



The Effectiveness of Positive Intelligence Training on Job Values, Job Satisfaction and Self-Evaluation of Job Performance of Primary School Teachers

Faezeh Asadollahi^{1*}

¹ Master's degree in Educational Psychology, Payam Noor Natanz University, Isfahan, Iran.

* Corresponding author: Asadollahi

Received: 2024-02-11

Accepted: 2024-04-08

Abstract

Background and Aim: The aim of this research was the effectiveness of positive intelligence training on job values, job satisfaction and self-evaluation of job performance of primary school teachers.

method: The current research was a semi-experimental type of pre-test and post-test with a control group. The statistical population included all primary school teachers in Shiraz city who were selected as available. The selected samples were placed in a group of 15 people and a control group of 15 people. First, Alas (2007) work values standard questionnaires, Minnesota job satisfaction and MotowidloVan Scatter (1994) job performance evaluations were implemented on them and recorded as pre-test scores, then the positive intelligence training protocol was taken from Chamin, 2012/ 2015 Kamkar translation was held on the experimental group and the control group did not receive any intervention. After the completion of the intervention sessions, both groups were retested and recorded as post-test scores (T2). Research data were entered into SPSS software version 24 and the analysis of these data was presented in two descriptive and inferential sections. In the descriptive statistics section, in the form of central tendency and dispersion indices such as mean and standard deviation, and in the inferential statistics section, analysis of covariance was used.

Results: The findings showed that positive intelligence training intervention has an effect on job values, job satisfaction and self-evaluation of job performance of primary school teachers.

Conclusion: According to the findings of the research, positive intelligence courses should be widely included in the in-service training of teachers.

Keywords: Positive intelligence, Job values, Job satisfaction, Teachers': job performance selfevaluation

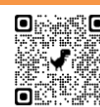
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Asadollahi, F. (2024). The Effectiveness of Positive Intelligence Training on Job Values, Job Satisfaction and Self-Evaluation of Job Performance of Primary School Teachers. *JNACE*, 5(4): 185-193.





اثربخشی آموزش هوش مثبت بر ارزشهای شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی

فائزه اسداللهی^{۱*}

^۱ کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه پیام نور نطنز، اصفهان، ایران.
* نویسنده مسئول: اسداللهی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۲

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر اثربخشی آموزش هوش مثبت بر ارزشهای شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی بود. روش پژوهش: پژوهش حاضر، نیمه آزمایشی و از نوع پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری، شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز بود که به صورت در دسترس انتخاب شدند. نمونههای انتخابی در یک گروه آزمایش ۱۱ نفره و یک گروه کنترل ۱۱ نفره قرار داده شد. ابتدا پرسشنامه های استاندارد ارزش های کاری آالس (۲۰۰۷)، رضایتمندی شغلی مینه سوتا و ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان موتوویدل و وان اسکاتر (۱۹۹۱) بر روی آنها اجرا شد و به عنوان نمرات پیش‌آزمون ثبت گردید، سپس پروتکل آموزش هوش مثبت برگرفته از چمین ۷۰۱۷/۱۹۹۱، ترجمه کامکار بر روی گروه آزمایش برگزار شد و گروه گواه هیچ مداخله ای دریافت نکرد. بعد از اتمام جلسات مداخله از هر دو گروه مجدد آزمون گرفته شد و به عنوان نمرات پس آزمون ثبت گردید (T۲). داده های پژوهشی در نرمافزار SPSS نسخه ۷۱ وارد شدند و تجزیه و تحلیل این داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه گردید. در بخش آمار توصیفی در قالب شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی همچون میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. یافته ها: یافته ها نشان داد مداخله آموزش هوش مثبت بر ارزشهای شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد. نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش دوره های هوش مثبت به صورت گسترده در آموزش های ضمن خدمت معلمان گنجانده شود.

واژگان کلیدی: هوش مثبت، ارزشهای شغلی، رضایتمندی شغلی، خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شيوه استناد به این مقاله: اسداللهی، ف (۱۴۰۲) اثربخشی آموزش هوش مثبت بر ارزشهای شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۴): ۱۹۳-۱۸۵.

مقدمه

اساسی یک جامعه اند. بنابراین، درک آنها میتواند به بررسی ماهیت نگرشها فعالیتها و کدهای تشکیل دهنده رفتار کمک کند [۱]. در هر صورت تعریف جهان شمول (مورد توافق) در مورد واژه ارزشها وجود ندارد تعاریف مرتبط با ارزش دامنه ای از تعریف ارزش به معنی چیزهای خوب مثل عشق، مهربانی

ارزشها که میتوان به آنها به عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروه ها نگریست، مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت می کنند و مرجع قضاوت های ما درباره خود و دیگرانند ارزشها مبنای نگرشها انگیزش و رفتار و مبنای مفروضات

که سبب میگردد افراد به ارزشهای شغلی خود رسیده یا نیازهای اساسی آنها برآورده گردد. هنگامی که افراد بدانند شغل آنها دستیابی به نیازها و ارزشهایشان را مستقیم یا غیر مستقیم تسهیل می کند میزان رضایتمندی شغلی و نگرش کارکنان نسبت به شغل و سازمان نیز مثبت میشود. رضایتمندی شغلی متغیری چند بعدی است که بر اساس نگرش شخص نسبت به جنبه های مختلف شغلی و تجربه شغلی سنجیده می شود. همچنین جهت افزایش انگیزه و عملکرد کارکنان ضروری است. از این رو در سالهای اخیر توجه به رضایتمندی شغلی با رویکردهای گسترده تری برای بهبود طراحی شغلی و سازماندهی کار و کیفیت جنبش زندگی کاری ارتباط تنگاتنگی داشته است [۱۰].

از طرفی تحقیقات نشان می دهد رضایتمندی شغلی با خودارزیابی عملکرد شغلی در ارتباط می باشد [۱۱]. ارزیابی عملکرد شغلی موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی که شامل ارزیابی و اندازه گیری عملکرد، نباشد مشکل است. ارزیابی و اندازه گیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است. سازمانها تا زمانی که برای بقاء تلاش می کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی میدانند باید اصل بهبود مستمر را سر لوحه خود قرار دهند. این اصل حاصل نمیشود مگر اینکه دستیابی به آن با بهبود مدیریت عملکرد امکان پذیر شود [۱۲]. این بهبود را میتوان با گرفتن بازخور لازم از محیط درونی و پیرامونی تجزیه و تحلیل نقاط قوت و قابل بهبود و فرصتها و تهدیدهای سازمان مسئولیت پذیری و جلب رضایت کارکنان با ایجاد بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد با الگوی متناسب ایجاد کرد سیستم ارزیابی عملکرد با الگوی مناسب به انعطاف پذیری برنامه ها و اهداف و مأموریت سازمانها در محیط پویای امروزین کمک قابل توجه مینماید. پرواضح است که ارزیابی و اندازه گیری عملکرد و توسعه آن به فرهنگ سازی و ارتقاء فرهنگ سازمانی نیاز دارد [۱۳].

بنابراین می توان گفت شغل افراد یکی از عمده ترین دلایل تنیدگی در زندگی آنها است. شغل برای هر فرد به عنوان عامل شکل دهنده هویت اجتماعی تأمین کننده نیازهای زندگی و تشکیل دهنده روابط اجتماعی محسوب میشود و از منابع مهم تنیدگی به فرد می آید. در مشاغلی که در آنها ارتباط انسانی مطرح است، تنیدگی بیشتری وجود دارد فشارهای روانی ناشی از شغل اگر بیش از حد باشند، می توانند با ایجاد عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای سلامت، فرد مضر باشند. بنابراین برای رفع تنش های ناشی از شغل باید چاره ای اندیشید [۱۴].

صداقت و سادگی تا تعریف ارزش به معنی انگیزاننده های رفتار است که ارزشها را به معنی گرایش فرد برای نشان دادن ترجیحات می داند. ارزش های شغلی استانداردهای ارزیابی مرتبط با کار یا محیط کار هستند که افراد تشخیص می دهند چه چیزی درست است یا اهمیت و ترجیح برای فعالیتهای یا پیامدها را ارزیابی می کنند [۲]. از نظر داس^۱ (۲۰۰۰)، ارزشهای شغلی طیفی از اخلاق تا ترجیحات هستند؛ یعنی یکسری طیف شامل اخلاقیاتی اند که استانداردهایی برای تشخیص خوب و بد هستند و طیف دیگر آن ترجیحاتی اند که شامل خوب و بد نیستند. همچنین ارزشهای شغلی کاری طیفی از ارزشهای شغلی توافق جمعی، صداقت انصاف) تا ارزش های شغلی شخصی امنیت شغلی می باشند [۳]. ارزشها می تواند به عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروهها نگریسته و مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت میکنند و مرجع قضاوتهایی که ما درباره خود و دیگران می کنیم، هستند. ارزشها مبنای نگرشها انگیزش و رفتار هستند و مبنای فرضیات اساسی یک جامعه هستند. بنابراین درک آنها می تواند به بررسی ماهیت نگرشها فعالیتهای و کدهای تشکیل دهنده رفتار کمک کند [۴]. کاکس و پارکینسون^۲ (۱۹۹۹) و نورمن^۳ (۱۹۹۹) معتقدند که تفاوت بین افراد به نحوه گزینش و انتخاب ارزشهای آنها بستگی دارد. ارزشها به ما کمک میکنند تا اهمیت نسبی انتخابها را ارزیابی کنیم آنها موجب معنی بخشی به زندگی میشوند و به عنوان وجدان عمل می کنند و احساس خوب یا بد بودن را در ذهن ما ایجاد می کند [۵]. اگر چه ادبیات ارزشهای شغلی در حال رشد میباشد اما توافقی بین محققین در تعریف ارزشهای کاری صورت نگرفته است سوپر^۴ (۱۹۷۰) ارزشهای شغلی را به عنوان هدفی می داند که یک فرد جستجو می کند تا نیازهای مطلوب خود را در آن جستجو کند [۶]. ارزشهای شغلی را طبقه ای از انگیزه ها میدانند که به عنوان استانداردهای عملکرد برای برانگیختن تفکرات و فعالیتهای مربوط به توسعه مسیر شغلی به کار می رود. براون^۵ (۲۰۰۲) ارزشهای شغلی را به عنوان پیامدهای رضایت بخش میدانند که افراد انتظار دارند از طریق درگیر شدن در کارشان به آن دست پیدا کنند [۷].

تحقیقات نشان می دهد ارزشهای شغلی با رضایتمندی شغلی در ارتباط است [۸]. رضایتمندی شغلی، احساس رضایت یا احساس موفقیت یک کارمند از شغل خود و عنصری اساسی است که منجر به شناخت درآمد ارتقاء و دستیابی به اهداف دیگر و در نهایت منجر به احساس کامل شدن می شود. میتوان گفت رضایتمندی شغلی بیشتر یک نگرش یا حالتی درونی است که میتواند با احساس پیشرفت در فرد چه به صورت کمی و چه کیفی همراه باشد [۹]. ارزیابی میزان رضایت فرد از شغل است

زیادی می توانند باعث افزایش عملکرد شغلی شوند که از بین آنها رضایتمندی شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش کارایی است و احساسی است که فرد در مورد شغل خود دارد چون وجود نارضایتی در افراد زمینه مساعدی را برای بروز ناراحتیهای جسمی و روانی فراهم می آورد. در این میان وجود و عدم وجود رضایتمندی شغلی در معلمان نیز می تواند باعث عواملی شود که وجود رضایتمندی شغلی در معلمان باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، افزایش موفقیت فردی و عدم وجود رضایتمندی شغلی در معلمان باعث افت تحصیلی دانش آموزان، کاهش موفقیت فردی و خستگی عاطفی و... میشود.

پورنعمت و پورنعمت [۲۰] به تاثیر توأم سازی و اختلاف در تعریف ارزش توسط کارکنان و سازمان بر رضایتمندی شغلی پرداختند. نتایج نشان می دهند که اختلاف در تعریف ارزش توسط کارکنان و سازمان و محدوده شغلی در رضایتمندی شغلی کارکنان تاثیر دارند و رابطه معنی داری بین آن ها و رضایتمندی شغلی دیده می شود. در پایان پیشنهادهایی برای افزایش رضایتمندی شغلی و افزایش مشارکت و کار تیمی بین کارکنان ارائه گردیده است.

وانگ^۶ و همکاران [۲۱] به رابطه بین رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی متخصصان مراقبت های بهداشتی در یک سیستم مراقبت بهداشتی در سطح منطقه پرداختند. در مجموع، ۱۲۰۰ متخصص مراقبت های بهداشتی نظرسنجی آنلاین ناشناس را تکمیل کردند. رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی با یکدیگر همبستگی مثبت و فرسودگی شغلی با آنها همبستگی منفی داشتند. رگرسیون خطی نشان داد که ویژگی های جمعیت شناختی، رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی ۵، ۶، ۲ و ۹ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کنند.

پالیگا^۷ و همکاران [۱۱] به تاثیر رضایتمندی شغلی و سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که رضایتمندی شغلی و سرمایه روانشناختی می تواند در عملکرد شغلی کارکنان اثر گذار باشد.

کوتاهی^۸ و همکاران [۸] به ارزش های شغلی و رضایتمندی شغلی پرستاران بخش مراقبت های ویژه نوزادان و عوامل مؤثر: یک مطالعه توصیفی همبستگی پرداختند. نتایج نشان داد که بین نمره کل ارزش های حرفه ای و رضایتمندی شغلی و همچنین با خرده مقیاس های آن (عوامل انگیزشی و بهداشتی) همبستگی معنی داری وجود دارد. اما سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و موقعیت شغلی پیش بینی کننده ارزش های حرفه ای و نوع بیمارستان، بیمه و درآمد پیش بینی کننده رضایتمندی شغلی بودند. در عوامل انگیزشی، رضایتمندی شغلی با ارزش

به نظر می رسد آموزش هوش مثبت می تواند برای رفع تنش های ناشی از شغل کارآمد باشد. در این راستا چمین برای نخستین بار در دانشگاه استنفورد براساس مفاهیم و نظریات روانشناسی مثبت، سازه هوش مثبت را مطرح ساخته است. درواقع، هوش مثبت با افزایش آگاهی نسبت به نحوه استدلال، روش تفکر و عمل، تبیین دقیق پیش فرض های ذهنی خود در تعامل با دیگران، بازنگری در فرایند تصویرسازی ذهنی، تجزیه و تحلیل فرآیندها و استنتاج در ذهن به افزایش هوش هیجانی و بهسازی مناسبات انسانی کمک می کند [۱۵]. هوش مثبت یکی از مفاهیم مهم رویکرد روانشناسی مثبت نگر است که با ورود به مطالعات آموزش دانشگاهی به تحولات چشمگیر و پژوهش های نافذ و مؤثری در زمینه های مختلف علوم رفتاری از جمله مطالعات سازمانی منجر می شود. هوش مثبت، حالت روانشناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار عامل جهت گیری زندگی، زندگی در زمان حال، شادکامی و باورهای منطقی تشکیل شده است. هر کدام از این سازه ها، ظرفیت روانشناختی مثبت اند که دارای مقیاس اندازه گیری معتبر و مبتنی بر نظریه و پژوهش و وابسته به حالت اند، قابلیت رشد دارند و به طور چشم گیری با پیامدهای عملکردی مرتبط اند. هوش مثبت، سازه مرتبه بالاتر در نظر گرفته می شود؛ به این معنی که این چهار عامل با هم ترکیب می شوند و یک کل هم افزا را می سازند؛ بنابراین، انتظار می رود کل سازه نسبت به تک تک متغیرهای تشکیل دهنده آن تاثیر بیشتری بر عملکرد داشته باشد [۱۶].

قنبرزاده شاهخالی و ملکی [۱۷] به بررسی رابطه رضایتمندی شغلی معلمان و عملکرد آنها پرداختند. با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق و نیز نتیجه تحقیقات گذشته با قاطعیت میتوان چنین استنباط نمود، در صورتی که هر کدام از ابعاد اصلی شغل (تنوع، اهمیت، هویت، استقلال و بازخورد) به خوبی در طراحی شغل معلمان و مدیران منظور شود، معلمان و مدیران آموزش و پرورش شهر رشت از رضایتمندی شغلی بالایی برخوردار خواهند شد.

پاشایی یوسف کندی و حسنی [۱۸] به عملکرد شغلی: واکاوی نقش ارزشهای سازمانی و رضایت از ارتباطات بر مالکیت روانشناختی پرستاران پرداختند. نتیجه تجزیه و تحلیل دادهها نشان داد ارزشهای سازمانی و رضایت از ارتباطات بر مالکیت روانشناختی تاثیر مثبت و معنادار و ارزشهای سازمانی و رضایت از ارتباطات با میانجیگری مالکیت بر عملکرد شغلی پرستاران تاثیر مثبت و معنادار دارند.

طاهری [۱۹] به بررسی رابطه رضایتمندی شغلی معلمان و عملکرد آنها در اعمال آموزشی و تربیتی پرداختند. امروزه عوامل

های پرستاری مانند اعتماد، مراقبت، کنش گرایی، حرفه ای گری و عدالت مرتبط بود.

با توجه به موارد مذکور سوال اصلی این پژوهش این است که آیا آموزش هوش مثبت بر ارزشهای شغلی، رضایتمندی شغلی و خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی اثربخش می باشد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع نیمه آزمایشی، با طرح پیش آزمون-پس آزمون با گروه گواه انجام گرفت. با گذشت یک ماه از اتمام جلسات آزمون پیگیری صورت گرفت. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز بود. نمونه

های انتخابی در این پژوهش، در یک گروه آزمایش و یک گروه کنترل قرار داده شد. به منظور اجرای مداخله، نیاز به تعدادی معلم ابتدایی (۳۰ نفر) بود که در مدارس ابتدایی شهر شیراز شاغل بودند. برای شناسایی افراد مذکور، به مدارس ابتدایی شهر شیراز مراجعه شد. سپس، معلمانی که برای شرکت در پژوهش، تمایل داشتند به صورت تصادفی انتخاب شدند. بعد از اینکه نمونه ها در دو گروه ۱۵ نفره (۱۵ نفر گروه آزمایش و ۱۵ نفر گروه کنترل) قرار گرفتند؛ گروه آزمایش تحت جلسات آموزش هوش مثبت قرار گرفتند. این جلسات در ۶ جلسه ۹۰ دقیقه ای بصورت گروهی رای گروه آزمایش اجرا شد.

جدول (۱) پروتکل آموزش هوش مثبت برگرفته از چمین^{۱۶}، ۱۲، ۱۳۹۵/۲۰ ترجمه کامکار

جلسات	شرح جلسات
جلسه اول	در این جلسه، معارفه و آشنای درمانگر و اعضای گروه با یکدیگر، دادن آگاهی های لازم درباره جلسه های آموزشی، جلب موافقت و رضایت اعضای گروه برای اجرای مراحل مختلف درمان انجام شد و توضیح هایی درباره تشریح مساعی، شرکت فعال، به کارگیری و تمرین فنون که اصل اساسی آموزش هوش مثبت است، ارائه شدند؛ همچنین تکالیف خانگی پیش از آموزش، مرور و بررسی شدند. در پایان توضیحاتی درباره هوش مثبت و مؤلفه های آن، ارائه شدند و پیش آزمون اجرا شد.
جلسه دوم	این جلسه شامل آموزش هایی در زمینه آشنایی با مفهوم هوش مثبت و مؤلفه های آن، آشنایی با عوامل مؤثر در بهره وری حداکثری از هوش، ایجاد بینش و آگاهی درباره رویدادها و وضعیت موجود آنان در امور زندگی، پذیرش امور و تمرین چگونگی پذیرش وضع موجود، پیدا کردن شرایط نامطلوب و شناسایی فرصت ها در شرایط نامطلوب بود و در پایان، تکالیف خانگی برای جلسه بعد داده شد.
جلسه سوم	ابتدای این جلسه شامل مرور آموزش های جلسه قبل و بررسی تکالیف بود. در ادامه مناطق مغزی، مناطق ارادی و غیرارادی، منطقه تشکیل توریتهای و نقش آن در انتخاب اطلاعات ورودی به مغز، معرفی شد. سپس آموزش تمرین های لازم برای فعال سازی قشر پیش پیشانی برای ایجاد مسیرهای جدید عصبی (ایجاد مهارت) و آموزش هایی در زمینه شناسایی عوامل و نگرش های مثبت و منفی ارائه شد. در پایان جلسه تکالیف خانگی ارائه شد.
جلسه چهارم	این جلسه شامل مرور آموزش های جلسه قبل و بررسی تکالیف، آموزش تفکر مثبت، راهکارهای رسیدن به تفکر مثبت و ایجاد مهارت هایی در زمینه خوش فکر بودن، آموزش ارتقای احساس مثبت و شادمانی درونی، تمرین فعال سازی قشر پیش پیشانی و تمرین زندگی در لحظه، آموزش یافتن معنی در زندگی و پیدا کردن نقشه راه زندگی، تصویر ذهنی انسان از خویش و تأثیر آن بر زندگی، آموزش مهارت های بخشش خود و دیگران و تأثیر آن بر سلامت جسم و روان و تمرین بخشش بود. در پایان، تکالیف خانگی برای جلسه بعد داده شد.
جلسه پنجم	در این جلسه، ابتدا آموزش های جلسه قبل، مرور و تکالیف بررسی شد. در ادامه تمرین هایی در زمینه فعال سازی قشر پیش پیشانی، داده و به رفع اشکال در این زمینه پرداخته شد. سپس باورهای غیرمنطقی و تأثیرات این باورها بر سلامت روان و چگونگی تغییر آنها به باورهای منطقی، نقشی که فقدان معنای زندگی و ابهام در یافتن نقشه راه زندگی در سلامت دارد، معرفی شدند. در پایان، تکالیف خانگی برای جلسه بعد داده شد.
جلسه ششم	این جلسه شامل شرح خلاصه ای از مفاهیم مطرح شده در جلسه های قبلی و جمع بندی مباحث بود. در میان گذاشتن تجارب اعضای گروه با یکدیگر و دستاوردها و انتظاراتی که برآورده نشده بود و رفع آنها، از دیگر اقدامات انجام شده در این جلسه بودند. در پایان این جلسه، پس آزمون اجرا شد و هماهنگی های لازم برای آگاهی از نتایج پژوهش در صورت تمایل آنان، با اخذ شناسه الکترونیکی کارکنان صورت گرفت.

یافته ها

فرضیه ۱: مداخله آموزش هوش مثبت بر ارزشهای شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد.

جدول (۲) مقایسه میانگین نمرات متغیر ارزشهای شغلی به تفکیک گروه ها بر اساس آزمون LSD

متغیر	زمان	گروه اول	گروه دوم	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین	
							حد بالا	حد پایین
ارزشهای شغلی	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۲۶/۵۱۶	۵/۱۸۴	۰/۰۰۱	۳۷/۱۹۴	۱۵/۸۳۹

اختلاف میانگین (که همگی مقادیر مثبت هستند) ملاحظه می شود که میانگین نمرات ارزشهای شغلی در گروه آزمایش بیشتر از کنترل است. پس مداخله آموزش هوش مثبت بر افزایش ارزشهای شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر خواهد داشت.

با توجه به جدول ۲ بر اساس آزمون تعقیبی LSD و سطح خطای پنج درصد در زمان پس آزمون میانگین نمرات متغیر ارزشهای شغلی در گروه های کنترل و آزمایش اختلاف معناداری دارند (سطح معناداری برابر ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد). همچنین با توجه به فاصله اطمینان ۹۵ درصدی و یا

فرضیه ۲: مداخله آموزش هوش مثبت بر رضایتمندی شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد.

جدول (۳) مقایسه میانگین نمرات متغیر رضایتمندی شغلی به تفکیک گروه ها بر اساس آزمون LSD

متغیر	زمان	گروه اول	گروه دوم	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین	
							حد بالا	حد پایین
رضایتمندی شغلی	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۱۶/۴۲۸	۴/۳۸۴	۰/۰۰۱	۲۵/۴۵۸	۷/۳۹۹

اختلاف میانگین در می یابیم که میانگین نمرات رضایتمندی شغلی در گروه آزمایش بیشتر از کنترل است. پس مداخله آموزش هوش مثبت بر افزایش رضایتمندی شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر خواهد داشت.

طبق جدول ۳ بر اساس آزمون تعقیبی LSD چون سطح معناداری برابر ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است بنابراین در زمان پس آزمون میانگین نمرات متغیر رضایتمندی شغلی در گروه های کنترل و آزمایش اختلاف معناداری دارند. به همین ترتیب با توجه به فاصله اطمینان ۹۵ درصدی و یا

فرضیه ۳: مداخله آموزش هوش مثبت بر خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد.

جدول (۴) مقایسه میانگین نمرات متغیر خودارزیابی عملکرد شغلی به تفکیک گروه ها بر اساس آزمون LSD

متغیر	زمان	گروه اول	گروه دوم	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین	
							حد بالا	حد پایین
خودارزیابی عملکرد شغلی	پس آزمون	آزمایش	کنترل	۱۴/۳۷۵	۳/۲۷۱	۰/۰۰۱	۲۱/۱۱۱	۷/۶۳۹

هوش مثبت نیز بر افزایش خودارزیابی عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج جدول ۳ و ۴ نشان داد که عضویت گروهی حداقل بر یکی از متغیرهای وابسته اثر معنی داری دارند و در نتیجه فرضیه

با ملاحظه سطح معنی داری جدول ۴ در زمان پس آزمون میانگین نمرات متغیر خودارزیابی عملکرد شغلی در گروه های کنترل و آزمایش اختلاف معناداری دارد. از طرفی با توجه به فاصله اطمینان ۹۵ درصدی و یا اختلاف میانگین ملاحظه می شود که میانگین نمرات خودارزیابی عملکرد شغلی در گروه آزمایش نیز بیشتر از کنترل بوده و در نتیجه مداخله آموزش

هیچ دوستی این کار را نمیکند[۱۶].

موازن اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

1. Doss	۱. داس
2. Cox, Parkinson	۲. کاکس و پارکینسون
3. Norman	۳. نورمن
4. Super	۴. سوپر
5. Brown	۵. براون
6. Wang	۶. وانگ
7. Paliga	۷. پالیگا
8. Kootahi	۸. کوتاهی
9. Chamine	۹. چمین
10. Kaya	۱۰. کایا
11. Yarbrough	۱۱. یاربروگ
12. Kantek, Kaya	۱۲. کانتک و کایا

فهرست منابع

- [1] Giraud L, Bernard A, Trinchera L. Early career values and individual factors of objective career success: The case of the French business graduates. *Career Development International*, 2019;24(4): 350-382.
- [2] Guan Y, Wang Z, Gong Q, Cai Z, Xu SL, Xiang Q, ... Tian L. Parents' career values, adaptability, career-specific parenting behaviors, and undergraduates' career adaptability. *The Counseling Psychologist*, 2018; 46(7): 922-946.
- [3] Silva RCD, Trevisan LN, Veloso EFR, Dutra JS. Career anchors and values from different career management perspectives.

اصلی تحقیق مورد تایید است. همچنین بر اساس این آزمون در حدود ۶۰ درصد تفاوت های فردی در نمرات متغیرهای وابسته مربوط به گروه بوده و از نظر قدرت، این آزمون دارای قدرت بالای است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های قنبرزاده شاهخالی و ملکی[۱۷]، پاشایی یوسف کندی و حسنی[۱۸]، طاهری[۱۹]، پورنعمت و پورنعمت[۲۰]، میان آبادی و همکاران[۲۲]، راعی دهقی و همکاران[۲۳]، وانگ و همکاران[۲۱]، پالیگا و همکاران[۱۱]، کوتاهی و همکاران[۸]، کایا و همکاران[۲۴]، وانگ و همکاران[۲۵]، یاربروگ و همکاران[۲۶]، کانتک و کایا [۲۷] همسو می باشد.

نتایج طاهری[۱۹] نشان داد امروزه عوامل زیادی می توانند باعث افزایش عملکرد شغلی شوند که از بین آنها رضایتمندی شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش کارایی است و احساسی است که فرد در مورد شغل خود دارد چون وجود نارضایتی در افراد زمینه مساعدی را برای بروز ناراحتیهای جسمی و روانی فراهم می آورد. در این میان وجود و عدم وجود رضایتمندی شغلی در معلمان نیز می تواند باعث عواملی شود که : وجود رضایتمندی شغلی در معلمان باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، افزایش موفقیت فردی و عدم وجود رضایتمندی شغلی در معلمان باعث افت تحصیلی دانش آموزان، کاهش موفقیت فردی و خستگی عاطفی و... میشود. پورنعمت و پورنعمت [۲۰] به تاثیر توأم سازی و اختلاف در تعریف ارزش توسط کارکنان و سازمان بر رضایتمندی شغلی پرداختند. نتایج نشان می دهند که اختلاف در تعریف ارزش توسط کارکنان و سازمان و محدوده شغلی در رضایتمندی شغلی کارکنان تاثیر دارند و رابطه معنی داری بین آن ها و رضایتمندی شغلی دیده می شود. ذهن بهترین دوست و همچنین بدترین دشمن انسان است هوش مثبت قدرت نسبی این دو حالت ذهنی فرد را اندازه میگیرد. هوش مثبت بالا به این معناست که ذهن فرد به مراتب بیشتر همچون دوست عمل میکند تا دشمن هوش مثبت پایین برعکس این حالت را نشان میدهد بنا بر این هوش مثبت نشانه کنترلی ست که روی ذهن خود دارد و این که ذهن فرد چه اندازه به سود فرد عمل می کند دیدن این نکته که میزان هوش مثبت فرد رابطه مستقیم با مقدار توانایی حقیقی در دسترس آن دارد، ساده است. برای نمونه وقتی ذهن فرد به فرد میگوید برای جلسه مهم فردا باید همه تلاش خود را به کار ببرید به عنوان دوست فرد عمل کرده است. اما وقتی فرد را در ساعت سه بامداد با دلشوره درباره آن جلسه بیدار میکند و برای صدمین بار پیامدهای احتمالی شکست را در چرخه افکار میاندازد، در مقام دشمن فرد عمل می کند در این حالت ذهن فرد فقط اضطراب و رنج به وجود میآورد؛ بی آن که هیچ نتیجه مثبتی داشته باشد.

- [14] Al-Malki M, Juan W. Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 2018; 3(3): 40-49.
- [15] Kopelman S, Mahalingam R. Negotiate Mindfully. In Dutton, J. & Spreitzer, G. (Eds): *How to be a Positive Leader: Small Actions, Big Impact*. Michigan: Berrett-Koehler Publishers. 2014; 32-41
- [16] Chamin S. Positive intelligence (management and life engineering with positive intelligence). Translated by S. Kamkar. Tehran: Liosa (year of publication in original language, 2012). 2015 [Persian]
- [17] Ghanbarzadeh Shahkhali A, Maleki F, investigating the relationship between teachers' job satisfaction and their performance, the third national conference on management, psychology and behavioral sciences, Tehran. 2022. [Persian]
- [18] Pashaei Yusuf Kandi A, Hassani M. Job performance: Examining the role of organizational values and communication satisfaction on nurses' psychological ownership. *Journal of Organizational Culture Management*, 2022; 20(2).[Persian]
- [19] Taheri A. Investigating the relationship between teachers' job satisfaction and their performance in educational practices, 8th International Conference on Psychology, Counseling and Educational Sciences, Tehran, 2022.[Persian]
- [20] Pournemat R, Pournemat S. The effect of empowerment and differences in the definition of value by employees and organizations on job satisfaction, the third industrial engineering, economics and management conference, 2019. [Persian]
- [21] Wang X, Li C, Chen Y, Zheng C, Zhang F, Huang Y, Birch S. Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 2022; 13.
- [22] Mianabadi Z, Moinfard M, Bansbardi A. Investigating the relationship between perceived managerial work values and job satisfaction of employees in the general sports and youth departments of Greater Khorasan Province, National Conference of New Research in Sports Sciences, Isfahan. 2017. [Persian]
- Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 2016; 18, 145-162.
- [4] Benson GS, McIntosh CK, Salazar M, Vaziri H. Cultural values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*, 2020; 30(3): 392-421.
- [5] Osman US. Investigation of the Effects of Turkish Employees' Cultural Values on Their Career Values. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2021; 10(3): 1815-1827.
- [6] Hall DT, Yip J, Doiron K. Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2018; 5: 129-156.
- [7] Dalci İ, Özyapıcı H. Cultural values and students' intentions of choosing accounting career. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 2018.
- [8] Kootahi ZE, Yazdani N, Parsa H, Erami A, Bahrami R. Professional values and job satisfaction neonatal intensive care unit nurses and influencing factors: A descriptive correlational study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 2022; 100512.
- [9] Toropova A, Myrberg E, Johansson S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 2021; 73(1): 71-97.
- [10] Baluyos GR, Rivera HL, Baluyos EL. Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 2019; 7(08): 206.
- [11] Paliga M, Kozusznik B, Pollak A, Sanecka E. The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PloS one*, 2022; 17(8): e0272412.
- [12] Jalagat R. Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2016; 5(6): 36-42.
- [13] Warr P. Age and job performance. In *Work and aging: A European perspective*. CRC Press. 2020; 309-325.

- [26] Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 2017; 24(6): 675-685.
- [27] Kantek F, Kaya A. Professional values, job satisfaction, and intent to leave among nursing managers. *journal of nursing research*, 2017; 25(4): 319-325.
- [23] Rai Dehaghi M, Kamkar M, Landren Esfahani S, Salasal M. Predicting job satisfaction through values in university faculty members, *Knowledge and Research Quarterly in Applied Psychology*, 2011; 12(4) [Persian]
- [24] Kaya A, Çelik D, İşler Dalgıç AY. Professional values and job satisfaction levels of pediatric nurses and influencing factors: A cross-sectional study. *Journal of Pediatric Research*, 2020;7(1).
- [25] Wang KY, Chou CC, Lai JC. A structural model of total quality management, work values, job satisfaction and patient safety culture attitude among nurses. *Journal of nursing management*, 2019; 27(2): 225-232.