



## Examining the Effectiveness of Training in the Use of Character Strengths on Occupational Stress and Job Performance

ABdulZahra Naami<sup>1</sup>, Mohammadbaqer Azadbakht<sup>2</sup>

### Abstract

Positive psychology, with its emphasis on cultivating strengths and resilience, provides a promising framework for enhancing well-being and performance in work settings; however, empirical evidence regarding the effectiveness of character strengths-based training in organizations remains limited. The aim of the present study was to examine the effect of training in the use of character strengths on occupational stress and job performance among employees of a semi-industrial company during the Persian calendar year 1403–1404 (approximately March 2024–March 2025). Forty employees were randomly selected as the sample. The research design was quasi-experimental with pretest–posttest and a control group, and participants were randomly assigned to experimental and control groups. The intervention consisted of three group training sessions and 21 days of field activities to practice the strengths in real work situations. Instruments included the Values in Action questionnaire (VIA), the ASIPO Job Stress Questionnaire, and Patterson’s Job Performance questionnaire. Data were analyzed using repeated-measures multivariate analysis of covariance (MANCOVA). The results showed that, after controlling for pretest scores, there was a significant difference between the experimental and control groups on the combined dependent variables. Univariate analyses indicated that occupational stress in the experimental group decreased significantly, while job performance showed a significant improvement. Moreover, longitudinal comparisons demonstrated the sustained positive effects of the intervention on occupational stress and job performance over time. These findings suggest that training in the use of character strengths can serve as a practical approach to promoting employees’ mental health and enhancing job performance. The novelty of the present study lies in combining theoretical training with field exercises in the actual work environment, which provides new evidence for the organizational application of such interventions.

**Keywords:** *Character strengths; occupational stress; job performance.*

---

1. Corresponding Author: Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

naamiabdol@scu.ac.ir

2. Department of Industrial and Organizational Psychology, Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran, Ahvaz, Iran

baqerazadbakht@yahoo.com

## بررسی اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استرس شغلی و عملکرد شغلی

عبدالزهرای نعامی\*، محمدباقر آزادبخت\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۷

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۸/۰۲

### چکیده

روانشناسی مثبت با تأکید بر پرورش نقاط قوت و تاب‌آوری، چارچوبی نوین برای ارتقای بهزیستی و عملکرد در محیط‌های کاری فراهم می‌آورد، اما شواهد تجربی در مورد اثربخشی آموزش مبتنی بر توانمندی‌های منش در سازمان‌ها هنوز محدود است. هدف این پژوهش، بررسی اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر متغیرهای استرس شغلی و عملکرد شغلی میان کارکنان یک شرکت نیمه‌صنعتی در سال ۱۴۰۴ - ۱۴۰۳ بود که ۴۰ نفر از کارکنان آنجا به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. طرح پژوهش، شبه‌آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون و گروه کنترل بود و افراد نمونه به صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تخصیص یافتند. مداخله شامل سه جلسه آموزشی گروهی و ۲۱ روز فعالیت میدانی برای تمرین عملی توانمندی‌ها بود. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه‌های ارزش‌های فعال در عمل، استرس شغلی اسپو و عملکرد شغلی پترسون بود. داده‌ها با روش تحلیل کوواریانس چندمتغیره با اندازه‌گیری‌های مکرر تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره نشان داد که پس از کنترل نمرات پیش‌آزمون، تفاوت معناداری بین گروه آزمایش و کنترل در ترکیب خطی متغیرهای وابسته مشاهده شد. همچنین تحلیل‌های تک‌متغیره برای متغیرها به تفصیل نشان دادند که استرس شغلی گروه آزمایش کاهش معناداری داشته است؛ در عملکرد شغلی بهبود قابل توجه و معناداری نشان داد. همچنین تحلیل‌های مقایسه‌های زمانی نشان‌دهنده پایداری معنادار اثرات مثبت مداخله بر استرس شغلی و عملکرد شغلی در طول زمان بودند. این یافته‌ها نشان می‌دهد آموزش توانمندی‌های منش می‌تواند به عنوان رویکردی عملی برای ارتقای سلامت روانی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان به کار رود و نوآوری پژوهش حاضر در ترکیب آموزش نظری با تمرین‌های میدانی در محیط واقعی کار است که شواهدی تازه برای کاربرد سازمانی این مداخلات فراهم می‌آورد.

**کلیدواژه:** توانمندی‌های منش؛ استرس شغلی؛ عملکرد شغلی.

\* نویسنده مسئول: استاد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، علوم تربیتی و روانشناسی، شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

naamiabdol@scu.ac.ir

\*\* دانشجوی دکتری تخصصی، روانشناسی صنعتی و سازمانی، علوم تربیتی و روانشناسی، شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

baqerazadbakht@yahoo.com

## مقدمه

در دنیای پرشتاب و رقابتی امروز، سازمان‌ها با چالش‌های پیچیده‌ای در زمینه جذب، حفظ و بهره‌برداری بهینه از نیروی انسانی مواجهند. موفقیت سازمان‌ها در گرو برخورداری از کارکنانی متعهد، کارآمد و تاب‌آور است؛ افرادی که نه تنها از دانش و مهارت‌های فنی برخوردار باشند، بلکه توانایی مقابله با فشارهای روانی، حفظ انگیزه و مشارکت فعال در پیشبرد اهداف سازمانی را نیز داشته باشند. در این میان، استرس شغلی و کاهش عملکرد شغلی به عنوان دو چالش کلیدی منابع انسانی، به موانعی جدی در مسیر رشد سازمانی تبدیل شده‌اند. استرس شغلی، از واکنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن باشد که فرد بتواند از عهده آنها برآید (دیوید، ۲۰۰۶). از سوی دیگر، عملکرد شغلی در تعریفی عبارت است از ارزش‌های کلی موردانتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتار فرد در دوره مشخصی از زمان (ماتاویدلو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). نیروی انسانی یکی از شاخص‌های اساسی در ارزیابی بهره‌وری است. عملکرد شغلی، متأثر از عوامل مختلفی از جمله انگیزش، بهزیستی روان‌شناختی، حمایت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی است. در واقع، کاهش عملکرد اغلب پیامدی از استرس بالا، نبود منابع روانی و افت تاب‌آوری است. در این میان، رویکردهای نوین روان‌شناسی، به ویژه روان‌شناسی مثبت‌گرا، افق تازه‌ای در تبیین و بهبود همزمان این دو متغیر مهم فراهم آورده‌اند. روان‌شناسی مثبت، حوزه‌ای که بر پرورش نقاط قوت، تاب‌آوری و رفاه فرد تأکید دارد، به عنوان چهارچوبی برای افزایش تجربیات در محل کار توجه زیادی را به خود جلب کرده است. روان‌شناسی مثبت‌گرا، حوزه‌ای از علم روان‌شناسی است که دو دهه گذشته را صرف بررسی نقاط قوت و فضائل انسانی کرده و علم تجربه مثبت ذهن مثبت و ویژگی‌های فردی مثبت و نهادهای مثبت را تثبیت کرده است (سلیگمن و چیکستیمیهایی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). روان‌شناسی مثبت از زمان آغاز خود بر طیف وسیعی از رشته‌ها از جمله آموزش مراقبت‌های بهداشتی، علوم اعصاب و اقتصاد که تنها چند نمونه از آنها هستند، تأثیر گذاشته است (دونالسون و کو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ مایرز و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳؛ راسک و واترز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). یکی از مفاهیم بنیادین روان‌شناسی مثبت،

1. Motowidlo
2. Seligman & Csikszentmihalyi
3. Donaldson & Ko
4. Meyerz & et al.
5. Rusk & Waters

«توانمندی‌های منش» است. این توانمندی‌ها که نخستین بار توسط پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) در قالب طبقه‌بندی VIA معرفی شدند، شامل ۲۴ ویژگی مثبت و جهان‌شمول نظیر امید، مهربانی، خودکنترلی، خلاقیت و انصاف هستند که در ۶ فضیلت اصلی دسته‌بندی شده‌اند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که آموزش این توانمندی‌ها می‌تواند نقش محافظتی در برابر استرس ایفا کند و درعین حال باعث افزایش حس معنا، انگیزه و عملکرد کاری افراد شود. تمرکز بر آنچه افراد را قادر می‌سازد و تیم‌ها را برای پیشرفت به‌جای صرفاً پرداختن به کاستی‌ها، مداخلات روان‌شناسی مثبت رویکردی پیشگیرانه برای بهبود نتایج کارکنان ارائه می‌دهند (اناند کومار و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵). مطالعات تجربی اخیر نیز مؤید این دیدگاهند که تقویت توانمندی‌های منش با بهبود عملکردهای شناختی، افزایش تعاملات اجتماعی، ارتقای مسئولیت‌پذیری و کاهش رفتارهای پرخطر سازمانی همراه است. با توجه به اینکه شواهد تجربی درباره اثربخشی آموزش «توانمندی‌های منش» در بستر سازمانی به‌ویژه در صنایع نیمه‌صنعتی و در قالب مداخلاتی که آموزش نظری را با تمرین‌های میدانی ترکیب می‌کنند، هنوز محدود است. پژوهش حاضر با تکیه بر چارچوب نظری روان‌شناسی مثبت و یافته‌های تجربی موجود، اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش را بر استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان یک شرکت نیمه‌صنعتی بررسی می‌کند.

## مبانی نظری

پیترسون و سلیگمن یک طبقه‌بندی از توانمندی‌های منش مطرح کرده‌اند که در این طبقه‌بندی توانمندی‌های منش را به شش طبقه اصلی و ۲۴ توانمندی منحصر به فرد تقسیم‌بندی کردند که عبارتند از: خرد و دانش (شامل توانمندی‌های خلاقیت، کنجکاوی، روشنفکری، علاقه به یادگیری، قضاوت)، شجاعت (شامل توانمندی‌های شهامت، پشتکار، اصالت، سرزندگی) انسانیت (شامل توانمندی‌های صمیمیت، مهربانی و هوش اجتماعی)، عدالت (شامل توانمندی‌های انصاف، رهبری، شهروندی)، میانه‌روی (شامل توانمندی‌های بخشش، فروتنی، احتیاط و تسلط بر خود) و تعالی (شامل توانمندی‌های تحسین زیبایی، قدردانی، امیدواری، شوخ‌طبعی و معنویت) هستند. منش خرد، مستلزم کسب و کاربرد دانش است. اراده تحقق هدف‌ها به‌رغم موانع بیرونی یا درونی، ویژگی عمده منش شجاعت است. منش انسانیت شامل شایستگی بالای بین‌فردی است و از طریق نیروهای مهربانی و استعداد عشق‌ورزیدن و

دوست داشته شدن تحقق می‌پذیرد. نیروی عدالت در تعامل‌های مثبت با جماعت گسترده‌تر جلوه‌گر می‌شود. منش میانه‌روی به نیروهایی اطلاق می‌شود که افراد را در برابر افراط در ارضای همه نیازها حفاظت می‌کند. منش میانه‌روی یا اعتدال مستلزم گرایش به حد وسط در ابراز تمایلات است و با خویشتر داری و احتیاط تحقق می‌پذیرد و در آخر نیروهایی که ما را در جهانی بزرگ‌تر پیوند می‌دهند، منش تعالی را تشکیل می‌دهند (پیترسن و سلیگمن، ۱۴۰۰). این طبقه‌بندی در فرهنگ‌های مختلف به‌عنوان ویژگی‌های مطلوب انسانی شناخته می‌شوند. نقاط قوت فردی به‌عنوان شیوه‌های رفتار تفکر یا احساس تعریف شده است که یک فرد به‌طور طبیعی برای آنها ظرفیت دارد، از انجام آنها لذت می‌برد و به فرد اجازه می‌دهد تا حین دنبال کردن نتایج ارزشمند، به عملکرد مناسبی دست یابد (کوین لاین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). استفاده از نقاط قوت فردی نه تنها از این جهت مفید است که عملکرد بالایی را همراه دارد؛ بلکه به این دلیل نیز مفید است که ذاتاً انگیزه‌بخش، لذت‌بخش، جذاب، رضایت‌بخش و انرژی‌زا نیز هست (پترسون و پارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ لینلی و هرینگتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶؛ پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). با وجود این مزایا سازمان‌های امروزی اغلب ظرفیت سازماندهی کار براساس نقاط قوت کار را نادیده می‌گیرند (پترسون و پارک، ۲۰۰۶). اکثر کارمندان و رهبران نمی‌توانند به راحتی نقاط قوت خود را شناسایی کنند (کاپلان و کایزر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ باکینگهام و کلیفتون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱) و گزارش می‌دهند که هنگام کار از نقاط قوت خود زیاد استفاده نمی‌کنند (باکینگهام<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). تحقیقات نشان داده است که شناسایی و تقویت این توانمندی‌ها می‌تواند به بهبود بهزیستی روان‌شناختی، افزایش اشتیاق شغلی و کاهش استرس منجر شود. گاوینجی و لاینلی<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) استفاده از توانمندی‌ها را به‌عنوان استفاده از انواع توانمندی‌های بالقوه و به کارگیری آنها در موقعیت‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی تعریف کرده‌اند.

از موارد مهم و تأثیرپذیر از توانمندی‌های منش و تأثیرگذار بر سلامت روانی و عملکرد کارکنان، استرس شغلی است. مطالعات نشان داده‌اند که استرس شغلی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت از کار و بروز مشکلات جسمی و روانی شود. آرنولد و فلدمن (۱۹۸۹) استرس شغلی را

1. Quinlan & et al.
2. Peterson & Park
3. Linley & Harrington
4. Kaplan & Kaiser
5. Buckingham & Clifton
6. Buckingham
7. Govindji & Linley

واکنش‌های افراد نسبت به عوامل جدید یا تهدیدکننده در محیط‌های کارشان تعریف می‌کنند. دیوید (۲۰۰۶) در تعریف استرس شغلی، آن را عبارت از واکنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل تعریف می‌کند، به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن باشد که فرد بتواند از عهده آنها برآید. پژوهش‌های پیشین در مورد داده‌های مقطعی نشان داده است که توانمندی‌های منش با مواجهه مثبت با تروما مرتبط است (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۳؛ پترسون و همکاران، ۲۰۰۸). تقوا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که استرس شغلی با تاب‌آوری، هیجان‌ات مثبت و نقاط قوت شخصیت، رابطه منفی دارد.

طبق تعریفی که توسط انستیتو ملی سلامت و ایمنی شغلی<sup>۲</sup> (NIOSH) در سال ۱۹۹۹ ارائه شده است، تنش شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد در محیط‌های شغلی یک‌سری علل و عوامل وجود دارند که در فرد ایجاد تنش می‌نمایند؛ مانند حجم کاری زیاد، سرعت کاری بالا، عدم حمایت اجتماعی و... به این عوامل تنش‌زا می‌گویند. عوامل تنش‌زای محیط کار متعدد هستند؛ ولی به چند دسته کلی تقسیم می‌شوند: ۱. عوامل تنش‌زای سازمانی مانند تغییرات، ارتباطات ناکافی، تعارض‌های بین کارکنان و تعارض با اهداف سازمانی؛ ۲. عوامل تنش‌زای مرتبط با پیشرفت شغلی مانند عدم فرصت پیشرفت، مسئولیت‌های جدید فراتر از سطح آموزش؛ ۳. عوامل تنش‌زای مرتبط با نقش فرد مانند تعارض با نقش فردی و ابهام نقش، ابتکار و اختیار کم در کارها؛ ۴. عوامل تنش‌زای مرتبط با کار فرد مانند بار کاری زیاد یا کم چه از نظر کیفی و چه از نظر کمی، مسئول بودن در قبال زندگی و سلامت دیگران (لادو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ لوی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ رام<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸). در تعریف دیگری استرس شغلی عبارت است از پاسخ‌های هیجانی آزاردهنده‌ای که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل با استعداد منابع یا نیازهای کارکنان بروز می‌کند (نادری و نجفی، ۱۳۸۳). دیگر متغیر همواره مهم که بخش زیادی از سازمان‌ها و صنایع تمرکز خود را بر آن نهاده‌اند، عملکرد شغلی است. محققان، تعاریف متعددی از عملکرد شغلی بیان کرده‌اند؛ مانند میزان انجام وظایف محول‌شده به فرد (طاهر سلیمان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶)، فعالیت‌های معمول فرد در شغل که باید آنها را انجام دهد

1. Taghva

2. NIOSH (National Institute for Occupational Safety & Health)

3. LaDou

4. Levy

5. Rom

6. Tahir suleiman

(روجلبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷)، رفتارهای تحت کنترل فرد و مؤثر در اهداف سازمان (کمپل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰)، نتایج کار و رفتارهای حیاتی در فرایند دستیابی به نتایج (دو و با<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) و ارزش‌های کلی موردانتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتار فرد در دوره مشخصی از زمان (ماتاویدلو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). پاترسون در نظریه معروف خود تعریف عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدف‌مند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار می‌داند (اشرفی، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد و به‌عنوان ارزش کلی موردانتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی است که افراد طی یک دوره مشخص انجام می‌دهند. توان و تمایل فرد عوامل اساسی در عملکرد و بهره‌وری او محسوب می‌شوند. یعنی فرد تا چه اندازه توان، دانش، مهارت، تجربه و شایستگی انجام کارها را دارد و تا چه اندازه تمایل، انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد به انجام کار دارد. هرچند عوامل محیطی و سازمانی همچون حمایت مدیریت و تناسب شخص با شغل، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، روحیه همکاری و بازخورد در این زمینه دخالت دارند، ولی توان و تمایل عوامل اساسی در تعیین عملکرد هستند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (فو و دشیپانده<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). رتمن<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را سازه‌ای چندبعدی می‌دانند که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکارعمل و تدابیر حل مسئله آنها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی است. همچنین عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش موردانتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف شده است (خان<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). عملکرد تحت‌تأثیر مؤلفه‌های زیادی قرار دارد که شامل عملکرد فعالیت‌های تعیین‌شده و همچنین قابلیت‌ها و انگیزش‌ها برانگیخته‌شده در افراد برای عملکرد است که در این زمینه نیز پژوهش‌های پیشین انجام‌شده در باب روان‌شناسی مثبت، نشان از اثرات مثبت بر عملکرد داشته‌اند.

1. Rogelberg
2. Campbell
3. Du & Ba
4. Motowidlo
5. Fu, W. & Deshpande
6. Rothmann
7. Khan

## پیشینه پژوهش

پژوهش‌های پیشین نشان داده است که مداخله‌های آموزش استفاده از توانمندی‌های منش در کوتاه‌مدت باعث افزایش عواطف مثبت و در بلندمدت باعث افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی می‌گردد (وان ورکهام و میرز، ۲۰۱۹). پترسون و همکاران (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود نشان دادند که توانمندی‌های منش می‌توانند به‌عنوان عوامل محافظتی در برابر افسردگی و افکار خودکشی در محیط کار عمل کنند. عواطف مثبت به‌عنوان نوعی از توانمندی‌های منش، باعث افزایش توانمندی‌های شناختی و قدرت بررسی موضوعات از دیدگاه‌های مختلف و افزایش احتمالات دسترسی به اهداف می‌گردد. این عامل نگرش خوش‌بینانه را نسبت به آینده برای یافتن راه‌حل برای موانع بیشتر می‌کند. داده‌های مقطعی نشان داده است که توانمندی‌های منش با مواجهه مثبت با تروما مرتبط است (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۳؛ پترسون و همکاران، ۲۰۰۸). این یافته‌ها نشان می‌دهد که توانمندی‌های منش می‌توانند جنبه‌های حفاظتی در شرایط فشار روانی ایفا کنند و مبانی نظری برای ارتباط بین توانمندی‌ها و سازگاری روانی فراهم می‌سازند. تقوا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که استرس شغلی با تاب‌آوری، هیجانات مثبت و نقاط قوت شخصیت، رابطه منفی دارد. این نتایج مستقیماً نشان می‌دهد که متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با توانمندی‌های منش می‌توانند با کاهش استرس شغلی ارتباط داشته باشند. همچنین عوامل متعددی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند، از جمله ویژگی‌های فردی، محیط کاری و منابع روان‌شناختی. توانمندی‌های منش می‌توانند با افزایش انگیزش درونی و ارتقا مهارت‌های مقابله‌ای، به بهبود عملکرد شغلی کمک کنند (یوسفی، بهرام و همکاران، ۱۳۹۹). گاویندجی و لاینلی (۲۰۰۷) نشان دادند که مداخله‌های توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی و ابعاد آن یعنی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری را افزایش می‌دهند. وان ورکام و میرز<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) و پرسمن، جنکینز و مسکوویتز<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش‌های جداگانه‌ای نشان دادند که استفاده از مداخله‌های توانمندی‌ها منش، خودکارآمدی، احساس اعتماد به نفس و خوش‌بینی را افزایش می‌دهد. هارز و راج<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) نیز نشان دادند که توانمندی‌های منش با راهبردهای مقابله‌ای و رضایت شغلی مرتبط هستند و می‌توانند اثرات

1. Taghva

2. Van Woerkom & Meyers

3. Pressman, Jenkins & Moskowitz,

4. Harzer & Ruch

منفی استرس شغلی را کاهش دهند. براتی و دنیس<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) هم در پژوهش خود نشان دادند که مداخلات مبتنی بر استفاده از توانمندی‌های کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی و شکوفایی در محیط کار منجر شود. استاندر و موسترت<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که آموزش و استفاده از توانمندی‌های منش سرمایه‌های روان‌شناختی و به‌ویژه خودکارآمدی را افزایش می‌دهد. همچنین آموزش و استفاده از توانمندی‌های منش باعث افزایش خودمختاری، بازخوردهای مثبت و فرصت رشد می‌شوند. مارتینز - مارتی و راج<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) نشان دادند که مداخله‌های آموزش استفاده از توانمندی‌های منش خودکارآمدی را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود افراد برای شایستگی‌های خود ارزش قائل شوند. براین اساس نسبت به اهداف آینده و موفقیت در دستیابی به آنها خوش‌بین‌تر می‌شوند. هارزر و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که توانمندی‌های منش می‌تواند عملکرد شغلی را فراتر از توانایی ذهنی عمومی و پنج عامل بزرگ شخصیت پیش‌بینی کنند. فلورین، شریمر، مک کارگو، بون و کاتن<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که توانمندی‌های منش خوش‌بینی را افزایش می‌دهند؛ همچنین آنها معتقدند که استفاده از توانمندی‌های منش باعث مثبت‌گرایی افراد می‌شود؛ چون افراد یاد می‌گیرند بیشتر بر آن چه هست تمرکز و توجه کنند تا آن چیزی که نیست و این عامل می‌تواند خوش‌بینی آنها را نسبت به آینده بیشتر کند. براساس نتایجی که ارائه شد یک مسیر نظری محتمل این است که آموزش توانمندی‌ها از طریق تقویت منابع روان‌شناختی، به ارتقای عملکرد شغلی منجر شود.

لازم به ذکر است استفاده از توانمندی‌های منش جهت کاهش استرس شغلی و عملکرد شغلی این است که افراد شناخت کافی نسبت به توانمندی‌های خود، فنون و مهارت‌های استفاده از توانمندی‌های منش را یاد بگیرند و آن را در زندگی واقعی و در محیط کاری خود به کار گیرند. یکی از خلأهای پژوهشی و کاربردی در این زمینه این است که مطالعات محدودی در مورد نقش توانمندی‌های منش در ایران انجام شده است. دوم اینکه این دانش در حوزه سازمانی در کشورمان شناخت شده نیست و از قابلیت‌های آن استفاده نشده است. خلأ سوم این است که اکثر طرح‌های پژوهش در پژوهش‌هایی که در زمینه رابطه توانمندی‌های منش با پیامدهای سازمانی انجام یافته، از نوع توصیفی و مقطعی بودند.

1. Bratty & Dennis

2. Stander & Mostert

3. Martínez-Martí & Ruch

4. Florin, Schrimmer, McCargo, Bohn, & Caton

به‌طور کلی می‌توان گفت که در موضوع آموزش روش‌ها فنون و مهارت‌های استفاده از توانمندی‌های منش تحقیقات و پژوهش‌های مدون زیادی انجام نگرفته است.

از گذشته تاکنون فرض بر این بوده است که توانمندی‌های منش به‌طور طبیعی شکل می‌گیرند و بدون نیاز به آموزش و توسعه خاصی به حالت بهینه می‌رسند؛ اما این نگرش اشتباه است. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندی‌های انسانی قابل توسعه هستند و می‌توانند از طریق آموزش به سطح بهتری برسند (باکر و وان ورکهام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ لوتانز و یوسف مورگان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). باید طی مداخله‌های آزمایشی این توانمندی‌ها شناسایی و نحوه استفاده از آنها آموزش داده شوند تا از حالت بالقوه به بالفعل تبدیل شوند و بتوانند بر متغیرهای سازمانی تأثیر بگذارند. با توجه به خلأهای پژوهشی موجود در زمینه تأثیر آموزش توانمندی‌های منش بر متغیرهای شغلی، هدف اصلی این مطالعه، بررسی اثربخشی آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استرس شغلی و عملکرد شغلی میان کارکنان است. نوآوری این مطالعه در چندین جنبه قابل توجه است: اینکه بسیاری از مطالعات قبلی در زمینه توانمندی‌های منش در حوزه‌های تحصیلی یا فرهنگی انجام شده‌اند. نهایتاً این پژوهش با تمرکز بر محیط‌های کاری در ایران، به بررسی کاربردهای عملی این مداخلات در سازمان‌ها می‌پردازد؛ بر این اساس تصمیم گرفته شد تا بر پایه نظریه توانمندی‌های منش یک برنامه آموزشی عملی به کمک پروتکل آموزشی که توسط مانگرین و وانسیلمو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) طراحی شده، انجام و اثر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر استرس شغلی و عملکرد شغلی با استفاده از طراحی نیمه‌آزمایشی مورد بررسی قرار گیرد که در این راستا، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از ۱. مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، استرس شغلی را کاهش خواهد داد. ۲. مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، عملکرد شغلی را افزایش خواهد داد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع شبه‌آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون همراه با گروه کنترل است و به جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، کد اخلاق پژوهش نیز دریافت شد. از منظر پارادایمی، این مطالعه در چارچوب پوزیتیویستی (اثبات‌گرایانه) و با رویکرد قیاسی قرار دارد و هدف آن تبیینی و ارزیابی

1. Bakker & Van Woerkom
2. Luthans & Youssef-Morgan
3. Mongrain & Anselmo-Matthews

اثر بخشی مداخله آموزشی «استفاده از توانمندی‌های منش» بر اشتیاق شغلی و بهزیستی شغلی است. از نظر کاربردی، پژوهش در زمره مطالعات کاربردی سازمانی محسوب می‌شود.

طرح پژوهش شامل پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و پیگیری طولی سه‌زمانه (T1) = پیش‌آزمون، T2 = پس‌آزمون، T3 = پیگیری) است؛ جدول ۱ نحوه اجرای طرح را نشان می‌دهد.

جدول ۱. طرح اجرای پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و دوره پیگیری

انتخاب تصادفی	گروه‌ها	پیش‌آزمون	مداخله	پس‌آزمون	پیگیری
R	گروه مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش (E)	T1	X	T2	T3
R	گروه کنترل (C)	T1	-	T2	T3

گروه آزمایش = E؛ گروه کنترل = C؛ گمارش تصادفی نمونه = R؛ مداخله آموزش = X؛ پیش‌آزمون = T1؛ پس‌آزمون = T2؛ پیگیری = T3

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک شرکت نیمه‌صنعتی خدمات مهندسی در استان تهران در سال ۱۴۰۳ - ۱۴۰۴ با حداقل سه ماه سابقه کاری بود. نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام شد؛ بدین ترتیب که از فهرست کامل کارکنان، افراد با روش قرعه‌کشی و با جایگزینی انتخاب شدند و سپس تخصیص به گروه‌های مداخله و کنترل نیز به صورت تصادفی صورت گرفت. با توجه به حداقل‌های مطالعات شبه‌آزمایشی (دلاور، ۱۳۹۹) و احتمال وجود داده‌های پرت یا افت نمونه، تعداد ۴۰ نفر (۲۰ نفر در گروه مداخله و ۲۰ نفر در گروه کنترل) انتخاب شد. گروه مداخله شامل ۱۰ مرد و ۱۰ زن با میانگین سنی ۳۴/۴ و گروه کنترل شامل ۱۱ مرد و ۹ زن با میانگین سنی ۳۲/۲ بود. ملاک‌های ورود شامل حداقل سه ماه سابقه کاری و ملاک‌های خروج شامل غیبت بیش از یک جلسه، شرکت همزمان در دوره‌های آموزشی دیگر، گذراندن دوره‌های مرتبط با روان‌شناسی مثبت‌گرا و عدم دارا بودن ملاک ورود بود.

روش گردآوری داده‌ها کمی و تک‌روش<sup>۱</sup> بود و از پرسشنامه‌های استاندارد خود گزارشی به روش برخط استفاده شد. تحلیل داده‌ها شامل آمار توصیفی و استنباطی برای مقایسه تغییرات بین گروهی و درون‌گروهی بود و برای آزمون اثر مداخله در سه زمان از تحلیل کوواریانس<sup>۲</sup> با اندازه‌گیری‌های مکرر

1. mono-method quantitative  
2. ANCOVA

استفاده شد. پیش‌فرض‌های آماری شامل نرمال‌بودن، همگنی واریانس و استقلال خطاها بررسی با روش‌های مناسب انجام شد. ملاحظات اخلاقی مانند کسب رضایت آگاهانه و نیز حفظ محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان رعایت شد.

- پرسشنامه ارزش‌های فعال در عمل مک‌گراث<sup>۱</sup> (۲۰۱۴): نسخه کوتاه‌شده پرسشنامه ارزش‌های فعال در عمل (VIA-120) که توسط مک‌گراث براساس نسخه اصلی (via-240) پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) طراحی شده است، با هدف کاهش زمان اجرای پرسشنامه و افزایش کارآمدی در پژوهش‌های میدانی بود، درحالی‌که ویژگی‌های روان‌سنجی قوی آن حفظ شده‌اند. این نسخه، با حفظ ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب، دارای همبستگی بالا با نسخه اصلی پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) بوده و برای مطالعات میدانی به‌ویژه در بافت‌های سازمانی یا جمعیت‌های بزرگ، ابزار کارآمدی به‌شمار می‌رود (مک‌گراث، ۲۰۱۴). این آزمون دارای ۱۲۰ عبارت است که شامل ۶ فضیلت، ۲۴ صفت شخصیتی مثبت است و هر توانمندی با ۵ عبارت مورد سنجش قرار می‌گیرد. هر عبارت با طیف لیکرتی ۱ تا ۵ نمره‌ای درجه‌بندی شده است. حداقل نمره ۱۲۰ و حداکثر نمره‌ای که آزمون‌شونده می‌تواند کسب کند، برابر با ۶۰۰ است. نمره بیشتر در هر کدام از ۲۴ صفت شخصیتی نشان از قوی‌تر بودن آن صفت در فرد است. سازندگان این نسخه گزارش کرده‌اند کرونباخ برای زیرمقیاس‌های نسخه ۱۲۰ سؤالی در محدوده ۰/۷۵ تا ۰/۸۵ قرار دارد. ضریب همبستگی بین نمرات VIA-120 برای هر زیرمقیاس، معمولاً بالاتر از ۰/۹۰ است. همچنین مطالعه‌ای در آلمان نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های VIA-120 بین ۰/۵۸ (برای فروتنی) تا ۰/۹۰ (برای معنویت) متغیر است. میانگین آلفای کرونباخ برای این نسخه حدود ۰/۷۶ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است (هافر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

- پرسشنامه استرس شغلی اسپو<sup>۳</sup> (۱۹۸۷): در سال ۱۹۸۷ توسط اسپو به‌منظور سنجش استرس شغلی ساخته شده است. این آزمون دارای شش مؤلفه: ۱. بار کاری نقش، ۲. بی‌کفایتی نقش، ۳. دوگانگی نقش، ۴. محدوده نقش، ۵. مسئولیت و ۶. محیط فیزیکی است که هر مؤلفه با ۱۰ عبارت مورد سنجش قرار می‌گیرد که این آزمون دارای ۶۰ عبارت با طیف لیکرتی ۱ تا ۵ است که هر فرد می‌تواند امتیاز بین ۶۰ تا ۳۰۰ را کسب کند که امتیاز بالاتر به معنای وجود سطح بیشتر استرس است. در یک مطالعه روی

1. McGrath  
2. Hofer, Hausler, Huber, Strecker, Renn & Hoge  
3. Osipow

پرستاران آنکولوژی در ایران، ضریب آلفای کرونباخ برای نسخه فارسی این پرسشنامه ۰/۸۹ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی بالایی ابزار است (شریفیان و همکاران، ۲۰۱۵) در یک مطالعه مقطعی روی پرستاران بخش مراقبت‌های ویژه (CCU) در ایران، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برای نسخه فارسی پرسشنامه گزارش شده است (کمیلی و همکاران، ۲۰۱۸). در مطالعه‌ای دیگر در ایران، ضریب آلفای کرونباخ برای نسخه فارسی این پرسشنامه ۰/۸۳ گزارش شده است. (عزیزخانی، ۲۰۲۲). طی پژوهش شریفیان و همکاران (۲۰۰۵) روایی محتوایی این پرسشنامه بسیار مطلوب گزارش شده است و پایایی آن به شیوه بازآزمایی محاسبه شد و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با ۰/۸۹ محاسبه و گزارش شده است.

- پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون<sup>۱</sup> (۱۹۷۰): در سال ۱۹۷۰ توسط پترسون به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان ساخته شده و دارای ۱۵ عبارت است. هر عبارت دارای طیف لیکرتی با امتیاز ۰ تا ۳ است که هر فرد می‌تواند نمره‌ای بین ۰ تا ۴۵ بگیرد که هرچه امتیاز بیشتر باشد، نشان از عملکرد شغلی بیشتر است. در نسخه اصلی پترسون (۱۹۷۰) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شده است. در مطالعه‌ای توسط حسینی و همکاران (۲۰۱۷)، ضریب آلفای کرونباخ نسخه فارسی پرسشنامه ۰/۸۴ گزارش شده است. جوکندان و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف را به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ گزارش کرده‌اند.

مداخله آموزشی استفاده از توانمندی‌های منش: براساس مداخله آموزشی توسط مانگرین و انسلمو - متوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) طراحی شده است. در این مداخله، ابتدا سه جلسه آموزشی و کارگاهی برای شرکت‌کنندگان گروه آزمایش برگزار شد که در آن، انواع توانمندی‌های منش معرفی و روش‌های کاربردی استفاده از آنها در محیط کار آموزش داده شد. شرکت‌کنندگان در این جلسه با مجموعه‌ای از تکالیف عملی آشنا شدند تا بتوانند نحوه به کارگیری توانمندی‌های منش را در موقعیت‌های واقعی تجربه کنند. پس از این مرحله، مداخله به مدت ۲۱ روز کاری ادامه یافت. در این دوره، شرکت‌کنندگان روزانه به استفاده از توانمندی‌های منش در محیط کار تشویق می‌شدند. از هر فرد خواسته شد توانمندی‌های منش را حداقل در سه نوبت در روز به کار گیرد و گزارش آن را به پژوهشگر ارائه دهد. در هر نوبت،

1. Peterson

2. Mongrain & Anselmo-Matthews

شرکت‌کنندگان موظف بودند هدفی مشخص، قابل سنجش و دست‌یافتنی برای استفاده از توانمندی موردنظر تعیین کنند و با بهره‌گیری از آموزش‌های اولیه، آن را در محیط کار به کار گیرند. همچنین از آنها خواسته شد تمام اقدامات خود را در زمینه استفاده از توانمندی‌های منش ثبت کرده و به پژوهشگر گزارش دهند. در طول اجرای این دوره، پژوهشگر از طریق تماس تلفنی و با حضور در محیط کار با شرکت‌کنندگان در ارتباط بود، آنها را به ادامه استفاده از توانمندی‌ها ترغیب می‌کرد، به پرسش‌ها و ابهامات احتمالی پاسخ می‌داد و راهنمایی‌های لازم را ارائه می‌نمود. همچنین برای کمک به شرکت‌کنندگان برای آشنایی با نحوه استفاده از توانمندی‌های منش خود از راهنمایی که به‌وسیله رشید و انجم (۲۰۱۴) تحت عنوان ۲۴۰ روش برای استفاده از توانمندی‌های منش طراحی شده است، به‌عنوان راهنما در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت. در این راهنما برای استفاده از هر کدام از توانمندی‌های منش ۲۴ گانه مجموعه‌ای از توصیه‌ها و راهکارها ارائه شده است.

## جدول ۲. طرح اجرای جلسات آموزشی

جلسه	عنوان	هدف	محتوا
اول	مقدمه: توانمندی‌های منش و مهارت‌های کاربردی آن	شناخت توانمندی‌های منش آگاهی‌بخشی و شناخت توانمندی‌های منش هر فرد	آموزش کلی شش فضیلت در روان‌شناسی مثبت‌گرا آموزش کلی ۲۴ توانمندی در روان‌شناسی مثبت‌گرا ارائه نتایج آزمون VIA هر فرد و آگاهی‌بخشی به آنان از توانمندی‌های برتر خود
دوم	توانمندی‌های منش و مهارت‌های کاربردی آن ۱	شناخت دقیق و نحوه استفاده از توانمندی‌های خود در محیط‌های کاری و غیرکاری	الف) آموزش فضیلت خردمندی و دانایی و توانمندی‌های ۱. خلایق ۲. کنجکاوی ۳. آزاداندیشی ۴. عشق به یادگیری ۵. ژرف‌نگری ب) آموزش فضیلت شجاعت و توانمندی‌های ۱. دلاوری ۲. استقامت ۳. یکپارچگی ۴. سرزندگی ج) آموزش فضیلت شجاعت و توانمندی‌های ۱. عشق ۲. مهربانی ۳. هوش اجتماعی د) آموزش مهارت‌ها و نحوه استفاده از توانمندی‌ها
سوم	توانمندی‌های منش و مهارت‌های کاربردی آن ۲	شناخت دقیق و نحوه استفاده از توانمندی‌های خود در محیط‌های کاری و غیرکاری	الف) آموزش فضیلت عدالت و توانمندی‌های ۱. شهروندی ۲. انصاف ۳. رهبری ب) آموزش فضیلت اعتدال و توانمندی‌های ۱. بخشایش و گذشت ۲. فروتنی و تواضع ۳. جزم و دوراندیشی ۴. خودنظم‌دهی ج) آموزش فضیلت تعالی و توانمندی‌های ۱. درک و دریافت زیبایی و شگفتی ۲. امید ۳. شوخ طبعی د) آموزش مهارت‌ها و نحوه استفاده از توانمندی‌ها

## شیوه اجرا

شروع پژوهش با ارائه طرح پژوهشی به مدیریت شرکت و جلب نظر و موافقت مدیریت بود و مراحل بعدی با دسترسی به فهرست کاملی از کارکنان شرکت و انتخاب تصادفی ۴۰ نفر به روش قرعه‌کشی با جایگزینی طی شد. در جلسه‌ای توجیهی در بستر اینترنت، توضیحات لازم از روند طی شده، نحوه انتخاب آنان، نحوه جای‌گیری آنان در دو گروه، موضوع محرمانه‌بودن اطلاعات کسب‌شده و دلایل انجام این طرح پژوهشی به تمامی اعضای مشارکت‌کننده ارائه شد. کل اعضای شرکت‌کننده در طرح رضایت آگاهانه خود را به صورت کتبی اعلام داشتند. شرکت‌کنندگان گروه آزمایش و کنترل پرسشنامه‌های اعلام‌شده (پرسشنامه ارزش‌های فعال در عمل به گروه کنترل ارائه نگردید) را که در بستر اینترنت و به صورت برخط در گوگل فرم پیاده شده بود را بدون محدودیت زمانی تکمیل کردند. در ادامه نیز پژوهشگر شخصاً و با تأیید استاد راهنمای طرح در نقش مربی آموزش‌های لازمه در زمینه استفاده از توانمندی‌های منش را به صورت گروهی به افراد گروه آزمایشی در طی سه جلسه و به صورت برخط با اختلاف زمانی یک‌هفته‌ای در بین جلسات ارائه و آموزش داد. در طی سه هفته بعد از اجرای آخرین جلسه آموزشی افراد آموزش‌دیده گروه آزمایشی باید از سه توانمندی برتر خود که در شروع جلسات آموزشی از آنان آگاهی پیدا کرده و آموزش‌های تکمیلی را فرا گرفته بودند، در محیط کاری و غیرکاری خود استفاده می‌کردند و در صورت اشکال در به‌کارگیری و یا ابهام در تجربیات خود هم به صورت برخط و هم به صورت حضوری امکان ارتباط‌گیری و مراجعه به مربی را که در فضای شرکت حضور داشت، داشتند. مربی در این مرحله پاسخ‌ها و راهنمایی‌های لازمه را به مراجعین ارائه می‌کرد. بعد از اتمام این مرحله، تمامی شرکت‌کنندگان اعم از گروه کنترل و آزمایش پرسشنامه‌ها را در جهت ثبت پس‌آزمون به صورت برخط تکمیل کردند. در نهایت بعد از گذشت سه ماه از اجرای پس‌آزمون، تمامی شرکت‌کنندگان دوباره پرسشنامه‌ها را به صورت برخط جهت دوره پیگیری تکمیل کردند. شرکت‌کنندگان در صورت عدم تمایل به ادامه همکاری در هر مرحله از پژوهش، مختار به کناره‌گیری از پژوهش بودند. در پایان جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کسب‌شده از تحلیل کوواریانس چندمتغیره با اندازه‌گیری‌های مکرر با کمک نرم‌افزار SPSS-26 استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۴۰ نفر بود که میانگین و انحراف معیار متغیرهای وابسته در گروه‌های آزمایش و کنترل در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در هر یک از گروه‌های آزمایش و کنترل به شرح جدول ۳ گزارش شده است:

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرها به تفکیک گروه‌ها

پیگیری		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		گروه	شاخص‌های آماری متغیرها
SD	M	SD	M	SD	M		
۵/۶۸	۱۵۵/۵۹	۶/۵۳	۱۵۷/۷۹	۶/۸۲	۱۷۵/۲۵	آزمایش	استرس شغلی
۸/۱۰	۱۶۲/۵۰	۶/۳۶	۱۶۵/۵۵	۷/۲۵	۱۶۹/۴۵	کنترل	
۶/۱۲	۳۳/۲۰	۷/۱۱	۳۲/۱۵	۸/۰۱	۲۳/۴۵	آزمایش	عملکرد شغلی
۵/۵۵	۲۷/۱۰	۷/۶۹	۲۳/۳۰	۸/۴۹	۲۰/۳۰	کنترل	

متغیر استرس شغلی: در گروه آزمایش، میانگین استرس شغلی از ۱۷۵/۲۵ (با انحراف معیار ۶/۸۲) در پیش‌آزمون به ۱۵۷/۷۹ (با انحراف معیار ۶/۵۳) در پس‌آزمون کاهش یافته و در مرحله پیگیری به ۱۵۵/۵۹ (با انحراف معیار ۵/۶۸) رسیده است. در مقابل، گروه کنترل در پیش‌آزمون دارای میانگین ۱۶۹/۴۵ (با انحراف معیار ۷/۲۵) بوده، در پس‌آزمون به ۱۶۵/۵۵ (با انحراف معیار ۶/۳۶) و در پیگیری به ۱۶۲/۵۰ (با انحراف معیار ۸/۱۰) دست یافته است. این آمار نشان می‌دهد که کاهش استرس شغلی در گروه آزمایش به صورت واضح‌تری نسبت به گروه کنترل، تجربه شده است.

متغیر عملکرد شغلی: در گروه آزمایش از میانگین ۲۳/۴۵ (با انحراف معیار ۸/۰۱) در پیش‌آزمون، به ۳۲/۱۵ (با انحراف معیار ۷/۱۱) در پس‌آزمون و نهایتاً به ۳۳/۲۰ (با انحراف معیار ۶/۱۲) در پیگیری دست یافته است. در گروه کنترل، میانگین عملکرد شغلی به ترتیب از ۲۰/۳۰ (با انحراف معیار ۸/۴۹) در پیش‌آزمون، به ۲۳/۳۰ (با انحراف معیار ۷/۶۹) در پس‌آزمون و ۲۷/۱۰ (با انحراف معیار ۵/۵۵) در پیگیری گزارش شده است. به نظر می‌رسد که بهبود عملکرد شغلی در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل برجسته‌تر است. به طور کلی، این آمار حاصل از میانگین‌ها و انحراف معیارها بیانگر تغییرات مثبت در استرس شغلی و عملکرد شغلی در گروه آزمایش پس از مداخله نسبت به گروه کنترل هستند؛

درحالی که کاهش استرس شغلی نیز در هر دو گروه مشاهده شده، ولی تغییرات در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل برجسته تر هستند.

قبل از ارائه نتایج اصلی تحلیل کوواریانس چندمتغیره با اندازه گیری های مکرر، داده ها با استفاده از آزمون های مناسب در نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفتند که موارد مورد ارزیابی بدین شرح است: در ابتدا آزمون ماهالانوبیس<sup>۱</sup> نشان داد که هیچ مورد داده پرت، شناسایی نشده است.

جدول ۴. آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

پیش آزمون		پس آزمون		پیش آزمون		متغیرها
کولموگروف - اسمیرنوف	شاپیرو ویلک	کولموگروف - اسمیرنوف	شاپیرو ویلک	کولموگروف - اسمیرنوف	شاپیرو ویلک	
۰/۲۰۰	۰/۹۱۲	۰/۲۰۰	۰/۱۲۹	۰/۲۰۰	۰/۳۱۱	استرس شغلی
۰/۱۸۰	۰/۲۰۵	۰/۰۸۸	۰/۲۰۴	۰/۲۰۰	۰/۳۵۸	عملکرد شغلی

نتایج هیچ یک از آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف<sup>۲</sup> یا شاپیرو ویلک<sup>۳</sup> برای متغیرهای مورد بررسی معنادار نشدند (تمام  $p > .05$ ) و نرمال بودن داده ها تأیید شد.

جدول ۵. نتایج آزمون های همگنی واریانس ها و ماتریس کوواریانس ها

Sig	df 2	df 1	F	آزمون ام باکس	
۰/۵۴۶	۴۸۵۸/۸۴۹	۳۶	۰/۹۵۵	۴۴/۵۲۶	
Sig	df 2	df 1	F	آزمون لون	
۰/۶۶۳	۳۸	۱	۰/۱۹۳	استرس	پس آزمون
۰/۴۵۵	۳۸	۱	۰/۵۶۹	عملکرد	
۰/۵۴۰	۳۸	۱	۰/۵۴۰	استرس	پیگیری
۰/۴۵۶	۳۸	۱	۰/۵۶۷	عملکرد	

1. Mahalanobis
2. Kolmogorov-Smirnov
3. Shapiro-Wilk

نتیجه آزمون ام باکس<sup>۱</sup> نشان داد ماتریس‌های کوواریانس بین گروه‌ها برابر است ( $p=0/546$ ). آزمون لون<sup>۲</sup> نیز برای همه متغیرهای وابسته غیرمعنادار بود (تمام  $p > 0.05$ ) در نتیجه پیش فرض برقرار بود.

جدول ۶. آزمون همگنی شیب‌های رگرسیونی متغیرهای وابسته

Sig	df 1	F	ارزیابی همگنی شیب‌های رگرسیونی متغیرهای وابسته	
0/582	1	0/308	استرس	پس آزمون
0/576	1	0/318	عملکرد	
0/829	1	0/048	استرس	پیگیری
0/156	1	2/105	عملکرد	

تعامل گروه  $\times$  پیش آزمون برای تمامی متغیرهای وابسته در پس آزمون و پیگیری غیرمعنادار بود (تمام  $p > 0.05$ )، بنابراین همگنی شیب‌های رگرسیونی برای تک تک متغیرهای وابسته برقرار است. نهایتاً آزمون ماکنلی نشان داد که پیش فرض برابری واریانس‌های اختلافی نقض شده است ( $0/561$ )؛ به همین دلیل، اصلاح گرین‌هاوس - گیفر<sup>۳</sup> در تحلیل اعمال شد. این نتایج از لحاظ آماری نشان می‌دهند که به جز مورد برابری واریانس‌های اختلافی، تمامی مفروضات اصلی مورد نیاز تفسیر نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره با اندازه‌گیری‌های مکرر به خوبی برقرار بوده‌اند. به منظور بررسی تأثیر مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر متغیرهای وابسته شامل عملکرد شغلی و استرس شغلی و با کنترل اثر نمرات پیش آزمون به عنوان کوواریت، از تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شد. در این تحلیل، گروه (آزمایش و کنترل) به عنوان متغیر مستقل و دو متغیر وابسته در سطح پس آزمون، و نمرات پیش آزمون همان متغیرها به عنوان کوواریت وارد مدل شدند. هدف این تحلیل، سنجش این موضوع بود که آیا پس از کنترل آماری تأثیر نمرات پیش آزمون، تفاوت معناداری بین دو گروه در ترکیب خطی متغیرهای وابسته در مرحله پس آزمون وجود دارد یا خیر؟ تحلیل کوواریانس چندمتغیره این امکان را فراهم می‌آورد که تأثیر مداخله بر کل الگوی متغیرهای وابسته به صورت هم‌زمان سنجیده شود، بدون

1. Box's M  
2. Levene's  
3. Greenhouse-Geisser

آنکه اثرات کوواریت‌ها نادیده گرفته شود. این روش نسبت به آزمون‌های جداگانه برای هر متغیر وابسته دقیق‌تر است و می‌تواند تعاملات و همبستگی‌های درونی میان متغیرها را در تحلیل لحاظ کند. در ارائه نتایج این آزمون از آماره ویلکز لامبدا استفاده شد که یکی از شاخص‌های پرکاربرد و قابل اعتماد در تحلیل‌های چندمتغیره است. مقادیر آماره (F)، درجه آزادی، سطح معناداری و اندازه اثر جزئی<sup>۲</sup> به‌منظور بررسی شدت اثر مداخله در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره در بررسی اثر کلی گروه‌ها

شاخص	مقدار	F	df	p	$\eta$
اثر پیلای	۰/۹۹۵	۶۲۵۱/۴۰۶	۱	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
لامبدا ویلکز	۰/۰۰۵	۶۲۵۱/۴۰۶	۱	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
اثر هتلینگ	۱۸۳/۸۶۵	۶۲۵۱/۴۰۶	۱	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
بزرگ‌ترین ریشه روی	۱۸۳/۸۶۵	۶۲۵۱/۴۰۶	۱	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵

نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیره نشان داد که اثر کلی گروه بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته به‌طور معناداری تأثیرگذار بوده است. آماره ویلکز لامبدا مقدار بسیار پایین ۰/۰۰۵ را نشان داد ( $p=۰/۰۰۱$ ،  $F=۶۲۵۱/۴۰۶$ ) که بیانگر تفاوت معنادار بین گروه‌های آزمایش و کنترل است. همچنین، شاخص‌های دیگر مانند اثر پیلای<sup>۳</sup> (۰/۹۹۵)، اثر هتلینگ<sup>۴</sup> (۱۸۳/۸۶۵) و بزرگ‌ترین ریشه روی<sup>۵</sup> (۱۸۳/۸۶۵) نیز نتایج مشابهی را ارائه کردند که نشان‌دهنده تأثیر قوی گروه آزمایشی بر متغیرهای وابسته است. اندازه اثر برابر با (۰/۹۹۵) بود که نشان‌دهنده شدت قابل توجه تأثیر مداخله آموزشی در ترکیب کلی متغیرهای وابسته است.

این یافته‌ها تأیید می‌کنند که پس از کنترل آماری نمرات پیش‌آزمون، گروه آزمایش به‌طور معناداری نسبت به گروه کنترل در حداقل یکی از متغیرهای وابسته عملکرد بهتری داشته است؛ بنابراین، مداخله آموزشی استفاده از توانمندی‌های منش تأثیر معناداری بر بهبود پیامدهای روان‌شناختی مرتبط با شغل داشته است.

1. Wilks' Lambda
2. Partial Eta Squared
3. Pillai's Trace
4. Hotelling's Trace
5. Roy's Largest Root

پس از آنکه تحلیل کوواریانس چندمتغیره تفاوت معنادار بین گروه‌ها را در مجموعه متغیرهای وابسته تأیید کرد، به منظور بررسی دقیق‌تر تأثیر مداخله بر هر یک از متغیرها به صورت جداگانه، از تحلیل کوواریانس تک متغیره<sup>۱</sup> استفاده شد. در این مرحله، برای هر متغیر وابسته (عملکرد شغلی، استرس شغلی) یک مدل جداگانه تحلیل شد که در آن گروه (آزمایش/کنترل) به عنوان متغیر مستقل و نمره پیش آزمون همان متغیر به عنوان کواریانس در نظر گرفته شد. هدف از به کارگیری آنکوا در این سطح، حذف اثر اولیه نمرات پیش آزمون از طریق کنترل آماری آنها و سنجش اثر خالص گروه بر نمرات پس آزمون بوده است. این روش باعث می‌شود تفاوت‌های طبیعی اولیه بین شرکت کنندگان در نظر گرفته شده و بررسی اثر واقعی مداخله با دقت بیشتری انجام گیرد. در این تحلیل، اثر گروه بر هر یک از متغیرهای وابسته با آماره (F)، سطح معناداری و اندازه اثر جزئی گزارش می‌شود. با استفاده از این روش، مشخص می‌شود که مداخله آموزشی تا چه اندازه بر هر یک از پیامدهای روان‌شناختی مورد بررسی تأثیر گذاشته و کدام متغیرها به صورت معنادار تحت تأثیر مداخله قرار گرفته‌اند. اندازه اثر نیز اطلاعاتی در خصوص شدت این تأثیر ارائه می‌دهد و مکمل معناداری آماری در تفسیر نتایج به شمار می‌رود.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل کوواریانس هر متغیر در بررسی اثر آموزش

متغیرها	مقدار	df	میانگین مجذور	F	p	$\eta$
استرس شغلی	۱۴۶/۹۰۹	۱	۱۴۶/۹۰۹	۰/۱۲۰	۰/۰۴	۰/۰۸۴
عملکرد شغلی	۶۳۰/۷۲۱	۱	۶۳۰/۷۲۱	۱۳/۳۹۳	۰/۰۰	۰/۲۸۳

به منظور بررسی پایداری اثر مداخله آموزشی در طول زمان و سنجش تفاوت الگوهای تغییر در متغیرهای وابسته بین دو گروه آزمایش و کنترل، از تحلیل کوواریانس چندمتغیره با اندازه گیری مکرر استفاده شد. در این تحلیل، عامل زمان (شامل دو مرحله: پس آزمون و پیگیری) به عنوان یک متغیر درون گروهی<sup>۲</sup> و گروه (آزمایش و کنترل) به عنوان متغیر بین گروهی<sup>۳</sup> در نظر گرفته شدند. علاوه بر آن، نمرات پیش آزمون به عنوان کواریانس وارد مدل شدند تا تأثیر اولیه شرکت کنندگان بر نتایج کنترل شود. هدف از این تحلیل، بررسی دو اثر بود: نخست، اثر اصلی زمان که نشان می‌دهد آیا به طور کلی،

1. ANCOVA  
 2. within-subjects factor  
 3. between-subjects factor

بدون توجه به گروه، تغییری در متغیرهای وابسته از مرحله پس آزمون تا پیگیری رخ داده است یا خیر؛ و دوم، اثر تعاملی زمان  $\times$  گروه که بررسی می‌کند آیا الگوی تغییر در متغیرها بین دو گروه آزمایش و کنترل متفاوت بوده است یا نه. به عبارتی، آیا مداخله آموزشی منجر به تفاوت در روند تغییرات روان‌شناختی در طول زمان شده است. نتایج مربوط به اثر زمان و تعامل زمان  $\times$  گروه در جدول ۹ زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۹. نتایج آزمون اثر زمان و تعامل زمان  $\times$  گروه بر متغیرهای وابسته

منبع اثر	F	df	p	$\eta$
زمان	۰/۰۱	۱	۰/۹۰	۰
زمان $\times$ گروه	۱۵/۵۵	۱	۰/۰۰	۰/۳۱۴

نتایج آزمون اثر زمان و تعامل زمان  $\times$  گروه بر متغیرهای وابسته نشان داد که به‌طور کلی تغییراتی در سطح متغیرها از مرحله پس آزمون تا پیگیری به‌تنهایی به‌روز نشده است؛ به بیان دقیق‌تر، اثر اصلی زمان ( $F=۰/۰۱$ ،  $p=۰/۰۱$ ،  $\eta=۰$ ) از نظر آماری معنادار نبود؛ این موضوع بیانگر آن است که بدون در نظر گرفتن تفاوت بین گروه‌ها، تغییرات سراسری بین مراحل مختلف اندازه‌گیری قابل تبیین نبوده است. در مقابل، تعامل زمان  $\times$  گروه ( $F=۱۵/۵۵$ ،  $p=۰/۰۰$ ،  $\eta=۰/۳۱۴$ ) نشان‌دهنده تأثیر معنادار است؛ این یافته بیان می‌کند که الگوی تغییرات متغیرهای وابسته در طول زمان بین گروه آزمایش و کنترل به‌طور قابل توجهی متفاوت است. به عبارت دیگر، مداخله آموزشی باعث شده تا روند تغییرات در متغیرهای وابسته در گروه‌های مختلف (آزمایش و کنترل) تفاوت‌های آماری معناداری ایجاد کند. این نتایج حاکی از آن است که در حالی که تغییرات کلی زمانی به‌تنهایی تأثیر قابل توجهی نداشته، اما هنگامی که تعامل با گروه‌ها در نظر گرفته شود، مداخله آموزشی تأثیر مثبت و معناداری بر مسیر تغییرات روان‌شناختی شرکت‌کنندگان ایجاد نموده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش استفاده از توانمندی‌های منش بر کاهش استرس شغلی و بهبود عملکرد شغلی انجام شد. در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش، یافته‌ها نشان داد که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش در هم‌در پایان پژوهش و هم در دوره پیگیری، حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته

اثر معناداری داشته است. در ادامه، یافته‌های مربوط به هر فرضیه در چارچوب ادبیات پژوهشی مورد بحث قرار می‌گیرد.

بررسی فرضیه اول: تأثیر مداخله بر استرس شغلی فرضیه اول پژوهش که اثر کاهنده مداخله بر استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کرد، تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین داخلی از جمله اکبری و پورابراهیم (۱۴۰۰)، حیدری و همکاران (۱۳۹۹)، امید و همکاران (۱۴۰۰) و نیز مطالعات بین‌المللی مانند هارزر و راج (۲۰۱۵) همسو است. به نظر می‌رسد این مداخله از طریق تقویت مهارت‌های اجتماعی و تعاملات مثبت، همچون ایجاد روابط دوستانه و ابراز عواطف مثبت، عمل می‌کند. این فرایند اجتماعی شدن، کارکنان را قادر می‌سازد تا با همکاران خود بهتر کار کنند و در مبادلات اجتماعی (مانند کمک به همکاران) مشارکت بیشتری داشته باشند. فعالیت‌هایی مانند معاشرت و به اشتراک گذاری رویدادهای مثبت، می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای بین‌فردی مؤثر عمل کرده و منجر به کاهش استرس شغلی شود (مک‌گراث، ۲۰۰۱). همچنین خوش‌بینی نقش مهمی در سازگاری با رویدادهای استرس‌زای زندگی هنگام روبه‌رو شدن با یک چالش دارد. افراد خوش‌بین حالت اطمینان و پایدار دارند، اما افراد بدبین مردد و ناپایدار هستند. این تفاوت ممکن است در شرایط سخت بیشتر باشد. خوش‌بین‌ها بر این باورند که نامایمات می‌توانند به شیوه موفقیت‌آمیز اداره شوند، این تفاوت در نگرش نسبت به نامایمات که در مداخله مثبت‌گرا به آن پرداخته می‌شود، در راهبردهای مقابله با استرس افراد تأثیر دارد (سلیگمن، ۲۰۰۰). یافته حاضر از این نظر با مطالعه مارش<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) که نشان داده‌اند مداخلات ذهن‌آگاهی در محیط کاری، در دوره‌های پیگیری، موجب افزایش مقاومت در برابر استرس و کاهش فرسودگی کاری می‌شود، همخوانی دارد.

بررسی فرضیه دوم: تأثیر مداخله بر عملکرد شغلی فرضیه دوم پژوهش نیز مبنی بر افزایش عملکرد شغلی تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های مطالعاتی مانند رادولف<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۵) که به شیوه متاآنالیز انجام شده است، نشان می‌دهد که استفاده مؤثر از توانمندی‌های منش علاوه بر عوامل شناختی و عمومی شخصیت، به‌طور افزایشی عملکرد شغلی را توضیح می‌دهد و نیز با یافته هازر و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد که نشان داده‌اند توانمندی‌های منش، حتی پس از کنترل متغیرهای سنتی مانند توانایی

1. Marsh  
2. Rudolph

عمومی و ویژگی‌های شخصیتی، سهم فزاینده‌ای در تبیین عملکرد شغلی دارند؛ این یافته به این معناست که وقتی افراد از قابلیت‌های درونی و مثبت خود به نحو احسن بهره می‌برند، انگیزه و تعهد آنها نسبت به انجام وظایف، افزایش یافته و در نتیجه عملکرد کلی در محیط کار بهبود می‌یابد. متاآنالیز وسکوز - پایل کو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۵) نیز به‌طور خاص بر تأثیر مداخلات توانمندی‌های منش بر بهبود مستمر عملکرد شغلی صحنه گذاشته است. از منظر نظری و طبق رویکردهای نوین روان‌شناسی مثبت، استفاده از توانمندی‌های منش به‌عنوان یک منبع کلیدی، می‌تواند بهبود قابل توجهی در عملکرد شغلی به وجود آورد. تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که بهره‌برداری از ویژگی‌های اخلاقی و مثبت در محیط کار، موجب افزایش خودکارآمدی، اشتیاق و درنهایت بهبود عملکرد فردی می‌شود؛ بنابراین، هم یافته‌های آماری پژوهش حاضر و هم شواهد نظری و تجربی ارائه‌شده در مطالعات به‌روز مبین این نکته است که مداخله آموزش استفاده از توانمندی‌های منش، به‌عنوان یک راهبرد روان‌شناسی مثبت در محیط کار می‌تواند به‌طور معناداری عملکرد شغلی افراد را افزایش دهد؛ امری که از منظر نظریه‌های معاصر مانند رویکردهای مبتنی بر روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی پشتیبانی می‌شود. با گذشت زمان و در دوره‌های پیگیری انتظار می‌رود افراد آموخته‌های ناشی از مداخله (استفاده از توانمندی‌های منش) را به‌طور مداوم به کار گیرند. آموزش استفاده از توانمندی‌های منش موجب می‌شود ذخایر روانی فرد افزایش یابد، به‌نحوی که در مواجهه با فشارهای محیطی، تغییرات مثبت حاصل از مداخله پایدار بماند. حفظ اثرات مثبت مداخله در دوره پیگیری، نشانگر این است که افراد پس از کسب مهارت‌های آموخته‌شده، آنها را به‌صورت درون‌مایه‌ای در زندگی روزمره به کار می‌گیرند. جمع‌بندی نهایی و ارزش افزوده این پژوهش به‌طور خلاصه حاکی از آن است که آموزش استفاده از توانمندی‌های منش می‌تواند به‌صورت هم‌زمان به کاهش استرس شغلی و بهبود عملکرد بینجامد و نیز ارزش افزوده این مطالعه نسبت به پژوهش‌های پیشین، تأکید بر اثربخشی یک مداخله یکپارچه و بررسی پایداری اثرات آن در دوره پیگیری است. تداوم اثرات مشاهده‌شده، نشان‌دهنده درونی‌سازی این توانمندی‌ها توسط شرکت‌کنندگان است. این یافته‌ها گام مهمی در تکمیل ادبیات روان‌شناسی مثبت در محیط کار محسوب می‌شوند و به مدیران سازمانی نشان می‌دهند که سرمایه‌گذاری بر پرورش توانمندی‌های ذاتی کارکنان، می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد برد - برد، هم به نفع بهزیستی فرد و هم به نفع عملکرد سازمان باشد.

## پیشنهادات

براین اساس، پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی از نمونه‌هایی در سازمان‌ها و صنایع مختلف استفاده شود تا تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد. از منظر کاربردی، علاوه بر پیشنهاد کلی قرار گرفتن «آموزش استفاده از توانمندی‌های منش» در برنامه‌های آموزشی سالیانه سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود راهکارهای عملی زیر برای ادغام این آموزش در فرایند توسعه منابع انسانی به کار گرفته شود:

۱. گنجانیدن دوره‌های مقدماتی در برنامه آموزش کارکنان جدید<sup>۱</sup> و افزودن واحدهای تقویتی به برنامه توسعه شغلی کارکنان؛

۲. طراحی یک مسیر آموزشی ترکیبی (کلاس نظری کوتاه + یادگیری در محل کار) که شامل تمرین‌های عملی، مأموریت‌های تیمی باشد؛

۳. تعریف اهداف رفتار محور مرتبط با توانمندی‌ها در ارزیابی عملکرد و تعیین شاخص‌های کلیدی (KPI) مرتبط برای پایش.

علاوه بر این، با توجه به ماهیت آموزشی - تجربی مداخله، توصیه می‌گردد اجرای برنامه‌ها محدود به دوره‌های نظری نبوده و تمرکز بر اجرای «تمرین در موقعیت واقعی محل کار» و جلسات تقویتی پس از آموزش اولیه باشد تا کارکنان بهتر و پایدارتر از اثرات مثبت بهره‌مند شوند.

با وجود تمام نتایج و یافته‌های جدید به دست آمده در این مطالعه باید به برخی از محدودیت‌های آن نیز توجه داشت. نخستین محدودیت این پژوهش مربوط به قلمرو مکانی پژوهش حاضر است که فقط در یک شرکت نیمه‌صنعتی خصوصی در تهران و کوتاهی مدت مداخله (۳ جلسه آموزشی و ۲۱ روز فعالیت میدانی) و انجام پژوهش در یک سازمان محدود بود؛ بنابراین در تعمیم یافته‌ها به سایر مکان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد؛ لذا پژوهش‌های آتی با نمونه‌های چندسازمانی و دوره‌های طولانی‌تر مداخله (برای مثال مداخله پیوسته/ تکرارشونده و پیگیری‌های ۶ تا ۱۲ ماهه) و نیز سنجش اثرات بلندمدت توصیه می‌شود تا پایداری اثرات به‌طور کامل بررسی شود. علاوه بر گسترش دامنه و طول مداخله، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به بررسی سازوکارهای روان‌شناختی اثر آموزش توانمندی‌های منش بپردازند. از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به امکان بروز اثر هائورن (تغییر رفتار کارکنان صرفاً به دلیل آگاهی از حضور در پژوهش) و همچنین تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی در ابزارهای خوداظهاری

اشاره کرد؛ عواملی که می‌توانند موجب تورش در نتایج شوند. علاوه بر این، متغیرهای زمینه‌ای مهمی همچون سطح حمایت سازمانی، فرهنگ کاری حاکم و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان (مانند برون‌گرایی یا روان‌رنجوری) در این مطالعه کنترل نشدند و می‌توانند بر میزان اثربخشی آموزش توانمندی‌های منش اثرگذار باشند؛ لذا در مطالعات آینده توصیه می‌شود این عوامل در طراحی پژوهش مورد توجه قرار گیرند و در تحلیل‌های آماری کنترل شوند.

## منابع

- اشرفی، سیدمهدی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین شرایط احراز شغل با عملکرد شغلی کارکنان معاونت اداری و مالی شهرداری شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان. اکبری، م. و پوراابراهیم، س. (۱۴۰۰)، تأثیر آموزش توانمندی‌های منش بر اشتیاق شغلی و استرس کارکنان. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۴(۲): ۲۵-۶۰.
- امیدی، م.؛ سالاری، س. و عقیلی، م. (۱۴۰۰)، اثربخشی مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر بهبود استرس شغلی کارمندان، فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی - شناختی، دوره دوازدهم، شماره چهل و هفتم: ۱۰۳-۱۱۲.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌اله (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، دوره پنجم، شماره ۳۷: ۹-۲۸.
- پیترسن، کریستوفر و سلیگمن، مارتین ای. پی. (۱۴۰۰)، طبقه‌بندی توانمندی‌های منش و فضیلت‌های انسانی (راهنمای تشخیصی و آماری)، محسن زندگی و لیلا باقری، تهران: انتشارات رشد.
- حیدری، م. و همکاران (۱۳۹۹)، پیش‌بینی استرس شغلی براساس تاب‌آوری، هیجانات مثبت و منفی و توانمندی‌های منش در کارکنان نظامی، مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، دوره بیست و پنجم، شماره اول: ۸۷-۹۶.
- دلاور، علی (۱۳۹۹)، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران: ویرایش نو.
- نادری، ز. و نجفی، م. (۱۳۸۳)، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، پیشگیری از حوادث پزشکی تهران، ایران، مرکز کنترل بیماری.
- یوسفی، ب. و همکاران (۱۳۹۹)، اثر توانمندی منش بر اشتیاق و بهزیستی تحصیلی با میانجی‌گری استفاده از توانمندی منش، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره هفدهم، شماره ۶۶: ۱-۲۰.

## Reference

- American Psychological Association. (2024, May 16). Leveling up: Supporting employees' psychological well-being for maximum return. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/supporting-employee-psychological-well-being>
- Anand Kumar, P., Angayarkanni, R., & Baranwal, A. (2025). Positive psychology interventions in the workplace: Boosting job satisfaction and engagement. *European Economic Letters*, 15(1). <http://eelet.org.uk>
- Arsia Taghva, Seyed Teymur Seyedi Asl, Amir Mohsen Rahnejat, Mohammad Mehdi Elikae, Resilience, Emotions, and Character Strengths as Predictors of Job Stress in

- Military Personnel. **Iran J Psychiatry Behav Sci.** 2020;14(2):e86477. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.86477>.
- AziZakhani, S. et al. (2022). Emotional Intelligence Training and Job Stress in Emergency Medical Technicians: A Randomized Controlled Trial. **Frontiers in Emergency Medicine**, 6(2), e18.
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. **Canadian Psychology/Psychologie Canadienne**, 59(1), 38-46. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>
- BMC Research Notes** (2019). Occupational stress and its related demographic factors among Iranian CCU nurses: a cross-sectional study.
- Bratty, A. J., & Dennis, N. C. (2024). The efficacy of employee strengths interventions on desirable workplace outcomes. **Current Psychology**, 43, 16514–16532. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05607-9>
- Buckingham, M. (2007). Go put your strengths to work: 6 powerful steps to achieve outstanding performance. **New York, NY**: Free Press.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). Now, discover your strengths. New York: Free Press.
- Chan, D. W. (2010). Teacher burnout revisited: Introducing positive intervention approaches based on gratitude and forgiveness. **Educational Research Journal**, 25(2), 165-186.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. (M. Dunnette, & L. Hough, Eds.) **Handbook of industrial and organizational psychology**, 1, 687-732.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. **Canadian Psychology / Psychologie canadienne**, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Delavar, A. (2020). **Research methods in psychology and educational sciences**. Tehran, Iran: Virayesh No. [In Persian]
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. **Journal of Positive Psychology**, 5, 177–191.
- Du, Q., & Ba, L. (2007). The multi-dimensional interpretation of the concept of individual performance. **Enterprise Reform and Management**, 1, 54-55.
- E. S., & Prather, A. A. (2025). Digital Meditation to Target Employee Stress: A Randomized Clinical Trial. **JAMA network open**, 8(1), e2454435. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.54435>
- Epel, E. S., & Prather, A. A. (2025). Digital Meditation to Target Employee Stress: A Randomized Clinical Trial. **JAMA network open**, 8(1), e2454435. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.54435>
- Florin, M., Schrimmer, L., McCargo, S., Bohn, T., & Caton, C. (2020). Fostering hope and enhancing resilience through character strengths interventions. **Master of**

- Applied Positive Psychology (MAPP) Service Learning Projects**, 35.  
[https://repository.upenn.edu/mapp\\_slp/35](https://repository.upenn.edu/mapp_slp/35)
- Fu, W. & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. **Journal of Business Ethics**, 124 (2), 339-349.
- Ghanbari, S., Ardalan, M., Zandi, K., & Saifpanahi, H. (2015). Validity and Reliability of Utrecht Nine-item Work Engagement Scale (UWES-9). **Management and Development Process**, 28(2), 181–197.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. **International Coaching Psychology Review**, 2(2), 143-153. <https://doi.org/10.1037/t54221-000>
- Harzer C, Bezuglova N and Weber M (2021) Incremental Validity of Character Strengths as Predictors of Job Performance Beyond General Mental Ability and the Big Five. **Front. Psychol.** 12:518369. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>
- Harzer, C. & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. **Frontiers in Psychology**, 6, 165. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Harzer, C. Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Character strengths and job performance over and above general mental ability and the Big Five. **The Journal of Positive Psychology**, 16(3), 351–361. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1725600>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. **Journal of Happiness Studies**, 14(3), 965–983. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9364-0>
- Höfer, S. & Höge, T. (2019). Do positive psychology interventions enhance well-being and performance in the workplace? A randomized controlled trial. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 11(2), 294–317. <https://doi.org/10.1111/aphw.12162>
- Höfer, S., Hausler, M., Huber, A., Strecker, C., Renn, D., & Höge, T. (2018). Psychometric characteristics of the German Values in Action Inventory of Strengths 120-item short form. **Applied Research in Quality of Life**, 13(2), 361–382. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9696-y>
- Hosseini, M. et al. (2017). Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. **BMC Psychiatry**, 23(1), 1–9 .
- Kaplan, R. E., & Kaiser, R. B. (2010). Toward a positive psychology for leaders. In P. A. Linley, S Harrington, & N. Garcea (Eds.), **Oxford handbook of positive psychology and work** (pp. 107-117, Oxford library of psychology). New York: Oxford University Press.
- Khan, F.; Rasli, A. M.; Yusoff, R. M.; Ahmed, T.; Ur Rehman, A. & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. **Journal of Management Info**, 3 (1), 33-46.
- Komeili-Sani, M. et al. (2018). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. **Journal of Occupational Health**, 60(3), 1-10.

- LaDou, J. (2004). **Current occupational & environmental medicine** (3rd ed.). McGraw Hill.
- Levy, B. S., & Wegman, D. H. (2000). **Occupational health: Recognizing and preventing work-related disease and injury** (4th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Playing to your strengths. **The Psychologist**, 19(2), 86–89.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Mindfully and confidently digital: A mixed methods study on personal resources to mitigate the dark side of digital working. **PloS one**, 19(2), e0295631. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295631>
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. **The Journal of Positive Psychology**, 12(2), 110-119. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1163403>
- McGrath, R. E. (2014). Scale- and item-level factor analyses of the VIA Inventory of Strengths. **Assessment**, 21(1), 4–14.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bauwens, R. (2023). Stronger together: A multilevel study of collective strengths use and team performance. **Journal of Business Research**, 159, Article 113728. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113728>
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., Martin-Krumm, C., & Forest, J. (2020). Strengths use in the workplace: A literature review. **Journal of Happiness Studies**, 21, 737–764. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00198-6>
- Mongrain, M., & Anselmo-Matthews, T. (2012). Do positive psychology exercises work? **Journal of Clinical Psychology**, 68(4), 382–389. <https://doi.org/10.1002/jclp.21839>
- Motowidlo, J. S. (2003). "Job Performance", *Handbook of Psychology*". **Industrial and Organizational Psychology**, 12, 39-55.
- Omidi, M., Salari, S., & Aghili, M. M. (2021). The effectiveness of a group intervention based on positive psychology on improving job stress among employees. **Journal of Analytical and Cognitive Psychology**, 12(47), 103–112. [In Persian]
- Organizational Behavior**, 27(8), 1149–1154. doi:10.1002/job.398.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). **Manual for Occupational Stress Inventory: Research Version**. Odessa, FL: **Psychological Assessment Resources**.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. **Journal of Social and Clinical Psychology**, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Paterson, T. T., & Husband, T. M. (1970). Decision-making responsibility: **yardstick for job evaluation**. **Compensation Review**, 2(2), 21–31.
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. **Journal of**
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. **Oxford University Press**.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. **New York: Oxford University Press.**
- Pressman, S. D., Jenkins, B. N., & Moskowitz, J. T. (2019). Positive affect and health: What do we know and where next should we go? **Annual review of psychology**, 70, 1-12. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102955>
- Quinlan, D., Swain, N., & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. **Journal of Happiness Studies**, 13(6), 1145–1163. doi:10.1007/s10902-011-9311-5.
- Radin, R. M., Vacarro, J., Fromer, E., Ahmadi, S. E., Guan, J. Y., Fisher, S. M., Pressman, S. D., Hunter, J. F., Sweeny, K., Tomiyama, A. J., Hofschneider, L. T., Zawadzki, M. J., Gavrilova, L., Epel, Rogelberg, S. G. (2007). **Encyclopedia of industrial and organizational psychology**. London: New Dehly.
- Rom, W. N. (1998). **Environmental & occupational medicine** (3rd ed.). Lippincott Raven.
- Rothmann, S.; Scholtz, P. E.; Rothmann, J. C. & Fourie, M. (2002). The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes. **International Council for Small Business**, 47th World Conference, San Juan, Puerto Rico.
- Rudolph, C. W., Friedrich, J. C., Koziel, R. J., et al. (2025). Character strengths use at work: A meta-analysis of relations with work performance and employee well-being. **Applied Research in Quality of Life**. <https://doi.org/10.1007/s11482-025-10424-2>
- Rurkkhum, S. (2010). The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior in Thai Organizations. (Unpublished doctoral dissertation). **University Of Minnesota. Minneapolis, United States of America**
- Rusk, R., & Waters, L. (2015). A psycho-social system approach to well-being: Empirically deriving the five domains of positive functioning. **The Journal of Positive Psychology**, 10(2), 141–152.
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. **Free Press.**
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). **Positive psychology: An introduction**. **American Psychologist**, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Stander, F. W., & Mostert, K. (2013). Assessing the organisational and individual strengths use and deficit improvement amongst sport coaches. **SA Journal of Industrial Psychology**, 39(2), 1-13.
- Tahir suleiman, A. M. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. **Jornal of Management Dev**, 25, 24-31.
- University of Nottingham. (2024, February 25). Mindfulness at work protects against stress and burnout. **ScienceDaily**. Retrieved May 20, 2025 from [www.sciencedaily.com/releases/2024/02/240225212514.htm](http://www.sciencedaily.com/releases/2024/02/240225212514.htm)
- Van Woerkom, M., & Meyers, M. M. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. **Journal of Occupational and Psychology, Organizational** <https://doi.org/10.1111/joop.12240>
- Vásquez-Pailaqueo, M. P., Acosta-Antognoni, H., & Leiva-Bianchi, M. (2025). Character strengths-based interventions and their efficacy related to work engagement and job

performance: A meta-analysis. **International Journal of Applied Positive Psychology**, 10, 21. <https://doi.org/10.1007/s41042-025-00215-3>