

## جو اخلاقی کاری بر بهزیستی روانشناختی پرستاران

معصومه ذکی پور<sup>1</sup>، مریم شبروا<sup>2</sup>

1. گروه روانشناسی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

2. گروه روانشناسی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

• پست الکترونیک نویسنده ی مسئول: mszakipur@gmail.com

• شماره تماس نویسنده مسئول: 09173614284

### چکیده

روانشناسی مثبت و کاربرد آن در محل کار به عنوان رفتار سازمانی مثبت تلاشی جهت تأکید مجدد در رویکرد مثبت است. بنابراین جوسالم سازمانی همچون یک چتر حمایتی زیرمجموعه‌ای مانند جواخلاقی را تغذیه نموده و بطور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. جو اخلاقی در یک سازمان شامل برداشت روانی کارکنان در مورد سیاست‌های اخلاقی و روش‌های حاکم بر سازمان و بخش‌های آن است. بنابراین نقش آن در پیامدهای گوناگون در محیط کار مورد توجه قرار دارد. در این راستا پژوهش حاضر اظهار می‌دارد که جواخلاقی کاری بر بهزیستی روانشناختی پرستاران نقش دارد. **کلمات کلیدی:** روان شناسی مثبت، جو اخلاقی کاری، بهزیستی روان شناختی، پرستاران

### مقدمه

علم روان‌شناسی در آغاز به جای مطالعه سلامت روان، تنها به بررسی بیماری روانی می‌پرداخت و تا مدت‌ها استعداد بالقوه آدمی برای رشد و کمال را نادیده می‌گرفت (تولایی، 1393). با گذشت زمان، در شیوه نگرش برخی از روانشناسان تغییری بنیادی ایجاد شد که باعث گردید به جنبه‌های سالم طبیعت آدمی بپردازند به جای جنبه‌های ناسالم آن (سیمار اصل و فیاضی، 1387). به دنبال آن، رویکرد جدیدی به نام روان‌شناسی مثبت‌نگر به وجود آمد که حیطه‌های پژوهشی مختلف رشد، اشتغال، سلامت روانی و جسمانی را در بر می‌گیرد (واعظی و رحمانی، 1391). این رویکرد جدید کم‌کم به حوزه سازمان و مدیریت نیز رخنه نمود (باکر و اسکافیل<sup>1</sup>، 2008).

کاربرد روانشناسی مثبت‌گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شد: 1) رفتار سازمانی مثبت‌گرا، که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تأکید می‌کند؛ 2) پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید دارد (شیروانی و سی‌سختی، 1392). لذا رفتار سازمانی مثبت‌گرا، مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی است که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (فروهر، 1392).

<sup>1</sup> . Bakker & Schaufeli