

یافته های نو در روان شناسی

سال هفتم. شماره ۲۱. زمستان ۱۳۹۰

صفحات مقاله: ۶۵-۷۳

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۱۰/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۲/۵

رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز

محمد اصلانپور جوکندان*

شهبازی**

رضا ملکی***

چکیده

یکی از مفاهیم مرتبط با روانشناسی مثبت‌گرا در حیطه‌ی شغل، نیرومندی در کار است. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که افزایش سلامت و عملکرد شغلی کارکنان از مهم‌ترین پیامدهای نیرومندی در کار هستند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز بوده است. در این پژوهش پیمایشی، ۲۱۲ نفر از کارکنان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند که با استفاده از پرسشنامه‌های نیرومندی (شیروم، ۲۰۰۳)، پرسشنامه‌ی سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) و پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) مورد سنجش قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها نیز تحلیل واریانس چندراهه (MANOVA) مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده‌ی رابطه مثبت و معنی‌دار نیرومندی در کار با سلامت ($P < 0/01$ و $R^2 = 0/26$) و عملکرد شغلی ($P < 0/01$ و $R^2 = 0/19$) کارکنان بودند. به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده‌ی تأثیر نیرومندی به عنوان یک عاطفه مثبت در محیط کار بوده است.

واژه‌های کلیدی: سلامت، نیرومندی در کار، عاطفه مثبت، عملکرد شغلی

* دانشگاه شهید چمران اهواز، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، اهواز، ایران (M_Aslanpoor@yahoo.com) (نویسنده

مسئول)

** مدرس دانشگاه پیام نور، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، اهواز، ایران (fateme.taravat@yahoo.com)

*** دانشگاه شهید چمران اهواز، کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، اهواز، ایران (rezaa.maleki@Gmail.com)

مقدمه

در سال های اخیر رویکرد جدیدی در علم روانشناسی با عنوان روانشناسی مثبت گرا^۱ مطرح شده است که به عنوان علم تجارب ذهنی مثبت تعریف می شود و بر مطالعه نقش قابلیت ها و توانایی های انسان تأکید دارد. بر اساس این رویکرد برخی ویژگی های افراد، آن ها را در مقابل پیامدهای تجارب آسیب زامقاوم می سازند (سلیگمن و سیکزنت میهالی^۲، ۲۰۰۰؛ به نقل از نلسون و کوپر^۳، ۲۰۰۷). یکی از مفاهیم مرتبط با روانشناسی مثبت گرا در حیطه شغل، نیرومندی^۴ است. نیرومندی در کار پاسخ عاطفی مثبت به تعامل مداوم عوامل مهم در شغل و محیط شغلی فرد است و شامل قدرت جسمانی^۵، انرژی هیجانی^۶ و سرزندگی شناختی^۷ به عنوان مجموعه ای از تجارب عاطفی به هم پیوسته می باشد (شیروم^۸، ۲۰۰۷؛ شیروم، ۲۰۰۳). قدرت جسمانی به سطح بالای انرژی فرد برای انجام وظایف روزمره اشاره دارد (شیروم، ۲۰۰۴؛ نیوول^۹، ۲۰۰۲؛ به نقل از لوو^{۱۰}، ۲۰۰۷). انرژی هیجانی، عبارت است از توانایی فرد برای سرمایه گذاری هیجانی در روابط خود با مشتریان و همکاران. سرزندگی شناختی نیز به عنوان احساس هشیاری^{۱۱} و چابکی ذهنی^{۱۲} فرد تعریف می شود (شیروم، ۲۰۰۴؛ راشوت^{۱۳}، ۲۰۰۲؛ به نقل از لوو، ۲۰۰۷).

به طور کلی، نیرومندی در کار ترکیبی است از عناصر یک هیجان ویژه که به بافت شغلی فرد اختصاص دارد و بیشتر به خلقی که روزها و حتی هفته ها دوام می یابد مرتبط است. بنابراین، نیرومندی در کار یک حالت عاطفی است که شامل عناصری از هیجان و حالات خلقی است (شیروم، ۲۰۰۷). شیروم (۲۰۰۷) معتقد است که با بررسی پژوهش هایی که به نوعی با نیرومندی مرتبطند، می توان به نتایج سه گانه ی ذیل دست یافت: ۱- نیرومندی به ندرت در محیط کاری مدنظر قرار گرفته است و بیشتر برای دانش آموزان، بیماران و ورزشکاران مورد توجه بوده است. ۲- نیرومندی در همه پژوهش های گذشته به عنوان شکلی از انرژی (قدرت جسمانی) مورد بررسی قرار گرفته است. ۳- بیشتر مقیاس های به کار رفته برای سنجش نیرومندی، مبتنی بر نظریه هایی است که معتقدند شخص همزمان نمی تواند هم نیرومندی و هم خستگی یا فرسودگی را تجربه نماید. این تبیین نظری اشاره می کند که می توان از طریق نمره گذاری معکوس خستگی یا فرسودگی به نمره کلی مقیاس نیرومندی که نشان دهنده ی خلق مثبت نیرومندی است، دست یافت. در مقابل این دیدگاه، شیروم (۲۰۰۷) در یک تبیین نظری بیان می کند که

1. positive psychology
2. Seligman & Csikszentmihalyi
3. Nelson & Cooper
4. vigor
5. physical energy
6. emotional energy
7. cognitive liveliness
8. Shirom
9. Newell
10. Louw
11. brightness
12. mentally agile
13. Rashotte

رابطه ی نیرومندی و فرسودگی به شکل اریب^۱ می باشد و به جز موقعیت هایی با استرس بالا، لزوماً دو سر یک طیف نیستند (ریچ و زائوترا^۲، ۲۰۰۲؛ به نقل از شیروم، ۲۰۰۷). به طور کلی، می توان گفت که ساختار حالات عاطفی منعطف است و ارتباط بین حالات عاطفی مثبت و منفی دو قطبی^۳ نیست بلکه مجزاً^۴ هستند. سازه ی نیرومندی در کار که در پژوهش حاضر مورد نظر است، اگرچه با بعد نیرومندی اشتیاق شغلی که توسط شافلی، سالانوا، گونزالس - روما و باکر^۵ (۲۰۰۲) مطرح شده است، کاملاً مغایر نیست اما تفاوت قابل ملاحظه ای با آن دارد. شافلی و همکاران (۲۰۰۲) عنصر نیرومندی را در موضوع اشتیاق شغلی به عنوان ترکیبی از انرژی بالا، انگیزش برای صرف تلاش در کار و تاب آوری تعریف می کنند و آن را شاخه ای از عناصر ارزیابانه و نگرشی متفاوت می دانند و نه یک حالت عاطفی. نیرومندی در این پژوهش عبارت است از یک حالت عاطفی و با فرایند انگیزش یا برخورد فرد در مواجهه با رویدادهای ناسازگارانه (تاب آوری) متفاوت است (داویدسون^۶، ۲۰۰۰؛ به نقل از شیروم، ۲۰۰۷). نیرومندی در کار می تواند هم در مواجهه با رویدادهای ناسازگارانه و هم بدون وجود آن ها ایجاد گردد (شیروم، ۲۰۰۷). همچنین به نظر می رسد که بعد نیرومندی اشتیاق شغلی بیشتر به محیط کار مربوط می شود و متأثر از ویژگی های محیط کار می باشد، اما سازه ی نیرومندی در کار که شیروم (۲۰۰۳) مطرح می کند بیشتر ناشی از منابع شخصی فرد است تا ویژگی های شغل و محیط کار.

طبق الگویی که شیروم (۲۰۰۷) از پیشایندها و پیامدهای نیرومندی ارائه داده است، سلامت (جسمانی و روانی) از پیامدهای مهم این عاطفه ی روانشناختی است. سطح نیرومندی افراد ممکن است به عنوان نشانه ی کارکرد بهینه ی روانشناختی آن ها باشد. دلیل این امر آن است که بسیاری از پژوهشگران، قلمرو مفهومی کیفیت سلامت زندگی را شامل نیرومندی در نظر گرفته اند. طبق تعریف سازمان جهانی بهداشت^۷ (۱۹۹۴؛ به نقل از آتش افروز، ۱۳۸۶) سلامت روان عبارت است از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب. کارشناسان سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۴؛ به نقل از شراگا^۸ و شیروم، ۲۰۰۹) برای تعریف عملیاتی سلامت، سوالاتی را در پرسشنامه مربوط به سلامت گنجاده اند که با ماده های پرسشنامه ی نیرومندی شیروم (۲۰۰۳) تا حدود زیادی شباهت دارد. در این راستا، شیروم (۲۰۰۷) معتقد است می توان نیرومندی را به نوعی تعریفی عملیاتی سلامت دانست و بنابراین این عاطفه روانشناختی با هیجان ها و خلق های مثبت رابطه دارد (شیروم، ۲۰۰۷؛ فردریکسون^۹، ۲۰۰۵، به نقل از لوو، ۲۰۰۷). از آنجا که سلامت روانی فرد شامل توانایی کامل وی برای ایفای نقش های اجتماعی،

1. obliquely
2. Reich & Zautra
3. bipolar
4. bivariate
5. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker
6. Davidson
7. World Health Organization
8. Shrager
9. Fredrikson

روانی و جسمانی است (گنجی، ۱۳۸۷)، بنابراین در محیط کار حائز اهمیت می باشد. شواهد پژوهشی نشان می دهند که حالات و عواطف مثبت به طور کلی و نیرومندی به طور ویژه ارتقاء سلامت را در پی دارند (شیروم و همکاران، ۲۰۰۶؛ پرسمن و کوهن^۱، ۲۰۰۵؛ به نقل از شراگا و شیروم، ۲۰۰۹). عواطف مثبت، سطح دوپامین مغز را افزایش می دهند (شیروم، ۲۰۱۱) و این عامل سبب بهبود کارکرد شناختی و تنظیم فعالیت های قلبی-عروقی فرد می شود (شیروم، ۲۰۱۱). همچنین نیرومندی با سطح التهاب جسمانی رابطه منفی دارد. بنابراین، این عامل نشان دهندهی فرایند اثر گذاری نیرومندی بر سطح سلامت جسمانی افراد می باشد (شیروم، توکر^۲، ملامد^۳، برلینر^۴ و شاپیرا^۵، ۲۰۱۰).

یکی از پیامدهای نیرومندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود (موتویدلو^۶، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی یکی از مهم ترین متغیرهای ملاک در روانشناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان ها کاملاً روشن است (وایزوسواران^۷، ۲۰۰۱، به نقل از فریس^۸، ۲۰۰۸). به عبارتی تمام فعالیت های عمده در روانشناسی صنعتی و سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی متمرکز است (بورمن^۹، ۲۰۰۴).

به طور کلی، هیجان های مثبت نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی دارند. در واقع عملکرد با هیجان زندگی سازمانی آمیخته شده است (شیروم، ۲۰۰۷). همچنین هیجان های مثبت با دیگر رفتارهای شغلی مرتبط با عملکرد، از قبیل خلاقیت، مشارکت مؤثر در تصمیم گیری، رفتارهای اجتماع یار مرتبط با فروش و به کارگیری مذاکرات موفقیت آمیز رابطه دارد (فرگاس^{۱۰}، ۱۹۹۸، به نقل از شیروم، ۲۰۰۷). شیروم (۲۰۰۳) بیان می کند که نیرومندی نیز همانند سایر عواطف خاص یک گرایش قوی به عمل کردن دارد (واتسون^{۱۱}، ۲۰۰۲؛ به نقل از شیروم، ۲۰۰۷). مطابق با آن چه که شیروم (۲۰۰۷) در الگوی نظری خود از نیرومندی ارائه داده است، برخی پژوهش ها رابطه ی بین نیرومندی و عملکرد شغلی را نشان داده اند (به نقل از شراگا و شیروم، ۲۰۰۹). در همین راستا کارملی^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۹؛ به نقل از شیروم، ۲۰۱۱) در پژوهشی دریافته اند که نیرومندی به طور مثبت با سطوح ارزیابی سرپرستان از عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد. با توجه به نقش هیجانانگیز مثبت بر عملکرد می توان انتظار داشت که نیرومندی به عنوان یک عاطفه (یا حالت) مثبت در کار موجب افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان شود. رابطه ی نیرومندی با

1. Pressman & Cohen
2. Toker
3. Melamed
4. Berliner
5. Shapira
6. Motowidlo
7. Viswesvaran
8. Ferris
9. Borman
10. Forgas
11. Watson
12. Carmeli

فرایندی انگیزشی می تواند دلیلی برای تأثیر آن بر عملکرد شغلی باشد. دلیل دیگر این است که نیرومندی با بهبود سلامت جسمانی رابطه مثبت دارد و انتظار می رود که سلامت با سطوح بالای عملکرد شغلی رابطه داشته باشد (شیروم، ۲۰۱۱).

با توجه به ظهور روانشناسی مثبت در عصر حاضر و این مطلب که پژوهش های محدودی در رابطه با تأثیر نیرومندی در محیط کار انجام شده است، لازم است پیامدهای فردی و شغلی نیرومندی در محیط کار مورد شناسایی و بررسی قرار گیرند. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ی نیرومندی با سلامت و عملکرد شغلی است. متناسب با این هدف دو فرضیه زیر مورد بررسی قرار می گیرند:

بین نیرومندی در کار و سلامت رابطه ی مثبت وجود دارد.

بین نیرومندی در کار و عملکرد شغلی رابطه ی مثبت وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه ی آماری در این پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی بزرگ اهواز است که در سال ۱۳۹۰ در این شرکت مشغول به کار بوده اند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر بودند، تعداد ۲۱۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. میانگین سنی افراد شرکت کننده در پژوهش ۳۴/۲۸ با انحراف معیار ۶/۶۸ بود. ۸۶/۳ درصد اعضای نمونه تحقیق مرد و ۱۳/۷ درصد زن، ۲۰/۳ درصد مجرد و ۷۹/۷ درصد متأهل، با حداقل سابقه کاری ۱ و حداکثر ۳۱ سال بودند. از لحاظ سطح تحصیلات بیشترین درصد فراوانی به ترتیب متعلق به شرکت کنندگان دارای مدرک دیپلم (۴۲/۲ درصد)، لیسانس (۲۴/۱ درصد)، فوق دیپلم (۲۱/۶) و فوق لیسانس (۱۲/۱) بود. طرح پژوهش حاضر، از نوع طرح های پیمایشی است که برای تحلیل داده ها از آزمون آماری تحلیل واریانس چندراهه (MANOVA) استفاده شده است. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر عبارتند از:

پرسشنامه نیرومندی (SMVM)^۱: در این پژوهش جهت سنجش نیرومندی در کار از مقیاس نیرومندی شیروم- ملامد (SMVM) (شیروم، ۲۰۰۳) استفاده شد. ۵ ماده قدرت جسمانی، ۵ ماده سرزندگی شناختی و ۴ ماده انرژی هیجانی را می سنجند. پاسخ افراد به سوالات این مقیاس بر روی مقیاس ۷ درجه ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) مشخص می شوند. شراگا و شیروم (۲۰۰۹) و لوو (۲۰۰۷) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ گزارش نمودند. لوو (۲۰۰۷) و شراگا و شیروم (۲۰۰۹) روایی پرسشنامه نیرومندی را از طریق تحلیل عوامل تاییدی در حد مطلوب (RMSE=۰/۰۷۶) گزارش داده اند. همچنین روایی سه خرده مقیاس پرسشنامه نیرومندی در پژوهش اسمیت، دانوی و ویتنی^۲ (۲۰۰۶؛ به نقل از لوو، ۲۰۰۷) و لوو (۲۰۰۷) از طریق تحلیل عوامل تاییدی مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه نیرومندی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. همچنین روایی واگرایی این مقیاس از طریق همبسته کردن با

1. Shirom-Melamed Vigor Measure

2. Smith, Dnvey & Withnry

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلچ^۱ (۱۹۸۱) ۰/۵۲ - (p < ۰/۰۰۱) به دست آمد. پرسشنامه سلامت عمومی^۲ (GHQ): این پرسشنامه به وسیله گلدبرگ و هیلر^۳ (۱۹۷۹)؛ به نقل از تقوی، (۱۳۸۰) ساخته شده است. هدف از این پرسشنامه، ایجاد تمایز بین بیماری روانی و سلامت است. پرسشنامه سلامت روانی دارای ۲۸ ماده و ۴ خرده مقیاس؛ نشانه های بدنی، اضطراب و بی خوابی، ناکارایی اجتماعی و افسردگی و خیم می باشد. هر خرده مقیاس دارای ۷ سوال است که پاسخ به هر ماده از کمتر از معمول تا بیشتر از معمول به صورت طیف لیکرت درجه بندی می شود. نمرات بین ۱۴ تا ۲۱ در هر خرده مقیاس وخامت وضع (مشکلات سلامت) آزمودنی را در آن عامل نشان می دهند و به طور کلی نمره پایین در این مقیاس نشان دهنده ی سلامت بالاتر است. چونگ و اسپیرز^۴ (۱۹۹۴) ضریب آلفا این مقیاس را به طور کلی ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس ها ۰/۶۶ تا ۰/۸۵ گزارش کرده اند. تقوی (۱۳۸۰) نیز پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۰ به دست آورد. تقوی (۱۳۸۰) روایی همزمان پرسشنامه سلامت عمومی را از طریق اجرای همزمان با پرسشنامه بیمارستان میدلسکس (M.H.Q) مورد بررسی قرار داد که ضریب همبستگی I = ۰/۵۵ در سطح معنی داری p < ۰/۰۰۱ حاصل آن بود. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه نیرومندی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۴ و روایی آن نیز طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته ۰/۶۵ (p < ۰/۰۰۱) به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد تکلیفی از پرسشنامه ی ارزشیابی عملکرد شغلی پاترسون^۵ (۱۹۹۲) استفاده شد. این مقیاس شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران می باشد که هر یک شامل ۱۰ ماده می باشد. در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. پاسخ ها به ماده های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) مشخص می گردند. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)؛ به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده اند. همچنین، سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)؛ به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح p < ۰/۰۵ قابل قبول گزارش کرده اند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته I = ۰/۶۱ در سطح معنی داری p < ۰/۰۰۱ به دست آمد.

یافته های پژوهش

جدول ۱، برخی شاخص های آماری مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

1. Maslach
2. General Health Questionnaire
3. Goldberg & hillier
4. Cheung & Spears
5. Patterson

جدول ۱. یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
نیرومندی در کار	۶۸/۹۲	۱/۶۶	۲۷	۹۸
مشکلات سلامت	۴۶/۳۷	۱/۲۵	۳۰	۱۰۰
عملکرد شغلی	۳۸/۶۱	۵/۵۳	۲۷	۵۰

برای بررسی رابطه ی ساده نیرومندی در کار با مشکلات سلامت و عملکرد شغلی از روش همبستگی ساده استفاده شد. جدول ۲، ضرایب همبستگی و سطوح معنی داری را برای متغیرهای مذکور نشان می دهد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی نیرومندی با مشکلات سلامت و عملکرد شغلی

نیرومندی در کار		متغیر مستقل
عملکرد شغلی	مشکلات سلامت	متغیر وابسته
۰/۴۳۵**	-۰/۵۷**	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری (sig)

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، نیرومندی در کار با مشکلات سلامت ($r = -0.57$) دارای همبستگی معنی دار است. با توجه به اینکه پرسشنامه سلامت عمومی مورد استفاده در پژوهش حاضر سطح وخامت وضعیت (مشکلات سلامت) فرد را می سنجد، بنابراین همبستگی منفی بین دو متغیر نشان دهنده ی رابطه ی مثبت نیرومندی در کار و سلامت است. همچنین جدول ۲، نشان می دهد که نیرومندی در کار با عملکرد شغلی ($r = 0.435$) همبستگی مثبت معنی دار دارد. برای بررسی دقیق تر رابطه ی نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی (فرضیه های پژوهش) آزمون تحلیل واریانس چندراهه مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه ی این آزمون در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون اثرات بین آزمودنی ها (Tests of Between-Subjects Effects)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	درجه آزادی	F	سطح معنی داری (sig)	مجذور آر (R Squared)
نیرومندی در کار	مشکلات سلامت	۱	۷۲/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۲۵۷
	عملکرد شغلی	۱	۴۹/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۱۸۹

جدول ۳ نشان می دهد که نیرومندی در کار در سطح $P < 0.01$ با مشکلات سلامت رابطه ی معنی دار دارد، ضریب اثر نیرومندی در کار بر مشکلات سلامت ($R^2 = 0.257$) می باشد. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. همچنین براساس مندرجات جدول ۳، ضریب اثر نیرومندی در کار بر عملکرد شغلی ($R^2 = 0.189$) در سطح $P < 0.01$ نشان دهنده ی رابطه ی معنی دار نیرومندی در کار با

عملکرد شغلی است. به این ترتیب فرضیه دوم پژوهش نیز پذیرفته می شود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی نیرومندی در کار بر سلامت و عملکرد شغلی صورت پذیرفت. نیرومندی در کار به عنوان یک عاطفه‌ی مثبت در محیط کار می‌تواند پیامدهای مهمی به دنبال داشته باشد (شیروم، ۲۰۰۷). پژوهش‌های قبلی تأثیر عواطف مثبت را به طور کلی و نیرومندی را به طور ویژه بر سلامت روانی و جسمانی (شیروم و همکاران، ۲۰۰۶؛ پرسمن و کائن^۱، ۲۰۰۵؛ به نقل از شراگا و شیروم، ۲۰۰۹) و عملکرد شغلی (واتسون، ۲۰۰۲؛ به نقل از شیروم، ۲۰۰۷؛ کارملی و همکاران، ۲۰۰۹؛ به نقل از شیروم، ۲۰۱۰) نشان داده‌اند. همسو با نتایج پژوهش‌های ذکر شده، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نیرومندی در کار هم با سلامت فرد و هم با سطح عملکرد شغلی وی رابطه‌ی مثبت دارد. احساس نیرومندی در کار این امکان را به کارکنان می‌دهد تا با الزامات شغلی به طور مؤثری سازگار شوند و به این ترتیب سلامت بیشتری را تجربه می‌نمایند (شیروم، ۲۰۰۳). نیرومندی، جزئی از سیستم رفتار مبتنی بر رویکرد^۲ است. این سیستم فرد را به سوی موقعیت‌ها و تجاربی سوق می‌دهد که در آن امکان رضایت‌مندی و دریافت پاداش وجود دارد (واتسون، ۲۰۰۰؛ به نقل از شیروم، ۲۰۱۰)، همچنین سطوح بالای عملکرد شغلی می‌تواند یکی از این تجارب و موقعیت‌ها باشد. اگر چه مطالعات اندکی اثر نیرومندی در محیط کار را بر پیامدهای مورد انتظار سنجیده‌اند اما نقش عواطف مثبت در بهبود سلامت کلی و اثربخشی فرد، پذیرفته شده است. اما این سؤال مطرح می‌شود که نیرومندی به عنوان یک عاطفه مثبت در محیط کار تا چه اندازه چنین نقشی دارد و این اثر مثبت در محیط کار دقیقاً چگونه است؟ پژوهش حاضر به بخشی از این مسئله پاسخ داد، به طوری که نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که نیرومندی در کار با افزایش سطح سلامت و عملکرد شغلی کارکنان مرتبط است.

محدودیت‌های پژوهش حاضر به این صورت می‌باشند: در این پژوهش به منظور زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند. همچنین، این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره‌ی علیت را دشوار می‌سازد. از طرف دیگر، با توجه به اینکه برخی متغیرها از قبیل خودکارآمدی و منابع سازگاری^۳ می‌توانند نقش میانجی‌گر را در رابطه‌ی بین نیرومندی در کار و عملکرد شغلی داشته باشند (شیروم، ۲۰۱۰)، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی این قبیل میانجی‌گرها مدنظر قرار گیرند. همچنین نتایج پژوهش حاضر اهمیت سازه‌ی نیرومندی در کار را در پیش‌بینی پیامدهای مثبت از قبیل عملکرد شغلی بالا و سلامت کارکنان نشان داد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران به بررسی پیشایندهای این سازه بپردازند تا سازمان‌ها عوامل مؤثر بر نیرومندی در کار را کنترل و دستکاری نمایند.

1. Pressman & Cohen
2. approach- oriented behavior system
3. coping resources

منابع

- ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب-منطقه اهواز. پایان نامه دکترای روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- آتش افروز، عسگر (۱۳۸۶). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی در مقاطع ابتدایی استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- تقوی، سید محمدرضا (۱۳۸۰). بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی (G.H.Q)، مجله روان شناسی، ۲۰، ۳۸۱-۳۹۸.
- گنجی، حمزه (۱۳۸۷). بهداشت روانی، نشر ارسباران.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (6), 238-241.
- Cheung, P., Spears, G. (1994). Reliability and validity of the Cambodian version of the 28-item general health questionnaire. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 29, 95- 99.
- Ferris, D. L. (2008). Core self-evaluations and the hierarchical model of approach/avoidance motivation. Doctoral dissertation, University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Louw, G. J. (2007). Dynamics of individual vigour and burnout in the police service. Doctoral dissertation, Univrsity of South Africa.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In: W. C. Borman, D. R. Ilgen, and R. J. Klimoski, (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12,) pp. 39-53). Hoboken, New Jersey: John Wiley.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In D. Ganster & P. L. Perrewe (Eds.). *Research in organizational stress and well-being*, 3 (pp. 135-165). Greenwich, CN: JAI Press.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 135-64.
- Shirom, A. (2007). Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work. In D. L. Nelson, and C. L. Cooper (pp. 86-100). *Positive Organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Shirom, A. (2011). Vigor as positive affect at work: conceptualizing vigor, its realtions with related constructs and its antecedents and consequences. *Reviw of General Psychology*. 15(1), 50-64.
- Shirom, A. Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2010). Vigor, anxiety, and depressive symptoms as predictors of changes in fibrinogen and c-reactive protein. *Aplied Psychology: Health and Well- Being*, 2, 251-271
- Shraga, A., & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62 (2), 271-291.

The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz

* M. Aslanpoor jokandan, M.A.

* F. Shahbazi, M.A.

*R. Maleki, M.A.

Abstract

One of the concepts related to positive psychology is vigor at work. Several researches indicated that health and job performance are important consequences of vigor at work. The aim of current study was assessing the relationship between vigor, health and job performance in an industrial company employees. Survey respondents include 212 employees from the industrial Company in Ahvaz that were chosen by simple random sampling method. The research instruments include Shirom-Melamed Vigor Measure (Shirom, 2003), General Health Questionnaire (Goldberg & hillier, 1979) and job performance questionnaire (Paterson, 1992). Results by MANOVA method showed that Vigor had valid increasing effects on health ($P<0/01$, $R^2=0/26$) and job performance ($P<0/01$, $R^2=0/19$) of employees. Vigor as a positive affect had effects in workplace.

Keywords: Health, Vigor at work, Positive affect, job performance

*Clinical psychologist