

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامہ طباطبائی
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

جهت دریافت مدرک کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

بررسی اثربخشی آموزش مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس بر
عملکرد شغلی پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم

استاد راهنما

دکتر عبدالله شفیق آبادی

استاد مشاور

دکتر حسین سلیمی

استاد داور

دکتر خدیجه آراین

نگارش

لیلا حکیم فرد

زمستان

۱۳۹۰

تقدیم به

پدر و مادر عزیزم

که با صبر و پشتیبانی مرا یاری کرده‌اند و در راه اعتلای من از هیچ کوششی فروگذار نکرده‌اند

و همسر عزیزم

که با همراهی‌ها و شکیبایی‌هایش همواره مشوق راه من بوده است.

تشکر و قدردانی

سپاس فراوان خداوند دانایی و دانایان را که موهبت شاگردی و علم آموزی را به من عطا فرمود تا بتوانم در مسیر پر افتخار کسب علم و دانش قدمی هر چند کوچک بردارم. در این جا لازم می‌دانم مراتب قدردانی خود را از محضر کلیه اساتید ارجمندی که افتخار شاگردی‌شان را داشته‌ام اعلام نمایم. بالاخص استادان ارجمند جناب آقای دکتر شفیع‌آبادی راهنمای پژوهش و جناب آقای دکتر سلیمی مشاور پایان‌نامه، که انجام این تحقیق مرهون ارشاد و راهنمایی‌های استادانه ایشان بوده است. هم‌چنین از خانم دکتر آرین که زحمت داوری پایان نامه اینجانب را تقبل فرمودند، کمال تشکر را دارم.

چکیده

توجه به موضوع شادی به قدمت تاریخ خلقت بشر است، زیرا آدمی همواره به دنبال رهایی از دردها و رنج‌ها و تغییر وضعیت خود از حال بد به حال خوب بوده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش مدل شادمانی فوردایس بر عملکرد شغلی پرستاران زن صورت گرفت. فرضیه‌ی اصلی پژوهش عبارت است از: آموزش مدل شناختی-رفتاری فوردایس بر عملکرد شغلی پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است. پژوهش با شش فرضیه‌ی فرعی همراه می‌باشد.

روش تحقیق در این پژوهش نیمه‌آزمایشی است. شیوه‌ای که در این پژوهش استفاده شد از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل است. جمع‌آوری اطلاعات با پرسشنامه عملکرد شغلی لواسانی فرد (۱۳۸۷) که ضریب پایایی آن ۰/۹۳ می‌باشد، صورت گرفت. برای دستیابی به اهداف پژوهش از بین پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم تعداد ۳۰ نفر به روش تصادفی در قالب دو گروه آزمایش و کنترل انتخاب شدند. گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه در جلسات مشاوره شغلی که با مدل شادمانی فوردایس ارائه می‌شد، شرکت کردند. پس از اجرای پیش‌آزمون و پس‌آزمون و جمع‌آوری داده‌ها، جهت تحلیل آماری داده‌ها از تحلیل کوواریانس استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که آموزش مدل شناختی-رفتاری فوردایس بر عملکرد شغلی پرستاران، موثر بوده است.

واژگان کلیدی: مدل شناختی رفتاری، شادمانی، عملکرد شغلی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول - کلیات پژوهش
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۵	اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	اهداف تحقیق
۷	فرضیه های تحقیق
۷	متغیرهای تحقیق
۷	تعریف اصطلاحات
۷	تعریف نظری
۸	تعریف عملیاتی
	فصل دوم - مبانی نظری پژوهش و مروری بر تحقیقات پیشین
۱۰	مقدمه
۱۰	شادمانی
۱۴	نظریه های شادمانی
۱۴	نظریه فیزیولوژیک
۱۵	نظریه ارتباطات و فعالیت اجتماعی
۱۵	نظریه ارضاء نیازهای عینی
۱۵	عوامل موثر بر شادمانی
۱۸	روش های افزایش شادمانی
۲۰	مراحل انجام مشاوره بر اساس مدل شادمانی

صفحه	عنوان
۲۱	مفهوم عملکرد
۲۳	عملکرد شغلی
۲۴	ماهیت عملکرد
۲۴	عملکرد وظیفه
۲۴	عملکرد بافتی
۲۵	عملکرد انطباقی
۲۶	ابعاد رفتاری عملکرد شغلی
۲۶	مدل چند عاملی کمپل
۲۷	مدل رفتار شهروندی سازمانی
۲۸	مدل رفتار ضد تولیدی سازمانی
۲۸	مدل عامل عمومی عملکرد
۲۹	مدل کلی عملکرد
۳۰	عملکرد کارکنان و عوامل موثر بر آن
۳۷	ارزیابی عملکرد
۳۸	ملاک های ارزیابی عملکرد
۳۹	موانع ارزیابی دقیق و معتبر عملکرد کارکنان
۴۳	عوامل بهبود عملکرد کارکنان
۵۱	پیشینه خارجی
۵۳	پیشینه داخلی

صفحه	عنوان
	فصل سوم- روش اجرای پژوهش
۵۷	مقدمه
۵۷	طرح تحقیق
۵۸	جامعه آماری
۵۸	گروه نمونه و شیوه گزینش
۵۸	ابزار گردآوری داده‌ها
۶۰	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
	فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۲	مقدمه
۶۲	اطلاعات توصیفی
۶۴	اطلاعات استنباطی
۶۴	بررسی فرضیه‌ها
	فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری
۷۰	خلاصه
۷۰	یافته‌های پژوهش
۷۵	محدودیت‌های پژوهش
۷۶	پیشنهادها
۷۶	الف- پیشنهادهای کاربردی
۷۶	ب- پیشنهادهای پژوهشی
۷۷	منابع
۸۴	پیوست
۸۵	پرسشنامه عملکرد شغلی
۸۷	شرح جلسات روش آموزش شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۳۵	شکل ۱-۲ : عوامل موثر بر رضایت کارکنان
۳۶	شکل ۲-۲ : عوامل موثر بر عملکرد کارکنان

فهرست جداول و نمودارها

صفحه	عنوان
۶۰	جدول شماره ۱-۳: مولفه‌های عملکرد شغلی
۶۲	جدول شماره ۱-۴: شاخص‌های توصیفی عملکرد شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون
۶۳	جدول ۲-۴: شاخص‌های توصیفی برای خرده‌مقیاسهای عملکرد شغلی در پیش‌آزمون
۶۳	جدول ۳-۴: شاخص‌های توصیفی برای خرده‌مقیاسهای عملکرد شغلی در پس‌آزمون
۶۴	جدول ۴-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین عملکرد شغلی دو گروه آزمایش و گواه
۶۵	جدول ۵-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین کیفیت کاری دو گروه آزمایش و گواه
۶۵	جدول ۶-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین ارتباطات کاری دو گروه آزمایش و گواه
۶۶	جدول ۷-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین سوابق حضور کاری دو گروه آزمایش و گواه
۶۶	جدول ۸-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین سرعت کاری دو گروه آزمایش و گواه
۶۷	جدول ۹-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین دانش کاری دو گروه آزمایش و گواه
۶۷	جدول ۱۰-۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس با کنترل اثر پیش‌آزمون برای مقایسه میانگین ارتباطات اخلاقی دو گروه آزمایش و گواه

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

کار نقش عمده‌ای را در زندگی انسان بازی می‌کند و در طول زندگی وی بیش از هر فعالیت دیگری وقت او را به خود اختصاص می‌دهد. کار یک پایه اقتصادی جهت تامین نیازها، گذراندن زندگی و کیفیت زندگی را فراهم می‌کند، به انسان معنا و مفهوم می‌بخشد و تا جایی پیش می‌رود که افراد خود را بر اساس شغل و حرفه‌شان معرفی می‌کنند. به نظر مینینجر^۱ عواملی که موجب کار کردن می‌شود عبارتند از: کار کردن وسیله ای برای صرف انرژی در راه مطلوب است، وسیله ای برای ایجاد روابط با دیگران است. از طریق کار فرد خود را جزئی از جامعه محسوب می‌کند، از طریق کار کردن انسان قادر به مقایسه خود با دیگران است و به ارزشیابی توانایی‌ها و مهارت‌ها و نیز کشف محدودیت‌های خود می‌پردازد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵).

عملکرد شغلی^۲ یکی از نتایج پر اهمیت کار می‌باشد. این مقوله در یک سازمان متغیری است که به کرات اندازه‌گیری شده و به آن توجه می‌شود. این مسئله زمانی معنی پیدا می‌کند که درک کنیم که موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (ریگیو^۳، ۲۰۰۳، ترجمه صالحی و همکاران، ۱۳۸۶).

در حقیقت عملکرد شغلی با توجه به مبنای نظری موجود در این زمینه به نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله و در مجموع رفتارهایی که در زمینه شغل، افراد از خود نشان می‌دهند یا به عبارتی حصول و بازدهی که موجب اشتغال فرد در شغلش اعم از (خدماتی، آموزشی و تولیدی) کسب می‌شود، برمی‌گردد.

برای اینکه مدیران در جهت بهبود سازمان گام بردارند لازم است که عوامل موثر بر عملکرد آن سازمان را بررسی و تعیین کنند که یکی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمان نیروی انسانی آن و عملکرد شغلی آنان است که در سال‌های اخیر سازمان‌ها بخش عظیمی از زمان و سرمایه‌ی خود را به آن اختصاص

¹ - Menninger

² - Job performance

³ - Riggio

داده‌اند. بازده یک سازمان بستگی کامل به کارآمدی و کارآیی منابع انسانی آن سازمان دارد، که در ارتباط مستقیم با شایستگی‌ها و تبحر نیروی انسانی در انجام وظایف خویش است و این شایستگی و تبحر در ارتباطی تنگاتنگ با آموزش می‌باشد. به طور کلی مدیران آموزش‌های مختلفی را برای کارکنان خود با توجه به نیاز آنان در نظر می‌گیرند از قبیل آموزش‌های ضمن خدمت یا برگزاری کارگاه‌های آموزشی. یکی از آموزش‌هایی که مدیران می‌توانند جهت افزایش بهره‌وری سازمان از آن بهره ببرند آموزش مدل شادمانی فوردایس است. به اعتقاد فوردایس (۱۹۹۷) شادی قابل تعلیم و آموزش دادن می‌باشد. فوردایس از صاحب نظران روان‌شناسی شادی با بررسی تحقیقات متعدد مجموعه‌ای با عنوان "آموزش شادمانی" ارائه داده است. این برنامه دارای ۱۴ اصل می‌باشد. از این تعداد اصول ۸ مورد شناختی و ۶ مورد رفتاری می‌باشد. اعتقاد فوردایس بر این است که به غیر از عوامل مختلفی مانند ژنتیک، شخصیت، میزان درآمد، طبقه اجتماعی و اقتصادی، میزان تحصیلات و ... در میزان شادی افراد ویژگی‌های خاص دیگری نیز وجود دارند که وجود آنها موجب کسب شادی می‌گردد. زیربنای برنامه شادمانی فوردایس این است که اگر شخص بخواهد می‌تواند همانند افراد شاد، شاد باشد.

پژوهشگر در تلاش است از مدل شناختی- رفتاری فوردایس^۱ که برنامه‌ای برای افزایش شادمانی افراد جامعه می‌باشد در جلسات مشاوره شغلی که به شکل گروهی برگزار می‌شود استفاده نماید تا با افزایش شادمانی پرستاران، تاثیر آن را بر عملکرد شغلی آنان بسنجد.

بیان مسئله

عملکرد شغلی، ارزیابی آن و عوامل موثر در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی به عنوان یکی از موضوعات عصر حاضر درآمده است و کلید موفقیت و افزایش بهره‌وری سازمان است. امروزه ثابت شده است که یکی از مهمترین منابع قدرت سازمانها داشتن منابع انسانی منحصر به فرد است. ولی اغلب دیده شده است که اهمیت این منبع باارزش و کارآمد در نظر گرفته نمی‌شود و در عمل نقش کلیدی و مهم آن نادیده انگاشته می‌شود. با وجود این، بر اساس تحقیقاتی که اخیراً انجام گرفته است، مدیران پی برده‌اند که توجه به کارکنان و در راس آن عملکرد شغلی آنان به صورت بزرگترین و مهمترین سرمایه‌ی سازمانی، پدیده‌ای است که باید مورد توجه قرار دهند تا بتوانند بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند.

¹ -Fordyce cognitive – behavioral model

عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمندان در زمان‌های مختلف و موقعیت‌های مختلف در سازمان مربوطه تعریف شده است. منظور از ارزش سازمان برآوردی است که سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود، نظیر انجام یک وظیفه‌ی شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب دارد (بورمن^۱ و همکاران، ۱۹۹۷).

امروزه سازمان‌ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره‌ی جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نائل شوند. بدون این کیفیت‌ها به واقع غیر ممکن است که سازمانی بتواند در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی عمل کند (شولر و جکسون^۲، ۲۰۰۱). هم‌اکنون اکثر سازمان‌ها اعم از صنعتی، بازرگانی و خدماتی، بیش از پیش برای افزایش بهره‌وری خود به فاکتورهای مربوط به منابع انسانی از قبیل توان تخصصی، رضایت شغلی، دلبستگی، تعهد و ... توجه نموده‌اند و بطور کلی درصددند تا بهره‌وری و سوددهی خود را از طریق بهبود بخشیدن به عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کار افزایش دهند.

یکی از روش‌هایی که ممکن است روی بازده و عملکرد شغلی کارکنان تاثیر داشته باشد استفاده از تکنیک‌های شادمانی است. برای افزایش شادمانی افراد برنامه‌های مختلفی توسط روان‌شناسان طراحی شده است که یکی از برنامه‌هایی که بسیار موفقیت آمیز بوده است برنامه روان‌شناس آمریکایی مایکل فوردایس است.

فوردایس شادی را چیزی بیش از یک حالت خلقی گذرا می‌داند و آن را تفسیر ذهنی فرد از معیارهای عینی در نظر می‌گیرد (شمس، ۱۳۸۵)* پژوهش مورد نظر روی پرستاران صورت گرفت. با توجه به این نکته که شغل پرستاری به گونه‌ای است که شخص پرستار همواره در معرض استرس ناشی از کار می‌باشد به نظر می‌رسد که این مدل بتواند سپری در مقابل استرس عمل کند. هنگامی که پرستار از استرس کمی برخوردار باشد و در عین حال شاد باشد می‌تواند از نظر اجتماعی بسیار فعال باشد، به دیگران بیشتر کمک کند و در کل کارآمدتر باشد.

با این توضیحات مساله‌ی پژوهش این است که آیا آموزش مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر عملکرد شغلی پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است؟

2-Borman
2-Shuler & Jackson

اهمیت و ضرورت تحقیق

اصولاً سازمان‌ها برای دستیابی به اهدافی ایجاد شده‌اند که میزان موفقیت آن‌ها در این امر بستگی کامل به نحوه عملکرد کارکنان دارد. بنابراین عملکرد کارکنان و به‌طور کلی منابع انسانی سازمان از جایگاه مهمی برخوردار است. زیرا به همان میزان که عملکرد ارتقاء می‌یابد، توجیه قوی‌تری برای بقاء سازمان به وجود خواهد آمد. از طرفی امروزه وضعیت دنیای کسب‌وکار به گونه‌ای رقابتی شده است که سازمان‌هایی که در پی کسب نتایج مطلوب هستند باید نیروی انسانی بسیار کارآمدی داشته باشند.

برای داشتن نیروی انسانی کارآمد عوامل زیادی دخالت دارند که سازمان‌ها و به خصوص مدیران آن باید این عوامل را مدنظر قرار دهند. بنابراین با داشتن نیروی انسانی ماهر، با تجربه، با انگیزه، متعهد، سالم، سازگار و موفق، افزایش بهره‌وری سازمانی به‌طور کامل تضمین می‌شود.

افزایش کارایی سازمان‌ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی به آموزش و توسعه‌ی دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کار کردن موفقیت‌آمیز بستگی دارد. البته آموزش‌هایی می‌توانند به افزایش کارایی دامن زنند، که هدفدار، پیوسته و پر محتوا باشد و کارشناسان امور آموزشی آن‌ها را برنامه‌ریزی و اجرا کنند. این آموزش‌ها می‌توانند منابع انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت‌های علم و فناوری به پیش برند و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آن‌ها موثر باشند (ابطحی، ۱۳۷۳).

طی دهه‌های گذشته سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان روندی افزایشی داشته و سازمان‌ها به‌طور روزافزون بر گسترش فعالیت‌های یادگیری برای کلیه کارکنان در سطوح متفاوت سازمانی تاکید ورزیده‌اند. این روند با یادگیری فردی آغاز گشته و سپس در قالب یادگیری گروهی و پس از آن با تاکید بر یادگیری سازمانی گسترش و ادامه یافته.

از سوی دیگر هم‌زمان با افزایش توجه به آموزش، انتظارات و توقعات از آن نیز ارتقاء یافته است. اگر در گذشته برگزاری دوره‌های آموزشی و شرکت دادن کارکنان در آن‌ها اقلان‌کننده به نظر می‌رسید امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تغییرات رفتاری مطلوب را در کارکنان ایجاد کند تا از این رهگذر تحقق اهداف سازمانی تسهیل یابد. بنابراین یک برنامه‌ی آموزشی تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت‌کنندگان عرضه کند (قهرمانی، ۱۳۸۰).

علم جدید با کشف رابطه‌ی شادمانی با برخی مسائل مهم زندگی بر ضرورت شادی تاکید دارد. اهمیت شادی با تحقیقات وسیعی در سال‌های اخیر مورد بررسی قرار گرفته است تا آن‌جا که بین سلامت جسمانی و شادمانی رابطه وجود دارد. همچنین محیط شاد علاوه بر تاثیر بر افزایش شادمانی افراد در افزایش عزت نفس، اعتماد به نفس و تقویت عملکرد تحصیلی و ... افراد موثر است. به اعتقاد صاحب‌نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی می‌شود و افراد با انگیزه بالا برای تأمین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می‌کنند،

شادی ضرورتی است که به زندگی معنا می‌دهد. شادی عاملی برای نشاط روحی و سلامتی و افزایش توانایی است. بر اساس مطالعات و پژوهش‌های بی‌شمار در سراسر جهان بی‌گمان باید پذیرفت که شادی و غم در زندگی اجتماعی؛ اقتصادی، فرهنگی و سیاسی انسانها، تأثیرات عمده‌ای دارد و چه بسا که بسیاری از کشور های گوناگون در راه افزایش شادی همگانی و فردی در کشور خود برنامه‌ریزی‌هایی دقیق را انجام می‌دهند. اما به نظر می‌رسد در کشور ما این مهم با توجه چندانی روبرو نیست و گاه در کشور بنا به تعبیرهای نادرست و بدون استدلال، شادی امری متروک شده و به حاشیه گذاشته شده است در حالی که این امر نه با فرهنگ ملی ایرانیان چندان تناسبی دارد و نه با فرهنگ دینی کشور.

با توجه به تاثیر مسائل روانی بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان بحث "شادی" در سازمان‌ها دارای اهمیت خاصی است. بر اساس مطالعات صورت گرفته رابطه‌ی مستقیمی میان شادی در سازمان و بهره‌وری برقرار است، لذا آموزش شادی در سازمان‌ها دارای مزایای زیادی بوده و با صرف هزینه‌ای کم می‌توان به مزایای پایدار سازمانی و فردی دست یافت.

بنابراین با توجه به اظهارات فوق، این تحقیق می‌تواند ضمن آموزش مدل شادمانی فوردایس تاثیر این مدل را بر عملکرد پرستاران بسنجد و برای سازمان‌ها، جامعه پرستاری و مشاوران شغلی و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی مفید واقع شود.

هدف تحقیق

تعیین اثربخشی آموزش مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس بر عملکرد شغلی پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

آموزش مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس بر عملکرد شغلی پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

فرضیه های فرعی

۱- آموزش مدل شناختی - رفتاری فوردایس بر کیفیت کاری پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

۲- آموزش مدل شناختی - رفتاری فوردایس بر ارتباطات کاری پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

۳- آموزش مدل شناختی - رفتاری فوردایس بر سوابق حضور کاری پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

۴- آموزش مدل شناختی - رفتاری فوردایس بر سرعت کاری پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

۵- آموزش مدل شناختی - رفتاری فوردایس بر دانش کاری پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

۶- آموزش مدل شناختی - رفتاری فوردایس بر ارتباطات اخلاقی پرستاران زن بیمارستان پیمانیه شهرستان جهرم موثر است.

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل : مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس

متغیر وابسته : عملکرد شغلی

تعریف اصطلاحات

الف - تعریف نظری

مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس: این برنامه شامل چهارده عنصر است که هر یک از عناصر شامل یک هدف رفتاری یا نگرشی هستند که مخصوص افراد همیشه شاد می باشد. عناصر شامل شش مولفه رفتاری و هشت مولفه شناختی می باشد (آیزنک^۱، ترجمه فیروزبخت، ۱۳۷۵).

عملکرد شغلی: عبارت است از بازده و محصول افراد در رابطه با عملی که انجام می دهند. به عبارتی عملکرد واقعی فرد با توجه به شرح وظایف و حدود انتظارات مافوق و سرپرست می باشد (لیچیلو، ترجمه گرزن، ۱۳۸۳).

تعریف عملیاتی

مدل شناختی - رفتاری فوردایس: عبارت است از یک بسته‌ی آموزشی تحت عنوان "مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس" که توسط فوردایس در سال ۱۹۸۳ تدوین شده است و به آزمودنی‌های گروه آزمایش طی ۸ جلسه یک ساعته آموزش داده شد.

عملکرد شغلی: میزان نمره‌ای است که فرد در پرسشنامه ۳۰ سوالی ساخته لواسانی فرد (۱۳۸۷) کسب می‌نماید.

¹-Eysenck

فصل دوم

ادبیات و پیشینه پژوهش

مقدمه

در این فصل مبانی نظری پژوهش مورد نظر بیان شده است. این فصل شامل سه بخش است. بخش اول مربوط به شادمانی و مدل مشاوره شغلی شادکامی فوردایس است. در بخش دوم مفهوم عملکرد شغلی و ابعاد و ماهیت آن و... مطرح شده است و در پایان پیشینه‌ی پژوهش است که خود شامل دو بخش داخلی و خارجی است.

شادمانی

تفکر چگونه شاد زیستن ایده‌ای است که از دیرباز ذهن بشر را به خود مشغول داشته به گونه‌ای که وی همواره به دنبال یافتن راهکارهایی برای بهتر زیستن و کسب لذت و بهره‌ی بیشتر از زندگی بوده است. با مطرح شدن روزافزون اهمیت شادی در امر سلامت روان و خوشبختی و هم‌چنین تاثیر آن در تقویت قوای روانی انسان برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلات دنیای امروز، توجه و نظر محققان، اندیشمندان و حتی عوام نسبت به آن تغییر نموده است. تحقیقات نشان داده است که شادی، صرف نظر از چگونگی به دست آوردن آن می‌تواند سلامتی جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، دارای روحیه‌ی مشارکت بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنان زندگی می‌کنند بیشتر احساس رضایت می‌کنند (مایرز¹، ۲۰۰۲).

شادمانی احساسی است که همه‌ی ما آن را می‌خواهیم؛ اما تعداد کمی از ما به آن دست می‌یابیم. نشانه مشخصه‌ی چنین احساسی قدردانی، آرامش درونی، احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است. عادی‌ترین حالت ذهنی ما حالت خشنودی و شادی است. موانعی که ما را از دستیابی و تجربه کردن چنین احساسات مثبتی باز می‌دارند یا در فاصله قرار می‌دهند فرآیندهای منفی اکتسابی هستند که ما آن‌ها را به صورت اوامری "ضروری" یا "حقیقت زندگی" تلقی کرده‌ایم و پذیرفته‌ایم. وقتی که این احساسات مثبت ذاتی را کشف می‌کنیم و موانعی که ما را از رسیدن به آن‌ها باز می‌دارند از سر راه خود

¹ -Myers, D.G.