

## اثربخشی آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر ابعاد اشتیاق شغلی بهورزان

محمد ربیعی<sup>۱\*</sup>، عباس شیروانی<sup>۲</sup>، راضیه دادبی<sup>۳</sup>

۱- استادیار مشاوره دانشکده ادبیات، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

۲- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، کارشناس واحد سلامت روان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کیار، شهرکرد، ایران

۳- کارشناس ارشد روان‌سنجی، روان‌سنج مرکز مشاوره دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

### چکیده

هدف پژوهش مطالعه اثربخشی آموزش برنامه شادمانی فوردایس بر اشتیاق شغلی بهورزان بود. روش پژوهش نیمه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. نمونه پژوهش شامل ۲۸ بهورز بود که به صورت تصادفی از بین بهورزان شهرستان کیار انتخاب و به صورت تصادفی دو گروه آزمایش (۱۴ نفر) و کنترل (۱۴ نفر) جایگزین شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه اشتیاق شغلی اترخت بود. گروه آزمایش در هشت جلسه آموزش شادمانی فوردایس به شیوه گروهی شرکت نمودند و آزمودنی‌های گروه کنترل مداخله‌ای دریافت نکردند. بعد از مداخله تمامی آزمودنی‌ها به وسیله آزمون اشتیاق شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیری نشان داد گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در ابعاد اشتیاق شغلی تفاوت معناداری داشتند. با توجه به میانگین پس‌آزمون متغیرها، خرده‌مقیاس شوق داشتن در کار، دارای بیشترین افزایش در بین سایر زیرمقیاس‌ها بوده است و آموزش شادمانی فوردایس باعث افزایش ۰/۳۴ از تغییرات خرده‌مقیاس‌های اشتیاق شغلی شده است. به این ترتیب یافته‌ها نشان‌دهنده اثربخشی آموزش شادمانی فوردایس بر افزایش اشتیاق شغلی بود. از آنجا که مداخلات مبتنی بر شادمانی به تغییراتی در زمینه احساسات، افکار و رفتارها منجر می‌شود و از سویی اشتیاق شغلی نیز دارای ابعاد شناختی، رفتاری و احساسی است؛ نتایج مبین تاثیر ابعاد شادمانی بر اشتیاق شغلی بود.

**واژه‌های کلیدی:** شادمانی، فوردایس، اشتیاق شغلی، بهورزان.

## مقدمه

در طی سال‌های اخیر مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تاکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگمن، ۲۰۰۳، نقل از نوری، عریضی، زارع و بامیر، ۱۳۸۹). 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. اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع دیگر و در نتیجه اثرات مثبت بر سلامت شود (نوری، عریضی، زارع، بابامیری، ۱۳۸۹).

اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل محسوب می‌شود و در واقع به عنوان برجسته‌ترین مفهوم مثبت سازمانی، به ویژه در میان مشاوران سازمانی مطرح است (سالانوا، اسپجوفلی، ۲۰۰۷).

اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که به جای یک حالت خاص و موقتی، به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شوفلی و بکر، ۲۰۰۶). کریستین، گارزا و سالاقتز (۲۰۱۱) نیز اشتیاق شغلی را این گونه تعریف کرده‌اند: حالتی از ذهن که نسبتاً با دوام است و نشانگر سرمایه‌گذاری همزمان انرژی‌های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است. در یکی از بررسی‌های انجام شده توافق نظر روز افزونی شکل گرفته مبنی بر اینکه اشتیاق شغلی همراه سطح بالایی از انرژی و درگیری شغلی است (اینکوگلو و وار، ۲۰۱۱). اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و

رفتاری است. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان نسبت به سازمان، مدیریت و شرایط کار است. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، مدیریت و شرایط کار است. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود است که منجر به انجام وظایف با صرف وقت و علاقه بیشتر می‌گردد (فیلیس و روپر، ۲۰۰۹). کارکنان مشتاق نسبت به موقعیت شغلی‌شان احساس رضایت می‌کنند، اما فراتر از رضایت صرف، آن‌ها انگیزه دارند که برای انجام وظایف شغلی، انرژی خود را افزایش دهند (اینکوگلو و وار، ۲۰۱۱).

اشتیاق شغلی شامل سه بعد جذب<sup>۱</sup>، نیرومندی<sup>۲</sup> و وقف<sup>۳</sup> است (هایس، ۲۰۰۹). در محیط‌های شغلی جذب با سطوح بالایی از انرژی، انعطاف‌پذیری و نشاطروانی توصیف می‌گردد. مشارکت بالای کارکنان، می‌تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (کاهن، ۲۰۱۰). کارکنان مشتاق و پویا مایل به انجام فعالیت‌های بیشتر و خارج از وظایف شغلی خود هستند. نیرومندی در کار به وسیله جدیت و تلاش در انجام وظایف شغلی توصیف می‌شود. کارکنان دارای احساس نیرومندی در شغل هنگام مواجهه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه درست پافشاری می‌کنند. وقف نشان‌دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود غرق می‌شود و به‌طور کامل با شغل خود درگیر می‌شود. افرادی که غرق وظایف شغلی خود شده‌اند بر انجام وظایف شغلی خود متمرکز شده و توجهی به محیط

<sup>1</sup> absorption

<sup>2</sup> vigor

<sup>3</sup> dedication

و اشتیاق شغلی بیشتری داشته باشند (هالکو، سارت، هاکنن و اسونس، ۲۰۱۲).

بکر (۲۰۱۱) معتقد است افراد مشتاق رفتارهای فعالانه، کنش‌ور و مثبت از خود نشان می‌دهند. آن‌ها با روی باز از اطلاعات و شیوه‌های جدید استقبال می‌کنند، سازنده‌تر هستند و علاوه بر این کارکنان مشتاق فعالانه محیط کاری خود را به شکلی تغییر می‌دهند که مشتاق باقی بمانند. بر اساس پژوهش بکر (۲۰۱۱) کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بر اساس پژوهش بکر و لیتز (۲۰۱۰)، کارکنانی می‌توانند به خوبی تکالیف شغلی‌شان را انجام دهند و مجذوب شغلشان گردند که اشتیاق شغلی بالایی داشته باشند.

قانع‌نیا، جلیلی و فروهر (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند: آموزش مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی شامل: خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و امیدواری به مدیران روی اشتیاق شغلی کارکنان موثر است. حاجلو، صبحی قراملکی و عامل هوشمند (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند: مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی صفات شخصیتی آنان معنی‌دار است. پژوهش زادیونسی (۱۳۸۹) نیز نشان داد بین بعضی از ابعاد شخصیت و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. کیم، شاین و امبریت (۲۰۰۷) گزارش کردند روان رنجوری با اشتیاق شغلی همبستگی منفی و با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت دارد. هیوآن، کانگ و اسوانگر (۲۰۰۹) دریافتند بین بعد وظیفه‌شناسی و اشتیاق شغلی همبستگی وجود دارد. تحقیقات جانسون، رووال و پترینی (۲۰۱۱) بین ویژگی صداقت و تواضع با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. لانسبری، ساندستروم، لولند و گیسون (۲۰۰۳) گزارش کردند بین باز بودن به تجربه و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. لاگلمن، بکر، وان دورنن و

اطراف خود نمی‌کنند (هایس، ۲۰۰۹). ترکیب تمام مؤلفه‌های فوق باعث می‌گردد تا افراد به صورت ارادی و خودکار به انجام وظایف و مسئولیت‌های خود پرداخته و بدون نیاز به حضور سرپرست، کارهای خود را به نحو احسن انجام دهند (عسگری، ۱۳۹۰).

میسی و اشنایدر<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) بیان کرده‌اند که تعامل میان ابعاد اشتیاق شغلی کارکنان از بعد جذب در کار آغاز می‌گردد که مبنای آن نگرش کارکنان نسبت به محیط‌های کاری است (گلانز، ۲۰۱۰). چنانچه میزان جذب و نیرومندی در کار بالا و همراه آن تفویض اختیار برای تصمیم نیز وجود داشته باشد میزان پشتکار افراد در کار افزایش می‌یابد. از دیگر سو، همبستگی بالای جذب و وقف در کار، موجب ایجاد علاقه‌مندی شدید به کار و غوطه‌وری بیشتر کارکنان برای انجام وظایف شغلی می‌شود.

مطالعه استرومگرن، اریکسون و برگمن (۲۰۱۶) نشان داد رابطه مثبت معناداری بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق شغلی در کادر پزشکی وجود داشت؛ با تقویت سرمایه اجتماعی در تیم پزشکی اشتیاق شغلی افزایش یافت که نتیجه آن بهبود عملکرد پزشکان، پرستاران و کمک پرستاران از لحاظ کیفی بود. در نهایت افزایش اشتیاق باعث افزایش سرعت بهبودی وضعیت بالینی بیماران شد. کارکنانی که انگیزه‌های قوی برای انجام کار دارند، مشتاقانه وظایف خود را انجام می‌دهند و نسبت به شغل خود اشتیاق و علاقه زیادی دارند. محرک‌های برانگیزاننده اشتیاق شغلی بیشتر ماهیت غیرمادی دارند، پس مدیران متعهد سازمان‌ها می‌توانند با صرف هزینه‌های اندک اشتیاق کارکنان را افزایش دهند. استفاده از پاداش‌های غیرمادی مثل قدرشناسی از کارکنان می‌تواند، افراد سازمان را ترغیب نماید که تعهد

<sup>1</sup> Macey & Schneider

شوفلی (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان دادند بین اشتیاق شغلی و برون‌گرایی همبستگی مثبت وجود دارد.

شادمانی نگرشی است که به فرد امکان می‌دهد تا عملکردش را به حداکثر برساند و به موفقیت برسد. (آیزنک، ۱۳۸۳). شادی فرد را جهت فعالیت برانگیخته می‌کند، روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند و موجب حفظ سلامتی افراد می‌شود (ونهورن، ۱۹۹۴). انصاری، غضنفری، فرهنگیان، مکوندی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران پرداخت. نتایج این پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت بین سن، وضعیت تأهل، خلاقیت، امنیت شغلی، سابقه کار، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، اوقات فراغت، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی با شادی در محیط کار بود. پژوهش مرادی، جعفری و عابدی (۱۳۸۱) نشان داد: آموزش شادمانی به شیوه فوردایس بر افزایش شادمانی معلمان مؤثر است. اگر چه مطالعات در زمینه شادی زیاد است، پژوهش‌های انجام شده در حیطه شادی شغلی، بسیار اندک است (جلالی، باغبان و عابدی، ۱۳۹۰).

ارائه‌دهندگان اصلی خدمات تیم بهداشتی درمانی کشور بهورزان هستند و مسئولیت مستقیم ارائه خدمات روستائیان را بر عهده دارند، لذا باید مسائل و مشکلات این گروه مورد توجه قرار گیرد. همچنین باقی ماندن بهورز در مناطق محروم در طول خدمت و سایر مشکلات فردی و اجتماعی از جمله نبود امکانات تحصیلی حتی در مقطع راهنمایی و دبیرستان برای فرزندان آنها، بهورزان را دچار فرایندهای نامطلوب ناخشنودی، نارضایتی از حرفه، بی‌علاقگی، بی‌میلی، از بین رفتن شور و اشتیاق و فرسودگی شغلی می‌کند. بررسی وضعیت سلامت روانی بهورزان به‌عنوان زیربنای خدمات بهداشتی اولیه از اهمیت خاصی برخوردار است.

آنچه در این پژوهش مد نظر بود این است که آیا آموزش شادمانی فوردایس می‌تواند باعث افزایش میزان اشتیاق شغلی در بهورزان شود. این پژوهش با توجه به پیشینه انجام شده مربوط به آموزش شادمانی فوردایس و تأثیر آن بر اشتیاق شغلی فرضیه زیر را مورد بررسی قرار داد: آموزش برنامه شادمانی فوردایس باعث افزایش شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و جذب شدن در کار در بهورزان می‌شود.

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش نیمه‌آزمایشی، از نوع پیش‌آزمون پس‌آزمون با گروه کنترل بوده است. جامعه آماری این پژوهش را بهورزان دارای سابقه کار ۳ تا ۲۵ سال شهرستان کیار واقع در استان چهارمحال و بختیاری، در سال ۱۳۹۴ تشکیل دادند. به منظور انتخاب نمونه آماری، ۲۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از یک جامعه ۶۱ نفره انتخاب و به دو گروه آزمایش و کنترل به صورت تصادفی تقسیم شدند. ملاک ورود افراد اشتغال به کار در پست بهورزی در روستاهای منطقه پژوهش، استخدام پیمانی و رسمی، بومی بودن، تحصیلات دیپلم و پایین‌تر و سکونت در روستا است. گروه نمونه شامل ۲۸ نفر از بهورزان شاغل در شبکه بهداشت و درمان شهرستان کیار می‌باشند، که ۱۴ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند. میانگین سنی افراد در گروه آزمایش ۳۵/۱ سال و انحراف استاندارد آن ۷/۸ سال و میانگین سنی گروه کنترل ۳۴/۵ سال و انحراف استاندارد ۵/۸ سال است. همچنین بیشترین فراوانی تحصیلات در گروه آزمایش در مقطع دیپلم (۷۱/۴ درصد) و در گروه کنترل نیز بیشترین فراوانی در مقطع دیپلم (۸۵/۷ درصد) قرار گرفته است. ۸۵/۷ درصد افراد متأهل و ۱۴/۳ درصد

را برابر با ۰/۴۵، با ۹۹ درصد اطمینان گزارش نموده است. در این پژوهش ضریب آلفا کرونباخ برای پیش‌آزمون شوق‌داشتن در کار ۰/۸۸ و در پس‌آزمون آن برابر با ۰/۸۹، در پیش‌آزمون وقف شدن در کار برابر با ۰/۹۲ و در پس‌آزمون وقف شدن در کار برابر با ۰/۹۰ بود. همچنین آلفا کرونباخ در پیش‌آزمون جذب در کار برابر با ۰/۹۲ و در پس‌آزمون جذب در کار برابر با ۰/۸۲ است، که بیانگر پایایی مطلوب می‌باشد.

*روش اجرا و تحلیل:* نحوه اجرای تحقیق به این صورت بود که گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای به صورت هفتگی در جلسات آموزش برنامه شادمانی به شیوه فوردایس حضور یافتند و در این جلسات ۱۲ اصل شادمانی فوردایس آموزش داده شد. پس از اتمام هر جلسه آموزشی جهت انجام تکنیک‌ها به افراد گروه آزمایش تا جلسه بعد تکالیفی داده می‌شد. پس از اتمام دوره یک ماه جهت ماندگاری اثرات تمرینات فرصت داده شد و سپس مجدداً پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط هر دو گروه تکمیل گردید. جهت برگزاری هر جلسه اهداف و تکالیف مربوطه مشخص شد. جدول (۱) به خلاصه‌ای از طرح درس جلسات آموزش شادمانی فوردایس اشاره دارد.

مجرد، ۶۰ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۴۰ درصد مرد و از لحاظ اقتصادی ۷۸/۶ درصد وضعیت اقتصادی متوسط، ۷/۱ درصد خوب و ۱۴/۲ درصد وضعیت اقتصادی ضعیفی داشتند.

*ابزار سنجش:* پرسشنامه اشتیاق شغلی/ترخت<sup>۱</sup>: این پرسشنامه یک مقیاس خودارزیابی است که توسط سالانوا و شوفلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) میلادی ساخته شد. شامل سه جنبه سازنده اشتیاق شغلی و دارای ۱۷ پرسش است که در یک طیف لیکرت ۷ درجه‌ای، از یک امتیاز به هرگز تا هفت امتیاز به همیشه نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس دارای سه خرده مقیاس شوق در کار (۶ ماده)، وقف شدن در کار (۵ ماده) و جذب در کار (۶ ماده) است.

جهت تعیین اعتبار، شوفلی و بکر (۲۰۰۶) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی را سنجیدند نتایج نشان داد ضریب روایی معناداری (۰/۳۸-) در نمونه اول و ضریب روایی معناداری (۰/۴۲-) در نمونه دوم بین اشتیاق شغلی و فرسودگی شغلی وجود داشت. همچنین همه خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به‌طور منفی رابطه داشت. تقی‌پور (۱۳۸۸) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹، به دست آورد. قانع‌نیا، جلیلی و فروهر (۱۳۹۴) روایی همگرایی پرسشنامه اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی

## جدول ۱. محتوای برنامه آموزشی شادمانی فوردایس به تفکیک جلسات

محتوای جلسات	
جلسه اول	تعریفی از شادمانی، ضرورت و اهمیت آن، مروری بر پژوهش‌های انجام شده در مورد شادمانی و نتایج آن‌ها ارائه شد.
جلسه دوم	آموزش تکنیک بیان احساسات و تکنیک افزایش خوش‌بینی
جلسه سوم	آموزش تکنیک افزایش فعالیت‌های جسمانی و تکنیک افزایش روابط اجتماعی
جلسه چهارم	آموزش تکنیک افزایش صمیمیت به عنوان مهمترین منبع شادی و تکنیک افزایش خلاقیت
جلسه پنجم	آموزش تکنیک خود بودن و تکنیک کاهش سطح توقعات و آرزوها
جلسه ششم	آموزش تکنیک اصول برنامه‌ریزی و سازماندهی بهتر و تکنیک زندگی در زمان حال
جلسه هفتم	آموزش تکنیک دور کردن نگرانی‌ها و تکنیک اولویت دادن به شادی و ارزشمند نمودن شادی
جلسه هشتم	مروری بر تمام تکنیک‌های گفته شده و اجرای پس‌آزمون

<sup>1</sup> Utrecht Work Engagement Scale

<sup>2</sup> Salanova and Schaufeli

در مورد متغیرهای شوق داشتن در کار و وقف شدن در کار تأیید شد. یکی دیگر از مفروضه‌های تحلیل کواریانس چند متغیری، بررسی همسانی ماتریس کواریانس‌های مشاهده شده متغیرهای وابسته برای گروه‌های مختلف است که بدین منظور از آزمون باکس استفاده شده است. با توجه به نتایج به دست آمده برای خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی ( $P > 0/05$ )،  $F = 0/84$ ،  $M = 5/78$  ماتریس کواریانس‌های مشاهده شده متغیرهای وابسته برای گروه‌های مختلف همگن بود. جدول (۲) شاخص‌های توصیفی داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه اشتیاق شغلی را در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون به تفکیک گروه نشان می‌دهد.

پس‌آزمون نیز هم‌زمان در مورد گروه شاهد اجرا شد. سپس نتایج هر دو گروه به منظور بررسی اثربخشی مدل شادمانی فوردایس بر اشتیاق شغلی، به وسیله نرم‌افزار SPSS 21 پس از بررسی نرمال بودن متغیرها و بررسی همسانی ماتریس کواریانس‌های مشاهده شده متغیرهای وابسته از روش آماری تحلیل کواریانس چندمتغیره استفاده شد.

### یافته‌ها

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلکز استفاده شد. نتایج نشان داد توزیع کلیه متغیرها نرمال بود. قبل از تحلیل داده‌ها جهت بررسی همگنی واریانس‌ها، از آزمون لوین استفاده شد. مفروضه همسانی واریانس‌ها

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی ابعاد اشتیاق شغلی بر حسب عضویت گروهی و مرحله ارزیابی

متغیر	مرحله	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
نمره کل اشتیاق شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۱۴	۴۴/۵۰	۲۱/۶۱
		کنترل	۱۴	۶۹	۱۷/۹۲
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۴	۶۷	۲۴/۲۸
		کنترل	۱۴	۶۲/۵۰	۲۳/۸۸
شوق داشتن در کار	پیش‌آزمون	آزمایش	۱۴	۱۶/۲۹	۷/۳
		کنترل	۱۴	۲۰/۸۵	۹/۴
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۴	۲۵/۴۳	۵/۸
		کنترل	۱۴	۲۰/۵۷	۸/۹
وقف شدن در کار	پیش‌آزمون	آزمایش	۱۴	۱۳/۲۱	۷/۳
		کنترل	۱۴	۲۰/۲۹	۸/۲
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۴	۲۱/۲۹	۶/۶
		کنترل	۱۴	۱۸/۶۵	۸/۷
جذب در کار	پیش‌آزمون	آزمایش	۱۴	۱۴/۵۰	۸/۳
		کنترل	۱۴	۱۹/۷۱	۸/۱
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۴	۲۲/۶۷	۷/۲
		کنترل	۱۴	۱۹/۲۹	۷/۲

و در مرحله پس‌آزمون متغیرهای شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار به ترتیب برابر ۲۱/۲۹، ۱۴/۵۰ و ۲۲/۶۷ است که این تغییرات در گروه کنترل مشاهده نمی‌شود. در جدول (۳)، چهار آماره مربوط به تأثیر گروه بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته نشان داده شده است. در جدول (۳) تأثیر گروه‌بندی بر هر متغیر قابل مشاهده است.

ملاحظه جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین متغیرهای پژوهش در پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون افزایش داشته است. نمره پیش‌آزمون کل اشتیاق شغلی در گروه آزمایش ۴۴/۵۰ بوده و در مرحله پس‌آزمون ۶۹ شده است. همچنین در گروه آزمایش میانگین پیش‌آزمون متغیرهای شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار به ترتیب برابر با ۱۶/۲۹، ۲۵/۴۳ و ۱۳/۲۱

### جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیره مانکوا جهت بررسی تأثیر آموزش شادمانی فوردایس اشتیاق شغلی و ابعاد آن

آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان کل
اشتیاق شغلی کل	۲۷۶۰/۷۹	۱	۲۷۶۰/۷۹	۱۴/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۳۸۱	۰/۹۵۰
شوق داشتن در کار	۳۰۷/۰۹	۱	۳۰۷/۰۹	۱۲/۱۵	۰/۰۰۲	۰/۳۴۶	۰/۹۱۶
وقف شدن در کار	۳۲۳/۵۹	۱	۳۲۳/۵۹	۱۱/۴۹	۰/۰۰۳	۰/۳۳۳	۰/۹۰۱
جذب در کار	۲۹۰/۰۳	۱	۲۹۰/۰۳	۱۲/۱۹	۰/۰۰۲	۰/۳۴۷	۰/۹۱۷

این آزمون است. اندازه اثر نشان می‌دهد که آموزش شادمانی فوردایس باعث افزایش ۰/۳۴۷ از تغییرات خرده‌مقیاس‌های اشتیاق شغلی شده است ( $p < 0/01$ ) بر این اساس می‌توان بیان داشت که آموزش شادمانی فوردایس باعث افزایش نمره کل اشتیاق شغلی، شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار آزمودنی‌های گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی اثربخشی آموزش گروهی شادکامی بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد که آموزش شادمانی فوردایس سبب افزایش سطح شوق در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار می‌شود. این نتایج با یافته‌های بکر (۲۰۱۱)، میسی و اشنايدر (۲۰۱۰)، بکر و لیتز (۲۰۱۰)،

مندرجات جدول فوق، مقایسه آزمون اشتیاق شغلی در دو گروه با کنترل اثر پیش‌آزمون را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج به دست آمده از مقایسه پس‌آزمون اشتیاق شغلی و ابعاد آن در دو گروه با کنترل کردن اثر پیش‌آزمون، آموزش شادمانی فوردایس باعث افزایش معنادار اشتیاق شغلی، شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار آزمودنی‌ها شده است. با توجه به نتایج آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیری مشاهده می‌شود، آموزش شادمانی فوردایس به بهورزان بر مؤلفه‌های شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و جذب در کار تأثیر دارد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل نمرات در مؤلفه شوق داشتن در کار با ( $p < 0/01$ ) و ( $F=11/43$ )، مؤلفه وقف شدن در کار با ( $p < 0/01$ ) و ( $F=11/43$ ) و مؤلفه جذب در کار با ( $p < 0/01$ ) و ( $F=11/43$ ) تفاوت بین دو گروه معنادار بود. توان آماری ۹۲ درصدی هم حاکی از دقت آماری بالای

را برای ارائه خدمت افزایش می‌دهد به‌طور کلی در تبیین نتایج پژوهش این بحث اساسی مطرح است که چگونه شادمانی به افزایش اشتیاق شغلی منجر شده است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد اشتیاق شغلی در بین برون‌گرایان بیشتر است (حاجلو، صبحی قراملکی و عامل هوشمند، ۱۳۹۴). افراد برون‌گرا تحرک و هیجان خصوصاً هیجان‌ات مثبت را دوست دارند و این امر خستگی را کم می‌کند. برون‌گرایان از طریق ایجاد تعامل با دیگران در حفظ روحیه خود تلاش می‌کنند (لاگلمن، بکر، وان دورن و شوفلی، ۲۰۰۶). از طرف دیگر یکی از ابعاد اشتیاق شغلی نیرومندی و سطح بالای انرژی در کار است که با برون‌گرایی ارتباط نزدیک دارد از آنجا که برخی تکنیک‌های آموزش داده شده مثل افزایش فعالیت اجتماعی، افزایش فعالیت جسمانی و افزایش صمیمیت همراه با حرکت به سمت برون‌گرایی است منطقی است که این مداخله اشتیاق شغلی را حداقل در بعد نیرومندی در کار افزایش دهد.

در بعد روان‌رنجورگرایی پژوهش‌ها من جمله پژوهش کیم، شاین و امبریت (۲۰۰۷) نشان می‌دهد اشتیاق شغلی با این عامل شخصیت همبستگی معکوس دارد. در برنامه شادمانی تکنیک‌های بیان احساسات، کاهش توقعات و فرار از احساسات منفی باعث کاهش روان‌رنجوری گردیده و به بعد باثباتی کمک می‌نماید در اشتیاق شغلی در بعد نیرومندی و انرژی حرفه‌ای و به دلیل انعطاف‌پذیری ذهنی، افراد مشتاق می‌توانند در برابر چالش‌ها و مشکلات شغلی روحیه خود را حفظ کرده و به کار ادامه دهند. پس باثباتی از طریق تکنیک‌های مذکور افزایش پیدا کرده و توانسته به افزایش اشتیاق شغلی کمک کند.

کریمی، همایونی و ایزدی (۱۳۹۳) و نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایتبخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط موثر با فعالیت‌های کاریش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند (زرگران‌مقدم، ۱۳۹۰). در یک نمای کلی برنامه شادمانی فوردایس با هدف حرکت از سمت درون‌گرایی به سمت برون‌گرایی و حرکت از سمت روان‌رنجوری به سمت باثباتی طراحی گردیده است. این اهداف از طریق برخی تغییرات در افکار، رفتار و احساسات و 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، خود واقعی بودن، ارتباطات صمیمانه و اولویت دادن به شادمانی میسر می‌گردد (مرادی، جعفری و عابدی، ۱۳۸۶). این اصول در برنامه آموزش شادمانی به منظور غلبه بر نگرانی، مدیریت استرس، و خوشبینی آموزش داده می‌شود. این مساله 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 به جای شکایت از نوع شغل و فرار از مسئولیت با آرامش و اعتماد به نفس به دنبال راه حل خواهد بود. آموزش در زمینه عوامل موثر بر شادکامی و به دنبال آن، آموزش روش‌های شاد بودن در محیط‌های پراسترسی نظیر محیط‌های خدمات بهداشتی اشتیاق فرد



را متعهد به انجام وظایف شغلی می‌دانند پس این جنبه از برنامه شادمانی توانسته این بعد از اشتیاق را افزایش دهد.

تحقیقات جانسون، رووال و پترینی (۲۰۱۱) نشان داد بین ویژگی صداقت و تواضع با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. افراد صادق دارای چهار ویژگی اصلی خلوص، بی‌طرفی، دوری از طمع و فروتنی هستند. در برنامه آموزشی شادمانی دو تکنیک خود بودن که تاکید بر عدم بازی نقش در آن بر جسته می‌باشد و روش‌های افزایش ارتباط صمیمانه مورد تاکید بود می‌توان گفت شادی به واسطه این مولفه به افزایش اشتیاق شغلی کمک کرده است. همچنین دوری از طمع می‌تواند با کاهش توقعات مرتبط باشد و از این بعد هم اشتیاق شغلی را افزایش دهد.

آخرین تبیین از بعد جزئی‌نگر مربوط به بحث خلاقیت است. یکی از روش‌های دوازده‌گانه برنامه فوردایس افزایش خلاقیت در زندگی است، البته در این بحث تاکید بر این که حاصل خلاقیت منجر به تولید کالا یا ایده جدید شود نیست بلکه تاکید بر آن است که افراد کارهای معمولی روزانه مثل صبحانه خوردن ارتباط اجتماعی، فعالیت‌های روزمره را به شکل غیر تکراری انجام دهند، خلاقیت به توانمندی ذهنی کمک می‌کند و از این طریق هیجان شادمانی را تحریک می‌کنند. تحقیقات لانسبری، ساندستروم، لولند و گیسون (۲۰۰۳) نشان داد که بین باز بودن به تجربه و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد، همچنین بین باز بودن به تجربه و خود انگیزی برای انجام کار همبستگی وجود دارد. به نظر می‌رسد شادمانی از طریق افزایش خلاقیت به افزایش تجربه‌پذیری کمک کرده و اشتیاق شغلی را افزایش داده است. همچنین خلاقیت با انعطاف‌پذیری ذهنی همراه است، در اشتیاق شغلی هم

چنانچه از بعد جزئی‌تر به دلایل اثر بخشی آموزش نگریسته شود لازم است به محتوای برخی تکنیک‌های اجرا شده توجه کرد. پژوهش زادیونسی (۱۳۸۹)، کیم، شاین و آمبریت (۲۰۰۷) نشان داد بین توافق‌پذیری و اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. افراد توافق‌پذیر صمیمی و متواضع هستند و صفت کینه‌جویی در آن‌ها وجود ندارد. اهل همکاری فراوانی هستند. تکنیک‌های افزایش صمیمیت، افزایش فعالیت اجتماعی و کاهش توقعات از دیگران می‌تواند به افزایش توافق‌پذیری کمک کند. از سوی دیگر یکی از ابعاد اشتیاق شغلی وقف است، افراد توافق‌پذیر استعداد بالایی برای وقف شدن برای کمک به دیگران یا کار دارند و می‌توانند با شرایط مختلف و با چالش‌های کاری خود را وفق می‌دهند و از این بعد اشتیاق شغلی افزایش یافته است.

یکی دیگر از تکنیک‌های برنامه شادمانی برنامه‌ریزی و سازماندهی بود که قسمت مهمی از یک جلسه آموزشی را به خود اختصاص داد. در این تکنیک بر هدفمندی در زندگی، نظم، ثبات خواب و بیداری تاکید شد. تقویت سازماندهی و برنامه‌ریزی می‌تواند به تقویت بعد وظیفه‌شناسی و وجدان‌گرایی کمک کند و از این طریق به افزایش اشتیاق شغلی منجر شود.

تحقیقات هیوان، کانگ و اسوانگر (۲۰۰۹) نشان داد بین بعد وظیفه‌شناسی از پنج عامل بزرگ شخصیت و اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. افراد وظیفه‌شناس پشتکار زیادی دارند، دارای برنامه‌ریزی هستند و متعهد به اجرای برنامه‌هایشان می‌باشند. همچنین افراد وظیفه‌شناس دارای اهداف مشخص و خواسته‌های قوی هستند. در اشتیاق شغلی در بعد نیرومندی در کار و فداکاری حرفه‌ای، افراد مشتاق تلاش و مقاومت زیادی در برابر مشکلات دارند و خود

روان‌شناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز.

جلالی، ق. باغبان، ا. عابدی، م. (۱۳۹۰). بررسی آموزش تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۷)، ۴۰-۲۵.

حاجلو، ن. صبحی قراملکی، ن. عامل هوشمند، ر. (۱۳۹۴). پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی در دبیران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۲)، ۶۱-۷۵.

زادی‌نوسی، ص. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین پنج عامل بزرگ شخصیت با اشتیاق شغلی و سلامت روان معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه محقق اردبیلی.

زرگران مقدم، ص. (۱۳۹۰). تأثیر منابع و تقاضاهای شغلی بر فرسودگی و اشتیاق شغلی کارکنان بر اساس مدل منابع - تقاضای شغلی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت تحول دانشگاه اصفهان.

عسگری باجگرانی، م. (۱۳۹۰). تعیین تأثیر استراتژی مدیریت استعداد بر درگیری عاطفی ذهنی کارکنان شهرداری شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد: مدیریت بازرگانی، گرایش مدیریت تحول. دانشگاه اصفهان.

کریمی، ج. همایونی، ع. ایزدی، ر. (۱۳۹۳). رابطه بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، ویژگی‌های شخصیت و اشتیاق شغلی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۳(۴)، ۷۰-۶۰.

قانع‌نیا، م. جلیلی، ص. و فروهر، م. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر

بعد نیرومندی در کار همراه انعطاف‌پذیری بود. در بعد وقف که با استقبال از چالش همراه می‌باشد نیز توانسته است به افزایش اشتیاق شغلی کمک کند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همراه است من جمله در تعمیم نتایج به سایر عوامل درمانی مثل پرستاران و پزشکان باید احتیاط کرد. همچنین نمونه مورد مطالعه به دلیل استخدام رسمی و پیمانی دارای امنیت و ثبات شغلی بوده‌اند و ممکن است اجرای پژوهش روی نمونه‌ای با وضعیت شغلی متفاوت نتایج دیگری در بر داشته باشد. یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش نداشتن دوره پیگیری بود. در پایان پیشنهاد می‌شود با توجه به موثر بودن نتیجه تحقیق به روش‌های مختلف از جمله اجرای گارگاه‌های آموزشی شادی کارکنان را با هدف افزایش اشتیاق شغلی و بهبود عملکرد کاری افزایش داد. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت افزایش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش روی سایر کارکنان کادر درمانی همچون پزشکان و پرستاران، پژوهش تکرار گردد.

## منابع

آیزنک، م. (۱۳۸۳). همیشه شاد باشید. ترجمه زهرا چلونگر. تهران نسل نواندیش. (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۰).

انصاری، ا. غضنفری، ا. فرهنگیان، م. مکوندی، آ. (۱۳۹۲). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۷(۲۰)، ۱۹۶-۱۶۹.

تقی‌پور، آذین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی

- comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Hulkko, K. Sart, D. Hakonen, A. & Sweins C. (2012). *Total rewards perception and work engagement in elder-care organization*. *International Journal Studies of Management & Organization Magazine* 42(1), 24-49.
- Inceoglu, I. & warr, P. (2011). *Personality and job engagement*. *Journal of Personal Psychology*. 10(4), 177-181.
- Johnson M. K., Rowatt, W. C, & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty ° Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*. 50, 857° 862.
- Kahan, S. (2010). *Getting Change Right: How Leaders Transform Organizations from the Inside Out*. San Francisco: Jossey-Bass press.
- Kim, H.J., Shin, K.H., & Umbreit, W. (2007). Hotel job burn-out; the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 421-434.
- Langelman, S., Bakker, B.A., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. M., & Gibson, L.W, (2003). Intelligence, big five personality traits, and work drive as predictors of course grade , *Personality and Individual Differences*, 35, 1231-1239.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The meaning of the employee engagement*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3° 30.
- Phillips, R & Roper, O. (2009). A Framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*. 11, (1), 7-16.
- Salanova, M & Schaufeli, W. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Volume): Managing Social and Ethical*
- افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. پژوهش نامه روان شناسی مثبت، ۱(۳)، ۷۲-۵۹.
- مرادی، م. جعفری، ا. عابدی، م. (۱۳۸۶). تاثیر آموزش به شیوه فوردایس بر افزایش میزان شادمانی معلمان آموزش و پرورش شهر اصفهان. فصل نامه طب و ترکیه، ۱۶(۶۶)، ۶۲-۵۷.
- نوری، ا. عریضی، ح. زارع، ر. بابامیری، م. (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی. فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی/ سازمانی، ۱(۵)، ۱۵-۹.
- نعمی، ع. پیریایی، ص. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۲۳-۴۱.
- Bakker, A. B, & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. 27 Church Road, Hove, East Sussex BN3 2FA. ISBN 978-1-84169-736-9
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. *Current Direction in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Chiristian, M. Garza, A. & Salughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology Magazine*, 64, 89-136.
- Glantz, J. CH. (2010). *Employee Engagement Surveys: From Request for Proposal to Return on Investment*. A dissertation of Doctor of Psychology in Organization Development Alliant International University Marshall Goldsmith School of Management, Fresno.
- Hayase, L. K. (2009). *Internal Communication in Organizations and Employee Engagement*. A thesis for Master of Arts in Journalism and Media Studies Graduate College University of Nevada, Las Vegas.
- Hyun, J. K., Kang., H. Sh., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A

- a Short Questionnaire A cross-national study. *Educational and Psychology Measurement*, 66: 701-71
- Veenhoven R. (1994). Correlates of Happiness. *RISBO, Erasmus University Rotterdam, 2020 pages*. 32, 101-160. ISBN 90-72597-47-8
- Issues in Organizations (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Stromgren, M., Eriksson, A., Bergman, D. L. (2016). International Journal of Nursing Studies. *International Journal of Nursing Studies*. 53: 116° 125.
- Schaufeli, W.B. & Bakker .A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement with



## **The Effectiveness of Fordyce Happiness Group Training on Health Workers' Job Engagement Dimensions**

**M. Rabiei<sup>1\*</sup>, A. Shirvani<sup>2</sup>, R. Dadaei<sup>3</sup>**

1- Assistant Professor of Counseling, Letters and Humanities Faculty, Shahrekord University, Shahrekord, Iran

2- M.A in General Psychology, Expert of Mental Health office in Kiar, Shahrekord, Iran

3- M.A in Psychometri, Psychometrist of Shahrekord University Counseling Center, Shahrekord, Iran

### **Abstract**

The purpose of the study was to investigate the effectiveness of Fordyce happiness training on health workers job engagements. The research method was semi-experimental with pre-test, post-test, and control group. The samples were 28 health workers who were randomly selected from kiar s health workers. Then they were randomly assigned into two groups: experimental (n = 14) and control (n = 14). The data was collected by Utrecht job engagement Questionnaire. The experimental group participated in eight sessions of Fordyce happiness group training and control group did not receive any intervention. After the intervention, the subjects were assessed again by the Utrecht job engagement Questionnaire. The results of multivariate analysis of covariance indicated that the experimental group was significantly different from the control group in job engagement dimensions. Vigor subscale, according to the average of post-test variables, was mostly increased among other subscales and Fordyce happiness training enhanced the effect size of job engagement subscales to 0.34. The findings confirmed the effectiveness of Fordyce happiness training on the enhancement of job engagement. Since interventions based on happiness can bring about changes in feelings, thoughts and behaviors; and at the same time job engagement have some dimensions like cognitive, behavioral and emotional, the results indicate that job engagement can be affected by happiness as well.

**Keywords:** happiness, Fordyce job engagement, health workers.

---

\* mohammad51r@yahoo.com