

اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی

کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان

Effect of Career Self Efficacy Workshop on Work Engagement of Esfahan University Staffs

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۵/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۸/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱/۱۴

A. purabbas., (M.A.), M.R.
Abedi., (Ph.D) & I. Baghban.,
(Ph.D)

علی پورعباس^۱، محمدرضا عابدی^۲ و ایران باغبان^۳

Abstract: The purpose of this study was the effect of career self efficacy workshop on work engagement of Esfahan university staffs. To investigate research assumptions, in semi experimental formatting, 26 subjects were selected through available sampling, and placed randomly in the experimental and control group. All two groups in a pretest, posttest were assessed by Utrecht Work Engagement Scale and Career self efficacy scale. The experiment group was exposed to 2 training sessions, the control groups was not exposed to any intervention. The result of this research showed that career self efficacy workshop increased work engagement also this workshops increased three dimension of work engagement.

Keyword: work engagement, vigor, dedication, absorption, career self-efficacy

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان بود. به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش در قالب یک طرح نیمه تجربی تعداد ۲۶ آزمودنی به روش نمونه‌گیری تصادفی از بین کارکنان دانشگاه اصفهان انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. هر دو گروه با آزمون خودکارآمدی حرفه‌ای بتز و آزمون اشتیاق شغلی اترخت در پیش‌آزمون و پس‌آزمون مورد ارزیابی قرار گرفتند. در مورد گروه آزمایش دو جلسه آموزش انجام شد. و در گروه کنترل هیچ مداخله‌ای صورت نگرفت. نتایج این پژوهش با استفاده از تحلیل کواریانس نشان داد که شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان به‌طور معناداری موثر بوده است. همچنین این کارگاه‌ها بر افزایش ابعاد سه‌گانه اشتیاق شغلی شامل انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای موثر بوده است.

کلید واژه‌ها: اشتیاق شغلی، انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای

مقدمه

در سازمان‌های امروزی سهم کارمندان تبدیل به یک مسئله تجاری مهم شده است چراکه در تلاش برای تولید بیشتر با وجود کارمند کمتر، شرکت‌ها مجبورند سعی کنند که نه تنها جسم کارمندان بلکه روح و ذهن آن‌ها را هم درگیر کار نمایند. ظاهراً این منظور با نیروی کار سالم در مفهوم سنتی آن، به این معنی که کارمندان از استرس کاری رنج نبرند و به خاطر بیماری غیبت نکنند، به دست نمی‌آید. از کارکنان انتظار می‌رود به جای این که فقط کار خود را انجام دهند چند قدم هم جلوتر باشند. بنابراین به کارکنانی نیاز است که احساس نیرومندی و تعهد کنند و به کارشان عشق بورزند، به عبارت دیگر سازمان‌ها به کارمندانی مشتاق نیازمندند.

اشتقاق شغلی^۱ مفهومی است که نتیجه و تمایل اخیر به روان‌شناسی مثبت‌نگر می‌باشد که با جنبه‌های مثبت تجارب سلامتی کارمندان سر و کار دارد. به خصوص به نیروهای انسانی عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه دارد (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴). اشتقاق نقطه متقابل فرسودگی شغلی فرض شده است. برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌بردند کارکنان دارای اشتقاق شغلی احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان را دارند. هم‌چنین آن‌ها خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلشان توانمند می‌بینند. اشتقاق شغلی به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌شود که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای^۲ مشخص می‌شود. اشتقاق به یک حالت پایا، سرایت‌کننده و موثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی‌شود (شوفلی، سالانوا، گونزالس روما و باکر، ۲۰۰۲).

انرژی حرفه‌ای با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل (علاقه) به تلاش در کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای به درگیر شدن کامل در کار و تجربه احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار اشاره دارد. شیفتگی حرفه‌ای با تمرکز کامل و احساس خوشایند غرق شدن در کار مشخص می‌شود. به طوری که زمان در هنگام کار کردن برای فرد به سرعت می‌گذرد و

-
1. Work -engagement
 2. Absorption

برای وی مشکل است که از کارش جدا شود. انرژی و فداکاری حرفه‌ای به ترتیب قطب-های مقابل خستگی و بدگمانی به‌عنوان دو نشانه اصلی فرسودگی شغلی می‌باشد. پیوستاری که به‌وسیله انرژی به‌عنوان قطب مثبت و خستگی به‌عنوان قطب منفی به وجود می‌آید انرژی^۱ نامیده می‌شود. و پیوستاری که به‌وسیله فداکاری حرفه‌ای و بدگمانی، به‌عنوان قطب‌های مثبت و منفی تشکیل می‌شود، هویت^۲ نامیده می‌شود. بنابراین اشتیاق شغلی با سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می‌شود و از طرف دیگر فرسودگی شغلی با سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار شناخته می‌شود (گونزالس روما، شوفلی، باکر و لورنس^۳، ۲۰۰۶).

به این نکته باید توجه شود که جنبه سوم فرسودگی شغلی یعنی فقدان کفایت حرفه‌ای تضاد مستقیم با مفهوم اشتیاق شغلی ندارد. شواهد تجربی فراوانی وجود دارد که خستگی و بدگمانی هسته اصلی فرسودگی شغلی را تشکیل می‌دهند در حالی که به‌نظر می‌رسد که فقدان کفایت حرفه‌ای یک نقش متفاوت و نه چندان مهم را بازی می‌کند. برای نمونه خستگی و بدگمانی رابطه‌ای بسیار قوی و معنادار با یکدیگر دارند در حالی که کفایت یک رابطه ضعیف با دو بعد دیگر فرسودگی شغلی دارد (لی و آشفورت، ۱۹۹۶). و در آخر این که خستگی و بدبینی به‌طور خاص با تقاضاهای کاری از قبیل فشار و مشکلات نقش ارتباط دارد در حالی که بی‌کفایتی با فقدان داده‌ها و منابع کاری از قبیل حمایت اجتماعی و بازخورد عملکرد در ارتباط می‌باشد (لی و آشفورت، ۱۹۹۶). با توجه به این، شیفتگی حرفه‌ای یک جنبه متمایز اشتیاق شغلی است که به‌عنوان نقطه مقابل بی‌کفایتی حرفه‌ای در نظر گرفته نشده است.

در این پژوهش به بررسی تاثیر خودکارآمدی حرفه‌ای به‌عنوان یک منبع شخصی^۴ بر اشتیاق شغلی پرداخته می‌شود. منابع شغلی آن جنبه‌های کار است که می‌تواند تقاضاهای کاری را کاهش دهد، رسیدن به اهداف شغلی را تسهیل می‌کند، و می‌تواند رشد شخصی، یادگیری و پیشرفت را تحریک کند. برای مثال، اشتیاق شغلی رابطه مثبتی با حمایت‌های اجتماعی از طرف همکاران و ناظران، وجود بازخورد عملکردها، هدایت، کنترل و مدیریت

1. Energy

2. Identify

3. González-Romá, Schaufeli, Bakker & Llorens

4. Personal recourse

کار، تنوع مسئولیت‌ها و آموزش استعدادها و امکانات دارد. به نظر می‌رسد که اگر منابع کاری در دسترس باشند به احتمال زیاد کارمندان احساس اشتیاق می‌کنند. این رابطه مثبت بین منابع شغلی و اشتیاق با نظریه خصوصیات شغلی در یک راستا می‌باشد (هابفول، جانسون، انیس و جکسون، ۲۰۰۳).

براساس مدل منابع-مطالبات شغلی^۱ ویژگی‌های محیط کار به دو طبقه کلی تقسیم می‌شود: منابع شغلی و مطالبات شغلی، مطالبات شغلی شامل جنبه‌های فیزیکی، روان-شناختی و سازمانی کار می‌باشد که نیاز به تلاش‌های فیزیکی و روان‌شناختی دارد که هزینه‌هایی را برای فرد دربردارد. منابع شغلی شامل جنبه‌های فیزیکی، روان‌شناختی، و سازمانی کار می‌باشد که (۱) بر رسیدن به اهداف شغلی تاثیرگذار می‌باشد (۲) باعث کاهش مطالبات شغلی و هزینه‌های روانی و فیزیکی مرتبط با آن می‌شود (۳) باعث رشد فردی می‌شود. این نظریه فرض می‌کند که خصوصیات شغلی عمومی از قبیل تنوع مهارت‌ها، خودمختاری و بازخورد، پتانسیل انگیزشی دارند و نتایج مثبتی را نوید می‌دهند که این انگیزش درونی با مفهوم ما از اشتیاق شغلی بسیار شبیه است. منابع شغلی شامل منابع شخصی و منابع سازمانی می‌باشد. منابع شخصی ویژگی‌هایی از فرد هستند که به-طور کلی با انعطاف‌پذیری ارتباط دارد به احساس شخص مبنی بر توانایی کنترل و تاثیر موفقیت‌آمیز بر محیط اشاره دارد (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴).

مشخص شده است که اشتیاق شغلی با خودکارآمدی رابطه مثبتی دارد. براساس نظریه شناختی اجتماعی (SCT) خودکارآمدی چنین تعریف می‌شود: اعتقاد به توانایی-های شخصی برای اداره کردن و انجام یک سری از فعالیت‌ها که نیاز به دستاوردهای مشخص دارد. جالب این‌که، به نظر می‌رسد که خودکارآمدی ممکن است پیش‌آیند و هم-چنین پیامد اشتیاق باشد. وجود یک مارپیچ مثبت صعودی نیز بحث شده است: خودکارآمدی محرک اشتیاق است که آن هم به نوبه خود باورهای خودکارآمدی را افزایش می‌دهد و به همین منوال، یک چنین الگویی با نظریه شناختی-اجتماعی هم-خوان است که رابطه دوطرفه بین خودکارآمدی و نتایج شناختی-هیجانی مثبت از قبیل اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در همین راستا، این رابطه دوطرفه با مفهومی

اثر بخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان

که ماریچ اکتساب^۱ نامیده می‌شود نیز تناسب دارد، که این ماریچ به وسیله نظریه حفظ منابع تعریف می‌شود. براساس نظریه حفظ منابع افراد تلاش می‌کنند که منابع‌شان، شامل منابع شخصی از قبیل خودکارآمدی را به دست آورند، حفظ کنند و افزایش می‌دهند. این قبیل منابع در طول زمان روی هم انباشته می‌شود. بدین معنی که خودکارآمدی، خودکارآمدی می‌آورد (لورنس، شوفلی، باکر و سالانوا، ۲۰۰۷).

به نظر بندورا (۱۹۸۹) خودکارآمدی یعنی این که معتقد باشیم می‌توانیم با وضعیت‌های مختلف کنار بیاییم. کسانی که خیلی خودبسنده هستند، انتظار دارند موفق شوند و غالباً موفق می‌شوند و کسانی که چندان خودکارآمد نیستند، در مورد توانایی‌های خود در انجام تکالیف شک دارند و به همین جهت نیز کمتر موفق می‌شوند از همین رو عزت نفس آن‌ها کم است (شارف، ترجمه فیروزبخت، ۱۳۸۱). افرادی که کارآیی شخصی زیادی دارند معتقدند که می‌توانند به طور موثر با رویدادها و شرایطی که مواجه می‌شوند برخورد کنند. از آنجایی که آن‌ها در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکلیف‌ها، استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند. این افراد از اشخاصی که کارآیی کمی دارند، به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند. آن‌ها مشکلات را چالش می‌بینند و نه تهدید، و فعالانه موقعیت‌های جدید را جستجو می‌کنند. کارآیی شخصی زیاد، ترس از شکست را کاهش می‌دهد، سطح آرزوها را بالا می‌برد و توانایی مسئله‌گشایی و تفکر تحلیلی را بهبود می‌بخشد (شولتز و شولتز، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۳).

به طور کلی براساس آن‌چه بندورا (۱۹۹۷) مطرح کرد انتظارات خودکارآمدی به اعتقاد شخصی در رابطه با توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز یک رفتار یا وظیفه خاص اشاره دارد. بندورا این انتظارات را میانجی اصلی رفتار و تغییر رفتار فرض می‌کند. وی چهار منبع اطلاعاتی را که انتظارات خودکارآمدی براساس آن‌ها شکل می‌گیرد و به وسیله آن‌ها می‌تواند تغییر کند را به شرح زیر بیان می‌کند:

۱- عملکرد موفقیت‌آمیز^۲، که شامل تجربه‌های اجرای موفق رفتار می‌باشد

۲- یادگیری نیابتی^۳ یا الگوبرداری

-
1. gain spiral
 2. performance accomplishment
 3. vicarious learning

۳- تشویق‌های کلامی^۱ و گرفتن حمایت از جانب دیگران

۴- برانگیختگی روانی^۲، مثلا اضطراب در رابطه با رفتار (بتز و هکت، ۲۰۰۶).

هرچند کار بندورا و همکارانش در ابتدا بر نقش انتظارات خودکارآمدی در پیدایش و درمان نشانگان بالینی متمرکز بود اما این مفهوم در حوزه رفتارهای مرتبط با کار هم وارد شد، و مشخص شد که فواید قابل ملاحظه‌ای برای فهم و درمان مشکلات رشد شغلی دارد (بتز و هکت^۳، ۲۰۰۶).

روش

روش تحقیق در این پژوهش نیمه‌تجربی و از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه می‌باشد. دیاگرام این طرح در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. دیاگرام طرح پژوهش

پس آزمون	مداخله	پیش آزمون	گروه	گمارش تصادفی
T2	کارگاه خودکارآمدی حرفه‌ای	T1	آزمایش	RE
T2	بدون مداخله	T1	کنترل	RC

در مورد این طرح نکات زیر قابل ذکر است:

- افراد از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در دو گروه گماشته شدند که ۱۳ نفر در گروه آزمایش ۱۳ نفر در گروه گواه قرار گرفتند.
- در گروه آزمایش متغیر مستقل (کارگاه خودکارآمدی حرفه‌ای) اعمال شد.
- در گروه گواه، متغیر مستقل اعمال نشد.
- در گروه آزمایش و گروه کنترل، دو بار ارزیابی پیش‌آزمون و پس‌آزمون اجرا شد.
- متغیرهای پژوهش شامل یک متغیر مستقل (کارگاه خودکارآمدی حرفه‌ای)، و یک متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) می‌باشد.

1. Verbal persuasion
2. Psychological arousal
3. Betz and Hackett

ابزار

در این تحقیق از ابزارهای زیر استفاده شد.

۱) مقیاس اشتیاق شغلی اترخت^۱ (UWES) این ابزار توسط شوفلی، سالانوا^۲ و باکر در سال ۲۰۰۳ در دانشگاه اترخت هلند ساخته شده است. پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس می‌باشد که سه بعد اشتیاق شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. بعد شیفتگی حرفه‌ای شامل ۶ سوال، انرژی حرفه‌ای شامل ۶ سوال و بعد فداکاری حرفه‌ای شامل ۵ سوال می‌باشد. که از جمع این سه مقیاس نمره کلی اشتیاق شغلی به دست می‌آید. نمره‌گذاری آن بر روی یک لیکرت ۷ درجه با نمره‌گذاری هرگز: صفر، تقریباً هرگز، یک، به ندرت، دو گاهی اوقات، سه، بیشتر اوقات، چهار، غالباً، پنج، همیشه، شش می‌باشد. پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد.

۲) پرسشنامه خودکارآمدی حرفه‌ای این پرسشنامه توسط بتز و همکاران تهیه شده است. شامل ۶۰ سوال می‌باشد که میزان خودکارآمدی حرفه‌ای در شش تیپ شخصیتی هالند را می‌سنجد. این پرسشنامه توسط عابدی و حق‌شناس ترجمه شده است و پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمده است.

نتایج

فرضیه اول: شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان مؤثر است. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات اشتیاق شغلی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
اشتیاق شغلی	آزمایش	پیش آزمون	۷۱/۵۳	۱۰/۵۴	۱۳
		پس آزمون	۸۱/۷۶	۸/۲۴	۱۳
	کنترل	پیش آزمون	۷۰/۱۵	۱۰/۰۰	۱۳
		پس آزمون	۷۱/۵۳	۱۰/۵۴	۱۳

1. Utrecht Work Engagement Scale

2. Salanova

به منظور تعیین تأثیر متغیر مستقل در گروه آزمایش، و کنترل تأثیر پیش‌آزمون، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. از آنجا که یکی از پیش‌فرض‌های تحلیل کوواریانس، همسانی واریانس-های دو گروه است؛ برای تعیین همسانی واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شد. نتایج آزمون لوین در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳. نتایج آزمون لوین در مورد پیش‌فرض تساوی واریانس

متغیر وابسته	F	df1	df2	معنی داری
اشتیاق شغلی	۱/۹۴	۱	۲۴	۰/۱۷

بر اساس جدول ۳ پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردیده است ($p=0.17$) با توجه به رعایت این پیش‌فرض تحلیل کوواریانس انجام شد. نتایج این تحلیل در جدول ۴ آمده است:

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

توان آماری	ضریب اتا	سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۸۴۷	۰/۲۹۷	۰/۰۰۵	۹/۷	۶۶۹/۳۹	۱	۶۶۹/۳۹	پیش‌آزمون
۰/۸۲۱	۰/۲۸۲	۰/۰۰۶	۹/۰۵	۶۲۴/۶۶	۱	۶۲۴/۶۶	گروه

همان‌طور که در جدول ۴ مشهود است، تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است. این نتیجه به این معنا است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمره اشتیاق شغلی گروه آزمایش (۸۱/۷۶) و گروه کنترل (۷۱/۲۳) که از جدول ۲ به دست آمده است، معنی‌دار است. در نتیجه کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای، بر افزایش اشتیاق شغلی کارمندان مؤثر بوده است. میزان این تأثیر ۲۸ درصد بوده است. بنابر این فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش اشتیاق شغلی تأیید می‌شود. هم‌چنین نتایج جدول نشان می‌دهد که پیش‌آزمون بر نتایج پس‌آزمون تأثیر معنی‌داری داشته است.

فرضیه دوم: شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر انرژی حرفه‌ای کارمندان دانشگاه اصفهان مؤثر است. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌طور که

اثر بخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان در این جدول مشاهده می‌شود، میانگین نمرات انرژی حرفه‌ای پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش‌آزمون افزایش پیدا کرده است.

جدول ۵. میانگین و انحراف معیار نمرات انرژی حرفه‌ای در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
انرژی حرفه‌ای	آزمایش	پیش‌آزمون	۲۵/۳۸	۴/۰۳	۱۳
		پس‌آزمون	۲۹/۲۳	۳/۲۹	۱۳
	کنترل	پیش‌آزمون	۲۵/۹۲	۳/۷۲	۱۳
		پس‌آزمون	۲۵/۴۶	۳/۹۲	۱۳

برای به‌دست آوردن نتایج استنباطی فرضیه دوم، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. پیش فرض تساوی واریانس‌ها برای این تحلیل، با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و در جدول ۶ آمده است:

جدول ۶. نتایج آزمون لوین در مورد پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها

متغیر وابسته	F	df1	df2	معنی‌داری
انرژی حرفه‌ای	۰/۸۸۵	۱	۲۴	۰/۳۵

نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردیده است ($p=0.35$). با توجه به رعایت این پیش‌فرض تحلیل کوواریانس انجام شد و تأثیر پیش‌آزمون کنترل گردید. نتایج این تحلیل در جدول ۷ آمده است:

جدول ۷. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر انرژی حرفه‌ای در دو گروه آزمایش و کنترل

مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معنی‌داری	ضریب اتا	توان آماری
۵۵/۱۶	۱	۵۵/۱۶	۴/۸۷۲	۰/۰۳۸	۰/۱۷۵	۰/۵۶
۱۰۲/۴	۱	۱۰۲/۴	۹/۰۴	۰/۰۰۶	۰/۲۸۲	۰/۸۲۱

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است. این نتیجه به این معنا است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمره انرژی حرفه‌ای گروه آزمایش (۲۹/۲۳) و گروه کنترل (۲۵/۴۶) که از جدول ۵ به‌دست آمده است، معنی‌دار است. در نتیجه کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای، برافزایش انرژی حرفه‌ای کارمندان مؤثر بوده است. میزان این تأثیر ۲۸ درصد بوده است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش انرژی حرفه‌ای تأیید می‌شود. هم‌چنین نتایج جدول نشان می‌دهد که پیش-آزمون بر نتایج پس‌آزمون تأثیر معنی‌داری داشته است.

فرضیه سوم: شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر فداکاری حرفه‌ای کارمندان دانشگاه اصفهان مؤثر است. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول ۸ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، میانگین نمرات انرژی حرفه‌ای پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش‌آزمون افزایش پیدا کرده است.

جدول ۸. میانگین و انحراف معیار نمرات فداکاری حرفه‌ای در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
فداکاری حرفه‌ای	آزمایش	پیش آزمون	۲۳/۳۸	۳/۵۴	۱۳
		پس آزمون	۲۶/۶۱	۳/۶۸	۱۳
	کنترل	پیش آزمون	۲۲/۶۹	۲/۸۱	۱۳
		پس آزمون	۲۳/۳۰	۳/۴۷	۱۳

برای به‌دست آوردن نتایج استنباطی فرضیه دوم، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. پیش فرض تساوی واریانس‌ها برای این تحلیل، با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و در جدول ۹ آمده است:

جدول ۹. نتایج آزمون لوین در مورد پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها

متغیر وابسته	F	df1	df2	معنی‌داری
انرژی حرفه‌ای	۰/۰۲۲	۱	۲۴	۰/۸۸

براساس جدول ۹ پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردیده است ($p=0.88$). با توجه به رعایت این پیش‌فرض تحلیل کوواریانس انجام شد و تأثیر پیش‌آزمون کنترل گردید. نتایج این تحلیل در جدول ۱۰ آمده است:

اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان

جدول ۱۰. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به تاثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر فداکاری حرفه‌ای در دو گروه آزمایش و کنترل

توان آماری	ضریب اتا	سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۹۷۵	۰/۴۲۳	۰/۰۰۱	۱۶/۸۴	۸۲/۷۳	۱	۸۲/۷۳	پیش‌آزمون
۰/۶۷۹	۰/۲۱۸	۰/۰۱۹	۶/۴۰	۳۱/۴۵	۱	۳۱/۴۵	گروه

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است. این نتیجه به این معنا است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمره فداکاری حرفه‌ای گروه آزمایش (۲۵/۹۲) و گروه کنترل (۲۳/۳۰) که از جدول ۸ به‌دست آمده است، معنی‌دار است. در نتیجه کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای، بر افزایش فداکاری حرفه‌ای کارمندان مؤثر بوده است. میزان این تأثیر ۲۱ درصد بوده است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش فداکاری حرفه‌ای تأیید می‌شود. هم‌چنین نتایج جدول نشان می‌دهد که پیش‌آزمون بر نتایج پس‌آزمون تأثیر معنی‌داری داشته است.

فرضیه چهارم: شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر شایستگی حرفه‌ای کارمندان دانشگاه اصفهان مؤثر است. آمار توصیفی مربوط به این فرضیه در جدول ۱۱ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، میانگین نمرات شایستگی حرفه‌ای پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به پیش‌آزمون افزایش پیدا کرده است.

جدول ۱۱. میانگین و انحراف معیار نمرات شایستگی حرفه‌ای در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه	نوع آزمون	میانگین	انحراف معیار	تعداد
شایستگی حرفه‌ای	آزمایش	پیش‌آزمون	۲۲/۷۶	۴/۰۶	۱۳
		پس‌آزمون	۲۶/۶۱	۳/۲۹	۱۳
	کنترل	پیش‌آزمون	۲۱/۵۳	۴/۲۷	۱۳
		پس‌آزمون	۲۲/۴۶	۴/۶۴	۱۳

برای به‌دست آوردن نتایج استنباطی فرضیه دوم، از تحلیل کوواریانس استفاده شد. پیش‌فرض تساوی واریانس‌ها برای این تحلیل، با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و در جدول ۱۲ آمده است:

جدول ۱۲. نتایج آزمون لوین در مورد پیش فرض تساوی واریانس‌ها

متغیر وابسته	F	df1	df2	معنی داری
شیفتگی حرفه‌ای	۲/۵۰	۱	۲۴	۰/۱۲

براساس جدول ۱۲ پیش فرض تساوی واریانس‌های نمرات در دو گروه آزمایش و کنترل تأیید گردیده است ($p=0.12$). با توجه به رعایت این پیش فرض تحلیل کوواریانس انجام شد و تأثیر پیش‌آزمون کنترل گردید. نتایج این تحلیل در جدول ۱۳ آمده است:

جدول ۱۳. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر شیفتگی حرفه‌ای در دو گروه آزمایش و کنترل

توان آماری	ضریب اتا	سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	پیش‌آزمون گروه
۰/۷۹	۰/۲۶۶	۰/۰۰۸	۸/۳۴	۱۱۲/۳۷	۱	۱۱۲/۳۷	پیش‌آزمون
۰/۶۳۷	۰/۲۰۲	۰/۰۲۴	۵/۸۲	۷۸/۴۷	۱	۷۸/۴۷	گروه

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد که تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل معنی‌دار است. این نتیجه به این معنا است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمره شیفتگی حرفه‌ای گروه آزمایش (۲۶/۶۱) و گروه کنترل (۲۲/۴۶) که از جدول ۱۱ به‌دست آمده است، معنی‌دار است. در نتیجه کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای، برافزایش شیفتگی حرفه‌ای کارمندان مؤثر بوده است. میزان این تأثیر ۲۱ درصد بوده است. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر تأثیر کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش شیفتگی حرفه‌ای تأیید می‌شود. هم‌چنین نتایج جدول نشان می‌دهد که پیش‌آزمون بر نتایج پس‌آزمون تأثیر معنی‌داری داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده در این مطالعه با فرضیه‌های تحقیق و هم‌چنین مطالعات قبلی هماهنگ است.

براساس مدل مطالبات- منابع شغلی در دسترس بودن منابع شغلی منجر به تعهد و اشتیاق شغلی می‌گردد (شوقلی، باکر، ۲۰۰۴). منابع شغلی به‌خاطر پتانسیل انگیزشی (درونی و بیرونی) که دارند کارمندان را در رسیدن به اهدافشان یاری می‌کند. منابع شغلی شامل منابع شخصی و

اثر بخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان

منابع سازمانی می‌باشد. خودکارآمدی به‌عنوان یک منبع شغلی شخصی منجر به اشتیاق شغلی می‌شود و یک رابطه مثبت با اشتیاق دارد.

ژانتوپلو، باکر، دمروتی و شوفلی (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای که به بررسی منابع شخصی (خودکارآمدی، عزت‌نفس سازمانی و خوش‌بینی) در مدل منابع - مطالبات شغلی پرداختند به این نتیجه رسیدند که منابع شخصی تعدیل‌کننده رابطه بین منابع شغلی و اشتیاق شغلی می‌باشد. در این مطالعه هم‌چنین مشخص شد که خودکارآمدی رابطه‌ای مثبت با اشتیاق شغلی و ابعاد سه‌گانه آن دارد.

بعد اول اشتیاق شغلی - انرژی حرفه‌ای - یک بعد فیزیکی و بدنی است و با تمایل به پایداری در مقابل مشکلات مشخص می‌شود متخصصان خودکارآمدی حرفه‌ای از جمله پروین براون و جان (۲۰۰۵) گفته‌اند افرادی با عقاید خودکارآمدی بالا تلاش بیشتر و مقاومت بیشتری نشان می‌دهند و فعالیت بهتری نسبت به آن‌هایی که عقاید خودکارآمدی پایین‌تر دارند نشان می‌دهند. هم‌چنین مشخص شده که خودکارآمدی بر سلامت جسمانی تاثیر می‌گذارد. به اعتقاد بندورا (۱۹۷۷؛ به نقل از بتز، ۲۰۰۴). خودکارآمدی دارای سه پیامد رفتاری مهم است. ۱) انجام کار و رفتار در مقابل اجتناب از آن ۲) کیفیت بالای رفتاری در حیطه موردنظر ۳) پایداری و استقامت در هنگام مواجه شدن با مشکلات و تجارب منفی. بنابراین رابطه بین خودکارآمدی و پایداری در برابر مشکلات در ادبیات تحقیق ثابت شده است. با این اوصاف می‌توان انتظار داشت که خودکارآمدی بالا با این بعد اشتیاق رابطه مثبت داشته باشد و باعث افزایش این بعد اشتیاق شود.

فداکاری حرفه‌ای، بعد هیجانی اشتیاق شغلی است به‌گونه‌ای که افرادی که در این بعد دارای نمره بالایی هستند به شغلشان علاقمندند و احساس مثبتی نسبت به آن دارند. به‌طور کلی به نظر می‌رسد که هیجانات مثبت نسبت به کار زمانی بیشتر وجود دارد که فرد در زمینه کاری کارآمدی و کفایت داشته باشد یا احساس کند در انجام کار کفایت دارد. نظریه خودکارآمدی یک رابطه مستقل را بین کارآمدی ادراک شده و رغبت‌های حرفه‌ای فرض می‌کند که در این میان عقاید خودکارآمدی تعیین‌کننده‌ترین نقش را بازی می‌کنند. جهت اثر و رابطه بین خودکارآمدی حرفه‌ای و رغبت‌ها از لحاظ نظری، حسی را به‌وجود می‌آورد و به‌همین علت مردم، به قوی‌ترین رغبت‌هایشان در حوزه‌ای که احساس کارآمدی بیشتری در آن می‌کنند، و پیامدهای موردانتظار مثبتی دارند، رو می‌آورند.

شیفتگی حرفه‌ای با توجه و شیفتگی کامل به فعالیت‌های کاری مشخص می‌شود به‌گونه‌ای که محرک‌های پیرامونی توجه فرد را به خود معطوف نمی‌دارد. شیفتگی به انگیزش درونی که میل به مشارکت در یک فعالیت به خاطر خود آن فعالیت می‌باشد نیز شبیه است. انگیزش درونی

با متغیرهای محتوی کار از قبیل خودمختاری شغلی، تنوع مهارت، اهمیت تکلیف، هویت تکلیف و بازخورد شغلی مرتبط است (تیگس، تتریک و فرید، ۱۹۹۲). که می‌توان این متغیرها را به-عنوان منابع کاری در نظر گرفت. داشتن مهارت و احساس ماهر بودن در کار همان احساس خودکارآمدی در آن زمینه خاص می‌باشد که رابطه مثبتی با انگیزش درونی و شیفتگی حرفه‌ای داشته باشد.

به‌طور کلی همان‌طور که گفته شد یک چرخه مثبت صعودی برای منابع، خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و موفقیت وجود دارد. در دسترس بودن منابع و سطوح بالای خودکارآمدی کارکنان را از انگیزه نیل به موفقیت برخوردار می‌سازد. که به‌دلیل حصول این موفقیت؛ خود-کارآمدی و اشتیاق شغلی افزایش می‌یابد.

منابع

شارف. ریچارد. اس. (۱۳۸۱). *نظریه‌های روان‌درمانی و مشاوره*، ترجمه مهرداد فیروزبخت. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.

شولتز. دوان و شولتز. سیدنی الن. (۱۳۸۳). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه سید محمدی، یحیی. تهران: نشر ویرایش.

- Betz, N. E., Hackett, G. (2006). Manual for the occupational self-efficacy scale. Available in: <http://seamonkey.ed.asu.edu/~gail/occse1.htm>
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Llorens, S. (2006). Burnout and work engagement: independent factor or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Llorens, S., Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Salanova, M., (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2003). Utrecht works Engagement Scale available in: www.schaufeli.com.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2004). Job demands, job recourse and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organization Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá. V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.