

رابطه بین شادکامی و ذهن آگاهی با انگیزش شغلی معلمان

معصومه باقرپور^{۱*}، خدیجه مردانی^۲

(۱) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندرگز دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

(۲) کارشناس ارشد علوم تربیتی، واحد بندرگز دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

*نویسنده مسوول: ma_bagherpur@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۵/۰۴/۰۵ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۵/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش مقاله ۹۵/۰۸/۲۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شادکامی و ذهن آگاهی با انگیزش شغلی معلمان متوسطه شهرستان بندر ترکمن بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقاطع متوسطه شهرستان بندر ترکمن، که به روش تصادفی طبقه ای بر اساس جدول مورگان ۲۱۲ نفر انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه شادکامی آکسفورد، ذهن آگاهی بائر و انگیزش شغلی هرزبرگ استفاده گردید. داده با آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون و t مستقل مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد بین مولفه های انگیزش شغلی (درونی و بیرونی) رابطه مثبت معناداری با شادکامی وجود دارد. بین شادکامی و ذهن آگاهی و انگیزش شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی بیرونی رابطه مثبت معناداری وجود دارد، درحالیکه بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی درونی رابطه معناداری ندارد. بین مولفه های ذهن آگاهی تنها عمل با آگاهی با انگیزش شغلی رابطه مثبتی داشت.

کلید واژگان: کلیدی: شادکامی، ذهن آگاهی، انگیزش شغلی.

مقدمه

اصولاً نظریه های مختلفی تبیین انگیزش شغلی وجود دارد که از میان آنها می توان به نظریه عدالت سازمانی، نظریه هدفگذاری و نظریه انتظار- ارزش اشاره کرد. یکی از نظریه های جدید در زمینه انگیزش شغلی نظریه خودتعیین کنندگی است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به جای مقدار آن تمرکز دارد و توجه ویژه ای به مفهوم انگیزش خودمختاری، انگیزش کنترل شده و بی انگیزگی به عنوان پیشبین های مهم پیامدهای عملکرد و بهزیستی دارد (گاگنه و دسی، ۲۰۰۵). براساس نظریه خودتعیین کنندگی که اولین بار توسط دسی و رایان^۳ (۱۹۸۵) مطرح شده است، انگیزش انسان مبتنی بر نیازهای روانشناختی بنیادی، خودمختاری، شایستگی و احساس

انسان یکی از مهمترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می رود. روانشناسان صنعتی و سازمانی به منظور افزایش کارایی و بهره وری کارکنان و سازمانها، به شناسایی و بررسی سازه های مهم روانشناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته اند. سازه مهم روانشناختی که نقش برجسته ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارد، انگیزش شغلی است. انگیزش شغلی مجموعه ای از نیروهای اثربخشی است که از درون و ورای وجود شخص سر چشمه می گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می کند (پیندر^۱، ۱۹۹۸؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶، ص ۱۹).

3 . Ryan

1 .Pinder
2 . Gagné & Deci

تعلق است. خودمختاری به نیاز افراد به آزادی عمل برای پرداختن به فعالیتهای موردنظر و نیز به آرزوی تبحر داشتن در فعالیتهای اشاره دارد. شایستگی به نیاز افراد به ماهر شدن و اثربخش بودن در تعاملات خود با محیط اطلاق می شود و نیاز به وابستگی و احساس تعلق نیز به آرزوی افراد برای داشتن تعاملات بین فردی مطلوب و حس تعلق داشتن به یک زمینه اجتماعی خاص اشاره دارد (کوال و فور^۱، به نقل از نعمی و پیریایی، ۱۳۹۰، ص ۸۰).

با توجه به موضوع انگیزش شغلی و نقش برجسته آن در بهره وری فردی و سازمانی، لزوم بررسی دقیق و روشکافانه این متغیر و شناسایی پیشایندها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق اهداف سازمانی بیش از پیش احساس می شود.

انگیزش شغلی کارکنان تحت تأثیر متغیرهای زیادی است، یکی از مهمترین این متغیرها، شادکامی است. شادکامی متغیری است که پایه زیست‌شناختی دارد و بر اثر عوامل محیطی و موقعیتی ایجاد نمی‌شود (کریمی، ۱۳۸۱، ص ۳۳). از دیدگاه اشنایدر^۲ (۱۹۹۱؛ به نقل از پناهی، ۱۳۸۸، ص ۷۶) شادکامی نگرشی است که افراد را در رویارویی با رویدادهای دشوار درمقابل افتادن درگرداب بی‌تفاوتی، ناامیدی و افسردگی مقاوم می‌سازد. شادکامی از عواطف و هیجاناتی است که آدمی تجربه می کند و در بر گیرنده احساسات مثبتی چون لذت، آرامش، حس جریان داشتن و شایستگی در زندگی است و بر تصمیم گیری، افکار و اعمال فرد تأثیر می گذارد. روابط انسان با مردم و توانایی سازگاری با آنها (با همه تفاوت‌هایشان) مهمترین عامل در احساس شادکامی است. این توانایی مبتنی بر این پیش فرض است که انسان بیش از آنچه که تنفر دارد و خصومت می‌ورزد، تمایل دارد دیگران را دوست بدارد و از سوی دیگران مورد دوستی و محبت قرار گیرند (آرگایل^۳، ۱۳۸۳، ص ۴۴).

یکی دیگر از متغیرهایی که انگیزش شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد، ذهن آگاهی است. ذهن آگاهی تعمقی غیرعمد بر روی وقایع حاضر و جاری بوده، به عنوان نوعی آگاهی پذیرا و عاری از قضاوت از آنچه اکنون در حال وقوع است، تعریف می گردد. افراد ذهن آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده ای از تفکرات، هیجان ها و تجربه ها (اعم از خوشایند و ناخوشایند) دارند (ریان و براون^۴، ۲۰۰۳). توجه از نوع ذهن آگاهی، همان توجه دقیق فرد به آن چیزی است که او هم اکنون در حال تعبیر آن است و این با تفکیک واکنش های خود از داده های حسی خام صورت می گیرد. اساس ذهن آگاهی از تمرین های مراقبه بودایی اقتباس شده که ظرفیت توجه و آگاهی پیگیر و هوشمندانه فراتر از تفکر را افزایش می دهد (نجاتی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸۲). ذهن آگاهی فرد را به ایجاد رابطه ی اساساً متفاوت با تجربه احساس های درونی و حوادث بیرونی، از طریق ایجاد آگاهی لحظه به لحظه و جهت گیری رفتاری مبتنی بر مسؤولیت عاقلانه به جای واکنش پذیری اتوماتیک، قادر می سازد. با به کارگیری هدفمند کارکردهای عالی ذهن از جمله توجه، آگاهی، نگرش مهربانانه، کنجکاوی و دلسوزی، ذهن آگاهی می تواند به طور مؤثر بر واکنش های هیجانی از طریق بازدارنده قشری سیستم لیمبیک کنترلی اعمال نماید (کابات-زین^۵، ۲۰۰۳). بنابراین افرادی که سطوح بالاتر ذهن آگاهی را نشان می دهند تفکرات خودآیند منفی کمتری نشان می دهند و معتقدند که قادرند خود را از چنین تفکراتی رها نمایند (فریون، اوانس^۶، ۲۰۰۶). استفاده از ذهن آگاهی می تواند شیوه ی فراشناختی پردازش را به کارگیرد و انعطاف پذیری در پاسخ به تهدید را افزایش دهد (ماراج، دوزیس و پاتریج^۷،

5 . Kabat-Zinn
6 . Frewen & Evans
7 .Maraj, Dozis & Patric

1 .Koal & Four
2 . Schneider
3 . Argyle
4 . Ryan & Brown

۲۰۰۴؛ به نقل از باباپور، شریفی و دیگران، ۱۳۹۱، ص (۵۱).

تحقیقات جامعی در زمینه بررسی رابطه شادکامی و ذهن آگاهی با انگیزش شغلی معلمان وجود ندارد. به همین دلیل این تحقیق درصدد است به این سوال پاسخ دهد، چه رابطه ای بین شادکامی و ذهن آگاهی با انگیزش شغلی معلمان وجود دارد؟ پس به نتیجه مطالعاتی که در این زمینه انجام شده در غالب پیشینه تحقیق، اشاره می شود. بروجنی و اسدی (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران دریافتند بین شادکامی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. تلاش سازمانها برای ارتقای روحیه کارکنان و افزایش شادکامی آنان، دلبستگی به سازمان و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد.

ملکی، مظاهری و دیگران (۱۳۹۳) در مطالعه ای با عنوان نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در ذهن آگاهی دریافتند که ذهن آگاهی با عوامل برون گرایی، باز بودن، باجدان بودن دارای رابطه مثبت و با روان رنجورخویی دارای رابطه منفی است. پنج عامل شخصیت پیش بین های مناسبی از توانایی ذهن آگاهی افراد است.

غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه شادکامی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش دریافتند که بین شادکامی و رضایت شغلی مردان رابطه معنی دار وجود دارد و فرضیه ما تایید شدولی بین زنان و مردان از لحاظ شادکامی و رضایت شغلی و بین شادکامی و رضایت شغلی در زنان تفاوتی وجود ندارد و فرضیه های ما تایید نگردید و همچنین تحقیق حاضر نشان می دهد که میانگین شادکامی در مردان بیشتر از زنان است.

نجاتی، ذبیح زاده و نیک فرجام (۱۳۹۱) در مقاله ای تحت عنوان رابطه بین ذهن آگاهی و کارکردهای توجهی پایدار و انتخابی که به صورت مقطعی بر روی ۴۰ دانشجوی

تهرانی صورت گرفت دریافتند که ذهن آگاهی، نه با کارکردهای توجه انتخابی، بلکه با کارکردهای توجه پایدار مرتبط است. این یافته با ماهیت ذهن آگاهی به عنوان نظارت مستمر و پایدار بر وقایع جاری، قابل توجیه است. احمدوند،

حیدری نسب و شعیری (۱۳۹۱) با مطالعه تبیین بهزیستی روانشناختی براساس مؤلفه های ذهن آگاهی دریافتند که ذهن آگاهی پیشبینی کننده ای قوی برای بهزیستی روانشناختی است و واریانس آن را تبیین می کند. همچنین همبستگی های به دست آمده بین تمام ابعاد بهزیستی روانشناختی و نمره کل ذهن آگاهی مثبت و معنادار بوده و افزایش ذهن آگاهی با افزایش بهزیستی روانشناختی همراه بود. پارکر، جیمیسون و آمیوت^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود یافتند که افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین کنندگی در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. در مقابل افرادی که از نظر خود تعیین کنندگی در سطح پایینی قرار دارند به میزان بیشتری دچار گرانباری نقش و شغل شده و شکایات جسمانی بیشتری دارند.

فرن، گانگه و آستین^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند که انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی میانجی گر رابطه بین کیفیت ارتباط با همکاران و فرسودگی شغلی است. نقش مهم و برجسته نظریه خودتعیین کنندگی به عنوان یک مدل مهم انگیزشی، محققان این پژوهش را بر آن داشت تا به نقش و اهمیت این نظریه در جهت تبیین اشتیاق شغلی بپردازند.

روش

این تحقیق از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات و دادهها یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری برابر با ۴۷۰ معلم مرد و زن مقاطع متوسطه شهرستان بندر ترکمن

می باشد. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده است، ۲۱۲ معلم (۹۷ معلم مرد و ۱۱۵ معلم زن) به عنوان حجم نمونه تحقیق در نظر گرفته شد. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای با مراجعه به اداره آموزش و پرورش شهرستان اقدام به لیست نمودن اسامی مدارس و معلمان آنها نموده سپس از هر جنس و از هر پایه تحصیلی به نسبت جامعه آماری، نمونه گیری به عمل آمد.

جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه های استاندارد شده استفاده شد. پرسشنامه ها عبارتند از:

پرسشنامه شادکامی آکسفورد: این پرسشنامه را آرجیل و لو^۱ در سال ۱۹۸۹ تهیه کردند (علی پور و نوربالا، ۱۳۷۸). آرجیل و همکاران (۱۹۸۹) برای اندازه گیری شادکامی پرسشنامه ۲۹ ماده ای ساخته اند و با تحلیل عاملی نتایج آن ۷ عامل را بدست داده است: شناخت مثبت، تعهد اجتماعی، خلق مثبت، احساس کنترل زندگی، سلامت جسمی، رضایت از خویشتن و هوشیاری روانی (کار، ۲۰۰۴). روایی این مقیاس در مطالعات مختلف از جمله علیپور و نوربالا (۱۳۷۸) تایید شده است. علی پور و نوربالا (۱۳۷۸) به منظور بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد با ۱۰۱ دانشجوی دانشگاه علامه طباطبایی و شاهد (۶۲ زن و ۳۸ مرد) انجام دادند، ضریب همسانی درونی برای گروه مردان و زنان به ترتیب برابر ۰/۹۴ و ۰/۹۰ و اعتبار بازآزمایی پس از هفت هفته ۰/۷۸ و ضریب پایایی بازآزمایی با فاصله زمانی سه هفته در یک نمونه ۲۵ نفری ۰/۷۹ به دست آمد، آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و پایایی دو نیمه کردن آزمون ۰/۹۲ بود.

پرسشنامه ذهن آگاهی مقیاس خودسنجی ۳۹ آیتمی است که توسط بائر^۲ و همکاران (۲۰۰۶) از طریق تلفیق گویه هایی از پرسشنامه ذهن آگاهی فریبرگ، والش^۳ و همکاران (۲۰۰۶)، مقیاس هوشیاری و توجه ذهن آگاه

براون و ریان (۲۰۰۳)، مقیاس ذهن آگاهی کنچوکی، بائر و اسمیت^۴ (۲۰۰۴) ساخته شده است. بر اساس نتایج، همسانی درونی عامل ها مناسب بود و ضریب آلفا در گستره ای بین ۰/۷۵ (در عامل غیر واکنشی بودن) تا ۰/۹۱ (در عامل توصیف) قرار داشت. همبستگی بین عامل ها متوسط و در همه موارد معنی دار بود و در طیفی بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۴ قرار داشت (نوسر^۵، ۲۰۱۰؛ نقل از احمدوند و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین در مطالعه ای که بر روی اعتبار یابی و پایایی این پرسشنامه در ایران انجام گرفت، ضرایب همبستگی آزمون-باز آزمون پرسشنامه در نمونه ایرانی بین ۰/۵۷ (مربوط به عامل غیر قضاوتی بودن) و ۰/۸۴ (عامل مشاهده) مشاهده گردید. هم چنین ضرایب آلفا در حد قابل قبولی بین ۰/۵۵ (مربوط به عامل غیر واکنشی بودن) و ۰/۸۳ (مربوط به عامل توصیف) بدست آمد (احمدوند و همکاران، ۱۳۹۱).

پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی، نوروزی و حسینی (۱۳۸۳) به منظور بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان تهیه و تنظیم گردید. این پرسشنامه دارای ۴۰ ماده و براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ و با توجه به عوامل انگیزش درونی و بیرونی که جهت ارزیابی انگیزش شغلی در ۱۱ معیار می باشد تنظیم شده است. بخشی، نوروزی و حسینی (۱۳۸۳) به منظور تأیید اعتبار و اعتماد علمی این پرسشنامه به ترتیب از روش اعتبار محتوی و آزمون مجدد به فاصله دو هفته استفاده کردند و ضریب همبستگی آن را ۰/۹۲ گزارش کردند. عسگریان و باقری (۱۳۹۱) نیز پایایی آن را با استفاده از فرمول آلفا کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه کرده است.

پس از جمع آوری پرسشنامه ها و استخراج داده ها، ابتدا اطلاعات به صورت کدهایی بر روی برگه ها درج گردید. سپس اطلاعات کدگذاری شده و به کامپیوتر داده شد... و بعد به کمک نرم افزار آماری (SPSS) آنالیز صورت می

4. Kencoli, Baer & Smit
5. Neoser

1. Argyle & Lu
2. Baer
3. Friberg & Walsh

نتایج

برای بررسی فرضیه فوق از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. در این روش دو متغیر به صورت همزمان به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون می شود و تاثیر آنها بر متغیر وابسته محاسبه می گردد. ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ذهن آگاهی) و متغیرهای مستقل باقی مانده در رگرسیون (شادکامی و ذهن آگاهی)، ۰/۳۴، و ضریب تعیین تعدیل شده ۹ درصد است. بنابراین می توان گفت شادکامی و ذهن آگاهی ۹ درصد از واریانس متغیر انگیزش شغلی معلمان را تبیین می کند.

گردد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از روش های آمار توصیفی به منظور توصیف بهتر متغیرها استفاده شد. شاخص های آماری مورد استفاده شامل نمودار، درصد، درصد فراوانی، میانگین و واریانس و انحراف معیار بود و در بخش آمار استنباطی از طریق آزمون رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون و برای مقایسه متغیرها از آزمون t بین دو گروه مستقل استفاده شد.

جدول ۱. خلاصه مدل رگرسیون

| R | R ² | R ² _{adj} |
|------|----------------|-------------------------------|
| ۰/۳۴ | ۰/۱۲ | ۰/۰۹ |

جدول ۲. تحلیل واریانس

| منبع واریانس | مجموع مجزورات | درجه آزادی | میانگین مجزورات | مقدار F | سطح معنی داری |
|--------------|---------------|------------|-----------------|---------|---------------|
| رگرسیون | ۵۷۴۲/۰۱۲ | ۶ | ۹۵۷/۰۰۲ | | |
| خطا | ۴۳۷۶۶/۰۶۴ | ۲۰۵ | ۲۱۳/۴۹۳ | ۴/۴۸۳ | ۰/۰۰۰ |
| کل | ۴۹۵۰۸/۰۷۵ | ۲۱۱ | | | |

جدول ۳. ضرایب رگرسیون

| ضرایب استاندارد نشده | ضرایب استاندارد | | مقدار t | سطح معنی داری | |
|----------------------|-----------------|--------|---------|---------------|--|
| | ضریب B | ضریب β | | | |
| عرض از مبدا | ۳۹/۸۵۲ | | ۲/۹۰۱ | ۰/۰۰۴ | |
| شادکامی | ۰/۴۰۹ | ۰/۲۹۱ | ۴/۳۵۷ | ۰/۰۰۰ | |
| ذهن آگاهی | ۰/۲۸۷ | ۰/۳۳۴ | ۱/۳۳۴ | ۰/۱۸۴ | |

معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد: شادکامی $Y = 0.29$ انگیزش شغلی

جدول ۴. ماتریس ضرایب همبستگی بین شادکامی و انگیزش شغلی

| ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
|---|--------|--------|--------|--------------------|
| | | | | شادکامی |
| | | ۱ | ۰/۲۶** | انگیزش شغلی درونی |
| | ۱ | ۰/۷۸** | ۰/۳۱** | انگیزش شغلی بیرونی |
| ۱ | ۰/۸۳** | ۰/۷۵** | ۰/۲۹** | انگیزش شغلی کل |

جدول ۵. ماتریس ضرایب همبستگی بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی

| ۹ | ۸ | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
|---|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
| | | | | | | | | ۱ | مشاهده |
| | | | | | | | ۱ | ۰/۴۶** | توصیف |
| | | | | | ۱ | ۰/۴۸** | ۰/۳۵** | ۰/۰۱ | عمل با آگاهی |
| | | | | ۱ | ۰/۵۴** | ۰/۶۴** | ۰/۵۶** | ۰/۲۴** | عدم قضاوت |
| | | | ۱ | ۰/۸۴** | ۰/۷۴** | ۰/۷۵** | ۰/۷۰** | ۰/۴۸** | عدم واکنش |
| | | ۱ | ۰/۱۳ | ۰/۰۹ | ۰/۰۹ | ۰/۱۱ | ۰/۰۶ | ۰/۰۸ | ذهن آگاهی کل |
| | ۱ | ۰/۷۸** | ۰/۱۵* | ۰/۰۹ | ۰/۱۶* | ۰/۱۵* | ۰/۰۱ | ۰/۰۷ | انگیزش شغلی درونی |
| ۱ | ۰/۸۳** | ۰/۷۹** | ۰/۱۴* | ۰/۱۰ | ۰/۱۳ | ۰/۱۴* | ۰/۰۴ | ۰/۰۸ | انگیزش شغلی بیرونی |
| | | | | | | | | | انگیزش شغلی کل |

معناداری وجود دارد. همچنین از بین ذهن آگاهی انگیزش شغلی بیرونی رابطه مثبت معناداری وجود دارد، درحالیکه بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی درونی رابطه معنا داری وجود ندارد. روابط بین مولفه های ذهن آگاهی و انگیزش شغلی نیز در جدول (۵) نشان داده شده است. از بین مولفه های ذهن آگاهی تنها عمل با آگاهی با انگیزش شغلی رابطه مثبتی داشت.

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق با این عنوان که «بین شادکامی و ذهن آگاهی با انگیزش شغلی معلمان متوسطه شهرستان بندر ترکمن رابطه وجود دارد» نشان داد که ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ذهن آگاهی) و متغیرهای مستقل باقی مانده در رگرسیون (شادکامی و ذهن آگاهی)، ۰/۳۴ و ضریب تعیین تعدیل شده ۹ درصد است. بنابراین می توان گفت شادکامی و ذهن آگاهی ۹ درصد از واریانس متغیر انگیزش شغلی معلمان را تبیین می کند. با توجه به اینکه سطح معنی داری کوچکتر ۰/۰۱، مقدار F برابر ۴/۴۸ است می توان گفت مدل رگرسیون انتخاب شده برای فرضیه مورد نظر معتبر است. معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد نیز نشان داد، تنها شادکامی اثر مثبتی بر انگیزش شغلی معلمان دارد. با هر واحد افزایش در شادکامی به میزان ۰/۲۹ به انگیزش شغلی افزوده می شود. و با هر واحد کاهش در شادکامی می توان انتظار ۰/۲۹ کاهش انگیزش شغلی

در جدول ۲ با توجه به اینکه سطح معنی داری کوچکتر ۰/۰۱، مقدار F برابر ۴/۴۸ است می توان گفت مدل رگرسیون انتخاب شده برای فرضیه مورد نظر معتبر است. با توجه به معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد فوق، تنها شادکامی اثر مثبتی بر انگیزش شغلی معلمان دارد. با هر واحد افزایش در شادکامی به میزان ۰/۲۹ به انگیزش شغلی افزوده می شود. و با هر واحد کاهش در شادکامی می توان انتظار ۰/۲۹ کاهش انگیزش شغلی معلمان را داشت.

برای بررسی فرضیه فوق باتوجه به فاصله ای بودن متغیرها از ضریب گشتاری پیرسون استفاده شده است.

با توجه به اینکه $(P \text{valu} > 0/05)$ می باشد، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین دو متغیر رد و فرض خلاف تأیید می شود. بنابراین می توان گفت بین شادکامی و انگیزش شغلی معلمان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بین مولفه های انگیزش شغلی رابطه مثبت معناداری بین شادکامی و انگیزش شغلی درونی و بیرونی وجود دارد که در جدول (۴) نشان داده شد.

برای بررسی فرضیه فوق باتوجه به فاصله ای بودن متغیرها از ضریب گشتاری پیرسون استفاده شده است.

با توجه به اینکه $(P \text{valu} > 0/05)$ می باشد، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین دو متغیر رد و فرض خلاف تأیید می شود. بنابراین می توان گفت بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی معلمان مورد مطالعه رابطه

معناداری وجود دارد. به گونه‌ی که با افزایش ذهن آگاهی، انگیزش شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول تحقیق مبنی بر اینکه « بین شادکامی و انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد» نشان داد که بین شادکامی و انگیزش شغلی معلمان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بین مولفه‌های انگیزش شغلی رابطه مثبت معناداری بین شادکامی و انگیزش شغلی درونی و بیرونی وجود دارد. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت نتایج به دست آمده با مطالعات بسیاری نظیر مطالعات بروجنی و اسدی (۱۳۹۳) و غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. بروجنی و اسدی (۱۳۹۳) در مطالعات خود دریافتند بین شادکامی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تلاش سازمانها برای ارتقای روحیه کارکنان و افزایش شادکامی آنان، دلبستگی به سازمان، انگیزش شغلی و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد. غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲) نیز دریافتند که بین شادکامی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه همسو با نتایج تحقیقات یاد شده می‌باشد و همگی بر یک نکته تاکید دارند که بین شادکامی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. شادکامی نگرشی است که افراد را در رویارویی با رویدادهای دشوار در مقابل افتادن در گرداب بی‌تفاوتی، ناامیدی و افسردگی مقاوم می‌سازد (پناهی، ۱۳۸۸)، بنابراین با افزایش شادکامی، انگیزش شغلی نیز در کارکنان و یا معلمان افزایش می‌یابد. نجاتی، ذبیح زاده و نیک فرجام (۱۳۹۱) در مطالعات خود دریافتند که ذهن آگاهی، نه با کارکردهای توجه انتخابی، بلکه با کارکردهای توجه پایدار مرتبط است. این یافته با ماهیت ذهن آگاهی به عنوان نظارت مستمر و پایدار بر وقایع جاری، قابل توجیه است. احمدوند، حیدری نسب و شعیری (۱۳۹۱) نیز دریافتند که ذهن آگاهی پیشبینی کننده‌ای قوی برای بهزیستی روانشناختی است. افراد ذهن آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می‌کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجان‌ها و تجربه‌ها (اعم از خوشایند و ناخوشایند) دارند (ریان و براون، ۲۰۰۳). بنابراین مطابق با نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات پیشین می‌توان گفت که بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی رابطه

معلمان را داشت. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت نتایج به دست آمده با مطالعات بسیاری نظیر مطالعات بروجنی و اسدی (۱۳۹۳) و غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲)، در زمینه رابطه شادکامی و انگیزش شغلی و مطالعات نجاتی، ذبیح زاده و نیک فرجام (۱۳۹۱)، احمدوند، حیدری نسب و شعیری (۱۳۹۱) در زمینه رابطه ذهن آگاهی و انگیزش شغلی همسو می‌باشد. بروجنی و اسدی (۱۳۹۳) در مطالعات خود دریافتند بین شادکامی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تلاش سازمانها برای ارتقای روحیه کارکنان و افزایش شادکامی آنان، دلبستگی به سازمان، انگیزش شغلی و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد. غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲) نیز دریافتند که بین شادکامی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه همسو با نتایج تحقیقات یاد شده می‌باشد و همگی بر یک نکته تاکید دارند که بین شادکامی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. شادکامی نگرشی است که افراد را در رویارویی با رویدادهای دشوار در مقابل افتادن در گرداب بی‌تفاوتی، ناامیدی و افسردگی مقاوم می‌سازد (پناهی، ۱۳۸۸)، بنابراین با افزایش شادکامی، انگیزش شغلی نیز در کارکنان و یا معلمان افزایش می‌یابد. نجاتی، ذبیح زاده و نیک فرجام (۱۳۹۱) در مطالعات خود دریافتند که ذهن آگاهی، نه با کارکردهای توجه انتخابی، بلکه با کارکردهای توجه پایدار مرتبط است. این یافته با ماهیت ذهن آگاهی به عنوان نظارت مستمر و پایدار بر وقایع جاری، قابل توجیه است. احمدوند، حیدری نسب و شعیری (۱۳۹۱) نیز دریافتند که ذهن آگاهی پیشبینی کننده‌ای قوی برای بهزیستی روانشناختی است. افراد ذهن آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می‌کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجان‌ها و تجربه‌ها (اعم از خوشایند و ناخوشایند) دارند (ریان و براون، ۲۰۰۳). بنابراین مطابق با نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات پیشین می‌توان گفت که بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی رابطه

انگیزش شغلی رابطه مثبتی داشت. در تبیین نتایج فوق می توان گفت نتایج این تحقیق با نتایج بسیاری از مطالعات پیشین از جمله نجاتی، ذبیح زاده و نیک فرجام (۱۳۹۱) که در مطالعات خود دریافتند که ذهن آگاهی، نه با کارکردهای توجه انتخابی، بلکه با کارکردهای توجه پایدار مرتبط است. این یافته با ماهیت ذهن آگاهی به عنوان نظارت مستمر و پایدار بر وقایع جاری، قابل توجیه است. احمدوند، حیدری نسب و شعیری (۱۳۹۱) نیز دریافتند که ذهن آگاهی پیشینی کننده ای قوی برای بهزیستی روانشناختی است. افراد ذهن آگاه واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده ای از تفکرات، هیجان ها و تجربه ها (اعم از خوشایند و ناخوشایند) دارند (ریان و براون، ۲۰۰۳). بنابراین مطابق با نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات پیشین می توان گفت که بین ذهن آگاهی و انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به گونه ی که با افزایش ذهن آگاهی، انگیزش شغلی معلمان نیز افزایش می یابد.

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم تحقیق مبنی بر اینکه « بین شادکامی، ذهن آگاهی و انگیزش شغلی معلمان مرد و زن تفاوت وجود دارد» نشان داد که بین شادکامی، ذهن آگاهی و انگیزش شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معنی داری وجود دارد. میانگین نمرات شادکامی، ذهن آگاهی و انگیزش شغلی در بین معلمان زن بالاتر از میانگین نمرات معلمان مرد بود. در تبیین نتایج فوق می توان گفت نتایج این تحقیق با نتایج بسیاری از مطالعات پیشین از جمله غلامی، عموزاده و شمس (۱۳۹۲) که دریافتند میانگین شادکامی در مردان بیشتر از زنان است، ناهمسو می باشد. علت این ناهمسویی را می توان در انتخاب جامعه آماری دانست. جامعه آماری این تحقیق معلمان می باشد در حالیکه جامعه آماری مطالعه غلامی و عموزاده و شمس (۱۳۹۲) کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران می باشد.

منابع

- آخوندی بنای، حبیب اله. موسوی شجاعی، زهرا. بیرخانی، علیرضا. مهدی پور مقدم، مهدی. (۱۳۹۰). " بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی". مدیریت، ۶(۱۷): ۲۳-۴۴.
- آرگایل، مایکل. (۱۳۸۳). روان شناسی شادی. ترجمه مسعود گوهری و همکاران. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- احمدوند، زهرا؛ حیدری نسب، لیلا؛ شعیری، محمدرضا. (۱۳۹۱). "تبیین بهزیستی روانشناختی بر اساس مولفه های ذهن آگاهی". روانشناسی سلامت، ۱(۲): ۶۰-۶۹.
- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۱). مدیریت عمومی، نشرنی: تهران.
- باباپور خیرالدین، جلیل؛ پورشریفی، حمید؛ تورج، هاشمی و عزت اله احمدی. (۱۳۹۱). " رابطه ی مؤلفه های فراشناخت و ذهن آگاهی با باورهای وسواسی دانش آموزان". روانشناسی مدرسه، ۱(۴): ۲۳-۳۸.
- بخشی علی آبادی، حمید. نوروزی، داریوش. سادات حسینی، زهرا. (۱۳۸۳). "عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان". مجله آموزش در علوم پزشکی. ۴(۲): ۳۳-۴۱.
- پناهی، احمد. (۱۳۸۸). عوامل نشاط و شادکامی در همسران. معرفت ۱۸(۱۴۷): ۱۵-۳۸.
- جعفری نذرآبادی، رضا. (۱۳۸۳). بهران هویت نوجوانان. سایت اینترنتی سازمان ملی جوانان ایران.

- رایبیز، استیفن پی. دبی سترو و دیویرای. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد امرابی، محمدعلی حمید رفیعی، بهروز اسراری ارشاد. تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رنج بردار، سمیرا. (۱۳۹۳) "ذهن آگاهی یا بهوشیاری". فصلنامه رشد آموزش مشاور مدرسه، ۱(۳۶): ۳۷-۲۴.
- عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۳). شادی در خانواده. تهران: انتشارات مطالعه خانواده.
- عسگری، پرویز. نادری، فرح. هیکل، کبرا. (۱۳۸۸). "رابطه ویژگی های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز". زن و فرهنگ. ۱(۱): ۸۰-۶۹.
- عسگریان، مصطفی، باقری، شادی (۱۳۹۱). "بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی معاونت آموزش ناجا براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ". فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت انتظامی، ۷(۱): ۳۹-۷.
- علی پور، احمد. نوربالا، احمد علی. (۱۳۷۸). "بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسش نامه شادکامی آکسفورد". اندیشه و رفتار. ۵۵: ۶۵-۱۸.
- غلامی، بهمن؛ عموزاده، معصومه؛ شمس، سیمسن. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شادکامی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان آبدانان). تهران: دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمانها.
- کار، آلن. (۲۰۰۴). علم شادمانی و نیرومندی انسان. ترجمه حسن پاشاشریفی، جعفر نجفی زند. تهران: انتشارات سخن.
- کارلسون، ریچارد. (۱۳۸۰). زندگی شادمانه. ترجمه شیرین درآمدی. تهران: انتشارات روان سنجی.
- کریمی، یوسف. (۱۳۸۱). روانشناسی اجتماعی (نظریه ها و مفاهیم و کاربردها). تهران: نشر ارسباران.
- گروسی فرشی، میرتقی. مانی، آرش. بخشی پور، عباس. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و احساس شادکامی در بین دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد. تبریز: دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی.
- گل پور چمرکوهی، رضا و محمد، امینی زرار. (۱۳۹۱). "اثربخشی استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهبود ذهن آگاهی و افزایش ابراز وجود در دانش آموزان مبتلا به اضطراب امتحان"، روان شناسی مدرسه، ۱(۳): ۸۲-۱۰۰.
- ملکی، قیصر؛ مظاهری، محمدعلی؛ ذبیح زاده، عباس؛ ازادی، اسمعیل؛ ملک زاده، لیدا. (۱۳۹۳). "نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در ذهن آگاهی". پژوهشهای علوم شناختی و رفتاری، ۴(۱): ۱۱۴-۱۰۳.
- نجاتی، وحید؛ ذبیح زاده، عباس؛ نیک فرجام، محمدرضا. (۱۳۹۱). "رابطه بین ذهن آگاهی و کارکردهای توجهی پایدار و انتخابی". علوم شناختی و رفتاری، ۲(۲): ۴۲-۳۱.
- نعامی، عبدالرضا. پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹): ۴۱-۲۳.
- هاگس آل، مارسیا. پترسون، باتتیا. برادفورد ترل، جیمز. (۱۳۸۸). هوش هیجانی و رهبری سازمانی. ترجمه علی محمد گودرزی. تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- Deci, E. I., Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivations and self determination in human behavior. New York: Plenum Press .
- Ferent, C., Gagne, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. Journal of organizational behavior. 31(8), 1163.
- Frewen, A. P., Evans, E. M., Maraj, N., Dozois, D. J. A. & Partridge, K. (2006). Letting go: Mindfulness and negative automatic thinking. Cognitive Therapy and Research, 54, 376-387.

- Gagné, M., & Deci, E. L.(2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 144–156.
- 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, 52-67.
- Ryan, R. M., Brown, K. W. (2003). Why We Don't Need Self-Esteem: on Fundamental Need, Contingent Love, and Mindfulness. *Psychological Inquiry*, 14, 27-82.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. New York: Guilford press.
- Siegel, R. D. (2010), *The mindfulness Solution(every day practices for every day problems*, New York:Guilford.
- Walker, L.; Colosimo, K. (2011). "Mindfulness, self-compassion and happiness in non- mediators: A theoretical and empirical examination",*Personality and Individual Differences*,50, 222-227 .
- Walsh, J.; Balian, M. G.; Smolira S. J. D. R.; Fredericksen, L. K. & Madsen, S. (2009). "Predicting individual differences in mindfulness: The role of trait anxiety, attachment anxiety and attentional control", *Personality and Individual differences*, 46,94-99.
- Zeidan, F.; Gordon, N. S.; Merchant, J.;Goolkasian, Paula.(2010), "The effect of brief mindfulness meditation training on experimentally induced Pain", *The Journal of Pain*, 11(3): 199-209.



The Relationship between Happiness and Mindfulness with Job motivation of teachers

Masomeh Bagherpour^{1*}, Khadijeh Mardani²

- 1) Department of Education, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Gaz, Iran.
- 2) M.A of Education, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Gaz, Iran.

*Corresponding author: ma_bagherpur@yahoo.com

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between happiness and mindfulness with secondary teachers motivation Turkmen port city cross correlation method was implemented. The population of the study consisted of all male and female teachers from secondary schools participated in the Turkmen port city. The population was equal to 214 male teachers and 256 female teachers. The sample size of 212 teachers were estimated by Morgan. Samples were selected using stratified sampling, in proportion to the population of each gender and grade. Data were collected by questionnaire, Oxford welfare, mindfulness questionnaire Bauer et all(2006) and Herzberg's motivation scale and Using descriptive and inferential statistics were analyzed. The results showed that Happiness and mindfulness account for 9% of the variance job motivation of teachers. Also there is a significant relationship between happiness and motivation of teachers. Among components of job motivation positive relationship between intrinsic and extrinsic motivation and happiness there and Between mindfulness and motivation of teachers there was a significant relationship. There is a significant positive relationship between mindfulness and extrinsic job motivation, while there was no significant relationship between mindfulness and extrinsic job motivation. Among components of mindfulness practice with awareness only have a positive relationship with job motivation. Finally, the happiness, mindfulness and there is a significant difference between male and female teachers motivation. The average score of happiness, mindfulness and motivation among teachers was higher than that of male teachers.

Key words: happiness, mindfulness, job motivation.
