

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال ششم شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۰

رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان

احمد علی‌پور - استاد دانشگاه پیام نور تهران

خدیجه اعراب شیبانی - کارشناس ارشد دانشگاه پیام نور تهران

چکیده

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در امر کیفیت آموزش و موفقیت شغلی معلمان است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی در بین معلمان بود. بدین منظور ۲۴۰ معلم (۱۲۰ زن و ۱۲۰ مرد) از سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان طیس به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار آزمون پرسش‌نامه‌های امیدواری اشنایدر، شادکامی آکسفورد و رضایت شغلی کندال و هولی بود. نتایج به روش هم بستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که هر دو متغیر امیدواری و شادکامی علاوه بر آنکه با هم رابطه مثبت و معنادار دارند هر دو با مؤلفه رضایت شغلی رابطه دارند به طوری که معلمانی که امیدواری و شادکامی بیشتری دارند نمره رضایت شغلی بالاتری هم دارند.

واژگان کلیدی: امیدواری، رضایت شغلی، شادکامی.

مقدمه

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل‌دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴). این نظام از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد. به عبارتی رضایت شغلی معلمان از عامل‌های بسیار مهم در امر توسعه و رفاه اجتماعی است (عبدالله^۱، ۲۰۰۹). به گفته ناصر آرا (۱۳۷۷) رضایت شغلی روی حضور مرتب و به موقع و افزایش رعایت مقررات محل کار موثر است.

اکپارا^۲ (۲۰۰۵) یکی از دلایل ضروری برای مطالعه رضایت شغلی معلمان را بررسی دلایل نارضایتی آنان می‌داند تا از این طریق به افزایش شادمانی معلمان و در نتیجه افزایش بازده آموزش و پژوهش توسط معلم کمک شود. چرا که پیامد این موضوع فراهم کردن محیطی شاد و زنده توسط معلم در محیط مدرسه و تشویق دانش‌آموزان به تحصیل در آن محیط است. شادی و شادمانی همانند خوشبختی امری نسبی است هرکس از چیزی و راه و روش خاصی شاد می‌شود. آندربیشای (۱۹۹۶) در تحقیق روی ۷۵ نفر از معلمان آمریکایی دریافت که معلمان از شادکامی کمتری برخوردار بودند به طوری که متوسط نمره آنها در مقیاس افسردگی دو برابر جمعیت عادی بود، وی دریافت که بین میزان افسردگی معلمان و نارضایتی شغلی آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. بنا به یافته‌های روانشناسی وقتی انسان خوشحال است دنیا را دلپذیرتر می‌یابد، آسان‌تر و بهتر تصمیم می‌گیرد، روابط او با مردم محبت‌آمیزتر و استوارتر می‌شود و برای یاری‌دادن به دیگران آمادگی بیشتری پیدا می‌کند. اعتماد به خویشتن و امید به آینده او

1- Abdullah

2- Okpara

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال ششم شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۰

افزون‌تر می‌شود (پارسا، ۱۳۷۶). ریمان^۱ (۱۹۹۷) تعیین هدف، نیروی راهیابی و نیروی اراده را سه جز اصلی امید تعریف می‌کند. اسلامی نسب (۱۳۷۲) معتقد است که امیدواری بر کیفیت روابط با دیگران نیز تأثیری می‌گذارد به طوری که افراد ناامید به ندرت می‌توانند با سایرین ارتباط رضایت‌بخشی برقرار کنند پس همواره احساس تنهایی کرده و در انتظار شکست به سر می‌برند، وقایع کوچک را خیلی بد تعبیر می‌کنند.

پیرامون رضایت شغلی و همبسته‌های آن نتایج متنوعی به دست آمده است که نشان‌دهنده رابطه دو سویه رضایت شغلی با برخی ویژگی‌های شخصیتی و موقعیتی بوده است مانند تأثیر مثبت و معنادار انگیزش بر رضایت شغلی (پوربهار، ۱۳۷۶)، تأثیر مثبت و معنادار حقوق دریافتی با رضایت شغلی (هادی، ۱۳۷۶). لیکرت^۲، سی‌شر^۳، و اسمیت^۴، ۱۹۹۳ به نقل از ریمان، (۱۹۹۷) نیز طی تحقیقاتی یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رضایت را نوع سیستم پاداش در یک سازمان دانستند به طوری که هرچه پاداش‌ها و تشویق‌ها منصفانه‌تر باشد موجب رضایت شغلی بیشتری می‌شود. اسپین^۵ (۲۰۰۱) در تحقیق پیرامون اثرات شادکامی دریافت افراد شاد مهارت‌هایشان را به‌خصوص در کار به صورت اشراق‌آمیز ارزیابی می‌کنند و رویدادهای مثبت را بیشتر از منفی یادآوری می‌کنند اما در تصمیم‌گیری برای زندگی بهتر عمل می‌کنند. کار (۲۰۰۴) دریافت که موقعیت شغلی، رضایت شغلی، فعالیت هدفدار و به‌کارگیری مهارت‌ها همه با بهزیستی روانی و شادکامی رابطه دارند. داینر^۶ و همکاران (۱۹۹۹) نیز در تحقیقاتش به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و شادکامی همبستگی در حدود ۰/۴ دارند. وار^۷ (۱۹۹۹) نشان داد که افراد شاد بیشتر تولیدی‌اند بنابراین خط بین شادکامی و بارآوری (سودمندی) دو طرفه است به طوری که انواع معینی از موقعیت‌های کاری، شادکامی را تسهیل می‌کند و شادکامی

1- Riemann
3- Cysher
5- Aspin
7- Warr

2- Lycert
4- Smith
6- Diener

نیز به نوبه خود، باروری بیشتر را تسهیل می‌کند. تحقیق سلیگمن^۱ (۱۹۹۸) نشان داد که امیدواری موفقیت‌هایی را در شغل‌های گوناگون مثل فروشنده‌گی پیش‌بینی می‌کند یعنی هنگامی که فروشندگان بیمه دارای سبک تبیین خیلی خوش‌بینانه و کمی خوش‌بینانه (طبقه‌بندی از طریق نمره به دست آمده از ASQ^۲) مقایسه شدند مشخص شد که گروه اول ۸۸ درصد بیشتر فروش داشتند.

تاکنون در زمینه رضایت شغلی بیشتر در سازمان‌ها تحقیق شده است و کمتر به بحث رضایت شغلی در محیط‌های آموزشی پرداخته شده است (اینگلو و سانر^۳، ۲۰۰۹). به‌ویژه با تاکید بر تاثیر عوامل امیدواری و شادکامی به عنوان دو فاکتور مهم تاثیرگذار. با توجه به این موضوع و اهمیت رضایت شغلی معلمان در آموزش و پرورش، بر اساس یافته‌ها و شواهد موجود در زمینه متغیرهای پژوهش فرضیه‌های زیر بررسی می‌شوند:

- ۱- بین امیدواری و رضایت شغلی معلمان هم‌بستگی مثبت وجود دارد، ۲- بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان هم‌بستگی مثبت وجود دارد، ۳- بین امیدواری و شادکامی معلمان هم‌بستگی وجود دارد، ۴- معلمان زن و مرد در سه مؤلفه امیدواری، شادکامی و رضایت شغلی با هم تفاوت معنادار دارند، ۵- معلمان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سه مؤلفه امیدواری، شادکامی و رضایت شغلی تفاوت معنادار دارند.

روش

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان مشغول به کار در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در آموزش و پرورش شهرستان طبس می‌باشند که از آن میان ۲۴۰ نفر، ۱۲۰ نفر زن، ۱۲۰ نفر مرد و از این تعداد ۱۰۰ نفر مشغول به کار در مقطع ابتدایی، ۸۰ نفر مشغول به کار در مقطع راهنمایی و ۶۰ نفر در مقطع متوسطه مشغول به کار هستند. انتخاب آزمودنی‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شد بدین ترتیب که ابتدا

1- Seligman
3- Eeyupoglu & saner

2- Attributional Style Questionnaire
4-

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال ششم شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۰

با تقسیم کل جامعه به سه طبقه ابتدایی، راهنمایی و متوسطه و با توجه به نسبت مرد به زن که تقریباً نسبت مساوی در جامعه تحقیق ما داشتند تعداد لازم برای گروه نمونه تعیین شد و این تعداد به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد، مقیاس امیدواری و پرسش‌نامه رضایت شغلی است.

ابزارهای اندازه‌گیری

الف) مقیاس امیدواری: مقیاس امیدواری اشنايدر که توسط گروه اشنايدر (۲۰۰۰) ساخته شد و شامل اندازه‌گیری‌های خود گزارشی صفت و حالت امیدواری هستند. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ سوال چهار گزینه‌ای است که آزمودنی از بین پاسخ‌های کاملاً غلط، تا حدی غلط، تا حدی درست و کاملاً درست که به ترتیب نمره ۴، ۳، ۲، ۱ می‌گیرد و در نهایت نمره امیدواری در محدوده ۳۲-۸ قرار می‌گیرد. پایانی این آزمون روی ۴ گروه نمونه برابر بود با ۸۴٪ و پایایی باز آزمایی ۱۰ هفته بعد برابر بود با ۸۰٪ هم‌بستگی آن با مقیاس ناامیدی بک برابر بود با ۵۱٪- و هم‌بستگی آن با افسردگی بک برابر بود با ۴۲٪-، این تست دو آیتم انگیزه (داشتن راه‌حل) و اراده (رسیدن به راه‌حل) را می‌سنجد. ضمناً این تست روی ۴۵ آزمونی ایرانی اجرا شد و پایایی آن ۷۳٪ بدست آمد و هم‌چنین بین این تست با تست شادکامی آکسفورد که روی ۳۰ آزمودنی اجرا شد، هم‌بستگی (اعتبار هم‌زمان) ۹۱٪ به دست آمد که نشانگر اعتبار این تست‌ها بود.

ب) مقیاس شادکامی آکسفورد: مقیاس شادکامی آکسفورد عبارت بود از پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد که اولین بار توسط آرگیل و لو (۱۹۸۹، نقل از کار، ۲۰۰) تهیه شد، دارای ۲۹ گزاره است و از آن به طور وسیع در انگلستان استفاده می‌شود (کار ۲۰۰۴). ۲۹ سوال این پرسش‌نامه به صورت ۴ گزینه‌ای (الف، ب، ج، د) است که به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ نمره می‌گیرد و در نتیجه نمره نهایی بین ۰ تا ۸۷ قرار می‌گیرد. پژوهش‌های گوناگونی حاکی از اعتبار بازآزمایی پرسش‌نامه در سطح قابل پذیرش هستند برای مثال در برخی از

بررسی‌ها اعتبار بازآزمایی ۰/۸۱ پس از ۴ ماه، ۰/۶۷ پس از ۵ ماه و ۰/۵۳ پس از ۶ ماه گزارش شده‌اند. (علی‌پور و نوربالا، ۱۳۷۸). همچنین در تحقیق علی‌پور و آگاه (۱۳۸۶) اعتبار ۰/۹۱ را گزارش کردند.

ج) مقیاس رضایت شغلی: مقیاس رضایت شغلی عبارتست از پرسش‌نامه شاخص توصیفی شغل که توسط اسمیت کندال و هولین^۱ (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل ساخته شد و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. نتایج پژوهش نشانگر پایایی و روایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. ضرایب پایایی و روایی آزمون به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ محاسبه شده است (زاهدی، پالاهنگ و غفاری، ۱۳۷۹). همچنین در تحقیق کج‌باف و پورکاظم (۱۳۸۴) پایایی این پرسش‌نامه ۰/۷۸ به دست آمد. این پرسش‌نامه رضایت شغلی کارکنان را در پنج مقیاس 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، خیر، نمی‌دانم) مطرح شده است که در برخی از سوالات به پاسخ بلی و در سایر سوالات به پاسخ خیر نمره ۲ و به پاسخ نمی‌دانم نمره ۱ تعلق می‌گیرد. در این مطالعه نمره فرد در ۵ مقیاس جمع‌آوری و نمره کلی به عنوان نمره رضایت شغلی در نظر گرفته شد.

برای تجزیه تحلیل اطلاعات از ضریب هم‌بستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره، آزمون t و تحلیل واریانس یکطرفه^۲ استفاده شده است.

1- Smith,kendall&hulin

2- ANOVA

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال ششم شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۰

یافته‌ها

جدول (۱) میانگین نمره‌های شادکامی، امیدواری و رضایت شغلی معلمان

مؤلفه‌ها	معلمان ابتدایی		معلمان راهنمایی		معلمان دبیرستان	
	زن (M ±SD)	مرد (M ±SD)	زن (M ±SD)	مرد (M ±SD)	زن (M ±SD)	مرد (M ±SD)
شادکامی	۵۹/۳۵	۶۲/۶۱	۴۲/۳۶	۴۵/۲۵	۸۲/۶۵	۸۱/۳۶
امیدواری	۱۵/۹۵	۱۶/۹۹	۱۰/۳۶	۱۱/۳۵	۲۰/۰۲	۲۳
رضایت	۱۱۴	۱۲۴	۷۶	۷۹	۱۱۳	۱۱۹
شغلی	۴/۱۳	۳/۶۳	۲/۰۰	۲/۰۰۱	۳/۶۵	۳/۶۲

جدول ۱ شاخص‌های مرکزی آمودنی‌ها را در مورد نمره‌های امیدواری، شادکامی و رضایت شغلی نشان می‌دهد. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا ضرایب هم‌بستگی متغیرهای پژوهش برای همه معلمان انجام شد. نتایج آزمون پیرسون در جدول ۲ ارائه شده است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی با هر یک از دو متغیر شادکامی و امیدواری هم‌بستگی مثبت و معنادار ($p < 0/001$) دارد.

جدول (۲) ضریب هم‌بستگی پیرسون بین امیدواری، شادکامی و رضایت شغلی معلمان

مقیاس	امیدواری	شادکامی	رضایت شغلی
امیدواری		*۰/۸۳۹	*۰/۸۷۹
شادکامی			*۰/۸۲۹

که این یافته‌ها فرضیه اول و دوم تحقیق را تأیید می‌کند به علاوه با توجه به جدول بالا دو مقیاس امیدواری و شادکامی نیز با هم هم‌بستگی مثبت و معنادار ($r = 0/839$) و $p < 0/001$ دارند که این یافته نیز تأیید سومین فرضیه این تحقیق است. در چارچوب

هم‌بستگی‌های معنادار، ابتدا رابطه امیدواری و شادکامی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون چند متغیره تحلیل شدند نتایج تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین امیدواری و شادکامی و رضایت شغلی معلمان در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول (۳) خلاصه رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون چند متغیره امیدواری شادکامی و رضایت شغلی

مدل	SS	DF	MS	F	p	R	R2	SE
رگرسیون	۲۳۷۳۲۴/۴۴	۲	۱۱۸۶۶۲/۲۱۸	۴۷۷/۸۸۰	۰/۰۰۱	۰/۸۹۵	۰/۸۰۱	۱۵/۷۵۷۸۵
باقیمانده	۵۸۱۴۹/۴۱۴	۲۳۷	۲۴۸/۳۱۰					
متغیر	B	SEB	Beta	t	P			
شادکامی	۰/۵۰۰	۰/۰۸۶	۰/۳۰۸	۵/۷۹۵	۰/۰۰۱			
امیدواری	۴/۰۴۶	۰/۳۴۷	۰/۶۲۱	۱۱/۶۷۲	۰/۰۰۱			

براساس این نتایج میزان F مشاهده شده معنی‌دار است ($p < 0.001$) و ۸۰٪ واریانس مربوط به رضایت شغلی به وسیله متغیرهای امیدواری و شادکامی تبیین می‌شود ($R^2 = 0.801$). ضریب رگرسیون پیش‌بین نشان می‌دهد که امیدواری و شادکامی می‌تواند رضایت شغلی معلمان را به‌طور معنی‌دار تبیین کند. ضریب تأثیر شادکامی ($B = 0.308$) با توجه آماره t نشان می‌دهد که این متغیر با اطمینان ۹۹٪ می‌تواند تغییرات مربوط به رضایت شغلی را پیش‌بینی کند یعنی افزایش شادکامی باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. همچنین براساس این نتایج میزان F مشاهده شده برای مؤلفه امیدواری معنی‌دار است ($P < 0.001$) و ضریب رگرسیون پیش‌بین نشان می‌دهد که مؤلفه امیدواری واریانس رضایت شغلی را به‌طور معنی‌دار تبیین می‌کند. ضریب تأثیر امیدواری ($B = 0.20$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد که این متغیر با اطمینان ۹۹٪ می‌تواند تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی کند یعنی افزایش در مؤلفه امیدواری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. با مقایسه ضریب تأثیر مؤلفه شادکامی ($B = 0.308$) و مؤلفه امیدواری

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال ششم شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۰

($B=62\%$) ملاحظه می‌شود که مؤلفه امیدواری در مقایسه با مؤلفه شادکامی بیشتر در پیش‌بینی رضایت شغلی موفق است. درباره فرضیه چهارم و پنجم پژوهش از روش آزمون t و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول (۴) نتایج آزمون t مستقل برای امیدواری، شادکامی و رضایت شغلی با توجه به جنسیت

منبع	مقیاس	درجه آزادی	t	sig
گروه	شادکامی	۲۳۸	۳/۴۰۱	۰/۰۱۱
	امیدواری	۲۳۸	۰/۰۷۱	۰/۰۷۱
	رضایت شغلی	۲۳۸	۳/۵۰۱	۰/۰۱۱

نتایج حاصل از آزمون t جدول ۴ برای نشان دادن تفاوت ($P<0/01$) سه مؤلفه شادکامی، امیدواری و رضایت شغلی با توجه به جنسیت (زن و مرد) است t مشاهده شده بیانگر تفاوت معنادار دو گروه است. چنان‌که ملاحظه می‌شود دو مؤلفه رضایت شغلی و شادکامی در دو گروه زن و مرد تفاوت معنادار دارد ولی در مقیاس امیدواری تفاوت بین دو گروه معنادار نیست.

جدول (۵) نتایج تحلیل واریانس برای امیدواری شادکامی و رضایت شغلی با توجه به مقطع تحصیلی کاری

منبع	مقیاس	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F
گروه	شادکامی	۳۰۴۶۱/۲۷۵	۲	۱۵۲۳۰/۶۳۸	۴۳/۹۷۶
	امیدواری	۴۳۶۵/۵۲۵	۲	۲۱۸۲/۷۶۳	۱۹۸/۴۰۰
	رضایت شغلی	۱۳۰۶۶۸/۷	۲	۶۵۳۳۴/۵۵۰	۹۳/۵۵۷

نتایج حاصل از تحلیل واریانس برای نشان دادن تفاوت ($P<0/001$) سه مؤلفه شادکامی، امیدواری و رضایت شغلی با توجه مقطع تحصیلی که معلم مشغول به کار است در جدول

۵ آمده است F مشاهده شده بیان گر عدم تفاوت معنادار سه گروه است چنان که ملاحظه می‌شود در هیچ یک از مؤلفه‌ها بین سه گروه تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که امیدواری با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد یعنی معلمان امیدوار تر میزان رضایت شغلی بیشتر را تجربه می‌کنند به این ترتیب فرضیه اول تحقیق حاضر تأیید می‌شود که این نتیجه مؤید تحقیق سلیگمن (۱۹۹۸) و مراک^۱ (۱۹۹۹) 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 مؤثرتر و موفقیت‌های کلی بزرگ‌تر مشخص می‌شود. در تحقیق ریاحی مدوار (۱۳۸۵) بین رضایت شغلی کارکنان و امیدواری آنان ضریب همبستگی ۰/۲۳ به دست آمد اما این مقدار از نظر آماری معنادار نبود. همچنین نتیجه نشان داد که رابطه شادکامی و رضایت شغلی معلمان نیز مثبت و معنی‌دار است که مؤید فرضیه دوم تحقیق است. چرا که افراد شاد مهارت‌هایشان را به صورت 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 با آنها را بهبود می‌بخشد و همگی اینها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران و در نتیجه رضایت‌کاری بیشتری می‌گردد. همچنین کار مناسب می‌تواند انگیزه لازم و خوشایند را در فرد ایجاد کرد 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 رضایت خاطر می‌شوند را تسهیل کند (رابینز^۲، ۱۹۹۱). لذا همان‌طور که در تحقیق وار^۳ (۱۹۹۹) مشخص شده رابطه بین شادکامی و باروری دو سویه است. بنابراین می‌توان با

1- Mruk
3- warr

2- robbins

به‌کارگیری راه‌های افزایش هرکدام از آنها در جهت افزایش دیگری گام برداشت. در تحقیق ریاحی مدوار (۱۳۸۵) نیز رابطه شادکامی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری به دست آمد. اگر چه در این تحقیق تفاوت سه مؤلفه امیدواری، شادکامی و رضایت شغلی معنادار نبود اما جدول ۱ نشان می‌دهد که در هر سه مؤلفه تحقیق معلمان مقطع متوسطه بیشترین نمره و معلمان مقطع راهنمایی کمترین نمره را کسب کردند که این یافته در راستای نتیجه تحقیق ایپگلو (۲۰۰۹) می‌باشد که هرچه رتبه کاری معلم افزایش یابد رضایت شغلی او نیز افزایش می‌یابد. همچنین کلدی (۱۳۸۲) در تحقیق خود دریافت که ۷۶/۵ درصد از معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران از شغل خود راضی و یا خیلی راضی بودند و ۹ درصد ناراضی بودند. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که توجه به بحث امیدواری و شادکامی در زمینه رضایت شغلی بسیار مهم است چرا که بخش مهمی از تغییر در رضایت شغلی را این دو مؤلفه تبیین می‌کند. همچنین نتیجه تحقیق نشان داد که معلمان زن نسبت به معلمان مرد نمرات شادکامی و امیدواری کمتری دارند شاید از دلایل این امر آن است که مدیریت خانواده سختی کار آنان را مضاعف کرده است و روحیه شادکامی و امیدواری را در آنان کاهش داده است. این موضوع به‌ویژه باید متوجه معلمان مقطع راهنمایی باشد چرا که به دلیل حساسیت سنی دانش‌آموزان این مقطع جهت آموزش به این دانش‌آموزان معلم انرژی بیشتری نیاز دارد که این موضوع نیز رضایت شغلی او را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

تاریخ دریافت نسخه‌ی اولیه‌ی مقاله: ۱۳۸۹/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت نسخه‌ی نهایی مقاله: ۱۳۸۹/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۰۱/۱۴

منابع

- اسلامی نسب، علی (۱۳۷۲). روانشناسی جانبازی و معلولیت، چاپ اول، انتشارات صفی علی‌شاه. پارسا، محمد (۱۳۷۶). روانشناسی انگیزش و هیجان، چاپ اول، انتشارات سخن.
- پوربهار، نفیسه (۱۳۷۶). بررسی رابطه میان انگیزش با رضایت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی، چکیده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد ۷۶-۷۷، 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 رشته روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهدی، محمدرضا، یالاهانگ، حسن، غفاری، مهین (۱۳۷۹). بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی در استان چهارمحال و بختیاری، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۲(۱)، ۲۷-۳۳.
- علی‌پور، احمد، نوربالا، احمدعلی (۱۳۷۸). بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد، مجله اندیشه و رفتار، ۱۸، ۶۵-۵۵.
- علی‌پور، احمد؛ آگاه هریس، مژگان (۱۳۸۶). اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانی‌ها، فصلنامه روانشناسان ایرانی، ۳(۱۲)، ۲۹۶-۲۸۷.
- کج‌باف، محمدباقر؛ پورکاظم، طاهره (۱۳۸۴). بررسی دیدگاه‌های کارکنان و سرپرستان شرکت ملی نفت ایران: تعیین عوامل انگیزشی و رابطه آن با رضایت شغلی، تازه‌های علوم‌شناختی، ۷(۱)، ۶۷-۷۳.
- مقیمی، محمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت (رویکردی بر پژوهش)، چاپ اول، نشر ترمه.
- ناصرآرا، محسن (۱۳۷۷). انتخاب شغل مناسب، چاپ اول، انتشارات محقق.
- نوربخش، مهوش؛ میر نادری، علی‌اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره متوسطه شهر اهواز، ۱(۲۹): ۷-۱۶.

► فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

► سال ششم شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۰

- Aronson, K.R., Laurenceau, J.P., Sieveking, N., & Bellet, W. (2005). Job Satisfaction as a Function of Job Level, *Policy Mental Health*, 32(3): 285-291.
- 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.
- Ayan, S., & Kocacik, F. (2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in Highschool Teachers, *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1):27-41.
- Baron, A., & Robert. A. (1993). *Behaviour in Organizations*, Fourth Edition, Ally & Bacon Co: 160-164.
- Buss, D. (2000). The Evaluation of Happiness, *American Psychologist*, 55:15-23.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*, Brunner-Routledge.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 125:273-302.
- Eyupoglu, S.Z., & Saner, T. (2009). Job Satisfaction: Does Rank Make a Difference, *Journal of Business Management*, 3(10):609-615.
- Fredrickson, B. (2002). *Positive Emotions*, New York, Axford University Press: 120-134.
- Holden, E.W., & Black, M.M. (1996). Psychologists in Medical School- Professional Issues for the Future: How are Rank and Tenure Associated with Productivity and Satisfaction? *Journal of Professional Psychology*, 27(4): 407-414.
- Myers, D. (2000). The Funds, Friends and Faith of Happy People, *American Psychologist*, 55:56-67.
- Okpara, J.O., Squillace, M., & Erundu, E.A. (2005). Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States, *Journal of Women Manage*, 20(3):177-190.
-

Peterson, C. (2000). The Future of Optimism, *American Psychologist*, 55:45-55.

Riemann, R., Angleitner, A., & Strelau, J. (1997). Genetic and Environmental Influences on Personality, *Journal of Personality*, 66:525-554.

Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York, Pocket Books.

Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope*, Orlando FL, Academic Press.

Seganga, K., & Garrett, R.M. (2005). Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda, *Journal of Higher Educ*, 50: 33-56.

Warr, P. (1999). *Well Being and the Work Place*, New York.

