

بررسی رابطه بین اخلاق کاری و مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان

علی اکبر جمالی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ی اخلاق کاری با مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان انجام شده است. در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم جامعه بود. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان به تعداد ۱۱۰ نفر می باشد و براساس فرمول کوکران، تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه اخلاق کاری، مثبت اندیشی و عملکرد شغلی، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسن و اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان ارتباط وجود دارد. همچنین بین مثبت اندیشی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان ارتباط مستقیم وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری، مثبت اندیشی، عملکرد شغلی، کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان



بیان مساله

بسیاری از دانشمندان بزرگ جهان، بر این باورند که در میان پدیده های هستی، پیچیده تر، اسرارآمیزتر از ویژگی های روانی انسان نیست. هر کوششی برای راه یابی به این گنجینه ی ناشناخته صورت می گیرد، خدمتی گرانقدر و ارزشمند، بزرگ داشت شناخته خواهد شد و شاید از همین رهگذر است که دانش روانشناسان مثبت گرا از صاحب نظران علوم روانشناسی واقع گردیده است. در همین راستا به همت دانشمندان و بزرگان روانشناسی مثبت گرا، روز به روز رمزگشایی بزرگی از جهان اندیشه و ذهن انسان برداشته می شود که موضوع مثبت اندیشی یا خوشبینی که یکی از همان عوامل مهم می باشد. اهمیت موضوع مثبت اندیشی وقتی معلوم می شود که بدانیم امید و گمان خوب در میان پیشوایان و معصومین مورد تاکید قرار گرفته. امام علی (ع) می فرمایند: "خوش گمانی، از بهترین صفات و پربرترین مواهب الهی است" (غزال حکم، در الکلم، ج ۳، ۱۳۸۸). منظور از کارایی مقایسه خروجیهای بدست آمده با ورودیهای مصرف شده (درست انجام دادن کار) است (فرج وند، ۱۳۸۸ ص ۵). سازمان به عنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی مواجه است. دغدغه های اخلاقی در زندگی شغلی غالباً در مقام تصمیم گیری بروز می کند و فرد خود را اخلاقاً بلامتکلیف می یابد و از خود می پرسد تکلیف اخلاقی من چیست، به عبارت دیگر، مسئله در اخلاق حرفه ای بلامتکلیفی اخلاقی است: نمی دانیم چه باید بکنیم یا نمی دانیم به آنچه باید انجام دهیم چگونه برسیم. موضوع مسائل اخلاقی، اشیاء و افراد نیستند بلکه اقدام ها و رفتارهای ارتباطی، یعنی رفتار ارتباطی افراد است: فرد در شغل و خود سازمان: هر دو با خود یا با محیط. مسائل اخلاقی بنگاه ویژگی هائی دارد. آنها بسیار فراگیر هستند و همه ابعاد سازمان را شامل می شوند. در پس هر اقدام و در بن هر تصمیم مدیریتی و هر فعالیت سازمانی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می توان رصد کرد زیرا با حقوق افراد گوناگون چون مشتریان، مالکان، کارکنان و کلیه ذی نفعان ارتباط دارد. بستر مسائل اخلاقی ریشه در خارج از سازمان دارد و زمینه های تربیتی، خانوادگی، فرهنگ اجتماعی، میراث تاریخی، نهادهای دینی و ... در آن نقش دارند. بدین جهت است که سنخ این مسائل در جوامع و کشورها متفاوت است. اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف



کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. (قراملکی، ۱۳۸۷ ص ۱۷۸) امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل مداخله لازم صورت پذیرد. اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که یادگیری آن در جامعه بسیار مورد تاکید است. اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزش ها، باید و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت سازمان ایفا نماید. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا نمودن از شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمان ها می گردند که جهت تحقق آن ها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان ها ضروری است. در صورت نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی در سازمان می توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را تقویت کرد و موجبات کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی، تعهد کارکنان، رشد و تعالی انسان و بالندگی سازمان ها را فراهم نمود. در سازمان هایی که درست یا نادرست بودن رفتارها مدنظر است از بروز بسیاری از خطاها جلوگیری میشود و سلامت سازمان و زندگی اجتماعی در سازمان افزایش می یابد. (نجف بیگی، ۱۳۸۶) در پنجاه سال



گذشته بیشتر تلاش روانشناسان بالینی بر درمان کمبودها و رفع ناتوانایی ها متمرکز بوده است و این تمرکز سنتی روانشناسی بر آسیب شناسی و بیماری ها با تغییرات به وجود آمده در روانشناسی در سال های اخیر کاهش یافته و رویکرد جدیدی در دهه اخیر تحت عنوان روانشناسی مثبت گرا مورد توجه روانشناسان قرار گرفت که به افزایش شادمانی و سلامتی و مطالعه علمی در مورد نقش نیرومندی های شخصی و سامانه های اجتماعی مثبت در ارتقای سلامت بهینه تاکید دارد. این رویکرد معتقد است که هدف روانشناسان باید ارتقاء سطح زندگی فرد و بالفعل کردن استعداد های نهفته وی باشد از این رو روانشناسی مثبت گرا به موضوعات مثبت زندگی بشر نظیر، تنظیم هیجانی، بهزیستی، مثبت اندیشی و... می پردازد و سعی می کند با نگاهی علمی و عملی حضور این مولفه های مثبت را در زندگی بشر هموار تر سازد (حسین زاده، ۲۰۱۷). از جمله موضوعاتی که در این رویکرد جدید مورد توجه قرار گرفته می توان به مثبت اندیشی اشاره کرد. مثبت اندیشی، ره آورد نوعی نگاه افراد به هستی و پدیده های پیرامون آن است و در حقیقت آینه ای است که در آن شیوه بینش و نگرش افراد به آفرینش و آفریده های الهی دیده می شود. مثبت اندیشی مستلزم این است که چگونه یک شخص پیامدها و نتایج وقایع زندگی را ارزیابی و پیش بینی می کند. یکی از تاثیرات و نقش های مهم مثبت اندیشی، تاثیری است که بر سلامت روان افراد می گذارد و زندگی انسان را از نظر روانی، جسمانی و اجتماعی تحت الشعاع قرار می دهد (حسین زاده، ۲۰۱۷). آموزش مثبت اندیشی برای افراد، برای بهبود ارتباط مثبت با خود و دیگران برای اینکه بتوانند احساس خوبی درباره خود داشته باشند و روابط ارزشمند و مثبتی با دیگران برقرار کنند و برای کنترل احساسات و هیجانات بسیار سودمند و مفید به نظر می رسد به طور کلی مثبت اندیشی و پرهیز از افکار منفی راهبردهای خوبی برای موثرتر کنار آمدن با مشکلات است، خلق خوب، پردازش اطلاعات افراد را موثرتر می کند و بهزیستی انسانها را بیشتر می کند (شافی، ۲۰۱۶). پژوهش های اخیر تاثیر رویکردهای روانشناسی مثبت نگر را در شکل گیری سیاست های دولتی بر روی سلامت و بهزیستی روانشناختی مطالعه کرده اند (روزماریا، ۲۰۱۱). روانشناسی مثبت جنبش جدیدی در میان روانشناسان است که بر نیاز به درک جنبه مثبت تجربه انسان و چیزهایی که به زندگی آنها ارزش می دهد تا یکد می کند. علاوه بر این بر درک و بهتر کردن جنبه منفی بیماری شناسی و پریشانی می کند. درمان مثبت رابطه روانشناسی مثبت با درمان را نشان می دهد. مطابق با این دیدگاه، مشکلات روانشناختی متعددی که ممکن است ما تجربه کنیم، نشانگر درونی کردن شرایط ارزشمان است. آنچه این نظریه بیان می کند در واقع این است که هر کدام از ما دارای خرد درونی هستیم که زندگی ما را به بهترین نحوه راهنمایی می کند. در واقع ما از حق انتخاب های



متعددی در زندگی برخورداریم که وابسته به ویژگیهای ذاتی، نقاط قوت و علایقمان می باشد. روانشناسی مثبت گرا مطالعه علمی ظرفیت های آدمی در رویارویی با زندگی است. شادکامی و شادی اصیل، شناسایی و پرورش بنیادی ترین قابلیتها و استفاده از آن ها در عشق، فرزندپروری و کار روزمره است؛ و همین قابلی آنها و فضیل آنها به عنوان حفاظی در مقابل بدبیار یها و اختلالات روا نشناختی عمل کرده و می تواند کلید رسیدن به بهبودی باشد. در عملکرد شغلی عبارتست از بازده و محصول افراد در رابطه با عملی که انجام می دهند، عبارتی عملکرد همان کار واقعی فرد با توجه به شرح وظایفش است (بورمن، ۲۰۱۵ ترجمه گرزن). این مسئله زمانی معنا پیدا می کند که درک کنیم که موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد در حقیقت عملکرد شغلی با توجه به مبنای نظری در این زمینه به نحوه ی انجام وظایف و مسئولیتهای محوله و در مجموع رفتارهایی که در زمینه ی شغل افراد خود را نشان می دهد یا عبارتی حصول و بازدهی که موجب اشتغال فرد در شغلش اعم از (خدماتی، آموزشی، تولیدی) کسب می شود، برمی گردد (نیهوف و همکاران ۲۰۱۶). عملکرد شغلی و ارزیابی آن و عوامل موثر بر افزایش یا کاهش عملکرد شغلی بعنوان یکی از موضوعات عصر حاضر در آمده است و کلید موفقیت و افزایش بهره وری سازمان است. امروزه ثابت شده است که یکی از مهمترین منابع قدرت سازمانها داشتن منابع انسانی منحصر به فرد است. ولی متاسفانه در عمل نقش کلیدی آن نادیده انگاشته می شود. عملکرد شغلی بعنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمندان در زمانهای مختلف و موقعیتهای مختلف در سازمان مربوطه تعریف شده است. منظور از ارزش سازمانی برآوردی است که سازمان از فعالیتهای و خدمات کارکنان خود، نظیر انجام یک وظیفه ی شغلی یا داشتن رابطه ی کاری مناسب دارد (نیومن، ۲۰۱۵) عملکرد شغلی پیامدهای گوناگونی دارد که یکی از این پیامدها رضایت شغلی می باشد و رضایت شغلی نیز به نوبه ی خود موجب افزایش عملکرد شغلی می گردد. در این جا به مدلی که توسط پورتر و لاور (۱۹۶۸) ارائه شده. طبق نظر آنها رضایت شغلی و عملکرد شغلی مستقیما با هم در ارتباط نیستند. برعکس عملکرد کارآمد شغلی به پاداش وابسته به شغل، مانند افزایش دستمزدها، ارتقا مقام، یا حس موفقیت منجر می شود. اگر فرآیند مربوط به ارائه این پاداشها خوش آیند به نظر آید، دریافت این پاداشها به رضایت و همچنین سطح بالاتر عملکرد می انجامد، این فرآیند وضعیتی را ایجاد می کند که در آن رضایت شغلی و عملکرد شغلی در عمل به همدیگر وابسته می شوند، اما تنها به این علت به هم وابسته می شوند که هردو توسط پاداشهای مربوط به شغل متاثر می گردد (ریجو، ۲۰۱۵، ترجمه ی حسین زاده و لبادی و صالحی). اندازه گیری عملکرد شغلی کارکنان برای سازمان ها اهمیت زیادی دارد. مهمترین دلیل منطقی برای



استفاده از ارزشیابی عملکرد حد اکثر ساختن بهره وری از طریق شناسایی نقاط قوت و تقویت آن می باشد (بخشی و همکاران، ۱۳۹۵). وقتی یک متقاضی کار استخدام شد و آموزش دید مرحله ی منطقی بعدی در فرآیند پرسنلی ارزشیابی عملکرد شغلی این کارگر تازه می باشد. ارزشیابی عملکرد شغلی یک کارمند یک اقدام پر اهمیت پرسنلی است که برای سازمانها ارزش فوق العاده ای دارد برای اینکه مدیران در جهت بهبود سازمان گام بردارند لازم است که عوامل موثر بر عملکرد آن سازمان را بررسی و تعیین نمایند (ریجو، ۲۰۰۵، ترجمه ی حسین زاده و همکاران). در کشور مطالعات کیفی و کمی چندی در باب مثبت نگری صورت گرفته است؛ در عین حال پژوهش های کمی انجام شده در ایران عمدتاً به اندازه گیری مثبت نگری با ابزارهای مختلف پرداخته اند، همچنین فقط به اندازه گیری مثبت نگری دانشجویان و دانشگاهیان بیشتر پرداخته اند و رابطه بین اخلاق کاری و مثبت نگری و با عملکرد شغلی کارکنان تاکنون در ایران پرداخته نشده است.

اهداف تحقیق

اهداف اصلی

- بررسی رابطه بین مثبت نگری با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان
- بررسی رابطه بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان

اهداف فرعی

- بررسی رابطه بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان
- بررسی رابطه بین خاطرات مثبت مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان
- بررسی رابطه بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان
- بررسی رابطه بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان
- بررسی رابطه بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان



پیشینه تحقیق

- عسکری و همکاران (۱۴۰۱) طی پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان های منتخب آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۰ پرداختند. این پژوهش کاربردی، توصیفی-همبستگی و مقطعی بود که روی ۱۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان های منتخب آموزشی شهر یزد انجام شد. اعضای نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش نامه اخلاق کاری Petty و عملکرد شغلی پاترسون در اختیار آنها قرار گرفت. داده ها با نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون های من ویتنی و کروسکال والیس تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد افزایش اخلاقیات باعث افزایش عملکرد شغلی می شود و چون عملکرد شغلی موجب ارتقای بهره وری سازمان و رسیدن به اهداف می شود، ضرورت توجه به این متغیرها انکارناپذیر است.

- بالازده و همکاران (۱۳۹۸) طی پژوهشی به بررسی اخلاق حرفه ای و موارد کاربردی آن در حسابداری و حسابرسی پرداخته اند. هدف از انجام این پژوهش اخلاق حرفه ای و موارد کاربردی آن در حسابداری و حسابرسی می باشد. با توجه به پیشرفت جوامع و همچنین پیچیده تر، تخصصی تر و ماشینی تر شدن حرفه های مختلف، چیزی که امروزه وجود آن بیشتر احساس می شود، اعتماد عمومی و اخلاق در هر حرفه ای می باشد. این روز ها حرفه حسابداری و در کنار آن حرفه حسابرسی در کشورهای مختلف به ویژه ایران نیازمند جلب اعتماد عمومی و رعایت اخلاق حرفه ای در این شرایط بحرانی است، چنان که بیشتر شدن انحرافات از آیین رفتار حرفه ای، اعتماد عمومی را از این حرفه کمتر می کند. این پژوهش به صورت تحقیقات مروری و با استفاده از پایگاه های الکترونیکی و مجلات تخصصی حسابداری و حسابرسی، مسایل اخلاقی به روز و همچنین موارد کاربردی اخلاق حرفه ای را به صورت خلاصه بیان می کند. متأسفانه اقدامات صورت گرفته در مورد جرایم حسابداری و حسابرسی بیش تر بر اساس انجام بعد از عمل می باشد و به جای اینکه به پیش بینی در مورد عمل مذکور بپردازند، بیش تر بر محاکمه و جریمه کردن اشخاص خاطی پرداخته می شود، تمامی مسایل اخلاقی ایجاد شده نیاز به آموزش های پیوسته مراکز آموزشی و سازمان های ذیربط می باشد که با یک برنامه ی کاملاً کاربردی شروع به آموزش دانشجویان و کارآموزان مورد علاقه بپردازند تا اینکه آیین رفتار حرفه ای همانند کارهای عادی روزانه ملکه ذهن آموختگان این حرفه شود از این موارد می توان به



آموزش مسایل کاربردی اخلاقی جدید و همچنین مسایل تکراری اخلاقی که همیشه زیر پا گذاشته می شود اشاره کرد. باید به این نکته توجه کرد که اخلاق بخش جدایی ناپذیر حرفه ی حسابداری و حسابرسی می باشد و مشکلات موجود در این زمینه جزء با تاکید بر آموزش اخلاق و تعهد بر آن حل نخواهد شد.

- لطفی و حسینی (۱۳۹۷) طی پژوهشی به بررسی تاثیر مثبت اندیشی و تفکر سیستمی بر عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق در دو استان آذربایجان شرقی و غربی پرداختند. برای این منظور از هر استان نمونه ای تصادفی سیستماتیک از بین مدیران، مسئولان و کارکنان واحدهای ستادی شرکت نیروی برق به حجم ۱۶۰ نفر انتخاب گردیده است. پس از تایید تاثیر متغیرهای چون تفکر پویا، تعامل گرایی، یادگیری مستمر، امیدواری و خودکارآمدی بر عملکرد کارکنان با استفاده از آزمون تی-مستقل، برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تفکر سیستمی، مثبت اندیشی و عملکرد کارکنان از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری به صورت جداگانه، برای هر کدام از استانها استفاده شده است. در نتیجه این تحقیق، نحوه ارتباط بین متغیر ها در دو استان از یکدیگر متفاوت می باشند، با این حال، تفکر پویا به عنوان مولفه ای از تفکر سیستمی بیشترین تاثیر را بر عملکرد کارکنان هر دو استان از خود نشان داده است. همچنین ارتباط متقابل بین تفکر سیستمی و مثبت اندیشی در تاثیر گذاری بر عملکرد سازمان تایید گردیده است.

- براتی (۱۳۹۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با موضوع « اثر بخشی مداخلات روانشناسی مثبت گرا جهت افزایش نشاط، خشنودی از زندگی، معناداری زندگی و کاهش افسردگی: تدوین مدلی برای اقدام » به این نتیجه رسید که ه از بین متغیر های تحقیق افسردگی با زندگی با معنا، خشنودی از زندگی و شادکامی رابطه معنادار منفی دارد. همچنین در بین سه زندگی خوب مثبت ؛ خشنودی از زندگی و وجود معنا در زندگی نیز روابط معنادار مثبتی بین افسردگی با خشنودی از زندگی و زندگی معنادار (وجود معنا در زندگی) وجود دارد اما افسردگی با زندگی لذت بخش و زندگی با اشتیاق (زندگی در گیرانه) رابطه معناداری ندارد که نشان دهنده آن است که افسردگی لزوماً با زندگی لذت بخش و زندگی با اشتیاق بر روی یک پیوستار واحد نیستند.

- آلبر خنفر ثابت و ذیگلری (۱۳۹۶) طی پژوهشی به بررسی نقش و تاثیر دلبستگی شغلی در عملکرد شغلی پرداختند. در این پژوهش محقق بیان کرد با توجه به علاقه روز افزونی که نسبت به دلبستگی



شغلی وجود دارد، این متغیر هم از لحاظ تجربی و هم از لحاظ نظری مورد توجه قرار گرفته است. در متون تحقیقی، اصطلاحات و واژه های متفاوتی برای توصیف دلبستگی شغلی به کار گرفته شده است. از جمله این واژه ها میتوان به علاقه مندی های اساسی در زندگی، دلبستگی به نقش کار، خود-دلبستگی، خود-دلبستگی به عملکرد، دلبستگی حرفه ای و اخلاقی، انگیزش درونی، خشنودی شغلی و سرانجام دلبستگی شغلی اشاره کرد. همه این واژه ها، برای توصیف دو مفهوم به ظاهر متفاوت به کار برده شده اند که شامل (۱) رابطه عزت نفس -عملکرد و (۲) مولفه تصور از خود، می باشند.

- غیائی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی اثر آموزش مثبت اندیشی بر تنظیم هیجانی و بهزیستی روانشناختی دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند پرداختند. نتایج نشان داد که اثر آموزش مثبت اندیشی بر تنظیم هیجانی و بهزیستی روانشناختی دانشجویان و نقش مثبت اندیشی در ارتقای روابط بین فردی، سلامت روانشناختی و توانایی های ابراز وجود را تأیید می کند.

- محمدی (1395) به بررسی تاثیر سلامت روان و عملکرد شغلی مدیران دبیرستان در ۴۲ دبیرستان مقطع متوسطه شهر مشهد پرداخت و به این نتیجه رسید که بین سلامت روان با تمام مولفه هایش (اعتماد به خود و دیگران، قدرت کنترل عواطف، مهارت و شایستگی، برقراری روابط صمیمانه با دیگران) و عملکرد شغلی رابطه ی مثبتی وجود دارد بدین معنا که کارکنان با بهبود هریک از این مولفه ها عملکرد شغلی خود را نیز بهبود می بخشند.

- شمس (۱۳۹۴) در پایان نامه ی کارشناسی ارشد خود به بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی پرداخت که نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت، سابقه ی خدمت در شغل ترویج رضایت شغلی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

- اژه ای و همکاران (1393) تعامل بین شخصیت و سبک های فراانگیزشی در عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که می توان از ویژگیهای شخصیتی بعنوان عاملی در استخدام نیروی انسانی و استفاده از برنامه های انگیزشی مناسب با سبکهای کارکنان بعنوان عاملی برای بهبود عملکرد شغلی در سازمانها استفاده کرد .

- زنجانی، زنجانی و جباری (۱۳۹۳) در پژوهشی به تاثیر پنج مقیاس مدل پرماری سلیگمن شامل هیجان های مثبت، درگیری، روابط معنا و پیشرفت بر پیشرفت بر شادکامی بیماران مبتلا به دیابت را سنجیدند. در این نتیجه گیری آموزش مدل پرماری سلیگمن شامل هیجان های مثبت، روابط معنا و پیشرفت که



بخش مهمی از اصول روان شناسی مثبت نگر هستند می توانند شادکامی افراد مبتلا به دیابت را افزایش دهد.

- ارقبایی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی اثربخشی درمان مثبت گرا بر مولفه های روانی مثبت و بیماری روان تنی پرداختند. بر اساس نتایج تحقیق درمان مثبت گرا بر افزایش مولفه های روانی مثبت و بهبود بیماری روان تنی موثر و مفید می باشد.
- غفوریان (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ی بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر به این نتیجه رسید که بین میزان تعارض و عملکرد شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد و بین میزان تفاوت درک شده توسط کارکنان مرد و زن و عملکرد آنها همبستگی منفی وجود ندارد. همچنین بین همبستگی تعارض و عملکرد شغلی کارکنان مرد با همبستگی تعارض و عملکرد کارکنان زن تفاوت معناداری وجود ندارد و از لحاظ عملکرد شغلی بین کارکنان زن و مرد و میزان تعارض درک شده توسط آنها تفاوت معناداری وجود ندارد.
- رشید سعید^۱ و همکاران (۲۰۲۰) طی پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان در بانکهای پاکستان پرداختند. بدین منظور ۲۰۰ نفر از کارمندان بانکهای ساویحال به عنوان نمونه انتخاب شدند. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاکی از آن بود که متغیرهایی شامل نگرش مدیر، فرهنگ سازمانی، مشکلات شخصی، محتوای شغلی و پاداش های مالی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر گذار می باشند.
- شهرالنظام بن صلاح الدین^۲ و همکاران (۲۰۱۸) طی پژوهشی به بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی پرداختند. در این پژوهش یک مدل ساختاری برای آزمون تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی ساخته شد. به ۱۵۶ پاسخ دهنده از شرکت های کوچک و متوسط که به طور تصادفی انتخاب شده بودند که در خدمات نساجی خرده فروشی واقع در سلانگور، کوالالامپور و جوهور درگیر هستند، یک پرسشنامه شش درجه ای لیکرت داده شد. این مطالعه نشان داد که مدل ساختاری از نظر روایی و پایایی قابل قبول است بنابراین می توان از آن برای اندازه گیری رابطه بین دو متغیر استفاده

¹ - Rashid Saeed

² Shahrul Nizam bin Salahudin



کرد. این مطالعه همچنین نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و سه بعد آن تأثیر می گذارد.

- آرپن (۲۰۱۶) با عنوان عملکرد شغلی کارکنان و ارتباطات آنها با سرپرستانشان نشان داد که کارکنان که ارتباطات قوی با سرپرستانشان دارند عملکرد شغلی بهتری دارند.
- اس جیسر و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر روان شناسی مثبت نگر بر دیابت نوع یک نوجوانان نتایج نشان دهنده افزایش ارتباط مثبت بین والدین و نوجوانان و تفکر در مورد درمان دیابت نوع یک بود.
- کاهایا (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر ویژگیهای شغل و شرایط شغلی بر عملکرد شغلی" صورت گرفت نشان داده شده که ارتباط قابل توجهی بین عملکرد شغلی و رتبه شغلی و شرایط محیطی وجود دارد. شرایط نامطلوب محیط کاری بر کاهش عملکرد کارکنان اعم از پیروی کردن از قوانین، کیفیت، همیاری با همکاران برای حل مشکلات شغلی، تمرکز بر وظایف شغلی، خلاقیت و غیبت تأثیر دارد. این پژوهش مشخص میکند که برنامههایی آموزشی برای افزایش عملکرد شغلی کارکنانی که تحت شرایط نامطلوب محیط کاری هستند طراحی شده است.
- رابرسون (۲۰۱۳) در پژوهشی رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی و عملکرد خانواده رادر معلمان ایالت تکزاس مورد بررسی قرار داد و برای سنجش عملکرد خانواده از AFD استفاده کرد نتیجه ی پژوهش وی نشان داد که والدینی که استرس بالایی را تجربه کرده بودند عملکرد خانوادگی نامطلوبی دارد.
- ام سلانو و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان ویژگی های روانی مثبت نگر در دیابت نشان دادند که در ویژگی های انتزاعی مثبت روانی مانند خوش بینی، خودکارامدی و انعطاف پذیری به طور فزاینده با نتایج بهبود یافته در بیماران همراه است.
- بای کینگ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان اثر تجربه مثبت در معنای زندگی به این نتیجه دست یافتند که ارتباط قوی بین تجربه مثبت و معنای زندگی وجود دارد و حالات مثبت مهیا کننده ی زندگی معنادار در افراد است و همچنین باعث افزایش حساسیت به یک معنا و ارتباط با یک موقعیت است .



روش تحقیق

روش تحقیق بکار رفته در این پژوهش از نوع توصیفی از نوع همبستگی می باشد. این پژوهش از لحاظ نوع روش پیمایشی که در آن به کار گرفته شده است، یک تحقیق پیمایشی از نوع مقطعی می باشد. روش مقطعی به منظور گردآوری داده ها درباره یک یا چند صفت در یک مقطع از زمان از طریق نمونه گیری از جامعه انجام می شود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در دانشگاه آزاد رفسنجان می باشد که حجم نمونه برابر با ۱۱۰ نفر و برای هر یک از بخش ها با استفاده از فرمول کوکران بدست آمده است. روش نمونه گیری تحقیق حاضر روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است که در آن جامعه، به تعدادی دانشگاه تفکیک شده است و پس از آن حجم نمونه برای دانشگاه آزاد رفسنجان مشخص است. برای تعیین حجم نمونه برای کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان از فرمول کوکران استفاده شده است که در این تحقیق، با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران و با حداکثر خطای برآورد قابل قبول برای تعیین حجم نمونه ۰/۰۵، حجم نمونه ۸۰ نفر تعیین شده است.

روش نمونه گیری مورد استفاده برای کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان در این تحقیق روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی متناسب با حجم جامعه است. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه، از روش تصادفی ساده برای انتخاب واحد نمونه گیری استفاده شده است. یعنی هر یک از بخش ها به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده و به نسبت جمعیت، تعدادی به عنوان حجم نمونه، با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه بین آن ها توزیع شده است. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات، دو روش کتابخانه ای و میدانی به کار برده شد محقق به طور مستقیم به دانشگاه آزاد رفسنجان مراجعه کرده و پرسشنامه ها را میان کارکنان این دانشگاه توزیع نموده و پس از پاسخ دادن پرسشنامه ها توسط کارکنان پرسشنامه های تکمیل شده را جمع آوری نمود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ویراست ۲۲ استفاده شد و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

بررسی فرضیه اصلی تحقیق:

بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان شهید دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H₀: بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان شهید دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H₁: بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان شهید دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر اخلاق کاری و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۵۱۷ و ۰/۴۷۴ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۲۲۴ ($R^2=0/224$) است به عبارتی ۲۲/۴ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله اخلاق کاری کارکنان تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون			اسپیرمن		
نوع	وجود	ضریب		تعداد	ضریب		تعداد
		معنی	همبستگی		معنی	همبستگی	
اخلاق کاری	رابطه	۰/۵۱۷	۰/۰۰۰	۸۰	۰/۴۷۴	۰/۰۰۰	۸۰
مستقیم	دارد						

بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H₀: بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H₁: بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر مثبت اندیشی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۴۸۱ و ۰/۴۶۳ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۲۱۴ ($R^2=0.214$) است به عبارتی ۲۱/۴ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله مثبت اندیشی کارکنان تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین مثبت اندیشی و عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون			اسپیرمن		
نوع	وجود	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد
رابطه	رابطه	۰/۴۸۱	۰/۰۰۰	۸۰	۰/۴۶۳	۰/۰۰۰	۸۰
مثبت اندیشی	دارد						

بررسی فرضیه های فرعی تحقیق:

بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H₀: بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H₁: بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.



تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر دلبستگی و علاقه به کار و عملکرد شغلی به ترتیب برابر $0/431$ و $0/449$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/000$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/201$ ($R^2=0/201$) است به عبارتی $20/1$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله دلبستگی و علاقه به کار کارکنان تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین دلبستگی و علاقه به کار و عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون		اسپیرمن		وجود	
دلبستگی و علاقه به کار		ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	رابطه	نوع
		$0/431$	$0/000$	$0/449$	$0/000$	دارد	مستقیم

بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و عملکرد شغلی به ترتیب برابر $0/43$ و $0/398$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/000$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/158$ ($R^2=0/158$) است به عبارتی $15/8$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله پشتکار و جدیت در کار کارکنان تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین پشتکار و جدیت در کار و عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون		اسپیرمن		وجود	



پشتکار و جدیت در کار	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد	رابطه	رابطه
	۰/۴۳۰	۰/۰۰۰	۸۰	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰	۸۰	دارد	مستقیم

بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H₀: بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H₁: بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر مشارکت در کار و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۳۷۲ و ۰/۳۶۱ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۱۳۰ ($R^2=0/130$) است به عبارتی ۱۳ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله مشارکت در کار کارکنان تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین مشارکت در کار و عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون			اسپیرمن		
مشارکت در کار	نوع	ضریب همبستگی		تعداد	ضریب همبستگی		وجود رابطه
		معنی داری	معنی داری		معنی داری	معنی داری	
	مستقیم	۰/۳۷۲	۰/۰۰۱	۸۰	۰/۳۶۱	۰/۰۰۱	دارد

بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H₀: بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H₁: بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر خاطرات مثبت و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۳۶۵ و ۰/۳۸۴ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در



نتیجه بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/147$ ($R^2=0/147$) است به عبارتی $14/7$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله خاطرات مثبت تبیین می شود.

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون			اسپیرمن		
نوع	وجود	ضریب		تعداد	ضریب		تعداد
		معنی	همبستگی		معنی	همبستگی	
خاطرات مثبت		داری	داری	۸۰	داری	داری	۸۰
		۰/۳۶۵	۰/۰۰۱	۰/۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۳۸۴	۰/۰۰۰
مستقیم	دارد						

بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر تجربه های مثبت و عملکرد شغلی به ترتیب برابر $0/472$ و $0/473$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/000$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/223$ ($R^2=0/223$) است به عبارتی $22/3$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله تجربه های مثبت کارکنان تبیین می شود

آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین تجربه های مثبت و عملکرد شغلی

متغیر		عملکرد شغلی					
آزمون		پیرسون			اسپیرمن		
نوع	وجود	ضریب		تعداد	ضریب		تعداد
		معنی	همبستگی		معنی	همبستگی	
تجربه های مثبت		داری	داری	۸۰	داری	داری	۸۰
		۰/۴۷۲	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳	۰/۰۰۰
مستقیم	دارد						



بررسی فرضیه های تحقیق

۵-۲-۱- فرضیه اصلی اول

بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر اخلاق کاری و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۵۱۷ و ۰/۴۷۴ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۲۲۴ ($R^2=0/224$) است به عبارتی ۲۲/۴ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله اخلاق کاری کارکنان تبیین می شود.

در این زمینه عسکری و همکاران (۱۴۰۱) طی پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان های منتخب آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۰ پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد افزایش اخلاقیات باعث افزایش عملکرد شغلی می شود. بنابراین می توان گفت با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

فرضیه اصلی دوم

بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر مثبت اندیشی و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۴۸۱ و ۰/۴۶۳ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب

تعیین بین دو متغیر برابر $0/214$ ($R^2=0/214$) است به عبارتی $21/4$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله مثبت اندیشی کارکنان تبیین می شود.

در این زمینه لطفی و حسینی (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر مثبت اندیشی و تفکر سیستمی بر عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق در دو استان آذربایجان شرقی و غربی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد نحوه ارتباط بین متغیرها در دو استان از یکدیگر متفاوت می باشند، با این حال، تفکر پویا به عنوان مولفه ای از تفکر سیستمی بیشترین تاثیر را بر عملکرد کارکنان هر دو استان از خود نشان داده است. همچنین ارتباط متقابل بین تفکر سیستمی و مثبت اندیشی در تاثیر گذاری بر عملکرد سازمان تایید گردیده است. بنابراین می توان گفت با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

فرضیه فرعی اول

بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر دلبستگی و علاقه به کار و عملکرد شغلی به ترتیب برابر $0/431$ و $0/449$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/000$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین دلبستگی و علاقه به کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/201$ ($R^2=0/201$) است به عبارتی $20/1$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله دلبستگی و علاقه به کار کارکنان تبیین می شود.

در این زمینه آلبر خنفر ثابت و ذیگلری (۱۳۹۶) طی پژوهشی به بررسی نقش و تاثیر دلبستگی شغلی در عملکرد شغلی پرداختند. در این پژوهش محقق بیان کرد با توجه به علاقه روز افزونی که نسبت به دلبستگی شغلی وجود دارد، این متغیر هم از لحاظ تجربی و هم از لحاظ نظری مورد توجه قرار گرفته است. در متون تحقیقی، اصطلاحات و واژه های متفاوتی برای توصیف دلبستگی شغلی به کار گرفته شده است. از جمله این واژه ها میتوان به علاقه مندی های اساسی در زندگی، دلبستگی به نقش کار، خود-دلبستگی، خود-دلبستگی به عملکرد، دلبستگی حرفه ای و اخلاقی، انگیزش درونی، خشنودی شغلی و سرانجام دلبستگی شغلی اشاره کرد. همه این واژه ها، برای توصیف دو مفهوم به ظاهر متفاوت به کار برده شده اند که شامل (۱) رابطه عزت نفس-عملکرد و (۲) مولفه تصور از خود، می باشند. بنابراین می توان گفت با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.



فرضیه فرعی دوم

بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و عملکرد شغلی به ترتیب برابر $0/43$ و $0/398$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/000$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/158$ ($R^2=0/158$) است به عبارتی $15/8$ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله پشتکار و جدیت در کار کارکنان تبیین می شود.

در این زمینه بالازده و همکاران (۱۳۹۸) طی پژوهشی به بررسی اخلاق حرفه ای، پشتکار و موارد کاربردی آن در حسابداری و حسابرسی پرداخته اند. نتایج نشان داد اخلاق بخش جدایی ناپذیر حرفه ی حسابداری و حسابرسی می باشد و مشکلات موجود در این زمینه جزء با تاکید بر آموزش اخلاق و تعهد بر آن حل نخواهد شد. بنابراین می توان گفت با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

فرضیه فرعی سوم

بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر مشارکت در کار و عملکرد شغلی به ترتیب برابر $0/372$ و $0/361$ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از $0/001$ و کوچکتر از سطح معنی داری $0/05$ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین مشارکت در کار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/130$ ($R^2=0/130$) است به عبارتی 13 درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله مشارکت در کار کارکنان تبیین می شود.

در این زمینه مصباحی جهرمی و همکاران (۱۳۹۵) طی پژوهشی به بررسی و تبیین عوامل موثر بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان بخش بهداشت و درمان (مطالعه موردی: بیمارستان ام لیل در بندرعباس) پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که رابطه امنیت شغلی و شهرت بیمارستان با رضایت شغلی و نیز عدالت رویه ای و عدالت تعاملی با اعتماد سازمانی و نیز رضایت شغلی با تعهد و وفاداری سازمانی، همچنین



اعتماد سازمانی با تعهد و وفاداری سازمانی، و در نهایت سازمانی با مشارکت در کار و عملکرد شغلی معنادار بوده و مورد تایید قرار گرفتند. بنابراین نتایج این پژوهش همسو با نتایج این فرضیه است.

فرضیه فرعی چهارم

بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر خاطرات مثبت و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۳۶۵ و ۰/۳۸۴ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۰ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین خاطرات مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۱۴۷ ($R^2=0/147$) است به عبارتی ۱۴/۷ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله خاطرات مثبت تبیین می شود.

در این زمینه محمدی (1395) به بررسی تاثیر سلامت روان و عملکرد شغلی مدیران دبیرستان در ۴۲ دبیرستان مقطع متوسطه شهر مشهد پرداخت و به این نتیجه رسید که بین سلامت روان با تمام مولفه هایش (اعتماد به خود و دیگران، قدرت کنترل عواطف مثبت و منفی، مهارت و شایستگی، برقراری روابط صمیمانه با دیگران) و عملکرد شغلی رابطه ی مثبتی وجود دارد بدین معنا که کارکنان با بهبود هریک از این مولفه ها عملکرد شغلی خود را نیز بهبود می بخشند. بنابراین نتایج این پژوهش همسو با نتایج این فرضیه است.

فرضیه پنجم

بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که ضرایب همبستگی آزمون پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر تجربه های مثبت و عملکرد شغلی به ترتیب برابر ۰/۴۷۲ و ۰/۴۷۳ و با مقدار p (معنی داری) کمتر از ۰/۰۰۰ و



کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین تجربه های مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $0/223$ ($R^2=0/223$) است به عبارتی ۲۲/۳ درصد تغییرات عملکرد شغلی به وسیله تجربه های مثبت کارکنان تبیین می شود.

در این زمینه رشید سعید و همکاران (۲۰۲۰) طی پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان در بانکهای پاکستان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که متغیرهایی شامل نگرش مثبت مدیر، تجربه های مثبت، فرهنگ سازمانی، مشکلات شخصی، محتوای شغلی و پاداش های مالی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر گذار می باشند.

بحث و بررسی

در این تحقیق برای بررسی ارتباط بین اخلاق کاری و مثبت اندیشی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان از آزمون همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شده است. این آزمون همبستگی نشان دهنده رابطه مستقیم بین عملکرد شغلی کارکنانی که اخلاق کاری و مثبت اندیشی دارند، می باشد. از آن جا که میانگین نمره عملکرد شغلی کارکنانی که اخلاق کاری بالایی دارند، بیشتر از میانگین نمره عملکرد شغلی کارکنانی است که آن ها مثبت اندیشی بالایی دارند؛ میتوان استدلال نمود که بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد؛ بدین معنا که هر چه استفاده از اخلاق کاری کارکنان غالبتر باشد، عملکرد شغلی آن ها نیز افزایش می یابد و بر عکس هر چه این عامل کمتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان این دانشگاه کاهش می یابد. همچنین بین مثبت اندیشی و عملکرد شغلی رابطه ی مستقیم وجود دارد؛ بدین صورت که هر چه مثبت اندیشی در شیوه کاری کارکنان غالبتر باشد، عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد. پس اگر کارکنان موافق استفاده از مثبت اندیشی در نوع کار خود هستند، بایستی انتظار عملکرد شغلی بالایی از جانب آن ها داشته باشیم.

بر این اساس پیشنهاد می شود که کارکنان دانشگاه در جهت تقویت و افزایش عملکرد شغلی خود و کارکنانشان توصیه ها زیر را به کار گیرند:

- ۱- درباره باورها و ارزش های اساسی خود با دیگر کارکنان صحبت نمایند؛
- ۲- در هنگام حل مشکلات دیدگاه ها و جوانب مختلف را در نظر بگیرند؛



- ۳- درباره آینده و کارهایی که باید انجام شود، خوشبینانه و با جدیت و شوق صحبت کنند؛
- ۴- بر لزوم داشتن یک حس قوی درباره هدف تأکید داشته باشند.
- ۵- برای راهنمایی و آموزش کارکنان دیگر وقت لازم را اختصاص دهند؛
- ۶- به گونه ای رفتار نمایند که احترام دیگران را نسبت به خود برانگیزند؛
- ۷- پیامدهای اخلاقی و دینی تصمیمات خود را مورد توجه قرار دهند؛
- ۸- از خود قدرت و اعتماد به نفس نشان دهند؛
- ۹- از کارکنان دیگر بخواهند تا مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند؛
- ۱۰- بایستی به دیگر کارکنان کمک کنند تا توانایی هایشان را بسط و توسعه دهند؛
- ۱۱- به دیگر کارکنان راه های جدید نگرش به چگونگی انجام کار را نشان دهند؛
- ۱۲- بایستی به دیگر کارکنان اطمینان دهند اگر تلاش کنند، اهداف دست یافتنی هستند؛
- ۱۳- بر اهمیت داشتن حس همکاری گروهی درباره ی مأموریت سازمان تأکید کنند؛
- ۱۴- هر یک از کارکنان را به عنوان کسی که دارای نیازها، توانایی ها و خلاقیت های متفاوت از دیگران است، در نظر بگیرند و علاوه بر این که با آنها به عنوان عضوی از سازمان رفتار می کنند به آنها به عنوان یک شخص نیز احترام قائل شوند؛
- ۱۵- وقتی کارکنان به خواسته ها و اهدافشان می رسند، از این اقدام آنها احساس رضایت کرده و آنان را مورد تشویق قرار دهند؛
- ۱۶- بیشتر بی نظمی ها، اشتباهات، استثناها و انحراف از معیارها را مورد توجه ویژه قرار دهند؛
- ۱۷- منشأ تمام اشتباهات را بررسی و پی گیری کنند تا از شکستها درس گرفته و استانداردها و معیارها را پایه ریزی کنند.

پیشنهادهای اجرایی تحقیق

در مجموع، براساس یافته های مذکور به پیشنهادات و توصیه های زیر می توان اشاره کرد:

۱. از آنجایی که بین عملکرد شغلی و مثبت نگری کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد پیشنهاد می شود توجه مدیران، مسئولان به عواملی باشد که فرد واقعاً شغلش را دوست داشته باشد، احساس خوبی درباره کارش کند که این امر با توجه به مولفه های عملکرد شغلی که در این تحقیق ارائه شد محقق می گردد و در نتیجه مثبت نگری افراد نسبت به شغلشان بالاتر می رود.



۲. از آنجایی که بین پشتکار و جدیت و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد پیشنهاد می شود به برقراری همبستگی میان عملکرد شغلی کارکنان و رضایتمندی آنها از طریق ارتقاء سالم و بجا به بهبود عملکرد شغلی کارکنان پرداخته شود.
۳. از آنجایی که بین خاطرات مثبت و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد پیشنهاد می شود به تغییر دادن مکانیسم های تشویقی و تنبیهی پیش بینی شده، در سازمانها که بیشتر از روشهای سنتی و رایج برای تشویق و تنبیه (پرداخت مالی یا توبیخ و بازخواست) استفاده می شود. و کمتر از روشهایی مثل تاثیر دادن نتایج در ارتقای شغلی، معرفی کارمند نمونه، اعطای نشان لیاقت و مانند اینها بهره گیری شود تا شرایط برای کارمند قابل قبول شود و این شغل، شغل مورد علاقه او شود.
۴. از آنجایی که بین تجربه های مثبت و دلبستگی به کار در کارکنان دانشگاه آزاد رفسنجان رابطه وجود دارد پیشنهاد می شود به تبدیل حالت فرار از مسئولیت به قبول مسئولیت و پاسخ گویی و پذیرفتن خطاها و اشتباهات و جبران مادی و معنوی آن و اعمال سیستم شایسته سالاری در کلیه سطوح و در هر نوع تبعیض قبیله ای، حزبی، جناحی، فامیلی، توصیه ای و طرق دیگر مشابه به بهبود رابطه بین سرپرست و کارکنان پرداخته شود و در نتیجه آن افزایش دلبستگی به کار و مثبت نگری را در بین کارکنان شاهد باشیم.

پیشنهادهای برای تحقیقات آینده

۱. به پژوهشگرانی که تصمیم دارند در آینده روی این موضوع مطالعه کنند توصیه می شود از بررسی روش های پژوهش نظیر مشاهده مصاحبه نیز استفاده کنند در صورت امکان گذراندن مدت کوتاهی در جامعه مورد مطالعه بسیار مفید است.
۲. انجام مطالعات به صورت طولی، مقایسه ای در افزایش سطح اطمینان به داده ها موثر است.
۳. زمان گردآوری اطلاعات طوری تنظیم گردد که مداخله ای در جامعه جوامع مورد مطالعه انجام نشده باشد تا از تورش احتمالی داده ها جلوگیری شود.
۴. در تنظیم پرسشنامه سطوح مختلفی از سابقه کاری پاسخگویان مورد توجه قرار گیرد.
۵. استفاده ی وسیع و جامع از منابع موجود در رابطه با موضوع بر غنا و اعتبار مطالعه می افزاید.
۶. انتخاب یک نمونه بزرگتر از جوامع برای کاهش مشکل تعمیم نتایج به سایر شرکت ها و سازمانها.

محدودیت ها تحقیق

عدم توانایی پژوهشگر در کنترل همه ی متغیرهای بازیگر موقعیت پژوهش و پیچیدگی موضوع اخلاق کاری و مثبت اندیشی یکی از محدودیت های تحقیق است. تردیدی نیست که اخلاق کاری و مثبت اندیشی با عملکرد شغلی با متغیرهای دیگری نظیر عملکرد مدیران، رضایت شغلی مدیران، سلامت سازمانی و دیگر مسائل ارتباط دارد که موضوع این پژوهش نمی باشد.

عدم انگیزه و همکاری لازم یا سهل انگاری برخی از آزمودنی ها در تکمیل دقیق پرسشنامه به علت عدم اعتقاد به ارزش واقعی تحقیقات علمی و نتیجه بخش بودن آن در جامعه و یا عدم احساس امنیت و شرایط لازم پژوهشگری می تواند اثرات نامطلوبی بر نتایج پژوهش وارد کند. اگر چه پژوهشگر سعی در رفع این موارد تا حد امکان داشته ولی واقعیت آن است که این موارد در جامعه ما وجود داشته و هر تحقیقی را تا اندازه ای متاثر می سازد.

منابع

- ارقبایی، م. میان بندی، ی. جوزی، پ. نافیان م. ۱۳۹۲. اثربخشی درمان مثبت گرا بر مولفه های روانی مثبت و بیماری روان تنی. مجله دانشگاهلوم پزشکی شهر کرد.
- اژه ای، ج؛ خداپناهی، ک؛ ثابتب، آ و قنبری، س. ۱۳۹۷. بررسی رابطه رضایت شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی. مجله علوم رفتاری دوره ۳ شماره ۴.
- آلبر خنفر ثابت، م و ذیگلری، ف. ۱۳۹۱. بررسی نقش و تاثیر دلبستگی شغلی در عملکرد شغلی، کنفرانس ملی روانشناسی تربیتی و برنامه ریزی و آموزش دبستان و پیش دبستان.
- بخشی، ا. کلانتری، ر. سلیمی. ن. ۱۳۹۵. بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام آباد غرب بر اساس مدل اچیو. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک. سال ۲۰ شماره ۲.
- براتی، ۱۳۹۶. ف. اثر بخشی مداخلات روانشناسی مثبت گرا جهت افزایش نشاط، خشنودی از زندگی، معناداری زندگی و کاهش افسردگی: تدوین مدلی برای اقدام. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران..
- رشید پور، م. ۱۳۹۶. بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان حرفه ای در سازمان حسابرسی. پایان نامه کارشناسی ارشد تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ریجو، ر. ۲۰۱۶. زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین زاده داوود ولبادی، زهرا. ۱۳۹۶. چاپ دوم. تهران: انتشارات مازیار.
- زنجان، ا. زنجان، ت. جباری، ا. ۱۳۹۳. اثربخشی مدل پرماري سليگمن بر شادكامي افراد مبتلا به ديابت. مجله انجمن توسعه و ترويج علوم و فنون بنيادين.
- سلطانی، ا. ۱۳۹۶. بهره وری منابع انسانی. اصفهان انتشارات اردکانی.
- عسکری، ر؛ شمس الدینی، ف؛ دهقانی تفتی، ع و جعفری، ح. ۱۴۰۱ بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان های منتخب آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۰، دوره ۸، شماره ۲.
- غفوریان، ه. فلامرزی، آ. ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی و سازمانی سال اول شماره دوم گرمسار مهانوت پژوهشی دانشگاه ازاد اسلامی واحد گرمسار.

- غیاثی، ا. طباطبایی، ت. نصری. م. ۱۳۹۵. بررسی اثر آموزش مثبت اندیشی بر تنظیم هیجانی و بهزیستی روانشناختی دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند مجله علمی پژوهان.
- لطفی، م و حسینی، ص. ۱۳۹۷. بررسی تاثیر مثبت اندیشی و تفکر سیستمی بر عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق در دو استان آذربایجان شرقی و غربی، دومین کنفرانس مدیریت کسب و کار.
- مصباحی جهرمی، ن و جعفری دارابجردی، ج. ۱۳۹۵. بررسی و تبیین عوامل موثر بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان بخش بهداشت و درمان (مطالعه موردی: بیمارستان ام لیل در بندرعباس)، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
- Borman WC, Motowidlo SJ. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human performance. 2015;10(2):99-109.
- By King, L. Hicks, J. Krull, J. Del Gasio. A. (2013). Positive affect and the experience of meaning in life. Journal of Personality and Social Psychology, Vol 90 (1) 179-196.
- Hossein Zadeh Mahdavi M. The effect of positive thinking and group training of optimism skills with cognitive and behavioral approach to a group of adolescent girls in high school [MSc Thesis]. Tehran: Allameh Tabatabaee University; 2017. (Persian) .
- Niehoff BP, Moorman RH, Blakely G, Fuller J. The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. Group & Organization Management. 2016;26(1):93-113.
- Rashid Saeed, Shireen Mussawar, Rab Nawaz Lodhi, Anam Iqbal, Hafiza Hafsa Nayab and Somia Yaseen (2020), Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan, Middle-East Journal of Scientific Research 17 (9)
- Rosemarie Kobau MPH M, Zack MM. Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology. American Journal of Public Health. 2011;101(8):E1.
- Shafi'i G. Evaluation of effectiveness of positive thinking skills training on reducing test anxiety and anger control by group training in male students of the



- public schools of Jiroft [MSc Thesis]. Shiraz: Islamic Azad University of Shiraz; 2009. (Persian)
- Shahrul Nizam bin Salahudin , Siti Sarah binti Baharuddin , Muhammad Safizal Abdullah , Abdullah Osman (2018). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. Procedia Economics and Finance Volume 35, 2016, Pages 582-590.