

## بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان

### A Study of the Relationship between Positive Psychological States and Job Satisfaction of University Instructors

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۶/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۱۱/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲

R. Azizi., (Ph.D Student), L. Ahmadipour., (Ph.D Student) & S.B. Karimi., (Ph.D Student)

**Abstract:** The current study aims at surveying the relationship between positive psychological states and job satisfaction of the instructors teaching at the centers belonging to Tehran Province ACECR Institute of Applied Science and Technology. Statistical population included all the instructors teaching at the centers belonging to ACECR Institute of Applied Science and Technology of Tehran Province in the academic year of 2014-2105 with a total number of 210, of which 118 (50 female and 68 male) were selected using random sampling method. Data-collection tools included: Rajayee et al Positive Psychological States questionnaire and job satisfaction questionnaire. Statistical analysis was performed using Pearson Correlation Coefficient, Regression, and Multivariate analysis of variance tests in SPSS software. The results of the correlation showed that there is a significant positive relationship between positive psychological states and job satisfaction ( $P \leq 0/01$ ). Regression analysis also showed that there is a significant positive relationship ( $P \leq 0/01$ ) between the components of positive psychological states and job satisfaction and that these components explain % 66 of the variance in job satisfaction. Furthermore the results of multivariate analysis of variance showed that there is no difference in the scores of male and female participants relating to the components of positive psychological states, but there is a significant difference ( $P \leq 01/0$ ) between job satisfaction scores of the two groups. Positive emotions are one of the contributing factors to job satisfaction, therefore it is suggested that positive emotions be considered as one of the ways of increasing the level of job satisfaction in organizations and institutions.

**Keywords:** Positive Psychological States, Job Satisfaction

رحمان عزیزی<sup>۱</sup>، لقمان احمدی پور<sup>۲</sup> و سید بهال‌الدین کریمی<sup>۳</sup>  
چکیده: مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان مراکز وابسته به موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی استان تهران انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه مدرسان مراکز وابسته به موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی استان تهران در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۴ است که حجم کامل آن برابر ۲۱۰ نفر است از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۸ (۵۰ زن و ۶۸ مرد) نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت‌اند از: پرسش‌نامه حالت‌های مثبت روان‌شناختی رجایی و همکاران و پرسش‌نامه رضایت شغلی هستند. تحلیل آماری با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و آنالیز واریانس چندمتغیره در نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی رابطه معنی‌دار مثبت ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد، بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی نیز رابطه معنی‌دار مثبت ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد و مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی ۶۶ درصد از واریانس رضایتمندی شغلی را تبیین می‌نمایند. هم‌چنین نتایج آنالیز واریانس چندمتغیره نشان داد، بین نمرات زنان و مردان در مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی تفاوت وجود ندارد اما بین نمرات دو گروه در رضایتمندی شغلی تفاوت معنی‌دار ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد. عواطف مثبت یکی از عوامل موثر در رضایت شغلی است، پیشنهاد می‌گردد که توجه به عواطف مثبت به‌عنوان یکی از راهکارهای افزایش رضایتمندی شغلی در سازمان‌ها و موسسات به‌کار رود.  
**کلید واژه‌ها:** حالت‌های مثبت روان‌شناختی، رضایتمندی شغلی.

۱. عضو هیات علمی و مدیر دفتر برنامه‌ریزی و نظارت موسسه آموزش عالی علمی کاربردی جهاد دانشگاهی  
R\_azizi2009@yahoo.com

۲. دانشجوی دکترای مشاوره، مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز بوکان  
۳. دانشجوی دکتری گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوکان، ایران

## مقدمه

برای سالیان متمادی روان‌شناسان بر ایجاد بیمارگونه عملکرد و رفتار بشر متمرکز شده بودند و کمتر ویژگی‌های مثبت را مدنظر قرار می‌دادند، اما اخیراً جنبشی در این زمینه به وقوع پیوسته که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است (لوتانز و جنسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

علم تجارب ذهنی مثبت، ویژگی‌های فردی مثبت و سازمان‌های مثبت، بهبود کیفیت زندگی و پیشگیری از آسیب‌هایی که ناشی از پوچی و بی‌معنایی در زندگی است را نوید داده است. تمرکز انحصاری بر آسیب‌شناسی و مطالب مرتبط با آن که بر روان‌شناسی برای مدت‌ها حکم‌فرما بود باعث شده بود که الگوهایی از موجودات بشری ایجاد شود که فاقد ویژگی‌های مثبتی هستند که زندگی را ارزشمند می‌سازد. امید<sup>۲</sup>، فرزانی<sup>۳</sup>، خلاقیت<sup>۴</sup>، آینده‌نگری<sup>۵</sup>، شجاعت<sup>۶</sup>، معنویت<sup>۷</sup>، مسئولیت‌پذیری<sup>۸</sup> و استقامت<sup>۹</sup> که برای مدت‌ها مورد غفلت قرار گرفته بودند (سلیگمن<sup>۱۰</sup>، سیکنزنت می‌هالی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۰) در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده‌اند.

روان‌شناسی مثبت اصطلاحی است که همانند چتری مطالعه هیجان‌های مثبت، ویژگی‌های شخصیتی مثبت و سازمان‌های سالم و قوی را دربرمی‌گیرد (سلیگمن، استن<sup>۱۲</sup>، پارک<sup>۱۳</sup> و پاترسون<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵). در حقیقت «حرکت روان‌شناسی مثبت» (سلیگمن و سیکنزنت می‌هالی، ۲۰۰۰) بر مطالعه نقش قابلیت‌ها و توانایی‌های بشر مخصوصاً در زمینه‌های بالینی تأکید کرده‌اند. هدف این رویکردها شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی است که در نهایت باعث همزیستی انسان می‌گردد، از این‌رو عواملی که سبب سازگاری هرچه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می‌گردد، بنیادی‌ترین سازه‌های روان‌شناسی مثبت هستند که از جمله آن‌ها می‌توان به دوستی،

- 
1. Luthans & Jensen
  2. Hope
  3. Wisdom
  4. Creativity
  5. Future mindedness
  6. Courage
  7. Spiritually
  8. Responsibility
  9. Resistance
  10. Seligmam
  11. Csikezentmihaly
  12. Sreen
  13. Park
  14. Paterson

بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

اعتماد، بخشش، حق‌شناسی، معنویت و هوش معنوی، هوش هیجانی، شادکامی، خودکارآمدی و غیره اشاره کرد (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۸).

سلیگمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، پدر روان‌شناسی مثبت؛ عواطف مثبت را به سه دسته تقسیم می‌کند: آن‌هایی که به گذشته مربوط هستند و آن‌هایی که با حال و آینده ارتباط دارند. عواطف مثبت مربوط به آینده شامل خوش‌بینی، امید، ایمان و اطمینان هستند. رضایت‌خاطر، خرسندی، کامیابی و حس سرفرازی نیز عواطف اصلی مربوط به گذشته‌اند. عواطف مثبت مربوط به زمان حاضر، دو طبقه متمایز لذات زودگذر و حس کامروایی پایدار را تشکیل می‌دهند. عواطف مثبت، توجه و آگاهی ما از محیط فیزیکی و اجتماعی را گسترش می‌دهند. این توجه گسترش‌یافته، ذهن ما را نسبت به ایده‌های تازه و اعمال جدید آماده می‌کند و ما خلاق‌تر از حالت معمول می‌شویم؛ بنابراین، عواطف مثبت فرصت‌هایی را برای ما فراهم می‌کند تا ارتباطات بهتری ایجاد کرده و نواندیشی و ثمربخشی بیشتری داشته باشیم.

سلیگمن و همکارانش در سال ۲۰۰۵ به بررسی ارتباط میان عواطف مثبتی چون شادکامی و رضایتمندی از زندگی پرداختند. آن‌ها شادکامی را دارای اجزایی سه‌گانه معرفی کردند که شامل روابط اجتماعی قوی و مطلوب (جزء اجتماعی)، حالت‌های خلقی پایدار و شاد (جزء هیجانی) و مثبت‌اندیشی در تفسیر اطلاعات محیط (جزء شناختی) است. نتایج نشان داد که شادکامی با رضایت از زندگی ارتباط معناداری دارد.

اشخاص دارای عواطف مثبت مهارت‌هایشان را بیشتر از حد واقعی می‌دانند، حوادث مثبت را بیشتر از وقایع منفی به یاد می‌آورند و در تصمیم‌گیری برای طرح‌های مربوط به زندگی‌شان بهتر عمل می‌کنند، چرا که به‌جای توجه به اطلاعات مخاطره‌آمیز به آن‌هایی که مخاطره‌آمیز نیستند، توجه می‌کنند یا به تعبیر دیگر، جنبه‌های مثبت اقدامات‌شان را بیش از پی‌آمدهای منفی آن در نظر می‌گیرند (بهرامی، ۱۳۹۰).

روان‌شناسی مثبت‌گرا با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها کمک می‌کند، به‌عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق دادن خود با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق برنامه‌های توسعه منابع انسانی تشویق می‌شود که این قابلیت را شکوفا کند (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۸).

از آن‌جا که مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی آن است، سیستم توسعه منابع انسانی در هر سازمانی باید راه‌های جدیدی را برای اصلاح مدیریت

نیروی کار که تاثیر مثبتی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد، به‌وجود آورد (چن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال، بحث‌برانگیزترین مباحث در زمینه منابع انسانی و مطالعات سازمانی مساله رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی، عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش-های مثبت افراد است که نسبت به شغل خود دارند. هاپاک<sup>۲</sup> رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی دانسته و آن‌را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به‌نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف باعث خواهد شد که فرد در لحظه‌ای معین از شغل خود احساس رضایت کند. فرد با توجه به اهمیت عوامل مختلفی نظیر درآمد، جایگاه اجتماعی، شرایط محیط کار و غیره برای او دارند، میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (کارولین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴).

عوامل متعددی بر رضایت شغلی تاثیرگذار است که این عوامل را می‌توان در ۴ دسته کلی شامل: عوامل سازمانی (حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط‌مشی‌های سازمانی)، عوامل محیطی (سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری)، عوامل فردی و ماهیت کار تقسیم نمود (پوربهار، ۱۳۷۶).

جو سازمانی مناسب و رضایت از کار باعث می‌شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری بر سر کار خود حاضر شوند. از طرف دیگر مهم‌ترین عامل یا مانع برای دستیابی به بهره‌وری بهینه سازمانی، منابع انسانی ناکارآمد است. نیاز سازمان‌ها به‌وجود یا حضور افراد کارآمد، پرتلاش، سالم، علاقمند و خلاق همانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان‌های موفق تمامی کارکنان برای ایفای نقش خودانگیخته شده و به‌کار خود علاقمند هستند؛ در صورتی‌که افراد شاغل از شغل خود رضایت داشته باشند، در حین کار و فعالیت احساس خشنودی و تصویری مثبت از خود خواهند داشت که در روابط اجتماعی آنان در محیط کار نیز تاثیرات مثبت و مهمی را برجای می‌گذارد. این احساس مثبت، انگیزه‌ای قوی برای بازدهی شغلی بهتر، مشارکت بالاتر و قبول مسئولیت‌های شغلی خواهد شد که به پایداری و حفظ حرفه و شغل منجر می‌گردد (چن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

- 
1. Chen
  2. Hopak
  3. Caroline
  4. Chen

بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

پیرامون رضایت شغلی و همبسته‌های آن نتایج متنوعی به‌دست آمده است که نشان‌دهنده رابطه دوسویه رضایت شغلی با برخی از ویژگی‌های شخصیتی و موقعیتی بوده است مانند؛ تاثیر مثبت و معنادار انگیزش بر رضایت شغلی (پوربهار، ۱۳۷۶). لیکرت، سی‌شر و اسمیت<sup>۱</sup> (۱۹۹۳)، به‌نقل از ریمان، (۱۹۹۷) نیز طی پژوهش‌هایی، یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رضایت را در نوع سیستم پاداش در یک سازمان دانستند به‌طوری که هرچه پاداش‌ها و تشویق‌ها منصفانه‌تر باشد موجب رضایت شغلی بیشتری می‌شود. اسپین<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی پیرامون اثرات شادکامی، دریافتند افراد شاد مهارت‌هایشان را به‌خصوص در کار به‌صورت اشراق‌آمیز ارزیابی می‌کنند و رویدادهای مثبت را بیشتر از منفی یادآوری می‌کنند اما در تصمیم‌گیری برای زندگی بهتر عمل می‌کنند. کار<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) دریافت که موقعیت شغلی، رضایت شغلی، فعالیت هدف‌دار و به‌کارگیری مهارت‌ها همه با بهزیستی روانی و شادکامی رابطه دارند. داینر<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۹) نیز به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و شادکامی همبستگی در حدود ۴۰ درصد دارند.

مطالعات گوناگونی که درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی صورت گرفته است، هنوز به نتیجه قطعی در این زمینه نرسیده است. از طرف دیگر مفهوم روان‌شناسی مثبت مقبولیت گسترده‌ای یافته است (کارولین، ۲۰۰۴).

روان‌شناسی مثبت کاربردهای متنوع و گسترده‌ای در زمینه‌های آموزش، درمان، خودیاری، مدیریت استرس و مسائل محیط کار دارد. با به‌کارگیری راهبردهای برآمده از روان‌شناسی مثبت، آموزگاران، مربیان، درمانگران و کارفرمایان می‌توانند در دیگران انگیزه به‌وجود آورند و به افراد کمک کنند تا نقاط قوت شخصی خود را بهتر درک کنند و پرورش دهند.

یافته‌های این پژوهش علاوه بر روشن کردن روابط بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی می‌تواند راهبردهای آموزشی، تربیتی و کاربردی ارزنده‌ای را به خانواده‌ها، مسئولین و سازمان‌ها ارائه دهد. بدین ترتیب با توجه به نقش و اهمیت عواطف مثبت و کاربردهای متنوع و گسترده آن در زمینه‌های گوناگون، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی در بین مدرسان مراکز وابسته به موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی انجام گرفت.

- 
1. Lycert, Cysner & Smith
  2. Aspin
  3. Carr
  4. Diener

## روش کار

روش اجرای این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. توصیفی است؛ زیرا به منظور کشف واقعیت‌های موجود یا آنچه هست انجام می‌شود و با توجه به این که رابطه بین متغیر پیش‌بین (حالت‌های مثبت روان‌شناختی) با متغیر ملاک (رضایت‌مندی شغلی) کشف یا تعیین می‌شود، پژوهش از نوع همبستگی است.

جامعه آماری شامل کلیه‌ی مدرسان مراکز وابسته به موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی استان تهران در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۴ است که حجم کامل آن برابر ۲۱۰ نفر است از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۸ (۵۰ زن و ۶۸ مرد) نفر انتخاب شد که پس از جلب همکاری و هماهنگی با افراد انتخاب شده جلساتی ترتیب داده شد و نکات لازم در رابطه با شرکت در پژوهش و تکمیل پرسش‌نامه‌ها به آن‌ها ابلاغ گردید. سپس پرسش‌نامه‌های حالت‌های روان‌شناسی مثبت و رضایت شغلی در اختیار آن‌ها قرار داده شد تا آن‌ها را تکمیل نمایند.

## ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه حالت‌های مثبت روان‌شناختی رجایی و همکاران (۱۳۹۰) و رضایت شغلی<sup>۱</sup> (JDI) بود.

## الف) پرسش‌نامه حالت‌های مثبت روان‌شناختی<sup>۲</sup> (PPS):

پرسش‌نامه توسط رجایی، خوی‌نژاد و نسائی (۱۳۹۰)، تهیه و تدوین گردیده است که شامل ۹۶ سؤال بوده و در مجموع ۱۵ حالت روان‌شناختی مثبت به شرح ذیل می‌سنجد: توکل به خدا، خوش‌بینی، احساس کارآمدی، وظیفه‌شناسی، احساس کنترل، هدفمندی، امیدواری، معنادار بودن زندگی، رضایت از زندگی، خلق مثبت و شادمانی، اجتماعی بودن، عزت‌نفس و احساس ارزشمندی، احساس آرامش، قدردانی و بخشش که سوالات مربوط به هر مولفه در جدول ۱ آمده است.

1. Job Satisfaction
2. Positive Psychological States

بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

جدول ۱. سؤالات مربوط به مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی

سؤالات مربوطه	مؤلفه	سؤالات مربوطه	مؤلفه
۳۹-۴۰-۴۶-۵۰	معنادار بودن زندگی	۱-۲-۳-۴-۲۸-۳۲	توکل به خدا
۴۴-۵۳-۵۷-۶۸-۷۶-۸۶-۹۰	رضایت از زندگی	۵-۶-۷-۸-۹-۲۶-۲۷-۳۰-۵۲-۸۲	خوش بینی
۵۴-۵۵-۵۶-۶۰-۷۳-۷۴	خلق مثبت و شادمانی	-۳۱-۳۳-۱۳-۲۹-۱۰-۱۱-۱۲-۴۸	احساس کارآمدی
۵۸-۶۳-۶۴-۶۷	اجتماعی بودن	۱۵-۱۸-۲۴-۴۹-۱۴-۲۵	
۵۹-۶۱-۶۵-۶۶-۸۰-۸۳-۸۵	عزت نفس	۱۶-۱۷-۲۳-۳۶-۳۷	وظیفه شناسی
۶۲-۷۰-۷۱-۷۲-۷۸-۸۱	احساس آرامش	۱۹-۲۰-۲۱-۳۴-۴۱-۴۳	احساس کنترل
۶۹-۸۴-۸۷-۸۸-۸۹-۹۵	قدردانی	۲۲-۲۵-۴۲-۷۵	هدمندی
۷۷-۷۹-۹۱-۹۲-۹۳-۹۴-۹۶	بخشش	۳۸-۴۵-۴۷-۵۱	امیدواری

روایی این پرسش‌نامه توسط اساتید و متخصصان این زمینه مورد تایید قرار گرفته است. مفهوم روایی به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه‌ی موردنظر را می‌سنجد. بدون آگاهی از روایی ابزار اندازه‌گیری نمی‌توان به‌دقت داده‌های حاصل از آن اطمینان داشت. برای محاسبه پایایی این پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. از این روش برای محاسبه‌ی همابستگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسش‌نامه به‌کار می‌رود. برای این منظور پایلوتی بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان انجام گردید که از طریق بهره‌گیری از نرم‌افزار Spss ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای کل آزمون ۰/۸۳۷ به‌دست آمد که بیانگر پایایی بالای این آزمون است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. یعنی کاملاً مخالفم نمره یک، مخالفم نمره دو، بی‌نظر نمره سه، موافقم نمره چهار، کاملاً موافقم نمره پنج را به خود اختصاص خواهند داد.

اما نکته قابل توجه این که برخی سؤالات به‌صورت عکس این حالت نمره‌گذاری می‌شوند که شماره این سؤالات به شرح ذیل است:

۷،۹،۱۱،۱۴،۱۵،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳،۲۶،۲۷،۲۸،۲۹،۳۰،۳۲،۳۸،۳۹،۴۰،۴۴،۴۸،۴۹،۵۲،۵۴،۵۸،۵۹،  
۶۰،۶۱،۶۹،۷۰،۷۱،۷۵،۷۸،۷۹،۸۰،۸۱،۸۲،۸۴،۸۶،۹۰،۹۱،۹۲،۹۳

(ب) پرسشنامه رضایت شغلی (JDI):

مقیاس رضایت شغلی عبارت است از پرسش‌نامه شاخص توصیفی شغل که توسط اسمیت، کندال و هولین<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل ساخته شد و برای نخستین بار در دانشگاه شهید

1. Smith, kendall & hulin

چمران اهواز استاندارد گردیده است. ضرایب پایایی و روایی آزمون در پژوهش زاهدی، پالاهنگ و غفاری (۱۳۷۹) به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ محاسبه شده است. هم‌چنین در پژوهش پورکاظم (۱۳۸۴) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۷۸ به‌دست آمد. این پرسش‌نامه رضایت شغلی کارکنان را در پنج‌مقیاس سرپرستی، همکاران، ترفیعات، ماهیت کار و حقوق ماهیانه مورد سنجش قرار می‌دهد. برای هر مقیاس تعدادی شاخص در نظر گرفته شده که عقیده فرد در مورد شاخص‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در جواب پرسش از عقیده فرد در مورد شاخص‌ها سه جواب (بلی، نمی‌دانم و خیر) مطرح شده است که در برخی از سوالات به پاسخ بلی و در سایر سوالات به پاسخ خیر نمره ۳ و به پاسخ نمی‌دانم نمره ۱ تعلق می‌گیرد (به‌نقل از علی‌پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰).

جدول ۲. شاخص‌های آماری مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی

متغیر	میانگین	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد
حالت‌های مثبت روان‌شناسی	۳۶۸/۹۸۰	۶/۸۴۵	۴۸/۴۰۴
توکل به خدا	۲۶/۷۰۰	۰/۵۷۸	۴/۰۹۲
خوش‌بینی	۳۷/۰۲۰	۰/۹۵۴	۶/۷۴۷
احساس کارآمدی	۵۴/۹۴۰	۱/۱۰۷	۷/۸۳۵
وظیفه‌شناسی	۲۰/۸۲۰	۰/۴۳۲	۳/۰۵۵
احساس کنترل	۲۳/۷۸۰	۰/۵۳۷	۳/۸۰۲
هدفمندی	۱۵/۱۴۰	۰/۳۹۶	۲/۸۰۶
امیدواری	۱۵/۶۶۰	۰/۴۰۱	۲/۸۴۰
معنادار بودن زندگی	۱۶/۳۸۰	۰/۳۹۸	۲/۸۲۰
رضایت از زندگی	۲۴/۹۲۰	۰/۶۲۳	۴/۴۱۱
خلق مثبت و شادمانی	۲۱/۹۲۰	۰/۴۷۶	۳/۳۶۷
اجتماعی بودن	۱۵/۱۸۰	۰/۳۴۷	۲/۴۵۵
عزت نفس	۲۶/۶۶۰	۰/۷۰۴	۴/۹۸۰
احساس آرامش	۲۰/۸۴۰	۰/۴۸۲	۳/۴۱۲
قدردانی	۲۴/۶۲۰	۰/۵۰۹	۳/۶۰۲
بخشش	۲۵/۹۸۰	۰/۷۴۱	۵/۲۴۳
رضایت شغلی	۱۲۸/۱۴۰	۵/۱۰۶	۳۶/۱۱۱
همکاران	۳۹/۱۲۰	۱/۴۱۰	۹/۹۷۴
ترفیعات	۱۳/۵۲۰	۱/۱۸۴	۸/۳۷۴
حقوق ماهیانه	۸/۹۸۰	۱/۰۹۸	۷/۷۶۸
سرپرستی	۳۱/۱۸۰	۲/۴۵۱	۱۷/۳۳۴
ماهیت کار	۳۵/۵۶۰	۱/۹۱۶	۱۳/۵۵۲



بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

### یافته‌های پژوهش

داده‌های به‌دست آمده از این پژوهش توسط روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

شاخص‌های آماری مربوط به مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی نمرات آزمودنی‌ها را در مورد مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی نشان می‌دهد. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا ضرایب همبستگی بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی

ماهیت کار	سرپرستی	حقوق ماهیانه	ترفیعات	همکاران	رضایت شغلی	مولفه‌ها
**۰/۶۳۶	*۰/۳۴۵	*۰/۳۱۱	**۰/۵۰۷	**۰/۵۵۷	**۰/۷۳۸	حالت‌های روانشناسی مثبت
**۰/۵۰۳	۰/۲۶۰	*۰/۲۵۷	*۰/۳۵۰	**۰/۵۶۶	**۰/۶۰۸	توکل به خدا
**۰/۵۷۱	**۰/۳۸۵	*۰/۳۵۱	**۰/۴۳۰	**۰/۵۶۶	**۰/۷۲۶	خوش بینی
**۰/۶۵۵	**۰/۳۶۵	*۰/۲۹۷	**۰/۵۲۵	**۰/۵۸۲	**۰/۷۶۵	احساس کارآمدی
**۰/۵۹۳	۰/۰۴۱	۰/۰۷۸	**۰/۴۰۳	**۰/۶۵۸	**۰/۵۳۸	وظیفه‌شناسی
**۰/۶۲۸	*۰/۳۱۵	۰/۱۹۰	**۰/۴۷۴	**۰/۵۶۸	**۰/۶۹۴	احساس کنترل
**۰/۴۳۹	۰/۱۶۶	۰/۱۳۰	*۰/۳۳۹	*۰/۳۴۳	**۰/۴۴۷	هدفمندی
*۰/۳۵۴	۰/۱۷۳	۰/۰۱۶	**۰/۴۰۱	**۰/۳۶۹	**۰/۴۱۶	امیدواری
**۰/۴۳۶	*۰/۲۸۴	۰/۱۸۰	**۰/۳۶۴	*۰/۳۰۶	**۰/۵۰۰	معناداری
**۰/۳۹۷	**۰/۴۰۹	۰/۲۵۲	*۰/۳۵۷	*۰/۳۴۳	**۰/۵۷۲	رضایت از زندگی
**۰/۴۰۱	*۰/۳۳۹	۰/۲۶۴	۰/۲۳۵	*۰/۲۸۳	**۰/۴۹۵	خلق مثبت
**۰/۴۲۶	**۰/۴۶۴	۰/۱۰۵	**۰/۴۹۳	*۰/۳۱۲	**۰/۶۰۳	اجتماعی بودن
**۰/۴۷۵	۰/۰۹۷	۰/۲۳۱	*۰/۳۴۸	*۰/۲۸۶	**۰/۴۲۱	عزت نفس
*۰/۲۹۱	**۰/۳۷۳	۰/۲۵۷	۰/۲۷۵	۰/۲۳۴	**۰/۴۶۹	احساس آرامش
**۰/۵۲۶	*۰/۲۸۹	*۰/۳۵۱	**۰/۳۹۹	**۰/۳۶۶	**۰/۵۹۸	قدردانی
**۰/۵۴۶	۰/۱۶۱	*۰/۳۴۵	**۰/۴۳۳	**۰/۴۰۹	**۰/۵۷۰	بخشش

(\*\* یعنی  $P \leq 0.01$ ) و (\* یعنی  $P \leq 0.05$ )

نتایج به دست آمده از انجام آزمون پیرسون در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی در سطح آلفای ( $P < 0.1$ ) رابطه معنادار وجود دارد. هم-چنین بین اکثر مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی رابطه معنادار وجود دارد که سطح معناداری با علامت ستاره مشخص گردیده است. نتایج تحلیل رگرسیون بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی در جداول ۴ و ۵ مشخص گردیده است.

جدول ۴. ضریب تعیین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	همبستگی	ضریب تعیین	R تعدیل شده	خطای استاندارد پیش‌بینی
مولفه‌های حالت‌های روان-شناسی مثبت	رضایت شغلی	۰/۸۱۶	۰/۶۶۵	۰/۵۱۷	۲۵/۰۸۸

الف) متغیر پیش‌بین: مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی      ب) متغیر ملاک: رضایتمندی شغلی

نتایج جدول ۴ نشان داد که ۶۶ درصد از واریانس رضایتمندی شغلی توسط مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۲۴۹۸/۰۱۰	۱۵	۲۸۳۳/۲۰۱	۴/۵۰۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۲۱۴۰۰/۰۱۰	۳۴	۶۲۹/۴۱۲	-	-
کل	۶۳۸۹۸/۰۲۰	۴۹	-	-	-

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی نشان می‌دهد که میزان F محاسبه شده ( $۴/۵۰۱$ ) در سطح آلفای ( $0.1$ ) ( $P \leq 0.1$ ) معنادار است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان گفت که با ۹۹ درصد اطمینان بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

به‌منظور بررسی تفاوت نمرات زنان و مردان در مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی از تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد. نتایج آزمون باکس مبنی بر پیش فرض تساوی واریانس‌ها در جدول ۶ ارائه گردیده است.

بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

جدول ۶. نتایج آزمون باکس مبنی بر پیش فرض تساوی واریانس‌ها

مؤلفه‌ها	Box's M	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
مؤلفه‌های حالت‌های روان‌شناسی- مثبت	۱۹۱/۳۶۵	۱/۰۵۵	۱۲۰	۷/۱۴۳	۰/۳۲۴
رضایت شغلی	۱۷/۶۱۰	۱/۰۴۲	۱۵	۹/۲۷۷	۰/۴۰۸

همان‌طور که در ۶ مشاهده می‌شود آزمون باکس مبنی بر پیش فرض تساوی واریانس‌های گروه‌ها در جامعه تایید گردید ( $P \leq 0/324$  و  $0/408$ ). نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره مقایسه نمرات مؤلفه‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی زنان و مردان در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره بین مؤلفه‌های حالت‌های

مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی

متغیر	منابع تغییرات	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری	مجذور اتا	توان آماری
مؤلفه‌های حالت‌های روان‌شناسی مثبت	اثر پیلایی	۱/۷۰۱	۱۵	۰/۰۹۸	۰/۴۲۹	۰/۷۹۰
	لامبدای ویکلز	۱/۷۰۱	۱۵	۰/۰۹۸	۰/۴۲۹	۰/۷۹۰
	آزمون هتلتینگ	۱/۷۰۱	۱۵	۰/۰۹۸	۰/۴۲۹	۰/۷۹۰
	آزمون روی	۱/۷۰۱	۱۵	۰/۰۹۸	۰/۴۲۹	۰/۷۹۰
رضایت شغلی	اثر پیلایی	۳/۸۹۸	۵	۰/۰۰۵	۰/۳۰۷	۰/۹۱۴
	لامبدای ویکلز	۳/۸۹۸	۵	۰/۰۰۵	۰/۳۰۷	۰/۹۱۴
	آزمون هتلتینگ	۳/۸۹۸	۵	۰/۰۰۵	۰/۳۰۷	۰/۹۱۴
	آزمون روی	۳/۸۹۸	۵	۰/۰۰۵	۰/۳۰۷	۰/۹۱۴

نتایج آنالیز واریانس چندمتغیره نشان داد که بین نمرات دو گروه زن و مرد در مؤلفه‌های مثبت روان‌شناختی تفاوتی وجود ندارد اما بیانگر وجود تفاوت معنادار بین نمرات دو گروه زنان و مردان در سطح معناداری ۰/۰۱ در مؤلفه‌های رضایتمندی شغلی است، با توجه به

این که این تفاوت به طور کلی معنادار است به منظور این که مشخص گردد بین دو گروه در کدام مولفه‌ها تفاوت معنادار بوده، از آزمون توکی استفاده شده که در جدول ۸ نتایج ارائه گردیده است.

جدول ۸. نتایج آزمون توکی بین مولفه‌های رضایتمندی شغلی در دو گروه زن و مرد

متغیرها	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	مجدور اتا	توان آماری
همکاران	۷۶۸/۳۲۰	۱	۷۶۸/۳۲۰	۸/۹۸۰	۰/۰۰۴	۰/۱۵۸	۰/۸۳۶
ترفیعات	۲۶۹/۱۲۰	۱	۲۶۹/۱۲۰	۴/۰۷۸	۰/۰۴۹	۰/۰۷۸	۰/۵۰۸
حقوق ماهانه	۲۴۶/۴۲۰	۱	۲۴۶/۴۲۰	۴/۳۶۴	۰/۰۴۲	۰/۰۸۳	۰/۵۳۵
سرپرستی	۱۶۹۳/۶۲۰	۱	۱۶۹۳/۶۲۰	۶/۲۳۹	۰/۰۱۶	۰/۱۱۵	۰/۶۸۷
ماهیت کار	۹۶۸/۰۰۰	۱	۹۶۸/۰۰۰	۵/۷۸۵	۰/۰۲۰	۰/۱۰۸	۰/۶۵۴

نتایج آزمون توکی (جدول ۸) نشان می‌دهد که بین نمرات دو گروه زنان و مردان در مولفه همکاران در سطح آلفای ۰/۰۱ و در مولفه‌های ترفیعات، حقوق ماهیانه، سرپرستی و ماهیت کار در سطح آلفای ۰/۰۵ تفاوت معنادار وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به هدف پژوهش، که بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی بوده است در نتیجه فرضیه‌های پژوهش بر این اساس و با در نظر داشتن پیشینه پژوهش‌ها تدوین شده است. نتایج به دست آمده از انجام آزمون پیرسون و تحلیل رگرسیون بین مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی و رضایتمندی شغلی نشان‌دهنده این بود که رابطه معنی‌دار ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد و مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی ۶۶ درصد از واریانس رضایتمندی شغلی را تبیین می‌نمایند.

همان‌طور که نتایج نشان داد همه مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار دارند یعنی این نتیجه موید پژوهش سلینگمن (۱۹۹۸)، است که در آن مشخص شد افراد امیدوار طولانی‌تر و سخت‌تر کار می‌کنند چون انتظار برون‌داد مثبت از کارشان دارند و همچنین روش کار آن‌ها با انگیزه قوی برای موفقیت و سطح بالایی از پایداری در وظایف چالش‌انگیز و عملکرد موثرتر و موفقیت‌های کلی بزرگ‌تر مشخص می‌شود. در پژوهش ریاحی مدوار (۱۳۸۵)، بین رضایت شغلی کارکنان و امیدواری آنان همبستگی به دست آمد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه شادکامی و رضایت شغلی نیز مثبت و معنادار است چرا که

بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

افراد شاد مهارت‌هایشان را به‌صورت اغراق‌آمیز ارزیابی کرده و رویدادهای مثبت را بیش از منفی به یاد می‌آورند و در نتیجه به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود را با آن‌ها بهبود می‌بخشند و همگی این‌ها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران و در نتیجه رضایت کاری بیشتری می‌گردد. هم‌چنین کار مناسب می‌تواند انگیزه لازم و خوشایند را در فرد ایجاد کرده و امکان ارضای نیاز به کنجکاوی و رشد مهارت‌ها و شبکه حمایت اجتماعی و احساس هویت و هدفمندی که در نهایت منجر به شادی و رضایت‌خاطر می‌شوند را تسهیل کند (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱، نقل از علی‌پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰). لذا همان‌طور که در پژوهش وار<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)، مشخص شده رابطه بین شادکامی و رضایت شغلی دوسویه است، بنابراین می‌توان با به-کارگیری راه‌های افزایش هرکدام از آن‌ها در جهت افزایش دیگری گام برداشت.

یافته‌های پژوهش حاضر با برخی دیگر از جنبه‌های پژوهش‌های دیگر نیز همخوانی دارد از جمله: علی‌پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰)، تحت عنوان رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان؛ زندی‌پور و یادگاری (۱۳۸۶) با عنوان بررسی ارتباط بخشش با رضایت از زندگی؛ اکبری، گل‌پرور و کامکار (۱۳۸۷)، نقل از زاهد بابلان، قاسم‌پور و حسن‌زاده، (۱۳۹۰) با عنوان بررسی رابطه بین بخشش با کاهش خشم، نشخوار فکری، افزایش و بهبود حمایت اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی؛ تسی و یپ<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) با عنوان رابطه بخشش با بهزیستی روان‌شناختی و سازگاری بین شخصی؛ لاولیر، کاریمانز و اسکات<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) با عنوان رابطه بخشش با خشم و خودپایی؛ مالتبی، و دی و باربر<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) با عنوان رابطه بخشش با سلامت روانی؛ زولیگ و دیگران (۲۰۰۵) با عنوان بررسی کیفیت زندگی مرتبط با سلامت و رضایت از زندگی نوجوانان؛ بری و گونل (۲۰۰۶)، نقل از کشاورز، مهربانی و سلطان زاده، (۱۳۸۸) با عنوان بررسی نرخ خودکشی، رضایت از زندگی و شادکامی به‌عنوان مشخصه‌های سلامت روانی جامعه.

در ادامه تحلیل داده‌ها نتایج آنالیز واریانس چندمتغیره نشان داد که بین نمرات زنان و مردان در مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی تفاوت وجود ندارد اما بین نمرات دو گروه در رضایتمندی شغلی تفاوت معنی‌دار ( $P \leq 0/01$ ) وجود دارد که این نتیجه نیز با نتایج پژوهشی که بریری (۱۳۸۴) و هم‌چنین یوسفیان (۱۳۸۳) انجام داده‌اند، همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، این نکته قابل تأکید است که مولفه‌های حالت‌های مثبت روان‌شناختی از عوامل تاثیرگذار بر رضایتمندی شغلی هستند و می-

- 
1. Robbins
  2. Warr
  3. Tse & Yip
  4. Lawler, Karremans \* Scott
  5. Maltby, Day & Barber

توانند پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی شغلی باشند. هرچه افراد از حالات مثبت بالاتر برخوردار باشند، دارای خشنودی بیشتری از زندگی هستند و شادمانی و نشاط بیشتری دارند و از رضایتمندی شغلی بالاتری برخوردارند. در کل حالات مثبت، می‌توانند رفتار و افکار فرد را تحت-تاثیر خویش قرار داده و به زندگی آنان ارزش و معنا دهند.

رضایت از کار نیز خود حاصل تسلط بر محیط کاری، داشتن مهارت‌های لازم و انطباق ویژگی‌های شخصیتی با خصوصیات کار است. از آن‌جا که احساس کارآمدی فرد به‌عنوان باورهای افراد در مورد توانایی‌هایشان برای تولید سطح مشخصی از عملکرد، بر رویدادهای زندگی آنان تاثیر می‌گذارد، بنابراین افراد دارای احساس کارآمدی بالا با نشان دادن توانایی خود در کارها و نمایش عزت‌نفس در پاسخ‌گویی به مراجعان علاوه بر ایجاد رضایت، در نهایت به افزایش راندمان کاری خود کمک فراوانی می‌کنند و این حلقه‌ای است که نمی‌توان نقش آن را در ارتقاء و ترفیعات شغلی نادیده گرفت.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت مدرسان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های موثر ضروری است.

در هر پژوهشی محدودیت‌های وجود دارد که تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می‌سازد. در این پژوهش نیز محدودیت‌هایی مانند: همکاری ضعیف بعضی آزمودنی‌ها، طولانی بودن پرسش-نامه‌ها، محدودیت زمانی و احتیاط آزمودنی‌ها در پاسخ به تعدادی از سوالات و هم‌چنین بیم از فاش شدن نتایج آن وجود داشت. علاوه بر این پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌های مشابهی در سایر استان‌ها و مراکز دانشگاهی دیگر انجام گیرد و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود.

## منابع

- بریری، ماهرخ. (۱۳۸۴). بررسی رضایت شغلی و صفات شخصیت در معلمان. دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- بهرامی، جمیله. (۱۳۹۰). روان‌شناسی مثبت فکر. برگرفته از سایت [www.Google.com](http://www.Google.com)
- پوربهار، نفیسه. (۱۳۷۶). بررسی رابطه میان انگیزش با رضایت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی. چکیده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد ۷۷-۷۶، جلد اول، شماره ۱۲۰.
- ریاحی مدوار، مرضیه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه امیدواری و شادکامی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت لوله و ماشین‌سازی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهد بابلان، عادل، قاسم‌پور، عبدالله، و حسن‌زاده، شهناز. (۱۳۹۰). نقش بخشش و سرسختی روان-شناختی در پیش‌بینی امید. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال دوازدهم، شماره ۳.

بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان...

زندگی‌پور، طیبه، و یادگاری، هاجر. (۱۳۸۶). ارتباط بخشش با رضایت از زندگی در بانوان دانشجوی متاهل غیربومی دانشگاه‌های تهران. مطالعات زنان، سال ۵، شماره ۳.

علی‌پور، احمد، و اعراب شیپانی، خدیجه. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، سال ششم، شماره ۲۲.

کشاوری، امیر، مهرابی، حسینعلی، و سلطانی‌زاده، محمد. (۱۳۸۸). پیش‌بینی‌کننده‌های روان‌شناختی رضایت از زندگی. روان‌شناسی تحولی- روان‌شناسان ایرانی، سال ششم، شماره ۲۲.

یوسفیان، جواد. (۱۳۸۳). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. سازمان آموزش و پرورش استان یزد.

- Aspin, W. L., Richter, L., & Hoffman, R. (2001). *Understanding How Optimism Work: an Examination of Optimisms Adaptive Moderation of Belief and Behavior*, Research and Practice, 26:217-238.
- Caroline, B. B. (2004). *Migration Theory: talking across discipline*, New York, Rutledge.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*, Brunner-Routledge.
- Chen, L-H., Liaw, S.Y & Lee, T.Z (2003). *Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms –an empirical study*, International Journal of Manpower. Vol. 24 No. 3.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). *Subjective Well-Being*, *Psychological Bulletin*, 125:273-302.
- Lawler-Row, K.A., Karremans, C., & Scott, C. (2008). *Forgiveness, physiological reactivity and health: The role of anger*. International Journal of Psychophysiology, 68, 51-58.
- Luthans, S. M.& Jensen.(2008). *Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development*. Human Resource Development Review, 1(3), 304-322.
- Maltby, John, Liza Day, and Louise Barber. (2004). "Forgiveness and Mental Health Variables: Interpreting the Relationship Using an Adaptational-Continuum Model of Personality and Coping." *Personality and Individual Differences* 37(8):1629–1641.
- Riemann, R., Angleitner, A., & Strelau, J. (1997). *Genetic and Environmental Influences on Personality*, *Journal of Personality*, 66:525-554.
- Seligman, Martin E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Simon and Schuster. p xi.
- Seligman, Martin., Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). "Positive Psychology: An Introduction". *American Psychologist* 55 (1): 5–14.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York, Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. C. (2005). *Positive psychotherapy*. *American Psycho- logist*, 61, 774-788.

- Seligman, M.E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). *Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions*. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Tse, W. S., & Yip, T. H. (2009). *Relationship among dispositional forgiveness of others, interpersonal adjustment and psychological well-being: Implication for interpersonal theory of depression*. *Personality and Individual Differences*, 46, 365-368.
- Warr, P. (1999). *Well Being and the Work Place*, New York.
- Zullig, K. J., Valois, R. F., Huebner, E. S., & Drane, J. W. (2005). *Adolescent health-related quality of life and perceived satisfaction with life*. *Quality of Life Research*, 14, 1573-1584.