

اثربخشی مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر بهبود استرس شغلی کارمندان

Effects of Group intervention based on the Positive Psychology on Occupational Stress of personnel

Mahbube Omid (Corresponding author)

Master of Art, Department of general psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Email: Mah.omidi@gmail.com

Susan salari

Ph. D. Student of Clinical Psychology, Shahed University, Tehran, Iran.

Mohamad Mehdi Aghili

Ph. D. of Health Psychology, Assistant Professor of Department of Psychology, Eslamshahr Branch, Islamic Azad University, Eslamshahr, Iran

Abstract

Aim: The aim of this study was to investigate the effects of group intervention based on the Positive Psychology on occupational stress among personnel of judiciary in the Tehran city. **Method:** The present study was quasi-experimental with pretest, posttest, and control group and a three-month follow-up design. Thirty personnel of judiciary in Tehran city were selected by available volunteer sampling method and assigned randomly to two experimental and control groups. During eight 1.5 hour sessions, the experimental group received group intervention based on the Positive Psychology. In the control group speaks about smoking, alcohols and accidents (irrelevant to intervention) during eight sessions of 1.5 hours. Before and after interventions and during follow-up stage, the examinees completed Occupational Stress Inventory (Osipow, 1987). Data analysis was done using repeated Measurements analysis of variance with statistic software SPSS 19. **Results:** Group intervention based on the Positive Psychology decreased occupational stress significantly ($P < 0.01$). **Conclusions:** It is suggested that, along with another copying strategies, group intervention based on the Positive Psychology should also be conducted on personnel with occupational stress

Keywords: Positive Psychology, occupational stress, group therapy.

محبوبه امید (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد، گروه روان‌شناسی عمومی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

Email: Mah.omidi@gmail.com

سوسن سالاری

دانشجوی دکتری روان‌شناسی بالینی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.

محمد مهدی عقیلی

دکتری روانشناسی سلامت، استادیار گروه روان‌شناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر استرس شغلی کارکنان شاغل در قوه قضاییه در شهر تهران انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و پی‌گیری ۳ ماهه بود. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان تحت استرس قوه قضاییه شهر تهران بود که در سال ۹۶ به مرکز سلامت قوه قضاییه مراجعه کردند. تعداد ۳۰ نفر از کارکنان قوه قضاییه در شهر تهران به صورت نمونه‌گیری دردسترس برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند و به طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل اختصاص یافتند. گروه آزمایش در هشت جلسه ۱/۵ ساعته مداخله گروهی مثبت‌گرا را دریافت کرد. برای گروه کنترل، هشت جلسه ۱/۵ ساعته با موضوعات بی‌ربط به مداخله مانند صحبت در باره سیگار، الکل و تصادفات برگزار گردید. آزمودنی‌ها پیش و پس از مداخله و در مرحله پی‌گیری به پرسش‌نامه استرس شغلی (اسپیو، ۱۹۸۷) پاسخ دادند. داده‌های حاصل از پژوهش به شیوه تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا، منجر به کاهش معنی‌دار نمره استرس شغلی گردید ($P < 0/01$). **نتیجه‌گیری:** پیشنهاد می‌شود در کنار دیگر راهبردهای مقابله‌ای موثر، مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر روی کارمندان شاغل تحت استرس شغلی صورت گیرد.

کلمات کلیدی: روان‌شناسی مثبت‌گرا، استرس شغلی، گروه درمانی.

مقدمه

در جهان کنونی، هر فرد در زندگی روزمره، به شکلی استرس را تجربه می‌کند و هیچ کس را از فشار روانی ناشی از عوامل تنش‌زای محیطی و شخصی گریزی نیست (مریدی و همکاران، ۱۳۹۱). امروزه به طور کلی پذیرفته شده است که استرس نتیجه تعامل بین فرد و موقعیتی است که فرد، توانایی خود را به منظور پاسخ‌گویی به مطالبات و فشار ناکافی می‌داند. به طوری که موسسه ایمنی و سلامت شغلی، استرس شغلی^۱ را به صورت پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد تعریف می‌کند (موسسه ایمنی و سلامت شغلی^۲، ۱۹۹۹). تعاریف دیگری نیز از استرس شغلی بیان شده است استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آنگونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. برای نمونه مورد توییح سرپرست واقع شدن، کمبود وقت برای تمام کردن یک وظیفه شغلی مهم، یا اینکه به کارمند بگویند که ممکن است اخراج شود، همگی شرایطی هستند که برای تمام افراد استرس‌آور هستند (رنالد و آلتمایر، ۱۳۸۵).

بررسی‌های جدید و تئوری‌های جامع استرس بر تعامل فرد و محیط تاکید دارند و می‌گویند عکس‌العمل فرد در برابر استرس بستگی به تفسیر و ارزیابی آگاهانه و یا ناآگاهانه، اهمیت حوادث زیان‌آور، تهدیدآمیز و دارای چالش دارد (وین، ۱۳۸۰). هماهنگ با نظریه لازاروس و فولکمن رویدادهای زندگی و نیز رویدادهای استرس‌زا در دو مرحله مورد ارزیابی شناختی نخستین و دومین قرار می‌گیرند در ارزیابی نخستین، فرد به ارزیابی محرک تنش‌زا می‌پردازد و بر اساس تجربه پیشین خود به این نتیجه می‌رسد که این رویداد یا محرک خاص، زیان‌آور، مضر و نوعی تهدید در آینده است، یا برعکس چالشی است که از منابع و لوازم لازم برای فائق آمدن بر آن برخوردار است. در ارزیابی دومین فرد منابع خود را برآورد می‌کند و تعیین می‌کند که با چه میزان اثربخشی می‌تواند به مقابله با یک رویداد بپردازد. در صورتی که آسیب و تهدید رویداد زیاد و چالش و منابع نیز زیاد باشد، میزان فشار کم خواهد بود (ساعتچی، ۱۳۸۷).

سازمان ملل متحد، استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی آن را مشکلی همه‌گیر در جهان اعلام نمود (خسروی، ۱۳۸۲). استرس شغلی دارای عوارض و پیامدهای مختلف جسمی، روانی، رفتاری و سارمانی است. عوارض جسمی استرس شامل: بیماری‌های قلبی - عروقی، گوارشی، اسکلتی - عضلانی، اختلالات سیستم ایمنی، سرطان‌های مختلف و افزایش بروز صدمات و حوادث است. عوارض روانی طیف وسیعی از بیماری‌ها از علائم خفیف عصبی - روانی تا بیماری‌های شدید روانی را در بر می‌گیرند. علائم اولیه خفیف ممکن است شامل از بین رفتن اشتها، بی‌خوابی، تکان عصبی، سر درد، سوء‌هاضمه، ناخن جویدن و کاهش تمرکز باشد. با تشدید و ادامه اثر استرس بر روی فرد، بیماری‌های واضح مانند افسردگی، اختلالات اضطرابی، اختلالات سوماتوفرم و دردهای سایکوزنیک ممکن است رخ دهد. پیامدهای رفتاری استرس شغلی نیز شامل غیبت از کار، مصرف دخانیات، اختلال خواب، سوء‌مصرف دارو، الکل و اعتیاد است (چن^۳ و همکاران، ۱۹۹۵). در نتیجه استرس، اهداف سازمان را

1 occupational stress

2 National Institute for Occupational Safety and Health

3 Chen

دستخوش تزلزل می‌کند و بدین ترتیب استرس در سازمان همچون آفتی، نیروها را تحلیل می‌برد و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد (رحمتی، ۱۳۸۹). بنابراین ایجاد مداخله‌ای موثر برای کاهش استرس در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مداخله‌های مؤثر در این زمینه می‌تواند روان‌شناسی مثبت‌گرا باشد. روان‌شناسی مثبت‌گرا حوزه‌ای است که اخیراً در روان‌شناسی بالینی مطرح گردیده است. در این حوزه علاوه بر مطالعه تأثیر وقایع منفی و ویژگی‌های شخصیتی منفی، علاقه به بررسی اینکه نبود ویژگی‌ها و شرایط مثبت در زندگی در انواعی از اختلالات روانی نقش بسزایی دارند، وجود دارد (کوهن^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). وجود عواطف مثبت و بهزیستی بالا برای رضایت‌مندی از زندگی از اهمیت بسزایی برخوردار است. پژوهش‌ها نشان دادند که افرادی که عواطف مثبت را تجربه و ابراز می‌کنند بیشتر احتمال دارد از زندگی رضایت داشته باشند و روابط بین‌فردی پاداش‌دهنده‌ای دارند. همچنین بیشتر احتمال دارد که به اهداف خود در زندگی دست یابند. این افراد از لحاظ جسمی از سلامت بیشتری برخوردارند و نسبت به دیگران عمر طولانی‌تری دارند (جوزف و وود^۲، ۲۰۱۰). مدل گسترش و ساختی (فردریکسون^۳، ۲۰۰۰) فرض می‌کند که عاطفه مثبت موجب کاهش تأثیر عاطفه منفی بر فرد شده و هم‌زمان با افزایش منابع فیزیکی، اجتماعی و ذهنی موجب گسترش خزانه رفتاری می‌شود. اعتقاد بر این است که صفات و عواطف مثبت به بهترین شکل در بافت موسسات مثبت رشد می‌کنند (داک‌ورث، استین و سلیگمن^۴، ۲۰۰۵). سلیگمن روان‌شناسی مثبت‌گرا را یکی از روش‌های کارآمد درمان می‌داند و معتقد است باید مداخلات خاصی را برای شادی و ایجاد عملکرد مثبت طراحی کرد با این فرض که عملکرد مثبت متفاوت از عملکرد منفی است (گلستانی‌بخت، ۱۳۸۸).

پژوهش‌های مختلف نشان‌دهنده تأثیر مثبت‌گرایی بر استرس شغلی افراد است. فردریکسون (۲۰۰۴) نشان داده است تجربه هیجانات مثبت شخص را برای مقابله با عوامل استرس‌زای شغلی آماده می‌کند. شوارتز و استراک^۵ (۲۰۰۸) در پژوهشی در زمینه‌ی شادی نشان دادند که افراد خوش‌بین، استرس کمتری تجربه می‌کنند، سیستم ایمنی قوی‌تری دارند، خلاق‌تر از افراد ناشاد هستند و به شرایط و اتفاقات به شیوه مثبت‌تر و سازگارانه‌تری پاسخ می‌دهند. همچنین اوی^۶ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی بر روی کارکنان چندین سازمان، دریافتند ویژگی مثبت‌خرد و دانش با استرس شغلی، رابطه معنادار دارد. هارزر و راش^۷ (۲۰۱۵) گزارش دادند توانمندی‌های مثبت شخصیتی با مقابله با استرس شغلی رابطه دارند. آنان دریافتند ویژگی‌های مثبت بین‌فردی، شناختی و عاطفی نقش مهمی در مقابله کارمندان با استرس‌های شغلی آنها دارد. دارابی، مک‌اسکیل و ردی^۸ (۲۰۱۷) دریافتند سه توانمندی مثبت یعنی امید، خوش‌بینی و قدرشناسی رابطه منفی با استرس دارند. همچنین آرنز و یوسف - مورگان^۹ (۲۰۱۷) نیز توانمندی قدرشناسی را بررسی کردند و آن را پادزهر استرس شغلی نامیدند. این یافته‌ها پایه شکل‌گیری این پژوهش می‌باشد. با توجه به اینکه اغلب مطالعات

¹ Cohn

² Joseph, Wood

³ Fredrickson

⁴ Duckworth, Steen, Seligman

⁵ Schwartz, Strack

⁶ Avey

⁷ Harzer, Ruch

⁸ Darabi, Macaskill, Reidy

⁹ Ahrens, Youssef-Morgan

انجام شده توصیفی بوده و فقط ارتباط بین ویژگی‌های مثبت و استرس شغلی را نشان دادند و همچنین هیچ تحقیقی مبنی بر اثربخشی درمان مثبت‌گرا بر استرس شغلی در ایران مشاهده نگردید محقق بر آن شد تا فرضیه برگرفته از این مطالعات که تأثیر مداخله روان‌شناسی مثبت‌گرا بر کاهش استرس شغلی است را با هدف تعیین تأثیر مداخله روان‌شناسی مثبت‌گرا بر استرس شغلی کارکنان مورد آزمون قرار دهد.

روش

این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، یک پژوهش کمی بود. طرح پژوهش حاضر، از نوع نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و مرحله پیگیری سه ماه بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان تحت استرس شاغل در قوه قضاییه بودند که در سال ۹۶ به بخش سلامت روان قوه قضاییه مراجعه کردند. پس از اخذ مجوز از کلینیک سلامت روان و کسب رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان، تعداد ۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و طی روش تخصیص تصادفی در دو گروه مداخله و کنترل (گروه‌های ۱۵ نفری) به مطالعه وارد شدند.

ملاک‌های ورود در این پژوهش عبارت بودند از: دارا بودن استرس شغلی بیمارگون به نحوی که طبق پرسش‌نامه استرس شغلی اسپوو و مصاحبه بالینی محرز باشد؛ ملاک‌های اختلالات محور I و II را که با استفاده از مصاحبه بالینی بررسی می‌شود، نداشته باشند؛ حداقل پنج سال سابقه کار در قوه قضاییه داشته باشند؛ در حال حاضر کارمند قوه قضاییه باشند و جهت شرکت در پژوهش رضایت کتبی داشته باشند. ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت از دو جلسه غیبت، عدم انجام دقیق تکالیف خانگی، استفاده از داروهای روان‌گردان و روان‌پزشکی در حین انجام پژوهش و انصراف آزمودنی از ادامه شرکت در پژوهش بودند.

ابزار:

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه استرس شغلی اسپوو^۱ (OOSI) بود. این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۷ توسط اسپوو ساخته شده است و برای ارزیابی استرس فرد در شش بعد به کار می‌رود: اضافه‌بار نقش، بی‌کفایتی نقش، ابهام نقش، مرز نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی. هر یک از این ابعاد به وسیله ۱۰ گویه ارزیابی می‌شود. گویه‌ها روی مقیاس لیکرت از هرگز (یک) تا بیشتر اوقات (پنج) نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمرات این پرسش‌نامه بین ۶۰ تا ۳۰۰ در نوسان می‌باشد که نمرات بالاتر آزمودنی در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده میزان بالاتر استرس وی می‌باشد. اگر نمره بین ۱۵۰ تا ۱۹۹ باشد این وضعیت به معنای استرس متوسط است و نمره بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ نشان‌دهنده استرس شدید است. ضریب آلفای کرونباخ نسخه خارجی این پرسش‌نامه ۰/۸۹ گزارش شده است. برای تنظیم نسخه فارسی پرسش‌نامه از روش ترجمه و آرون استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ در نسخه فارسی ۰/۸۴ و ضریب پایایی آن با روش باز آزمایی به فاصله یک هفته ۰/۸۳ به دست آمده است (خسروی، ۱۳۸۲).

¹ Osipow Occupational Stress Inventory

روش اجرا:

در ابتدا پرسش‌نامه استرس شغلی توسط اعضای دو گروه تکمیل شد. سپس مداخله گروهی روان‌شناسی مثبت‌گرا در طی ۸ جلسه و هر جلسه به مدت ۱/۵ ساعت در گروه مداخله اجرا شد. در این مدت گروه کنترل هیچ مداخله‌ای را دریافت نکرد. جدول شماره ۱ خلاصه فعالیت‌های جلسات مداخله را نشان می‌دهد.

جدول ۱. محتوای آموزشی جلسات مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا

جلسه ۱	خوش آمدگویی، آشنایی با یکدیگر، توضیح چارچوب و منطق روان‌درمانی مثبت‌گرا، نقش درمانگر و مسئولیت‌های مراجع
جلسه ۲	انجام فعالیت درخت زندگی و معرفی مثبت خود شامل شناسایی توانمندی‌ها و نقاط قوت شخصی در جلسه
جلسه ۳	تأکید بر نقش عدم وجود عواطف مثبت، نقاط قوت شخصیتی و معنا در کاهش سلامت روان، فعالیت ایجاد مراسم و قدرشناسی از امور مثبت شغلی و نقش آنها در رسیدن به شادی و بهزیستی
جلسه ۴	معرفی چهار سبک زندگی به نام پوچ‌گرایی، لذت‌طلبی، مسابقه و شادی (چهار محور مختصات) و نقش آنها در رسیدن به شادمانی، بیان تجارب افراد بر روی هر کدام از این محورها
جلسه ۵	تهیه نقشه زندگی، درجه‌بندی فعالیت‌های روزانه بر اساس لذت و معنا
جلسه ۶	توضیح نقش ارزش‌ها در روان‌شناسی مثبت، تمرین تعیین سلسله‌مراتب ارزش‌ها
جلسه ۷	ایجاد هماهنگی بین سبک زندگی و بالاترین ارزش‌ها در سلسله‌مراتب ارزشی، معرفی نقش اهداف هماهنگ با خود در رسیدن به شادمانی و بهزیستی.
جلسه ۸	توضیح نقش تلاش و پشتکار در زندگی، فواید مرتبط با تجارب شکست و محرومیت در زندگی، جمع‌بندی کلی جلسات، مرور پیشرفت‌ها و تغییرات هر یک از مراجعین، گرفتن بازخورد از مراجعان در باره‌ی جلسات

بعد از اتمام جلسات روان‌شناسی مثبت‌گرا و سه ماه پس از آن، شرکت‌کنندگان هر دو گروه مداخله و شاهد، مجدداً پرسش‌نامه را تکمیل نمودند.

از مدل آماری تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی اثر متغیر مستقل مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر متغیر وابسته شامل نمره کلی پرسش‌نامه استرس شغلی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار ۱۹ SPSS انجام شد. سطح معناداری ۰/۰۱ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان $4/53 \pm 36$ سال بود. برخی از اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت-کنندگان در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی مطلق و نسبی واحدهای پژوهش بر حسب متغیرهای دموگرافیک

ویژگی‌های فردی	گروه‌ها	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	۱۴ (۴۷٪)
	زن	۱۶ (۵۳٪)
سن (سال)	۲۱-۳۰	۳ (۱۰٪)
	۴۰-۳۱	۲۷ (۹۰٪)
سابقه کار (سال)	کمتر از ۱۰ سال	۲۵ (۸۳٪)
	بالاتر از ۱۰ سال	۵ (۱۷٪)

در جدول ۳، اطلاعات توصیفی داده‌های به دست آمده از مقیاس پژوهش ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجائیکه میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست. در نتیجه می‌توان از میانگین به‌عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد. با تأکید بر

میزان مقادیر میانگین‌های بدست آمده در جدول ۳، می‌توان مطرح نمود که در گروه آزمایش به ترتیب، بالاترین میزان در مرحله پیش‌آزمون (با میانگین ۱۹۹/۰۹)، پس از آن، در مرحله پیگیری (با میانگین ۱۵۵/۹۳) و سپس در مرحله پس‌آزمون (با میانگین ۱۳۹/۹۳) مشاهده می‌شود. بنابراین می‌توان عنوان نمود که بالاترین میزان استرس شغلی ابتدا در مرحله پیش‌آزمون، پس از آن در مرحله پیگیری و سپس در مرحله پس‌آزمون عنوان می‌شود. همچنین، در گروه کنترل، بالاترین میزان در مرحله پیش‌آزمون (با میانگین ۱۹۷/۲۰)، پس از آن، در مرحله پس‌آزمون (با میانگین ۱۹۳/۸۷) و سپس در مرحله پیگیری (با میانگین ۱۹۳/۳۳) مشاهده می‌شود. بنابراین می‌توان عنوان نمود که بالاترین میزان استرس شغلی ابتدا در مرحله پیش‌آزمون، پس از آن در مرحله پس‌آزمون و سپس در مرحله پیگیری مشاهده می‌شود.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

نما	میان	میانگین	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی	تعداد نفرات
پیش‌آزمون	۲۰۲	۱۹۹/۰۷	۷/۵۷	-۰/۷۰	-۱/۲۴	۱۵
پس‌آزمون	۱۳۷	۱۳۹/۹۳	۲/۶۵	۰/۱۶	-۱/۲۳	۱۵
پی‌گیری	۱۵۷	۱۵۵/۹۳	۴/۵۹	-۰/۳۰	-۱/۴۸	۱۵
پیش‌آزمون	۱۹۶	۱۹۷/۲۰	۳/۱۲	۰/۳۰	-۱/۲۵	۱۵
پس‌آزمون	۱۹۱	۱۹۳/۸۷	۳/۱۵	۰/۳۷	-۱/۴۱	۱۵
پی‌گیری	۱۹۶	۱۹۳/۳۳	۶/۰۴	-۰/۶۲	-۱/۴۶	۱۵

در ادامه آزمون F لوین، آزمون‌های چندمتغیری و کرویت موشلی برای بررسی نرمال بودن توزیع در نمونه پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفتند. با تأکید بر میزان مقادیر F بدست آمده در جدول ۴ می‌توان مطرح نمود که واریانس متغیر «استرس شغلی» در هر سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری همگن می‌باشند.

جدول ۴. آزمون F لیون جهت بررسی همگن بودن واریانس «استرس شغلی» در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

متغیر	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
استرس شغلی	۲/۵۲	۱	۲۸	۰/۱۰۱
پس‌آزمون	۰/۷۲	۱	۲۸	۰/۴۰۳
پیگیری	۲/۹۶	۱	۲۸	۰/۱۱۲

با توجه به جدول ۵ و با استفاده از آزمون‌های چندمتغیری چهارگانه، همانگونه که مشاهده می‌شود، ارتباط معنی‌داری در سطح $\alpha=0/01$ بین سطوح اندازه‌گیری متغیر وابسته استرس شغلی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با تأکید بر دو گروه آزمایش و کنترل وجود دارد.

جدول ۵. آزمون‌های چندمتغیری جهت بررسی ارتباط متغیر وابسته استرس شغلی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

اثر	آزمون‌های چندمتغیری	میزان F	سطح معنی‌داری
مداخله	ردیابی فیلی	۴۵۱/۲۱	۰/۰۰۱
مثبت‌گرا	لامبدای ویلکس	۴۵۱/۲۱	۰/۰۰۱
	ردیابی هاتلینگ	۴۵۱/۲۱	۰/۰۰۱
	بزرگترین ریشه روی	۴۵۱/۲۱	۰/۰۰۱

با توجه به آزمون موشلی از کرویت در جدول ۶، می‌توان عنوان نمود که میزان w موشلی ۰/۹۷۵ بوده و با رجوع به پایه لگاریتم مجذورخی توزیع نظری تقریبی که رقم ۰/۶۸۲ است، می‌توان عنوان کرد که در سطح $\alpha=0/05$ ، آزمون موشلی معنی‌دار نبوده و توزیع نرمال چندمتغیری مشاهده نشده است. بنابراین، باید از آزمون گرین‌هاوس گیزر یا آزمون تصحیح هوین فلدت که درجه آزادی را با نقطه اسپیلون تصحیح می‌نماید، استفاده نمود که در اینجا به ترتیب

رقم ۰/۹۷۶ و ۱ بدست آمده و از لحاظ آماری در سطح $\alpha=0/01$ ، معنی‌دار نیست و مطرح می‌شود که توزیع نرمال در آزمون‌های فوق مشاهده می‌شود و می‌توان از آزمون اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده به عمل آورد.

جدول ۶. آزمون کرویت موشلی جهت تعیین نرمال بودن متغیر وابسته استرس شغلی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

حد پایین	هوین فلدت	گرین هاوس گیزر	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	مجذورخی تقریبی	آزمون موشلی	درون آزمودنی
۰/۵۰۰	۱	۰/۹۷۶	۰/۷۱۱	۲	۰/۶۸۲	۰/۹۷۵	

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود با توجه بر میزان **F** بدست آمده از اثر درمان مثبت‌گرا بر استرس شغلی و با تأکید بر سه سطح اندازه‌گیری پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پی‌گیری ($P < 0/01$)، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری بین استرس شغلی در سه سطح اندازه‌گیری مزبور وجود دارد که با رجوع به میانگین‌های جدول شماره ۳ قابل مشاهده است. همچنین با رجوع بر میزان شدت اثر در آخرین ستون جدول فوق که رقم ۰/۸۷ است، مطرح می‌شود که میزان تأثیر شدت مداخله مثبت‌گرا بر استرس شغلی بالا است.

جدول ۷. آزمون‌های اثرات درون آزمودنی جهت بررسی استرس شغلی در سه سطح اندازه‌گیری پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پی‌گیری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری	شدت اثر
تعامل مداخله	۱۲۳۲۲/۱۵	۲	۶۱۶۱/۰۷	۵۳۷/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۸۷
مثبت‌گرا با گروه						
خطا	۶۴۱/۴۲	۵۶	۱۱/۴۵			

نتایج آزمون تعقیبی بنفرونی در جدول ۸ نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین مرحله پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پی‌گیری و همچنین پس‌آزمون با پی‌گیری وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۸: آزمون تعقیبی بنفرونی مرتبط با مقایسه استرس شغلی در سه سطح اندازه‌گیری (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری)

سطح معنی‌داری	میزان تفاوت	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری
پیش‌آزمون			۳۱/۲۳	۲۳/۵۰
پس‌آزمون		۰/۰۰۱		-۷/۷۳
پیگیری		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	

با توجه به جدول ۹ و با تأکید بر میزان **F** بدست آمده از مقایسه اثرات مداخله مثبت‌گرا بر استرس شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است ($P < 0/01$)، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری بین استرس شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل وجود دارد. این موضوع با رجوع به میانگین‌های جدول شماره ۳ کاهش استرس شغلی کارمندان را پس از برگزاری مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا در گروه مداخله نشان می‌دهد در حالیکه در گروه کنترل تغییری در استرس شغلی کارمندان مشاهده نمی‌شود.

جدول ۹. آزمون‌های اثرات بین‌آزمودنی بررسی استرس شغلی در سه سطح اندازه‌گیری پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پی‌گیری با تاکید بر اثرات مداخله مثبت‌گرا در

دو گروه آزمایش و کنترل

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان F	سطح معنی‌داری
گروه (آزمایش و کنترل)	۲۰۰۱۰/۷۱	۱	۲۰۰۱۰/۷۱	۴۱۷/۲۴	۰/۰۰۱
خطا	۱۳۴۲/۸۴	۲۸	۴۷/۹۵		

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مداخله گروهی مبتنی بر روان‌شناسی مثبت‌گرا بر استرس شغلی کارکنان تحت استرس شغلی شاغل در قوه قضاییه بود. بر اساس نتیجه بدست آمده گروه درمانی روان‌شناسی مثبت‌گرا بر استرس شغلی کارمندان و پیگیری سه ماهه موثر بود. این نتیجه همسو با نتیجه مطالعه فردریکسون (۲۰۰۴) است که نشان داد تجربه هیجانات مثبت شخص را برای مقابله با عوامل استرس‌زای شغلی آماده می‌کند. همچنین در تحقیق شوارتز و استراک (۲۰۰۸)، اوی و همکاران (۲۰۱۲)، هارزر و راش (۲۰۱۵)، دارابی، مک‌اسکیل و ریدی (۲۰۱۷) و آرنز و یوسف - مورگان (۲۰۱۷) نتایج مشابهی مشاهده گردید.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت روان‌شناسی مثبت‌گرا در مداخله از دو جهت می‌تواند موثر باشد: اول اینکه بنا به تعریف، مداخله مثبت‌گرا سعی در ایجاد لذت، تعهد و معنا در زندگی مراجعان دارد و دوم اینکه این سه حوزه در تقابل با استرس قرار دارند. بنابراین مداخله مثبت‌گرا می‌تواند منجر به کاهش استرس شغلی گردد. عواطف مثبت از افراد در برابر استرس محافظت و به آنها کمک می‌کند تا بتوانند در موقعیت‌های فشارآور معنای مثبتی پیدا کنند (فردریکسون، ۲۰۰۱). در تبیین دیگری می‌توان گفت بر مبنای مدل‌های رفتاری و نظریه یادگیری اجتماعی ارائه الگوهای رفتاری جدید انطباقی از طریق جلسات آموزشی و تقویت رفتاری مذکور، منجر به معکوس شدن الگوی یادگیری معیوب گذشته شده و با ارتقاء سطوح رفتار به واسطه آموزش، توانایی مراجعین برای کسب تقویت از روابط بین‌فردی و اجتماعی افزایش می‌یابد. از طرفی این مداخله درمانی با ایجاد خزانه رفتاری جدید، مراجع را قادر می‌سازد تا نیازهای خود را از طریق‌های مناسبی برآورده سازد (لکاردیور^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در نتیجه رفتارهای انطباقی جدید و کسب تقویت از روابط بین‌فردی و اجتماعی نیز می‌تواند منجر به کاهش استرس‌های میان‌فردی با همکاران و مدیران گردد.

مداخله مثبت‌گرا از طرق مختلف دیگری نیز می‌تواند سبب کاهش استرس شغلی کارمندان گردد. به عنوان مثال در مداخله مثبت‌گرا افزایش مهارت‌های اجتماعی از طریق دوست داشتن یکدیگر و ابراز عاطفی مثبت صورت می‌پذیرد. این اجتماعی شدن با همکاران، به احتمال زیاد کارکنان را وادار می‌کند که با یکدیگر بهتر کار کنند. بر این اساس این افراد در مبادله‌های اجتماعی مانند کمک به همکاران بیشتر شرکت می‌کنند. فعالیت‌هایی مثل معاشرت با دیگران و به اشتراک گذاشتن رویدادهای مثبت با دیگران و شاد بودن در محیط کاری می‌تواند احساسات مثبتی را به افراد القا کند و این خود به عنوان یک راهبرد مقابله‌ای مؤثر بین‌فردی عمل می‌کند و منجر به کاهش استرس شغلی می‌شود (مک-گراث^۲، ۲۰۰۱). سلیگمن بر این باور است که خوش‌بینی نقش مهمی در سازگاری با رویدادهای استرس‌زای زندگی

¹ Lecardeur
² Mac, Grath

دارد. هنگام روبرو شدن با یک چالش، 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 ناملایمات می‌توانند به شیوه موفقیت‌آمیز اداره شوند، این تفاوت در نگرش نسبت به ناملایمات که در مداخله مثبت‌گرا به آن پرداخته می‌شود، در راهبردهای مقابله با استرس افراد تأثیر دارد (۲۰۰۰).

مداخله مثبت‌گرا از طریق کاهش ابتلای افراد به اختلالات روانی و افزایش سلامت روانی نیز می‌تواند منجر به کاهش استرس شود. به عنوان مثال تک و لوور^۱ (۱۹۹۵) و لوکاس، دینر و سای^۲ (۱۹۹۶) نشان دادند عواطف مثبت و به خصوص خوش‌بینی موجب سلامت روانی می‌شود. آنها در تبیین این یافته‌ها بیان داشتند که خوش‌بینی از طریق کاهش افسردگی و اضطراب موجب سلامت روانی می‌شود. همچنین در تبیینی دیگر سلیگمن (۲۰۰۰) و فاوا و رونی^۳ (۲۰۰۳) بیان می‌دارند که مطالعات انجام شده در حوزه درمان‌هایی که بهزیستی بیماران مبتلا به اختلالات روانی را افزایش می‌دهند، نشان می‌دهد که این درمان‌ها موجب افزایش شادی و توانمندی‌های افراد شده‌اند که به نوبه خود منجر به کاهش عود بیماری و افزایش سلامت و کاهش استرس نیز شده است.

از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به نبود نظارت بر انجام تکالیف تمرینی خارج از جلسه‌های درمان و مشخص نبودن مکانیسم اثر مداخله مثبت‌گرا اشاره کرد. پیشنهاد پژوهشی این تحقیق، بررسی دقیق‌تر مکانیسم‌های اثر مداخله روان‌شناسی مثبت‌گرا بر استرس شغلی است تا بتوان طرح‌های درمانی قوی‌تری را پایه‌ریزی کرد. همچنین پیشنهاد کاربردی برآمده از تحقیق حاضر با توجه به اثربخش بودن مداخله مثبت‌گرا بر استرس شغلی این است که مدیران و مسئولین از روش حاضر برای کاهش استرس شغلی کارکنان استفاده کنند. روش مداخله‌ای یاد شده می‌تواند به طور جدی از طریق مشاوره فردی، کارگاه‌های آموزشی و یا دوره‌های ضمن خدمت برای کارکنان اجرا گردد.

منابع

- ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی. تهران: نشر ویرایش. خسروی، م. (۱۳۸۲). بررسی عوامل استرس‌زای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری شهر تهران از دیدگاه آنان. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک). دایر، و. (۱۳۸۰). عظمت خود را دریابید. مترجم: محمدرضا آل‌یاسین. تهران: هامون. رحمتی، د. (۱۳۸۹). ارتباط عوامل فردی ایجاد فشار روانی با بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه انتظام اجتماعی، ۲(۱)، ۹۹-۱۲۴. راس، ر.، آلتایمر، ال. (۱۳۸۵). استرس شغلی. مترجم: غلامرضا خواجه‌پور. تهران: بازتاب. گلستانی‌بخت، طاهره. (۱۳۸۸). روان‌شناسی مثبت‌گرا. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور. مریدی، گ.، ولیی، س.، فتحی، م.، شفیعیان، م.، غریبی، ف. (۱۳۹۱). عوامل استرس‌زای آموزش بالینی از دیدگاه دانشجویان پرستاری، مامایی و اتاق عمل دانشگاه علوم پزشکی کردستان. مجله آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۷)، ۶۷۵-۶۸۴.

- Ahrens, B., & Youssef-Morgan, C. (2017). Gratitude: an antidote to work stress. In R. Burke, & K. Page (Eds.), *Research Handbook on Work and Well-Being* (pp. 314-331). Cheltenham, England: Edward Elgar Publishing.
- Ali, N. S., & Ali, O. S. (2016). Stress perception, lifestyle behaviors, and emotional intelligence in undergraduate nursing students. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(10), p16.

¹ Tak, Lauver

² Lucas, Diner, Suh

³ Fava, Ruini

- Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2012). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal*, 22(2), 165-181.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1999). Stress, coping, and self-regulatory processes. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality* (., pp. 553-575). New York: Guilford.
- Chen, M., Miller, G., Cooper, D., Wilson, T. (1995). Taiwanese Junior College Teachers Stress: Counseling Implications, Proceeding of the 15. Integer National Counseling Conference, Hong Kong.
- Cohn, M., Fredrickson, B L., Brown, S L., Mikels, J A., Conway, A M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotions*, 9(3), 361 – 368.
- Cox, S. S. (2011). An investigation of forgiveness climate and workplace outcomes. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Cox, S. S., Bennett, R. J., Tripp, T. M., & Aquino, K. (2012). An empirical test of forgiveness motives' effects on employees' health and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 330-340.
- Darabi, M., Macaskill, A., & Reidy, L. (2017). Stress among UK academics: identifying who copes best. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 330-340.
- Duckworth, A., Steen, T., Seligman, E P. (2005). Positive psychology in clinical practice. University of Pennsylvania, 629 – 651.
- Fava, A G., Ruini, C. (2003). Development and characteristics of a well-being enhancing psychotherapeutic strategy: Well-being therapy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 34, 45-63.
- Fredrickson, B. L. (2000). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319.
- Fredrickson, B L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions-royal society of London series biological sciences*, 359, 1367-1378.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-12.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty–Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862.
- Joseph, S., Wood, A. (2010). Assessment of Positive Functioning in Clinical Psychology: Theoretical and Practical issues. *Clinical Psychology Review*, 12: 34-39.
- Lecardeur, L., Stip, E., Giguere, M., Blouin, G., Rodriguez, J. P., Champagne-Lavau, M. (2009). Effects of Cognitive Remediation Therapies on Psychotic Symptoms and Cognitive Complaints in Patients with Schizophrenia and Related Disorders: A Randomized Study. *Schizophrenia Research*, 111 (1-3): 153-158.
- Lucas R E., Diner E R., Suh E. (1996). Discriminate validity of wellbeing measures. *Personality and Social Psychology*, 71 (4): 616-628.
- Mac, Grath. (2001). Group processes in organizational contexts. Wiley Online Library.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (1999). *Stress at Work*. Centers for Disease Control and Prevention. U S Department of Health and Human Services. 1999: Publication no: 99-101: p 26.
- Oginska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167-175.
- Oh, I. S., Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2011). Are Dishonest Extraverts More Harmful than Dishonest Introverts? The Interaction Effects of Honesty Humility and Extraversion in Predicting Workplace Deviance. *Applied psychology*, 60(3), 496-516.
- Schwartz, N., Strack, F. (2008). *Evaluating one's life: a judgment model of subjective well-being*. Great Britain: Pennington Press, 4, 27-47.
- Seligman, M E P. (2000). *Handbook of positive psychology*. University of Pennsylvania.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and health*, 19(4), 233-239.
- Tak Y, Lauver D. (1995). Optimism and coping with breast cancer symptom. *Nursing research*, 44 (4): 202-207.