

افزایش توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی در طول همه گیری کووید ۱۹: مداخلات روانشناسی مثبت نگر در معلمان

علی حسن پور راد^۱، رضا دنیوی^۲، ابوالقاسم بریمانی^۳

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

^۲ استادیار گروه روانشناسی عمومی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر اثربخشی روان درمانی مثبت نگر بر توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آنلاین بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد. داده ها از طریق پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) جمع آوری گردید. آزمودنی های گروه های آزمایشی به مدت ۸ جلسه و هفته ای دو بار و هر جلسه به مدت ۹۰ دقیقه تحت درمان روان درمانی مثبت نگر قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام گرفت. در تحلیل توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و در آمار استنباطی با رعایت پیش فرض ها از تحلیل کوواریانس استفاده گردید. نتایج نشان داد روان درمانی مثبت نگر بر توانمندسازی روانشناختی و مولفه های آن (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران) و دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آنلاین تاثیر دارد.

واژه های کلیدی: روان درمانی مثبت نگر، توانمندسازی روانشناختی، دلبستگی شغلی، معلمان، کووید ۱۹

مقدمه

در سال های اخیر سازمان های آموزشی توجه قابل ملاحظه ای در راستای ارتقاء سطح کارکنان خود داشته اند. در درون نهاد آموزش و پرورش، نخستین الویت را معلم داراست. معلم با کیفیت، هسته تمام سطوح آموزشی در سراسر دنیا می باشد. بسیاری از مطالعات تحقیقاتی نشان داده اند که کیفیت معلمان عامل مهم تعیین کیفیت آموزش دانش آموزان است (مرادیانی گیلانی و زردشتیان، ۱۳۹۹). معلم به عنوان کارشناس یادگیری اثربخش اصلی ترین نقش را در یادگیری اثربخش عهده دار است (میرکمالی، ۱۳۸۴).

از آنجائیکه که معلمان در حین فرآیند تدریس ممکن است با چالش های پیش بینی نشده ای مواجه شوند و بازدهی عملکرد آن ها را پایین بیاورد، لذا شایسته است با افزایش سطح توانمندی های روانشناختی معلمان قابلیت آن ها را در انجام وظایف محوله بالاتر برد (مهدیه و محمدی، ۱۳۹۹). توانمندسازی روانشناختی به شکل مجموعه ای از ویژگی ها و خصوصیات شناختی انگیزشی به وسیله کار در محیط و بازخورد نقش آن فرد در مجموعه متبلور می شود (اچبری، آمانسن و انگن، ۲۰۲۰).

در واقع توانمندسازی روانشناختی، تشویق اعضا به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی می باشد که بر فعالیت های آنان تأثیرگذار است و از طریق آن فرصت هایی برای ارائه و اجرای ایده های خود پیدا می کنند (کریمی وکیل، شفیع آبادی و فرحبخش، ۱۳۹۷). توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک نماییم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق انجام فعالیت ایجاد گردد و انگیزه های درونی آنها برای انجام وظیفه تقویت گردد (شایک، جاتیال و سومرو، ۲۰۲۱). بر اساس نتایج پژوهش لی، توانمندسازی روانشناختی را یک عامل انگیزش درونی است که منعکس کننده نقش فعال کارکنان در سازمان می باشد و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و ادراکات کارکنان در مورد توانمندی گاه تفاوت وجود دارد (لی، ۲۰۱۲).^۳

پارامتر تأثیرگذار بعدی دلبستگی شغلی می باشد. دلبستگی شغلی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار نیز تعریف شده است به طوری که باعث می گردد کارکنان از شرح وظائف و اهداف سازمان نیز فراتر بروند و برای سازمان خود فداکاری نمایند. باید توجه داشت دلبستگی شغلی نقش مهمی در به دست آوردن مزایای رقابتی، دستیابی به بهره وری بالا و اطمینان دهی در کاهش غیبت و ترک خدمت در شرایط موقعیت های خاص، مانند شرایط تحقیق پیش رو، ایفا می کند (هارونا و مارتاندان، ۲۰۱۷). دلبستگی شغلی به معنای تمرکز بالای کارکنان بر روی کارشان در محیط کاری می باشد طوری که احساس شود آنها در کار خود غرق می شوند و گذر زمان را احساس نمی کنند (چن و یوین، ۲۰۱۴).^۵

در واقع دلبستگی شغلی به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی آنها اشاره دارد. دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند و عاملی برجسته و موثر در شکل دهی انگیزش کارکنان است. کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا، افرادی هدف مدار

^۳Echebiri, Amundsen & Engen^۴Shaikh, Jhatial & Soomro^۵Li^۶Haruna & Marthandan^۷Chen & Yu yen

هستند، حال آنکه افراد با سطح دلبستگی شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست می باشند (یوان و ژونگ، ۲۰۲۰). بنا بر نتایج پژوهش رستمی و همکاران (۲۰۱۵)، دلبستگی شغلی کارکنان، در صورت تحقق، تأثیر به سزایی بر اثربخشی آن سازمانی دارد. دلبستگی شغلی کارکنان در درازمدت، شاخص اصلی سلامت سازمانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی خواهد بود (رستمی، احمدیان و یوسفی، ۲۰۱۵).

برای ارتقاء سطح توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی کارکنان از روش های درمانی مختلفی می توان استفاده کرد. از جمله جدیدترین و پرکاربردترین درمان ها، روان درمانی مثبت نگر است. روان درمانی مثبت نگر رویکردی برآمده از اصول و قواعد روان شناسی مثبت و نیز معطوف به شکوفایی انسان و ظرفیت های وی است. در این نوع روان درمانی، با تمرکز بر افزایش شناخت و هیجانات مثبت، ابراز خوش بینی، ایجاد قدردانی و پایه ریزی مجدد زندگی هدفمند به انسان ها کمک می شود تا بر ناکامی های خود غلبه کند (دونالسون و دالوت، ۲۰۱۴).^۸

روان شناسان مثبت نگر مداخلاتی را با هدف افزایش سطح شادکامی و رضایت از زندگی در افراد رشد داده اند. این مداخلات در پی افزایش عواطف مثبت در افراد هستند و به افراد کمک می کند مثبت اندیش تر باشند و سطح زندگی رضایت از زندگی و خرسندی را افزایش می دهد و بر قدرشناسی و استفاده از نقاط قوت اشخاص تأکید دارند، چرا که افزایش شادکامی و توجه به نقاط قوت افراد به طبع باعث کاهش نشانه های افسردگی و کمرنگ تر شدن نقاط ضعف افراد می شود (تقوی نیا، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر در روانشناسی مثبت نگر فرض بر این است که توانایی هایی در انسان وجود دارند مانند شجاعت، آینده نگری، خوشبینی، ایمان، امید و پشتکار که به عنوان سپری علیه بیماری های روانی عمل می کنند. سلینگمن نشان داده است که خوش بینی آموخته شده از افسردگی و اضطراب در کودکان و بزرگسالان پیشگیری می کند. در این زمینه به جای اینکه فقط به ترمیم آسیب پرداخته شود، توانمندی ها شکوفا می شوند. هدف تمامی مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت نگر افزایش شدید سطح شادکامی و توانمندسازی روانشناختی است (نیرنبرگ و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش های قربانی و همکاران (۱۳۹۸) نشان می دهد که آموزش های روان درمانی مثبت نگر به طور محسوسی موجب ارتقاء تمام ابعاد توانمندسازی روانشناختی در میان معلمان می گردد.^۹

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر موقعیت میدانی و از نظر روش، نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون پس آزمون با گروه کنترل بوده است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس ناحیه ۲ شهر ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در مقطع متوسطه دوم بودند که در زمان شیوع بیماری کرونا به تدریس آنلاین مشغول بودند.

^۸Yuan & Zhong

^۹Positive Psychotherapy

^{۱۰}Donaldson & Dollwet

^{۱۱}Seligman

^{۱۲}Learned optimism

^{۱۳}Depression

^{۱۴}Anxiety

^{۱۵}Nierenberg

روش نمونه گیری در این پژوهش غیرتصادفی هدفمند بوده است. حجم نمونه آماری در این پژوهش ۶۰ نفر می باشد که پرسشنامه های توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی در بین آن ها توزیع شد. از میان این ۶۰ نفر، تعداد ۳۰ نفر که در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نمره پایین تر از خط برش (نمره ۵۷) و در پرسشنامه دلبستگی شغلی پایین تر از خط برش (نمره ۵۰) آوردند، یعنی افرادی که سطح توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی پایینی داشتند، انتخاب شدند. با گمارش تصادفی این افراد در ۲ گروه ۱۵ نفره آزمایش و کنترل قرار گرفته شدند.

ملاک های ورود به این پژوهش معلمان شاغل در مقطع متوسطه دوم ناحیه ۲ ساری، دارا بودن تجربه تدریس آنلاین در زمان همه گیری بیماری کرونا، ابراز تمایل و علاقمندی برای شرکت در پژوهش، کسب نمره پایین تر از خط برش در پرسشنامه های توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی و عدم برخورداری از مشکلات جدی روانشناختی بود. ملاک های خروج این پژوهش نیز عدم تجربه داشتن تدریس آنلاین، عدم تمایل و علاقمندی برای ادامه دادن جلسات، غیبت بیش از ۲ جلسه در کلاس های آموزشی روان درمانی مثبت نگر و عدم دریافت آموزش های روان درمانی مثبت نگر در گذشته بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه استاندارد توانمند سازی روانشناختی اسپریتزر^{۱۴} پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی، توسط اسپریتزر در سال (۱۹۹۵) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال است که ۵ بعد را مورد بررسی قرار می دهد. سوالات ۱ تا ۳ مربوط به احساس معنی داری شغل، سوالات ۴ تا ۷ مربوط به احساس شایستگی در شغل، سوالات ۸ تا ۱۰ مربوط به احساس داشتن حق انتخاب، سوالات ۱۱ تا ۱۳ مربوط به احساس مؤثر بودن و سوالات ۱۴ تا ۱۹ مربوط به احساس مشارکت با دیگران می باشند. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت است که برای کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً مواف (۵) می باشد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط اسکندری و همکاران (۱۳۹۲) و عبدالمی (۱۳۸۳) مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه توسط عبدالمی (۱۳۸۴) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است.

پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک^{۱۵} این پرسشنامه توسط ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) ساخته شده است. آنان این پرسشنامه را از میان ۱۱۵ گفته و عبارت که در ارتباط با دلبستگی شغلی بوده و از طریق مذاکره با دیگران، پرسشنامه مذکور را به ۲۰ سوال تنظیم و مورد استفاده قرار دادند. این پرسشنامه دارای یک مولفه می باشد. این آزمون توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه و تنظیم شده است. نحوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت و از نوع ۴ درجه ای انجام می پذیرد. بدین صورت که برای کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، موافقم (۲) و کاملاً موافقم (۳) در نظر گرفته شده است. در پژوهش اسدی (۱۳۹۳)، روایی پرسشنامه به شیوه اعتبار صوری و با مراجعه و تبادل نظر با افراد متخصص و صاحب نظر تضمین گردید. در پژوهش اسدی (۱۳۹۳)، برای سنجش پایایی ابزار اندازه گیری، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر پژوهش در سطح قابل قبول و برابر با ۰/۷۶ می باشد که نشان می دهد مقیاس مذکور برای سنجش دلبستگی شغلی از پایایی بالایی برخوردار است.

^{۱۴}Spreitzer

^{۱۵}Edwards & Clipatric

روش اجرا

جلسات روان درمانی مثبت نگر متشکل از ۸ جلسه و با حضور گروه آزمایش برگزار گردید. این جلسات به مدت ۹۰ دقیقه برگزار گردیدند و گروه کنترل هیچ آموزشی را دریافت نکردند. زمان بندی اجرای جلسات به این ترتیب بود که در ۵ دقیقه نخست جلسه به بیان نکات گنگ یا سوال از جلسه قبل سپری می شد. سپس ۵۵ دقیقه هر یک از شرکت کنندگان به صحبت و اظهار نظر و بیان تجربه خود از انجام تکالیف جلسه قبل می پرداختند. البته در جلسه اول چون تکلیف و تمرینی از قبل وجود نداشت این زمان به آشنایی بیشتر اعضا با یکدیگر و سوالاتشان از روان درمانی مثبت نگر سپری شد. در ۳۰ دقیقه پایانی هر جلسه هم مبحث جدید آموزش داده می شد و تمرین هایی هم برای شرکت کنندگان تعیین می شد.

جدول ۱- محتوای جلسات آموزشی روان درمانی مثبت نگر

جلسه	موضوع جلسه	محتوای جلسه
اول	استفاده از توانایی ها	۵ توانایی که بیشتر از بقیه دارا هستید را در وجود خودتان پیدا کنید
دوم	سه چیز خوب	قبل از خواب هر شب، سه چیزی را که در آن روز برایتان به خوبی پیش رفتند، بنویسید. این سه چیز می توانند موارد کم اهمیت، معمولی یا بسیار پر اهمیت را در برگیرند. در برابر هر چیز خوب و مثبت در یادداشت خود به این سؤال پاسخ دهید که «چرا این اتفاق خوب رخ داد؟».
سوم	ملاقات قدردانی	به افرادی فکر کنید که در زندگی شما جهت دهی ویژه ای داشته اند اما شما هیچ گاه از آن ها به شکل مناسبی قدردانی نکرده اید. این افراد شامل خانواده، دوستان، مربیان، معلمان، هم تیمی ها، کارفرماها و غیره هستند. نامه ای برایش بنویسید و از او تشکر نمایید.
چهارم	لذت بردن	یک روز را در نظر بگیرید و کارهایی را که از ابتدا تا انتها انجام می دهید را مرور کنید ببینید چه مدت زمانی را برای توجه و لذت بردن (چه کم و چه زیاد) صرف می کنید. در هفته آینده مطمئن شوید که حداقل دو تجربه لذت بخش را انجام داده اید. حداقل ۲-۳ دقیقه برای هر موقعیت لذت بخش زمان صرف نمایید.
پنجم	عکس العمل مثبت و فعال	در طول این هفته به دقت به افرادی که به آنها توجه می کنید، گوش فرا دهید. وقتی اتفاقات خوب زندگی شان را برای شما تعریف می کنند، به آنها واکنش مثبت و فعال نشان دهید.
ششم	خلاصه زندگی	تصور کنید یک روز پس از بازنشستگی تان فردی بخواهد کتابی درباره زندگی مفید و رضایت بخش شما بنویسد. در آن کتاب دوست دارید چه چیز درباره شما بگوید؟ در ۱ یا ۲ صفحه بنویسید دوست دارید چه چیز درباره شما به خاطر آورده شود.

هفتم انجام خدمات مثبت دو حوزه را انتخاب کنید که می خواهید توانایی هایتان را در آن ها به کار ببندید. ایده های خود را برای خدمت در هر حوزه یادداشت کنید. یکی از ایده هایتان را انتخاب و در طول هفته آن را عملی کنید.

هشتم حفظ و اصلاح تمرین ها شرکت کنندگان بازخوردهایی را از مزیت ها و معایب هر تمرین دریافت می کنند. تمرکز بر روی بهبود و اصلاح تمرین ها می توانند به طور روزانه یا هفتگی تبدیل به عادت شوند. از هر شرکت کننده خواسته می شود که ۱ یا ۲ تمرین را برای انجام منظم در چند ماه آینده انتخاب کند تا از این روش نتایج به دست آمده حفظ شود.

یافته ها

میانگین سنی گروه آزمایش و کنترل به ترتیب ۳۸ سال و ۴۱ سال بودند. میانگین سابقه کاری گروه آزمایش ۱۴ سال و گروه کنترل ۱۷ سال بوده است. همچنین در گروه کنترل ۵۳/۳ درصد را زنان و ۴۶/۷ درصد را مردان تشکیل می دادند. در گروه آزمایش نیز ۴۶/۷ درصد زنان و ۵۳/۳ مردان بودند. جدول زیر میانگین و انحراف معیار تمام مولفه های توانمندی روانشناختی و دلبستگی شغلی را در گروه آزمایش و کنترل در مراحل پیش آزمون و پس آزمون را نشان می دهد.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار

پیش آزمون		پس آزمون			
متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
احساس معنی داری	آزمایش	۱۱	۱/۵۱	۱۱/۸	۰/۸۶
	کنترل	۱۱/۸۷	۱/۳۰	۱۱/۵۳	۱/۶۸
احساس شایستگی	آزمایش	۱۲/۱۳	۲/۷۴	۱۴/۰۶	۱/۸۳
	کنترل	۱۴/۲۶	۲/۰۱	۱۳/۸۶	۲/۰۶
داشتن حق انتخاب	آزمایش	۹/۴۶	۲/۵۳	۱۱/۰۶	۱/۳۳
	کنترل	۱۰/۴۶	۲/۲۹	۱۰/۲۶	۲/۲۸
احساس موثر بودن	آزمایش	۱۰	۱/۹۲	۱۱/۲۶	۰/۹۶
	کنترل	۱۱/۲۶	۲/۰۱	۱۰/۹۳	۲/۱۲
احساس مشارکت	آزمایش	۱۷/۸	۳/۸۵	۲۰/۴	۲/۹۷
	کنترل	۱۱/۲۶	۲/۰۱	۱۰/۹۳	۲/۱۲

دلبستگی شغلی	آزمایش	۲۹/۹۳	۲/۷۱	۳۳/۹۳	۳/۲۳
کنترل		۳۲/۴	۳/۲۴	۳۱/۰۶	۳/۰۵

بررسی پیش فرض های آزمون کوواریانس: به منظور بررسی توزیع نرمال داده ها از دو آزمون کالمو گروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده شده است که نتایج آن در ادامه مشخص شده است.^۱

جدول ۳- بررسی توزیع نرمال داده ها از دو آزمون کالمو گروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک

متغیر	آزمون کالمو گروف-اسمیرنوف		آزمون شاپیرو-ویلک	
	آماره	سطح معناداری	آماره	سطح معناداری
احساس معنی داری	۰/۱۷۹	۰/۲	۰/۹۰۲	۰/۱۰۴
احساس شایستگی	۰/۱۲۱	۰/۲۰۲	۰/۹۵۶	۰/۶۱۸
داشتن حق انتخاب	۰/۱۸۵	۰/۱۷۷	۰/۹۱۴	۰/۱۵۵
احساس موثر بودن	۰/۲۰۳	۰/۹۶	۰/۹۱۳	۰/۱۴۸
احساس مشارکت	۰/۱۱۲	۰/۲۰۵	۰/۹۵۴	۰/۵۹۴
دلبستگی شغلی	۰/۱۴۹	۰/۲۰۳	۰/۹۲۴	۰/۲۲۵

نتایج هر دو آزمون نشان می دهد که چون سطح معناداری متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال می باشد و می توان برای بررسی سوالات پژوهش از آزمون های پارامتریک استفاده نمود.

همگنی واریانس ها: برای بررسی همگنی واریانس متغیرهای مورد مطالعه از آزمون همگنی واریانس لون استفاده شد.^۹ جدول زیر نسبت آزمون های F همگنی واریانس لون را برای متغیرهای این پژوهش نشان می دهد.

جدول ۴- آزمون F لون برای برابری واریانس های نمرات

متغیر	F	df1	df2	sig
احساس معنی داری	۰/۲۹۸	۱	۲۸	۰/۵۹
احساس شایستگی	۰/۰۸	۱	۲۸	۰/۷۷۹
داشتن حق انتخاب	۱/۳۷۳	۱	۲۸	۰/۲۵۱

^۱Kolmogorov-Smirnov

^۲Shapiro-Wilk

^۳Levene

احساس موثر بودن	۰/۳۰۸	۱	۲۸	۰/۵۸۴
احساس مشارکت	۰/۰۱۵	۱	۲۸	۰/۹۰۵
دلبستگی شغلی	۰/۰۳۵	۱	۲۸	۰/۸۵۳

با توجه به جدول ۴-۱۲ میزان F لون و sig به دست آمده برای برابری واریانس های متغیرهای پژوهش در پس آزمون در گروه آزمایش و کنترل نشان می دهد که این مقدار در بین گروه ها برای هیچ کدام از متغیرها معنا دار نیست.

خطی بودن رابطه متغیر وابسته و همگام: جهت بررسی خطی بودن همبستگی متغیر همپراش و مستقل، باید مقدار F همپراش (کنترل) محاسبه و در صورتی که $p \leq 0/05$ باشد، شاخص معنا دار است و پیش فرض خطی بودن رعایت شده است.

جدول ۵- خطی بودن رابطه متغیرهای همپراش با متغیر مستقل

متغیر	F	سطح معناداری
توانمندسازی روانشناختی	۰/۵۳۲	۰/۰۰۱
دلبستگی شغلی	۰/۸۷۹	۰/۰۰۰

جدول فوق بیانگر آن است که در این پژوهش، ضریب همبستگی بین پیش آزمون و پس آزمون توانمندسازی روانشناختی $0/532$ ($p=0/001$) و دلبستگی شغلی $0/879$ ($p=0/000$) به دست آمدند. این سطوح معناداری نشان دهنده وجود همبستگی و تایید رابطه خطی بین متغیرها می باشد.

همگنی شیب رگرسیون

جدول ۶- همگنی شیب های رگرسیون در متغیرهای پژوهش

متغیر	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
توانمندسازی روانشناختی	۱۱۱۷/۱۸۵	۵۵۸/۵۹۳	۲۶/۲۳۷	۰/۱۲
دلبستگی شغلی	۹۵۹/۵۶۲	۴۷۹/۷۸۱	۱۵/۲۳۷	۰/۱۷

نتایج جدول فوق بیانگر آن است که سطوح معناداری بین گروه ها بزرگتر از $0/05$ است ($P > 0/05$)، بنابراین F به دست آمده معنادار نمی باشد. در نتیجه فرض همگنی شیب های رگرسیون تایید می گردد. بنابراین کلیه پیش فرض های آزمون کوواریانس شامل نرمال بودن، همگنی واریانس ها، خطی بودن متغیر وابسته و مستقل و همگنی شیب رگرسیون برقرار است.

جدول ۷- نتایج تحلیل کوواریانس تاثیر روان درمانی مثبت نگر بر مولفه های توانمندسازی روان شناختی و دلبستگی شغلی در پس آزمون با کنترل پیش آزمون

متغیر	منابع	مجموع	درجه	میانگین	آماره F	سطح	مجذور اتا
-------	-------	-------	------	---------	---------	-----	-----------

وابسته	تغییرات	مجذورات	آزادی	مجذورات	معناداری	
احساس	مدل اصلاح شده	۵۴۸۹/۹۷۰	۱	۵۴۸۹/۹۷۰	۰/۸۸	۰/۰۰۰
معنی داری	پیش آزمون	۴۹۸۹/۴۰۳	۱	۴۹۸۹/۴۰۳	۰/۹۶	۰/۰۰۰
	گروه	۵۴۸۹/۹۷۰	۱	۵۴۸۹/۹۷۰	۰/۸۸	۰/۰۰۰
	خطا	۱۱۶۴/۸۹۷	۲۷	۲۹/۲۰۹	-	-
	کل	۲۴۱۲۳۶/۰۵	۳۰	-	-	-
احساس	مدل اصلاح شده	۷۶۶۴/۲۸۳	۱	۷۶۶۴/۲۸۳	۰/۷۷۹	۰/۰۰۱
شایستگی	پیش آزمون	۲۶۱۹/۵۳۶	۱	۲۶۱۹/۵۳۶	۰/۹۶	۰/۰۰۱
	گروه	۷۶۶۴/۲۸۳	۱	۷۶۶۴/۲۸۳	۰/۷۷۹	۰/۰۰۱
	خطا	۱۳۰۵/۵۹۸	۲۷	۳۱/۷۷	-	-
	کل	۳۰۱۲۵۸	۳۰	-	-	-
داشتن	مدل اصلاح شده	۵۲۳۷/۷۵۰	۱	۵۲۳۷/۷۵۰	۰/۸۳	۰/۰۰۱
حق انتخاب	پیش آزمون	۲۱۳۰/۴۲۲	۱	۲۱۳۰/۴۲۲	۰/۹۶	۰/۰۰۱
	گروه	۵۲۳۷/۷۵۰	۱	۵۲۳۷/۷۵۰	۰/۸۳	۰/۰۰۱
	خطا	۱۰۹۱/۹۰۰	۲۷	۲۷/۹۹	-	-
	کل	۳۳۶۵۱۲	۳۰	-	-	-
احساس	مدل اصلاح شده	۲۰۳۴/۸۰۱	۱	۲۰۳۴/۸۰۱	۰/۸۵	۰/۰۰۰
موثر بودن	پیش آزمون	۱۹۴۵/۹۲۴	۱	۱۹۴۵/۹۲۴	۰/۹۵	۰/۰۰۰
	گروه	۲۰۳۴/۸۰۱	۱	۲۰۳۴/۸۰۱	۰/۸۵	۰/۰۰۰
	خطا	۳۵۸/۰۱۷	۲۷	۱۷/۲۹	-	-
	کل	۲۱۱۲۹۹	۳۰	-	-	-
احساس	مدل اصلاح شده	۱۹۷۸/۷۵۱	۱	۱۹۷۸/۷۵۱	۰/۷۸	۰/۰۰۰
مشارکت	پیش آزمون	۱۰۳۵/۶۷۰	۱	۱۰۳۵/۶۷۰	۰/۹۳	۰/۰۰۰
	گروه	۱۹۷۸/۷۵۱	۱	۱۹۷۸/۷۵۱	۰/۷۸	۰/۰۰۰
	خطا	۳۲۰/۰۰۵	۲۷	۱۵/۴۳	-	-
	کل	۲۰۱۱۴۵	۳۰	-	-	-

دلبستگی	مدل اصلاح شده	۱۱۶۷/۲۷۶	۱	۱۱۶۷/۲۷۶	۲۵۴/۰۱۹	۰/۰۰۰	۰/۷۹۸
شغلی	پیش آزمون	۱۰۳۶/۵۰۶	۱	۱۰۳۶/۵۰۶	۲۲۵/۵۶۲	۰/۰۰۰	۰/۹۳
گروه		۱۱۶۷/۲۷۶	۱	۱۱۶۷/۲۷۶	۲۵۴/۰۱۹	۰/۰۰۰	۰/۷۹۸
خطا		۲۶۱/۹۲۷	۲۷	۲۵/۶۹	-	-	-
کل		۲۸۱۵۴۶	۳۰	-	-	-	-

با توجه به جدول فوق مشاهده می گردد ضمن کنترل اثر متغیر پیش آزمون، بین نمرات پس آزمون افراد گروه های آزمایش و کنترل برای تمام مولفه های توانمندسازی روانشناختی یعنی احساس معنی داری، احساس شایستگی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس مشارکت و همچنین دلبستگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

بنابراین می توان نتیجه گرفت روان درمانی مثبت نگر بر احساس معنی داری، احساس شایستگی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس مشارکت و همچنین دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آنلاین موثر است و فرضیه های تحقیق تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثربخشی روان درمانی مثبت نگر بر توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آنلاین بوده است. نتایج این پژوهش نشان داد روان درمانی مثبت نگر به طور معنا دار موجب افزایش سطح توانمندسازی روانشناختی و مولفه های آن شامل احساس معنی داری، احساس شایستگی، داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس مشارکت و همچنین دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آنلاین شده است. یافته های این پژوهش با نتایج ابرهیمی و همکاران (۱۳۹۸)، محمدی و همکاران (۱۳۹۸)، براتی (۱۳۹۷)، فرنام و همکاران (۱۳۹۶)، جعفری و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهش خانجانی و همکاران (۱۳۹۶)، امینی و همکاران (۱۳۹۶)، سهرابی و همکاران (۱۳۹۵)، آل بویه و همکاران (۱۳۹۴) و همچنین فرومن (۲۰۱۶)، رومو گنزalez و همکاران (۲۰۱۴)، پیترز و همکاران (۲۰۱۷)، بکته (۲۰۱۷) همسو بوده است.

روان شناسان مثبت نگر مداخلاتی را با هدف افزایش سطح شادکامی و رضایت از زندگی در افراد رشد داده اند. این مداخلات در پی افزایش عواطف مثبت در افراد هستند و به افراد کمک می کند مثبت اندیش تر باشند و سطح زندگی رضایت از زندگی و خرسندی را افزایش می دهد و بر قدرشناسی و استفاده از نقاط قوت اشخاص تاکید دارند، چرا که افزایش شادکامی و توجه به نقاط قوت افراد به طبع باعث کاهش نشانه های افسردگی و کمرنگ تر شدن نقاط ضعف افراد می شود (تقوی نیا، ۲۰۲۰).

آموزش مثبت نگری به افراد کمک می نماید با تقویت خوشبینی، توکل به خدا، و شناسایی نقاط قوت و توانمندی های خویش، بتوانند امیدواری بیشتری کسب نمایند و بر این اساس، چشم انداز خوشبینانه تری از آینده خود داشته باشند. دیدن آینده ای روشن می تواند قدرت تحمل شکست ها و مشکلات را در این اشخاص افزایش داده و تلاش آنها را برای دستیابی به اهداف، مضاعف نماید و این می تواند منجر به افزایش حس شایستگی در آنان شود (فرنام و همکاران، ۱۳۹۶).

افراد با توانمندی روانشناختی بالا بالا باور دارند که ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند افراد کارآمد باور دارند که هیچ مانع خارجی آنها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت. به بیان دیگر، وقتی افراد با داشتن حداقل تبحر و قابلیت،

اشتیاق به تلاش برای انجام دادن کار، و نداشتن موانع عمده در برابر موفقیت در خود توسعه دهند، احساس شایستگی می کنند که موجب افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخشی مشکلات و هماهنگی بیشتر در انجام امور می گردد (مرادی و جلیلیان، ۲۰۱۵).

با توجه به پژوهش پارکز و همکاران (۲۰۰۹) و نوفرستی و همکاران (۱۳۹۴) که نتایجی مبنی بر موثر بودن این آموزش ها در ارتقاء سطح مشارکت پذیری و در نهایت توانمندسازی روانشناختی افراد دارند، می توان گفت وقتی که افراد تحت آموزش های روان درمانی مثبت نگر قرار می گیرند، احساس خوداثربخشی می کنند. به بیان دیگر احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز یک کار را دارند افراد توانمند شده، با این احساس اطمینان کسب شده، آنان احساس مشارکت بیشتری در امور دارند و حس می کنند می توانند در رویارویی با چالش های تازه، مشارکت پذیری بالاتری داشته باشند.

دلبستگی شغلی به معنی تلاش فوق العاده است. این دلبستگی زمانی مهم است که وقتی کارکنان مجبور نیستند و انتخاب های دیگری هم دارند، بازهم همه تلاش و توان خود را وقف کار خود کنند. آموزش های مثبت نگری بر روی دلبستگی شغلی افراد تاثیرگذار است، می توان گفت آموزش های روان درمانی مثبت نگرا سازگاری بین شغل و شاغل ایجاد می کند و این سازگاری می تواند موجب تعهد و دلبستگی شغلی کارکنان شود. برای انجام وظایف شغلی خود شور و اشتیاق و مجذوب شدن که از نشانه های دلبستگی شغلی است از خود نشان دهند و سازمان را در جهت رسیدن به رسالت و اهداف خود کمک و یاری رسانی کنند (بکhet، ۲۰۱۷).

این پژوهش دارای محدودیت هایی بود که از آن جمله می توان محدود بودن ابزار پژوهش به پرسشنامه و خود گزارشی بودن ابزار پژوهش، غیرتصادفی بودن روش نمونه گیری و عدم برگزاری دوره پیگیری را نام برد.

منابع

اصطبار، عطا؛ قربانی زاده، وجهه الله؛ و بنی سی، پری ناز. (۱۳۹۸). رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده با توانمندسازی روان شناختی نیروی انسانی در بنگاه های کوچک و متوسط صنعت چوب استان البرز. *فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی*. ۲(۱)، ۱۰-۱.

اکبری دیبارو، احمد؛ اسبقیان، سید محمد شروین؛ عابدینی، احد؛ و سلیمی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عوامل شغلی (خشنودی شغلی، کنترل شغلی، خستگی شغلی، دل بستگی شغلی، الزامات شغلی و رضایت شغلی) با چابکی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. *کنفرانس بین المللی جهت گیر یهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.

باقریه مشهدی، امیرحسین؛ هنرور باوجدان، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی نقش تعدیل گر عدالت سازمانی در رابطه میان اعتماد سازمانی و درگیری شغلی. *چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر/اشراق*.

دانایی فرد، حسن؛ حسن زاده، علیرضا؛ و سالاریه، نورا. (۲۰۱۱). طراحی سنجه اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. *اندیشه مدیریت راهبردی*. ۴ (۲)، ۷۹-۹۹.

- ذوالرحیم، رقیه؛ واحدی، شهرام؛ و محب، نعیمه. (۱۳۹۹). اثربخشی رواندرمانی مثبت نگر بر کیفیت زندگی در زنان آسیبدیده از خیانت زناشویی. *مجله پژوهشی سلامت جامعه*. ۱۴(۱)، ۳۲-۴۰.
- رستمی، چنگیز؛ احمدیان، حمزه؛ یوسفی، فایق؛ و گرگین، لیدا. (۲۰۱۵). ارتباط بین سرسختی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در بین بهورزان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کامیاران. *مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت*. ۲(۲)، ۱-۱۲.
- رنگریز، حسین؛ سجاد، عاطفه؛ و لطیفی، سلیمه. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر دلبستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۰(۳۷)، ۱۱۷-۱۴۶.
- عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۴). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*. ۳۶(۱)، ۳۷-۶۴.
- فرح بخش، سعید؛ محمدی، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر اعتیاد به کار در بهره‌وری نیروی انسانی با تعدیل‌گری سرمایه فکری کارکنان دانشگاه لرستان. *مهندسی تصمیم*. ۲۱(۲)، ۱۴۷-۱۷۰.
- قربانی، منیره؛ صیدانلو، خدیجه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مدیریت استعداد بر توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه. *همایش ملی آموزش/ابتدایی*.
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۵). *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). چاپ هشتم.
- کردنائیچ، اسداله؛ بخش‌زاده، علی‌رضا؛ و فتح‌الهی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر توانمندسازی ساختاری. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*. ۴(۳)، ۹۷-۱۱۹.
- کریمی وکیل، علیرضا؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فرحبخش، کیومرث؛ و یونسی، جلیل. (۱۳۹۷). تدوین برنامه آموزشی توانمندسازی روان‌شناختی زنان سرپرست خانوار بر مبنای نظریه روان‌شناسی فردی و ارزیابی اثربخشی آن. *پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*. ۹(۱)، ۱۶۷-۱۳۵.
- مرادبانی‌گیلانی، نسرين؛ زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در ارتباط بین فضیلت سازمانی با تعهد سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه. *پژوهش در ورزش تربیتی*. ۸(۱۸)، ۱۵۷-۱۷۸.
- مهدیه، امید؛ محمدی، پروین. (۱۳۹۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی. *مدیریت برآموزش سازمان*. ۹(۱)، ۲۵۹-۲۷۸.
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۴). *رهبری و مدیریت آموزش*. تهران: نشر یسپرون.
- نیک‌پی، ایرج؛ کاظمی، مریم؛ فرحبخش، سعید. بررسی رابطه میان رهبری موثق و بیتفاوتی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در میان معلمان. *فصلنامه تعلیم و تربیت*. ۳۵(۱۳۹)، ۱۴۷-۱۶۸.
- یارمحمدزاده، پیمان؛ فیضی، ایوب. (۱۳۹۵). نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین ویژگیهای شغلی و تعهدکاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، *پژوهشهای نوین روانشناختی*. ۱۰(۳۸)، ۲۰۳-۲۲۵.

یعقوبی، محسن؛ یعقوبی، نورمحمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین دلبستگی کاری و مهارت کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۳(۱)، ۱۳۵-۱۵۶.

Adnan, Ozyilmaz. (2019). Hope and human capital enhance job engagement to improve workplace outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 187-214. <https://doi.org/10.1111/joop.12289>

Bekhet, A. K. (2017). Positive Thinking Training Intervention for Caregivers of Persons with Autism: Establishing Fidelity. *Archives of Psychiatric Nursing*, 31(3), 306-310. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2017.02.006>

Chen, Chien - Yu. Yen, Chang - Hua and Tsai, Frank C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person - job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37(1), 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>

Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185-195. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>

Echebiri, C., Amundsen, S., & Engen, M. (2020). Linking Structural Empowerment to Employee-Driven Innovation: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Administrative Sciences*, 10(3), 42-54. <https://doi.org/10.3390/admsci10030042>

Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>

Latifa, B. (2017). The Effect of Structural Empowerment on Psychological Empowerment in Private Health Care in Biskra, Algeria. *Economics*, 5(2), 129-137. <https://doi.org/10.17265/2328-7144>

Lee, A., Youyan, N. 2014. Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviors, psychological empowerment and work-related outcomes. *Original Research Article Teaching and Teacher Education*, 41(2), 67-79. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.006>

Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., and Wu, M. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90-108. <https://doi.org/10.1108/02683941211193875>

Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y.(2018). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(1), 198-203. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.12.005>

Nierenberg, B., Mayersohn, G., Serpa, S., Holovatyk, A., Smith, E., & Cooper, S. (2016). Application of well-being therapy to people with disability and chronic illness. *Rehabilitation psychology*, 61(1), 32-40. <https://doi.org/10.1037/rep0000060>

Pepping, C. A., O'Donovan, A., & Davis, P. J. (2013). The positive effects of mindfulness on self-esteem. *The Journal of Positive Psychology*, 8(5), 376-386. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.807353>

Peters, M. L., Smeets, E., Feijge, M., van Breukelen, G., Andersson, G., Buhrman, M., Linton, S. J. (2017). Happy despite pain: a randomized controlled trial of an 8 week internet-delivered positive

psychology intervention for enhancing wellbeing in patients with chronic pain. *The Clinical journal of pain*, 33(11),962. <https://doi.org/10.1097/AJP.0000000000000494>

Romo-González, T., Ehrenzweig, Y., Sánchez-Gracida, O. D., Enríquez-Hernández, C.B., López-Mora, G., Martínez, A. J., & Larralde, C. (2014). Promotion of individual happiness and wellbeing of students by a positive education intervention. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 5(2), 79-102. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v5.2.42302>

Ruthig, J. C., Holfeld, B., & Hanson, B. L. (2012). The role of positive thinking in social perceptions of cancer outcomes. *Psychology & Health*, 27(10), 24-34. <https://doi.org/10.1080/08870446.2012.666549>

Seligman, M. E., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American psychologist*, 61(8), 774-786.

Song, J., Lee, N., & Park, S., The Influence of Verbal Aggression on Job Involvement and Turnover Intention in Organizational System. *IJASC*, 4(2), 54-60. <https://doi.org/10.13106/eajbm.2015.vol5.no4.19>

Taghvaenia, A., & Alamdari, N. (2020). Effect of Positive Psychotherapy on Psychological Well-Being, Happiness, Life Expectancy and Depression Among Retired Teachers with Depression: A Randomized Controlled Trial. *Community mental health journal*, 56(2), 229-237. <https://doi.org/10.1007/s10597-019-00471-z>

Vacharakiat, M. (2018). The relationships of empowerment, job satisfaction, and Wang, G., Lee, P. D. 2009. Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group Organization management*, 34(3), 271-296. <https://doi.org/10.1177/1059601108330089>

Wong, P. T. (2011). Positive psychology Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 52(2), 69-78. <https://doi.org/10.1037/a0022511>

Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62-70. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000860>