

اثر بخشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فوردایس بر رضایت شغلی مشاوران شهرستان قائم شهر

علی اصغر عباسی اسفنجیر^۱

فاطمه عبدی مالیده^۲

چکیده

آموزش و پرورش از دیر باز نقش اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است این نظام از مجموعه اجزائی تشکیل شده که این اجزا به صورت هماهنگ در جهت اهداف از پیش تعیین شده فعالیت می‌نمایند. در این میان نقش مشاوره درخور توجه و تأمل جدی است. انجام مطلوب این نقش مستلزم داشتن رضایت و انگیزه قوی و نیرومند می‌باشد. پژوهش حاضر در نظر دارد تا با بکارگیری مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس سطح رضایت شغلی مشاوران را افزایش دهد تا مشاوران بتوانند تأثیر بهتری را در کارکرد خود داشته باشند.

برای اجرای پژوهش بعد از مطالعه مقدماتی و بررسی ابزار پژوهش یعنی پرسشنامه شادمانی آکسفورد با ضریب پایایی ۰/۹۰ و رضایت شغلی دانت با ضریب پایایی ۰/۹۴ در جامعه آماری که شامل ۶۰ نفر از مشاوران شاغل در آموزش و پرورش قائم شهر بوده است، ارائه شد و پس از تصحیح پرسشنامه، از بین افرادی که نمره رضایت شغلی و شادمانی آنان طبق نمره‌گذاری آزمون پایین بوده است، تعداد ۲۴ نفر به تصادف در دو گروه آزمایش و کنترل که هر گروه شامل ۶ زن و ۶ مرد بوده اند، قرار گرفتند. گروه آزمایش به مدت هشت جلسه دو ساعته در جلسات مشاوره شغلی که با مدل شادمانی فوردایس ارائه می‌شد، شرکت کردند. جلسه پیگیری یک ماه بعد انجام شد. هر دو گروه سه بار در پیش آزمون، پس آزمون و آزمون پیگیری مورد ارزیابی

^۱ دکترای جامعه شناسی - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل و عضو باشگاه بروهشگران جوان واحد تهران مرکز

^۲ کارشناسی ارشد مشاوره - آموزش و پرورش قائم شهر

اثر بخشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی هوردایس بر ...
قرار گرفتند. بعد از جمع آوری پرسشنامه‌ها داده‌ها به دلیل عدم شرایط استفاده از
آزمون پارامتریک، از روش‌های آماری ناپارامتریک و برنامه کامپیوتری
SPSS و MINITAB تحلیل شده است.

کلید واژه‌ها

اثر بخشی، مشاوره شغلی، شادمانی، رضایت شغلی، مشاور

مقدمه

رضایت شغلی از جمله عواملی است که به شدت با روان فرد ارتباط دارد،
در موفقیت شغلی بسیار مؤثر است و کارایی را افزایش داده و باعث ایجاد
احساس رضایت فردی می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۱).

بنابراین مهم است که بدانیم رضایت افراد در کارشان چه موقعی حاصل
می‌گردد، مواقعی که آنها از کار خود خوشنودند، یا روابط حاکم بر محیط
شغلی‌شان آنها را راضی می‌کند، به همین جهت می‌توان گفت که عوامل چندی بر
رضایت شغلی کارکنان اثر دارد، مثل شرایط محیط کار، روابط حاکم بر محیط
کار و منزلت اجتماعی بالا و قدردانی از کار، افزایش مسئولیتها و بالاخره رشد و
بالندگی در کار (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

تحقیقات نشان می‌دهد که رضایت شغلی با کارایی، نشاط عمومی، سلامت
تن و روان همبستگی مثبت دارد و عدم رضایت شغلی موجب غیبت، کاهش
کارایی، ترک خدمت و بیماریهای جسمی می‌شود (پرهیزگار، ۱۳۶۸).

عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است، بعضی از شاخصهای روحیه پایین عبارتند از: ۱- تشویش ۲- غیبت کاری ۳- تأخیر در کار ۴- ترک خدمت ۵- باز نشستگی زودرس (مقیمی، ۱۳۷۷).

از آنجا که اکثر افراد ۷-۸ ساعت یا بیشتر در روز کار می‌کنند، خیلی احتمال دارد که رضایت از کار با رضایت از زندگی به عنوان یک کلیت با هم ارتباط داشته باشند. در واقع همبستگی آنها طبق یک فراتحلیل انجام شده توسط تیت و همکاران به طور متوسط معادل $0/44$ بوده است (آرگایل^۱، ترجمه گوهری و همکاران، ۱۳۸۳).

این سؤال که ارتباط رضامندی شغلی با رضامندی از زندگی چگونه است، با دو نظریه سنجیده شده است. «نظریه جبران^۲» که مدعی است شخص که به خاطر شغلی ناخروساند است، به دنبال کسب رضامندی جبرانی در دیگر زمینه‌های زندگی برمی‌آید، «نظریه سرایت^۳» معتقد است که «ناخشنودی از کار برکل زندگی فرد تأثیر می‌گذارد. داده‌های پژوهشی آشکارا از نظریه سرایت حمایت می‌کند. مرور بر نتیجه‌های پژوهشی نشانگر همبستگی مثبت رضامندی شغلی و رضامندی کلی از زندگی است (رایس، نیر و هانت^۴، ۱۹۸۰، اشمیت و ملون^۵،

¹ Argle

² Compensation Theory

³ Spill-Over Theory

⁴ Rice, Near and Hunt

⁵ Schmitt and Mellon

الربفشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فوردایس بر ...

۱۹۸۰). از سوی دیگر هرزبرگ و دیگران (۱۹۵۹) گزارش می‌دهند که تجربه‌های شغلی خشنود کننده، می‌تواند اعتماد به نفس و دیگر خصوصیت‌های کلی فرد را افزایش دهد (ازکمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۶۹).

شادمانی یا خشنودی که واژه مترادف با آن خوب بودن^۱ ذهنی می‌باشد که بعضی آن را مترادف با رضامندی از زندگی می‌دانند، بعد عاطفی و هیجانی قوی دارد و شامل احساس فرد است، که اگر از مردم بپرسند که شما خشنودی را چگونه معنا می‌کنید، آنها دو جواب می‌دهند، یا آن را به عنوان حالتی از خوشی ذکر می‌کنند و یا حالتی از رضایت، که اولی مربوط به هیجان و دومی مربوط به شناخت می‌باشد. اگر بگوییم خشنودی ناشی از رضامندی است، پس باید تلاش کنیم تا نیازهای اساسی افراد را تشخیص دهیم و درصدد ارضای آنها برآئیم (آرین، ۱۳۷۸).

از آنجا که رضایت شغلی یکی از مهمترین شاخص‌ها در ثبات شغلی است باید به عوامل همبسته به آن در مشاوره شغلی توجه شود. مشاوره شغلی که «فرایندی است که به افراد در رشد و پیشرفت حرفه زندگی خود با تمرکز به روشن ساختن نقش کار و چگونگی تکامل این نقش با سایر نقش‌های زندگی فرد و نمایان سازی اهمیت و جایگاه مسایل شغلی در بافت زندگی فرد را یاری می‌رساند» (سوانسون، ترجمه موسوی، ۱۳۸۱).

^۱ Well-Being

رضایت شغلی احساس‌ها و نگرانی‌هایی است که هر کس نسبت به شغل خود دارد و تمام جنبه‌های یک شغل مشخص مانند جنبه‌های خوب و بد، مثبت و منفی، همه احتمالاً در ایجاد احساس رضایت یا نارضایتی تأثیر دارد (ازکمپ، ترجمه ماهر، ۱۳۶۹).

به نظر هاپاک^۱ (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی و جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۹).

اگرچه رضایت شغلی یک نگرش فردی است، اما آثار و پیامدهای آن برای سازمان اهمیت زیادی دارد. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت جسمی و روانی فرد تضمین شود و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت کسب نماید.

آنچه مهم است دیدگاه کارکنان، نسبت به محیط کارشان است چرا که نوع ادراکی که خود از موقعیت کاریشان دارند بر بازدهی و عملکرد آنان اثر می‌گذارد. کارآموزی که اعتقاد دارد در کارش نمی‌تواند ارتقاء و پیشرفتی داشته باشد، قضاوتی است که این فرد نسبت به شرایط و محیط کاری‌اش دارد که در نتیجه دیدگاه او را نیز نشان می‌دهد. افراد باید درکار خود سعی نمایند که دیدگاهی

^۱ Hoppock

مثبت نسبت به کار، نسبت به مدیران و سرپرستان داشته باشند تا بر اساس فکر خود بتوانند بهتر عمل کنند و پیش بروند (رابینز، ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۴).

کار و فعالیتهای غیرکاری مشترکات زیادی دارند، مثل دوستی، شأن و شخصیت. طوری که هر دو با رضایت از زندگی به عنوان یک کلیت رابطه دارند. این قسمت از رابطه، از بالا به پایین است، اما رابطه پایین به بالا نیز وجود دارد که در آن رضایت از کار تا حدودی بر رضایت کلی تأثیر دارد (آرگایل، ترجمه گوهری و همکاران، ۱۳۸۳).

در اینجا اهمیت رضایت شغلی مشاوران بیش از پیش بر جسته شده و کارکرد بهتر حرفه مشاوره که به دارا بودن رضایت از زندگی و رضایت شغلی مرتبط می‌باشد، محقق را بر آن داشت تا با بکارگیری تکنیکهای شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس که در سه حوزه عمده: نگرشها، ارزشها و شخصیت طرح ریزی شده است، سطح شادمانی مشاوران را افزایش داده و تأثیر آن را بر رضایت شغلی بسنجد.

هدف کلی پژوهش تعیین اثر بخشی مشاوره شغلی با مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شغلی مشاوران شهرستان قائم شهر می‌باشد.

فرضیه اصلی پژوهش این است که مشاوره شغلی با مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شغلی مشاوران مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی عبارتند از:

- ۱- مشاوره شفلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر شادمانی مشاوران مؤثر است.
- ۲- مشاوره شفلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شفلی مشاوران مرد مؤثر است.
- ۳- مشاوره شفلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شفلی مشاوران زن مؤثر است.
- ۴- مشاوره شفلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر مسئولیت‌پذیری مشاوران مؤثر است.
- ۵- مشاوره شفلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت از ماهیت کار مشاوران مؤثر است.
- ۶- مشاوره شفلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت از همکاران مشاوران مؤثر است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

روش

جامعه آماری در این پژوهش عبارت از کلیه مشاورانی که در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ در مدارس متوسطه شهرستان قائم‌شهر به عنوان مشاور مشغول به کار می‌باشند.

در این پژوهش برای تعیین نمونه، ابتدا پرسشنامه رضایت شغلی دانت و شادمانی آکسفورد بین تمامی مشاوران شهرستان قائم‌شهر در جلسه ماهانه مشاوران با توضیحات لازم توزیع شد. از بین مشاوران کسانی که نمره رضایت شغلی آنان در ربع اول نمره‌گذاری قرار می‌گرفت و نمره شادمانی آنان نیز پایین بود، به صورت تصادفی ۲۴ نفر انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه ۱۲ نفری آزمایش و کنترل که هر گروه شامل ۶ زن و ۶ مرد بودند، قرار گرفتند.

همانطوریکه ذکر شد، نمونه پژوهش شامل ۲۴ نفر، از ۶۰ مشاور آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر که در سال تحصیلی ۸۴-۸۵ مشغول به کار بودند و پرسشنامه رضایت شغلی دانت و پرسشنامه شادمانی آکسفورد را تکمیل کرده بودند بطور تصادفی انتخاب شدند، در دو گروه ۱۲ نفری، که در هر گروه ۶ زن و ۶ مرد قرار گرفتند و در پایان هشت جلسه مشاوره شغلی، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های این دو گروه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. ماهیت نمونه بلحاظ آماری نمونه‌های وابسته می‌باشند.

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه رضایت شغلی دانت و پرسشنامه شادمانی آکسفورد مورد استفاده قرار گرفت، که در زیر به توصیف این ابزار پرداخته می‌شود:

پرسشنامه رضایت شغلی دانت^۱:

پرسشنامه رضایت شغلی دانت و همکارانش در ۱۹۶۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است (رابینسون، ۱۹۶۹). پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که در عبارتهای پرسشنامه در باره عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. عبارتهای ۱ تا ۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی و عبارتهای ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل بهداشتی است. عوامل انگیزشی در پرسشنامه مذکور عبارتند از: کسب موفقیت، مسئولیت‌پذیری، ماهیت کار، قدرشناسی و پیشرفت عوامل بهداشتی شامل: رضایت از همکاران، مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، تأمین و ایمنی، خط مشی و دستورالعمل‌ها در شرایط کاری است.

در این پژوهش با توجه به فرضیه‌های فرعی تحقیق متغیرهای مسئولیت‌پذیری شامل (عبارتهای ۲، ۷، ۱۲ و ۱۷)، تغییر ماهیت کار شامل (عبارتهای ۳، ۸ و ۱۳) و متغیر رضایت از همکاران شامل (عبارات ۲۳ و ۲۵) مدنظر می‌باشد. البته به غیر از نمره کل رضایت شغلی که فرضیه اصلی را در بر می‌گیرد.

^۱ Dunnet

طریقه اجرا و نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی دانت:

پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که در مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد که از پاسخگو خواسته شده است عبارت را به دقت مطالعه، سپس میزان موافقت خود را با هر یک از عبارتها، با علامت × در پایین درجات ۱ تا ۷ مشخص نماید. درجه ۱ کمترین موافقت و درجه ۷ بیشترین موافقت آنها را به عبارتها نشان می‌دهد.

نمونه‌ای از یکی از سوال‌های پرسشنامه در زیر آمده است:

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	درقبال کار و تلاش خود مسئولم
---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

برای بدست آوردن رضایت شغلی، ابتدا فراوانی پاسخهای مربوط به هر گزینه را استخراج کرده، یعنی مشخص می‌کنیم که هر کدام از گزینه‌ها چند بار انتخاب شده‌اند. سپس از روش وزن‌دهی برای بدست آوردن نمره رضایت شغلی استفاده می‌کنیم. به این منظور به انتخاب اول، ۷، انتخاب دوم، ۶، ... و به انتخاب هفتم، ۱ می‌دهیم. از حاصل ضرب امتیازات در فراوانیهای مربوط به هر کدام از گزینه‌ها عددی به دست می‌آید که می‌توان آن را نمره رضایت شغلی فرد در نظر گرفت. بیشترین نمره ممکن است مربوط برابر با $۲۵۲ = ۳۶ \times ۷$ و کمترین نمره برابر با $۳۶ = ۳۶ \times ۱$ باشد. حال برای بدست آوردن سطح رضایت، این نمره حداکثر را با (۲۵۲) به ۴ قسمت مساوی تقسیم می‌کنیم. افرادی که نمره آنها در ربع پایین قرار می‌گیرد دارای رضایت پایین و اگر در ربع دوم قرار گیرد رضایت

بروین
ز
و

متوسط و اگر در ربع سوم قرار گیرد رضایت تقریباً بالا و اگر در ربع چهارم قرار گیرد دارای رضایت شغلی بالا معرفی می‌شوند.

پایایی پرسشنامه رضایت شغلی دانت:

پرسشنامه رضایت شغلی دانت و همکارانش در سال ۱۹۶۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است (رابینسون، ۱۹۶۹). این پرسشنامه توسط منور مجدزاده در سال ۱۳۷۳ از متن انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده است و توسط فتح‌آبادی (۱۳۷۸) در تهران هنجاریابی شده است. پس از محاسبه واریانس تک تک سوالات و واریانس هر کدام و محاسبه ضریب اعتبار یا پایایی از طریق فرمول آلفای کرونباخ، داده‌های زیر بدست آمده است:

مجموع واریانس تک تک سوالات: ۱۱۶/۹۸

واریانس نمرات کل پرسشنامه: ۱۴۵۸/۵۷

برآورد میزان پایایی پرسشنامه: ۰/۹۴

در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ که با میانگین ۹۱/۲۸ و واریانس ۱۱۵۸ و انحراف استاندارد ۳۴/۰۳ همسانی درونی پرسشنامه رضایت شغلی دانت ۰/۹۸ محاسبه شده است.

روایی پرسشنامه مذکور توسط اساتید: آقای دکتر دلاور، آقای دکتر علاقه‌بند و آقای دکتر اعتمادی مورد تأیید قرار گرفت (امینی، ۱۳۸۵).

پرسشنامه شادمانی آکسفورد:

از میان ابزارهای پرسشنامه‌ای که برای اندازه‌گیری شادمانی به کار می‌روند، پرسشنامه شادکامی آکسفورد جایگاه ویژه‌ای دارد و پژوهشهای چندی به کار رفته است. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۹ توسط آرجیل و لو تهیه شده است. چون آزمون بک^۱ یکی از موفق‌ترین مقیاسهای افسردگی بوده است. آرجیل پس از رایزنی با بک بر آن شد تا جملات مقیاس افسردگی بک را معکوس کند، برای نمونه نخستین ماده مقیاس بک پس از معکوس شدن به شکل زیر در آمد:

احساس خوشحالی نمی‌کنم، تا حدی احساس خوشحالی می‌کنم، بسیار خوشحالم و فوق العاده خوشحالم. بدین ترتیب ۲۱ ماده تهیه شده سپس ۱۱ ماده به آلفا افزوده شد تا سایر جنبه‌های شادکامی را در برگیرند. پس از انتشار این پرسشنامه پژوهشهای زیادی در باره آن انجام شد. آرجیل و همکاران ضریب آلفای ۰/۹۰ را با ۳۴۷ آزمودنی، فارنهام و بروینگ (۱۹۹۰) آلفای ۰/۸۷ را با ۱۰۱ آزمودنی و نور^۲ (۱۹۹۳) با فرم کوتاه‌تری از پرسشنامه شادکامی آکسفورد آلفای ۰/۸۴ را با ۸۰ آزمودنی بدست آورده‌اند. در بررسی فرانسویس (۱۹۸۸) آلفای کرنباخ ۰/۹۲ بدست آمده است. همچنین فرانسویس در یک بررسی میان فرهنگی در کشورهای انگلیس، آمریکا، استرالیا و کانادا به ترتیب ضرایب آلفای ۰/۸۹، ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۸۹ را گزارش کرده است. سایر پژوهش‌ها نیز گویای آن هستند که

^۱ Beck

^۲ Noor

ضریب پایایی به روش بازآزمایی^۱ این پرسشنامه در سطح پذیرفتنی است. والیان^۲ (۱۹۹۳) پس از سه هفته دریافت که پایایی بازآزمایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد از پایایی پرسشنامه سلامت عمومی و مقیاس افسردگی بک نیز بیشتر است. آزمون آکسفورد بر روی ۱۰۱ دانشجوی کارشناسی (۶۲ زن و ۳۹ مرد) دانشگاه‌های علامه طباطبایی و شاهد انجام شد. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۹۰ و ضریب پایایی به روش بازآزمایی آن پس از ۷ هفته، ۰/۷۸ بوده است. روایی صوری پرسشنامه از ۱۰ متخصص (روانشناس و روانپزشک) نظرخواهی کردند که همگی روایی صوری پرسشنامه شادکامی آکسفورد را برای سنجش شادکامی تأیید کردند (علی‌پور و نوربالا، ۱۳۷۸). در پژوهشی هم که توسط دکتر عابدی انجام شد برای سنجش پایایی آزمون ۳۰ نفر از مشاورانی که انتخاب شدند در فاصله سه هفته تا یک ماه مورد بررسی با این پرسشنامه قرار گرفتند و ضریب پایایی آزمون ۰/۸۰ محاسبه شد (عابدی، ۱۳۸۱). ابزار بکار برده شده در این پژوهش پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI) بود. این پرسشنامه ۲۹ ماده چهار گزینه‌ای دارد که گزینه‌های آن به ترتیب از ۰ تا ۳ نمره‌گذاری می‌شوند و جمع نمرات مواد ۲۹ گانه، نمره کل مقیاس را تشکیل می‌دهد. نمره کل آزمودنیها از ۰ تا ۸۷ در نوسان است. در پژوهش حاضر که بر روی ۶۰ نفر از مشاوران شهرستان قائم‌شهر انجام شده است با میانگین ۳۰/۲۵ و واریانس

^۱ Test-Retest-Reliability

^۲ Valiant

اثر بخشی مشاهده شغلی با مدل شادمانی هوردایس بر ...

۸۴/۹۷ و انحراف معیار ۹/۲۱، آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شده است و با روش دو نیمه کردن از ۲۹ سوال نیز آلفای بخش اول ۱۵ سوال ۰/۹۰ و بخش دوم ۱۴ سوال ۰/۸۸ محاسبه شده است.

داده‌های پژوهش با روشهای آماری توصیفی و استنباطی متناسب با سطح اندازه‌گیری متغیرها و کمی و کیفی بودن آنها و پارامتریک و ناپارامتریک بودن آنها مورد ارزیابی قرار گرفت.

بخش توصیفی که شاخصهای پراکندگی می‌باشد از واریانس و انحراف معیار استفاده شده است و برای شاخص مرکزی از میانه و میانگین استفاده شده است. و همچنین جهت بررسی شکل توزیع نمرات از منحنی نرمال استفاده شده است. برای اطمینان از این که اساس کار ناپارامتریک صحیح می‌باشد و شیوه‌های آماری به کار رفته مناسب می‌باشد، ابتدا از طریق آزمون پارامتری t و F در مورد نابرابری واریانس‌ها اطمینان حاصل شد و چون پیش فرض استفاده از این آزمون‌ها برابری واریانس‌ها می‌باشد و این پیش فرض لحاظ نمی‌شود، از روش‌های آماری ناپارامتریک استفاده شده است.

و در بخش آمار استنباطی جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش با توجه به ماهیت داده، نوع متغیر، مقیاس اندازه‌گیری مستقل و یا وابسته بودن نمونه‌ها، استراتژی مناسب انتخاب و داده‌ها مورد تحلیل و تفسیر قرار گرفتند. در بخش بررسی و مقایسه دو گروهی مستقل از آزمون من و ایتنی^۱ و کالموگراف

^۱ Mann-Whitney

اسمیرنف استفاده شده است و در بخش مقایسه دو گروه وابسته از آزمون ویل کاکسون^۱ استفاده شده است و برای سه گروه و بیشتر از فریدمن^۲ استفاده شده است. جهت اطمینان از اینکه میزان رضایت شغلی و میزان شادمانی با هم همبستگی دارند یا خیر از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن^۳ هم استفاده شده است.

برای انجام آزمون پارامتریک در آمار استنباطی، ابتدا واریانسها و نرمال بودن و نبودن توزیع جامعه مورد بررسی قرار گرفت و از آنجا که واریانسها برابر نبوده و توزیع نیز نرمال نبوده است استفاده از آزمون پارامتریک جایز نبوده، از آزمون ناپارامتریک استفاده شده است (دلاور، ۱۳۷۸).

یافته‌ها

جدول (۸-۴): استفاده از آزمون لیونز جهت اطمینان از عدم به کارگیری روش‌های آماری پارامتریک

شادمانی کل	آزمون لیونز برای برابری واریانس‌ها	
	F	سطح معناداری (sig.)
شرط برابری واریانس‌ها	۶/۵۵	۰/۰۱۴

¹ Wilcoxon

² Friedman

³ Spearman

خردآزمون رضایت شغلی	آزمون لیونز برای برابری واریانس‌ها	
	F	سطح معناداری (sig.)
شرط برابری واریانس در مسئولیت‌پذیری	۹۵/۷۵	۰/۰۰۰
شرط برابری واریانس‌ها در ماهیت کار	۷۸/۵۲	۰/۰۰۰
شرط برابری واریانس در رضایت از همکاران	۷۳/۰۷	۰/۰۰۰
شرط برابری واریانس در رضایت شغلی کل	۱۸۷/۰۸	۰/۰۰۰

اگر $p > .5$ levenes باشد واریانسها برابر هستند. اگر $p < .5$ واریانسها برابر نیستند. برابری واریانسها یکی از مفروضه‌های استفاده از آزمونهای آماری پارامتری است (نیکلا بريس، ترجمه علی‌آبادی، ۱۳۸۲). در فرض برابری واریانسها سطح معناداری به دست آمده باید از $0/05$ بالاتر باشد و آن چه از جدول مشهود است این پیش فرض، که شرط استفاده از آزمون t می‌باشد قابل اجرا نیست، لذا در این پژوهش آزمونهای آماری ناپارامتریک به کار رفته است.

فرضیه اصلی: مشاوره شغلی با مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شغلی مشاوران شهرستان قائم‌شهر مؤثر است.

جدول ۱۳-۴: آزمون آماری رضایت شغلی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۶۰/۰۸	۴/۴۸	۵۳	۶۹	رضایت شغلی کل - آزمایش - پیش
۱۲	۱۰۶/۶۶	۷/۶۱	۹۵	۱۱۶	رضایت شغلی کل - آزمایش - پس
۱۲	۶۷/۶۶	۳/۱۷	۶۳	۷۴	رضایت شغلی کل - آزمایش - پیگیری

میانگین رتبه‌ها	
۱/۰۴	رضایت شغلی کل - آزمایش - پیش
۲	رضایت شغلی کل - آزمایش - پس
۱/۹۶	رضایت شغلی کل - آزمایش - پیگیری

۱۲	تعداد
۲۳/۵۲	خی ۲
۲	درجه آزادی
۰/۰۰	سطح معناداری

جدول ۱۳-۴: آزمون آماری رضایت شغلی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه گواه

حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۸۸	۵۴	۱۰/۱۰	۶۳/۳۳	۱۲	رضایت شغلی کل - گواه - پیش
۷۱	۵۹	۳/۴۴	۶۵/۷۵	۱۲	رضایت شغلی کل - گواه - پس
۸۶	۵۵	۱۲/۰۴	۶۷/۹۱	۱۲	رضایت شغلی کل - گواه - پیگیری

۱۲	تعداد
۱/۰۸	خی ۲
۲	درجه آزادی
۰/۵۸	سطح معناداری

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۷۹	رضایت شغلی کل - گواه - پیش
۲/۲۱	رضایت شغلی کل - گواه - پس
۲	رضایت شغلی کل - گواه - پیگیری

اثربخشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فوردایس بر ...

با توجه به نتایج داده‌ها و آنچه در جدول مشهود است با مقایسه سطح معناداری بدست آمده از دو گروه آزمایش و گواه با $0/05$ بین رضایت شغلی کل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بیانگر این می‌باشد که استفاده از این مدل توانسته است رضایت شغلی مشاوران گروه آزمایش را افزایش دهد.

بر اساس شاخص ناپارامتری اسپیرمن که برای اثبات یا رد فرضیه‌های علی به کار می‌رود، رابطه علی بین شادمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به شاخص به دست آمده $0/81 = 2$ همبستگی معناداری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد یعنی هر چه که میزان شادمانی افراد افزایش یابد میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی ۱: مشاوره شغلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر شادمانی مشاوران مؤثر است.

جدول ۱۳-۱۴: آزمون آماری شادمانی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۳۷/۲۵	۱۲	۲۵	۵۴	شادمانی کل - آزمایش - پیش
۱۲	۵۰/۵۸	۳/۶۴	۴۲	۶۰	شادمانی کل - آزمایش - پس
۱۲	۵۲/۵۸	۷/۴۸	۴۵	۶۶	شادمانی کل - آزمایش - پیگیری

تعداد	۱۲
خی	۲
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۰۱

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۳۳	شادمانی کل - آزمایش - پیش
۲/۲۵	شادمانی کل - آزمایش - پس
۲/۴۲	شادمانی کل - آزمایش - پیگیری

جدول ۱۵-۴، آزمون آماری شادمانی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه گواه

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۳۲	۶/۰۶	۲۴	۴۵	شادمانی کل - گواه - پیش
۱۲	۲۸	۳/۶۱	۲۳	۳۲	شادمانی کل - گواه - پس
۱۲	۳۰/۷۵	۶/۴۲	۲۳	۴۵	شادمانی کل - گواه - پیگیری

تعداد	۱۲
خی	۲/۸۵
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۲۴

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۲/۳۹	شادمانی کل - گواه - پیش
۱/۶۳	شادمانی کل - گواه - پس
۳/۰۸	شادمانی کل - گواه - پیگیری

با توجه به نتایج داده‌ها و آنچه در جدول مشهود است با مقایسه سطح معناداری بدست آمده از دو گروه آزمایش و گواه با ۰/۰۵ بین شادمانی کل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بیانگر این می‌باشد که استفاده از این مدل توانسته است شادمانی مشاوران گروه آزمایش را افزایش دهد.

الربفشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فوردایس بر ...

فرضیه فرعی ۲: مشاوره شغلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شغلی مشاوران مرد مؤثر است.

بر اساس شاخص ناپارامتری اسپیرمن همبستگی شادمانی با رضایت شغلی مشاوران مرد را محاسبه کرده که شاخص به دست آمده $r = 0/39$ نشان دهنده رابطه معنادار این فرضیه می‌باشد یعنی به کارگیری مشاوره شغلی با مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس رضایت شغلی مشاوران مرد را افزایش می‌دهد.

فرضیه فرعی ۳: مشاوره شغلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت شغلی مشاوران زن مؤثر است.

بر اساس شاخص ناپارامتری اسپیرمن همبستگی شادمانی با رضایت شغلی مشاوران زن را محاسبه کرده که شاخص به دست آمده $r = 0/38$ نشان دهنده رابطه معنادار این فرضیه می‌باشد یعنی به کارگیری مشاوره شغلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس رضایت شغلی مشاوران زن را افزایش می‌دهد.

فرضیه فرعی ۴: مشاوره شغلی با مدل شناختی-رفتاری شادمانی فوردایس بر مسئولیت‌پذیری مشاوران مؤثر است.

جدول ۱۶-۴: آزمون آماری مسئولیت‌پذیری در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون

و آزمون پیگیری گروه آزمایش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۸/۵۸	۰/۹۹	۷	۱۰	مسئولیت‌پذیری - آزمایش - پیش
۱۲	۱۶/۳۳	۱/۴۶	۸	۱۸	مسئولیت‌پذیری - آزمایش - پس
۱۲	۸/۵۰	۰/۶۷		۱۰	مسئولیت‌پذیری - آزمایش - پیگیری

تعداد	۱۲
خی	۲۰/۱۴
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۰۰۰

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۵۲	مسئولیت‌پذیری - آزمایش - پیش
۳	مسئولیت‌پذیری - آزمایش - پس
۱/۴۶	مسئولیت‌پذیری - آزمایش - پیگیری

جدول ۱۷-۴: آزمون آماری مسئولیت‌پذیری در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون

و آزمون پیگیری گروه گواه

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۸/۰۸	۱/۳۷	۶	۱۰	مسئولیت‌پذیری - گواه - پیش
۱۲	۸/۲۵	۰/۸۶	۷	۹	مسئولیت‌پذیری - گواه - پس
۱۲	۸/۱۶	۱/۱۹	۷	۱۰	مسئولیت‌پذیری - گواه - پیگیری

تعداد	۱۲
خی	۰/۲۳
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۸۴

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۲/۱۳	مسئولیت‌پذیری - گواه - پیش
۱/۹۶	مسئولیت‌پذیری - گواه - پس
۱/۹۲	مسئولیت‌پذیری - گواه - پیگیری

با توجه به نتایج داده‌ها و آنچه در جدول مشهود است با مقایسه سطح معناداری بدست آمده از دو گروه آزمایش و گواه با $0/05$ بین مسئولیت‌پذیری پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بیانگر این می‌باشد که استفاده از این مدل توانسته است مسئولیت‌پذیری مشاوران گروه آزمایش را افزایش دهد.

فرضیه فرعی ۵: مشاوره شغلی با مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس بر رضایت از ماهیت کار مشاوران مؤثر است.

جدول ۱۸-۳. آزمون آماری ماهیت کار در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۵/۱۳	۰/۶۶	۳	۶	ماهیت کار - آزمایش - پیش
۱۲	۱۱/۵۸	۱/۳۷	۹	۱۳	ماهیت کار - آزمایش - پس
۱۲	۶/۰۳	۰/۶۶	۵	۷	ماهیت کار - آزمایش - پیگیری

تعداد	۱۲
خی	۲۱/۲۵
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۰۰

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۲۹	ماهیت کار - آزمایش - پیش
۳	ماهیت کار - آزمایش - پس
۱/۷۱	ماهیت کار - آزمایش - پیگیری

جدول ۱۹-۴: آزمون آماری ماهیت کار در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه گواه

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۴/۹۱	۱/۲۴	۳	۷	ماهیت کار - گواه - پیش
۱۲	۵/۱۶	۰/۸۳	۴	۶	ماهیت کار - گواه - پس
۱۲	۵/۳۳	۱/۱۵	۴	۸	ماهیت کار - گواه - پیگیری

۱۲	تعداد
۰/۳۷	خی ۲
۲	درجه آزادی
۰/۸۲	سطح معناداری

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۸۸	ماهیت کار - گواه - پیش
۲/۰۴	ماهیت کار - گواه - پس
۲/۰۸	ماهیت کار - گواه - پیگیری

با توجه به نتایج داده‌ها و آنچه در جدول مشهود است با مقایسه سطح معناداری بدست آمده از دو گروه آزمایش و گواه با $0/05$ بین ماهیت کار پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بیانگر این می‌باشد که استفاده از این مدل توانسته است ماهیت کار مشاوران گروه آزمایش را افزایش دهد.

اثر بخشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فوردایس بر ...
 فرضیه فرعی ۶: مشاوره شغلی با مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس
 بر رضایت از همکاران مشاوران مؤثر است.

جدول ۲۰-۴: آزمون آماری رضایت از همکاران در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و آزمون پیگیری
 گروه آزمایش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۶/۰۸	۰/۷۹	۵	۸	رضایت از همکاران - آزمایش - پیش
۱۲	۱۲/۰۸	۰/۷۹	۱۱	۱۳	رضایت از همکاران - آزمایش - پس
۱۲	۷/۶۶	۰/۶۵	۶	۸	رضایت از همکاران - آزمایش - پیگیری

تعداد	۱۲
خی	۲۳/۵۳
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۰۰

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۰۴	رضایت از همکاران - آزمایش - پیش
۳	رضایت از همکاران - آزمایش - پس
۱/۹۶	رضایت از همکاران - آزمایش - پیگیری

جدول ۲۱-۴: آزمون آماری رضایت از همکاران در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون
 و آزمون پیگیری گروه گواه

تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۲	۷/۱۶	۱/۱۹	۵	۹	رضایت از همکاران - گواه - پیش
۱۲	۷/۷۵	۰/۶۲	۷	۹	رضایت از همکاران - گواه - پس
۱۲	۷/۶۶	۱/۲۳	۵	۹	رضایت از همکاران - گواه - پیگیری

۱۲	تعداد
۳/۱۲	خی ۲
۲	درجه آزادی
۰/۲۰	سطح معناداری

آزمون فریدمن

میانگین رتبه‌ها	
۱/۶۳	رضایت از همکاران - گواه - پیش
۲/۲۱	رضایت از همکاران - گواه - پس
۲/۱۷	رضایت از همکاران - گواه - پیگیری

نتیجه گیری

با توجه به نتایج داده‌ها و آنچه در جدول مشهود است با مقایسه سطح معناداری بدست آمده از دو گروه آزمایش و گواه با $0/05$ بین رضایت از همکاران پیش‌آزمون، پس‌آزمون و آزمون پیگیری گروه آزمایش و گواه تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بیانگر این می‌باشد که استفاده از این مدل توانسته است رضایت از همکاران مشاوران گروه آزمایش را افزایش دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتابنامه

- آرگایل، مایکل (۱۳۸۳). روان‌شناسی شادی. چاپ دوم، ترجمه مسعود گوهری انارکی و همکاران، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- آراین، خدیجه (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین دینداری و روان‌درستی ایرانیان مقیم کانادا.
- آیزینک، مایکل (۱۳۷۵). روانشناسی شادی. چاپ اول، ترجمه مهرداد فیروزبخت، خشیایار بخشی، انتشارات بدر.
- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۸). راهنمایی مشاوره حرفه‌ای. تهران: نشر ویرایش.
- ازکمپ، استوارت (۱۳۶۹). روانشناسی اجتماعی کاربردی. چاپ اول، ترجمه فرهاد ماهر، انتشارات آستان قدس.
- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- امینی، زهرا (۱۳۸۵). اثر بخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس‌سازی پیشرو یدک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه.
- پرهیزگار، کمال (۱۳۶۸). روابط انسانی در مدیریت. تهران: انتشارات اشراقی.
- دلاور، علی (۱۳۸۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. چاپ دوم، تهران: انتشارات رشد.

- دیویس و نیواستورم (۱۳۷۳). رفتار انسانی در کار. چاپ دوم، ترجمه دکتر محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان، سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ریجو، رونالدی (۱۳۸۳). زمینه روانشناسی صنعتی/سازمانی. چاپ اول، ترجمه دکتر داود حسین‌زاده، دکتر زهرا لبادی، انتشارات زیار.
- زهی، بهناز (۱۳۷۷). بررسی عوامل بر رضایت شغلی زنان شاغل در شهر مشهد، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۴). روانشناسی کاربردی برای مدیران. چاپ اول، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- سوانسون، جین، فواد، نادیا (۱۳۸۱). نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کار. چاپ اول، ترجمه رقیه موسوی، انتشارات رامین.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). متون و روش‌های مشاوره. نشر ترمه.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۹). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای. تهران: انتشارات رشد.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۷۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.
- شیرازی، علی (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

اثر بخشی مشاوره شغلی با مدل شادمانی فوردایس بر ...

- عابدی، محمدرضا (۱۳۸۰). مقایسه اثر بخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش پرورش شهر اصفهان.

- عباسزادگان، سید محمد (۱۳۷۹). مدیریت بر سازمانهای ناآرام. چاپ اول، انتشارات کویر.

علی پور، احمد و نوربالا (۱۳۷۸). بررسی مقدماتی و پایایی روایی پرسشنامه شادمانی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه‌های تهران. فصلنامه اندیشه و رفتار، ۲۰۱.

- کارلسون، ریچارد (۱۹۶۶). زندگی شادمانه. ترجمه شریفی، پرویز سرمدی (۱۳۸۰). تهران: انتشارات روان سنجی.

- کورمن، آبراهام (۱۳۷۰). روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن. تهران: انتشارات رشد.

- نیکلا، بریس. ریچارد، کمپ. رزمزی، سنگار (۱۳۸۲). تحلیل داده‌های روانشناسی با برنامه SPSS. چاپ اول، ترجمه خدیجه علی‌آبادی، علی صمدی. تهران: نشر روان.

- محمدزاده، عباس، مهرוזان، آرمن (۱۳۷۵). رفتار سازمانی، نگرش اقتضایی. چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت (رویکرد پژوهشی). چاپ اول، نشر ترمه.

- هومن، حیدرعلی (۱۳۷۵). شناخت روش علمی در علوم رفتاری. چاپ دوم، تهران: نشر پارسا.
- هوی، وین ک. و میسکل، سیسیل ج (۱۳۷۱). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. چاپ اول، ترجمه میرمحمد سیدعباس‌زاده، جلد دوم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- هیلی، چارلز (۱۳۷۵). مشاوره حرفه‌ای برای معلمان و مشاوران. چاپ اول، ترجمه طیبه زندی‌پور، کرج: نشر شادی.

Baron, Robert A (1993). Behavior in Organization. Fourth Edition, All & Bacon Co.

Fordyce, M.W. (1977). Development of a Program to Increase Happiness. Journal of Counseling Psychology 24, 511-521.

Garry, Hamel, C.K., Praholald, Competing for the future. Boston, Harvard, Business School Press, 1994.

Mruk, G. (1999). Self Steem (2nd). New York: Springer. Psychological Bulletin. 2005, Vol.131, No. 6.

Robinson.S.P (1991). Organizational behavior, Controversies and Applications. Fifth Ed.

Sharf, R.S (1992). Appling Career Development Theory to Counseling. California: Books/col Publishing Company.

Selligman. <http://www.authentic happiness coaching.com>.

Smith.P.C & Kendall, L.M (1969). The Measure of Satisfaction in Work and Retirement. Rand Monully Chicago.

Warr, P. (1999). Well-being and the Work place. In E. Kahneman,

E.Diener and Schwartz (eds), Well Being, The Foundations of Hedonic Psychology. New York: Russel Sage Foundation.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی