

Investigating the effect of positive thinking skill training on job satisfaction and happiness of elementary school teachers in Tangistan city

Hamideh Shanbedi: MA of Department of General Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Mohammad Sheikhiyani*: Ph.D. Department of Psychology, Farhangian University, Bushehr, Iran.

Seyed Asghar Mousavi: Assistant Professor Department of General Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of investigating the effect of positive thinking skills training on the job satisfaction of elementary school teachers in Tangistan.

Method: The current research method was quasi-experimental with a pre-test and post-test design with a control group. The statistical population of the present study was 471 primary school teachers in Tangistan. The sample size of the research was 30 people by sampling method. The data collection tool included Smith, Kendall and Hallin's job satisfaction questionnaire (1959).

Findings: The average score of each component of job satisfaction, i.e, the nature of work, colleagues, promotion, salary, work environment and supervision in the participants of the experimental group in the post-test stage is more than the control group, in other words, it can be said that the positive skill training Thinking led to the improvement of each component of job satisfaction, i.e, the nature of work, colleagues, promotion, salary, work environment and supervision in the participants of the experimental group compared to the control group.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening the teaching of positive thinking skills among teachers, it is possible to improve their job satisfaction in schools.

Keywords: teaching positive thinking skills, job satisfaction, teachers.

*Corresponding author: Ph.D. Department of Psychology, Farhangian University, Bushehr, Iran.

Email: mztf6509@yahoo.com

DOI: [10.22034/esbam.2024.435768.1044](https://doi.org/10.22034/esbam.2024.435768.1044)

Investigating the effect of positive thinking skill training on job satisfaction and happiness of elementary school teachers in Tangistan city

Detailed Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of investigating the effect of positive thinking skills training on the job satisfaction of elementary school teachers in Tangistan.

Materials and methods: The current research method was quasi-experimental with a pre-test and post-test design with a control group. The statistical population of the present study was 471 primary school teachers in Tangistan. The sample size of the research was 30 people by sampling method. The data collection tool included Smith, Kendall and Hallin's job satisfaction questionnaire (1959).

Results and discussion: The average score of each component of job satisfaction, i.e, the nature of work, colleagues, promotion, salary, work environment and supervision in the participants of the experimental group in the post-test stage is more than the control group, in other words, it can be said that the positive skill training Thinking led to the improvement of each component of job satisfaction, i.e, the nature of work, colleagues, promotion, salary, work environment and supervision in the participants of the experimental group compared to the control group.

Examining and explaining the analysis of the hypothesis showed that positive thinking is one of the most effective issues in the quality of human life, because actions are formed based on thoughts and ideas. Humans are always distinguished from each other by their way of thinking and the vision they have of the world. Positive thinking means the art of optimally using any situation according to the management you will have on your thoughts. The people who are next to you are influenced by your thoughts and inner states, so you should try to think about happiness, success and health as much as possible. With such a way of thinking, other people will be inclined to help you in your work. . They enjoy the positive vibes you emit. In order to take full advantage of the positive energy within, you are required to make changes within yourself. You should look at life with a positive view, visualize the successful result of all your efforts from the beginning; Also, don't shy away from any necessary measures to establish your success (Bakht, 2017). On the other hand, not only one factor does not cause job satisfaction, but a certain combination of various factors causes a person to feel satisfied with his job at a certain moment of time and tell himself that he is satisfied with his job and enjoys it (Rezaian, 2018). . If the main and important motivations of a person are satisfied in the context of his job and the work he does, the smaller the distance between the person's personal needs and his perception or attitude towards the potential ability of the job to satisfy these needs, the greater the job satisfaction will be (Manchu, 2015).). The basic pillar and the most important part of human behavior is positive thinking. Thoughts have a profound effect on human behavior and emotional and psychological states. If these thoughts are correct, logical and positive, it will help the mental health of

a person, otherwise, it will provide the basis for a person to suffer from emotional disorders such as stress, anxiety and depression. Disturbances that have always been a companion of man since the beginning of mankind, and man has always tried to find a way to overcome these problems. Man knows the world around him by thinking and achieves the concept of self-awareness; In other words, it is man's interpretations of various things and various phenomena that creates a knowledge of the world in him. These interpretations originate from thinking. Thinking, feeling and action are completely interacting with each other and each of these factors is continuously being influenced by the other two factors and influencing them (Sadat Aghamiri, 2015). Undoubtedly, managers should be sensitive about the satisfaction or dissatisfaction of teachers because it is believed that teachers who are satisfied with their work, compared to those who do not feel satisfied, have more efficiency or services. On the other hand, job satisfaction is a positive and pleasant feeling and the result of job evaluation or individual experience. This mode helps people's physical and mental health a lot. Job satisfaction is a psychological factor and a type of emotional adaptation to the job and employment conditions; That is, if the desired job provides the desired pleasure for the person, then the person is satisfied with his job. On the other hand, if the desired job does not give the desired satisfaction and pleasure to the person, the person starts to condemn the job and tries to change it. From an organizational point of view, a high level of job satisfaction reflects a very favorable organizational climate that leads to the attraction and survival of employees (Manchu, 2015).

Therefore, it is very necessary to hold regular meetings for teachers and encourage them to express the problems and inadequacies in the work environment and take action to solve the problem. Also, this research may be an incentive for education managers and schools to consider positive thinking skills training in the form of complementary programs along with other treatments for teachers and provide the very positive effects of this training in increasing teachers' job satisfaction. bring.

Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening the teaching of positive thinking skills among teachers, it is possible to improve their job satisfaction in schools.

Keywords: teaching positive thinking skills, job satisfaction, teachers.

بررسی تاثیر آموزش مهارت مثبت اندیشی بر خشنودی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان

حمیده شنیدی: کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.
محمد شیخانی*: دکتری گروه روانشناسی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران.
سیداصغر موسوی: استادیار گروه روانشناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش مهارت مثبت اندیشی بر خشنودی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان انجام شده است. **روش کار:** روش پژوهش حاضر شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۷۱ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان بود. حجم نمونه پژوهش ۳۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس بود. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه خشنودی شغلی اسمیت، کندال و هالین (۱۹۵۹) بود. **نتایج:** میانگین نمره هر یک از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مرحله پس آزمون بیشتر از گروه کنترل می باشد، به عبارت دیگر می توان گفت که آموزش مهارت مثبت اندیشی منجر به بهبود هر یک از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل گردید. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت آموزش مهارت مثبت اندیشی در بین معلمان می توان به بهبود خشنودی شغلی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

واژگان کلیدی: آموزش مهارت مثبت اندیشی، خشنودی شغلی، معلمان.

***نویسنده مسؤول:** دکتری گروه روانشناسی، دانشگاه فرهنگیان، بوشهر، ایران.

Email: mztf6509@yahoo.com

DOI: [10.22034/esbam.2024.435768.1044](https://doi.org/10.22034/esbam.2024.435768.1044)

مقدمه

توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد و نیز خصوصیات عمومی معلمان و ایجاد بستری مناسب برای آموزش آنها می‌تواند گره از بسیاری از مشکلات بعدی باز کند. مدارس باید جای امنی برای معلمان باشد به گونه‌ای که آنان در آنجا احساس راحتی کنند. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه محسوب می‌شود. کشورهای جهان می‌کوشند تا در انتخاب نظام آموزشی کارآمد کمترین فرصت را از دست ندهند نظام آموزشی شامل مجموعه‌ای از نیروهای انسانی از جمله معلمان، مدیران، مشاوران و... است که برای تحقق اهداف آموزشی تلاش می‌کنند. رسالت بزرگ نهاد عظیم آموزش و پرورش شکوفایی و بروز استعدادهای متریبان است که معلمان اساسی‌ترین نقش را در این فرایند عهده‌دار هستند. آموزش و پرورش گفت آموزش و پرورش به عنوان نهاد آموزشی، تربیتی و فرهنگی و به عنوان اصلی‌ترین جایگاه تربیت نیروی انسانی، بیشترین و مهم‌ترین مسئولیت و رسالت را در زمینه تحقق سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های نظام جمهوری اسلامی دارد. در همه دنیا نیروی انسانی را، محور و هدف توسعه نام می‌برند، اما در نظام جمهوری اسلامی علاوه بر عامل و هدف توسعه و پیشرفت، نیروی انسانی را عامل تمدن سازی و جامعه سازی در دنیا معرفی می‌کنند (حشمتی، ۱۳۹۵). معلمان مدارس ابتدایی باید اساسی‌ترین هدف خود را در این بدانند که استعدادهای نهفته‌ی شاگرد را شناسایی و آن‌ها را برانگیزد و قوای بدنی و روحی کودک را طوری متعادل پرورش دهد که این استعدادهای در فرصت‌ها و شرایط مناسبی که برای دانش آموزان فراهم می‌شود تربیت شوند و دانش آموز امروز پس از فراغ از تحصیل بتواند در جامعه قبول مسئولیت کند و فردی متدین، با تقوا، مستقل، وظیفه شناس، مفید به حال خود و جامعه تربیت شود. معلمان فقط یک آموزش دهنده صرف نیستند، بلکه مهم‌تر از آن، یک مربی و یک الگوی با نفوذ در تعلیم و تربیت است. یک معلم خوب که با رفتار و گفتار پسندیده اش دانش آموزان را خوب پرورش می‌دهد، بنابراین شغل و حرفه معلمی از پراحساس‌ترین، حساس‌ترین و مسئولیت‌دارترین شغل‌های اجتماع می‌باشد (انصاری مهر، ۱۴۰۱). بدون شک، مدیران باید درباره‌ی خشنودی یا عدم خشنودی معلمان حساسیت داشته باشند زیرا باور بر این است که معلمانی که از کار خود خشنودی شغلی دارند، در مقایسه با آنان که احساس خشنودی نمی‌کنند، بازدهی یا تولید بیش‌تری دارند. خشنودی شغلی^۱، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. فیشر و هانا^۲ خشنودی شغلی را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن بر می‌آید. از نظر سازمانی، سطح بالای خشنودی شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (منچو^۳، ۲۰۱۵). هاپاک^۴ خشنودی شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی تعریف می‌کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. نه تنها یک عامل موجب خشنودی شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (رضاییان، ۱۳۹۸). کوهلن معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هر چه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد خشنودی شغلی نیز زیاد خواهد بود. وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود

1- Job satisfaction

2- Fisher and Hannah

3- Mincu

4 - Hapak

ادامه حرفه برایش ملامت آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می‌شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود (آزاده^۱، ۲۰۱۵). آموزش مهارت های مثبت اندیشی^۲ شامل پنج بعد شناخت فکر، احساس و رفتار، خودگویی های مثبت، نقش من، چالش ورزی و جایگزینی می باشد. رکن اساسی و مهمترین قسمت رفتار انسان، مثبت اندیشی است که می تواند تحت تاثیر واقعیت درمانی قرار گیرد. افکار تاثیر عمیقی بر رفتار و حالات عاطفی و روانی انسان دارد. اگر این افکار درست و منطقی و مثبت باشد به سلامت روحی و روانی انسان کمک خواهد کرد در غیر این صورت زمینه را برای ابتلای انسان به اختلالات عاطفی نظیر استرس، اضطراب و افسردگی فراهم خواهد کرد. اختلالاتی که همواره از بدو پیدایش بشر همزاد انسان بوده است و همواره انسان تلاش کرده تا راهی برای غلبه بر این مشکلات پیدا کند. انسان با تفکر جهان اطرافش را می شناسد و بر مفهوم خودآگاهی دست می یابد؛ به عبارتی تفسیرهای انسان از امور مختلف و پدیده های گوناگون است که در وی شناختی نسبت به جهان ایجاد می کند این تفسیرها خود از تفکر سرچشمه می گیرند. تفکر، احساس و عمل کاملاً با یکدیگر در تعامل هستند و هر یک از این عوامل پیوسته در حال تاثیرپذیری از دو عامل دیگر و تاثیرگذاری بر آن ها می باشند (سلیگمن^۳، ۲۰۱۸). مثبت اندیشی چیزی بیش از افکاری است که ما در سر داریم و راهی است برای ورود و نزدیکتر شدن به زندگی ایده آل. مثبت اندیشی یکی از مسائل موثر در کیفیت حیات بشری است، زیرا اعمال بر اساس اندیشه‌ها و پندارها شکل می‌گیرد. انسان‌ها همواره با نوع تفکر خود و بینشی که از جهان دارند از یکدیگر متمایز می‌شوند. مثبت اندیشی یعنی هنر استفاده بهینه از هر شرایطی با توجه به مدیریتی که بر اندیشه خواهید داشت (جویال^۴، ۲۰۱۹).

همچنین با بررسی پژوهش‌ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که در داخل کشور تحقیقی به صورت مستقیم به بررسی تاثیر آموزش مهارت مثبت اندیشی بر خشنودی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان پرداخته نشده است در برخی از تحقیقات به صورت ضمنی در مقدمه به آن اشاره‌های شده است و در برخی دیگر با دیگر متغیرها را بررسی نموده‌اند و نتایج ناهمخوانی به دست آمده است از جمله اینکه: مشابه با این یافته‌ها در تحقیقات انصاری مهر (۱۴۰۱)، جوادی سیدیان (۱۴۰۰)، کیانی (۱۳۹۹)، گاطع زاده (۱۳۹۸)، الهداد^۵ (۲۰۱۴)، ماتل اندرسون^۶ (۲۰۱۹)، جووانوویچ^۷ (۲۰۱۹)، بوگاه^۸ (۲۰۱۹)، گروس^۹ (۲۰۱۸)، بخت^{۱۰} (۲۰۱۷) و حاجی صباغ^{۱۱} (۲۰۲۰) به دست آمده است. بر اثربخشی در بحث دلایل انجام پژوهش می بایست بیان نمود که آینده هر معلمی در کارش تا حد بالایی به نگرش او بستگی دارد و مثبت اندیشیدن می تواند مقدمات موفقیت و کامیابی را برای فرد فراهم نماید. مثبت اندیشی به معلمان کمک می کند تا به بهترین شکل با زندگی کنار بیایند. مثبت اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد و جهت گیری کلی درباره زندگی است، بنابراین بحث توجه به مساله بهبود خشنودی شغلی معلمان که از مهمترین اقشار جامعه هستند و ارتباط مستقیمی با مبحث تعلیم و تربیت متریبان به عنوان آینده سازان جامعه دارند اقتضاء می نماید مباحث آموزش مهارت های مثبت اندیشی به

1- Azadeh

2 - Teaching positive thinking skills

3- Seligman

4- Joyal

5- Alahdad

6- Matel-Anderson

7- Jovanovic

8- Bunga

9- Görges

10- Bekhet

11- Hajisabbagh

صورت خاص در در آموزش و پرورش و مدارس مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا، سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا آموزش مهارت مثبت اندیشی بر ارتقاء خشنودی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان تاثیر مثبت معنی داری دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده از نوع مطالعات شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۷۱ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر نمونه‌گیری در دسترس بود. به این ترتیب که از مجموع ۱۳ مدرسه و از بین ۴۷۱ نفر از افراد جمعیت هدف ۳۰ داوطلب انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل بصورت تصادفی گمارش شدند و پس از توجیه مشارکت کنندگان و اجرای پیش‌آزمون بر هر دو گروه مورد مداخله قرار گرفته‌اند و افراد گروه کنترل هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت ننموده‌اند. ملاک‌های ورود به تحقیق شامل: عدم وجود بیماری جسمانی یا روانشناختی بود. همچنین داوطلب شرکت‌کننده آموزگار ابتدایی مشغول به کار در مدارس شهرستان تنگستان باشد. در ملاک‌های خروج از تحقیق شامل: عدم حضور در بیش از دو جلسه متوالی و درخواست عدم همکاری به وسیله فرد بود. در زمینه ملاحظات اخلاقی به مشارکت کنندگان اطمینان داده شد که این سوالات صرفاً جنبه پژوهشی دارد و نیاز به نوشتن نام و نام خانوادگی نیست.

۱) پرسشنامه خشنودی شغلی اسمیت، کندال و هالین (۱۹۵۹): پرسشنامه خشنودی شغلی دارای ۷۰ سؤال و شش بعد شامل ماهیت کار (۲۲ سؤال)، همکاری (۱۱ سؤال)، ارتقا (۷ سؤال)، حقوق (۹ سؤال)، محیط کار (۷ سؤال) و سرپرستی (۱۴ سؤال) می‌باشد. اسمیت و همکاران (۱۹۵۹) پایایی پرسشنامه را به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمود. در این مطالعه برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضرایب آلفای کرونباخ استفاده و ۰/۸۲ گزارش شد. اسمیت و همکاران (۱۹۵۹) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل عاملی ۰/۸۲ گزارش نمود. روایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

۲) آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی: در این تحقیق پروتکل آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی پنج‌عاملی طی ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به معلمان آموزش داده شد (چم زاده قنوتی و همکاران، ۱۳۹۶).

جدول ۱ خلاصه محتوای جلسات آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی چم زاده قنوتی و همکاران (۱۳۹۶)

جلسه	محتوای آموزشی
اول و دوم	اجرای پیش‌آزمون. بین افکار، احساس، و رفتار ما یک ارتباط متقابل وجود دارد. وقتی اتفاقی به وقوع می‌پیوندد، ذهن ما آن رویداد را ارزیابی می‌کند و بر اساس ارزیابی از موقعیت، احساس خاصی را تجربه می‌کند، و بر اساس آن احساس رفتار می‌کند. شناخت احساس، افکار و رفتار، تفاوت و اهمیت آن‌ها به معلمان آموزش داده شد.
سوم و چهارم	تمرکز بر خودگویی‌های مثبت. در این دو جلسه، هدف آگاه ساختن افراد از تفکرات خودآیند و گفتگوهای درونی، شناخت و شکار افکار خودمختار منفی و تبدیل آن به خودگویی‌های مثبت بوده است.
پنجم و ششم	تأکید و تمرکز بر نقش "من". در این مرحله به افراد آموزش داده شده تا کنترل و تسلط شخصی را فرا بگیرند. این‌که آنان به این درک برسند که خودشان می‌توانند از بین موقعیت‌هایی که در آن قرار می‌گیرند، انتخاب کنند.
هفتم و هشتم	آموزش چالش‌ورزی. بخش مهمی از آموزش بر این امر اختصاص داشته تا معلمان فرا بگیرند هنگام ناکامی، با یادآوری موارد مثبت گذشته، به قابل تغییر بودن و ارزیابی افکار روی آورند.
نهم و دهم	آموزش جایگزینی. این قسمت آخرین بخش آموزش بوده که معلمان طی آن فرا گرفتند که چگونه می‌توانند به مفهوم تشخیص برسند. در واقع در این دو جلسه به آنها آموزش داده شد تا یاد بگیرند جایگزینی می‌تواند به توانمندسازی‌شان کمک کند. اجرای پس‌آزمون.

یافته ها

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۲ به بحث و بررسی پیرامون شاخص های توصیفی تفکر انتقادی در آزمودنی های گروه آزمایش و کنترل به تفکیک مراحل پیش و پس از آزمون پرداخته شد.

جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای فرض توزیع نرمال

متغیرها	مراحل	آماره	سطح معناداری
خشنودی شغلی	گروه آزمایش	۰/۱۳۱	۰/۱۸۷
	گروه کنترل	۰/۱۸۳	۰/۲

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داد که سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف- اسمیرنوف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس توزیع متغیرها نرمال بود.

جدول ۳ شاخص های برآورد شده مربوط به مولفه های خشنودی شغلی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس از آزمون

متغیرها	گروه آزمایش		گروه کنترل	
	میانگین	خطای استاندارد	میانگین	خطای استاندارد
ماهیت کار	۱۰/۶۹	۰/۳۶۳	۸/۵	۰/۳۶۳
همکاران	۱۰/۳۸	۰/۴۶۱	۸/۶۱	۰/۴۶۱
ارتقاء	۱۱/۶	۰/۳۴۷	۹/۳۳	۰/۳۴۷
حقوق	۱۰/۲۵	۰/۴۳۶	۷/۳۴	۰/۴۳۶
محیط کار	۱۰/۱۸	۰/۳۹۷	۸/۱۴	۰/۳۹۷
سرپرستی	۱۰/۶۶	۰/۳۹۲	۸/۱۴	۰/۳۹۲

بر اساس داد های جدول ۳ می توان گفت که میانگین نمره هریک از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مرحله پس از آزمون بیشتر از گروه کنترل می باشد.

جدول ۴ خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چندمتغیری روی نمره های پس از آزمون مولفه های خشنودی شغلی

اثر	آزمون	ارزش	مقدار F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معنی داری	اندازه اثر
گروه	پیلای - بارتلت	۰/۸۵۲	۲۱/۹۲	۶	۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۲
	لامبدای ویلکز	۰/۱۴۸	۲۱/۹۲	۶	۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۲
	اثر هتلینگ	۵/۷۶	۲۱/۹۲	۶	۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۲
	بزرگترین ریشه خطا	۵/۷۶	۲۱/۹۲	۶	۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۲

نتایج جدول ۴ نشان داد که بین گروه های آزمایش و کنترل از لحاظ حداقل یکی از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی تفاوت معنی داری در سطح ($P < 0/0001$) وجود دارد به عبارت دیگر می توان گفت که آموزش مهارت مثبت اندیشی منجر به بهبود هر یک از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل گردید.

جدول ۵ نتایج تحلیل کوواریانس یکراهه در متن مانکوا روی نمره های پس آزمون با کنترل نمره پیش آزمون هر یک از مولفه های

خشنودی شغلی

منبع	شاخص ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری	مجذورات انا
گروه	ماهیت کار	۳۰/۷۳	۱	۳۰/۷۳	۱۶/۹۱	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۴
	همکاران	۲۰/۱۲	۱	۲۰/۱۲	۶/۸۶	۰/۰۱۵	۰/۲۳
	ارتقاء	۳۲/۶۵	۱	۳۲/۶۵	۱۹/۶۶	۰/۰۰۰۱	۰/۴۶۱
	حقوق	۵۳/۵۳	۱	۵۳/۵۳	۲۰/۴۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷۱
	محیط کار	۲۶/۴۲	۱	۲۶/۴۲	۱۲/۱۸	۰/۰۰۲	۰/۳۴۶
	سرپرستی	۳۵/۴۷	۱	۳۵/۴۷	۱۷/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۴

نتایج تحلیل کوواریانس های یکراهه در متن مانکوا مندرج در جدول ۵ نشان داد که میانگین نمره مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مرحله پس آزمون بطور معناداری بیشتر از گروه کنترل می باشد که نشان از تاثیر معنی دار آموزش مهارت مثبت اندیشی بر مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل دارد.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی تاثیر آموزش مهارت مثبت اندیشی بر خشنودی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان تنگستان بود. نتایج نشان داد میانگین نمره هر یک از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مرحله پس آزمون بیشتر از گروه کنترل می باشد، به عبارت دیگر می توان گفت که آموزش مهارت مثبت اندیشی منجر به بهبود هر یک از مولفه های خشنودی شغلی یعنی، ماهیت کار، همکاران، ارتقاء، حقوق، محیط کار و سرپرستی در مشارکت کنندگان گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل گردید.

مشابه با این یافته ها در تحقیقات انصاری مهر (۱۴۰۱)، جوادی سیدیان (۱۴۰۰)، کیانی (۱۳۹۹)، گاطع زاده (۱۳۹۸)، الهداد (۲۰۱۴)، مائل اندرسون (۲۰۱۹)، جووانویچ (۲۰۱۹)، ری (۲۰۱۹)، گروس (۲۰۱۸)، بخت (۲۰۱۷) و حاجی صباغ (۲۰۲۰) به دست آمده است. بررسی و تبیین تحلیل فرضیه نشان داد که مثبت اندیشی یکی از مسائل موثر در کیفیت حیات بشری است، زیرا اعمال بر اساس اندیشه ها و پندارها شکل می گیرد. انسان ها همواره با نوع تفکر خود و بینشی که از جهان دارند از یکدیگر متمایز می شوند. مثبت اندیشی یعنی هنر استفاده بهینه از هر شرایطی با توجه به مدیریتی که بر اندیشه خواهید داشت. افرادی که در کنار شما هستند از تفکرات و حالات درونی شما تاثیر می پذیرند بنابراین باید سعی کنید تا جایی که امکان دارد به خوشحالی، موفقیت و سلامتی فکر کنید که با چنین طرز تفکری دیگر افراد تمایل پیدا می کنند تا شما را در کارهایتان یاری

کنند. آنها از امواج مثبتی که شما از خود ساطع می کنید به شدت لذت می برند. به منظور بهره گیری تمام و کمال از انرژی مثبت درونی، شما ملزم هستید تا تغییراتی را در درون خود ایجاد کنید. باید با دیدی مثبت به زندگی نگاه کنید، نتیجه موفقیت آمیز تمام تلاش های خود را از ابتدا در ذهنتان مجسم کنید؛ همچنین از هر گونه اقدام لازمی برای تثبیت موفقیتتان مضایقه نکنید (بخت، ۲۰۱۷). رکن اساسی و مهمترین قسمت رفتار انسان، مثبت اندیشی است. افکار تاثیر عمیقی بر رفتار و حالات عاطفی و روانی انسان دارد. اگر این افکار درست و منطقی و مثبت باشد به سلامت روحی و روانی انسان کمک خواهد کرد در غیر این صورت زمینه را برای ابتلای انسان به اختلالات عاطفی نظیر استرس، اضطراب و افسردگی فراهم خواهد کرد. اختلالاتی که همواره از بدو پیدایش بشر همزاد انسان بوده است و همواره انسان تلاش کرده تا راهی برای غلبه بر این مشکلات پیدا کند. انسان با تفکر جهان اطرافش را می شناسد و بر مفهوم خودآگاهی دست می یابد؛ به عبارتی تفسیرهای انسان از امور مختلف و پدیده های گوناگون است که در وی شناختی نسبت به جهان ایجاد می کند این تفسیرها خود از تفکر سرچشمه می گیرند. تفکر، احساس و عمل کاملاً با یکدیگر در تعامل هستند و هر یک از این عوامل پیوسته در حال تاثیرپذیری از دو عامل دیگر و تاثیرگذاری بر آن ها می باشند (سادات آقامیری، ۱۳۹۵). از سویی نه تنها یک عامل موجب خشنودی شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد (رضاییان، ۱۳۹۸). اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می دهد ارضاء شوند هر چه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد خشنودی شغلی نیز زیاد خواهد بود (منچو، ۲۰۱۵). بدون شک، مدیران باید درباره ی خشنودی یا عدم خشنودی معلمان حساسیت داشته باشند زیرا باور بر این است که معلمانی که از کار خود خشنودی شغلی دارند، در مقایسه با آنان که احساس خشنودی نمی کنند، بازدهی یا خدمات بیش تری دارند. از سویی خشنودی شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. خشنودی شغلی عامل روانی و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می باشد؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می نماید و در صدد تغییر آن بر می آید. از نظر سازمانی، سطح بالای خشنودی شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود (منچو، ۲۰۱۵).

از این رو بنابراین برقراری جلسات منظم برای معلمان و تشویق آنان به ابراز مشکلات و نارسایی های موجود در محیط کار و اقدام به حل مشکل بسیار ضرورت دارد. همچنین این پژوهش ممکن است انگیزه ای برای مدیران آموزش و پرورش و مدارس باشد تا آموزش مهارت مثبت اندیشی را در قالب برنامه های مکمل در کنار سایر درمان ها برای معلمان در نظر بگیرند و تاثیرات بسیار مثبت این آموزش را در افزایش خشنودی شغلی معلمان فراهم آورند.

References

- Alahdad, R., Alavi, M., Ninggal, T., & Mirzaei, F. (2013). Identifying Major Traits of Personality towards Life Satisfaction among Married Students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 394-398.
- Azadeh, A., Bonab, N. A., Salehi, V., & Zarrin, M. (2015). A unique algorithm for the assessment and improvement of job satisfaction by resilience engineering: Hazardous labs. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 49, 68-77.
- Bunga, E. B., Eka, N. G. A., & Hutasoit, E. O. (2020). Relationship between burnout and resilience of nurses at a private hospital in Indonesia. *Enfermería Clínica*, 30, 49-52.
- Bekhet, A. K., & Garnier-Villarreal, M. (2017). The Positive Thinking Skills Scale: A screening measure for early identification of depressive thoughts. *Applied Nursing Research*, 38, 5-8.
- Chamzadeh Qanawati, Mana., Khanbani, Mohsen., Aghaei Asghar., (2016), the effect of five-factor positive thinking skills training on the pessimistic writing style of students, the 6th Congress of the Iranian Psychological Association.
- Görges, F., Oehler, C., von Hirschhausen, E., Hegerl, U., & Rummel-Kluge, C. (2018). GET. HAPPY-Acceptance of an internet-based self-management positive psychology intervention for adult primary care patients with mild and moderate depression or dysthymia: A pilot study. *Internet interventions*, 12, 26-35.
- Gatezadeh, Abdolamir, (2018), the effectiveness of positive thinking skill training on professional ethics and job satisfaction, employees of Industrial and Organizational Psychology Journal, No. 2.
- Hashmati, Fatemeh., (2015), Positive thinking from the point of view of experts, the third world conference of psychology and educational sciences, law and social sciences at the beginning of the third millennium.
- Hajisabbagh, N., Fereidooni-Moghadam, M., Masoudi, R., & Etemadifar, M. (2020). The effect of an emotional intelligence component program on happiness in patients with epilepsy. *Epilepsy & behavior*, 106, 106972.
- Jovanović, V. (2019). Adolescent life satisfaction: The role of negative life events and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 151, 109548.
- Joyal, M., Bonneau, A., & Fecteau, S. (2016). Speech and language therapies to improve pragmatics and discourse skills in patients with schizophrenia. *Psychiatry Research*, 240, 88-95.
- Kiani Panthea, Naini Seyed Mohammad Kazem, Safavi Mehbobe, (2019), The effect of positive thinking skills training on the happiness and resilience of special care nurses: a randomized clinical trial. *Tehran Islamic Azad University Medical Sciences Quarterly*, 30(2):203-193.
- Matel-Anderson, D. M., & Bekhet, A. K. (2019). Psychometric properties of the positive thinking skills scale among college students. *Archives of psychiatric nursing*, 33(1), 65-69.
- Matel-Anderson, D. M., & Bekhet, A. K. (2019). Psychometric properties of the positive thinking skills scale among college students. *Archives of psychiatric nursing*, 33(1), 65-69.

- Mincu, C. L. (2015). The impact of personal resources on organizational attitudes: Job satisfaction and trust in organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 685-689.
- Mehr Ansari, Faezeh., Zareh, Kurosh., Farsi, Zahra., Haghigizadeh, Mohammad Hossein., (1401), investigating the effect of teaching positive thinking skills on the happiness and resilience of nurses working in the Oncology Center of Shahid Baqaei 2 Hospital, Ahvaz, *Journal of psychiatric nursing*. 1401; 10 (4): 65-74
- Rezaian, Ali., (2018), *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samit Publishing House.
- Seligman, Martin., (2018), *The Bloom of Positive Psychology*. Translated by Amir Kamkar, Tehran: Rawan Publishing House.

