

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال نهم شماره ۳۵ پاییز ۱۳۹۳

### نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی<sup>۱</sup>

مهدی عباسی<sup>۲</sup>

منظر ملکی مرثت<sup>۳</sup>

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی طراحی گردید. بدین منظور نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر عضو هیات علمی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از سه دانشگاه دولتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد مقیاس عاطفه مثبت و منفی واتسون، کلارک و تلگن، رضایت شغلی برایفیلد و روتس و عملکرد شغلی پاترسون جمع‌آوری گردید. نتایج نشان داد که بین عواطف مثبت با رضایت و عملکرد شغلی رابطه مثبت و بین عواطف منفی با رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. در عین حال بین عواطف منفی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری دیده نشد. از میان روابط بین متغیرهای فوق، متغیرهای عواطف مثبت با عملکرد شغلی دارای بالاترین ضریب همبستگی بود.

**واژگان کلیدی:** عواطف مثبت و منفی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی.

Email:ghasemzadee@yahoo.com

۱- استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان (نویسنده مسئول)

۲- عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران-ایران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه و مدرس دانشگاه پیام نور مرکز اردبیل

## مقدمه

رفتارهای انسان در محیط‌های مختلف از پدیده‌های موقعیتی، ادراکی و هیجانی متعددی تأثیر می‌پذیرد (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹). هیجان‌ها بخشی از زندگی روزمره ما را تشکیل می‌دهند (بنی‌سی و همکاران، ۱۳۸۹) و در زندگی روزمره، اثرات متفاوت روی افراد می‌گذارند. هریک از این هیجان‌ها، به‌گونه‌ای نقش تسهیل‌کننده و یا بازدارنده روی عملکردهای مختلف شناختی و رفتاری دارند. انسان معمولی، به‌طور کلی جریان دایمی از خلق را تجربه می‌کند. خلق به‌صورت عاطفه مثبت یا عاطفه منفی وجود دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰). عاطفه مثبت شامل احساسات و هیجان‌ها مثبت مانند لذت، غرور، خرسندی و عاطفه منفی شامل احساسات و هیجان‌ها منفی مانند اضطراب، نگرانی، غمگینی، خشم، گناه، شرم می‌باشد (جانسون و کروگر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). افراد دارای عاطفه مثبت، افرادی با جهت‌گیری برون‌گرایانه و خواهان لذت، پاداش، شادمانی و مشخصه‌هایی از این قبیل هستند. در مقابل افرادی با عاطفه منفی، متمایل به خشونت، ترس و اضطراب می‌باشند (سالامی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). کسانی که عاطفه مثبت بالایی دارند، پرانرژی و با روحیه هستند و از زندگی لذت می‌برند. اما وقتی گرایش‌های مثبت مطرح در عاطفه مثبت در حد پایینی است افراد خوش‌بینی، نشاط، پرانرژی بودن و مواردی از این دست را تجربه نمی‌کنند که باعث لذت بردن از شرایط موجود می‌شود. لذا متمایل به ابراز اعتراض پرخاشگرانه و همچنین غفلت و بی‌توجهی به امور کاری و سازمانی خود می‌شوند. می‌توان جمع‌بندی کرد که عواطف مثبت و منفی به‌دلیل ماهیت خود، حساسیت افراد را در واکنش به وقایع و حوادث محیطی بالا می‌برند (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹).

طی سال‌های اخیر توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی‌های مربوط به خلق و خوی کارکنان سازمان‌ها با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است (داس و اشکاناسی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵) و نظریه‌پردازان و پژوهشگران علاقه قابل توجهی در مورد نقش حالات

1- Johnson & Keroger  
3- Daus & Ashkanasy

2- Salami

هیجانی و عاطفی در عملکرد افراد در محیط‌های کار نشان دادند (گل‌پرور و کرمی، ۱۳۸۹). زیرا عواطف افراد در محیط‌های کار، نحوه و چگونگی تفکر و عمل کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (جرج و فورگاسا، ۲۰۰۱) و فرد در محیط کار خود علاوه بر توانمندی‌های علمی و قابلیت‌های تخصصی از قابلیت‌های هیجانی خود نیز استفاده می‌کند. بنابراین در محیط‌هایی که انسان‌ها فعالیت دارند، قابلیت‌های هیجانی، درک افراد از احساسات خود و دیگران نیز عوامل مهمی هستند که باید مدنظر قرار گیرند (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۹۰). زیرا هیجان‌پذیری و ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند یک پیش‌بینی‌کننده مهم برای برخی پیامدهای سازمانی مانند غیبت، ترک خدمت، وفاداری و تعهد سازمانی باشد (رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸). عواطف چه به‌صورت مثبت و چه به صورت منفی، عملکرد و تمایلات رفتاری، به‌ویژه گرایش افراد را به رفتارهای سازنده یا مخرب تحت تأثیر جدی قرار می‌دهند (گراهام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ وان یپرن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ به نقل از گل‌پرور و کرمی، ۱۳۹۰).

بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است (استوار و امیرزاده خاتونی، ۱۳۸۷). توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های آموزشی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی و روانشناسی مورد توجه قرار گرفته است (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). این نظام آموزشی از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن موثرند. اعضای هیات علمی به‌عنوان یکی از عناصر مهم، اهمیت خاصی در نظام آموزشی عالی دارد (فتحی و اجارگاه و مومنی، ۱۳۸۷) و توجه به ویژگی‌های شخصیتی، رضایت و استرس آن‌ها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش عالی تأثیر به‌سزایی داشته باشد (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰). زیرا هر چه میزان استرس شغلی افراد افزایش پیدا کند، میزان شادکامی ذهنی و به‌تبع آن، رضایت آن‌ها کاهش می‌یابد نکته جالب‌تر این که براساس همان تصور قالبی عمومی، مبنی بر استرس‌زا بودن محیط‌های

1- George & Forgasa  
3- Van Yperen

2- Graham

آموزشی و دانشگاهی برای اعضای هیأت علمی، متأسفانه ارزیابی‌های مداوم و گسترده‌ای در این خصوص انجام نمی‌گیرد (چلییانلو و طالبی، ۱۳۸۹). در حالی که تحقیقات مختلفی که انجام گرفته‌اند نشان داده‌اند که برخلاف تصور عموم، معمولاً استرس‌های شغلی در بین افراد شاغل در محیط‌های دانشگاهی و بهداشتی، بالاتر از سایر محیط‌ها است (کوترل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). بنابراین توجه به ساختارهای مهم و مورد توجه در محیط کاری همچون رضایت شغلی، عملکرد شغلی و همچنین هیجانات مثبت و منفی و عوامل مؤثر بر آن‌ها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش عالی نقش بسیار مهمی داشته باشد.

یکی از عامل‌هایی که رفتار سازمانی هر فرد را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد رضایت شغلی است (استوار و امیرزاده خاتونی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی یکی از مفاهیم پرکاربرد در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده که به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است (شاکری‌نیا و نبوی، ۱۳۸۹). به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده است (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۹۰). رضایت شغلی به میزان خشنودی کارکنان از شغل‌شان تعریف شده است (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲). و احساس مثبت و منفی و نگرش‌هایی که درباره شغل خود داریم را منعکس می‌کند که به تعداد زیادی از عامل‌های مربوط به کار وابسته است و دامنه آن از جایی که ما قرار داریم تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود به‌دست می‌آوریم ادامه دارد (استوار و امیرزاده خاتونی، ۱۳۸۷). فرد زمانی به‌طور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می‌رساند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد و نیز به‌کاری بپردازد که به آن علاقه‌مند است (سورنسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که به‌طور کلی دارای نگرش منفی هستند، همیشه

1- Cottrell

2- Sorenson

همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره به دنبال بهانه‌ای می‌گردند تا به گله و شکایت بپردازند. همچنین بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (پارسا، ۱۳۹۰). یکی از دلایل ضروری برای مطالعه رضایت شغلی معلمان بررسی دلایل نارضایتی آنان است تا از این طریق به افزایش شادمانی و در نتیجه افزایش بازده آموزش و پژوهش کمک شود (اکپارا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

عاطفه مثبت و عاطفه منفی از مؤلفه‌های شادمانی ذهنی هستند. و شادمانی ذهنی از جمله عوامل موثر بر رضایت می‌باشد. شادمانی ذهنی یا احساس بهزیستی ذهنی عبارت است از ارزیابی‌های شناختی و هیجانی فرد از زندگی. این ارزیابی از سویی واکنش هیجانی به حوادث و از سویی دیگر قضاوت‌های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را در برمی‌گیرد. بنابراین شادمانی ذهنی مفهوم وسیعی است که تجربه هیجان‌های مطلوب، سطوح پایین هیجان‌های منفی و رضایت بالا را دربر می‌گیرد (جانسون و کروگر، ۲۰۰۶). افزایش شادی فردی و اجتماعی یکی از اهداف و اولویت‌های بسیاری از سازمان‌ها و مؤسسات است. داشتن کارکنانی شاد و کارآمد از آرمان‌های مجموعه‌های صنعتی می‌باشد. زیرا شادی کارکنان با رضایت شغلی و خانوادگی، بهره‌وری، افزایش ایمنی کار ارتباط دارد (نشاط‌دوست و همکاران، ۱۳۸۸). در این راستا رضایت شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌تری پیامدهای شغلی (ما<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۹) به میزان خشنودی کارکنان از شغلشان مربوط می‌شود (مک‌کلوسکی و مک‌کیم<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷).

رضائیان و نائیجی (۱۳۸۸) طی پژوهشی که در رابطه با اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که رابطه عمیق مثبت میان هیجان‌پذیری مثبت با رضایت شغلی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رابطه‌ای منفی میان هیجان‌پذیری منفی با رضایت شغلی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت وجود دارد.

برایف و ویس (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که عواطف مثبت و منفی می‌تواند پیامدهای

1- Okpara

2- Ma

3- McClosky &amp; McCain

نگرشی نظیر رضایت یا نارضایتی از شغل و پیامدهای رفتاری نظیر رفتارهای مخرب و ضدتولید او را پیش‌بینی کند.

علی‌پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰) در پژوهش خود رابطه شادکامی و امیدواری را با رضایت شغلی معلمان مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که شادکامی و امیدواری با رضایت شغلی معلمان هم بستگی مثبت و معنی‌دار دارد.

آسپین<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۱) در پژوهشی پیرامون اثرات شادکامی دریافتند که افراد شاد مهارت‌هایشان را به‌ویژه در زمینه شغل بهتر ارزیابی می‌کنند و رویدادهای مثبت را بیشتر از منفی منفی یادآوری می‌کنند.

ریاحی مدوار (۱۳۸۵) در بررسی رابطه شادکامی و امیدواری با رضایت شغلی کارکنان به نتیجه مثبت و معنی‌دار بین این متغیرها دست یافتند.

اشکنازی، هارتل و داوس<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) تاثیر عواطف مثبت و منفی را بررسی کردند و دریافتند که خلق خوب با خلاقیت بیشتر، رضایت شغلی بالاتر، عملکرد شغلی بهتر و ترک شغل کمتر، همراه است و همچنین عواطف با رفتار شغلی تخریب‌کننده نیز ارتباط دارد به طوری که عواطف مثبت سطح این رفتارهای آسیب‌زا را کاهش می‌دهد و عواطف منفی به افزایش این رفتارها می‌انجامد.

عملکرد شغلی، یکی دیگر از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌هاست که بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بر دارد (بیمنی، ۱۳۷۳). یکی از عمده موضوعات مورد بحث در مسائل سازمانی، به درک صحیح دلایل عملکرد شغلی کارکنان برمی‌گردد که شامل وظایف محوله‌ای می‌شود که به فعالیت‌های کاری، مرتبط است (فرخ‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). پژوهشگران در خصوص مطلوبیت برخی متغیرهای مربوط به خلق و خوی در تشریح نتایجی چون تلاش و عملکرد شغلی،

1- Aspin

2- Ashkanasy &amp; Hartel &amp; Daus

رضایت شغلی، اثربخشی مدیریتی، رفتار اجتماعی و فشار روانی کاری به نتایج قابل قبولی رسیده‌اند (جرج<sup>۱</sup>؛ استاو و بارساد<sup>۲</sup>؛ ۱۹۹۰؛ استاو و بارساد<sup>۳</sup>؛ ۱۹۹۳؛ به نقل از رضائیان و نائیبی ۱۳۸۸). عواطف مثبت منبعی مهم برای تفسیر موقعیت محسوب شده و سبب می‌شود که افراد با عواطف مثبت نسبت به کسانی که عواطف منفی‌تری دارند شناخت‌ها، احساسات و اقدامات سنجیده‌تری در ارتباطات شخصی و اجتماعی داشته باشند (هاگ<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۰). داشتن خلق خوب و شادی پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. فعالیت فرد را برمی‌انگیزد، بر آگاهی او می‌افزاید، خلاقیت وی را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی وی را تسهیل می‌نماید (وینه‌وون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از نشاط‌دوست و همکاران، ۱۳۸۸). در مقابل مشکلات هیجانی و تأثیر این مشکلات روی عملکرد کلی (فردی، خانوادگی، شغلی و اجتماعی) فرد، موجب شده که برخی از محققان، عوامل مرتبط با این مشکلات را مورد توجه قرار دهند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۰). در همین رابطه یافته‌های پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که القای خلق مثبت و منفی می‌تواند عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار دهد، به این صورت که القای خلق منفی بر عملکرد شناختی و رفتاری افراد، اثرات مخرب و القای خلق مثبت دارای اثرات مثبت است.

رضایت شغلی و عملکرد شغلی به‌عنوان ساختاری مهم و مورد توجه در محیط کاری، در پژوهش‌های زیادی و در ارتباط با متغیرهای متعدد سنجیده شده‌اند و در طی سالیان گذشته پژوهش‌های زیادی در این زمینه در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است. پژوهشگران مقاله حاضر نیز با مطالعه و بررسی مقالات متعدد به این نکته پی بردند که در اکثر مطالعات انجام یافته، رضایت و عملکرد شغلی به همراه متغیرهای متعددی مورد توجه بوده اما در زمینه بررسی عواطف مثبت و منفی در رابطه با این دو متغیر بسیار مهم و اثرگذار در رفتار شغلی، یک خلأ پژوهشی به‌چشم می‌خورد و به‌ویژه در بررسی پیشینه پژوهشی در ایران جز موارد اندکی که آن هم فقط رابطه هیجانات و رضایت شغلی را

1- George  
3- Hough

2- Staw & Barsade  
4- Veenhoven

مدنظر داشته، پژوهشی که طی آن هیجان‌ات مثبت و منفی به همراه رضایت و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته باشد، در دسترش قرار نگرفت. در همین راستا رضائیان و نائیجی (۱۳۸۸) نیز به فقدان بررسی‌های آکادمیک درباره اثرات هیجان‌پذیری بر رضایت سازمانی اشاره داشته‌اند. لذا پژوهش حاضر در این راستا از یک سو با توجه به اهمیت رضایت و عملکرد شغلی برای سازمان‌ها و با عنایت به این که در زمینه رضایت شغلی، بیشتر تحقیقات در سازمان‌ها انجام شده و کمتر به بحث رضایت شغلی در محیط‌های آموزشی پرداخته شده است (ایوپوگلو و سانر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹) و از سوی دیگر با در نظر داشتن این مطلب که این دو متغیر در ادبیات عواطف مثبت و منفی به‌عنوان عامل تأثیرگذار مهم بر روی متغیرهای شغلی و سازمانی بندرت بررسی شده است به قصد پر کردن این خلأ و با هدف بررسی تأثیر عواطف مثبت و منفی اساتید در رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنان انجام شده است.

با توجه به مطالب فوق و اتکا به ادبیات پیشین انتظار می‌رود در پژوهش حاضر نیز بین عواطف مثبت و منفی با رضایت و عملکرد شغلی رابطه وجود داشته باشد. بنابراین در این پژوهش با توجه به اهداف تحقیق و مبانی نظری موجود، سوال اصلی این بود که آیا عواطف بر عملکرد و رضایت شغلی نقش معنی دار دارند؟

## روش

پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی (دانشگاه ارومیه، دانشگاه صنعتی و مراکز / واحدهای دانشگاه پیام نور استان) در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱ بود که در مجموع ۵۵۰ نفر را شامل می‌شد. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و وجود سه دانشگاه ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی

1- Eeyupoglu & saner

2-



بود که براساس دانشگاه‌ها و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از دانشگاه‌ها معین شد.

### ابزارهای اندازه‌گیری

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد. **مقیاس عاطفه مثبت و منفی**<sup>۱</sup>: عاطفه مثبت و منفی یا شاخص PANAS که توسط واتسون و همکاران (۱۹۸۸) طراحی و ارائه شده، سنجیده شد. این مقیاس دارای دو مجموعه ۱۰ سؤالی یعنی ۲۰ مقوله که بیانگر ۲۰ احساس (ده مورد مثبت و ده مورد منفی) می‌باشد، مطرح شده است که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای ارزیابی می‌شود. در این پرسشنامه برای اندازه‌گیری عواطف پایدار و مستمر اعضای هیأت علمی از آنها خواسته شد که احساس خود را در شش ماهه اخیر طبق سوالات مطرح شده در این پرسشنامه بیان کنند. اعتبار و پایایی این مقیاس در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است. در پژوهش گل‌پرور و کرمی (۱۳۸۹) ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس برای عاطفه مثبت ۰/۷۶ و برای عاطفه منفی ۰/۸۶ و در پژوهش رضائیان و نائیجی (۱۳۸۸) ۰/۸۹ به دست آمده است. آلفای کرونباخ در این پژوهش نیز ۰/۷۷ به دست آمد.

**پرسشنامه رضایت شغلی**: برای ارزیابی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی از پرسشنامه ۵ سوالی برایفیلد و روتس (۱۹۵۱) استفاده شد. این پرسشنامه رضایت اعضای هیأت علمی را بر اساس پیوستاری از رضایت کامل (عدد ۵) تا عدم رضایت (عدد ۱) که در قالب عبارات غیرمستقیم تدوین شده است، ارزیابی می‌نماید. مجموع نمرات به دست آمده میزان رضایت کلی فرد را نشان می‌دهد. پاسخ‌ها با طیف لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی بروکس و همکاران (۲۰۰۹) ۰/۷۴؛ بروکس و همکاران (۲۰۰۸) ۰/۸۷؛ و هال و همکاران، (۲۰۰۹) ۰/۹۰ به دست آمده است. در پژوهش

1- Positive and Negative Affect Scale

2- Brayfield & Roths

حاضر برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. همسانی درونی آن برای کل مقیاس (ضریب آلفا = ۰/۸۸) به دست آمد.

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** پرسشنامه ۱۵ سوالی عملکرد شغلی، توسط پاترسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) تهیه و تدوین گردیده و توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شده است. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده شد (به نقل از مقیمی، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. همسانی درونی آن برای کل مقیاس ۰/۸۸ به دست آمد.

#### یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای تحقیق آمده است. نتایج حاصل بیانگر این است که میانگین عواطف مثبت در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در مقایسه با عواطف منفی بالا می‌باشد. همچنین با توجه به مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای رضایت و عملکرد شغلی، این دو متغیر در حد میانگین بالا می‌باشد. برای آزمون نرمال بودن نمره‌های به دست آمده از عامل‌ها با توجه به نتایج آزمون معنی‌داری همه عوامل بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین می‌توان توزیع عوامل را نرمال دانست و از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی روابط میان متغیرها استفاده کرد.

جدول (۱) میانگین و انحراف معیار و نتایج آزمون اسمیرنف-کولموگروف

آماره / متغیر	عواطف مثبت	عواطف منفی	رضایت شغلی	عملکرد شغلی
میانگین	۳۵/۹	۲۲/۲	۲۱	۴۹/۲
انحراف معیار	۵/۳۷	۶/۴	۳/۴	۴/۴
ضریب اسمیرنف	۰/۹۱	۱/۱۷	۱/۳۵	۱/۴۱

1- Paterson

با توجه به روابط همبستگی متغیرهای تحقیق در جدول (۲)، چندین نتیجه قابل استخراج است. نخست اینکه، بین عواطف مثبت با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و بین عواطف منفی با رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. در عین حال بین عواطف منفی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری دیده نشد. دوم اینکه، از میان روابط بین متغیرهای فوق، متغیرهای عواطف مثبت با عملکرد شغلی دارای بالاترین ضریب همبستگی بود.

جدول (۲) ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

متغیرها	عواطف مثبت	عواطف منفی	رضایت	عملکرد
عواطف مثبت	۱			
عواطف منفی	-۰/۰۶	۱		
رضایت	۰/۳۹۲**	-۰/۱۶۱*	۱	
عملکرد	۰/۳۹۲**	۰/۰۶	۰/۴۵**	۱

در جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق با توجه به ضرایب همبستگی جدول ۲ آمده است. همانگونه که در جدول ۳ مشخص است، روابط بین عواطف مثبت با رضایت شغلی و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار است. همچنین رابطه بین عواطف منفی با رضایت شغلی به تأیید رسید. در عین حال رابطه عواطف منفی با عملکرد شغلی تأیید نشد. برای بررسی روابط پیش بین متغیرهای تحقیق از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. در این آزمون عواطف مثبت و منفی را به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و رضایت و عملکرد شغلی، متغیر ملاک در نظر گرفته شد که نتایج این آزمون در جداول شماره ۳ و ۴ آمده است. بنابر آزمون نتایج رگرسیون در مورد پیش‌بینی رضایت شغلی از روی ابعاد عواطف، نقش پیش‌بینی‌کننده عواطف مثبت و منفی در رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. برای تشریح بیشتر این رابطه، هر یک از ابعاد عواطف را به‌صورت جداگانه به‌عنوان متغیر پیش‌بین با رضایت شغلی در قالب یک مدل مورد آزمون قرار داده شد که مطابق با جدول ۳ به‌ترتیب عواطف مثبت و منفی نقش پیش‌بینی‌کننده را در رضایت شغلی داشته‌اند.

جدول (۳) خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون ابعاد عواطف بر رضایت شغلی

مدل	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معنی‌داری
۱	۲۲	۰/۰۸۵	۲۳/۲	۰/۰۰۰
۲	۳۲۵	۰/۱۱		

  

متغیر/شاخص	B	Beta	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱۵/۹	-	۹/۹	۰/۰۰۰
عواطف مثبت	۰/۱۸	۰/۲۸	۴/۶	۰/۰۰۰
عواطف منفی	-۰/۱۰	-۰/۱۵	-۲/۳	۰/۰۰۰

بخش بعدی نتایج این تحقیق در قالب پیش‌بینی عملکرد شغلی از روی عواطف منفی و مثبت را نشان می‌دهد. همانگونه که از جدول ۳ همبستگی دیده شد، رابطه همبستگی بین عواطف منفی و عملکرد شغلی تأیید نشد. در معادله رگرسیون نیز این متغیر به دلیل عدم معنی‌داری از معادله حذف شد. در این راستا رابطه رگرسیون عواطف مثبت را به عنوان متغیر پیش‌بین با عملکرد شغلی بررسی کرده‌ایم که نتایج در جدول ۴ نمایش داده شده است. همانطور که قابل پیش‌بینی بود جهت رابطه عواطف مثبت با عملکرد شغلی مثبت است. با توجه به مندرجات جدول ۴ رابطه بین عواطف مثبت و منفی با عملکرد شغلی، نتایج به این گونه مشاهده شد که عواطف مثبت نقش پیش‌بینی‌کننده را در عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی ایفا می‌کند. در عین حال نقش پیش‌بینی‌کنندگی عواطف منفی در عملکرد شغلی مشاهده نشد.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون ابعاد عواطف بر عملکرد شغلی

مدل	R	R <sup>2</sup>	F	سطح معنی‌داری
	۰/۳۹۲	۰/۱۵	۴۵/۵	۰/۰۰۰

متغیر/شاخص	B	Beta	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۳۷/۵	-	۲۱/۵	۰/۰۰۰
عواطف مثبت	۰/۳۲	۰/۳۹	۶/۷	۰/۰۰۰

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش عواطف مثبت و منفی اساتید در رضایت و همچنین عملکرد شغلی آنان بود. نتایج حاصل، در راستای این هدف، نشان داد که عواطف مثبت با رضایت شغلی اساتید هم بستگی مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج بیانگر رابطه منفی معنادار بین عواطف منفی با رضایت شغلی اساتید بود. به این ترتیب رابطه عواطف مثبت و منفی با رضایت شغلی در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت. قابل ذکر است که نتایج به‌دست، آمده با یافته‌های پژوهش‌های ذکر شده در پیشینه پژوهش (رضائیان و نائیجی، ۱۳۸۸)، علی‌پور و اعراب شیبانی، (۱۳۹۰)، ریاحی مدوار، (۱۳۸۵) هماهنگ و مرتبط است. و همچنین مؤید نظر پژوهشگرانی چون برایف و ویس (۲۰۰۲) است که معتقدند عواطف مثبت و منفی می‌تواند پیامدهای نگرشی نظیر رضایت یا ناراضی‌تی از شغل را پیش‌بینی کند. و کار (۲۰۰۴) که معتقد است رضایت شغلی، فعالیت هدفدار و به‌کارگیری مهارت‌ها، همه با بهزیستی روانی و شادکامی رابطه دارند (به نقل از علی‌پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰). همچنین عوامل اضطراب‌آور شغلی می‌توانند عواطف منفی و عدم رضایت شغلی را پیش‌بینی نمایند و نتیجتاً سطوح بالاتری از رفتار کاری مخرب را در پی داشته باشند؛ عواطف منفی و عدم رضایت شغلی هم‌به‌نوبه خود، رفتار کاری مخرب را پیش‌بینی می‌کنند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲). از آنجا که شغل بخش اصلی زندگی کارکنان و منبع اصلی هیجانات و عواطف انسانی می‌باشد، از طرفی دیگر رضایت و ناراضی‌تی شغلی به‌عنوان نوعی نگرش عاطفی و یک واکنش هیجانی پیچیده نسبت به شغل تعریف می‌شود (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین می‌توان رضایت شغلی و عواطف را دو مسأله مهم مرتبط با هم دانسته و انتظار داشت که رضایت شغلی به‌طور مثبت با هیجانات مثبت و به‌طور منفی با عواطف منفی در ارتباط باشد.

همچنین یافته‌های این پژوهش بیانگر رابطه بین هیجانات مثبت و عملکرد شغلی اساتید بود به این معنی که عواطف مثبت با عملکرد شغلی اساتید هم بستگی مثبت معنادار داشت. بدین ترتیب رابطه این دو متغیر در پژوهش حاضر نیز تأیید شد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با برخی از جنبه‌های پژوهش‌های انجام شده توسط هاشمی و همکاران (۱۳۹۰)، برایف و ویس (۲۰۰۲)، اشکنازی، هارتل و داوس (۲۰۰۲) همخوانی و مطابقت دارد. با توجه به این که هیجانات مثبت اثرات تشویق‌کننده دارند و می‌توانند عمل و تفکر را وسیع‌تر سازند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰). می‌توانند از طریق ایجاد روحیه کاری بالا و مثبت در فرد، آمادگی روبرو شدن با فعالیت‌های مختلف را به‌طور مثبت برای وی به همراه داشته و عملکرد شغلی و بهره‌وری فرد و سازمان را به‌طور مؤثر تحت تأثیر قرار دهد. زیرا این مسأله کاملاً روشن و واضح است و هیچ صاحب‌نظری این ادعا را رد نمی‌کند که یک فرد خوشحال و راضی با روحیه بالا نسبت به فردی با عواطف منفی و روحیه پایین می‌تواند عملکرد بهتر داشته و باعث افزایش بهره‌وری شود. در همین رابطه می‌توان گفت که فرآیندها و محرک‌های خوشایند و لذتبخش با عواطف مثبت همراه بوده و موجب می‌شود که در چنین حالتی نیرو و انرژی بدنی و ذهنی فرد در حد بهینه قرار گرفته و عملکردهای فرد ارتقا یابد.

تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین عواطف منفی و عملکرد شغلی اساتید رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین رابطه بین دو متغیر فوق تأیید نشد. با توجه به فقدان پژوهش‌های انجام یافته در زمینه عواطف و عملکرد شغلی که در پیشینه هم بدان اشاره شد، متأسفانه جهت انطباق این یافته با پژوهش‌های دیگر در این زمینه پژوهشی به‌دست نیامد. اما نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با پژوهش‌های فرخ‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) و هاشمی و همکاران (۱۳۹۰)، اشکنازی، هارتل و داوس (۲۰۰۲) از برخی جنبه‌ها در یک راستا نبود. با توجه به این که عواطف مثبت می‌توانند از طریق ایجاد روحیه کاری بالا و مثبت در فرد، عملکرد شغلی وی را به‌طور مؤثر تحت تأثیر قرار داده و رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد شغلی داشته باشد، انتظار می‌رفت عواطف منفی نیز که می‌توانند با محرومیت از محرک‌های خوشایند لذتبخش همراه باشند با

ایجاد نارضایتی شغلی و به‌دنبال آن روحیه پایین، باعث پایین آمدن نیرو، انرژی و در نتیجه عملکرد شغلی فرد شود. اما چنین نتیجه‌ای به‌دست نیامد. و یافته‌ها بین عواطف منفی و عملکرد شغلی اساتید رابطه معنی‌داری نشان نداد. با تکیه بر یافته‌های پژوهشگرانی چون اسپیندلرو همکاران (۲۰۰۹)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۰)، واتسون و همکاران (۱۹۸۷)، واتسون و تلگن (۱۹۸۵)، مبنی بر استقلال عواطف مثبت و منفی از یکدیگر، یکی از تبیین‌هایی که در مورد این یافته می‌توان ارائه نمود این است که وقتی رابطه عاطفه مثبت و عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار است لزوماً نمی‌توان انتظار داشت رابطه عاطفه منفی و عملکرد شغلی نیز منفی و معنی‌دار باشد در همین رابطه سلطانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود اشاره داشته‌اند که عاطفه مثبت و منفی جدا از یکدیگر بوده و روابط آن‌ها با متغیرهای دیگر، دارای الگوهای متفاوتی است.

نکته دیگری که در تبیین احتمالی این نتیجه می‌توان بدان اشاره کرد این است که با توجه به دسترسی اساتید دانشگاه به دانش و مهارتی که بتوانند از طریق آن رفتارهای سالم را بیاموزند و برای تغییر رفتارهای موجود خود برنامه‌ریزی کنند، می‌توان گفت این منابع شناختی می‌تواند در جلوگیری از مانعی که عواطف منفی می‌تواند بر سر راه عملکرد این قشر از افراد تحصیل کرده ایجاد کند یاری‌رسان باشد. در همین رابطه گرژی واکز و اتنر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) نشان دادند گرچه ممکن است افراد تحصیل کرده روزانه در معرض عوامل استرس‌زای بیشتری قرار گیرند اما در شریط برابر از نظر زمانی و موقعیتی، از نظر شدت و میزان تأثیر، استرس‌زاهای شدیدتر توسط افرادی که تحصیلات کمتری دارند گزارش شده و افراد تحصیل کرده آشفته‌گی روانی و علائم و نشانه‌های جسمی کمتری را ابراز کرده‌اند. نتیجه پژوهش بزازیان و بشارت (۱۳۸۸) نیز حاکی از آن بود که شغل بر سلامت جسمی و روانی و هوش هیجانی اثرگذار است و تفاوت مدیران و اساتید دانشگاه با گروه کارگران و کشاورزان در بعد بهزیستی روانی و درماندگی روانی معنادار است. به‌عبارت دیگر مدیران و اساتید دانشگاه در مقایسه با کارگران و کشاورزان

---

1- Grzywacz, & Ettner

از نظر بهزیستی روانی و سلامت جسمی عینی در سطح بالاتری قرار دارند.

همچنین در رابطه با نتیجه حاصل، توجه به خلاقیت و وجدان کاری افراد دور از فایده نمی باشد. همان‌طور که رضائیان و نائیجی، (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داده‌اند، افرادی که خلاقیت بالاتری دارند، به‌علت آنکه می‌توانند راه‌های جدیدی برای خروج از مشکلات پیدا کنند، در مواجهه با موقعیت‌های منفی کمتر دچار احساسات ناخوشایند می‌شوند. در عین حال دارا بودن وجدان کاری هم می‌تواند در زمینه تأثیر عواطف در عملکرد شغلی نقش مؤثری ایفا کند. روبرتز و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از بین عوامل مختلف، وجدان کاری بیشترین تأثیر را در عملکرد شغلی دارد و هر میزان که نیروها از این ویژگی بیشتر برخوردار باشند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. ویت و همکاران (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که افراد با وجدان، قابل اعتماد، مسئول، سخت‌کوش، کارا و... هستند آن‌ها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار عمل به خرج داده و کارشان را تمام و کمال به سرانجام برسانند. از اینرو دور از انتظار نیست که داشتن خلاقیت بالا و با وجدان بودن در کار، فرد را قادر سازد تا اجازه ندهد عواطف منفی مانعی بر سر راه عملکردش ایجاد کند.

از آنجایی که کارایی، عملکرد و رضایت نیروی انسانی در محیط کار همواره براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نبوده و با عنایت به یافته‌ها و ادبیات تحقیق حاضر و همان‌طور که نتایج سایر پژوهش‌ها بر آن صحنه می‌گذارند عواطف مثبت و منفی نیز به عنوان پیش‌بینی‌کننده قوی برای موفقیت شغلی و عامل تأثیرگذار مهم بر روی متغیرهای شغلی و سازمانی در کنار عوامل متعدد دیگر در این زمینه دخیل هستند. نیز با عنایت به مطالبی که استوار و امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷) در مقاله خود بدان اشاره داشته‌اند، یادگیری تدریجی مهارت‌ها برای کنترل و واکنش صحیح نسبت به عواطف و هیجان‌ها، ارتباط را در محیط کار بهبود، بهره‌وری را افزایش و مشکلات بین فردی راکاهش می‌دهد.

انجام اقدامات و برنامه‌هایی در زمینه آموزش مدیریت هیجان‌ها برای اساتید دانشگاه‌ها که از عناصر مهم این نظام آموزشی هستند دور از فایده نخواهد بود. در این



زمینه، پیشنهاد پژوهشگران مقاله پیش رو، برگزاری دوره‌های آموزشی هوش هیجانی و مدیریت احساسات، با اهداف کاهش تنش شغلی در محیط کار و افزایش کارایی و عملکرد بهتر با کنترل و مدیریت هیجانات منفی و ناخوشایند می‌باشد. زیرا افراد با هوش هیجانی بالا مرتباً خلق و احساسات مثبت را تجربه می‌کنند و این امر در ارتقا رضایت و بهبود عملکرد آن‌ها تأثیر به‌سزایی خواهد داشت. همچنین ارائه جزوات و منابع آموزشی در زمینه چستی هیجان (مثبت و منفی) و رفتارهای ناشی از آن و آسیب‌هایی که به منافع فرد و سازمان می‌تواند وارد کند، همچنین شناخت هیجانات و احساسات مثبت و منفی خود و همکاران براساس علایم و نشانه‌های مقدماتی و چگونگی کنترل و هدایت آن به سمت مثبت در این زمینه می‌تواند بسیار مفید و یاری‌رسان باشد. همچنین با تشکیل جلسات گروهی که از طریق آن افراد بتوانند درباره احساسات و هیجانات خود اطلاعات عینی‌تری پیدا کنند مفید خواهد بود.

در مجموع، نتایج حاصل از این پژوهش حکایت از تأثیر عواطف در رضایت و عملکرد شغلی اساتید داشت و ضرورت توجه به اهمیت و نقش حالات هیجانی و عاطفی در عملکرد و رضایت شغلی اعضای هیات علمی را به‌عنوان یکی از عناصر مهم نظام آموزشی عالی به تصویر کشاند. بنابراین با توجه به این که افراد در محیط کار خود علاوه بر توانمندی‌های علمی و تخصصی از قابلیت‌های هیجانی خود نیز استفاده می‌کنند؛ بایستی سعی شود تا اقداماتی برای افزایش عواطف مثبت انجام گیرد و در مقابل از شرایط ایجادکننده هیجانات منفی کاسته شود.

در پژوهش پیش‌رو با عنایت به اهمیت و نقش محوری اساتید، تأثیر عواطف در رضایت و عملکرد شغلی آنان کانون هدف این مطالعه قرار گرفت. تحقیق مشابه در سایر موقعیت‌های پژوهشی و با نمونه‌های متفاوت، از جمله پیشنهاداتی است که در سایه تلاش پژوهشگران آتی محقق خواهد شد.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۲/۰۲/۰۷  
 تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۷/۲۴  
 تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۱/۰۵

## References

## منابع

- اژه‌ای، جواد؛ خدایپناهی، محمدکریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاد (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فراانگیزی در عملکرد شغلی، *مجله علوم رفتاری*، شماره ۴.
- استوار، صغرا؛ امیرزاده خاتونی، ماندانا (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره دوم.
- امیرکیبیری، علیرضا؛ حجازیفر، ناصر؛ ضیائی، زینب (۱۳۹۰). ارزیابی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان معاونت برون‌مرزی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، شماره اول.
- بزازیان، سعیده؛ بشارت، محمدعلی (۱۳۸۸). مقایسه هوش هیجانی، سلامت روانی و جسمانی مشاغل مختلف، *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، شماره ۱.
- بنی‌سی، پری‌ناز؛ دلفان آذری، قنبرعلی؛ بنی‌سی، وحید (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی با سبک‌های حل مسأله و سلامت عمومی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲، *فصلنامه علوم تربیتی*، شماره ۱۰.
- پارسا، شلر (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین پاسخگویی، رضایت و استرس شغلی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- چلیبانلو، غلامرضا؛ طالبی، بهنام (۱۳۸۹). مقایسه استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دولتی، *فصلنامه علوم تربیتی*، شماره ۹.
- رضائیان، علی؛ نائیجی، محمدجواد (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت*، شماره ۳.
- ریاحی مدوار، مرضیه (۱۳۸۵). *بررسی رابطه امیدواری و شادکامی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت لوله و ماشین‌سازی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- سلطانی‌زاده، محمد؛ ملک‌پور، مختار؛ نشاط دوست، حمیدطاهر (۱۳۸۷). رابطه لذت جسمانی و عاطفه مثبت و منفی در دانشجویان دانشگاه اصفهان، *فصلنامه مطالعات روانشناختی*، شماره ۱، دوره ۴.

شاکری‌نیا، ایرج؛ نبوی، سیدصادق (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ۴.

صالحی، اعظم؛ باغبان، ایران؛ بهرامی، فاطمه؛ احمدی، سیداحمد (۱۳۹۰). تأثیر دو روش آموزش تنظیم هیجان مبتنی بر مدل فرایند گراس و رفتار درمانی دیالکتیک، بر علائم مشکلات هیجانی، مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، شماره ۱۳.

علی پور، احمد؛ اعراب شیبانی، خدیجه (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، شماره ۲۲.

فتحی واجارگاه، کورش؛ مومنی، حسین (۱۳۸۷). بررسی نقش عوامل مؤثر بر مشارکت اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی، مجله آموزش عالی ایران، شماره اول، دور اول.

فرخ‌نژاد، خدا نظر؛ سلیمی، قاسم؛ فدائیان، بهرام (۱۳۹۰). رفتار شهروندی سازمانی: تاملی بر رابطه وجدان کاری، سازش‌پذیری با رفتار کاری مخرب، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۷، دوره سوم.

قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ عباس‌زاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد؛ هاشمی، تورج (۱۳۹۰). برازش روابط علی-ساختاری ویژگی‌های شخصیتی (با وجدان بودن و توافق‌پذیری) با استرس و رضایت شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، شماره ۳۰.

کلدی، علیرضا؛ عسگری، گیتا (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۱.

گل‌پرور، محسن؛ کرمی، مهرانگیز (۱۳۸۹). نقش تعدیل‌کننده عاطفه مثبت و منفی در پیوند میان بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای مخرب کارکنان، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۳، دوره ۱۵.

مقیم، سیدمحمد؛ رمضان، محمد (۱۳۹۰). پژوهشنامه مدیریت، انتشارات ترمه: تهران.

میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸.

نشادوست، حمید طاهر؛ کلانتری، مهرداد؛ مهربانی، حسینعلی؛ پالاهنگ، حسن؛ نوری، نرگس‌السادات؛ سلطانی، ایرج (۱۳۸۸). تعیین عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه، جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۱.

هاشمی، تورج؛ عندلیب کورایم، مرتضی؛ پوراسمعی، اصغر؛ صالحی حیدرآباد، مجتبی (۱۳۹۰). تأثیر القای خلق بر عملکرد شناختی و رفتاری، فصلنامه راهبردهای آموزش، شماره ۳، دوره ۴، یمنی، محمد (۱۳۷۳). رویکرد سیستمی برای بررسی عملکرد مرکز آموزشی، فصلنامه آموزش بزرگسالان، شماره ۱۵.

- Ashkanasy NM, Hartel CEJ, Daus CS. (2002). Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research, *J Manag*, 28, 307-38.
- 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.
- Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Breaux, D.M., Perrewe, P.L., Hall, A. ., Frink, D.D., & Hachwarter, W.A. (2008). Time to Try a Little Tenderness? The Detrimental Effects of Accountability When Coupled with Abusive Supervision, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 111-122.
- Breaux, D.M., Munyon, T.P., Hachwarter, W.A., & Ferris, G.R. (2009). Politics as Moderator of the Accountability Job Satisfaction Relationship: Evidence across Three Studies, *Journal of Management*, 35, 307-326.
- Brief, A.P., & Weiss, H.M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace, *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Cottrell, S. (2001). Occupational Stress and Job Satisfaction in Mental Health Nursing: Focused Interventions Through Evidence-based Assessment, *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 8, 157-64.
- Daus, C.S., & Ashkanasy, N.M. (2005). Basic Behavioral Science Research for Mentalhealth, a National Investment: Emotion and Motivation, *American Psychologist*, 50, 838-845.
- Eyupoglu, S.Z., & Saner, T. (2009). Job Satisfaction: Does Rank Make a Difference, *Journal of Business Management*, 3, 609-615.

- 
- Forgasa, J.P., & George, J.M. (2001). Affective Influences on Judgments and Behavior in Organizations: An Information Processing Perspective? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 3-34.
- Grzywacz, J.G., & Etnner, S.L. (2004). Socioeconomic Status and Health: a Micro Level Analysis of Exposure and Vulnerability to Daily Stressors, *Journal of Health and Social Behavior*, 45, 1-16.
- Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunnette, M.D., Kamp, J.D. and McCloy, R.A. (1990). Criterion-related Validities of Personality Constructs and the Effect of Response Distortion on Those Validities, *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-95.
- Johson, W., Krueger, R.F. (2006). How Money Buys Happiness: Genetic and Envir Mental Processes Linking Finances and Life Satisfaction, *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 680-691.
- McCloskey, J.C., & McCain, B.E. (1987). Satisfaction, Commitment and Professionalism of Newly Employed Nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, 19, 20-24.
- Okpara, J.O., Squillace, M., & Erond, E.A. (2005). Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States, *Journal of Women Manage*, 20, 177-190.
- Roberts, B.W., Chernyshenko, O.S., Stark, S. and Goldberg, L.R. (2005). The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation Based on Seven Major Personality Questionnaires, *Personnel Psychology*, 58, 103-40.
- Salami, S.O. (2010). Job Stress and Counterproductive Work Behaviour: Negative Affectivity as a Moderator. *The Social Sciences*, 5, 486-92.
- Sorenson, E.E., Scherb, C.A., Specht, J.P., & Loes, J.L. (2009). The Relationship between RN Job Satisfaction and Accountability, *Western Journal of Nursing Research*, 31, 872-888.
- Spector, P.E., & Fox, S. (2002). An Emotion-centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior, *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.
- Spindler, H., Denollet, J., Kruse, C., & Pederson, S.S. (2009). Positive Affect and Negative Affect Correlate Differently with Distress and Health-
-

---

Related Quality of Life in Patients with Cardiac Conditions: Validation of the Danish Global Mood scale, *Journal of Psychosomatic Research*, 67, 57-65.

Watson, D., Pennebaker, J.W., and Folger, R. (1987). Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress and Satisfaction in the Workplace, *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 141-157.

Watson, D; & Tellegen, A. (1985). Toward a Consensual Structure of Mood, *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.

Witt, J.C., Clark L.A., and Elliott, S.N. (2002). Cognitive-Affective Stress Response: Effects of Individual Stress Propensity on Physiological and Psychological Indicators of Strain, *Psychological Reports*, 88, 768-784.

Wright, T.A; & Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-old Quest, *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.

Watson, D., Clark, L.A., and Tellegen, A. (1988), Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.