

Effect of group counseling of Fordyce happiness on satisfaction and satisfactory of health care workers

اثربخشی مشاوره گروهی شادمانی فوردایس بر رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی به‌ورزان

mohammad.rabiee@sku.ac.ir

محمد ربیعی، دانشیار گروه مشاوره، دانشگاه شهرکرد (نویسنده مسئول).

مرضیه کرمی بروجنی، کاندیدای دکتر مشاوره، دانشگاه اصفهان.

رضوان صالحی، استادیار گروه مشاوره، دانشگاه شهرکرد.

ذبیح اله کاوه فارسانی، استادیار گروه مشاوره، دانشگاه شهرکرد.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of Fordyce Happiness group training on the satisfaction and satisfaction of health care workers. The research method is semi-experimental and was done in tow groups test (experiment) group and control group with pretest and post-test. The statistical society included all the health care workers of kiar town ۲۸ people was selected randomly. Then ۱۴ people were placed in the experiment group and ۱۴ people were placed in the control group. Minnesota satisfaction and acceptability questionnaires were conducted as a pretest. Then, members of experiment group participated in eight ۶۰-minute sessions of happiness training. According to the results, there is in significant correlation between experiment group and control group in terms of ability, development, activity authority, colleagues, creativity, morality, and responsibility ($p < 0.01$) and confirmation security, social services, social status, variety and work conditions ($p < 0.05$) in the satisfaction and sympathy and confidentiality ($p < 0.01$) in the acceptability. Therefore, findings show effect of Fordyce happiness training on increase of job satisfaction and satisfactory.

Key words: Positive psychology, Happiness Fordyce, job satisfaction, job satisfactory.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر برنامه شادمانی فوردایس بر رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی شغلی به‌ورزان شهرستان کیار انجام شد. روش پژوهش، نیمه‌آزمایشی در دو گروه آزمایش و کنترل با پیش‌آزمون و پس‌آزمون صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه به‌ورزان شهرستان کیار بود و ۲۸ نفر به صورت تصادفی انتخاب و ۱۴ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه کنترل جایگزین شدند. پرسشنامه‌های رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی مینه‌سوتا به عنوان پیش‌آزمون اجرا شد. سپس اعضای گروه آزمایش در هشت جلسه ۶۰ دقیقه‌ای آموزش شادمانی شرکت کردند. جهت بررسی افزایش رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی، پس‌آزمون استفاده شد و داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین گروه آزمایش و گروه کنترل از ابعاد رضایت‌مندی استفاده از توانایی، پیشرفت، فعالیت، اقتدار، همکاران، خلاقیت، ارزش‌های اخلاقی، مسئولیت، تصدیق، امنیت، خدمت اجتماعی، موقعیت اجتماعی، تنوع و شرایط کار و از ابعاد رضایت‌مندی هم‌نوایی، قابلیت اعتماد و اطمینان، تفاوت معناداری وجود دارد. به این ترتیب یافته‌ها نشان‌دهنده اثربخشی آموزش شادمانی فوردایس بر افزایش رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی شغلی است.

واژگان کلیدی: روانشناسی مثبت‌نگر، شادمانی، رضایت-مندی شغلی، رضایت‌بخشی شغلی

مقدمه

در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است نیروی انسانی است، بطوری‌که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تعیین می‌کند منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه و نه منابع مادی دیگر (Malekshahi, Farhadi, & Amini, ۲۰۱۰). از دیرباز یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان بوده است (Nasiripour, Kalhor, & Shahbahrani, ۲۰۱۳). مدیران در هر سطحی به اداره امور کارکنان خود می‌پردازند، با همکاری سروکار دارند که حالت‌ها، سلیقه‌ها و روحیاتشان تأثیری گسترده بر عملکرد عمومی سازمان یا موسسه آن‌ها دارد. در این میان افرادی که دل به کار نمی‌دهند و شور و اشتیاق و انگیزه‌ای برای انجام وظایف خود ندارند، بیشترین آسیب را به اهداف و برنامه‌های مدیریت وارد می‌آورند، زیرا انگیزه افراد مستقیماً با اثربخشی و عملکرد آنان ارتباط دارد.

خشنودی و رضایت شغلی مربوط به آن است که حرفه مورد نظر تا چه اندازه پاسخگوی نیازها و توانایی‌ها، رغبت‌ها و خصوصیات شخصیتی فرد می‌باشد. رضایت شغلی یک پیامد نگرشی رفتاری است که متشکل از واکنش عاطفی شناختی افراد نسبت به شغل و کار خود است (Golparvar & Nadi, ۲۰۱۰). رضایت شغلی یک شاخص مهم از چگونگی احساس کارکنان درباره شغل آنها است و پیش‌بینی‌کننده رفتارهای شغلی است.

شاخص توصیف شغل (JDI)^۱ نخستین بار توسط Smith, Kendall, & Hulin (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. در این مدل شاخص‌های مؤثر در رضایت‌مندی شغلی در قالب ۵ جنبه، ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق، مزایا و شرایط کار دسته‌بندی می‌شود. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشد. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است (Baraheni, ۲۰۰۵).

عوامل اثرگذار بر نگرش‌ها، رفتار و رضایت شغلی کارکنان را می‌توان در چهار گروه متمایز کرد که معرف چهار سطح در سازمان هستند، این چهار سطح عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل فردی، ماهیت شغل و عوامل محیطی (Durbin, ۱۹۸۹). (Gholamhosseini & Esmaeli, ۲۰۱۱). نیز عوامل مؤثر بر خشنودی و رضایت شغلی را موفقیت، به رسمیت شناخته شدن، ترفیع و پیشرفت معرفی کرده است. رضایت شغلی موجب می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و جسمی فرد تضمین شود، رضایت فرد از زندگی افزایش یابد و مهارت‌های شغلی جدید شغلی را به سرعت فرا بگیرد و در نهایت تأثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته‌شده از شغل‌های گوناگون را تأمین نماید (Sedaghati Fard & Khalaj Asadi, ۲۰۱۱).

بررسی‌ها نشان می‌دهد با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد. انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کاهش پیدا می‌کند (Donohue & Heywood, ۲۰۰۴). با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود دارد و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. حفظ و بقاء رضایت شغلی هم برای کارکنان و هم کارفرمایان مقوله‌ای قابل بحث و

^۱- Job Descriptive Index

چالش برانگیز است و سازمان‌هایی که به حفظ کیفیت بالا و وفاداری نیروی کار علاقه‌مندند باید به این مقوله توجه داشته باشند (۲۰۰۷, Hosseinzadeh, Delbadi, & Salehi)، چرا که نارضایتی شغلی اگرچه در ابتدا موجب کاهش کارایی و افزایش هزینه‌ها در محل کار می‌شود، اما تداوم آن سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش‌ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بردارد (۲۰۰۵, Moeedfar & Zahani).

رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تاثیر دارد (۲۰۰۴, Human). همچنین افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی بهبود بالینی ایمنی بیمار را افزایش می‌دهد (۲۰۱۶, Stroömgren, Eriksson, Bergman, & Delve).

با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت است. از نظر فوردایس شادی هیجان مثبت یا احساسی است که به وسیله خرسندی، احساس بهزیستی و رضایت توصیف می‌شود. وی در اقدامات آموزشی خود یک رویکرد آموزشی را مورد استفاده قرار داده است که هم شناختی و هم رفتاری است. در بحث شناختی به مباحث ریشه‌ای در مورد علل دخیل بودن افکار و رفتارهای خاص در ایجاد شادکامی پرداخته است و در بخش رفتاری مجموعه متنوعی از تکنیک‌ها و راه حل‌های حاصل از درمان شناختی و رفتاری را مورد استفاده قرار داده است (۲۰۱۵, Lavasani, Rastgoo, Azarniad, & Ahmadi).

Ansari, Ghazanfari, & Makvandi (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران پرداختند. نتایج پژوهش ایشان بیانگر وجود رابطه مثبت بین مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی با شادی در محیط کار است (۲۰۱۳, Ansari, Ghazanfari, & Makvandi). همچنین (۲۰۱۱, Niknam) به بررسی رابطه بین نشاط‌آفرینی و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز پرداخت. نتایج به دست آمده بیانگر وجود رابطه مثبت معنادار بین نشاط‌آفرینی در محیط کار و ابعاد عملکرد کارکنان است (۲۰۱۱, Niknam, Hossinian, khodabakhsi). (۲۰۰۷, Tabatabaee & Ansari) نشان داد که مشاوره گروهی با الگوی شناختی رفتاری شادمانی‌فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی مرکز روانپزشکی رازی تهران مؤثر است (Hossinian, khodabakhsi, & Tabatabaee, ۲۰۰۷). Abedi (۲۰۰۲) در پژوهش خود با عنوان بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی رفتاری شادمانی‌فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان، نتیجه گرفت که برنامه آموزش شادمانی علاوه بر افزایش شادمانی می‌تواند فرسودگی شغلی افراد را نیز کاهش دهد (۲۰۰۲, Abedi). (۲۰۱۰, Saleh Bolourdi & Sharifi) با موضوع بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران به این نتیجه رسیدند که شناخت بیشتر افراد نسبت به تجارب درونی، احساس‌ها، هیجان‌ها و ارتباط خود با دیگران می‌تواند بر رضایت شغلی آنان تأثیر مثبت بگذارد و این امر می‌تواند باعث کاهش استرس شغلی نیز گردد (۲۰۱۰, Saleh Bolourdi & Sharifi). رضایت شغلی تأثیر متقابلی روی فرد و سازمان دارد و اگر در سازمانی خوشنودی و رضایت کارکنان مقدم بر هدفهای دیگر نباشد آن سازمان محکوم به شکست و زوال و فروپاشی است (۲۰۱۰, Saleh Bolourdi & Sharifi). آموزش براساس الگوی رفتاری شناختی شادمانی یکی از روش‌های مؤثر در کاهش نگرانی‌ها و فرسودگی شغلی و افزایش شادمانی زندگی است. شادمانی، از جمله عواملی است که در سلامت

روان و رضایت از زندگی نقش مؤثری را ایفا می‌کند. با وجود اینکه یافته‌ها حاکی از این است که اضطراب از اختلالات شایع در جهان امروزی است (Jahan, ۲۰۲۵)، مطالعات گوناگون نشان داده‌اند که شادمانی به عنوان سپری در مقابل استرس عمل می‌کند و افراد شاد، فعال‌تر و کارآمدتر از دیگران عمل می‌کنند (Argyle, ۲۰۰۱).

بهورزان در اولین سطح ارائه خدمات بهداشتی اولیه روستاها حضور دارند و وظایف عدیده‌ای را انجام می‌دهند و حجم کاری و تنوع زیاد در وظایف محوله، فشار کاری زیادی را متحمل می‌شوند. از سوی دیگر فرصت‌های کم ارتقاء بهورزان و مشکلات شغلی از جمله فرسودگی شغلی و به تبع آن کاهش شور و شوق کاری، نارضایتی مراجعان را به دنبال دارد. با توجه به اهمیت مشکلات شغلی و مطالعات اندک انجام شده در این زمینه بر آن شدیم تأثیر آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی بهورزان را بررسی نموده و میزان تغییرات رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی را پس از آموزش شادمانی فوردایس در بهورزان تحقیق نماییم.

روش‌شناسی

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه بهورزان منطقه کیار دارای ۳ تا ۲۵ سال سابقه کار بود. جهت جلوگیری از انتقال اطلاعات آموزش داده شده از گروه آزمایش به گروه کنترل و تأثیر بر نمرات پس‌آزمون، گروه آزمایش از بخش مرکزی و کیار شرقی و گروه کنترل از بخش ناغان و شهر گهرو انتخاب شد. به این صورت که ۱۴ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه کنترل به روش تصادفی انتخاب شدند. پیش‌آزمون توسط پرسشنامه‌های رضایت‌مندی شغلی و رضایت‌بخشی مینه‌سوتا اجرا گردید، سپس گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای، در جلسات آموزش شادمانی فوردایس شرکت نمودند. در این جلسات دوازده اصل شادمانی فوردایس آموزش داده شد. پس از اتمام جلسات به علت تثبیت در تغییر نگرش ایجاد شده، یک ماه به بهورزان فرصت داده شد تا تکنیک‌ها را اجرا نمایند. پس از اجرای روش‌های مذکور آزمون رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی مینه‌سوتا مجدداً اجرا و نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار پژوهش

جهت اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش ابزارهای جداگانه‌ای استفاده شد:

رضایت‌بخشی شغلی مینه‌سوتا: این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال و پنج مقیاس است که به منظور اندازه‌گیری رضایت سازمان از کارمند اجرا می‌شود و توسط سرپرست فرد در محیط کار تکمیل می‌گردد. پنج مقیاس این پرسشنامه شامل کارآمدی، همنوایی، سازگاری شخصی، قابلیت اعتماد و اطمینان و رضایت‌بخشی کلی است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه Colo (۲۰۰۶) از طریق محاسبه ضریب آلفا بین ۰/۷۴ تا ۰/۹۵ و از طریق بازآزمایی بین ۰/۴۵ تا ۰/۵۹ گزارش شده است (Rahmani, ۲۰۰۹). روایی پرسشنامه رضایت‌بخشی در مطالعه Castillo, Conklin & Kano (۱۹۹۱) از طریق محاسبه همبستگی بین مقیاس‌های پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت با مقیاس‌های پرسشنامه رضایت‌بخشی مینه‌سوتا بدست آمده که بیشترین میزان همبستگی بین مقیاس‌های همنوایی در پرسشنامه رضایت‌بخشی و مقیاس همکاران در پرسشنامه اسمیت ($r=0/96$) و کمترین میزان همبستگی بین مقیاس‌های رضایت کلی در پرسشنامه اسمیت و مقیاس حقوق در پرسشنامه رضایت‌بخشی ($r=0/30$) می‌باشد (Rahmani, ۲۰۰۹). همچنین، همبستگی متقابل بین مقیاس‌های پرسشنامه رضایت‌بخشی در

مطالعه Regina & Organ (۲۰۰۴) برآورد شده که بیشترین ضریب همبستگی مربوط به رضایت‌بخشی کلی ($r=0/90$) و کمترین میزان همبستگی مربوط به مقیاس سازگاری شخصی ($r=0/52$) بوده است (Rahmani, ۲۰۰۹).

رضایت‌مندی شغلی مینه‌سوتا (فرم بلند): این پرسشنامه توسط دیویس و همکارانش برای اندازه‌گیری رضایت شغلی فرد شاغل، نسبت به کار و شغلش طراحی شده است. فرم بلند رضایت‌مندی شغلی که در این پژوهش از آن استفاده شده است دارای ۱۰۰ سوال است که ۲۰ بعد را مورد سنجش قرار می‌دهد. این ۲۰ بعد شامل موارد زیر است: ۱- استفاده‌هاز توانائی، ۲- پیشرفت، ۳- فعالیت، ۴- ترفیع، ۵- اقتدار، ۶- خط‌مشی‌سازمان، ۷- پاداش، ۸- همکاران، ۹- خلاقیت، ۱۰- استقلال، ۱۱- ارزش‌های اخلاقی، ۱۲- تصدیق، ۱۳- مسئولیت، ۱۴- امنیت، ۱۵- خدمات اجتماعی، ۱۶- موقعیت اجتماعی، ۱۷- روابط انسانی، ۱۸- تکنیک، ۱۹- تنوع، و ۲۰- شرایط کار.

این پرسشنامه دارای سؤالاتی با پنج گزینه است که به صورت مستقیم و به شکل زیر نمره‌گذاری می‌شوند: خیلی راضی (۵)، راضی (۴)، نامشخص (۳)، ناراضی (۲)، خیلی ناراضی (۱). حداکثر نمره هر مقیاس ۲۵ و حداقل آن ۱ بوده و حداکثر نمره کل پرسشنامه ۵۰۰ و حداقل آن ۱۰۰ می‌باشد. نمره بالا در هر یک از مقیاس‌ها نشان‌دهنده رضایت‌مندی بالاتر در آن بعد از رضایت‌مندی است. در مطالعه Colo (۲۰۰۶) ضرایب پایایی مقیاس رضایت‌مندی به روش آلفا بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۱ و به روش بازآزمایی بین ۰/۸۹ تا ۰/۹۷ گزارش شده است. در مطالعه Regina & Organ (۲۰۰۴) نیز همبستگی متقابل بین همه مقیاس‌های رضایت‌مندی گزارش شده و بیشترین ضریب همبستگی بین مقیاس‌های استفاده از توانائی و پیشرفت ($r=0/85$) و کمترین ضریب همبستگی بین مقیاس‌های شرایط کار و تنوع ($r=0/30$) بوده است (Rahmani, ۲۰۰۹).

یافته‌ها

جهت بررسی اثربخشی آموزش شادمانی فوردایس بر رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی به‌روزان ابتدا همگنی ماتریس‌های کوواریانس و همگن بودن واریانس‌ها بررسی شد؛ سپس از تحلیل کوواریانس و تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده گردید.

Table ۱. Descriptive indicators of satisfaction and satisfaction

group	Variable		F	P		Variable	F	P
experiment	education	High school	۴	۲۸,۶	Age	۲۸ years and lower-out	۵	۳۵,۷
		diploma	۱۰	۷۱,۴		۲۹-۳۱	۱	۷,۱
		total	۱۴	۱۰۰/۰		۳۲-۳۷	۲	۱۴,۳
	The economic situation	good	۱	۷,۱		۳۸-۴۳	۳	۲۱,۴
		middle	۱۱	۷۸,۶		۴۴ years and older	۳	۲۱,۴
		weak	۲	۱۴,۳		total	۱۴	۱۰۰,۰
control	education	High school	۲	۱۴,۳	Age	۲۸ years and lower-out	۱	۷,۱
		diploma	۱۲	۸۵,۷		۲۹-۳۱	۵	۳۵,۷
		total	۱۴	۱۰۰,۰		۳۲-۳۷	۳	۲۱,۴
	The economic situation	middle	۱۰	۷۱,۴		۳۸-۴۳	۳	۲۱,۴
		weak	۴	۲۸,۶		۴۴ years and older	۲	۱۴,۳

میانگین سنی افراد در این پژوهش در گروه آزمایش ۳۵ سال و ۱ ماه و انحراف استاندارد آن ۷ سال و ۸ ماه و میانگین سنی گروه کنترل ۳۴ سال و ۵ ماه و انحراف استاندارد ۵ سال و ۸ ماه بود. در گروه آزمایش ۷۱/۴ درصد و در گروه کنترل ۸۵/۷ درصد دارای مدرک دیپلم هستند.

جهت آزمون تبیین معنی‌داری تفاوت بین نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای ابعاد رضایت‌مندی شغلی (استفاده از توانایی، پیشرفت، فعالیت، ترفیع، اقتدار، خط‌مشی سازمان، پاداش، همکاران، خلاقیت، استقلال، ارزش‌های اخلاقی، تصدیق، مسئولیت، امنیت، خدمت اجتماعی، موقعیت اجتماعی، روابط انسانی، تکنیک، تنوع و شرایط در کار)، از روش تجزیه و تحلیل کوواریانس چند متغیری^۲ استفاده شده است. قبل از تحلیل داده‌ها جهت بررسی همگنی واریانس متغیرها، از آزمون لوین استفاده شد.

Table ۲. Summary of Levin's variance equality test

variable	F	Df ^۱	Df ^۲	sig	variable	F	Df ^۱	Df ^۲	sig
Use of ability	۰,۰۵	۱	۲۶	۰,۸۳	Ethical values	۰,۴۶	۱	۲۶	۰,۵۰
improvement	۰,۰۶	۱	۲۶	۰,۸۱	Confirmation	۰,۰۲	۱	۲۶	۰,۸۹
activity	۰,۰۶	۱	۲۶	۰,۸۱	responsibility	۱,۰	۱	۲۶	۰,۳۳
promotion	۰,۰۹	۱	۲۶	۰,۴۵	Security	۰,۵۵	۱	۲۶	۰,۴۶
Authority	۰,۰۱	۱	۲۶	۰,۹۴	Social service	۰,۵۰	۱	۲۶	۰,۴۹
Organization policy	۰,۰۴	۱	۲۶	۰,۸۴	Social status	۰,۱۷	۱	۲۶	۰,۶۸
reward	۰,۱۷	۱	۲۶	۰,۶۸	Human relations	۱,۵۴	۱	۲۶	۰,۲۳
teammate	۰,۳۰	۱	۲۶	۰,۵۹	Technique	۱,۷۲	۱	۲۶	۰,۲۰
creativity	۰,۰۸	۱	۲۶	۰,۷۸	Variety	۰,۱۵	۱	۲۶	۰,۷۰
freedom	۰,۰۲	۱	۲۶	۰,۸۸	Working conditions	۰,۰۰۴	۱	۲۶	۰,۹۵

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون لوین برای همه متغیرها ($p > ۰/۰۵$) معنادار نمی‌باشد. بنابراین،

مفروضه همسانی واریانس‌ها در مورد متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

Table ۳. Analysis of MANCOVA multivariate covariance on job satisfaction scores between control and experimental groups (with pre-test control)

	Test	sum of square s	DF	Average sum of squares	F	Sig	Squared eta
Variable s	Use of ability	۸۳,۳۱	۱	۸۳,۳۱	۲۳,۲۶	۰,۰۰۲	۰,۷۶۹
	improvement	۷۲,۶۵	۱	۷۲,۶۵	۱۲,۳۷	۰,۰۱۰	۰,۶۳۹
	activity	۷۲,۶۵	۱	۷۲,۶۵	۱۲/۳۷	۰,۰۱۰	۰,۶۳۹
	promotion	۴۳,۹۱	۱	۴۳,۹۱	۳,۳۴	۰,۱۱۰	۰,۳۲۳
	Authority	۴۲,۹۳	۱	۴۲,۹۳	۲۱,۳۵	۰,۰۰۲	۰,۷۵۳
	Organization policy	۱۷,۳۹	۱	۱۷,۳۹	۱,۳۵	۰,۲۸۴	۰,۱۶۱
	reward	۳۲,۸۷	۱	۳۲,۸۷	۳,۵۹	۰,۱۰	۰,۳۳۹
	teammate	۷۷,۶۰	۱	۷۷,۶۰	۱۱,۶۴	۰,۰۱۰	۰,۶۲۵
	creativity	۷۳,۰۲	۱	۷۳,۰۲	۱۲,۴۵	۰,۰۱۰	۰,۶۴۰
	freedom	۴۴,۸۵	۱	۴۴,۸۵	۳,۹۹	۰,۰۸۶	۰,۳۶۳
	Ethical values	۵۸,۲۴	۱	۵۸,۲۴	۱۶,۳۷	۰,۰۰۵	۰,۷۰۰
	Confirmation	۵۰,۵۰	۱	۵۰,۵۰	۷,۰۸	۰,۰۳۲	۰,۵۰۳
	responsibility	۹۹,۳۸	۱	۹۹,۳۸	۱۰,۵۶	۰,۰۱۰	۰,۶۰۱
	Security	۲۹,۸۳	۱	۲۹,۸۳	۶,۲۶	۰,۰۴۱	۰,۴۷۲
	Social service	۱۹,۴۱	۱	۱۹,۴۱	۷,۴۰	۰,۰۳۰	۰,۵۱۴
	Social status	۵۸,۸۲	۱	۵۸,۸۲	۷,۱۶	۰,۰۳۲	۰,۵۰۶
	Human	۲۳,۸۷	۱	۲۳,۸۷	۳,۳۶	۰,۱۱۰	۰,۳۲۴

^۲-MANCOVA

	relations						
	Technique	۴۶,۶۸	۱	۴۶,۶۸	۳,۱۵	۰,۱۱۹	۰,۳۱۰
	Variety	۴۲,۶۴	۱	۴۲,۶۴	۷,۶۰	۰,۰۲۸	۰,۵۲۱
	Working conditions	۴۵,۰۷	۱	۴۵,۰۷	۸,۳۴	۰,۰۲۳	۰,۵۴۴

با توجه به نتایج جدول مقدار F برای متغیرهای استفاده از توانایی، پیشرفت، فعالیت، اقتدار، همکاران، خلاقیت، ارزش-های اخلاقی و مسئولیت در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است. همچنین مقدار F برای متغیرهای تصدیق، امنیت، خدمت اجتماعی، موقعیت اجتماعی، تنوع و شرایط کار در سطح $P < ۰/۰۵$ معنادار است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که آموزش شادمانی سبب افزایش استفاده از توانایی، پیشرفت، فعالیت، اقتدار، همکاران، خلاقیت، ارزش‌های اخلاقی و مسئولیت، تصدیق، امنیت، خدمت اجتماعی، موقعیت اجتماعی، تنوع و شرایط کار آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است. جهت آزمون تبیین معنی‌داری تفاوت بین نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای ابعاد رضایت‌بخشی شغلی (کارآمدی، همنوایی، سازگاری شخصی، قابلیت اعتماد و اطمینان)، از روش تجزیه و تحلیل کوواریانس چند متغیری استفاده شده است. قبل از تحلیل داده‌ها جهت بررسی همگنی واریانس متغیرها، از آزمون لوین استفاده شد.

Table ۴. Summary of Levin's variance equality test

Variable	F	Df ۱	Df ۲	Significance level
Effectiveness	۰,۰۰۰	۱	۲۵	۰,۹۹
conformity	۲,۱۹	۱	۲۵	۰,۱۵
Personal compatibility	۲,۰۵	۱	۲۵	۰,۱۷
dependability	۱,۷۳	۱	۲۵	۰,۲۰

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون لوین برای همه متغیرها ($p > ۰/۰۵$) معنادار نمی‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها در مورد متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

Table ۵. Multivariate analysis of MANCOVA covariance on dimensional scores of job satisfaction dimensions between control and experimental groups (with pre-test control)

Test	sum of squares	DF	Average sum of squares	F	Sig	Squared eta
Effectiveness	۰,۶۰	۱	۰,۶۰	۰,۵۰	۰,۴۹	۰,۰۲
conformity	۲۲,۵۷	۱	۲۲,۵۷	۱۲,۵۰	۰,۰۰۲	۰,۳۷
Personal compatibility	۰,۳۴	۱	۰,۳۴	۰,۰۴	۰,۸۵	۰,۰۰۲
dependability	۱۱,۷۸	۱	۱۱,۷۸	۸,۰۶	۰,۰۱	۰,۲۸

مقدار F برای متغیرهای همنوایی و قابلیت اعتماد و اطمینان در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت آموزش شادمانی سبب افزایش همنوایی و قابلیت اعتماد و اطمینان آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه در این پژوهش مد نظر بوده، بررسی اثربخشی آموزش شادمانی‌فوردایس بر رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی به‌روزان بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش آموزش شادمانی تأثیر مثبتی در توانایی، پیشرفت، فعالیت، اقتدار، همکاران، خلاقیت، ارزش‌های اخلاقی و مسئولیت، تصدیق، امنیت، خدمت اجتماعی، موقعیت اجتماعی، تنوع و شرایط کار داشته است که با یافته‌های کووماو همکاران (۲۰۰۴)، آدامز (۱۹۹۷)، فری و همکاران (۱۹۹۵)، Lavasani, Rastgoo, Azarniad, & Ahmadi (۲۰۱۳)، Ansari, Ghazanfari, & Makvandi (۲۰۱۱)، Niknam (۲۰۱۱)، تقی‌زاده (۱۳۸۵)، Saleh (۲۰۱۵)،

(۲۰۱۰) Bolourdi&Sharifi، (احمدی (۱۳۹۰) و (۲۰۰۱) Argyle، هم راستا می‌باشد و مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که از آنجایی که شادکامی به عنوان نگرش و ادراک شخصی به حالت مطبوع و دلپذیر تعریف شده است، این یافته درست به نظر می‌رسد، یعنی هر چقدر فرد احساس خشنودی بیشتری داشته باشد، بیشتر از شغلی که دارد احساس رضایت می‌کند. همچنین افراد شاد مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را به صورت اغراق‌آمیز مثبت ارزیابی کرده و رویدادهای مثبت را بیشتر از رویدادهای منفی به یاد می‌آورند و در نتیجه بیشتر به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود با آن‌ها را بهبود می‌بخشند و همه این‌ها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران می‌شود و در نتیجه رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

شادی در محیط کار عاملی است که امکان افزایش رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. رضایت، از عوامل مهم در شادی است که در اثر عوامل گوناگونی مثل افزایش حقوق، افزایش مهارت، استقلال و تنوع شغلی به وجود می‌آید و عواملی مانند روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار، میزان آن را کاهش می‌دهد (فری و همکاران، ۱۹۹۵). از طرفی جو مثبت و فضای توأم با محبت، تجارب موفق و فضای فیزیکی مناسب محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان و روابط سالم در محیط کار میان کارکنان می‌تواند در ایجاد و اثربخشی عواطف مثبت اثرگذار باشد (کووما و همکاران، ۲۰۰۴). در برنامه آموزش شادی، به پرسنل در زمینه افزایش صمیمیت آموزش داده می‌شود. این مساله سبب می‌شود همکاران رابطه مثبت و بدون چالشی را در محیط کاری داشته باشند و در نتیجه محیط کار، محیطی مطبوع برای آن‌ها خواهد بود. از سوی دیگر آموزش مهارت‌های برقراری روابط اجتماعی در مشاغل مانند بهورزی سبب می‌شود این افراد با ارباب رجوع خود به صورت مثبت‌تری تعامل نمایند در نتیجه از میزان تنش‌های کاری کاسته شده و در نتیجه فرد رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کند. احساس آرامش و شادی در محیط کار منجر به افزایش سلامت روانی و سلامت جسمانی می‌شود چرا که تجربه استرس مداوم بر سلامت جسمانی و روانی تأثیر مخرب دارد و سلامت فرد را به خطر می‌اندازد و چون فرد استرس‌های شغلی را مسبب بیماری‌های خود می‌داند از شغل خود ناراضی خواهد بود.

از سوی دیگر، شادکامی به طور غیر مستقیم از طریق افزایش بهره‌وری نیز منجر به افزایش رضایت شغلی نیز می‌گردد؛ به این ترتیب که هنگامی که کارمندان در محل کار خود شاد و خوشحال هستند، سازمان یا شرکت مربوطه به عنوان یک سیستم، فعالیت بهتری ارائه داده، پروژه‌ها به موقع انجام می‌شود، کارمندان و مشتریان با یکدیگر روابط بهتری دارند و افراد به جزئیات توجه بیشتری نشان می‌دهند (ناتانسون، ۲۰۰۹)؛ در نتیجه، سریعتر ترقی می‌کنند، مزد و پاداش بیشتری می‌گیرند حمایت بیشتری کسب می‌کنند، ایده‌های بهتر و خلاقانه‌تری می‌دهند، سریعتر به اهداف دست می‌یابند و در نتیجه کارمندان نسبت به فعالیت‌های خود خشنود بوده و احساس غرور می‌کنند (ناتانسون، ۲۰۰۹). بر اساس گفته (پرایز، ۲۰۱۰)، کارکنان شاد نسبت به کارکنان غمگین تر ۵۵ درصد بیشتر از شغلشان خشنود هستند و ۷۹ درصد بیشتر شغلشان را دوست دارند. میدی، اکبری و مهدیان (۲۰۱۱) دریافتند که افراد شاد در مقایسه با افراد ناشاد رویدادهای روزانه را بیشتر استرس‌زا تفسیر می‌کنند. دیگر نتایج نشان داد آموزش شادکامی موجب افزایش رضایت‌بخشی شغلی کارکنان می‌شود. این یافته با یافته‌های کووما و همکاران (۲۰۰۴)، آدامز (۱۹۹۷)، فری و همکاران (۱۹۹۵) هم راستا می‌باشد و مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که شادمانی، احساس خوشایندی است که در آن فرد احساس خوشبختی کرده و از زندگی خود رضایت کامل دارد. افرادی که در مجموعه کاری خود شاد و خوشحال هستند در محل کار و نیز در شغل خود، تجارب مثبت بیشتری خواهند داشت (کرنز، ۲۰۰۸) و به دنبال آن عملکرد بهتری را از خود برجای می‌گذارند.

همچنین در بسیاری شرایط شادی در افراد باعث احساس خودباوری و ارزشمندی شخصی شده و از این طریق وارد عرصه اثرگذاری بر حالات و رفتار افراد می‌شود. قراین و شواهد موجود حاکی از آن است که وقتی کارکنان در محیط کاری

خود شاد و بشاش هستند، سازمان بهتر عمل نموده و در راستای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت تا بلندمدت خود اثر بخش‌تر خواهند بود (Alexander, ۲۰۰۷). الکساندر در تایید رابطه شادی کارکنان و اثربخشی هرچه مطلوب‌تر سازمان، به صراحت بیان می‌دارد که اگر کارکنان در محیط کاری خود بشاش و شاد باشند، بهره‌وری از مسیرهای مختلف مورد تقویت قرار می‌گیرد. در دنیای حاضر، در کنار شاخص‌های متعددی که صاحب‌نظران برای بهره‌وری مدرن برمی‌شمرند، رضایت شغلی کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (Craig, ۲۰۰۴). برای دستیابی به بهره‌وری مدرن، وجود رضایت شغلی ضرورت دارد. در واقع رضایت شغلی از عوامل موثر و مهم بر افزایش عملکرد کارکنان است و شناخت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی، جز ضرورت‌هایی است که علاوه بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان به کارکرد بهتر فردی و سازمانی منجر شود (SedaghatiFard&KhalajAsadi, ۲۰۱۱).

با توجه به یافته‌های پژوهش و تاثیر آموزش شادمانی‌فوردایس بر رضایت شغلی و با توجه به اینکه ایجاد تفریح همراه با پیوستگی اجتماعی و یا داشتن روحیه سازمانی بالا می‌تواند عامل اثرگذاری در شادی و به دنبال آن رضایت و خشنودی جمعی کارکنان باشد، پیشنهاد می‌شود برای کارکنان این امکان را فراهم آورند تا در کارگاه‌های آموزش شادمانی‌فوردایس شرکت نمایند تا احساسات، عواطف، تفکرات و تصورات مثبت را در ارتباط با کار و موقعیت کاری خود تجربه کنند و رضایت بیشتری کسب نمایند.

در پایان یافته‌ها نشان دادند آموزش شادمانی‌فوردایس، مهارت‌هایی را به به‌روزان ارائه می‌دهد که سبب می‌شود، رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی شغلی آن‌ها افزایش یابد. حائز اهمیت است پژوهش حاضر در مورد به‌روزان انجام گرفته است و بنابراین تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر اقشار و گروه‌های جامعه با احتیاط صورت گیرد. علاوه بر این کوچکی اندازه نمونه استنتاج قطعی در مورد فرضیه‌ها را به پژوهش‌های بعدی واگذار می‌کند.

References

- Abedi, M. (۲۰۰۲). *Evaluation and comparison of the effectiveness of career counseling methods in the style of social learning theory, job adjustment and cognitive-behavioral model of Fordyce happiness on reducing burnout in education counselors in Isfahan*. PhD Thesis in Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, AllamehTabatabai University.(Persian)
- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (۲۰۱۴). Relationship between burnout and depressive symptoms: a study using the person-centred approach. *Burnout Research*, 1 (۱), ۲۹-۳۷.
- Ansari, E., Ghazanfari, A., & Makvandi, A. (۲۰۱۳). Social factors affecting happiness in the workplace National Iranian Drilling Company. *Journal of Social Sciences, Islamic Azad University Branch*, 20 (۷).(Persian)
- Argyle, M. (۲۰۰۱). causes and correlates of happiness. *Russell sage Foundation*, ۳۵۳-۳۷۳.
- Baraheni, M. (۲۰۰۵). Management of psychosocial factors at work. Rasansh Pub. (Persian)
- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (۲۰۰۶). Compassion fatigue, burnout and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse and Neglect*, 30, ۱۰۷۱-۱۰۸۰.
- Dolatnezhad, F., Ouni, E., & Mousavi, A. (۲۰۱۲). Relationship between Big Five Personality Factors and Job Burnout. *Journal of Industrial/Organization Psychology*. 3 (۹), ۳۳-۴۲.(Persian)
- Donohue, W. & Heywood, J. (۲۰۰۴). Job satisfaction. *International Journal of Man Power*, 26: ۳۶-۳۷.
- Durbin, A. (۱۹۸۹). Ireland buane and Williams Clifton. management and organization.
- Gholamhosseini, E., & Esmali, A. (۲۰۱۱). Effect of Organizational Commitment on the retention of human resources. *Journal of naja human resources*, 6 (۲۳), ۱-۲۳.(Persian)
- Golparvar, M. & Nadi, M. (۲۰۱۰). Relationship between Management Supports for Percieved Ethical Behavior and Teacher's Job Satisfaction. *Journal of Psychology*, 14 (۲): ۱۴۲-۱۶۰.(Persian)

- Hossinian, S., khodabakhsi, A., &Tabatabaee, S. (۲۰۰۷). Study of effectiveness of Fordyces happiness cognitive behavioral group counseling on decreasing occupational burnout among social worker. *Psychological Studies Faculty of Education and Psycholhgy, AL-Zahra University*, 3 (۱), ۱۰۲-۱۱۵.(Persian)
- Hosseinzadeh, D., Delbadi, Z., Salehi, P. (۲۰۰۷). The field of organizational industrial psychology, (second edition), Maziar Publications.
- Human, H.A. (۲۰۰۴). Preparation of standardscales job satisfaction. *Center Publication of Governmental EducationManagement*, 9.
- Jahan, F. (۲۰۲۵). The Effect of Cognitive-Behavioral Stress Management Training on Anxiety, Depression, and Perfectionism in Infertile Women. *Islamic positive psychology*, ۱ (۱), ۲۵-۴۱.
- Lavasani, G.A., Rastgoo, M., Azarniad, A., &Ahmadi, T. (۲۰۱۵). The effect of happiness cognitive-behavioral training on self-efficacy beliefs and academic stress. *Biquarterly Journal of Cognitive Strategies in Learning*; 3 (۲).(Persian)
- Linnerooth, P.J., Mrdjenovich, A.J., & Moore, B.A. (2011). Professional burnout in clinical military psychologists: Recommendations before, during, and after deployment. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42, 87-93.
- ManzanoGarcía, G., & Ayala Calvo, J. C. (۲۰۱۲). Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience. *International Nursing Review*, 59(۱), ۱۰۱-۱۰۷.
- Rahmani, A. (۲۰۰۹). *Standardization, Determining the Validity and Reliability of Minnesota Satisfaction and Job Satisfaction Questionnaires among Teachers of Three Elementary, Middle and High Schools in Isfahan*. Master Thesis in Career Counseling, Iran: University of Isfahan.(Persian)
- Stroˆmgren, M., Eriksson, A., Bergman, D., & Delve, L. (۲۰۱۶). *International Journal of Nursing Studies*. 53: ۱۱۶-۱۲۵.
- Malekshahi, F., Farhadi, A., &Amini, F. (۲۰۱۰).Job satisfaction among faculty members of Lorestan University of Medical Sciences. *JLorestanUnivMediSci*, 12 (۱), ۴۹-۵۶.(Persian)
- Moeedfar, S. &Zahani, G.h. (۲۰۰۵). Evaluation of teachers and social factors influencing job dissatisfaction. *Iranian Journal of Sociology*, 1 (۶), ۱۲۵-۱۵۰.(Persian)
- Mohammadi, S. (۲۰۰۶). Burnout and psychological health in high school teachers. *Journal of Iranian Psychologists*, 3(۹), ۱۵-۲۳.(Persian)
- Nasiripour, A., Kalhor, R., &Shahbahrani, E. (۲۰۱۳). Effective Factors on Staffs' Job Satisfaction Based on Herzberg Theory In Qazvin Teaching Hospitals. *JTehran UnivMediSci*, 7 (۴), ۳۵۴-۳۶۵.(Persian)
- Niknam, M. (۲۰۱۱). Examine the relationship between entrepreneurial vitality in the work environment and employee performance in government offices in Shiraz.(Persian)
- Pines, E.W., Rauschhuber, M.L., Norgan, G.H., Cook, J.D., Canchola, L., Richardson, C., & Jones, M.E. (۲۰۱۲). Stress resiliency, psychological empowerment and conflict management styles among baccalaureate nursing students. *Journal of advanced nursing*, 68 (۷), ۱۴۸۲-۱۴۹۳.
- Pourreza, A., Monazam, M., Abassinia,M., Asghari, M., Safari, H., Sorani, M., & et al. (۲۰۱۳).Relationship between job burnout and mentalhealth of nurses working in province ofQom. *Jhosp*, 11 (۲), ۴۵-۵۴.(Persian)
- [Ridgeway](#), R., Translate to Persian by: Hosseinzadeh, D., Delbadi, Z., &salehi, P. Tehran: mazyar pub, ۲۰۰۷.
- Saleh Bolourdi, A., &Sharifi, H. (۲۰۱۰).Relationship between Self Awareness in Professional Setting with Job Satisfaction amongst sales managers of Iran's Institute of Industrial Management. *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology*, 1 (۲).(Persian)
- SedaghatiFard, M., KhalajAsadi, Sh. (۲۰۱۱). Relation with job satisfaction Index to organizational commitment in faculty members of Islamic Azad University– Garmsar Branch. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 2 (۶), ۳۹-۵۱.(Persian)
- Shirodi, S. (۲۰۰۷). *The relationship between personalitytype, locus of control and job satisfaction,burnout, anddetermine the effectivenessof the hedging skills to reducestress on the car Karknanayran*. IslamicAzad University.(Persian)

- Smith, P.C., Kendall, L.M., &Hulin, C.L. (۱۹۶۹). *The measurement of ratification in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Wang, J. (۲۰۰۵). Work stress as a risk factor for major depressive episode(s). *Psychological Medicine*, 35 (۶), ۸۶۵-۸۷۱.
- Wang, Yang & Liu, Li & Wang, Jiana& Wang, Lie. (۲۰۱۲). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of occupational health*. 54. ۲۳۲-۴۰.