

Original Article

Effect of Happiness Education During the Covid19- Epidemic on Reducing Burnout in Faculty Members of Physical Education Departments

Bahman Valinejad¹ , Mohammad Khosravi² , Mohammadbagher Forghani Ozrudi^{*3} 



Citation: Valinejad, B., Khosravi, M., Forghani Ozrudi, M. Effect of Happiness Education During the Covid-19 Epidemic on Reducing Burnout in Faculty Members of Physical Education Departments. Iranian Journal of Motor Behavior and Sport Psychology, 2021; 1(2): 57 - 69.

 10.22034/ijmbpsp.2022.327059.1026

 **Received:** 31 October 2021
 **Accepted:** 29 November 2021
 **Published:** 16 December 2021

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education, Islamic Azad University, Miyaneh Branch, Miyaneh, Iran.
E-mail: bahmanvalinejad1354@gmail.com

2. MSc, Department of Physical Education, Education, Nobaran, Iran.
E-mail: khosravi114@gmail.com

*3. MSc, Department of Physical Education, Education, Babol, Iran, (Corresponding Author).
E-mail: mohammadbagher.forghani@gmail.com

Abstract

Purpose: The aim of this study was to the effect of happiness education during the Covid-19 epidemic on burnout in faculty members of physical education departments of the Islamic Azad University of Zanjan province.

Methods: The statistical population of the present study was male faculty members with more than 15 years of experience in the Islamic Azad University of Zanjan province, of which 40 were selected as available subjects using available and purposive sampling methods and randomly divided into two groups of 20 experimenters. And control was placed, then group happiness training based on the happiness training protocol by Fordyce methodological-behavioral method was performed in 8 sessions of 90 minutes in groups and once a week online. Before and after the intervention, the subjects' burnout rate was assessed using the Maslach and Jackson burnout questionnaire. Independent t-test and paired t-test were used to analyze the data.

Findings: Findings showed that Fordyce-style happiness training has a significant effect on the dimensions of emotional fatigue, metamorphosis, feeling of self-sufficiency, as well as the overall dimensions of burnout in faculty members of physical education groups.

Conclusion: The results showed that Fordyce methodological-behavioral happiness training reduces the burnout of faculty members of physical education departments in all its dimensions.

Keywords: Fordyce Happiness, Burnout, Faculty Members, COVID-19 Epidemic

مقاله پژوهشی

تأثیر آموزش شادکامی در دوران اپیدمی کووید-۱۹ بر فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت بدنی

بهمن ولینژاد^۱ ID، محمد خسروی^۲ ID، محمدباقر فرقانی اوزرودی^۳ ID*

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تأثیر آموزش شادکامی در دوران اپیدمی کووید-۱۹ بر فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان زنجان بود. جامعه آماری پژوهش حاضر اعضای هیات علمی مرد با سابقه بالای ۱۵ سال دانشگاه آزاد اسلامی استان زنجان بودند که از میان آنها ۴۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و هدفمند، به عنوان آزمودنی انتخاب شده و بطور تصادفی در دو گروه ۲۰ نفره آزمایش و کنترل جای داده شدند، سپس آموزش گروهی شادکامی بر اساس پروتکل آموزش شادکامی به روش شناختی- رفتاری فوردایس در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت گروهی و در هر هفته یک بار به صورت آنلاین اجرا گردید. قبل و بعد از اعمال مداخله میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها، با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون مورد سنجش قرار گرفت. از آزمون تی مستقل و تی زوجی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌ها نشان داد آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، احساس کفایت شخصی و همچنین ابعاد کلی فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت بدنی تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان داد آموزش شادکامی به روش شناختی- رفتاری فوردایس باعث کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت بدنی در تمام ابعاد آن می‌شود.

واژه‌های کلیدی: شادکامی فوردایس، فرسودگی شغلی، اعضای هیات علمی، اپیدمی کووید-۱۹

- تاریخ دریافت: ۱۴۰۰ آبان ۰۹
- تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰ آذر ۰۸
- تاریخ انتشار: ۱۴۰۰ آذر ۲۵

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد میانه، میانه، ایران.
E-mail: bahmanvalinejad1354@gmail.com

۲. کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی، آموزش و پرورش، نوبران، ایران.
E-mail: khosravi114@gmail.com

۳. کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی، آموزش و پرورش، بابل، ایران، (نویسنده مسئول).
E-mail: mohammadbagher.forghani@gmail.com

مقدمه

سراسر جهان به طور کامل از یادگیری آنلاین به عنوان راهی برای اطمینان از تداوم تحصیل خود استقبال کرده اند (۴). با توجه به اینکه، در اکثر کشورهای پیشرفته نیروی انسانی سالم به عنوان بزرگترین سرمایه به شمار می‌روند؛ هر سازمانی برای نیل به اهداف، باید گروهی از نیروهای لایق و کارآمد را در اختیار داشته باشد (۵). بر اساس تئوری شناخت اجتماعی، اساتید دانشگاه برای رسیدن به سطح مطلوبی از عملکرد شغلی، می‌بایست نسبت به انجام وظایف خود

اپیدمی کووید-۱۹ حادثه عجیبی بود که در جهان اتفاق افتاد و بر آموزش و مراکز آموزشی تأثیر گذاشت (۱). اکثر دولت‌ها در سراسر جهان در تلاش برای مهار شیوع بیماری همه‌گیر کووید-۱۹، مؤسسات آموزشی را به طور موقت تعطیل کرده‌اند (۲). دانشجویان و اساتید در مؤسسات آموزش عالی به شدت تحت تأثیر تغییرات بی‌سابقه در نتیجه همه‌گیری کووید-۱۹ قرار گرفته‌اند (۳). بسیاری از دانشگاه‌های معتبر در

به علت عدم وصول فرد به نتیجه دلخواه در روش زندگی یا ارتباطی به وجود می‌آید (۱۲). به طور کلی می‌توانیم فرسودگی شغلی را نوعی اختلال بدانیم که به دلیل قرار گرفتن شخص در معرض فشار روانی برای طولانی مدت، در وی ایجاد می‌شود و نشانه‌های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است. ضمناً عزت نفس فرد مبتلا به این عارضه کم می‌شود و احساس ناسودمندی می‌کند (۱۳). با توجه به مطالبی که بیان شد مشخص می‌شود که پیشگیری از پدیده فرسودگی شغلی اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد. اهمیت این موضوع در سال‌های اخیر، توجه بسیاری از محققان و دست‌اندرکاران بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است. با این که میزان دقیق شیوع فرسودگی شغلی مشخص نیست، اما روشن است که این پدیده به دامنه وسیعی از نیروهای کار و نیروی انسانی صدمه می‌زند (۱۱، ۱۴، ۱۵). زیرا نیروی انسانی توانمند، مزیت رقابتی در مقابل بحران‌های شغلی را ایجاد می‌کند؛ از این رو باید برای افزایش توانمندی‌های نیروی انسانی برنامه‌ریزی داشته باشیم تا با نیازهای محیط همگام و همسو باشیم (۱۶).

فشار کار شرط لازم برای فرسودگی شغلی است، اما شرط کافی نیست (۱۷). عملکرد شغلی حاصل از فرسودگی شغلی به شیوه‌های گوناگونی از قبیل کناره‌گیری از کار، غیبت و تغییر عملی کار مشخص می‌شود و در مورد افرادی که در شغل خود باقی می‌مانند موجب کاهش تولید و اثربخشی در کار می‌گردد و در نتیجه، با کاهش رضایت شغلی و تعهد نسبت به کار یا سازمان مرتبط است. فرسودگی شغلی می‌تواند از طریق تعاملات غیر رسمی موجود در محیط کار حالت مسری و دایمی به خود بگیرد (۱۴).

نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بین فشارهای روانی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد (۱۸). در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها تعادل وجود نداشته باشد. هر چه مطالبات و خواسته‌های محیطی افزایش یابد و فرد توانایی لازم برای پاسخ دادن به آنها را نداشته باشد فشار روانی برخاسته از آن سبب بروز فرسودگی شغلی در وی می‌شود از آنجا که فرسودگی شغلی نیز موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان و ارباب رجوع و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می‌شود،

باورهایی قوی داشته و نسبت به انجام آن مهارت یابند (۶). نظام آموزش عالی از جمله زیرساخت‌های مهم در پیشرفت هر کشور محسوب می‌شود. از جمله ارکان این نظام، اعضای هیأت علمی می‌باشند که جهت‌گیری عملکرد آموزش عالی توسط آنان رقم می‌خورد (۷). مهارت شغلی موجب می‌شود تا اعضای هیأت علمی در راهی قرار گیرند که خود را یک معلم، پژوهشگر و اهل دانشگاه ببینند، در حالی که باور دارند وظایف خود در این حوزه‌ها را می‌توانند تکمیل کنند (۸). به بیانی دیگر، دانشگاه با سایر واحدهای اجتماع در ارتباط و تعامل همیشگی است. از این رو، توسعه کیفی دانشگاه در توسعه جامعه و رسیدن به اهداف آن تأثیر مستقیم دارد که اصولاً یکی از ارکان اساسی مراکز دانشگاهی، اعضای هیأت علمی آن است. استادان فرهیخته از جایگاه والا و ارزشمندی برخوردارند، چرا که در تربیت فرهیختگان و فرهنگ‌سازان جامعه نقش انکارناپذیری دارند (۷).

با توجه به حساسیت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی، افزون بر منابع مالی، ابزار و فناوریهای ضروری، اساسی‌ترین نقش را وجود نیروی انسانی سالم و متعهد ایفا می‌کند. لذا ارتقای بهداشت روانی محیط کار، به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی مطرح شده و در چند دهه اخیر توجه مدیران به ارتقای سلامت نیروها از نظر جسمی و فکری در مؤسسات آموزشی، در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر به سزایی دارد (۹). تحولات شغلی مثل تغییرات سازمانی، تغییر حقوق، دستمزد، تفریح شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی در دانشگاه‌ها و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر استادان دانشگاه فشار آورده و با ایجاد فرسودگی شغلی و عوارض جسمی، روانی و رفتاری، سلامتی فرد را به خطر انداخته و کیفیت اهداف آموزشی دانشگاه را تهدید می‌کنند (۱۰).

فرسودگی شغلی، پیامدهای زیان‌باری بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد؛ از مهمترین آنها می‌توان به غیبت زیاد کارکنان، تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد (۱۱). مفهوم فرسودگی شغلی که دربرگیرنده خستگی عاطفی، نگرش منفی در پاسخ به دیگران و احساس عدم موفقیت فردی است، برای اولین بار در اوایل دهه ۷۰ توسط فریدنبرگر^۱ مطرح شد. وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که

1. Freudenberger

و نشاط می‌باشد. بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه نشاط و خوشبختی، از نظر ۵۰ درصد مردم، احساس شادی، مهم‌ترین مسأله زندگی به‌شمار می‌رود (۲۸). یافته‌ها نشان می‌دهند که شادکامی با پیامدهای مثبتی مانند سلامت جسمی و روانی، عملکرد مطلوب و بهینه همراه است (۲۹). افزایش شادکامی روی مؤلفه ذهنی کیفیت زندگی تاثیر دارد و باعث افزایش کیفیت زندگی می‌شود (۳۰). کسانی که شاد هستند، احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم‌گیری می‌کنند و روحیه همکاری بیشتری دارند و از زندگی خود رضایت بیشتری دارند (۲۷). شادکامی مانند سپری می‌تواند افراد را در برابر فشارهای روانی محافظت کند و علاوه بر آن شادکامی مولد انرژی، شور و شغف است و سلامت افراد را تضمین می‌کند (۳۱).

سنجری و همکاران (۳۲) در سال ۱۳۹۳ و حمیدی سردرود و همکاران (۳۳) در سال ۱۳۹۸ گزارش داده‌اند که آموزش شادکامی به روش فوردایس بر تنظیم کاهش فرسودگی شغلی مفید است. نتایج مطالعه‌ی علی‌زاده فرد و همکاران (۳۴) در سال ۱۳۹۶ نشان دادند که روش آموزش شادی فوردایس منجر به کاهش معنادار علائم میگرن، افسردگی، اضطراب و استرس شده است. همچنین نتایج پژوهش جوادی (۳۵) در سال ۱۳۹۸ نشان می‌دهد رابطه معناداری بین شادکامی با درک فرد از وضعیت سلامتی خود، سابقه بیماری، سبب فرد، نوع استخدام، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد. با توجه به مطالب بیان شده پژوهشگر در این پژوهش در پی یافتن پاسخ این سوال است که آیا آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر فرسودگی شغلی و ابعاد آن در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان زنجان تأثیر دارد؟

روش‌شناسی

شرکت‌کننده‌ها

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی و به لحاظ روش تحقیق نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون، با دو گروه آزمایش و کنترل بود. جامعه آماری پژوهش را ۷۳ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان زنجان (واحد‌های زنجان، هیدج، طارم، ماهنشان، قیدار، خرم‌دره، خدابنده، ابهر) که با سابقه بالای ۱۵ سال و از میان آنان تعداد ۴۰ نفر در دامنه سنی $37/02 \pm 39/18$ با استفاده از روش

شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی افراد و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده، نقش بسزایی خواهد داشت (۱۹).

به نظر می‌رسد فرسودگی شغلی به‌خصوص در قشر معلمان، اساتید دانشگاه و پرستاران بیشتر از دیگر مشاغل اجتماعی باشد. تدریس یکی از مشاغل پراسترس است (۲۰). از یک سو، فشار کاری و کمبود زمان برای تکمیل انبوه وظایف آموزشی (۲۱) و از سوی دیگر فشار ناشی از گروه‌های رقابت‌کننده مانند مدیران، همکاران، آژانس‌های خارج از دانشگاه و دانشجویان (۷). شرایط پرفشاری را برای اعضای هیأت علمی و اساتید دانشگاهی ایجاد می‌کند افزون بر این اعضای هیأت علمی به سرعت درمی‌یابند که تدریس تنها بخش کوچکی از وظایف زیادی است که آن‌ها بر عهده دارند، انجام پژوهش، شرکت در انجمن‌ها و جلسات، امور مالی، موضوعات مربوط به دانشجویان و ساعات‌های طولانی کار بخش‌های دیگری از شغل آن‌ها را تشکیل می‌دهند. در نتیجه فشار کاری زیاد، ناکامی و استرس می‌تواند آن‌ها را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد (۲۲).

مروری بر پژوهش‌ها در مورد فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد، تعداد زیادی از آن‌ها در سراسر دنیا فعالیت‌های تدریس و هدایت پژوهش‌هایی را که بر عهده دارند بدون انرژی، اشتیاق، جدیت، یا هدفمندی خاصی انجام می‌دهند (۲۲، ۲۳، ۲۴). لاکریتز^۲ (۲۵) در سال ۲۰۰۴ در یک مطالعه جامع در مورد اعضای هیأت علمی گزارش داد که حدود ۲۰ درصد آن‌ها فرسودگی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند. به نظر امریک^۳ تقاضاهای بالا از اعضای هیأت علمی، آن‌ها را به‌سوی تحلیل عاطفی سوق می‌دهد و کمک به آن‌ها برای پاسخگویی، به تقاضاهای مختلف موجب کاهش تحلیل عاطفی به‌خصوص در بین زنان می‌شود (۲۶). به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، شایسته توجه قابل ملاحظه‌ای هستند (۲۷). در سال‌های اخیر سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه را به عنوان یک متغیر کلیدی معرفی کرده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند، نمی‌توان آن جامعه را توسعه‌یافته قلمداد کرد و این نشان‌دهنده اهمیت شادی

2. Lackritz
3. Emmerik

۲۰-۲۲) به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. اکبری و همکاران (۱۳۹۰) پایایی مشاهده شده برای ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۰ و ۰/۷۰ محاسبه گردید.

روش اجرا

برنامه فوردایس^۴، برنامه‌ای با عنوان آموزش شادکامی ارائه داده است که شامل ۱۴ اصل می‌باشد. از این تعداد، ۸ مورد شناختی و ۶ مورد رفتاری می‌باشد که هشت مولفه شناختی آن عبارتند از: کاهش سطح انتظارات و آرزوها، ایجاد تفکر مثبت و خوش‌بینانه، برنامه‌ریزی امور، تمرکز بر زمان حال، کاهش احساسات منفی، توقف ناراحتی، پرورش شخصیت سالم و ارزش قائل شدن برای شادکامی و شش مولفه رفتاری آن عبارتند از: افزایش فعالیت، افزایش ارتباط اجتماعی، تقویت روابط نزدیک، پرورش شخصیت اجتماعی، خلاقیت و درگیر شدن در کارهای پرمعنا و خود بودن (۳۳). آموزش گروهی شادکامی بر اساس پروتکل آموزش شادکامی به روش شناختی-رفتاری فوردایس در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و به صورت گروهی و در هر هفته یک بار به صورت آنلاین به شرح ذیل اجرا گردید.

نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس انتخاب و بصورت تصادفی در دو گروه ۲۰ نفره کنترل و آزمایش جای داده شدند. گروه آزمایش ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای (هر هفته یک جلسه) آموزش شادکامی به شیوه فوردایس را به صورت آنلاین دریافت کردند و گروه کنترل طی این مدت به زندگی عادی خود ادامه دادند.

ابزار

ابزار پژوهش پرسشنامه مشخصات فردی و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش بود؛ در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیر فرسودگی شغلی از فرم ۲۲ سوالی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون استفاده شد (۳۶). این پرسشنامه ۳ عامل: خستگی عاطفی (۹ سؤال)؛ فقدان موفقیت فردی (۸ سؤال) و مسخ شخصیت (۵ سؤال) را می‌سنجد. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم امتیاز ۱، تا کاملاً مخالفم امتیاز ۵) صورت می‌گیرد، حداقل نمره در این آزمون ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ می‌باشد. گویه‌های (۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱) به صورت مستقیم محاسبه می‌شوند و گویه‌های (۱-۲-۳-۵-۶-۸-۱۰-۱۱-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-

جدول ۱. برنامه آموزش شادکامی

جلسه‌ها	محتوای جلسه
اول	در این جلسه بعد از معارفه و آشنایی اعضا با پژوهشگر، پرسشنامه‌های تحقیق (میزان فرسودگی شغلی با استفاده از پرسشنامه مسلش و همکاران) به عنوان پیش آزمون از طریق ارسال لینک پرسشنامه پخش گردید و شیوه انجام کار به آن‌ها توضیح داده شد. همچنین در این جلسه در مورد تعداد و زمان جلسات بعدی بحث شد، ضرورت شادکامی در زندگی و ارائه مطالب انجام شده در این خصوص تشریح گردید و در پایان از اعضای نمونه در خصوص مباحث مطرح شده در جلسه بازخورد گرفته شد.
دوم	در این جلسه به معرفی و آموزش فن بیان احساسات شامل انواع احساس، شناسایی محل احساس و فضای در برگیرنده احساس در بدن، نامگذاری صحیح برای آن و توانایی بروز احساسات پرداخته شد و بعد از این فن، فن افزایش خوش‌بینی شامل تعریف خوش‌بینی و تفاوت آن با خوش‌بینی خیالی، ارائه راهکارهای لازم برای دستیابی به این اهداف تشریح گردید. سپس فن ایجاد و افزایش روابط صمیمانه در زندگی و ارائه راهکارهای مناسب توضیح داده شد. در نهایت بعد از اخذ بازخورد از اعضای گروه در زمینه مهارت‌های آموزش داده شده به اعضا تکالیف خانگی داده شد.
سوم	در این جلسه ضمن بررسی تکالیف منزل و بررسی مشکلات آنان در امر اجرای تکالیف به آموزش فن افزایش فعالیت جسمانی و آموزش فن افزایش روابط اجتماعی و ارائه راهکار پرداخته شد و انجام فعالیت‌های معنادار و سودمند و ارائه راهکارهای لازم به اعضا توصیه گردید و در نهایت بعد از اخذ بازخورد از اعضای گروه در زمینه مهارت‌های آموزش داده شده به اعضا تکالیف خانگی داده شد.

4. Fordayce

ادامه جدول ۱. برنامه آموزش شادکامی

جلسه‌ها	محتوای جلسه
چهارم	در این جلسه بعد از گرفتن بازخورد از محتوای جلسه قبل و بررسی تکالیف انجام شده توسط آن‌ها مهارت‌های آموزش دوری از افکار نگران‌کننده و راهبردهای مقابله با استرس آموزش داده شد و در نهایت بعد از گرفتن بازخورد از اعضای گروه نسبت به مباحث جلسه تکالیفی برای منزل داده شد.
پنجم	در این جلسه ضمن بررسی تکالیف انجام شده توسط افراد و پی بردن به مشکلات آن‌ها در انجام تکالیف، فن برنامه‌ریزی و سازماندهی و فن زندگی کردن در زمان حال آموزش داده شد و ضمن ارائه راهکارهای مفید و عملی در خصوص این جلسه از اعضای جلسه بازخورد گرفته شد و در زمینه محتوای جلسات تکالیف خانگی داده شد.
ششم	در این جلسه بعد از بررسی وضعیت افراد در ارتباط با انجام تکالیف جلسه قبل، فن خود واقعی بودن شامل شناسایی انواع خود، بررسی خود پنداره در جلسه، ارائه راهکارهایی برای دست‌یابی به خود واقعی و حرکت به سوی خود مثبت به اعضای گروه آموزش داده شد و بعد از اخذ بازخورد از اعضا درباره محتوای جلسات تکالیف خانگی درباره این مباحث ارائه گردید.
هفتم	در این جلسه به بررسی تکالیف انجام شده توسط افراد و بررسی مشکلات آنان در انجام تکالیف پرداخته شد. به آموزش آشنایی با نمونه‌هایی از شخصیت‌های سالم و ناسالم و معرفی ویژگی‌های شخصیت سالم پرداخته شد و در نهایت در خصوص مباحث مطرح شده در جلسه از اعضای گروه بازخورد گرفته شد و در این زمینه برای اعضای گروه تکالیفی برای تمرین در منزل داده شد.
هشتم	در این جلسه به بررسی تکالیف و گرفتن گزارش افراد در مورد کارهایی که در این خصوص انجام داده‌اند، پرداخته شد و بعد از آموزش فن کاهش توقعات و آرزوها و آموزش اولویت دادن به شادی، از اعضای گروه در خصوص محتوای جلسات بازخورد اخذ شده و در نهایت بعد از ارسال دوباره پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین از آزمودنی‌ها پس از آزمون گرفته شد.

روش آماری

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون شاپیرو ویلک برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها و از آزمون تی مستقل برای مقایسه دو گروه و از آزمون تی زوجی برای بررسی تفاوت درون‌گروهی استفاده شد. کلیه عملیات آماری در بستر نرم افزار SPSS، نسخه ۲۳ انجام شد.

نتایج

جهت بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون شاپیرو ویلک استفاده گردید که نتایج آزمون نشان داد سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش بالاتر از (۰/۰۵) است، لذا داده‌های پژوهش، از توزیع نرمالی برخوردار می‌باشد. بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جهت مقایسه ابعاد فرسودگی شغلی در بین دو گروه از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) گزارش شده است (قبل از انجام آزمون همگن بودن واریانس‌ها با استفاده از آزمون لویین مورد تأیید قرار گرفت). با توجه به نتایج جدول (۲)، سطح معناداری ($Sig=0/001$)، می‌توان گفت بین دو گروه در مرحله پس‌آزمون در تمامی ابعاد فرسودگی شغلی و همچنین ابعاد کلی آن، تفاوت معناداری وجود دارد. برای اینکه مشخص شود ابعاد فرسودگی شغلی، بعد از اعمال مداخله در کدام گروه تغییرات معناداری پیدا کرده است از آزمون تی زوجی استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۳) نشان داده شده است. با توجه به نتایج جدول (۳) می‌توان گفت در بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغلی، بعد از ۸ جلسه مداخله به شیوه فوردایس، تغییرها در هر دو گروه معنادار بوده است اما نکته جالب توجه این است که در گروه آزمایش مداخله باعث شده

جدول ۲. نتایج آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت ابعاد فرسودگی شغلی در بین دو گروه

متغیر	t	درجه آزادی	معناداری	اختلاف میانگین	اختلاف انحراف		فاصله اطمینان ۹۵٪
					استاندارد	کمترین	
خستگی عاطفی	-۱۰/۰۴۵	۳۸	۰/۰۰۱	-۱۰/۰۵۰۰	۱/۰۰۰۴	۱۲/۰۷۵۳	-۸/۰۲۴۶
مسخ شخصیت	-۸/۱۵۹	۳۸	۰/۰۰۱	-۵/۲۵۰۰	۰/۶۴۳۴	۶/۵۵۲۶	-۲/۹۴۷۳
عدم احساس کفایت شخصی	-۷/۳۸۰	۳۸	۰/۰۰۱	-۷/۹۰۰۰	۱/۰۷۰۴	۱۰/۰۶۶۹	-۵/۷۳۳۰
ابعاد کلی	-۹/۳۶۷	۳۸	۰/۰۰۱	-۲۳/۲۰۰۰	۲/۴۷۶۸	۲۸/۲۱۴۱	-۱۸/۱۸۵۹

افزایش روبرو هستیم. در بعد مسخ شخصیت نیز تغییرات برای گروه آزمایش معنی‌دار بوده ($Sig = 0/001$) و با $5/3000$ واحد کاهش مواجه بوده‌ایم اما برای گروه کنترل معنی‌دار ($Sig = 0/186$) نمی‌باشد. در بعد عدم احساس کفایت نیز تغییرات برای گروه آزمایش معنی‌دار بوده ($Sig = 0/001$) و با $7/8000$ واحد کاهش مواجه بوده‌ایم اما برای گروه کنترل معنی‌دار ($Sig = 0/428$) نمی‌باشد.

است خستگی عاطفی بعد از ۸ هفته کاهش پیدا کند اما در گروه کنترل که هیچ‌گونه مداخله‌ای صورت نگرفته است خستگی عاطفی افزایش پیدا کرد زیرا اثرات منفی روانی بر اثر پاندمی کوید-۱۹ تاثیر سوء بر آنها داشت. در جدول فوق ردیف میانگین حاصل اختلاف میانگین پس‌آزمون از پیش‌آزمون می‌باشد که در بعد خستگی عاطفی بیانگر این است که بعد از مداخله در گروه آزمایش با $8/8500$ واحد کاهش مواجه بوده‌ایم، اما در گروه کنترل با $0/3500$ واحد

جدول ۳. نتایج آزمون تغییرات درون‌گروهی ابعاد فرسودگی شغلی در دو گروه پس از اعمال مداخله

متغیر	گروه	اختلافات جفت شده				درجه آزادی	معناداری		
		میانگین	انحراف معیار	اختلاف با فاصله اطمینان ۹۵٪					
				انحراف از میانگین	کمترین			بالاترین	
خستگی عاطفی	آزمایش	۸/۸۵۰۰	۰/۸۱۲۷	۰/۱۸۱۷	۸/۴۶۹۶	۹/۲۳۰۳	۴۸/۶۹	۱۹	۰/۰۰۱
	کنترل	-۰/۳۵۰۰	۰/۶۷۰۸	۰/۱۵۰۰	-۰/۶۶۳۹	-۰/۰۳۶۰	-۲/۳۳۳	۱۹	۰/۰۳۱
مسخ شخصیت	آزمایش	۵/۳۰۰۰	۰/۸۷۸۷	۰/۲۱۸۸	۴/۸۴۱۹	۵/۷۵۸۰	۲۴/۲۱	۱۹	۰/۰۰۱
	کنترل	-۰/۱۵۰۰	-۰/۴۸۹۳	۰/۱۰۹۴	-۰/۳۷۹۰	-۰/۰۷۹۰	-۱/۳۷۱	۱۹	۰/۱۸۶
عدم احساس کفایت	آزمایش	۷/۸۰۰۰	۱/۳۲۱۸	۰/۲۹۵۵	۷/۱۸۱۳	۸/۴۱۸۶	۲۶/۳۸	۱۹	۰/۰۰۱
	کنترل	-۱/۰۰۰۰	-۰/۵۵۲۵	۰/۱۲۳۵	-۰/۳۵۸۵	-۰/۱۵۸۵	-۰/۸۰۹	۱۹	۰/۴۲۸
ابعاد کلی	آزمایش	۲۱/۹۵۰۰	۲/۳۵۰۲	۰/۵۲۵۵	۲۰/۸۵۰۰	۲۳/۰۴۹۹	۴۱/۷۶	۱۹	۰/۰۰۱
	کنترل	-۰/۶۰۰۰	۱/۰۹۵۴	۰/۲۴۴۹	-۱/۱۱۲۶	-۰/۰۸۷۳	-۲/۴۴۹	۱۹	۰/۰۲۴

بر عملکرد شغلی و اجتماعی وارد می‌کند، قابل توجه است و به مرور موجب فرسودگی شغلی می‌شود. مطالعات متعدد حاکی از این است که راهکارهایی وجود دارد که می‌توان استرس شغلی را کنترل کرد. یکی از این راهکارها آموزش شادکامی است. زمانی که فرد از احساس شادکامی بالاتری برخوردار باشد خود به خود بر مسائل زندگی تسلط بیشتری پیدا کرده و در مقابله با شرایط سخت تحمل بالاتری دارد. تاب‌آوری از جمله متغیرهایی است که بسیار زیاد تحت تأثیر احساس شادی قرار می‌گیرد. افراد شاد در هنگام مواجهه با موقعیت فشارزا از راهبردهای مؤثر مقابله با استرس استفاده می‌کنند و این امر سبب می‌شود که استرس کمتری تجربه کنند. در مقابل افرادی که شاد نیستند، رویدادهای استرس‌زا را منفی و غیرقابل کنترل ارزیابی می‌کنند، از راهبردهای سریع و غیرمؤثر برای کاهش استرس استفاده می‌کنند که اغلب به کاهش استرس منتهی نمی‌شود. امروزه محققان معتقدند که ایجاد شادی و بهزیستی ذهنی، رضایت از زندگی، انسانها را به سمت موفقیت بیشتر در زندگی، سلامت بهتر، ارتباطات اجتماعی حمایت‌گراانه سالم‌تر و در نهایت سلامت روانی و جسمی بالاتر رهنمون می‌سازد (۴۳).

دیگر نتایج پژوهش نشان داد آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. این نتایج با یافته‌های کرد ربیعی و همکاران (۲۷) در سال ۱۳۹۴ و ون بوگارت^۱ و همکاران (۴۴) در سال ۲۰۱۷ همسو بود. در یک نمای کلی برنامه شادکامی فوردایس با هدف حرکت از سمت درونگرایی به سمت برونگرایی و حرکت از سمت روان‌رنجوری به سمت طراحی گردیده است. این اهداف از طریق برخی تغییرات در افکار، رفتار و احساسات با استفاده از اصول سرگرم و فعال بودن، گذران اوقات در اجتماعات، برنامه‌ریزی و سازماندهی، دوری از نگرانی‌ها، کاهش آرزوها و توقعات، تفکر مثبت و خوش‌بینانه، زندگی در زمان حال، هود واقعی بودن، ارتباطات صمیمانه و اولویت دادن به شادکامی میسر می‌گردد (۴۵). این اصول در برنامه آموزش شادکامی به‌منظور غلبه بر نگرانی، مدیریت استرس و خوشبینی آموزش داده می‌شود.

در ابعاد کلی فرسودگی شغلی، بعد از ۸ جلسه مداخله به شیوه فوردایس، تغییرات در هر دو گروه معنادار بوده است اما نکته جالب توجه این است که در گروه آزمایش مداخله باعث شده است ابعاد کلی فرسودگی شغلی بعد از ۸ هفته کاهش پیدا کند اما در گروه کنترل که هیچ‌گونه مداخله‌ای صورت نگرفته است ابعاد کلی افزایش پیدا کرده است که می‌تواند ناشی از افزایش در بعد خستگی عاطفی باشد. بنابراین می‌توان گفت آموزش برنامه شادکامی به شیوه فوردایس بر ابعاد کلی فرسودگی شغلی تأثیرگذار بوده و باعث کاهش آن می‌گردد.

بحث

نتایج پژوهش نشان داد آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر بعد خستگی عاطفی فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. این یافته با یافته‌های صابری و همکاران (۳۷) در سال ۱۳۸۷ و بوجانگ^۵ (۳۸) در سال ۲۰۱۰ همسو بود. خستگی عاطفی مهم‌ترین زیرمقیاس آزمون مسلس است. ریوز-ریز کوئز و گارسیا-ایز کوئدرو^۶ (۳۹) در سال ۲۰۱۶ بیان کرد خستگی عاطفی را قلب نیم‌رخ فرسودگی شغلی می‌داند. مسلس و لیتز^۷ (۴۰) در سال ۲۰۰۸ دریافتند اگر بخواهیم وجه مثبت خستگی هیجانی را در نظر داشته باشیم، باید واژه انرژی را معادل آن قرار دهیم. این امر به این معناست که وقتی فردی در آزمون مسلس نمره بالایی در خستگی عاطفی کسب می‌کند با کاهش انرژی روبروست. وینوبست^۸ (۴۱) در سال ۲۰۱۸ مدعی شد که خستگی مهم‌ترین بعد فرسودگی شغلی است. رویسوتو^۹ و همکاران (۴۲) در سال ۲۰۲۱ نیز در یک فراتحلیل نظر فوق را تأیید می‌کنند. در تبیین این مسئله باید گفت که استرس جزء لازم و غیرقابل اجتناب زندگی است، زیرا بدون وجود استرس موجوداتی بی‌احساس و بی‌توجه خواهیم بود. همه انسانها در هر موقعیتی که هستند در زندگی روزمره در معرض انواع فشارهای روانی قرار دارند. استادی که در کلاس درس به تعلیم دانشجویان مشغول است با رویدادهای استرس‌زایی روبروست که بهداشت روانی و جسمانی وی را تهدید می‌کند. عوارض نامطلوب استرس و صدمات متعدد و شدیدی که از این جهت

5. Bujang

6. Ríos-Risquez & García-Izquierdo

7. Leiter

8. Winnubst

9. Ruisoto

10. Van Bogaert

افراد وظیفه‌شناس دارای اهداف مشخص و خواسته‌های قوی هستند. افراد وظیفه‌شناس تلاش و مقاومت زیادی در برابر مشکلات دارند و خود را متعهد به انجام وظایف شغلی می‌دانند پس این جنبه از برنامه شادکامی توانسته بعد احساس کفایت شخصی فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد.

همچنین نتایج دیگر پژوهش نشان داد آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر ابعاد کلی فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. پژوهش‌های انجام گرفته در رابطه با شادی نشان می‌دهد که افکار و رفتارهای افراد شاد سازگارانه و کمک‌کننده می‌باشد که با نظریه احساس مثبت در کار لین^{۱۱} و همکاران (۴۸) در سال ۲۰۱۴ همخوانی دارد که بیان می‌کند احساس مثبت از کار بر عملکرد شغلی افراد اثر مستقیم دارد. این افراد با دیدگاه روشن به امور می‌نگرند، دعا و نیایش دارند، برای حل مسائل خود مستقیماً تلاش می‌کنند و به‌موقع از دیگران کمک می‌طلبند. از طرف دیگر، افراد ناشاد بدبینانه فکر و عمل می‌کنند، در خیالات فرو می‌روند، خود و دیگران را سرزنش می‌کنند و از کار کردن برای حل مشکلات اجتناب می‌ورزند. لذا تندرستی ذهنی در بردارنده قوانین مهمی است که به وسیله تأثیر احساسات بر همه ابعاد رفتار انسان و پیشرفت او (شامل سلامت فیزیکی و روانی، پیشرفت مهارتی و آموزشی، صلاحیت اجتماعی و ایجاد روابط مثبت اجتماعی) قابل تشخیص است.

تحقیقات نشان داده است که افراد بانشاط در محیط شاد به وقایع و رویدادها به‌نحو مناسب‌تری پاسخ می‌دهند؛ فشار روانی کمتری را تجربه می‌کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد غیرشاد قوی‌تر است. نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۴۹) در سال ۱۳۹۶ نشان داد توجه به شادی سازمانی و عوامل پدیدآورنده آن می‌تواند به جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می‌شود. افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به‌نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند. این افراد سالم‌ترند؛ سال‌های بیشتری زندگی می‌کنند و در مدیریت چالش‌ها موفق‌ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می‌شوند. همچنین شاد بودن یک پدیده اجتماعی است که عاملی در پیوستگی اجتماعی و بخشی از مهارت‌های اجتماعی به‌حساب می‌آید که مردم را شاد می‌سازد و آنها را تخلیه

این مسئله سبب می‌گردد فرد در مورد آینده کاری خود، برنامه‌های سازمان، مشکلات و چالش‌های احتمالی در محیط کار، دید واقع‌بینانه‌تری داشته باشد و بتواند با روش‌های مناسب آن‌ها را مدیریت و حل و فصل نماید. دوری از استرس و احساس خوش‌بینی در فرد احساس توانمندی ایجاد می‌کند و فرد مشتاقانه با مسائل شغلی مواجه می‌شود و بجای شکایت از نوع شغل و فرار از مسؤلیت‌ها آرامش و اعتماد به‌نفس به دنبال راه‌حل خواهد بود. آموزش در زمینه عوامل مؤثر بر شادکامی و به دنبال آن، آموزش روش‌های شاد بودن در محیط‌های پر استرس (نظیر مدرسه و کلاس درس) اشتیاق فرد را برای ارائه خدمات افزایش می‌دهد. به‌طور کلی در تبیین نتایج این بحث اساسی مطرح است که چگونه شادکامی به بهتر شدن بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی منجر شده است (۲۷).

از آنجایی که برخی تکنیک‌های آموزش داده‌شده در برنامه شادکامی فوردایس، مثل افزایش فعالیت اجتماعی، افزایش فعالیت جسمانی و افزایش صمیمیت همراه با حرکت به سمت برون‌گرایی است، منطقی است که این مداخله فرسودگی شغلی را در بعد مسخ شخصیت کاهش دهد. همچنین در برنامه شادکامی، تکنیک‌های بیان احساسات، کاهش توقعات و فرار از احساسات منفی باعث کاهش روان‌رنجوری گردیده و به بعد باثباتی کمک می‌نماید. با ثباتی نیز به نوبه خود منجر به اشتیاق شغلی شده و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد.

دیگر نتایج پژوهش نشان داد آموزش شادکامی به شیوه فوردایس بر بعد احساس کفایت شخصی فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تأثیر دارد. این یافته با یافته‌های حمیدی سردرود و همکاران (۳۳) در سال ۱۳۹۸ و تان و هولاب^{۱۱} (۴۶) در سال ۲۰۱۸ و کوپر و همکاران (۴۷) در سال ۲۰۰۰ همسو بود. یکی دیگر از تکنیک‌های استفاده در مداخله شادکامی فوردایس، برنامه‌ریزی و سازماندهی بود که قسمت مهمی از یک جلسه آموزشی را به خود اختصاص داد. در این تکنیک بر هدفمندی در زندگی، نظم‌ثبات خواب و بیداری تأکید شد. تقویت سازماندهی و برنامه‌ریزی می‌تواند به تقویت بعد وظیفه‌شناسی و وجدان‌گرایی کمک کند و از این طریق احساس کفایت شخصی و قابلیت فردی را افزایش دهد. افراد وظیفه‌شناس پشتکار زیادی دارند، دارای برنامه‌ریزی هستند و متعهد به اجرای برنامه‌هایشان می‌باشند. همچنین

11. Tan & Holub

12. Lin

عاطفی می‌کند و همبستگی افراد باهم را افزایش می‌دهد. استفاده از این روش به‌طور هوشمندانه ارتباط عاطفی را افزایش می‌دهد و موجب احساس رضایت در زیردستان و حفظ ارتباط مثبت می‌شود و خشنودی را به‌دنبال دارد. کاهش فشار روانی و حذف عواطف منفی از فاکتورهای دیگر شادی هستند که باید به آنها توجه شود. در محیط کار برای کسانی که دوره‌های آموزش کنترل استرس و حذف عواطف منفی را گذرانده‌اند، رضایت شغلی افزایش یافته است. همچنین حمایت‌های عاطفی از کارکنان استرس را کاهش و ایمنی را افزایش می‌دهد و در شادی اثر دارد و در نهایت موجب افزایش بهره‌وری می‌شود (۴۹).

نتیجه‌گیری

در کل، نتایج پژوهش نشان داد آموزش شناختی- رفتاری شادکامی به شیوه فوردایس بر کاهش بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی فرسودگی شغلی و همچنین ابعاد کلی فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی تأثیر معنادار داشته و موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این تحقیق هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تامین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

مشارکت نویسندگان

بهمن ولینزاد: ایده و طراحی تحقیق، جمع آوری و تحلیل داده، تهیه پیش‌نویس دست‌نوشته
محمد خسروی: جمع آوری و تحلیل داده، تفسیر نتایج، ویرایش دست‌نوشته
محمدباقر فرقانی اوزرودی: تحلیل داده، تفسیر نتایج، ویرایش و تایید نهایی دست‌نوشته

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

References

1. Radha R, Mahalakshmi K, Kumar VS, Saravanakumar A. E-Learning during lockdown of Covid-19 pandemic: A global perspective. *International journal of control and automation*. 2020;13(4):1088-99.
2. Zhu X, Liu J. Education in and after Covid-19: Immediate responses and long-term visions. *Post-digital Science and Education*. 2020;2(3):695-9.
3. Tüfekçi Ş, Böke H. Examination of the perceptions of self-sufficiency and burnout levels of students of the sports science faculty during the COVID-19 pandemic. *Physical education of students*. 2021;25(1):28-35.
4. Chung E, Subramaniam G, Dass LC. Online learning readiness among university students in Malaysia amidst Covid-19. *Asian Journal of University Education*. 2020;16(2):45-58.
5. Forghani Ozrudi M, Raeispour, A., Hasanpour, A., Esmaeil, & Zameni, A.A. . Effect of physical health on burnout dimensions in male and females Physical education teachers. *International Journal of Sport Studies*. 2013;3(3).
6. Alvarez-Risco A, Del-Aguila-Arcentales S, Yáñez JA, Rosen MA, Mejia CR. Influence of technostress on academic performance of university medicine students in peru during the covid-19 pandemic. *Sustainability*. 2021;13(16):8949.
7. Soleimani G, Hamed, S., Jelodar, M.K. & Forghani Ozrudi, M.B. . Comparison of Physical Education Professor Job skills in different orientations in Mazandaran University's. *International Journal of Sport Studies*. 2014;4(2):213-127.
8. Aljarrah K, Khataybeh A. Representing teaching staff in Jordanian universities for the 21st century skills. *Pegem Journal of Education and Instruction*. 2021;11(3):17-25.
9. Shirazi M. Prevalence and Comparison of Mental Disorders among Administrative Staff and Warders of the Central Prison of Sistan and Baluchestan. *Annals of Military & Health Sciences Research*. 2015;13(4). [in Persian]
10. Bohlooli N, Paziriye T. The Relationship Between Personality Traits and Job Stress With Job Burnout Among the Faculty Members of Medical Sciences Universities. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2017;10(6):479-91. [in Persian]
11. Bahmani A. Investigating the effect of burnout and job burnout on the silence of employees of some government organizations. *Isfahan Police Science Quarterly*. 2019;1398(21):21-38. [in Persian]
12. Almasian A, Rahimikia A. Study of the relationship between the leadership style of managers and Job Burnout among the staff of Lorestan University of Medical Sciences in 2010. *Yafteh*. 2012;14(1):69-79. [in Persian]
13. Ross RR, Altheimer, E. . Job stress. Tehran: Baze-tab Publications; 2018.
14. Ahmadi A, Ahmadi M, Elyasi F, Ahmadi A, Ahmadi N. The relationship of occupational burnout and communication skills in nurses. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2013;23(106):130-9. [in Persian]
15. Lei W, Li J, Li Y, Castaño G, Yang M, Zou B. The boundary conditions under which teaching-research conflict leads to university teachers' job burnout. *Studies in Higher Education*. 2021;46(2):406-22.
16. Azarpira G, Yaghobi A, Forghani M, Soleimani G. The relationship between role clarity and job compatibility in the sport and physical education office. *International Journal of Sport Studies*. 2013;3(2):194-8.
17. Rahmani M, Heydarnia A, Abbassi H. The effect of schema-based training on occupational burnout. *Iran Occupational Health*. 2016;13(3):90-8. [in Persian]

18. Arvandi Z, Emami A, Zarghi N, Alavinia SM, Shirazi M, Parikh SV. Linking medical faculty stress/burnout to willingness to implement medical school curriculum change: a preliminary investigation. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*. 2016;22(1):86-92. [in Persian]
19. Bianchi R, Laurent E. Emotional information processing in depression and burnout: an eye-tracking study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*. 2015;265(1):27-34.
20. Javadi RK, Rasooli, M., Nazari, A.M., Hassani, J. . A Structural Equation Model of Factors Affecting Teachers' Burnout. *Teacher Professional Development*. 2017;2(1):37-50. [in Persian]
21. Toutkoushian RK, Bellas ML. Faculty time allocations and research productivity: Gender, race and family effects. *The review of higher education*. 1999;22(4):367-90.
22. Richardson-Delgado JM. Exploring burnout and renewal among music therapy faculty: Capella University; 2006.
23. Nassar AK, Waheed A, Tuma F. Academic clinicians' workload challenges and burnout analysis. *Cureus*. 2019;11(11).
24. Sabagh Z, Hall NC, Saroyan A. Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*. 2018;60(2):131-56.
25. Lackritz JR. Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and teacher education*. 2004;20(7):713-29.
26. Bartley AE. Correlates of occupational burnout in counselor educators: Oregon State University; 2006.
27. Rabiei M, Shirvani A, Dadaei R. The Effectiveness of Fordyce Happiness Group Training on Health Workers' Job Engagement Dimensions. *Positive Psychology Research*. 2016;1(4):29-40. [in Persian]
28. Gurdogan EP, Uslusoy EC. The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*. 2019;12(3):1364-71.
29. Hemati Z, Abbasi S, Paki S, Kiani D. The effect of happiness training based on Fordyce model on perceived stress in the mothers of children with cleft lip and palate. *Journal of caring sciences*. 2017;6(2):173. [in Persian]
30. Kajbaf MB, Aghaei, A., Mahmoodi, M. . The Effect of Happiness Training on Couples' Life Quality in Counseling Centers in Esfahan. *Journal of Family Research*. 2011;7(1):69-81. [in Persian]
31. Su L, Zhou S, Kwan M-P, Chai Y, Zhang X. The impact of immediate urban environments on people's momentary happiness. *Urban Studies*. 2022;59(1):140-60.
32. Sanjari P, Monfaredi Raz, B.A., Khakpour, M. . The effect of Fordyce Happiness Training on improving the quality of work life and burnout syndrome of Payame Noor employees. 3rd National Conference on Mental Health; Quchan, 2014. [in Persian]
33. Hamidi Sardrood M, Tabatabaei S, Samadirad B. Effectiveness of happiness training based on Fordyce Model on cognitive emotional regulation strategies and job burnout of Forensic medicine staff. *Scientific Journal of Forensic Medicine*. 2019;25(4):193-9. [in Persian]
34. Alizadehfard S, Khalili M, Saffarinia M. The Effectiveness of happiness Training Program on depression, stress, anxiety and symptoms of migraine. *Quarterly Journal of Health Psychology*. 2017;6(21):17-28. [in Persian]
35. Javadi T. Happiness and its relation with burnout and job performance of nurses in Tabriz educational hospitals, 2018: Tabriz University of Medical Sciences, School of Nursing and Midw-

- ferly; 2020. [in Persian]
36. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory: Scarecrow Education; 1997.
 37. Saberi H, Moraveji A, Naseh J. Occupational burnout among school teachers and some related factors in Kashan 2007. *ISMJ*. 2011;14(1):41-50.
 38. Bujang S. Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*. 2010;15(1):15-16.
 39. Ríos-Risquez MI, García-Izquierdo M. Patient satisfaction, stress and burnout in nursing personnel in emergency departments: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*. 2016;59:60-7.
 40. Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*. 2008;93(3):498.
 41. Winnubst J. Organizational structure, social support, and burnout. *Professional burnout: Routledge*; 2017. p. 151-62.
 42. Ruisoto P, Ramírez MR, García PA, Paladines-Costa B, Vaca SL, Clemente-Suárez VJ. Social support mediates the effect of burnout on health in health care professionals. *Frontiers in Psychology*. 2021:3867.
 43. Hashemi I, Taheri, Ali. The effect of Lyubomirski happiness training on job stress, resilience and burnout of Chaharmahal and Bakhtiari Special Forces staff. *Special Police Scientific Journal*. 2019;9(9):80-120. [in Persian]
 44. Van Bogaert P, Peremans L, Van Heusden D, Verspuy M, Kureckova V, Van de Cruys Z, et al. Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC nursing*. 2017;16(1):1-14.
 45. Moradi M, Jafaril SE, Abedi MR. The Effect of education based on Fordyce method in enhancement of Happiness rate in teachers of the education and human resources development organization in city of Isfahan. *Journal of Teb va Tazkieh*. 2008;16(66, 67):57-62. [in Persian]
 46. Tan CC, Holub SC. The effects of happiness and sadness on Children's snack consumption. *Appetite*. 2018;123:169-74.
 47. Cooper A, Moore L, McKenna J, Riddoch C. What is the magnitude of blood pressure response to a programme of moderate intensity exercise? Randomised controlled trial among sedentary adults with unmedicated hypertension. *British Journal of General Practice*. 2000;50(461):958-62.
 48. Lin Y-C, Yu C, Yi C-C. The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 2014;42(9):1537-47.
 49. Shbani Bahar GR, Shokri M, Khodabandeloo V. Determining the relationship between organizational happiness and job burnout in the staff of sport and youth offices of Hamedan province. *New Trends in Sport Mangement*. 2016;4(14):95-105. [in Persian]