

## The Effectiveness of Group Counseling Therapy Based on Time Perspective on Job Satisfaction and Motivation of Female Nurses

Fazeli kebria H<sup>1</sup>, Aslani F\*<sup>1</sup>, Malekiha M<sup>2</sup>, Malekiha Z<sup>3</sup>

1. Department of Management, Faculty of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Department of Counseling, Faculty of Humanistic, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran

3. Department of Management, Faculty of Public Management, Payame Noor University, Shahin Shahr, Iran

\* *Corresponding author.* Tel: +989132717371, E-mail: F.aslani@pnu.ac.ir

Received: Mar 9, 2021 Accepted: Jul 14, 2021

### ABSTRACT

**Background & aim:** Today, work life is an important part of life for most people and satisfaction and motivation in this area of life can indirectly overshadow the satisfaction of the whole life. The aim of this research was to investigate group counseling therapy based on time perspective on job satisfaction and work motivation of female nursing staff in Isfahan education hospitals at 2019.

**Methods:** This research was semi-experimental with pre-test, post-test and control groups. The population of research was included all female nursing staff in Isfahan educational hospitals in 2019, among them 30 nurses were selected by available sampling and assigned randomly between two experimental and control group each with 15 persons. Before intervention, job satisfaction and work motivation questionnaires used as pre-test between experimental and control group. Then, in experimental groupa, eight 90 minute-session therapies based on time perspective were performed. After holding counseling sessions, two questionnaires of job satisfaction and motivation were again administered among the experimental and control groups as a post-test. Univariate analysis of covariance was used for statistical analysis of research data.

**Results:** The means of job satisfaction in the pre-test and post-test of the experimental group were 1.53 and 3.42, respectively, and in the pre-test and post-test of the control group were 1.26 and 1.60, respectively. The means of job motivation in the pre-test and post-test of the experimental group were 17.13 and 23, respectively, and in the pre-test and post-test of the control group were 10.20 and 10.80, respectively. The results showed significant difference between mean scores of experimental and control groups in job satisfaction and work motivation.

**Conclusions:** Having a healthy time perspective can affect the variables of motivation and job satisfaction in female nurses. Managers and educational supervisors of medical environments, by providing short-term and long-term training with a time vision approach, can improve the level of job satisfaction and motivation of nurses, and thus the quality of work life and productivity.

**Keywords:** Group Counseling, Time Perspective Therapy, Job Satisfaction, Works Motivation, Nurse

# بررسی تأثیر مشاوره گروهی درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر رضایت و انگیزش شغلی پرستاران زن

حامد فاضلی کبریا<sup>۱</sup>، فرشید اصلانی<sup>۱\*</sup>، مرضیه ملکپا<sup>۲</sup>، زهره ملکپا<sup>۳</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران  
 ۲. گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران  
 ۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، شاهین شهر، ایران  
 \* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۳۲۷۱۷۳۷۱ ایمیل: F.aslani@pnu.ac.ir

## چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه زندگی شغلی، جزء مهمی از زندگی برای غالب انسان‌ها است و رضایت و انگیزش در این حوزه از زندگی می‌تواند به طور غیرمستقیم، رضایت از کل زندگی را تحت الشعاع قرار دهد. هدف این مطالعه تعیین تأثیر مشاوره گروهی درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر رضایت و انگیزش شغلی پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۸ بود.

**روش کار:** این مطالعه از نوع نیمه تجربی قبل و بعد با گروه کنترل بود. جامعه پژوهش شامل کلیه پرسنل پرستاری زن شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد ۳۰ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (هر کدام ۱۵ نفر) قرار گرفتند. قبل از اجرای مداخله، دو پرسشنامه رضایت شغلی و انگیزش شغلی به عنوان پیش‌آزمون در بین دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. سپس در گروه آزمایش، روش مشاوره گروهی درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان به مدت هشت جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، اجرا گردید. پس از برگزاری جلسات مشاوره، مجدداً پرسشنامه‌های فوق‌توسط هر دو گروه تکمیل شد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش از تحلیل کوواریانس تک متغیره استفاده شد.

**یافته‌ها:** میانگین نمرات رضایت شغلی در مراحل قبل و بعد از مداخله در گروه آزمایش به ترتیب ۱/۵۳ و ۳/۴۲ و در گروه کنترل به ترتیب ۱/۲۶ و ۱/۶۰ بود. همچنین میانگین نمرات انگیزش شغلی پرستاران گروه آزمایش قبل از مداخله، ۱۷/۱۳ بود که پس از جلسات مشاوره به ۲۳ رسید، در حالی که در گروه کنترل، نمرات انگیزش شغلی در مراحل قبل و بعد از مداخله ۱۰/۲۰ و ۱۰/۸۰ بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده تفاوت معنادار آماری بین نمرات میانگین دو گروه آزمایش و کنترل در متغیرهای رضایت شغلی و انگیزش شغلی بود.

**نتیجه‌گیری:** نتایج مطالعه نشان داد که داشتن چشم‌انداز زمانی سالم می‌تواند بر متغیرهای انگیزش و رضایت شغلی در پرستاران زن مؤثر باشد. بنابراین، مدیران و سرپرستان آموزشی محیط‌های درمانی، با ارائه آموزش‌ها به صورت کوتاه‌مدت و بلندمدت با رویکرد چشم‌انداز زمانی، می‌توانند سطح رضایت و انگیزش شغلی پرستاران و در نتیجه کیفیت زندگی شغلی و بهره‌وری را ارتقا بخشند.

**واژه‌های کلیدی:** مشاوره گروهی، درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، پرستار

دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۹ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۳

## مقدمه

مبحث رضایت شغلی در مراکز بیمارستانی، همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است؛ زیرا سلامت جامعه را نیروی انسانی شاغل در این حوزه تضمین می‌کند (۱). رضایت شغلی<sup>۱</sup> یک سازه نگرشی است که منعکس‌کننده میزان علاقه فرد به شغلش بوده و عملکرد فرد در زمینه‌های مختلف زندگی را به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲). پرستاران در سراسر جهان، بزرگ‌ترین گروه کارکنان بهداشتی بوده و در صف مقدم بیمارستان‌ها قرار دارند، بنابراین رضایت شغلی، عامل مهمی در نحوه عملکرد و کیفیت خدمات ارائه شده توسط کادر پرستاری می‌باشد (۱). توجه به نیروهای انگیزشی در سازمان‌ها یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی است. در سازمان‌های پرستاری، تصمیم‌گیری سریع، موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی و پرخطر، کمبود کنترل، محدودیت چارچوب سازمانی و بیماران بدحال از جمله شرایطی هستند که اگر انگیزش کافی وجود نداشته باشد، به سرعت سبب خستگی، افزایش خطا و ترک خدمت یا کاهش کیفیت خدمات پرستاری می‌شود (۳).

از سوی دیگر انگیزش، نقش مهمی در تعیین نتیجه فعالیت‌های انسان دارد. مطابق با نظر محققین، انگیزه به دلایل و اهداف بروز یک رفتار برمی‌گردد و می‌تواند درونی یا بیرونی باشد (۴). انگیزش، یکی از عوامل مهم برای خلق محیط شغلی موثر و ایجاد رضایت شغلی در کارکنان است. انگیزش شغلی به طور مستقیم قابل مشاهده نیست بلکه باید آن را از طریق توجه به نتایج رفتار، باورها و مهارت‌های فرد مورد بررسی قرار داد. انگیزش و رضایت شغلی دارای

پيامدهای شغلی و سازمانی متعدد هستند (۵). پيامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی نه تنها افراد بلکه سازمان‌ها و در سطح گسترده‌تر جامعه را نیز در بر می‌گیرد. بر این اساس تدوین مداخلات گوناگون جهت افزایش سطح رضایت شغلی کارمندان از سوی سازمان‌ها همواره مورد تأکید محققان و نظریه‌پردازان در این حوزه بوده است (۸-۶).

یکی از مداخلاتی که در سال‌های اخیر مورد توجه محققان این حوزه قرار گرفته، درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان<sup>۲</sup> است. این مداخله برگرفته از نظریه چشم‌انداز زمان درمانی است که برای نخستین بار توسط زیمباردو<sup>۳</sup> که یکی از روانشناسان مثبت‌گرا است، مطرح شد. مطابق با این نظریه، هر انسانی در سه زمان گذشته، حال و آینده سیر می‌کند. زمان گذشته خود به دو قسمت گذشته منفی و مثبت<sup>۴</sup> طبقه‌بندی می‌شود. زمان حال شامل سه بخش لذت‌گرا<sup>۵</sup>، آسایش‌گرا و جبرگرا<sup>۶</sup> است و زمان آینده نیز از دو قسمت شخصی و متعالی<sup>۷</sup> تشکیل شده است (۹). گذشته منفی شامل بدبینی و تأسف دربارۀ رویدادهای گذشته است در حالی که گذشته مثبت نشان‌دهنده یک نگرش عاطفی مثبت نسبت به رویدادهای گذشته است (۱۰). زمان حال لذت‌گرا با ریسک‌پذیری و خوشگذرانی مشخص می‌شود و افراد دارای حال لذت‌گرا، با زندگی در لحظه، از ناراحتی اجتناب کرده و به دنبال تجارب لذت بخش هستند (۱۱). زمان حال تقدیرگرا، مظهر نگرش ناامیدکننده نسبت به آینده و به طور کلی زندگی می‌باشد. فردی که دارای این چشم‌انداز زمانی است نقشی در اتخاذ تصمیمات مهم زندگی خود نداشته و آن را به دست تقدیر و سرنوشت سپرده است (۱۲). چشم‌انداز زمان

<sup>2</sup> Time Perspective Therapy

<sup>3</sup> Zimbardo

<sup>4</sup> Negative & Positive Past

<sup>5</sup> Pleasure Orientation

<sup>6</sup> Hedonistic Orientation & Fatalistic Orientation

<sup>7</sup> Personal & Transcendental Future

<sup>1</sup> Job Satisfaction

درمانی، مداخله‌های است که برگرفته از موج روانشناسی مثبت است که مبتنی بر در نظر گرفتن نقاط قوت و توانمندی‌های انسان به جای داشتن دیدگاهی تشخیصی و بیمارگونه به او است. با توجه به مفروضه‌های زیربنایی روانشناسی مثبت‌گرا، تنها عوامل شغلی و سازمانی در افزایش بهره‌وری و پویایی یک سازمان مؤثر نیست بلکه توجه به عوامل روانشناختی نظیر عدم احساس تعلق به شغل و سازمان نیز در این میان حائز اهمیت بوده (۱۳) و علت بروز بسیاری از آسیب‌های شغلی نظیر استرس شغلی، عدم رضایت شغلی و یا سایر آسیب‌ها است (۱۵،۱۴). چشم‌انداز زمان می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم رضایت افراد را در جنبه‌های مختلف زندگی تحت تأثیر قرار داده و روی عملکرد افراد در غالب زمینه‌های مختلف خصوصاً زمینه شغلی تأثیر بگذارد (۱۷،۱۶). مطالعه کویج<sup>۱</sup> و همکاران نیز بیانگر رابطه معنی‌دار بین چشم‌انداز زمان آینده و انگیزش شغلی بود (۱۸). نتایج مطالعه اوریتز<sup>۲</sup> هم‌گویای آن بود که چشم‌انداز زمان آینده دارای ارتباط مثبت و معنادار با رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (۱۹). این یافته مطالعه اوریتز با نتایج مطالعات ویکاک<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰) و نگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۱) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین چشم‌انداز زمان و انگیزش شغلی همخوان است. نتایج مطالعه هو<sup>۵</sup> و همکاران هم نشان داد که نگرش نسبت به آینده، یکی از عوامل مهم پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی افراد است (۲۲). هاشم‌مطوری هم در مطالعه خود نشان داد که چشم‌انداز آینده بهترین پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی و چشم‌انداز گذشته مثبت بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارمندان است (۲۳).

اغلب تحقیقات انجام شده در این زمینه در داخل کشور متمرکز بر تحقیقات زمینه‌ای و توصیفی است که به بررسی عوامل مؤثر بر بروز عدم رضایت شغلی و انگیزش شغلی در بین شاغلین می‌پردازد (۵) و کمتر پژوهشی به بررسی اثربخشی مداخلات مختلف جهت افزایش رضایت شغلی و ارتقاء سطح انگیزش شغلی پرداخته است. با توجه به اهمیت رضایت و انگیزش شغلی در بین پرستاران، افزایش رضایت و انگیزش شغلی کادر پرستاری با رویکردهای مداخله‌جویانه اهمیت ویژه‌ای دارد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین تاثیر مشاوره گروهی چشم‌انداز زمان بر رضایت و انگیزش شغلی پرستاران زن اصفهان انجام شد.

### روش کار

این مطالعه از نوع نیمه‌تجربی همراه با پیش‌آزمون، پس‌آزمون و با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۸ بود که از بین آنها تعداد ۳۰ نفر که دارای معیارهای زیر بودند، انتخاب شدند: تمایل به همکاری و شرکت در هشت جلسه پی در پی در جلسات مشاوره گروهی درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان، عدم شرکت در جلسات مشاوره گروهی دیگر حین انجام پژوهش و عدم وجود اختلالات حاد روانشناختی از جمله اختلالات سایکوتیک. در صورت داشتن غیبت بیش از یک جلسه، تأخیر بیش از ۲۰ دقیقه در سه جلسه و عدم انجام تکالیف مشخص شده، نمونه‌ها از مطالعه خارج شدند. مطابق با نظر گال، برگ و گال<sup>۶</sup> (۱۳۹۶)، حجم نمونه موردنیاز برای پژوهش‌های نیمه‌تجربی برابر با ۳۰ نفر است (۲۴). لذا بر این اساس با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۳۰ نفر از زنان شاغل در کادر پرستاری انتخاب و به صورت تصادفی در دو

<sup>1</sup> Kooij

<sup>2</sup> Ortiz

<sup>3</sup> Weikamp

<sup>4</sup> Ng

<sup>5</sup> Ho

<sup>6</sup> Gall, Borg & Gall

درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) و سه گویه آخر آن مطابق طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره در این پرسشنامه برابر با ۶ و حداکثر نمره ۳۳ بوده و نقطه برش آن، ۱۹/۵ می‌باشد. نمرات بالاتر از نقطه برش نشانگر میزان انگیزش شغلی بیشتر و نمرات کمتر از آن، نشان‌دهنده انگیزش شغلی کمتر است. این مقیاس توسط حیاتی و همکاران (۱۳۹۱) ترجمه و روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب همبستگی این مقیاس با یک سنجۀ تک ماده ای برابر با ۰/۷۸ و ضریب آلفای کرونباخ آن، ۰/۷۱ گزارش گردیده است (۲۶). در مطالعه حاضر، روایی همگرایی این مقیاس با پرسشنامه انگیزش شغلی بلیس<sup>۶</sup> (۱۹۹۴)، ۰/۸۵ و روایی واگرایی آن با پرسشنامه تعارض شغل- خانواده نت مایر و مک ماریان<sup>۷</sup> (۱۹۹۶) در بعد تعارض شغل- خانواده و تعارض خانواده- شغل به ترتیب برابر با ۰/۷۸ و ۰/۸۶- به دست آمد. همچنین پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ به دست آمد.

نحوه انجام کار به این صورت بود که بعد از صدور معرفی نامه جهت اجرای پژوهش از طرف دانشگاه و مراجعه به مدیریت کلیه بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان (۱۳ بیمارستان) و معرفی کامل پروپوزال پژوهش، تنها یک بیمارستان جهت اجرای پژوهش اعلام همکاری نمود. بعد از هماهنگی با سوپروایزر آموزشی بیمارستان، تراکتی در خصوص زمان، مکان، اهداف، خلاصه‌ای از محتوا و شرایط شرکت در جلسات آموزشی تهیه و در بردها و پانل‌های اطلاع‌رسانی بیمارستان نصب شد. در ادامه لیستی از ۵۲ نفر از زنان پرستار که به صورت داوطلبانه تمایل به شرکت در پژوهش داشتند، تهیه و از بین آنها تعداد ۳۰ نفر که شرایط شرکت در مطالعه را داشتند، انتخاب و به صورت تصادفی با استفاده از روش قرعه‌کشی که یکی

گروه آزمایش (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) گماشته شدند.

پرسشنامه‌های مورد استفاده در این مطالعه سه‌قسمتی و شامل فرم اطلاعات دموگرافیک (شامل سن، مدرک تحصیلی، سابقه شغلی و وضعیت تأهل)، پرسشنامه رضایت شغلی کلارک<sup>۱</sup> و پرسشنامه انگیزش شغلی رایت<sup>۲</sup> بود. پرسشنامه رضایت شغلی کلارک (۲۰۰۱) شامل ۶ گویه می‌باشد. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت چهار درجه‌ای از نمره ۱ (کاملاً موافقم) تا نمره ۴ (کاملاً مخالفم) انجام می‌پذیرد و نمره هر فرد از طریق جمع نمرات گزینه‌ها به دست می‌آید. حداقل نمره ۶ و حداکثر، ۲۴ می‌باشد. نقطه برش در این پرسشنامه برابر با ۱۵ بوده و نمرات بالاتر از نقطه برش، نشانگر برخورداری از رضایت بیشتر و نمرات پایین‌تر از آن، نشان‌دهنده سطوح پایین رضایت است. این پرسشنامه در ایران توسط سعادت و عابدی (۱۳۸۷) ترجمه و روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمده است. همچنین روایی سازه (همگرا) این پرسشنامه با پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت<sup>۳</sup> (۱۹۸۷)، ۰/۹۳ و روایی واگرایی آن با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش<sup>۴</sup> (۱۹۸۵)، ۰/۸۲- گزارش شده است (۲۵). در مطالعه حاضر، روایی همگرایی این پرسشنامه با پرسشنامه رضایت شغلی استاندارد مینه سوتا<sup>۵</sup> (MSQ) برابر ۰/۸۵ به دست آمد. همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ محاسبه شد.

جهت سنجش انگیزش شغلی از مقیاس انگیزش شغلی رایت (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس دارای ۶ گویه می‌باشد. سه گویه اول مطابق با طیف لیکرت ۶

<sup>1</sup> Clark

<sup>2</sup> Wright

<sup>3</sup> Smith

<sup>4</sup> Maslach

<sup>5</sup> Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

<sup>6</sup> Blayes

<sup>7</sup> Net Mayer & Mc Marian

از روش‌های تخصیص تصادفی افراد در پژوهش‌های نیمه‌تجربی است (۲۴) در دو گروه آزمایش و کنترل هر کدام با ۱۵ عضو قرار داده شدند. یک هفته قبل از شروع مداخله در گروه آزمایش، دو پرسشنامه رضایت شغلی و انگیزش شغلی در بین افراد گروه آزمایش و کنترل به عنوان پیش‌آزمون اجرا شد. سپس برای افراد گروه آزمایش، مشاوره گروهی به مدت هشت جلسه (هر هفته یک جلسه ۹۰ دقیقه‌ای) به مدت دو ماه متوالی، انجام شد. آموزش‌ها توسط یکی از محققان مطالعه که دارای دکترای تخصصی در رشته مشاوره شغلی است در سالن آموزش بیمارستان اجرا شد. در گروه کنترل، مداخله‌ای اجرا نشد.

اخذ رضایت برای شرکت در مطالعه، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در کلیه مراحل توسط مدرس، عدم ذکر نام و نام خانوادگی افراد در پرسشنامه‌ها جهت حفظ هویت افراد، توضیح اهداف، محتوا و نحوه برگزاری جلسات مشاوره گروهی برای افراد گروه آزمایش، محرمانه ماندن اطلاعات درج‌شده در پرسشنامه‌ها، عدم وجود بار مالی جهت شرکت در پژوهش و عدم مغایرت محتوای جلسات مشاوره با موازین دینی و فرهنگی جامعه به عنوان ملاحظات اخلاقی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت.

در مطالعه حاضر از پروتکل درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان که توسط زیمباردو در سال ۲۰۰۶ معرفی شده است، استفاده شد (۲۷). مطابق با این رویکرد، زمان دارای نقش مهمی در زندگی افراد بوده و نگرش نسبت به زمان یکی از شاخصه‌های سلامت روان و داشتن رضایت و انگیزه در غالب ابعاد زندگی خصوصاً زندگی شغلی و خانوادگی است. هدف در این پروتکل درمانی بر مبنای هدف نهایی درمان مبتنی چشم‌انداز زمان است که شامل تجربه نمودن گذشته مثبت، حال لذت‌گرا و آینده متعالی و شخصی است. مطالب

آموزشی ارائه شده بر اساس جلسات شامل موارد زیر بود:

جلسه اول: آشنایی و معارفه و بیان کردن اهداف جلسات، قواعد و ساختار جلسات، بیان داستان زندگی خود توسط تک تک اعضا، کمک به اعضا برای مشارکت در گروه.

جلسه دوم: معرفی انواع چشم‌اندازهای زمان گذشته (منفی و مثبت)، حال (تقدیرگرا، آسایش‌گرا و لذت‌گرا) و آینده (شخصی و متعالی)، آموزش رفتارهای خود آرام‌سازی مانند تکنیک تمرینات تنفسی و تجسم ذهنی.

جلسه سوم: حرکت از گذشته منفی به گذشته مثبت، مرور مهمترین خاطرات مطرح در گذشته منفی جهت کاهش تاثیر خاطرات مطرح در گذشته منفی، بررسی مزایا و معایب ماندن در گذشته منفی، بررسی پیامدهای حرکت به سمت گذشته مثبت و استفاده از تکنیک‌های مرتبط برای حرکت از گذشته منفی به گذشته مثبت.

جلسه چهارم: حرکت از گذشته منفی به گذشته مثبت، استفاده از تکنیک‌های مرتبط برای حرکت از گذشته منفی به گذشته مثبت.

جلسه پنجم: حرکت از حال تقدیرگرا و آسایش‌گرا به حال لذت‌گرای معقول.

جلسه ششم: حرکت به سمت آینده (شخصی و متعالی)، بررسی پیامدها و مزایای حرکت به سمت آینده (شخصی و متعالی) و استفاده از تکنیک‌های مرتبط برای رسیدن به آینده شخصی و متعالی.

جلسه هفتم: مرور جلسات گذشته جهت دستیابی به دیدگاه زمانی متعادل.

جلسه هشتم: بیان جایگاه چشم‌انداز زمان در زندگی روزمره، تشریح ارتباط چشم‌انداز زمان با آسیب‌های رایج زندگی روزمره (خصوصاً زندگی شغلی)، جمع‌بندی و اجرای پس‌آزمون.

شیب رگرسیون نمرات تأیید شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها - پیش فرض سوم تحلیل کوواریانس- از آزمون کولموگروف- اسمیرنف استفاده شد و نتایج نشان داد که شاخص‌های کولموگروف- اسمیرنف معنادار نمی باشند که بیانگر توزیع نرمال داده‌های پژوهش بود. کلیه آزمون‌ها در سطح معنی داری ۰/۰۵ و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-22 انجام شد.

### یافته‌ها

اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌های مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است. بر این اساس، بیشتر شرکت‌کنندگان (۴۱/۹٪) در محدوده سنی ۵۰-۴۰ سال قرار داشته و دارای مدرک کارشناسی (۵۰٪) و متاهل (۷۰٪) بودند.

شاخص‌های توصیفی مربوط به نمرات پیش آزمون و پس آزمون نمرات رضایت شغلی و انگیزش شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول ۲ ارائه شده است.

بلافاصله بعد از اتمام جلسات آموزشی، مجدداً دو پرسشنامه رضایت شغلی و انگیزش شغلی در بین افراد گروه آزمایش و کنترل به عنوان پس آزمون اجرا شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصه‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره) استفاده شد. قبل از اجرای آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیره، از آزمون لوین جهت بررسی پیش فرض تساوی واریانس‌ها - پیش فرض اول تحلیل کوواریانس- در نمرات رضایت شغلی و انگیزش شغلی استفاده شد که نتایج نشان دهنده سطوح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ برای هر دو متغیر و در نتیجه عدم معنی داری بود که بر این اساس شرط تساوی واریانس‌ها برای انجام تحلیل کوواریانس برقرار شد. همچنین نتایج بررسی همگنی شیب‌های رگرسیون - پیش فرض دوم تحلیل کوواریانس- در دو متغیر رضایت شغلی و انگیزش شغلی نشان داد که با توجه به سطح معناداری، تعامل گروه با متغیرهای مختلف بیشتر از خطای مفروض در پژوهش است، لذا همگنی

جدول ۱. فراوانی واحدهای مورد پژوهش بر حسب مشخصات دموگرافیک

متغیر	گروه‌ها	تعداد	درصد
سن (سال)	۲۰-۳۰	۲	۶/۷
	۳۰-۴۰	۱۲	۴۰
	۴۰-۵۰	۱۳	۴۳/۳
	>۵۰	۳	۱۰
سطح تحصیلات	دیپلم بیماری	۲	۶/۷
	فوق دیپلم	۶	۲۰
	کارشناسی	۱۵	۵۰
	کارشناسی ارشد	۷	۲۳/۳
سابقه کار پرستاری (سال)	< ۵	۸	۲۶/۷
	۵-۷	۱۴	۴۶/۷
	۷-۱۰	۷	۲۳/۳
	> ۱۰	۱	۳/۳
وضعیت تاهل	مجرد	۹	۳۰
	متاهل	۲۱	۷۰

جدول ۲. مقایسه اختلاف نمرات قبل و بعد از مداخله در دو گروه کنترل و آزمون

متغیر	گروه	زمان	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	آزمایش	پیش آزمون	۱/۵۳	۰/۶۸
		پس آزمون	۳/۴۲	۰/۶۴
	کنترل	پیش آزمون	۱/۴۶	۰/۷۴
		پس آزمون	۱/۶۰	۰/۷۳
انگیزش شغلی	آزمایش	پیش آزمون	۱۲/۱۳۳	۴/۴۲
		پس آزمون	۲۳	۵/۹۵
	کنترل	پیش آزمون	۱۰/۲۰	۲/۸۰
		پس آزمون	۱۰/۸۰	۳/۳۲

همان گونه که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین نمرات پس آزمون گروه آزمایش در متغیر رضایت شغلی برابر با  $3/42 \pm 0/64$  و در متغیر انگیزش شغلی برابر با  $23 \pm 5/95$  بود که افزایش قابل توجهی را در مقایسه با پس آزمون گروه کنترل در هر دو متغیر، نشان می‌دهد.

با توجه به رعایت پیش فرض‌های نرمال بودن توزیع نمرات، همسانی واریانس‌ها و همگنی شیب خط رگرسیون، از تحلیل کوواریانس تک متغیره برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. فرضیه اول در این پژوهش عبارت بود از «درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر افزایش رضایت شغلی کادر

پرستاری زن مؤثر است». نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۳ ارائه شده است.

بر اساس ضریب تأثیر  $0/377$  نمرات رضایت شغلی در پیش آزمون و  $0/739$  مربوط به تأثیر درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان (پس آزمون)، در سطح خطای  $0/01$  می‌توان اظهار داشت که آموزش مبتنی بر چشم‌انداز زمان تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی پرستاران دارد.

فرضیه دوم در این پژوهش عبارت بود از «درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر افزایش انگیزش شغلی کادر پرستاری زن مؤثر است». نتایج مربوط به این فرضیه در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به متغیر رضایت شغلی در گروه آزمایش و کنترل

شاخص آماری	SS	df	MS	F	P	میزان تأثیر	توان آماری
پیش آزمون	754/008	1	754/008	16/339	*0/045	0/377	0/888
گروه	1439/025	1	1439/025	76/442	**0/000	0/739	1
خطا	5082/658	27	188/247				
کل	63966	30					

\* در سطح خطای 0/05 معنی دار است. \*\* در سطح خطای 0/01 معنی دار است.

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به متغیر انگیزش شغلی در گروه آزمایش و کنترل

شاخص آماری	SS	df	MS	F	P	میزان تأثیر	توان آماری
پیش آزمون	122/790	1	122/790	12/686	*0/001	0/32	0/93
گروه	7/35	1	7/35	0/760	**0/039	0/27	0/13
خطا	261/344	27					
کل	6348/00	30					

\* در سطح خطای 0/05 معنی دار است. \*\* در سطح خطای 0/01 معنی دار است.



بر اساس ضریب تأثیر ۰/۳۲ تفاوت گروه‌ها در نمرات انگیزش شغلی در پیش آزمون و ۰/۰۲۷ مربوط به تأثیر درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان (پس آزمون)، در سطح خطای ۰/۰۱ می‌توان اظهار داشت که آموزش مبتنی بر چشم‌انداز زمان تأثیر معنی‌داری بر انگیزش شغلی پرستاران دارد.

### بحث

هدف این پژوهش تعیین تأثیر درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر رضایت و انگیزش شغلی پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان بود. نتایج نشان داد درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر افزایش رضایت شغلی کادر پرستاری زن مؤثر است. این نتیجه، با یافته‌های مطالعات قبلی در این زمینه مبنی بر اثربخشی درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر افزایش رضایت شغلی افراد شاغل همخوان است (۲۱-۱۹). در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که چشم‌انداز زمان، یک متغیر نافذ است که بر بسیاری از جنبه‌های زندگی انسان مؤثر است. رضایت شغلی یکی از ابعاد رضایت از زندگی است که می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گیرد. تنها عوامل شغلی و سازمانی (نظیر سرپرست، حقوق، ماهیت و شرایط محل کار) در ایجاد یا کاهش رضایت شغلی مؤثر نیستند بلکه نوع نگرش نسبت به زمان نیز در ایجاد رضایت شغلی مؤثر است. یادآوری تجارب مثبت شغلی گذشته و تمرکز بر زمان حال می‌تواند سبب افزایش انرژی و خلق فرد شود که همین امر زمینه‌ساز تمرکز و انجام مؤثر وظایف شغلی محوله و دریافت بازخورد مثبت از سوی سرپرست و همکاران می‌شود. از سویی دیگر تمرکز بر زمان حال و داشتن اهداف شغلی کوتاه مدت و بلندمدت (چشم‌انداز زمان آینده) می‌تواند سبب ایجاد حسی معنا دار در انجام وظایف شغلی شود. در این حالت فرد مجدانه به انجام وظایف شغلی خود پرداخته و حتی از بسیاری از لذت‌های زودگذر منصرف شده که این امر می‌تواند

زمینه‌ساز تعهد عاطفی و شناختی قوی‌تر به سازمان و دریافت بازخوردهای مثبت از سوی سازمان و در نتیجه مجموعه احساس‌های سازگار و گرایش مثبت نسبت به شغل می‌شود که در ایجاد و تداوم رضایت شغلی مؤثر است. همچنین یکی از پیامدهای توجه به چشم‌انداز زمان آینده، تدوین اهداف کوتاه مدت و بلندمدت شغلی است که باعث تمرکز بر فرصت‌های موجود در محل شغل و سازمان می‌شود. در نظر گرفتن تجارب مثبت شغلی گذشته و در نظر گرفتن بعد آینده زمینه ساز احساس مثبت و ارزشیابی‌های مثبت از شغل در فرد شاغل می‌شود که هسته اصلی رضایت شغلی است (۲۸). از سویی دیگر یادآوری تجارب منفی، ناکامی‌ها و فرصت‌های از دست رفته در محل شغل (تمرکز بر گذشته منفی)، عدم توجه به زمان حال و نداشتن هدفی برای آینده شغلی سبب کاهش رضایت شغلی می‌شود. این حالت زمینه ساز بروز برخی از آسیب‌های شغلی نظیر دلزدگی شغلی، افزایش غیبت‌ها، جابجایی‌ها و ترک شغل می‌شود (۲۰).

دومین یافته مطالعه حاضر این بود که درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر افزایش انگیزش شغلی کادر پرستاری زن مؤثر است. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات قبلی مبنی بر اثربخشی درمان مبتنی بر چشم‌انداز زمان بر افزایش انگیزش شغلی همخوانی دارد (۲۹، ۱۸). نتایج مطالعات فوق گویای آن است که نحوه نگرش نسبت به زمان نقش مهمی در ایجاد انگیزه‌های درونی جهت تدوین طرح‌های شخصی پیشرفت- محور در محل شغل و در حوزه شغلی دارد. همچنین توانایی لذت‌بردن در محل کار همراه با یادآوری تجارب مثبت، پیشرفت‌ها و موفقیت‌ها سبب ایجاد انگیزه جهت تداوم انجام فعالیت‌های شغلی با دقت و تمرکز بیشتر می‌شود (۱۸). از سویی دیگر، تمرکز بر زمان گذشته مثبت و به یاد آوردن موفقیت‌های قبلی گذشته و خاطرات مثبت یکی از منابع افزایش خودکارآمدی است که بر رفتار فعلی

مهمی بر عملکرد شغلی کارمندان و کیفیت زندگی شغلی آنها دارد.

به دلیل مقطعی بودن مطالعه و محدودیت‌های خاص ناشی از آن، پیشنهاد می‌شود مطالعات بعدی به صورت طولی و کیفی صورت پذیرد تا اطلاعات عمیق‌تر و جامع‌تری کسب شود. استفاده از پرسشنامه خودگزارشی و عدم برگزاری آزمون پیگیری از جمله محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود.

### نتیجه گیری

نتایج مطالعه نشان داد که داشتن چشم‌انداز زمانی سالم می‌تواند بر متغیرهای انگیزش و رضایت شغلی در پرستاران زن مؤثر باشد. لذا با توجه به اهمیت رضایت شغلی و انگیزش شغلی به عنوان دو متغیر اثرگذار در زندگی شخصی و شغلی افراد و سازمان‌ها نتایج حاصل از این مطالعه می‌تواند به مسئولین و دست‌اندرکاران محیط‌های درمانی اعم از مدیران و سرپرستان آموزشی جهت ارائه آموزش‌ها به صورت کوتاه مدت و بلندمدت با محوریت ارتقاء سطح رضایت و انگیزش شغلی و در نتیجه افزایش کیفیت زندگی شغلی و بهره‌وری کمک نماید.

### تعارض منافع

بنا به اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

### تشکر و قدردانی

این مطالعه مصوب دانشگاه پیام نور با کد اخلاق IR.PNU.REC1398.51073 می‌باشد. از مدیریت بیمارستان، سرپرست آموزشی و کلیه اعضای کادر محترم پرستاری که در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

فرد در محل شغل و فائق آمدن بر چالش‌ها و موانع شغلی به عنوان یکی از شاخصه‌های انگیزش شغلی مؤثر است که این تأثیر، متفاوت از اثر یادگیری است. همچنین تمرکز بر زمان آینده و تدوین اهداف شخصی و متعالی در این راستا همراه با خودکارآمدی شغلی ادراک شده، زمینه انگیزش شغلی فرد را فراهم کرده و سبب حرکت فرد در راستای اهداف تدوین شده می‌شود که در غالب موارد اهداف فرد در راستای اهداف سازمان است و رسیدن به اهداف فرد در حقیقت کمک به سازمان جهت رسیدن به اهدافش است (۱۱). کارمندی که برداشت‌های متفاوتی از زمان دارند، دارای اهداف و انگیزه‌های شغلی متفاوتی بوده و تلاش می‌کنند به شیوه‌های مختلفی با شغل خود متناسب شوند. چشم‌انداز زمانی سالم سبب پذیرش شغل با تمام محدودیت‌ها و کمبودهای آن شده و به طور مؤثرتر به مدیریت و مواجهه با چالش‌های شغلی منجر می‌شود. از سویی دیگر داشتن چشم‌انداز زمانی آینده سبب سوق دادن کارمندان جهت یادگیری مهارت‌ها و کسب تجارب جدید در شغل می‌شود. به کارگیری مهارت‌ها و اطلاعات جدید در شغل باعث تقویت روحیه کارمندان برای شکوفایی، خلاقیت و نوآوری و در نتیجه تحرک شغلی خواهد بود که یک عامل ایجادکننده انگیزش شغلی است. در مجموع با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت عوامل مؤثر در ایجاد و افزایش رضایت شغلی و انگیزش شغلی متفاوت است (۳۰). اما در این میان، نگرش نسبت به زمان، نقش مهمی در رفتارهای شغلی فرد در محیط کار ایفا می‌کند. رضایت و انگیزش شغلی از جمله متغیرهایی هستند که نقش

### References

- 1- Gholampour M, Pourshafei H. The role of organizational justice in job satisfaction with nursing burnout mediation. Contemporary Psychology, Biannual Journal of the Iranian Psychological Association. 2018;20(1):7-17 [Persian].

- 2- Zhang SX, Liu J, Jahanshahi AA, Nawaser K, Yousefi A, Li J, et al. At the height of the storm: healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*. 2020;87:144-46.
- 3- Hasanian ZM, Heydari A, Sadeghi A, Moghimbeighi A. The Relationship between knowledge management and job motivation of nurses in educational treatment centers of Hamadan University of Medical Sciences, 2015. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2017;25(1):35-43 [Persian].
- 4- Tóth-Király I, Morin AJ, Bóthe B, Rigó A, Orosz G. Toward an improved understanding of work motivation profiles. *Applied Psychology*. 2021;70(3):986-1017.
- 5- Malekiha M. Development of job-family excellence model and review of career counseling based on this model on reducing job-family and family-job conflict in women employees of Isfahan university, PhD Thesis: Job Counseling. University of Isfahan; 2014 [Persian].
- 6- Besen E, Matz-Costa C, Brown M, Smyer MA, Pitt-Catsoupes M. Job characteristics, core self-evaluations, and job satisfaction: what's age got to do with it? *International Journal of Aging and Human Development*. 2013;76:269-95.
- 7- Fiori M, Bollmann G, Rossier J. Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: the role of affect. *Journal of Vocational Behavior*. 2015;91:113-21.
- 8- Maree JG, Di Fabio A. Exploring new horizons in career counselling: turning challenges into opportunities. Netherlands, Rotterdam: Sense Publishers; 2015.
- 9- Przepiorka A, Blachnio A, Cudo A. The role of depression, personality, and future time perspective in internet addiction in adolescents and emerging adults. *Psychiatry Research*. 2019;272:340-48 [Persian]
- 10- Moradi B. Evaluation of the effectiveness of treatment time perspective on increasing the well-being and quality of life of veterans with PTSD. M.Sc. Thesis, Counseling, Islamic Azad University, Khomeini Shahr Branch, Isfahan; 2016 [Persian].
- 11- Soward RM, Sword RKM, Zimbardo P, Brunskill SR. Time perspective therapy: from theory to clinical practice. Paper presented at the annual meeting of the Western Psychological Association, San Francisco; 2010.
- 12- Stolarskia M, Vowinkelb J, Jankowskia KS, Zajenkowski M. Mind the balance, be contented: balanced time perspective mediates the relationship between mindfulness and life satisfaction. *Personality & Individual Differences*. 2016;93:27-31.
- 13- White EM, Aiken LH, Sloane DM, McHugh MD. Nursing home work environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction. *Geriatric Nursing*. 2020;41(2):158-64.
- 14- Sadiq M. Policing in pandemic: is perception of workload causing work-family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Journal of Public Affairs*. 2020;e2486.
- 15- Stolarski M, Fioulain N, Van Beek W. Time perspective theory: review, research and application: Essaye in honor of Philip G. Zimbardo. New York: Springer International; 2014.
- 16- Rudolph CW, Kooij DT, Rauvola RS, Zacher H. Occupational future time perspective: a meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 2018;39(2):229-48.
- 17- Rohr MK, John DT, Fung HH, Lang FR. A three-component model of future time perspective across adulthood. *Psychology and Aging*. 2017;32:597-607.
- 18- Kooij DT, Tims M, Akermans J. The influence of future time perspective on work engagement and job performance: the role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017;26(1):4-15.
- 19- Ortiz DAC. Present and future time perspective effects on job satisfaction and organizational commitment: evidence from MAB Mexican students *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 2012;31(1):12-20.
- 20- Weikamp JG, Göritz AS. Organizational citizenship behavior and job satisfaction: the impact of occupational future time perspective. *Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences*. 2016;69:2091-15.
- 21- NG TWH, Feldman DC. The relationship of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*. 2010;63:677-718.

- 22- Ho HCY, Yeung DY. Effects of occupational future time perspective on managing stressful work situations. *International Journal of Psychology*. 2016;51(4):261-68.
- 23- Hashem Motouri H. Investigating the relationship between time perspective and achievement motivation and job satisfaction. *Fourth International Conference on Educational Psychology and Social Studies; Georgia International Academy of Sciences*; 2017.
- 24- Gall J, Borg W, Gall MD. Quantitative and qualitative research methods in educational sciences and psychology, Translated by Orizi HR & et al. Tehran: Shahid Beheshti University, Samat; 2014.
- 25- Saadat R, Abedi MR. The effect of participation in growth-oriented job sessions on job satisfaction and vitality of Isfahan Blood Transfusion Organization employees. *Job and Organizational Counseling Quarterly*. 2008;3(8):85-109 [Persian].
- 26- Hayati D, Neisi A, Arshadi A. The effect of pay satisfaction on turnover intention: mediating role of job satisfaction, organizational commitment and work motivation. *Journal of Organizational Achievement (Journal of Education & Psychology)*. 2012;17(1):19-42 [Persian].
- 27- Malekiha M, Rafiee M. The survey effectiveness of time perspective therapy on spiritual well-being and hardiness parents of boy students with reading disability. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 2020;7(5):138-47 [Persian].
- 28- De Lange AH, Bal PM, Van Der Heijden BIJM. When I'm 64: psychological contract breach, work motivation and the moderating roles of future time perspective and regulatory focus. *Work Stress*. 2011;25:338-55.
- 29- Bal PM, Jansen PGW, Van der Velde MEG, De Lange AH, Rousseau DM. The role of future time perspective in psychological contracts: a study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*. 2010;76:474-86.
- 30- Rostami F, Feiz Arefi M, Babaei-Pouya A, Ahangirimehr A. The mediating role of job control in the explaining the relationship between job satisfaction and mental workload in nurses. *Journal of Ergonomics*. 2020;8(2):1-7 [Persian].