

## ادراک معنا در کار، میزان سرزندگی و خود اثربخشی

فاطمه احمدی<sup>۱\*</sup>، حمیدرضا عریضی<sup>۲</sup>

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان ahmadi.sara64@gmail.com

عضو هیئت علمی گروه روانشناسی، دانشگاه اصفهان

### چکیده

داشتن معنا در زندگی می‌تواند نقش مهمی در زندگی افراد ایفا کند. بدیهی است که گزینش هدف و یافتن معنا در زندگی می‌تواند به فرد کمک کند تا بر اضطراب، افسردگی و ناامیدی خود چیره شود؛ اما آیا داشتن معنا در کار نیز می‌تواند از اثرات منفی فشارهای ناشی از کار جلوگیری کند؟ این پژوهش به منظور تعیین رابطه بین داشتن معنا در کار و سرزندگی و خود اثربخشی انجام شده است. شرکت کنندگان این پژوهش شامل ۳۰۴ نفر از کارمندان یک شرکت خدماتی در اصفهان بود که به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه سرزندگی دسی و رایان (شامل ۷ سوال)، هدف در زندگی کرامیاف و ماهولیک (شامل ۲۰ سوال) و خود اثربخشی جونز (شامل ۸ سوال) استفاده شده است. فرضیه های پژوهش تایید شد و نشان داد که معناداری در کار باعث افزایش خود اثربخشی و سرزندگی افراد می‌شود.

**کلید واژه ها:** معنا در کار؛ سرزندگی؛ خود اثربخشی

### مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمانی مهمترین رکن موفقیت آن سازمان می‌باشد. چرا که بدون نیروی انسانی فعال و خلاق عملاً سازمان از کارایی مطلوب برای رسیدن به اهداف خود برخوردار نخواهد بود. یک سازمان می‌تواند اهداف متعالی برای خود تعریف کند و منابع مالی لازم برای رسیدن به این اهداف را هم در اختیار داشته باشد، اما در عمل باید نیروی انسانی توانا و خلاق در اختیار داشته باشد تا سازمان را برای نیل به مقاصد تعریف شده هدایت کند.

مطالعات متعدد ارتباط بین احساس خود اثربخشی، سرزندگی و رفتار را در حوزه های مختلف به خوبی نشان داده اند، در حقیقت حتی اگر افراد توانایی های متعددی داشته باشند در صورتی که خود اثربخشی آنها پایین باشد نمی‌توانند رفتار خوبی داشته باشند. به بیان دیگر، خود اثربخشی به نوعی در ارتباط مستقیم با عملکرد قرار می‌گیرد. چرا که وقتی افراد از احساس خود اثربخشی بالایی برخوردار باشند طبعاً عملکرد کاری آنها هم بالا خواهد رفت. همچنین افراد با سرزندگی بالا بیشتر قادر به بسیج امکانات خودشان یا شرکت در فعالیت های مربوط به سلامت هستند و منابع بیشتری از انرژی را می‌توانند به خدمت بگیرند که این به نوبه خود، سبب افزایش کارایی و بهره وری می‌شود (بوستیک، ۲۰۰۳). بنابراین پیدا کردن عواملی که سبب افزایش حس خود اثربخشی و سرزندگی در افراد شود، ضروری به نظر می‌رسد.

طرز نگرش افراد به محیط اطراف و کارشان، از عوامل ایجاد سرزندگی و خود اثربخشی در آنها عنوان شده است (گراتیر و تروارتن، ۲۰۰۷). در این راستا، امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در کارشان چیزی بیش از پاداش های مالی را جستجو می‌کنند، بدین صورت که آنها به دنبال کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگیشان هستند. معنا در کار توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، بامعنا و هدفمند است. همچنین تجربه معنادار کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بهبود احساس تکامل شخصی کارکنان پیوند می‌خورد (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۶).

مورین (۲۰۰۴) معنا در کار را به صورت ادراک بامعنا بودن وظایف کاری، داشتن جایگاه منحصر به فرد در شغل و اهمیتی که شغل فرد در زندگی اش دارد، تعریف کرده است. زمانی که کارکنان محیط کاری خود را به عنوان محیطی چالش انگیز، به صرفه (ارزشمند) و پاداش دهنده، تلقی می کنند، این محیط را به طور روان شناختی، پرمعنا درک می کنند. به خصوص، زمانی که افراد احساس روشنی دارند که همکاری و مشارکت، به کسب اهداف سازمانی کمک می کند، کارشان را معنادار می بینند. معنادار کار نوعی نگرش به محیط اطراف است که می تواند در ادراک افراد از محیط اثرگذار باشد. با توجه به این تفاسیر، این پژوهش در نظر داشت به بررسی رابطه معنادار کار با سرزندگی و خوداثربخشی افراد بپردازد و نشان دهد که آیا با ایجاد معنا در کار، می توان به کارایی و خوداثربخشی و حس سرزندگی افراد پرداخت؟

## روش

نمونه پژوهش شامل ۳۰۴ نفر از کارکنان یک شرکت خدماتی در اصفهان بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شده بودند. ( برای ایجاد اعتماد شرکت کنندگان و حفظ اصل رازداری و محرمانه بودن اطلاعات شرکت کنندگان، پرسشنامه‌ها بدون نام طراحی شده بودند، به علاوه به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که از اطلاعات آنها فقط در این تحقیق استفاده خواهد شد و اطلاعات آنها محرمانه خواهد ماند). ابزار، شامل ۱- پرسشنامه‌ی خود اثر بخشی جونز (۱۹۸۶) که این پرسشنامه شامل ۸ سوال است؛ یک مقیاس ۷ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم برای هر سوال در نظر گرفته شده است. ضریب آلفای به دست آمده برابر ۰/۷۹ بود که بیانگر همسانی درونی بالای این پرسشنامه است. ۲- پرسشنامه‌ی هدف در زندگی کرامیاف و ماهولیک (۱۹۶۹) از ۲۰ سوال تشکیل شده است، ضریب آلفای به دست آمده برابر ۰/۹۲ که بیانگر همسانی درونی بالای این پرسشنامه می‌باشد. ۳- پرسشنامه‌ی سرزندگی دسی و رایان (۱۹۹۱) و رایان و فردریک (۱۹۹۷)، این پرسشنامه دارای ۷ عبارت است و هر فرد بر اساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای حالت خود را مشخص می‌کند. ضریب روایی آن ۰/۸۰ محاسبه شده است.

## نتایج

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش حاضر از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد. اکثریت شرکت کنندگان در پژوهش را مردان تشکیل داده بودند. به علاوه از نظر سطح تحصیلات اکثر شرکت کنندگان در پژوهش حاضر دارای مدرک لیسانس بودند. میانگین سنی کارکنان ۳۹/۴۴ با انحراف معیار ۴/۴۹ بود. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱ معنا در کار	۴۷/۲۴	۹/۲۳	—		
۲ سرزندگی	۲۷/۰۶	۴/۷۸	۰/۴۹	—	
۳ خوداثربخشی	۳۶/۶۰	۵/۱۴	۰/۶۵	۰/۴۳	—

\* کلیه ضرایب همبستگی در سطح  $p < 0.001$  معنی‌دار هستند.

همانگونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، معنا در کار دارای رابطه معناداری با سرزندگی و خود اثربخشی است. جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه (به روش ورود) در رابطه معنا در کار با هریک از پیامدهای خود اثربخشی و سرزندگی را نشان داد.

## جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون معنا در کار با خوداثربخشی و سرزندگی

متغیر مستقل: معنا در کار					متغیرهای وابسته
F	R <sup>2</sup>	t	$\beta$	B	
۲۲۲/۳۲۵	۰/۴۲	۱۴/۹۴۴	۰/۶۵۲	۰/۳۶۳	خوداثربخشی
۹۹/۰۷۵	۰/۲۴	۹/۹۵۴	۰/۴۹۷	۰/۲۵۸	سرزندگی

نتایج رگرسیون نشان داد که معنا در کار به عنوان یک پیش‌بین معنی‌دار ۴۲ درصد واریانس خوداثربخشی ( $t=14/944, \beta=0/652$ ) را تبیین می‌کند. همچنین تحلیل رگرسیون دیگر نشان داد که معنا در کار قادر به تبیین ۲۴ درصد واریانس سرزندگی ( $t=9/954, \beta=0/497$ ) نیز است.

## بحث

همانطور که مشاهده شد ادراک معنا در کار می‌تواند سبب افزایش سرزندگی و خوداثربخشی در افراد شود. از نظر فرانکل افراد به طور طبیعی در پی یافتن معنا هستند که یافتن این معنا سبب ایجاد شادی و حس رضایت در زندگی می‌شود و افزایش رضایت نیز به نوبه خود سبب افزایش سرزندگی در افراد می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هرگاه کار برای فرد معنا داشته باشد احتمالاً فرد دشواری‌های کمتری را برای توجیه سختی کار خود تجربه خواهد کرد. به این ترتیب معناداری کار به عنوان یک عامل حمایت‌کننده در برابر استرس عمل می‌کند که منجر به افزایش سرزندگی و سلامت روان افراد خواهد شد و همچنین با کاهش اثرات منفی فشار روانی در شغل، احساس خوداثربخشی را در افراد افزایش خواهد داد.

به بیان دیگر، خوداثربخشی قبل از آنکه تحت تاثیر محیط و عوامل مادی در محیط قرار بگیرد، متأثر از چگونگی قضاوت و عقاید فرد از توانایی‌های خود و همچنین قضاوت او از معنای دریافتی از کار و محیط اطراف خود است. افرادی که دارای خوداثربخشی هستند، به مشکلات مربوط به محیط به دیده تهدید نمی‌نگرند. آنها کار را معنادار ادراک کرده‌اند و این معنا سبب می‌شود که سختی‌های کار را راحت‌تر بپذیرند (بندورا و لاک، ۲۰۰۳). سرزندگی نیز به یک احساس درونی فرد بستگی دارد (گیلز، نوتلز، اتا و گالویس، ۲۰۰۰)، که مربوط به تمام حیطه‌های زندگی فرد می‌شود. هنگامی که فرد زندگی و کار خود را معنادار ادراک کند، احساس رضایت، شادی و سرزندگی پیدا می‌کند و مشکلات زندگی نمی‌تواند از این احساس رضایت بکاهد (وندر لیندن، تاريس، بکر و کینت، ۲۰۰۷).

همچنین کسانی که در کار خود احساس معنا می‌کنند، برای رفع مشکلات خود، خودانگیزه‌تر هستند و درصدد جبران و حل مشکل بر می‌آیند که این فعالیت‌ها در جهت رفع مشکل، سبب می‌شود آنها در خودپنداره‌شان، خود را اثربخش‌تر تلقی کنند. زمانی که کارکنان محیط کاری خود را به عنوان محیطی چالش‌انگیز، به صرفه (ارزشمند) و پاداش‌دهنده، تلقی می‌کنند، این محیط را به طور روان‌شناختی، پر معنا درک می‌کنند که این معناداری سبب ایجاد منبع انرژی در درون فرد می‌شود و این منبع به نوبه خود می‌تواند به فرد در تحمل ناکامی‌ها و سختی‌ها در محیط کار کمک کند و به حس رضایت و سرزندگی فرد بیافزاید (واری-لیک، سیورتنسن، بریدل، اسگوود و فلانگان، ۲۰۱۰).

## منابع

- Bandura, A. & Locke, E. A. (2003). Negative Self- efficacy and goal revisited. *Journal of Applied psychology*. 88, 1, 87- 89.
- Bostic, J. H, (2003). *Constructive thinking, mental health and physical health*, Ph.D. dissertation, Saint Louis University.
- Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1996). Manual of instruction for the purpose –in- life test. [www.sage.com](http://www.sage.com).
- Giles, H., Noels, K., Ota, H., Gallois, C., & Ryan, E. B. (2000). Age vitality across eleven nation. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 21, 308-323.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy and newcomer's Adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*. 29(2), 262-279.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development the Spirit at work scale. Academy of management Best Conference paper 2006 MSR.
- Ryan, R. M., & Fresrick, C. M. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Schimmel, J, (2009). Development as happiness: The subjective perception of happiness and UNDP's analysis of poverty, wealth and development, *Journal of Happiness Studies*. 11, 95-111.
- Van der Linden, D., Taris, T. W, Beckers, D. J. G. & Kindt, K. B. (2007). Reinforcement sensitivity theory and occupational health: BIS and BAS on the job. *J Pers Individ Dif*, 42(6), 1127- 38.
- Wray-Lake, L., Syvertsen, A. K., Briddell, L., Osgood, D. W., & Flanagan, C. A. (2010). Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors From 1976 to 2005. *Youth & Society*. 43, 3, 1110-1135.