

«مقاله پژوهشی»

اثربخشی مشاوره گروهی شادمانی فوردایس بر فرسودگی شغلی بهورزان

محمد ربیعی^{1*}، رضوان صالحی²، مرضیه کریمی بروجنی³، ذبیح الله کاوه فارسانی⁴

1. دانشیار، گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

2. استادیار، گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

3. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

4. استادیار، گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

تاریخ دریافت: 1401/04/18 تاریخ پذیرش: 1401/09/30

Effect of Group Counseling of Fordyce Happiness on the Job Burnout in the Aid-Bider

M. Rabiee^{*1}, R. Salehi², M. KaramiBorujeni³, Z. Kaveh Farsani⁴

1. Associate Professor, Department of Psychology and Counseling, Shahrekord University, Shahrekord, Iran

2. Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Shahrekord University, Shahrekord, Iran

3. Ms.C., Career Counseling, Department of Psychology and Counseling, Shahrekord University, Shahrekord, Iran

4. Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Shahrekord University, Shahrekord, Iran

Received: 2022/07/09 Accepted: 2022/12/21

Abstract

Job burnout results from long-term mental pressure in the workplace. Its signs appear whenever the person's abilities are not sufficient for demands for workplace. This research aims to study efficacy of Fordyce happiness training on the job burnout in the aid-bider. The research design is semi-experimental and it was done in tow group: experimental and control with pretest-posttest. The statistical society included all of the aid-bider in kiar (tow). 28 people were selected as a statistical sample and among them, 14 people were placed in the control group. pretest of job burnout questionnaire with 3 sub-tests emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment- was conducted. Then experimental group was trained for eight 60-minute sessions. Post-test was used for studying the decrease of the job burnout. Data was analyzed by analysis test of Multi-variable covariance. According to the results, the difference between control group and experimental group was significant in variable of emotional exhaustion ($F=6/17, P<0/05$). It is inferred that Fordyce happiness training could Mitigate emotional exhaustion of aid-bider.

Key works

Group Counseling, Job Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment

چکیده

فرسودگی شغلی محصول فشار روانی طولانی‌مدت در محل کار است. علائم آن زمانی آشکار می‌گردد که توانایی‌های فرد برای تقاضاهای محیط کار کافی نباشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش شادمانی فوردایس بر فرسودگی شغلی بهورزان انجام شده است. طرح پژوهش، نیمه آزمایشی و در دو گروه آزمایش و کنترل با پیش‌آزمون - پس‌آزمون صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بهورزان شهرستان کیار بود. نمونه آماری 28 نفر انتخاب شد که از این تعداد به تصادف 14 نفر در گروه آزمایش و 14 نفر در گروه کنترل جای گرفتند. پیش‌آزمون پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلسل با سه خرده آزمون خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فرد اجرا و سپس 8 جلسه 60 دقیقه‌ای گروه آزمایش به صورت گروهی فعالیت کردند. جهت بررسی کاهش فرسودگی شغلی پس‌آزمون استفاده شد و داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که تفاوت بین گروه کنترل و آزمایش در متغیر خستگی عاطفی ($F=6/17, P<0/05$) معنادار بود. چنین استنباط می‌شود که مشاوره گروهی به شیوه شادمانی فوردایس توانسته است به تعدیل خستگی عاطفی بهورزان بینجامد و تنها بر بعد فرسودگی اثر گذار بوده است. این مداخله بر مسخ شخصیت و افزایش کارایی اثری نگذاشته است.

واژه‌های کلیدی

شادمانی، فرسودگی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، احساس موفقیت فردی

مقدمه

خانه بهداشت، محیطی‌ترین واحد ارائه خدمت در نظام شبکه‌های بهداشتی درمانی کشور است. هر خانه بهداشت، بسته به شرایط جغرافیایی، به ویژه راه‌های ارتباطی و جمعیت، ممکن است یک یا چند روستا را پوشش دهد. بررسی وضعیت سلامت جسمی - روانی بهورزان به عنوان پرسنل شاغل در محیطی‌ترین سطح خدمات بهداشتی که زیربنای خدمات بهداشتی اولیه در ایران هستند، از اهمیت خاصی برخوردار است.

یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی بهورزان که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و زمانی دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی¹ آنها است. ارتقاء پست سازمانی بهورزان، حتی در صورت ادامه تحصیل امکان‌پذیر نیست (آیین‌نامه گزینش بهورز). مشکلات دیگر فردی و اجتماعی از جمله نبود امکانات تحصیلی حتی در مقطع راهنمایی و دبیرستان برای فرزندان بهورزان، آنها را دچار ناخشنودی، نارضایتی از حرفه خود، بی‌علاقگی، بی‌میلی، از بین رفتن شور و اشتیاق و فرسودگی شغلی می‌کند و نارضایتی مردم را نیز به دنبال دارد. دلیل روشن آن استناد به درخواست‌های زیاد بهورزان برای بازنشستگی پس از اعلام قانون بازنشستگی زودتر از موعد است (شیروانی، 1395).

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی است که بر اثر استرس شدید، مداوم و کنترل شده زمانی به وجود می‌آید که تقاضای محیط شغلی بیش از توانایی‌های شخصی فرد برای سازگاری با موقعیت باشد (کشاورز و همکاران، 2015). فرسودگی شغلی یک پدیده چند بعدی تحت تاثیر شغل و ویژگی‌های منحصر به فرد است (کارانیکولا و کلینسوس²، 2011). کونراد و کلار-گوتتر (2006) فرسودگی را از دست دادن اشتیاق، برانگیختگی و احساس مسئولیت نسبت به شغل تعریف کرده‌اند. اگرچه مطالعات اولیه در زمینه فرسودگی محدود به مشاغل امدادرسان بوده است، اکنون اعتقاد اکثر

محققین بر آن است که مشاغل گوناگون که تماس‌های بین فردی استرس‌زا و مزمن در آنها وجود دارد، می‌تواند زمینه ساز خطر فرسودگی در افراد باشد (لوین و سگر³، 2009). در مشاغلی مانند حرفه‌های اجتماعی، آموزشی و بهداشتی، فرسودگی شغلی تأثیر منفی بر شاخص‌هایی همچون عملکرد شغلی و رضایت شغلی دارد (لینر⁴، 2011).

فرسودگی به عنوان نشانگان روان‌شناختی متشکل از خستگی عاطفی⁵، مسخ شخصیت⁶ و احساس موفقیت فردی⁷ تعریف شده است (مسلش و لیتیر⁸، 2008). خستگی عاطفی به احساس تهی شدن انرژی روانی و هیجانی، مسخ شخصیت به اتخاذ دیدگاه غیرانسانی نسبت به دیگران و احساس موفقیت فردی به احساس از دست دادن شایستگی و بارآوری در شغل اشاره دارد (مسلش و گلدبرگ⁹، 1998). تحلیل عاطفی، به عنوان هسته بنیادی و اصلی فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود و پاسخی به استرس‌های مرتبط با شغل (گرانباری نقش و تنش شغلی) است و منجر به کاهش توانمندی‌های عاطفی و روانی فرد می‌شود. به عنوان یک راهبرد مقابله‌ای در برابر استرس، شخص به صورت شناختی و هیجانی از شغل خود و دیگران فاصله می‌گیرد (مسخ شخصیت). بعد از وقوع مسخ شخصیت، شخص به ناهماهنگی بین موقعیت جاری و انتظارات اولیه خود در خصوص عملکرد شخصی‌اش پی می‌برد که منجر به احساس نابسندگی، خودارزشیابی و کارایی پایین می‌شود (کاهش احساس موفقیت فردی) (فقیهی و همکاران، 2011).

افراد دچار فرسودگی شغلی کسانی هستند که برای رسیدن به آرمان‌ها و معیارهای کاری خود، بیش از حد تلاش می‌نمایند اما زمانی که درمی‌یابند فداکاری‌ها و تلاش‌هایشان برای رسیدن به اهدافشان کافی نبوده است،

3. Lewin, & Sager

4. Linner

5. Emotional Exhaustion

6. Disfigurement

7. A Sense of Personal Accomplishment

8. Maslach, & Leiter

9. Maslach, & Goldberg

1. Job Burnout

2. Karanikola & Kleanthous

دامان⁶، 2012). استرس شغلی می‌تواند باعث افزایش فرسودگی شغلی گردد (ویو و همکاران⁷، 2014) و به طور قابل توجهی فرسودگی شغلی با افسردگی در ارتباط است (هکانن و اسچوفلی⁸، 2012؛ تاگر و بیرن⁹، 2012؛ بیانچی و همکاران¹⁰، 2013). علاوه بر این، فرسودگی شغلی با انواع مشکلات سلامت روانی و جسمانی در ارتباط است (لی و همکاران¹¹، 2011). رفتارهای مثبت در کار، تحت تأثیر عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی قرار دارند (بودریاس، مورین و برودیور¹²، 2012).

مطالعات نشان می‌دهد افزایش فرسودگی شغلی باعث کاهش انعطاف‌پذیری افراد می‌گردد (ندرو، استچلر و هاردمن¹³، 2013). در پژوهشی مشخص گردید پزشکان دارای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت بالاتر به احتمال بیشتر دارای سلامت روان کمتری هستند و به علاوه، پزشکان دارای احساسات مطلوب تر نسبت به دستاوردهای شخصی، دارای دیدگاه سالم‌تر و خوشبینانه‌تری نسبت به خود هستند (حمید، چرخایی و امان اله نجاد، 2011). در بررسی فرسودگی شغلی بهروزان استان گلستان در سال 1392، از نظر شدت فرسودگی شغلی 58/5 درصد در سطح متوسط و 11/8 درصد بهروزان در سطح شدید و از نظر فراوانی فرسودگی شغلی 53/5 درصد بهروزان در سطح متوسط و 16/2 درصد در سطح شدید قرار داشتند. شدت و فراوانی فرسودگی با سن، سابقه کاری، سطح تحصیلات و شهرستان محل سکونت از نظر آماری ارتباط معناداری داشت (کبیر و همکاران، 2014). جوادی و همکاران (جوادی و همکاران، 2020)، در پژوهشی که بر روی پرستاران 23 تا 57 سال انجام شد، نشان دادند که بین شادکامی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی وجود دارد. این همبستگی منفی حتی زمانی که ادراک پرستاران از وضعیت سلامتی خود، سابقه بیماری، موقعیت شغلی و نوع

دچار فرسودگی و حتی دچار بدبینی می‌شوند (مورگان و آرتیوم¹، 2008). این فاکتور، سندرمی است که دامنه گسترده‌ای از متخصصان مانند پزشکان، پرستاران و مربیان، آن را تجربه می‌کنند (ایمای و همکاران²، 2004). افرادی که فرسودگی بالایی را تجربه می‌کنند، مشکلات شغلی و شخصی گوناگونی از قبیل کاهش رضایت و عملکرد شغلی، ترک شغل، مصرف دارو و الکل، بیماری‌های جسمی و اختلالات روان‌شناختی (مانند افسردگی، اضطراب، اختلال در خواب، ناامیدی و خطر خودکشی) و اختلال در عملکرد خانوادگی و اجتماعی را بیشتر نشان می‌دهند (صالح و شاپیرو³، 2008). به این ترتیب، فرسودگی شغلی به عنوان مشکل عمده در سراسر جهان شناخته شده است (تسای و چان⁴، 2010). بنابراین می‌توان پذیرفت که فرسودگی شغلی یک مشکل بهداشت عمومی محسوب می‌شود که می‌تواند سلامت عمومی افراد را تحت تأثیر قرار دهد.

عوامل مؤثر بر سلامت روان به عوامل فردی و ژنتیکی مانند سن، جنس، شغل و طبقه اجتماعی، شیوه زندگی مردم، کیفیت ارائه خدمات و در نهایت عوامل محیطی اشاره دارند. فرسودگی شغلی در نتیجه مشکلات مربوط به سلامت روانی مانند افسردگی به وجود می‌آید (بوویر و همکاران⁵، 2009) و بیشتر در میان انواع مشاغل مدرسان و باری دهنده نظیر مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان، پلیس، پرستاران و مواردی از قبیل این مشاغل بیشتر مشاهده می‌شود و این امر احتمالاً معلول نوع وظایف و مسئولیت‌های این گونه مشاغل است (شیخی سری و اسماعیلی فر، 2010). در درجه اول فرسودگی شغلی با برخی عوامل در محیط کار در ارتباط است، با وجود این، مطالعات نشان می‌دهد که مردم با شرایط کاری مشابه متفاوت برخورد می‌کنند. به این ترتیب شخصیت در فرسودگی شغلی تأثیرگذار است (گوندل و

6. Gündel & Dammann

7. Wu et al.

8. Hakanen & Schaufeli

9. Toker & Biron

10. Bianchi et al.

11. Lee et al

12. Boudrias, Morin, & Brodeur

13. Nedrow, Steckler, & Hardman

1. Morgan, & Artium

2. Imai et al

3. Saleh & Shapiro

4. Tsai, & Chan

5. Bovier et al

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش شبه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل و با آرایش تصادفی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه بهورزان با سابقه 3 الی 25 سال شاغل در شبکه بهداشت و درمان شهرستان کیار تشکیل داده‌اند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. بدین ترتیب 28 نفر از بهورزان شاغل در شبکه بهداشت و درمان شهرستان کیار به عنوان گروه نمونه انتخاب و به صورت گمارشی تصادفی در دو گروه آزمایش (14 نفر) و گروه کنترل (14 نفر) جایگزین شدند. این مداخله یک مداخله رشدی است و مبنای انتخاب وجود آسیب در بهورزان نبوده است. در این دست مداخلات به دنبال آنیم که فضیلت‌های روان‌شناختی را افزایش دهیم. بنابراین هرچه این فضیلت‌ها افزایش بیشتری پیدا کند، بهتر است.

در این پژوهش از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش استفاده گردید. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش (1996) رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است که از 22 گزاره تشکیل شده که 9 گزاره آن در مورد خستگی عاطفی، 8 گزاره در مورد مسخ شخصیت و 5 گزاره در مورد احساس موفقیت فردی است. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا 6 (هر روز) سنجیده می‌شود و برای هر جنبه یک نمره جداگانه به دست می‌آید. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در سه بخش آن به وسیله مسلش و جاکسون با ضریب همبستگی بین 60 درصد تا 82 درصد و روایی آن به وسیله بالوگان² و همکارانش بین 72 درصد تا 91 درصد به دست آمد. اعتبار و پایایی این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان مورد تأیید قرار گرفت که ضریب پایایی آن را با 0/78 گزارش بازآزمایی نموده است (طلایی و همکاران، 2008). پرسش‌نامه فرسودگی شغلی توسط اعضای هر دو گروه در مراحل پیش‌آزمون تکمیل شد و گروه کنترل منتظر ماند و آموزش شادمانی فوردایس برای گروه

اشتغال به‌عنوان عوامل مخدوش‌کننده بالقوه تعدیل شد، معنادار باقی ماند. همچنین پژوهشگران دریافتند که مداخله فوردایس باعث افزایش قابل توجه شادی در مراقبان سلامت می‌شود (ربیبی و همکاران، 2020). پژوهشگران ثابت کرده‌اند که 10 هفته آموزش شادمانی، فرسودگی شغلی را در میان کارکنان بهبود می‌بخشد و این نشان می‌دهد که اطلاعات عاطفی به‌طور برجسته در هنگام حل مسئله هنگامی که فرد دارای احساسات مثبت است، پردازش می‌شود (حمیدی سردرد، طباطبایی و صمدی راد، 2019). مطالعات گوناگون نشان داده‌اند که شادمانی به عنوان سپری در مقابل استرس عمل می‌کند و افراد شاد، فعال‌تر و کارآمدتر از دیگران عمل می‌کنند (آرگیل¹، 2001). سازمان بهداشت جهانی بر شادکامی به عنوان یکی از مولفه‌های اصلی بهداشت روانی تأکید فراوان کرده است (لین، لین و وو، 2010). پیامدهای عدم شادکامی محدود به خود بهورز نمی‌شود؛ بلکه جمعیت تحت پوشش را متأثر می‌کند و باعث نارضایتی مراجع می‌گردد. پژوهشی با عنوان تأثیر آموزش شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی مرکز روان پزشکی رازی تهران توسط حسینیان و همکاران (2005) صورت گرفت. نتایج، سودمندی آموزش شادمانی فوردایس را در کاهش فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی مرکز روان پزشکی رازی تهران نشان داد. در بررسی رابطه فرسودگی شغلی و عملکرد بهورزان استان آذربایجان شرقی بین عملکرد با احساس موفقیت فردی رابطه معکوس و معنادار وجود داشت (جعفری و همکاران، 2013).

بهورزان وظایف عدیده‌ای را انجام می‌دهند و حجم کاری و تنوع زیاد در وظایف محوله ایشان سبب می‌شود فشار کاری زیادی را متحمل شوند. از سوی دیگر فرصت‌های کم ارتقاء برای این گروه، بهورزان را مستعد مسائل شغلی می‌سازد. با توجه به اهمیت مشکلات شغلی بهورزان هدف این پژوهش بررسی اثربخشی آموزش شادمانی فوردایس بر فرسودگی شغلی بهورزان است.

جدول 2. نتایج توصیفی

گروه	جنسیت فراوانی	درصد متغیر فراوانی سن	میانگین	انحراف استاندارد
آزمایش	زن	11	87/6	7/8
	مرد	3	21/4	8/9
کنترل	زن	11	87/6	5/7
	مرد	3	21/4	7/9

جهت آزمون تبیین معناداری تفاوت بین نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در فرسودگی شغلی و ابعاد آن (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی)، 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.

جدول 3. خلاصه آزمون برابری واریانس خطای لوین

متغیر	F	Df1	Df2	احتمال معناداری
فرسودگی شغلی	12/499	1	26	0/002
خستگی عاطفی	9/48	1	26	0/005
مسخ شخصیت	5/33	1	26	0/029
احساس موفقیت فردی	2/21	1	26	0/149

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون لوین در متغیر فرسودگی شغلی ($F=12/499$, $p=0/002$)، خستگی عاطفی ($F=9/48$, $p=0/005$) و مسخ شخصیت ($F=5/33$, $p=0/029$) معنادار هستند، به خاطر نابرابری پراکندگی، در نوشتن بخش نتایج جانب احتیاط رعایت شده است و آزمون لوین در متغیرهای احساس موفقیت فردی ($F=2/21$, $p=0/149$) معنادار ناست. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها در مورد متغیر احساس موفقیت فردی تأیید می‌شود.

آزمایش در 8 جلسه 60 دقیقه‌ای به اجرا گذاشته شد و سپس پس‌آزمون اجرا شد. محتوای جلسات در زیر ارائه می‌شود:

جدول 1. خلاصه محتوای مداخلات

محتوای جلسات	
جلسه اول	تعریفی از شادمانی، ضرورت و اهمیت آن، مروری بر پژوهش‌های انجام شده در مورد شادمانی و نتایج آنها ارائه شد.
جلسه دوم	آموزش تکنیک بیان احساسات و تکنیک افزایش خوش‌بینی
جلسه سوم	آموزش تکنیک افزایش فعالیت‌های جسمانی و تکنیک افزایش روابط اجتماعی
جلسه چهارم	آموزش تکنیک افزایش صمیمیت به عنوان مهم‌ترین منبع شادی و تکنیک افزایش خلاقیت
جلسه پنجم	آموزش تکنیک خود بودن و تکنیک کاهش سطح توقعات و آرزوها
جلسه ششم	آموزش تکنیک اصول برنامه‌ریزی و سازماندهی بهتر و تکنیک زندگی در زمان حال
جلسه هفتم	آموزش تکنیک دور کردن نگرانی‌ها و تکنیک اولویت دادن به شادی و ارزشمند نمودن شادی
جلسه هشتم	مروری بر تمام تکنیک‌های گفته شده و تعیین زمان جلسه پیگیری و اجرای پس‌آزمون

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه و توصیف متغیرهای تحقیق و همچنین از آمار استنباطی شامل تحلیل کوواریانس چندمتغیری¹ برای بررسی معناداری و روابط بین داده‌های تحقیق استفاده شد.

برد.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که میان دو گروه از لحاظ متغیرهای وابسته تفاوت معناداری وجود دارد، لذا تجزیه و تحلیل واریانس یک متغیری در متن مانکوا انجام شد.

جدول 5، نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس در متن مانکوا روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول مقدار F برای خستگی عاطفی 6/17 است که در سطح $P < 0/05$ معنادار است. بر این اساس می‌توان بیان داشت که آموزش شادمانی فوردایس سبب کاهش خستگی عاطفی آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش شادمانی فوردایس بر فرسودگی شغلی به‌روزان بود. بر اساس یافته‌های پژوهش آموزش برنامه شادمانی فوردایس تنها سبب کاهش خستگی عاطفی به‌روزان شده است. نتایج بررسی این فرضیه نشان داد که آموزش شادمانی تأثیری بر کاهش فرسودگی شغلی به‌روزان ندارد. این یافته با یافته‌های عابدی (1381) و حسینیان، خدابخشی و طباطبایی (1386)، ناهمسو است. آنچه مشهود است، این است که آموزش شادمانی فوردایس بر کاهش خستگی عاطفی به‌روزان مؤثر بوده است اما همان طور که نتیجه پژوهش نشان داد، خرده آزمون‌های مسخ شخصیت و

جدول 4. میانگین و انحراف معیار نمره‌های فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	مرحله	گروه	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	40/07	13/29
	پس‌آزمون	کنترل	41/07	15/52
خستگی عاطفی	پیش‌آزمون	آزمایش	38/71	14/31
	پس‌آزمون	کنترل	40/15	13/65
مسخ شخصیت	پیش‌آزمون	آزمایش	20/21	6/72
	پس‌آزمون	کنترل	17/35	8/37
احساس موفقیت فردی	پیش‌آزمون	آزمایش	14/43	6/06
	پس‌آزمون	کنترل	17/57	7/98
احساس موفقیت فردی	پیش‌آزمون	آزمایش	15/35	6/59
	پس‌آزمون	کنترل	10/79	5/87
احساس موفقیت فردی	پیش‌آزمون	آزمایش	10/57	4/21
	پس‌آزمون	کنترل	10/71	4/79
احساس موفقیت فردی	پیش‌آزمون	آزمایش	13/50	3/63
	پس‌آزمون	کنترل	12/93	4/98
احساس موفقیت فردی	پیش‌آزمون	آزمایش	13/71	5/94
	پس‌آزمون	کنترل	11/85	5/14

با ملاحظه جدول فوق می‌توان به تفاوت میانگین نمره‌ها در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون در متغیرهای فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی در گروه‌های آزمایش و کنترل پی

جدول 5. نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس در متن مانکوا روی میانگین نمره‌های پس‌آزمون نمره‌های فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی گروه‌های آزمایش و کنترل

نام آزمون	مقدار	F	df فرضیه	df خطا	سطح معناداری
اثر بیلابی	0/302	3/03	3	21	0/05
لامبدای ویلکز	0/698	3/03	3	21	0/05
اثر هتلینگ	0/433	3/03	3	21	0/05
بزرگترین ریشه روی	0/433	3/03	3	21	0/05

جدول 6. تحلیل کوواریانس چندمتغیره مانکوا روی نمرات فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی بین دو گروه کنترل و آزمایش (با کنترل مرحله پیش‌آزمون)

آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور ایبا
فرسودگی شغلی	190/68	1	190/68	1/89	0/183	0/076
خستگی عاطفی	132/61	1	132/61	6/17	0/021	0/211
مسخ شخصیت	28/64	1	28/64	2/39	0/136	0/094
احساس موفقیت فردی	9/36	1	9/36	0/50	0/486	0/021
فرسودگی شغلی	2323/83	23				
خستگی عاطفی	494/62	23				
مسخ شخصیت	275/78	23				
احساس موفقیت فردی	429/98	23				
فرسودگی شغلی	48626	28				
خستگی عاطفی	8542	28				
مسخ شخصیت	3700	28				
احساس موفقیت فردی	5404	28				

کاهش فرسودگی شغلی کارکنان منجر شود. علت احتمالی این مسئله ممکن است این باشد که فرسودگی شغلی کارکنان به عواملی غیر از سطح شادمانی مربوط است. عواملی نظیر عدالت سازمانی، جو سازمان، فشارهای کاری و ... در پایان یافته‌ها نشان دادند که آموزش شادمانی فوردایس، مهارت‌هایی را به بهورزان ارائه می‌دهد که سبب کاهش خستگی عاطفی آنها می‌شود. شایان ذکر است که پژوهش حاضر در مورد بهورزان انجام گرفته است و ضروری است که تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر اقشار و گروه‌های جامعه با احتیاط صورت گیرد.

سپاسگزاری

از همه بهورزان محترم شهرستان کیار که با صبوری در جلسات مشاوره گروهی شرکت کردند و ما را در انجام هرچه بهتر این پژوهش همراهی کردند، تقدیر و سپاسگزاری می‌گردد.

احساس موفقیت فرد تفاوت معناداری بر اثر آموزش شادمانی نشان ندادند.

شاید بتوان چنین اظهار کرد دلایلی که باعث عدم تفاوت در مسخ شخصیت و احساس موفقیت فردی در این پژوهش شده‌اند، مواردی همچون شرایط کاری، عوامل اقتصادی و انگیزه افراد هستند. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که فرسودگی شغلی را می‌توان به عنوان یک واکنش در برابر فشارهای مزمن و پاسخ به فشارهای کاری یا سازمانی معرفی کرد که منجر به ایجاد خودپنداری منفی فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌گردد. مشاهده شده است که کارکنان مراکز خدمات اجتماعی که زمان و انرژی قابل ملاحظه‌ای را صرف کمک به سایرین می‌کنند به سهولت دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. شادمانی نیز متغیری است که بر شخصیت انسان تأثیر می‌گذارد. با آموزش شادمانی موقعیت زندگی فرد تغییر نمی‌کند، بر باورها و شناخت او نسبت به مسائل زندگی تأثیر می‌گذارد و موجب می‌شود به مسائلی توجه کند که درست مقابل فرسودگی هستند. با این حال در این پژوهش آموزش شادمانی نتوانسته است به

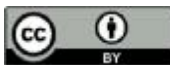
منابع

- Abedi, M. (2002). 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, Allameh Tabatabai University.
- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: a study using the person-centred approach. *Burnout Research*, 1 (1), 29-37.
- Argyle, M. (2001). *causes and correlates of happiness*. Russell sage Foundation. 353-373.
- Bianchi, R., Boffy, C., Hingray, C., Truchot, D., & Laurent, E. (2013). Comparative symptomatology of burnout and depression. *Journal of Health Psychology*, 18 (6), 782-787.
- Boudrias, J.S., Morin, A.J., & Brodeur, M.M. (2012). Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nurs Health Sci*. 14 (1), 8-17.
- Bovier, P. A., Arigoni, F., Schneider, M., & Gallacchi, M. B. (2009). Relationships between work satisfaction, emotional exhaustion and mental health among Swiss primary care physicians. *European Journal of Public Health*, 19 (6), 611-617.
- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse and Neglect*, 30, 1071-1080.
- Dolatnezhad, F., Ouni, E., & Mousavi, A. (2012). Relationship between Big Five Personality Factors and Job Burnout. *Journal of Industrial/Organization Psychology*. 3 (9), 33-42.
- Faghihi, A., Mousavipour, S., Dorreh, I., & Dousti, E. (2011). Relationship between Organizational Intelligence and Job Burnout. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 2 (7), 71-85.
- Gündel, H., Dammann, G. (2012). Mögliche Zusammenhänge von arbeitsbezogenen psychischen Erkrankungen (Burnout) und Störungen der Persönlichkeit. *Schattauer*, 16 (2), 125-133.
- Hamid, N., Charkhabi, M., & Amanollahnejad, M. (2011). Relationship between Dimensions of Burnout and Mental Health in Physicians of Hospitals Affiliated to Ahvaz Jundishapur University. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 2 (6), 9-16.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2), 415-424.
- Hamidi Sardrood, M., Tabatabaei, S. M., & Samadirad, B. (2019). Effectiveness of happiness training based on Fordyce Model on cognitive emotional regulation strategies and job burnout of Forensic medicine staff. *Iranian Journal of Forensic Medicine*, 25 (4), 193- 199.
- Hossimian, S., khodabakhsi, A., & Tabatabae, S. (2007). 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 (1), 103-115.
- Hosseini, S., Khodabakhshi Kolaei, A., and Tabatabai, Y. (2005). The effectiveness of group counseling with Fordyce cognitive-behavioral model of happiness on reducing burnout of social workers in Razi Psychiatric Center, Tehran. *Psychological Studies*, 3 (10), 101-113.
- Imai, H., Nakao, H., Tsuchiya, M., Kuroda, Y., & Katoh, T. (2004). Burnout and work environments of public health nurses involved in mental health care. *Occup Environ Med*, 61, 764-768.
- Jafari, H., Maleki, M., Ayouzi, M., Khodayari Zarnegh, R., Ahadinejad, b. (2013). Investigating the relationship between burnout and the performance of health workers in

- East Azerbaijan province. *Health System Research*, 9 (12), 1375-1384.
- Javadi Sharif, T., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Namdar Areshtanab, H., & L Dickens, G. (2020). Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational Hospitals in Tabriz, Iran. *International journal of community based nursing and midwifery*, 8(4), 295-304.
- Kabir, M., Heidari, A., Babazadeh Gashti, A., Jafari, N., Naimi Tabi, M., Ali Pourabbasi, M., Sedaghat, S., Lotfi, M., Honor, M., & Erie, M. (2014). Evaluation of burnout of health workers in Golestan province in 2012. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 24 (114), 169-173.
- Karanikola, M. N., & Kleanthous, E. (2011). Exploration of Burnout Risk Factors among Mental Health Nurses. *Nosileftiki*, 50 (2), 163-176.
- Keshavarz, L., Farahani, A., Rezaei Sufi, M., & Bastami, H. (2015). The effectiveness of training of hard components on burnout of employees of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 23 (2), 77-89.
- Lee, J., Lim, N., Yang, E., & Lee, S. M. (2011). Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(3), 252-258.
- Lin, J.D., Lin, P.Y., & Wu, C.L. (2010). Well-being perception of institutional caregivers working for people with disabilities: Use of Subjective Happiness Scale and Satisfaction with Life Scale analyses. *Research in Developmental Disabilities*, 31(5), 1083-1090.
- Lewin, J.E., & Sager, J.K. (2009). An investigation of the influence of coping resources in salespersons' emotional exhaustion. *Industrial Marketing Management*, 38, 798-805.
- 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.
- Manzano García, G., & Ayala Calvo, J. C. (2012). Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience. *International Nursing Review*, 59(1), 101-107.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). "Prevention of Burnout: New Perspectives". *Journal of Applied Psychology*, 7 (1), 63-74.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). "Early Predictors of Burnout and Work Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512.
- Morgan, B., & Artium, M. (2008). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. Dissertation, University of Johannesburg, Faculty of humanities.
- Mohammadi, S. (2006). Burnout and psychological health in high school teachers. *Journal of Iranian Psychologists*, 3(9), 15-23.
- Nedrow, A., Steckler, N. A., & Hardman, J. (2013). Physician resilience and burnout: can you make the switch?. *Family practice management*, 20 (1), 25-30.
- Pines, E.W., Rauschhuber, M.L., Norgan, G.H., Cook, J.D., Canchola, L., Richardson, C., & Jones, M.E. (2012). Stress resiliency, psychological empowerment and conflict management styles among baccalaureate nursing students. *Journal of advanced nursing*, 68 (7), 1482-1493.
- Pourreza, A., Monazam, M., Abassinia, M., Asghari, M., Safari, H., Sorani, M., & et al. (2013). Relationship between job burnout and mental health of nurses working in province of Qom. *Jhosp*, 11 (2), 45-54.
- Rabiei, L., Lotfizadeh, M., Karimi, Z., & Mabsoudi, R. (2020). The effects of the Fordyce's 14 fundamentals for happiness program on happiness and caregiver burden among the family caregivers of patients with epilepsy: A randomized controlled trial. *Seizure*, 83, 124-131.
- Sheikhi Sari, H., & Ismailifar, n. (2010). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Mental Health of University Employees. *Quarterly Journal of Industrial / Organizational Psychology*, 2 (1), 27-33.
- Shirodi, S. (2007). The relationship between personality type, locus of control and job satisfaction, burnout, and determine the effectiveness of the hedging skills to reduce stress on the car Karknanayran. Islamic Azad University.

- Shirvani, A. (2017). Investigating the effectiveness of Fordyce group counseling on job satisfaction and enthusiasm of interns. Islamic Azad University.
- Talaei, A., Mokhber, N., Samari, A., & Mohammadnejad, M. (2008). Burnout and its related factors in the staff of Mashhad University Hospitals in 2006. *Scientific Journal of Semnan University of Medical Sciences*, 9 (3), 237-247.
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3), 699.
- Tsai, F.J., & Chan, C.C. (2010). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International archives of occupational and environmental health*, 83 (2), 133-142.
- Wang, J. (2005). Work stress as a risk factor for major depressive episode(s). *Psychological Medicine*, 35 (6), 865-871.
- Wang, Yang & Liu, Li & Wang, Jiana & Wang, Lie. (2012). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of occupational health*. 54. 232-40.
- Wu, H., Liu, L., Sun, W., Zhao, X., Wang, J., & Wang, L. (2014). Factors related to burnout among Chinese female hospital nurses: cross-sectional survey in Liaoning Province of China. *Journal of nursing management*, 22 (5), 621-629.

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)