



دانشگاه علم و فناوری

دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

### پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته روان‌شناسی عمومی

### موضوع:

رابطه تجربه غرقه‌شدن در کار، سلامت روان و خودکارآمدی  
کارکنان شرکت ایران خودرو

استاد راهنما:

دکتر محمود گلزاری

استاد مشاور:

دکتر احمد برجعلی

استاد داور:

دکتر فرامرز سهرابی

پژوهشگر:

مهدی ملک‌محمد

تابستان ۱۳۸۸

عنوان

**رابطه تجربه غرقه شدن در کار،  
سلامت روان و خودکارآمدی  
کارکنان شرکت ایران خودرو**

## تقدیر و تشکر

با سپاس فراوان از استاد فرزانه، جناب آقای دکتر محمود گلزاری، که در طول تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد و همچنین در تمامی مراحل تهیه پایان نامه قبول زحمت فرموده و فرصت برخورداری از راهنمایی‌های ارزنده، دلسوزانه و بی‌دریغ‌شان را برای من فراهم نمودند.

با سپاس فراوان از استاد گرامی، جناب آقای دکتر احمد برجعلی، به خاطر راهنمایی‌ها و مشاوره‌های ارزشمندشان که همیشه با تواضع به یادماندنی و رویی گشاده پاسخگوی سئوالات و اشکالاتم بوده‌اند.

با سپاس فراوان از استاد گرامی، جناب آقای دکتر فرامرز سهرابی، که قبول زحمت نموده و داور پی‌پژوهش اینجانب را بر عهده گرفتند و با نقد عالمانه و دقیقشان به بهبود کار پی‌پژوهش اینجانب کمک کردند.

تقدیم به

پدرم که سخنانش همیشه چراغ راهم بوده است؛

و به مادرم که اسوه صبر و فداکاری و مهربانی است؛

و به دوستانم که در این مسیر یاریگر و همراه بوده‌اند.

چکیده

مطالعه متغیرهایی چون تجربه غرقه‌شدن، خودکارآمدی و سلامت روانی در کارکنان، اهمیتی حیاتی دارد. بسیاری از مدیران سازمان‌ها تلاش‌ها و اقدامات گسترده‌ای را برای ارتقاء سطح سلامت و عملکرد کارکنانشان انجام می‌دهند، اما به نتیجه دلخواه نمی‌رسند. سؤال این است که چرا چنین اقداماتی نمی‌تواند نتیجه مطلوب مدیران سازمان‌ها را به بار آورد؟ به نظر می‌رسد که عدم توجه به متغیرهایی همچون تجربه غرقه‌شدن و خودکارآمدی و رابطه این دو با متغیر مهم دیگری چون سلامت روانی یکی از مهم‌ترین دلایل این مسئله باشد.

در پژوهش حاضر رابطه میان غرقه‌شدن در کار، سلامت روان و خودکارآمدی کارکنان شرکت ایران خودرو تحت بررسی قرار گرفته است. هدف کلی تحقیق، مطالعه این موضوع است که آیا بین غرقه‌شدن در کار و سلامت روان و خودکارآمدی کارکنان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش حاضر از نوع تحقیق توصیفی است. گروه نمونه مورد مطالعه را ۱۴۶ نفر از کارکنان شرکت ایران خودرو تشکیل داده‌اند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه غرقه‌شدن در کار که به صورت خودگزارشی و در یک مقیاس لیکرت ۹-۱ تنظیم شده و پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) و پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و آزمون  $t$  استفاده شد.

نتایج نشان داده است که بین غرقه‌شدن در کار و سلامت روان و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن هستند که بین تجربه غرقه‌شدن در کار و میزان سابقه فعالیت یک رابطه معکوس وجود دارد. به عبارتی دیگر، هرچه میزان سابقه فعالیت کاری یک فرد بیشتر باشد، کمتر تجربه غرقه‌شدن در کار را تجربه می‌کند.

### **کلیدواژه‌ها:**

غرقه‌شدن در کار، سلامت روان، خودکارآمدی، سابقه شغلی، پرسشنامه غرقه‌شدن در کار، پرسشنامه سلامت عمومی، پرسشنامه خودکارآمدی.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول : کلیات پژوهش

|    |       |                                 |
|----|-------|---------------------------------|
| ۵  | ..... | مقدمه                           |
| ۹  | ..... | بیان مساله                      |
| ۱۲ | ..... | ضرورت و اهمیت تحقیق             |
| ۱۵ | ..... | اهداف تحقیق                     |
| ۱۶ | ..... | فرضیه‌های تحقیق                 |
| ۱۶ | ..... | تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها |

### فصل دوم : بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی موضوع پژوهش

|    |       |                                |
|----|-------|--------------------------------|
| ۱۹ | ..... | مقدمه                          |
| ۲۰ | ..... | غرقه‌شدن                       |
| ۲۰ | ..... | ماهیت و تعاریف                 |
| ۲۵ | ..... | ابعاد تجربه غرقه‌شدن           |
| ۲۹ | ..... | فراوانی تجربه غرقه‌شدن         |
| ۳۰ | ..... | نظریه غرقه‌شدن و انگیزش درونی  |
| ۳۲ | ..... | مفهوم خویشتن در نظریه غرقه‌شدن |

|    |  |
|----|--|
| ۳۷ | ..... کار و غرقه شدن                           |
| ۴۵ | ..... سلامت و ابعاد آن                         |
| ۴۸ | ..... سلامت روان                               |
| ۵۳ | ..... نشانه‌های سلامت روان                     |
| ۵۶ | ..... نظریات مطرح شده در مورد سلامت روان       |
| ۵۶ | ..... مکتب روان کاوی                           |
| ۵۷ | ..... مکتب رفتار گرایی                         |
| ۵۹ | ..... رویکرد انسان گرایی                       |
| ۶۰ | ..... رویکرد شناختی                            |
| ۶۲ | ..... خودکارآمدی                               |
| ۶۵ | ..... تعریف خودکارآمدی                         |
| ۶۸ | ..... مولفه‌های خودکارآمدی                     |
| ۶۹ | ..... منابع خودکارآمدی                         |
| ۷۱ | ..... فرایندهای فعال‌شونده مرتبط با خودکارآمدی |
| ۷۵ | ..... خودکارآمدی و تفاوت جنسیتی                |
| ۷۶ | ..... نقش خودکارآمدی در عملکرد                 |
| ۷۹ | ..... خودکارآمدی و سلامت روان                  |
| ۸۰ | ..... پیشینه تحقیق                             |

## فصل سوم : روش شناسی پژوهش

|    |                           |
|----|---------------------------|
| ۸۶ | طرح پژوهش                 |
| ۸۶ | جامعه آماری               |
| ۸۶ | نمونه آماری               |
| ۸۷ | روش نمونه‌گیری            |
| ۸۷ | ابزارهای نمونه‌گیری       |
| ۸۷ | پرسشنامه تجربه غرقه‌شدن   |
| ۸۸ | پرسشنامه خودکارآمدی       |
| ۸۸ | روایی پرسشنامه            |
| ۸۹ | پایایی پرسشنامه           |
| ۸۹ | روش نمره‌گذاری            |
| ۹۰ | پرسشنامه سلامت روانی      |
| ۹۰ | روایی پرسشنامه            |
| ۹۱ | پایایی پرسشنامه           |
| ۹۱ | روش نمره‌گذاری            |
| ۹۲ | روش جمع‌آوری اطلاعات      |
| ۹۳ | روش تجزیه و تحلیل داده‌ها |

## فصل چهارم : تجزیه و تحلیل نتایج

|     |                   |
|-----|-------------------|
| ۹۵  | الف: آمار توصیفی  |
| ۱۰۳ | ب : آمار استنباطی |



## فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

- تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها ..... ۱۰۹
- تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها ..... ۱۱۰
- محدودیت‌های پژوهش ..... ۱۱۵
- پیشنهادات پژوهشی ..... ۱۱۶

## منابع و ماخذ

- منابع فارسی ..... ۱۲۱
- منابع انگلیسی ..... ۱۲۴

## پیوستها

- پرسشنامه تجربه غرقه شدن
- مقیاس غرقه شدن در کار
- پرسشنامه خودکارآمدی
- پرسشنامه سلامت روانی

فصل اول

معرفی پژوهش

## مقدمه

رویکردهای انسان‌گرایانه به کار بر نقش خودشکوفایی، چالشها و فرصت‌های رشد فردی، رضایت و انگیزش شغلی تاکید می‌ورزند. برای مثال، هاگمن و الدهام (۱۹۷۶) ویژگی‌های مشاغلی را که می‌توانند انگیزش شغلی را افزایش دهند، مشخص کرده‌اند. این ویژگی‌ها عبارتند از؛ امکان استفاده از مهارت‌ها و فرصت‌ها برای کامل انجام دادن تکالیف، آگاهی از تاثیر فعالیت‌های فرد بر زندگی دیگران، امکان انتخاب نحوه انجام کار و دادن پسخوراند عملکرد.

مطالعات متعددی رابطه مثبت بین ویژگی‌های مشاغل و پیامدهای سودمندی همچون رضایت شغلی، سلامتی و عملکرد مناسب را یافته‌اند. (برای مثال، کامپیون<sup>۱</sup>، مک کلند<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱؛ فرید<sup>۳</sup>، فریس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۷؛ اسپروبروک<sup>۵</sup>، جونز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱) همچنین در این رویکرد بر همسانی سطح چالش و دشواری تکلیف و سطح مهارت برای مواجهه با آن چالش تاکید می‌گردد.

نظریه غرقه‌شدن<sup>۷</sup> که توسط چیک سنت می‌های<sup>۸</sup> ارائه شده است، نشان می‌دهد که رضایت و انگیزش شغلی فرد به همسانی بین مهارت‌های او و چالش موجود در کار بستگی دارد. (چیک سنت می‌های، ۱۹۹۰، ۱۹۷۵؛ چیک سنت می -

---

1 - Campion

2 - McClelland

3 - Freed

4 - Fries

5 - Schaubroeck

6 - Jones

7 - Flow theory

های، راتوند<sup>۸</sup>، ۱۹۹۳) بنا بر نظر وی، غرقه شدن حالتی از لحاظ ذهنی ارضاکننده و ذاتا پاداش دهنده‌ای است که از ترکیب مهارت تصویری بالا و چالش تصویری بالا منتج می‌شود.

به گفته چیک سنت می‌های (۱۹۹۰)، تجربه غرقه شدن وضعیتی است که در آن افراد آنچنان درگیر فعالیت می‌شوند که هیچ چیز دیگری در آن لحظه برایشان مطرح نیست. این تجربه آنچنان لذتبخش است که افراد فعالیت را به خاطر خود آن انجام می‌دهند. همچنین نشان داده شده است که این تجربه از لحاظ درونی پاداش دهنده است، زیرا به افراد امکان می‌دهد تا کاملاً درگیر یک تکلیف شوند و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را تا سرحد امکان ارتقا دهند. (چیک سنت می‌های، راتوند، ۱۹۹۳)

چیک سنت می‌های (۱۹۹۹) اظهار می‌دارد که تکرار تجربه غرقه شدن در یک موقعیت خاص علاوه بر افزایش علاقه درونی به کار، تاثیر فزاینده‌ای نیز بر خلق مثبت دارد.

در مقایسه با پیامدهای مثبت ترکیب چالش و مهارت سطح بالا، دیگر ترکیبات چالش و مهارت تجربه مطلوبی را ایجاد نخواهد کرد. فعالیت‌هایی که در آن، مهارت تصویری فرد بالاتر از سطح چالشی است که توسط یک تکلیف خاص ایجاد می‌شود، منجر به تجربه ملال خواهد شد. مهارت تصویری پایین و چالش تصویری بالا اضطراب ایجاد

---

<sup>۸</sup> - Csikszentmihalyi

<sup>۹</sup> - Rathunde

خواهد کرد، در حالی که مهارت تصویری پایین و چالش تصویری پایین منجر به بی‌احساسی خواهد شد. (چیک-

سنت می‌های، لی فوری، ۱۹۸۹؛ چیک سنت می‌های، ۱۹۹۹)

بنابراین، انجام تکالیف چالش‌انگیزی که با مهارت بالایی همراه باشد برای کارمندان و سازمانها سودمند است.

چیک سنت می‌های و راتوند (۱۹۹۳) اظهار می‌دارند که علاقه درونی به کار از این واقعیت نشأت می‌گیرد که فرد

در نتیجه همسانی مهارتها با چالش‌ها رشد می‌کنند. به عبارت دیگر، ترکیب مهارت و چالش سطح بالا علاقه درونی

به کار را بیشتر می‌کند، زیرا به فرد امکان می‌دهد تا مهارت‌هایش را پرورش دهد.

چیک سنت می‌های و لی فوری (۱۹۸۹) گزارش کردند که ترکیب مهارت و چالش سطح بالا در کار سه برابر بیشتر

از موقعیتهای دیگر روی می‌دهد. بنابراین، آنها بر کار بعنوان یک منبع عمده تجربه غرقه شدن برای بزرگسالان تاکید

می‌کنند و انجام مطالعات بیشتر در مورد پیامدهای موثر و انگیزشی ترکیبات مختلف چالش و مهارت در کار را

توصیه می‌نمایند.

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند رابطه‌ی مثبتی با تجربه غرقه شدن و سلامت روانی داشته باشد، خودکارآمدی

است.

خودکارآمدی که اولین بار در دهه ۱۹۸۰ توسط آلبرت بندورا مطرح شد، به قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی-

هایشان در به ثمر رساندن سطوح طراحی شده عملکرد اطلاق می‌شود. (بندورا، ۱۹۹۶؛ به نقل از مجیدیان، ۱۳۸۱)

خودکارآمدی از جمله صفاتی است که بر اکثر جنبه‌های زندگی افراد تاثیر دارد. شناخت خود، افراد را قادر می-

سازد تا بر افکار، احساسات و اعمال خود کنترل داشته باشند. (پاچارز، ۱۹۸۶؛ به نقل از فتاحی، ۱۳۸۲)

رابطه خودکارآمدی با انواع و اقسام مفاهیم و خصوصیات مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته و نتایج به دست آمده در

تعلیم و تربیت، صنعت و مدیریت مورد استفاده قرار گرفته است. بطور کلی، افرادی که دارای خودکارآمدی بالایی

هستند در مشاغل خود از کارآمدی بالایی برخوردارند. این افراد معتقدند که می‌توانند به طور موثر با رویدادها و

شرایطی که مواجه می‌شوند، برخورد کنند. از آنجایی که در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکالیف

استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند. به توانایی‌های خود اطمینان دارند و تردید کمی نسبت به خود

دارند. آنها مشکلات را چالش می‌بینند و نه تهدید و فعالانه موقعیتهای جدید را جستجو می‌کنند. بطور کلی این

افراد تکالیفی را انتخاب می‌کنند که چالش‌برانگیزی بیشتری دارد. (میجر، ۱۹۹۲؛ به نقل از مجیدیان، ۱۳۸۱)

## بیان مساله.

نقش و تاثیر کار در زندگی افراد اکنون به عنوان مساله مهمی برای روان‌شناسان تبدیل شده است. زمان صرف‌شده برای مهیاشدن برای آن، درگیرشدن در آن و تفکر در مورد کار بخش قابل ملاحظه‌ای از زندگی افراد بزرگسال را پر می‌کند و بر کیفیت زندگی فرد تاثیر می‌گذارد. کار هم می‌تواند بصورت یک شر ضروری دیده شود و هم بصورت فعالیتی لذت‌بخش و ارضاء کننده.

در جامعه ما این یک تبیین رایج است که کار افراد را باتجربه می‌کند. ما کار می‌کنیم تا بتوانیم چیزهای مورد نیازمان را تهیه کنیم اما فراتر از آن، به گفته هارلی<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۲؛ به نقل از چیک‌سنت‌می‌های، ۱۹۹۹) کار این‌گونه تعریف شده است؛ یک شخص به دلیل اینکه با محصولاتش که تولید می‌کند جامعه را بارور کند، کار می‌کند. هارلی متذکر می‌شود که کار کارکردهای دیگری نیز در زندگی ما دارد: از لحاظ اقتصادی کار عامل اصلی در تولید است؛ کار بر نوع و کمیت کالاها و سروس‌های خدماتی تاثیر می‌گذارد. از لحاظ جامعه‌شناختی کار جایگاه اجتماعی به افراد اعطا می‌کند و فعالیت افراد را توجیه می‌کند.

---

<sup>10</sup> - Harley

در بررسی‌هایی که ترکل<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۴)، اتولی<sup>۱۲</sup> (۱۹۷۳)، لاسون<sup>۱۳</sup> (۱۹۷۱) انجام دادند، گزارش شد که بیشتر کارکنانی که در کارهایشان احساس خشنودی نمی‌کنند، کارشان با انتظاراتشان همسان نیست و چالش‌ها و فرصت‌های آن را برای رشد شخصی از دست داده‌اند. (به نقل از چیک سنت می‌های و ماسی مینی، ۱۹۸۵)

فریدمن (۱۹۹۰) دریافت که کار بامعنا باعث ارتقا سطح عزت نفس و سلامت روان می‌شود در حالی که کار کردن در شغل‌هایی که چالش‌انگیز نیستند و نامطلوبند با عزت نفس پایین و اختلالات جسمی و روانی بیشتر ارتباط دارد. قطعا فهم نقش کار و عوامل درگیر در رضایت درونی برای روان‌شناسانی که با کارکنان و سازمان‌ها ارتباط دارند مفید است.

از نظر مازلو، طبیعت انسان به کار بامعنا، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و انجام کاری ارزشمند نیاز دارد. او می‌گوید کارگران از لحاظ درونی به سمت کاری که بامعنا تفسیر می‌کنند برانگیخته می‌شوند. (ناکامورا و چیک سنت می‌های، ۲۰۰۱)

با مطالعه غرقه‌شدن در کار، روان‌شناسان افراد و جامعه را قادر می‌سازند کار را به‌عنوان یک فعالیت لذت‌بخش، بامعنا و رضایت‌بخش تجربه کنند به جای آنکه آن را به‌عنوان یک تکلیف ناکام‌کننده و ملال‌آور بدانند. کاربردهای

---

<sup>11</sup> - Terkel

<sup>12</sup> - Etoulee

<sup>13</sup> - Lawson



عملی این مسئله می‌تواند توسط سرپرستان و مدیران در افزایش بهره‌وری و رشد شخصی اعمال شود. (ناکامورا و

چیک سنت می‌های، ۲۰۰۱)

کاری که از لحاظ تنوع، چالش‌های قابل انعطاف و مناسب، اهداف شفاف و بازخورد فوری به یک بازی شبیه‌تر

باشد، فارغ از سطح رشد کارکنان، هم بر سلامت روانی کارکنان تاثیر مثبتی می‌گذارد. (همان منبع)

در مجموع، به نظر می‌رسد که مطالعه متغیرهایی چون تجربه غرقه‌شدن و خودکارآمدی و سلامت روانی در

کارکنان، اهمیتی حیاتی دارد. بسیاری از مدیران سازمانها تلاش‌ها و اقدامات گسترده‌ای را برای ارتقاء سطح سلامت

و عملکرد کارکنانشان انجام می‌دهند، اما به نتیجه دلخواه نمی‌رسند. سؤال این است که چرا چنین اقداماتی نمی-

تواند نتیجه مطلوب مدیران سازمانها را به بار آورد؟ با توجه به مطالبی که در بخش مقدمه در مورد هر کدام از این

متغیرها گفته شد، به نظر می‌رسد که عدم توجه به متغیرهایی همچون تجربه غرقه‌شدن و خودکارآمدی و رابطه این

دو با متغیر مهم دیگری چون سلامت روانی یکی از مهمترین دلایل این مسئله باشد.

هرچند تاکنون رابطه تجربه غرقه‌شدن و خودکارآمدی و سلامت روانی مورد تحقیق و بررسی قرار نگرفته است، اما

به نظر می‌رسد که با توجه به تعاریف و مبانی متغیرها، رابطه مثبتی بین آنها وجود داشته باشد.

همچنین به دلیل انجام نگرفتن تحقیق در مورد رابطه بین تجربه غرقه‌شدن و خودکارآمدی، هنوز مشخص نیست که

رابطه بین این دو متغیر چگونه است؛ آیا رابطه مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. ما در این پژوهش قصدمان این

است که به این سئوالات پاسخ دهیم. البته مسائل دیگری نیز در اینجا مطرح است که از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد که میزان سوابق افراد در کارشان چقدر می‌تواند در این مورد دخیل باشد؟ آیا بین کارکنان با سوابق طولانی و کارکنان تازه‌وارد در میزان تجربه غرقه‌شدن تفاوتی وجود دارد؟ اینها برخی از مسائلی است که در اینجا مطرح هستند که در این پژوهش سعی بر آن است تا به برخی از آنها پاسخ داده شود.

## . ضرورت و اهمیت تحقیق

اهمیت این تحقیق به لحاظ نظری این است که برای نخستین بار در ایران می‌خواهد تجربه غرقه‌شدن و همچنین رابطه آن را با متغیرهای مهمی چون خودکارآمدی و سلامت روانی مورد بررسی قرار دهد.

امروزه، روان‌شناسان نقش فعالی را در تسهیل توانایی اشخاص برای موفق کارکردن بر عهده گرفته‌اند.

چیک‌سنت‌می‌های به‌عنوان یکی از مطرح‌ترین روان‌شناسان در این زمینه، در یکی از مطالعات اولیه‌اش (۱۹۷۵) به رابطه تجربه غرقه‌شدن و موفقیت در کار پی برد. موقعی که او و همکارش یک سری مصاحبه با ۲۱ جراح انجام داد.

این جراحان هرکدام تجربه غرقه‌شدن را در کارشان توصیف کردند و ادعا کردند که به کارشان عشق می‌ورزند.

آنها کارشان را با لغاتی همچون «مفرح»، «دراماتیک» و «بسیار رضایت‌بخش» توصیف می‌کردند. تحقیقات دیگر

اگرچه بر روی کار متمرکز نیستند اما یافته‌هایی را نشان می‌دهند که بر ارتباط مفهوم غرقه‌شدن با روان‌شناسی شغلی

تاکید می‌کنند. در یک بررسی در سال ۱۹۸۲ از تجربه غرقه‌شدن در فعالیت‌های روزمره، فعالیتی که بیشتر با تجربه غرقه‌شدن ارتباط دارد، فعالیت‌های شغلی بود. یک سوم از پاسخ‌گویان گزارش کرده بودند که تمرکز و درگیری عمیق و فقدان خودآگاهی بیشتر هنگام کار کردن اتفاق می‌افتد. (چیک‌سنت‌می‌های و لارسون<sup>۱۴</sup>، ۱۹۸۴)

اهمیت مطالعه غرقه‌شدن در کار در نگاه به مواردی همچون روحیه کارکنان، بهره‌وری و رشد شخصی روشن می‌شود. برای مثال، در یک مطالعه نشان داده شده است که کارگران تنها از ۱۷ درصد از زمان کارشان لذت می‌بردند.

(چیک‌سنت‌می‌های و هانتر، ۲۰۰۳)

مطالعات دیگری نیز نشان می‌دهد که کارکنانی که ادعا می‌کنند تجربه غرقه‌شدن مکرر را دارند زمان بیشتری را در کار فعال هستند نسبت به کارکنانی که تجربه غرقه‌شدن کمتری را در کارشان گزارش کرده بودند. (برای مثال،

پری<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۹؛ ساویر<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۲)

اگرچه بزرگسالان در هنگام کار کردن نسبت به میزان میانگین کمتر شاد هستند و انگیزه‌شان از سطح نرمال پایین‌تر است، اما مطالعات امکان وقوع بیشتر تجربه غرقه‌شدن در کار را نسبت به اوقات دیگر یافته است. این یافته تعجب‌آور نیست، زیرا کار معمولاً اهداف و قواعد اجرای شفافی دارد و بازخوردی را ایجاد می‌کند که فرد بتواند با

<sup>14</sup> - Larson

<sup>15</sup> - Perry

<sup>16</sup> - Sawyer

موفقیت کار خود را به پایان برساند. این بازخورد از طریق مقیاس‌های اندازه‌گیری یا از طریق ارزیابی توسط یک ناظر صورت می‌گیرد. (چیک‌سنت‌می‌های، ۱۹۹۹)

اگر کارکنان واقعا از شغلشان لذت ببرند و در آن به تجربه غرقه‌شدن دست یابند، نه تنها از لحاظ پرسنلی برای سازمان سودمند خواهند بود بلکه دیر یا زود به طور کارآمدتری به تولید می‌پردازند و به همه اهداف دیگری که اکنون در اولویت است دست خواهند یافت.

با توجه به مطالعات انجام گرفته که به برخی از آنها اشاره شد، عدم توجه سازمان‌ها به تجربه غرقه‌شدن در کار می‌تواند یکی از مهمترین علل بهره‌وری ناکافی باشد. بالابردن سطح مهارت کارکنان و متناسب با آن افزایش دشواری تکالیف کاری می‌تواند میزان تجربه غرقه‌شدن کارکنان را افزایش دهد که موجب کارآمدی بیشتر کارکنان و ارتقاء سلامت روانی آنان می‌گردد.

از آنجا که هرچه سطح خودکارآمدی کارکنان بالاتر باشد، سلامت روانی و عملکرد شغلی آنان نیز بهتر خواهد بود که این در نهایت موجب افزایش کارآمدی سازمان می‌گردد، بنابراین یافتن رابطه مثبت بین تجربه غرقه‌شدن و خودکارآمدی و سلامت روانی می‌تواند منجر گردد تا مدیران سازمان‌ها با بالا بردن سطح مهارت و چالش موجود در تکالیف شغلی، سطح خودکارآمدی کارکنان را بالا ببرند و سلامت روانی آنان را ارتقا دهند.