



Research Article

Investigating the Effect of Positive Thinking Skill on Professional Ethics and Job Satisfaction of University Staff

A. Gatezade¹

1*. Department of Psychology, Susangard Branch, Islamic Azad University, Susangard, Iran. Corresponding, Email: psy-cho9916@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of positive thinking on professional ethics and job satisfaction of the staff of Islamic Azad University, Susangard Branch. The research design is quasi-experimental with a pre-test-post-test design with a control group. The statistical population of this study included 55 employees of the Islamic Azad University, Susangard Branch in 2018. Among them are people who are in the pre-test stage of professional ethics and job satisfaction; A standard deviation was lower than the mean. In simple random sampling, 24 subjects were selected and randomly divided into experimental and control groups, with 12 subjects in each group. Data were collected using the Kadozir (2002) Professional Ethics Questionnaire and the Spector (1997) Job Satisfaction Questionnaire. The experimental group received 8 sessions of 90 minutes and only one session of positive thinking skills training as an intervention each week. While the control group did not receive any training. Data analysis was performed by univariate and multivariate analysis of covariance. Statistical analysis of data in two stages of post-test and follow-up showed that positive thinking skills training has a positive and significant effect on professional ethics and job satisfaction of the staff of the Islamic Azad University, Susangard Branch. According to these results, faculty and university administrators can use positive thinking skills training to increase professional ethics and job satisfaction of university staff.

Keywords: Positive thinking skill, professional ethics, job satisfaction

Citation: Gatezade A. (2022). Investigating the Effect of Positive Thinking Skill on Professional Ethics and Job Satisfaction of University Staff. *Journal of Social Psychology*. 10(63), 99-111.

بررسی تاثیر مهارت مثبت اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان

عبدالامیر گاطع زاده

۱. گروه روانشناسی، واحد سوسنگرد، دانشگاه آزاد اسلامی، سوسنگرد، ایران. نویسنده مسول: psycho9916@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر مهارت مثبت اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه بود. طرح پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون و پس آزمون با گروه گواه و مرحله پیگیری است. جامعه آماری این مطالعه شامل ۵۵ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد در سال ۱۳۹۷ بود. از میان آنان، افرادی که در مرحله پیش آزمون اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی، نمره آنها یک انحراف معیار پایین تر از میانگین بود به صورت تصادفی ساده؛ ۲۴ نفر انتخاب و به طور تصادفی به دو گروه آزمایشی و گواه تقسیم شدند و در هر گروه ۱۲ نفر قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و خشنودی شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) گردآوری شدند. گروه آزمایشی به مدت ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای و هر هفته فقط یک جلسه آموزش مهارت مثبت اندیشی به عنوان مداخله دریافت نمود. در حالی که گروه گواه هیچ آموزشی را دریافت نمود. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل کوواریانس یک متغیری و چند متغیری انجام شد. نتایج در دو مرحله پس آزمون و پیگیری نشان داد که آموزش مهارت مثبت اندیشی، بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه اثر مثبت معنی‌داری دارد. برحسب این نتایج مدیران دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها می‌توانند از آموزش مهارت مثبت اندیشی برای افزایش اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه استفاده نمایند.

کلمات کلیدی: مهارت مثبت اندیشی، اخلاق حرفه‌ای، خشنودی شغلی

مقدمه

دانشگاه به عنوان یک سازمان برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های جدیدی مواجه است که برون‌رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی کارکنان است. در تمام مکاتب دانشگاه به عنوان الگوی توسعه اجتماعی مطرح است و کارکنان دانشگاه در صف اول مواجه با دانشجو، آیین نامه و سیستم اجرایی این توسعه هستند (سربلند، ۱۳۹۹). در واقع کارکنان دانشگاه، زمینه سازان شرایط مورد نیاز تعلیم و تربیت هر جامعه‌ای بوده و باید مجهز به سواد و فضایل اخلاقی باشند. یکی از مولفه‌های مهم در روابط سازمانی، اخلاق حرفه‌ای^۱ است که خود در کنش‌های ارتباطی متأثر از مثبت اندیشی است (ثاقب‌اسماعیل و همکاران، ۱۳۹۸). تحقق این امر مرهون تغییر نگرش و افزایش دانش، پیرامون اخلاق حرفه‌ای و مهارت مقابله‌روشمند و اثربخش با معضلات اخلاقی است. «مثبت اندیشی^۲» رویکرد جدیدی در مداخلات درمانی است که با تئوری و پژوهش در مورد ویژگی‌های مثبت روانشناختی با حالات و جنبه‌های مثبت زندگی همراه است (اوتزان، لیلی، میدلوک^۳، ۲۰۱۸). روانشناسی مثبت اندیشی^۴، موضوعات مثبت زندگی بشر نظیر تنظیم هیجانی، بهزیستی روانشناختی و حفظ بهداشت روانی در همه سطوح زندگی را هموارتر می‌سازد (وانگ^۵، ۲۰۱۹). مثبت اندیشی در روانشناسی ره‌آورد نوعی نگاه افراد به هستی‌شناسی و پدیده‌های پیرامون آن است و یکی از مهمترین متغیرهای موثر در ارتباطات بین فردی، اجتماعی و شغلی است. مثبت اندیشی در تعاملات، روابط اجتماعی، شغلی و سازمانی می‌تواند قابلیت اعتماد بخشی را بیفزاید (سلیگمن^۶، ۲۰۱۵). تحقیقات نشان داده‌اند که افکار مثبت، سبب بهزیستی روانی و جسمانی و افزایش طول عمر و ارتقای بهداشت روانی افراد می‌شود. روانشناسان در قرن کنونی معتقدند، افرادی که مثبت اندیش هستند؛ از سلامت روانی بیشتری برخوردارند (اوتزان و همکاران، ۲۰۱۸). مثبت اندیشی، وارد موج دوم خود شده است که نگاه نوینی از انسان، برای تاثیر مستقیم بر جریان‌های اصلی زندگی در همه حیطه‌ها را ارائه می‌دهد (لوماس^۷، اوتزان، ۲۰۱۶).

در همین راستا کارکنان دانشگاه به دلیل آنکه موثر بر محیط اطراف و به ویژه دانشجویان هستند لازم است با نگرش‌های مثبت^۸ و آشنا به اخلاق حرفه‌ای باشند (سربلند، ۱۳۹۹). از نظر باریت و همکاران^۹ (۲۰۱۹) اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها، هیجان‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده‌ای است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای

1. Professional Ethics
2. Thinking Positive
3. Ivatzan, Lyle, Medlock
4. Psychology Of Positive Thinking
5. Wong
6. Seligman
7. Lomas
8. Positive Attitudes
9. Barrett & Et al

برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون مطرح است. دانشگاه به عنوان یک سازمان از مهمترین ارکان پیشرفت هر کشوری است. تعمیق و گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای در همه سطوح دانشگاهی، می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی کارکنان و اعتماد بیشتر جامعه به دانشگاهیان و سلامت ارتباطات علمی و فعالیت‌های پژوهشی شود. در مراکز آموزش عالی باید در کنار آموزش‌های فنی، تکنیکی و مهارتی در کار، اخلاق حرفه‌ای در برنامه آموزشی کارکنان گنجانده شود (ثاقب‌اسماعیل و همکاران، ۱۳۹۸).

درونی شدن ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی یک کشور در کارکنان دانشگاه می‌تواند راهگشای ایجاد علاقه در یاددهندگان و یادگیرندگان و حفظ سلامت شغلی شود و رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای را جز ارزش‌های پذیرفتنی در آنان پدید آورد، در این راستا (برادی^۱، ۲۰۱۹) در مقاله‌ای پیرامون دیدگاه انجمن‌های انفورماتیک حرفه‌ای اروپا در خصوص نقش اخلاق حرفه‌ای در فناوری اطلاعات در بین متخصصان، مدعی است که از بین چهار رکن؛ توسعه، پشتیبانی و منابع لازم، ضعیف‌ترین رکن، اخلاق حرفه‌ای است. این امر می‌تواند تهدید کننده فعالیت حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان باشد. ضمن این که در دنیای مدرن امروزی مفاهیم اخلاق حرفه‌ای و مسولیت‌های اجتماعی رنگ باخته و کشور ما ایران از این آسیب مصون نمانده است. شاید افت کیفیت آموزشی دانشگاه در سده اخیر، مربوط به اخلاق و فرهنگ شغلی کشور باشد که به آسیب جدی گرفتار شده و مستلزم بازنگری اساسی است. اهمیت بررسی اخلاق حرفه‌ای از اینجا نشأت می‌گیرد که در صورت دورنی نشدن ارزش‌های اخلاقی در جامعه و سازمان‌ها، به تبع آن نه قانون، نه تدابیر دولت و نه هر سازوکار دیگری، کارایی خواهد داشت چون اخلاق ضرورت و لازمه یک جامعه سالم و موفق است (خیاط‌مقدم، طباطبایی‌نسب، ۱۳۹۵).

امروزه آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به کارکنان وارد آمده، به دنبال آن انگیزش، بهره‌وری، سلامت روان و خشنودی شغلی^۲ کاهش یافته و باید قواعد مدیریتی به فکر مناسب‌سازی آن با ویژگی‌های انسانی باشد. مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل موثر بر خشنودی شغلی صورت گرفته است. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای خشنودی شغلی کارکنان، یکی از جنبه‌های اصلی روانشناسی اجتماعی، بالینی و صنعتی-سازمانی و حوزه مدیریت است. شغل صرف نظر از تأمین مالی، می‌تواند برخی از نیازهای اساسی انسان، نظیر انگیزه، تحرک بدنی و روانی، سلامت، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند (فلدمن^۳، ۲۰۱۳).

ساری و سینیاتی^۴ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان نقش اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در اندونزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر واسطه‌ای بر متغیر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی نقش ایفا می‌کند. سانگ^۵ و

1. Brady
2. Job Satisfaction
3. Feldman
4. Sari & Seniati
5. Sang & Et al

همکاران (۲۰۱۹) تاثیر خشنودی شغلی بر اشتراک گذاری دانش بین افراد در پروژه‌های ساخت و ساز در چین که بر روی ۵۴۰ عضو از بین ۸۰ پروژه انجام شده بود نشان داد که عامل خشنودی شغلی و ارتباط مثبت اعضای پروژه هر دو تاثیر مثبت قابل توجهی بر اشتراک گذاری دانش و کیفیت کار دارند. لی و همکاران (۲۰۱۹) در یک مطالعه مقطعی پیرامون خشنودی شغلی و گردش مالی و خشونت لفظی در محیط کار پرستاران در پکن چین نشان داد که خشونت لفظی در محیط کار علی‌رغم گردش مالی بالای پرستاران، خشنودی شغلی و امنیت روانی را کاهش داده است. مارلک و کاجونوا^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی نشان دادند که خشنودی شغلی، می‌تواند به عنوان نگرش مثبت نسبت به کار تعریف شود و یک حالت احساسی مثبت است که از زندگی و ارزیابی کاری پیروی می‌کند. کینا^۲ (۲۰۱۸) در یک بررسی نتیجه گرفت که خشنودی شغلی یک حالت احساسی لذت‌بخش و مثبت ناشی از ارزیابی و تجارب شغلی است. معتمد، فریدونی و دهقان (۱۳۹۷) در پژوهش خود با موضوع رابطه میان مثبت اندیشی در محل کار، معنای زندگی و بهزیستی روانشناختی پرستاران نشان دادند که پرستاران باید اهمیت داشتن نگاه مثبت در محل کار، داشتن بهزیستی روانشناختی و احساس زندگی معنی‌دار را درک کنند.

برحسب این تلویحات؛ کشور ما به رغم دور نمای روشن تاریخی و تمدن گرانبها و میراث زرین فرهنگی و دینی در افق کنونی خود نسبت به کشورهای صنعتی و غربی و حتی در برابر برخی از جوامع شرقی پیشرو، از وضعیت مناسب شأن تاریخی خود در توسعه اخلاق حرفه‌ای برخوردار نیست. این در حالی است که تاریخ فرهنگی این سرزمین حامل گنج‌های گرانبهایی از میراث غنی خود در این زمینه است (قراملکی و نوچ‌فلاح، ۲۰۱۸). از سویی، چون دانشگاه محور توسعه است و داشتن اخلاق حرفه‌ای پایین و خشنودی شغلی نامطلوب در کارکنان موجب کاهش روحیه آنان شده و این موضوع اثرات منفی بر سلامت اجتماعی، سلامت عمومی، بهداشت روانی و عملکرد شغلی آنان خواهد داشت. کارکنان ستادی و عملیاتی دانشگاه دارای طیف گسترده‌ای از وظایف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرائی و مدیریتی، ارتقای سلامت و فعالیت‌های تخصصی در داخل و خارج از مؤسسه آموزشی خود می‌باشند. بنابراین سنجش اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی آنها و عوامل مرتبط دیگر در ساختار دانشگاه می‌تواند نقشی بسیار اساسی در هر یک از حیطه‌های بیان شده را دارا باشد. در نتیجه برای بهبود بهره‌وری و اثربخشی نظام آموزش دانشگاهی کشور، و با توجه به خلا پژوهش در این زمینه، مسأله اصلی پژوهش حاضر؛ پاسخگویی به این سوال است که آیا آموزش مهارت مثبت اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه اثرگذار است؟

روش پژوهش

این پژوهش بلحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش؛ نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه و مرحله پیگیری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد در

سال ۱۳۹۷ است. تعداد کارکنان ۵۵ نفر بودند، از بین آنان، ۳۰ نفر که در پیش آزمون اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی یک انحراف معیار از بقیه نمره کمتری گرفته بودند، انتخاب شدند. سپس از بین آنان به طور تصادفی ساده ۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به طور تصادفی به دو گروه آزمایشی و گواه تقسیم و در هر گروه ۱۲ نفر جای گرفتند. برنامه کارگاه آموزشی مهارت مثبت اندیشی فقط برای گروه آزمایشی در قالب ۸ جلسه و هر جلسه ۹۰ دقیقه آموزش، توسط مجریان آموزش دیده ارائه شد. ضمن اینکه گروه گواه هیچ نوع آموزشی را دریافت نکردند. ملاکهای ورود در پژوهش عبارت بود از: افرادی که در مرحله پیش آزمون، اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی آنها یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین بود، داشتن تاهل، رضایت آگاهانه، دامنه سنی بین ۳۰ تا ۵۰ سال و امکان حضور مداوم در جلسات مداخله را داشته باشند و ملاک‌های خروج؛ داشتن بیماری خاص پزشکی یا روانپزشکی ملزم و بیش از دو جلسه غیبت در طول اجرای مداخله بود. پس از پایان مداخله، پس آزمون روی هر دو گروه اجرا شد. بعد از گذشت یک ماه برای اجرای آزمون پیگیری دوباره از هر دو گروه پس آزمون بعمل آمد. داده‌ها نیز با استفاده از تحلیل کوواریانس در سطح آلفای ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای^۱: این پرسشنامه توسط کادوزیر^۲ (۲۰۰۲) ساخته شده و دارای ۱۶ گویه است. شامل ۸ بعد: مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)؛ صادق بودن (گویه‌های ۳، ۴)؛ عدالت و انصاف (گویه‌های ۵، ۶)؛ وفاداری (گویه‌های ۷، ۸)؛ برتری‌جویی و رقابت طلبی (گویه‌های ۹، ۱۰)؛ احترام به دیگران (گویه‌های ۱۱، ۱۲)؛ همدردی با دیگران (گویه‌های ۱۳، ۱۴)؛ و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (گویه‌های ۱۵، ۱۶) است. این پرسشنامه توسط بزرگ‌زاده (۲۰۱۴) ترجمه و پایایی و روایی آن سنجیده شده است. این ابزار براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) پاسخ داده می‌شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک‌تک سوالات را با هم جمع نموده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر گرفته می‌شود. هر چه این امتیاز بالاتر باشد، نشان دهنده بالا بودن متغیر است و برعکس. بیگ‌زاده (۱۳۹۳) 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 یزدان‌ستا، اسعدی (۱۳۹۳) ۰/۶۹ به دست آورد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه مزبور ۰/۸۳ به دست آمد.

ب) پرسشنامه خشنودی شغلی^۳: پرسشنامه خشنودی شغلی توسط اسپکتور^۴ (۱۹۹۷) ساخته شد و ابزاری مناسب برای سنجش خشنودی شغلی است. این پرسشنامه دارای ۳۶ گویه است که در یک طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از بسیار مخالف تا بسیار موافق نمره‌گذاری می‌شود. همچنین برای این پرسشنامه ۹ زیر مقیاس محاسبه می‌شود که عبارتند از: رضایت از حقوق؛ ارتقای شغلی؛ نظارت؛ مزایای جانبی؛ پاداش‌ها؛ روندهای

1. Professional Ethics Questionnaire
2. Cadozier
3. Job Satisfaction Questionnaire
4. Spector

اجرای کار؛ همکاران؛ ماهیت کار و اطلاع رسانی. هر بعد آن توسط ۴ سوال سنجیده می‌شود. نمره نهایی حاصل جمع کل سوالهاست. اکبری تبار و همکاران (۱۳۹۲) ویژگی‌های روان سنجی این پرسشنامه را در پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان مورد مطالعه قرار دادند و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۶۶۶ به دست آوردند. روایی آن را از طریق همبستگی بین این مقیاس با مقیاس خشنودی شغلی پنج ماده‌ای پریفیلد-روث^۱ (۰/۷۰) به دست آوردند. در این مطالعه پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۰ به دست آمد.

جدول ۱. پروتکل آموزش مهارت مثبت اندیشی برگرفته از سلینگمن

جلسه	موضوع	محتوا	تکلیف
اول	ایجاد ارتباط اولیه	ایجاد ارتباط اولیه، معارفه و مصاحبه، بیان قوانین جلسات، بیان اهداف، بحث کلی در مورد خوش بینی با هدف ایجاد آمادگی ذهنی برای تقویت تفکر سالم و مثبت در آزمون‌ها.	یادداشت نقاط قوتی که در خود سراغ دارند.
دوم	بررسی عوامل موثر بر زندگی سالم	بررسی عوامل موثر بر زندگی سالم (عوامل جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی) احترام به خود و حرمت خود و بحث گروهی.	یادداشت نقاط قوت خود از دید دیگران.
سوم	بازسازی شناختی	بازسازی شناختی یا جایگزینی افکار مثبت 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 آن‌ها در گروه.	شناسایی و نگارش حداقل سه مورد از افکار منفی خود و سه فکر مثبت متضاد آن.
ششم	بازخوردهای مثبت	ارائه بازخوردهای مثبت به افراد با توجه به فعالیت‌های انجام شده در جلسه پنجم؛ به این صورت که هر فرد نوبت می‌گیرد تا نکات مثبتی که درباره دیگری تشخیص داده است را به او بگوید و فهرست مربوط به هر شخص به او داده می‌شود.	توانایی‌هایی که در طول هفته به آن دست می‌یابند به لیست خود اضافه کنند.
هفتم	بیان اهمیت نسبی نقاط قوت	بیان اهمیت نسبی نقاط قوت مطرح شده در مراحل قبل به ترتیب اولویت آن‌ها، بیان نقاط قابل اتکایی که در این تجارب خوشایند از آن‌ها استفاده کرده‌اند و ارائه شواهد و معیارهایی دال بر این‌که با ارزش‌ترین و معتبرترین آن‌ها قابل اتکا هستند.	گزارش هر ویژگی مثبتی که تاکنون در مورد خود به آن پی برده‌اند را با دلیل مطرح کنند.
هشتم	جمع‌بندی	بحث اختتامیه، مرور جلسات و گرفتن بازخوردها و تمرین توانایی اعتقاد به توانمندی‌های خود	تعیین زمان اجرای پس‌آزمون و پیگیری تقدیر و تشکر از اعضا

یافته‌ها

دامنه سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایشی، ۳۰-۴۰ سال؛ بیشترین فراوانی (۸ نفر) حدود ۶۶ درصد، و در گروه گواه، بیشترین فراوانی (۹ نفر) حدود ۷۵ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است. سطح تحصیلات در گروه آزمایشی، لیسانس؛ بیشترین فراوانی (۸ نفر) حدود ۶۶ درصد، و در گروه گواه نیز، لیسانس؛ بیشترین فراوانی (۱۱ نفر) حدود ۹۱ درصد نمونه و سابقه خدمت در گروه آزمایشی، ۱۱ تا ۱۵ سال بیشترین فراوانی (۱۱ نفر) حدود ۹۱ درصد، و در گروه گواه نیز، سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال بیشترین فراوانی (۱۰ نفر) حدود ۸۳ درصد، نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲. آمار توصیفی اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی در دو گروه آزمایشی و گواه

گروه	تعداد N	پیش آزمون		پس آزمون		پیگیری
		میانگین M	انحراف معیار Sd	میانگین M	انحراف معیار Sd	
اخلاق حرفه‌ای	آزمایش	۵۱/۵۸	۴/۰۱	۷۰/۰۸	۶/۴۳	۵/۹۷
	کنترل	۵۰/۰۷	۳/۸۸	۴۸/۵	۳/۶۰۵	۳/۴۲
خشنودی شغلی	آزمایش	۱۵۹/۵	۱/۶۷	۱۸۰/۳۱	۲/۱۳	۱/۸۹
	کنترل	۱۶۱	۱/۶۳	۱۶۱/۵	۱/۷۸	۱/۷۵

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

جدول ۳. نتایج آزمون لوین (برای پیش فرض برابری واریانس) در اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی دو گروه آزمایشی و گواه

متغیرهای پژوهش	آزمون‌ها	آزمون لوین (برابری واریانس‌ها)		
		F	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم
اخلاق حرفه‌ای	پیش‌آزمون	۰/۰۳۱	۱	۲۲
	پس‌آزمون	۰/۰۲۵	۱	۲۲
خشنودی شغلی	پیش‌آزمون	۰/۰۵۲	۱	۲۲
	پس‌آزمون	۰/۰۱۲	۱	۲۲
پیگیری	پیش‌آزمون	۰/۰۳۱	۱	۲۲
	پس‌آزمون	۰/۰۲۵	۱	۲۲

H_0 : متغیر دارای تساوی واریانس است. H_1 : متغیر دارای تساوی واریانس نیست.

همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقدار F آزمون لوین (تساوی واریانس‌ها) همه متغیرها در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد. لذا تفاوت معنی‌داری بین واریانس اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان در دو گروه آزمایشی و گواه در پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری دیده نمی‌شود. و فرض تساوی واریانس نمره‌های دو گروه آزمایشی و گواه در متغیر پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و پیش فرض همگونی واریانس‌ها رعایت شده است.

جدول ۴. تحلیل کواریانس چند متغیری برای متغیر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان در دو گروه آزمایشی و گواه

نام آزمون	مقدار	آزمون F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
اثر پیلابی	۰/۹۴۵	۸۸/۶۸۹	۴	۱۷	۰/۰۰۱	۰/۹۱۴	۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۰۴۶	۸۸/۶۸۹	۴	۱۷	۰/۰۰۱	۰/۹۱۴	۱
آزمون اثر هلتنینگ	۲۰/۸۶	۸۸/۶۸۹	۴	۱۷	۰/۰۰۱	۰/۹۱۴	۱
آزمون بزرگترین ریشه	۲۰/۸۶	۸۸/۶۸۹	۴	۱۷	۰/۰۰۱	۰/۹۱۴	۱

$\geq p \cdot 0/10^{***}$, $\geq p \cdot 0/50^{**}$

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود سطوح معنی‌داری همه آزمون‌ها در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، این امر بیانگر آن است که میانگین آزمون‌ها از نظر حداقل یکی از نمرات اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان در دو گروه آزمایشی و گواه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. قابل ذکر است که آزمون لامبدای ویلکز با مقداری برابر ۰/۹۱۴ و آزمون $F=88/689$ تفاوت معنی‌داری را میان نمرات اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان در دو گروه آزمایشی و گواه در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج تحلیل کواریانس یک متغیری بر روی میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای

توان آماری	Eta ²	سطح معناداری	آزمون	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
Sp		P	F	MS	df	SS	
۰/۹۶	۰/۴۵	۰/۰۰۱	۱۷/۳	۲۶۰/۷۵	۱	۲۵۹/۷۵	پیش آزمون
۱	۰/۸	۰/۰۰۱	۷۹/۷۰	۱۱۶۱/۳۳	۱	۱۱۶۱/۳۳	پس آزمون
۱	۰/۸۰	۰/۰۰۱	۸۰/۱۵	۱۲۵۴/۰۴	۱	۱۲۵۴/۰۴	پیگیری
				۱۴/۹۱	۲۰	۲۹۷/۲۸۱	خطا
				۱۴/۸۷	۲۰	۲۸۰/۸۲	پیگیری
					۲۴	۱۱۰۳۸۱	پس آزمون
					۲۴	۱۱۰۳۹۵	پیگیری
							کل

$\geq p \cdot 0/50^{**}$, $\geq p \cdot 0/10^{***}$

همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، مقدار F بین گروهی در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری به ترتیب با کنترل پیش‌آزمون برابر $۷۹/۷۰$ ، $۸۵/۱۵$ است که از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای کارکنان در مرحله پس‌آزمون و پیگیری گروه آزمایشی با نمرات اخلاق حرفه‌ای در پس‌آزمون و پیگیری گروه گواه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌توان گفت که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی موجب افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌شود (مرحله پس‌آزمون $F=۷۹/۷۰$ ، مرحله پیگیری $F=۸۰/۱۵$ ، سطح معنی‌داری $p>۰/۰۱$).

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس یک متغیری بر روی میانگین نمرات خشنودی شغلی

توان آماری Sp	Eta ^۲	سطح معناداری P	آزمون F	میانگین مجذورات MS	درجه آزادی Df	مجموع مجذورات SS		
۱	۰/۶۶۷	۰/۰۰۱	۹/۴۵	۳۸/۲۵	۱	۳۸/۲۵	پیش‌آزمون	اثر بین گروهی
۱	۰/۸۴۵	۰/۰۰۱	۱۸۰/۳۲	۷۴۳/۳۹	۱	۷۴۳/۳۹	پس‌آزمون	
۱	۰/۹۲	۰/۰۰۱	۱۸۱/۲۲	۸۱۹/۸۹	۱	۸۱۹/۸۹	پیگیری	
				۴/۱۲	۲۰	۸۱/۴۶	پس‌آزمون	خطا
				۲/۶۸۰	۲۰	۵۶/۲۵	پیگیری	
					۲۴	۱۰۲۳۹۷۵	پس‌آزمون	کل
					۲۴	۱۰۲۴۴۰۶	پیگیری	

$\geq p/۰/۵۰$ * $\geq p/۰/۱۰$ **

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مقدار F بین گروهی در مرحله پس‌آزمون و پیگیری با کنترل پیش‌آزمون به ترتیب برابر $۱۸۰/۳۲$ ، $۱۸۱/۲۲$ است که از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. به عبارتی بین میانگین نمرات خشنودی شغلی کارکنان در مرحله پس‌آزمون و پیگیری گروه آزمایشی با نمرات خشنودی شغلی در پس‌آزمون و پیگیری گروه گواه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌توان گفت که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی موجب افزایش خشنودی شغلی می‌شود (مرحله پس‌آزمون $F=۱۸۰/۳۲$ ، مرحله پیگیری $F=۱۸۱/۲۲$ ، سطح معنی‌داری $p>۰/۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد بود. تجزیه و تحلیل نهایی یافته‌های پژوهش نشان داد که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. اثر

آموزش مهارت مثبت اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای در مرحله پس‌آزمون و پیگیری مورد تایید قرار گرفت. نتایج یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سانگ (۲۰۱۹)؛ وانگ (۲۰۱۹)؛ ساری و سینیا (۲۰۱۸)؛ مارلک و کاجونوا (۲۰۱۸)؛ برادی (۲۰۱۹)؛ سربلند (۱۳۹۹)؛ معتمد و همکاران (۱۳۹۷)؛ خیاطمقدم و طباطبایی‌نسب (۱۳۹۵)؛ مطابقت دارد. در تایید این یافته که مهارت مثبت اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معنی‌داری دارد، می‌توان اذعان داشت که مداخله‌های مثبت‌گرا از طریق افزایش هیجان مثبت، افکار مثبت، رفتارهای مثبت و ارضای نیازهای اساسی افراد مثل خودمختاری، عشق و تعلق خاطر، باعث افزایش شادکامی درونی و احساس بهزیستی روانشناختی در آنان می‌شود سلیگمن (۲۰۱۵). از طرفی اخلاق حرفه‌ای چون مسأله مهم در هر سازمانی است و به عنوان زمینه‌های دانش مدیریت در رفتار سازمانی و شغلی به شمار می‌رود لذا فرد چنانچه با نگاه مثبت مجموعه اصول و استانداردهای آن را فرا بگیرد در زمینه رشد شغلی و ارتباطی خود موفق خواهد بود (سربلند، ۱۳۹۹). یافته دوم این بود که مهارت مثبت اندیشی بر خشنودی شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همان‌طور که فلدمن (۲۰۱۳) معتقد بود که مثبت اندیشی می‌تواند نگاه به شغل را مثبت جلوه دهد و خشنودی شغلی را فراهم سازد. خشنودی شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌کنند. لذا افراد مثبت اندیش شرایط و مسائل شغلی خود را با نگاه مثبت، بیشتر پذیرفته و با آن کنار خواهند آمد.

در جمع‌بندی نتایج می‌توان گفت که مثبت اندیشی در روانشناسی ره‌آورد نوعی نگاه افراد به هستی‌شناسی و پدیده‌های پیرامون آن است و یکی از مهمترین متغیرهای موثر در روابط بین فردی و ارتباطات اجتماعی و سازمانی است. اغلب تحقیقات نشان داده‌اند که افکار مثبت، سبب بهزیستی روانی و جسمانی و افزایش طول عمر افراد می‌شود. از طرفی بی‌توجهی به اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان می‌تواند زمینه ساز پیدایش بسیاری از مشکلات و نگرشهای منفی در جریان آموزش و عملکرد شغلی باشد. چون کارکنان دانشگاه نیروی محرکه و بازوان توانمند دانشگاه هستند. بنابراین هر چقدر افراد مثبت اندیش و بر توانایی خود بیشتر متمرکز باشند عملکرد شغلی و سلامت روانی بهتری خواهند داشت. رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، امری ضروری است تا دانشگاه دچار تعارض نشود و بتواند با تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود را تضمین کند. دانشگاه در این راستا نیز لازم است میزان خشنودی کارکنان خود را مورد توجه قرار دهد و آن را به طور مستمر مورد پایش و سنجش قرار دهد. به منظور بهبود اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه پیشنهاد می‌شود شغل کارکنان مطابق با مدرک تحصیلی آنان باشد و در بدو و ضمن خدمت، آموزش‌ها و مشوق‌های لازم اعمال گردد. برای تقویت روح جمعی و مشارکت در شغل، تیم‌های مختلف حل مسأله در حوزه‌های مختلف اداری، آموزش و پژوهشی، تشکیل و روابط اجتماعی و انسانی بین کارکنان در زمینه‌های شغلی تقویت شود تا خدمات با دقت بیشتری به دانشجویان ارائه گردد. وزارت علوم و مراکز وابسته به آن یعنی دانشگاه از جمله دانشگاه آزاد اسلامی نیازمند آن است که به کمیت و کیفیت کارکنان خود توجه نماید. با این اوصاف نظام آموزش عالی کشور ملزم به برگزاری چنین کارگاه‌ها و آموزش‌هایی است. آموزش مهارت‌های مثبت

اندیشی به کارکنان موجب شادمانی درونی است که می‌تواند از آسیب‌های روانشناختی و شغلی کارکنان دانشگاه بکاهد. بر همین اساس توصیه می‌گردد که مدیران دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها جهت افزایش اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان خود از این برنامه آموزشی استفاده نمایند. نکته قابل توجه این که جامعه آماری این مطالعه مربوط به کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد است لذا تعمیم نتایج آن به سایر دانشگاه‌ها باید با احتیاط صورت پذیرد.

قدردانی:

این مقاله از طرح پژوهشی درون دانشگاهی تحت عنوان «تاثیر مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه» استخراج شده و هزینه آن توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد تامین گردیده است که بدین وسیله قدردانی می‌گردد.

منابع

- اکبری تبار، علی اکبر؛ مکرمی، حمیدرضا؛ نظیفی، رضا؛ رهی، عمید (۱۳۹۲). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور در پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *مجله کومش*، ۳ (۴۷): ۳۳۵-۳۴۱.
- بیگزاده، جعفر (۱۳۹۳). *اخلاق حرفه‌ای*. *مجله کار و جامعه*، ۶۸ (۱۰): ۴-۱۰.
- ثاقب اسماعیل پور، مسعود؛ عبدی، کیانوش؛ حسینی، محمدعلی؛ بیگلریان، اکبر (۱۳۹۸). رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان اداری و پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و توانبخشی تهران. *مجله توانبخشی*، ۲۰ (۱): ۵۲-۶۲.
- خیاط مقدم، سعید؛ طباطبایی نسب، سیده‌مهديه (۱۳۹۵). اجزای اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. *مجله بین المللی اخلاق و جامعه*، ۱۱ (۱): ۱۲۷-۱۳۶.
- سربلند، خیراله (۱۳۹۹). بررسی رابطه حرفه‌ای بودن و برتری کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های اخلاقی در مدارس علوم و فناوری دریایی. *فصلنامه آموزش علوم دریایی*، ۷ (۵): ۱۲۳-۱۳۳.
- قراملکی، فرامرز و نوج‌فلاح، رستم (۱۳۹۷). موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. تهران: موسسه فرهنگی پژوهش بشر، ص ۹۸-۱۰۲.
- معمد، محمد؛ فریدونی، زینب؛ دهقان، اشرف‌السادات (۱۳۹۷). اثربخشی برنامه آموزشی تفکر مثبت بر کیفیت کار پرستاران مانند برنامه‌های تلفن‌های هوشمند. *اطلاعیه‌های پژوهشی بین‌المللی تحقیقاتی*، ۵۹ (۱): ۱۵-۲۵.
- یزدان‌ستا، فاروق و اسدی، فاتح (۱۳۹۳). ایجاد و اعتبار سنجی پرسشنامه اخلاق کارکنان حرفه‌ای. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱ (۲۹): ۱۷-۳۰.

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*; p. 238-245
- Brady, D. (2019). Aspects of Professional Ethics in the real world, *Journal of Information, communication & Ethics in Society*; 15(4): 362-365.
- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com .p. 225-231
- Feldman, D. C. (2013). Organizational behavior. Editor, New York MC Grew. Hill; P. 133-140
- Ivtzan, I., Lyle., L., Medlock, G. (2018). Second Wave Positive Psychology. *International Journal of Extensional Positive Psychology*; 7(20): 244-250.
- 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 -34.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., QianL, U.C. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*; 45(9): 50-55.
- Lomas, T., Ivtzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the Positive-Negative Dialectics of Wellbeing. *Journal of Happiness Studies*; 17(1): 1753-1788.
- 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.
- Sang, L., Xia, D., Ni, G., Cui, Q., Wang, J., Wang, W. (2019). Influence mechanism of job satisfaction and positive affect on knowledge sharing among project members: Moderator role of organizational commitment. *Journal of Engineering, construction & Architectural Management*; 27(1): 245-269.
- 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. (2015). Positive intervention: more evidence of effectiveness Authentic Happiness Newsletter; p. 56-60.
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: application assessment causes, and consequences, 1st ed. Thousand Oaks: Sage Publications; p. 132-140.
- Wong, P.T.P. (2019). Second Wave Positive Psychology Contribution to Counselling Psychology. *Journal counselling psychology quarterly*; 32(4): 275-284.