

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش،

بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی مدیران میانی

Effectiveness of Training Use of Character Strength on Use of Character
Strengths use, Psychological Well-being and Psychological Capitals

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۰۱/۰۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۲۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

A.Mehrabi., (Ph.D student), A.Naami., (Ph.D),
S.E.Hashmi., (Ph.D), & S.A.Marashi., (Ph.D)

امیرمحرابی^۱، عبدالزها نعامی^۲، سیداسماعیل
هاشمی^۳ و سید علی مرعشی^۴

Abstract

Objective: Understanding the trainability of Character Strength that have been linked to desirable outcomes for employees personally, professionally, and the organization for which these employees work. The present study aimed to find whether a training of character strengths intervention would have an effect on character strengths use, psychological well-being and psychological capitals in middle managers of an organization in Tehran. **Method:** The statistical population of the present study included all middle managers of an organization in Tehran. Thirty middle managers who met the inclusion criteria were selected by the available sampling method and randomly assigned to experimental (15) and control groups (15). The research instruments included character strength use, psychological well-being and psychological capitals questionnaires that was completed by both groups in two stages: pre-test-post test. The training of character strengths intervention was performed in 75 days for the experimental group. Data were analyzed using the analysis of covariance by SPSSV22 software. **Findings:** The results showed that training of character strength has an effect on characters use ($F = 35.320$ and $P = 0.0001$), psychological well-being ($F = 111.528$ and $P = 0.0001$) and psychological capitals ($F = 53.838$ and $P = 0.0001$). This means that after receiving the training of character strength intervention, the experimental group received higher scores in character strength use, psychological well-being and psychological capitals than the control group. **Conclusion:** based on the results of this study, it can be said that training of character strengths is effective on character strength use, psychological well-being and psychological capitals and this training can be used to promote the character strength use, psychological well-being and psychological capitals of middle managers. **Keywords:** Training use of character strengths, character strengths use, psychological well-being, psychological capitals

چکیده
هدف: بی بردن به آموزش پذیری توانمندی‌های منش که دارای پیامدهای مطلوبی برای کارکنان، حرفه‌ها و سازمان‌ها دارد، بسیار مهم است. هدف از مطالعه حاضر بررسی اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی مدیران میانی یک سازمان در تهران در سال ۱۴۰۲ بود. روش: جامعه آماری شامل همه مدیران میانی یک سازمان بود. نمونه آماری شامل ۳۰ نفر از مدیران میانی که ملاک‌های ورود به پژوهش را داشتند با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی به دو گروه آزمایشی (۱۵ نفر) و گواه (۱۵ نفر) گمارده شدند. پرسش‌نامه‌های تحقیق شامل پرسش‌نامه استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی بودند که در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون توسط هر دو گروه تکمیل شد. برنامه آموزش استفاده از توانمندی‌های منش در ۷۵ روز برای گروه آزمایش اجرا شد. داده‌ها با روش تحلیل کوواریانس چندمتغیره و یک متغیره به کمک نرم‌افزار SPSS-22 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش ($F=35.320$ و $P=0.0001$)، بهزیستی روان‌شناختی ($F=111.528$ و $P=0.0001$) و سرمایه‌های روان‌شناختی ($F=53.838$ و $P=0.0001$) تأثیر دارد. به این معنا که پس از دریافت مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش گروه آزمایش نمرات بالاتری در استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی نسبت به گروه گواه کسب کرد. نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق می‌توان گفت که مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی اثربخش بوده و می‌توان از این آموزش جهت ارتقای استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی استفاده کرد و بنابراین آگاهی مدیران از این آموزش می‌تواند کمک‌کننده باشد. **کلید واژه‌ها:** توانمندی‌های منش، استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی، سرمایه‌های روان‌شناختی

۱. دانشجوی دکتری رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۲. نویسنده مسؤل: استاد تمام گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

naamiabd@scu.ac.ir
<https://orcid.org/0000-0002-4378-2650>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

۳. استاد تمام گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۴. دانشیار گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

مقدمه

مدیران میانی ظرفیت تعیین کننده ای برای تاثیرگذاری بر عملکرد موفق سازمان‌ها و استراتژی‌های حاکم بر آن، چه در تدوین و چه در اجرای آن دارند (ژانگ و جین^۱، ۲۰۱۹). وظیفه پایدار مدیران میانی در سازمان‌ها تلاش برای تاثیر گذاری و نفوذ بر پیروان برای هدایت و هماهنگی جهت دسترسی به اهداف سازمان است (جاوا^۲، ۲۰۲۰). در انجام این وظایف و تکالیف مدیران میانی با چالش‌های مختلفی مواجه هستند. از یک طرف باید انتظارات مدیران سطوح بالاتر را تامین کنند و از طرف دیگر باید خواسته‌ها و انتظارات پیروان را برآورده کنند و آنان را برای تلاش جهت تحقق اهداف سازمانی و خواسته‌ها و انتظارات مدیران سطوح بالاتر سازمان متقاعد کنند. مواجه موثر با این چالش‌ها و انجام تکالیف و وظایف محوله مستلزم این است که **مدیران میانی از قابلیت‌های روان شناختی خاصی برخوردار باشند. از جمله این قابلیت‌ها استفاده از توانمندی‌ها، بهزیستی روان شناختی و سرمایه‌های روان شناختی می‌باشند.**

گاوینچی و لاینلی^۳ (۲۰۰۷) استفاده از توانمندی‌ها را به‌عنوان استفاده از انواع توانمندی‌های بالقوه و به‌کارگیری آن‌ها در موقعیت‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی تعریف کرده‌اند. تحقیقات نشان می‌دهند که استفاده از توانمندی‌ها باعث می‌شود تا افراد احساس انرژی، نیرومندی و سرزندگی بیشتری کنند که این موضوع زمینه را برای افزایش پیامدهای مثبت فراهم می‌آورد (دوبرویل، فورست و کورسی^۴، ۲۰۱۴).

بهزیستی روان‌شناختی همان‌طور که توسط ریف^۵ (۱۹۸۹) مطرح شده، ساختاری شش بعدی است که شامل پذیرش خود^۶، به معنای داشتن نگرش مثبت نسبت به خود و پذیرش جنبه‌های متعدد خود از جمله ویژگی‌های مثبت و منفی است. روابط مثبت با دیگران^۷، به کیفیت روابط یک فرد با دیگران از جمله همدلی، درک و توانایی ایجاد و حفظ ارتباطات مثبت و معنادار اشاره دارد. خودمختاری^۸، نشان‌دهنده این است که یک فرد احساس می‌کند کنترل زندگی خود را دارد، حس انتخاب دارد و قادر به تصمیم‌گیری مستقل است. تسلط بر محیط^۹، به معنای داشتن

1. Zhang & Jin
2. Jaoua
3. Govindji & Linley
4. Dubreuil, Forest & Courcy
5. Ryff
6. Self-acceptance
7. Positive relations with others
8. Autonomy
9. Environmental Mastery

حس تسلط و شایستگی در مدیریت محیط است که شامل توانایی ایجاد یک محیط مناسب، سازگاری با شرایط در حال تغییر و شکل دادن به زندگی است. هدف در زندگی^۱، مربوط به احساس داشتن هدف و جهت گیری در زندگی، احساس این که زندگی معنادار است و جهت روشنی دارد. رشد شخصی^۲، مستلزم رشد و تحقق مستمر توانایی های بالقوه خود است که شامل تمایل به یادگیری، سازگاری و تلاش برای بهبود خود است.

سرمایه های روان شناختی به عنوان وضعیت روانشناختی مثبت رشد تعریف شده است که شامل (۱) اعتماد به نفس (خودکارآمدی) در پذیرش و انجام تلاش لازم برای انجام موفقیت آمیز وظایف چالش برانگیز (۲) تلاش های مداوم برای دستیابی به اهداف و در صورت نیاز، ابداع راه های جایگزین برای اهداف (امید) برای تحقق موفقیت آمیز آن ها (۳) اسناد مثبت (خوش بینی) در مورد موفقیت در حال و آینده (۴) هنگام مواجهه با مسائل و سختی ها، پایداری و استقامت (تاب آوری) برای دستیابی به موفقیت می باشد (لوتانز، یوسف و آوولیو^۳، ۲۰۰۷).

مطالعات قبلی نشان دهنده اثر بهزیستی روان شناختی و سرمایه روان شناختی بر پیامدهای فردی، شغلی و سازمانی مدیران میانی مانند عملکرد شغلی و رضایت شغلی (زانتوپولو، باکر، دمروتی و شاوفلی^۴، ۲۰۰۹)، اشتیاق شغلی (آدیل و کمال^۵، ۲۰۱۶). انگیزش شغلی، فرسودگی شغلی، تعهد شغلی (شارما، لوترا، جوشی و کومار^۶، ۲۰۲۲)، رشد، توسعه و بهبود کارراهه فردی می باشند (وو، هو و ژنگ^۷، ۲۰۱۹).

باتوجه به این که خاستگاه این سه متغیر بر گرفته از روانشناسی مثبت است، بنابراین باید یک مداخله آموزشی را برای افزایش این متغیرها مورد استفاده قرار داد که برگرفته از روانشناسی مثبت باشد. یکی از مفاهیم و سازه هایی که در روانشناسی مثبت مطرح شده و از پشتوانه نظری و پژوهشی برخوردار است، توانمندی های منش است. توانمندی های منش مجموعه ای از صفات شخصیتی هستند که بخشی از هویت افراد را تشکیل می دهند. به عبارت دیگر توانمندی های منش به عنوان ویژگی های مثبتی هستند که در افکار، احساسات و رفتارهای افراد ظهور می یابند (نیمیک^۸، ۲۰۱۸). آن ها ظرفیت هایی هستند که افراد، سازمان ها و جوامع را قادر می سازند تا

-
1. Purpose in life
 2. Personal growth
 3. Luthans, Youssef & Avolio
 4. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli
 5. Adil & Kamal
 6. Sharma, Luthra, Joshi & Kumar
 7. Wu, Hu & Zheng
 8. Niemiec

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

پیشرفت کنند (سلیگمن، رشید و پارکس^۱، ۲۰۰۶). پترسون^۲ و سلیگمن در سال ۲۰۰۳ یک طبقه‌بندی‌ای از توانمندی‌های منش مطرح کرده‌اند. در این طبقه‌بندی توانمندی‌های منش را به شش طبقه اصلی و ۲۴ توانمندی منحصربه‌فرد تقسیم‌بندی کردند که عبارتند از خرد و دانش^۳ (شامل توانمندی‌های خلاقیت^۴، کنجکاوی^۵، روشن‌فکری^۶، علاقه به یادگیری^۷، قضاوت^۸)، شجاعت^۹ (شامل توانمندی‌های شهامت^{۱۰}، پشتکار^{۱۱}، اصالت^{۱۲}، سرزندگی^{۱۳})، انسانیت^{۱۴} (شامل توانمندی‌های صمیمیت^{۱۵}، مهربانی^{۱۶} و هوش اجتماعی^{۱۷})، عدالت^{۱۸} (شامل توانمندی‌های انصاف^{۱۹}، رهبری^{۲۰}، شهروندی^{۲۱})، میانه‌روی^{۲۲} (شامل توانمندی‌های بخشش^{۲۳}، فروتنی^{۲۴}، احتیاط^{۲۵} و تسلط بر خود^{۲۶}) و تعالی^{۲۷} (شامل توانمندی‌های تحسین زیبایی، قدردانی^{۲۸}، امیدورای^{۲۹}، شوخ‌طبعی^{۳۰} معنویت^{۳۱}) می‌باشند. منش خرد مستلزم کسب و کاربرد دانش است. اراده تحقق هدف‌ها به‌رغم موانع بیرونی یا درونی، ویژگی عمده منش شجاعت است. منش

1. Seligman, Rashid & Parks

2. Peterson

3. Wisdom and knowledge

4. Creativity

5. Curiosity

6. Open-Mindedness

7. Love of learning

10. Verdict

9. Courage

10. Bravery

11. Persistence

12. Integrity

13. Vitality

14. Humility

15. Love

16. Kindness

17. Social intelligence

18. Justice

19. Fairness

20. Leadership

21. Citizenship

22. Temperance

23. Forgiveness

24. Humility

25. Prudence

26. Self-Regulation

27. Transcendence

28. Gratitude

29. Hope

30. Humor

31. Spirituality



انسانیت شامل شایستگی بالای بین فردی است و از طریق نیروهای مهربانی و استعداد عشق ورزیدن و دوست داشته شدن تحقق می‌پذیرد. نیروی عدالت در تعامل‌های مثبت با جماعت گسترده‌تر جلوه‌گر می‌شود. منش میانه‌روی به نیروهایی اطلاق می‌شود که افراد را در برابر افراط در ارضای همه نیازها حفاظت می‌کند. منش میانه‌روی یا اعتدال مستلزم گرایش به حد وسط در ابراز تمایلات است و با خویش‌ن‌داری و احتیاط تحقق می‌پذیرد. نیروهایی که ما را در جهانی بزرگتر پیوند می‌دهند منش تعالی را تشکیل می‌دهند (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۳).

بر اساس نظریه توانمندی‌های منش یک برنامه آموزشی-عملی تحت عنوان برنامه آموزش استفاده از توانمندی‌های منش طراحی شده است.

تحقیقات نشان می‌دهند که آموزش شیوه‌های استفاده از توانمندی‌های منش بر بسیاری از رفتارهای سازمانی از جمله رسالت شغلی، هویت شغلی و فرسودگی شغلی (لیان، گوئو، وانگ، هو، یانگ و لی^۱، ۲۰۲۱)، بهزیستی کارکنان (مونزانی، اسکارتین، سیخا و باکر^۲، ۲۰۲۱)، عملکرد (گاسنل، کلی، اندر و متیوز^۳، ۲۰۲۰)، اثربخشی در مقابله با مشکلات و سختی‌ها، کارایی کارکنان و بهره‌وری در کار (لیتمن-آوادی و لوی^۴، ۲۰۱۵)، رضایت شغلی، بهزیستی و احساس معنا در کار (فرست، مگو، کرور-برود، برگرون، دوبرال و لایوگنه^۵، ۲۰۱۲) اثر می‌گذارند.

تحقیقات نشان دادند که مداخله‌های آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر حیطه‌های مختلف بهزیستی روان‌شناختی اثر دارند (لوی و لیتمن آوادی، ۲۰۱۷؛ وان‌ورکام و میرز^۶، ۲۰۱۹؛ رابیتسچک، اشتون، اسپرینگ، گیجر، بایرز، شاتز و تون^۷، ۲۰۱۲). آموزش استفاده از توانمندی‌های منش زندگی معنادار را به‌عنوان یکی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی افزایش می‌دهد (فریدلین و ولیتمان-آوودیا^۸، ۲۰۲۰)، همچنین باعث کاهش استرس شغلی، افزایش خودکارآمدی و افزایش توانایی برای دستیابی به اهداف می‌گردد که این‌ها نیز به افزایش پیامدهای مثبت می‌توانند کمک کنند (باکر و وان‌ورکام^۹، ۲۰۱۸). استفاده از توانمندی‌های منش می‌تواند اثرات منفی برخی آسیب‌پذیری‌های شناختی مانند کمال‌گرایی، خودانتقادی یا نیاز بیش

1. Lian, Guo, Wang, Hu, Yang & Li
2. Monzani, Escartín, Ceja & Bakker
3. Gosnell, Kelly, Ender & Matthews
4. Littman-Ovadia & Lavy
5. First, Mago, Crore-Brode, Bergeron, Dubral & Lavigne
6. Van Woerkom & Meyers
7. Robitschek, Ashton, Spering, Geiger, Byers, Schotts & Thoen
8. Freidlin & Littman-Ovadia
9. Bakker & Van Woerkom

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

از اندازه به تأیید را کاهش دهند و به این ترتیب بهزیستی روان‌شناختی را افزایش دهند (پترسون و همکاران، ۲۰۰۸).

گاوندجی و لاینلی (۲۰۰۷) نشان دادند که مداخله‌های توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن یعنی خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب‌آوری را افزایش می‌دهند. وان‌ورکام و میرز (۲۰۱۹) و پرسمن، جنکینز و مسکوویتز^۱ (۲۰۱۹) در پژوهش‌های جداگانه‌ای نشان دادند که استفاده از مداخله‌های توانمندی‌ها منش، خودکارآمدی، احساس اعتماد به نفس و خوش‌بینی را افزایش می‌دهد. وان‌ورکام و میرز (۲۰۱۹) در تحقیق خود نشان دادند که مداخله‌های آموزش استفاده از توانمندی‌های منش در کوتاه‌مدت باعث افزایش عواطف مثبت و در بلندمدت باعث افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی می‌گردد. مارتینز و روچ (۲۰۱۷) نشان دادند که مداخله‌های آموزش استفاده از توانمندی‌های منش خودکارآمدی را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود افراد برای شایستگی‌های خود ارزش قائل شوند. بر این اساس نسبت به اهداف آینده و موفقیت در دستیابی به آن‌ها خوش‌بین‌تر می‌شوند. فلورین، شریمر، مک کارگو، بون و کاتن^۲ (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که توانمندی‌های منش خوش‌بینی را افزایش می‌دهند. همچنین آن‌ها معتقدند که استفاده از توانمندی‌های منش باعث مثبت‌گرایی افراد می‌گردد چون افراد یاد می‌گیرند بیشتر بر آن چه هست تمرکز و توجه کنند تا آن چیزی که نیست و این عامل می‌تواند خوش‌بینی آن‌ها را نسبت به آینده بیشتر کند. عواطف مثبت به‌عنوان نوعی از توانمندی‌های منش باعث افزایش توانمندی‌های شناختی و قدرت بررسی موضوعات از دیدگاه‌های مختلف و افزایش احتمالات دسترسی به اهداف می‌گردد. این عامل نگرش خوشبینانه را نسبت به آینده برای یافتن راه‌حل برای موانع، بیشتر می‌کند (پرسمن و همکاران، ۲۰۱۹). استاندر و موستر^۳ (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که آموزش و استفاده از توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی و علی‌الخصوص خودکارآمدی را افزایش می‌دهد. همچنین آموزش و استفاده از توانمندی‌های منش باعث افزایش خودمختاری، بازخوردهای مثبت و فرصت رشد می‌گردند (زانتوپولو، باکر، دمروتی و شاولی^۴، ۲۰۰۹). آموزش استفاده از توانمندی‌های منش به‌عنوان یک سازوکار حمایت‌سازمانی که سرمایه‌های روان‌شناختی را افزایش می‌دهد، می‌تواند به‌عنوان یک منبع حمایتی به کارکنان کمک کند که بر اهداف شغلی فایز آیند و به فعالیت‌هایی که منجر به رشد فردی شوند روی آورند (وان‌ورکام و میرز، ۲۰۱۹). رایت، کوئیک، هانا و هارگرو^۵ (۲۰۱۷) و

1. Pressman, Jenkins & Moskowitz
2. Florin, Schrimmer, McCargo, Bohn & Caton
3. Stander & Mostert
4. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli
5. Wright, Quick, Hannah & Hargrove

رایت (۲۰۱۵) نیز نشان دادند استفاده از توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی را افزایش می‌دهد.

لازمه استفاده از توانمندی‌های منش برای افزایش بهزیستی و سرمایه‌های روانشناختی این است که افراد فنون و مهارت‌های استفاده از توانمندی‌های منش را یاد بگیرند و آن را در زندگی واقعی به کار گیرند. یکی از خلاهای پژوهشی و کاربردی در این زمینه این است که مطالعات محدودی در مورد نقش توانمندی‌های منش منش علی‌الخصوص در ایران انجام شده است. دوم این که این دانش در حوزه سازمانی در کشورمان شناخته شده نیست و از قابلیت‌های آن استفاده نشده است. خلا سوم این است که اکثر طرح‌های تحقیق در پژوهش‌هایی که در زمینه رابطه توانمندی‌های منش با پیامدهای سازمانی انجام یافته، از نوع توصیفی و مقطعی بودند. بنابراین برای افزایش پیشینه نظری این موضوع در کشور و معرفی آن به محیط‌های سازمانی و نیز انجام تحقیقات با طرح‌های آزمایشی برای تایید عامل علیت، در این تحقیق تصمیم گرفته شد تا اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر بهزیستی روانشناختی، سرمایه‌های روانشناختی و استفاده از توانمندی‌های منش مورد بررسی قرار گیرد. همان طور که اشاره شد بر اساس طبقه بندی توانمندی‌های منش، یک برنامه آموزشی تحت عنوان برنامه آموزشی-عملی استفاده از توانمندی‌های منش طراحی شد (مانگرین و انسلیمو-متوس^۱، ۲۰۱۲) تا اثر علی استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌ها، بهزیستی روانشناختی و سرمایه‌های روانشناختی که از قابلیت‌های مهم مدیران میانی برای مواجهه با چالش‌های مدیریتی محسوب می‌شوند، مورد بررسی قرار گیرد.

به طور کلی می‌توان گفت که در موضوع آموزش روش‌ها، فنون و مهارت‌های استفاده از توانمندی‌های منش تحقیقات و پژوهش‌های مدون زیادی انجام نگرفته است. از گذشته تاکنون فرض بر این بوده است که توانمندی‌های منش به‌طور طبیعی شکل می‌گیرند و بدون نیاز به آموزش و توسعه خاصی به حالت بهینه می‌رسند. اما این نگرش اشتباه است و مطالعات نشان می‌دهند که توانمندی‌های انسانی قابل توسعه هستند و می‌توانند از طریق آموزش به سطح بهتری برسند (باکر و وان‌ورکام، ۲۰۱۸؛ لوتانز و یوسف مورگان^۲، ۲۰۱۷). باید طی مداخله‌های آزمایشی این توانمندی‌ها شناسایی و نحوه استفاده از آن‌ها آموزش داده شوند تا از حالت بالقوه به بالفعل تبدیل شوند و بتوانند بر متغیرهای سازمانی تأثیر بگذارند. بر این اساس هدف تحقیق حاضر این است که به کمک پروتکل آموزشی که توسط مانگرین و انسلیمو-متوس (۲۰۱۲) طراحی شده، اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر بهزیستی روانشناختی، سرمایه‌های

1. Mongrain & Anselmo-Matthews
2. Luthans & Youssef-Morgan

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

روانشناختی و استفاده از توانمندی‌های منش مورد بررسی قرار گیرد. بر این اساس سؤال مهم تحقیق حاضر این است که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش تا چه اندازه می‌تواند استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی را افزایش دهد؟ بر اساس این سؤال فرضیه‌های زیر مطرح گردیدند:

فرضیه کلی

آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی را افزایش می‌دهد.

فرضیه‌های اختصاصی

۱- آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش استفاده از توانمندی‌های منش را افزایش می‌دهد.

۲- آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش بهزیستی روان‌شناختی را افزایش می‌دهد.

۳- آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی را افزایش می‌دهد.

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است. طرح تحقیق در این پژوهش به شیوه شبه‌آزمایشی واز نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه است. نگاره این طرح در شکل زیر ارائه شده است

جدول ۱. طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل

پس‌آزمون	مداخله	پیش‌آزمون	گروه‌ها	انتخاب تصادفی
T2	X	T1	گروه مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش (E)	R
T2	-	T1	گروه کنترل (C)	R

E = گروه آزمایش C = گروه کنترل R = گمارش تصادفی نمونه، X = مداخله آموزش، T_1 = پیش‌آزمون، T_2 = پس‌آزمون

جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران میانی یک شرکت صنعتی در تهران در سال ۱۴۰۲ بود (به به دلیل عدم تمایل مدیر سازمان امکان ذکر نام سازمان امکان‌پذیر نیست) که حداقل دارای سه سال سابقه مدیریتی بودند. تعداد ۳۰ نفر از این مدیران میانی این شرکت صنعتی به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس در تحقیق مشارکت کردند (دلیل روش نمونه‌گیری در دسترس به علت

محدود بودن نمونه آماری است). و در نهایت به صورت تصادفی در دو گروه آموزش استفاده از توانمندی‌های منش و گواه گمارده شدند. در مورد انتخاب نمونه باید اشاره کرد که در روش‌های نیمه آزمایشی باید هر زیر گروه حداقل ۱۵ نفر باشد و برای این که نمونه انتخاب شده نماینده واقعی جامعه باشد و پژوهش از قابلیت اعتماد بیرونی بالایی داشته باشد، تعداد نمونه ۱۵ نفر برای هر گروه در نظر گرفته شد (دلاور، ۱۳۹۹). ملاک‌های ورود شامل داشتن حکم مدیریت میانی یا حکم ریاست سه ساله، حداقل ۵ نفر زیر دست داشته باشند و ملاک‌های خروج شامل غیبت بیش از ۲ جلسه در جلسات آموزشی، شرکت هم زمان در مداخله آموزشی دیگر و دارا نبودن ملاک‌های ورود از پژوهش بود.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه استفاده از توانمندی‌های منش: این پرسش‌نامه توسط گاوینجی و لاینلی (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۴ گویه است که بر یک طیف لیکرتی ۱ تا ۷ نمره‌ای درجه‌بندی می‌گردد. حداقل نمره ۱۴ و حداکثر نمره ای که از این پرسش‌نامه قابل استخراج است برابر با ۹۸ است. نمره بیشتر نشان دهنده این است که فرد از توانمندی‌های منش خویش بیشتر استفاده می‌کند. سازندگان پرسش‌نامه ضریب همسانی درونی آن را ۰/۹۵ مطرح کرده‌اند. ژانگ و چن (۲۰۱۸) نیز همسانی درونی این پرسش‌نامه را ۰/۹۳ گزارش کردند. در پژوهش نعیمی و محمدحسینی (۱۳۹۹) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ محاسبه نمودند. در پژوهش نعیمی و محمدحسینی (۱۳۹۹) روایی پرسش‌نامه با روش تحلیل عامل تأییدی با توجه به مناسب بودن شاخص‌های برازش از مطلوبیت خوبی برخوردار بود (CFI=۰/۹۵؛ IFI=۰/۹۵؛ RMSEA=۰/۰۸). در تحقیق حاضر قبل از اجرای تحقیق اصلی پایایی و اعتبار پرسش‌نامه در یک نمونه ۷۰ نفری مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه استفاده از توانمندی‌های منش با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ محاسبه گردید. همچنین شاخص بیانگر مطلوب بودن روایی پرسش‌نامه بود (CFI=۰/۹۵؛ IFI=۰/۹۳؛ RMSEA=۰/۰۷).

پرسش‌نامه سرمایه‌های روان‌شناختی: پرسش‌نامه ی سرمایه‌های روان‌شناختی توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ساخته شده بود. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ گویه و هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم نمره ۶ تا کاملاً مخالفم نمره ۱) پاسخ می‌دهد. خرده‌مقیاس خودکارآمدی از طریق گویه‌های ۶-۱، خرده‌مقیاس امیدواری از طریق گویه‌های ۱۲-۷، خرده‌مقیاس تاب‌آوری از طریق سؤالات ۱۸-۱۳، خرده‌مقیاس خوش‌بینی از طریق گویه‌های ۲۴-۱۹ سنجیده می‌شود. برای به‌دست آوردن نمره سرمایه

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

روان‌شناختی ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس به صورت جداگانه به دست می‌آید و سپس مجموع آن‌ها به عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب می‌شود. حداقل نمره ۲۷ و حداکثر نمره ای که از این پرسشنامه قابل استخراج است برابر با ۱۰۴ است. نمره بیشتر نشان دهنده سرمایه‌های روان‌شناختی بالاتر است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌های امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و درنهایت برای کل مقیاس به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۱، ۰/۷۵، ۰/۷۴، ۰/۸۸ گزارش کردند. در جهت بررسی روایی پرسش‌نامه سرمایه لوتانز و همکاران ضریب همبستگی پرسش‌نامه را با عملکرد شغلی و رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۲۵ و ۰/۳۹. محاسبه کردند که در سطح ۰/۰۱. معنادار بودند. محسن‌آبادی، فتحی آشتیانی و احمدی‌زاده (۲۰۲۱) همچنین پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ از ۰/۸۵ تا ۰/۸۹. محاسبه کردند. همچنین محسن‌آبادی و همکاران (۲۰۲۱) برای محاسبه روایی از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کردند. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی، مدل سلسله مراتبی این پرسش‌نامه را تأیید کرد که چهار عامل مرتبه یک توسط عامل مرتبه بالاتر (سرمایه روان‌شناختی) تبیین می‌شوند (RMSEA=۰/۰۳؛ GFI=۰/۹۰؛ CFI=۰/۹۹؛ TLI=۰/۹۹؛ $\chi^2/df=۱/۴۶$). در تحقیق حاضر قبل از اجرای تحقیق اصلی پایایی و روایی پرسش‌نامه در یک نمونه ۷۰ نفری مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ محاسبه گردید. همچنین شاخص تحلیل اعتبار تأییدی بیانگر مطلوب بودن روایی پرسش‌نامه بود (RMSEA=۰/۰۷؛ CFI=۰/۹۲؛ IFI=۰/۹۳).

پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی: پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی توسط ریف و سینگر^۱ (۲۰۰۳) طراحی و ساخته شده است. فرم کوتاه پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی شامل ۱۸ گویه و شش بعد خودپیروی، سلطه بر محیط، رشد شخصی، روابط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود را می‌سنجد. هر بعد سه گویه دارد و با جمع نمرات این شش بعد نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی حاصل می‌شود. پاسخ به هر یک از ۱۸ گویه بر روی یک طیف ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافق (۶) درجه‌بندی می‌شود. حداقل نمره ۱۸ و حداکثر نمره ای که از این پرسشنامه قابل استخراج است برابر با ۱۰۸ است. نمره بیشتر نشان دهنده نشان دهنده بالا بودن بهزیستی روان‌شناختی است. ریف و سینگر (۲۰۰۳) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برای خودپیروی (۰/۸۶)، سلطه بر محیط (۰/۹۰)، رشد شخصی (۰/۸۷)، روابط مثبت با دیگران (۰/۹۱)، هدفمندی در زندگی (۰/۹۰) و پذیرش خود (۰/۹۳) محاسبه کردند. این پرسش‌نامه در ابتدا بر روی یک نمونه ۳۲۱ نفری انجام شد و ضریب

1. Ryff & Singer

هماهنگی بین خرده‌مقیاس‌ها ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ و ضریب پایایی بازآزمایی بعد از شش هفته بر روی نمونه ۱۱۷ نفری بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۶ گزارش شده است. همبستگی فرم کوتاه پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف با پرسش‌نامه اصلی از ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ گزارش شده است (ریف و سینگر، ۲۰۰۳). خانجانی، شهیدی، فتح‌آبادی، مظاهری و شکری (۱۳۹۳) در ایران ضریب همسانی درونی کلی پرسش‌نامه را برابر با ۰/۷۱، محاسبه نمودند. پایایی پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف توسط توصیفی (۱۴۰۲) محاسبه شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۰ و ۰/۷۷ می‌باشد. در تحقیق حاضر قبل از اجرای تحقیق اصلی، پایایی و روایی پرسش‌نامه در یک نمونه ۷۰ نفری مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۷ محاسبه گردید. همچنین شاخص‌های تحلیل اعتبار تأییدی بیانگر مطلوب بودن روایی پرسش‌نامه بود ($IFI=0/92$; $RMSEA=0/07$); $(CFI=0/91)$.

مداخله آموزشی استفاده از توانمندی‌های منش: این مداخله آموزشی توسط مانگرین و انسيلمو-متوس (۲۰۱۲) طراحی شده است. در این مداخله ابتدا در دو جلسه ۳ ساعته آموزشی و کارگاهی، شرکت‌کنندگان گروه آزمایش با انواع توانمندی‌های منش اشاره شده در مقدمه و روش‌های استفاده از آن‌ها در محیط کار آشنا شدند و مجموعه تکالیفی برای آشنایی با روش‌های استفاده از انواع توانمندی‌های منش در این کارگاه‌ها انجام دادند. بعد از آن این مداخله طی مدت ۷۲ روز کاری ادامه پیدا می‌کرد، یعنی مدیران میانی سه روز و در هر روز در سه نوبت برای استفاده از هر توانمندی منش در محیط کار وقت صرف می‌کردند. شرکت‌کنندگان به استفاده از توانمندی‌های منش در محیط کار خود تشویق می‌شوند. به این صورت که از هر شرکت‌کننده گروه آزمایش خواسته شد تا طی سه روز یکی از توانمندی‌های منش را با هماهنگی محقق در محیط کار در حداقل سه نوبت در روز مورد استفاده قرار دهد و به محققان گزارش آن را ارسال می‌کنند. به این صورت که از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شود در هر نوبت برای یادگیری نحوه استفاده از یکی از توانمندی‌های منش، یک هدف دقیق که مشخص و معین باشد و در عین حال قابل سنجش و قابل دسترسی باشد تعیین کنند و با آموزش‌هایی که در سه جلسه اول دیدند، آن توانمندی منش مورد نظر را در محیط کار مورد استفاده قرار دهند. از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا تمام اقدامات خود را برای روش استفاده از هر کدام از توانمندی‌های منش را یادداشت‌برداری و برای محقق گزارش نمایند.

در تمام طول دوره اجرای دوره آموزشی پژوهشگر از طریق تماس‌های تلفنی شرکت‌کنندگان را به استفاده از توانمندی‌های منش تشویق و ترغیب می‌کرد و به سؤالات و ابهاماتی که ممکن

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

است در عمل برای آن‌ها به وجود آید پاسخ می‌داد و آن‌ها را راهنمایی می‌کرد. برای کمک به شرکت‌کنندگان جهت آشنایی با نحوه استفاده از توانمندی‌های منش خود از راهنمایی که به‌وسیله رشید و انجم^۱ (۲۰۱۴) تحت عنوان ۲۴۰ روش برای استفاده از توانمندی‌های منش طراحی شده است به‌عنوان راهنما در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. در این راهنما برای استفاده از هر کدام از توانمندی‌های منش ۲۴ گانه مجموعه‌ای از توصیه‌ها و راهکارها ارائه شده است.

شیوه اجرا

پژوهش حاضر از نظر اجرا به روش پیمایشی اجرا شد. به این صورت که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده پس از کسب رضایت‌آگاهانه از افراد نمونه توسط پژوهشگر توزیع شد. تمام افراد مشارکت‌کننده در پژوهش که حاضر به همکاری شدند پرسش‌نامه‌ها را به صورت گروهی تکمیل کرده‌اند و برای تکمیل آن‌ها محدودیت زمانی لحاظ نشد. نحوه اجرا نیز به این صورت بود که مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش از یک مربی و ۵ دستیار تشکیل می‌شد. مربی مسائل لازم را به شرکت‌کنندگان درباره چگونگی استفاده از توانمندی‌های منش رادر طی سه جلسه اول آموزش می‌داد. در طول جلسات بعدی که شرکت‌کنندگان در محیط کار باید از توانمندی‌های منش خویش استفاده می‌کردند افراد دستیار آموزش دیده با محقق همکاری می‌کردند. شرکت در پژوهش برای تمامی آزمودنی‌ها به صورت داوطلبانه بود و شرکت‌کنندگان در صورت عدم تمایل به ادامه همکاری، می‌توانستند مجموعه پرسش‌نامه‌ها را مرجوع نمایند. محرمانه بودن اطلاعات کسب شده، جلب رضایت آگاهانه از مودنی‌های پژوهش، عدم انتشار اطلاعات آزمودنی‌ها به دیگران و ایجاد یک جو اطمینان بخش از جمله ملاحظات بود که پژوهشگر مد نظر قرار داد. در نهایت برای توصیف اطلاعات پژوهش از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره و تک‌متغیره با کمک نرم‌افزار SPSS-22 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۳۰ مدیر میانی (۱۵ نفر گروه مداخله استفاده از توانمندی‌های منش و ۱۵ نفر گروه گواه) حضور داشتند که به ترتیب میانگین وانحراف معیار سن برای گروه مداخله استفاده از توانمندی‌های منش ۴۲/۱۱ و ۷/۸۹ و برای گروه ۴۱/۹۸ و ۶/۱۲ و برای کل نمونه ۴۲/۰۴ و ۷ بود. همچنین به دلیل ماهیت شغل کارکنان که یک شغل صنعتی بود در این پژوهش همه شرکت کننده گان مرد بودند. تحصیلات ۲۰ نفر کارشناسی و ۱۰ نفر دیگر کارشناسی ارشد بود. در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای وابسته گزارش شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای وابسته به تفکیک گروه آزمایش و گروه گواه

شاخص‌های آماری متغیرها	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
سرمایه روان‌شناختی	گواه	۱۲۴/۰۵	۲۴/۰۷	۱۱۸/۱۰	۱۷/۴۲
	آزمایش	۵۵/۶۰	۱۰/۸۸	۸۲/۹۰	۱۲/۲۰
بهبودی روان‌شناختی	گواه	۶۰/۲۰	۱۴/۹۹	۵۸/۱۵	۱۲/۸۲
	آزمایش	۵۵/۳۰	۹/۶۸	۸۰/۳۵	۸/۴۳
استفاده از توانمندی‌های منش	گواه	۵۲/۹۵	۱۰/۲۰	۵۶/۸۵	۱۲/۹۱
	آزمایش	۵۲/۹۰	۱۲/۴۲	۷۲/۷۰	۱۳/۷۴
	گواه	۵۴/۷۵	۱۴/۴۶	۵۵/۲۵	۱۵/۲۴

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد در هر سه متغیر وابسته نمرات گروه آزمایش بیشتر از نمرات گروه گواه می‌باشند. قبل از ارایه تحلیل‌های اصلی نتایج بررسی برخی پیش فرض‌های تحلیل کوواریانس ارایه می‌گردد. جهت بررسی پیش فرض همگنی واریانس باقی‌مانده‌ها از آزمون لون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهند که این مقادیر برای استفاده از توانمندی‌های منش ($P=۰/۲۲۸$ و $F=۱/۵۰۴$)، بهبودی روان‌شناختی ($P=۰/۳۶۸$ و $F=۰/۵۴۸$) و برای سرمایه‌های روان‌شناختی ($P=۰/۲۷۱$ و $F=۰/۶۰۶$) می‌باشند. سطح معناداری آزمون برای باقی‌مانده‌های همه متغیرها بیشتر از $۰/۰۵$ به دست آمده است. لذا فرض همگنی واریانس باقی‌مانده‌ها تایید می‌شود. یکی دیگر از شروط لازم همگنی شیب رگرسیون می‌باشد. زمانی فرض همگنی شیب‌ها برقرار خواهد بود که بین متغیرهای کمکی (پیش‌آزمون‌ها) در همه سطوح عامل‌ها (گروه کنترل و آزمایش) برابری برقرار باشد. آنچه مورد نظر است تعامل غیر معنی‌دار بین متغیرهای مستقل و کواریت‌ها (پیش‌آزمون) می‌باشد. این مقادیر برای استفاده از توانمندی‌های منش ($F=۰/۶۰۷$ و $P=۰/۴۴۱$)، بهبودی روان‌شناختی ($F=۳/۵۸$ و $P=۰/۰۶۵$) و برای سرمایه‌های روان‌شناختی

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

می‌باشند. $F = 1/249$ و $P = 0/271606$ بر این اساس فرض همگنی شیب رگرسیونی تأیید می‌شود.

جهت بررسی تأثیر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر متغیرهای وابسته (استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی) ابتدا از آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیره برای تعیین اثربخشی متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته استفاده شد که یافته‌های مربوطه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیره (مانکوا)

اثر	نام آزمون	مقدار	آماره F آزمون	درجه آزادی فرضیه	سطح معنی‌داری	مجدور اتا	توان آزمون
گروه	آزمون اثر پیلای	۰/۹۲۸	۴۶/۰۱۰	۳	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸	۱/۰۰۰
	آزمون لاندای ویلکز	۰/۰۷۲	۴۶/۰۱۰	۳	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸	۱/۰۰۰
	آزمون اثر هتلینگ	۸۸۳,۱۲	۴۶/۰۱۰	۳	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸	۱/۰۰۰
	آزمون بزرگ‌ترین ریشه‌روی	۸۸۳,۱۲	۴۶/۰۱۰	۳	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸	۱/۰۰۰

همانگونه که در جدول ۳ قابل مشاهده است، نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیره در گروه‌های آزمایش و گواه نشان می‌دهند که این گروه‌ها حداقل در یکی از متغیرهای وابسته با هم تفاوت معنی‌داری دارند. بر این اساس فرضیه کلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و نشان داد که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته اثر معناداری دارد. به‌منظور بررسی فرضیه‌ها از تحلیل کواریانس یک‌متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون تأثیر گروه بر متغیرها

متغیرها	مقدار	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری	مجدور اتا	توان آزمون
اثر	سرمایه‌های روان‌شناختی	۵۹۴۶/۴۶۱	۵۹۴۶/۴۶۱	۵۳/۸۳۸	۰/۰۰۱	۰/۶۳۵	۱/۰۰۰
	بهزیستی روان‌شناختی	۵۰۰۵/۸۷۵	۵۰۰۵/۸۷۵	۱۱۱/۵۲۸	۰/۰۰۱	۰/۷۸۲	۱/۰۰۰
	استفاده از توانمندی‌های منش	۲۰۸۳/۰۷۹	۲۰۸۳/۰۷۹	۳۵/۳۲۰	۰/۰۰۱	۰/۵۳۳	۱/۰۰۰

فرضیه اول مطرح می‌کند که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، استفاده از توانمندی‌های منش را افزایش می‌دهد. براساس نتایج مندرج در جدول ۴ نسبت تحلیل کووانس تک متغیری در متغیر استفاده از توانمندی‌های منش معنادار است ($F=۳۵/۳۲۰$ ، $P=۰/۰۰۱$). با مراجعه به میانگین‌های مندرج در جدول ۲ می‌توان مشاهده کرد که میانگین نمرات گروه آزمایش در پس‌آزمون از میانگین نمرات گروه گواه بیشتر است. بر این اساس فرضیه اول مورد تأیید قرار می‌گیرد. فرضیه دوم حاکی از این است که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی را افزایش می‌دهد. براساس نتایج مندرج در جدول ۴ نسبت تحلیل کووانس تک‌متغیری در متغیر بهزیستی روان‌شناختی معنادار است ($F=۱۱۱/۵۲۸$ ، $P=۰/۰۰۱$). با مراجعه به میانگین‌های مندرج در جدول ۲ می‌توان مشاهده کرد که میانگین نمرات گروه آزمایش در پس‌آزمون از میانگین نمرات گروه گواه بیشتر است. بر این اساس فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد. و در نهایت فرضیه سوم بیانگر اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر سرمایه‌های روان‌شناختی است. براساس نتایج مندرج در جدول ۴ نسبت تحلیل کووانس تک متغیری در متغیر سرمایه‌های روان‌شناختی معنادار است ($F=۵۳/۸۳۸$ ، $P=۰/۰۰۱$). با مراجعه به میانگین‌های مندرج در جدول ۲ می‌توان مشاهده کرد که میانگین نمرات گروه آزمایش در پس‌آزمون از میانگین نمرات گروه گواه بیشتر است. بر این اساس فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی اثر آموزش توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌های روان‌شناختی مدیران میانی انجام شد. فرضیه کلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و نشان داد که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته اثر معناداری دارد.

فرضیه اول اثربخشی آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش استفاده بر توانمندی‌های منش را پیش‌بینی می‌کرد. نتایج تحقیق حاکی از تأیید این فرضیه می‌باشند. این یافته با یافته‌های فورست و همکاران (۲۰۱۲) هماهنگ می‌باشد. آموزش استفاده از توانمندی‌های منش باعث می‌شود تا فرد با انواع توانمندی‌های منش آشنا شود. بدون آشنا شدن با انواع توانمندی‌های منش امکان استفاده از این توانمندی‌ها وجود ندارد. نکته دیگر این که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش باعث می‌شود که فرد مجموعه‌ای از مهارت‌ها و فنون یاد بگیرد که چگونه از این توانمندی‌ها استفاده کند (فورست و همکاران، ۲۰۱۲). اصولاً یادگیری هر کاری نیاز به مجموعه‌ای از دانش و اطلاعات و در عین حال مجموعه‌ای از مهارت‌های عملی دارد که با استفاده از آن‌ها چگونگی انجام کار فرا گرفته می‌شود. این موضوع در مورد استفاده از

اثر بخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

توانمندی‌های منش نیز صادق است. در مداخله انجام شده هم دانش کافی در مورد ماهیت و انواع توانمندی‌های منش به گروه آزمایشی داده شده بود و هم مهارت‌های عملی و کاربردی برای استفاده از این توانمندی‌ها در محیط کار به آنها آموخته شده بود.

در خصوص اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش یکی از عواملی که باعث شده این اثر اتفاق بیفتد موضوع انگیزش فراگیران در یادگیری و انتقال مداخله آموزشی در زندگی واقعی شرکت‌کنندگان است. انگیزش آموزش، به اشتیاق یادگیرنده برای یادگیری مفهوم از یک برنامه آموزشی گفته می‌شود (نوا^۱، ۱۹۸۶). مهارت‌های انگیزش برای آموزش، یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر آموزش موفق بوده و در صورت توجه آموزش دهندگان به این مؤلفه، آموزش برای یادگیرندگان جذاب‌تر و بانشاط‌تر خواهد بود. ایکسو (۲۰۰۷) دریافته‌اند که انگیزش آموزش در فراگیران، به عملکرد مربیان و محتوای علمی و ارتباط آن با زندگی روزمره آن‌ها مرتبط است. بر این اساس در خصوص محتوای آموزشی تحقیق حاضر، محقق نهایت سعی خود را به عمل آورد تا محتوای آموزشی از جذابیت خاصی برخوردار باشد. در عین حال مداخله آموزشی در تحقیق حاضر به گونه‌ای است که شرکت‌کنندگان بیشتر در محیط واقعی کار برنامه‌های آموزشی مدنظر را انجام می‌دهند. بنابراین به واسطه این که نقش فعالی در یادگیری دارند و فقط صرفاً در جلسات آموزشی حضور ندارند بلکه برای مدت زمانی معینی، در محیط کار، خودشان به شکل فعالانه به اجرای برنامه‌های آموزشی می‌پردازند، به راحتی مطالب آموزشی را فرا می‌گرفتند. آموزش همراه با کاربرد اصول آموخته شده از ویژگی‌های مثبت این مداخله بود که باعث جلب توجه و همکاری گروه آزمایشی شده بود. علاوه بر آن محقق و دستیاران با آگاهی از نقش خود در افزایش انگیزش آموزش مطالب، سعی کرده بودند با ارایه مطلوب مداخله آموزشی تمایل شرکت‌کنندگان را برای یادگیری افزایش دهند. این یادگیری مطلوب، برنامه آموزشی را اثربخش‌تر کرده و امکان استفاده از مداخله در موقعیت‌های واقعی را تسهیل کرده است. به دست آوردن شایستگی حل مسئله، تجربه فعالیت تحقیق و بررسی، تحریک فکری و یافتن ارتباط موارد آموزش داده شده با زندگی روزمره شغلی از جمله خصوصیات برنامه آموزشی حاضر است. خوشبختانه از آنجا که شرکت‌کنندگان در این تحقیق مدیران میانی هستند بنابر این از اختیارات لازم برای مشارکت کامل در این برنامه آموزشی برخوردار بودند و این عامل نیز در استفاده از مطالب آموخته شده در موقعیت‌های میدانی و واقعی مؤثر بود.

فرضیه دوم مطرح می‌کند که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، بهزیستی روان‌شناختی مدیران میانی را افزایش می‌دهد. یافته به دست آمده این فرضیه تحقیق را تأیید می‌کند. این یافته

1. Noaa

با یافته‌های تحقیقات وان‌ورکام و میرز (۲۰۱۹)، لوی، لیتمن آوادیا و بویمن مشیتا (۲۰۱۷)، فریدلین و لیتمان-اوودیا (۲۰۲۰)، باکر و وان‌ورکام (۲۰۱۸)، رابیتسچک و همکاران (۲۰۱۲) هماهنگ است. در تبیین کلی اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر بهزیستی روانشناختی می‌توان گفت که توانمندی‌های منش مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و توانمندی‌های مثبت درونی هستند که در صورت بروز و ظهور نه تنها می‌توانند مشکلات روانشناختی را بر طرف کنند بلکه می‌توانند به افرادی که فاقد بیماری‌های روانشناختی هستند کمک کنند که بهتر بتوانند از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های مثبت خویش برای بهتر شدن و داشتن زندگی بهتر کمک کنند. بهزیستی روانشناختی نیز فقط به معنای فقدان بیماری نیست بلکه ابعاد و مولفه‌های آن حاکی از میل به برخورداری از وضعیت روانشناختی مثبت سطح بالاتر روانشناختی و شکوفایی خود در ابعاد مختلف زندگی می‌باشد. بر این اساس می‌توان گفت که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش این فرصت را برای افراد فراهم می‌سازد که با کشف توانمندی خود و استفاده از آنها، زندگی کامبخش و کامروایی را تجربه کنند. استفاده از توانمندی‌های منش می‌تواند زندگی همراه با اهداف ارزشمند و با معنا، عدم فقط تمرکز بر لذت‌های آنی و مادی، توانایی تسلط و کنترل محیط زندگی، ارزشمند دانستن دیگران و برقراری روابط مثبت با آنان و نیز کمک به برطرف کردن نیازهای آنها و افزایش حس استقلال و خودمختاری و نیز لذت بردن از اکتشاف، خلاقیت و نوآوری را افزایش دهد (پترسون، پارک و سلیگمن، ۲۰۰۶).

علاوه بر این تبیین کلی می‌توان نحوه تاثیر آموزش انواع توانمندی‌های منش را بر ابعاد مختلف بهزیستی روانشناختی را نیز مورد بحث قرار داد. اول این که در خصوص آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر تقویت ارتباط مثبت با دیگران به‌عنوان یکی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی باید گفت که عدالت به‌عنوان یکی از توانمندی‌های منش روابط مثبت با دیگران را تقویت می‌کند چون باعث تسهیل و بروز رفتارهای مثبت و یاری‌رسان می‌گردد و در عین حال احتمال بروز رفتارهای غیراخلاقی را کاهش می‌دهد. آموزش استفاده از توانمندی منش مهربانی که متضمن مراقبت، علاقمندی و یاری‌رسانی به دیگران است باعث خلق فرصت‌هایی برای ایجاد و توسعه روابط معنادار با دیگران می‌گردد (لوی و لیتمن آوادیا، ۲۰۱۷). همچنین آموزش کار تیمی به عنوان یکی دیگر از توانمندی‌های منش، اعتماد اجتماعی را افزایش می‌دهد و دیدگاه افراد را نسبت به یکدیگر مثبت می‌سازد و این امر روابط مثبت فرد را با دیگران تقویت می‌کند. از طرف دیگر آموزش استفاده از فروتنی نیز به عنوان یک دیگر از ابعاد مداخله باعث از بین بردن میل به قرار گرفتن در کانون توجه دیگران و عدم توجه به خود به‌عنوان فردی مهمتر از دیگران، زمینه را برای افزایش و حفظ کیفیت بالای ارتباط با دیگران را فراهم می‌آورد. آموزش استفاده از توانمندی منش خضوع نیز باعث افزایش بخشش می‌گردد که به‌نوبه خود روابط بین‌فردی سازنده

اثر بخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

را به عنوان یکی دیگر از ابعاد بهزیستی روانشناختی تحکیم می‌بخشد (باکر و وان‌ورکام، ۲۰۱۸). مداخله روش‌های آموزش توانمندی منش هوش اجتماعی به‌عنوان توانایی درک احساسات خود و دیگران با روابط اجتماعی بهتر و بهزیستی روان‌شناختی نیز همراه است. همین‌طور آموزش استفاده از توانمندی‌های منش دیدگاه و خلاقیت، باعث می‌شود فرد جایگاه ارزشمندی نزد دیگران کسب می‌کند چون می‌تواند موضع‌گیری مناسبی نسبت به موقعیت‌های مختلف داشته باشند و راه‌حل‌های متعددی برای مشکلات بیابد. (گاسنل و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر آن آموزش استفاده از شجاعت و شوخ‌طبعی می‌تواند فرصتی برای ایجاد و حفظ روابط اجتماعی فراهم آورد. شجاعت باعث می‌شود مردم بتوانند آسیب‌هایی که ممکن است توسط دیگران وارد شود را تحمل کنند و شوخ‌طبعی اضطراب اجتماعی مواجهه با چنین افرادی را کاهش می‌دهد (فریدلین و لیتمان-اوودیا، ۲۰۲۰). آموزش روش‌های توانمندی منش صداقت که بیانگر هماهنگی بین گفتار و رفتار است می‌تواند با افزایش اعتماد بین‌فردی، زمینه تقویت روابط مثبت با دیگران را فراهم می‌آورد.

دوم این که مداخله‌های مربوط به استفاده از توانمندی‌های منش با افزایش خودکارآمدی و افزایش تمایل به رشد خودانگیخته، می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی را افزایش دهد (وان‌ورکام و میرز، ۲۰۱۸). تمایل به رشد خودانگیخته باعث می‌شود افراد قابلیت تغییر و تحول مثبت را در خود ببینند و این عامل باعث می‌شود که فشارها را به‌عنوان فرصتی برای رشد و پیشرفت خود تلقی کنند (رابیتسچک و همکاران، ۲۰۱۲). مداخله استفاده از توانمندی‌های منش قابلیت‌های افراد را برای مواجهه با چالش‌های محیطی بیشتر و مؤثرتر آماده می‌سازد. بنابراین فرد در معرض این فشارها کمتر آسیب روانشناختی را تجربه می‌کند (میرز و وان‌ورکام، ۲۰۱۷). آموزش استفاده از توانمندی‌های منش با تقویت حس خودواقعی و نیز برانگیخته کردن انگیزه درونی باعث افزایش استقلال به‌عنوان یکی از شاخص‌های بهزیستی روان‌شناختی می‌گردد. فرد با یادگیری نحوه استفاده از توانمندی‌های منش خود می‌تواند بر مدیریت چالش‌های محیطی تسلط پیدا کند و چالش‌ها را تبدیل به فرصت کند. در نتیجه تجربه این استرس‌ها باعث رشد و تکامل می‌گردد (کاتاجیستو، هیورینن و اوسیاوتی^۱، ۲۰۲۱). در آموزش استفاده از توانمندی انعطاف‌پذیری ذهنی، فرد یاد می‌گیرد مسائل را از زوایا و ابعاد مختلف ببیند، هنگام تصمیم‌گیری به‌صورت عینی ارزشمندی همه ابعاد را ارزیابی کند و از ایده‌های مختلف در ارتباط با یک موضوع یا مشکل استقبال کند و متناسب با مدارک و شواهد نظر خود را تغییر می‌دهد. همه این موارد باعث می‌شوند ظرفیت لازم را برای سازگاری با دوره‌های تغییر و غیرقابل پیش‌بینی به خوبی سازگار

1. Katajisto, Hyvärinen & Uusiautti

گردد و مبتلا به اختلالات خلقی نشود تا زیست شادمانه همچنان بتواند ادامه دهد (وان وورکام و میرز، ۲۰۱۹).

سوم این که توانمندی‌های منش بر افزایش زندگی هدفمند به عنوان یکی از ابعاد بهزیستی روانشناختی اثر می‌گذارد. آشنایی و استفاده از توانمندی‌های منش به فرد کمک می‌کند تا هدف‌های جدیدی را برای خود طراحی و پیگیری کند و این عامل ملالت و تکراری بودن زندگی را تا حدود زیادی کاهش می‌دهد. همچنین تعریف و پیگیری اهداف جدید زمینه را برای رشد و تکامل هر چه بیشتر فرد فراهم می‌آورد (مانزانی و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر آن مداخله‌های استفاده از توانمندی‌های منش باعث می‌شوند که فرد بتواند مجموعه‌ای از نیروها و توانمندی‌های درونی خویش را کشف کند. استفاده از این توانمندی‌های کشف شده فرد می‌تواند بر الزامات زندگی غلبه پیدا می‌کند و زمینه رشد و ترقی تدریجی وی حاصل می‌گردد (هاوسلر، استرکر، هوپر، برنر، هوگه و هوفر^۱، ۲۰۱۷).

چهارم این که آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش شناختی مانند علاقه به یادگیری و کنجکاوی در افزایش رشد فردی به‌عنوان یکی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی می‌توانند نقش مهمی داشته باشند. علاقه به یادگیری و کنجکاوی هر دو با سلامتی و بهزیستی و مولد بودن رابطه دارند. کنجکاوی به‌واسطه تمایل قوی به افزایش دانش شخصی و استقبال از تجارب جدید و علاقه به یادگیری به‌واسطه داشتن انگیزش بالا برای بسط دانش خود به شیوه معنادار می‌توانند به رشد فردی کمک کنند. به عبارت دیگر پیگیری فعالیت‌ها و تجارب جدید منجر به رشد فردی می‌گردند. همچنین آموزش و تشویق اشتیاق به یادگیری منجر به احساس رشد مستمر می‌گردد چون باعث دانش عمیق، افزایش شایستگی‌های شخصی و مهارت‌ها و همچنین مقاومت در مقابل چالش‌ها و موانع می‌گردد (باکر و وان‌ورکام، ۲۰۱۸). آموزش روش‌های استفاده از توانمندی منش تحسین و تقدیر ارزیابی‌های خود، افراد و اشیاء محل زندگی باعث ایجاد انرژی و ترغیب افراد برای پیگیری اهداف خویش می‌گردد و به این صورت منجر به رشد شخصی بیشتر می‌گردد.

دلیل پنجم این است که آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌ها منش خودکنترلی و مدیریت هیجانات باعث می‌شوند که فرد در هدف‌گذاری و پیگیری هدف‌های فردی دقت لازم را به‌عمل آورد و افراط و تفریط نکند و اهداف واقع‌بینانه‌ای برای خود تعریف کند تا با تلاش و کوشش بتواند آن‌ها را محقق سازد و به رشد فردی خود کمک کند (پترسون و همکاران، ۲۰۰۸). آموزش روش‌های استفاده از توانمندی منش احتیاط باعث می‌شود افراد با دقت نظر کافی، اقدام

1. Hausler, Strecker, Huber, Brenner, Höge & Höfer

اثر بخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

توأم با احتیاط، فکر قبل از عمل، عدم ریسک‌پذیری غیر ضروری، تحلیل پیامدهای مختلف رفتارها و اعمال و کنترل خود بر اساس این تحلیل‌ها از اقدامات ناپخته و مشکل‌ساز در زندگی خود که بهزیستی روان‌شناختی او را تهدید می‌کنند، در امان بماند. و در نهایت آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش باعث می‌شود تا فرد برای تعیین اهداف و دسترسی به آن‌ها برنامه‌ریزی معقولی متناسب با شرایط طراحی کند و با شجاعت خود را متعهد می‌سازد تا به این اهداف دسترسی پیدا کند. استفاده از توانمندی‌ها منش باعث می‌شوند که فرد بتواند بهتر خود را سازگار کند چون توانمندی‌های منش باعث می‌شوند فرد به‌طور فعالانه‌ای برای دسترسی به اهداف تلاش کند (مانزانی و همکاران، ۲۰۲۱). افراد به کمک آموزش روش‌های استفاده از توانمندی‌های منش مانند نوآوری و شجاعت به‌مثابه یک عامل روان‌شناختی محافظه‌کننده، می‌توانند از طریق افزایش فعالانه خودتنظیمی در مواجهه با ناکامی‌ها و استرس‌ها به اهداف خود دسترسی پیدا کنند و احساس معناداری بیشتری در زندگی کنند (لیان و همکاران، ۲۰۲۱)

فرضیه سوم مطرح می‌کند که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، سرمایه‌های روان‌شناختی مدیران میانی را افزایش می‌دهد. یافته به‌دست آمده این فرضیه تحقیق را تأیید می‌کند. این یافته با یافته‌های تحقیقات لاتانز و همکاران (۲۰۰۸۷)؛ باکر و دمروتی (۲۰۱۶)؛ وان‌ورکام و میرز (۲۰۱۹)؛ پرسمن و همکاران (۲۰۱۹) و استاندر و موستر (۲۰۱۳) هماهنگ است. لیتمان-اودیا و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که مداخله‌های توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی را افزایش می‌دهد چون فرایند یادگیری به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندی‌های منش منجر به تجارب تبحری می‌گردد و این تجارب خودکارآمدی را افزایش می‌دهند. پترسون و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند کسانی که توانمندی‌های منش مانند کنجکاوی، شجاعت، شوخ‌طبعی، تحسین زیبایی‌ها و علاقه به یادگیری بیشتری داشتند تاب‌آوری بیشتری در مواجهه با بیماری‌های جسمانی نشان دادند و مدت بیماری آن‌ها کاهش یافته بود. همچنین مارتینز-مارتا و راج (۲۰۱۴) نشان دادند همه توانمندی‌های منش با رشد پس از حادثه رابطه مثبت دارند. این امر نشان‌دهنده آن است که توانمندی‌های منش تاب‌آوری را افزایش می‌دهند. توانمندی‌های هیجانی منش ارتباط بیشتری با تاب‌آوری دارند به دلیل این‌که این توانمندی‌ها، انرژی، حمایت اجتماعی و خودتعیینی لازم برای مواجهه موفقیت‌آمیز با چالش‌ها را همراه خود دارند.

علاوه بر آن مداخله‌های توانمندی‌های منش اهداف یادگیری خودانطباقی را افزایش می‌دهند که زمینه را برای افزایش امیدواری فراهم می‌کند. یادگیری تسلط بر مهارت‌ها و تکالیف جدید انتظارات مثبتی در مورد موفقیت در آینده فراهم می‌آورد که این امر خوش‌بینی را زیاد می‌کند.

مداخله‌های توانمندی‌های منش به‌خصوص علاقه به یادگیری باعث می‌شود که فرد اعتقاد به تغییر خود و یا شرایط پیدا کند که این امر تاب‌آوری و غلبه وی را بر مشکلات فراهم می‌کند.

مداخله‌های توانمندی‌های منش از طریق هدف‌گذاری می‌تواند سرمایه‌های روان‌شناختی مانند امیدواری را افزایش دهد چون انرژی معطوف به هدف را افزایش می‌دهد و همین امر امیدواری را افزایش می‌دهد (وان‌ورکام و میرز، ۲۰۱۹). براساس نظریه الزامات-منابع شغلی (باکر و دمروتی، ۲۰۱۶) می‌توان گفت که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش باعث می‌شود فرد از منابعی مانند سرمایه‌های روان‌شناختی بهره‌مند گردد و در مواجهه با الزامات شغلی با احساس اعتماد به‌نفس، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری بر این الزامات غلبه کند.

آموزش استفاده از توانمندی‌های منش معنویت و تعالی‌یابی می‌تواند برخی ابعاد سرمایه‌های روان‌شناختی مانند امیدواری و خوش‌بینی را افزایش دهد چون اعتقاد و باور به خداوند باعث می‌شود که فرد انتظار رخدادهای مثبت را بیشتر داشته باشد و امید خود را در مواجهه با مشکلات از دست ندهد. علاوه بر آن این فضیلت باعث می‌شود که فرد احساس کند در مواجهه با چالش‌ها خداوند را حامی خود بداند که این عامل میزان تاب‌آوری فرد را نیز افزایش می‌دهد (هاینتز، کرام و روچ^۱، ۲۰۱۹).

استفاده از توانمندی‌های مربوط به خویش‌تن‌داری مانند مقاومت، صداقت، احتیاط و خودتنظیمی با تاب‌آوری نیز رابطه دارند. دلیل این امر این است که این توانمندی‌ها اراده فرد را برای دستیابی به اهداف در موقعیت‌های دشوار تقویت می‌کند، هیجانات و رفتارهای فرد را به‌نحوی تنظیم می‌کند که سازگاری مثبت و دقت‌نظر فرد را در انتخاب‌هایش افزایش می‌دهد. همچنین توانمندی مربوط به خرد مانند خلاقیت و نوآوری و علاقه به یادگیری با تاب‌آوری و ابعاد دیگر سرمایه روان‌شناختی رابطه دارند. علت این رابطه به این موضوع برمی‌گردد که این توانمندی باعث کسب اطلاعات و استفاده از آن‌ها به شیوه‌ای جدید و مؤثر می‌گردد و به این ترتیب منجر به کشف راه‌حل‌های جدید برای حل مشکلات می‌گردد (رایت و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر آن این توانمندی‌ها باعث می‌شوند تا فرد مجموعه رویدادهای زندگی از جمله رویدادهای منفی را به‌عنوان تجارب یادگیری برای کشف راه‌حل‌های جدید توأم با خوش‌بینی و امیدواری تلقی می‌کنند (پرسمن و همکاران، ۲۰۱۹). توانمندی‌های بین‌فردی منش مانند نوع‌دوستی، کار تیمی، رهبری، بخشش و فروتنی با تاب‌آوری و دیگر ابعاد سرمایه‌های روان‌شناختی ارتباط دارند چون این توانمندی‌ها زمینه حمایت اجتماعی از سوی دیگران را فراهم می‌آورند. حمایت اجتماعی یک سپر دفاعی مطلوبی برای کمک به تاب‌آوری در مقابل چالش محسوب می‌شود و در

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

عین حال زمینه را برای موفقیت‌های مختلف و در نتیجه تقویت اعتماد به نفس، خوش بینی و امیدواری می‌گردد (استاندر و موستر، ۲۰۱۳).

با وجود تمام نتایج و یافته‌های جدید به دست آمده در این مطالعه باید به برخی از محدودیت‌های آن نیز توجه داشت. نخستین محدودیت این تحقیق مربوط به قلمرو مکانی و نیز خصوصیات شرکت کننده گان است. تحقیق حاضر فقط بر روی مدیران میانی یک سازمان در تهران انجام شده است، بنابراین در تعمیم یافته‌ها به سایر مکان‌ها و سمت‌های شغلی دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. علاوه بر آن به دلیل محدودیت‌های سازمانی، فرصت پیگیری نتایج برای مدتی دیگر امکان پذیر نبود. محدودیت دیگر انتخاب شرکت کننده گان با روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس بود. البته تقسیم شرکت کننده به دو گروه و نیز تعیین گروه آزمایش و گواه با روش نمونه گیری تصادفی انجام گردید. بر اساس این محدودیت‌ها برای تحقیقات بعدی پیشنهاد می‌گردد که شرکت کننده گان از بیش از یک سازمان و نیز از سمت‌های شغلی مختلف انتخاب شوند تا امکان تعمیم پذیری یافته‌ها بیشتر شود. از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌گردد بسته آموزشی استفاده از توانمندی‌های منش به عنوان یکی از اهداف آموزشی در برنامه اهداف آموزشی سالیانه سازمان‌ها قرار بگیرد. با توجه به ماهیت بسته آموزشی استفاده از توانمندی‌های منش پیشنهاد می‌گردد که در پیاده سازس این بسته فقط به برگزاری دوره‌های آموزشی اکتفا نشود بلکه در موقعیت واقعی سازمانی به شکل عملی اجرا گردد تا کارکنان بیشتر از مواهب آن بهره‌مند شوند.

این مقاله با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران انجام گردید.

منابع

- توصیفی، نگین. (۱۴۰۲). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای رفتار جامعه‌پسند. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز.
- خانجانی، مهدی، شهیدی، شهریار، فتح‌آبادی، جلیل، مظاهری، محمد علی، و شکری، امید. (۱۳۹۳). ساختار عاملی و ویژگی‌های های روان‌سنجی فرم کوتاه (۱۸ سؤالی) مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در دانشجویان دختر و پسر. اندیشه و رفتار در روان‌شناسی بالینی، ۹ (۳۲)، ۲۷-۳۶.
- دلاور، علی. (۱۳۹۹). روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات ویرایش

- نعیمی، عبدالزہرا، و محمدحسینی، عاطفہ. (۱۳۹۹). نقش جو روان شناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، ۶(۱)، ۳۰-۱۳.

- Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 1-21.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 59(1), 38-46. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349.
- Florin, M., Schrimmer, L., McCargo, S., Bohn, T., & Caton, C. (2020). Fostering hope and enhancing resilience through character strengths interventions. Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Service Learning Projects, 35. https://repository.upenn.edu/mapp_slp/35
- Forest, J., Mageau, G. V. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, L., Dubreuil, P., & Lavigne, G. V. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65, 1233-1252.
- Freidlin, P., & Littman-Ovadia, H. (2020). Prosocial behavior at work from the lens of character strengths. *Frontiers in Psychology*, 10, 3046. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03046>
- Gosnell, C. L., Kelly, D. R., Ender, M. G., & Matthews, M. D. (2020). Character strengths and performance outcomes among military brat and non-brat cadets. *Military Psychology*, 32(2), 186-197.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153. <https://doi.org/10.1037/t54221-000>
- Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017a). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01159>.
- Heintz, S., Kramm, C., & Ruch, W. (2019). A meta-analysis of gender differences in character strengths and age, nation, and measure as moderators. *The Journal of Positive Psychology*, 14(1), 103-112. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1414297>.
- Jaoua, F. (2018). Re-examining the impact of strategic roles of middle managers on the organisational performance in emerging country companies. *EuroMed Journal of Management*, 2(3), 254-278.

- Jaoua, F. M. (2020). Specific human resource practices towards middle managers and their effects on their strategic roles: A case of large tunisian companies participating in industrial upgrading program. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management (IJCRMM)*, 11(2), 53-70.
- Katajisto, M., Hyvärinen, S., & Uusiautti, S. (2021). Changes Finnish ninth graders' positive psychological capital (PsyCap) in a strength-based student guidance intervention. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 321-339. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1943469>
- Lavy, S., Littman-Ovadia, H., & Bareli, Y. (2014). Strengths deployment as a mood-repair mechanism: Evidence from a diary study with a relationship exercise group. *The Journal of Positive Psychology*, 9(6), 547-558. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936963>
- Lavy, S., Littman-Ovadia, H., & Boiman-Meshita, M. (2017). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 527-548.
- Lian, L., Guo, S., Wang, Q., Hu, L., Yang, X., & Li, X. (2021). Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers: A chain-mediating model. *Children and Youth Services Review*, 120, 105-776.
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2015). Going the extra mile: Perseverance as a key character strength at work. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 240-252.
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2017). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 527-548.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span: Data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland. *Front Psychol*, 5, 1253. doi: 10.3389/fpsyg.2014.01253
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1163403>
- Meyers, M. C., & Van Woerkom, M. (2017) Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *Journal of Happiness*, 18, 671-689. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9745-x>
- Mohsenabadi, H., Ali Fathi Ashtiani, A., & Ahmadizadeh, M. (2021). Psychometric properties of the persian version of the psychological capital questionnaire-24 (PCQ-24) in a Military unit. *Journal of Military Medicine*, 23(9), 738-749.
- Mongrain, M., & Anselmo-Matthews, T. (2012). Do positive psychology exercises work? *Journal of Clinical Psychology*, 68(4), 382-389.

- Monzani, L., Escartín, J., Ceja, L., & Bakker, A. B. (2021). Blending mindfulness practices and character strengths increases employee well-being: A second-order meta-analysis and a follow-up field experiment. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 1025-1062.
- Noaa, R. A. (1986). Trainees Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness. *Academy of Management Review*, 11(4), 736-749.
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field-guide for practitioners*. Boston, MA: Hogrefe.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2003). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 17-26. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760500372739>
- Pressman, S. D., Jenkins, B. N., & Moskowitz, J. T. (2019). Positive affect and health: What do we know and where next should we go? *Annual review of psychology*, 70, 1-12. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102955>
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., ... & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the personal growth initiative scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 274-287. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027310>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2003). *Ironies of the human condition: Well-being and health on the way to mortality*. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (p. 271-287). American Psychological Association.
- Seligman, M. E., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774.-783.
- Sharma, M., Luthra, S., Joshi, S., & Kumar, A. (2022). Analysing the impact of sustainable human resource management practices and industry 4.0 technologies adoption on employability skills. *International Journal of Manpower*, 43(2), 1-13.
- Stander, F. W., & Mostert, K. (2013). Assessing the organisational and individual strengths use and deficit improvement amongst sport coaches. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-13.
- Van Woerkom, M., & Meyers, M. M. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 98-121. <https://doi.org/10.1111/joop.12240>
- Wright, T. A. (2015). Distinguished scholar invited essay: Reflections on the role of character in business education and student leadership development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 253-264.
- Wright, T. A., Quick, J. C., Hannah, S. T., & Hargrove, M. B. (2017). Best practice recommendations for scale construction in organizational research: The

اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استفاده از توانمندی‌های منش، ...

development and initial validation of the character strengths inventory (CSI). *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 615-628.

- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 23-94.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zhang, L., & Jin, T. (2019). Linking empowering leadership and career calling: The mediating role of psychological need fulfilment. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 429-434.
- Xu, Q. (2007). A predictive model of employee self-development: *The effects of individual and contextual variables*, 68(4).

