

بررسی آموزش تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان
The effect of meaning –making training at work in career happiness of
Isfahan University employee

Gh. Jalali, (M.A)
I. Baghban, (Ph.D)
M.R. Abedi, (Ph.D)

قصه جلالی^۱

ایران باغبان^۲

محمد رضا عابدی^۳

Abstract: The purpose of this study was to examine the effect of meaning-making at work on career happiness on Isfahan university employee. The sample was 66 employee working in Isfahan university. They were placed randomly in the experimental (N=33) and control group (N=33). The dependent variables include career happiness and burn out which were assessed by researcher-made Career Happiness Inventory. The independent variables include meaning –making at work training that was trained to employee in five sessions. After data collection, the data were analyzed by SPSS soft ware and results showed that meaning –making at work training increased career happiness.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر آموزش معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان بوده است. نمونه این تحقیق، ۶۶ نفر از کارمندان در دسترس دانشگاه اصفهان بودند؛ که به صورت گمراهش تصادفی در دو گروه آزمایش (۳۳ نفر) و کنترل (۳۳ نفر) جایگزین شدند. متغیر وابسته در این پژوهش شادی شغلی بود که با آزمون شادی شغلی محقق ساخته ارزیابی شد. متغیر مستقل این آموزش، معناسازی در کار بود که در پنج جلسه تنظیم و به گروه آزمایش آموزش داده شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس و نرم‌افزار SPSS تحلیل شد. نتایج نشان داد که آموزش معناسازی در کار، شادی شغلی را بطور معنی‌داری ($p < /0.001$) افزایش داده است.

Key word: employee, meaning making at work, career happiness

کلید واژه‌ها: کارمندان^۴، معناسازی در کار^۵، شادی شغلی^۶

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد، دانشگاه اصفهان

۲. استادیار دانشگاه اصفهان

۳. استادیار دانشگاه اصفهان

4. Employee
5. Meaning making at work
6. Career happiness

مقدمه

امروزه، کار بخش مهمی از زندگی مردم است. بیشتر مردان اگر بتوانند شغلی پیدا کنند، کار می‌کنند؛ هم‌چنین تعداد رو به ازدیادی از زنان نیز کار می‌کنند. از آن‌جایی که اکثر افراد ۸-۷ ساعت یا بیشتر در روز کار می‌کنند، وضعیت اشتغال می‌تواند با میزان شادمانی افراد مرتبط باشد. افراد شاغل از افراد بیکار شادترند، و افرادی که به مشاغل حرفه‌ای و تخصصی اشتغال دارند از افرادی که در مشاغل غیر ماهر مشغولند شادترند (کار^۱، ۱۳۸۵).

این در حالی است که از عهد باستان به احساسات مثبت انسان از جمله شادی توجه می‌شده است (آیزنک^۲، ۱۹۹۰؛ به نقل از عابدی، ۱۳۸۱). سلیگمن و رویزمن^۳ (۲۰۰۳؛ به نقل از ماجار و هافستتر^۴، ۲۰۰۴، ص. ۳)، معتقدند که شادی اصیل، تلفیقی از زندگی لذت‌بخش (لذت، لذت احساس جویانه)، زندگی خوب (اشتیاق، ارضاء آرزوهای فردی) و زندگی معنادار (دستیابی به چیزهای خاص از لیست اهداف ارزشمند) است. زندگی معنادار، براساس اخلاقیات می‌باشد؛ سلیگمن (۲۰۰۲)، شش مورد از اخلاقیات که از مطالعه نوشته‌های فلسفی و مذهبی ارسطو، پلاتو، آکوئیناس و آگوستین، انجیل قدیم، تورات، قرآن، کنفوسیوس، بودا و غیره بدست آورده است را این‌گونه طبقه‌بندی می‌کند: (۱) خرد و دانش^۵ (۲) شهامت^۶ (۳) عشق و انسانیت^۷ (۴) عدالت^۸ (۵) اعتدال^۹ (۶) معنویت و تعالی^{۱۰} (ص. ۴). معناهای مختلف شادی، و مراحل مختلف زندگی افراد، مشخص می‌کند که فعالیت‌هایی خاصی که می‌تواند موجب شادی در فرد الف شود، در شادی فرد ب ممکن است تأثیری نداشته باشد (ماجار و هافستتر، ۲۰۰۴).

اسکولون و کینگ^{۱۱} (۲۰۰۴) معتقدند که عقاید افراد در مورد معناهای یک زندگی خوب، ممکن است مربوط به انتخاب‌هایی باشد که آن‌ها در طول زندگی برای رسیدن به کامروایی انجام می‌دهند. آن‌ها در مقاله‌ای با عنوان «آیا زندگی آسان، همان زندگی خوب است؟» به بررسی مفاهیم عامیانه زندگی خوب پرداختند و به این نتیجه رسیدند که شادی و معنا، پیش‌بین‌های دقیقی برای زندگی خوب به حساب می‌آیند. مطالعه آن‌ها نشان داد که یک زندگی پرمعنا و مملو از

1. Car
2. Eysenck
3. Seligman & Roisman
4. Maddjar & Hofstetter
5. Wisdom and knowledgs
6. Courage
7. Love and humanity
8. Justice
9. Temperance
10. Spirituality and transcendence
11. Scollon & King

تلاش به‌عنوان خوب‌ترین زندگی از نظر اخلاقی، درجه‌بندی شد و زندگی شاد مملو از تلاش به-عنوان مطلوب‌ترین و شادترین و پرمعناترین زندگی طبقه‌بندی شد (اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴). این مطالعه نقش فعال معنا و کار، آن‌هم کار سخت و پرتلاش را در داشتن یک زندگی خوب و احساس رضایت از زندگی، مشخص کرد.

«شادی» واژه جدیدی است که از زبان یونان باستان گرفته و ترجمه شده است. در واقع شادی از (اودایمونیا^۱) گرفته شده است که برای توصیف زندگی خوب بکار می‌رفته است؛ که با انجام کاری خوب و داشتن یک زندگی خوب، محقق می‌شده است (گاوین و ماسون^۲، ۲۰۰۴). از میان انواع مختلف شادمانی، رایان و دسی^۳ (۲۰۰۱؛ به نقل از اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴) به دو تعریف از شادمانی اشاره می‌کنند. شادمانی لذت‌جو^۴ در مقابل شادمانی معناجو: شادمانی لذت‌جو، اشاره به حالت‌های احساسی لذت‌بخش دارد. در حالی که شادی معناجو به گفته رایف^۵ (۱۹۹۵؛ به نقل از اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴) و واترمن^۶ (۱۹۹۰؛ به نقل از اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴) اشاره به افزایش گسترش توانایی‌های واقعی فرد و اهداف زندگی او دارد و وابسته به عواطف لذت‌بخش نمی‌باشد. شادی لذت‌جو، می‌تواند بدون هیچ تلاش و یا با تلاش کمی رخ دهد و اغلب به‌عنوان نتیجه و دریافت چیزهایی که فرد می‌خواهد، تلقی می‌شود؛ این در حالی است که تلاش نمودن برای تجربه کردن معناجویی اساسی و لازم می‌باشد (اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴).

شادی از دیدگاه سیزنت میهالی^۷ (۱۹۹۰، به نقل از هندرسون^۸، ۲۰۰۰)، تحت تأثیر توانایی فرد در خلق تجارب مناسب^۹ می‌باشد. این شادی لحظه یا لحظاتی است که فرد احساس عمیق اشتیاق فردی را تجربه می‌کند، زمانی که ذهن و بدن برای تحقق یک هدف با هم ترکیب می‌شوند (هندرسون، ۲۰۰۰). هندرسون و همکاران (۱۹۹۹، به نقل از ایمل^{۱۰}، ۲۰۰۲) معتقدند شادی شغلی زمانی ایجاد می‌شود که افراد شغل‌هایی را می‌یابند که به آن‌ها اجازه بیان ارزش‌ها و هویت‌های اصلی‌شان را می‌دهد. در این حالت از گوهر واقعی آن‌ها استفاده می‌شود و به‌نظر هریس^{۱۱} (۱۹۹۹، به نقل از ایمل، ۲۰۰۲)، شادی شغلی به رشد انسانی ارتباط دارد و تحت تأثیر

1. Eudaimonia
2. Gavin & Mason
3. Ryan & Deci
4. Hedonic well-being
5. Ryff
6. Waterman
7. Csikzentmihalie
8. Henderson
9. Optimal experience
10. Imel
11. Harris

فرایندهای رشدی قرار می‌گیرد. شادی شغلی ممکن است زمانی ایجاد شود که فعالیت‌های شغلی، چالش‌ها، و حمایت‌های محیطی به آرامی با وظایف رشدی اساسی فرد هم‌نوا می‌گردد (ایمل، ۲۰۰۲).

با توجه به آن‌چه که بیان شد، به‌نظر می‌رسد که معناسازی در کار می‌تواند در افزایش شادی پایدار معناجو مؤثر باشد. اگر چه مطالعات در زمینه شادی زیاد می‌باشد، پژوهش‌های انجام شده در حیطه شادی شغلی، بسیار اندک می‌باشد؛ لذا با نظر به اهمیت موضوع، مسأله پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش معناسازی در کار بر افزایش شادی شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان می‌باشد.

روش پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان بود.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش، کارمندان دانشگاه اصفهان می‌باشد که در تابستان ۸۶ در دانشگاه مشغول به کار بوده‌اند.

نمونه و روش نمونه‌گیری: نمونه این پژوهش، ۶۶ نفر بودند که از بین کارمندان در دسترس، انتخاب شد و به‌طور تصادفی در دو گروه ۳۳ نفری (یک گروه آزمایش و یک گروه گواه) قرار گرفت (گمارش صادفی کارمندان در دسترس، به دو گروه آزمایش و گواه) قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه محقق ساخته شادی در کار بود. در این پرسشنامه چهار حیطه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد: عدم اضطراب در کار، عدم افسردگی در کار، رضایت از زندگی، و غرقه شدن در کار. حیطه‌های عدم اضطراب و افسردگی در کار، هرکدام به سه زیر حیطه (احساسی، رفتاری، و شناختی) تقسیم می‌شوند. در حیطه رضایت از زندگی، از پرسشنامه رضایت از زندگی دینر^۱ (۱۹۸۵) استفاده شده است. حیطه غرقه شدن در کار نیز به سه زیر حیطه خوشی در کار، جذب شدن در کار، و انگیزه درونی در کار تقسیم می‌شود. پرسشنامه، در مجموع تعداد ۷۵ عبارت دارد؛ که عبارت‌های دو حیطه فقدان افسردگی و اضطراب در کار، دارای چهار گزینه با نمره‌های ۱ تا ۴ و عبارت‌های دو حیطه رضایت از زندگی و غرقه شدن در کار، دارای ۷ گزینه با نمره‌های ۱ تا ۷ می‌باشد. عبارت‌ها با توجه به هدف به صورت مستقیم یا معکوس نمره‌گذاری می‌شوند، که تعداد سؤالات مستقیم و معکوس به ترتیب ۳۳ و ۴۲ سؤال می‌باشد.

1. Diener

▪ حیطة فقدان اضطراب (۲۵ سؤال)

- ۱- زیرحیطه احساسی: در مورد مسائل کاریم نگرانم.
 - ۲- زیرحیطه رفتاری: سرکار، می‌توانم فکرم را روی کاری که در دست دارم، متمرکز کنم.
 - ۳- زیرحیطه شناختی: در محیط کار خیلی برایم مهم است که از طرف همکارانم تأیید شوم.
- حیطة فقدان افسردگی (۲۷ سؤال)

- ۱- زیرحیطه احساسی: کمتر از قبل از همکارانم خوشم می‌آید.
 - ۲- زیرحیطه رفتاری: صبح‌ها با اشتیاق سرکار می‌روم.
 - ۳- زیرحیطه شناختی: موجب افتخار اداره‌ام هستم.
- حیطة رضایت از زندگی (۵ سؤال): شرایط زندگی من عالی است.
- حیطة غرقه شدن در کار (۱۸ سؤال)

- ۱- زیرحیطه خوشی در کار: همکارانم مرا آدم شادی می‌دانند.
- ۲- زیرحیطه جذب در کار: وقتی مشغول انجام دادن کارم هستم، گذر زمان را متوجه نمی‌شوم.
- ۳- زیرحیطه انگیزه درونی در کار: پس از تمام کردن کارم، احساسی دارم که از هر پاداشی برایم ارزشمندتر است.

برای تأیید همسانی درونی سؤالات، همبستگی نمره تمامی حیطه‌ها و زیرحیطه‌ها با نمره کل سنجیده شد. روایی محتوایی و روایی همزمان پرسشنامه با مقیاس اشتیاق شغلی اوترچ^۱ (۲۰۰۲) بررسی و محاسبه شد. مقیاس اشتیاق شغلی اوترچ^۲ (۲۰۰۲)، که به وسیله شوفلی^۳ و همکارانش ساخته شد و شامل سه خرده مقیاس شوق داشتن به کار^۴، وقف کار شدن^۵، جذب در کار^۶ می‌باشد. به‌منظور محاسبه روایی همزمان دو پرسشنامه، هر دو پرسشنامه به‌طور همزمان در اختیار ۳۰ نفر که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، قرار گرفت.

پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۴ محاسبه شد. همبستگی نمره تمامی حیطه‌ها و زیرحیطه‌ها با نمره کل، در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود و لذا همسانی درونی پرسشنامه در همه حیطه‌ها تأیید می‌گردد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید مشاوره تأیید شد. به‌منظور بررسی روایی همزمان پرسشنامه شادی در کار با مقیاس اشتیاق شغلی اوترچ

1. Utrecht
2. Utrecht
3. Schaufeli
4. Vigor
5. Dedicate
6. Absorption

(۲۰۰۲)، همبستگی بین نمرات دو پرسشنامه محاسبه شد. نتایج حاکی از همبستگی مثبت شادی با اشتیاق شغلی می‌باشد ($r=0/591$)، که در سطح $p<0/001$ معنادار می‌باشد.

جدول ۱. روش اجرای کلی جلسات آموزش معناسازی در کار

جلسه	شرح کلی مفاد هر جلسه
جلسه اول	<p>عنوان جلسه: « معنا و معنویت »</p> <p>دستور جلسه: خوش‌آمدگویی، وضع قواعد و ساختار جلسه و آشنایی اعضا با یکدیگر، انجام آزمون‌های پرسودگی شغلی و شادی شغلی، خلاصه‌ای در مورد ورود معنویت به حوزه روان‌شناسی، خواندن دعا همراه با موسیقی، تعریف معنویت از دیدگاه‌های مختلف و تفاوت آن با مذهب، ابعاد انسان و انواع معنا، تجربه معنوی، اصول مورد تأکید در نظریه معنا درمانی، دریافت بازخورد، ارائه تکلیف در مورد متوجه کردن فرد به ابعاد معنویت</p>
جلسه دوم	<p>عنوان جلسه: «معنویت در کار»</p> <p>دستور جلسه: دعا همراه با موسیقی، مرور تکالیف و بررسی اشکالات جلسه قبل، تعریف معنویت در کار، ابعاد معنویت در کار، تجربه معنوی، دریافت بازخورد، ارائه تکلیف در مورد متوجه کردن فرد به ابعاد تعالی و پیوند با خود در کار</p>
جلسه سوم	<p>عنوان جلسه: «معناهای همگانی: ارزش‌های نگرشی، خلاق و تجربی در کار و زندگی»</p> <p>دستور جلسه: دعا همراه با موسیقی، مرور تکالیف و بررسی اشکالات جلسه قبل، تعریف ارزش‌ها و انواع آن در دیدگاه معنایی، ارزش‌های نگرشی و معنای رنج، تجربه معنوی، تعریف ارزش‌های خلاق و کار یک فراخوان یا رسالت، تعریف ارزش‌های تجربی و کار، یک نوع عشق، ارائه بازخورد، تکلیف منزل در مورد پیدا کردن فواید ارزش‌های نگرشی در کار و زندگی در تعالی فرد، متوجه کردن فرد به خود اصیل</p>
جلسه چهارم	<p>عنوان جلسه: «معناها و اهداف کاری»</p> <p>دستور جلسه: دعا همراه با موسیقی، مرور تکالیف و بررسی اشکالات جلسه قبل، انواع اهداف کاری، نقش معنویت به عنوان عامل منسجم‌کننده و حیات‌بخش، عقاید فراعقلانی، تمرین هدف‌سازی، دریافت بازخورد، تکلیف منزل در مورد اهداف کاری</p>
جلسه پنجم	<p>عنوان جلسه: «اهداف فرد و سازمان»</p> <p>دستور جلسه: دعا همراه با موسیقی، مرور تکالیف و بررسی اشکالات جلسه قبل، لیست کردن گروهی اهداف و توقعات فردی، لیست کردن استرس‌ها و مشکلات شغلی فعلی، لیست کردن روش‌های مقابله‌ای با استرس‌های شغلی موجود، تشخیص روش‌های مقابله‌ای در سطح سازمانی، بین فردی، و فردی؛ دریافت بازخورد، تکلیف منزل در مورد تکمیل اهداف فردی و عمومی و خاص حرفه.</p>

شیوه اجرای پژوهش: پژوهش حاضر در پنج مرحله انجام شد.

۱. آماده‌سازی ابزارهای پژوهش: تهیه آزمون شادی و تعیین پایایی و روایی آن

۲. تهیه فرمت معناسازی در کار

۳. نمونه‌گیری: گمارش تصادفی کارمندان در دسترس، به دو گروه آزمایش و گواه

بررسی آموزش تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان

۴. انجام پژوهش: شامل الف) اجرای پیش آزمون (ب) اجرای فورمت آموزشی روی گروه آزمایش ج) اجرای پس آزمون می‌باشد. در حقیقت در این مدت، هر دو گروه آزمایش و گواه دوبرابر بوسیله پرسشنامه‌های ذکر شده مورد ارزیابی قرار گرفتند.

۵. تحلیل داده‌ها: بعد از جمع‌آوری داده‌ها، نمرات ۶۰ نفر از افراد مورد تحلیل قرار گرفت. نمرات افرادی که در گروه آزمایش بیش از سه جلسه غایب بودند از لیست حذف شد. به علاوه در گروه گواه نیز پرسشنامه‌هایی که حاوی اطلاعات ناقص بودند، حذف گردید. در کل از هر گروه، سه نفر حذف شدند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌های مربوط به فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش با آزمون تحلیل کوواریانس و آزمون لوین و آمار استنباطی شامل میانگین و انحراف معیار با وسیله برنامه SPSS تحلیل شد.

فرضیه‌های پژوهش: هدف اصلی این پژوهش آزمون فرضیه اصلی پژوهش یعنی، آموزش معناسازی در کار بر افزایش شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان موثر است، می‌باشد. فرضیه‌های فرعی پژوهش، شامل آموزش معناسازی در کار بر کاهش اضطراب و افسردگی و زیرحیطه‌های آن‌ها (شناختی، رفتاری، احساسی) موثر می‌باشد؛ و همچنین آموزش معناسازی در کار بر افزایش رضایت از زندگی، و غرقه شدن در کار و زیرحیطه‌های آن (خوشی، جذب، انگیزه درونی در کار) مؤثر می‌باشد.

نتایج

نتایج آمار استنباطی نمرات شادی شغلی و زیرحیطه‌های آن، در دو گروه آزمایش و کنترل در پیش آزمون و پس آزمون به شرح جدول ۲ می‌باشد:

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات شادی شغلی و زیرحیطه‌های آن، در مراحل پیش آزمون و پس آزمون

متغیر	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	انحراف معیار پس آزمون	میانگین پس آزمون	انحراف معیار پس آزمون	میانگین پس آزمون
شادی شغلی	۳۴/۴۴	۲۹۳/۳	۴۳/۴۸	۲۸۰/۵۳
فقدان اضطراب در کار	۹/۸۲	۷۷/۳۰	۱۰/۸۷	۷۸/۵۳
فقدان افسردگی در کار	۱۱/۶۶	۸۸/۱۰	۱۴/۴۱	۸۹/۳۰
رضایت از زندگی	۵/۱	۲۶/۶۷	۶/۰۶	۲۳/۹۷
غرقه شدن در کار	۱۶/۰۷	۱۰۶/۶۷	۲۱/۳۷	۹۲/۸۰

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات زیرحیطه‌های اضطراب، افسردگی، و غرقه شدن در کار در مراحل پیش آزمون و پس آزمون

شناختی		رفتاری		احساسی		متغیر
میانگین پیش آزمون	میانگین پس آزمون	میانگین پیش آزمون	میانگین پس آزمون	میانگین پیش آزمون	میانگین پس آزمون	
۱۷/۸۷±۳/۳۵	۱۹/۰۶±۲/۷۱	۲۲/۷±۳/۳۵	۲۳/۵۷±۲/۷۱	۳۱/۹۳±۶/۴۲	۳۴/۶۷±۵/۴۶	فقدان اضطراب در کار
۲۰/۲۳±۳/۴۰	۲۰/۱۰±۳/۴۰	۲۴/۹۰±۲/۳۴	۲۳/۹۳±۲/۴۳	۳۵/۱۰±۶/۳۹	۳۴/۵۰±۶/۶۴	کنترل
۱۷/۴۳±۳/۶۴	۱۸/۰۳±۳/۴۲	۲۹/۹۰±۴/۲۳	۳۰/۰۷±۳/۸۰	۴۰/۰۰±۵/۵۶	۳۸/۳۳±۶/۱۱	فقدان افسردگی در کار
۱۹/۳۷±۳/۸۳	۱۹/۶۳±۳/۸۴	۳۰/۰۰±۵/۰۶	۲۹/۸۷±۴/۷۹	۳۹/۸۰±۶/۹۷	۴۰/۳۰±۷/۰۳	کنترل
انگیزه درونی در کار		جذب شدن در کار		خوشی در کار		غرقه شدن در کار
۱۶/۶۳±۳/۸۶	۱۷/۵±۳/۳۷	۳۴/۰۷±۵/۴۴	۱۰۳۵±۵/۶۷	۵۰/۹۰±۹/۴۰	۵۴/۰۷±۸/۲۲	
۱۵/۰۰±۵/۱۶	۱۴/۹۷±۵/۰۱	۳۰/۴۷±۶/۰۱	۳۰/۶۰±۵/۴۵	۴/۷۰±۱۳/۰۲	۴۷/۲۳±۱۲/۶۵	کنترل

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، به وسیله آزمون تحلیل کوواریانس (پس از تأیید آزمون لوین) و کنترل کردن تأثیر سن و سابقه کار، به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به رابطه آموزش معناسازی در کار و شادی شغلی و زیرحیطه‌های آن، در دو گروه آزمایش و کنترل

توان آماری	ضریب اتا	سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۹۹	۰/۲۷	۰/۰۰۰	۲۰/۹۷	۳۶۳۱/۶۴	۱	۳۶۳۱/۶۴	شادی شغلی
۰/۶۹	۰/۱۰	۰/۰۱۶	۶/۲۱	۱۸۷/۲۲	۱	۱۸۷/۲۲	فقدان افسردگی در کار
۱	۳۰/۰۶	۰/۰۰۰	۳۰/۰۶	۴۷۶/۴۶	۱	۴۷۶/۴۶	فقدان اضطراب در کار
۰/۸۸	۰/۱۶	۰/۰۰۲	۱۰/۱۴	۷۸/۱۵	۱	۷۸/۱۵	رضایت از زندگی
۰/۷۶	۰/۱۲	۰/۰۰۹	۷/۴۳	۳۳۰/۷۸	۱	۳۳۰/۷۸	غرقه شدن در کار

همان‌طور که در (جدول ۴) مشاهده می‌شود، تفاوت بین میانگین نمره شادی شغلی و زیرحیطه‌های اصلی آن یعنی فقدان اضطراب و افسردگی در کار و رضایت از زندگی و غرقه شدن در کار معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه آموزش معناسازی در کار، بر افزایش شادی شغلی و کاهش اضطراب و افسردگی در کار و افزایش رضایت از زندگی و غرقه شدن در کار کارمندان مؤثر بوده است.

جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به رابطه آموزش معناسازی در کار و زیرحیطه‌های اضطراب و افسردگی و غرقه شدن در کار، در دو گروه آزمایش و کنترل

توان آماری	ضریب اتا	معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۹۹	۰/۳۰	۰/۰۰۰	۲۳/۱۵	۱۴۱/۸۷	۱	۱۴۱/۸۷	احساسی	اضطراب در کار
۰/۹۷	۰/۲۲	۰/۰۰۰	۱۵/۷۸	۳۲/۲۰	۱	۳۲/۲۰	رفتاری	
۰/۴۳۶	۰/۰۵۷	۰/۰۷	۳/۳۵	۱۰/۵۳	۱	۱۰/۵۳	شناختی	
۰/۹۴	۰/۱۹	۰/۰۰۱	۱۲/۶۴	۸۶/۶۴	۱	۸۶/۶۴	احساسی	افسردگی در کار
۰/۲۱	۰/۰۲	۰/۲۶	۱/۳۱	۵/۸۹	۱	۵/۸۹	رفتاری	
۰/۱۰	۰/۰۱	۰/۵۰	۰/۴۶	۴/۳۸	۱	۴/۳۸	شناختی	
۰/۶۷	۰/۱۰	۰/۰۲	۶/۰۳	۱۴۴/۰۴	۱	۱۴۴/۰۴	خوشی	غرقه شدن در کار
۰/۴۱	۰/۰۵	۰/۰۸	۳/۰۸	۱۰/۴۲	۱	۱۰/۴۲	جذب	
۰/۸۸	۰/۱۵	۰/۰۰۲	۱۰/۰۵	۱۹/۵۹	۱	۱۹/۵۹	انگیزه درونی	

همان‌طور که در (جدول ۵) مشاهده می‌شود، تفاوت بین میانگین نمره اضطراب در کار در زیرحیطه‌های احساسی و رفتاری و افسردگی در کار در زیرحیطه احساسی معنی‌دار می‌باشد. همچنین تفاوت بین میانگین نمره غرقه شدن در کار در زیرحیطه‌های خوشی و انگیزه درونی در کار معنی‌دار می‌باشد. در نتیجه آموزش معناسازی در کار، بر کاهش اضطراب احساسی و رفتاری و افسردگی احساسی در کار کارمندان مؤثر بوده است، و همچنین آموزش معناسازی در کار بر افزایش خوشی و انگیزه درونی در کار مؤثر بوده است. از (نتایج جدول ۴) چنین برمی‌آید که تفاوت بین میانگین نمره اضطراب در کار در زیرحیطه‌های شناختی و افسردگی در کار در زیرحیطه‌های رفتاری و شناختی معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین تفاوت بین میانگین نمره غرقه شدن در کار در زیرحیطه جذب در کار معنی‌دار نمی‌باشد. در نتیجه آموزش معناسازی در کار، بر کاهش اضطراب شناختی و افسردگی رفتاری و شناختی در کار کارمندان مؤثر نبوده است، و همچنین آموزش معناسازی در کار بر افزایش جذب در کار مؤثر نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر آموزش معناسازی در کار بر افزایش شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان مؤثر می‌باشد، تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت میانگین نمرات مربوط به رابطه آموزش معناسازی در کار و شادی شغلی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل معنادار بوده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آموزش معناسازی در کار

باعث افزایش شادی شغلی کارمندان شده است. در مورد تأثیر معناسازی بر شادی شغلی، پژوهش‌های مستقیمی وجود نداشت، اما پژوهش‌های نسبتاً مشابهی در این زمینه صورت گرفته است که در ذیل به آن‌ها پرداخته می‌شود:

از مطالعات نسبتاً مشابهی که یافته‌های هم سو با این پژوهش داشته‌اند، می‌توان به مطالعه هوگس^۱ (۲۰۰۲)، اشاره کرد؛ قابل ذکر است که متغیر وابسته در این مطالعه بهزیستی عاطفی بود. متغیر شادی شغلی در این مطالعه خرده مقیاس‌هایی از جمله فقدان اضطراب و افسردگی را شامل می‌شده است که هم سو با یافته‌های دین (۲۰۰۶)^۲ می‌باشد. در مطالعه‌ای که مرادی (۱۳۸۳) تحت عنوان بررسی اثربخشی گروه درمانی شناختی-مذهبی بر نیمرخ روانی معلولین جسمی زن شهر اصفهان انجام داد، در مرحله پیگیری کاهش معنی‌دار اضطراب را گزارش کرد. در مطالعه بوسکالیا^۳ و همکاران (۲۰۰۵)، مداخله راهبردهای معنوی، ارتباط معنا‌داری با افسردگی و اضطراب نشان ندادند و یا حتی مشاهده شد که با افزایش اضطراب و افسردگی ارتباط است. شایان ذکر است که افزایش افسردگی و اضطراب در مورد کسانی بوده است که از روش‌های مقابله‌ای منفی معنوی مثل منفعل ماندن و اعتقاد جبرگونه به سرنوشت استفاده کرده‌اند. جالب توجه آن‌که، در همین مطالعه کسانی که از معنویت عامیانه استفاده کرده بودند، تمایل کمتری به افسردگی داشتند گرچه که این ارتباط معنی‌دار نبود. به علاوه مرادی (۱۳۸۳) در مطالعه خود، نتیجه‌گیری کرد که این روش مداخله‌ای بر افسردگی و اضطراب معلولین زن شهر اصفهان، تأثیر معنی‌داری نداشته است.

در مورد دلایل احتمالی تأثیر آموزش معناسازی در کار بر افزایش شادی شغلی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

الف) در سطح فردی:

• افزایش معناها و هدفمندی در کار (ارزش‌های خلاق و تجربی) با توجه به مدل پیشنهادی لیبز-ویرما^۴ (۲۰۰۲)، در این پژوهش، ارزش‌های خلاق و تجربی، به معناهای بودن و انجام دادن تقسیم شد و برای عینی‌تر شدن مفهوم آن‌ها سعی شد تا با به مشارکت گذاشتن این مسئله در گروه و درخواست از این‌که معناها، اهداف و تعابیر خود را از کار استخراج کنند و هر گروه برای خودشان لیستی از آن‌ها تهیه کنند. در دیدگاه فرانکل^۵ (۱۳۶۶)، ارزش‌ها بر پایه معناهای تجربه شده افراد می‌باشد و انجام کاری برجسته از رهگذر ارزش‌های خلاق میسر می‌-

1. Hodges
2. Dein
3. Boscaglia
4. Lips-wiersma
5. Frankle

شود. اندیشه وجودی خود شدن از طریق معنایی است که به دنبال درگیر شدن در پروژه‌های آینده زندگی به دست می‌آید (فرانکل، ۱۳۶۶). و مفهوم ارزش تجربی در کار را می‌توان همان مفهوم عشق، مفهوم هم آمیزی با یگانه شدن، کمرنگ شدن مرزهای من و در پی آن بخشی از چیز دیگری شدن (کار- سازمان- فرد دیگر- دنیا و...) دانست. چرا که هم آمیزی، تجربه زیربنایی عشق است من منفرد در (ما) حل می‌شود و کار، جلوه‌گاه آن می‌شود. افزایش هدفمندی و یافتن معنایی از کار که برای افراد، ملموس است، از راه‌های افزایش معناهای مربوط به کار و بالطبع هدفمندتر کردن آن می‌باشد (محمدپور، ۱۳۸۵). آرگایل^۱ (۱۳۸۲) معتقد است که هدفمندی خود باعث شادی می‌شود و از طرفی) شادی معناجو، یکی از انواع شادی می‌باشد (سلیگمن و رویزمن، ۲۰۰۳؛ به نقل از ماجار و هافستتر، ۲۰۰۴؛ اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴؛ هندرسون، ۲۰۰۰).

• افزایش مسئولیت‌پذیری در کار: از ویژگی‌هایی که در معنا درمانی و در این برنامه مورد تأکید قرار می‌گرفت، مسئولیت‌پذیری می‌باشد. در این برنامه اعتقاد آن‌ها در مورد این‌که آزادی و اختیار دارند پرسیده می‌شد. در حقیقت پیش فرض مسئول بودن داشتن آزادی و اختیار است و اشاراتی هم به موضوع مسئول بودن در متون اسلامی می‌شد. افراد شرکت‌کننده نسبت به این موضوع که کار شخص حوزه‌ای است، که در آن یکتایی فرد در ارتباط با جامعه شناخته می‌شود، حساس می‌شوند؛ به این معنی که در این زمینه نوع شغل شخص مهم نیست بلکه طریقه انجام آن حائز اهمیت است، مثل دایره‌ای که بزرگی شعاعش مهم نیست بلکه میزانی از آن دایره که با وظائف فرد پر می‌شود حائز اهمیت است. مسئولیت‌پذیری راهی است برای هدفمند شدن، در واقع، هدفمند شدن رسیدن به سطحی که فرد دوست دارد را برایش تسهیل می‌کند، این چالش و این تفاوت، در مقایسه با سطحی که شخص فعلاً در آن قرار گرفته است احساس زنده بودن و هدفمندی را به ارمغان می‌آورد (محمد پور، ۱۳۸۵؛ اسکولون و کینگ، ۲۰۰۴). آرگایل (۱۳۸۲) وظیفه‌شناسی را یکی از صفات شخصیتی می‌داند که با شادی ارتباط زیادی دارد.

• افزایش خوش‌بینی معنوی (اسنادهای معنوی از وقایع، شرایط و دیگران و استنباط‌های مثبت از آن): افراد با کار در کارگاه سعی می‌کردند که عقاید فراعقلانی خود و گروه خود را در بیاورند و آن‌ها را با گروه‌های دیگر به مشارکت گذارند. عقایدی مثل: "قوانین معنوی بر دنیا حاکم است" و فرد معتقد است که این قوانین، در همه جریان‌های زندگی تأثیر دارد. مثلاً گاهی آن را به "پیدا کردن نقش خدا در زندگی کاری" و یا، "وجود شرایطی (هم مثبت و هم منفی) از طرف خدا، برای رشد معنوی"، و یا "کسب راهنمایی و قدرت از طرف خدا" تعبیر می‌کند. افراد در تلاش

گروهی خود، به کشف معناهای خود و دیگران می‌پرداختند و سعی می‌کردند که در کارشان نیز، رابطه فعالی را با خدا ایجاد کنند.

• مثبت‌اندیشی معنوی (یافتن نقاط قوت هر شخص، مکان، یا شرایط، با توجه به بعد تعالی خود، دیگران، جهان هستی): آن‌ها در کار گروهی و با گفتن تجربیات کاری خود، یاد می‌گرفتند که در مورد هر چیز و هر کس، قضاوت نکنند و از دیگران و شرایط تنها آن چیزی که هست را نبینند، بلکه آن چیزی که می‌تواند باشد را درک کنند و ببینند (ایده‌آل‌گرایی یا تعالی دیگران و جهان هستی). آرگایل، (۱۳۸۲) معتقد است که عزت نفس، کنترل درونی، هدفمندی در زندگی با شادمانی در رابطه است. از طرفی نشخوارهای ذهنی در مورد محتواهای مثبت نیز موجب شادی می‌شود.

• افزایش ارتباط اجتماعی معنوی در شرکت‌کننده‌ها: افراد با مشارکت کردن تجربیات معنوی خود، و خواندن دعا‌های گروهی، ارتباط و نزدیکی معنوی بیش‌تری با هم پیدا می‌کنند. به‌زعم وست گیت^۱ (۲۰۰۱) اجتماعات، امکان حمایت‌های دوطرفه (درون جامعه) و دریافت خدمات و خدمات مذهبی (بیرون از جامعه) را فراهم می‌کنند (رابرت و تورشیم، ۱۹۹۱، به نقل از وست گیت، (۲۰۰۱). جوامع معنوی، به دلیل کم کردن، تجربه حس حقارت، برای سلامتی روان ارزشمند است. این حس حقارت، مخصوصاً در افراد افسرده، وجود دارد. به علاوه، افراد افسرده، بیانگر فقدان دلبستگی هیجانی می‌باشند؛ که حتی می‌تواند منجر به قطع تماس‌های اجتماعی شود. آرگایل (۱۳۸۲)، معتقد است که هرگونه رابطه اجتماعی خصوصاً اگر عمیق باشد، باعث افزایش شادی می‌شود (آرگایل، ۱۳۸۲).

(ب) در سطح ارتباط فرد با سازمان:

• تشخیص اهداف و توقعات فردی، عمومی، خاص حرفه: در این برنامه، افراد برای مشخص‌تر شدن اهداف و توقعات فردی، عمومی و خاص حرفه خود، به روش کارگاهی اقدام به لیست نویسی در این زمینه می‌کنند و با مقایسه آن با لیست استرس‌های کنونی خودشان در کار، متوجه ارتباط بین این دو، می‌شوند و با روش‌های مقابله‌ای فردی، بین فردی و سازمانی که با مشارکت گروه‌ها صورت می‌پذیرد، دیدگاه غیر واقع‌بینانه و منفعل خود را تغییر می‌دهند و در جستجوی راه‌های جدیدتری برای رسیدن به اهداف و توقعات خود برمی‌آیند. آرگایل (۱۳۸۲) معتقد است که هدفمندی ارتباط مثبتی با شادی دارد. احساس پوچی و بی‌هدفی، از عواملی است که ارتباط مستقیمی با افسردگی دارد (فرانکل، ۱۳۷۱ و سلیگمن، ۲۰۰۵). در این میان می‌توان به شرایطی از کار اشاره کرد که قابل تغییر نیست و فرد ملزم به پذیرش آن می‌باشد، او

بررسی آموزش تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان

می‌تواند معناهایی فراعقلانی و یا عقلانی در آن‌ها بیابد و خود را با شرایط محیط کار سازگار کند (ارزش‌های نگرشی).

نتایج پژوهش حاضر، نشان داد که تفاوت میانگین نمرات مربوط به رابطه آموزش معناسازی در کار و اضطراب شناختی، افسردگی شناختی، افسردگی رفتاری در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل معنادار نبوده است. بنابراین آموزش معناسازی در کار، به‌طور معنی‌داری باعث کاهش اضطراب شناختی، افسردگی شناختی و افسردگی رفتاری کارمندان نشده است. با توجه به این مطلب که میانگین نمرات فقدان اضطراب شناختی، افسردگی شناختی، افسردگی رفتاری در پس آزمون افزایش یافته بود، اما این تغییر معنی‌دار نبود، دلیل معنادار نبودن آن را بتوان به علت کوتاه بودن تعداد جلسات مربوط دانست. شاید اگر یک ارزیابی به‌منظور پیگیری انجام گیرد، این نتایج نیز معنی‌دار شود. به هر حال، تغییر در سطح شناخت و رفتار مداومت و تکرار بیشتری را می‌طلبد. و این‌که چرا مداخله این پژوهش بر کاهش اضطراب رفتاری تأثیر معنادار داشته است، ولی بر روی افسردگی رفتاری تأثیر معنی‌داری نداشته است، شاید به دلیل بالاتر بودن نمره افسردگی وجودی اولیه آن‌ها در مقایسه با اضطراب وجودی آن‌ها باشد. بنابراین ممکن است استفاده از ابزاری جهت تعیین نمره اضطراب وجودی و تفکیک آن از اضطراب‌های دیگر، و به همین ترتیب تعیین نمره افسردگی وجودی شرکت‌کنندگان در ارزیابی‌های اولیه و یا در پیش آزمون؛ کمک‌کننده باشد. دلیل دیگری که ممکن است مربوط به این نتایج باشد این است که افراد شرکت‌کننده به دلیل دست نیافتن به خود اصیل‌شان در کار فعلی، و ناهمسو بودن ارزش‌های آن‌ها در شرایط کنونی، احتیاج به انتقال شغلی داشته باشند؛ در حالی‌که به علت قرار گرفتن در گروه از لحاظ احساسی، نمره اضطراب و افسردگی آن‌ها کاهش یافته باشد. در حقیقت به ما این نکته را نشان می‌دهد که دستیابی به خود اصیل زمان، انرژی و هزینه بالاتری را طلب می‌کند.

هم‌چنین، آموزش معناسازی در کار باعث افزایش رضایت از زندگی کارمندان شده است. پژوهش‌های نسبتاً مشابهی در این زمینه صورت گرفته است که در ذیل به آن‌ها پرداخته می‌شود:

در مطالعه‌ای که دونگ و یون کیونگ^۱ (۲۰۰۴) انجام دادند، تأثیر مذهب/معنویت را بر بهزیستی ذهنی بررسی کردند. آن‌ها در تمامی گروه‌ها ارتباط آشکاری را بین ابعاد معنویت، مذهب را با بهزیستی ذهنی مشاهده کردند. آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که مسئولین سلامت عمومی، کارکنان اجتماعی، و جوامع ایرانی بایستی حمایت‌های معنوی، مذهبی را به‌منظور

1. Dong & EunKyoung,

افزایش رضایت از زندگی، و کاهش فشارهای هیجانی به کار گیرند؛ که با مطالعه فلچر (۱۹۸۱)؛ به نقل از یوکی و تانگ^۱، (۱۹۹۵) هم‌سو می‌باشد. به‌علاوه آرگیل (۱۳۸۲) نیز معتقد به تأثیر مذهب/معنویت بر رضایت از زندگی می‌باشد که با مطالعه حاضر هم‌سو است. به‌علاوه آرگیل (۱۳۸۲) بیان می‌کند که عوامل شناختی موجود در رضایت، خوش بینی، سبک اسنادی مثبت، و کنترل درونی که قبلاً مورد بحث قرار گرفت با معنویت در رابطه‌اند و همگی در برنامه آموزشی معناسازی در کار مطرح بوده است.

به علاوه، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تفاوت میانگین نمرات مربوط به رابطه آموزش معناسازی در کار و جذب در کار در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل، برخلاف دو خرده مقیاس دیگر غرقه شدن در کار یعنی خوشی در کار و انگیزه درونی در کار، افزایش معناداری را نشان نداد. نتیجه این پژوهش با مطالعه اسکولون و کینگ (۲۰۰۴) هم‌سو بود. در مطالعه آن‌ها به نوعی می‌توان اشتیاق به کار پر تلاش را با زندگی معنادار مشاهده کرد. در مطالعه‌ای که توسط سالانوا^۲ و همکاران (۲۰۰۶) بر روی معلمان مدارس راهنمایی انجام گرفت، ارتباط بین منابع فردی و سازمانی از یک طرف و از طرف دیگر غرقه شدن در کار را بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که منابع فردی (یا اعتقاد به خودکارآمدی) و منابع سازمانی (شامل اقلیم حمایت اجتماعی و اهداف شفاف)، به‌طور معنی‌داری، غرقه شدن در کار را تسهیل می‌کند و برعکس. در مطالعه‌ای که توسط باکر^۳ (۲۰۰۵)، بر روی معلمان موسیقی و دانش‌آموزان آن‌ها انجام شد، تجربه اوج در غرقه شدن را بررسی کرد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که منابع شغلی در معلمان، مثل خودمختاری، بازخورد عملکرد، حمایت اجتماعی، و مهارت‌ها با تجربه غرقه شدن؛ ارتباط معنی‌داری را نشان داد. به اعتقاد (هندرسون، ۱۹۹۹؛ به نقل از ایمل، ۲۰۰۲) شادی شغلی زمانی به وقوع می‌پیوندد که فرد شغلی را پیدا کند و یا توسعه دهد که به او اجازه بیان هویت و ارزش‌های اصلیش را بدهد، شغلی که او را به وجود واقعی‌اش وصل می‌کند. به نظر می‌رسد که جذب در کار نیز، بیش‌تر به خصوصیات فردی، مهارت‌های فردی و ارزش‌های فردی مربوط می‌شود، و برای رسیدن به این مرحله از غرقه شدن در کار، علاوه بر خودشناسی نیاز به همسویی بیش‌تر فرد با محیط کاری و نوع کاری که فرد انجام می‌دهد، دارد. در کل به نظر می‌رسد که ابعادی از شادی شغلی که خود اصیل در آن مطرح می‌شود، در کلیه ابعاد تأثیر معنی‌داری نداشته است. و این نشان‌گر این مطلب اساسی است که رسیدن به شادی اصیل، علاوه بر معناسازی، احتیاج به مداخلات اجرایی، چه از طرف فرد و چه از طرف سازمان نیز دارد.

1. Yiu-kee, &. ,Tang
2. Salanova
3. Bakker

بررسی آموزش تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان

برای اعتبار بیرونی و یا قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که این پژوهش بر روی کارمندان قسمت‌هایی از دانشگاه اصفهان صورت گرفته است. انتخاب افراد شرکت‌کننده در تحقیق از نمونه در دسترس بود و به صورت تصادفی انجام نگرفت. لذا ممکن است که در نتیجه آزمایش تأثیر گذارد که بایستی در تعمیم نتایج آن به کارمندان کل دانشگاه و یا جوامع آماری دیگر احتیاط کرد. این مسئله که تحقیقات مربوط به مداخله معناسازی در کار بسیار اندک و تقریباً صفر بود و یا اگر بود با فرهنگ اسلامی، مذهبی ما ناهمخوان بود. از این‌رو امکان الگوگیری از تجربیات و مقایسه داده‌ها را با مشکل روبرو می‌کرد از محدودیت‌های این تحقیق بود.

پیشنهاد می‌شود که تحقیقات بیشتر و طولانی مدتی، در رابطه با موضوع پژوهش انجام شود تا تعمیم نتایج با اطمینان بیشتر صورت بگیرد. پیشنهاد می‌شود میزان تأثیر آموزش معناسازی در کار با دیگر برنامه‌های آموزشی مقایسه شود، خصوصاً این روش آموزش معناسازی در کار به صورت گروهی، با مشاوره شغلی گروهی به سبک وجودی مقایسه شود. همچنین بهتر است که پرسشنامه‌ای برای ارزیابی و سنجش افسردگی و اضطراب وجودی و امکان تمییز آن از اضطراب و افسردگی عمومی ساخته شود با توجه به تأثیر آموزش معناسازی در کار بر کاهش افسردگی و اضطراب شغلی و افزایش رضایت از زندگی و غرقه شدن در کار، این برنامه آموزشی می‌تواند در برنامه کار آموزش‌های ضمن خدمت کارمندان دانشگاه قرار گیرد.

منابع

- آرگایل، م. (۱۳۸۲). روانشناسی شادی. ترجمه گوهری انارکی، م. نشاط دوست، ح. ط. پالانگ، ح. بهرامی، ف. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- فرانکل، و. ا. (۱۳۶۶). پزشک و روح. ترجمه سیف بهزاد، ف. تهران: ویس.
- عابدی، م. ر. (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان نامه دکترای مشاوره. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- کار، آ. (۱۳۸۵). روانشناسی مثبت. ترجمه شریفی، ح. پ. تهران: سخنگو.
- محمودپور، ا. ر. (۱۳۸۵). ویکتور امیل فرانکل بنیانگذار معنادرمانی. تهران: دانژه
- مرادی، ا. (۱۳۸۳). بررسی اثربخشی گروه درمانی شناختی-مذهبی بر نیمرخ رونی معلولین جسمی زن شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: the crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 26-44.
- Boscaglia N, Clarke DM, Jobling TW, Quinn MA. The contribution of spirituality and spiritual coping to anxiety and depression in women with a recent diagnosis of gynecological cancer. *Int J Gynecol Cancer*; 15:755-761.
- Dein, S. (2006). Religion, spirituality and depression: implications for research and treatment. *Primary Care and Community Psychiatry*. 11: 2, 57-72.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicator of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7:397-404.
- Dong P. y, EunKyoung,L.O.(2004). Religiousness/Spirituality and Subjective Well-Being among Rural Elderly Whites, African Americans, and Native Americans. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 10:1,191-211.
- Gavin, J.H., Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33:4, 379-392.
- Henderson, Sh, J. (2000). Follow your Bliss: A process for career happiness. *Journal of Counseling and Development*, Vol 78: 305 -320
- Hodges, s. (2002). Mental Health, Depression, and Dimensions of Spirituality and Religion. *J of Adult Development*, 9:2, 109-115.
- Imel, S. (2002). *Career Development for Meaningful Life Work*, < http://eric.acve.org/digests, asp >.
- Lips-wiersma, M. (2002, a). The influence of spiritual meaning making on career Behavior. *The Journal of Managment Development*, 21:718, 419-320.
- Madjar, M., Hofstetter, p. (2004). *Literature research on characteristics and Activities that enhance happy*. <http://www.geocities.com/Patrickhafstetter/D2Report2004.pd>
- Scolon, N., CH., King, L. A. (2004). Is the Good life is the easy life. *Social Indicators Research* 68: 127- 162.
- Salanova,M., Bakker,B.A., Llorens,S. (2006).Flow at work evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7:1-22.
- Shuffle, W. B., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A., (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71 -92.
- Westgate, CH. (1996). Spiritual wellness and depression. *Journal of Counseling & Development*. 75:26-35.
- Yiu-kee, C., Tang, C.S. (1995). Existential correlates of burnout among mental health professionals in Hong -Kong. *Journal of Mental Health Counseling*. 17:2, 220-229.