

## نقش واسطه‌ای شادکامی در رابطه‌ی سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی مدیران مدرسه منطقه ۵ تهران

مریم برقی ایرانی<sup>۱</sup>، مژگان سپاه منصور<sup>۲</sup>، زیبا برقی ایرانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی دانشگاه آزاد تهران مرکز.

<sup>۲</sup> دانشیار دانشگاه آزاد تهران مرکز.

<sup>۳</sup> دانشیار دانشگاه پیام نور تهران مرکز دماوند.

نام نویسنده مسئول:

مریم برقی ایرانی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۳۰

### چکیده

**هدف:** بررسی نقش واسطه‌ای شادکامی در رابطه‌ی سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی مدیران مدرسه منطقه ۵ تهران.

**روش:** کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی بود و با استفاده از تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸ مورد تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدرسه‌ی منطقه ۵ شهر تهران در سال ۹۸ بوده اند که تعداد آنها ۵۰۰ نفر بود. از جامعه مورد نظر با استفاده از جدول مورگان و کرجسی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، حجم نمونه ۲۳۵ نفر در نظر گرفته شد که با توجه به پدیده ریزش از ۲۵۰ نفر نمونه‌گیری شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های شادکامی آرگایل و لو (۱۹۹۰)، سکوت سازمانی دیمیتریس و واکولا (۲۰۰۸) و اشتیاق شغلی سالانوا و شافلی (۲۰۰۸)، استفاده شد.

**نتیجه:** بین شادکامی و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین، شادکامی نقش واسطه‌گری بین سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی دارد و ۴۰ درصد از تغییرات واریانس نمرات اشتیاق شغلی با واسطه‌گری شادکامی توسط سکوت سازمانی قابل تبیین است. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که شادکامی می‌تواند به عنوان یک متغیر واسطه‌ای از تأثیر منفی سکوت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان بکاهد.

**واژگان کلیدی:** شادکامی، سکوت سازمانی، اشتیاق شغلی، مدیران مدرسه.

## مقدمه

سازمان ها برای ابقای کارمندان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت اشتیاق شغلی توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار میرود. مسله مهم پیشروی سازمانها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان است. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (جعفری خرم، ۱۳۹۳) [۱۵]. اشتیاق شغلی حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه گذاری همزمان انرژی های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است (لورنز، ۲۰۰۷) [۸]. اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند، بلکه همچن برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های بهداشت حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهمی دارد (سالوانو و شوفلی، ۲۰۰۷) [۱۰]. هالبرگ و شائوفلی (۲۰۰۶) [۱۱] اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان شناختی مثبت می دانند که به منزله شاخص بهزیستی و سلامت روان شناختی در محیط کار شناخته می شود و کارکنان مشتاق به کار با ویژگی های روان رنجوری پایین، برونگرایی و انعطاف پذیری بالا مشخص می شوند (لانگیلام و همکاران، ۲۰۰۶) [۷]. کارکنان با این شرایط و در این محیط های کاری، با اشتیاق به شغل خود، به خلاقیت و ابتکار عمل دست می زنند (سالوانو، آجوت و پیرو، ۲۰۰۵) [۱۰]. در برابر کنش ها واکنش نشان می دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی در آنان افزایش می یابد (لورنز و همکاران، ۲۰۰۷) [۸]. در نتیجه، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد. هم راستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به منزله مفهومی در تضاد با فرسودگی شغلی که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می شود، مطرح شد (هالبرگ و همکاران، ۲۰۰۶) [۴]. اشتیاق شغلی بهمنزله یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف میشود که با ویژگیهای شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می شود. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روان شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (هافول و همکاران، ۲۰۰۱) [۶]. کارکنان مشتاق و پویا مایل به انجام فعالیت های بیشتر و خارج از وظایف شغلی خود هستند. نیرومندی در کار به وسیله جدیت و تلاش در انجام وظایف شغلی توصیف می شود. کارکنان دارای احساس نیرومندی در شغل هنگام مواجه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه درست پافشاری می کنند. وقف نشان دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود غرق می شود و به طور کامل با شغل خود درگیر می شود. افرادی که غرق وظایف شغلی خود شده اند بر انجام وظایف شغلی خود متمرکز شده و توجهی به محیط اطراف خود نمی کنند (فارنهایم ۱۹۹۹) [۳]. ترکیب تمام مؤلفه های فوق باعث می گردد تا افراد به صورت ارادی و خودکار به انجام وظایف و مسئولیت های خود پرداخته و بدون نیاز به حضور سرپرست، کارهای خود را به نحو احسن انجام دهند (علی پور ۱۳۸۷) [۱۷]. بکر (۲۰۱۱) معتقد است افراد مشتاق رفتارهای فعالانه، کنش ور و مثبت از خود نشان می دهند. آن ها با روی باز از اطلاعات و شیوه های جدید استقبال می کنند، سازنده تر هستند و علاوه بر این کارکنان مشتاق فعالانه محیط کاری خود را به شکلی تغییر می دهند که مشتاق باقی بمانند. بر اساس پژوهش بکر (۲۰۱۱) کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند. بر اساس پژوهش بکر و لیتز (۲۰۱۰)، کارکنانی می توانند به خوبی تکالیف شغلی شان را انجام دهند و مجذوب شغلشان گردند که اشتیاق شغلی بالایی داشته باشند. (به نقل از شعاع کاظمی ۱۳۸۸) [۱۶]

از سویی دیگر، سکوت سازمانی مانع بالقوه بزرگی برای توسعه و تغییر سازمان ها است، اغلب کارکنان احساس می کنند مجبورند در مقابل مشکلات ساکت باقی بمانند (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰) [۹]. در واقع ممکن است کارکنان افکار و ایده های مهمی در رابطه با مسائل و مشکلات سازمان داشته باشند، اما از ترس شناخته شدن با عنوان هایی مانند معترض دائمی، یا از دست دادن عزت و احترام میان همکاران، یا از دست دادن مقام، ترجیح دهند، سکوت اختیار کنند (کاراکا، ۲۰۱۳) به نقل از میرخانی (۱۳۹۶) [۲۰]. با افزایش رقابت سازمان ها در سال های اخیر، نیاز به کارکنان با انگیزه و فعال بیش از پیش احساس می شود. از این رو مطالعات زیادی در حوزه رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته است، چرا که بررسی اقداماتی که می تواند زمینه ساز این رفتار در میان کارکنان شود، حائز اهمیت است و می تواند محرک موثری برای توسعه سازمان باشد. با اعتقادی که مدیران به مخرب و نگران کننده بودن جو سکوت در سازمان دارند و کارکنان را وسیله کسب مزیت رقابتی پایدار می دانند، به دنبال خلق

کارکنانی می باشند که فراتر از الزامات شرح شغل خود عمل کنند. تا جایی که کارکنان بی نیاز از فشار و اجبار مافوق به تحقق اهداف سازمان بپردازند، نیازهای متغیر مشتریان را پاسخگو باشند و با ماهیت در حال تغییر مشاغل سازمان کنار بیایند (بهرامی ۱۳۹۵). [۱۴] افرادی که نتوانند ایده ها، آرا و اطلاعات خود را بیان کرده و سکوت پیشه کنند، اغلب خود را به مثابه چرخنده هایی در ساختار سازمانی تلقی می کنند که هیچ اختیاری در جریانات به وقوع پیوسته سازمانی ندارند. چنین انگاره ای از خود به سطح بالایی از نارضایتی، استرس، افسردگی و اختلالات روانی منجر می شود و باعث می شود که افراد علاقه به کار و تعهد شغلی را از دست بدهند (هاوکینز ۲۰۰۸). [۵] رابینسون (۲۰۱۸)، هارلوس (۲۰۱۶) و بنیسی (۱۳۹۷) در مطالعات خود نشان دادند که برای ارتقای اشتیاق شغلی باید سکوت سازمانی را کاهش و عدالت سازمانی و سلامت روانی را افزایش داد.

اشتیاق شغلی کارکنان تحت تأثیر متغیرهای زیادی است، یکی از مهمترین این متغیرها، شادکامی است (به نقل از بنی سی ۱۳۹۷) [۱۳] هادی نژاد و زارعی (۱۳۸۸) [۲۱] شادکامی را سازه ای شامل ۷ مؤلفه مفهوم سازی کرده است: خودپنداره، رضایت از زندگی، آمادگی روانی، سر ذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی و امیدواری هست. شادکامی یک حالت درونی مثبت در روان فرد است. با این وجود برخی افراد معتقدند که شادکامی یک احساس است و تحت تأثیر تغییرات ناگهانی در خلق قرار دارد، افراد دیگری نیز معتقدند که شادکامی یک فکر است و جنبه شناختی دارد و میگویند شادکامی یک نقطه شروع است که در سرتاسر زندگی فرد ثابت بود و تحت تأثیر عوامل زیستی است. به اعتقاد برخی از پژوهشگران دانشگاه تورنتو میزان لذتی که افراد از زندگی خود می برند و میزان رضایتی که از زنده بودن خوددارند، مهم ترین فرصت و امکان بالقوه آن ها برای برخورداری بودن از یک زندگی شاد و سلامت جسمی و روان شناختی است (شعاع کاظمی و مؤمنی جاوید، ۱۳۸۸). [۱۶] در تعریف شادکامی به سه بعد توجه می شود، رضایت زندگی حداکثر عاطفه مثبت، حداقل عاطفه منفی (داینر، اوشی و لوکاس، ۲۰۰۲). [۲] شادکامی نگرشی است که به فرد امکان می دهد تا عملکردش را به حداکثر برساند و به موفقیت برسد. شادی فرد را جهت فعالیت برانگیزنده می کند، روابط اجتماعی را تسهیل می کند و موجب حفظ سلامتی افراد می شود (آرگایل، ۱۹۹۰). [۱] 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، پژوهش های انجام شده در حیطه شادی شغلی، بسیار اندک است (به نقل از میرشاه جعفری ۱۳۸۳). [۱۹] زاد حسن و همکاران (۱۳۹۶) ضمن مطالعه ای بیان داشتند که با توجه به ارتباط معنادار شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پیشنهاد می شود برنامه ریزان و مدیران ارشد در طراحی اهداف و ارزش های سازمانی ضمن توجه به شادکامی و بهزیستی پرستاران، به اهداف و ارزش های آنان توجه نمایند. (به نقل از فرنا ۱۳۹۶) [۱۸]

مرور پیشینه تجربی در قلمرو تحقیق به طور پر واضحی بر فقر اطلاعات غیرقابل انکار تمرکز بر نقش واسطه ای شادکامی در رابطه بین سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان، تأکید می کند. به بیان دیگر فقدان شواهد متقن در دفاع از ایده ی مفروض واسطه مندی بستر مفهومی مطرح شده، ضرورت بررسی این موضوع را بیش از پیش مشخص می کند. از سوی دیگر، با توجه به اهمیت مفهوم اشتیاق شغلی در افزایش بهره وری سازمان ها هم از لحاظ نظری و هم کاربردی، لازم است به عوامل زمینه ساز آن پرداخته شود. باتوجه به اهمیت مطالب ذکر شده این پژوهش به دنبال بررسی این سؤال انجام شد: آیا شادکامی در رابطه بین سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان نقش واسطه ای دارد؟

## روش

پژوهش حاضر ازجمله پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی است و با استفاده از تحلیل مسیر در نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ مورد تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان پست مدیریتی شهر تهران در سال ۹۸ بوده اند که تعداد آنها حدود ۵۰۰ نفر بود. از جامعه مورد نظر با استفاده از جدول مورگان و کرجسی به روش نمونه گیری خوشه ای

چندمرحله ای، حجم نمونه ۲۳۵ نفر در نظر گرفته شد که با توجه به پدیده ریزش از ۲۵۰ نفر نمونه گیری شد. به کلیه شرکت کنندگان اطمینان خاطر جهت رعایت اصول اخلاقی و محرمانه ماندن اطلاعات داده شد.

### ابزار پژوهش

پرسشنامه شادکامی آکسفورد: ابزار مورد استفاده در این پژوهش جهت سنجش میزان شادکامی پرسشنامه شادکامی آکسفورد است. این مقیاس توسط آرگایل و لو (۱۹۹۰) [۱] تهیه شده است و دارای ۲۹ ماده می باشد. هریک از سؤالات این آزمون دارای ۴ گزینه است که از ۰ تا ۳ نمره به خود اختصاص داده اند. بنابراین حداکثر نمره کل آزمون ۸۷ می باشد که بیانگر بالاترین حد شادکامی بوده و کمترین نمره این مقیاس (۰) است که مؤید ناراضی بودن آزمودنی از زندگی و افسردگی فرد است. نمره بهنجار این آزمودنی ۴۰ تا ۴۲ است. فرم اصلی این آزمون تک مقیاس است و هیچ زیر مقیاسی ندارد، اما نتایج پژوهش هادی نژاد و زارعی (۱۳۸۸) حاکی از وجود ۷ مؤلفه یا زیرمقیاس (رضایت از زندگی، حرمت خود، بهزیستی فاعلی، رضایت خاطر، خلق مثبت) در این پرسشنامه و نتایج بررسی علی پور و آگاه هریس (۱۳۸۶) مبنی بر وجود ۵ عامل در این پرسشنامه است. بر این اساس عبارات مربوط به هر زیرمقیاس بدین شرح است: عبارات مربوط به ۷ زیر مقیاس به دست آمده در پژوهش هادی نژاد و زارعی (۱۳۸۸): ۱. خود پنداره ۲. رضایت از زندگی ۳. آمادگی روانی ۴. سر ذوق بودن ۵. احساس زیبایی شناختی ۶. خودکارآمدی ۷. امیدواری شایان ذکر است که روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال آرگایل و لو (۱۹۹۰) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ در مورد ۳۴۷ آزمودنی مورد بررسی قرار داده اند و ضریب آلفای ۰/۹۰ را به دست آورده اند. همچنین علی پور و نوربالا (۱۳۷۸) نیز ضریب پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ بر روی ۱۳۲ نفر ایرانی ۰/۹۳ به دست آوردند. روایی این پرسشنامه در مطالعات مناسب گزارش شده است (هیلز و آرگایل، ۲۰۰۱؛ فارنهام و چن، ۱۹۹۹). فرانسیس و همکاران (۱۹۹۸) همبستگی معنادار ۰/۵۲- و بیانی (۱۳۸۵) همبستگی معنادار ۰/۶۵- را بین این پرسشنامه و پرسشنامه افسردگی بک گزارش کرده اند به نقل از نوربالا، (۱۳۷۸) علاوه بر آن، در تحقیق نوربالا (۱۳۷۸) و میرشاه جعفری، عبادی و لیاقتدار (۱۳۸۳) اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش روایی صوری مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش برای سنجش همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه، ۰/۸۳ و اعتبار بازآزمایی آن به فاصله دوهفته ۰/۸۸، به دست آمد. (به نقل از میر شاه جعفری (۱۳۸۳) [۲۱]

پرسشنامه سکوت سازمانی: این ابزار توسط دیمیتریس و واکولا (۲۰۰۸) طراحی شد که دارای ۸ گویه است و با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود، لذا دامنه نمرات بین ۸ تا ۴۰ می باشد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه ها به دست می آید و نمره بالا به معنای سکوت سازمانی بیشتر است. پرسشنامه اشتیاق شغلی: این ابزار توسط سالانوا و شافلی (۲۰۰۸) طراحی شده است و دارای ۱۷ گویه می باشد و با استفاده از مقیاس ۶ درجه ای (۱=بسیار کم تا ۶=بسیار زیاد) نمره گذاری می شود. دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۱۰۲ است. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه ها به دست می آید و نمره بالا نشان دهنده اشتیاق شغلی بیشتر است.

### یافته ها

در جدول ۱، ویژگی های توصیفی و مفروضه نرمال بودن متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

| متغیرها      | میانگین | انحراف معیار | آزمون کلموگروف- اسمیرنوف | سطح معنی داری | نتیجه |
|--------------|---------|--------------|--------------------------|---------------|-------|
| شادکامی      | ۶۳/۰۴   | ۱۱/۲۸        | ۰/۰۰۷                    | نرمال است     |       |
| اشتیاق شغلی  | ۵۳/۱۹   | ۸/۶۱         | ۰/۰۷                     | نرمال است     |       |
| سکوت سازمانی | ۲۱/۳۸   | ۴/۵۱         | ۰/۱۱                     | نرمال است     |       |

در جدول ۲، ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر        | ۱       | ۲      | ۳ |
|--------------|---------|--------|---|
| سکوت سازمانی | -       |        |   |
| اشتیاق شغلی  | -۰/۳۷** | -      |   |
| شادکامی      | -۰/۴۴** | ۰/۷۳** | - |

\*\* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۲، همبستگی منفی و معناداری، با ضریب -۰/۴۴ - بین سکوت سازمانی و شادکامی وجود دارد. همچنین، متغیر اشتیاق شغلی رابطه منفی و مستقیمی با رفتار سکوت سازمانی و رابطه مثبت و مستقیمی با شادکامی، به ترتیب با ضرایب -۰/۳۷ و ۰/۷۳ دارد.

جدول ۳. ضرایب مسیر و واریانس تبیین شده

| متغیرها                | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | واریانس تبیین شده |
|------------------------|------------|---------------|-------------------|
| به روی اشتیاق شغلی از: | -۰/۵۱**    | -             | ۰/۳۰              |
| سکوت سازمانی           |            |               |                   |
| به روی اشتیاق شغلی از: | -۰/۴۴**    | -۰/۴۰**       | ۰/۶۲              |
| شادکامی                |            |               |                   |
| شادکامی                | ۰/۷۵**     | -             |                   |

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

با توجه به جدول ۳، اثر مستقیم سکوت سازمانی ( $\beta = -0.51$ ) بر اشتیاق شغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) منفی و معنادار است. اثر مستقیم سکوت سازمانی ( $\beta = -0.44$ ) منفی و معنادار و شادکامی ( $\beta = 0.75$ ) بر اشتیاق شغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) مثبت و معنادار است. با توجه به جدول ۳، میزان ۰/۳۰ درصد واریانس سکوت سازمانی و میزان ۰/۶۲ درصد واریانس اشتیاق شغلی توسط مدل پژوهش تبیین می شود. همچنین، ضریب تأثیر اشتیاق شغلی در رابطه سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی به میزان -۰/۴۰ درصد به دست آمد.

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای شادکامی در رابطه بین سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان انجام شد. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که بین شادکامی و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین، شادکامی نقش واسطه‌گری بین سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی دارد و ۴۰ درصد از تغییرات واریانس نمرات اشتیاق شغلی با واسطه‌گری شادکامی توسط سکوت سازمانی قابل تبیین است. با توجه به یافته‌های این پژوهش می توان نتیجه گرفت که شادکامی می تواند به عنوان یک متغیر واسطه‌ای از تأثیر منفی سکوت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان بکاهد.

اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت بخش 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 می داند (فارنهام ۱۹۹۰). [۳] در یک نمای کلی برنامه شادمانی با هدف حرکت از سمت درون گرایی به سمت برون گرایی و حرکت از سمت روان رنجوری 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، برنامه ریزی 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 (سیلیگمن ۱۹۸۴). [۱۲] این اصول در برنامه آموزش شادمانی به منظور غلبه بر نگرانی، مدیریت استرس، و خوش بینی 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 خوش بینی در فرد احساس توانمندی ایجاد می‌کند و فرد مشتاقانه با مسائل شغلی مواجه می‌شود و به جای شکایت از نوع شغل، سکوت سازمانی 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 پر استرسی نظیر محیط‌های خدمات بهداشتی اشتیاق فرد 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.

## منابع و مراجع

- [1] Argyle, M. & Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 11, 1011-1017.
  - [2] Diener E, Lucas, RE, Oishi S. (2002). Subjective wellbeing. *Journal Clin Psychol*, 24, 25-41.
  - [3] Furnham, A. & Chenge, H. (1999). Personality as predictor of mental health and happiness in the east & west. *Journal of Personality and individual differences*, 27(3), 395 - 403.
  - [4] Hallberg, E.U., Schaufeli, B.W. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *Journal of Psychology*, 11(2), 119-127.
  - [5] Hawkins, G., & Tiffany, A. (2008), "An Exploration of the Relationship Between Spirituality and Social Justice Work of Counselors and Counselor Educator", A Dissertation Presented to the faculty of the College of Education of Ohio University.
  - [6] Hobfoll, S.E., & Shirom, A. (2001). *Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace*. In R.T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd Revised edition, 57– 81). New York: Marcel Dekker.
  - [7] Langelaan, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Van Doornen, L.J.P. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
  - [8] Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands - resources model: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14, 224-225.
  - [9] Morrison, E. & Milliken, F. (2000) "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World." *The Academy of Managemet Review*, 24(4): 706- 725.
  - [10] Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
  - [11] Schaufeli, W.B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
  - [12] Seligman MEP, Kaslow NJ, Alloy LB, Peterson C, Tanenbaum RL, Abramson LY. (1984). Attributional style and depressive symptoms among children. *J Abnormal Psychol.*, 93(2), 235–238.
- [۱۳] بنیسی، پریناز (۱۳۹۷). رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجی گری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۲)، ۴۱-۵۷.
- [۱۴] بهرامی، محمود و شیخ علیزاده، مجید (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روان و مثبت‌اندیشی کارکنان فرماندهی انتظامی استان کرمانشاه. فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی البرز، ۴(۱۱)، ۷۷-۱۰۲.
- [۱۵] جعفری خرم، مریم (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی در رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان آسایشگاه، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مردودشت، شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان.
- [۱۶] شعاع کاظمی، م.؛ و مؤمنی جاوید، م. آ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و امید به زندگی در بیماران مبتلا به سرطان بعد از عمل جراحی. فصلنامه بیماری‌های پستان ایران، ۲(۴ و ۳)، ۲۷-۲۰.

- [۱۷] علی پور، ا؛ و نوربالا، ا. ع. (۱۳۷۸). بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد. مجله اندیشه و رفتار، ۵(۱ و ۲)، ۶۵-۵۵.
- [۱۸] فرنام، علی و مددی زاده، طاهره (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مثبت نگری بر حالت های روان شناختی مثبت دانش آموزان دختر دبیرستانی. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۳(۱)، ۶۱-۷۶.
- [۱۹] میر شاه جعفری، ا؛ عابدی، م. ر؛ و لیاقت دار، م. ج. (۱۳۸۳). بررسی میزان شادکامی و عوامل وابسته به آن در دانشجویان دانشگاه های شهر اصفهان. (گزارش طرح پژوهشی)، دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- [۲۰] میرخانی، امیرحسین و قلعه آقابابایی، فرشید. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۲۶(۸۵)، ۱۲۴-۱۰۹.
- [۲۱] هادی نژاد، ح؛ و زارعی، ف. (۱۳۸۸). پایایی، اعتبار، و هنجاریایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد. پژوهش های روان شناختی، ۱ و ۲ (۱۲)، ۶۲-۷۷.