

بررسی تاثیر آموزش مثبت اندیشی بر خودکارامدی شغلی و تاب آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهر کرمانشاه

پیغام حیدر پور^۱، قربانعلی سعیدنیا^۲

^۱ متخصص پزشکی اجتماعی، استادیار گروه آموزشی جامعه نگر در نظام سلامت دانشکده مجازی آموزش و مدیریت پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته آموزش جامعه نگر در نظام سلامت دانشکده مجازی آموزش و مدیریت پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

زمینه تحقیق و هدف: هدف از این مطالعه، تبیین اثربخشی آموزش مثبت اندیشی بر تاب آوری، خودکارامدی شغلی و اشتیاق شغلی زنان شاغل بود. **روش مطالعه:** طرح مورد مطالعه این پژوهش، نیمه آزمایشی است. حجم نمونه ۴۰ نفر بود که از جامعه مذکور، به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ۲۰ نفر به گروه آزمایش و ۲۰ نفر به گروه کنترل تخصیص یافتند. ابزار های پژوهشی مورد استفاده خودکارامدی شغلی شرر (۱۹۸۲)، تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و اشتیاق شغلی اترخت (۲۰۰۲) بود. گروه آزمایش در طول یازده جلسه، هر جلسه به مدت ۹۰ دقیقه آموزش مثبت اندیشی دریافت کردند. برای بررسی داده ها از تحلیل کواریانس چند متغیره و یک متغیره جهت اثبات فرضیه ها استفاده شد. **نتایج:** یافته ها حاکی از آن بود که آموزش مثبت اندیشی موجب افزایش خودکارامدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه مداخله و بعد آموزش و بعد از سه ماه آموزش شده است. **بحث و نتیجه گیری:** بنابراین آموزش مثبت اندیشی برنامه ای است که سودمندی های آن در پژوهشهای متعدد به اثبات رسیده است و یافته های پژوهش حاضر نیز حاکی از آنند که از رهگذر آموزش مثبت اندیشی می توان به ارتقاء خودکارامدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل همت گماشت.

واژه های کلیدی: آموزش مثبت اندیشی، خودکارامدی شغلی، تاب آوری کنشی، اشتیاق شغلی زنان شاغل

مقدمه

زنان به عنوان پایه های اصلی خانواده و محور اساسی سلامت، رشد، پویایی و اعتلای خانواده و جامعه هستند از این رو لازم است نگاه ویژه ای به سلامتین قشر داشته باشیم، البته به تعریف WHO، سازمان جهانی بهداشت «سلامت» به معنی برخورداری از رفاه کامل جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی است... به دلیل نقش حساس «زن» و موقعیت و جایگاه بسیار با اهمیت او در سلامت و سازندگی خانواده و جامعه، مراقبت و توجه به نیازهای جسمی، روانی، اجتماعی و عاطفی و معنوی او نیز از اهمیت خاصی برخوردار است و دقت بیشتری را می طلبد. گفته می شود، هر روزه بر تعداد خانواده هایی که زن و شوهر هر دو شاغل هستند، افزوده می شود. زنان تلاش می کنند، از طریق اشتغال از یک سو، به استقلال مالی برسند و از سویی دیگر برای خود موقعیت اجتماعی متفاوتی دست و پا کنند. در چنین شرایطی، خواه ناخواه بافت خانواده دستخوش تغییراتی می شود. هر چند ممکن است اشتغال زن، موجب تغییر قابل توجهی در اقتصاد خانوار شود و با افزایش درآمد خانواده، امکان برآوردن نیازهای خانواده و اعضای آن بیش تر شود و به عبارتی، خانواده از فرصت های اقتصادی بیش تری برخوردار شود، ولی فرصت های اجتماعی آن محدودتر و کم تر می شود (۶).

نقش های زن و مرد در خانواده هایی که زن و شوهر هر دو شاغل هستند، در حال تغییر است. هر چند از یک سو کار زن ها باعث افزایش درآمد خانوار می شود، ولی از سوی دیگر مردان در خانه کار بیش تری انجام می دهند. در حال حاضر، در آمریکا خانواده هایی که در آن هر دو زوج شاغل هستند و هر دو درآمد دارند، (حدود ۷۵ درصد) از خانواده ها را تشکیل می دهند و انتظار می رود سهم این خانوارها در دهه آئنده بیش تر شود. زوجین شاغل، به درآمد خانوار کمک می کنند و آن را افزایش می دهند، اما آن ها با دو مساله مواجه هستند که کم تر در خانواده های تک شاغل مشاهده می شود: یکی پرورش فرزندان و دیگری گذران وقت با یکدیگر (۵).

از این رو، این خانواده ها باید راه های خلاقانه ای برای پرورش فرزندان و زندگی خانوادگی خود پیدا کنند. چرا که وقتی زوج های شاغل دارای فرزند می شوند، مساله نگهداری و تربیت فرزندان از مسایل مهم و جاری زندگی آنان می شود. این مساله هنگامی حادث تر می شود که چنین خانواده هایی برای گذران وقت با یکدیگر محدودیت زمانی بیش تری دارند (۲).

باورهای خودکارآمدی به عنوان فرآیند شناختی در روان شناسی، تحت عنوان خودکارآمدی شغلی پایین یا ناکارآمدی ادراک شده، نقش اساسی به عهده دارد. در خلال سالهای گذشته، صدها مقاله در مورد خودکارآمدی شغلی درمجله های مختلف علمی، روانشناسی، جامعه شناسی، علم حرکات بدن، سلامت عمومی، پزشکی و دیگر رشته ها، به چاپ رسیده است و این نشان دهنده اهمیت و جایگاه سازه خودکارآمدی شغلی در کیفیت زندگی و سلامت آدمیان می باشد. احساس کارآمدی بالا، سلامت شخصی و توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدد افزایش می دهد، افرادی که به قابلیت های خود اطمینان دارند تکالیف مشکل را به عنوان چالش در نظر می گیرند که باید بر آن تسلط یابند، به جای اینکه آن را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند، آنها اهداف چالش انگیز را انتخاب می کنند و متعهد باقی می مانند تا آن را به انجام برسانند. آنها اطمینان دارند که موقعیت های تهدید آمیز را می توانند تحت کنترل خود درآورند. چنین برداشتی نسبت به قابلیت ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش می دهد و به تکمیل تکالیف منجر می شود (۹).

بندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی را دریافت و داوری فرد درباره مهارت ها و توانمندی های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت های ویژه بدان ها نیاز است، تعریف می کند. از سویی دیگر، احساس خودکارآمدی شغلی افراد را قادر می سازد تا با استفاده از مهارت ها در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام دهند، بنابراین خودکارآمدی شغلی عاملی مهم برای انجام

موفقیت آمیز عملکرد و مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی شغلی بر میزان تلاش برای انجام یک وظیفه اثر می گذارد. افرادی که به کارآمدی خود باور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاش های مضاعفی می کنند (۱۲).

در این میان، یکی از عواملی که می تواند کارکردهای روانی زنان شاغل را در قالب تفکر، خلق و رفتار بهبود دهد و توان مقابله با مشکلات هیجانی و روانشناختی را افزایش دهد، تاب آوری می باشد. گارمزی و ماستن (۲۰۰۶)، تاب آوری را یک فرآیند توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده تعریف نموده اند. والر (۲۰۰۱) تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار (آسیب ها و تهدیدات) می داند. تاب آوری، تنها پایداری در برابر آسیب ها یا شرایط تهدید کننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمی باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می توان گفت تاب آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی در شرایط خطرناک است (۵).

اشتیاق شغلی به مجموعه ای از نیروها که موجب می شود اشخاص به شکل های مختلف رفتار نمایند. اشتیاق با یک نیاز آغاز می شود، اشخاص راه های ارضاء نیازهای خود را جستجو و سپس متناسب با آن رفتار می کنند عملکرد ناشی از این رفتار، مجموعه ای از پاداش ها و نتیجه ها را به همراه خواهد داشت. یک نتیجه مطلوب به شکلهای مختلفی می تواند نیاز اولیه را برطرف کند. بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازها و عوامل دلگرمی و اثر بخشی بیشتر کارکنان و ایجاد محیط صمیمی و پر جاذبه برای آنان در محیط های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرز و بوم را به خود معطوف می دارد. چرا که با تلاش و همفکری و هماهنگی کلیه آحاد و سازمانها ی جامعه است که میتوان به طور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی کشور واقعا در جهت توسعه و پیشرفت قدمهای اساسی بردارد. لذا از طریق ایجاد اشتیاق و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دلبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنان تاثیر مثبت حاصل شده است (۳۵).

افراد با توجه به انگیزه های مختلف، کارهای متفاوتی را انجام می دهند. حتی در صورت یکسان بودن انگیزه های افراد، شدت انگیزه در آنها متفاوت است که این امر به تفاوت های فردی بر می گردد. از دید روان شناسان، اشتیاق، یکی از مفاهیم کلیدی است و برای توضیح سطوح مختلف عملکرد به کار می رود. این مفهوم تفاوت میزان تلاش برای انجام تکالیف درسی را بازگو می کند. وقتی در نظام آموزشی، مشکلاتی هم چون افت تحصیلی رخ می دهد، از انگیزه ی یادگیرنده به عنوان یکی از علل مهم آن یاد می شود. در نظریه های آموزشی، اشتیاق یک مفهوم اساسی به شمار می رود (۲۵). در کاربردهای آموزشی اشتیاق، به تعبیرهای مختلفی از قبیل اشتیاق دانش آموز، اشتیاق یادگیری و اشتیاق تحصیلی بر می خوریم که با وجود نزدیکی این مفاهیم به یکدیگر، برخی کوشیده اند آن ها را از هم متمایز کنند و منبع آن ها را گاهی درونی و گاهی بیرونی می دانند. اشتیاق درونی، اشتیاقی طبیعی است که به طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و خودمختاری به دست می آید. بنابراین، رویدادها نمی توانند در افراد اشتیاق درونی به وجود آورند، ولی می توان از آن ها برای کمک کردن به اشتیاق درونی که از قبل دارند، استفاده کرد. با استفاده ی سنجیده از رویدادهای بیرونی می توان علاوه بر اشتیاق بیرونی افراد به اشتیاق درونی آن ها نیز کمک کرد (۱۸).

از طرفی، روانشناسی مثبت نگر، سلامت روانی را معادل کارکرد مثبت روانشناختی تلقی و آن را در قالب اصطلاح روانشناسی مثبت نگر مفهوم سازی کرده است؛ از این منظر روانشناسی مثبت نگر به معنی کارکرد روانشناختی بهینه است. به بیانی دیگر، روانشناسی مثبت نگر را می توان واکنش های عاطفی و شناختی به ادراک ویژگی ها و توانمندسازی های شخصی، پیشرفت بسنده، تعامل کارآمد و موثر با جهان، پیوند و رابطه مطلوب با جمع و اجتماع و پیشرفت مثبت در طول زمان تعریف کرد. این حال می تواند مولفه هایی مانند رضایت از زندگی، انرژی و خلق مثبت را نیز در برگیرد (۴). مثبت گرایی به معنای داشتن

نگرش‌ها، افکار و رفتار و کرداری خوش‌بینانه در زندگی است. به عبارت دیگر، از نظر روان‌شناسی، مثبت‌گرایی هم مثبت‌اندیشی است و هم مثبت‌کرداری (۱).

مثبت‌اندیشی به ما کمک می‌کند تا به بهترین شکل با زندگی کنار بیاییم. برای داشتن یک زندگی مثبت‌تر، اولین قدم، آن است که احساسات، افکار و باورهای خود را بشناسیم. مثبت‌اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد و جهت‌گیری کلی درباره زندگی است، مثبت‌اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه‌های منفی. مثبت‌اندیشی به معنای آن است که تصور خوبی از خویش داشته باشیم، نه آن که همواره خود را سرزنش کنیم. مثبت‌اندیشی یعنی نیک اندیشیدن درباره دیگران و حسن ظن داشتن به آن‌ها و با دیگران به صورت مثبت برخورد کردن. مثبت‌اندیشی به این معناست که انتظار داشته باشیم تا در دنیا به بهترین چیزها برسیم و یقین داشتن به این که به خواسته‌های خود خواهیم رسید (۱۳).

مطالعاتی که در سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۶ انجام گرفته نشان داده است، کسانی که مثبت‌اندیش هستند، در مقایسه با افراد منفی‌باف، در دوران میان‌سالی سالم‌ترند و از نظر شغلی موفقیت‌های بیشتری دارند. این مطالعات نشان داده که احتمال آن که افراد مثبت‌اندیش، کار خود را ترک کنند، نصف افراد منفی‌باف است ولی احتمال شادمانی آن‌ها سی برابر افراد منفی‌باف است و به طور متوسط هم هفت سال و نیم بیشتر از آن‌ها عمر می‌کنند (۱۴). بنابراین مسئله اصلی در این تحقیق بررسی اثربخشی آموزش مثبت‌اندیشی بر خودکارآمدی شغلی و تاب‌آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی شهر کرمانشاه می‌باشد. در واقع سوال اصلی پژوهش این است که آیا آموزش مثبت‌اندیشی بر خودکارآمدی شغلی و تاب‌آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل موثر است؟

روش پژوهش

طرح پژوهش، نیمه آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه است. قبل از اعمال مداخله‌های تجربی در مورد گروه آزمایش، از شرکت‌کنندگان گروه آزمایش و کنترل خواسته شد تا به پرسشنامه‌های خودکارآمدی شغلی و تاب‌آوری و اشتیاق شغلی پاسخ دهند. سپس مداخله (آموزش مثبت‌اندیشی) روی گروه آزمایش اجرا شد و پس از مداخله آموزشی نیز دوباره پرسشنامه‌ها (پس‌آزمون) اجرا شد. بدین صورت اثربخشی آموزش مثبت‌اندیشی به عنوان متغیر مستقل اعمال گردید تا تأثیر آن بر خودکارآمدی شغلی و تاب‌آوری و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر وابسته مشخص گردد. جهت اجرای آموزش‌ها هم با توجه به اینکه تصمیم بر نهایت دقت و کیفیت در انجام مطالعه مدنظر است لذا از یک نفر کارشناس ارشد روانشناسی که هم بعنوان مدرس در سطح مراکز آموزش عالی فعالیت و هم دارای تجربیات و سوابق پژوهشی و کارمطالعاتی می‌باشد کمک گرفته شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه زنان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۹ بود. روش گزینش افراد جهت شرکت در مطالعه (گروه کنترل و مداخله) بصورت تصادفی از بین همکاران شاغل در مراکز بهداشتی درمانش شهر کرمانشاه. تعداد ۴۰ نفر از زنان شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی در دو گروه آزمایشی و کنترل (در هر گروه ۲۰ نفر گروه آزمایش و ۲۰ نفر گروه کنترل) انتخاب گردید. معیار ورود و خروجی آزمودنی‌ها به این شرح بود که از زنان شاغل که در مراکز بهداشتی و درمانی شهر کرمانشاه مشغول به کارند و تحصیلات فوق دیپلم تا فوق لیسانس را دارا هستند و جهت همکاری انجام این پژوهش بصورت دردسترس و هدفمند انتخاب می‌شوند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد شده استفاده شده است.

(۱) پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: این پرسشنامه توسط شرر و همکاران در سال ۱۹۸۲ ساخته شد و دارای ۱۷ ماده است. پرسشنامه خودکارآمدی عقاید فرد مربوط به توانایی اش برای غلبه بر موقعیت‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند. این

پرسشنامه بر پایه مقیاس پنج رتبه ای لیکرت تنظیم شده است. بدین صورت که پاسخ کاملاً مخالف نمره ۱، و پاسخ کاملاً موافق نمره ۵ می گیرد. نمرات بالا نشان دهنده احساس خودکارآمدی بالا در فرد است. شرر و همکارانش (۱۹۸۲) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۶ بدست آوردند. همچنین مطالعات آن ها نشان داد که بین نمرات این پرسشنامه و موفقیت در شغل و تحصیل همبستگی مثبت وجود دارد. کرامتی (۱۳۸۳) آلفای کرونباخ آن را در نمونه های ایرانی ۰/۸۶ بدست آورد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه خودکارآمدی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۱، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد.

۲) پرسشنامه تاب آوری: برای سنجش میزان تاب آوری از مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون استفاده گردید مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) یک ابزار ۲۵ گویه ای است که کانر و دیویدسون آن را با باز بینی منبع پژوهشی ۱۹۹۱ - ۱۹۷۹ در زمینه تاب آوری تهیه نمودند. بررسی ویژگی های روانسنجی این مقیاس در گروه هایی مثل جمعیت های عمومی، مراجعه کنندگان به بخش مراقبت های اولیه، بیماران سرپایی پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و بیماران مبتلا به اختلال پس از ضربه انجام شده است سازندگان این مقیاس معتقدند که این پرسشنامه افراد انعطاف پذیر را از افراد غیر انعطاف پذیر در گروه های بالینی و غیر بالینی جدا می کند و می تواند در موقعیت های پژوهشی و بالینی به کار رود. این پرسشنامه در یک مقیاس پنج درجه ای از کاملاً نادرست تا همیشه درست ساخته شده است. به نحوی که کاملاً درست نمره یک، به ندرت درست نمره دو، گاهی درست نمره سه، اغلب درست نمره چهار و همیشه درست نمره پنج را به خود اختصاص می دهند. دامنه نمره گذاری این مقیاس بین ۱۲۵-۲۵ است. کانرو و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده اند همچنین ضریب پایایی حاصل از روش باز آزمایی در یک فاصله ۴ هفته ای ۰/۸۷ بوده است. نمرات مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون با نمرات مقیاس سرسختی کوباسا همبستگی مثبت معنا دار و با نمرات مقیاس استرس ادراک شده و مقیاس آسیب پذیری نسبت به استرس شیپان همبستگی منفی معنا داری داشتند. که این نتایج حاکی از اعتبار همزمان این مقیاس است. این مقیاس در ایران توسط محمدی در سال ۱۳۹۸ هنجاریابی شده است. برای سنجش روایی این مقیاس ابتدا همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله محاسبه شده و همبستگی هر نمره با نمره کل به جز گویه ۳ ضریب های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ را نشان داد و سپس از روش تحلیل عاملی استفاده شده است، قبل از سنجش تحلیل عاملی، دو شاخی KMD و آزمون کروییت بارتلت هم محاسبه شد و مقدار KMD برای ۰/۸۷ و مقدار تی دو در آزمون بارتلت ۲۸/۵۵۵۶ به دست آمد که هر دو این موارد نشان دهنده شرایط مناسب برای انجام تحلیل عاملی است. برای پایایی این مقیاس هم از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. و میزان آن هم ۰/۸۹ گزارش شده است (محمدی، ۱۳۹۸). در پژوهش دیگری که توسط سامانی و همکاران (۱۳۹۶) برای بررسی پایایی این مقیاس در دانشجویان صورت گرفت، پایایی این مقیاس را ۰/۹۳ گزارش کردند. میزان شاخص KMD هم برابر ۰/۹۱ و ضریب کروییت بارتلت برای ۲/۴۷ گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل شایستگی / استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف / روابط ایمن، مهار / معنویت را برای مقیاس انعطاف پذیر یاد کرده است. چون روایی و پایایی زیر مقیاس ها هنوز به طور قطع تأیید نشده اند در حال حاضر نمره کل تاب آوری برای هدف های پژوهشی معتبر محسوب می شود. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه تاب آوری از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۳، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد.

۳) پرسشنامه اشتیاق شغلی: یک پرسشنامه خود ارزیابی که مقیاس اشتیاق شغلی اترخت (۲۰۰۲) نام دارد و شامل سه بعد سازنده اشتیاق شغلی می باشد که برای ارزیابی این مفهوم ساخته شده است. این پرسشنامه از ۲۵ پرسش با مقیاس لیکرت ۵ درجه ای تشکیل شده است. ضریب آلفای این تست برای سه زیر مقیاس اش بین ۰/۶۸ و ۰/۹۱ متغیر می باشد.

همچنین آلفای کرونباخ کل این مقیاس به وسیله مونو و همکاران ۰/۹۲ گزارش شده است. به منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، در سال ۸۱-۸۲ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ می باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی می باشد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۷، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد.

روش اجرای پژوهش

گزینش نمونه ی این پژوهش به این طریق بود که به زنان شاغل اطلاعات مختصری راجع به طرح پژوهشی، اهداف آن و شیوه ی اجرای مداخله داده می شد. در نهایت افرادی که تمایل داشتند، به عنوان گروه آزمایش، در جلسات مداخله حضور یافتند. پس از جایگزینی تصادفی زنان شاغل در دو گروه آزمایش و کنترل، زنان شاغل گروه آزمایش به مدت ۱۱ جلسه ی ۱/۵ ساعته، به صورت هفتگی تحت آموزش مثبت اندیشی قرار گرفتند؛ اما زنان شاغل گروه کنترل در این مدت مداخله ای دریافت ننمودند. زنان باردار هر دو گروه هم در خط پایه و هم بلافاصله پس از پایان مداخله، به پرسشنامه های خودکارامدی، تاب آوری و اشتیاق شغلی پاسخ دادند. هر جلسه اهداف مشخصی را دنبال می کرد.

شرح جلسات آموزش مثبت اندیشی (گودوین، ۲۰۱۸)

جلسات	هدف	شرح جلسه
جلسه اول	آشنایی گروه باهم دیگر	ایجاد رابطه حسنه مبتنی بر همکاری-آشنایی با نحوه کار
جلسه دوم	معرفی، مرور کلی و بیان سه اتفاق خوب	-ارائه کلیاتی از پروتکل گروهی، معرفی اعضاء و انتظارات گروه -مراقبه ذهن آگاهی مختصر -تمرین کتبی تأیید خویشتن و بیان ارزشها -شرح تمرین (تکلیف خانگی) -سه اتفاق خوب -مراقبه ذهن آگاهی
جلسه سوم	استفاده از نقاط قوت خود	-بحث راجع به تمرین سه اتفاق خوب -بحث راجع به نتایج -شرح تمرین (تکلیف خانگی) استفاده از نقاط قوت خود -مراقبه ذهن آگاهی
جلسه چهارم	لذت بردن	-بحث راجع به تمرین استفاده از نقاط قوت -معرفی تمرین (تکلیف خانگی) لذت بردن -مراقبه ذهن آگاهی
جلسه پنجم	داشتن یک روز خوب	-بحث راجع به تمرین (تکلیف خانگی) لذت بردن -معرفی تمرین (تکلیف خانگی) داشتن یک روز خوب -مراقبه ذهن آگاهی
جلسه ششم	دیدار قدردانی	-بحث راجع به تمرین داشتن یک روز خوب -معرفی تمرین (تکلیف خانگی) دیدار قدردانی

جلسه هفتم	پاسخ فعال/سازنده	-مراقبه ذهن آگاهی -بحث راجع به تکلیف خانگی دیدار قدردانی -معرفی تمرین (تکلیف خانگی) پاسخ فعال/سازنده - مراقبه ذهن آگاهی
جلسه هشتم	صندلی داغ	-بحث راجع به تمرین پاسخ فعال/سازنده -معرفی تکلیف صندلی داغ -مراقبه ذهن آگاهی
جلسه نهم	نوشتن بیوگرافی	-بحث راجع به تمرین صندلی داغ -معرفی تمرین نوشتن بیوگرافی - مراقبه ذهن آگاهی
جلسه دهم	خدمات مثبت	-بحث راجع به تکلیف نوشتن بیوگرافی -معرفی تکلیف خدمات مثبت -مراقبه ذهن آگاهی -بحث راجع به جلسه پایانی
جلسه یازدهم	خاتمه	-بحث راجع به گروه -پر کردن مقیاسها -مراقبه نهایی

یافته ها

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمره خودکارآمدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی در زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه در مراحل پیش آزمون و پس آزمون و پیگیری

متغیر	مرحله	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	تعداد
		گروه			
خودکارآمدی شغلی	پیش آزمون	آزمایش	۵۲/۴۱	۶/۲۲	۲۰
		گواه	۵۳/۲۰	۶/۷۲	۲۰
	پس آزمون	آزمایش	۵۸/۷۴	۸/۶۴	۲۰
		گواه	۵۱/۶۳	۶/۵۳	۲۰
	پیگیری	آزمایش	۶۱/۴۱	۹/۹۵	۲۰
تاب آوری	پیش آزمون	آزمایش	۸۶/۴۰	۹/۰۱	۲۰
		گواه	۷۹/۰۶	۷/۲۹	۲۰
	پس آزمون	آزمایش	۹۷/۸۶	۹/۹۳	۲۰
		گواه	۸۰/۶۰	۷/۶۱	۲۰

۲۰	۱۱/۳۹	۱۰۳/۵۲	آزمایش	پیگیری	اشتقاق شغلی
۲۰	۷/۰۱	۶۴/۴۰	آزمایش	پیش آزمون	
۲۰	۸/۲۹	۶۶/۰۶	گواه		
۲۰	۱۱/۹۳	۷۴/۸۶	آزمایش	پس آزمون	
۲۰	۷/۶۱	۶۵/۶۰	گواه		
۲۰	۱۳/۰۱	۷۹/۱۱	آزمایش	پیگیری	

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمرات خودکارامدی شغلی، تاب آوری و اشتقاق شغلی در زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه در مراحل پیش آزمون و پس آزمون را نشان می دهد.

جدول ۲: نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری (مانکوا) بر روی میانگین نمرات پس آزمون خودکارامدی

شغلی، تاب آوری و اشتقاق شغلی زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

نام آزمون	مقدار	فرضیه DF	خطا DF	F	سطح معنی داری (p)	مجذور اتا	توان آماری
آزمون اثر پیلایی	۰/۷۶۵	۳	۲۰	۲۳/۹۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۱/۰۰
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۲۳۵	۳	۲۰	۲۳/۹۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۱/۰۰
آزمون اثر هتلینگ	۳/۲۶۲	۳	۲۰	۲۳/۹۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۱/۰۰
آزمون بزرگ ترین ریشه روی	۳/۲۶۲	۳	۲۰	۲۳/۹۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۱/۰۰

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود با کنترل پیش آزمون سطوح معنی داری همه آزمون ها، بیانگر آن هستند که بین زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (خودکارامدی شغلی، تاب آوری و اشتقاق شغلی) تفاوت معنی داری مشاهده می شود ($F=23/920$ و $p<0/0001$). برای پی بردن به این نکته که از لحاظ کدام متغیر بین دو گروه تفاوت وجود دارد، سه تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج حاصل در جدول ۳ ارائه شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۵۴ می باشد، به عبارت دیگر، ۵۴ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون خودکارامدی شغلی، تاب آوری و اشتقاق شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. توان آماری برابر با ۱/۰۰ است، به عبارت دیگر، امکان خطای نوع دوم وجود نداشته است.

جدول ۳: نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی میانگین نمرات پس آزمون خودکارامدی شغلی،

تاب آوری و اشتقاق شغلی زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه با کنترل پیش آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری p	مجذور اتا	توان آماری
پیش آزمون	۱۳۳/۶۸	۱	۱۳۳/۶۸	۲/۶۶	۰/۱۱۶	۰/۱۰	۰/۳۴

گروه	۲۱/۲۷۶۲	۱	۲۷۶۲/۲۱	۵۴/۹۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵	۱/۰۰
خطا	۵۵/۱۱۵۵	۳۷	۱۲/۴۸				
پیش آزمون	۵۴/۱۲۸۱	۱	۱۲۸۱/۵۴	۲۲/۵۵	۰/۰۰۲	۰/۵۱	۱/۰۰
گروه	۳۷۶/۰۱	۱	۳۷۶/۰۱	۱۸/۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹	۰/۹۹۲
خطا	۱۱/۱۲۶۲	۳۷	۱۱۲/۴۸				
پیش آزمون	۷۵/۴۴	۱	۷۵/۴۴	۱/۷۱	۰/۲۰۳	۰/۰۷	۰/۸۹۳
گروه	۳۲۸/۳۳	۱	۳۲۸/۳۳	۲۷/۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۰/۴۰
خطا	۳۲/۱۰۰۹	۳۷	۴۳/۸۸				

همان طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است با کنترل پیش آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد ($F=54/97$ و $p<0/001$). به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین خودکارآمدی شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش خودکارآمدی شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/45$ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۵ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون خودکارآمدی شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. با کنترل پیش آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ تاب آوری تفاوت معنی داری وجود دارد ($p<0/001$ و $F=18/09$). به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین تاب آوری زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش تاب آوری گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/39$ می باشد، به عبارت دیگر، ۳۹ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون تاب آوری مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. با کنترل پیش آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ اشتیاق شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p<0/001$ و $F=27/48$). به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش اشتیاق شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/44$ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۴ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون اشتیاق شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد.

جدول ۴: نتایج تحلیل کواریانس چند متغیری (مانکوا) بر روی میانگین نمرات پس آزمون خودکارآمدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه با کنترل پس آزمون

نام آزمون	مقدار	فرضیه DF	خطا DF	F	سطح معنی داری (p)	مجذور اتا	توان آماري
آزمون اثر پیلایی	۰/۷۸۶	۳	۲۰	۲۶/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸	۱/۰۰
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۲۱۴	۳	۲۰	۲۶/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸	۱/۰۰

آزمون اثر هتلینگ	۳/۶۶۶	۳	۲۰	۲۶/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸	۱/۰۰
آزمون بزرگ ترین ریشه روی	۳/۶۶۶	۳	۲۰	۲۶/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۸	۱/۰۰

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود با کنترل پس آزمون سطوح معنی داری همه آزمون ها، بیانگر آن هستند که بین زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای وابسته (خودکارآمدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی سالمندان) تفاوت معنی داری مشاهده می شود ($p < 0/0001$ و $F = 26/88$). برای پی بردن به این نکته که از لحاظ کدام متغیر بین دو گروه تفاوت وجود دارد، سه تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا انجام گرفت که نتایج حاصل در جدول ۵ ارائه شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۵۸ می باشد، به عبارت دیگر، ۵۸ درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش خودکارآمدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد.

جدول ۵ نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی میانگین نمرات پس آزمون خودکارآمدی شغلی، تاب آوری و اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه های آزمایش و گواه با کنترل پس آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری p	مجدو راتا	توان آماری
پس آزمون	۱۲۳/۴۲	۱	۱/۴۲	۰/۰۴	۰/۸۴	۰/۰۰۲	۰/۰۵۴
گروه	۳۳۶/۱۲	۱	۳۳۶/۱۲	۲۹/۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۰/۸۳۷
خطا	۸۱۹/۰۳	۳۷	۳۵/۶۱				
پس آزمون	۱۱۹۸/۴۷	۱	۱۱۹۸/۴۷	۲۳/۸۸	۰/۰۰۰۲	۰/۴۹	۱/۰۰
گروه	۳۶۱/۴۸	۱	۳۶۱/۴۸	۲۱/۵۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۰/۹۹۲
خطا	۸۹۳/۷۴	۳۷	۹۸/۴۳				
پس آزمون	۸۵/۱۹	۱	۸۵/۱۹	۴/۷۱	۰/۰۴۱	۰/۱۷	۰/۵۴
گروه	۱۰۷/۷۵	۱	۱۰۷/۷۵	۲۸/۹۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۰/۶۴
خطا	۴۱۶/۰۳	۳۷	۱۸/۰۸				

همان طوری که در جدول ۵ نشان داده شده است با کنترل پس آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گواه از لحاظ خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0/0001$ و $F = 29/43$). به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین خودکارآمدی شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش خودکارآمدی شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۴۸ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۸ درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش خودکارآمدی شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. با کنترل پس آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گواه از لحاظ تاب آوری تفاوت معنی داری وجود دارد ($p < 0/0001$ و $F = 21/52$). به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین تاب آوری زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش تاب آوری گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۴۳ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۳ درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش تاب آوری مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. با کنترل پس آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گواه از لحاظ اشتیاق شغلی تفاوت معنی داری وجود

دارد ($p < 0.001$ و $F = 28/95$). به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش اشتیاق شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/48$ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۸ درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش اشتیاق شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد با کنترل پیش آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین خودکارآمدی شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش خودکارآمدی شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/45$ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۵ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون خودکارآمدی شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. همچنین با کنترل پس آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین خودکارآمدی شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش خودکارآمدی شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/48$ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۸ درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش خودکارآمدی شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. این یافته با یافته های پژوهش های کریمی و همکاران (۱۳۹۸)، دستجانی فراهانی (۱۳۹۷)، فرخی (۱۳۹۷)، هژیر، احدی، پورشهباز و رضایی (۱۳۹۸)، وودز (۲۰۱۹)، اسدی، شیلاری پور، شکوری و محمدخانی (۲۰۱۹)، بریدگ (۲۰۱۸) همسو می باشد؛ در تبیین این فرضیه می توان گفت که زنان شاغل در مورد توانمندی های خود (خودکارآمدی شغلی) تابع حالات جسمانی، که آنها نیز به نوبه خود متاثر از حالات عاطفی و رفتاری شخص و به طور کلی، سازگاری در تمام ابعاد آن می باشد، هستند. هیجانات منفی مانند ترس، اضطراب، تنش و افسردگی سبب می شود که افراد در انجام وظایف، توانایی های خود را دست کم بگیرند، که این در واقع مفهوم خودکارآمدی شغلی پایین است. افراد با خودکارآمدی شغلی پایین، احساس می کنند در اعمال کنترل بر رویدادهای زندگی درمانده و ناتوانند. آنها معتقدند هر تلاشی که می کنند بیهوده است. در مواجهه با موانع، اگر تلاشهای اولیه در برخورد با مشکلات بی نتیجه بوده باشد، سریعاً قطع امید می کنند. حالات روحی و روانی مانند خستگی، عصبانیت و درد و رنج در فرد که از نشانه های خودکارآمدی شغلی پایین است، منجر به نقصان در سازگاری در محیط اجتماعی فرد می شود. همچنین، افراد با خودکارآمدی شغلی بالا، نیز معتقدند که می توانند بطور موثر با رویدادها و شرایط، مواجه شوند. از آنجایی که این افراد در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکالیف، استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می کنند. این افراد نسبت به اشخاصی با خودکارآمدی شغلی پایین، به توانایی های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمتری نسبت به خود دارند. آنها مشکلات را چالش می بینند نه تهدید، و فعالانه موقعیتهای جدید را جستجو می کنند. خودکارآمدی شغلی بالا، ترس از شکست را کاهش می دهد، سطح آرزوها را بالا می برد و توانایی مساله گشایی و تفکر تحلیلی را بهبود می بخشد و سبک حل مسئله فرد را بالا می برد. آموزش مثبت اندیشی به زنان شاغل کمک می نماید تا افکار و احساساتشان را تجربه کنند به جای اینکه از آن اجتناب کنند به خاطر به کار بردن این تکنیک می باشد که نمرات خودکارآمدی شغلی نسبت به گروه کنترل افزایش معناداری داشته است. بنابراین هدف آموزش مثبت اندیشی ایجاد تاب آوری روان شناختی بیشتر است. منظور از تاب آوری روان شناختی توانایی تغییر یا مداومت در طبقات رفتاری کنشی است که انجام آن به اهداف ارزشمند کمک می کند. چون ممکن نیست که فرآیند های زبانی که مشکلات انسان را ایجاد می کنند را حذف یا جابجا کنیم، هدف این است که این فرآیندها را تحت کنترل بافتاری دریاوریم. این فرآیندها به تغییر فرآیندهای مرکزی زبانی که در تاب آوری روان شناختی مداخله می کند، مربوطند. مداخلات آموزش مثبت اندیشی از طریق هر کدام از این فرآیندها می توان انجام شود. در آموزش مثبت اندیشی برای کاهش، تغییر، اجتناب، سرکوبی و یا کنترل تجربه های خصوصی (افکار و احساسات) اقدامی صورت نمی گیرد. بلکه مراجعان یاد می گیرند که اثر و تأثیر افکار و

احساسات نا خواسته را از طریق استفاده مؤثر از هوشیاری فراگیر کاهش دهند. مراجعان یاد می گیرند که جنگیدن با این تجربه های خصوصی را متوقف کنند، نسبت به آن ها گشاده باشند، جایی را به آن ها اختصاص دهند و بدون هیچ تلاشی به آن ها اجازه دهند که بیایند و بروند. همچنین آموزش مثبت اندیشی نقش اساسی را در خودکارآمدی شغلی زنان شاغل ایفا می کند و البته زمانی که در یک مقطع رشدی مناسب ارائه شود نقش برجسته تری خواهد داشت. روانشناسی امروز برخلاف دوره های قبل صرفاً به دنبال توصیف و تبیین انواع بیماری ها و اختلالات روانی و راه های درمان و چاره نیست. امروزه علم در هر زمینه ای در پی این است که علاوه بر درمان مؤثر بیماری ها و ناراحتی ها، اعم از روحی و جسمی، شیوه ها و برنامه هایی جهت بالا بردن خودکارآمدی شغلی و جلوگیری و یا لااقل کاهش ناراحتی ها ارائه کند. بنابراین در این فرضیه نشان داده شد که آموزش مثبت اندیشی موجب افزایش خودکارآمدی شغلی زنان شاغل شده است.

نتایج نشان داد با کنترل پیش آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ تاب آوری تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین تاب آوری زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش تاب آوری گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/39$ می باشد، به عبارت دیگر، 39 درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون تاب آوری مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. همچنین با کنترل پس آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ تاب آوری تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین تاب آوری زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش تاب آوری گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با $0/43$ می باشد، به عبارت دیگر، 43 درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش تاب آوری مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. این یافته با یافته های پژوهش های فروهر، اسلامی و صادقی (۱۳۹۸)، محمودپور، یزدان پناه، آسایش، قهرمانی و احمدبوکانی (۱۳۹۸)، عاشوری، آبکنار و پورمحمد رضای تجریشی (۱۳۹۷)، پترایزد (۲۰۱۸) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که تاب آوری یک فرآیند توانایی با پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده است و صرفاً پایداری در برابر آسیب ها با شرایط تهدید آمیز نیست. بلکه شرکت فعال و سازنده ی فرد در محیط است و می توان گفت تاب آوری، توانمندی فرد، در برقراری تعادل زیستی - روانی در شرایط خطرناک می باشد. افرادی که در تاب آوری است چاره ساز و انعطاف پذیر بوده مطابق تغییرات محیط خود را وفق می دهد و بعد از برطرف شدن عوامل فشار زا به سرعت به حالت بهبود باز می گردد. افرادی که در انتهای سطح پایین تاب آوری هستند به مقدار ناچیزی خودشان را با موقعیت های جدید وفق می دهد. اینها به کندی از موقعیتهای فشار زا به حالت طبیعی بهبود می یابند. در واقع افراد رویدادهای منفی را به صورت انعطاف پذیرتر و واقع بینانه تر در نظر می گیرند و مشکلات را اغلب موقتی و محدود می دانند و از شیوه های مقابله ای مفیدتر نیز سود می جویند. از سوی دیگر آموزش مثبت اندیشی در جهت ارتقای توانایی های روانی - اجتماعی هستند و در نتیجه تاب آوری را تقویت می کند. آموزش مثبت اندیشی فرد را قادر می سازد تا دانش، ارزشها و نگرش های خود را به توانای های بالفعل تبدیل کند. بدین معنا که فرد بداند چه کاری باید انجام دهد و چگونه آن را انجام دهد. مهارت های زندگی منجر به انگیزه در رفتار سالم می شود. همچنین بر احساس فرد از خود و دیگران و همچنین ادراک دیگران از وی مؤثر است. در ضمن منجر به افزایش تاب آوری می شود. بنابراین به طور کلی می توان گفت که منجر به افزایش توان و کارکردهای روانشناختی در افراد می شود و در پیشگیری از مشکلات روحی و رفتاری نقش مؤثری دارد.

از این رو هدف آموزش مثبت اندیشی ایجاد تاب آوری روان شناختی بیشتر است. منظور از تاب آوری روان شناختی توانایی تغییر یا مداومت در طبقات رفتاری کنشی است که انجام آن به اهداف ارزشمند کمک می کند. چون ممکن نیست که فرآیند های زبانی که مشکلات انسان را ایجاد می کنند را حذف یا جابجا کنیم، هدف این است که این فرآیندها را تحت کنترل بافتاری دربیآوریم. این فرآیندها به تغییر فرآیندهای مرکزی زبانی که در تاب آوری روان شناختی مداخله می کند، مربوطند. مداخلات آموزش مثبت اندیشی از طریق هر کدام از این فرآیندها می توان انجام شود. در این درمان، هدف کاهش نشانه نیست

و هیچ تلاشی برای آن صورت نمی گیرد، اما کاهش نشانه، نتیجه آن است. از دیدگاه آموزش مثبت اندیشی تلاش مداوم برای رها شدن از نشانه ها در درجه اول اختلال بالینی ایجاد می کند (شیهی و هوران، ۲۰۱۹). به محض اینکه تجربه های خصوصی برچسب «نشانه» گرفت، تلاشهائی برای از بین بردن یا کاهش آن صورت می گیرد. هدف آموزش روانشناسی مثبت گرا، تغییر نوع ارتباط با تجربه های خصوصی (احساسات و افکار) مشکل آفرین است، به گونه ای که دیگر آنها را به صورت نشانه ادراک نشود. در عوض، یاد گرفته شود که آنها را- حتی اگر ناراحت کننده باشند- به عنوان وقایع روان شناختی موقت در نظر بگیرد. بنابراین در این فرضیه نشان داده شد که آموزش مثبت اندیشی بر تاب آوری زنان شاغل تاثیر دارد.

نتایج نشان داد با کنترل پیش آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ اشتیاق شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش اشتیاق شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۴۴ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۴ درصد تفاوت های فردی در نمرات پس آزمون اشتیاق شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. با کنترل پس آزمون بین زنان شاغل گروه آزمایش و گروه گواه از لحاظ اشتیاق شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش مثبت اندیشی با توجه به میانگین اشتیاق شغلی زنان شاغل گروه آزمایش نسبت به میانگین گروه گواه، موجب افزایش اشتیاق شغلی گروه آزمایش شده است. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۴۸ می باشد، به عبارت دیگر، ۴۸ درصد تفاوت های فردی در نمرات سه ماه بعد از آموزش اشتیاق شغلی مربوط به تأثیر آموزش مثبت اندیشی می باشد. این یافته با یافته های پژوهش های فروهر، اسلامی و صادقی (۱۳۹۸)، محمودپور، یزدان پناه، آسایش، قهرمانی و احمدبوکانی (۱۳۹۸)، عاشوری، آبکنار و پورمحمد رضای تجربیشی (۱۳۹۷)، پترایدز (۲۰۱۸) همسو می باشد؛ در تبیین این نتیجه می توان گفت، اشتیاق شغلی به یک حالت پایا، سرایت کننده و موثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی شود. انرژی حرفه ای با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می شود. فداکاری حرفه ای با احساس مهم بودن، اشتیاق، رغبت، افتخار و چالش در کار شناخته می شود. بعد سوم اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه ای می باشد که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می شود به طوری که زمان در هنگام کار به سرعت می گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (۴۳) انرژی و فداکاری حرفه ای به ترتیب قطب های مقابل خستگی و بدگمانی در فرسودگی شغلی هستند. پیوستاری که بوسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی بوجود می آید، انرژی یا فعال سازی نامیده می شود و پیوستاری که بوسیله فداکاری حرفه ای و بدگمانی - به عنوان قطب های مثبت و منفی - تشکیل می شود هویت نامیده می شود. بنابراین اشتیاق شغلی با یک سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می شود و از طرف دیگر فرسودگی با یک سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار مشخص می شود (۳۶)

معمولاً افراد در عملکردهای شغلی خود دچار فشار روانی می شوند. چنانچه یک فرد در محیط کارش به هر دلیل تحت فشار روانی شدید قرار گیرد، پردازش های شناختی او تحریف می شوند و این موضوع نیز خود هیجانات وی را تحت تأثیر قرار می دهد و واکنش های فیزیولوژیک، روان شناختی و رفتاری متناسب با پردازش های شناختی بروز پیدا می کنند. طراحی شغل بر مبنای عوامل سازمانی و با تأکید بر تخصصی شدن زیاد امور، کارآیی، هزینه و زمان که مکتب مدیریت کلاسیک بویژه مدیریت علمی بر آن تمرکز داشت اگر چه در برهه ای از زمان سبب بالا بردن کیفیت شده بود ولی تاثیرات آن، بی معنا شدن کار، منفعل کردن، بیزاری، تنفر و بیگانگی نسبت به کار از سوی معلمان بود. نگرش متفاوت دیگر، طراحی شغل را تابع نیازهای انسانی می داند و به طور آشکار ویژگیهای روانی - رفتاری معلمان را در نظر می گیرد. این دیدگاه که بیشتر در طراحی دوباره مشاغل مطرح

است، ویژگیهای روانی عامل انسانی را در قبال عناصر مربوط به فناوری و عوامل سازمانی می سنجد و می کوشد تا آنجا که امکان دارد مشاغل را به گونه ای طراحی مجدد کند تا زنان شاغل، کار را ماهیتاً با اهمیت و معنی دار احساس کنند، کار را به طور کامل و با هویت و استقلال و اختیار عمل بیشتری انجام دهند و نسبت به پیامدهای کار احساس مسئولیت کرده، آگاهیهای اطمینان بخشی درباره نتایج فعالیتهای کاری خود دریافت کنند. نیازهای روانی و ویژگیهای رفتاری معلمان که ارتباط تنگاتنگی نیز با بسیاری از فعالیتهای پرسنلی دارد بیشتر در قالب، شخصیت، نگرشها و ارزشها و انگیزه، قابل بررسی و ملاحظه هستند و با توجه به دیدگاه طراحی مجدد شغلی می توان گفت این ویژگیها همانند یک فرآیند سازگار کننده عمل می کنند. یعنی افراد و مشاغل را متقابلاً با هم تطبیق می دهند. از یکسو نیروی انسانی با استعداد دارای دانشها، مهارتها و نگرشها و شخصیت ویژه را وارد ارتباطات شغلی می کنند و از سوی دیگر مشاغل دارای ظرفیتهای معین با تنوع و محتوی شغلی، وظایف، عوامل و مسئولیتهای لازم برای عملکرد مطلوب و رضایتبخش را به صورت نتایج و منافع شغلی چون حقوق، مقام و روابط اجتماعی جلوه گر می سازند.

یکی از آموزش های مفید در جوامع امروزی جهت حل مشکلات روحی و روانی افراد صورت می گیرد آموزش مثبت اندیشی است. مثبت اندیشی را می توان واکنشهای عاطفی و شناختی به ادراک ویژگیها و توانمندیهای شخصی پیشرفت بسنده، تعامل کارآمد و موثر با جهان پیوند و رابطه مطلوب با جمع و اجتماع و پیشرفت مثبت در طول زمان تعریف کرد. این حالت می تواند هایی مانند رضایت از زندگی، انرژی و خلق مثبت را نیز در بر گیرد (۱۴).

مثبت اندیشی در نتیجه ی ترکیب تنظیم هیجانی، ویژگی های شخصیتی، هویت و تجارب زندگی به وجود می آید و شناسایی موفه های موثر در پیش بینی مثبت اندیشی می تواند به فهم جنبه های مثبت و رفتارهای سازگارانۀ ی افراد مختلف جامعه کمک کند. آموزش مثبت اندیشی به زنان معتاد کمک می نماید تا افکار و احساساتشان را تجربه کنند به جای اینکه از آن اجتناب کنند به خاطر به کار بردن این تکنیک می باشد. بنابراین هدف آموزش مثبت اندیشی ایجاد تاب آوری روان شناختی بیشتر است. منظور از تاب آوری روان شناختی توانایی تغییر یا مداومت در طبقات رفتاری کنشی است که انجام آن به اهداف ارزشمند کمک می کند. چون ممکن نیست که فرآیند های زبانی که مشکلات انسان را ایجاد می کنند را حذف یا جابجا کنیم، هدف این است که این فرآیندها را تحت کنترل بافتاری دریاوریم. این فرآیندها به تغییر فرآیندهای مرکزی زبانی که در تاب آوری روان شناختی مداخله می کند، مربوطند. مداخلات مثبت اندیشی از طریق هر کدام از این فرآیندها می توان انجام شود. در آموزش مثبت اندیشی برای کاهش، تغییر، اجتناب، سرکوبی و یا کنترل تجربه های خصوصی (افکار و احساسات) اقدامی صورت نمی گیرد. بلکه مراجعان یاد می گیرند که اثر و تأثیر افکار و احساسات نا خواسته را از طریق استفاده مؤثر از هوشیاری فراگیر کاهش دهند. مراجعان یاد می گیرند که جنگیدن با این تجربه های خصوصی را متوقف کنند، نسبت به آنها گشاده باشند، جایی را به آنها اختصاص دهند و بدون هیچ تلاشی به آنها اجازه دهند که بیایند و بروند.

منابع

- (۱Mr. Yousefi, Alireza; And Sharif, Nasim. (۱۳۹۸). Investigating the correlation between psychological positive thinking and sense of cohesion in students of Azad University, Tehran Center, Medical Journal of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Fifteenth Year, No. ۶, ۷۸, pp. ۲۷۹-۲۷۳
- (۲Mr. Yousefi, Ali Reza. (۱۳۹۷). Introducing the latest therapeutic developments, Qom: Shahriar Publications.
- (۳Abtahi, Seyed Hossein. (۱۳۹۸). Human Resource Management, Karaj: Management Research and Training Institute.
- (۴Arabi, Muhammad. (۱۳۹۷). Organizational Behavior, Tehran: Cultural Research Office
- (۵Amini, Reza. (۱۳۹۸). The effect of job stress on job satisfaction and quality of life in a group in the National Iranian Oil Company - Ahvaz, Master Thesis in Clinical Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz.

- (۱۳۹۶). Validity and validity of life satisfaction scale. Journal of Iranian Psychologists, ۳(۱۱): ۲۶۵-۲۵۹.
- (۱۳۹۷). Positive Thinking and Positiveness, Tehran, Qalam Publishing
- (۱۳۹۷). Validity and Reliability of the Reef Biopsychological Scale, Iranian Journal of Psychiatry and Ballet Psychology, No. ۵۳, pp. ۱۴۶-۱۵۱
- (۱۳۹۸). Investigating the Relationship between the Dimensions of Quality of Work Life and Job Motivation among the Maritime Port Employees of Amirabad Special Economic Zone, M.Sc. Thesis, Published, Islamic Azad University, Firoozkooh Branch
- (۱۳۹۸). The Effectiveness of Emotional Security Training on Marital Conflict and Psychological Positive Thinking of Married Women, Journal of Women and Society, Third Year, Third Issue.
- (۱۳۹۸). Psychotherapy and Rehabilitation of Prisoners and Its Effectiveness in Rajai Shahr Prison, Journal of Psychology and Educational Sciences, Fifth Year, No. ۱
- (۱۳۹۸). Preliminary construction and standardization of psychological positive thinking test, Master Thesis, University of Tehran.
- (۱۳۹۷). The effect of positive psychology training on happiness and marital satisfaction of couples in Babol. Journal of Behavioral Sciences, No. ۱۲, p. ۳۴۷
- (۱۳۹۸). Introduction to Health Psychology, Tehran Payame Noor Publications
- (۱۳۹۸). Relationship between learning styles and self-efficacy in undergraduate students of departments (humanities, engineering and basic sciences) of Shahid Beheshti University. Master Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Management and Planning of Higher Education, Shahid Beheshti University, Tehran.
- (۱۳۹۸). Development of a program to increase resilience to stress and the effect of education on the quality of life components of parents with children with mild mental disabilities, PhD thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaie University.
- (۱۳۹۸). The effect of positive psychology education on self-efficacy of students of Payame Noor Shadegan University, First National Conference on Psychology and Educational Sciences, Shadegan, Islamic Azad University, Shadegan Branch,
- (۱۳۹۸). Evaluation of the effectiveness of positive psychology on increasing the components of hope, resilience and self-efficacy of veterans' psychological capital, Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, electronically, Center for Sustainable Development Strategies.
- (۲۰۱۷) The Effect of Positive Psychology on Resilience of Nurses in Psychiatric Wards, Journal of Psychiatric Nursing, Third Year, No. ۴
- (۱۳۹۸). Investigating the factor structure of Reef Psychological Thinking Scale among students of Urmia University, Journal of Psychology, University of Tabriz, Fifth Year, No. ۱۸, pp. ۱۴۵-۱۶۷

- (۲۱) Michael Mania, Farzaneh. (۱۳۹۶). Comparison of psychological well-being of mothers with and without elementary students with mental retardation: The effect of coping styles. Research in the field of exceptional children, ۸th year, No. ۱, ۵۳-۶۸
- (۲۱) Atashpour, Seyed Hamid, Nadi, Mohammad Ali. (۱۳۹۷). Management of Organizations with the Psychological Approach of Organizational Sociology, First Edition, Tehran: Alam Publishing
- (۲۲) Asghari, Arezoo. (۱۳۹۷). Relationship between job empowerment and self-efficacy with job satisfaction in teachers in Tehran. Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University.
- (۲۳) Arabi, Muhammad. (۱۳۹۷). Organizational Behavior, Tehran: Cultural Research Office
- (۲۴) Haghighi, Mohammad Ali. (۱۳۹۸). Organizational Behavior Management, Tehran: Termeh Publications.
- (۲۵) Rezaei Nasab, Hamid Reza, Baqer Salimi, Saeed. (۱۳۹۸). The Role of Organizational Justice in Strengthening Organizational Citizenship Behavior, The Second Citizen-Oriented Conference, Tehran University of Management
- (۲۶) Sadeghi, Mohammad Taqi. (۱۳۹۸). Integrative justice of organizations and justice of the basic needs of organizations, Master Thesis in Public Management, Research Institute of Humanities and Cultural Studies; Comprehensive portal of humanities
- (۲۷) Mohammadi, Abbas. (۱۳۹۸). Advanced Human Resource Management (Approaches, Processes and Functions), Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books (Position.)
- (۲۸) Moghimi, Sayed Mohammad, (۱۳۹۶). Investigating the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Entrepreneurial Culture in Governmental Organizations, Management Culture, Fourth Year, Thirteenth Issue.
- (۲۹) Mir Sepasi, Nasser, (۱۳۹۸), New Approaches to Empowering Employees and Managers, Tehran: Niloufar Publications
- (۳۰) Mirkamali, Seyed Mohammad (۱۳۹۸), The Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction and Organizational Commitment among University of Tehran Staff, M.Sc. Thesis, Tehran.
- 31) Arsal. RN. (2013). Levels of Assertiveness and peer pressure of Nursing students, International journal of caring science january- April vol 6 issue 1. Research Assistant, Bozok university Health school, yozgat, Turkey.
- 32) Bigal, ME; Arruda, MA (2018). "Migraine in the pediatric population--evolving concepts.". *Headache* 50 (7): 1130-43.
- 33) Brennan, KC; Charles, A (2018). "An update on the blood vessel in migraine.". *Current opinion in neurology* 23 (3): 266-74.
- 34) Brown, J, (2018). Positive illusions and well-being revisited: separating fact from fiction. *Psychological Bulletin*, V.116, p.7-21.
- 35) Buzzi, MG; Cologno, D; Formisano, R; Rossi, P (2019). "Prodromes and the early phase of the migraine attack: therapeutic relevance.". *Functional neurology* 20 (4): 179-83
- 36) Barabasz, M., Barabasz, A. (1996). Attention Deficit Disorder: Diagnosis, Etiology and Treatment. *Child Study*, 26(1), 1-37.
- 37) Bonomi, A. Patric, D. Bushnell, D. (2019). Validation of the united states' version of the World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) instrument. *Journal of Clinical Epidemiology*. VOL. 53. PP. 1-12.