



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Spring 2021 (Serial No. 37), Vol. 10, No. 1

The Impact of Humorous Behavior on Employee Work Engagement with the Mediating Role of Emotional Energy (Case Study: Cinema Organization of the Ministry of Culture and Islamic Guidance)

**Reza Sepahvand(Ph.D.)¹
Razieh Bagherzadeh Khodashahri²**

Abstract

Soulless robots with clockwise and involuntary motions are a parable of the non-engagement employees in an organization, which leads not only themselves and those around them, but the whole organization to stagnation and inefficiency. Work engagement is key to achieving sustainable competitive advantage in today's dynamic economy. Considering the importance of work engagement in organizations, understanding the affecting factors on employees' work engagement are important, including the effects of humorous behavior - a portrait of happiness and mental health and emotional energy - a portrait of warm and intimate communication. Therefore, the aim of this study was to investigate the mediating role emotional energy in the impact of humorous behavior on work engagement the Cinema Organization of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. The method of the present study is applied in terms of purpose and it is a descriptive correlational research in terms of method. The statistical population of this study is the staff of the country's cinema organization (200 people) and the minimum number of samples was calculated using the Cochran's formula of 132 people who were selected by convenient sampling method. The research instrument was a standard questionnaire and the validity and reliability of the instrument were confirmed. The collected data were analyzed by SPSS 20 and Smart PLS 3 software. The results of data analysis showed that humorous behavior positively and significantly affects the two variables of emotional energy and work engagement. Emotional energy also has a positive and significant effect on work engagement. Finally, the mediating role of this variable in the effect of humorous behavior on and work engagement was confirmed.

Keywords: *Work Engagement; Emotional Energy; Humorous Behavior.*

-
1. Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Management, University of Lorestan, Khorramabad, Iran.
 2. Ph.D. Student in Human Resources Management, Faculty of Economics and Management University of Lorestan, Iran. (Corresponding Author) bagherzadeh.ra@fh.lu.ac.ir.



پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی



اثر رفتار شوخ طبعانه بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی انرژی احساسی

رضا سپهوند*، راضیه باقرزاده خداشهری**

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۰۸/۱۰

چکیده

آدم‌واره‌های بی‌روح با حرکتی ساعت‌وار و غیرارادی تمثیلی از کارکنان بی‌تفاوت و بی‌رغبت نسبت به کار در سازمان هستند که نه تنها خود و اطرافیان خود را بلکه کلیت سازمان را به رکود و عدم کارایی می‌رسانند. اشتیاق شغلی کارکنان، مؤلفه‌ای کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در اقتصاد پویای کنونی می‌باشد. با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان‌ها، شناخت عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی کارکنان از جمله تأثیر عوامل رفتار شوخ طبعانه؛ تصویری از نشاط و سلامت روانی و انرژی احساسی؛ تصویری از ارتباطات گرم و صمیمی ضرورتی انکارناپذیر به شمار می‌رود. از این رو، هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی‌گری انرژی احساسی در تأثیرگذاری رفتار شوخ طبعانه بر اشتیاق شغلی در سازمان سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است. روش پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و برحسب روش، تحقیقی توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان سینمایی کشور (۲۰۰ نفر) است و تعداد حداقل نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۳۲ نفر محاسبه شد که افراد به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد بوده که روایی و پایایی ابزار موردسنجش تأیید شد. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزارهای SPSS 20 و Smart PLS 3 مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رفتار شوخ طبعانه، دو متغیر انرژی احساسی و اشتیاق شغلی کارکنان را به‌طور مثبت و معنی‌داری تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین انرژی احساسی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در نهایت نقش میانجی این متغیر در تأثیر رفتار شوخ طبعانه بر اشتیاق شغلی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه: اشتیاق شغلی؛ انرژی احساسی؛ رفتار شوخ طبعانه.

*. استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصاد و اداری، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران.

** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اقتصاد و اداری، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

طنین و آوای موفقیت سازمانی به نیروی کار آن سازمان بستگی داشته و اغلب محققان پذیرفته‌اند که سرمایه انسانی ستون اصلی موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود (ممون^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۶۶). کارکنان مشتاق و دل‌بسته به کار با رغبت و انگیزه در سازمان فعالیت دارند و به گونه‌ای در کار خود عجزین و غرق شده‌اند که گویا گذر زمان را احساس نمی‌کنند (سلطانی عرب‌شاهی، ۱۳۹۸: ۲۳). این‌گونه کارکنان، دارای درجه بالایی از مشارکت، رضایت و اشتیاق به کار هستند. اشتیاق شغلی^۲ یک حالت ذهنی مثبت، تأمین‌کننده و انگیزاننده عاطفی است که مرتبط با بهزیستی روانی و سلامت کارکنان است و به‌عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی شناخته می‌شود (کوکی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹: ۸). متأسفانه در سال‌های اخیر مشکلاتی همچون فرسودگی شغلی، نارسایی‌های روان‌شناختی، افسردگی، احساس پوچی و بیهودگی و غیبت از کار میان کارکنان سازمان‌ها افزایش یافته است. فشار و اضطراب در محیط کار به امری معمول تبدیل شده و کارکنان اغلب از خستگی در محل کار و احساس از خودبیگانگی رنج می‌برند. در چنین شرایطی، محیط کار مملو از نیروی انسانی تحلیل‌رفته، فرسوده و ناراضی بوده و در نتیجه کارکنان فشار و اضطراب بسیاری را تجربه می‌کنند (همایونی دمی‌چی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۷۶). از این‌رو، به‌جهت فایق‌شدن بر این مسائل، مطالعه و تحقیق در زمینه روان‌شناسی مثبت به‌عنوان رویکردی نو و بدیع در این مسیر یاری‌کننده است. این رویکرد به‌جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی تمرکز دارد. اشتیاق به کار از جمله این عوامل می‌باشد و از این نظر در سازمان اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در بهزیستی ذهنی کارکنان به‌شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تأثیر می‌گذارد. بنابراین، شناسایی عوامل اثرگذار بر این رفتار بسیار بااهمیت است. از عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی کارکنان می‌توان به رفتار شوخ‌طبعانه^۴ و انرژی احساسی^۵ اشاره نمود.

رفتار شوخ‌طبعانه به تمایل فردی در استفاده یا نمایش رفتارها، نگرش‌ها و توانایی‌های مرتبط با

1. Memon
2. Work engagement
3. Cooke
4. Humor Behavior
5. Emotional Energy

سرگرمی در تعامل‌های اجتماعی اشاره دارد (یام^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۴۸). این نوع رفتار، نقش مهمی در زندگی روزمره ما ایفا کرده و در همه فرهنگ‌ها و افراد یافت می‌شود و در زمینه‌هایی مانند آموزش، روان‌درمانی و پزشکی کاربرد داشته و همچنین در کسب و کار با فواید زیادی همراه است. رفتار شوخ‌طبعانه به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی مطلوب اجتماعی تلقی شده و یکی از مؤلفه‌های مهم سلامت روان است؛ زیرا تصور می‌شود که این ویژگی به افراد در وقایع استرس‌زای زندگی کمک می‌کند و به‌عنوان یک مهارت اجتماعی مهم برای آغاز، حفظ و افزایش روابط بین‌فردی رضایت‌بخش خدمت می‌کند (چونگ^۲، ۲۰۱۹: ۱). انرژی احساسی نیز عامل تأثیرگذار دیگر بر اشتیاق شغلی کارکنان است. انرژی احساسی به‌شدت بیان و انتقال احساسات از یک شخص به شخص دیگر دلالت دارد. این انرژی با آهنگ کلامی، بلندی صدا و سرعت همراه با نشانه‌های غیرکلامی مانند حرکات و الگوهای صورت بیان می‌شود (بایکر^۳، ۲۰۱۹: ۳۷۳). رندال کالینز^۴ (۲۰۰۴) انرژی احساسی را به‌عنوان احساس ماندگار از انسجام اجتماعی یا همبستگی که به‌عنوان یک دستاورد یا نتیجه حاصل از تعامل اجتماعی موفق تجربه می‌شود، تعریف می‌کند (بهناق^۵، ۲۰۱۹: ۲). انرژی احساسی با انگیزه یا تلاش متفاوت است اما ممکن است به انگیزه یا تلاش هدایت شود (بایکر^۶، ۲۰۱۹: ۳۷۳).

براساس مطالعات صورت گرفته، شوخ‌طبعی مدیران در محیط کار می‌تواند عواطف یا احساسات مثبت تجربه‌شده توسط کارمندان را تقویت کند. فراگیر شدن شوخ‌طبعی با فعال شدن مراکز پاداش دوپامینرژیک در مغز و در نتیجه ایجاد احساسات مثبت همراه است. از این رو، با نگاهی به فرضیه مغز اجتماعی که به‌عنوان یک نظریه علمی و قدرتمند برای درک شناخت اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (پنگ^۷ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱)، می‌توان تأثیر متغیرهای انرژی احساسی، رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی را آشکار نمود. مشاهدات میدانی و گفتگو با مدیران بخش‌های مختلف سازمان سینمایی حکایت از آن دارد که کارکنان از اشتیاق شغلی اندکی برخوردار بوده و همین موضوع موجب تأخیر در کارها و نارضایتی ارباب‌رجوع و

1. Yam
2. Cheung
3. Baker
4. Randall Collins
5. Behng
6. Baker
7. Peng

خدمت گیرندگان شده است. در برخی از دوائر سازمان که شوخ طبعی به واسطه حضور معدود افراد بانشاط رواج پیدا کرده است، اشتیاق شغلی بین اعضای آن بخش بیشتر شده و به دلیل ارتباطات گرم و صمیمی، انرژی احساسی بیشتری ایجاد شده است. نکته قوت این تحقیق آن است که مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان را از اهمیت اشتیاق شغلی آگاه نموده و به آنان در تقویت عوامل ایجاد کننده دل بستگی و اشتیاق شغلی همچون رواج شوخ طبعی و تحکیم ارتباطات صمیمانه برای افزایش انرژی احساسی، کمک می نماید. نظر به اهمیت اشتیاق شغلی در افزایش انگیزش کار و سلامت روان کارکنان سازمان سینمایی کشور، این مطالعه می کوشد به این پرسش پاسخ دهد که آیا شوخ طبعی می تواند از طریق انرژی احساسی بر اشتیاق شغلی این کارکنان مؤثر باشد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اشتیاق شغلی

ذهنیت اشتیاق شغلی در کارکنان، شغل را به عنوان شغلی انگیزاننده، جذاب و معنی دار تداعی می کند و تمایل سرمایه گذاری وقت و انرژی در شغل ایجاد می شود (ژنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹:۳). اشتیاق شغلی به عنوان یک سازه از جنبه های رفتاری، هیجانی و شناختی تشکیل شده است (میلن و اوتینو^۲، ۲۰۰۷). اشتیاق شغلی عبارت است از یک حالت ذهنی مثبت، تأمین کننده و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب، نمود پیدا می کند (شاوفلی^۳ و همکاران، ۲۰۰۲:۷۴). آنها اشتیاق شغلی را "حالت مثبت ذهنی برای برآوردن و اتمام کار" تعریف نموده و آن را دارای سه بعد می دانند:

- **شور و حرارت در کار:** سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی در آن است.
- **وقف شدن در کار:** اشاره به دل بستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می باشد.

1. Zheng
2. Milne & Otieno
3. Schaufeli
4. Vigor
5. Dedication

• غرق‌شدن در کار^۱: عبارت از تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار است؛ به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جداشدن او از کار به سختی صورت می‌گیرد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۸۶).

رفتار شوخ‌طبعانه

شوخ‌طبعی یک ویژگی ذاتی انسانی (هود^۲ و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۷) و یک سازه چندبعدی است که بهتر است به عنوان طبقه‌ای از ویژگی‌ها مانند توانایی‌های شناختی (توانایی خلق، درک، بازسازی و یادآوری لطیفه‌ها)، پاسخ‌های زیبا و جذاب (لذت از انواع خاص موضوعات شوخ‌طبعانه)، الگوی رفتاری عاداتی (تمایل به خندیدن، گفتن لطیفه و خندانیدن دیگران)، ویژگی‌های خلقی مرتبط با هیجان (خوش‌رویی و نشاط)، نگرشی (نگرش مثبت به شوخی) و یک راهبرد یا سازوکار دفاعی (تمایل به داشتن نگاه شوخ‌طبعانه در مواجهه با مشکلات در نظر گرفته شود (دهقانی و آزادی، ۱۳۹۷: ۷).

مارتین^۳ و همکاران (۲۰۰۳) چهار سبک متمایز شوخ‌طبعی را به عنوان کارکردهای روزمره شوخ‌طبعی که مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی - اجتماعی است و برگرفته از بررسی ادبیات در مورد شوخ‌طبعی و بهزیستی بود، معرفی نمودند. سبک‌های خودفزاینده^۴ و پیوندجویانه^۵ در چهار چوب سبک‌های سازش یافته و سبک‌های خودشکنانه^۶ و پرخاشگرانه^۷ جزو سبک‌های سازش نیافته در نظر گرفته شده‌اند (هیئتسز و راج^۸، ۲۰۱۹: ۷).

بخش عمده‌ای از تحقیقات در حیطه رفتار شوخ‌طبعانه مدیران، به طور ضمنی یا صریح، شوخ‌طبعی را به عنوان یک پدیده مثبت مفهوم‌سازی کرده‌اند. چنین شوخ‌طبعی (شوخ‌طبعی پیوندجویانه) با هدف سرگرم کردن دیگران و ایجاد فضای مثبت در تعاملات اجتماعی صورت می‌گیرد. برخلاف شوخ‌طبعی پرخاشگرانه، شوخ‌طبعی پیوندجویانه مدیران و رهبران، اغلب با طیف وسیعی از نگرش‌ها و رفتارهای مثبت

1. Absorption
2. Hoard
3. Martin
4. Self-Enhancing
5. Affiliative
6. Self-defeating
7. Aggressive
8. Heintz & Ruch

مرتبط با کار ارتباط مثبت دارد (کاراکاسکی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲). سبک شوخ طبعی خودفزاینده در افرادی دیده می شود که تمایل دارند دید شوخی آمیز خود را به زندگی حفظ کنند و از شوخی برای نظم دهی به هیجانات و کنار آمدن با مشکلات استفاده کنند. این افراد حتی وقتی که از دیگران جدا هستند نیز از شوخی استفاده می کنند. این سبک بیشتر جنبه درون روانی دارد تا میان فردی. دیگر سبک شوخ طبعی، سبک پر خاشاکانه است. در این سبک فرد بدون توجه و نگرانی در مورد اثرات منفی شوخی های ناپسند بر دیگران، به دست انداختن و طعنه زدن به آنها می پردازد و از بیان لطیفه های توهین آمیز ابایی ندارد. سرانجام افرادی که به سبک خودشکنانه متوسل می شوند، می کوشند با شوخی و مزاح و یا سرگرم کردن دیگران توجه و تأیید آنها را جلب کنند؛ حتی اگر مجبور باشند خود را دستاویز و مضحکه این شوخی ها کنند (پورمیرزایی و عسکری زاده، ۱۳۹۶: ۲).

رفتار شوخ طبعانه و اشتیاق شغلی

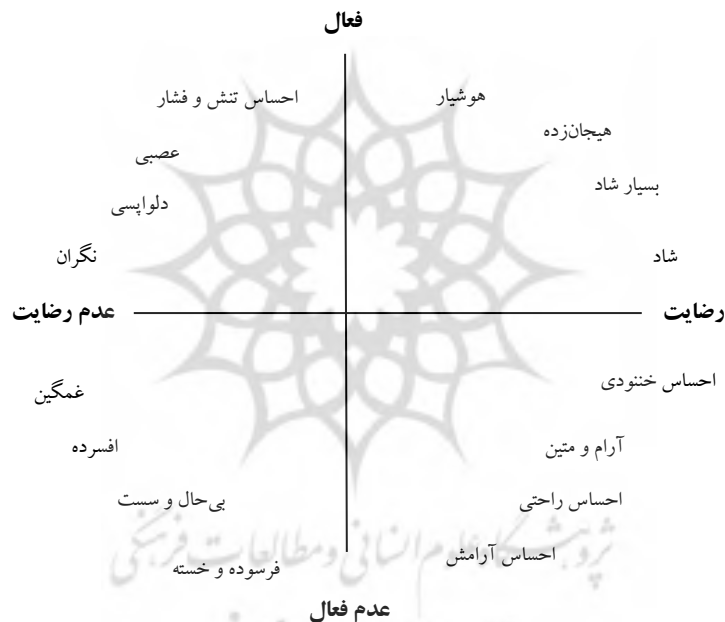
فردریکسون^۲ عقیده دارد تعیین کننده اصلی رشد و بالندگی انسان، نسبت هیجانات مثبت به هیجانات منفی است که فرد تجربه می کند و رفتار شوخ طبعانه، هیجانی مثبت است که کارکردهای مؤثری در عملکرد خواهد داشت. تأثیر رفتار شوخ طبعانه که روشی پذیرفتنی از نظر اجتماعی، برای آزادسازی تنش و فشارهای عصبی است بر سلامت روان، رشد فردی و ارتقای رفتارهای انگیزشی و همچنین احساسات مثبت نسبت به کار تبیین شده است (سادات و بدری گری، ۱۳۹۸: ۱۵). رفتار شوخ طبعانه از طریق ایجاد فضای مثبت در تعاملات اجتماعی می تواند بر اشتیاق شغلی [متغیری که حاصل انرژی بالا و غرق شدن در کار است] نفوذ کند. مدیران شوخ طبع ارتباط مثبتی با نگرش های کاری همچون رضایت مندی در شغل و تعهد دارند (گسوامی^۳ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۰۸۶) و ادراک کارکنان از زمینه های کاری، جو سازمانی و خصوصیات فردی، شرایط روانی را تقویت می کند که به طور مستقیم بر تمایل به اشتیاق شغلی آنان تأثیر گذار است (ریچ^۴ و همکاران، ۲۰۱۰: ۶۲۰). با توجه به مطالب ذکر شده، فرضیه ذیل بیان می شود:

H1: رفتار شوخ طبعانه بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

1. Karakowsky
2. Fredrickson
3. Goswami
4. Rich

انرژی احساسی

انرژی یک منبع سازمانی است که توانایی کار و انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد و آنها را قادر می‌سازد کار خود را انجام دهند و به اهداف خود برسند (اونز^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۷). حال آنکه دیویس و بلوچی^۲ (۲۰۱۸) انرژی احساسی را به‌عنوان تجربه‌ای در طول تعامل اجتماعی که شامل عناصر فردی و جمعی است، تعریف می‌کنند که نتیجه تعامل اجتماعی موفق است. احساسات در مداری از ابعاد دوقطبی بیان می‌شوند. درجه‌ای از رضایت‌مندی و عدم رضایت‌مندی (جنبه مثبت: مانند شادی؛ جنبه منفی: مانند عصبانیت)؛ و همچنین درجه‌ای از کنش فیزیولوژیکی که با افزایش ضربان قلب، تعریق، تنفس و غیره (شامل جنبه مثبت: مانند هیجان‌زدگی؛ جنبه منفی: مانند خستگی) مشخص می‌شود (بهناق، ۲۰۱۹: ۳).



شکل ۱. ساختار عواطف و احساسات در مداری از ابعاد دوقطبی (بهناق، ۲۰۱۹)

1. Owens
2. Davis & Bellocchi

تحقیقات موثق و موفقیت آمیز از انرژی احساسی در محیط‌های یادگیری نشان داده است که احساسات تأثیر مهمی بر رشد و ارتقای محیطی انگیزاننده جهت یادگیری علوم دارد (همان: ۷).

رفتار شوخ‌طبعانه و انرژی احساسی

رفتار شوخ‌طبعانه که در ارتباط با رفتارهای مثبت سازمانی است با مهیا نمودن محیط کاری که مساعد رهبری است، به مدیران در ارائه عملکرد مطلوب کمک می‌کند. از زمان گذشته تاکنون رفتار شوخ‌طبعانه به عنوان یک خصیصه و یا تمایز فردی بین افراد عنوان شده است که جایگاه اجتماعی فرد را بیان می‌کند. بر اساس تحقیقات و مدل‌های ارائه شده، رفتار شوخ‌طبعانه می‌تواند آغازگر و تداوم‌بخش چرخه‌ای از احساسات مثبت باشد. جو آکنده از رفتار شوخ‌طبعانه توسط افراد به ایجاد احساسات مثبت و انتقال و سرایت بین سایر اعضا کمک می‌کند. از لحاظ فیزیولوژیکی نیز رفتار شوخ‌طبعانه ارتباط مستقیم با فعال شدن مراکز پاداش دوپامینرژیک مغز و به تبع آن ایجاد احساسات مثبت دارد (گسوامی و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۰۸۶-۱۰۸۵). با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه ذیل بیان می‌شود:

H2: رفتار شوخ‌طبعانه بر انرژی احساسی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

انرژی احساسی و اشتیاق شغلی

انرژی احساسی با تأکید بر نقش سازماندهی ارتباطات و چگونگی تأثیر آن در پویایی ارتباطات بر تجارب احساسی افراد تأثیرگذار است. انرژی احساسی به عنوان "احساسی که فرد قادر به انجام یک رفتار خاص یا انجام کاری خاص است"، تعریف می‌شود و دلالت بر ظرفیت ذهنی انجام کار دارد (بایکر، ۲۰۱۹: ۳۸۰). از این رو، انرژی احساسی بر تمایل به صرف تلاش در انجام کار و دلبستگی عمیق با کار مرتبط است و در این صورت اشتیاق شغلی در کارکنان که شغل را به عنوان شغلی انگیزاننده، جذاب و معنی‌دار تداعی می‌کند و تمایل سرمایه‌گذاری وقت و انرژی در شغل ایجاد می‌شود، برقرار می‌گردد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۹: ۳). با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه ذیل بیان می‌شود:

H3: انرژی احساسی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

در جدول (۱) تعدادی از پژوهش‌های مرتبط با موضوع، ذکر شده است. در مورد پیشینه این پژوهش، باید بیان کرد که بر اساس پژوهش‌های انجام گرفته، متغیر رفتار شوخ‌طبعانه و متغیر اشتیاق شغلی مورد توجه

جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی مرتبط با پژوهش

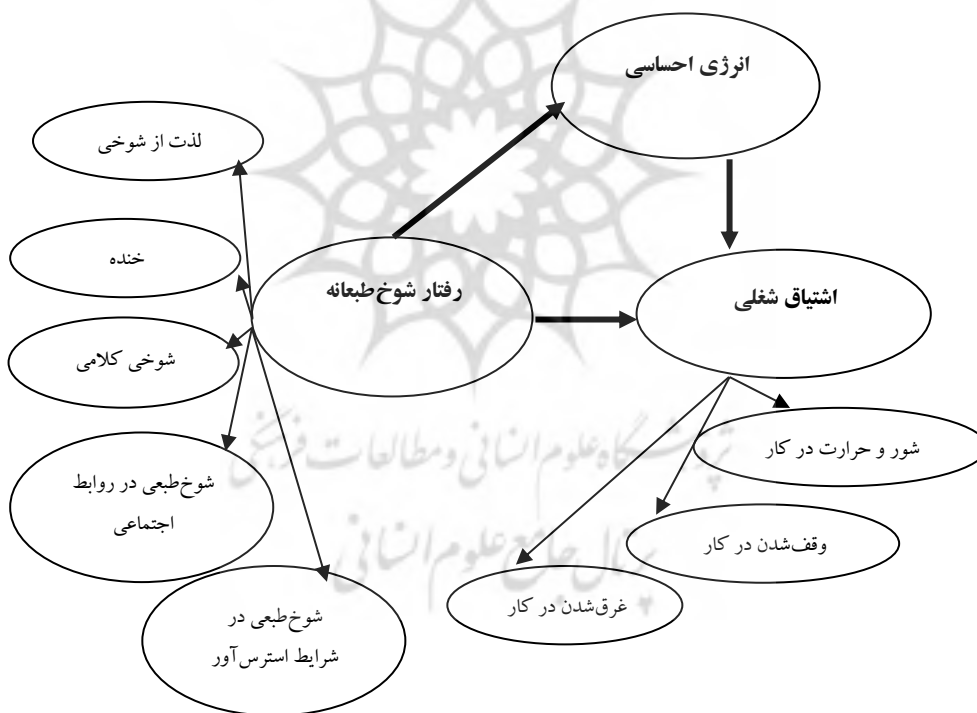
محقق	عنوان	نتایج
گیو ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹	بررسی تأثیر شوخ‌طبعی پرخاشگرانه بر اشتیاق شغلی کارکنان	شوخ‌طبعی پرخاشگرانه در محیط کاری می‌تواند اشتیاق شغلی کارکنان را کاهش دهد و همچنین فرسودگی عاطفی دارای نقش میانجی در این فرایند است.
اسکافوری کوالچک ^۲ و همکاران، ۲۰۱۹	اشتیاق شغلی منبعی کاهنده برای پیامدهای نامطلوب اعتیاد در کار	اشتیاق شغلی ارتباط بین اعتیاد در کار و تعارض کار و خانواده و بین اعتیاد در کار و خستگی عاطفی را تعدیل می‌کند.
گسوامی و همکاران، ۲۰۱۶	بررسی نقش میانجی احساسات مثبت در تأثیر- گذاری شوخ‌طبعی مدیران بر اشتیاق شغلی کارکنان و نقش تعدیل‌گری رهبری تحول- آفرین در ارتباط بین شوخ‌طبعی مدیران و احساسات مثبت	شوخ‌طبعی مثبت مدیران بر احساسات مثبت و اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط بین شوخ‌طبعی مثبت مدیران و احساسات مثبت کارکنان را تقویت می‌کند.
هماینی- دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۷	بررسی رابطه تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی	رابطه متقابل هر سه متغیر با همدیگر مثبت و معنی‌دار بود. همچنین نقش میانجی اشتیاق شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت.
دهقانی و آزادی، ۱۳۹۷	بررسی ارتباط بین شوخ‌طبعی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و رضایت از زندگی در میان دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)	شوخ‌طبعی با حمایت اجتماعی رابطه مستقیم دارد و نیز شوخ‌طبعی به‌واسطه حمایت اجتماعی بر رضایت از زندگی اثر غیرمستقیم دارد.

قرار گرفته است، اما انرژی احساسی مفهومی بسیار جدید بوده که تاکنون در کشور، مورد مطالعه قرار نگرفته است و مدلی که نقش رفتار شوخ‌طبعانه را از طریق متغیر انرژی احساسی که نمودی از انسجام شبکه

1. Gu
2. Scafuri Kovalchuk

و تعاملات اجتماعی است و سینرژی مراکز پاداش دوپامینرژیک در مغز را افزایش می‌دهد و از این طریق بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین از آنجاکه تاکنون در سطح جامعه مورد مطالعه، پژوهشی در این خصوص صورت نپذیرفته است، لذا این پژوهش تلاش دارد باتوجه به اهمیت اشتیاق شغلی در این سازمان و باتوجه به رویکردی روان‌شناختی، به بررسی راهکارهای جهت بهبود اشتیاق شغلی پرداخته تا از این طریق بتوان به افزایش عملکرد آنان و همچنین افزایش بهزیستی ذهنی کارکنان دست یافت.

شکل (۲)، مدل استفاده‌شده در این تحقیق را نشان می‌دهد. در این تحقیق، شوخ‌طبعی رفتار با پنج عامل (لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخ‌طبعی در روابط اجتماعی و شوخ‌طبعی در شرایط استرس آور) به‌عنوان متغیر مستقل، انرژی احساسی به‌عنوان متغیر میانجی و اشتیاق شغلی نیز با ابعادی شامل شور و حرارت در کار، وقف‌شدن در کار، و غرق‌شدن در کار و غرق‌شدن در کار به‌عنوان متغیر وابسته در این مدل حضور دارند.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق (گسوامی و همکاران، ۲۰۱۶؛ بهناق، ۲۰۱۹)

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است و از حیث هدف کاربردی است که در یک مقطع زمانی شش ماهه اول در نیمه اول سال ۱۳۹۸ انجام گرفته است. جمع‌آوری داده‌ها از طریق ابزار پرسشنامه صورت گرفت و روش آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی بوده است.

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان سینمایی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به تعداد ۲۰۰ نفر بوده است. با توجه به نقش تأثیرگذار حوزه سینمایی کشور در اشاعه و تکامل فرهنگ و حساسیت بالای آن در تأثیرگذاری بر عموم و همچنین بررسی‌های تطبیقی و مشاهدات میدانی و گفتگو با مدیران بخش‌های مختلف سازمان سینمایی در خصوص ضعف در مقوله اشتیاق شغلی که برای این سازمان به جهت تأثیرگذاری زیاد بر عموم مردم بسیار با اهمیت بوده، پژوهش حاضر در این جامعه انجام گرفته است. براساس فرمول کوکران حداقل نمونه لازم ۱۳۲ نفر برای جامعه پژوهش محاسبه شد. در رابطه (۱) تعداد حداقل نمونه از طریق فرمول کوکران ارائه شده است.

$$n = \frac{p(1-p)NZ_{\alpha/2}^2}{e^2(N-1) + p(p-1)Z_{\alpha/2}^2} = \frac{0.5 \times 0.5 \times 200 \times (1.96)^2}{(0.05)^2(200-1) + 0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2} = 132 \quad (1)$$

برای اطمینان بیشتر و رعایت اصل بازگشت‌پذیری، ۱۵۰ پرسشنامه در جامعه موردنظر به روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد و ۱۴۱ پرسشنامه تکمیل شده برای تحلیل جمع‌آوری شد. در این تحقیق گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه انجام گرفت. پرسشنامه تحقیق شامل چهار بخش است. بخش اول به جمعیت‌شناختی با شاخص‌های جنسیت، تحصیلات و سن پرداخته شده است. بخش دوم شامل ۲۵ پرسش جهت سنجش متغیر شوخ‌طبعی از پرسشنامه استاندارد خشوعی و همکاران (۱۳۸۸)؛ بخش سوم شامل ۱۷ پرسش برای سنجش اشتیاق شغلی کارکنان است که با پرسشنامه استاندارد شوافلی^۱

و همکاران (۲۰۰۲) سنجیده شده است و بخش چهارم از ۱۰ پرسش جهت سنجش متغیر انرژی احساسی از پرسشنامه استاندارد ون کتویک^۱ و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شده است.

روایی و پایایی ابزار سنجش

روایی محتوایی پرسشنامه با نظرخواهی ۷ استاد رشته مدیریت به جهت اطمینان از مناسب بودن محتوایی پرسشنامه برای سنجش متغیرها تأیید شد. به جهت بررسی روایی صوری، از قابل فهم بودن سؤالات بین ۳۰ نفر افراد عادی شرکت کننده، اطمینان حاصل شد. همچنین در بررسی روایی همگرا، همان طور که در جدول (۲) مشاهده می شود، با توجه به اینکه مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرهای این تحقیق بزرگتر از ۰/۵ بود، روایی همگرا تأیید شد. به جهت سنجش پایایی، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ است که نشان از پایایی سازگاری درونی مناسب مدل است. تمامی مقادیر مربوط به ضرایب پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرهای مرتبه اول و دوم تحقیق نیز بزرگتر از ۰/۷ است؛ در نتیجه برازش مدل تأیید می شود (موذن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳).

جدول ۲. شاخص های پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

متغیر مرتبه دوم	ابعاد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
شوخی طبیعی	لذت از شوخی	۰/۸۴۵	۰/۸۹۰	۰/۶۲۰
	خنده	۰/۸۴۹	۰/۸۹۳	۰/۶۲۵
	شوخی کلامی	۰/۸۵۶	۰/۸۹۷	۰/۶۳۵
	شوخی طبیعی در روابط اجتماعی	۰/۸۵۰	۰/۸۹۳	۰/۶۲۶
	شوخی طبیعی در شرایط استرس آور	۰/۹۰۵	۰/۹۳۰	۰/۷۲۸
اشتیاق شغلی	شور و حرارت در کار	۰/۹۲۶	۰/۹۴۲	۰/۷۳۰
	وقف شدن در کار	۰/۹۰۱	۰/۹۲۷	۰/۷۱۸
	غرق شدن در کار	۰/۸۹۹	۰/۹۲۳	۰/۶۶۷
انرژی احساسی	*	۰/۹۶۵	۰/۹۷۰	۰/۷۶۲

1. Van Katwyk

2. Moazen Jamshidi & Khani

در بررسی روایی واگرا براساس روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱)، مقدار جذر میانگین واریانس برای متغیرهای اصلی این تحقیق که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، بزرگتر از مقدار همبستگی میان متغیرها است که در خانه‌های زیرین قطر اصلی قرار گرفته‌اند. بنابراین، روایی واگرایی مدل تحقیق نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳. ماتریس روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

سازه تحقیق	غرق شدن در کار	وقف شدن در کار	انرژی احساسی	خنده	لذت از شوخی	شوخی طبیعی	شوخی طبیعی در شرایط استرس آور	شوخی کلامی	شور و حرارت
غرق شدن در کار	۰/۸۱۷								
وقف شدن در کار	۰/۸۰۹	۰/۸۴۷							
انرژی احساسی	۰/۷۰۱	۰/۷۰۹	۰/۸۷۳						
خنده	۰/۴۰۰	۰/۳۷۵	۰/۲۲۳	۰/۷۹۱					
لذت از شوخی	۰/۴۲۵	۰/۴۱۶	۰/۲۹۳	۰/۷۰۸	۰/۷۸۷				

1. Fornell & Larcker

جدول ۳. ماتریس روایی واگرا به روش فورتل و لارکر (ادامه)

سازه تحقیق	غرق شدن در کار	وقف شدن در کار	انرژی احساسی	خنده	لذت از شوخی	در روابط اجتماعی شوخ طبعی	شرایط استرس آور شوخ طبعی در	شوخی کلامی	شور و حرارت
شوخ طبعی در روابط اجتماعی	۰/۳۵۴	۰/۳۵۷	۰/۴۲۳	۰/۳۸۰	۰/۴۰۵	۰/۷۹۱			
شوخ طبعی در شرایط استرس آور	۰/۴۶۶	۰/۵۰۰	۰/۶۰۱	۰/۳۸۵	۰/۳۹۶	۰/۶۹۸	۰/۸۵۳		
شوخی کلامی	۰/۳۹۶	۰/۳۲۹	۰/۲۸۰	۰/۶۷۰	۰/۶۰۱	۰/۵۸۲	۰/۴۲۹	۰/۷۹۷	
شور و حرارت در کار	۰/۷۷۵	۰/۸۳۱	۰/۶۹۵	۰/۴۳۴	۰/۴۸۷	۰/۳۱۷	۰/۴۲۴	۰/۳۶۲	۰/۸۵۴

برای ارزیابی برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده می شود که طبق فرمول زیر محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{Avg(Communalities) \times Avg(R^2)} \quad (2)$$

برای بررسی برازش مدل کلی مقادیر $GOF = 0/1$ میزان کم، $GOF = 0/25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0/36$ برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود. حصول مقدار $0/534$ برازش قوی و بسیار مناسب مدل کلی را تأیید می کند.

جدول ۴. شاخص‌های کلی برازش مدل

متغیر مرتبه دوم	ابعاد	مقادیر اشتراکی Communalities	توان دوم ضرایب همبستگی R ²
رفتار شوخ‌طبعانه	خنده	۰/۶۲۵	***
	شوخی کلامی	۰/۶۳۵	
	شوخی طبیعی در روابط اجتماعی	۰/۶۲۶	
	شوخی طبیعی در شرایط استرس آور	۰/۷۲۸	
	لذت از شوخی	۰/۶۱۹	
اشتیاق شغلی	شور و حرارت در کار	۰/۷۳۰	۰/۶۱۴
	وقف شدن در کار	۰/۷۱۷	
	غرق شدن در کار	۰/۷۲۲	
انرژی احساسی	*	۰/۷۶۲	۰/۲۱۸
GOF=۰/۵۳۴			

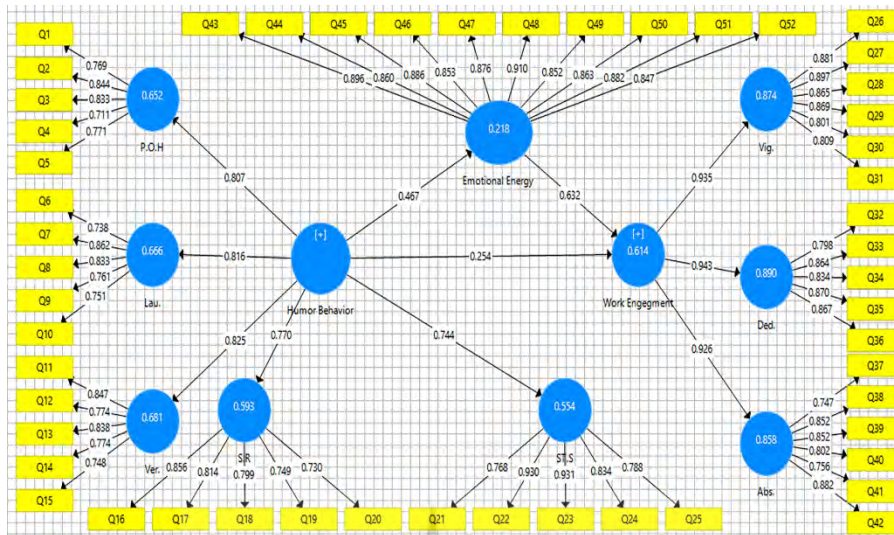
یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق پرداخته شده است که با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده مشخص شد از ۱۴۱ نفر پاسخ‌دهنده ۱۱۳ نفر را مردان و ۲۸ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. در رابطه با متغیر جمعیت‌شناختی میزان تحصیلات، ۸۶ نفر لیسانس، ۴۵ نفر فوق لیسانس و ۱۰ دکتری هستند. در رابطه با متغیر جمعیت‌شناختی سن نیز ۴۵ نفر دارای سن ۳۰ تا ۳۵ سال، ۴۰ نفر ۳۶ تا ۴۰ سال، ۳۸ نفر ۴۱ تا ۴۵ سال، ۱۰ نفر ۴۶ تا ۵۰ سال و ۸ نفر بالاتر از ۵۰ سال بودند. جدول (۵) یافته‌های آمار توصیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

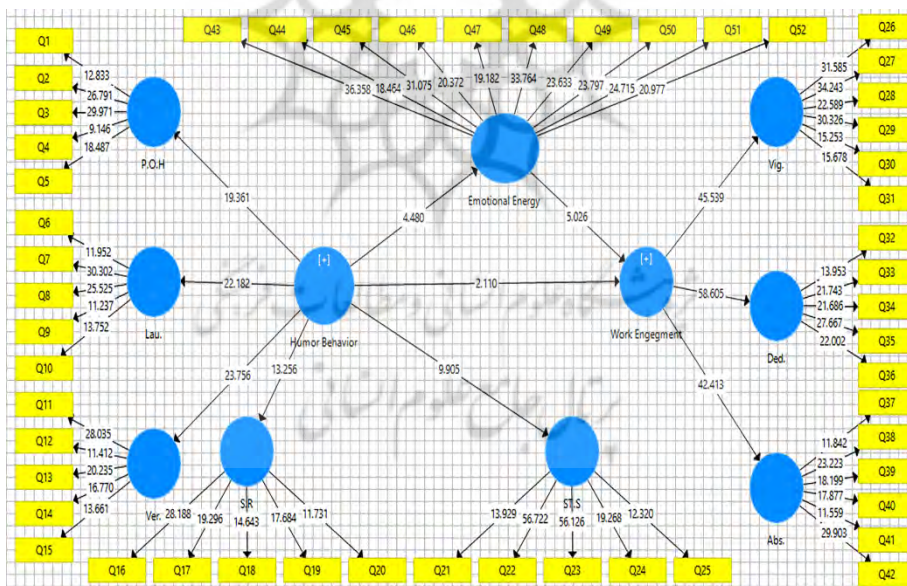
متغیر جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۲۸	۱۹/۹
مرد	۱۱۳	۸۰/۱
میزان تحصیلات		
لیسانس	۸۶	۶۱/۰
فوق لیسانس	۴۵	۳۱/۹
دکتری	۱۰	۷/۱
سن		
۳۰-۳۵	۴۵	۳۱/۹
۳۶-۴۰	۴۰	۲۸/۴
۴۱-۴۵	۳۸	۲۶/۹
۴۶-۵۰	۱۰	۷/۱
۵۰	۸	۵/۷

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، مدل مفهومی تحقیق در نرم‌افزار Smart-Pls3 آزمون شد. همان‌طور که در شکل (۳) نشان داده شده است، میزان ضریب تعیین که نشان‌دهنده میزان تبیین تغییرات سازه‌هاست، برای متغیر اشتیاق شغلی برابر با ۰/۶۱۴ است که نشان می‌دهد حدود ۰/۶۱ درصد از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی توسط متغیرهای انرژی احساسی و رفتار شوخ‌طبعانه تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین انرژی احساسی ۰/۲۱۸ است که توسط متغیر رفتار شوخ‌طبعانه تبیین می‌شود.



شکل ۳. خروجی نرم‌افزار در حالت ضرایب مسیر استاندارد

همچنین برای بررسی معنی‌دار بودن روابط باید به مقادیر معنی‌داری توجه کرد. مقدار استاندارد بالای قدر مطلق ۱/۹۶ معنی‌دار بودن رابطه را تأیید می‌کند.



شکل ۴. خروجی نرم‌افزار در حالت معنی‌داری ضرایب مسیر (T-Values)

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، در آزمون فرضیه اول مبنی بر تأثیر رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی، متغیر رفتار شوخ‌طبعانه با ضریب مسیر استاندارد ۰/۲۵۴ و معنی‌داری بیش از ۱/۹۶، تأثیر مثبت و معنی‌دار بر متغیر اشتیاق شغلی می‌گذارد. این بدان معناست که هرچه رفتار شوخ‌طبعانه بیشتر ادراک و تفسیر شود، میزان اشتیاق شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. در آزمون فرضیه دوم مبنی بر تأثیر رفتار شوخ‌طبعانه بر انرژی احساسی، متغیر رفتار شوخ‌طبعانه با ضریب مسیر استاندارد ۰/۴۶۷ و معنی‌داری بیش از ۱/۹۶، تأثیر مثبت بر متغیر انرژی احساسی می‌گذارد. این بدان معناست که با افزایش متغیر رفتار شوخ‌طبعانه، متغیر انرژی احساسی افزایش می‌یابد. در آزمون فرضیه سوم مبنی بر تأثیر انرژی احساسی بر اشتیاق شغلی، متغیر رفتار انرژی احساسی با ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۳۲ و معنی‌داری بیش از ۱/۹۶، تأثیر مثبت بر متغیر اشتیاق شغلی می‌گذارد که نشان می‌دهد افزایش انرژی احساسی، اشتیاق شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.

از آنجا که متغیر رفتار شوخ‌طبعانه با ضریب مسیر استاندارد ۰/۴۶۷ و معنی‌داری بیش از ۱/۹۶، تأثیر مثبت و معنی‌دار بر متغیر انرژی احساسی می‌گذارد و همچنین، متغیر انرژی احساسی با ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۳۲ و معنی‌داری بیش از ۱/۹۶، تأثیر مثبت و معنی‌دار بر اشتیاق شغلی می‌گذارد بنابراین، می‌توان پذیرفت متغیر انرژی احساسی نقش میانجی در تأثیر گذاری متغیر رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی ایفا می‌کند. در ضمن باتوجه به اینکه مسیر مستقیم تأثیر گذاری رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی معنی‌دار است ($T > 1/96$)، متغیر انرژی احساسی، نقش میانجی جزئی را در تأثیر گذاری رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی دارد. باتوجه به نتایج آزمون سوبل مقدار آماره تی غیرمستقیم حاصل از آزمون سوبل ۳/۳۴۴ است که به دلیل این که آماره تی مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت فرضیه یادشده تأیید می‌شود. همچنین، ضریب مسیر کل در حالت استاندارد بین دو متغیر رفتار شوخ‌طبعانه و اشتیاق شغلی باتوجه به نقش میانجی انرژی احساسی برابر با ۰/۵۴۹ به دست آمده است.

جدول ۶. بررسی فرضیه چهارم تحقیق

نتیجه	معنی‌داری	آماره تی	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	Sig<۰/۰۵	۲/۱۱۰	۰/۲۵۴	تأثیر رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی
تأیید	Sig<۰/۰۵	۴/۴۸۰	۰/۴۶۷	تأثیر رفتار شوخ‌طبعانه بر انرژی احساسی
تأیید	Sig<۰/۰۵	۵/۰۲۶	۰/۶۳۲	تأثیر انرژی احساسی بر اشتیاق شغلی
ضریب مسیر مستقیم = ۰/۲۵۴ ضریب مسیر غیرمستقیم = ۰/۲۹۵				
ضریب مسیر کل = ۰/۵۴۹				
آماره تی مستقیم = ۲/۱۱۰				
آماره تی غیرمستقیم = ۳/۳۴۴				

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی کارکنان با میانجی‌گری انرژی احساسی انجام شده است. زمینه‌های ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان نیازمند پشتوانه‌های قوی و رفع موانع و محدودیت‌هایی است که به اختلال در ظهور چنین رفتارهایی منجر می‌شود که اهمیت ویژه‌ای در حوزه‌های گوناگون سازمانی از جمله هنری، رسانه‌ای و... دارند. اکثر پژوهش‌های پیشین، متغیر رفتارهای شوخ‌طبعانه و متغیر اشتیاق شغلی کارکنان را بررسی نموده‌اند، اما انرژی احساسی که با تأکید بر نقش سازماندهی ارتباطات و تأثیر آن در پویایی ارتباطات نقش مهم و برجسته‌ای دارد، مورد توجه قرار نگرفته است و با توجه به نقش تأثیرگذاری حوزه سینمایی کشور در اشاعه و تکامل فرهنگ و حساسیت بالای آن در تأثیرگذاری بر عموم مردم، در این تحقیق تأثیر رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان سینمای کشور با میانجی‌گری انرژی احساسی مورد بررسی قرار گرفته است.

براساس نتایج فرضیه اول، رفتار شوخ‌طبعانه بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان سینمایی کشور تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در تأیید این نتیجه، هود و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که شوخ‌طبعی به‌عنوان یک متغیر تأثیرگذار در محیط‌های سازمانی عمل می‌کند و اهرمی برای افزایش انرژی و تحمل روانی فرد

هنگام کار و تمایل به صرف تلاش با وجود سختی کار می‌باشد که این امر منجر به افزایش اشتیاق شغلی کارکنان در وظایف و مسئولیت‌ها می‌شود. گیو و همکاران در سال ۲۰۱۹ بیان نمودند که افراد در جوی آکنده از رفتار شوخ‌طبعانه مثبت به دلیل احساس رفتار مطلوب و ایجاد محیط کاری فاقد استرس و کاهش فشار کاری، تمایل دارند در رفتارهای مثبت سازمانی بیشتری مشارکت داشته باشند که در این صورت کارگر یا کارمند پر انرژی و فعال بوده و ارتباط مثبتی با خود و با کار خود پیدا کرده و در انجام اثر بخش کار تلاش وافر می‌نماید. در تحقیقاتی که توسط باکر و همکاران (۲۰۱۱) انجام شد ایجاد یک زمینه سازمانی مشتاق و پرانرژی را تسهیل‌گر تعامل کاری دانستند. همچنین، کریستین و همکاران (۲۰۱۱) بیان نمودند که مدیران از طریق پیاده‌سازی راهبردهای مناسب، بر دیدگاه کارکنان خود تأثیر می‌گذارند. هنگامی که مدیران برای کارکنان از برنامه‌های جذاب استفاده می‌کنند؛ کارکنان نیز تمایل دارند که مشارکت بیشتری در شغل خود داشته باشند و مایل به سرمایه‌گذاری بیشتر در کار خود هستند. براساس نتایج آزمون فرضیه دوم، شوخ‌طبعی رفتار بر انرژی احساسی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در تأیید نتیجه این فرضیه، گیو و همکاران در سال ۲۰۱۹ بیان می‌کنند که شواهد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه شوخ‌طبعی مثبت به شدت با رفتارها و احساسات مثبت کارکنان، عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان در ارتباط است. میلن و اوتینو در سال ۲۰۰۷ بیان می‌کنند که زبان بدن و ارتباطات غیر کلامی، تماس چشمی، شوخ‌طبعی رفتار و رفتارهای هماهنگ، شبکه‌ای از روابط متقابل با یکدیگر را در بستری از اعتماد، همبستگی مشترک، پیوندها و تعاملات عاطفی اعضا تشکیل می‌دهد که تفسیری برای ظهور احساسات مثبت در کارکنان می‌باشد.

همچنین، براساس نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق، متغیر انرژی احساسی بر اشتیاق شغلی کارکنان سازمان سینمای کشور تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه تأییدکننده نتایج تحقیقات اسکافوری و همکاران (۲۰۱۹)، اونز و همکاران (۲۰۱۶)، پنگ و همکاران (۲۰۲۰) و گسوامی و همکاران (۲۰۱۶) است. اونز و همکاران در سال ۲۰۱۶ تبیین نمودند که تعاملات چهره‌به‌چهره و تمرکز دوجانبه، افزایش ادراک رفتارها را در محیط‌هایی که مملو از تعامل و تبادل گروهی است، گسترش می‌دهد. علت این امر انرژی احساسی است که به‌طور مسری و در جریان بین افراد در تعامل ایجاد می‌شود و نشر می‌یابد و تجربه‌ای مشترک و مطلوب بین کنشگران که در جستجوی افزایش شدت احساسات و ادامه تعامل به جهت لمس مجدد تجربه‌ای مثبت هستند، ایجاد می‌کند. بنابراین افراد برای دنبال کردن تجربیات و تعاملات

اجتماعی که انرژی بالا از آن دریافت می‌کنند، انگیزه مضاعف می‌گیرند. انرژی و احساس مثبت در کارکنان نقش محرک را بازی می‌کنند و به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی آنان بر این است که کارشان را به‌طور اثر بخشی به انجام برسانند.

گسوامی و همکاران در سال ۲۰۱۶ بیان می‌کنند که افرادی که در مواجهه با محیط‌های آکنده از رفتار شوخ‌طبعانه هستند، به‌دلیل ادراک و تفسیر رفتارهای مثبت گرایانه و عواطف مثبت، تمایل به رفتارهای مطلوب بیشتری دارند و همچنین رضایت‌مندی فردی و شغلی آنان افزایش یافته و تمایل به سرمایه‌گذاری وقت و انرژی بیشتر در شغل خود را دارند. پنگ و همکاران در سال ۲۰۲۰ بیان نمودند بازخورد این‌گونه رفتارها که تحت تأثیر نوروهای آینه‌ای در شبکه‌های نورونی مغزی وجود دارد، منجر به سینرژی در رفتارهای مثبت گرایانه می‌شود و شبکه‌ای از احساسات مثبت را منجر شده که می‌تواند رفتارهای فراخودمحورانه و تیمی را در کنار رضایت‌مندی شغلی در کارکنان به‌وجود آورد و انرژی احساسی حاصل، متعاقب آن اشتغال شغلی بیشتری برای کارکنان به‌دنبال دارد. رویدادهای طنز ایجاد شده توسط یک شخص از طریق یک فرایند شبکه‌ای و انتقال اجتماعی به ایجاد احساسات و عواطف مثبت در مخاطبان کمک می‌کند. رفتار شوخ‌طبعانه می‌تواند ابزاری قدرتمند برای تقویت تعامل در سازمان‌ها باشد و به مشارکت عاطفی و شناختی با کار، انجام کامل وظایف و تلاش و کوشش کامل برای انجام کار منجر شود. پرورش و توسعه ارتباطات سازمانی با کیفیت بالا و جلوگیری از ارتباطات با کیفیت پایین باعث افزایش انرژی احساسی در سازمان می‌شود. پرورش حس شکوفایی با داشتن اهداف روشن و مشخص در کارکنان و توسعه کارراهه شغلی، کاهنده اثرات منفی ارتباطات نامؤثر خواهد بود. شبکه‌ای از روابط انرژی‌بخش با هم‌تایان، اثرات مخرب را کاهش داده که مدیران سازمانی در این زمینه نقش برجسته‌ای دارند. به‌طور کلی، مدیرانی که همکاری را در سازمان تشویق می‌کنند، اعتماد را پرورش داده و ارتباطات سازمانی مؤثر را تشویق می‌کنند و سرمایه اجتماعی ایجاد شده مملو از شبکه‌ای از اعتماد انرژی احساسی و همچنین رضایت‌مندی و اشتیاق شغلی کارکنان را بالا می‌برد.

از این رو با توجه به نتایج تحقیق و در راستای ارتقای اشتیاق شغلی کارکنان سینمایی کشور پیشنهادهای

کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به نقش تأثیرگذار حوزه سینمایی کشور در اشاعه و تکامل فرهنگ و حساسیت بالای آن در تأثیرگذاری بر عموم مردم، این سازمان می‌تواند با آموزش و انگاره‌سازی فرهنگ

درون‌سازمانی از طریق نشر تعاملات گرم و صمیمانه توأم با احترام میان کارکنان، جو سازمانی سلامت و بانشاط، در افزایش انرژی احساسی و اشتیاق شغلی آنان گام بردارد تا در این صورت ارتقای سلامت روانی جامعه و رضایت خدمت‌گیران و ارباب‌رجوع که از هنرمندان و فرهنگ‌سازان جامعه هستند، حاصل شود.

- رفتار شوخ‌طبعانه در قاب هنر می‌تواند خلاقیت کارکنان را منعکس نموده و شیوه تفکر واگرا را پیش روی کارکنان هنر و سینما که مأنوس با تغییر و پذیرای نظرات نو و بدیع هستند، قرار دهد. بنابراین، مدیران سازمان سینمایی باید با تحریک شوخ‌طبعی و نهادینه‌ساختن آن، شور و شوق کاری را در کارکنان خود برانگیزند که در نهایت به اثربخشی سازمان منتهی می‌شود.
- از آنجا که اقدامات مدیران ارشد فرهنگ‌ساز است، آغاز شوخ‌طبعی به‌وسیله آنان با حفظ چارچوب‌های کلی در مأموریت سازمان، موجب افزایش انرژی احساسی در سازمان شده که به تحقق مأموریت سازمان کمک می‌کند.
- از آنجا که سازمان سینمایی با افرادی سروکار دارد که سرشار از احساس و عواطف هنری هستند، بنابراین انرژی احساسی برای کارکنان سازمان حیاتی بوده و مدیران با فراهم آوردن زمینه بروز احساسات از طریق ایجاد جو صمیمی می‌توانند اشتیاق شغلی را افزایش داده و بر رضایت ذی‌نفعان بیفزایند.

در هر پژوهشی امکان دارد محقق با محدودیت‌های مواجه شود و این پژوهش نیز از این امر مستثنی نیست. مهم‌ترین محدودیت محقق دشواری کسب مجوزهای لازم جهت کسب اطلاعات کارکنان، توزیع پرسشنامه و گردآوری داده‌ها بود. در این پژوهش به‌دلیل محدودیت‌های زمانی و ابزاری مواردی از جمله نقش متغیرهای دموگرافیک در رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار نگرفت و همچنین ممکن است متغیرهایی نظیر سکوت سازمانی و یا کارراهه شغلی متنوع نقش تعدیل‌گری را بین متغیرهای پژوهش داشته باشند که شایسته بررسی برای محققان آتی می‌باشد.

منابع

- پورمیرزایی، مریم و عسکری‌زاده، قاسم (۱۳۹۶)، پیش‌بینی اعتیاد به اینترنت، به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر عملکرد تحصیلی، براساس تیپ شخصیتی D و سبک‌های شوخ‌طبعی در دانشجویان پزشکی، **مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی**، دوره ۱۷، شماره ۱: ۱۰-۱.
- خنیفر، حسین؛ نقی امیری، علی؛ جندقی، غلامرضا؛ احدی آزر، هادی و حسینی فرد، سیدمجیدی (۱۳۸۹)، درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، دوره ۸، شماره ۲۱: ۲۰۰-۱۷۷.
- دهقانی، ماندانا و آزادی، مهران (۱۳۹۷)، بررسی ارتباط بین شوخ‌طبعی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و رضایت از زندگی در میان دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)، **بررسی مسائل اجتماعی ایران**، دوره ۹، شماره ۲: ۱۵-۱.
- سادات، سما و بدری گرگری، رحیم (۱۳۹۷)، آموزش شوخ‌طبعی به معلم و تأثیر آن بر فرسودگی تحصیلی در دانش‌آموزان، **پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت**، دوره ۴، شماره ۴: ۲۴-۱۳.
- سلطانی عربشاهی، کامران؛ سهرابی، زهره؛ کشاورزی، محمدحسن و رضانی، قباد (۱۳۹۸)، بررسی رابطه ابعاد انگیزش خودتعیین‌گری با اشتیاق شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران، **مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی**، دوره ۱۲، شماره ۳۳: ۴۱-۲۶.
- هماینی دمیرچی، امین؛ میرکمالی، سیدمحمد و همایون آریا، شاهین (۱۳۹۷)، بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران)، **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، دوره ۳۴، شماره ۲: ۲۹۶-۲۷۵.
- Baker, W. E. (2019). Emotional energy, relational energy, and organizational energy: toward a multilevel model. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 6, 373-395.
- Behnagh, R. F. (2019). Emotions and emotional energy in the science classroom: a discussion of measurement. **Cultural Studies of Science Education**, 1-9.
- Cheung, R. C. M. (2019). **Counselor Humor and the Working Relationship** (Doctoral dissertation, Arizona State University).
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. **The International Journal of Human Resource Management**, 30(8), 1239-1260.

- Davis, J. P., & Bellocchi, A. (2018). Objectivity, subjectivity, and emotion in school science inquiry. **Journal of Research in Science Teaching**, 55, 1419–1447.
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: Moderating effect of leaders' transformational leadership style. **Leadership & Organization Development Journal**, 37(8), 1083-1099.
- Gu, J., Huang, N., & Li, S. (2019). When Aggressive Humor Impairs Job Engagement? It Depends on the Perceived Injury Motivation. In 2019 **International Conference on Politics, Economics and Management**.
- Heintz, S., & Ruch, W. (2019). From four to nine styles: An update on individual differences in humor. **Personality and Individual Differences**, 141, 7-12.
- Hoad, C., Deed, C., & Lugg, A. (2013). The potential of humor as a trigger for emotional engagement in outdoor education. **Journal of Experiential Education**, 36(1), 37-50.
- Karakowsky, L., Podolsky, M., & Elangovan, A. R. (2019). Signaling trustworthiness: The effect of leader humor on feedback-seeking behavior. **The Journal of social psychology**, 1-20.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. **Journal of research in personality**, 37(1), 48-75.
- Memon, S. B., Soomro, S. B., & Kumar, S. (2018). Assessing the work engagement, work practices and work performance in banks. **JABS**, 4(3), 165-184.
- Milne, C., & Otieno, T. (2007). Understanding engagement: Science demonstrations and emotional energy. **Science Education**, 91(4), 523-553.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. **Journal of Applied Psychology**, 101(1), 35.
- Peng, Z., Chen, J., Jin, L., Han, H., Dong, C., Guo, Y., ... Wei, Z. (2020). Social brain dysfunctionality in individuals with autism spectrum disorder and their first-degree relatives: an activation likelihood estimation meta-analysis. **Psychiatry Research: Neuroimaging**, 111063.1-25.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of management journal**, 53(3), 617-635.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative and Burnout: A Confirmative Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies**, 3, 71-92.
- Scafuri Kovalchuk, L., Buono, C., Ingusci, E., Maiorano, F., De Carlo, E., Madaro, A., & Spagnoli, P. (2019). Can Work Engagement Be a Resource for Reducing Workaholism's Undesirable Outcomes? A Multiple Mediating Model Including Moderated Mediation Analysis. **International journal of environmental research and public health**, 16(8), 1402.
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E. and Kelloway, K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(2), 219-230.
- Yam, K. C., Christian, M. S., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2018). The mixed blessing of leader sense of humor: Examining costs and benefits. **Academy of Management Journal**, 61(1), 348-369.