

**The Effectiveness of Positive Thinking Skill Training on
Professional Ethics and Job Satisfaction**

Abdolamir Gatezadeh*

Abstract

Introduction

The purpose of this study was to investigate the effectiveness of positive thinking training on professional ethics and job satisfaction of university employees.

Method

This research was a semi-experimental study with pre-test, post-test and control group. The statistical population consisted of all employees of the Islamic Azad University of Sousangerd Branch in 2018. From this population, 30 employees who had the lower scores on professional ethics and job satisfaction were selected. From this sample, 24 employees randomly selected and then randomly assigned into two experimental and control groups, each one 12 participants. The 8 session positive thinking training was provided for the experimental group. At each session, the experimental group was given the opportunity to discuss successes and failures in the implementation of the assignments. Both groups were evaluated in three stages: pre-test, post-test and follow-up. ANCOVA was used for data analysis.

Results

The ANCOVA's results showed that positive thinking training increased

* Assistant Professor, Department of Psychology, Sousangerd Branch, Islamic Azad University, Sousangerd, Iran

both professional ethics and job satisfaction of employees.

Discussion

According to the findings, positive thinking training was effective in increasing the professional ethics and job satisfaction of employees. Professional ethics has a significant effect on the activities and outcomes of the organization. Professional ethics increases productivity, and improves communication. Therefore, in such conditions, the organization can expect to improve job satisfaction, because job satisfaction is a psychological factor that provides the person with emotional adjustment to the job and work conditions. According to the results of this study, it is recommended that managers should pay particular attention to the positive thinking training so that professional ethics and job satisfaction in the organizational environment could be realized.

Keywords: professional ethics, job satisfaction, positive thinking

اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان

عبدالامیر گاطع‌زاده*

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان انجام شد. پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد در سال ۱۳۹۷ بود. با توجه به طرح تحقیق، داده‌ها در دو مرحله پیش و پس از آموزش و با استفاده از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای Cadozier و خشنودی شغلی Spector گردآوری شدند. از بین کارکنانی که کمترین نمرات را در اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کسب کرده بودند، ۳۰ نفر انتخاب شدند. سپس به‌طور تصادفی از بین آن‌ها ۲۴ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب و در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۲ نفر) جای گرفتند. اعضای گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای آموزش مهارت مثبت‌اندیشی را دریافت کردند. هر دو گروه در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در معرض ارزیابی قرار گرفتند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری استفاده شد. نتایج نشان داد که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی، بر افزایش اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی اثر دارد. طبق یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی ابزاری مناسب برای افزایش اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان می‌باشد.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه‌ای، خشنودی شغلی، مثبت‌اندیشی

* استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد سوسنگرد، دانشگاه آزاد اسلامی، سوسنگرد، ایران

مقدمه

امروزه، در همه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی نظیر دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی-پژوهشی اولویت و دغدغه خاطر مدیران و اعضای سازمان، جذب و حفظ نیروی انسانی موفق است. کارکنان دانشگاه به‌عنوان کادر و زمینه‌سازان شرایط موردنیاز تعلیم و تربیت هر جامعه‌ای باید مجهز به سواد اخلاقی و آشنا به اصول آن و آراسته به فضایل اخلاقی و با احساس رضایت شغلی باشند. این امر در گرو تغییر نگرش و افزایش دانش در مورد اخلاق حرفه‌ای^۱ و مهارت مقابله روشمند و اثربخش با معضلات اخلاقی است (Qaramlaki & Nouq, Fallah, 2007). در این راستا آموزش مهارت مثبت‌اندیشی^۲ به افراد، برای بهبود ارتباط مثبت با خود و دیگران و برای این‌که بتوانند احساس خوبی درباره خود داشته باشند و روابط ارزشمند و مثبتی با دیگران از جمله در سازمان و محیط شغلی برقرار کنند، سودمند به نظر می‌رسد (Fredrickson & Branigan, 2015).

روان‌شناسی مثبت^۳ رویکرد جدیدی است که مطالعه هیجان‌ات مثبت و ویژگی‌های شخصیتی مثبت را در بر می‌گیرد و جایگزین روان‌شناسی سنتی شده است (Seligman, Stean, Park, & Paterson, 2005). از جمله موضوعاتی که در این رویکرد جدید مورد توجه قرار می‌گیرد، مثبت‌اندیشی^۴ است. مثبت‌اندیشی ره‌آورد نوعی نگاه افراد به هستی و پدیده‌های پیرامون آن است (Lyubomirsky & Layous, 2013). مثبت‌اندیشی یکی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر در ارتباطات اجتماعی و سازمانی است، به گونه‌ای که روان‌شناسان و جامعه‌شناسان به آن توجه نموده و پیشوایان دینی نیز بر آن تأکید ورزیده‌اند که در روایات از آن به حسن‌ظن یاد شده است (Mesbahyazade, 2004). تحقیقات نشان داده‌اند افکار مثبت سبب بهزیستی روانی و جسمانی و افزایش طول عمر افراد می‌شود. در قرن بیست و یکم کسانی که تفکر مثبت دارند، از سلامت روانی و اجتماعی و موفقیت بیشتری برخوردارند (Kleinke Translated by Mohammad Khani, 2005). از دو دهه قبل شواهد و مدارکی برای تأیید این فرض وجود دارد که هیجان‌ات مثبت خزان‌های آنی فکر و عمل

-
- 1- professional ethics
 - 2- positive thinking skill training
 - 3- positive psychology
 - 4- positive thinking

فرد را گسترش می‌دهند (Fredrickson & Branigan, 2015). مداخلات مثبت‌اندیشی بر بهبود توانایی‌های فردی به منظور رویارویی با موقعیت‌های منفی و تمرکز بر روی مهارت‌های مثبت تأکید دارد (Stallard, 2008). مثبت‌نگری حاصل تعامل آرام و بدون مشکل با محیط اجتماعی و محیط اداری است که پیامد آن مجموعه‌ای از تعاملات مبتنی بر رضایت‌مندی، خوش‌بینی، امید و اعتماد و اطمینان خاطر در فرد است (Sadeghiniri & Allahyari Nejad, 2013).

آموزش مهارت مثبت‌اندیشی می‌تواند به اعتلای اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی^۱ منجر شود (Yehinlou, Jawaher Deshti, & Khalili Araqi, 2003). کشور ما به رغم دورنمای روشن تاریخی و تمدن گران‌بها و میراث زرین فرهنگی و دینی در افق کنونی خود نسبت به کشورهای صنعتی و غربی و حتی در برخی جوامع شرقی پیشرو، از وضعیت مناسب شأن تاریخی خود در توسعه اخلاق حرفه‌ای برخوردار نیست (Qaramlaki & Nouq Fallah, 2007). این در حالی است که تاریخ فرهنگی و دینی این سرزمین حامل گنج‌های گران‌بهایی از میراث غنی خود در این زمینه است، تا آنجا که پیامبر مکرم اسلام (ص) هدف محوری رسالت خود را تکمیل سجایای اخلاقی در روح و جان و رفتار انسان‌ها می‌داند (Qaramlaki & Nouq Fallah, 2007). اخلاق حرفه‌ای که در رویکرد راهبردی به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم تعریف شده، در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است. افراد دارای اخلاق حرفه‌ای از ویژگی‌های خاصی برخوردارند که عبارتند از: پاسخگو بودن و مسئولیت‌پذیری. این افراد سرمشق دیگران قرار می‌گیرند، حساس و اخلاق‌مند هستند، و به درستکاری و خوشنامی در کارشان اهمیت می‌دهند (Farahani Mahinifar & Behnamaj, 2012). اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج و رضایت شغلی سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و ارتباطات را بهبود می‌بخشد (Yehinlou et al., 2003). از نظر Barret, Adolphs, Martines, and Pollak (2019)، اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها، هیجانات و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده‌ای است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای بهبود بخشیدن به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون مطرح است. در این زمینه

1- job satisfaction

(Sari and Seniati, 2018) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان در اندونزی دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش ایفا می‌نماید.

(Motamed, Fereidouni and Dehgan, 2017) در پژوهش خود با موضوع رابطه بین مثبت‌اندیشی در محل کار با معنای زندگی و بهزیستی روان‌شناختی پرستاران نشان دادند که نگاه مثبت پرستاران در محل کار با معنای زندگی و بهزیستی روان‌شناختی آنان رابطه معنی‌داری دارد. در تحقیقی که (Fredrickson and Branigan, 2015) پیرامون ارتباط بین منش و شادکامی ذهنی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که افراد شاد، نمرات بالاتری در انگیزش خود برای انجام رفتارهایی از نوع عملکردی، شناختی و حرکتی داشتند. آنان دریافتند که افراد شاد خاطرات شادتری، هم از نظر کیفی و هم از نظر کمی، در زندگی روزانه خود به یاد می‌آورند. در آموزش خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی، افراد تشویق می‌شوند تا تجربه‌های مثبت و خوب خود را بازشناسند و نقش آن‌ها را در افزایش و ارتقاء احترام خود و عزت‌نفس بازشناسی کنند و با این حال، توانایی شناخت جنبه‌های مثبت دیگران را کسب کنند. به علاوه، آن‌ها از طریق آموزش این مهارت‌ها، قادر می‌شوند ارتباط میان افکار، احساسات و رفتارهای خود را درک کنند (Quilliam, 2003). نتایج حاصل از کارگاهی که درباره حرفه‌ای بودن اعضای هیات علمی و برنامه درسی پنهان در سال ۲۰۰۵ در کنگره بین‌المللی آموزش پزشکی اروپا در آمستردام هلند برگزار شده بود، نشان داد که اساتید معتقدند مسائلی مانند صداقت، آکادمیک، احترام و خودآگاهی در عمل، نوع دوستی، مراقبت و دلسوزی نسبت به دانشجویان، پاسخگو بودن در قبال دانشجویان و جامعه، تمایل پذیرش اشتباهات، انسان بودن، تعهد به یادگیری در طول زندگی، یادگیری مستمر، بهبود و ارتقاء مستمر و تجربیات آموزشی، توسط خودشان و از طریق برنامه درسی پنهان به دانشجویان منتقل می‌شوند (Glick & Merensten, 2007). (Ghiathi, Tabatabai, and Nasri, 2016) در بررسی اثر مثبت‌اندیشی بر تنظیم هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند دریافتند که آموزش مثبت‌اندیشی بر تنظیم هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی و زیر مؤلفه‌های ارزیابی مجدد روان‌شناختی تأثیر معنی‌داری دارد. در تحقیقی که توسط (Jafarikhoram, 2015) به منظور بررسی اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی

کارکنان آسایشگاه‌ها انجام گردید، نتایج نشان دادند که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی مؤثر است. در پژوهش دیگری که در آن مدل ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه بررسی شد، نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار و بین معنویت در کار و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Mohajeran & Shohodi, 2013). (Attarzade and Sattari, 2018) در بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان همبستگی منفی وجود دارد.

رضایت شغلی از کار می‌تواند به‌عنوان نگرش مثبت نسبت به کار تعریف شود. یک حالت احساسی مثبت که از زندگی کاری و ارزیابی از کار پیروی می‌کند (Mrhalek & Kajanova, 2018). در واقع رضایت شغلی یک حالت احساسی لذت‌بخش و مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است (Keena, Lambert, Haynes, May, & Buchner, 2018). (Mohammadi در تحقیقی مشخص نمود که الگوی خشنودی شغلی دارای سه بعد محیطی، فردی و اجتماعی بوده و نیازمند تناسب ویژگی‌های شغل با شاغل است.

برحسب پژوهش‌های اشاره شده، به نظر می‌رسد که اهمیت آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی، ضرورتی اساسی است. اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی موضوعاتی هستند که هم مورد علاقه گسترده کارکنانی است که در سازمان‌ها کار می‌کنند و هم پژوهشگرانی که آن را مورد مطالعه قرار می‌دهند. کارکنان دانشگاه دارای طیف گسترده‌ای از وظایف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی، ارتقاء سلامت و فعالیت‌های تخصصی در داخل و خارج از مؤسسه آموزشی خود می‌باشند. بنابراین، سنجش اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی آنان و عوامل مرتبط دیگر در ساختار هر سازمانی می‌تواند نقشی بسیار اساسی در هر یک از حیطه‌های بیان‌شده داشته باشد. در نتیجه برای بهبود بهره‌وری و اثربخشی نظام آموزش عالی و جامعه دانشگاهی کشور، بررسی تأثیر عاملی مانند آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با توجه به مطالب اشاره شده، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت

شغلی کارکنان اثرگذار است؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد در سال ۱۳۹۷ است. تعداد کارکنان ۶۰ نفر بودند که از بین آنان، افرادی که در مرحله پیش‌آزمون نمرات کمتری در اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کسب کرده‌اند، ۳۰ نفر انتخاب شدند. سپس از بین آنان، ۲۴ نفر به‌طور تصادفی انتخاب شده و در دو گروه آزمایش و گواه (هر گروه ۱۲ نفر) جای گرفتند. در این پژوهش ۱۹ نفر از شرکت‌کنندگان مرد و ۵ نفر زن، ۲۰ نفر متأهل و ۴ نفر مجرد بودند. همچنین، ۱۷ نفر آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۷ نفر کارشناسی ارشد بودند.

با توجه به طرح پژوهش، داده‌ها در دو مرحله پیش و پس از آموزش گردآوری شدند. برنامه کارگاه آموزشی مهارت مثبت‌اندیشی مطابق با پروتکل مثبت‌اندیشی برگرفته از نظریه Seligman (2005) تنها برای گروه آزمایش و در قالب تمرین به مدت ۸ جلسه و هر جلسه ۹۰ دقیقه آموزش توسط مجریان آموزش دیده، ارائه شد. ضمن این‌که اعضای گروه گواه هیچ نوع مداخله‌ای را دریافت نکردند. در هر جلسه به گروه آزمایش فرصت داده شد تا در مورد موفقیت‌ها و شکست‌ها در زمینه اجرای تکالیف به بحث و تبادل نظر با مجری و سایر اعضا بپردازند. در این مرحله، مجریان به قضاوت و ارزشیابی نظرات مطرح‌شده نمی‌پردازند بلکه به آنان کمک می‌کنند تا خود به ارزشیابی روش‌های خود بپردازند. پس از اتمام دوره آموزشی، از هر دو گروه پس‌آزمون به عمل آمد. به منظور اجرای آزمون پیگیری، پس از گذشت یک ماه مجدداً هر دو گروه مورد سنجش قرار گرفتند. داده‌ها نیز با استفاده از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری (آنکوا) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱، برنامه آموزشی مثبت‌اندیشی برگرفته از نظریه Seligman (2005) را نشان

می‌دهد.

Table 1. Positive Thinking training programm based on Seligman Theory (2005)

جلسه	موضوع	محتوا	تکالیف
اول	ایجاد ارتباط اولیه	ایجاد ارتباط اولیه، معارفه و مصاحبه، بیان قوانین جلسات، بیان اهداف، بحث کلی در مورد خوش‌بینی با هدف یادداشت نقاط قوتی که در خود سراغ دارند. ایجاد آمادگی ذهنی برای تقویت تفکر سالم و مثبت در آزمودنی‌ها.	
دوم	بررسی عوامل مؤثر بر زندگی سالم	بررسی عوامل مؤثر بر زندگی سالم (عوامل جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی) احترام به خود و حرمت خود و یادداشت نقاط قوت خود از دید دیگران. بحث گروهی.	
سوم	بازسازی شناختی	بازسازی شناختی یا جایگزینی افکار منفی به جای افکار غیرمنطقی، بحث گروهی، ارائه فعالیت‌های تکمیلی.	جایگزین نمودن افکار منطقی و مثبت به جای افکار غیرمنطقی و منفی.
چهارم	آموزش مثبت‌نگری	آموزش مثبت‌نگری و کشف ویژگی‌های مثبت، بحث گروهی و ارائه فعالیت‌های تکمیلی.	ثبت تجارب شیرین خود در هفته اخیر.
پنجم	افزایش افکار و خودگویی‌های مثبت	تمرکز بر نقاط قوت خود و آگاه شدن از نکات مثبت دیگران، بیان حداقل ۵ تجربه مثبت خود و صحبت درباره شناسایی و نگارش حداقل سه مورد از افکار آن‌ها در گروه.	منفی خود و سه فکر مثبت متضاد آن.
ششم	بازخوردهای مثبت	ارائه بازخوردهای مثبت به افراد با توجه به فعالیت‌های انجام‌شده در جلسه پنجم؛ به این صورت که هر فرد نوبت توانایی‌هایی که در طول هفته به آن دست می‌گیرد تا نکات مثبتی که درباره دیگری تشخیص داده است را به او بگوید و فهرست مربوط به هر شخص به می‌یابید به لیست خود اضافه کنید. او داده می‌شود.	
هفتم	بیان اهمیت نسبی نقاط قوت	بیان اهمیت نسبی نقاط قوت مطرح‌شده در مراحل قبل به ترتیب اولویت آن‌ها، بیان نقاط قابل اتکایی که در این گزارش هر ویژگی مثبتی که تاکنون در مورد تجارب خوشایند از آن‌ها استفاده کرده‌اند و ارائه شواهد و معیارهایی دال بر این‌که با ارزش‌ترین و معتبرترین خود به آن پی برده‌اند را با دلیل مطرح کنند. آن‌ها قابل اتکاء هستند.	
هشتم		بحث اختتامیه، مرور جلسات و گرفتن بازخوردها و تمرین توانایی اعتقاد به توانمندی‌های خود	تعیین زمان اجرای پس‌آزمون، تقدیر و تشکر از اعضا

ابزار پژوهش

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای^۱ توسط Cadozier (2002) ساخته شده و دارای ۱۶ ماده و ۸ بُعد مسئولیت‌پذیری (ماده‌های ۱ و ۲)، صادق بودن (ماده‌های ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (ماده‌های ۵ و ۶)، وفاداری (ماده‌های ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (ماده‌های ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (ماده‌های ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (ماده‌های ۱۳ و ۱۴)، و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (ماده‌های ۱۵ و ۱۶) است. این پرسشنامه توسط Begzade (2014) ترجمه و پایایی و روایی آن سنجیده شده است. پاسخ‌ها براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شوند. برای به‌دست آوردن نمره کلی پرسشنامه، نمرات حاصل از تک تک ماده‌ها را با هم جمع نموده و به‌عنوان نمره کلی پرسشنامه در نظر گرفته می‌شود. Begzade (2014) پایایی این ابزار را با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۸۹ به دست آورد. همچنین وی روایی این پرسشنامه را از طریق همبستگی با پرسشنامه ۸ ماده‌ای اخلاق حرفه‌ای کارکنان Yazdanastha and Asadi (2014) ۰/۶۹ به دست آورد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه مزبور ۰/۸۵ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی. در پژوهش حاضر، از پرسشنامه رضایت شغلی^۲ Spector (1997) برای سنجش رضایت شغلی استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۶ ماده است که در یک طیف لیکرت شش درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالف) تا ۶ (بسیار موافق) نمره‌گذاری می‌شود. همچنین، این پرسشنامه دارای ۴ خرده‌مقیاس است که عبارتند از: رضایت از حقوق، ارتقاء شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش‌ها، روندهای اجرایی کار، همکاران، ماهیت کار، و اطلاع‌رسانی. هر خرده‌مقیاس توسط ۴ ماده سنجیده می‌شود. نمره نهایی حاصل جمع کل ماده‌ها است. Akbaritabar et al. (2013) ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه را در پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان مورد مطالعه قرار دادند و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۶۷ به‌دست آوردند. روایی آن را نیز از طریق همبستگی بین این مقیاس با مقیاس خشنودی شغلی ۵ ماده‌ای Prefield-Roth، ۰/۷۰ به دست آوردند. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۹ به‌دست‌آمد.

1- Professional Ethics Questionnaire

2- Job Satisfaction Questionnaire

یافته‌ها

به منظور توصیف داده‌ها از لحاظ گرایش مرکزی و پراکندگی گروه آزمایش و گواه (از قبیل میانگین و انحراف معیار) از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل کوواریانس تک‌متغیری (آنکوا) استفاده شد. جدول ۲، میانگین و انحراف معیار متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی را در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به تفکیک گروه آزمایش و گواه نشان می‌دهد.

Table 2. Means and standard deviations of professional ethics and job satisfaction in experimental and control groups

Dependent variable	Group	N	Pre-test		Post-test		Follow-up	
			M	SD	M	SD	M	SD
Professional ethics	Experiment	12	58.58	4.01	74.08	6.43	74.25	5.97
	Control	12	60	3.88	60.5	3/605	60.33	3.42
Job satisfaction	Experiment	12	201.33	2.103	212.41	2.74	212.66	2.05
	Control	12	200.25	562.56	200.5	1.88	200.33	1.72

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین میانگین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان در پیش‌آزمون دو گروه آزمایش و گواه تفاوت چندانی مشاهده نمی‌شود. اما در میانگین پس‌آزمون و پیگیری اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی گروه آزمایش تفاوت قابل ملاحظه‌ای مشاهده می‌شود.

فرضیه اول: آموزش مهارت مثبت‌اندیشی سبب افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌شود.

جدول ۳ نتایج تحلیل کوواریانس تک‌متغیری را بر روی میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای در دو گروه آزمایش و گواه نشان می‌دهد.

Table 3. Results of ANCOVA on mean of professional ethics scores in experimental and control groups

		Sum of squares	df	Mean of squares	F	P	Eta ²
Between group effect	Pre-test	260.578	1	260.578	17.332	0.001	0.46
	Post-test	1163.033	1	1163.033	77.721	0.001	0.80
	Follow-up	1251.06	1	1261.06	88.750	0.001	0.81
Error	Pre-test	299.285	20	14.964			
	Post-test	281.930	20	14.097			
Total	Follow-up	110381	24				
	Pre-test	110395	24				

**p<0.01 *p<0.05

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، مقدار F بین گروهی در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری به ترتیب با کنترل پیش‌آزمون برابر $۷۷/۷۲$ و $۸۸/۷۵$ است که از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای کارکنان در مرحله پس‌آزمون و پیگیری گروه آزمایش با نمرات اخلاق حرفه‌ای در پس‌آزمون و پیگیری گروه گواه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌توان گفت که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر افزایش اخلاق حرفه‌ای اثر دارد (مرحله پس‌آزمون $F = ۷۷/۷۲$ ، مرحله پیگیری $F = ۸۸/۷۵$ ، سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۱$).

فرضیه دوم: آموزش مهارت مثبت‌اندیشی سبب افزایش رضایت شغلی می‌شود.

جدول ۴ نتایج تحلیل کوواریانس تک‌متغیری را بر روی میانگین نمرات رضایت شغلی در دو گروه آزمایش و گواه نشان می‌دهد.

Table 4. Results of ANCOVA on mean of job satisfaction scores in experimental and control groups

		Sum of squares	df	Mean of squares	F	P	Eta ²
Between group effect	Pre-test	39.263	1	39.263	9.502	0.001	0.684
	Post-test	743.932	1	743.932	180.320	0.001	0.854
	Follow-up	820.984	1	820.984	287.032	0.001	0.93
Error	Pre-test	82.644	20	4.132			
	Post-test	57.205	20	2.860			
Total	Follow-up	1023975	24				
	Pre-test	1024406	24				

** $p \leq 0.01$ * $p \leq 0.05$

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، مقدار F بین گروهی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری با کنترل پیش‌آزمون به ترتیب برابر $۱۸۰/۳۲$ و $۲۸۷/۰۳$ است که از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی بین میانگین نمرات رضایت شغلی کارکنان در مرحله پس‌آزمون و پیگیری گروه آزمایش با نمرات رضایت شغلی در پس‌آزمون و پیگیری گروه گواه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌توان گفت که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر افزایش رضایت شغلی اثر دارد (مرحله پس‌آزمون $F = ۱۸۰/۳۲$ ، مرحله پیگیری $F = ۲۸۷/۰۳$ ، سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد بود. فرضیه اول پژوهش عبارت بود از این‌که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر افزایش اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثر دارد. نتایج تجزیه و تحلیل کواریانس تک‌متغیری نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین نمرات اخلاق حرفه‌ای کارکنان دو گروه آزمایش و گواه وجود دارد. بر این اساس فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و اثر آموزش مهارت مثبت‌اندیشی در مرحله پیگیری نیز تأیید شد. فرضیه دوم عبارت بود از این‌که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر افزایش رضایت شغلی کارکنان اثر دارد. نتیجه تحلیل کواریانس تک‌متغیری مشخص نمود که تفاوت معنی‌داری میان نمرات رضایت شغلی کارکنان دو گروه آزمایش و گواه وجود دارد. نتایج یافته‌های این مطالعه با نتایج تحقیقات (Fredrickson and Branigan (2015)، Seligman et al. (2005)، Stallard (2008)، Sari and Seniati (2018)، Motamed et al. (2017)، Glicken and Merensten (2007)، Jafarikhoram (2015) و Mohajeran and Shohodi (2013) هم‌خوان است. در تأیید این نتایج می‌توان گفت که مداخله‌های مثبت‌گرا از طریق افزایش هیجان مثبت، افکار مثبت، رفتارهای مثبت و ارضای نیازهای اساسی افراد مثل خودمختاری، شایستگی و تعلق خاطر، باعث افزایش شادکامی و احساس بهزیستی روان‌شناختی در آنان می‌شوند. داشتن افکار و هیجانات مثبت نه تنها به مردم کمک می‌کند تا به خوبی با تحولات و استرس‌های اقتصادی کنار بیایند، بلکه با گشودن قلب‌ها و افکار انسان‌ها باعث می‌شوند آن‌ها مسئول، پربار و خلاق‌تر شوند (Fredrickson, 2009). مداخلات مثبت‌اندیشی بر بهبود توانایی‌های فردی به منظور رویارویی با موقعیت‌های منفی و تمرکز بر روی مهارت‌های مثبت تأکید دارد (Stallard, 2008). بر این اساس، تفکر مثبت و ارزش آن عبارت است از تلاش اندیشمندانه و هوشیار برای اداره کردن تفکرات، هیجانات، صحبت‌ها و رفتارها برای دستیابی به نتایج مفید و خوب در هنگام وقوع رویدادهای چالش‌انگیز. فرد مثبت‌اندیش همان‌گونه که از نظر عاطفی با فرد بدبین متفاوت است، از نظر توجه به آینده و انتظاراتی که دارد نیز متفاوت با فرد بدبین می‌باشد. فرد مثبت‌اندیش انتظار دارد کارها را درست و مطابق با پیش‌بینی مثبت پیش ببرد تا موانع و مشکلات برطرف شود (Sadeghiniri & Allahyari Nejad, 2013).

در مجموع این مطالعه نشان داد که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان را بهبود بخشد. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد. هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری می‌نماید. مسلماً در چنین شرایطی در سازمان می‌توان ارتقاء رضایت شغلی را انتظار داشت زیرا رضایت شغلی یک عاملی است که سازش عاطفی با شغل و شرایط شغل را برای فرد فراهم می‌سازد (Wolf, 2001).

مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر عدم دسترسی آسان به کارکنان به دلیل حضور آنان در ساعات اداری بود و این که می‌بایست آموزش برای گروه آزمایش بعد از وقت اداری برگزار شود، تا حدودی آنان را با خستگی مواجه می‌ساخت. با توجه به نتایج حاصل در این مطالعه پیشنهاد می‌گردد که مدیران سطوح بالا سازمان‌ها به مقوله مهم مثبت‌اندیشی در راستای اعتلای اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در سازمان‌ها اهتمام ویژه‌ای داشته باشند تا رضایت و امنیت شغلی در محیط سازمانی تحقق یابد.

تشکر و قدردانی

این مقاله از طرح پژوهشی درون دانشگاهی تحت عنوان "اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان" استخراج شده و هزینه آن توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد تأمین گردیده است که بدین وسیله قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

بدین وسیله نویسنده تصریح می‌نماید که هیچ‌گونه تعارض منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

Akbaritabar, A. K., Makromi, H. R., Nazifi, M., Rahi, A., Mirkmanadar, E., &

- Hosseinpour, M. (2013). Study of psychometric properties of spector's job satisfaction questionnaire in physicians and nurses in hospitals affiliated to Kerman university of medical sciences. *Journal of Koomesh*, 3(47), 335-341. (Persian)
- Attarzadeh, R., & Sattari, S. A. (2018). Investigating the relationship between professional ethics components and job burnout. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 65-84. (Persian)
- Barrett, L. F., Adolphs, R., Martinez, A., Marsella, S., & Pollak, S. (2019). Emotional expressions reconsidered: Challenges to inferring emotion in human facial movements. *Psychological Science in the Public Interest*, 20(1), 1-68.
- Begzade, F. (2014). Professional ethics. *Journal of Work and Society*, 68(126-125), 4-10. (Persian)
- Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics*. Retrieved from <https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/10560>
- Farahani Mahinifar, M., & Behnamaj, L. (2012). Investigating the observance of the components of professional ethics of education in faculty members of Shahed university. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 7(1), 48-57. (Persian)
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York: Crownpu Blishers.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2015). Positive emotions broaden the scope of attention & thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332.
- Ghiathi, G., Tabatabai, T. S., & Nasri, M. (2016). The effect of positive thinking on emotional regulation and psychological well-being of undergraduate students at Birjand university. *Scientific Journal of Science*, 14(4), 27-37. (Persian)
- Glicken, A. D., & Merenstein, G. B. (2007). *Addressing the hidden curriculum: Understanding educator professionalism*. *Medical Teacher*, 29(1), 54-57.
- Jafarikhoram, M. (2015). *The effectiveness of positive thinking skills training on job satisfaction and burnout in sanitary nursing staff*. First National Conference on Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht. (Persian)
- Keena, L. D., Lambert, E. G., Haynes, S. H., May, D., & Buckner, Z. (2018). Examining the relationship between job characteristics and job satisfaction among southern prison staff. *Routledge, Taylor & Francis Group*, 37, 1-24.
- Kleinke, C. (2005). *Life Skills*. Translation by S. Mohammad Khani. Tehran: Resane Publications. (Persian)
- Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). How do simple positive activities increase wellbeing?. *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 57-62.
- Mesbahyazade, M. T. (2004). *Ethics in the quran*. Qom: Publications of Imam Khomeini Institute of Education and Research. (Persian)
- Mohajeran, B., & Shohodi, M. (2013). Modeling the relationship between professional ethics and spirituality in working with social responsibility among nurses of

- government hospitals in Kermanshah. *Journal of Nursing Management*, 3(2), 20-29. (Persian)
- Mohammadi, H. (2018). Factors affecting job satisfaction: A structural model. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(2), 167-182. (Persian)
- Motamed, M., Fereidouni, Z., & Dehghan, A. (2017). Effectiveness of positive thinking training program on nurses' quality of work like through smartphone applications. *International Scholarly Research Notices*, 59(1), 15-25.
- Mrhalek, T., & Kajanova, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. *Social Sciences in Health*, 20(2), 166-170.
- Qaramlaki, A. F., & Nouq Fallah, R. (2007). *Obstacles to growth professional ethics in organizations*. Tehran: Cultural Institute of Bashra Research. (Persian)
- Quilliam, S. (2003). *Positive thinking and applied positive*. London, UK: Dorling Kindersley Ltd.
- Sadeghiniri, R., & Allahyari Nejad, M. (2013). Positive thinking and optimism in nahjolbalaghe. *Journal of Nahjolbalaghe*, 1(1), 59-41. (Persian)
- Sari, R. L., & Seniati, A. N. L. (2018). The role of professional commitment as a mediator in the relationship between job satisfaction and organization commitment among lectures in higher-education institutions. *Perspective from Psychology & Behavioral Science*, 101(6), 166-176.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Positive intervention: More evidence of effectiveness Authentic Happiness Newsletter*. Retrieved from <https://www.authentic-happiness.org/content/positive-interventions-more-evidence-effectiveness>.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *Journal American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application assessment causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Stallard, P. (2008). University of bath, national positive thinking trial aims to prevent child hood. *Journal of American*, 55(1), 5-14.
- Wolf, R. (2001). Job satisfaction & dissatisfaction in higher education. *Education & Training Journal*, 98(5), 210-221.
- Yazdanastha, F., & Asadi, F. (2014). Creation and validation of professional staff ethics questionnaire. *Educational Management Research Quarterly*, 1(29), 17-30. (Persian)
- Yehinlou, M. A., Jawaher Deshti, F., & Khalili Araqi, M. (2003). *Professional ethics from compilation to practice*. Tehran: Vala Publications. (Persian)

