

رابطه شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی

طاهره گل کاری*^۱ MSc، امیر قمرانی^۱ PhD، هاجر صالحی^۱ MSc، حمیدرضا عرب^۱ MSc

گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

اهداف: مفهوم شیفتگی در مرکز روانشناسی مثبت قرار دارد. شیفتگی حالتی است که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت درگیر می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی اصفهان در سال ۱۳۹۱ بود.

روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود و شرکت‌کنندگان پژوهش، ۲۶۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی در اصفهان در سال ۱۳۹۱ بودند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه شیفتگی مرتبط با کار و مقیاس رضایت شغلی انجام شد. داده‌ها با استفاده از آماره‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و با نرم افزار SPSS 18 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین شیفتگی مرتبط با کار و سه زیرمقیاس آن (جذب، لذت و انگیزه درونی) با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/001$) و بعد لذت کاری بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی به خود اختصاص داده بود ($p < 0/001$).

نتیجه‌گیری: در مجموع نتایج حاصل از پژوهش، ارتباط شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی کارکنان را تأیید نمود. بنابراین سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که شیفتگی مرتبط با کار، می‌تواند برای کارکنان و سازمان‌ها مفید واقع شود. لذا مدیران باید به راهکارهایی برای حفظ و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان بیندیشند.

کلیدواژه‌ها: شیفتگی مرتبط با کار، رضایت شغلی، کارکنان

*نویسنده مسئول: طاهره گل کاری. پست الکترونیک: taherehgolkari@yahoo.com

مقدمه

علم روانشناسی مثبت، رویکردی نوین در روان‌شناسی است که به جای تمرکز بر جنبه‌های منفی وجودی انسان بر جنبه‌های مثبت تمرکز کرده و هدف آن تغییر تمرکز روانشناسی از اختلالات روانشناختی به سمت کیفیت مثبت زندگی است [۱]. نتیجه این علاقه به جنبه‌های مثبت روانشناسی، ایجاد سازه‌های جدید است که در این راستا شیفتگی به عنوان یکی از جدیدترین سازه‌های روانشناسی مثبت مطرح می‌باشد.

شیفتگی برای اولین بار توسط پروفیسور سیکزنت میهالی ابداع و توصیف شد. او تجربه شیفتگی را در مرکز روانشناسی مثبت قرار داد و آن را به عنوان حالتی از هشیاری تعریف کرد که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت غرق می‌شود، به طوری که در آن حال هیچ چیز دیگر مهم به نظر نمی‌رسد. این تجربه به خودی خود، بسیار لذت بخش بوده و باعث می‌شود افراد با وجود هزینه‌ی زیاد، فقط به خاطر خود فعالیت در آن درگیر شوند. لذت حاصل از فعالیت، انگیزش درونی برای انجام فعالیت و درگیری کامل در فعالیت از جنبه‌های مهم تجربه‌ی شیفتگی می‌باشند [۲، ۳، ۴]. براساس تعریف سیکزنت میهالی، تجربه شیفتگی (اوج) ممکن است در هر موقعیتی که مستلزم انجام فعالیتی است، نمایان شود. محققین شواهدی پیدا کرده‌اند، که نشان می‌دهد شیفتگی هنگام انجام فعالیت‌های مختلف مانند ورزش [۵، ۶، ۷] هنرهای خلاق و موسیقی [۸، ۹، ۱۰، ۱۱] و کارهای دستمزدی (با دریافت حقوق) [۱۲، ۱۳، ۱۴] رخ می‌دهد [۸، ۱۱] همچنین بیان شده است، که شیفتگی ناشی از تعادل بین مهارت مورد نیاز برای انجام فعالیت و چالش ناشی از فعالیت است، بگونه‌ای که اگر چالش بیشتر از مهارت باشد، اضطراب ایجاد می‌شود، اگر چالش کمتر از مهارت باشد، کسالت ایجاد می‌شود و اگر چالش و مهارت هر دو کم باشد، بی‌علاقگی ظاهر می‌شود [۱۲]. اعتقاد بر این است که، شیفتگی یک مفهوم چند بعدی است که شامل؛ اهداف روشن، بازخورد فوری، ادغام آگاهی- فعالیت (تمرکز کامل آگاهی روی فعالیت)، فقدان خودآگاهی، تمرکز کامل، حس کنترل و تحریف زمان است [۱۱]. براساس تحقیقات سیکزنت میهالی بر روی شیفتگی، باکر برای اولین بار مدل شیفتگی در موقعیت کاری را مطرح کرد و آن را به عنوان تجربه‌ی اوج کوتاه مدت در کار تعریف کرد که، هنگامی رخ می‌دهد که بین انتظارات شغلی و توانایی حرفه‌ای کارکنان، تعادل وجود داشته باشد. بر طبق نظر باکر مدل شیفتگی مرتبط با کار به وسیله سه عنصر جذب، لذت کاری، انگیزش درونی کار مشخص می‌شود [۱۳]. جذب به حالتی از تمرکز کامل اشاره دارد که به موجب آن کارکنان کاملاً در کارشان درگیر می‌شوند و زمان به سرعت می‌گذرد و آنان چیزهای اطراف خود را فراموش می‌کنند. از سوی دیگر لذت کاری باعث می‌شود که کارکنان احساس شادی کنند و قضاوتشان درباره‌ی کیفیت زندگی کاریشان مثبت شود. لذت و شادی پیامد ارزیابی عاطفی و شناختی تجربه‌ی شیفتگی است. در نهایت انگیزش درونی به انجام کار با هدف تجربه‌ی لذت و

خشنودی درونی اشاره دارد. کارکنان با انگیزش درونی همیشه به کارشان علاقه نشان می‌دهند و شیفته‌ی انجام کارشان هستند [۳]. از جمله حوزه‌های جدیدی که سازه شیفتگی مرتبط با کار در آن نقش بسزایی دارد؛ رضایت شغلی می‌باشد [۳] رضایت شغلی به دیدگاه و ارزیابی‌های افراد در مورد شغل برمی‌گردد و این دیدگاه در اثر نیازها، ارزش‌ها و انتظارات، قابل تغییر است. بنابراین افراد شغل‌شان را براساس عواملی ارزیابی می‌کنند که از نظر خودشان مهم است [۱۴]. رضایت شغلی موضوعی است که نه تنها مورد علاقه‌ی پژوهشگران است، بلکه مورد توجه گسترده‌ی کارکنانی که در سازمان‌ها کار می‌کند، نیز می‌باشد و متغیری است که بیش-ترین مطالعات رفتار سازمانی را هم در پژوهش‌های نظری و هم در پژوهش‌های عملی از طراحی شغل گرفته، تا سرپرستی به خود اختصاص داده است و به عنوان یک متغیر مرکزی در این مطالعات محسوب می‌شود [۱۵]. پژوهش‌های متعددی به نقش رضایت شغلی در سلامت روان کارکنان پرداخته‌اند، به عنوان مثال لی و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عامل رضایتمندی شغلی و خشنودی شغلی نقش مهمی در سلامت روان کارکنان دارد [۱۶]. همچنین احدی در پژوهشی نشان داد که رضایت شغلی با سلامت روان همبستگی مثبت دارد و با اختلال‌های روانپزشکی همچون وسواس‌ها فکری، حساسیت‌های بین فردی، افسردگی، اضطراب، داشتن شخصیت پارانویید و سایکوتیک بودن همبستگی منفی دارد [۱۷]. در زمینه متغیرهای مذکور، تحقیقات فراوانی صورت گرفته است. استیوم و کریستیانسن در پژوهشی بر روی کارکنان یک شرکت صنعتی دریافتند که، میان تجربه شیفتگی با انگیزش و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد و شیفتگی با اثرگذاری بر رضایت کارکنان باعث بهبود عملکرد شغلی آنان می‌شود [۱۸]. مزیرگ، نیز در پژوهش خود که بر روی صد کارمند از دو سازمان مختلف انجام داد، به این نتیجه رسید که کارمندان هنگامی بیشترین تجربه‌ی شیفتگی را دارند که بین رجحان‌های شخصی و آنچه که در محیط کاری از آن‌ها انتظار می‌رود، هماهنگی وجود داشته باشد، این امر خود بر روی رضایت شغلی اثر می‌گذارد که منجر به بهترین عملکرد شغلی در کارمندان می‌شود [۱۹]. باکر نیز در پژوهش خود که با هدف تعیین رابطه تجربه شیفتگی و رضایت شغلی بود، به این نتیجه رسید که بین سه بعد شیفتگی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و بعد لذت کاری از بالاترین ضریب همبستگی با رضایت شغلی برخوردار بود [۳]. باکر و همکاران گزارش نمودند، که بالا بودن تجربه شیفتگی در بازیکنان فوتبال می‌تواند رابطه قوی با رضایت و عملکرد آنان داشته باشد و شیفتگی با اثرگذاری بر رضایت بازیکنان باعث بهبود عملکرد آنان می‌شود [۱۱]. چیانگ و همکاران رابطه تجربه شیفتگی و عواطف مثبت را در یک نمونه ۳۰ نفری از دانشجویان تایوانی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین شیفتگی و عواطف مثبت مانند لذت، شادی و رضایت وجود دارد [۲۰]. همچنین روگاتکو نیز در پژوهشی که بر

نشان داد که پرسشنامه، دارای سه عامل جذب (۴ آیتم)، لذت کاری (۴ آیتم) و انگیزش درونی کار (۵ آیتم) می‌باشد و عامل‌ها کلاً ۶۵ درصد از واریانس را تبیین می‌کند. نتایج مطالعه باکر، نشان داد که این پرسشنامه از همسانی درونی بالا (آلفای کرونباخ) برخوردار است، بطوریکه عامل جذب از ضریب آلفا با دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ و عامل لذت کاری از ضریب آلفای ۰/۸۸ تا ۰/۹۶ و عامل انگیزش درونی کار از ضریب ۰/۶۳ تا ۰/۸۲ برخوردار است [۳]. این ابزار برای نخستین بار در پژوهش حاضر به فارسی ترجمه و سپس برای انطباق با متن انگلیسی مجدداً به زبان انگلیسی بازگردانی شد و موارد عدم انطباق با ترجمه، مجدداً اصلاح شد. این با توجه به مراحل توصیه شده برای ترجمه یک ابزار، همراه با ملاحظات فرهنگی می‌باشد [۲۲]. اعتبار صوری و محتوایی سوالات آن توسط یک نفر از متخصصین روانشناسی صنعتی بررسی و اصلاحات در آن اعمال گردید. اعتبار سازه آن در پژوهش حاضر از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از SPSS-18 مشخص گردید که ساختار سه عاملی (جذب، لذت کاری و انگیزش درونی کار) بهترین برازش را دارد. بطوریکه عامل‌ها در مجموع ۷۱/۳۷ درصد از واریانس را تبیین می‌کنند. علاوه بر این، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و خرده مقیاس‌های جذب، لذت و انگیزش درونی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۴، ۰/۸۸ و ۰/۸۰ به‌دست آمد. برای سنجش رضایت شغلی، از مقیاس رضایت شغلی که توسط جوج و همکاران ساخته شده، استفاده شد. این مقیاس دارای ۵ سوال بوده و طیف پاسخگویی به آن، طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای می‌باشد به طوری که، به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱ و به گزینه کاملاً موافقم، نمره ۵ تعلق می‌گیرد. سوالات ۳ و ۵ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود، روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران در پژوهش فصیحی‌زاده، مطلوب احراز شده است [۲۳]. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS18، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد.

نتایج

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی در اصفهان بود. بدین منظور ابتدا ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش تشکیل شد. نتایج این تحلیل در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

روی ۵۷ دانشجوی دوره کارشناسی روانشناسی انجام داد، مشاهده کرد آزمودنی‌های گروه آزمایش که مستلزم انجام تکالیفی بودند که باعث ایجاد میزان بالایی شیفتگی در آن‌ها می‌شد، در مقایسه با آزمودنی‌های گروه گواه که تکالیف با سطوح پایین شیفتگی را انجام می‌دادند، سطوح بالاتر رضایت و خشنودی را گزارش کرده بودند [۲۱]. در مجموع بر اساس مطالب فوق الذکر، با توجه به اهمیت رضایت شغلی در محیط کار از یک سو و روز آمد بودن سازه شیفتگی مرتبط با کار در حوزه روانشناسی مثبت از سوی دیگر و همچنین به دلیل اینکه بر اساس جستجوهای انجام شده در ایران نیز تاکنون پژوهشی که واجد چنین خصوصیتی باشد در دسترس نبوده است، لذا بررسی ارتباط شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی کارکنان، کانون هدف این مطالعه قرار گرفت.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی در اصفهان در سال ۹۱ بودند. نمونه‌گیری بصورت خوشه‌ای مرحله‌ای انجام شد، به این ترتیب که از بین کلیه صنعت‌های شرکت، یک صنعت به صورت تصادفی انتخاب شد و از بین کلیه بخش‌های صنعت، یک بخش نیز بصورت تصادفی انتخاب شد. تعداد کارکنان بخش مربوطه ۲۷۵ نفر بودند. به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. با هماهنگی مسئولان و سرپرستان بخش مربوطه پرسشنامه‌ها بین تمامی افرادی که مایل به پاسخ دادن بودند توزیع شد، در آغاز تکمیل هر پرسشنامه توضیحاتی در مورد موضوع و هدف پژوهش به افراد نمونه داده شد و پس از جلب رضایت آن‌ها، پرسشنامه‌ها توسط خودشان تکمیل شد. در نهایت تعداد ۲۶۰ پرسشنامه که به طور کامل پاسخ داده شده بودند، مورد تحلیل قرار گرفت. همه آزمودنی‌ها مرد، با مدرک تحصیلی فوق دیپلم به بالا، دارای قرارداد رسمی و حداقل سه سال سابقه کار بودند. میانگین سنی آزمودنی‌های پژوهش ۳۵/۰۷ و انحراف معیار ۴/۹۴ بود حداقل و حداکثر سن آزمودنی‌ها به ترتیب ۲۳ و ۵۰ سال بود و بیشترین درصد واحدهای مورد مطالعه در گروه سنی ۳۰-۴۵ بودند.

برای سنجش شیفتگی مرتبط با کار از پرسشنامه شیفتگی مرتبط با کار که توسط باکر ساخته شده است، استفاده شد. این پرسشنامه، ۱۳ ماده‌ای خود گزارشی است که هر کدام از گویه‌های آزمون بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرتی، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم درجه‌بندی می‌شود. بررسی ویژگی روانسنجی توسط باکر

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی در پژوهش

رضایت شغلی	تجربه شیفتگی	جذب	لذت	انگیزش درونی
رضایت شغلی	۱			
تجربه شیفتگی	۰/۷۸	۱		
جذب	۰/۷۰	۰/۸۴	۱	
لذت	۰/۷۴	۰/۹۰	۰/۶۶	۱
انگیزش درونی	۰/۶۲	۰/۸۸	۰/۵۷	۰/۷۰

(R^2) مشخص می‌شود که متغیر لذت ۵۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در گام دوم، متغیر جذب وارد تحلیل شده است و دقت پیش‌بینی را بصورت معنی‌داری افزایش داده است ($p < 0/001$). همچنین در گام دوم نسبت F برابر ۲۱۶/۲۳۱ برآورده شده است که در سطح ($p < 0/001$) معنادار می‌باشد. براساس ضریب تعیین (R^2) مشخص می‌شود، که ترکیب متغیرهای لذت و جذب ۶۳ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی) را تبیین می‌نمایند. علاوه بر این، جهت ضرایب بتا، نشان می‌دهد که زیر مقیاس‌های لذت و جذب، رضایت شغلی را بصورت مثبت پیش‌بینی می‌کنند. در گام سوم، متغیر انگیزش درونی وارد معادله رگرسیون شده است و دقت پیش‌بینی را به صورت معنادار افزایش داده است و نیز نسبت F برابر ۱۴۸/۸۵ برآورد شده است ($p < 0/001$).

نتایج نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین رضایت شغلی و شیفتگی مرتبط با کار ۰/۷۸ و همبستگی بین رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های تجربه شیفتگی یعنی جذب، لذت و انگیزش درونی به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۴ و ۰/۶۲ می‌باشند بیشترین ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و زیر مقیاس‌های تجربه شیفتگی مربوط به بعد لذت می‌باشد. به منظور بررسی دقیق‌تر روابط مذکور و همچنین بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی زیر مقیاس‌های شیفتگی مرتبط با کار با رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج این تحلیل در جدول ۲ ارائه شده است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در خصوص پیش‌بینی رضایت شغلی در اولین گام متغیر لذت وارد معادله رگرسیون شده است. در این راستا نسبت F برابر ۱۸/۸۴ برآورد شده است که در سطح ($p < 0/001$) معنادار می‌باشد. علاوه بر این، بر اساس ضریب تعیین

جدول ۲. نتایج رگرسیون گام به گام زیر مقیاس‌های شیفتگی مرتبط با کار در پیش‌بینی رضایت شغلی

سطح معناداری	F	R^2	
$P < 0/001$	۱۴۸/۸۵	۰/۶۴	لذت
$P < 0/001$			جذب
$P < 0/001$			انگیزش درونی

بحث

هر چند روان‌شناسی مثبت حدود یک دهه از عمر خود را سپری کرده است؛ با این وجود ردپای این رویکرد جدید روان‌شناسی علاوه بر حوزه‌های آسیب‌شناسی روانی و توانمندی‌ها و نقاط قوت انسانی، در حوزه‌های دیگر روان‌شناسی نظیر روان‌شناسی صنعتی - سازمانی نیز گسترش یافته است، به گونه‌ای که امروزه بحث روان‌شناسی صنعتی - سازمانی مثبت‌گرای جوج به عنوان یکی از مباحث مهم در حوزه روان‌شناسی صنعتی - سازمانی مطرح می‌باشد [۲۴]. در این راستا، مفهوم شیفتگی در کار باکر، از جمله موضوعات جدید و مورد توجه روان‌شناسان مثبت‌نگر با رویکرد صنعتی - سازمانی می‌باشد. با توجه به روزآمد بودن مفهوم شیفتگی کاری و با عنایت به تأثیرات فراوان آن در ایجاد انگیزه‌های مثبت شغلی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی کارکنان شرکت صنعتی نظامی بود. به طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین تجربه شیفتگی در کار و رضایت شغلی کارکنان ارتباط مثبت معنادار دارد. ضرایب همبستگی بین رضایت شغلی و شیفتگی مرتبط با کار ۰/۷۸ و همبستگی بین رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های تجربه شیفتگی یعنی جذب، لذت و انگیزش درونی به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۷۴ و ۰/۶۲ می‌باشند و این ضرایب در سطح ($p < 0/001$) معنادار می‌باشند. که بر این اساس با مطالعه باکر [۳] و استیوم [۱۸] و مزبرگ [۱۹]، چیانگ و همکاران [۲۰]، باکر [۱۱] و روگاتکو [۲۱] همخوانی دارد. باکر و همکاران به این نتیجه رسیدند که بالا بودن تجربه شیفتگی در بازیکنان فوتبال همبستگی مثبت و معناداری با رضایت و عملکرد آنان دارد

[۱۱]. چیانگ و همکاران در پژوهشی میزان تجربه شیفتگی در ۳۰ دانشجوی تایوانی هنگام انجام تکالیف چالش انگیز بازی‌های رایانه ای را مورد مطالعه قرار داد و به این نتیجه رسیدند، که بین میزان تجربه شیفتگی و سطوح هیجان‌های مثبت مانند لذت، شادی و رضایت، رابطه مثبت معنادار وجود دارد [۲۰]. همچنین روگاتکو نیز در پژوهشی که بر روی ۵۷ دانشجوی دوره کارشناسی روانشناسی انجام داد، مشاهده کرد، آزمودنی‌های گروه آزمایش که مستلزم انجام تکالیفی بودند که باعث ایجاد میزان بالای شیفتگی در آن‌ها می‌شد، در مقایسه با آزمودنی‌های گروه گواه که تکالیف با سطوح پایین شیفتگی را انجام می‌دادند، سطوح بالاتر رضایت و خشنودی را گزارش کرده بودند [۲۱]. فرض بر این است که در تجربه‌های شیفتگی نسبت چالش موجود در یک فعالیت و مهارت مورد نیاز برای انجام دادن آن فعالیت تقریباً یک به یک است و چالش و مهارت باید بالاتر از حد متوسط باشد. هدف‌های تکالیفی که به تجارب شیفتگی منجر می‌شوند، روشن هستند نه مبهم و بازخورد حاصل از حرکت به سوی این هدف‌ها، فوری است نه درنگیده. چون تکالیفی که به تجربه‌های شیفتگی منجر می‌شوند مستلزم فعالیت در جهت اهداف مشخص و دریافت بازخورد آنی درباره‌ی حرکت به سمت این هدف‌ها است، سطح عمیقی از تمرکز بر تکلیف امری اساسی است. این امر به از دست دادن خود-آگاهی منجر می‌شود. از سویی وقوع تجربه‌ی شیفتگی، منجر به تحریف ادراک زمان در افراد می‌شود، به طوری که ساعت‌ها مانند دقیقه می‌گذرند و احساس کنترل تمام بر تکلیف در افراد ایجاد می‌شود و همچنین احساسی از اینکه خود فعالیت ذاتاً رضایت‌بخش است و عدم نیاز به

شغلی، رضایت شغلی کارکنان را ارتقا بخشید. بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهادات ذیل برای تحقیقات آینده ارائه می شود:

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه صاحبان صنایع و کارخانجات در خصوص تاثیر تجربه شیفتگی مرتبط با کار بر میزان رضایت شغلی کارکنان و لزوم استفاده از روانشناسان در مسائل صنعتی-سازمانی.

- فراهم کردن زمینه‌های لازم جهت بکارگیری بیشتر سازه شیفتگی مرتبط با کار در فرایندهای مختلف سازمانی (نظیر؛ استخدام پرسنل، گزینش نیرو برای پست‌های اجرایی، ارتقاء و ترفیع و...).

- تکرار پژوهش‌های آتی در جهت بررسی رابطه شیفتگی مرتبط با کار و متغیرهای دیگری از جمله سرزندگی شغلی بر روی سایر مشاغل (مشاغل مدیریتی، تخصصی، خدماتی و غیره) و همچنین کارمندی با سطح تحصیلات، درآمد و وضعیت‌های سنی و استخدامی مختلف (قراردادی، پیمانی و رسمی).

از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به عدم استفاده از آزمودنی‌های زن (به دلیل شرایط خاص شغلی) و محدود بودن پژوهش به کارکنان یک شرکت صنعتی نظامی و همچنین مشکلات و محدودیت‌های تهیه مجوزهای لازم برای انجام تحقیق به علت نظامی بودن سازمان، اشاره کرد.

نتیجه‌گیری

بین شیفتگی مرتبط با کار و سه زیر مقیاس آن (جذب، لذت و انگیزه درونی) با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و بعد لذت کاری بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی به خود اختصاص داده است. با توجه به وجود رابطه بین شیفتگی مرتبط با کار و رضایت شغلی و با توجه به اهمیت نقش رضایت شغلی در سلامت جسمی و روانشناختی کارکنان، لازم است که سرپرستان و مدیران سازمان‌ها شرایط کاری و محیط کاری را با توانایی‌های کارکنان تطبیق دهند، تا کارکنان بتوانند شیفتگی را هرچه بیشتر در محیط کاری تجربه کنند و بیشتر در این حالت ذهنی باقی بمانند.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از کلیه کارکنان و سرپرستان که ما را در اجرای تحقیق یاری کردند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

1. Csikszentmihalyi M, Lefevre J. Optimal experience in work and leisure. *J personal Soc Psychol.* 1989;56(2):815-22.
2. Bakker A. Flow among music teacher and their student :the crossover of peak experience *J Vocat Behav.* 2005;66(3):26-44.
3. Bakker A. The work- related flow inventory: construction and initial validation of the wolf. *J Vocat Behavior.* 2008;72(2):400-14.
4. Fullaga C, Kelloway E. . Flow at work: an experience sampling aporach. *J Occup Organ Psychol.* 2009;82(1):595-615.

پاداش‌های بیرونی را در افراد ایجاد می‌کند [۱۱،۸]. در این راستا، محققان معتقدند که افرادی که در کارشان شیفتگی را تجربه می‌کنند، عموماً از کارشان راضی هستند. عبارت دیگر پیامد شیفتگی، لذت، کامروایی و رضایت در کارکنان است. این امر باعث می‌شود که آن‌ها عمیقاً بر روی کارشان تمرکز داشته باشند و کار را در کنترل خویش بدانند. این درگیری در کار باعث می‌شود که آن‌ها بخاطر نگرانی، عواطف نامربوط و حواس‌پرتی از محل کارشان بیرون نروند. آن‌ها لذات درونی را تجربه می‌کنند، هم‌می‌کنند اینها عواطف مثبت است و این عواطف مثبت باعث می‌شود که کارکنان بخواهند که دوباره آن را تجربه کنند [۲۱،۲۰]. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون در خصوص پیش‌بینی رضایت شغلی نشان داد که در اولین گام متغیر لذت وارد معادله رگرسیون شده است. متغیر لذت ۵۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند که در سطح ($p < 0/001$)، معنادار می‌باشد در گام دوم، متغیر جذب وارد تحلیل شده است و ترکیب متغیرهای لذت و جذب ۶۳ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی) را تبیین می‌نمایند که در سطح ($p < 0/001$) معنادار می‌باشد. در گام سوم، متغیر انگیزش درونی وارد معادله رگرسیون شده است و دقت پیش‌بینی را به صورت معنادار افزایش داده است و ترکیب متغیرهای لذت، جذب و انگیزش درونی ۶۴ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند که در سطح ($p < 0/001$) معنادار می‌باشد.

بنابراین، این فرضیه با یافته باکر [۳] همسو است. در تبیین نتایج حاضر باید به این نکته اشاره نمود که، بودن در حالت شیفتگی انگیزه‌ی ادامه و اتمام فعالیت (کار) را به کارکنان می‌دهد. باز خورد مثبت، اهداف روشن و توازن بین دشواری کار و مهارت، انگیزش را افزایش می‌دهد. وقوع شیفتگی افراد را برای دنبال کردن فعالیت‌های مشابه در آینده با انگیزه می‌کند، به خاطر آن که آن‌ها در انجام کار قبلی احساس رضایت و موفقیت کرده بودند. افرادی که تجربه‌ی شیفتگی داشتند احساس قدرت می‌کنند و کمتر به خرسندی‌های بیرونی وابسته هستند. رضایت شغلی نیز ناشی از احساس کارایی بالا است که این خود ناشی از کار کردن در حالت شیفتگی است [۲۰،۲۱]. اهمیت این یافته‌ها بدان جهت است که، می‌توان بدون افزایش حقوق و دستمزد و صرفاً از طریق ایجاد شرایط شیفتگی

5. Catley D, Duda J. Psychological entecedents of the frequency and intensity of flow in golfers. *J Sport Psychol.* 1997;28(4):309-22.
6. Jackson S, Eklund R. Assessing flow inphysical activity :the flow state-2 and dispositional flow scale-2 *Jj of sportand exercise Psychol.* 2002;24(4):133-50.
7. Engeser S, Rheinberg F. Flow,Performance and moderator of chalenge-skill balance. *Motivation and Emotion* 2008;32(1):158-72.
8. Makkangas F, Bakker A, Aunola K, Demerouti E. Job resources and flow at work:modeling the relationship via latent growth curve and mixture

- model methodology. *J Occup Organ Psychol*. 2010;83(3):795-814.
9. Kowal J, Fortier M. Motivational determinant of flow: contributions from self-determination theory. *J Soc Psychol*. 13(4):355-68.
 10. Demerouti E. Job resources, work-related flow and performance. *J Occup Health Psychol*. 2006;11(2):260-80.
 11. Bakker A, Oerlemans W, Demerouti E, Slot B, Ali D. Flow and Performance: A study among talented dutch soccer players. *J Appl Sport Psychol*. 2011;12(3):442-450.
 12. Jackson S, Thomas P, Marsh H, Smethurst C. Relationship between flow, self-concept, psychology skill, and performance. *J Appl Sport Psychol*. 2001;13(4):129-53.
 13. Salanova M, Bakker A, Lorens S. Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *J Happiness studies*. 2006;7(3):1-22.
 14. Sempance M, Rieger H, Roodt G. Job satisfaction in relation to organizational culture. *J Ind Psycholwa*. 2002;28(2):23-30.
 15. Spector P. Introduction: The dispositional approach to job satisfaction. *J Organ Behav*. 2005;26(3):57-68.
 16. Lee M, Lee M, Liao S, Chiang F. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *J Formosan Med Assoc*. 2009;108(2):146-54.
 17. Ahadi B. Relationship between mental health and job satisfaction among high school principals and teachers in Iran. *J Biolog Sci*. 2009; 4(3):363-8.
 18. Stiaume V, Christiansen B. Flow and positive psychology. *J Happiness stud*. 2005;10(1):168-74.
 19. Mosberg M. Flow in knowledge intensive organizations: University of Agder; 2008.
 20. Chiang Y, Lin S, Cheng C, Liv E. Exploring online game player's flow experiences and positive affect. *J Educ Technol*. 2011;10(1):106-114.
 21. Rogatko T. The influence of flow on positive affect in college students. *J Happiness stud*. 2009;10(3):133-48.
 22. Brislin R. Back translation for crosscultural research. *J cross cul Psychol*. 1970;1(1):185-216.
 23. Fasihzadeh N. Multiple relationships of job satisfaction with personality dimensions, emotional intelligences, positive affect and job involvement in the personnel of Isfahan distribution and refinery company University of Isfahan; 2010.
 24. Judge T. Core self-evaluations and work success. *Curr Dir Psychol Sci*. 2009;18(1):58- 62.