



"Research article"

doi: 10.30495/jinev.2022.1919247.2384

## The Effectiveness of Vocational Empowerment Based on Multi-axial Pattern of Vocational Choice (SMPVC) on Improvement of Job Engagement Among Female Heads of Families in Tehran<sup>1</sup>

Abdollah Shafiabady<sup>\*2</sup>, Aref Mohammadi<sup>3</sup>, Azam Fatahi Andabil<sup>4</sup>

(Received: 2020.01.02 - Accepted: 2022.09.03)

- 1- This article is extracted from Aref Mohammadi's doctoral dissertation in the field of counseling at Islamic Azad University, Roudhan branch.
- 2- Professor, Department of Counselling, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran
- \*- Correspond author's email: ashafiabady@yahoo.com
- 3- Ph. D. students, Family Counselling, Department of Counselling, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
- 4- Assistant Professor, Department of Counselling, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### Abstract

The present study was conducted to evaluate the effectiveness of *Vocational* empowerment based on *Shafiabady's multi-axial pattern of Vocational Choice* (SMPVC) on Job Engagement among Female Heads of Families in Tehran. This quasi-experimental study was performed as a pretest-posttest experiment with the control group. The statistical population of the study consisted of all women heads of families in Tehran in 2019, and 30 people were determined as the sample size. Of these, 15 were selected in the experimental group and 15 in the control group by the available sampling method and randomly assigned to the groups. Research tool included the Otrich Work Engagement Scale (Schoffley et al., 2002). A multivariate covariance test was used to analyze the data. The findings showed that there was a significant difference between the mean scores of job Engagement of the experimental group in the pre-test and post-test stages. Therefore, based on the findings, it can be concluded that the vocational empowerment training package based on Shafi'abadi's multi-axis model is effective in job Engagement (and subscales include passion for work, dedication to work, and absorption in work) of Female Heads of Families in Tehran.

**Keywords:** Vocational empowerment, *Shafiabady's multi-axial pattern of Vocational Choice* (SMPVC), Job Engagement, Female Heads of Families



## اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری بر بهبود اشتیاق

شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران<sup>۱</sup>

عبدالله شفیعی‌آبادی<sup>۲\*</sup>، عارف محمدی<sup>۳</sup>، اعظم فتاحی‌اندبیل<sup>۴</sup>

(دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۳ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۲)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف اثربخشی بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیعی‌آبادی بر اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران صورت گرفته است. این پژوهش شبه آزمایشی و به صورت پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه زنان سرپرست خانواده شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دادند که تعداد ۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردید. از این بین ۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه کنترل با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در گروه‌ها گمارش شدند. ابزار پژوهش شامل مقیاس اشتیاق شغلی اوتریچ (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کوواریانس چند متغیری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین میانگین نمرات اشتیاق شغلی گروه آزمایش در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود داشت. بنابراین بر اساس یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیعی‌آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خرده مقیاس‌های آن شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار در زنان سرپرست خانواده شهر تهران مؤثر است.

**واژگان کلیدی:** توانمندسازی شغلی، الگوی چند محوری شفیعی‌آبادی، اشتیاق شغلی

۱- این مقاله استخراج شده از رساله دکتری عارف محمدی رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است.

۲- استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

\*- نویسنده مسئول: ashafiabady@yahoo.com

۳- دانشجوی دکتری مشاوره خانواده، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴- استادیار، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

انتقال سرپرستی خانواده به زنان، مجموعه‌ای از آسیب‌هایی چون سلامت جسمی، روانی و رضایت زندگی<sup>۱</sup> به آن‌ها وارد می‌کند (هریست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). در ایران، آمار نشان می‌دهد که تعداد و نسبت این زنان در دهه گذشته روند افزایشی داشته است (خزاییان، کریمان، عبادی و نصیری، ۲۰۱۷). طبق سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵، تعداد زنان سرپرست خانوار سه میلیون و شصت و یک هزار و هفتصد و پنجاه و سه (۳۰۶۱۷۵۳) نفر است که سهم زنان سرپرست خانوار ۱۲/۷ درصد بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). در حالی که، در سال ۱۳۸۹، سهم زنان سرپرست خانوار ۱۲/۱ درصد بوده است (اعظم‌زاده و تافته، ۱۳۹۴) که حال در مقایسه با سایر دوره‌ها رشد چشمگیری داشته است (محمدی و شفیع‌آبادی، ۱۴۰۰). از این رو ورود زنان به عرصه کار هنوز در مراحل نخست قرار دارد زیرا کسب‌وکارها تحت سلطه مردان بوده‌اند ولی در سالیان اخیر شرایط تغییر کرده است و زنان به‌عنوان کارآفرینان الهام‌بخش نیز به خط مقدم آمده‌اند (آگراوال و لانکا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). در حقیقت کارآفرینی و اشتیاق به کار و شغل بسیار گسترده است که می‌توان از زوایای مختلف آن را بررسی کرد (پوند و دیوونیش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم نو در روانشناسی مثبت‌گرا<sup>۵</sup> است که توجه آن بر نیروی کار انسانی، عملکرد بهینه و توجه وافی به کار است (بیکر و شاوفیلی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). اشتیاق شغلی، حالتی انگیزشی و روان‌شناختی مرتبط با کار که شامل سه مؤلفه از جمله توانایی، تعهد و جذب است (ویس و زاچر<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲). مؤلفه توانایی به تمایل تلاش در کار مربوط می‌شود. بعد تعهد به اهمیت، افتخار، شور و شوق در کار اشاره دارد، در حالی که جذب ویژگی‌های تمرکز و تعامل در کار را در بر می‌گیرد (احمد و گائو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی انگیزه را تحریک می‌کند و موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان نسبت به سازمان می‌شود (چن و کائو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲). دمیرتاس<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۵) نشان داد که اشتیاق شغلی بر روی سطح بالایی از انرژی، مشارکت و تعهد تأکید دارد. در این شرایط کارکنان در انجام کار خود بیشتر مشتاق هستند، بیشتر به سازمان خود متعهد هستند و بیشتر به اهداف شخصی تمرکز می‌کنند (برنادبو<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). علاوه بر این اشتیاق شغلی باعث رفتار متعهدانه زنان شاغل و بهبود وضعیت عملکرد شغلی می‌شود (درایسکول<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). با این

1- life satisfaction

2- Herbst

3- Agarwal &amp; Lenka

4- Pounder &amp; Devonish

5- Positive psychology

6- Bakker &amp; Schaufeli

7- Weiss, M., &amp; Zacher

8- Ahmad &amp; Gao

9- Chen &amp; Kao

10- Demirtas

11- Brandebo

12- Driscoll

وجود افرادی که از لحاظ انگیزش در وضعیت مطلوبی قرار دارند، به نظر می‌رسد اشتیاق شغلی بیشتری در کار تجربه می‌کنند (شین و همکاران، ۲۰۲۲)، بنابراین زنان شاغل با توجه به تعهد و انگیزه بیشتر در زندگی، از اشتیاق شغلی و توانمندی بیشتری برخوردار باشند (ریچ، ۲۰۰۶).

یکی از مهم‌ترین عوامل شناخته شده ای که بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، سطح رضایت شغلی کارکنان است (ژانگ و بارتول، ۲۰۱۱). مطالعات نشان داده‌اند که رضایت شغلی به احساس کارکنان در محل کار بستگی دارد (پارکر، جیمیسون و آمیت، ۲۰۱۰) و به‌طور کلی اهداف سازمان را در برمی‌گیرد (اولسر و فلوریسو، ۲۰۱۵). پژوهشگران معتقدند که رضایت شغلی نه تنها به دلیل عوامل مادی مانند پاداش و ارتقا است، بلکه همچنین نشان‌دهنده استقلال کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و مشارکت سازمانی است که نتیجه توانمندسازی است (ایدرس، سی و کوگلان، ۲۰۱۸). توانمندسازی بر اشتراک اطلاعات، اختیار و مشارکت فردی تأکید دارد و به این ترتیب احساس اعتماد به نفس کارکنان را افزایش می‌دهد (جو و شیم، ۲۰۱۰). لی<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که توانمندسازی احساسات کارکنان را در کار بهبود می‌بخشد، که می‌تواند رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد. بدین جهت تحقیق درباره توانمندسازی کارکنان در طول دو دهه گذشته، علاقه‌مندان زیادی را به خود جلب کرده است. از آنجایی که توانمندسازی کارکنان به رضایت شغلی آن‌ها می‌انجامد، به نظر می‌رسد که بهنگام تغییر سازمان مدیران شانس بیشتری برای همکاری با زیردستان خود دارند تا به پویایی سازمانی برسند با توجه به اینکه سازمان‌های مختلف در حوزه‌های مختلف گوناگون سیاسی، فرهنگی و اقتصادی فعالیت دارند، لذا توانمندسازی در هر حوزه را جداگانه می‌طلبند. علاوه بر این، عوامل زیادی مانند کیفیت ارتباطات بر توانایی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (چیانگ و هسیه، ۲۰۱۲). و این امر اهمیت کیفیت ارتباط را افزایش می‌دهد (آچدات<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو توانمندسازی کارکنان به فرآیندی اشاره دارد که موجب ارزیابی و شایستگی کارکنان دارد (اشکرفت و کدرو ویز، ۲۰۰۲). هنگامی که کارکنان توانمند هستند، اغلب آن‌ها پراگیزه و متعهد هستند که تلاش بیشتری در کار از خود نشان دهند و عملکرد بهتری داشته باشند (کی و ژانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰). این پدیده در مطالعه لی و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهد مدیران توانمندسازی کارکنان را افزایش می‌دهند در نتیجه عملکرد کارکنان را بهبود بخشیده و باعث

- 
- 1- Rich
  - 2- Zhang & Bartol
  - 3- Parker, Jimmieson & Amiot
  - 4- Olcer & Florescu
  - 5- Idris, See & Coughlan
  - 6- Joo and Shim
  - 7- Li
  - 8- Chiang & Hsieh
  - 9- Achdut
  - 10- Ashcraft & Kedrowicz
  - 11- Ke & Zhang

ایجاد تغییر رفتارهایی در راستای پویایی سازمان شوند. توانمندسازی کارکنان به دو بخش توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی، تقسیم‌شده و مورد بحث قرار گرفته است، در حالی که توانمندسازی ساختاری به سازوکارهای سازمانی اشاره به انتقال مسئولیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها از مدیریت به کارکنان (ایدرس، سی و کوگلان، ۲۰۱۸)، افزایش قدرت روانی، افزایش انگیزه کارکنان یا افزایش احساسات دارد (ژانگ و بارتول، ۲۰۱۰). از دیدگاه ساختاری، توانمندسازی موانع میان مدیران کارکنان را از بین می‌برد و موجب برقراری ارتباط و مشارکت بهتر می‌شود که به کارکنان اجازه می‌دهد تا در روند تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند. از سوی دیگر، توانمندسازی روان‌شناختی، میزان وابستگی کارکنان را به محیط سازمان ایجاد می‌کند که کارکنان با محل کار خود هم ذات‌پنداری مناسبی دارند (فوک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). از این‌رو توانمندسازی زنان فرآیندی است که در آن زنان به لحاظ شناختی و رفتاری برای سازمان‌دهی زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی خود توانمند می‌شوند، اعتماد به نفس خود را افزایش می‌دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابعی که منجر به از بین رفتن جایگاه آن‌ها می‌شود؛ دفاع می‌کنند. در توانمندسازی زنان و از جمله زنان سرپرست خانوار، مفاهیم انتخاب، قدرت، کنترل بر زندگی خود و منابع، توانایی تصمیم‌گیری، مهارت‌های زندگی و به‌طور کلی عوامل تأثیرگذار بر آنچه در زندگی فردی و خانوادگی مهم هستند، تأکید می‌شود (ثانی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) که یک الگوی سه مرحله‌ای برای توانمندسازی زنان وجود دارد که در آن آگاهی از علائق شخصی، احساس خودکارآمدی و مسئولیت شخصی جهت تغییر در توزیع اجتماعی قدرت و به دنبال آن بهبود شرایط اجتماعی و رشد علائق مشخص نسبت به برابری هرچه بیشتر مطرح می‌شود (اونگری و شوندا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). در همین راستا شفیع‌آبادی (۱۳۹۵) باور دارد توانمندسازی در جهت کمک به افراد برای خودشناسی، ارضای صحیح نیازها، تصمیم‌گیری صحیح و بهنگام در پیشرفت و رضایت شغلی آنان نقش مهمی ایفا می‌کند. الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی، الگوی بومی است که بر ۵ مؤلفه اساسی از جمله پویایی، هدفمندی، خویش‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری استوار است، به نظر می‌رسد در بهبود وضعیت و تغییر رفتار افراد تأثیرگذار باشد (صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی، ۱۳۸۹). پویایی در این الگو به تحرک، تغییرپذیری، خلاقیت و شادابی اشاره دارد. هدفمندی نیز اشاره به این دارد که افراد از طریق کار در تلاش است تا از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رهایی پیدا کرده و به سمت احساس برتری و استقلال سوق نموده تا بتواند به گسترش ارتباطات اجتماعی مناسب با دیگران بپردازد. هدف‌های انسان در زمینه اشتغال به صورت انتزاعی، سلسله‌مراتبی و تحولی می‌باشند. برای تحقق هدف‌های انتزاعی شغلی و عملی نمودن آن‌ها به چارچوب مشخصی نیاز است که از سبک زندگی افراد ناشی می‌شود.

1- Fock

2- Sanni

3- Ongori &amp; Shunda

ایفای نقش هر فردی در حیطه‌های گوناگون از شیوه زندگی او نشأت می‌گیرد و از طریق آن نوع و چگونگی گام‌های او در زندگی و شیوه برخورد در برابر چالش‌ها و مصائب زندگی معین می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵) علاوه بر این خویشتن‌پنداری، قضاوتی مثبت یا منفی است که افراد در زمینه‌های پیشرفت، نگرش‌ها، توانمندی‌ها، اهمیت و اعتبار درباره خود انجام می‌دهد. این قضاوت در تعیین رفتار و مسیر زندگی شغلی افراد تأثیرگذار است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵) همچنین یکی از عوامل و دلایل انتخاب شغل، ارضای نیازهای گوناگون فرد است؛ از این‌رو نیازها به سه دسته تقسیم می‌شوند: نیازهای جسمانی، نیازهای روانی و نیازهای اجتماعی. این سه گروه از نیازها پیوندی نزدیک باهم دارند و با توجه به سبک زندگی، تقدم و تأخر پیدا می‌کنند. لذا افراد با توجه به جدول سلسله‌مراتبی نیازهای خود، به دنبال شغلی خواهد بود که وی را در رسیدن به اهداف کمک کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰) در پایان برای تحقق انتخاب شغل به وجود نیرویی خلاق و تصمیم‌ساز در فرد نیاز است تا او را همسو با خویشتن‌پنداری برای تصمیم‌گیری و اقدام مناسب در جهت رسیدن به اهداف کمک کند. چنانچه فرد فرایند تصمیم‌گیری را نیاموخته باشد و نتواند با توجه به عوامل اجتماعی، اقتصادی، شخصی و سیاسی تصمیم بگیرد، زندگی نابسامانی پیشرو خواهد داشت (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۵). لذا این الگو در مطالعات پیشین اثر خود را بر متغیرهایی مانند نگرش، توانمندی روان‌شناختی (فکری، قانی و روشن ضمیر، ۱۳۹۵)، تصمیم‌گیری شغلی (رضایی، شفیع‌آبادی و فلسفی‌نژاد، ۱۳۹۴)، مدیریت تعارض (صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی، ۱۳۸۹)، فرسودگی شغلی (فکری و شه‌منش، ۱۳۹۶)، مهارت‌های کارآفرینی و مهارت‌های اجتماعی (حریری، فکری و فانی، ۱۳۹۵)، خشنودی شغلی (میرزایی و فکری، ۱۳۹۷)، خود ارزشیابی عملکرد شغلی (دهقان و فکری، ۱۳۹۵)، رفتار کارآفرینانه (سلطانیان شیرازی و فکری، ۱۳۹۶) و... نشان داده است. علاوه بر این مطالعات خارجی نیز نشان می‌دهند که توانمندسازی بر کارآفرینی و نگرش کارآفرینانه (اندریانتو و سیاریف<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ اکتر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ هارلی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ دیگان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ بری<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۳)، اشتیاق شغلی (سلیم<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ احمد و ژائو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸؛ الدمور، یاسین و ماسادی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸؛ وانگ و لیو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۵؛ محمود و سحر، ۲۰۱۷) و خودکارآمدی (نفری و وطنخواه، ۲۰۱۶؛ لایبوم و ساره<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸) مؤثر است. بنابراین این پژوهش در تلاش است تا به این است که تا بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی را تدوین نموده و سپس اثر بخشی

1- Endaryanto &amp; Syarif

2- Akter

3- Harley

4- Digan

5- Berry

6- Saleem

7- Al-Dmour., Yassine &amp; Masa'deh

8- Wang &amp; Liu

9- Lubem &amp; Sarah

آن را بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران بررسی کند. فرضیه این پژوهش این است که بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران تأثیر دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر شبه آزمایشی از نوع پیش آزمون - پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه زنان سرپرست خانواده شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بود که از این بین، ۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) گمارش شدند. ملاک‌های ورود شرکت کنندگان عبارت بودند از: زن سرپرست خانواده، ساکن شهر تهران، رضایت کامل داوطلب برای شرکت در طرح، عدم مصرف موادمخدر و داروهای روان گردان، عدم ابتلا به اختلالات روانی و شخصیتی دیگر (با خودگزارش گری)، نداشتن بیماری‌های حاد و مزمن جسمی و عدم شرکت هم‌زمان در سایر برنامه‌های درمانی و عدم دریافت مشاوره فردی یا دارو درمانی. ملاک خروج شرکت کنندگان شامل غیبت بش از دو جلسه در جلسات آموزشی بود.

### ابزار پژوهش

**مقیاس اشتیاق شغلی اوتریچ:** این مقیاس توسط شوفلی و همکارانش در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. شامل سه خرده مقیاس است که عبارتند از: ۱- خرده مقیاس شوق داشتن به کار، ۲- خرده مقیاس وقف کار شدن و ۳- خرده مقیاس جذب در کار. مقیاس اشتیاق شغلی، ۱۷ عبارت دارد که هر عبارت دارای مقیاس لیکرت هفت‌تایی می‌باشد که از صفر تا ۶ نمره‌گذاری (۰=هرگز و ۶=روزانه) می‌باشد. آلفای کرونباخ این مقیاس به وسیله مونو و همکاران (۲۰۰۷)، ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش جلالی (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه مطلوب و روایی هم‌زمان آن ۰/۹۵ گزارش شده است که نشان از اعتبار بالای این پرسشنامه دارد.

به منظور اجرای این پژوهش مراحل زیر طی شد: تدوین بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظر ارزیابان انجام و اصلاحات آن‌ها اعمال گردید و در نهایت بسته جهت مداخله تأیید گردید. علاوه بر این، در مطالعه قبلی اثربخشی این بسته به تأیید رسیده بود (محمدی و شفیع آبادی، ۱۴۰۰). سپس با فراخوان که دارای شرایط ورود به مطالعه بودند، به مطالعه دعوت شد. سپس فرم رضایت نامه برای آگاهی بخش به آن‌ها در رابطه با هدف، روش، نتایج داده شد و از آن‌ها خواسته شد با دقت مطالعه کنند. در نهایت در صورت رضایت کامل و آگاهانه برای شرکت در طرح

پژوهشی از آزمودنی‌ها امضاء گرفته شد. پس از آن افراد با گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش و گروه کنترل جایگذاری شد. سپس آزمون‌های مربوطه قبل از مداخله، روی ۳۰ شرکت کننده اجرا شد. پس از آن انجام مداخله مربوطه انجام شد. مداخله مدل بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی به مدت ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای بصورت گروهی بر روی شرکت کنندگان گروه آزمایش انجام شد که خلاصه‌ای از جلسات آموزشی در پایین (جدول ۱) آمده است. علاوه بر این انجام مداخله با استفاده از برنامه مدل توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی اجرا گردید. پس از انجام مداخله بر اساس پروتکل مطرح شده، در پایان آزمون مربوطه روی ۳۰ شرکت کننده اجرا شد و در نتیجه نمرات گروه‌ها با یکدیگر مقایسه گردید. پس از اتمام جلسات آموزش ۹۰ دقیقه‌ای از گروه آزمایش و همچنین گروه کنترل ارزیابی به عمل آمد. پس از اتمام ارزیابی، گروه کنترل مداخله بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی (برای قردانی از آن‌ها جهت شرکت در پژوهش) دریافت کرد. در نهایت با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و آنالیز کوواریانس، آزمون لون، شیب خط رگرسیون و کالموگروف اسمیرنوف برای تحلیل داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ به کار رفت.

جدول ۱: خلاصه‌ای از ساختار جلسات آموزشی بسته آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی

Table 1

Summary of the structure of training sessions of the job-building training package based on Shafi'abadi multi-axis job model

جلسه‌ها	موضوع	هدف	زمان	محتوا	تکلیف
	Subject	Target	Time	Content	Task
اول First	آشنایی، آزمون، آشنایی با محیط کار و معرفی بسته آموزش Acquaintance, exam, familiarization with the work environment and introduction of the training package	تعیین اهداف بسته آموزشی Determining the objectives of the training package	۹۰ دقیقه 90 Minutes	- تکالیف تعاملی Interactive assignments - پرسش و پاسخ question and answer	تکلیف پیوستار طول عمر A lifelong task
دوم Second	سبک و مسیر زندگی Style and way of life	تعیین نقش سبک و مسیر زندگی در راستای انتخاب و	۹۰ دقیقه 90 Minutes	- تکالیف تعاملی Interactive assignments - بحث درباره	تکلیف تعیین اولویت‌های شخصی و



اشتباهات اساسی Task of determining personal priorities and basic mistakes	تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous session - جزوه - سخنرانی توسط آموزشگر Handout - lecture by the instructor - پرسش و پاسخ question and answer		توانمندسازی شغلی Determining the role of style- life and path-life in the direction of career choice and empowerment	
تکلیف نخستین برداشتها Task of first impressions	- تکالیف تعاملی Interactive assignments - بحث درباره تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous session - جزوه - سخنرانی توسط آموزشگر Handout - lecture by the instructor - پرسش و پاسخ question and answer	۹۰ دقیقه 90 Minutes	تعیین نقش خویشتن پنداری و اثرگذاری Determining the role of Self-steamed and Effectiveness	خویشتن پنداری و اثرگذاری Self-steamed and Effectiveness
تکلیف مسیر زندگی Task of way of life	- تکالیف تعاملی Interactive assignments - بحث درباره تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous	۹۰ دقیقه 90 Minutes	تعیین نقش خویشتن پنداری Determining the role of Self-steamed	خویشتن پنداری Self-steamed
				سوم Third
				چهارم Fourth

session - جزوه - سخنرانی توسط آموزشگر Handout - lecture by the instructor - پرسش و پاسخ question and answer	تکالیف تعاملی Interactive assignments - بحث درباره تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous session - جزوه - سخنرانی توسط آموزشگر Handout - lecture by the instructor - پرسش و پاسخ question and answer	۹۰ دقیقه 90 Minutes	تعیین نگرشها و شایستگی های شغلی Determining attitudes and job competencies	نگرشها و شایستگی ها Attitudes and competencies	پنجم Fifth
تکالیف چارچوب ارزشها Task of the framework of values	تکالیف تعاملی Interactive assignments - بحث درباره تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous session - جزوه - سخنرانی توسط آموزشگر Handout -	۹۰ دقیقه 90 Minutes	تعیین نقش استقلال و نیازها The role of independence and needs	نقش استقلال و نیازها The role of independence and needs	ششم Sixth

lecture by the instructor - پرسش و پاسخ question and answer				
تکلیف هدف گذاری Task of targeting	- تکالیف تعاملی Interactive assignments - بحث درباره تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous session - جزوه - سخنرانی توسط آموزشگر Handout - lecture by the instructor - پرسش و پاسخ question and answer	۹۰ دقیقه 90 Minutes	تعیین نقش مشارکت در تصمیم گیری و تعیین نقش مشارکت در تصمیم گیری و Determining the role of participation in decision making	مشارکت در تصمیم گیری Participation in decision making
				هفتم Seventh
جمع بندی مباحث آموزشی و یادداشت آنها Compilation of educational discussions and their notes	- بحث درباره تکالیف جلسه قبل Discuss the assignments of the previous session - پرسش و پاسخ question and answer	۹۰ دقیقه 90 Minutes	مرور جلسات Review of sessions	پایان و جمع بندی End and summary
				هشتم Eighth

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۳۰ زن شرکت داشتند که میانگین و انحراف معیار سنی گروه آزمایش ۴۵/۰۷ و ۱/۷۵ سال بود. همچنین میانگین و انحراف معیار سنی گروه گواه ۴۵/۱۲ و ۲/۰۳ سال بود. جدول ۲ نتایج میانگین، انحراف استاندارد و آزمون کلموگروف - اسمیرنف نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای پژوهش (نمره کلی اشتیاق شغلی و خرده مقیاس‌های آن شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و

جذب در کار) در گروه‌های آزمایش و کنترل را نشان می‌دهد. قبل از استفاده از آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیری پیش فرض‌های مهم این آزمون آماری تحت بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۲ و ۳ گزارش شده است.

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نمره‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون متغیرهای پژوهش در گروه‌های آزمایش و کنترل

Table 2

Mean, standard deviation and Kolmogorov-Smirnov test Pre-test and post-test scores of research variables in experimental and control groups

Sig	پس‌آزمون Post-test		پیش‌آزمون pre-test			
	انحراف استاندارد Std.Deviation	میانگین Mean	انحراف استاندارد Std.Deviation	میانگین Mean		
0.121	0.68	7.83	50.80	8.17	47.40	آزمایش Experiment
0.251	0.54	2.41	17.05	2.09	16.34	
0.374	0.27	3.04	16.04	3.35	15.81	
0.101	0.91	3.28	17.71	3.11	15.25	
0.254	0.63	7.15	46.58	7.24	46.80	کنترل Control
0.129	0.32	2.87	16.08	3.11	16.18	
0.327	0.59	2.51	5.10	2.07	15.01	
0.179	0.65	3.07	15.38	2.59	15.61	

فرضیه این پژوهش این است که بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی بر اشتیاق شغلی و خرده مقیاس‌های آن در زنان سرپرست خانواده شهر تهران تأثیر دارد. قبل از آزمون این فرضیه مفروضه نرمال بودن در متغیرهای پژوهش در دو گروه آزمایش و کنترل بررسی شد. همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد مفروضه ی نرمال بودن در خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی در دو گروه با سطح معناداری بالاتر از  $0.05$  ( $p > 0.05$ ) تأیید شد.

جدول ۳: نتایج بررسی مفروضه همگنی واریانس

Table 3

Results of the hypothesis of homogeneity analysis of variance

شاخص‌های آماری				
Statistical Index				
سطح معناداری Significance level	درجه آزادی ۲ Freedom Degree 2	درجه آزادی ۱ Freedom Degree 1	F	متغیرها Variables
0.515	28	1	0.435	اشتیاق شغلی (کلی) Job engagement (Total)
0.218	28	1	0.318	شوق داشتن به کار Passion for job
0.289	28	1	0.428	وقف کار شدن Dedication to job
0.410	28	1	0.237	جذب در کار Absorption to job

همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد، آزمون F لوین برای بررسی مفروضه ی یکسانی واریانسها در دو گروه در متغیرهای اشتیاق شغلی با سطح معناداری بزرگتر از  $0.05$  ( $p > 0.05$ ) تأیید شد.

جدول ۴: نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری برای مقایسه دو گروه

Table 4

Results of multivariate analysis of covariance to compare the two groups

ضریب اتا Eta coefficient	Sig	فراوانی F	میانگین مجذورات Mean of Squares	درجه آزادی df	مجموع مجذورات Sum of Squares	متغیرهای وابسته Dependent Variables
0.60	0.001	41.997	182.149	1	182.149	اشتیاق شغلی (کلی) Job engagement (Total)
0.42	0.001	37.329	124.816	1	124.816	شوق داشتن به کار Passion for job
0.39	0.001	32.974	137.059	1	137.059	وقف کار شدن Dedication to job
0.36	0.001	30.629	141.974	1	141.974	جذب در کار Absorption to job

به منظور مقایسه گروه آزمایش و کنترل در نمرات اشتیاق شغلی از تحلیل واریانس چند متغیری (MANCOVA) استفاده شد. نتایج نشان داد که با حذف اثر نمرات پیش‌آزمون به عنوان متغیر همراه، متغیر اثر بین گروهی (گروه کنترل و آزمایش) بر میزان نمرات اشتیاق شغلی (نمره کل) ( $f=41.997$ )، شوق داشتن به کار ( $f=37.329$ )، وقف کار شدن ( $f=32.974$ ) و جذب در کار ( $f=30.629$ ) (پس‌آزمون)، در سطح  $p=0/001$  به ترتیب با اندازه اثر (نسبت مجذور اتای تفکیکی)  $\eta^2=0/60$ ،  $\eta^2=0/42$  و  $\eta^2=0/36$  تأثیر معنادار داشته است. (جدول ۴). بر این اساس می‌توان گفت که آموزش توانمندسازی شغلی باعث افزایش اشتیاق شغلی، شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار در زنان سرپرست خانواده شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی میزان اثربخشی بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر اشتیاق شغلی و و خرده مقیاس‌های آن شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار در زنان سرپرست خانواده شهر تهران بود. یافته‌ها نشان داد که پس از مداخله آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بین گروه‌های آزمایش و کنترل در اشتیاق شغلی و خرده مقیاس‌های آن در زنان سرپرست خانواده شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه این پژوهش مبنی بر تأثیر بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر اشتیاق شغلی و خرده مقیاس‌های آن در زنان سرپرست خانواده شهر تهران تأیید شد. بنابراین بر اساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر افزایش اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران مؤثر است. یافته‌های پژوهش حاضر تا حدودی با پژوهش‌های فکری، قانی و روشن ضمیر (۱۳۹۵)، رضایی، شفیع‌آبادی و فلسفی‌نژاد (۱۳۹۴)، صیادی، شفیع‌آبادی و کرمی (۱۳۸۹)، فکری و شه منس (۱۳۹۶)، حریری، فکری و فانی (۱۳۹۵)، میرزایی و فکری (۱۳۹۷)، دهقان و فکری (۱۳۹۵)، (سلطانیان شیرازی و فکری، ۱۳۹۶)، سلیم و همکاران (۲۰۱۸)، احمد و ژائو (۲۰۱۸)، الدمور، یاسین و ماسادی (۲۰۱۸)، وانگ و لیو (۲۰۱۵)، محمود و سحر (۲۰۱۷) همسوست که نشان داده اند توانمندسازی شغلی بر مسایل شغلی افراد مؤثر است. در این راستا، فکری و شه منس (۱۳۹۶) نشان دادند که الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، در مطالعه ای فکری، قانی و روشن ضمیر (۱۳۹۵) نشان دادند که جلسات مشاوره مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر افزایش توانمندی روان‌شناختی مربیان فنی و حرفه ای تأثیر مثبت و پایدار دارد. همچنین، رضایی، شفیع‌آبادی و فلسفی‌نژاد (۱۳۹۴) نشان دادند که الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی تأثیر داشت. این تأثیر حتی پس از

گذشت یک ماه از ثبت و مانایی کافی برخوردار بود. در مطالعه دیگری، صیادی، شفیع آبادی و کرمی (۱۳۸۹) نشان دادند الگوی چند محوری شفیع آبادی بر افزایش توانمندی روانشناختی شرکت کنندگان دوره آموزشی تأثیر مثبت و معناداری دارد. سلیم و همکاران (۲۰۱۸) مطالعه ای تحت عنوان تأثیر توانمندسازی و بر اشتیاق شغلی معلمان انجام دادند. نتایج نشان داد که ارتباط معنی داری بین توانمندسازی، مشارکت در کار و اشتیاق شغلی وجود داشت در حالیکه نقش تجربه شغلی ناچیز بود. احمد و ژاؤ (۲۰۱۸) نشان دادند که توانمندسازی بر اشتیاق شغلی کارکنان اثر دارد. علاوه بر این، محمود و سحر (۲۰۱۷) مطالعه ای تحت عنوان تأثیر توانمند سازی و حمایت شغلی بر اشتیاق شغلی کارکنان انجام دادند. یافته ها نشان می دهد که تعهد کارکنان، توانمند سازی و حمایت شغلی بر اشتیاق شغلی کارکنان مؤثر هستند.

در تبیین این یافته دلیل اثربخشی آموزش الگوی چند محوری شفیع آبادی را می توان به مفاهیم بنیادی آن شامل پویایی، هدفمندی، خویش پنداری، نیازها و تصمیم گیری نسبت داد. پویایی در الگوی چند محوری به معنای خلاقیت، به روز بودن و تحرک است. هدفمندی و برنامه ریزی برای انتخاب شغل موجب کاهش احساس حقارت در افراد مختلفی همچون زنان سرپرست خانواده می شود (احمد و ژاؤ، ۲۰۱۸). خویش پنداری تصور و پندار هر فرد درباره ویژگی های خود است که تحت تأثیر والدین، همسالان و کارکنان مدرسه قرار دارد. نیازها شامل سه نیاز جسمانی، روانی و اجتماعی هستند. نیازهای جسمانی نیاز به درآمد است و نیاز روانی مواردی مثل احساس امنیت و موفقیت را شامل می شود و نیازهای اجتماعی بیانگر نیاز به مفید بودن و ارتباط با دیگران است (محمود و سحر، ۲۰۱۷). تصمیم گیری شامل مراحل کنجکاوی، پرسش سؤال، جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات و تلفیق نتایج و تصمیم گیری است که نیازمند نیروی خلاق است (شفیع آبادی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین پویایی از طریق توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری باعث ایجاد خلاقیت، تحرک و جهت گیری فرد برای خلق آینده شغلی مناسب در زنان سرپرست خانواده می شود. افراد با توجه به دنیای مدرن امروزی و رشد فناوری اطلاعات فرصت های بیشتری به منظور به روزرسانی اطلاعات خود در مورد مشاغل مختلف دارند بنابراین با فعال کردن محور پویایی از طریق توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری می توان زنان سرپرست خانواده را برای شناسایی فرصت های شغلی و اشتیاق شغلی یاری کرد زیرا محور پویایی و تحرک و به روز بودن باعث می شود که زنان سرپرست خانواده دانش شغلی شان را مدام به روز کنند و بهتر بتوانند نیازهای جامعه را بشناسند و فرصت شناسی نمایند که اکنون جامعه به چه فعالیتی نیاز دارد و چه طرحی می تواند مورد استقبال قرار گیرد (میرزایی و فکری، ۱۳۹۷). هدفمندی به معنای داشتن طرح و برنامه و رهایی از احساس حقارت و رسیدن به استقلال از طریق شغل است لذا می توان از آن برای شناخت ضرورت کارآفرینی و میل به اشتیاق شغلی برای رهایی از بیکاری و احساس حقارت

ناشی از آن و همچنین تعیین ساختار کار (فردی یا شراکتی بودن و میزان اختیارات) از طریق برنامه‌ریزی بهره‌گرفت (رضایی، شفیع‌آبادی و فلسفی‌نژاد، ۱۳۹۴).

از آنجا که در این طرح نمونه آماری زنان سرپرست خانواده است و در این گروه افراد بیشتر تحت تأثیر قضاوت‌های مثبت و منفی دیگران درباره خود قرار می‌گیرند و این قضاوت‌ها بر رفتار آنان اثر می‌گذارد با شناسایی و تقویت نقاط مثبت افراد می‌توان باعث بروز رفتار مثبت و تقویت اعتماد به نفس در آنان شد و از این طریق آنان را برای تصمیم‌گیری در زمینه کارآفرینی و برای رهایی از بیکاری و احساس حقارت ناشی از آن و همچنین افزایش اشتیاق شغلی از طریق آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری یاری کرد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵). به عبارتی استعداد و توانایی ذاتی فرد برای گرایش به فعالیت‌های شغلی کافی نیست چه بسا افراد بسیاری که در زمینه‌ای خاص استعداد دارند اما کارآفرین نیستند چون خود را باور ندارند لذا خویشتن‌پنداری در توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری نقش مهمی در تصمیم‌گیری زنان سرپرست خانواده برای فعالیت‌های شغلی جدید دارند و با تقویت خویشتن‌پنداره مثبت فرد و اشتیاق شغلی بیشتر در زمینه‌هایی که استعداد دارد اما به دلایلی علیرغم استعدادش به خودباوری کافی دست نیافته است می‌توان به تصمیم‌گیری بهتر زنان سرپرست خانواده برای راه فعالیت‌های شغلی جدید کمک کرد. نیازها به معنای نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی است لذا از این محور می‌توان برای کمک به زنان سرپرست خانواده برای شناسایی فرصت‌ها و همچنین منابع مالی و انسانی لازم برای فعالیت‌های شغلی استفاده کرد. در واقع وقتی زنان سرپرست خانواده با انواع نیازهای مؤثر بر اشتغال آشنا می‌شوند می‌توانند هم به نیازهای خودشان هم دیگران توجه کنند و اولین نتیجه مهم توجه به نیازهای دیگران شناخت فرصت‌های فعالیت‌های شغلی است یعنی شناخت فرصت‌ها محصول تشخیص نیازهای مردم به کالا یا خدمات جدید است و زنان سرپرست خانواده را متوجه می‌کند که در چه زمینه‌ای می‌تواند کسب و کار جدیدی را راه‌اندازی کند که این مسایل تحت تأثیر اشتیاق شغلی است (وانگ و لیو، ۲۰۱۵).

از طرفی سه محور مورد تأکید الگوی چند محوری درباره نیازها، ذهن فرد را متوجه نیازهای مالی برای راه‌اندازی کسب و کار می‌کند و به تبع آن فرد به دنبال راه‌های تأمین منابع مالی می‌شود. همچنین توجه به نیازهای روانی از جمله موفقیت و آرامش و نیازهای اجتماعی از جمله برقراری ارتباط با دیگران و مفید بودن باعث می‌شود تا افراد به دنبال منابع انسانی لازم برای تأمین هرچه بهتر این دو نیاز در راستای راه‌اندازی کارآفرینی باشند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵). تصمیم‌گیری در الگوی چندمحوری به معنای شناسایی مسئله، مشخص کردن راهکارها، تحلیل راهکارها، تلفیق راه حل‌ها و در نهایت انتخاب راهکار مناسب است لذا از طریق آن می‌توان راهبردهای و استراتژی‌های مناسب برای کار و اشتیاق شغلی را تدوین کرد؛ زیرا وقتی فردی تصمیم گرفت کار ایجاد کند در مسیر این فعالیت شغلی با چالش‌های مختلفی



روبروست و باید راهبردها و استراتژی‌های مناسب را برای روبرویی با این چالش‌ها تدوین کند بنابراین باید بتواند تصمیم‌گیری سریع و مناسب داشته باشد بنابراین وقتی فردی شیوه‌های صحیح تصمیم‌گیری را می‌آموزد بهتر می‌تواند اهداف و استراتژی‌های لازم برای فعالیت شغلی را طرح‌ریزی کند و همین علت باعث افزایش نمره اشتیاق شغلی شده است. علت تأثیر بیشتر الگوی چند محوری را می‌توان به ماهیت ابعاد الگوی چند محوری و ویژگی‌های نمونه آماری نسبت داد (احمد و ژائو، ۲۰۱۸). به عبارتی تصمیم‌گیری یکی از مهم‌ترین ابعاد الگوی چند محوری است که رکن اصلی هر انتخاب به حساب می‌آید لذا وقتی مهارت تصمیم‌گیری به زنان سرپرست خانواده آموخته می‌شود می‌تواند برای مواجهه با اهداف و استراتژی‌های کارآفرینی برنامه‌ریزی دقیقی داشته باشند زیرا مهارت میزان تبحری است که یک فرد برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار با تکرار و تمرین کسب کرده و چون از بعد تصمیم‌گیری برای آموزش راهبردها و استراتژی‌های کارآفرینی بهره گرفته شده دلیل تأثیر بیشتر این الگو بر بعد راهبردها و استراتژی‌ها به دلیل افزایش مهارت تصمیم‌گیری زنان قابل توضیح است (الدمور، یاسین و ماسادی، ۲۰۱۸). افزایش اشتیاق شغلی تحت تأثیر آموزش دو محور پویایی و نیازها است تا زنان بتوانند فرصت‌های شغلی را بهتر شناسایی کنند لیکن پویا بودن یک تغییر رفتار و شناخت نیازها مبتنی برافزایش آگاهی است و به اندازه آموختن یک مهارت و میل بیشتر به اشتیاق شغلی قدرت تغییر رفتار را ندارند به همین خاطر اشتیاق شغلی تحت تأثیر بسته آموزشی افزایش یافته است. علاوه بر این، یافته‌های این پژوهش نشان دهنده این است که توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری بر بهبود خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی شامل شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار و جذب در کار مؤثر است. به عبارتی می‌توان گفت که با استفاده از توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری می‌توان خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی شامل شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار و جذب در کار در زنان سرپرست خانواده ارتقا داد. در این راستا می‌توان گفت که بهبود اشتیاق شغلی از طریق توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری می‌تواند بر خلاقیت زنان سرپرست خانواده تأثیر داشته باشد و میزان شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار و جذب در کار را برای آن‌ها بیشتر کند. باور به این است که توانمندسازی کردن زنان سرپرست خانواده می‌تواند آن‌ها را نسبت به کار پرنگیزه‌تر، فداکارانه‌تر دید که در نهایت به ارتقای عملکرد آن‌ها و نیز افزایش خلاقیت در آن‌ها می‌شود (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲). به نظر می‌رسد از طریق توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری می‌توان ارتقای توانمندی شغلی، فردی و اجتماعی زنان سرپرست خانواده را بهبود داد (جامان و همکاران، ۲۰۲۲).

در این تحقیق، محقق با محدودیت‌هایی مواجه بود که اهم آن‌ها عبارت‌اند از: محدود بودن جامعه آماری به زنان سرپرست خانواده شهر تهران بود که امکان تعمیم نتایج این پژوهش را به سایر گروه‌ها با محدودیت مواجه می‌سازد. علاوه بر این، کمبود تحقیقات و پژوهش‌های مدون در حوزه موضوع پژوهش

حاضر به‌ویژه در متغیرهای توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی در زنان سرپرست خانواده. به دلیل محدودیت زمانی و وجود بحران کرونا امکان اجرای دوره پیگیری سه‌ماهه وجود نداشت.

بر اساس محدودیت‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود تا این تحقیق در بین جوامع دیگر نیز انجام گیرد و در صورت امکان داده‌های آن‌ها باهم مقایسه گردد. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مدون جهت شناسایی و تعیین مداخلات مؤثر انجام گیرد. همچنین توصیه می‌شود، در پژوهش‌های آتی، بررسی جامع‌تری از عوامل و روش‌های مؤثر بر متغیرهای پژوهش انجام شود و بر اساس آن مدلی طراحی شود. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی یک پیگیری یک تا سه‌ماهه برای ارزیابی مجدد اثربخشی درمان‌ها صورت پذیرد. همچنین توصیه می‌شود به نقش جنسیت در پژوهش‌های بعدی توجه بیشتر شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی این پژوهش شامل موارد زیر است: آموزش اصول توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شغلی شفیع‌آبادی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت بررسی اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده، فعالیت بیشتر روانشناسان در مراکز مشاوره در توانمندسازی شغلی بیشتر زنان سرپرست خانواده در مسائل و مشکلات اجتماعی و فردی. توجه به آموزش‌ها در زمینه آگاه‌سازی زنان سرپرست خانواده در خصوص توانمندسازی شغلی و اشتیاق شغلی. با توجه به اهمیت پژوهش و تحقیق در رشد و توسعه جامعه، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تدوین قوانین لازم و منطقی، شرایط آسان و سالم کار را برای محققان فراهم نمایند و پژوهش‌های بیشتری به‌ویژه در زمینه مداخلات آزمایشی انجام گیرد.

## References

## منابع

- اعظم‌زاده، منصوره، تافته، مریم. (۱۳۹۴). روایت زنان سرپرست خانوار از موانع شادمانی (مطالعه موردی زنان سرپرست خانوار تهران). *مطالعات زن و خانواده*, ۳(۲), ۶۰-۳۳.
- جلالی، قصه (۱۳۸۶). تأثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حریری، پریسا، فکری، کاترین و فانی، حجت‌الله. (۱۳۹۵). اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بر مهارت‌های کارآفرینی و مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان دختر. *فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه*, ۷(ویژه‌نامه), ۱۶-۱.
- حسینی طبقدهی، لیلا و صالحی، محمد. (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خودراهبر و خودکارآمدی دانشجویان با نقش میانجی سواد اطلاعاتی. *فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*, ۸(۳), ۴۵-۲۱.

دهقان، نوشین و فکری، کاترین. (۱۳۹۵). اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع آبادی بر خود ارزشیابی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی*. ۱۲(۴۹)، ۱۱۵-۱۳۰.

رضایی اکرم‌السادات، شفیع آبادی عبدالله و فلسفی‌نژاد محمدرضا (۱۳۹۴). مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع آبادی با سازه گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار تحت پوشش بیمه بیکاری. *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های مشاوره*. ۱۴(۵۴)، ۵۱-۲۶. *سالنامه آماری کشور*. (۱۳۹۵)، مرکز آمار ایران، تهران.

سلطانیان شیرازی، سمیرا و فکری، کاترین. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش الگوی چند محوری بر رفتار کارآفرینانه دانش‌آموزان دختر سال سوم مقطع متوسطه دوم (دیبرستان). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۱۸(۲)، ۱۱۱-۱۲۰.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۵). کاربرد نظریه‌های رشد شغلی در مشاوره شغلی (پیوند بین نظر و عمل). *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*. ۲(۳)، ۶۰-۵۱.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۶). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*، تهران: انتشارات رشد.

صیادی، علی و شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۹). تدوین برنامه توانمندسازی روانشناختی مبتنی بر مدل چند محوری شغلی شفیع آبادی و مقایسه اثر بخشی آن با مدل شناختی توماس و ولتهوس بین مشاوران دبیرستان‌های شهر رشت. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*. ۱۱(۱)، ۴۸-۱۹.

فکری، کاترین و شهمنش، نرجس. (۱۳۹۶). مقایسه اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با واقعیت درمانی گلاسر در فرسودگی شغلی معلمان. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*. ۸(۳۱)، ۱۸۴-۱۶۵.

محمدی، عارف و شفیع آبادی، عبدالله. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خودکارآمدی زنان سرپرست خانواده شهر تهران. *نشریه مطالعات ناتوانی*. ۱۱(۲۲)، ۱۹۶-۲۱۶.

میرزایی، فاطمه و فکری، کاترین. (۱۳۹۷). اثربخشی تلفیق الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز برخشنودی شغلی معلمان زن. *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۹(۳۳)، ۱۷۲-۱۵۳.

Achdut, N., Sulimani-Aidan, Y., Benbenishty, R., & Zeira, A. (2022). Life satisfaction among alumni of youth villages in Israel: A life course perspective. *American Journal of Orthopsychiatry*, 92(4): 483-496.

<https://doi.org/10.1037/ort0000622>

Agarwal, S., & Lenka, U. (2016). An exploratory study on the development of women entrepreneurs: Indian cases. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*. 18(2):232-247 DOI:10.1108/JRME-04-2015-0024

- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation, *Management Decision*, 56(9): 1991-2005. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>
- Akter, A., Ahmad, N., Jaafar, W. M. W., Zawawi, D. B., Islam, M. M., & Islam, M. A. (2018). Empowerment of women through entrepreneurial activities of self-help groups in Bangladesh. *Journal of International Business and Management*, 1(1): 1-15.
- Aldmour, R. (2018). A Review of Literature on the Associations among Employee Empowerment, Work Engagement and Employee Performance. *Modern Applied Science*, 12(11): 313-329.
- Azamzadeh, M., & Taftah, M. (2015). The narrative of the head of the household about the problems of happiness (a case study of the women of the head of the household in Tehran). *Women and family studies*. 3(2): 33-60 [In Persian].
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2): 147-154.
- Berry, M., Kuriansky, J., Lytle, M. C., Vistman, B., Mosisili, M. S., Hlothoane, L., ... & Pebane, J. (2013). Entrepreneurial training for girl's empowerment in Lesotho: A process evaluation of a model programme. *South African Journal of Psychology*, 43(4): 445-458.
- Brandebø, M. F., Nilsson, S., & Larsson, G. (2016). Leadership: is bad stronger than good? *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chen, C. F., & Kao, Y. L. (2012). Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout-performance among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 25, 61-63.
- Chiaburu, D. S. (2006). Managing organizational change in transition economies. *Journal of Organizational Change Management*, 19(6): 738-746.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1): 180-190.
- Dehghan, N., & Fekri, K. (2016). The effectiveness of Shafi Abadi's multi-axis model on the self-evaluation of the job performance of the employees of Behbahan branch of Islamic Azad University. *Journal of Education Research*. 12(49): 115-130 [In Persian].
- Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126(2): 273-284.
- Digan, S. P., Sahi, G. K., Mantok, S., & Patel, P. C. (2019). Women's Perceived Empowerment in Entrepreneurial Efforts: The Role of Bricolage and Psychological Capital. *Journal of Small Business Management*, 57(1): 206-229.

- Endaryanto, T., & Syarief, Y. A. (2018). *Corn peasants empowerment through enhancing entrepreneurial competence in the district grobogan central of java*. In Proceedings of The International Conference on Social Sciences (ICSS) (Vol. 1, No. 1).
- Fekri, K., & Shahmanesh, N. (2017). Comparing the effectiveness of Shafi Abadi's multi-axis model with Glaser's reality therapy in teachers' burnout. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, 8(31): 165-184 [In Persian].
- Fock, H., Chiang, F., Au, K. Y., & Hui, M. K. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2): 319-328.
- Jalali, G., (2007). *The effect of creating meaning at work on job happiness and job burnout of employees*. Master thesis. Esfahan University [In Persian].
- Hariri, P., Fekri, K., & Fani, H. (2016). The effectiveness of career counseling based on Shafi Abadi's multi-axis model on entrepreneurial skills and social skills of female students. *Journal of woman and society*, 7(Special Issue), 1-16 [In Persian].
- Harley, D., Grome, S., Kim, S. H., McLendon, T., Hunn, V., Canfield, J., ... & Wells, A. (2018). Perceptions of success and self-sustainability among women participating in an entrepreneurial skills development and empowerment program through photovoice. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 1-19.
- Herbst, C. M. (2012). Footloose and fancy free? Two decades of single mothers' subjective well-being. *Social Service Review*, 86(2): 189-222.
- Hosseini Tabaghdei, L., & Salehi, M. (2018). The relationship between self-directed learning and students' self-efficacy with the mediating role of information literacy. *Journal of Information and Communication technology in educational sciences*, 8(3): 21-45 [In Persian].
- Idris, A., See, D., & Coughlan, P. (2018), "Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and organizational change management", *Journal of Organizational Change Management*, 31(3): 697-711. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2017-0155>
- Jaman, S. H., James, K. C., & Luamba, D. S. (2022). Impacts of Employee Engagement and Workforce Productivity on Retail Companies. *International Journal of Business and Management*, (1): 6-18.
- Joo, B. K., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4): 425-441.
- Ke, W., & Zhang, P. (2011). Effects of empowerment on performance in open-source software projects. *IEEE transactions on engineering management*, 58(2): 334-346.

- Khazaeian, S., Kariman, N., Ebadi, A., & Nasiri, M. (2017). The impact of social capital and social support on the health of female-headed households: A systematic review. *Electronic physician*, 9(12): 6027.
- Lee Ashcraft, K., & Kedrowicz, A. (2002). Self-direction or social support? Nonprofit empowerment and the tacit employment contract of organizational communication studies. *Communication Monographs*, 69(1): 88-110.
- Lubem, A. E., & Sarah, D. H. (2018). Moderating effect of self-efficacy on the relationship between women empowerment and new venture creation in benue state, nigeria. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(2): 1-18.
- Mahmood, A., & Sahar, A. (2017). Impact of psychological empowerment and perceived career support on employee work engagement with the mediating role of affective commitment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(3): 1084-1099.
- Mohammadi, A., & Shafiabadi, A. (2021). The effectiveness of job empowerment training based on Shafiabadi's multi-axis model on improving job enthusiasm and self-efficacy of female heads of families in Tehran. *Journal of Disability Studies*. 11(22): 216-196 [In Persian].
- Mirzaii, F., & Fekri. K. (2018). The effectiveness of combining Shafi Abadi's multi-axis model with Krumboltz's social learning theory on the career success of female teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 9(33): 153-172 [In Persian].
- Nafari, N., & Vatankhah, S. (2016). Investigating the Effect of Empowerment on Employees' Occupational Self-Efficacy. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, 85, 1434-1447.
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A. M. (2006). The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3): 388-416.
- Ölçer, F., & Florescu, M. (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance. *Theoretical and Applied Economics*, 5(1): 5-32.
- Ongori, H., & Shunda, J. P. W. (2008). Managing behind the scenes: employee empowerment. *The International Journal of Applied Economics and Finance*, 2(2): 84-94.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of vocational behavior*, 76(1): 52-67.
- Pounder, P., & Devonish, D. (2016). Understanding Entrepreneurial Attitudes, Intentions and Activity in Barbados. *Caribbean Educational Research Journal*, 4(1): 79-96.
- Rezaii, A., Shafiabadi, A., & Falsafinezhad, M. (2015). Comparing the effectiveness of Shafiabadi's multi-axis model training with Savikas'

- constructivism on self-efficacy in career decision-making of unemployed job seekers covered by unemployment insurance. *Journal of Consulting research*, 14(54): 26-51 [In Persian].
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. University of Florida.
- Saijadi, A., & Shafiabadi, A. (2010). Developing a psychological empowerment program based on Shafi Abadi's multi-core career model and comparing its effectiveness with the cognitive model of Thomas and Wolthaus among high school counselors in Rasht. *Culture of Counseling and Psychotherapy*, 1(1): 19-48 [In Persian].
- Saleem, A., Iqbal, J., Sandhu, M. A., & Amin, S. (2018). Impact of Empowerment & Emotional Labor on Teacher's Work Engagement: A Moderating Role of Job Experience. *Review of Economics and Development Studies*, 4(2): 237-245.
- Sanni, L. (2006). Comparative study of female-headed households in the city of Ibadan. *JENDA: A journal of culture and African women studies*, (8), 1-14.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4): 701-716.
- Shafiabadi, A. (2006). The application of career development theories in career counseling (the link between opinion and practice). *Journal of Educational Psychology*, 2(3): 51-60 [In Persian].
- Shafiabadi, A. (2017). *Career and professional guidance and counseling and career selection theories*. Tehran. Roshd Publications [In Persian].
- Shin, J., Moon, N. A., Caylor, J., Converse, P. D., Park, O., & Yeo, K. (2022). Economic Individualism and Job Engagement: Examining the Roles of Work Motivation and Growth Need Strength. *Sustainability*, 14(2): 591.
- Soltanian, S., & Fekri, K. (2017). The effectiveness of teaching the multi-axis model on the entrepreneurial behavior of female students of the third year of the second secondary level (high school). *Knowledge and research in applied psychology*, 18(2): 111-120 [In Persian].
- Statistical yearbook of the country. (2016). *Statistical Center of Iran*. Tehran [In Persian].
- Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23(3): 287-296.
- Weiss, M., & Zacher, H. (2021). Why and when does voice lead to increased job engagement? The role of perceived voice appreciation and emotional stability. *Journal of Vocational Behavior*, 11-18.  
DOI: 10.1016/j.jvb.2021.103662

- 
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1): 107-128.
- Zhang, J., Zhu, F., Liu, N., & Cai, Z. (2022). Be in Your Element: The Joint Effect of Human Resource Management Strength and Proactive Personality on Employee Creativity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14.  
doi: 10.3389/fpsyg.2022.851539