

تأثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام (روان نمایشگری) بر بازخورد

سازمانی و سازگاری شغلی میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان

The effectiveness of psychodrama group counseling on Organizational feedback and job adjustment among isfahan`s educational employees

F.Sadeghian.,(M.A)

f_sadeghi2007@yahoo.com

O. Etemadi., (Ph.D)

فاطمه صادقیان^۱

دکتر عذرا اعتمادی^۲

Abstract: This research has been done with the aim of effectiveness psychodrama group counseling on Organizational feedback and job adjustment among isfahan`s educational employees . Research method is quati-exprimental of pre-test and post-test. Statistical social consist all the isfahan`s educational employees. The sample consisted of 60 employees. The randomly 30 employees select to experimental group and 30 employees select to control group. Measurement tools included Alder`s questionnaire (2000) and Purkabirian`s Job adjustment questionnaire(1386s.c.). Data were analyzed with spss13 and result showed that psychodrama group counseling has the effect on Organizational feedback and job adjustment ($p<0.01$), ($p<0.05$).

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش مشاوره گروهی سایکودرام^۳ بر بازخورد سازمانی^۴ و سازگاری شغلی^۵ اجرا شد. روش تحقیق به صورت نیمه تجربی با پیش آزمون، پس آزمون و گروه کنترل است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان هستند که براساس نمونه‌گیری ۶۰ نفر انتخاب و در دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و گواه (۳۰ نفر) گمارده شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدز^۶ (۲۰۰۰) و پرسشنامه سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶) است. اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با روش تحلیل کوواریانس داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که آموزش مشاوره گروهی سایکودرام بر بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی تأثیر داشته است ($p<0/05$) و ($p<0.01$).

Keywords: Psychodrama, Organizational feedback, Job adjustment

کلید واژه‌ها: سایکودرام، بازخورد سازمانی، سازگاری شغلی

۱. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی و مدرس دانشگاه آزاد خمینی شهر

۲. استادیار و عضو هیأت علمی گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

3. Psychodrama

4. Organizational Feedback

5. Job Adjustment

6. Alder`s questionnaire

مقدمه

روان‌شناسان دریافتند که ممکن است حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تأثیر عوامل نامساعد محیطی و حرفه‌ای قرار گیرند. لازم نیست که فردی کار سنگین کند تا کاملاً خسته و فرسوده گردد. چه‌بسا ممکن است یک آزار روانی و عدم سازگاری با محیط، شخص را چنان رنجور و فرسوده نماید تا سالیان دراز آرامش اولیه را باز نیابد. اصولاً تضادها و ناراحتی‌های روانی در مواردی که همکاری و توافق اخلاقی بین افرادی که با هم کار می‌کنند موجود نیست به وجود می‌آید (اسفرجانی، ۱۳۵۳).

سایکودرام یک فرایند گروه درمانی است که مسائل درون فردی و بین فردی افراد را از طریق به نمایش درآوردن گذشته، حال و یا پیش‌بینی موقعیت‌های زندگی و ارتباط دادن نقش‌ها به منظور پیشبرد فهم بهتر، تخلیه هیجانی و نقش معکوس به‌کار می‌رود. منطق سایکودرام ایجاد تغییر از طریق یادگیری فردی به‌صورت تعامل درون روانی، بین فردی، فرهنگ و نقش‌های تصویری و خیالی است (استالون^۱، ۱۹۹۳).

سایکودرام روشی است که به شخص کمک می‌کند تا ابعاد روان‌شناختی مسأله‌اش را کشف کند، بدین ترتیب فرد با به نمایش درآوردن آن‌ها و نه فقط از راه گفت‌وگو به بازنگری مشکل خود می‌پردازد روان‌نمایشگری و اجزای وابسته به آن هم‌چون سوسیودرام و اجرای نقش و سوسیومتری را جاکوب مورینو در سال ۱۹۳۰ ابداع کرد (بلاتنر، ۱۳۸۳).

در شرایط درمان گروهی، ادراک‌های مخدوش، نارسائی ارتباطی، پاسخ‌های عاطفی نارسا، رفتارهای کلیشه‌ای، عمل‌های تکانشی و از خودبیگانگی بررسی و تغییر داده می‌شوند (کوری و همکاران، ۱۹۹۴).

عاملی که موجب غنای روان‌نمایشگری شده و در نتیجه گسترش کارائی آن را فراهم آورده هنر است. واقعیت نهفته در این پدیدار از چنان ژرفائی برخوردار است که از بطن آن روشی پدید آمده که روان‌نمایشگری یا تجربه زیبایی آزادی نام گرفته است (فتحی، ۱۳۸۰).

کلرمن (۱۹۸۷) مطالعات تجربی موجود در مورد سایکودرام را خلاصه کرده و اظهار داشته که سایکودرام یک جایگزین معتبر برای دیگر فرایندها به منظور بهبود و تغییر رفتار و بینش است (نقل از رایس دیویس^۲، ۲۰۰۴).

سایکودرام فرایندی است که به تسهیل ابراز احساسات در یک موقعیت خودجوشی و دراماتیک به وسیله استفاده از نقش معکوس می‌پردازد تا روی ارزش‌های افراد کار کرده و به آن‌ها

1. Stallon

2. Ryce-Davis

تأثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر بازخورد...

در مورد تأثیر این نقش‌ها و رفتارها بازخورد داده شود (آکارت^۱، ۱۹۷۷؛ نقل از تروتزر^۲، ۱۹۹۹). سایکودرام کلاسیک، خودساختار و فرایندی است که می‌تواند به مراجع در اکتشاف تمامی ابعاد فرد کمک کند. در این ساختار مراجع از مشککش عبور کرده و به مرحله بالاتری می‌رسد (هلمز^۳، ۱۹۹۴).

سایکودرام مکتب فکری مستقلی نیست، بلکه مجموعه‌ای از اصول و روش‌ها است که تکمیل‌کننده رویکرد چندوجهی روان‌درمانی یا رشد و توسعه فردی است. سایکودرام در موقعیت‌های غیربالینی نیز کاربرد دارد. چنان‌که اجرای نقش در تعلیم و تربیت، مشاغل و صنعت و در برنامه‌های پرورش روحی یا اصلاح ساختار جامعه و حتی پیدا کردن راه حل مسأله یا فقط برای تفریح در زندگی روزمره مناسب است. هرچند که سایکودرام در موقعیت‌های گروهی و گروه‌درمانی بیش‌ترین تأثیر را دارد، اما با انطباق روش‌های آن در فرایندهای درمانی تحلیل خانواده، زوج‌درمانی و حتی درمان انفرادی نیز به کار می‌آید (بلاتنر^۴، ۲۰۰۳).

مراحل سایکودرام اغلب به‌عنوان وسیله‌ای که دارای سه بعد است تعریف شده است: گذشته، حال و آینده. هم‌چنین بین خیال و واقعیت تفاوت قائل نمی‌شود. این توضیحات می‌تواند به فهم کامل مفاهیم و محتوای واقعیت اضافی منجر شود. واقعیت اضافی به‌عنوان بخش درونی واقعیت‌های متفاوت، شناخته شده که توانائی خود را در کنترل مسائل متفاوت نشان می‌دهد (هلمز، ۱۹۹۴).

راجرز در مورد این روش گفته است که این روش برای خلاقیت و خودجوشی بسیار مؤثر بوده است، زیرا فرد می‌تواند در خارج از گروه مشکلاتش را حل کرده و می‌تواند به افراد دیگر نیز هم‌زمان در خارج از گروه کمک نماید (کاسون^۵، ۲۰۰۴).

سایکودرام در ایجاد یک محیط گرم و صمیمانه بسیار موفق بوده و یک رابطه دوستانه در یک فضای درمانی ایجاد می‌نماید و موجب می‌شود تا افراد دارای بیماری‌های روحی و روانی بعد از این جلسات به دنبال درمان انفرادی آن باشند (کورسی و همکاران، ۱۹۹۹؛ نقل از کاسون، ۲۰۰۴).

سایکودرام در اجرای نقش به دنبال آگاهی در مورد انتظارات عملکرد، مهارت‌های موردنیاز و ایجاد انگیزش است (بنت^۶، ۱۹۷۷؛ نقل از کارپ^۱، ۲۰۰۴).

1. Occurt
2. Trotzer
3. Holmes
4. Bellaner
5. Casson
6. Bennett

در سایکودرام به افراد فرصتی داده می‌شود تا خارج از گروه آن‌چه را فراگرفته‌اند، اجرا کرده و بیش‌تر بر این‌جا و اکنون تأکید دارد و هم‌چنین بر تعاملات بین فردی و مواجهه و خودجوشی و خلاقیت و تخلیه هیجانی تأکید دارد (کوری^۲، ۱۹۹۰).

اغلب تأثیر عملکردهای نمایشی به‌صورت تخلیه هیجانی است که در این مورد سه مفهوم باید توضیح داده شود. اول این‌که، نمایش منجر به رهائی عواطف منفی شده، در نتیجه فراخوانی هیجان‌ها به‌صورت آزاد شدن خاطرات بد صورت می‌پذیرد. مفهوم دوم طبق نظر مورینو این است که تخلیه هیجانی ایجاد خلاقیت و خودجوشی کرده، که این خود در ارتباط با حضار فعال و با آموزش بازیگر صورت گرفته و راه‌حل‌های جدید ایجاد می‌کند. سوم طبق نظر بوئل، هنگامی که حضار به‌طور فعال وارد بازی می‌شوند، راه‌حل‌هایی را بعد از نمایش احساسات شکل گرفته‌شان برای روبرو شدن با مشکلات زندگی واقعی خود می‌یابند (میسیک^۳، ۲۰۰۴). در سایکودرام از طریق تخلیه هیجان اغلب بصیرت و آگاهی رخ می‌دهد (تروتزر، ۱۹۹۹).

یکی از اهداف سازمان ارائه یک بازخورد دقیق برای بهبود عملکرد کارکنان در کارشان می‌باشد. البته این ارزیابی‌های ارزیابان گاه به وسیله مقاصد شخصی ارزیاب تأثیر می‌پذیرد (فار و نثومن، ۲۰۰۰؛ به نقل از آلدرز، ۲۰۰۰). بازخورد قسمت مهمی در سیستم کنترل سازمان است و نقش مهم و کاربردی در ایجاد انگیزه، جهت‌دهی و ساخت‌دهی عملکرد کارکنان دارد (آشفورد و کامینگز، ۱۹۸۳).

بازخورد سودمند، پیشگویی‌کننده قوی و بااهمیتی برای کارکنان می‌باشد. اگرچه تجارب گذشته بر عزت نفس و خودکارآمدی تأثیر مثبت داشته و تجارب گذشته قسمت واقعی از تاریخچه تفاوت‌های فردی می‌باشد، اما همگی بر دریافت صحیح و مفید بازخورد تأثیر دارند. بازخورد سودمند به‌طور آشکاری پیشگویی‌کننده معتبری برای رفتار بازخوردجوئی می‌باشد (آلدرز، ۲۰۰۰).

بازخورد، عنصر اساسی یادگیری، انگیزش و ایجاد مهارت‌ها است. فقدان بازخورد به‌عنوان یک مشکل معمولی در تعدادی از سازمان‌ها معرفی شده است، در حالی که فقدان آن صدماتی بیش از این را به‌دنبال دارد. گیلبرت اعتقاد دارد که کارکنان بازخورد را برای رشد عملکرد در درون سازمان دریافت می‌دارند. رشد نهضت‌هایی چون کیفیت مدیریت بر سیستم بازخورد تأثیر داشته

1. Karp
2. Cory
3. Meisiek

تأثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر بازخورد...

و شواهدی از مدیریت درون سازمان‌ها برای ادراک اهمیت بازخورد وجود دارد که تأثیر خود را بر رشد و بهبود عملکرد نشان داده‌اند.

در مجموع بازخورد به‌عنوان ضرورتی برای بهبود عملکرد پذیرفته شده است (اریکسون، ۱۹۹۶؛ به نقل از آلدرز، ۲۰۰۰). ارزیابی دقیق در ارتباط با پیشرفت فردی و اهداف سازمانی است (یامارینو و آتواتر^۱، ۱۹۹۳؛ به نقل از پتوسا، ۲۰۰۱).

بنابراین بازخورد سازمانی به‌نظر در تحقیقات تجربی به‌عنوان پیشگویی‌کننده مؤثری در یادگیری افراد در زمینه برنامه‌های یادگیری اجتماعی بوده است. بازخورد به‌عنوان بخشی از بازتاب گروهی است و یا ارزیابی صلاحیت‌های درونی می‌باشد (سابرامونی، ۱۹۹۹).

دیدگاه مشاوره تناسب فرد با محیط به سال‌های آغازین ۱۹۹۰ بازمی‌گردد و به نظریه سازگاری کاری^۲ (TWA³) اشاره می‌کند. در سال ۱۹۹۱ مجدداً توصیفات مربوط به تفاوت‌های بین ساختار شخصیت و سبک شخصیت و تفاوت‌های بین سبک شخصیت و سبک سازگاری را مدنظر قرار داد. این نظریه در آن زمان مهم‌تر می‌شد و چگونگی تعامل افراد در زندگی روزمره-شان و همچنین چگونگی تعامل آن‌ها با محیط کاری‌شان را دربرمی‌گرفت. عنوان نظریه تناسب فرد با محیط در سال ۱۹۹۱ گسترده‌تر شد (دیویس^۴، ۲۰۰۲؛ لاف کوئیست^۵ و دیویس، ۱۹۹۱، به نقل از زونکر، ۲۰۰۶).

فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاری‌شان در تلاشند (زونکر، ۲۰۰۶). سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار موردنظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای او به ارمغان آورد و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع سازد. در زمینه سازش شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. می‌توان سازش شغلی را عبارت دانست از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل موردنظر پس از اشتغال. سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد (شخصیت شغلی) و محیط (محیط شغلی) یک ارتباط هماهنگ دوسویه و ارتباطی است که شکل مطلوب آن مناسب بودن فرد برای محیط و مناسب بودن محیط برای فرد است. فرد پاسخگوی نیازهای محیط و محیط نیز پاسخگوی نیازهای فرد است (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴).

1. Yammarino & Atwater
2. Person-Environment-Correspondence
3. Theory of work adjustment
4. Dawis
5. Lofquist

در پژوهشی رایس دیویس (۲۰۰۴) به بررسی تأثیر تکنیک‌های سایکودرام و مداخلات آن بر مشکلات مغزی جوانان پرداخته و نتایج نشان داد که سایکودرام و تکنیک‌های وابسته به آن توانسته مشکلات مغزی این جوانان را کاهش دهد.

در پژوهش وون کیم^۱ (۲۰۰۳)، بررسی تأثیر شخص اول در سایکودرام که بر روی ۱۲ نوجوان به‌عنوان تماشاگر و ۳ نفر کارگردان و شخص اول اجرا شد، نتایج نشان داد که تجربه شخص اول در هر جلسه درمانبخش‌تر از تماشاگران بوده، هم‌چنین عوامل درمانبخش در طول جلسات از نظر درمانی مؤثرتر بوده است و بعد از جلسات این اثیرات کاهش یافته است.

در پژوهشی ویسر^۲ (۲۰۰۸) به بررسی تأثیرات روان درمانی سایکودرام پرداخت و نشان داد که استفاده از جلسات روان‌درمانی و هم‌چنین وسایل اندازه‌گیری معتبر در این زمینه می‌تواند مؤثر واقع گردد و سایکودرام می‌تواند به‌عنوان یک درمان مؤثر مورد استفاده قرار گیرد.

در همین رابطه کلبر^۳ (۱۹۶۲) به بررسی تأثیر سایکودرام و تأثر درمانی در مورد مشکلات مغزی مردان بزرگسال پرداخته است و نتایج نشان داد که این شیوه توانسته مشکلات مغزی مردان را کاهش داده و آن‌ها را بهبود بخشد.

هم‌چنین در پژوهشی رویکرد سایکودرام به‌عنوان یک برنامه مداخله‌ای برای نوجوانان الکلی آمریکائی به‌کار رفت. نمونه شامل ۱۲ نفر از دانش‌آموزان دختر و پسر دبیرستانی بود و از شیوه سایکودرام و حل مسأله استفاده شد. نتایج نشان داد که گروه آموزشی سایکودرام بر نوجوانان الکلی تأثیر معناداری داشته و گروه حل مسأله نتیجه معناداری را نشان ندادند (لارسون^۴، ۱۹۸۹).

مایکل^۵ (۲۰۰۰) نشان داد که روش‌های روان‌نمایشگری می‌تواند برای کاهش افکاری که موجب برانگیختگی رفتارهای خشن می‌شوند، مورد استفاده قرار گیرند.

در پژوهش دیگری کائوئی^۶ (۱۹۹۳) به بررسی نقش تکنیک‌های گرم کردن و بازی نقش از تکنیک‌های سایکودرام برای اندازه‌گیری خلق افراد پرداخت. نتایج نشان دادند که تغییرات خلقی با استفاده از شیوه‌های گرم کردن و بازی نقش به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش یافته است.

در پژوهشی سین^۷ و همکاران (۱۹۹۹) تأثیر روان‌درمانی سایکودرام همراه با دارودرمانی بر

1. Woonkim
2. Wieser
3. Kolber
4. Larson
5. Micheal
6. Kawai
7. Sene

تأثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر بازخورد...

اختلال افسردگی اساسی با ۲۰ بیمار انجام دادند و پس از ۲۴ جلسه درمانی با روش سایکودرام دریافتند که این شیوه در درمان افسردگی اساسی مؤثر است (نقل از رهگوی و همکاران، ۱۳۸۵). با توجه به این‌که سازمان‌ها آگاهی روزافزونی نسبت به این نکته پیدا کرده‌اند که کارکنان دارای تعادل در سبک زندگی در محیط کار سازگاری بیشتری دارند و این موضوع باعث بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر می‌گردد و رضایت کارکنان یکی از اهداف بلندمدت هر سازمان برای کارکنانش است. همچنین بازخورد نیز ویژگی تقویتی داشته و کارکنان را به سوی عملکرد بهینه راهنمایی و تشویق می‌کند لزوم انجام مشاوره‌های گروهی به سبک سایکودرام به دلیل وجود تکنیک‌های کاربردی و مؤثر احساس می‌شود بنابراین در این پژوهش کوشش شد تا از این شیوه استفاده شود و تأثیر آن در زمینه بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی بررسی گردد.

فرضیه‌های پژوهش

- آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام بر بازخورد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.
- آموزش مشاوره گروهی سایکودرام بر سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.

روش

- روش پژوهش نیمه تجربی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه گواه است. نکات زیر در مورد این طرح قابل ذکر است:
- افراد به شیوه تصادفی انتخاب و به همین صورت در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند.
 - در مورد گروه آزمایش متغیر مستقل (آموزش مشاوره گروهی سایکودرام) و در مورد گروه گواه هیچ آموزشی اعمال نشد.
 - هر گروه دو بار مورد ارزیابی قرار گرفتند، که شامل پیش‌آزمون و پس‌آزمون بود.
 - متغیرهای پژوهش شامل یک متغیر مستقل (آموزش مشاوره گروهی سایکودرام) و دو متغیر وابسته (بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی) بودند.

جامعه

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان بودند.

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی بود. در روش نمونه‌گیری، ابتدا لیستی از اسامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه جرقویه مورد بررسی قرار گرفت که از بین آن‌ها ۶۰ نفر به‌طور تصادفی از طریق شماره شناسائی آن‌ها انتخاب شده و به‌طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند، به نحوی که در هر گروه ۳۰ عضو قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه بازخورد کارکنان: برای اندازه‌گیری بازخورد سازمانی از پرسشنامه بازخورد کارکنان آلدرز (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال بوده و این سؤال‌ها، در رابطه با صحت بازخورد ادراک شده توسط کارکنان می‌باشد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه از طیف لیکرت ۶ تایی استفاده شده است (۱- کاملاً مخالف، ۲- مخالف، ۳- تا حدودی مخالف، ۴- تا حدودی موافق، ۵- موافق و ۶- کاملاً موافق) که برای سؤال ۶ روند نمره‌گذاری معکوس می‌باشد. برای بررسی صحت ترجمه این پرسشنامه نیز پس از ترجمه توسط دو متخصص در زمینه مشاوره شغلی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و هم‌چنین یک نفر کارشناسی ارشد زبان انگلیسی تأیید گردید و برای بررسی روایی محتوایی این پرسشنامه به پنج نفر از متخصصان مربوطه داده شد و پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ به دست آمده است (آلدرز، ۲۰۰۰). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با اجرا بر روی ۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش، با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه سازگاری شغلی: این پرسشنامه توسط پورکبیریان (۱۳۸۶) ساخته شده است و دارای ۳۴ پرسش در زمینه آیت‌های کلی رضایتمندی و رضایت‌بخشی شامل انعطاف‌پذیری، فعال بودن، واکنش‌پذیری و پشتکار می‌باشد. این پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت از نمره (۱)، خیلی کم تا نمره (۵)، خیلی زیاد می‌باشد که برای سؤال‌های (۹)، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸ و ۲۹ روند نمره‌گذاری معکوس می‌باشد. اعتبار درونی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است (پورکبیریان، ۱۳۸۶).

پایایی این پرسشنامه بار دیگر در پژوهش حاضر در یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

شیوه اجرا

گروه آزمایش در ده جلسه مشاوره گروهی ۶۰ تا ۹۰ دقیقه‌ای شرکت کردند. فرمت جلسات به شرح زیر است. در جلسه اول هدف، آماده‌سازی و ایجاد فضای خودجوشی و خلاقیت و احساس اعتماد و امنیت بود که با خوش‌آمدگویی، ایجاد انگیزه، مروری بر اهداف و نقش‌ها و همچنین زمان، ساختار و قانون جلسات توضیح داده شد. در جلسه دوم با انتخاب شخص اول و معرفی نمودن افراد به یکدیگر، تمرین‌های نمایشی مثل آزمون‌های موقعیتی، فروشگاه جادو و تخیلات هدایت شده و صندلی‌یاور اجرا شد و برای جلسه آینده تکلیف داده شد. جلسه سوم به کشف اجزای پنهان مسأله شخص اول پرداخته شد و با اجرای نقش و ارائه بازخورد و راه‌حل از سوی اعضای گروه و تخلیه هیجانی جلسه خاتمه یافت و برای جلسه آینده تکلیف داده شد. هدف جلسه چهارم، مواجهه افراد با قسمت‌های مختلف شخصیت خود بود که با انتخاب شخص‌یاور و استفاده از تکنیک صندلی خالی انجام گرفت. هدف جلسه پنجم، هدایت شخص اول بود تا از سطح به عمق مسأله برسد که با استفاده از تکنیک‌های نقش‌جایگزین و روش فاصله‌تمثیلی و فروشگاه جادو انجام پذیرفت. هدف جلسه ششم، مواجهه افراد با قسمت‌های مختلف شخصیت خود بود که با استفاده از تکنیک‌های نقش معکوس و مبالغه در فیگورها و به‌کارگیری روش آئینه صورت پذیرفت. هدف جلسه هفتم، توصیف صریح و روشن باورداشت‌های شخص اول از خود و دیگران و نظر وی نسبت به ماهیت روابط بین فردی بود که با استفاده از تکنیک‌های خودگویی، روش آئینه و تکنیک مضاعف انجام گرفت. هدف جلسه هشتم، تحقق امیال و خواسته‌های افراد بود که با استفاده از تکنیک‌های پالایش خشم و فرافکنی آینده خاتمه یافت. هدف جلسه نهم، کسب تسلط بر مسأله و حمایت‌های گروهی که با استفاده از تکنیک‌های تمرین رفتاری مثل آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، رفع حساسیت، آموزش خودجوشی و خلاقیت انجام گرفت. هدف جلسه دهم، جبران گذشته و ورود به دنیای جدید و اختتام بود که با استفاده از تکنیک تمرین رفتاری مثل آموزش قاطعیت و روش‌های مشارکتی برای رفتارهای جدید و استفاده از تکنیک کار ناتمام برای اختتام خاتمه یافت.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS13 تجزیه و تحلیل شد. و روش آماری به‌کار برده شده در تجزیه و تحلیل داده‌ها عبارتست از تحلیل تفاوت ناشی از نمره پیش آزمون هر آزمودنی از نمره پس آزمون او و سپس مقایسه تفاوت‌های میانگین‌های موجود بین دو گروه آزمایش و گواه با استفاده از تحلیل کوواریانس می‌باشد.

یافته‌ها

فرضیه اول

- آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام بر بازخورد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.
آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول (۱)، ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج آمار توصیفی مربوط به فرضیه اول

شاخص‌ها	گروه‌ها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
پیش آزمون	آزمایش	۳۰	۲۹/۷۶	۱۰/۸۳
	گواه	۳۰	۲۶/۸۰	۱۱/۸۲
پس آزمون	آزمایش	۳۰	۴۶/۱۰	۳/۶۶
	گواه	۳۰	۴۲/۱۰	۸/۳۳

همان‌طور که در این جدول مشهود است میانگین نمرات گروه آزمایش در پس آزمون بالاتر از گروه گواه است. از جمله پیش فرض‌هایی که جهت انجام تحلیل کوواریانس وجود دارد، همسانی واریانس نمرات می‌باشد. جهت تعیین همسانی واریانس نمرات از آزمون لوین استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول (۲) آمده است

جدول ۲. نتایج آزمون لوین در مورد فرضیه اول

شاخص‌ها	f	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
پس آزمون	۰/۳۱	۱	۵۸	۰/۲۸

همان‌طور که در جدول ۲ مشهود است، ($p > 0/05$) می‌باشد، بنابراین برای پس آزمون می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده نمود.

تأثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر بازخورد...

جدول ۳. نتایج تفاوت نمرات بازخورد سازمانی بین گروه آزمایش و گواه

مرحله	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	t	f	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
پیش آزمون	۰/۹۸۱	۱	۰/۹۸۱	۰/۱۵	۰/۲۳	۰/۵۷	۰/۰۰۰۱	۰/۵۳
عضویت گروهی	۲۰۹/۶۵	۱	۲۰۹/۶۵	۲/۲۳	۴/۹۷	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۵۹

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تفاوت نمرات بازخورد سازمانی بین دو گروه آزمایش و گواه در پس آزمون معنادار است ($p < 0/05$).

فرضیه دوم

- آموزش مشاوره گروهی سایکودرام بر سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است.

آمار توصیفی و نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۴، آمده است.

جدول ۴. نتایج آمار توصیفی فرضیه دوم

شاخص‌ها	گروه‌ها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
پیش آزمون	آزمایش	۳۰	۱۳۵/۸۰	۱۸/۵۲
	گواه	۳۰	۱۴۶/۰۶	۱۵/۷۶
پس آزمون	آزمایش	۳۰	۱۶۱/۹۳	۹/۵۵
	گواه	۳۰	۱۴۶/۳۶	۱۳/۰۹

همان‌طور که در این جدول مشهود است میانگین نمرات گروه آزمایش در پس آزمون بالاتر از گروه گواه است. جهت تعیین همسانی واریانس نمرات از آزمون لوین استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج آزمون لوین در مورد فرضیه دوم

شاخص‌ها	f	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
پس آزمون	۰/۳۶	۱	۵۸	۰/۰۶

همان‌طور که در جدول ۵ مشهود است، ($p > 0/05$) می‌باشد، بنابراین برای پس‌آزمون می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده نمود.

جدول ۶: نتایج تفاوت نمرات سازگاری شغلی بین گروه آزمایش و گواه

مرحله	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	t	f	سطح معناداری	مجدور اتا	توان آماری
پیش‌آزمون	۱۴۳۵/۰۹	۱	۸۰۱۴۳۵۰/۰۹	۳/۶۳	۱۳/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۰/۹۴
عضویت گروهی	۴۷۱۸/۷۳	۱	۴۷۱۸/۷۳	۶/۵۹	۴۳/۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۱

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، تفاوت نمرات سازگاری شغلی بین دو گروه آزمایش و گواه در پس‌آزمون معنادار است ($p < 00/1$).

بحث و نتیجه‌گیری

در زیر فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود و در مورد نتایج هر کدام بحث صورت می‌گیرد:

فرضیه اول: آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام بر بازخورد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است. چنان‌که جدول ۳ نشان می‌دهد، این فرضیه در پس‌آزمون تأیید گردیده است ($p < 0.05$). نتایج این پژوهش با پژوهش اسکیان (۱۳۸۴) که به بررسی تأثیر سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر افزایش تمایز یافتگی فرد از خانواده اصلی در دانش‌آموزان دختر دبیرستانی منطقه ۵ تهران انجام داده هم‌خوانی دارد که نتایج حاصل از پردازش داده‌ها در این تحقیق نشان داد که گروه‌های سایکودرام توانست تمایز یافتگی دانش‌آموزان دختر را در مقیاس کلی و چهار خرده مقیاس پرسشنامه تمایز یافتگی افزایش دهد. هم‌چنین در پژوهشی سرداری پور (۱۳۷۷) نشان داد که اجرای نمایش روانی گروهی بر میزان اعتماد به نفس بیماران اسکیزوفرنیک مزمن بستری در مرکز روانپزشکی تأثیر معناداری داشته است، که با پژوهش حاضر هم‌خوان است. در پژوهش انجام گرفته توسط نریمانی و همکاران (۱۳۸۵) نتایج نشان داد که اجرای روان‌نمایشگری، مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس دانش‌آموزان را افزایش داده است که با نتایج این پژوهش هم‌خوانی دارند.

بر این اساس سطح اثربخشی یک سازمان به ساختار مناسب، منابع رضایت‌بخش و وجود کارکنانی شایسته که خود را ارزشمند قلمداد کنند و از بازخوردهای دریافت شده نهایت استفاده

تأثیر آموزش مشاوره گروهی به سبک سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر بازخورد...

را ببرند، اگرچه ممکن است که این بازخورد منفی باشد، دارد. هم‌چنین اگرچه پاداش‌های بیرونی هم‌چون حقوق، پست، ارتقاء و رهبری می‌توانند برای کارکنان رضایت‌بخش باشند ولی پاداش‌های درونی و بازخوردهای دریافت شده از محیط کار نیز در سازمان‌ها به‌خصوص در سیستم آموزشی بسیار حائز اهمیت بوده و رضایت شغلی، هدف‌ها و ارزش‌های شخصی را متأثر می‌سازد و بر پایداری آن‌ها نسبت به سازمان خودشان می‌افزاید و از جمله مهم‌ترین عوامل برای تشویق کارکنان در راستای عملکرد حرفه‌ای آنان می‌باشد. بنابراین استفاده از بازخورد سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز پیشرفت و بهبود کار در سازمان باشد.

فرضیه دوم: آموزش مشاوره گروهی سایکودرام بر سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان مؤثر است. نتایج این پژوهش فرضیه فوق را تأیید کرد ($p < 0/01$). نتایج این فرضیه با پژوهش هامامسی^۱ (۲۰۰۶) که به بررسی تأثیر سایکودرام همراه با شناخت درمانی برای درمان افسردگی پرداخت، هم‌خوان است نتایج پژوهش هامامسی نشان داد که استفاده از دو روش سایکودرام و شناخت‌درمانی در کاهش افسردگی افراد تأثیر بیشتری داشته است. هم‌چنین در پژوهش دیگری رهگوی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی تأثیر سایکودرام بر افسردگی زنان بستری مبتلا به اختلال روانی با سیر طولانی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر معنادار جلسات سایکودرام بر کاهش افسردگی زنان اشاره دارد، که با پژوهش حاضر هم‌خوان است. با توجه به مباحث بالا، در این جلسات سعی شده است با تأکید بر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد در زمینه اعتماد به خویشتن، باورهای مرکزی آن‌ها در خصوص توانمندی‌هایشان برای اقدام به کارمورد توجه قرار گیرد. حال سؤال این است که چرا مداخلات سایکودرام توانسته است تأثیر خود را نشان دهد. شاید علت عمده این تأثیر را بتوان به شرح زیر بیان نمود. در این جلسات با استفاده از تمرینات خاص در زمینه ایجاد احساس مثبت در زمینه توانمندی‌های محیطی و ذاتی، تشویق و ایجاد احساس کنترل بیشتر در افراد در خصوص به دست گرفتن آینده بازنشستگی و دوران پیری خود، استفاده از الگوهای نقش و اجرای نقش و به‌خصوص استفاده از خودجوشی و خلاقیت همه و همه توانسته‌اند تأثیری مثبت بر رفتار و عملکرد افراد داشته باشند و این دقیقاً تأکید بر باورهای برجسته تأثیرگذاری بر قصد رفتاری افراد می‌باشد.

بنابراین به‌نظر می‌رسد با استفاده از شیوه‌های مداخله‌ای رویکرد سایکودرام، هم‌چنین توجه به چگونگی تأثیرگذاری بر قصد‌های رفتاری، و تأثیر بر افزایش انگیزه برای کار در سازمان، پیدا کردن اهمیت شغل، یافتن فرصت‌ها و جستجوی نیازها در گروه موردنظر انگیزه کافی برای

سازگاری افراد ایجاد شده است و با مثال‌های متعدد و ذکر نمونه‌های افراد موفق و دارای سازگاری بالا، احساس توانائی و خودکنترلی افراد تحریک شده و می‌توان گفت که این نوع آموزش، سازگاری شغلی را در نقش‌های کاری افراد در سازمان افزایش داده است.

منابع

- اسفرجانی، یحیی (۱۳۵۳). روان‌شناسی صنعتی، تهران: انتشارات دهخدا.
- اسکیان، پرستو (۱۳۸۴). بررسی تأثیر سایکودرام (روان‌نمایشگری) بر افزایش تمایز یافتگی فرد از خانواده اصلی در دانش‌آموزان دختر دبیرستانی منطقه ۵ تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- بلاتنر، آدام (۱۳۸۳). درون‌پرداز‌ی روان‌درمانی با شیوه نمایشی (تأثر درمانی). ترجمه حسن حق‌شناس و حمید اشکانی، تهران، انتشارات رشد.
- پور کبیریان، نسرین (۱۳۸۶). مقایسه کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی بیماران وسواس به همخوانی و ناهمخوانی رغبت‌هایشان در محیط کار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- سرداری پور، مسلم (۱۳۷۷). بررسی تأثیر اجرای نمایش روانی گروهی بر میزان اعتماد به نفس بیماران اسکیزوفرنیک مزمن بستری در مرکز روانپزشکی رازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات سمت.
- فتحی، طاهر (۱۳۸۰). سایکودرام، تهران: انتشارات سپند هنر.
- کوری، جرالده؛ ماریان، شنیدر؛ کالانان، پاتریک و راسل، مایکل (۱۹۹۴). فنون مشاوره و روان‌درمانی گروهی، ترجمه باقر ثنائی، تهران: انتشارات بعثت.
- رهگوی، ابوالفضل؛ ابراهیمی بلبل، فاطمه؛ خانکه، حمیدرضا؛ رهگذر، مهدی و رضائی، امید (۱۳۸۵). تأثیر نمایش روانی (سایکودرام) بر افسردگی زنان مبتلا به اختلال روانی با سیر طولانی، فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱ و ۲، ص ۷۱-۷۶.
- نریمانی، محمد، بیابانگرد، اسماعیل و رجبی، سوران (۱۳۸۵). بررسی کارآمدی روان‌نمایشگری بر بهبودبخشی مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس دانش‌آموزان ناراسخون، فصلنامه پژوهش در حیطه کودکان استثنائی، سال ششم، شماره ۲.

Alders, M. L. (2000). The influence of goal orientation on employee response to performance feedback: making organizational feedback system more effective, *Ph.D. Dissertation*, University of Southern California.

- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1983). Feedback as an individual resource: personal strategies of creating information, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 370-398.
- Blatner, A. (2003). An interview with adam blatner about psychodrama, *North American Journal of Psychology*, 5(1), 137-146.
- Casson, J. (2004). *Drama, psychotherapy and psychosis*. Brunner-routledge is an imprint of the taylor& francis group, Hove and NewYork.
- Cory, G. (1990). *THEORY AND PRACTICE OF GROUP COUNSELING*. Pacific grove california, brooks/cole publishing company.
- Dawis, R., v. & Lofqist, L., H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota press.
- Hamamci, Z. (2006). Integrating psychodrama and cognitive behavioral therapy to treat moderate deppretion, *The Art in psychotherapy*, 33, 199-207.
- Holmes, P. (1994). *Psychodrama since moreno(innovations in theory and practice*. Routledge, London and NewYork.
- Karp, M. (2004). *THE HANDBOOK OF PSYCHODRAMA*. USA& Canada, routledge, london& newyork.
- Kawai, S. (1993). Observation of the effects of warming-up and role-playing in psychodrama in terms of mood rating, *Department of school education*, University of Tokyo, 64(1), 59-66.
- Kolber, J. (1962). The theater that heals men s mind, *Journal of Psychology*, 235& 35, 70-73.
- Larson, J. K. (1989). Psychodrama: an innovative intervention approach with adolescent children of alcoholics, *California state university*, 87, ATT 1339385.
- Meisiek, S. (2004). Which catharsis do they mean? Aristotle, moreno, boal and organization theatre, *Organization studies*, 25, 797.
- Micheal, B. (2000). Drama, masculing and violence, *Research in drama education*, 5, 9-22.
- Petosa, S. (2001). The selection of raters in a multi-source feedback process, *M.S. Dissertation*, Concordia University.
- Royce-davis, J. C. (2004). *Psychodrama to addressing psychosocial issues associated with the experience of a traumatic injury in adolescence*, *Guidance& counseling*, 14, 40.
- Stallon, T. (1993). The effects of psychodrama on inmates within a structured residential behavior modification program. *Journal of group psychotherapy, psychodrama& sociometry*, 46(2), 24-31.
- Subramony, M. (1999). Two studies of the impact of performance feedback on community sercice learning college students, *Ph.D. Dissertation*, Central Michigan University, Department of Psychology.
- Trotzer, J. P. (1999). *The counselor and group integrating theory, training and practice*. New york: freeman.
- Wieser, M. (2008). Studies on treatment effects of psychodrama psychotherapy, *International Journal of Psychology*, 43, 33.

- Woonkim, K. (2003). The effects of being the protagonist in psychodrama, *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama& Sociometry*, 55, 115-127.
- Zunker, Vernon.(2006). *Career counseling 7 A Holesitic Approach*, Texas State University, Thomson.