

# اثربخشی مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۵

## خلاصه

**مقدمه:** مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی سبب بهبود عملکرد شغلی افراد در محیط کار می‌شود. بر این اساس هدف از انجام این پژوهش، بررسی اثربخشی مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان بهمئی بود.

**روش کار:** روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و دوره پیگیری دو ماهه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان شاغل در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بهمئی بودند که از بین آن‌ها ۳۸ نفر به شیوه هدفمند انتخاب و به گمارش تصادفی در دو گروه کنترل و آزمایش جایگذاری شدند (هر گروه ۱۹ نفر). گروه آزمایش، ۱۰ جلسه ۸۰ دقیقه‌ای آموزش مشاوره گروهی به روش معنادرمانی را دریافت نمودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های روان‌شناختی کالیفرنیا (خرده مقیاس مسئولیت‌پذیری) (۱۹۸۷) و اشتیاق شغلی (شائوفلی و سالانوا، ۲۰۰۲) بودند. حاصل از پژوهش به شیوه تحلیل واریانس آمیخته و آزمون تعقیبی بونفرونی توسط نرم‌افزار آماری SPSS<sup>23</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**نتایج:** نتایج پژوهش نشان داد که آموزش مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان بهمئی مؤثر بود.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های حاضر می‌توان نتیجه گرفت که معنادرمانی با بهره‌گیری از تغییر نگرش‌ها و گرفتن معنا از طریق راه‌های کشف معنا، مسئولیت‌پذیری، غلبه بر یاس و افزایش امید به زندگی و حمایت عاطفی اعضا از یکدیگر می‌تواند به عنوان یک درمان کارآمد جهت بهبود مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان مورد استفاده گیرد.

**کلمات کلیدی:** معنادرمانی، مسئولیت‌پذیری شغلی، اشتیاق شغلی

**پی‌نوشت:** این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

طاهره پورکمالی<sup>۱\*</sup>

زهرا محمدنیا<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران،

ایران. (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی،

دانشگاه پیام نور، ایران.

Email: t\_poorkamali@pnu.ac.ir

## مقدمه

در عصر کنونی، این حقیقت روز به روز نمایان تر می گردد که موفقیت سازمان ها بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی دارد (الهاسنوی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). بر این اساس توجه به روحیه و انگیزه های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است. بدیهی است کارکنانی که تعلق سازمانی بالایی دارند به دلیل اعتقاد بیشتر به اهداف و ارزش های سازمانی در مقابل تغییرات انعطاف بیشتری نشان می دهند (ذهبیون، سعیدیان و کشتی آرای، ۱۴۰۰). با توجه به اهمیت نقش کارمندان در شکل گیری پیشرفت سازمان ها، توجه به مولفه های روانی، شغلی، هیجانی، عاطفی و اجتماعی آنان ضرورتی اجتناب ناپذیر است. اشتیاق شغلی<sup>۲</sup> از مولفه های مهم شغلی است که می تواند نقش پررنگ در عملکرد شغلی افراد داشته باشد (پرا، گرانزیرا و مک وین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). چنانکه موریرا- فوتان، گارسیا- سنوران، کونده- رودریگز و گونزالز<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) نشان داده اند اشتیاق شغلی می تواند فشار و تنش های روان شناختی مربوط به محیط کاری را کاهش داده و کارآمدی آنان را بهبود بخشد. اشتیاق شغلی یکی از محبوب ترین حوزه ها در علوم سازمانی است (ماکیکانگاس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی یک موضوع مثبت و اساسی است که مملو از شرایط انگیزشی موفقیت مرتبط با شغل است که با توانایی<sup>۶</sup>، مسئولیت<sup>۷</sup> و جذب<sup>۸</sup> مشخص می شود (اوان<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). به عقیده باکر و شائوفلی<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۵) اشتیاق شغلی به استفاده کارکنان از انرژی های فیزیکی، شناختی و عاطفی خود برای اجرای نقش های کاریشان اشاره دارد (یان، یه و ژانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۱).

در واقع اشتیاق را می توان به عنوان «ایجاد فرصت های ارتباطی بین کارکنان و به آسانی» و همچنین ایجاد یک محیط تشویق کننده و انگیزشی که علاوه بر مراقبت از کارایی شغل مناسب، «امیال کارکنان برای برقراری ارتباط با کارشان» را برآورده کند، تعریف کرد (الحوزی، هاوامده و الادنات<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۱). مفهوم اشتیاق شغلی در ابتدا در تلاش برای کاهش خستگی کارکنان و افزایش سرگرمی آن ها از طریق پیوند دادن آن ها با کارشان و ایجاد روحیه تیمی که به دستیابی به اهداف مورد نظر کمک می کند، پدید آمد (دای، آلتینای، ژانگ و چن<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۱). به طور کلی، اشتیاق شغلی بالا به معنای داشتن وضعیت ذهنی مثبت در کار است و کارکنان با اشتیاق شغلی بالا می توانند متغیر مهمی در عملکرد باشند، زیرا اثربخشی سازمانی را بهبود می بخشد، محیط های کاری مولدتری ایجاد می کنند و جابجایی کارکنان را کاهش می دهند (بیر، تیمز و باکر<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۶). کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می کنند. چشم انداز، ارزش ها، اهداف و استراتژی های سازمان را می شناسند و با آنها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (هوانگ، هونگ، تای، چن و گلدتروپ<sup>۱۵</sup>، ۲۰۲۰).

یکی دیگر از متغیرهای بااهمیت شغلی برای کارکنان مؤسسات و سازمان ها، مسئولیت پذیری شغلی<sup>۱۶</sup> است. از دیدگاه فروم<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۴)؛ به نقل از بوالی، کیخسروانی، دیره و رجبی، (۱۴۰۱) مسئولیت پذیری تنها یک وظیفه یا تعهدی نیست که باید توسط شخص انجام شود. برعکس، نوعی

9. Awan

10. Bakker, Schaufeli

11. Yuan, Ye, Zhong

12. Alhozi, Hawamdeh, Al-Edenat

13. Dai, Altinay, Zhuang, Chen

14. Beer, Times, Bakker

15. Hwang, Hong, Tai, Chen, Gouldthorp

16. Job responsibility

17. Fromm

1. Alhasnawi

2. job engagement

3. Perera, Granziera, McIlveen

4. Moreira-Fontán, García-Señorán, Conde-Rodríguez, González

5. Makikangas

6. ability

7. responsibility

8. assimilation

عبدالهی محمد و اکبری‌زاده (۱۳۹۹)، فرهنگی (۱۳۹۹)، فراهینی، افروز، غباری‌بناب، و ارجمندنیا (۱۳۹۸)، فلاح‌زاده، نوری، پورابراهیم و نظربلند (۱۳۹۷)، داکس، گاتیز و گوشورن<sup>۴</sup> (۲۰۲۲)، سان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۱)، پالینگی، زالکیفلی، مایدین و فیتری<sup>۶</sup> (۲۰۲۰)، یو و چانگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۹) و برگمان، بودنر و هابر<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) نشانگر آن است که رویکرد معنادرمانی و معنای زندگی می‌تواند منجر به بهبود سلامت ارتباطی، روانی، هیجانی و اجتماعی افراد شود. هاینترلمن و کینگ<sup>۹</sup> (۲۰۱۴) معتقدند، معنای زندگی منعکس‌کننده این احساس است که وجود فرد دارای اهمیت، هدف و انسجام است. انسان معنای خود را از طریق اجرای ارزش‌ها تحقق می‌بخشد که می‌توان به این موارد پی برد: ۱. با عمل و شکل دادن به جهان؛ ۲. بازنگری و تجربه جهان؛ ۳. با تحمل سرنوشت و به‌ویژه رنج (پالینگی و همکاران، ۲۰۲۰). معنادرمانی، روشی از رویکرد وجودی است که به مراجع جهت‌چالش با یافتن معنا در زندگی کمک می‌کند. به دیگر سخن معنادرمانی شکلی از روان‌درمانی است که علاوه بر ابعاد جسمی و روانی، وجود یک بعد معنوی را در انسان تشخیص می‌دهد و فرض می‌کند که معنای زندگی و میل به زندگی معنادار (اراده به معنا) انگیزه‌های اصلی انسان برای رسیدن به سطح مطلوب زندگی معنادار هستند (ازیتتی، سینتیا و زولکاید<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۲). معنادرمانی، با دیدی خاص از ادراک انسان و جایگاه او در جهان مشخص می‌شود و به‌طور خاص به موضوع فرا انگیزش وجود انسان علاقه‌مند است. حول مسئله معنای زندگی و امکان تجربه خوشبختی در مواجهه با چرخش‌های سرنوشت در نوسان است. این نوع درمانی مبتنی بر نزدیک شدن دو انسان است که هر یک نشان‌دهنده حس وجودی خود هستند (سیویزوا، پودلسکاپ و پیتراس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۲).

احساس و حالت را بیان می‌کند که توسط خود فرد برانگیخته می‌شود و شامل پاسخ و واکنش فرد به نیازهای دیگران به‌صورت آشکار یا نهان می‌شود (مترصد و اسمعیل‌خانی، ۱۳۹۹). مسئولیت‌پذیری شغلی به درجه‌ای اشاره دارد که کارکنان درک می‌کنند که باید در قبال نتایج کار خود مسئول باشند (جانسونگ، کیو و هایتیان<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). در یک چالش، مسئولیت‌کاری معمولاً می‌تواند به کارکنان کمک کند تا تجربیات مثبت بیشتری تولید کنند و خستگی کاری آن‌ها را برطرف کند (یانگ و زو، ۲۰۱۶). مسئولیت‌پذیری به عنوان موضوعی مهم برای هر سازمان عامل بقا و یا انحطاط آن به شمار می‌رود. زیرا کارکنان مسئولیت‌پذیر و مقید به ارزش‌های درونی شده و با وجدان یکی از عوامل مهم توسعه و پیشرفت سازمان و کشور بوده و می‌توانند زمینه را هم برای برای شکوفایی خود و هم شکوفایی سازمان فراهم سازند (احمدی، ۱۳۹۹). بنابراین، هنگامی که کارکنان با مسئولیت‌های کاری مواجه می‌شوند، ابتکار عمل را به کار می‌گیرند تا انرژی خود را سرمایه‌گذاری کنند و حس موفقیت بیشتری کسب کنند، زیرا معتقدند که می‌توانند با تلاش خود را با فشار وفق دهند و پاداش‌هایی مانند بهبود مهارت، افزایش حقوق و ارتقاء را دریافت کنند (جانسونگ و همکاران، ۲۰۲۰). مسئولیت‌کاری می‌تواند انگیزه درونی کارکنان را تحریک کند، لذت کارکنان را در کار افزایش دهد و در نتیجه خستگی را کاهش دهد (اپنایر و وان‌دورد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). روش‌های درمانی و آموزشی مختلفی برای بهبود عملکرد کارمندان بکار گرفته شده است. به عنوان یکی از روش‌های درمانی برای بهبود مولفه‌های روان‌شناختی، هیجانی و ارتباطی این افراد می‌توان به معنادرمانی<sup>۳</sup> اشاره کرد. چنانکه نتایج پژوهش جاویدنسب، بهبودی و حسنی (۱۴۰۰)، مرادی و توفیقی مقدم (۱۴۰۰)، شیخی، نادری‌فر، فیروزکوهی،

7. Yu, Chang

8. Bergman, Bodner, Haber

9. Heintzelman, King

10. Aztuti, Cynthia, Zulkaidia

11. Sipowicza, Podleckab, Pietrasc

1. Jiandong, Qi, Haitian

2. Oppenauer, Van De Voorde

3. Logo therapy

4. [Dukes](#), [Gutierrez](#), [Goshorn](#)

5. Sun

6. Palinggi, Zulkifli, Maidin, Fitri

که کمترین نمرات را در پرسشنامه‌های مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی به دست آورده بودند (نمرات کمتر از میانگین و به صورت ترتیب‌بندی شده)، انتخاب و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۲۰ کارمند در گروه آزمایش و ۲۰ کارمند در گروه کنترل). در گام بعد کارکنان حاضر در گروه آزمایش مداخله مشاوره گروهی به روش معنادرمانی را در طی ۱۰ جلسه ۸۰ دقیقه‌ای به صورت هفته‌ای یک بار دریافت نمودند، در حالی که گروه کنترل به زندگی عادی خود ادامه داده و پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. پس از شروع مداخله یک کارمند در گروه آزمایش و یک کارمند در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. بر این اساس تعداد نهایی نمونه پژوهش حاضر ۳۸ کارمند بود (۱۹ کارمند در گروه آزمایش و ۱۹ کارمند در گروه کنترل). ملاک‌های ورود به پژوهش شامل کسب نمرات کمتر از ۴۰ در پرسشنامه مسئولیت‌پذیری، کسب نمره کمتر از ۵۰ در پرسشنامه اشتیاق شغلی، نداشتن اختلالات روانی - شخصیتی و فیزیولوژیکی مزمن (با توجه به مصاحبه بالینی کوتاه)، داشتن تمایل به شرکت در پژوهش و داشتن دامنه سنی ۳۰ تا ۴۵ سال بود. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش داشتن بیش از دو جلسه غیبت، عدم همکاری و انجام ندادن تکالیف مشخص شده در کلاس، عدم تمایل به ادامه حضور در فرایند انجام پژوهش و بروز حادثه ناخواسته بود. اصول اخلاقی رازداری، استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش، آزادی و اختیار کامل شرکت‌کنندگان برای انصراف از ادامه مشارکت در پژوهش و اطلاع‌رسانی دقیق در صورت درخواست شرکت‌کنندگان از نتایج همراه با آموزش گروه کنترل پس از اتمام درمان گروه آزمایش بود.

ضرورت پژوهشی برای سازمان آن است که کاهش مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی در محیط کار در موفقیت شغلی تأثیر داشته و باعث تغییر کارایی و رضایت فردی، خانوادگی و افت عملکرد شغلی می‌شود. همچنین اجرای آموزش‌های موثر برای کارکنان می‌تواند تغییر در رفتار فردی، خانوادگی و سازمانی و بهتر شدن ارتباطات سازمانی را در پی داشته باشد. چنانکه با بکارگیری روش‌های درمانی مناسب، می‌توان با بهبود فرایندهای شناختی، روان‌شناختی، هیجانی و در نتیجه شغلی تلاش نمود تا هم عملکرد سازمانی و هم رضایت فردی و شغلی کارکنان بهبود یابد. بنابراین هدف مداخلات نه فقط آرامش کارمند که تغییر وضعیت موجود نیز است. همچنین ذکر این مورد نیز ضروری است که با جستجو در پایگاه‌های داده‌های علمی ایران، تاکنون در پژوهشی به بررسی اثر مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی پرداخته نشده است. بنابراین مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا مشاوره گروهی مبتنی بر رویکرد معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی تأثیر معنادار دارد؟

## روش کار

روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و دوره پیگیری دوماهه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان شاغل در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بهمئی بودند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. شیوه نمونه‌گیری نیز بدین شکل بود که با مراجعه به مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بهمئی، پرسشنامه‌های مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی در بین کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان بهمئی توزیع شد. پس از جمع‌آوری و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها، و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، کارمندانی که نمرات کمتر از ۴۰ در پرسشنامه مسئولیت‌پذیری و نمره کمتر از ۵۰ در پرسشنامه اشتیاق شغلی به دست آورده بودند، مورد شناسایی قرار گرفتند. در مرحله آخر تعداد ۴۰ نفر از این کارمندان

## ابزار پژوهش

**پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارکنان (ESRQ):** پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کارکنان توسط کارول<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد (از کاملاً مخالفم: نمره یک تا کاملاً موافقم: نمره ۵). دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۱۱ تا ۵۵ است. کسب نمرات بالاتر نشان دهنده مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر کارکنان است. کسب نمرات کمتر از ۴۰ نشان دهنده مسئولیت‌پذیری پایین در کارکنان است (کارول، ۲۰۱۰). کارول (۲۰۱۰) روایی محتوایی پرسشنامه را مطلوب و به میزان ۰/۹۳ گزارش کرده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ برآورد گردید (کارول، ۲۰۱۰). این پرسشنامه در ایران توسط ساسانی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. در مطالعه ساسانی (۱۳۹۳) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظرخواهی شد و مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس روایی محتوایی این پرسشنامه در پژوهش ساسانی (۱۳۹۳) ۰/۸۴ و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

**پرسشنامه اشتیاق شغلی (J EQ):** پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط شائوفلی و سالانوا<sup>۴</sup> در سال ۲۰۰۲ طراحی شده است. پرسشنامه اشتیاق شغلی شامل ۱۷ عبارت می‌شود. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً

موافقم (۵) درجه‌بندی شده‌اند (هداوند، تجلی و شهریاری احمدی، ۱۳۹۹). حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ است. هرچه نمره آزمودنی به ۸۵ نزدیک تر باشد، نشانه اشتیاق شغلی بالاتر است (مانو، کینونن و رو کولانین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). کسب نمرات پایین‌تر از ۵۰ نشان دهنده اشتیاق شغلی پایین است (شائوفلی و سالانوا، ۲۰۰۲). جهت تعیین اعتبار، شوفلی و سالانوا (۲۰۰۲) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند، رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافتند. همچنین مقیاس اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه قوی داشت. با سکین<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ گزارش کرد. در پژوهش هداوند و همکاران (۱۳۹۹)، پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و روایی آن به روش تحلیل عاملی ۰/۷۳ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ محاسبه شد.

## شیوه اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم از طرف مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان بهمنی و انجام فرایند نمونه‌گیری (مطابق با آنچه ذکر گردید)، کارمندان انتخاب شده (۴۰ کارمند دارای مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی پایین) به شیوه تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۲۰ کارمند در گروه آزمایش و ۲۰ کارمند در گروه کنترل). گروه آزمایش مداخله درمانی مربوط به مشاوره گروهی به روش معنادرمانی را در طی ۱۰ جلسه ۸۰ دقیقه‌ای به صورت هفته‌ای یک بار دریافت نمودند. این در حالی است که کارمندان حاضر در گروه گواه مداخلات حاضر را در طول پژوهش دریافت نکرد. پس از شروع مداخله یک کارمند در گروه آزمایش و یک کارمند در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. بر این اساس تعداد نهایی نمونه

4. Schaufeli, Salanova

5. Mauno, Kinnunen, Ruokolainen

6. Baskeen

1. Employee Responsibility Questionnaire

2. Carroll

3. Job Engagement Questionnaire

پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش به صورت کاملاً اختیاری و آزادانه بود تا افراد در صورت عدم تمایل به مشارکت در تحقیق از آن کناره‌گیری کنند. برای رعایت اصول اخلاق، قرار شد تا در صورت اثربخش بودن مداخله، مشاوره گروهی به روش معنادرمانی برای گروه گواه نیز اجرا شود.

پژوهش حاضر ۳۸ کارمند بود (۱۹ کارمند در گروه آزمایش و ۱۹ کارمند در گروه کنترل). جهت رعایت اخلاق پژوهشی، پرسشنامه‌ها به صورت کاملاً بی‌نام طی یک اعلان عمومی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت تا هویت آنها فاش نگردد. به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که داده‌های حاصل از پرسشنامه در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش حاضر مورد استفاده قرار می‌گیرد.

### جدول ۱. خلاصه جلسات معنادرمانی

ساختار جلسات	
جلسه اول	<p>۱- مقدمه: شرکت کنندگان بیان می‌نمایند که کیستند و چرا تصمیم به مشارکت گرفته‌اند.</p> <p>۲- اطلاعات پایه‌ای در مورد معنادرمانی</p> <p>بحث: ۳- پرسش‌هایی در ارتباط با معنادرمانی - معنا تحلیلی</p> <p>۴- توضیح فن آگاهی از ارزش‌ها</p> <p>۵- تمرین گروهی: پیاده کردن فن آگاهی از ارزش‌ها در بین اعضای گروه (درمانگر نام افراد و پاسخ‌های حاصل از تمام تمرینات گروهی را روی تخته‌سیاه می‌نویسد).</p> <p>تکلیف منزل: آغاز نمودن اکتشاف ارزش‌های خلاقیتی</p> <p>۶- تمرین گروهی: پیاده کردن فن آگاهی از ارزش‌ها در بین اعضای گروه (درمانگر نام افراد و پاسخ‌های حاصل از تمام تمرینات گروهی را روی تخته‌سیاه می‌نویسد).</p> <p>۷- کمک فردی: اگر برای جلسه وقتی باقی بماند، شرکت کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت نیاز به توضیح و یا برخورد با مشکل، سؤالاتی را مطرح می‌نمایند</p>
جلسه دوم	<p>۱- بحث: صحبت راجع به مشکلات مرتبط با تکلیف منزل</p> <p>۲- تمرین گروهی مشاغل احراز شده</p> <p>۳- تمرین گروهی مشاغل جایگزین</p> <p>۴- تمرین گروهی دستاوردهای خشنودکننده</p> <p>۵- تکلیف منزل، تکمیل اکتشاف ارزش‌های خلاق</p> <p>۶- تکلیف منزل: آغاز نمودن اکتشاف ارزش‌های تجربه‌ای</p>
جلسه سوم	<p>۱- صحبت راجع به مشکلات تکلیف منزل</p> <p>۲- صحبت راجع به برگه‌ی ارزش‌های فردی</p> <p>۳- تمرین گروهی: رویدادهای اخیر</p> <p>۴- تمرین گروهی: اشخاص مثبت</p> <p>۵- تمرین گروهی: تجارب هنری</p> <p>۶- بحث راجع به این که بسیاری از ارزش‌ها که تاکنون شفاف‌سازی گشته‌اند بدون مشارکت افراد دیگر نمی‌توانند محقق گردند.</p> <p>۷- تکلیف منزل: کامل کردن اکتشاف ارزش‌های تجربی</p> <p>۸- تکلیف منزل: آغاز کردن اکتشاف ارزش‌های نگرشی</p>
جلسه چهارم	<p>۱- صحبت راجع به مشکلات مربوط به تکلیف منزل</p> <p>۲- تمرین گروهی نقل قول‌های خردمندانه</p> <p>۳- تمرین گروهی اتخاذ یک موضع</p> <p>۴- تمرین گروهی آگهی فوت من</p>

۵- تکلیف منزل: کامل کردن اکتشاف ارزش‌های نگرشی	
۶- تکلیف منزل: ساختن سلسله‌مراتبی از ارزش‌ها	
۷- کمک فردی: در صورت باقی ماندن وقت برای جلسه، شرکت‌کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت برخورد با مشکل یا نیاز به توضیح، سؤالاتی مطرح می‌نمایند.	
۱- صحبت راجع به مشکلات مربوط به تکلیف منزل	جلسه پنجم
۲- بسط دادن سلسله‌مراتب ارزش‌ها	
۳- تمرین گروهی: تعیین اهداف	
۴- تمرین گروهی: زاویه دید دیگر نسبت به اهداف	
۵- بحث گروهی	
۶- تکلیف منزل: اهداف واقعی	
۷- کمک فردی: در صورت باقی ماندن وقت برای جلسه، شرکت‌کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت برخورد با مشکل یا نیاز به توضیح، سؤالاتی مطرح می‌نمایند.	
۱- بحث راجع به مشکلات مربوط به تکلیف منزل	جلسه ششم
۲- نمایش دادن: تحلیل اهداف به منظور تناسب داشتن با ارزش‌های شخصی	
۳- توضیح دادن	
۴- تکلیف منزل	
۵- کمک فردی: در صورت باقی ماندن وقت برای جلسه، شرکت‌کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت برخورد با مشکل یا نیاز به توضیح، سؤالاتی مطرح می‌نمایند.	
۱- بحث راجع به نتایج تکالیف منزل	جلسه هفتم
۲- نمایش دادن: تعیین اهداف جدید برای ارزش‌های نادیده گرفته شده	
۳- تکلیف منزل	
۴- کمک فردی: در صورت باقی ماندن وقت برای جلسه، شرکت‌کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت برخورد با مشکل یا نیاز به توضیح، سؤالاتی مطرح می‌نمایند.	
۱- بحث گروهی راجع به تکالیف منزل	
۲- نمایش دادن: طرح دستیابی به اهداف	
۳- نمایش دادن را تکرار نمایید: طراحی برنامه‌هایی برای دستیابی به اهداف (اگر وقت اجازه دهد، نمایش دادن را با یک هدف متوسط داوطلب و بلندمدت دیگر تکرار نمایید)	
۴- بحث: نقطه نظرات مربوط به موضوع طرح‌ریزی برنامه‌هایی برای نیل به اهداف	
۵- کمک فردی: در صورت باقی ماندن وقت برای جلسه، شرکت‌کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت برخورد با مشکل یا نیاز به توضیح، سؤالاتی مطرح می‌نمایند.	
۱- بحث گروهی راجع به تکلیف منزل	جلسه نهم
۲- تمرین گروهی: نقاط قوت و نقاط ضعف (توانایی‌ها و نقص‌ها)	
۳- بحث گروهی: راجع به مباحث قبلی	
۴- بحث و نمایش دادن: تغییر یافتن نقاط قوت و نقاط ضعف	
۵- تمرین تکلیف منزل: نقاط قوت و ضعف خود را توصیف کنید	
۶- تمرین تکلیف منزل: لحاظ کردن نقاط قوت و ضعف در طرح برنامه‌ها	
۷- کمک فردی: در صورت باقی ماندن وقت برای جلسه، شرکت‌کنندگان شروع به انجام تکالیف منزل نموده و در صورت برخورد با مشکل یا نیاز به توضیح، سؤالاتی مطرح می‌نمایند.	
۱- بحث گروهی راجع به تکالیف منزل	

۲- خلاصه کردن: خط سیر گروه به چه نحو بوده است؛ ارائه هرگونه اظهارنظری در مورد گروه

جلسه دهم ۳- بحث گروهی: هرگونه تغییری که شرکت کنندگان در نتیجه شرکت در جلسات تحلیل در خود می‌بینند. معمولاً شرکت کنندگان

تعدادی اهداف جدید دارند و یا انگیزه افزایش یافته‌ای برای تکمیل اهداف قبلی در خود احساس می‌کنند.

۴- ایجاد انگیزش: شروع نمودن

یافته‌های حاصل از داده‌های دموگرافیک نشان داد که میانگین سن افراد حاضر در گروه آزمایش  $39/25 \pm 3/11$  و در گروه گواه  $41/14 \pm 3/26$  سال بود. همچنین در گروه آزمایش ۱۱ نفر مرد (معادل  $57/89$  درصد) و ۸ نفر (معادل  $42/11$  درصد) زن بودند. این در حالی بود که در گروه گواه ۱۲ نفر (معادل  $63/14$  درصد) مرد و ۷ نفر (معادل  $36/84$  درصد) زن بودند. از طرفی این افراد دارای دامنه تحصیلات دیپلم تا فوق لیسانس بودند که در این بین در هر دو گروه آزمایش (تعداد ۱۱ نفر  $57/89$  معادل درصد) و گواه (تعداد ۱۰ نفر  $52/63$  معادل درصد) سطح تحصیلات لیسانس دارای بیشترین فراوانی بود. یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون شاپیرو-ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌ها، آزمون موجلی جهت بررسی پیش فرض کرویت داده‌ها و همچنین از تحلیل واریانس آمیخته و آزمون تعقیبی بونفرنی برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## نتایج

**جدول ۲.** میانگین و انحراف استاندارد مسئولیت پذیری و اشتیاق شغلی در دو گروه آزمایش و گواه در مراحل سنجش سه گانه

مولفه‌ها	گروه‌ها	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
مسئولیت پذیری	گروه آزمایش	30/16	8/45	36/37	11/32	35/25
	گروه گواه	32/78	12/07	31/50	11/05	32/21
اشتیاق شغلی	گروه آزمایش	45/50	9/56	55/50	11/11	54/08
	گروه گواه	42/21	9/34	41/35	9/61	41/64

آزمون شاپیرو ویلک بیانگر آن بود که پیش فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها در متغیرهای مسئولیت پذیری ( $F=0/18$ ;  $P=16$ ) و اشتیاق شغلی ( $F=0/09$ ;  $P=20$ ) برقرار است. همچنین پیش فرض همگنی واریانس نیز توسط آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که نتایج می‌داد پیش فرض همگنی واریانس‌ها در متغیرهای مسئولیت پذیری ( $P=61$ ) و اشتیاق شغلی ( $F=0/27$ ;  $P=21$ ) رعایت شده

نتایج جدول توصیفی حاکی از آن است که میزان مسئولیت پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی افراد حاضر در گروه آزمایش، نسبت به گروه گواه افزایش یافته است که در ادامه، معناداری آن با استفاده از آمار استنباطی مورد بررسی قرار می‌گیرد. قبل از ارائه نتایج تحلیل آزمون واریانس آمیخته، پیش فرض‌های آزمون‌های پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. بر همین اساس نتایج



است. از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و گروه گواه در متغیرهای وابسته (مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی) معنادار نبوده است ( $p > 0/05$ ). این در حالی بود که نتایج آزمون موچلی بیانگر

**جدول ۳.** تحلیل واریانس آمیخته جهت بررسی تاثیرات درون و بین گروهی در متغیرهای مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f	مقدار p	اندازه اثر	توان آزمون
مراحل	۱۳۲/۹۲	۲	۶۵/۹۶	۲۵/۷۳	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲	۱
مسئولیت‌پذیری	۸۲/۵۳	۱	۸۲/۵۳	۲۳/۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۱
ری	۲۶۹/۷۴	۲	۱۳۴/۸۷	۵۲/۶۲	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹	۱
خطا	۱۸۴/۵۲	۷۲	۲/۵۶				
مراحل	۴۳۹/۳۴	۲	۲۱۹/۶۷	۲۵/۶۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۱
اشتیاق شغلی	۲۶۲۹/۵۲	۱	۲۶۲۹/۵۲	۲۷/۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۱
تعامل مراحل و گروه‌بندی	۶۰۲/۹۸	۲	۳۰۱/۴۹	۳۵/۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۹	۱
خطا	۶۱۶/۵۵	۷۲	۸/۵۶				

هم بر نمرات مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی معنادار است ( $p < 0/001$ ). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود نوع درمان دریافتی (مشاوره گروهی به روش معنادرمانی) در مراحل مختلف ارزیابی هم بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی به میزان ۵۹ و ۴۹ درصد تاثیر معنادار داشته است. توان آماری هم، حاکی از دقت آماری بالا و کفایت حجم نمونه می‌باشد. حال در ادامه در جدول ۴ مقایسه زوجی میانگین نمرات مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی بر حسب مرحله ارزیابی با استفاده از آزمون تعقیبی بونفرونی ارائه می‌شود.

نتایج تحلیل واریانس آمیخته نشان داد بر اساس ضریب F محاسبه شده، تاثیر عامل عضویت گروهی (مشاوره گروهی به روش معنادرمانی) بر نمرات مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی معنادار است ( $p < 0/001$ ). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود عامل عضویت گروهی یا نوع آموزش دریافتی (مشاوره گروهی به روش معنادرمانی) بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی تاثیر معنادار داشته است. اندازه اثر نشان می‌دهد عضویت گروهی (مشاوره گروهی به روش معنادرمانی) به ترتیب ۴۲ و ۴۱ درصد از تفاوت در نمرات مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی را تبیین می‌کند. در نهایت نتایج بیان گر آن است که اثر متقابل نوع درمان و عامل زمان

**جدول ۴.** مقایسه زوجی میانگین نمرات مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارکنان بر حسب مرحله ارزیابی

متغیر	مرحله مبنا (میانگین)	مرحله مورد مقایسه (میانگین)	تفاوت میانگین‌ها	خطای انحراف معیار	معناداری
مسئولیت‌پذیری	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۲/۴۶	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱
		پیگیری	-۲/۲۵	۰/۳۶	۰/۰۰۰۱

۰/۰۰۰۱	۰/۵۱	۲/۴۶	پیش آزمون	پس آزمون	
۰/۶۳	۰/۲۱	۰/۲۰	پیگیری		
۰/۰۰۰۱	۰/۸۸	-۴/۵۷	پس آزمون	پیش آزمون	اشتقاق شغلی
۰/۰۰۰۱	۰/۸۰	-۴	پیگیری		
۰/۰۰۰۱	۰/۸۸	-۴/۵۷	پیش آزمون	پس آزمون	
۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۵۶	پیگیری		

همانگونه نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، بین میانگین نمرات مرحله پیش آزمون با پس آزمون و پیگیری در متغیرهای مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی تفاوت معنادار وجود دارد. این بدان معناست که مشاوره گروهی به روش معنادرمانی توانسته به شکل معناداری نمرات پس آزمون و پیگیری مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی را نسبت به مرحله پیش آزمون افزایش دهد. یافته دیگر این جدول نشان داد که بین میانگین نمرات مرحله پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود ندارد. این یافته را می‌توان این چنین تبیین نمود که نمرات مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی که در مرحله پس آزمون دچار افزایش معنادار شده بود، توانسته این تغییر را در طول دوره پیگیری نیز حفظ نماید.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی انجام شد. یافته اول نشان داد که مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری کارمندان جهاد کشاورزی تأثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این درمان توانسته منجر به بهبود خودشفقتی کارکنان شود. یافته حاضر با نتایج پژوهش جاویدنسب و همکاران (۱۴۰۰) مبنی بر اثربخشی معنادرمانی بر عملکرد شغلی زنان فرهنگی؛ با یافته شیخی و همکاران (۱۳۹۹) مبنی بر تأثیر معنادرمانی گروهی بر فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه؛ و با گزارش داکس و همکاران (۲۰۲۲)

مبنی بر اثربخشی معنادرمانی بر عملکرد فردی و اجتماعی افراد همسو بود.

در تبیین نتیجه حاضر مبنی بر اثربخشی مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری کارمندان باید اظهار داشت، در رویکرد معنادرمانی به فرد گفته می‌شود که هدف اصلی در زندگی معنا است و اگر دچار ناامیدی است به این دلیل می‌باشد که باور ندارد زندگی با معنا است. آنچه انسان‌ها را از پای در می‌آورد، رنج‌ها و سرنوشت نامطلوبشان نیست بلکه بی‌معنا شدن زندگی است که مصیبت بار است و معنا تنها در لذت و شادمانی و خوشی نیست، بلکه در رنج و مشکلات هم می‌توان معنایی یافت. اگر رنج را شجاعانه بپذیریم تا واپسین دم، زندگی معنا خواهد داشت. پس می‌توان گفت معنای زندگی امری مشروط نیست، زیرا معنای زندگی می‌تواند حتی بالقوه درد و رنج را نیز در برگیرد (یو و چانگ، ۲۰۱۹). بر این اساس افراد حاضر در پژوهش با دریافت مفهوم رویکرد معنادرمانی، زندگی شغلی را به عنوان فرایندی با معنا ادراک نمودند. چنین روندی باعث شد تا نوع نگرش آنان به زندگی کاری اصلاح شده و با پی جویی معنای زندگی، عملکرد بهتری را در محیط شغلی از خود نشان داده و در نتیجه مسئولیت‌پذیری بهتری را نیز از خود به نمایش گذارند. در تبیینی دیگر باید گفت رویکرد معنادرمانی این حس و پنداشت را تقویت می‌کند که زندگی هدفمند و معنادار است و بدین روش افراد را در تعیین اهداف زندگی تشویق می‌کند (فلاح‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهند که وجود معنا در زندگی کارایی مثبتی در افزایش خشنودی فردی و اجتماعی

در محیط کار دارد و گاهی بهبود عملکرد فردی در محیط‌های شغلی می‌تواند راهی برای ساختن معنا باشد (جاویدنسب و همکاران، ۱۴۰۰). در رویکرد معنادرمانی فرض می‌شود که زندگی، معنایی بی‌قید و شرط دارد و معنا را هر کسی و در هر شرایطی می‌تواند بیابد و درمانگر سعی در تغییر نگرش افراد به زندگی کاری را از معنا غنی نموده و تلاش نماید آنان را به چنین ادراکی برساند که زندگی هدفمند شغلی می‌تواند کارکنان را در معنایابی یاری رساند. در نتیجه چنین فرایندی، رویکرد معنادرمانی به کارکنان کمک می‌کند تا دیدی وسیع‌تر، غنی‌تر و معنایابی‌تر نسبت به شغل خود داشته و از این طریق عملکرد شغلی بالاتری را نیز از خود نشان داده و مسئولیت‌پذیری بیشتری را نیز تجربه نمایند.

یافته دوم نشان داد که مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی تاثیر معنادار داشته است. بدین صورت که این مداخله توانسته منجر به بهبود اشتیاق شغلی کارمندان شود. یافته حاضر با نتایج پژوهش مرادی و توفیقی مقدم (۱۴۰۰) مبنی بر تاثیر آموزش رویکرد معنادرمانی بر تحمل پریشانی، خودکنترلی و انعطاف‌پذیری شناختی کارکنان ستاد فرماندهی ناجا؛ با کاوش فلاح‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) مبنی بر اثربخشی معنادرمانی گروهی بر معنای زندگی و عملکرد خانوادگی مادران؛ و با یافته سان و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر تاثیر معنادرمانی گروهی بر کاهش علائم افسردگی و بهبود امید به زندگی و معنای زندگی افراد افسرده همسو بود. در تبیین یافته حاضر مبنی بر اثربخشی مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر اشتیاق شغلی کارمندان می‌توان بیان نمود که کارکنانی که با آموزش‌های مختلف معنادرمانی طی جلسات مختلف می‌آموزند که چگونه در زندگی و کار خود در همه شرایط حتی شرایط سخت و درد و رنج به معنادارست یابند و می‌آموزند که زندگی در همه شرایط چه خوشبختی و چه بدبختی معنادار است، مسئولیت خود در قبال تصمیم‌گیری‌های شغلی خویش را نیز بیشتر درک کرده و

خود را در قبال کارهایی که انجام می‌دهند، مسئول‌تر می‌یابند (مرادی و توفیقی مقدم، ۱۴۰۰). بر این اساس کارکنان در طی دوره معنادرمانی سعی می‌کنند به معنا دست یافته و با یافتن معنا در زندگی، زندگی خویش را ارزشمند و بااهمیت درک می‌کنند. افرادی که زندگی خود را با ارزش می‌دانند با اشتیاق بیشتری به کار و تلاش برای پیشرفت در زندگی می‌پردازند. بنابراین می‌توان گفت تلاش برای یافتن معنا و همچنین یافتن معنا در زندگی با کمک جلسات معنادرمانی به شغل و تلاش‌های شغلی افراد نیز معنا و ارزش می‌دهد و همین امر سبب افزایش اشتیاق شغلی کارکنان پس از طی جلسات معنادرمانی شده است. در تبیینی دیگر می‌توان گفت که دستیابی به معنا می‌تواند به عنوان سپر حمایتی روانی و شناختی در برابر بی‌ثباتی عاطفی و هیجانی عمل نماید (سان و همکاران، ۲۰۲۱). بدین صورت که رویکرد معنادرمانی می‌تواند با ایجاد یک رویکرد شناختی و هیجانی سازنده، سبب شود تا کارکنان در برابر بی‌ثباتی عاطفی و هیجانی حاصل از مشکلات محیط شغلی، عکس‌العمل‌های مخرب و غیر سازنده از خود نشان نداده و در مسیر حل مشکلات اقدام کنند. افزون بر این، رویکرد معنادرمانی با تاکید بر آزادی و مسئولیت باعث می‌شود که افراد موقعیت خود را تغییر دهند، تمایل به بهبود عملکرد فردی را در خود قوت بخشند و با ناامیدی و درماندگی روبه‌رو شوند و در نهایت احساس خوش‌بینی نسبت به آینده در آنان شکل گیرد (برگمان و همکاران، ۲۰۱۸). در براین اساس رویکرد معنادرمانی کارکنان را به این مهم رهنمون می‌سازد که وظیفه انسان این نیست که بی‌معنایی زندگی را تحمل کند، بلکه باید برای زندگی‌اش معنایی بسازد. همچنین اگر نتوانند معنایی برای سختی‌ها و مشکلات فردی و ارتباطی خود پیدا کنند، به این معنا نیست که زندگی و سختی‌هایش معنایی ندارد. این روند سبب می‌شود تا کارکنان ادراک بن‌بستی در تعاملات محیط شغلی خود را شکننده متصور شده و تلاش نمایند تا با خوش‌بینی و امید حاصل از رویکرد معنادرمانی، رضایتمندی بیشتری را

علمی، مشاوره گروهی به روش معنادرمانی به کارمندان شرکت‌های دولتی و خصوصی ارائه داده شود تا آن‌ها با به‌کارگیری محتوای این آموزش، جهت بهبود مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی خود گامی عملی بردارند.

### تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

### تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشگاه پیام نور بود. بدین وسیله از تمام کارکنان حاضر در پژوهش، خانواده‌های آنان و مسئولین جهاد کشاورزی شهرستان بهمنی که همکاری کاملی جهت اجرای پژوهش داشتند، قدردانی به عمل می‌آید.

در محیط شغلی تجربه نموده و از این طریق اشتیاق شغلی خود را نیز بهبود بخشند.

محدود بودن دامنه تحقیق کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان بهمنی؛ عدم مهارت‌های اثرگذار بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی، عدم استفاده از روش آزمایش کامل (به دلیل وجود روش نمونه‌گیری غیرتصادفی) و عدم بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش قدرت تعمیم‌پذیری نتایج، در سطح پیشنهاد پژوهشی، این پژوهش در سایر کارکنان همچون کارکنان با تعارض کار و خانواده شرکت و...، مهارت‌های ذکر شده، استفاده از روش تمام‌آزمایشی، بهره‌گیری از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی اجرا شود. با توجه به اثربخشی مشاوره گروهی به روش معنادرمانی بر مسئولیت‌پذیری و اشتیاق شغلی کارمندان جهاد کشاورزی در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود با تهیه برشور و کتابچه‌ای

### منابع

- احمدی، ع. (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش پرورش ناحیه یک شیراز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۶)، ۲۶۷-۲۹۶.
- بوالی، ف.، کیخسروانی، م.، دیره، ع.، و رجیبی، س. (۱۴۰۱). ارائه مدل روابط ساختاری احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی کارکنان از راه میانجی گری هوش هیجانی. روشها و مدل‌های روان‌شناختی، ۱۳(۴۷)، ۱۲۹-۱۴۲.
- جاویدنسب، ی.، بهبودی، م.، و حسینی، ج. (۱۴۰۰). مقایسه میزان اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) و معنادرمانی بر عملکرد شغلی زنان فرهنگی مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره آموزش و پرورش. فصلنامه روانشناسی تحلیلی - شناختی، ۱۲(۴۵)، ۱۶۳-۱۵۱.
- ذهبیون، ل.، سعیدیان، ن.، کشتی‌آرای، ن. (۱۴۰۰). اعتباریابی مدل مدیریت استعداد معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی ایران براساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۱۶(۱)، ۷۳-۹۸.
- ساسانی، ق. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی با عملکرد مالی و غیر مالی شرکت (مطالعه موردی: شرکت‌های صنعتی استان گلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- شیخی، م.، نادری، فر.، م.، و فیروزکوهی، م. (۱۳۹۹). تأثیر معنادرمانی گروهی بر فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه. نشریه روان پرستاری، ۸(۲)، ۶۵-۵۸.
- فراهینی، ن.، افروز، غ.، غباری‌بناب، ب.، و ارجمندنی، ع.ا. (۱۳۹۸). اثربخشی برنامه معنادرمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی-ایرانی بر رضایت زناشویی والدین کودکان استثنایی. روانشناسی خانواده، ۱۶(۱)، ۱۵-۲۶.
- فرهنگی، ع. (۱۳۹۹). اثربخشی معنادرمانی بر میزان شادکامی و احساس تنهایی همسران نابارور جانبازان. روانشناسی نظامی، ۱۱(۴۲)، ۵۵-۶۵.
- فلاح زاده، ه.، نوری، س.، پورابراهیم، ت.، و نظربلند، ن. (۱۳۹۷). اثربخشی معنادرمانی گروهی بر معنای زندگی و عملکرد خانواده در مادران دارای فرزند مبتلا به اختلالات طیف اتیسم. خانواده پژوهی، ۱۴(۵۳)، ۱۳۵-۱۵۰.

مترصد، ل. و اسمعیل خانی، ف. (۱۳۹۹). رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهر ستان بهبهان. *مجله پرستاری و مامائی*، ۱۸(۲)، ۱۰۶-۹۵.

مرادی، ع. و توفیقی مقدم، م. (۱۴۰۰). تاثیر آموزش رویکرد معنادرمانی بر تحمل پریشانی، خودکنترلی و انعطاف‌پذیری شناختی کارکنان ستاد فرماندهی ناجا. *آموزش در علوم انتظامی*، ۹(۳۳)، ۶۹-۹۳.

هداوند، م. تجلی، پ.، شهریاری احمدی، م. (۱۳۹۹). پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس بهزیستی روان‌شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش‌آموزان آهسته گام، نشریه توانمندسازی کودکان استثنایی، ۱۱(۱)، ۶۳-۷۲.

- Alhasnawi, S. (2021). Teachers' beliefs and practices with respect to translanguaging university mathematics in Iraq. *Linguistics and Education*, 63, 1009-1014.
- Alhozi, N., Al Hawamdeh, N., Al-Edenat, M. (2021). The Impact of Employee Empowerment on Job Engagement: Evidence from Jordan. *International Business Research*, 14(2), 90-101.
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M. and Han, H. (2021). The Impact of Work-Family Enrichment on Subjective Career Success through Job Engagement: A Case of Banking Sector," *Sustainability*, 13, 8872-8876.
- Aztuti, C.T., Cynthia, T., Zulkaida, A. (2022). Logo therapy To Improve The Meaning of Life For Prostitutes. *International Journal of Research Publications*, 107(1), 171-178.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. (2015). *Work Engagement. In Wiley Encyclopedia of Management*; Hoboken, USA: NJ, 2015.
- Baskeen, R.M. (2007). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beer, L., Times, M., Bakker, A. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African journal of economic and management science*, 19(3), 21-28.
- Bergman, Y.S., Bodner, E., Haber, Y. (2018). The connection between subjective nearness-to-death and depressive symptoms: The mediating role of meaning in life. *Psychiatry Research*, 261, 269-273.
- Carroll, A.B. (2010). A history of corporate social responsibility: concepts and practices. In Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. and Siegel, D. (eds), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press, pp. 19-46.
- Dai, Y., Altinay, L., Zhuang, W., Chen, K. (2021). Work engagement and job burnout? Roles of regulatory foci, supervisors' organizational embodiment and psychological ownership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 114-122.
- Dukes, A.T., Gutierrez, D., Goshorn, J.R. (2022). Logotherapy infused family therapy (LIFT): A systematic review of clinical interventions for family counselors. *The Journal of Humanistic Counseling*, 61(1), 18-29.
- Heintzelman, S., King, L.A. (2014). Life is pretty meaningful. *American Psychology*, 69(12), 561-574.
- Hwang, M., Hong, J., Tai, K., Chen, J., Gouldthorp, T. (2020). The relationship between the online social anxiety, perceived information overload and fatigue, and job engagement of civil servant LINE users. *Government Information Quarterly*, 37(1), 101-105.
- Jiandong, S., Qi, W., Haitian, L. (2020). How do High-Performance Work Systems affect Work Fatigue: Mediate effect of between Job Responsibility and Role Overload," in Proceedings of 2020 3rd International Conference on E-Business. *Information Management and Computer Science*, 213, 31-36.
- Makikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: a person-centered approach. *Journal of vocational behavior*, 106, 111-101.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2009). Job demands and resources as antecedent of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Behavior*, 70(1), 149-171.
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, A., González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers & Education*, 134, 63-77.
- Oppenauer, V., Van De Voorde, K. (2018). Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study. [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 311-337.
- Palinggi, E., Zulkifli, A., Maidin, A., Fitri, A.U. (2020). Effect of logotherapy to control depression of drug abuser in Kassi-Kassi and Jumpondang Baru health-center. *Enfermería Clínica*, 30(4), 423-426.
- Perera, H.N., Granziera, H., McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Sipowicza, K., Podleckab, M., Pietrasc, T. (2022). Communication in logo therapy as an example of phenomenological approach in cognition of another human being, *Quarterly Journal Fides et Ratio*, 2(50), 111-116.

Sun, F., Chiu, N., Yao, Y.C., Wu, M., Hung, C., Chen, C., Lee, Y., Chiang, C. (2021). The effects of logotherapy on meaning in life, depression, hopelessness, and suicidal ideation, in patients with depression: An intervention study. *Perspective in Psychiatric Care*, 37, 152-156.

Yu, E.A., Chang E.C.(2019). Meaning in life as a predictor of optimism: How parents mattering matters to Asian and European Americans. *Personality and Individual Differences*, 138, 366-369.

Yuan, Z., Ye, Z., Zhong, M.(2021). Plug Back Into Work, Safely: Job Reattachment, Leader Safety Commitment, and Job Engagement in the COVID-19 Pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62-70.

## Original Article

# Effectiveness of Group Counseling Based on the Logo Therapy Approach on the Responsibility and Job Engagement of the Employees

Received: 07/03/2022 - Accepted: 15/06/2022

Tahere Poorkamali<sup>1\*</sup>  
Zahra Mohammadnia<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran. (Author)

<sup>2</sup> Master's degree in Educational Psychology, Department of Psychology, Payam Noor University, Iran.

Email: t\_poorkamali@pnu.ac.ir

### Abstract

**Introduction:** Responsibility and job enthusiasm improve the job performance of people in the workplace. According to this the present study was conducted aiming to determine the effectiveness of group counseling based on the logo therapy approach on the responsibility and job engagement of the employees of the agricultural jihad of behmai city.

**Materials and Methods:** It was a quasi-experimental study with pretest, posttest design with control group and two-month follow-up stage. The statistical population of the research included the employees working in the management of agricultural Jihad in Bahmai city. 38 employees were selected through purposive sampling method and they were randomly replaced into experimental and control groups (each group of 19 employees). The experimental group was undergone 10 sessions logo therapy approach. California Psychological Questionnaires (responsibility mini-scale) (1987) and job engagement questionnaire (Schaufeli, Salanova, 2002) were used in the present study. The data taken from the study were analyzed through mixed ANOVA and Bonferroni follow-up test via SPSS23 software.

**Results:** The results showed that group counseling based on the logo therapy approach has had significant effect on responsibility ( $F=52.62$ ;  $Eta=0.59$ ;  $P<0001$ ) and job engagement ( $F=35.20$ ;  $Eta=0.49$ ;  $P<0001$ ) of the employees of the agricultural jihad of behmai city.

**Conclusion:** According to the findings of the present study, logo therapy can be used as an efficient approach to improve responsibility and job engagement of employees through employing change in attitudes and taking meaning via meaning discovery method, accountability, overcoming despair, increasing life hope and affective support of the members from each other.

**Key words:** Logo therapy, job responsibility, job engagement

**Acknowledgement:** There is no conflict of interest