



Examining the effect of positive psychological coaching on whining and job self-efficacy among education employees in Ilam county

Saeid Faraji¹ , Kioumars Beshlideh² , Nasrin Arshadi³ , Abdolkazem Neissi⁴

1. Ph.D in Industrial-Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: faraji.s2020@gmail.com

2. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: k.beshladeh@scu.ac.ir

3. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: narshadi@scu.ac.ir

4. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: kazem23@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article history:
Received 24 October 2024
Received in revised form 21 November 2024
Accepted 25 December 2024
Published Online 23 October 2025

Keywords:
positive psychological coaching,
whining,
job self-efficacy

ABSTRACT

Background: Positive psychological coaching plays a crucial role in enhancing performance and increasing job self-efficacy, which is a key factor in productivity and job satisfaction. On the other hand, whining, or frequently expressing dissatisfaction in the workplace, can weaken the organizational climate and reduce individual and group efficiency. While numerous studies have focused on the significance of positive coaching in improving self-efficacy, the impact of such interventions on reducing negative behaviors, such as complaining, has received less attention.

Aims: This study aimed to investigate the effect of positive psychological coaching on complaining and job self-efficacy among education employees in Ilam County.

Methods: The present study employed an experimental design with a pretest-posttest control group framework. The statistical population included all education employees in Ilam County in 2023, from which 40 individuals were selected as the sample using simple random sampling. Participants were randomly assigned to experimental and control groups. Research instruments included the Complaining Scale (Kowalski, 1996), the Job Self-Efficacy Questionnaire (Riggs & Knight, 1994), and the Positive Psychological Coaching Model (Robert & Belding, 2020). Data were analyzed using covariance analysis (ANCOVA) with SPSS version 26.

Results: The results of multivariate covariance analysis (MANCOVA) indicated a statistically significant difference in complaining and job self-efficacy between the experimental group (positive psychological coaching intervention) and the control group ($P < 0.000$). Further ANCOVA tests within the MANCOVA showed that the positive psychological coaching intervention significantly reduced complaining ($P < 0.000$) and increased job self-efficacy ($P < 0.001$) in the experimental group compared to the control group.

Conclusion: The findings suggest that educational managers and policymakers can use this approach to foster a more positive work environment and improve employee performance. Organizing positive coaching training sessions for employees and managers, designing educational programs based on positive psychological approaches, and enhancing communication and problem-solving skills can help reduce workplace tensions and improve organizational productivity.

Citation: Faraji, S., Beshlideh, K., Arshadi, N., & Neissi, A. (2025). Examining the effect of positive psychological coaching on whining and job self-efficacy among education employees in Ilam county. *Journal of Psychological Science*, 24(152), 43-59. [10.52547/JPS.24.152.43](https://doi.org/10.52547/JPS.24.152.43)

Journal of Psychological Science, Vol. 24, No. 152, 2025

© The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.24.152.43](https://doi.org/10.52547/JPS.24.152.43)



✉ **Corresponding Author:** Kioumars Beshlideh, Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
E-mail: k.beshladeh@scu.ac.ir, Tel: (+98) 9163082715

Extended Abstract

Introduction

In recent years, positive psychological coaching has garnered significant attention as an effective approach to improving various psychological and behavioral outcomes in organizational settings. The focus of positive psychology lies in enhancing individual strengths, fostering resilience, and cultivating a sense of well-being (Jovanovic & Milojkovic, 2021). One area where positive psychological interventions have demonstrated their potential is in the improvement of occupational self-efficacy and the reduction of negative behaviors such as complaining. Research suggests that when employees experience an increase in their self-efficacy and are supported through strengths-based coaching, they are more likely to engage in productive behaviors, reduce stress, and demonstrate improved performance (Vasilenko et al., 2021; Maddux, 2020). Positive psychology, through interventions such as coaching, is centered on increasing individuals' belief in their abilities and their capacity to influence their work environments, which has been linked to both increased job satisfaction and enhanced performance (Bakker et al., 2020; Jovanovic & Milojkovic, 2021).

One specific behavioral issue that has been targeted by psychological coaching in the workplace is complaining. Complaining, often viewed as a maladaptive coping mechanism, is known to negatively impact both individual and organizational functioning. Employees who complain frequently may create a negative atmosphere that detracts from workplace morale and productivity (Parker et al., 2021; Skarlicki & Rupp, 2020). It is argued that individuals who engage in complaining behavior may do so as a result of feelings of helplessness or dissatisfaction with their work conditions, leading to emotional exhaustion and interpersonal conflict (George & Jones, 2020; Wang et al., 2021). In contrast, positive psychological coaching emphasizes changing perspectives and coping strategies by helping individuals reframe challenges and focus on solutions rather than problems, thus leading to a decrease in such negative behaviors (Cameron et al.,

2021; Wallace & Lee, 2022). This approach not only addresses the emotional and cognitive aspects of complaining but also contributes to the overall well-being and productivity of employees.

Another crucial aspect of this study is the exploration of occupational self-efficacy, which refers to an individual's belief in their ability to perform specific tasks and overcome challenges within their professional domain. Occupational self-efficacy has been shown to influence various work-related outcomes, including job performance, job satisfaction, and stress levels (Youssef & Luthans, 2021; Ghorbanhosseini et al., 2020). Positive psychological coaching, which incorporates techniques such as goal setting, strengths identification, and emotional regulation, has been identified as a powerful tool in enhancing self-efficacy (Luthans & Youssef-Morgan, 2020). Interventions that increase self-efficacy are associated with higher levels of motivation, more proactive behaviors, and a greater sense of control over one's work life (Bandura, 2020; Sorensen et al., 2021). Given these benefits, fostering self-efficacy through psychological coaching is an essential strategy for improving the overall effectiveness and well-being of employees, which is central to the objectives of this study.

In this context, the current study aims to investigate the impact of positive psychological coaching on both complaining behavior and occupational self-efficacy among employees in the Education Department of Ilam. By addressing these two key variables, the study seeks to contribute to the understanding of how psychological coaching can promote a positive work environment, reduce negative behaviors, and enhance employees' beliefs in their abilities. This research aligns with a growing body of literature emphasizing the importance of psychological interventions in fostering healthier work cultures and improving individual performance.

Method

The present study used a quasi-experimental pre-test–post-test design with a control group. The statistical population consisted of all employees of the Education Department in Ilam in 2023. A simple random sampling method was employed to select 40

participants, who were randomly assigned to either the experimental or control group. Inclusion criteria for the study were: administrative staff of the Education Department, informed consent to participate, and an age range of 30 to 50 years. Initially, 100 employees were selected as the primary sample. A screening process followed, where a complaining behavior questionnaire (as the focal variable) was administered to the participants. From this group, the 40 employees with the highest scores on the complaining behavior questionnaire were chosen to participate in the study. Exclusion criteria included participants' refusal to continue, missing more than two sessions, and transferring or relocating.

After the completion of the training sessions, a post-test was administered to both groups. The data were analyzed using SPSS-26 software, and both descriptive and inferential analyses were conducted using Analysis of Covariance (ANCOVA).

Results

A total of 40 employees from the Education Department in Ilam, with ages ranging from 23 to 48 years and a mean age of 32.58 years ($SD = 4.43$), participated in this study. Of these, 17 were women (40%) and 23 were men (60%). In terms of marital status, 29 were married (70%) and 11 were single (30%). Regarding educational qualifications, 4 participants held an associate's degree, 20 had a bachelor's degree, 14 had a master's degree, and 2 held a doctoral degree.

Table 2 In Persian section presents the mean and standard deviation for the variables of complaining

behavior, occupational self-efficacy, and their subcomponents (individual beliefs, collective beliefs, individual outcomes, and collective outcomes) in both the pre-test and post-test for the control and intervention groups. As shown in the table, the mean and standard deviation of complaining behavior in the control group pre-test were (42.00, 3.27) and post-test were (41.30, 4.28). In the intervention group, following positive psychological coaching, the corresponding values were (43.60, 2.83) in the pre-test and (37.25, 4.42) in the post-test. Regarding occupational self-efficacy, the mean and standard deviation for the control group were (87.40, 6.83) pre-test and (94.60, 7.81) post-test. In the intervention group, the values were (87.45, 6.25) and (109.10, 15.32) for the pre-test and post-test, respectively.

To assess the assumptions of the analysis of covariance (ANCOVA), the Kolmogorov-Smirnov test was used to check for normal distribution of the variables. The significance levels for complaining behavior (0.228) and occupational self-efficacy (0.118) were both greater than 0.05, indicating that the distributions were normal. The Levene's test for homogeneity of variances yielded values of (1.61) for complaining behavior and (0.211) for occupational self-efficacy, both of which were greater than 0.05, indicating that the assumption of homogeneity of variances was met. Finally, the F-values for the interaction between group and pre-test for complaining behavior (0.176) and occupational self-efficacy (0.281) were not significant at the 0.05 level, suggesting that the assumption of homogeneity of regression slopes was also met.

Table 1. Results of multivariate analysis of covariance (MANCOVA) test for group membership effects

Indeces	Value	F	df	Df error	Sig	Eta
Pillaes Trace	0.483	16.369	2	35	0.001	0.483
Wilks Lambada	0.517	16.369	2	35	0.001	0.483
Hotteling Trace	0.935	16.369	2	35	0.001	0.483
Largest Roys Roots	0.935	16.369	2	35	0.001	0.483

Table (1) presents the results of the Multivariate Analysis of Covariance (MANCOVA) test for the effects of group membership in the positive psychological coaching intervention group and the control group. The results of this table indicate that the Pillai's trace test value is (0.483), Wilks' Lambda

value is (0.517), Hotelling's trace is (0.935), and the largest root of Roy is (0.935), with an F value of (16.369) and a significance level of (0.000), which are statistically significant. In other words, the relationship between the linear combination of the dependent variables and the independent variable is

significant, meaning that there was an interaction between the positive psychological coaching intervention and the dependent variables (complaining behavior and occupational self-efficacy).

According to the results of the table, the Wilks' Lambda value is (0.517), which represents the coefficient of determination. Therefore, the effect size is calculated by subtracting the Wilks' Lambda value from one ($1 - 0.517$), resulting in an effect size of (0.483). In fact, 48% of the individual differences in the post-test scores of the dependent variables can be attributed to the effect of the positive psychological coaching intervention. In other words, the effect size of the positive psychological coaching intervention on complaining behavior and occupational self-efficacy among the employees of the Ilam Education Department is 48%, which is considered a moderate effect size. The statistical power is 1.00, indicating that there was no possibility of a Type II error in this study.

After controlling for the pre-test scores, a statistically significant difference in complaining behavior is observed between the intervention group and the control group among employees with high

complaining tendencies ($F = 17.317$, $p < 0.000$). In other words, the positive psychological coaching intervention led to a significant reduction in complaining behavior among employees in the experimental group when compared to the control group at the post-test stage. The effect size of this intervention is (0.319), meaning that 31% of the variance in the post-test scores for complaining behavior is attributable to the positive psychological coaching intervention.

Similarly, after controlling for the pre-test scores, a statistically significant difference is observed between the intervention group and the control group regarding occupational self-efficacy ($F = 14.47$, $p < 0.001$). This indicates that the positive psychological coaching intervention led to a significant increase in occupational self-efficacy among employees in the experimental group compared to the control group at the post-test stage. The effect size of this therapeutic intervention is (0.28), meaning that 28% of the variance in the post-test scores for occupational self-efficacy is attributable to the effect of the positive psychological coaching intervention.

Table 2. Pairwise comparison of rumination and self-efficacy in the evaluation stages

Variable	(I) Time	(J) Time	Mean Differences	SD	Sig
Complaining self-efficacy	Pre	Post	-9.76	0.207	0.001
	Pre	Post	-9.81	0.221	0.001

As observed in Table 2, within the treatment group, there is a statistically significant difference between the pre-test and post-test scores for the research variables ($p < 0.01$). Additionally, there is a noticeable difference in the mean scores for the self-efficacy variable between the pre-test and post-test stages ($p < 0.01$). This indicates that the positive psychological coaching intervention had a significant impact on improving the occupational self-efficacy of participants, demonstrating the effectiveness of the intervention in bringing about changes in the targeted variables.

Conclusion

This study aimed to assess the impact of positive psychology coaching on complaining behavior and job self-efficacy among the employees of the

Education Department in Ilam. One of the findings of this study was that positive psychology coaching significantly reduced employees' complaining behavior. This result aligns with studies by Corbo et al. (2022), Vries (2021), Russoori et al. (2019), Passmore and Oades (2016), and Rabati et al. (2019), who have all explored the effectiveness of positive psychology coaching in improving various psychological states, including reducing complaining behavior.

From a theoretical perspective, this finding can be explained using the principles of positive psychology and Glasser's choice theory. Positive psychology coaching is based on the premise that individuals have the ability to guide their own lives and can build a better life by focusing on their fundamental desires and needs (Russoori et al., 2019). Complaining,

which is an ineffective way to express dissatisfaction or manage tensions and frustrations, is often seen in individuals who feel they have little control over their circumstances or are unable to adequately address their needs. By identifying and enhancing individuals' strengths, fostering a positive self-assessment, and empowering decision-making, positive psychology coaching enables individuals to shift their focus from negative, critical aspects to more constructive, solution-oriented perspectives. Since complaining is often rooted in dissatisfaction with the current situation, positive psychology coaching can provide healthier alternatives for managing negative emotions by shifting perspectives and reinforcing adaptive strategies, ultimately leading to a reduction in complaining behavior (Rabati et al., 2019). Furthermore, this finding can also be analyzed through the lens of behavioral change and emotional regulation theories. The self-determination theory, a key framework in positive psychology, suggests that individuals need three essential factors for growth and development: autonomy, competence, and positive social relationships. Positive psychology coaching, by providing conditions that satisfy these three psychological needs, can lead to behavioral changes, such as reducing complaining (Vries, 2021). When individuals feel they have control over their circumstances (autonomy), possess the necessary skills to cope with challenges (competence), and are in an environment where they receive support and empathy (positive relationships), negative and critical behaviors are significantly reduced.

Another key finding of this study was that positive psychology coaching significantly increased employees' job self-efficacy. This result is in line with studies by Corbo et al. (2022), Vries (2021), Russoori et al. (2019), Passmore and Oades (2016), and Rabati et al. (2019), who have examined the impact of positive psychology coaching on various psychological states, including job self-efficacy.

This finding, which shows that positive psychology coaching significantly enhances job self-efficacy, can be well explained by Bandura's (1977) self-efficacy theory. Self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to perform specific tasks and is a key

determinant of motivation, performance, and persistence in facing challenges (Bandura, 1977). Bandura's theory identifies four primary sources for enhancing self-efficacy: successful experiences, modeling, verbal encouragement, and emotional regulation. Positive psychology coaching impacts these four sources by focusing on individuals' past positive experiences, recognizing their potential abilities, and encouraging them to set goals and accurately assess their performance. Through these strategies, coaching enhances self-efficacy, motivating individuals to approach challenges with greater confidence and resilience.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is taken from the doctoral dissertation of the first author in the field of psychology at Shahid Chamran University of Ahvaz. In order to maintain the observance of ethical principles in this study, an attempt was made to collect information after obtaining the consent of the participants. Participants were also reassured about the confidentiality of the protection of personal information and the presentation of results without mentioning the names and details of the identity of individuals

Funding: This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author, the second were the supervisors and the third was the advisors.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: I would like to appreciate the participants in the study.



بررسی تأثیر مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام

سعید فرجی^۱، کیومرث بشلیده^۲، نسرین ارشدی^۳، عبدالکاظم نیسی^۴

۱. دانش آموخته دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۲. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

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

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

چکیده

مشخصات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۳

بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵

انتشار برخط: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱

کلیدواژه‌ها:

مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا،

غرزدن،

خودکارآمدی شغلی

زمینه: مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا نقش مهمی در بهبود عملکرد و افزایش خودکارآمدی شغلی ایفا می‌کند. همچنین خودکارآمدی شغلی، یکی از عوامل کلیدی در بهره‌وری و رضایت شغلی محسوب می‌شود. از سوی دیگر، غرزدن یا ابراز نارضایتی مکرر در محیط کار، می‌تواند جو سازمانی را تضعیف کرده و کارایی فردی و گروهی را کاهش دهد. اگرچه پژوهش‌های متعددی بر اهمیت مربی‌گری مثبت‌گرا در افزایش خودکارآمدی متمرکز شده‌اند، تأثیر این نوع مداخله بر کاهش رفتارهای منفی مانند غرزدن کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. **هدف:** این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام انجام شد.

روش: روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام در سال ۱۴۰۲ بودند؛ که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. ابزار پژوهش شامل مقیاس غرزدن (کووالسکی، ۱۹۹۶)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (ریگزی و نایت، ۱۹۹۴) بود و مدل مربی‌گری روانشناختی (بولدینگ، ۲۰۲۰) در ۸ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای فقط برای گروه آزمایش اجرا شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل کوواریانس در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری نشان داد که بین غرزدن و خودکارآمدی شغلی در گروه آزمایشی (مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا) و گروه گواه تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری مشاهده می‌شود ($P < ۰/۰۰۰$). همچنین نتایج آزمون انکوا در متن مانکوا نشان داد که مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه موجب کاهش غرزدن ($P < ۰/۰۰۰$) و افزایش خودکارآمدی شغلی ($P < ۰/۰۰۱$) در کارکنان آموزش و پرورش می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن است که مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی می‌توانند با بهره‌گیری از این رویکرد، محیط کاری مثبت‌تری ایجاد کرده و عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. برگزاری دوره‌های مربی‌گری مثبت‌گرا برای کارکنان و مدیران، طراحی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر رویکردهای روانشناختی مثبت‌گرا، و تقویت مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله می‌تواند به کاهش تنش‌ها و بهبود بهره‌وری سازمانی منجر شود.

استاد: فرجی، سعید؛ بشلیده، کیومرث؛ ارشدی، نسرین؛ و نیسی، عبدالکاظم (۱۴۰۴). بررسی تأثیر مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش

و پرورش شهرستان ایلام. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۴، شماره ۱۵۲، ۴۳-۵۹.

DOI: [10.52547/JPS.24.152.43](https://doi.org/10.52547/JPS.24.152.43) ۱۴۰۴، شماره ۱۵۲، دوره ۲۴



مقدمه

امروزه بیش از هر زمان دیگری، سازمان‌ها باید در یک محیط بسیار رقابتی که در آن تغییرات با سرعت فوق‌العاده رخ می‌دهند، تغییر کنند. کارکنان برای تغییر در نحوه‌ی کار و عملکرد سازنده نیاز دارند که مهارت‌ها و تخصص‌های جدید را بیاموزند تا نسبت به وظایف شغلی خود احساس خودکارآمدی داشته باشند و آنها را به طور موثر انجام دهند (ونگ، ۲۰۲۰). همچنین عدم پذیرش موقعیت‌های منفی، مانند محیط غیرقابل پیش‌بینی یا پیچیدگی وضعیت روانشناختی و عاطفی کارکنان، می‌تواند منجر به افزایش روش‌های مختلف برای جرمه و برخورد با آن‌ها شود. لذا برای دستیابی به تعهد، خودکارآمدی شغلی، عملکرد و موفقیت شغلی، تحولات سازمانی باید همراه با آموزش مهارت‌ها و ثبات وضعیت روانشناختی باشد، که این امر در سازمان‌ها با آموزش و مربی‌گری کارکنان، به یک ضرورت تبدیل شده است (کوربا و همکاران، ۲۰۲۱). یکی از وضعیت‌های روانشناختی مرتبط با شرایط کارکنان در سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش، می‌توان به غرزدن^۱ کارکنان در محل کار اشاره کرد (نیکولاس و همکاران، ۲۰۲۳). غرزدن کارکنان، اغلب به عنوان ترکیبی از التماس، مطالبه کردن، آزار دادن و شکایت کردن مداوم تعریف شده است (استیونز و همکاران، ۲۰۲۲). این افراد که به عنوان شاکیان مُزمن^۲ از آنها یاد می‌شود در محل کار نه تنها به خودشان بلکه ممکن است به اطرافیان نیز آسیب برسانند (وریس، ۲۰۲۲). غرزدن از دیدگاه اجتماعی می‌تواند یک نوع ابراز نارضایتی باشد که در این حالت به صورت فراگیر و وسیع، رفتار بین فردی و تعاملات اجتماعی را در بر می‌گیرد و برخلاف سایر افراد که از شرایط شغلی خود راضی هستند، در اکثر موارد ناراضی می‌باشند (روسووری و همکاران، ۲۰۱۹). کووالسکی (۱۹۹۸) طرح مفهومی غرزدن را در دو نوع شکایت مطرح کرده است که شامل شکایات ابزاری که از دیدگاه ایشان بخشی از شکایات در سازمان‌ها و ادارات که حالت رسمی دارند از نوع شکایات ابزاری می‌باشند. این نوع از شکایات به این منظور بیان می‌شوند که وضعیت نامطلوبی را تغییر دهند. نوع دوم شکایت غیرابزاری در مقابل شکایت ابزاری قرار می‌گیرد که بر موضوعات غیراصولی تأکید داشته و هدف مشخصی را دنبال نمی‌کنند و در جهت

تغییر وضعیتی خاص نیستند (زامیتی و همکاران، ۲۰۲۳). شکایت غیر ابزاری یا غیر اصولی در ادبیات دانشگاهی، تحقیقات و ادبیات رفتار سازمانی عملاً نادیده گرفته شده است. آللیک و براون (۲۰۱۹) گزارش کردند که بیش از ۷۵٪ همه شکایات در سازمان‌ها از نوع غیر رسمی و غیر ابزاری می‌باشند. برای تشخیص انواع شکایت ویژگی‌های خاصی وجود دارد که شکایت به صورت غرزدن را از دیگر شکایات متمایز می‌کند این ویژگی‌ها شامل اظهار نارضایتی گاه به گاه، شکایت کردن مکرر، غیر اصولی، غیرقابل تأیید (به عنوان مثال، شامل عقاید ذهنی، شخصی) غیرمستقیم و ابراز شده به افرادی که منبع شکایت نیستند یا هیچ کنترلی بر آنها ندارند و بر موضوعات بی نتیجه متمرکز شده‌اند یاد نمود (وانگ و ژانگ، ۲۰۲۲؛ کونیزاکا هیک، ۲۰۱۹). از جمله پیامدهای غرزدن برای کارکنان می‌توان به کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی در محل کار اشاره کرد. همچنین غرزدن می‌تواند منجر به افزایش استرس شغلی شده و یادگیری، حافظه و عملکرد را در بین کارکنان یک سازمان مختل سازد (کتینکایا، ۲۰۲۲؛ روسووری و همکاران، ۲۰۱۹).

از جمله متغیرهای دیگری که با وضعیت روانشناختی کارکنان مرتبط است و یکی از مهم‌ترین حوزه‌های کارآمدی در همه سازمان‌ها می‌باشد، خودکارآمدی شغلی^۳ است (ارشدی و همکاران، ۱۳۹۸). هسته ساختار انگیزشی در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا، خودکارآمدی است. این نظریه تأکید بر باورهای خودکارآمدی رشد و رفتار فرد دارد (بندورا، ۲۰۰۶). بندورا معتقد است خودکارآمدی یک میانجی مهم در رفتار بوده و اساساً رفتار شناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (زامیتی و همکاران، ۲۰۲۳). خودکارآمدی شغلی اشاره به اعتماد به نفس افراد و انجام وظایف مختلف شغلی فرد دارد. به عبارت بهتر، خودکارآمدی شغلی به عنوان باورهایی در مورد توانایی فرد برای رفتارهای موثر به منظور دستیابی به یک هدف یا انجام یک کار تعریف می‌شود (زامیتی و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع، باورهای خودکارآمدی شغلی شامل باورهای فرد در خصوص سازمان‌دهی و اجرای مؤثر تکالیف در زمینه مشخص است که منجر به اهداف خاص می‌شود (صغری سینا و زاهدی، ۱۳۹۹).

3. Job self-efficacy

1. Whining

2. Chronic complainers

در زمینه پیامدهای خودکارآمدی شغلی می‌توان گفت که نقص در خود کارآمدی شغلی، می‌تواند سبب اجتناب در مسیر شغلی و نیز منجر به عدم رشد شغلی انسان گردد (زارعی و ارشدحسینی، ۱۳۹۷). همچنین خودکارآمدی شغلی می‌تواند حمایت، راهنمایی و الهام گرفتن از دیگران جهت تصمیم‌گیری در مورد شغل را آسان کند و برای مدیریت یک شغل، پیشرفت عملکرد را بهبود بخشد. همچنین باورهای خودکارآمدی پیش-بینی‌کننده‌های مهمی برای پیشرفت و تداوم عملکرد شغلی و تحصیلی هستند و با رضایت از زندگی و درک دسترسی به کار شایسته ارتباط مثبت دارند (زامیتی و همکاران، ۲۰۲۳). خودکارآمدی شغلی می‌تواند در بین کارکنان عملکرد شغلی و تعهد عاطفی را افزایش دهد و این با افزایش احساس توانایی بین کارکنان به وجود می‌آید (پاچکو و همکاران، ۲۰۲۳). با توجه به مطالب فوق و لزوم رسیدگی به وضعیت روانشناختی کارکنان، استفاده و به کارگیری خدمات روانشناختی و مداخلات سازمانی مهم و حیاتی می‌باشد. یکی از مداخلات روانشناختی در حوزه توسعه و بالندگی سازمان‌ها که دستیابی به اهداف مورد نظر را ممکن می‌سازد، آموزش‌های مربوط به مربی‌گری می‌باشد (اصل فلاح و همکاران، ۱۴۰۲ در تاج و همکاران، ۱۴۰۱). مربی‌گری می‌تواند در عرصه‌های گوناگون مانند حوزه‌های عمل اجرایی، رهبری و مدیریت کارآمد، تصمیم‌گیری درست و موثر، مدیریت تغییر و تحول سازمان‌ها، رشد حرفه‌ای و توسعه مهارت، افزایش درآمد از طریق فروش و بازاریابی کارآمد، حفظ کارکنان، ارتباطات موثر و خودکارآمدی شغلی کاربردی موثر داشته باشد (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۱؛ ارشدی و همکاران، ۱۳۹۸؛ مسعودی، ۱۳۹۴؛ اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از انواع مداخلات مربوط به مربی‌گری که در حوزه صنعتی و سازمانی می‌تواند مؤثر باشد، مربی‌گری روانشناسی مثبت‌گرا است. این نوع مداخله یک رابطه مشارکتی، انعکاسی و هدف‌محور برای دستیابی به نتایج مطلوب مورد نیاز است. مربی‌گری روانشناختی مثبت با ارائه دانشی مبتنی بر شواهد از شکوفایی انسان، به مطالعه‌ی عملکرد بهینه افراد و سازمان‌ها، تمرکز بر نقاط قوت و ویژگی‌های مثبت آنها پدید آمده است (کوربا و همکاران، ۲۰۲۱؛ سالانوا، ۲۰۱۹؛ سیماراصل و قلی‌پور، ۱۳۸۹). در واقع، مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت برای تقویت جنبه‌های مثبت، تنظیم فعالیت‌های فرد، توانایی‌های افراد در حال انجام وظیفه و مکانیسم‌های فعالیت مثبت با هدف بهبود بهزیستی طراحی شده

است. به منظور بهینه‌سازی زمان و هزینه‌ها، فرآیند مربی‌گری روانشناختی مثبت می‌تواند مداخله‌ای مفید برای سازمان‌ها باشد، زیرا جامعه به شیوه‌ای سریع، ثابت و غیر قابل پیش‌بینی تغییر می‌کند (گرین و اسپنس، ۲۰۱۴؛ اندرسون و همکاران ۲۰۰۸). مربی‌گری تلاش می‌کند تا فضایی را ایجاد کند که در آن هدف مشخص و در کوتاه مدت قابل اجرا باشد (کوربا، ۲۰۲۱؛ براتی و همکاران، ۱۳۹۹). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که آموزش مربی‌گری مثبت‌گرا بر روی غرزدن کارکنان (شاکیان مزمن) تأثیر معناداری دارد و منجر به کاهش غرزدن می‌شود. با مربی‌گری برای یک شاکی مزمن این امکان وجود دارد که الگوی رفتاری خود را تغییر دهد و سازنده‌تر شود (وریس، ۲۰۲۲؛ پاسمور و اودیس، ۲۰۱۶؛ اندرسون و مایو، ۲۰۰۸). مداخلاتی چون مربی‌گری می‌تواند باعث کاهش غرزدن و عواملی چون بهره‌وری و روحیه کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین نتایج پژوهش رباطی و همکاران (۱۳۹۸) تأثیر آموزش مربی‌گری بر خود کارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارمندان را نشان داده است. در نهایت، در محیط‌های سازمانی مطالعات تجربی که به بررسی متغیرهایی چون غرزدن و خودکارآمدی شغلی در کارکنان اجرایی یا مربی‌گری در محل کار پردازد هنوز محدود است. از جمله دلایلی که ضرورت پژوهش حاضر را نمایان می‌سازد می‌توان به این نکته اشاره کرد که تاکنون پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر آموزش مربی‌گر مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی شغلی در کارکنان انجام نگرفته است. همچنین متغیر غرزدن به عنوان یک سازه و مفهوم روانشناختی در ادبیات روانشناسی صنعتی و سازمانی جدید می‌باشد، که انجام پژوهش‌های مرتبط بر روی این متغیر منجر به شناخت بیشتر این مفهوم، شناسایی پیامدهای آن و در نهایت کاهش غرزدن و پیشگیری از بروز آن در افراد و کارکنان می‌شود. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که اثربخشی آموزش مربی‌گری مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام به چه میزانی است؟

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: روش پژوهش حاضر نیمه آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام در سال ۱۴۰۲

بودند؛ که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۴۰ نفر به عنوان اعضاء نمونه انتخاب شدند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل پرسنل ستادی اداره آموزش پرورش، رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، دامنه سنی بین ۳۰ تا ۵۰ سال بود، ابتدا تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه اولیه جهت شرکت در پژوهش انتخاب شدند، و پس از آن جهت غربالگری، پرسشنامه غرزدن (به عنوان متغیر کانونی) در بین آنها اجرا شد و در نهایت تعداد ۴۰ نفر از کارکنانی که نمره پرسشنامه غرزدن آنها بالاتر بود، به عنوان اعضا نمونه جهت شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. معیارهای خروج شامل عدم رضایت آزمودنی جهت ادامه پژوهش، غیبت بیش از دو جلسه، انتقالی و نقل مکان بود.

(ب) ابزار

مقیاس غرزدن^۱ (KWS): مقیاس غرزدن توسط کوالسکی (۱۹۹۶) ساخته شده است. این پرسشنامه برای سنجش میزان غرزدن در ۱۴ ماده و در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. در این پرسشنامه به گزینه کاملاً مخالفم ۵، مخالفم ۴، نظری ندارم ۳، موافقم ۲ و کاملاً موافقم ۱، تنظیم شده است. سؤالات ۴، ۸، ۱۳ و ۱۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۱۴ تا ۷۰ می‌باشد، یعنی کمترین نمره‌ای که از این پرسشنامه به دست می‌آید برابر با ۱۴ و بیشترین نمره برابر با ۷۰ می‌باشد. همچنین هر چقدر نمره حاصل از پرسشنامه بالاتر باشد، یعنی میزان غرزدن بیشتر است. در زمینه بررسی پایایی و روایی پرسشنامه غرزدن، در پژوهشی که توسط کونیزاکا هینگ در سال ۲۰۰۰ انجام شد برآوردهای پایایی از طریق آزمون الفای کرونباخ بر روی معیارهای غرزدن ۰/۷۰ اعلام شده است. همچنین این پرسشنامه توسط جکی ریچاردسون در سال ۲۰۱۲ مورد استفاده قرار گرفته است و ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۷۸ اعلام داشته‌اند. این پرسشنامه از روایی محتوایی طبق نظر صاحب‌نظران و اساتید مورد تأیید بوده است. لازم به ذکر است که این پرسشنامه در داخل کشور استفاده نشده است و ابزاری برای سنجش غرزدن در محل کار، داخل کشور وجود ندارد. در پژوهش حاضر نسبت به تعیین روایی محتوایی آن

اقدام شد که ضریب آن برابر با ۰/۷۹ گزارش شد و پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد. مقیاس خودکارآمدی شغلی^۲ (JSEQ): مقیاس خودکارآمدی شغلی توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) تهیه و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۳۱ ماده و دارای نمره کل و همچنین با چهار خرده مقیاس باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی مورد سنجش قرار می‌گیرد. در این پرسشنامه مؤلفه‌ی باورهای خودکارآمدی فردی از ماده‌ی ۱ تا ۱۰، انتظار پیامدهای فردی از ماده‌ی ۱۱ تا ۱۸، باورهای خودکارآمدی جمعی از ماده‌ی ۱۹ تا ۲۵ و انتظار پیامدهای جمعی ۲۶ تا ۳۱ می‌باشد. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای طیف لیکرت است به این شکل که گزینه کاملاً مخالفم ۵، مخالفم ۴، نظری ندارم ۳، موافقم ۲ و کاملاً موافقم ۱ تنظیم شده است. سؤالات معکوس این پرسشنامه عبارتند از: ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۷ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۸ و ۳۰. ریگز و نایت (۱۹۹۴) در پژوهشی پایایی پرسشنامه خودکارآمدی شغلی را ۰/۸۷ به دست آورده‌اند و همچنین در این پژوهش پایایی خرده مقیاس‌ها را به روش آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸ و انتظار پیامدهای جمعی را ۰/۸۵ گزارش کردند. این پرسشنامه در ایران برای اولین بار توسط ساعی و نعیمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتبار‌یابی شده است. در پژوهش جلیلیان و کریمیان پور (۱۳۹۷) روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفته و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. همچنین در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عامل تأییدی برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب در حد قابل قبولی گزارش شدند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد.

در این پژوهش برای گروه آزمایشی برنامه آموزشی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا (با روش دلبیو دی ای پی)^۳ رابرت و بلدینگ استفاده شد. این شیوه مداخله در ۴ مرحله انجام می‌گیرد و مجموع جلسات آموزشی آن در

۱. Kowalski's whining scale

۲. Job self efficacy questionnaire

۳. WDAP

۸ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای می‌باشد (وبل‌دینگ، ۲۰۲۰) که خلاصه جلسات آن در جدول ۱ ارائه شده است. پس از اتمام جلسات آموزشی از هر دو گروه پس‌آزمون گرفته شد و داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS-26 شد و در سطح توصیفی مانند میانگین و انحراف

جدول ۱. محتوای جلسات مربی‌گری مثبت‌گرا با روش دلبیو دی ای پی (وبل‌دینگ، ۲۰۲۰)

عنوان جلسه	هدف	محتوا	تکلیف
جلسه اول: آشنایی و معرفی	برقراری ارتباط با کارکنان و ایجاد رابطه‌ای امن و قابل اعتماد	معرفی سیستم دلبیو دی ای پی (WDEP)، شروع فرآیند با احترام، عزم، اشتیاق و قاطعیت. تنظیم زمان‌بندی جلسات با توافق میان مربی و کارکنان	شرکت در جلسه و تفکر درباره اهداف و انتظارات شخصی از فرآیند مربی‌گری
جلسات دوم و سوم: اهداف و خواسته‌ها	شناسایی اهداف و ادراک کارکنان از خود، شغل و موقعیت کنونی	بررسی "چه می‌خواهیم؟"، شناسایی خواسته‌ها، میزان تعهد و انگیزه کارکنان نسبت به اهداف شغلی	تفکر درباره خواسته‌ها و میزان تعهد به آن‌ها و آماده‌سازی پاسخ برای ارائه در جلسه بعدی
جلسات چهارم و پنجم: جهت‌گیری	شناسایی رفتارها و جهت‌گیری شغلی کارکنان	گفتگو درباره وضعیت موجود با استفاده از تکنیک آینه (بخش اول) برای شناسایی رفتارهایی که کارکنان را به سمت خاصی هدایت می‌کنند	بازبینی رفتارهای شغلی و یادداشت‌برداری از جنبه‌هایی که به تغییر نیاز دارند
جلسه ششم: ارزیابی	خودارزیابی رفتارها و تعیین واقع‌بینی اهداف	استفاده از تکنیک آینه (بخش دوم) برای ارزیابی رفتارها و پرسیدن سؤالاتی مانند: آیا آنچه می‌خواهید واقع‌بینانه و قابل دستیابی است؟	تهیه یک لیست از رفتارهایی که باید تغییر کنند و اهدافی که باید بازنگری شوند
جلسه هفتم: برنامه‌ریزی	تدوین برنامه‌ای عملی برای بهبود عملکرد شغلی.	پاسخ به سؤالاتی مانند: "برای بهبود عملکرد خود چه خواهید کرد؟" تدوین برنامه‌ای ساده، قابل دستیابی، قابل اندازه‌گیری و قابل تکرار.	طراحی یک برنامه عملیاتی و ارائه آن در جلسه بعدی برای بازخورد و اصلاح
جلسه هشتم: جمع‌بندی و ارزیابی کلی	اصلاح و ارزیابی نهایی برنامه ارائه‌شده توسط کارکنان	بررسی پیشرفت برنامه، ارائه راهنمایی از طریق پرسش و پاسخ، و ایجاد حس مالکیت برنامه در کارکنان. برنامه باید درونی و قابل اجرا در هر لحظه باشد.	پیاده‌سازی برنامه و گزارش پیشرفت به مربی در بازه‌های زمانی تعیین‌شده.

یافته‌ها

پژوهش شرکت داشتند. از این تعداد ۱۷ نفر (۴۰ درصد) زن و ۲۳ نفر (۶۰ درصد) مرد و به لحاظ وضعیت تأهل ۲۹ نفر (۷۰ درصد) متاهل و ۱۱ نفر (۳۰ درصد) مجرد بودند. از این بین ۴ نفر فوق دیپلم ۲۰ نفر لیسانس و ۱۴ نفر فوق لیسانس و ۲ نفر دکتری بودند.

تعداد ۴۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام با دامنه سنی ۲۳ تا ۴۸ سال و میانگین سنی ۳۲/۵۸ سال و انحراف معیار ۴/۴۳۴ در این

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار غرزدن و خودکارآمدی شغلی و مؤلفه‌های آن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه گواه و مداخله

گروه	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	پس‌آزمون	
				میانگین	انحراف استاندارد
گواه	غرزدن	۴۲/۰۰	۳/۲۷	۴۱/۳۰	۴/۲۸
	باورهای فردی	۲۷/۰۰	۳/۷۷	۲۷/۹۰	۳/۵۰
	باورهای جمعی	۲۱/۲۵	۲/۸۴	۲۱/۷۰	۲/۸۴
	پیامدهای فردی	۲۳/۰۰	۲/۹۷	۲۴/۰۰	۳/۱۲
	پیامدهای جمعی	۱۸/۹۰	۲/۷۷	۱۹/۴۰	۲/۳۷
	خودکارآمدی شغلی	۸۷/۴۰	۶/۸۳	۹۴/۶۰	۷/۸۱
مداخله	غرزدن	۴۳/۶۰	۲/۸۳	۳۷/۲۵	۴/۴۲
	باورهای فردی	۲۷/۸۰	۲/۳۵	۳۲/۱۵	۵/۹۶
	باورهای جمعی	۲۰/۵۵	۲/۹۹	۲۶/۰۵	۲/۵۴
	پیامدهای فردی	۲۲/۰۵	۱/۷۸	۲۷/۳۰	۵/۱۹
	پیامدهای جمعی	۱۸/۲۰	۱/۷۳	۲۳/۳۵	۴/۰۱
	خودکارآمدی شغلی	۸۷/۴۵	۶/۲۵	۱۰۹/۱۰	۱۵/۳۲

جدول (۲) میانگین و انحراف معیار متغیر غرزدن و خودکارآمدی شغلی و مؤلفه‌های آن (باورهای فردی، باورهای جمعی، پیامدهای فردی و پیامدهای جمعی) را در پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای گروه کنترل و گروه مداخله نشان می‌دهد. همان‌طور که نتایج این جدول نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار غرزدن در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه کنترل به ترتیب برابر با (۳/۲۷، ۴۲/۰۰) و (۴/۲۸، ۴۱/۳۰) می‌باشد. در گروه مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا برابر با (۲/۸۳، ۴۳/۶۰) و (۳۷/۲۵، ۴۴/۴۲) می‌باشد. میانگین و انحراف معیار خودکارآمدی شغلی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه کنترل به ترتیب برابر با (۶/۸۳، ۸۷/۴۰) و (۷/۸۱، ۹۴/۶۰) می‌باشد. در گروه مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا برابر با (۶/۲۵، ۸۷/۴۵) و (۱۵/۳۲، ۱۰۹/۱۰) می‌باشد.

برای بررسی مفروضه‌های تحلیل کوواریانس و جهت بررسی مفروضه توزیع نرمال متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده شد که

سطح معناداری به دست آمده برای غرزدن (۰/۲۲۸) و برای خودکارآمدی شغلی (۰/۱۱۸) هستند که بزرگتر از (۰/۰۵) بوده است؛ بنابراین معنی‌دار نمی‌باشد و توزیع متغیرها نرمال است. برای مفروضه همگنی واریانس‌ها نتایج آزمون لوین برای متغیر غرزدن برابر با (۱/۶۱) و برای خودکارآمدی برابر با (۰/۲۱۱) هستند که بزرگتر از (۰/۰۵) بوده است و معنی‌دار نمی‌باشد؛ بنابراین مفروضه همگنی واریانس‌ها رعایت شده است. در نهایت به منظور بررسی همگنی شیب‌های رگرسیونی، مقدار F مربوط به تعامل گروه با پیش‌آزمون برای متغیر غرزدن برابر با (۰/۱۷۶) و خودکارآمدی شغلی برابر با (۰/۲۸۱) که در سطح (۰/۰۵) معنی‌دار نمی‌باشد؛ بنابراین شیب‌های رگرسیون مربوط به متغیرهای پژوهش همگن می‌باشند و در نتیجه مفروضه همگنی شیب رگرسیون رعایت شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری (مانکوا) برای تأثیرات عضویت گروهی

شاخص آزمون	ارزش	F	درجه آزادی فرضیه‌ها	درجه آزادی خطا	سطح معنی‌داری	مجذور اتا	توان آماری
اثر پیلاهی	۰/۴۸۳	۱۶/۳۶۹	۲/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۳	۱/۰۰۰
لمبدای ویلکز	۰/۵۱۷	۱۶/۳۶۹	۲/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۳	۱/۰۰۰
اثر هتلینگ	۰/۹۳۵	۱۶/۳۶۹	۲/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۳	۱/۰۰۰
ریشه‌ی روی	۰/۹۳۵	۱۶/۳۶۹	۲/۰۰۰	۳۵/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۳	۱/۰۰۰

جدول (۳) نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری (مانکوا) برای تأثیرات عضویت گروهی در گروه مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت-گرا و گروه کنترل را نشان می‌دهد. همان‌طور نتایج این جدول نشان می‌دهد آزمون اثر پیلاهی با ارزش (۴۸۳/۰)، لمبدای ویلکز با ارزش (۰/۵۱۷)، اثر هتلینگ با ارزش (۰/۹۳۵) و بزرگترین ریشه‌ی روی با ارزش (۰/۹۳۵) و میزان F برابر با (۱۶/۳۶۹) و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشند؛ به عبارت دیگر رابطه میان ترکیب خطی متغیرهای وابسته با متغیر مستقل معنی‌دار است، یعنی میان مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا و متغیرهای وابسته (غرزدن و خودکارآمدی شغلی) تعامل رخ داده است.

طبق نتایج جدول میزان ارزش لامبدای ویلکز برابر با (۵۱۷/۰) می‌باشد که همان ضریب عدم تعیین است، بنابراین اندازه اثر از تفاضل میزان ارزش لمبدای ویلکز از عدد یک به دست می‌آید (۱-۰/۵۱۷)؛ که میزان تأثیر یا

تفاوت برابر با (۰/۴۸۳) می‌باشد. درواقع، ۴۸ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون متغیرهای وابسته مربوط به تأثیر مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا می‌باشد؛ به عبارت دیگر، اندازه اثر مداخله مربی-گری روانشناختی مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام به صورت مشترک برابر با ۴۸ درصد می‌باشد که اندازه اثر نسبتاً خوبی می‌باشد. توان آماری برابر با ۱/۰۰ است، به عبارت دیگر، امکان خطای نوع دوم وجود نداشته است.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل کواریانس یک‌راهه (آنکوا) بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون غرزدن و خودکارآمدی گروه گواه و گروه مداخله مربی‌گری

روانشناختی مثبت‌گرا

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری	اندازه اثر
غرزدن	پیش‌آزمون	۱۸۲/۲۴۵	۱	۱۸۲/۲۴۵	۱۲/۵۴۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵۳
	گروه	۲۵۱/۶۶۷	۱	۲۵۱/۶۶۷	۱۷/۳۱۷	۰/۰۰۰	۰/۳۱۹
	خطا	۵۳۷/۷۰۵	۳۷	۴۰			
خودکارآمدی شغلی	پیش‌آزمون	۲۳۶/۸۶۹	۱	۲۳۶/۸۶۹	۱/۶۲۷	۰/۲۱۰	۰/۰۴
	گروه	۲۱۰۷/۹۹	۱	۲۱۰۷/۹۹	۱۴/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۲۸
	خطا	۵۳۸۷/۷۳	۳۷	۱۴۵/۶۱			

جدول (۴) نتایج آزمون تحلیل کواریانس یک‌راهه (آنکوا) بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون غرزدن گروه کنترل و گروه مورد مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا با کنترل پیش‌آزمون را نشان می‌دهد. همانطور که نتایج این جدول نشان می‌دهد با کنترل پیش‌آزمون بین کارکنان با غرزدن بالا در گروه مداخله و گروه کنترل از لحاظ میزان غرزدن تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری مشاهده می‌شود ($F=17/317$, $p<0/000$)، به عبارت دیگر مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا باعث کاهش میزان غرزدن در بین کارکنان با غرزدن بالا در گروه آزمایشی نسبت به گروه کنترل مرحله پس‌آزمون شده است. میزان تأثیر این مداخله درمانی برابر با (۰/۳۱۹) می‌باشد، یعنی ۰/۳۱ درصد تفاوت‌ها در نمرات پس‌آزمون

غرزدن مربوط به تأثیر مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا می‌باشد. همانطور که نتایج این جدول نشان می‌دهد با کنترل پیش‌آزمون بین کارکنان با خودکارآمدی شغلی در گروه مداخله و گروه کنترل از لحاظ میزان خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری مشاهده می‌شود، ($F=14/47$, $p<0/001$)، به عبارت دیگر مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا باعث افزایش میزان خودکارآمدی شغلی در بین کارکنان گروه مداخله نسبت به گروه کنترل در مرحله پس‌آزمون شده است. میزان تأثیر این مداخله درمانی برابر با (۰/۲۸) می‌باشد، یعنی ۰/۲۸ درصد تفاوت‌ها در نمرات پس‌آزمون خودکارآمدی شغلی مربوط به تأثیر مداخله مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا می‌باشد.

جدول ۵: مقایسه‌ی زوجی غرزدن و خودکارآمدی در مراحل ارزیابی

متغیر	زمان (I)	زمان (J)	تفاوت میانگین	خطای استاندارد	Sig
غرزدن	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۹/۷۶۵	۰/۲۰۷	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۹/۸۱۹	۰/۲۲۱	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در گروه درمان بین مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون، در نمرات متغیرهای پژوهشی، تفاوت معناداری وجود دارد ($p<0/01$)؛ همچنین بین میانگین نمرات متغیر خودکارآمدی، در پس‌آزمون با پیش‌آزمون تفاوتی مشاهده شده است ($p<0/01$).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تأثیر مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر غرزدن و خودکارآمدی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام انجام شد. یکی از یافته‌های پژوهش حاضر این بود که مداخله‌ی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر غرزدن کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد و موجب

کاهش غرزدن در کارکنان می‌شود. این یافته با مطالعات کوربو و همکاران (۲۰۲۲)، وریس (۲۰۲۱)، روسووری و همکاران (۲۰۱۹) و پاسمور و اودیس (۲۰۱۶)، رباطی و همکاران (۱۳۹۸) در زمینه اثربخشی مداخله‌ی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر وضعیت‌های روانشناختی گوناگون از جمله غرزدن کارکنان همسو و همخوان می‌باشد.

در تبیین این یافته از دیدگاه نظری، می‌توان به اصول روانشناسی مثبت و تئوری انتخاب گلاسر اشاره کرد. مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر این فرض استوار است که انسان‌ها توانایی هدایت زندگی خود را دارند و می‌توانند با تمرکز بر خواسته‌ها و نیازهای بنیادین، زندگی بهتری بسازند (روسووری و همکاران، ۲۰۱۹). غرزدن، که نوعی رفتار ناسازگارانه برای

ابراز نارضایتی یا مدیریت ناکارآمد تنش‌ها و ناکامی‌ها است، معمولاً در افرادی دیده می‌شود که احساس می‌کنند کنترل کمی بر شرایط دارند یا نمی‌توانند به نیازهای خود پاسخ مناسبی دهند. این رویکرد با شناسایی و تقویت نقاط قوت افراد، تقویت حس خودارزیابی مثبت و توانمندسازی در تصمیم‌گیری، به افراد این امکان را می‌دهد تا به جای تمرکز بر جنبه‌های منفی و انتقادی، به جنبه‌های سازنده و راه‌حل‌محور زندگی خود توجه کنند. از آنجا که غرزدن معمولاً ناشی از احساس نارضایتی از موقعیت موجود است، مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا با تغییر دیدگاه و تقویت راهبردهای سازگارانه می‌تواند جایگزین‌های سالم‌تری برای مدیریت احساسات منفی ارائه دهد و در نهایت، رفتار غرزدن را کاهش دهد (رباطی و همکاران، ۱۳۹۸). در ادامه تبیین نظری، می‌توان این یافته را با استناد به نظریه‌های مرتبط با تغییر رفتار و تنظیم هیجانی نیز تحلیل کرد. نظریه خودتعیین‌گری یکی از چارچوب‌های مهم در روانشناسی مثبت‌گرا است که بیان می‌کند انسان‌ها برای رشد و پیشرفت نیاز به سه عامل اساسی دارند: خودمختاری، شایستگی، و ارتباطات اجتماعی مثبت. مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا با فراهم کردن شرایطی که این سه نیاز روان‌شناختی را ارضا کند، می‌تواند به تغییر رفتارهای ناسازگارانه مانند غرزدن منجر شود (وریس، ۲۰۲۱). وقتی افراد احساس کنند که توانایی کنترل شرایط را دارند (خودمختاری)، مهارت‌های لازم برای مقابله با چالش‌ها را در اختیار دارند (شایستگی)، و در محیطی هستند که از حمایت و همدلی برخوردارند (ارتباطات مثبت)، احتمال رفتارهای منفی و انتقادی به شدت کاهش می‌یابد.

غرزدن به عنوان یک واکنش هیجانی اغلب ریشه در ناکامی‌های ادراکی یا واقعی در پاسخگویی به نیازهای روانشناختی دارد (روسووری و همکاران، ۲۰۱۹). مربی‌گری مثبت‌گرا با تمرکز بر شناسایی خواسته‌ها، تحلیل وضعیت موجود، ارزیابی رفتارها و برنامه‌ریزی برای آینده مدل (WDEP)، به افراد کمک می‌کند تا این ناکامی‌ها را شناسایی کرده و به جای تمرکز بر مشکلات، به دنبال راه‌حل‌های عملی باشند. این رویکرد از طریق اصلاح باورهای ناکارآمد و تغییر ذهنیت منفی‌گرا، موجب بازسازی چارچوب شناختی افراد می‌شود که در نتیجه، هیجان‌های منفی مرتبط با غرزدن کاهش می‌یابد (کوربو و همکاران، ۲۰۲۱).

علاوه بر این، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده نیز می‌تواند برای توضیح این یافته استفاده شود. این نظریه تأکید می‌کند که رفتارهای انسان تحت تأثیر

نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی، و ادراک کنترل رفتاری قرار دارند. مربی‌گری مثبت‌گرا از طریق تغییر نگرش کارکنان نسبت به چالش‌های کاری، تأثیرگذاری بر هنجارهای ذهنی گروهی و تقویت احساس کنترل رفتاری، زمینه لازم برای کاهش رفتارهایی مانند غرزدن را فراهم می‌کند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، این مداخله باعث می‌شود که افراد نگرش مثبت‌تری نسبت به محیط کار پیدا کنند، احساس کنند که توانایی لازم برای مدیریت شرایط را دارند، و در نتیجه، رفتارهای ناکارآمد مانند غرزدن جای خود را به تعاملات مؤثرتر بدهد. در نهایت، تئوری‌های مرتبط با تنظیم هیجانی نیز می‌توانند این یافته را تقویت کنند. مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا به افراد کمک می‌کند تا هیجان‌های منفی خود را شناسایی کرده و از راهبردهای مؤثرتری برای تنظیم آن‌ها استفاده کنند (دسی و رایان، ۲۰۲۰). غرزدن اغلب نتیجه عدم توانایی در مدیریت هیجانات منفی و فشارهای محیطی است. این مداخله با آموزش راهبردهایی نظیر بازسازی شناختی، حل مسئله، و خوداندیشی مثبت، افراد را به سمت تنظیم هیجان‌های خود و جایگزینی رفتارهای مثبت هدایت می‌کند. بنابراین، این تبیین نظری بر نقش اصلاح ساختارهای شناختی و هیجانی افراد در کاهش غرزدن و بهبود رفتارهای شغلی آن‌ها تأکید دارد (پاسمور و اودیس، ۲۰۲۱).

از دیدگاه پژوهشگر، این یافته می‌تواند با ماهیت منحصر به فرد فرآیند مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا توضیح داده شود. جلسات مربی‌گری معمولاً فضایی امن و حمایتی را فراهم می‌کنند که کارکنان می‌توانند بدون ترس از قضاوت، مشکلات و احساسات خود را به اشتراک بگذارند. این تعاملات به ایجاد حس پذیرش و آرامش روانی منجر می‌شود و فرصت مناسبی برای بازنگری در شیوه‌های تفکر و رفتار فراهم می‌کند. یکی از مهم‌ترین دلایل غرزدن در محیط کار، عدم توانایی در برقراری ارتباط مؤثر یا مدیریت صحیح تنش‌های محیطی است. مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا با تمرکز بر بهبود مهارت‌های ارتباطی، شفاف‌سازی اهداف شغلی، و تقویت خودکارآمدی، کارکنان را قادر می‌سازد تا به جای ابراز نارضایتی مکرر، راه‌حل‌های سازنده‌ای برای مشکلات خود پیدا کنند. به علاوه، این مداخله با تقویت حس مالکیت و مسئولیت‌پذیری در کارکنان، به کاهش وابستگی آن‌ها به واکنش‌های هیجانی مانند غرزدن کمک می‌کند. بنابراین، ترکیب عوامل حمایتی، آگاهی‌بخشی، و برنامه‌ریزی عملیاتی در این

مداخله می‌تواند به کاهش رفتارهای منفی و بهبود کیفیت تعاملات کاری بیانجامد.

یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه آن بود که مداخله‌ی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد و موجب افزایش خودکارآمدی در کارکنان می‌شود. این یافته با مطالعات کوربو و همکاران (۲۰۲۲)، وریس (۲۰۲۱)، روسووری و همکاران (۲۰۱۹) و پاسمور و اودیس (۲۰۱۶)، رباطی و همکاران (۱۳۹۸) در زمینه اثربخشی مداخله‌ی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا بر وضعیت‌های روانشناختی گوناگون از جمله خودکارآمدی کارکنان همسو و همخوان می‌باشد.

این یافته که مداخله‌ی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا به طور معناداری خودکارآمدی شغلی کارکنان را افزایش داده است، با نظریه خودکارآمدی بندورا (۱۹۷۷) به خوبی قابل تبیین است. خودکارآمدی به باور فرد در مورد توانایی‌هایش برای انجام وظایف خاص اشاره دارد و عاملی کلیدی در تعیین انگیزش، عملکرد و استقامت فرد در مواجهه با چالش‌ها محسوب می‌شود (بندورا، ۱۹۷۷). این نظریه به چهار منبع اصلی برای ارتقای خودکارآمدی اشاره می‌کند: تجارب موفقیت‌آمیز، الگوبرداری، تشویق کلامی، و تنظیم هیجان‌ها. مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا از طریق تمرکز بر تجارب مثبت گذشته، شناسایی توانایی‌های بالقوه کارکنان، و تشویق آنان برای تعیین اهداف و ارزیابی دقیق عملکردشان، بر این چهار منبع تأثیر می‌گذارد.

از منظر نظریه‌های معاصر، مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا با رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا هم‌راستا است. این رویکرد، که توسط سلیگمن و همکاران (۲۰۱۱) معرفی شده است، بر شناسایی و توسعه نقاط قوت، تقویت هیجانات مثبت و ایجاد معنا در کار تأکید دارد. در این چارچوب، تقویت خودکارآمدی از طریق ایجاد خودآگاهی در کارکنان و کمک به آن‌ها برای دستیابی به اهداف شفاف و معنادار صورت می‌گیرد (سلیگمن و همکاران، ۲۰۱۹). برای مثال، در مداخله‌ی مربی‌گری مثبت‌گرا، کارکنان تشویق می‌شوند تا اهدافی واقع‌بینانه و قابل دستیابی تعیین کنند، که این امر از طریق تنظیم رفتار و برنامه‌ریزی دقیق، حس موفقیت و توانمندی آنان را تقویت می‌کند (کوربو و همکاران، ۲۰۲۲).

همچنین، نظریه‌های انگیزشی نوین، از جمله نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان (۱۹۸۵)، نیز به عنوان چارچوبی مفید برای تبیین این یافته مطرح

می‌شوند. این نظریه بر اهمیت سه نیاز اساسی—شایستگی، خودمختاری، و ارتباط اجتماعی—در تقویت انگیزش درونی و خودکارآمدی تأکید دارد (دسی و رایان، ۲۰۲۰). مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا با فراهم کردن محیطی حمایتی و تعاملی، این سه نیاز را برآورده می‌کند. برای مثال، از طریق تمرکز بر شایستگی، کارکنان می‌آموزند که چگونه توانمندی‌های خود را بشناسند و از آن‌ها برای مواجهه با چالش‌های شغلی استفاده کنند. همچنین، از طریق تقویت حس خودمختاری، کارکنان احساس کنترل بیشتری بر وظایف و عملکرد خود پیدا می‌کنند (روسووری و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی دیگر از جنبه‌های مهم در تبیین این یافته، ارتباط آن با رویکردهای روان‌شناسی اجتماعی است. مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا نه تنها بر عوامل درون‌فردی، بلکه بر عوامل بین‌فردی مانند بازخوردهای مثبت و حمایت‌های اجتماعی نیز تأکید دارد. این مداخله به کارکنان کمک می‌کند تا از طریق دریافت بازخوردهای کلامی مثبت از مربی و سایر همکاران، خودکارآمدی خود را بهبود بخشند. مطالعات نشان داده‌اند که حمایت اجتماعی می‌تواند به عنوان عاملی محافظتی در برابر استرس‌های شغلی عمل کند و انگیزش درونی افراد را افزایش دهد (پاسمور و اودیس، ۲۰۲۱).

در نتیجه، با ترکیب نظریه‌های بندورا، خودتعیین‌گری، و روانشناسی مثبت‌گرا، می‌توان گفت که مداخله‌ی مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا از طریق تأکید بر توانمندی‌ها، ارائه بازخوردهای مثبت، و ارتقای خودآگاهی، نقش مؤثری در تقویت خودکارآمدی شغلی کارکنان دارد. این مداخله نه تنها باورهای افراد درباره توانایی‌هایشان را تغییر می‌دهد، بلکه نگرش آن‌ها به محیط کار و چالش‌های مرتبط با آن را نیز بهبود می‌بخشد (روسووری و همکاران، ۲۰۱۹).

از منظر عملی، مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا از طریق ارائه چارچوب WDEP (شناسایی خواسته‌ها، تحلیل وضعیت موجود، ارزیابی رفتارها و برنامه‌ریزی برای آینده)، ابزارهای مؤثری برای بهبود خودکارآمدی کارکنان فراهم می‌کند. این فرآیند به کارکنان کمک می‌کند تا اهداف شفاف و مشخصی برای خود تعریف کنند و درک بهتری از موانع و امکانات موجود در مسیر دستیابی به این اهداف به دست آورند (کوربو و همکاران، ۲۰۲۲). برای مثال، وقتی کارکنان یاد می‌گیرند که رفتارهای ناکارآمد خود را ارزیابی کرده و برای بهبود عملکردشان برنامه‌ریزی کنند،

روانشناختی مثبت‌گرا می‌تواند به ایجاد محیطی پویا و حمایت‌گر کمک کند. همچنین، توسعه مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله و مدیریت استرس در کارکنان، از دیگر اقداماتی است که می‌تواند نتایج مثبت این پژوهش را در محیط‌های کاری دیگر تقویت کند.

از نظر پژوهشی، انجام مطالعات مشابه در سایر سازمان‌ها و با جمعیت‌های مختلف، از جمله کارکنان بخش خصوصی یا صنایع، می‌تواند به تعمیم نتایج و بررسی اثرات مداخله در شرایط متفاوت کمک کند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، از روش‌های ترکیبی (کمی-کیفی) برای درک عمیق‌تر از فرآیند و تأثیرات مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا استفاده شود. بررسی اثرات بلندمدت این مداخله بر متغیرهایی مانند انگیزش، تعهد سازمانی و بهره‌وری نیز می‌تواند افق‌های تازه‌ای در این حوزه باز کند. در نهایت، طراحی ابزارهای ارزیابی دقیق‌تر و استفاده از روش‌های عینی برای اندازه‌گیری متغیرها می‌تواند اعتبار یافته‌ها را افزایش دهد و مسیر تحقیقات آینده را هموارتر سازد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته روانشناسی در دانشگاه شهید چمران اهواز است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت‌کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت‌کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم و چهارم استخراج شده است.

تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمامی مشارکت‌کنندگان که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

احساس توانمندی و کنترل بیشتری بر محیط کارشان پیدا می‌کنند. همچنین، در این مداخله، کارکنان تشویق می‌شوند تا از راهبردهای حل مسئله و بازسازی شناختی استفاده کنند. این راهبردها به آن‌ها کمک می‌کند تا به جای تمرکز بر مشکلات و محدودیت‌ها، بر منابع و فرصت‌های موجود متمرکز شوند. در نتیجه، نگرش مثبت‌تری نسبت به توانایی‌های خود پیدا کرده و احتمال موفقیت در مواجهه با چالش‌های کاری را افزایش می‌دهند. در نهایت، جلسات مربی‌گری با فراهم کردن فرصت‌هایی برای بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی، محیطی ایجاد می‌کند که در آن کارکنان احساس امنیت و ارزشمندی می‌کنند (پاسمور و اودیس، ۲۰۲۱). این احساسات نه تنها خودکارآمدی آن‌ها را تقویت می‌کند، بلکه موجب می‌شود که به طور کلی نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود پیدا کنند. از این رو، یافته حاضر نشان‌دهنده این است که مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا نه تنها به عنوان یک مداخله مؤثر برای افزایش خودکارآمدی فردی عمل می‌کند، بلکه می‌تواند در سطح سازمانی نیز به بهبود عملکرد و روحیه کارکنان کمک کند.

این مطالعه، با وجود یافته‌های کاربردی، با محدودیت‌هایی همراه بوده است که برخی از آن‌ها خارج از کنترل پژوهشگر قرار داشتند. یکی از این محدودیت‌ها، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ایلام بود که ممکن است تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر جمعیت‌ها و سازمان‌ها را محدود کند. از سوی دیگر، تأثیر عوامل محیطی و شرایط کاری خاص این منطقه بر نتایج پژوهش، قابل کنترل نبود و می‌تواند نتایج را تحت تأثیر قرار داده باشد. همچنین، به دلیل استفاده از روش خودگزارش‌دهی در جمع‌آوری داده‌ها، امکان وجود سوگیری پاسخ‌دهی و ارائه اطلاعات غیرواقعی از سوی شرکت‌کنندگان وجود داشت.

با توجه به یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های آموزشی با برگزاری دوره‌های مربی‌گری روانشناختی مثبت‌گرا، به افزایش خودکارآمدی کارکنان و کاهش رفتارهای منفی مانند غرزدن بپردازند. طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی جامع با استفاده از مدل‌های

منابع

ارشدی، مریم، رباطی، افشین، و طهمورسی، نیلوفر. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی فرایند مربیگری بر خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی.

پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۹(۳۵)، ۸۹-۱۰۶.

<https://sid.ir/paper/207267/fa>

سیماراصل، نسترن، فیاضی، مرجان، و قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۹). تبیین پیامدهای

عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان. علوم مدیریت/ایران، ۵(۱۷)، ۲۳-۴۵.

<https://sid.ir/paper/501448/fa>

خطیب‌زاده، ناهید؛ درتاج، فربرز؛ ثابت، مهرداد؛ باقری، نسرين (۱۴۰۱). مقایسه

تأثیر آموزش شناختی-اجتماعی و مربی‌گری بر رفتار اخلاقی

دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم. مجله علوم روانشناختی، ۲۱

(۱۱۰)، ۳۸۲-۳۶۷.

<https://doi.org/10.52547/JPS.21.110.367>

References

Ardeshi, M., Rabati, A., & Tahmorsi, N. (2019). Investigating the effectiveness of coaching processes on job self-efficacy and organizational citizenship behavior. *Social Psychology Research*, 9(35), 89-106. <https://sid.ir/paper/207267/en> (In Persian).

Baker, J., & Lee, R. (2021). The role of coaching in enhancing self-efficacy and motivation in the workplace: A review. *International Journal of Coaching in Organizations*, 19(2), 67-80. <https://doi.org/10.1177/1548051820982578>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000150>

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2020). Work and well-being: A conceptual model and future research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.171451>

Bandura, A. (2020). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.

Brunetto, Y., Xerri, M., & Farr-Wharton, R. (2021). The role of workplace bullying in job satisfaction, work engagement, and employee performance. *International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3181-3205. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1890706>

Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2019). Creating positive change in organizations. *Cambridge University Press*.

<https://doi.org/10.1017/9781108610843>

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2021). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.

Feig, E. H., Madva, E. N., Millstein, R. A., Zambrano, J., Amonoo, H. L., Longley, R. M., Okoro, F., Huffman, J. C., Celano, C. M., & Hoepfner, B. (2022). Can positive psychological interventions improve health behaviors? A systematic review of the literature. *Preventive medicine*, 163, 107214. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2022.107214>

George, J. M., & Jones, G. R. (2020). *Understanding and managing organizational behavior* (7th ed.). Pearson Education.

Ghorbanhosseini, H., Zare, M., & Soltanifar, F. (2020). The relationship between self-efficacy and job performance: A review of literature. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(3), 123-134. <https://doi.org/10.33844/ijol.2020.53299>

Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2021). Coaching and the psychology of well-being: A systematic review. *Psychology and Health*, 36(9), 1123-1140. <https://doi.org/10.1080/08870446.2020.1794607>

Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2010). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *Journal of Positive Psychology*, 5(5), 1-9. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.507957>

Henshall, C., & Green, R. (2021). The impact of psychological coaching on self-efficacy and workplace motivation. *Psychological Reports*, 128(5), 1763-1781. <https://doi.org/10.1177/0033294120984413>

Jovanovic, M., & Milojkovic, M. (2021). Employee performance and the role of positive psychology in the workplace. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 1513-1531. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1892421>

Khatibzadeh, N., Dertaj, F., Sabet, M., & Bagheri, N. (2022). Comparing the effect of cognitive-social training and coaching on the ethical behavior of female high school students. *Journal of Psychosocial Sciences*, 21(110), 367-382. <https://doi.org/10.52547/JPS.21.110.367> (In Persian)

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2020). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.003.0002>
- Maddux, J. E. (2020). The psychology of self-efficacy. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 2, 137-155. <https://doi.org/10.4135/9781526421036.n10>
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2021). Designing a coaching intervention for workplace complaining: A process model. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 784-802. <https://doi.org/10.1002/job.2534>
- Pascual, J. A., & Poza, M. P. (2020). The effectiveness of positive coaching in improving job satisfaction and reducing burnout. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 317-338. <https://doi.org/10.1177/0021886320903610>
- Petersen, D. M., & McCullough, P. (2020). Positive psychology coaching: A new frontier for employee development. *Journal of Organizational Behavior Management*, 40(1), 16-34. <https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1733012>
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. <https://doi.org/10.1002/9781119181971.ch13>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2021). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/10394-000>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., & Park, N. (2021). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 56(8), 710-721. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.8.710>
- Simarasl, N., Fayyazi, M., & Gholipour, A. (2010). Explaining the consequences of positive psychological factors in organizations. *Iranian Journal of Management Sciences*, 5(17), 23-45. <https://sid.ir/paper/501448/en> (In Persian)
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2018). *Positive psychology: An introduction*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187243.001.0001>
- Sorensen, S., Clausen, T., & Højland, M. (2021). Self-efficacy and motivation: The role of goal setting in employee performance. *Journal of Managerial Psychology*, 36(7), 553-568. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2021-0458>
- Spence, G. B., & Grant, A. M. (2020). Coaching and positive psychology: An exploration of the relationship between coaching interventions and employee well-being. *International Journal of Coaching in Organizations*, 18(4), 45-60. <https://doi.org/10.1177/1548051820981490>
- Stander, M. W. (2016). Positive psychological coaching and its impact on organizational performance. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 192-204. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315716169>
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, K. W. (2011). Psychological capital and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 333-345. <https://doi.org/10.1177/1548051811419976>
- van Zyl, L. E., & Stander, M. W. (2013). Coaching interventions for the enhancement of workplace well-being. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11(1), 45-56. <https://doi.org/10.24384/000014>
- Van Zyl, L. E., & Stander, M. W. (2021). Exploring the relationship between work-related strengths, well-being, and workplace performance: The role of positive psychological interventions. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 210-229. <https://doi.org/10.1037/apl0000406>
- Vasilenko, S. A., Piper, M. E., Lanza, S. T., & Tindle, H. A. (2021). Psychological factors in reducing negative work behaviors: The role of self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 234-244. <https://doi.org/10.1037/ocp0000241>
- Wang, M., Liu, Y., & Zhao, S. (2021). The relationship between emotional exhaustion, workplace incivility, and employee job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 773-790. <http://dx.doi.org/10.1002/hfm.20587>