگذاری بر روی تجارب بهبودی کارمندان شرکت ملی حفاری ایران از طریق برنامه‌های آموزشی ویژه، امکان‌پذیر است و آیا افراد می‌توانند آگاهانه آنها را در خود گسترش بدهند یا خیر.

1. Trougakos & Hideg

4. Pelletier

7. Richardson & Rothstein

2. Fredrickson

5. Mojza & et al

8. Hahn & et al.

3. Muraven & Baumeister

6. Ryn & Deci

تا آنجایی که می‌دانیم پژوهش ما اولین تحقیق در ایران برای بررسی این موضوع می‌باشد. بنابراین، این پژوهش ماهیت تجارب بهبودی را روشن‌تر خواهد کرد. سپس با استفاده از گروه کنترل، ما این امر را که آیا چنین برنامه آموزشی اثرات مثبتی بر روی تجارب بهبودی دارد یا خیر؟ آزمایش خواهیم کرد. بنابراین پژوهش مانسبت به تحقیقات پیشین که به صورت همبستگی طراحی شده‌اند، پا را فراتر می‌نهد. به طور کلی، ما در این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال هستیم که آیا آموزش تجارب بهبودی از تقاضاهای شغلی در اوقات فراغت، بر بهبود تجارب بهبودی کارکنان اثرگذار می‌باشد یا خیر؟

روش شناسی

این پژوهش از نوع آزمایشی است که در آن از طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه استفاده شد. در واقع آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی به عنوان متغیر مستقل اعمال می‌گردد تا تأثیر آن بر تجارب بهبودی و مؤلفه‌های بهزیستی شغلی به عنوان متغیر وابسته تعیین گردد، دو گروه آزمایش و کنترل به صورت تصادفی گمارده شده و از هر دو گروه پیش آزمون گرفته شد. سپس گروه آزمایش در معرض مداخله آزمایشی قرار گرفت.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان مرد شرکت ملی حفاری اهواز بوده است. از میان ۴۰۰۰ پرسنل این شرکت، تعداد ۳۵۱ نفر بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی طبقاتی از بین کارکنان ستادی و غیرستادی از بخشهای مختلف سازمان به عنوان نمونه آماری اولیه انتخاب شدند. نمره «نیاز به بهبودی» افراد شرکت کننده، مبنای نمونه‌گیری قرار گرفت. براین اساس، میزان نیاز به بهبودی از تقاضاهای شغلی کارکنان، با استفاده از پرسشنامه «نیاز برای بهبودی» که توسط ونولده و نورورسن^۱ طراحی شده است، سنجیده شد. پس از توزیع، جمع آوری و تحلیل داده‌های این پرسشنامه، نمره ۱۲۰ نفر از کارکنان، یک انحراف استاندارد از حد متوسط این آزمون بالاتر بود. از این تعداد، ۳۰ نفر به عنوان نمونه فرض آزمایی و ۸۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی پرسشنامه‌ها انتخاب شدند. از ۸۰ پرسشنامه‌ای که بین اعضای نمونه اعتباریابی توزیع شد، ۷۰ پرسشنامه برگردانده شد. نمونه فرض آزمایی نیز شامل ۳۰ نفر از کارکنان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده و با همین روش در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) جایگزین شدند. معیارهای ورود در این پژوهش شامل کارکنان اداری مرد با سابقه شغلی بیش از ۴ سال، و معیارهای خروج نیز دارا بودن نیاز به بهبودی بالا می‌شوند.

دراین پژوهش برای سنجش متغیرها، از دو پرسشنامه خود گزارش‌دهی استفاده شد. در مرحله غربالگری نمونه‌ها پرسشنامه «نیاز به بهبودی» به کار گرفته شد. مقیاس ۹ گزینه‌ای «نیاز برای بهبودی» که توسط ون ولدهون و برورسن در سال ۲۰۰۳ طراحی شده است، برای سنجش اثرات کوتاه مدت یک روز کاری، به کار می‌رود. همه گزینه‌هایی که استفاده خواهد شد بر روی زمان بعد از کار متمرکز هستند (مثلاً؛ من معمولاً یک ساعت پس از کار احساس بهبودی دارم) و بر روی مقیاس ۴ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۴ (همیشه) ارزیابی می‌شود. نمرات بالا بیانگر نیاز زیاد برای بهبودی هستند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و به روش تنصیف ۰/۷۷ می‌باشد.

در مرحله فرضیه آزمایشی از پرسشنامه «تجارب بهبودی» که توسط سونتنگ و فریتز (۲۰۰۷) طراحی شده، استفاده شده است. این پرسشنامه ۱۶ آیتیم و ۴ خرده مقیاس دارد که عبارتند از: گسستگی روانی از کار (۴ گزینه)، آرمیدگی (۴ گزینه)، تجارب تبحری (۴ گزینه) و احساس کنترل در طول زمان پس از کار (۴ گزینه). هر گزینه دارای یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد. سونتنگو فریتز (۲۰۰۷) در پژوهش خود، پایایی کلی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و برای تعیین پایایی ۴ تکنیک بهبودی، ضرایب آلفای زیر را به دست آوردند: گسستگی روانی ($\alpha = 0/84$)، آرمیدگی ($\alpha = 0/85$)، تجارب تبحری ($\alpha = 0/79$) و احساس کنترل ($\alpha = 0/85$). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه تجارب بهبودی به ترتیب از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۳ و ۰/۸۹ و خرده مقیاس‌های گسستگی روانی ۰/۷۱ و ۰/۸۸، آرمیدگی ۰/۶۸ و ۰/۷۴، تجارب تبحری ۰/۶۲ و ۰/۶۳ و احساس کنترل ۰/۷۷ و ۰/۷۷۸ می‌باشد. ساننتگ و فریتز (۲۰۰۷) برای بررسی اعتبار سازه مقیاس تجارب بهبودی از تحلیل عوامل تأییدی استفاده نمودند. چهار تحلیل عوامل تأییدی بر روی چهار مدل با یک تا چهار عامل صورت گرفت. آماره‌های برازش مربوط به مدل چهار عاملی ($\chi^2 = 317/15$)، $CFI = 0/97$ ، $RMSEA = 0/07$ ، $GFI = 0/92$ ، $NNFI = 0/79$ ، $d_f = 98$ ، برازش بیشتری را نشان دادند و تمامی ماده‌ها، دارای بار عاملی بالا و معناداری بودند ($p < 0/01$).

پس از انتخاب نمونه تحقیق (گروه آزمایش و کنترل) پرسشنامه‌های مربوط به متغیرهای پژوهش در مرحله پیش‌آزمون بر روی هر دو گروه اجرا گردید. سپس مداخله مورد نظر (آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی) بر روی گروه آزمایش اجرا شد و پس از مداخله آموزشی نیز پس‌آزمون‌ها به اجرا درآمد. دستور کار و بسته آموزشی که در این پژوهش مورد استفاده گردید در سال ۲۰۱۱ توسط هان، بنویس، سونتنگ و مجزا (۲۰۱۰) از دانشگاه مونستر آلمان طراحی شده است. تعداد جلسات این بسته آموزشی ۱۰ جلسه ۲ ساعته بود که در ۵ هفته برگزار شد.

بحث و یافته‌ها

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و (انحراف معیار) کارکنان در مرحله پیش‌آزمون برای گروه آزمایش به ترتیب برای متغیر تجارب بهبودی ۳۵/۲ (۶/۷۲) و در پس‌آزمون ۲۷/۷ (۷/۴۷) می‌باشد و در مرحله پس‌آزمون برای گروه آزمایش به ترتیب ۳۱/۳ (۸/۷۳) و ۳۱/۱ (۸/۱۹) می‌باشد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار تجارب بهبودی و خرده مقیاس‌ها آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
	SD	M	SD	M
تن آرامی	۹۸/۲	۱/۷	۸۱/۲	۱/۷
تجارب تبحری	۲۸/۱	۶/۷	۲۶/۲	۶/۷
گسستگی روانی	۹۲/۲	۱/۸	۹۴/۲	۷/۶
احساس کنترل	۶۵/۲	۸	۳۸/۲	۳/۶
تجارب بهبودی	۷۲/۶	۷/۲۷	۴۷/۷	۳/۳۱

استفاده از تحلیل کوواریانس، نیازمند رعایت چند مفروضه اصلی و مهم می باشد. به همین منظور برای اطمینان از اینکه داده های این پژوهش مفروضه های اصلی تحلیل کوواریانس را برآورد می کنند، به بررسی آنها پرداخته می شود. این مفروضه ها شامل بهنجار بودن، همگنی ماتریس کوواریانس، همگنی واریانس ها و همگنی شیب های رگرسیون می باشد. براساس آزمون باکس^۱ که برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبوده است، شرط همگنی ماتریس کوواریانس به درستی رعایت شده است ($P=0/59$ ، $F=0/84$ ، $BOX=97/9$). آزمون لوین^۲ برای آرمیدگی ($P=0/69$)، تجارب تبحری ($P=0/08$)، گسستگی روانی ($P=0/64$) و احساس کنترل ($P=0/43$) معنادار نبود، بنابراین شرط برابری واریانس های بین گروهی رعایت شده است.

مقدار F تعامل کوواریانسها (پیش آزمونها) و متغیرهای وابسته (پس آزمونها) در سطوح عامل در متغیرهای گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل در سطح ۰/۱۰ معنی دار شد. بنابراین، مفروضه همگنی رگرسیون برقرار نمی باشند، به همین منظور تحلیل کوواریانس قابل اجرا نبوده و به جای آن بر روی نمرات تفاضل پیش آزمون و پس آزمون متغیرهای وابسته، تحلیل واریانس صورت گرفت.

جدول ۲. نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیری بر روی نمرات تفاضل پیش آزمون و پس آزمون متغیرهای وابسته

شاخص	مقدار	نسبت F	درجه آزادی	درجه آزادی	خطا	سطح معناداری	اندازه اثر
اثر پیلایی	۵۸/۰	۴۴/۸	۴	۲۵	۰۰۰۱/۰	۵۸/۰	
لامبدای ویلکز	۴۳/۰	۴۴/۸	۴	۲۵	۰۰۰۱/۰	۵۸/۰	
اثر هتلینگ	۳۵/۱	۴۴/۸	۴	۲۵	۰۰۰۱/۰	۵۸/۰	
بزرگترین ریشه	۳۵/۱	۴۴/۸	۴	۲۵	۰۰۰۱/۰	۵۸/۰	

روی

براساس جدول ۲، اثر گروه بر ترکیب نمرات تفاضل متغیرهای وابسته (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) در دو گروه آزمایش و گواه معنادار است ($P > 0/01$ ، $F = 44/8$ ، لامبدای ویلکز = $0/43$). بر این اساس می توان بیان داشت که دست کم در یکی از ابعاد تجارب بهبودی در پس آزمون بین دو گروه اختلاف معنی داری وجود دارد. لذا سطوح معناداری آزمون های فوق قابلیت استفاده از تحلیل واریانس را بر روی نمرات تفاضل را مجاز می شمارد. ضریب اندازه اثر نشان می دهد که ۵۸ درصد تفاوت دو گروه بر روی متغیر تجارب بهبودی مربوط به مداخله آزمایشی است.

جدول ۳. نتایج تحلیل آنوا بر روی میانگین نمره‌های تفاضل ابعاد تجارب بهبودی

خرده مقیاس‌ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری	اندازه اثر
تن آرامی	۳۰/۲۴	۱	۳۰/۲۴	۳۹/۸	۰۰۷/۰	۲۳/۰
تجارب تبحری	۳۰/۳۶	۱	۳۰/۳۶	۸۱/۱۷	۰۰۰۱/۰	۳۹/۰
گسستگی روانی	۰۳/۱۲	۱	۰۳/۱۲	۱۳/۱۱	۰۰۲/۰	۲۸/۰
کنترل	۰۰/۳۰	۱	۰۰/۳۰	۵۸/۱۶	۰۰۰۱/۰	۳۷/۰

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که بین گروه‌های آزمایش و کنترل در تفاضل پیش آزمون و پس آزمون تن آرامی ($p < ۰/۰۰۷$)، تجارب تبحری ($p < ۰/۰۰۰۱$)، گسستگی روانی ($p < ۰/۰۰۰۲$)، و کنترل ($p < ۰/۰۰۰۱$) تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی باعث افزایش ابعاد تجارب بهبودی (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) در کارکنان می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثربخشی آموزش بهبودی از تقاضاهای شغلی بر روی تجارب بهبودی (گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل) کارکنان مرد شرکت ملی حفاری ایران بوده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که نمرات گسستگی روانی، آرمیدگی، تجارب تبحری و احساس کنترل کارکنانی که در کلاس‌های آموزشی شرکت کرده‌اند، نسبت به گروه کنترل در پس آزمون افزایش یافته است. این یافته‌ها با نتایج حاصل از مطالعات قبلی همسو می‌باشد (سونتنگ و گوتس، ۲۰۰۹؛ سونتنگ و فریتز، ۲۰۰۷؛ هان و همکاران، ۲۰۱۱). ارتقاء تجارب بهبودی شرکت کنندگان در کلاس آموزشی با این فرض ما که شرکت کنندگان می‌توانند یاد بگیرند چگونه زمان پس از کارشان را مدیریت کنند تا از استرس‌ها و تقاضاهای شغلی رهایی یابند، همخوان بود.

شرکت کنندگانی که در کلاس‌های آموزشی به بودی شرکت نمودند یاد گرفتند که چگونه از نیرو و منابع شان در مواجهه با کمبود نیروی بالقوه یا حقیقی حفاظت کنند و چگونه منابع و نیروهای جدید در زمان پس از کار کسب کنند. به عنوان مثال، چگونه به اهدافی مانند خودکارآمدی، داشتن مهارت، آرامش جسمی و روانی و احساس شایستگی که سبب تقویت نیروها می‌شود دست یابند (هوبفول، ۱۹۸۹). دستیابی به چنین منابعی شرکت کنندگان را قادر ساخت تا در مواجهه با کمبود منابع و نیرو، کمتر صدمه ببینند و همچنین فرصت سرمایه‌گذاری برای کسب منابع بیشتری را به دست آورند. علاوه بر این، شرکت کنندگان یاد گرفتند که چگونه اوقات فراغشان را براساس علائق و خواسته‌هایشان، سازماندهی کنند. بنابراین، آن‌ها می‌توانند از تجربیات منفی که ممکن است منجر به عاطفه منفی شود، اجتناب کرده (گبل و همکاران، ۲۰۰۰) و فرصت‌هایی برای برآورده کردن نیازهای اساسی‌شان در مورد استقلال و شایستگی، فراهم کنند. به عنوان مثال، دنبال کردن فعالیت‌هایی مانند ورزش و یا شرکت در امور خیریه، می‌تواند احساس شایستگی را در فرد افزایش دهد. چنین

تجربیات روزانه‌ای از احساس شایستگی و استقلال، دارای رابطه معکوس با عاطفه منفی می‌باشد (ریس و همکاران،^۱ ۲۰۰۰).

همچنین نتایج پژوهش ما نشان داد که سطح کنترل افراد در طول زمان پس از کار، توسط آموزشهای ویژه‌ای که به افراد داده می‌شود، بالاتر می‌رود. آموزش بهبودی به شرکت‌کنندگان کمک می‌کند تا گزینه‌های مختلف را برای کنترل بیشتر بر روی زمان پس از کارشان، شناسایی کنند، به عنوان مثال، با شناسایی و حذف فعالیت‌هایی که ضروری نیستند. کاهش دادن چنین فعالیت‌هایی، زمان کافی برای فعالیت‌های مفیدی که احساس کنترل فرد را افزایش می‌دهند، باقی می‌گذارد. آموزش بهبودی، احساس کنترل ادراک شده را از طریق تمرکز بر روی انتخاب‌هایی که فرد دارد، افزایش می‌دهد. بنابراین، آگاه شدن از اهداف و انتخاب‌های یک شخص در طول آموزش بهبودی، گزینه‌هایی که انتخاب نموده را برجسته‌تر کرده و بنابراین تجربه ذهنی کنترل را ارتقاء می‌دهد. از طرف دیگر، انجام تن آرامی در زمان پی از کار، سبب شد که تنش‌های جسمی و متعاقب آن تنش‌های روانی شرکت‌کنندگان کاهش یافته و حالات عاطفی مثبت در فرد افزایش پیدا کند که اینها هم به نوبه خود منابع عاطفی افراد را دوباره کامل می‌کنند (رین و همکاران،^۲ ۲۰۰۸).

منابع

انگلیسی

- Pulkkinen, L., Nurmi, J.-E., & Kokko, K. (2002). **Individual differences in personality goals in mid-thirties**. In L. Pulkkinen & A. Caspi (Eds.), *Paths to successful development: Personality in the life course*. (pp. 331–352). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). **Psychological aspects of workload**. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. d. Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2, 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). **Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress**. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Trougakos, J. P., & Hideg, I. (2009). **Momentary work recovery: The role of within-day work breaks**. In S. Sonnentag, P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives in job stress recovery. Research in organizational stress and well-being* (7, 37–84). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.
- Fredrickson, B. L. (1998). **What good are positive emotions?** *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). **Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?** *Psychological Bulletin*, 126, 247–259.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). **The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and**

1. Reis & et al.

2. Ryan & et al.

- unwinding from work.** *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). **Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time.** *Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.
 - Pelletier, C. L. (2004). **The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis.** *Music Therapy*, 41, 192-214.
 - Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). **Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time.** *Occupational Health Psychology*, 15, 60-74.
 - Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). **Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.** *American Psychologist*, 55, 68-78.
 - Härmä, M. (2006). **Workhours in relation to work stress, recovery and health.** *Scand J Work Environ Health*, 32(6): -502-514
 - Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). **Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis.** *Occupational Health Psychology*, 13, 69-93.
 - Hahn, V.C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E.J. (2011). **Learning How to Recover From Job Stress: Effects of a Recovery Training Program on Recovery, Recovery-Related Self-Efficacy, and Well-Being.** *Occupational Health Psychology*, 16, 202-216.
 - Van Veldhoven, M., & Broersen, S. (2003). **Measurement quality and validity of the "need for recovery scale".** *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 3-9.
 - Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J. (2000). **Behavioral activation and inhibition in everyday life.** *Personality and Social Psychology*, 78, 1135-1149.
 - Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). **Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness.** *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.
 - Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). **Facilitating health behavior change and its maintenance: Interventions based on self-determination theory.** *The European Health Psychologist*, 10, 2-5.
 - Allvin, M., Aronsson, G., Hagstrom, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). **Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life.** Chichester, UK: John Wiley & Sons. Sweden.
 - Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2008). **Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008.** [Three decades of working conditions. Results of working condition surveys 1977-2008.] Helsinki: Tilastokeskus.

- Ylostalo, P., & Jukka, P. (2008). **Tyolobarometri. Lokakuu 2008.** Ennakkotietoja. [Barometer of working conditions. October 2008. Foreknowledge.] Helsinki: Tyo- ja elinkeinoministeriö.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). **Work and personal lifeboundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum.***Journal of Occupational HealthPsychology, 12*, 365–375.
- Lundberg, U. (2005). **Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender.** *Psychoneuroendocrinology, 30*, 1017–1021.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement.** *Journal of organizational behavior*, Vol. 25, Pp. 293-315.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. E. (2009). **Methodological issues in recovery.** In S. Sonnentag, P. Perrewe, & D. Ganster (Eds.), **Research in occupational stress and well being (Current perspectives on job-stress recovery**, Vol.7, pp. 1–36). Bingley, England: Emerald Group Publishing Limited.