



اثربخشی آموزش روان شناسی مثبت گرا بر کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه

شهر اصفهان

محمدحسین داورپناه جزئی

کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان(خوراسگان)، اصفهان، ایران.
mhd1290630097@gmail.com

مژگان عارفی*

استادیار گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان(خوراسگان)، اصفهان، ایران.
Mozhgan.arefi@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان تاثیر آموزش روان شناسی مثبت گرا بر کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه اصفهان به مرحله اجرا در آمد. این پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام کارمندان بانک سپه شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ بودند که با شیوه نمونه گیری در دسترس در مجموع ۳۰ کارمند انتخاب و به صورت تصادفی به دو گروه کنترل (۱۵ کارمند) و آزمایش (۱۵ کارمند) جایگزین شدند. گروه آزمایش به مدت ۲ ماه (ده جلسه ۷۰ دقیقه ای) مداخله روان شناسی مثبت گرا را دریافت نمودند، در حالی که گروه کنترل هیچ مداخله ای را در طول فرایند انجام پژوهش دریافت نکردند. در این مطالعه ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی بر اساس پرسشنامه مدل توسعه یافته الگوی والتون (۲۰۰۸) بود که قبل و بعد از آموزش مداخله روان شناسی مثبت گرا بر روی هر دو گروه آزمایش و کنترل اجرا گردید. داده های جمع آوری شده با استفاده از تحلیل کواریانس با بهره گیری از بسته نرم افزاری SPSS24 تجزیه و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه در اثر مداخله روان شناسی مثبت گرا دچار افزایش معنادار شده است ($p < 0/001$). بر اساس یافته های حاصل از این پژوهش می توان از مداخله روان شناسی مثبت گرا در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه بهره برد.

واژگان کلیدی: روان شناسی مثبت گرا، کیفیت زندگی کاری، کارمندان بانک سپه



مقدمه

یکی از ارکان اصلی و زیر بنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعدادها بالقوه وی در عرصه‌ی تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند او را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند (نورانی پور و اکبرزاده عیدالجبار، ۱۳۹۰).

از طرفی کار قسمت اعظمی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد، حتی انسان از طریق کار نیازهای زندگی اش را برطرف می‌کند و در عین حال از کار خود لذت می‌برد و به خاطر کار کردن زندگی می‌کند. کار ضرورت توسعه است و توسعه تامین کننده منافع ملت و آحاد افراد جامعه است. نیروی شاغل و کارمندان بخش مولد جامعه را تشکیل می‌دهند، به همین دلیل شرایط، محیط و توجه به بهداشت روانی در محیط کار اهمیت زیادی دارد (دیباچ، ۱۳۸۸). لذا باید به ویژگی‌های روان شناختی و مولفه‌های مرتبط به آن در نزد کارکنان، توجه کافی صورت پذیرد. یکی از مولفه‌های روان شناختی و شغلی تاثیرگذار در این حوزه کیفیت زندگی کاری^۱ کارمندان می‌باشد.

کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است (لوییز، برازیل، کروگر، لوهفلد و تجام^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). بیشتر تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، افزایش شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیرشغلی تاکید دارد و هم چنین درک مناسبی از مفهوم تعامل میان افراد و محیط کاری آنان را ارائه دهند (رتهینا و اسماییل^۳، ۲۰۰۷). کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی در شرایط، پرداخت کافی و مناسب، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برای به کارگیری و توسعه بی واسطه استعدادهای انسانی، فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده و انسجام اجتماعی در سازمان، حقوق فردی در سازمان (مارتال و داپیوس^۴، ۲۰۰۷).

کیفیت زندگی کاری مجموعه عوامل تاثیرگذار در شغل را که به رضایت شغلی، قصد ترک شغل، میزان گردش مالی، شخصیت و استرس ناشی از کار مربوط است، بررسی می‌کند (هیسکانن و جوکینن^۵، ۲۰۱۳). کامینگز و ورلی^۶ (۲۰۰۸) معتقدند کیفیت زندگی کاری راه بررسی عملکرد پرسنل، کار، و سازمان‌های مربوطه است که متاثر از رفاه کارکنان و اثربخشی سازمانی می‌باشد. مفهوم کیفیت زندگی کاری نگرشی به روابط سازمانی و روش طراحی مجدد شغل مبتنی بر تصمیم‌گیری گروهی و حرکت به سمت اثربخشی سازمان است. به نحوی که گفته می‌شود، در حرکت به سمت کیفیت بالاتر، کیفیت زندگی کاری متاثر از توسعه کارکنان و رفاه آنها به عنوان یکی از جنبه‌های مهم بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی است (ماتیوس، گالاس و هنینگ^۷، ۲۰۱۱).

جهت افزایش مولفه‌های گوناگون روان شناختی روش‌های مختلفی پیشنهاد و انجام شده است. از روش‌های آموزشی روان شناختی جدید می‌توان به مداخلات مثبت نگر^۸ اشاره نمود. مداخلات مثبت نگر بر مبنای روانشناسی مثبت نگر شکل گرفته و رویکردی است که بر افزایش توانایی‌ها و فضیلت‌های انسانی تأکید دارد و این امکان را برای افراد و جوامع فراهم می‌آورد که به موفقیت دست یابند (گابل و هیدت^۹، ۲۰۰۵). روان‌درمانی مثبت نگر در عمل، بر اساس روش‌های علمی سنتی جهت فهم و آسیب شناسی روانی رفتار طراحی شده است. این رویکرد بر فرآیندهای مثبت و توانایی‌های افراد تأکید دارد و به درمانگران توصیه می‌کند که به فرآیندهای مثبت مراجعین شان

1. working Quality of life

2. Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld, Tjam

3. Rethinam, Ismail

4. Martel, Dupuis

5. Heiskanen, Jokinen

6. Cummings, Worley

7. Matthews, Gallus, Henning

8. Positive intervention

9. Goble, Haidt



که کم و به ندرت در زندگی شان جریان دارد، توجه کنند(ژوزف و وود^۱، ۲۰۱۰). از منظر روانشناسی مثبت نگر، روان شناسان نباید فقط روی ثابت نگه داشتن مشکلات مردم کار کنند، بلکه باید به آن ها کمک کنند تا بتوانند زندگی شادتر، غنی تر و کامل تری داشته باشند. هدف از روانشناسی مثبت نگر، تسریع تغییر نگاه روان شناسی، از بهبود بدترین چیزها در زندگی به ساختن بهترین کیفیت ها در زندگی است(سلیگمن، رشید و پارک^۲، ۲۰۰۶).

حال با توجه به نقش روان شناسی مثبت نگر در درمان مشکلات روان شناختی مختلف همچون افزایش تاب آوری افراد وابسته به مواد(کردمیرزانکوزاده، ۱۳۹۰)، افزایش سلامت روان و رضایت از زندگی(پورسردار و همکاران، ۱۳۹۲)، افزایش تاب آوری و کنترل خشم در دانش آموزان دختر دوره متوسطه(ثابت، جوبانیان و فرح بخش، ۱۳۹۳)، کیفیت زندگی افراد معتاد به مواد افیونی(پرزور و همکاران، ۱۳۹۴) و بر عزت نفس، خودپنداره و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر(آل بویه و همکاران، ۱۳۹۴)، مساله اصلی پژوهش حاضر بررسی این نکته است که آیا آموزش روان شناسی مثبت نگر بر کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه شهر اصفهان تاثیر دارد؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه بود. متغیر مستقل آموزش روان شناسی مثبت نگر و متغیرهای وابسته کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام کارمندان بانک سپه شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ بودند. در این پژوهش از روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس استفاده شد. بدین صورت که از بین بانک های سپه شهر اصفهان سه بانک به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب و در گام ۳۰ نفر از کارمندان این سه بانک به شیوه داوطلبانه به عنوان حجم نمونه انتخاب و به صورت تصادفی در گروه های آزمایش و گواه گمارده شدند(۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه). در نهایت، بر روی گروه های آزمایش برنامه آموزشی روان شناسی مثبت نگر طی ده جلسه آموزشی ۷۰ دقیقه ای در طول ۲ ماه به شرح ذیل اجرا گردید. قابل ذکر است که جهت رعایت اخلاق پژوهشی، رضایت افراد برای شرکت در برنامه مداخله کسب و از کلیه مراحل مداخله آگاه شدند. هم چنین به افراد گروه گواه اطمینان داده شد که آنان نیز پس از اتمام فرایند پژوهشی این مداخلات را دریافت خواهند نمود.

جدول ۱: مداخلات مربوط به آموزش روان شناسی مثبت نگر

جلسه	محتوای درمانی در هر جلسه مداخله ی مثبت نگر
جلسه اول	معارفه اعضاء گروه به یکدیگر و برقراری ارتباط اولیه مروری بر قوانین گروه، ساختار و اهداف جلسات، ارائه دورنمایی از برنامه جلسات آتی اجرای پیش آزمون
جلسه دوم	چهارچوب دهی درمانجویان بر اساس روان درمانی مثبت نگر درخواست از درمانجویان برای نوشتن داستان معرفی مثبت خودشان ارائه تکلیف خانگی
جلسه سوم	ارائه خلاصه از جلسه قبل و دریافت بازخورد مرور داستان معرفی مثبت و شناسایی و بحث در مورد توانمندی های درون داستان درخواست از درمانجویان برای طراحی یک طرح خاص برای به اجرا درآوردن توانمندی ها ارائه تکلیف خانگی
جلسه چهارم	ارائه خلاصه ای از جلسه ی قبل و دریافت بازخورد تمرکز بر سازه ی بخشش و معرفی آن به عنوان ابزاری برای از بین بردن هیجان های منفی ارائه تکلیف خانگی
جلسه پنجم	ارائه خلاصه ای از جلسه ی قبل و دریافت بازخورد

1. Joseph, Wood

2- Seligman, Rashid, Park



تمرکز بر سازه‌ی شکرگذاری و معرفی مزایای آن به صورت پیامدهای روانشناختی، فیزیکی و میان فردی و به ویژه افزایش احساس رضایت از زندگی
ارائه تکلیف خانگی

جلسه ششم
ارائه خلاصه‌ای از جلسه قبل و دریافت بازخورد
تمرکز بر موضوع‌های امید و خوشبینی
آموزش مفهوم اسنادها به درمانجویان
آموزش اسنادهای درونی، کلی و پایدار به درمانجویان برای افزایش امید و خوشبینی آنان
ارائه تکلیف خانگی

جلسه هفتم
ارائه خلاصه‌ای از جلسه‌ی قبل و دریافت بازخورد
تمرکز بر عشق و دلبستگی
توصیه به درمانجویان برای برقراری ارتباط و پیوند با دیگران
ارائه تکلیف خانگی

جلسه هشتم
ارائه خلاصه‌ای از جلسه‌ی قبل و دریافت بازخورد
آشنا کردن درمانجویان با مفهوم حس ذائقه
آموزش به درمانجویان برای مشارکت در فعالیت‌های لذت بخش
ارائه تکلیف خانگی

جلسه نهم
بررسی تکالیف، دریافت بازخورد از اعضاء
بررسی پیشرفت‌ها و دستاوردهای به دست آمده
جمع بندی و نتیجه‌گیری
گفتگو در مورد تعمیم یافته‌ها و کاربرد مباحث در زندگی
اجرای پس‌آزمون

در این پژوهش از ابزار زیر استفاده شده است:

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: سنجش کیفیت زندگی شغلی بر اساس پرسشنامه مدل توسعه یافته الگوی والتون انجام گرفت. این پرسشنامه شامل ۳۵ سوال پنج گزینه‌ای است که با روش لیکرت (۵-۱) سنجش می‌گردد (برانو، سیلوا^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). سوالات در ۸ محور تفسیر می‌شوند و امتیاز کل و امتیاز هر یک از محورها محاسبه می‌گردد. تفسیر نمرات به این صورت است که هر چه نمره کسب شده افراد بالاتر باشد نشان دهنده سطح کیفیت زندگی بالاتری است. مولفه‌های والتون به شرح زیر می‌باشد:

(۱) پرداخت منصفانه و کافی (۲) محیط کاری ایمن و بهداشتی (۳) استفاده از توانایی‌های افراد در کار (۴) فرصت‌های شغلی (۵) تعاملات اجتماعی در کار (۶) قانون‌گرایی در سازمان (۷) جایگاه کار در زندگی (۸) روابط اجتماعی و نفوذ در کار. روایی پرسشنامه به تایید متخصصین مدیریت رسیده و در چندین پژوهش از آن استفاده شده است از جمله پژوهش شهبازی در سال ۱۳۹۰ با عنوان بررسی سطح مشارکت، کیفیت زندگی کاری و خلاقیت کارکنان مراکز بهداشتی درمانی شهرستان همدان که نشان از روایی محتوایی مناسب این پرسشنامه داشت. پایایی پرسشنامه در پژوهشی حیدرپوری و همکاران (۱۳۹۲) با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برابر با ۰/۸ بدست آمد.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی جهت بررسی اثربخشی آموزش روان‌شناسی مثبت‌گرا بر کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه از آزمون تحلیل کواریانس (به دلیل کنترل نمرات پیش‌آزمون) استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

^۱. Bruno, Silva



یافته ها

یافته‌های حاصل از داده‌های جمعیت شناختی نشان داد که از افراد شرکت کننده در گروه نمونه پژوهش تعداد 14 نفر (معادل ۴۶/۶۷ درصد) مرد و تعداد 16 نفر (معادل ۵۳/۳۳ درصد) زن بودند. هم چنین در گروه آزمایش، ۴ نفر (معادل ۱۳/۳۳ درصد) تا ۲۵ تا ۳۰ ساله، ۴ نفر (معادل ۱۳/۳۳ درصد) تا ۳۱ تا ۳۵ ساله، ۴ نفر (معادل ۱۳/۳۳ درصد) تا ۳۶ تا ۴۰ ساله و ۳ نفر (معادل ۱۰ درصد) بزرگتر از ۴۱ سال بودند. در گروه گواه، ۵ نفر (معادل ۱۶/۶۷ درصد) تا ۲۵ تا ۳۰ ساله، ۳ نفر (معادل ۱۰ درصد) تا ۳۱ تا ۳۵ ساله، ۳ نفر (معادل ۱۰ درصد) تا ۴۰ تا ۴۵ ساله و ۴ نفر (معادل ۱۳/۳۳ درصد) بزرگتر از ۴۱ سال بودند. از طرفی در گروه آزمایش، ۲ نفر (معادل ۶/۶۷ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۷ نفر (معادل ۲۳/۳۳ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۶ نفر (معادل ۲۰ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند. در گروه گواه، ۱ نفر (معادل ۳/۳۳ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۹ نفر (معادل ۳۰ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۵ نفر (معادل ۱۶/۶۷ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

میانگین و انحراف معیار گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش و پس از آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار تاب آوری و مولفه‌های آن (تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی / تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی) در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش آزمون و پس از آزمون

مولفه‌ها	گروه آزمایش		گروه گواه	
	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون
میانگین	۴۹/۶۶	۶۰/۰۶	۴۹/۶۶	۶۰/۰۶
انحراف معیار	۳/۶۵	۳/۸۱	۳/۷۱	۳/۸۱
نمره کل تاب آوری	۴۹/۶۶	۶۰/۰۶	۴۹/۶۶	۶۰/۰۶
تصور از شایستگی	۱۶/۰۶	۱۷/۹۳	۱۶/۰۶	۱۷/۹۳
اعتماد به غرایز فردی	۱۴/۷۳	۱۷/۰	۱۴/۶۶	۱۷/۰
پذیرش مثبت تغییر مثبت	۱۰/۴۶	۲/۶۴	۱۰/۸۶	۲/۶۴
کنترل	۵/۴۶	۱/۳۵	۴/۹۳	۱/۰۱
تأثیرات معنوی	۲/۹۳	۰/۸۸	۳/۱۳	۰/۸۳

نتایج حاصل از جدول ۲ حاکی از آن است که میانگین نمره تاب آوری در گروه آزمایش در اثر آموزش روان‌شناسی مثبت‌گرا در مقایسه با گروه کنترل در مرحله پس از آزمون تغییر یافته است. معناداری این تغییر به بررسی نتایج آمار استنباطی در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد. قبل از ارائه نتایج تحلیل آزمون کواریانس، پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. بر همین اساس نتایج آزمون شاپیرو ویلک بیانگر آن بود که پیش فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها برقرار است ($p > 0.05$). همچنین پیش‌فرض همگنی واریانس نیز توسط آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که نتایج آن معنادار نبود که این یافته می‌داد پیش فرض همگنی واریانس‌ها رعایت شده است ($p > 0.05$). حال به ارائه نتایج جداول استنباطی پرداخته می‌شود.

جدول ۳: تحلیل کواریانس تأثیر عضویت گروهی بر میزان کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه

شاخص‌های آماری	مجموع	درجه	میانگین	F	سطح	اندازه اثر	توان
	مجذورات	آزادی	مجذورات		معناداری		آزمون
پیش آزمون	۵۸۷/۷۱	۱	۵۸۷/۷۱	۴۲	۰/۰۰۰۱	۰/۶۱	۱
کیفیت زندگی گروه‌بندی	۲۸۳۸/۵۳	۱	۲۸۳۸/۵۳	۲۰۲/۸۸	۰/۰۰۰۱	۰/۸۸	۱



۱۳/۹۹

۲۷

۳۷۷/۷۵

خطا

کاری

۳۰

۱۵۹۹۶۴

کل

با توجه به نتایج جدول فوق، آموزش متغیر مستقل (آموزش روان شناسی مثبت گرا) توانسته منجر به ایجاد تفاوت معنادار میانگین نمرات متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه) در مرحله پس آزمون در سطح خطای ۰/۰۵ گردد. لذا این نتیجه حاصل می شود که با کنترل متغیر مداخله گر (نمرات پیش آزمون)، میانگین نمرات متغیر کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه با آموزش روان شناسی مثبت گرا افزایش یافته است. مقدار تاثیر آموزش روان شناسی مثبت گرا بر میزان کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه ۰/۸۸ بوده است. این بدان معناست که ۸۸ درصد تغییرات متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه) توسط عضویت گروهی (آموزش روان شناسی مثبت گرا) تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان تاثیر آموزش روان شناسی مثبت گرا بر کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه اصفهان به مرحله اجرا در آمد. یافته ها نشان داد که میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری کارمندان بانک سپه در اثر مداخله روان شناسی مثبت گرا دچار افزایش معنادار شده است ($p < 0/001$). یافته پژوهش حاضر با پژوهش های پیشین همسو است (آلگو، هدیت و گیل^۱، ۲۰۰۸؛ امانس و مک کالوف، ۲۰۰۳، برخوردار، و همکاران، ۱۳۸۸؛ پیکت، کاترتی، ماتیسوس و هولمز^۲، ۲۰۱۱؛ حریری و خدای، ۲۰۱۱، دونالدسون و همکاران، ۲۰۱۴؛ رشید، ۲۰۱۵).

برخوری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود با هدف بررسی اثربخشی تقویت مهارت مثبت اندیشی به شیوه گروهی بر افزایش انگیزه پیشرفت، حرمت خود و شادکامی، به این نتیجه دست یافتند که این شیوه درمان گروهی اثربخش بوده است. سلیگمن و همکاران (۱۹۹۱)، به نقل از سعادت، ۱۳۹۰) در دانشگاه پنسیلوانیا با انجام مداخله ای، اثر روان شناسی مثبت گرا را بر افسردگی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که رویکرد مثبت نگر منجر به کاهش معنادار افسردگی می شود. حریری و خدای (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان استفاده از آموزش مثبت نگری و شادکامی دریافتند که این آموزش می تواند به طور معناداری منجر به سلامت روانی و افزایش امید افراد گردد. در سال های اخیر، پژوهش های زیادی به بررسی اثربخشی روان درمانی مثبت گرا در کاهش علائم افسردگی و افزایش شادکامی، بهزیستی روانشناختی و کیفیت زندگی پرداخته اند (به عنوان مثال، سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵؛ سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۶؛ سین و لیوبومرסקی، ۲۰۰۹؛ لایوس، جنسلر، لیوبومرסקی، وانگ و دورایسوامی، ۲۰۱۱؛ لایوس، نلسون، ابرلی، شانرت- ریچر و لیوبومرסקی، ۲۰۱۲؛ سنف و لیو، ۲۰۱۳؛ بولیر، هاورمن، وسترهوف، ریپر، اسمیت و بولمیجر، ۲۰۱۳؛ سرجنت و مانگرین، ۲۰۱۴؛ لایوس، لی، چوی و لیوبومرסקی، ۲۰۱۴؛ اصغری پور، ۱۳۹۰؛ براتی سده، ۱۳۸۸). بنابراین روان درمانی مثبت گرا نه تنها علائم و نشانه های بالینی آسیب زا را کاهش می دهد بلکه می تواند باعث افزایش مولفه های مثبت گرای روان شناختی افراد مختلف گردد. هم چنین این نتایج با یافته های به دست آمده از پژوهش های س سین^۳ و لیوبومرסקی (۲۰۰۹)، سین و همکاران (۲۰۱۱)، لایوس و همکاران (۲۰۱۱)، لایوس و همکاران (۲۰۱۲)، سنف و لیو^۴ (۲۰۱۳)، بولیر^۵ و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است.

روانشناسی مثبت، تأکید بر بنا نهادن و گسترش هیجان های مثبت، به منظور ایجاد سپری در برابر اختلال های روانی و افزایش بهزیستی و شادکامی افراد دارد (مک کالو و وایت ولت^۶، ۲۰۰۲). این رویکرد معنا را در زندگی افراد به منظور تسکین آسیب شناسی روانی و تقویت شادی، افزایش می دهد (رشید، ۲۰۰۸). تجربه هیجان های مثبتی که روان درمانی مثبت نگر بر آن تأکید دارد، اغلب توانایی بهتری در استفاده از توانمندی ها و سازگاری در مواجهه با مشکلات زندگی و چالش های محیط کاری ایجاد می کند (فردریکسون، ۲۰۰۹). روان درمانی مثبت گرا کاربرد مداخلاتی برای افزایش مولفه های روان شناختی مثبت فردی و شغلی را از طریق افزایش هیجان های مثبت، بالا بردن سطح درگیری مثبت در زندگی و افزایش معنا در زندگی امکان پذیر می سازد (سلیگمن، ۲۰۰۵).

1. Algoe, Haidt & Gable

2. Pictet, Coughtrey, Mathews & Holmes

3. Sin

4. Senf & Liao

5. Bolier

6. McCullough & Witvliet,



بنابراین به نظر می رسد که روان درمانی مثبت گرا بدون تأکید بر علایم منفی مولفه‌های آسیب زای بالینی و فقط از طریق افزایش احساس لذت، تقویت توانمندی‌ها و ویژگی‌های مثبت فردی و استفاده از آن‌ها در زندگی روزمره اجتماعی و شغلی و افزایش احساس معنا و هدفمندی در زندگی می تواند باعث افزایش کیفیت زندگی کاری فرد شود. مداخله‌های روانشناسی مثبت به افراد تحت آموزش کمک می کند تا توجه، حافظه و انتظارات خود را از وقایع منفی و فاجعه آمیز در محیط کاری و شغلی به سمت وقایع مثبت و امیدوار کننده سوق دهند تا از این طریق کیفیت زندگی کاری بالاتری را تجربه نماید.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همچون محدودیت جغرافیایی (شهرستان اصفهان)، محدودیت جامعه آماری (کارمندان بانک سپه)، محدودیت در نمونه گیری تصادفی (نمونه گیری در دسترس) و عدم برگزاری مرحله پیگیری مواجه بود. بر همین اساس پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در دیگر محدوده جغرافیایی، گروه کارمندان دیگر، با شیوه نمونه گیری تصادفی و برگزاری مرحله پیگیری صورت پذیرد تا پژوهش از روایی بیرونی بالاتری برخوردار گردد.

منابع

- اصغری مقدم ن. (۱۳۹۰). مقایسه اثربخشی روان درمانی مثبت گرا با روان درمانی شناختی- رفتاری در کاهش علائم افسردگی اساسی، پایان نامه دکتری روان شناسی بالینی، انستیتو روانپزشکی ایران.
- آلبویه گ، طباطبایی س م، رحیمیان بوگر ا. (۱۳۹۴). اثر مداخله روان شناسی مثبت نگر به شیوه گروهی بر عزت نفس، خودپنداره و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر تجدیدی پایه اول دبیرستان، مجله مطالعات روان شناسی تربیتی، شماره ۲۲، ۱-۲۲.
- براتی سده ف. (۱۳۸۸). اثربخشی مداخله های روان شناسی مثبت گرا جهت افزایش نشاط، خشنودگی از زندگی، معناداری زندگی و کاهش افسردگی، مدلی برای اقدام، پایان نامه دکتری روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- برخوری ح، رفاهی ژ، فرح بخش ک. (۱۳۸۸). اثربخشی آموزش مهارت های مثبت اندیشی به شیوه گروهی بر انگیزش پیشرفت، عزت نفس، و شادکامی دانش آموزان پایه اول دبیرستان جیرفت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱، ۱۴۴-۱۳۱.
- پرژور پ، علیزاده گورادل ج، یاقوتی زرگر ح، بشرپور س. (۱۳۹۴). اثربخشی روان درمانی مثبت گرای مبتنی بر کیفیت زندگی بر بهبود کیفیت زندگی معتادان به مواد افیونی، فصلنامه اعتیاد پژوهی سوء مصرف مواد، سال نهم، شماره سی و پنجم، پاییز ۱۳۹۴ دیباج ف. (۱۳۸۸). آسیب شناسی شغلی، قم: انتشارات سلسبیل.
- سعادت ح. (۱۳۹۰). بررسی میزان شادکامی در دانش آموزان نوجوان دختر و تاثیر مثبت درمانی گروهی بر شادکامی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.
- کردمیرزا نیکوزاده ع. (۱۳۹۰). مقایسه اثربخشی برنامه مبتنی بر روان شناسی مثبت نگر و گروه درمانی آدلری در ارتقای تاب آوری افراد وابسته به مواد، فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۲(۵): ۱-۲۷.
- نورانی پور ر، اکبرزاده عبدالجبار ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز سال ۱۳۸۹. فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۴، ۲۵-۴۴.

Algoe, S. B., Haidt, J., & Gable, S. L. (2008). Beyond reciprocity: Gratitude and relationships in everyday life. *Emotion*, 8, 425 .

Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: A meta-analysis of randomized controlled studies. *Public Health*, 13, 119.

Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: A meta-analysis of randomized controlled studies. *Public Health*, 13, 119.



Cummings TG, Worley CG. Organization development & change: South-Western Pub; 2008.

Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2014). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, <http://dx.doi.org/10.1080/174397> 60.2014.943801

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389 .

Fredrickson, B.L. (2009). *Positivity*. New York: CrownPublishers.

Goble, S.L., Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? Review of general psychology. Review of General Psychology, 9, 103-110.

Hariri, M., & Khodami, N. (2011). A study of the efficacy of teaching happiness Based on the Fordyce method to elderly people on their life expectancy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1412-1415 .

Heiskanen T, Jokinen E. Stability and change of the quality of working life in restructuring municipalities. *Social Indicators Research*. 2013;118(2):579-599.

Joseph, S. , Wood, A. (2010). Assessment of positive functioning in clinical psychology: theoretical and practical issues. *Clinical psychology review*, 30, 830-838.

Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*. 2001;14(2):9-15.

Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*. 2001;14(2):9-15.

Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: Two experimental longitudinal interventions to boost well-being. *Emotion*, 11(2), 391-402.

Martel J-P, Dupuis G. Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research* 2006;77:333-68.

Matthews RA, Gallus JA, Henning RA. Participatory ergonomics: Development of an employee assessment questionnaire. *Accident Analysis & Prevention*. 2011;43(1):360-369.

Pictet, A., Coughtrey, A. E., Mathews, A., & Holmes, E. A. (2011). Fishing for Happiness: The Effects of Generating Positive Imagery on Mood and Behaviour. *Behaviour Research and Therapy*, 49, 855-891.

Rashid, T (2015). Positive Psychotherapy: Astrength-based approach. *The Journal ofPositive Psychology*, 10, 25-40.

Rethinam GS, Ismail M. Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*. 2007;7(1):58-70.

Seligman, M., Rashid, T., Park, N. (2006). Positive psychology. *American psychologist*. American psychology, behavior research and therapy, 25, 1-24.

Seligman, M., Rashid, T., Park, N. (2006). Positive psychology. *American psychologist*. American psychology, behavior research and therapy, 25, 1-24.

Seligman, M.E.P., Rashid, T., & Parks, A.C.(2006). Positive psychologg. *Am psychol*, 61 , 774-788.



Seligman, M.E.P., Steen, T., Park, N. and Peterson, Ch., (2005). "Positive psychology progress: empirical Vlidation of Interventions". American Psychology. Vol 60, Issue 5, ppp. 410-421.

Seligman, M.E.P., steen, T.A. parke , N., & Peterson, ch.(2005). Positive psychology progress.Ameri can psychologist , 60(5), 410-421.

Senf. K., & Liau, A. (2013). The effects of positive interventions on happiness and depressive symptoms, with an examination of personality as a moderator. *Journal of Happiness Study*, 14, 591–612.

Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 467–487.

Sin, N. L., Dellaporta, M. D., &Lyubomirsky, S. (2011). *Tailoring positive psychology interventions to treat depressed individuals*. In S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura(Eds.), *Applied Positive Psychology*(pp.805-814).New York: Routledge.