

اثربخشی آموزش گروهی روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان

The Effectiveness of Positive Psychology Group Training on Job Passion and Job Motivation of Employees

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۶/۰۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۹/۱۲/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

Z. Akbari, (Ph.D student), & T. Porebrahim, (Ph.D)

زینب اکبری^۱ و تقی پورابراهیم^۲

چکیده

Abstract

This study aimed to determine the effectiveness of group training based on Positive Psychology on the work engagement and work motivation of laboratory employees of Modarres Hospital. The research method was quasi-experimental with pre-test, post-test, and control group. The study's statistical population includes all laboratory employees (80 individuals) of Modares Hospital in 2019. In these centers, 30 individuals were selected to participate in this study by simple random sampling and randomly divided into experimental (n=15) and control (n =15) groups. The research instruments included the Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Martínez, et al., 2002) and the Employee Work Motivation (Wright, 2004). To analyze the data obtained and test the research hypotheses, the Kolmogorov-Smirnov test and univariate analysis of covariance were used, using SPSS-24 software. The results showed that group training based on positivity significantly increased employees' work motivation ($F=16.09$, $p<0.001$) and employees' work motivation ($F=19.23$, $p<0.001$). Therefore, this method can be used to promote employee motivation and work engagement in organizations.

Keywords: Positive Attitude, Work Engagement, Work Motivation

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزشی گروهی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان آزمایشگاه بیمارستان مدرس انجام شده است. روش پژوهش نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان (۸۰ نفر) آزمایشگاه بیمارستان مدرس در سال ۱۳۹۸ می‌باشند. در این مراکز ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه برای شرکت در این پژوهش به‌صورت در دسترس انتخاب - شدند و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) گمارش شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه اشتیاق شغلی - اسکافیلی و همکاران (۲۰۰۲) و پرسش‌نامه انگیزش شغلی رایت (۲۰۰۴) بود. جهت تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده و آزمون فرضیه‌های پژوهشی از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف و تحلیل کوواریانس تک متغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزشی گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری - اشتیاق شغلی کارمندان ($F=16/09$ ، $p=0/001$) - و انگیزش شغلی کارمندان ($F=19/23$ ، $p=0/001$) را به‌طور معناداری افزایش داده است. بنابراین از این روش برای ارتقاء انگیزه و اشتیاق شغلی کارکنان در محیط‌های سازمانی می‌توان استفاده کرد.

کلید واژه‌ها: روانشناسی مثبت‌نگر، اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران. Katiakbari94@gmail.com

۲. استادیار، گروه روانشناسی بالینی و سلامت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

مقدمه

سازمان‌ها برای ابقای کارمندان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت اشتیاق کاری توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق نه تنها در مورد جنبه‌ای است که کارمندان را توانمند می‌کند تا به‌سختی کار خود را انجام دهند، بلکه فرآیندی است برای اینکه چگونه افراد بهترین عملکرد را از خود به نمایش بگذارند. پیامدهای اشتیاق شغلی دوجانبه است. زمانی که کارفرمایان برای کارکنان ارزش قائل شوند، کارکنان احساس ارزشمند می‌کنند و میل به ماندن در سازمان داشته و برای موفقیت آن تلاش می‌کنند (تران^۱، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار است و به میزان انرژی و دل‌بستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره می‌کند و دارای سه بعد جذب، به معنای نیرومندی و وقف خود در کار می‌باشد جذب میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود است. در این حالت فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود و تجربه کاری برای او بسیار لذت‌بخش است. در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش فراوانی اعمال کرده و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. وقف خود در کار، با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص می‌شود و ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش است با ایجاد اشتیاق شغلی انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (خسروی زاده، ۱۳۹۸). (قانعی نیا، ۱۳۹۴). نشان داد آموزش سرمایه روان شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معناداری دارد. (جری^۲، ۲۰۱۷) نشان داد اثربخشی برنامه آموزش مثبت‌نگری بر کیفیت زندگی کارکنان دارد. از سوی دیگر انگیزش شغلی^۳، از عوامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن باعث هدر رفتن منابع سازمانی می‌شود. انگیزه همچنین می‌تواند به‌عنوان روش‌های برای ایجاد حرکت در بین کارکنان استفاده گردد. در مطالعات مربوط به ارتباط بین انگیزش شغلی و سطح کارایی، بی‌انگیزگی موجب کاهش کارایی فرد در سامان می‌شود مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزش شغلی حقوق و مزایا، شورونشاط، امنیت شغلی، علاقه به کار، می‌باشد. (استیجن^۴، ۲۰۱۹).

از نظر سازمانی انگیزش به فرایندهای درونی که رفتار را تحریک کرده و آن را به‌سوی راه‌هایی که سازمان به‌عنوان یک مجموعه از آن سود می‌برد هدایت می‌کند، اطلاق می‌گردد. از دید فردی انگیزش هرگونه عاملی است که فرد را برای رسیدن به هدفی خاص از درون به فعالیت وا می‌دارد. مردم عموماً انگیزش را حالت درونی می‌دانند که باعث می‌شود فرد به انجام کارهایی بیش از

-
1. Tran
 2. Jari
 3. Job motivation
 4. Steijn

اثربخشی آموزش گروهی روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان

کارهای دیگر تمایل نشان دهد (بهمنی، ۱۳۹۸). (تیم، ۲۰۱۵) نشان داد اثر آموزش انگیزه باعث افزایش توانایی کار و اشتیاق شغلی شد. (هالدروسدوتیر^۱، ۲۰۱۸). تحقیقی با عنوان اثرات توانمندسازی بر ایجاد انگیزه شغلی در پرستاران در مراقبت‌های بهداشتی اولیه انجام داد. نتایج نشان داد که آموزش رویکرد توانمندسازی بر انگیزه شغلی پرستاران تأثیر معنادار داشته است. بررسی انگیزش به زبان ساده، پی بردن به این مطلب است که چرا افراد کارها را به روش خاصی انجام می‌دهند و اصولاً چه چیز سبب فعالیت آنان می‌شود. انگیزه عاملی پراهمیت جهت ترغیب کارکنان برای ایجاد نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ها است (عدالت‌خواه، ۱۳۹۸). از جمله درمان‌های که می‌تواند بر اشتیاق شغلی و انگیزش شغلی مؤثر باشد آموزش گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری^۲ است. مثبت‌نگری به معنای داشتن نگرش، افکار و رفتار و کرداری خوش‌بینانه در زندگی است. به عبارت دیگر، از نظر روانشناسی، مثبت‌گرایی هم مثبت‌نگری است و هم مثبت‌کرداری. در سال‌های اخیر و در پی موج تازه‌ای که در روانشناسی پدید آمده، روان‌شناسی مثبت‌گرا به صورت نوینی مطرح شده است. (بکت^۳، ۲۰۱۸). مثبت‌نگری تنها در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد در جهت‌گیری کلی درباره زندگی است. مثبت‌نگری یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه‌های منفی. این مهارت شامل مبارزه با افکار منفی، تغییر دادن تصاویر ذهنی، تقویت عزت‌نفس، ابراز وجود، تحقق بخشیدن به توان‌های بالقوه و مثبت‌زیستن که قادر به تأثیرگذاری مثبت بر اشتیاق و انگیزه شغلی است. مهارت‌های مثبت‌نگری، آموزش برخی مهارت‌های شناختی- رفتاری را در برمی‌گیرد که در برخی منابع به عنوان زیرمجموعه مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های زندگی از آن‌ها نام برده می‌شود (جوآنمرد، ۱۳۹۸).

مثبت‌نگری بر توانایی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتاری تمرکز دارد و در جستجوی رشد و توسعه فرد و جامعه است؛ تصویری که روانشناسان مثبت‌گرا از طبیعت انسان به دست می‌دهند خوش‌بینانه و امیدوارکننده است، زیرا آن‌ها باور دارند که انسان استعداد گسترش، شکوفایی و به کمال رسیدن را دارد (لسکو، ۲۰۱۲؛ به نقل از عظیمی، ۱۳۹۵) مداخلات روان‌شناسی مثبت شامل روش‌های درمانی با فعالیت‌های عمدی به منظور ترویج احساسات مثبت، رفتارهای مثبت، شناخت و ادراکی مثبت و فعالیت‌هایی برای بالا بردن بهزیستی افراد است. آموزش تفکر مثبت، از جمله آموزش‌های شناختی است که در جهت کاهش اضطراب ناشی از تفکرات منفی و کمک به خودتنظیمی شناختی- رفتاری برای کنترل تفکرات ناخواسته و مزاحم به کار برای کنترل و مدیریت هیجانات منفی و در نتیجه بهبود عملکرد و افزایش باورهای مثبت و بالا رفتن قدرت تفکر و توانایی کنار آمدن

-
1. Halldorsdottir
 2. Thinking positive
 3. Beckett

و سازگاری با موقعیت و جایگزینی افکار مثبت با منفی مؤثر باشد (علمی منش، ۱۳۹۷). (جعفری، ۱۳۹۳). پژوهشی با عنوان اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت‌نگری در رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان انجام داد. نتایج نشان دادند که آموزش مهارت‌های مثبت‌نگری در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی مؤثر بوده است (مهر آفرید و همکاران، ۱۳۹۴)، پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی آموزش مثبت‌نگری بر سخت رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران انجام دادند. نتایج نشان داد که آموزش مثبت‌نگری منجر به افزایش معنادار سخت رویی و تاب‌آوری و منجر به کاهش معنادار فرسودگی شغلی در پرستاران شده است و این بدان معنی است که آموزش مثبت‌نگری بر سخت رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران تأثیر معناداری داشته است. بیمارستان از جمله سازمان‌هایی است که در همه جوامع از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان و مورد قضاوت عام قرار می‌گیرد. از این رو، پژوهش‌های متفاوتی در این حوزه می‌تواند نواقص و کاستی‌های موجود را مشخص و راه را برای برطرف کردن آن‌ها هموار سازد.

انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تأمین اهداف خود نیاز به نیروی باانگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزش و اشتیاق شغلی مناسب برخوردار نباشد نتوانسته خود را ارضاء کرده و باعث افت کارایی می‌شود؛ بنابراین با توجه به آنچه در بالا بیان شده و از آنجایی که یکی از ابزارهای تحقق عملکرد سازمانی کارمندان سازمان یا همان منابع انسانی سازمان می‌باشد و همچنین اهمیت فراوانی انگیزه و اشتیاق در هر سازمان که می‌تواند در میزان عملکرد آن سازمان داشته باشد و به دلیل اینکه بسیاری از سازمان‌ها هنوز روال سنتی را در انجام امور طی می‌کنند و این به معنی فاصله گرفتن از انعطاف‌پذیری و عدم انطباق با درخواست‌های محیط پیرامون است و همین باعث بر هم خوردن تعادل و روبه نابودی رفتن سازمان می‌شود روش آموزش مثبت‌نگری گامی بسیار مهم و حیاتی در جهت ایجاد شور و شوق و انگیزه شغلی است،

با توجه به اینکه رابطه‌ی مستقیمی بین انگیزش و اشتیاق و رضایت، تعهد و عملکرد شغلی وجود دارد، لذا شناخت ابعاد انگیزش و اشتیاق منابع انسانی و ارتقا این متغیرها سهم قابل توجهی در رشد و پویایی کارکنان به عهده خواهد داشت و در نهایت بی‌انگیزگی را متوقف کرده یا کاهش خواهد داد. همچنین از آنجاکه اشتیاق شغلی به‌عنوان یک متغیر تأثیرگذار نقش مهمی در جلوگیری از کارکنان به سمت فرسودگی شغلی دارد و از طرفی انگیزش به‌عنوان یکی از رویکردهای انگیزشی نو، انگیزش افراد را در سه بعد انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی مورد بررسی قرار می‌دهد؛ این مطالعه باهدف پاسخگویی به این سؤال است. آیا اثربخشی آموزشی گروهی مبتنی بر مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان آزمایشگاه بیمارستان

اثربخشی آموزش گروهی روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان

مدرس تأثیر دارد یا خیر؟ نتایج این مطالعه می‌تواند برای مسئولان و برنامه‌ریزان در جهت برگزاری دوره‌های برای افزایش انگیزش و اشتیاق شغلی کارکنان استفاده شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و آزمایشی (پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه آزمایش و گواه) بود. پیش از انجام مداخلات آموزشی روی کارکنان پیش‌آزمون به صورت هم‌زمان از هر دو گروه گرفته شدند و پس از آن متغیرهای مستقل بر گروه آزمایش اعمال شد و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکردند. پس از گذشت ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای هر هفته یک جلسه مجدداً از هر دو گروه پس‌آزمون گرفته شد جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان (۸۰ نفر) آزمایشگاه بیمارستان مدرس در سال ۱۳۹۸ می‌باشند از جامعه آماری به روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و این ۳۰ نفر به روش تصادفی در دو گروه کنترل و آزمایش جایگزین شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از فراوانی، درصد، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار) و در بخش استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال‌سازی داده‌ها و تحلیل کوواریانس استفاده شد. لازم به ذکر است که داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی: در پژوهش حاضر مقیاس اشتیاق شغلی توسط اسکافیلی و همکاران (۲۰۰۲) متشکل از سه خرده مقیاس جذب، نیرومندی و وقف خود مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه در ۱۷ ماده بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) ساخته شده است که در آن سه بعد جذب (۶ ماده)، نیرومندی (۶ ماده) و وقف خود (۵ ماده) سنجیده می‌شود. در ایران، خسروی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرون باخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۹ و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان ۰/۴۰ گزارش کرده است که نشان‌دهنده روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد؛ و پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۹ به دست آمده است. **پرسش‌نامه انگیزش شغلی:** مقیاس انگیزش شغلی رایت (۲۰۰۴) برای اولین بار توسط ارشدی (۱۳۶۸) در زبان فارسی ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. این مقیاس دارای ۶ ماده بوده که پاسخ‌های سه ماده اول روی یک مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ بسیار مخالفم تا ۶ بسیار موافقم و پاسخ‌های سه ماده آخر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ هرگز تا ۵ همیشه مشخص می‌شوند. اولین بار پچن، پلز و آلن ۱۹۶۵؛ به نقل از پچن، ۱۹۷۰ یک مقیاس کلی برای سنجش انگیزش شغلی تهیه و اعتباریابی نمودند این پرسشنامه یک مجموعه ۴ ماده‌ای است که در آن از افراد خواسته می‌شود تا خود را روی مقیاس‌های ۵ درجه‌ای در رابطه با جهت و شدت رفتار شغلی درجه‌بندی نمایند. بالدوین ۱۹۹۰

ماده‌ای را جهت سنجش مداومت رفتار به این پرسشنامه ۴ ماده‌ای اضافه کرده و به سطح ۶۸/ قابل‌پذیرش از پایانی درونی رسید. رایت ۲۰۰۴ ماده ششم را برای ارزیابی درجه مداومت رفتار کارکنان به این پرسشنامه ۵ ماده‌ای اضافه کرد و به پایایی ۷۱/ رسیده است.

جدول ۱. بسته آموزشی مثبت‌اندیشی

جلسات	مباحث	زمان
جلسه اول	معرفه و آشنایی، روشن نمودن چارچوب‌های اساسی گروه، آشنایی افراد با مفهوم مثبت‌اندیشی تأثیرات آن بر زندگی.	۹۰
جلسه دوم	نحوه تفکر دوباره یک واقعه و شیوه برخورد با آن واقعه و شناسایی علائم و نشانه‌های مثبت‌اندیشی تجزیه‌وتحلیل دیدگاه افراد نسبت به زندگی و آشنایی بامهارت شناسایی افکار و آگاهی از احساسات و شناخت باورها	۹۰
جلسه سوم	آشنایی و آموزش مهارت صید افکار و به زبان آوردن باورها و خودگویی‌های مثبت و مبارزه با افکار منفی، (ارائه جدول شناسایی موقعیت - فکر - هیجان مربوطه - نمره شدت هیجان - واکنش به هیجان - نتیجه نهایی)	۹۰
جلسه چهارم	آموزش مهارت تغییر دادن تصویرهای ذهنی و تصویرسازی درونی مثبت و ارائه جدول آموزشی مربوطه و آموزش استفاده از زبان.	۹۰
جلسه پنجم	آموزش ارزیابی نگرش‌ها و آموزش مثبت نگاه کردن به ترس‌ها و ترس را از خود راندن و رویارویی با باورهایی که حول آن ترس است.	۹۰
جلسه ششم	آشنایی اعضا با تحقق بخشیدن توانایی‌های بالقوه خویش آموزش مهارت شناسایی هیجان‌ها.	۹۰
جلسه هفتم	آموزش مهارت ایجاد خوش‌بینی از طریق تفکر خوش‌بینانه و اقدام به آن در مرحله بعد.	۹۰
جلسه هشتم	مرور و بررسی میزان اثربخشی مهارت‌های مثبت‌اندیشی ارائه‌شده، احتمال کاربرد مهارت‌های آموخته‌شده در زندگی روزمره، اختتام جلسه و تشکر و قدردانی از شرکت‌کنندگان در جلسه.	۹۰

(سوزان کوئیلیام، ۲۰۰۳؛ به نقل از عظیمی ۱۳۹۵)

یافته‌ها

جدول ۲. شاخص‌های آماری انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی در دو گروه

متغیرها	آزمون	آزمایش			کنترل		
		میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
نمره کل انگیزش شغلی	پیش‌آزمون	۱۴/۲۰۰	۴/۱۲	۱۵	۱۶/۸۰	۲/۸۵	۱۵
	پس‌آزمون	۱۹/۸۰	۳/۸۹	۱۵	۱۶/۶۷	۳/۹۴	۱۵
نمره کل اشتیاق شغلی	پیش‌آزمون	۴۹/۲۰۰	۷/۸۸	۱۵	۳۹/۸۰	۹/۳۲	۱۵
	پس‌آزمون	۵۴/۹۳	۷/۶۷	۱۵	۴۱/۲۰	۵/۸۷	۱۵

اثربخشی آموزش گروهی روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون (بعد از آموزشی گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری) میانگین نمره کل انگیزش شغلی و نمره اشتیاق شغلی از پیش‌آزمون بیشتر است؛ یعنی بعد از مداخله آموزشی گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری میانگین انگیزش شغلی و نمره اشتیاق شغلی در گروه آزمایش به‌طور شهودی افزایش یافته است. این تفاوت‌ها در گروه کنترل محسوس نیست.

مفروضات تجزیه و تحلیل کوواریانس تک متغیره و چند متغیره

استفاده از آزمون پارامتریک تجزیه و تحلیل کوواریانس تک متغیره مستلزم رعایت برخی از مفروضات است. (۱) نرمال بودن داده‌ها (۲) همگنی واریانس‌ها است (۳) همگنی شیب رگرسیون (۴) خطی بودن رگرسیون همپراش (پیش‌آزمون) و وابسته بنابراین در ادامه تحلیل ابتدا این مفروضات مورد بررسی قرار گرفته است.

۱) نرمال بودن داده‌ها

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک برای نرمال بودن داده‌ها

منبع تغییرات		گروه	آزمون نرمال بودن		سطح معناداری	
			کولموگراف اسمیرنوف	شاپیرو-ویلک	کولموگراف اسمیرنوف	شاپیرو-ویلک
انگیزش شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۰/۱۴	۰/۹۲	۰/۳۷	۰/۲۰
		کنترل	۰/۱۵	۰/۹۴	۰/۳۱	۰/۲۰
اشتیاق شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۰/۲۲	۰/۸۸	۰/۰۹	۰/۱۱
		کنترل	۰/۲۰	۰/۹۰	۰/۱۱	۰/۱۴

نتایج مربوط به نرمال بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای موردبررسی در مرحله پیش‌آزمون در جدول (۳) گزارش شده است. با توجه به نتایج جدول (۳) چون سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک در متغیرهای انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است پس فرض صفر (نرمال بودن توزیع داده‌ها) تأیید می‌شود.

۲) همگنی واریانس‌ها

برابری واریانس متغیر وابسته در گروه آزمایش و کنترل از طریق آزمون لوین سنجدیده می‌شود. هنگامی که سطح معنی‌داری این آزمون، از ۰/۰۵ بزرگ‌تر باشد فرض برابری واریانس گروه‌ها مورد تأیید است و در نتیجه پژوهشگر مجاز به استفاده از این آزمون است. در جدول (۴) شاخص‌های آماری آزمون لوین آورده شده است.

جدول ۴. آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌ها در گروه‌های کنترل و آزمایش

Sig	F	Df2	Df1	متغیرهای وابسته
۰/۲۵۱	۱/۳۷	۲۸	۱	انگیزش شغلی
۰/۲۲۹	۱/۵۰	۲۸	۱	اشتیاق شغلی

با توجه به نتایج جدول (۴) چون سطح معنی‌داری آزمون لوین در متغیر انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است پس فرض صفر (شرط برابری واریانس‌ها) در این متغیرها تأیید می‌شود؛ بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین واریانس متغیرهای مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

۳) همگنی شیب رگرسیون

برای انجام تحلیل کوواریانس باید شیب‌خط رگرسیون بین همپراش (پیش‌آزمون) و وابسته در سطوح مختلف متغیر مستقل (گروه کنترل و آزمایش) همگن یا یکسان باشد. در واقع در اینجا از این طریق بررسی می‌شود که متغیرهای همپراش با متغیرهای مستقل رابطه نداشته باشند.

جدول ۵. نتایج همگنی شیب‌خط رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آمار آزمون F	سطح معناداری
گروه*پیش‌آزمون	۲۵/۸۱۲	۱	۲۵/۸۱۲	۲/۹۱	۰/۰۹۹
گروه*پیش‌آزمون	۲۳۴/۶۹۷	۱	۱۱۷/۳۴۹	۲/۸۴	۰/۰۷۶

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۵ سطح معنی‌داری اثر تعامل گروه (مستقل) *پیش‌آزمون (همپراش) در متغیر انگیزش شغلی برابر ۰/۲/۹۱ و در اشتیاق شغلی برابر با ۲/۸۴ بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرضیه همسانی شیب‌های رگرسیونی رعایت شده است.
فرضیه ۱- آموزش گروهی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن (جذب، نیرومندی، وقف خود)، اثربخشی دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیره نمرات پس آزمون اشتیاق شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

شاخص آماری متغیرها	SS	Df	F	sig	اندازه اثر
پیش‌آزمون	۲۲۶/۴۷۹	۱	۵/۶۵	۰/۰۲۵	۱/۱۷۳
گروه	۶۴۴/۳۴۳	۱	۱۶/۰۹۶	۰/۰۰۱	۳/۷۳
خطا	۱۰۸۰/۸۵۸	۲۷			
کل	۲۷۲۱/۸۶۷	۲۹			

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد که بین افزایش اشتیاق شغلی شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار ضریب اتا یا

اثربخشی آموزش گروهی روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان

تفاوت برابر با $0/37$ است یعنی $0/37$ درصد از واریانس نمرات مربوط به عضویت گروهی است ($P < 0/05$). مداخله آموزش گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری در مرحله پس‌آزمون تأثیر معناداری داشته است و فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه ۲- آموزش گروهی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر بر انگیزه شغلی اثربخشی

دارد

جدول ۷. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیره نمرات پس‌آزمون انگیزش شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

شاخص آماری متغیرها	SS	Df	F	sig	اندازه اثر
پیش‌آزمون	۱۹۳/۹۷۶	۱	۲۲/۲۱۵	۰/۰۰۱	۴۵۱/
گروه	۱۶۷/۹۸۰	۱	۱۹/۲۳	۰/۰۰۱	۴۱۶/
خطا	۲۳۵/۷۵۸	۲۷			
کل	۱۰۴۷/۸۰۰	۲۹			

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد که بین افزایش انگیزش شغلی شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار ضریب اتا یا تفاوت برابر با $0/41$ است یعنی $0/41$ درصد از واریانس نمرات مربوط به عضویت گروهی است ($P < 0/05$). مداخله آموزش گروهی مبتنی بر مثبت‌نگری در مرحله پس‌آزمون تأثیر معناداری داشته است و فرضیه تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس نشان داد با توجه به ضریب $F(16/096)$ مشاهده شد که بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات اشتیاق شغلی در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنی‌داری دارد. و فرضیه پژوهشی اول تأیید می‌شود. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت مثبت‌اندیشی به هویت‌های فردی کارکنان بها می‌دهند و با توجه به اعتمادی که به توانمندی‌ها استعداد‌های آن‌ها دارند، استقلال عمل بیشتری را در اختیارشان قرار داده و با استفاده از بازخوردهای مثبت آن‌ها را تشویق و ترغیب می‌کنند. مثبت‌نگری از کارکنان حمایت کرده و از آنجایی منبع ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و امیدواری) هست، این ویژگی‌ها را نیز به کارکنان القاء می‌کند همچنین، مثبت‌اندیشی نگرش و منش انسان‌گرایانه‌ای در محیط کار ایجاد می‌کند و باعث ارتباط مثبت با دیگر کارکنان می‌شود. همچنین انتظارات غیرواقع‌بینانه از کارکنان را دور می‌کنند و باعث رشد همدلی بین کارکنان می‌شود و به این ترتیب، می‌توانند اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش دهند. در کل اشتیاق شغلی که با سرزنده بودن و رغبت در ارتباط است با استفاده از آموزش مثبت‌اندیشی می‌تواند افزایش یابد. آموزشی مهارت‌های مثبت

اندیشی که شامل مهارت‌هایی چون چگونگی پذیرش و برخورد با ضعف‌ها، شناسایی افکار، سازگاری با شرایط تنش‌زا می‌باشد، هیجان‌ات مثبت از جمله اشتیاق شغلی در فرد را افزایش می‌دهد. از این رو می‌تواند رکود خلق و ناملایمات گاه و بی‌گاه در طول شغل را برای کارکنانی که دارای خلقی تکانشی و حساس هستند سامان بخشد و احتمالاً در رسیدن به تعالی کاری از راه مشتاقانه عمل کردن در حیطه‌های کاری عاملی مؤثر باشد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های فریاد (۱۳۹۵)، ناستی‌زای (۱۳۹۵)، ربیعی (۱۳۹۴)، قانع‌نی (۱۳۹۴)، جری ۱ (۲۰۱۷). تیم ۲ (۲۰۱۵). آریفین ۳ (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس نشان داد با توجه به ضریب $F(19/23)$ مشاهده شد که بین میانگین‌های تعدیل‌شده نمرات انگیزش شغلی در مرحله پس‌آزمون تفاوت معنی‌داری دارد. و فرضیه پژوهشی دوم تأیید می‌شود. مثبت اندیشی شکلی از فکر کردن است که بر حسب عادت در پی به دست آوردن بهترین نتیجه از بدترین شرایط می‌باشد. نحوه‌ی تفکر افراد درباره‌ی یک رویداد، شیوه‌ی برخورد با آن را مشخص می‌کند. تفکر مثبت، شیوه‌ای از فکر کردن است که فرد را قادر می‌سازد نسبت به رفتارها، نگرش‌ها، احساس‌ها، علایق و استعداد‌های خود و دیگران برداشت و تلقی مناسبی داشته باشد و با حفظ آرامش و خونسردی بهترین و عاقلانه‌ترین تصمیم را بگیرد انگیزش شغلی زمانی به وجود می‌آید که انسان چیزی را دوست بدارد، آن را مورد توجه قرار دهد، درباره‌ی آن بیندیشد و سرانجام از آن لذت ببرد به عبارت دیگر می‌توان گفت انگیزش شغلی، همان ترجیح‌ها و دوست‌داشتنی‌های انسان در لحظه‌ی معینی از زمان است. مشاوران شغلی تنوع انگیزش‌ها در شغل را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در شغل مدنظر دارند و معتقدند که انگیزش‌ها فطری و ذاتی نیستند، بلکه با توجه به عوامل محیطی و نیز تجارب زندگی رشد می‌کنند و شکل خاصی به خود می‌گیرند. مثبت اندیشی باعث افزایش انگیزش شغلی در فرد می‌گردد. انگیزش شغلی در پیدایش رغبت‌ها نقش بسیار مهمی دارد. هنگامی که فرد احساس انگیزش می‌کند و نتایج مورد انتظار مثبتی را برای فعالیت در نظر می‌گیرد به انجام آن راغب می‌شود و با انتخاب فعالیت‌های مناسب برای رسیدن به فعالیت‌هایش تلاش می‌کند، بنابراین مهارتش افزایش می‌یابد و احساس انگیزش بیشتر می‌کند و انتظار نتایج مثبت‌تری را دارد نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های نعیمی (۱۳۹۵) استرئوف (۱۳۹۶) هالدروسدوتیر ۴ (۲۰۱۸). پینگ ۵ (۲۰۱۶). تیم ۶ (۲۰۱۵). کلرک و

-
1. Jari
 2. Thiem
 3. Arifin
 4. Halldorsdottir
 5. Ping
 6. Thiem

اثربخشی آموزش گروهی روانشناسی مثبت‌نگر بر اشتیاق شغلی و انگیزه شغلی کارمندان

استاندر ۱ (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد. در پایان می‌توان گفت این پژوهش می‌تواند سرآغازی برای استفاده از نظریه‌های مثبت‌نگری برای کمک به شاغلین به‌منظور پیدا کردن مسیر درست حرفه‌ای خود و رهایی از بیهودگی و سرگردانی باشد. مثبت‌نگری ارائه‌شده می‌تواند به‌عنوان طرح آموزشی به‌عنوان بخشی از واحدهای اختیاری و اجباری کارکنان در نظر گرفته شود.

منابع

بهمنی، اکبر، موسویف مهدی (۱۳۹۸). همبستگی رهبری معنوی، انگیزش شغلی و اعتماد سازمانی پرستاران و کارکنان بیمارستان دولتی دکتر حشمت رشت، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۸ (۳).

جعفری خرم، محمد، (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی در رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان آسایشگاه، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مردودت، شرکت اندیشه‌سازان مبتکر جوان.

جوانمرد جواد، رجایی علیرضا، خسرو پور فرشید. (۱۳۹۸). اثربخشی روان‌درمانی مثبت‌نگر به شیوه گروهی بر بحران هویت دانش‌آموزان دختر و پسر مقطع متوسطه دوم. مجله دانشگاه علوم پزشکی جیرفت. ۱۳۹۸۶ (۱): ۱۰۱-۱۱۱

خسروی زاده، اسفندیار، کمانکش، اکرم، مقدسی، حسین، زهره وندیان، کریم. (۱۳۹۸). ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مریبان (مورد مطالعه: هیات‌های ورزشی شهر اراک) فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، (۱) ۶۳-۵۵.

ریبعی، محمد، شیروانی، عباس، دادایی، راضیه. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر ابعاد اشتیاق شغلی به‌روزان. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت ۴۰-۲۹ (۴) ۱. رثوف، محمود، صادقی بروجرودی، سعید، یوسفی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر مداخله‌ای انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۰۰-۸۵ (۱) ۵.

عدالتخواه حسن، تذکری زهرا، موحدپور آسیه، مهدوی عبدالله، کریم‌اللهی منصوره. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل: یک مطالعه کیفی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۱۹ (۳): ۳۴۷-۳۵۸

عظیمی خویی آرزو، نوایی نژاد شکوه (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی بر انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان دختر دوره دوم آموزش متوسطه مدارس غیرانتفاعی منطقه ۵. فصلنامه علمی - پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۳۹۵ (۴): ۴۳-۶۰

علمی منش، نیلا، فاضلی پور، مریم. (۱۳۹۷). اثربخشی مداخله مثبت اندیشی بر سرزندگی تحصیلی دانشجویان پیام نور. فصلنامه علمی-پژوهشی، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۳۶-۲۹، (۳) ۶.

مهرآفرید، مریم؛ خاکپور، محسن (۱۳۹۴). تأثیر آموزش مثبت اندیشی بر سخت رویی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی زنان پرستار، مجله آموزش پرستاری، ۴(۱)، ۷۲-۸۳.

ناستی‌زایی ناصر، جناب‌آبادی حسین. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۸ (۱): ۱۲-۲

Arifin, Freddy; Troena, Eka Afnan; Djumahir; and Rahayu, Mintarti (2014). The Influence of Organizational Culture, Leadership, And Personal Characteristics towards Work Engagement and Its Impacts on Teacher's Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 3 (1), PP. 20-29

Halldorsdottir, S., Einarsdottir, E. J., & Edvardsson, I. R. (2018). Effects of cutbacks on motivating factors among nurses in primary health care. *Scandinavian journal of caring sciences*, 32(1), 397-406.

-Jahri, M., Fereid, Z., & Dehghan, A. (2017). Effectiveness of positive thinking training program on nurses' quality of work life through smartphone applications. *International scholarly research notices*, 2017.

Morley, S. (2015). Single cases are complex Illustrated by Flink et al. 'Happy despite pain: A pilot study of a positive psychology intervention for patients with chronic pain'. *Scandinavian journal of pain*, 7(1), 55-57.

Ping, L. L Hee, O. C., Kamaludin, N. H.,. (2016). Motivation and Job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 668-672.

Steijn, B., & van der Voet, J. (2019). Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide. *Public Administration*, 97(1), 64-80..

Thieme, P., Bruschi, M., & Büsch, V. (2015). The role of continuing training motivation for work ability and the desire to work past retirement age. *European journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 6(1), 25-38.

Tran, Q. (2018). Employee Engagement-How does the organization increase engagement?-From the viewpoint of HR representatives in Finland