

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال یازدهم شماره ۴۱ بهار ۱۳۹۵

رابطه نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی

حسین زارع^۱

رضا رنجبران^۲

چکیده

آموزش و پرورش از نهادهای عمده جامعه است و یکی از ارکان مهم در هر نظام آموزشی معلمان هستند. تحقیقات متعددی نشان می‌دهد که بالابودن روحیه و رضایت شغلی معلمان در بالا بودن کیفیت، کارایی، بازدهی و اثربخشی سازمان نقش بسزایی دارد. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان شهرستان پاکدشت بود. تحقیق حاضر یک طرح توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت است که طی سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در یکی از دبیرستان‌های این شهرستان مشغول به تدریس بودند، که طبق آمار ۵۳۰ نفر هستند. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای استفاده شد. به این ترتیب که از بین دبیرستان‌های دخترانه ۸ مدرسه و از بین دبیرستان‌های پسرانه نیز ۸ مدرسه به تصادف انتخاب و کلیه دبیران مدارس انتخاب شده در پژوهش شرکت داده شدند. همچنین جهت گردآوری اطلاعات پژوهش از پرسشنامه‌های انگیزه پیشرفت هرمنس، نگرش به زمان زیمباردو و رضایت شغلی JDI استفاده شد. نتایج نشان داد مقیاس‌های نگرش نسبت به آینده، حال لذت جویانه و گذشته مثبت ($P \leq 0/01$) و انگیزه پیشرفت ($P \leq 0/05$) با رضایت شغلی معلمان رابطه دارد. همچنین دو بعد نگرش آینده‌گرا و گذشته مثبت توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. از بین متغیرهای پژوهش بیشترین همبستگی و قدرت تبیین رضایت شغلی را نگرش نسبت به آینده دارد. نتایج پژوهش حاضر نیز در راستای تحقیقات خارجی نشان داد که نگرش نسبت به زمان آینده بالاترین میزان تأثیرگذاری را در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دارد.

واژگان کلیدی: نگرش به زمان؛ انگیزه پیشرفت؛ رضایت شغلی

۱- استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور

Email:rezaranjbaran58@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

مقدمه

آموزش و پرورش از نهادهای عمده جامعه است که عملاً کل جامعه به‌نحوی با آنان سروکار دارند و طبیعتاً اصلاح آن می‌تواند موجب اصلاح جامعه گردد و ناهنجاری‌های رفتاری موجود در آن می‌تواند باعث ناهنجاری‌های رفتاری در کل جامعه گردد و سلامت روانی جامعه را خدشه‌دار سازد (حسینیان، مجیدی و حبیبی، ۱۳۸۶)، یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش در هر نظام آموزشی معلمان هستند که نقش بسزایی در پرورش استعدادها دارند. این نظام به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در زمینه توسعه هر کشوری بر عهده دارد (قلائی، کدیور، صرامی و اسفندیاری، ۱۳۹۱). نقش تعلیم و تربیت معلمان در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی جوامع بشری تأثیری بس شگرف و اساسی دارد. اگر معلمان در شغل خود احساس ناآرامی و ناراحتی کنند و به‌دلایل گوناگون که می‌تواند ریشه در نارضایتی از شغلشان داشته باشند در انجام وظیفه خود دچار تزلزل و لغزش شوند، قطعاً مانعی بزرگ در راه توسعه و بهبود تعلیم و تربیت محسوب می‌شود، استرس‌های وارد به معلمان و نحوه رفتارهای مواجهه آنان نه تنها بر مسائل خانوادگی، اجتماعی و فردی آنها اثر می‌گذارد، بلکه بر دانش آموزان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم انتقال یافته و عملاً کل جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ملکی آوارسین و قصابی، ۱۳۹۲). تحقیقات متعددی نشان می‌دهد که بالابودن روحیه و رضایت شغلی معلمان در بالا بودن کیفیت، کارایی، بازدهی و اثربخشی سازمان نقش بسزایی دارد (بنته‌آ و آنجلاچه، ۲۰۱۲). معلمان خواهان محیط کاری هستند که ایمن و سالم بوده و امکان دسترسی به منابع کافی و ابزار مناسب پژوهشی در آن وجود داشته باشد تا بدین وسیله تدریس مؤثر و موفق‌تری داشته باشند (برگ، ۲۰۱۴). عوامل مؤثر در بالابردن روحیه و در نتیجه رضایت شغلی معلمان از موضوعات مهمی است که باید دست اندرکاران تعلیم و تربیت و مقامات دولتی مورد توجه قرار دهند.

رضایت شغلی میزانی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند و در صورت کم رنگ شدن این رضایت ممکن است فرد شغل خود را رها سازد. همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در پیشرفت یک سازمان می‌باشد (مکینتاش^۱، ۲۰۱۴). بررسی‌ها در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که افزایش رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد را افزایش می‌دهد و انگیزه‌های کاری را افزایش می‌دهد. عدم رضایت از شغل می‌تواند زمینه ساز بخشی از شکایات، کارکرد ناچیز، دشواری‌های ناشی از بی‌انگیزشی و دیگر مشکلات باشد (مصدق راد، ۲۰۰۸).

همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل مهم روانی در محیط کاری قلمداد می‌شود و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، به این صورت که شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را برای فرد تأمین می‌کند و فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل خویش می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد، خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود (برنابی^۲، ۲۰۱۴).

رضایت شغلی برخاسته از عوامل درونی و خصوصیات فردی از یک سو و عوامل فیزیکی و محیطی از سوی دیگر است و در واقع نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. رضایت شغلی به‌عنوان وضعیت عاطفی خوشایند حاصل ارزشیابی فرد از موقعیت شغلی خویش است و در رابطه با ویژگی‌ها و ابعاد شغلی تعریف می‌شود (زندى پور، ۲۰۱۱). بررسی‌های مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است: ۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل محیطی ۳- ماهیت کار ۴- عوامل فردی. همچنین عوامل موثر بر رضایت شغلی عبارتند از: خاطر جمعی و آسایش در زندگی، شرایط مطلوب کار، احساس علاقه و وابستگی، رفتار از روی عدل و انصاف، احساس موفقیت در کار، تشخیص

1- Macintosh

2- Bernabé

زحمات و خدمات انجام شده و قدرشناسی از کار می‌باشد (نگندرا^۱ و فرخی، ۲۰۱۴).

سازمان‌های آموزشی مدرن برای رسیدن به اهداف تعیین شده خود، بحث انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را با طراحی پرداخت‌ها، سرپرستی دقیق و ایجاد فضای صمیمی و مناسب مورد توجه قرار داده‌اند. تعامل انسان با متغیرهای سازمانی نظیر محیط کار، همکاران، سرپرست و چگونگی ادراکات او از این عوامل موجب رضایت و عدم رضایت او از کار می‌شود که تمام فعالیت‌ها و به ویژه عملکرد کاری وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا برای افزایش رضایت شغلی باید متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی شناسایی و تقویت شده و نسبت به بر طرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه شود (ملکی آوارسین و قصابی، ۹۲). یکی از متغیرهایی که تأثیر به‌سزایی بر رضایت شغلی دارد، انگیزه پیشرفت کارکنان است. مک‌کلهند^۲ نیاز و انگیزه پیشرفت را نتیجه تعارض هیجانی بین امید به موفقیت و میل به دوری و گریز از شکست می‌داند. این‌که امید به موفقیت از سوئی به هیجانانگیز و عقاید مثبت پیرامون موفقیت وابسته است و از سوی دیگر ترس از شکست به هیجانانگیز منفی و اینکه موقعیت پیشرفت دور از دسترس و خارج از توان او می‌باشد، مرتبط است (استین مای و اسپیناس^۳، ۲۰۰۹). بر این اساس انگیزه پیشرفت، میل یا اشتیاق فرد برای کسب موفقیت در موقعیت‌هایی است که موفقیت در آنها به کوشش و توانایی فرد وابسته است (سیف، ۱۳۹۰). افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا، در مقایسه با افراد دارای انگیزه پیشرفت کم، به‌جای تکالیف ساده، تکالیف نسبتاً دشوار را انتخاب می‌کنند (زارع و محمدزاده، ۱۳۹۱). به‌طور کلی افراد دارای انگیزه پیشرفت احساس می‌کنند که بر زندگی‌شان تسلط دارند و از آن لذت می‌برند، آنها سعی می‌کنند عملکرد خود را بهبود بخشید و کارهایی را انجام می‌دهند که چالش برانگیز است و ارزیابی پیشرفت آنها را امکان‌پذیر می‌کند (گای^۴ و همکاران، ۲۰۱۰).

تحقیقات پیشین نیز به رابطه بین این دو متغیر پرداخته‌اند. کارسلی^۵ و همکاران (۲۰۰۹)

1- Nagendra
3- Steinmay & Spinath
5- Karsli

2- McClelland
4- Guay

در پژوهشی تحت عنوان تأثیر انگیزه پیشرفت بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان دریافتند که انگیزه پیشرفت بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد و معلمان دارای رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالاتری را نشان می‌دهند. ویمن^۱ (۲۰۰۹) و یانگ^۲ (۲۰۰۹) نیز نشان داد که انگیزه پیشرفت کاری، فاکتورهای منتخب محیطی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان ارتباط دارد. مارلین^۳ و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که مدیرانی که سابقه طولانی در مدیریت اجرایی داشتند و با دانشگاه‌ها و مدارس پرستاری همکاری زیادی داشتند، رابطه مستقیمی بین انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی آنها مشاهده شد. اسکول^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت کاری دریافتند که انگیزه پیشرفت کاری اثر مثبتی روی رضایت شغلی دارد. برگ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه تحت عنوان انگیزش پیشرفت معلمان و رضایت شغلی آنان نشان دادند که در صورتی که معلمان انگیزه درونی برای پیشرفت داشته باشند رضایت شغلی بالاتری دارند اما در صورتی که انگیزش پیشرفت آنها فقط معیار بیرونی باشد، رضایت شغلی در سطح پایینی خواهد بود.

بنته‌آ نیز در سال (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان رابطه انگیزه پیشرفت معلم و رضایت شغلی از فعالیت تخصصی‌شان به این نتایج رسید که معلمانی که دارای انگیزه پیشرفت بالایی باشند دارای نمره بالاتری در رضایت شغلی نیز هستند و این دو متغیر می‌توانند علت و معلول هم باشند یعنی زمانی که رضایت شغلی بالا می‌رود به تبع آن انگیزه پیشرفت نیز بالا می‌رود و همچنین زمانی که انگیزه پیشرفت بالایی وجود دارد رضایت شغلی نیز بالا خواهد رفت.

متغیر مهم دیگری که می‌تواند روی رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار باشد، نگرش به زمان است. زمان همواره از پیچیده‌ترین و بحث‌انگیزترین مسائل بشر است. ویژگی‌های

1- Weyman
3- Marlin

2- Yang
4- Schuler

خاص زمان اندیشمندان را بر آن داشته است تا به تفکر در هستی و چیستی زمان بپردازند و همواره در پی روزنه‌ای برای کشف حقیقت آن باشند. بنابراین، زمان حقیقتی است که با وجود انسان پیوند یافته است و انسان همیشه خود را در چنبره آن می‌یابد، گویا انسان اسیر زمان است و راهی برای برون رفت از این اسارت ندارد (فتحی و آیت‌اللهی، ۱۳۸۸). با وجود اهمیت رو به رشد روان‌شناسی سازمانی، توجه به مفهوم نگرش به زمان در روان‌شناسی کار بسیار کم بوده است (زاجر و فرس^۱، ۲۰۰۹).

زمان و نگرش نسبت به آن همواره از پیچیده‌ترین و بحث برانگیزترین مسائل از گذشته تا به حال بوده، به گونه‌ای که تحقیقات و مطالعات فراوانی به‌خود اختصاص داده است. بنابراین، نخستین تلاش‌هایی که در این زمینه صورت گرفت به قرن هفدهم بر می‌گردد اما زیمباردو (۱۹۹۹)، به‌صورت کاملاً تخصصی و علمی نگرش نسبت به زمان را مورد بررسی قرار داد و آن را به عنوان یکی از ساختارهای اصلی زمان روانشناختی که از فرآیندهای شناختی نشأت گرفته و تجارب انسان را به چارچوب‌های زمانی گذشته، حال و آیند تقسیم می‌کند تعریف نمود، و پنج بعد را (زمان گذشته مثبت، زمان گذشته منفی، زمان لذت‌جویانه، زمان حال جبرگرایان و آینده) برای آن در نظر گرفت. که افراد با داشتن هر یک از این ابعاد دارای ویژگی‌های به‌خصوصی هستند (وورل^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

مفهوم زمان خارج از تعاریف فیزیکی آن، در دیدگاه علوم شناختی می‌تواند با مفاهیم مختلفی مانند توالی اجرای^۳، ساعت درونی^۴، ضرب آهنگ شبانه‌روزی^۵، افق‌های زمانی^۶ و حافظه کاری^۷ همراه باشد. بنابراین، ادراک زمان^۸ نوعی فرایند تطابقی است که موجب سهولت پیش‌بینی رویدادها و نیز سازماندهی و طراحی رفتارهای آینده می‌شود. تحقیقات بسیاری، آسیب به این فرایند را در اختلالات خلقی، رفتارهای تکانشی، صدمات مغزی، بیماری‌هایی نظیر پارکینسون، اختلالات تکلم و غیره به اثبات رسانده و حتی

1- Zacher & Frese
3- executive order
5- circadian
7- working memory

2- Worrell
4- internal clock
6- future horizons
8- time perception

گروهی از دانشمندان هسته مرکزی تعدادی از اختلالات شناختی نظیر اختلال بیش فعالی-کمبود توجه را اختلال در قضاوت زمان معرفی نموده‌اند (زکای^۱، ۱۹۹۷؛ به نقل از اختیاری، ۱۳۸۲). در همین راستا علی‌پور، خزیمه و زارع (۱۳۹۲) نیز نشان دادند که ادراک از زمان کودکان دارای اختلال بیش‌فعالی/نارسایی توجه ضعیف‌تر از کودکان عادی است.

روانشناسان، نگرش به زمان را به‌عنوان یک سازه پایه‌ای، مهم و قابل توجه از ادبیات مربوط به نظریه زمان زندگی را کاملاً توسعه داده‌اند. پژوهش‌های مرتبط با نگرش به زمان با استفاده از ابزارهای روانشناختی، نقش اساسی این سازه را در انتخاب و دستیابی اهداف اجتماعی را مشخص کردند. میشل^۲ و همکاران (۱۹۸۹) ارتباط بین آینده‌گرایی و طیف گسترده‌ای از عناصر شامل شایستگی اجتماعی، پیشرفت تحصیلی، و انعطاف‌پذیری به و استرس را مشخص کردند. به‌نظر زیمباردو و بوید^۳ (۱۹۹۹) نگرش به زمان تأثیر فراگیر، قدرتمند، و تا حد زیادی ناشناخته در رفتار انسان دارد. هیجان خواهی در ارتباط با لذت‌گرایی (لذت‌گرایی و نگرش نسبت به ریسک‌پذیری) رابطه معکوسی با نگرش به زمان دارد (تلاش برای اهداف آینده به‌جای لذت فوری) در نظر گرفتن عواقب آینده جهت‌گیری‌های آینده و به تعویق انداختن لذت‌های آنی را تسهیل میکند (به نقل از کراگر و زیممرمن^۴، ۲۰۰۸). نگرش نسبت به زمان آینده منجر به افزایش انگیزه شغلی و ظرفیت برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت شغلی می‌شود (زاچر و فرس، ۲۰۰۹). همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند نگرش به زمان در انتخاب و دستیابی به اهداف اجتماعی نقش اساسی دارد و می‌تواند بر بسیاری از جنبه‌های زندگی انسان م‌ثر باشد. نگرش به زمان به‌عنوان یکی از مولفه‌های رشد روانی با کیفیت روابط بین فردی رابطه مثبتی دارد. اینکه فرد نگرش به گذشته داشته باشد یا آینده و یا حال، بستگی به فرهنگ، تحصیلات، مذهب، طبقه اجتماعی و شرایط دیگر دارد. نگرش به زمان یک جنبه اساسی از تجربه ذهنی شخص است. نگرش به زمان نمی‌تواند رفتار

1- Zakay

3- Zimbardo & Boyd

2- Mischel

4- Kruger & Zimmerman

اجتماعی را تنظیم کند اما می‌تواند بر آگاهی و هشیاری بر رفتار اجتماعی تأثیر داشته باشد (کراگر و زیمرمن، ۲۰۰۸).

بین نگرش به زمان و رسیدن به اهداف اجتماعی و شایستگی اجتماعی رابطه وجود دارد؛ به این صورت که افرادی که دارای نگرش به زمان باشند نسبت به افرادی که این نگرش را در سطح پایین تری دارند؛ از نظر اجتماعی دارای شایستگی‌های بیشتری هستند (نوتین^۱، ۲۰۱۴).

بال^۲ و همکاران (۲۰۱۰) با بررسی نقش نگرش به زمان آینده در ساختار روانی کارمندان بازنشسته، نشان داد که کارمندان دارای نگرش نسبت به زمان آینده بالاتر از رشد اقتصادی، اجتماعی و عاطفی بیشتری برخوردارند. دیاز-مورالز^۳ و همکاران (۲۰۰۸) با مطالعه بیش از پانصد بزرگسال به این نتیجه رسیدند که افراد با نمرات بالا در ابعاد نگرش به آینده، گذشته مثبت و حال لذت‌جویانه، تعلل و بی‌تصمیمی اجتنابی کمتری دارند و افرادی که در مواجهه با مشکلات برخورد اجتنابی دارند و نمی‌توانند به موقع تصمیم بگیرند در بعد گذشته منفی، نمرات بالاتری دارند. فیگویردو^۴ و همکاران (۲۰۰۶) نگرش به زمان را یک متغیر واسطه بین شرایط محیطی و استراتژی‌های رفتاری می‌داند که می‌تواند منجر به بهبود کیفیت روابط بین فردی و سازگاری اجتماعی بیشتر افراد شود. بیلد^۵ و همکاران (۲۰۱۱) نیز طی پژوهش خود نشان دادند افرادی که نمرات نگرش به زمان آینده بالاتری دارند از خودتنظیمی و انگیزش درونی بیشتری برخوردارند. لایکس^۶ و همکاران (۲۰۱۴). با مطالعه ۳۷۱ دانش‌آموز کالج نشان دادند نگرش نسبت به زمان همانند شکل‌گیری و تعهد هویت یکی از تکالیف رشدی دوره نوجوانی است. همچنین داگرتی و براس^۷ (۲۰۱۰) با مطالعه ۴۶۷ دانشجوی مقطع کارشناسی به این نتیجه رسیدند که افراد دارای نگرش نسبت به زمان ایده‌بیش از سایرین توانایی به تأخیر انداختن دریافت پاداش، برای رسیده به منافع بیشتر را دارند.

1- Nuttin
3- Diaz-Morales
5- Bilde
7- Daugherty & Brase

2- Bal
4- Figueredo
6- Luyckx

افزون بر این، تحقیقاتی که روی ابعاد نگرش نسبت به زمان متمرکز بودند بیان می‌کنند که چهارچوب‌های خاص زمان پیچیدگی‌هایی برای جنبه‌های مختلف سلامت از جمله سلامت روانشناختی دارند. برای مثال گرایش به زمان حال (حال لذت‌جویانه)، گذشته (گذشته مثبت) و آینده با سازه‌های روانی مثبت (از جمله احساس رضایت شغلی) ارتباط دارند. در مقابل گرایش به زمان حال (حال جبری) با مشکلات روانی، بزهکاری، اعتیاد و جنایت در ارتباط می‌باشد. همچنین گذشته منفی با افسردگی، عصبانیت، اضطراب و عزت‌نفس پایین مرتبط است همچنین حال جبرگرایانه به‌عنوان یک حالت از نبود امید برای زندگی در نظر گرفته می‌شود به‌گونه‌ای که افراد با این نگرش معتقداند نیرویی غیرقابل کنترل سرنوشت‌شان را تعیین می‌کند. در مقابل افرادی که نگرش‌شان به زمان (گذشته مثبت، حال لذت‌جویانه و آینده) است سطوح بالایی از عزت‌نفس، تازگی، احساس مطلوبیت را تجربه می‌کنند (زیمباردو و بوید، ۱۹۹۹) که همگی آنها با رضایت شغلی در ارتباط می‌باشند.

با توجه به این‌که نظام تعلیم و تربیت رکن و پایه هرگونه تحول در جامعه انسانی است توسعه در همه ابعاد زندگی وابسته به این نظام می‌باشد. بنابراین هر گونه غفلت و سهل‌انگاری در مورد این نظام غیرقابل جبران است (محبوبی، زارع، کریمی و نیلوفری، ۱۳۸۹). در حقیقت توجه به سلامت معلمان توجه به سلامت نسل آینده است. به همین دلیل پرداختن به سلامت سازمانی معلمان نیز حائز اهمیت است. از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده است. افراد با نیازهای بسیار متفاوتی وارد سازمان می‌شوند و هر یک از آنها به‌گونه پیوسته به رقابت می‌پردازند. هیچ فردی به‌گونه کامل آمیزه‌ها و نیرومندی‌های یکسانی در این نیازها ندارد. برخی افراد اساساً با پول راضی می‌شوند و برخی دیگر تنها به فکر ارضای حس امنیت خود هستند. با آنکه در نظر گرفتن نیازها فردی مطلب بسیار مهمی است، اما بدان معنا نیست که نمی‌توان درباره آنچه باعث رضایت شغلی کارکنان است پیش‌بینی‌های اساسی به‌عمل آورد. همانطور که ذکر شد با توجه به نقش انگیزه پیشرفت

و نگرش به زمان کارکنان بر ایجاد انگیزه‌های درونی برای کارکنان و رشد سلامت سازمانی آنان، به نظر می‌رسد انگیزه پیشرفت و نگرش به زمان از جمله متغیرهایی باشند که توان پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان را دارند. بنابراین هدف از این پژوهش پاسخ به این سوال است که آیا بین نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت ارتباط وجود دارد؟

روش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی بوده و در حیطه تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد. طرح پژوهشی حاضر یک طرح همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت است که طی سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در یکی از دبیرستان‌های این شهرستان مشغول به تدریس بودند، که طبق آمار آموزش و پرورش جمعاً ۵۳۰ نفر هستند. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای استفاده شد. به این ترتیب که از بین دبیرستان‌های دخترانه ۸ مدرسه و از بین دبیرستان‌های پسرانه نیز ۸ مدرسه به تصادف انتخاب و کلیه دبیران مدارس انتخاب شده در پژوهش شرکت داده شدند.

پرسشنامه نگرش به زمان زیمباردو: زیمباردو و گونزالز^۱ (۱۹۸۴) این مقیاس را برای اولین بار در یک نمونه ۱۲۰۰۰ نفری به صورت تجربی مورد استفاده قرار دادند تا چندین ویژگی از جمله (نگرش افراد نسبت به زمان ذهنی) را ارزیابی کنند در واقع آنها می‌خواستند تفاوت‌های بین افراد حال محور و آینده محور را نشان دهند (زیمباردو و بوید، ۱۹۹۹). این مقیاس تا مدت‌ها فقط روی دو بعد از زمان (زمان حال و آینده) تمرکز داشت بدون این‌که تأثیر ابعاد زمانی دیگر را توضیح دهد. به‌علاوه در این مقیاس (ZTPI)^۲ فرض بر این بود که امتیاز پایین در زمان آینده برابر امتیاز بالا در زمان حال است و برعکس. این نقص (نادیده گرفتن زمان گذشته) باعث شد که روانشناسان و روانپزشکان در تشخیص اختلالات مختلف مانند اختلال استرس پس از حادثه (PTSD)^۳

1- Zimbardo & Gonzalez
3- Post Traumatic Strss Disorder

2- Zimbardo time perspective Inventory

و خاطرات سرکوب شده با مشکل مواجهه شوند. به گونه‌ای که نتوانند این اختلالات را تشخیص و درمان کنند. بنابراین، این مشکلات نشان دادند که زمان گذشته نقش مهمی در بازسازی و احیای بسیاری از رفتارهای فردی و گروهی ایفا می‌کند. در نتیجه این نقص انگیزه اصلی را برای اصلاح مقیاس نگرش نسبت به زمان زیمناردو فراهم کرد. در مقیاس تجدیدنظرشده تمام ضعف‌های مقیاس قبلی برطرف شد به گونه‌ای که اجرا و امتیازدهی این مقیاس ساده و ساختار عاملی آن مشخص است. همچنین پایایی آن در حد معقول بوده و روایی (قابلیت اعتبار) آن نیز تایید شده است (میلفونت^۱ و همکاران، ۲۰۰۸، وورل و همکاران، ۲۰۰۷ و ۲۰۱۳). زیمناردو و بوید (۱۹۹۹) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش بازآزمایی بین ۶۰۶ دانشجوی روانشناسی دانشگاه استنفورد در یک محدوده زمانی از ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند. همچنین آنها با روش بازآزمایی پایایی مقیاس نگرش نسبت به زمان آینده را ۰/۸۰، زمان حال جبری را ۰/۷۶، گذشته مثبت ۰/۷۶، حال لذت‌جویانه ۰/۷۲ و گذشته منفی را ۰/۷۰ گزارش کردند. و همچنین روایی مقیاس گذشته منفی را ۰/۵۸، حال لذت‌جویانه را ۰/۶۷، آینده ۰/۵۶، گذشته مثبت ۰/۶۲ و حال جبری را ۰/۵۳ گزارش نمودند. در ایران نیز خانی (۱۳۹۰) برای به‌دست آوردن پایایی مقیاس نگرش نسبت به زمان زیمناردو (ZTPI) ابتدا پرسشنامه فوق را طی سه مرحله (انگلیسی به فارسی، فارسی به انگلیسی و فارسی) ترجمه کرده و سپس برای برطرف کردن مشکلات احتمالی آن را روی ۵۰ نفر (۲۵ نفر پسر و ۲۵ نفر دختر) از دانش‌آموزان سال اول متوسطه شهر ملایر اجرا نموده و پس از برطرف کردن مشکلات موجود آزمون اصلی را اجرا و پس از جمع‌آوری داده‌ها، ضریب آلفای محاسبه شده برای مقیاس نگرش نسبت به زمان زیمناردو ۰/۵۸ و برای زیر مقیاس‌های آن به ترتیب ۰/۴۸ برای زمان آینده، ۰/۴۳ برای حال جبری، ۰/۴۷ برای حال لذت‌جویانه، ۰/۴۸ برای گذشته مثبت و ۰/۴۶ برای گذشته منفی به‌دست آمد.

آزمون انگیزه پیشرفت هرمنس: ابزار اندازه‌گیری انگیزه پیشرفت در این تحقیق مقیاس

1- Milfont

انگیزش پیشرفت هرمنس بوده است. این مقیاس قبلاً در مطالعات زیادی مورد استفاده قرار گرفته است و یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش انگیزش پیشرفت در امور پژوهشی و بالینی بوده است. هرمنس در سال ۱۹۷۰ این مقیاس را برپایه دانش نظری و تجربی موجود در زمینه نیاز به پیشرفت تدوین کرد و بعد از پژوهش‌های متعدد از میان ۹۲ گویه، در نهایت ۲۹ گویه را انتخاب کرد که سال‌های متمادی مورد استفاده بسیاری از پژوهشگران بوده است. در گزارش هرمنس ضریب پایایی به روش باز آزمایی برابر ۰/۸۲ و به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ اعلام شده است. هرمنس برای بررسی روایی آزمون از روایی سازه استفاده کرد و همبستگی نمره های این آزمون را با نمره‌های آزمون ملاک قرار داد که رابطه معنی داری را گزارش کرده است. علاوه براین، از روش انسجام درونی نیز استفاده کرد و همبستگی نمره‌های این آزمون را با آزمون TAT ملاک قرار داد که رابطه معناداری را گزارش نموده است. علاوه براین، از روش درونی نیز استفاده کرد و رابطه یا همبستگی هر سؤال را با نمره کل ملاک قرارداد که همبستگی فوق برای ۲۹ سوال مقیاس بین ۰،۳۰ تا ۰،۵۷ بوده است که همگی معنادار بوده‌اند. در ایران نیز هومن و عسگری (۱۳۷۹) اعتبار آزمون را ۰/۸۰۳ به دست آوردند. دارابی (۱۳۸۶) نیز ضریب اعتبار این آزمون را ۰/۸۳ برآورد نموده است. با توجه به گزارش فوق روایی و اعتبار مقیاس بر اساس شاخص‌های روان‌سنجی مطلوب است.

پرسشنامه رضایت شغلی^۱ JDI: شاخص توصیف شغل JDI نخستین بار توسط اسمیت، کندال و هیولین^۲ (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. شاخص رضایت از شغل JDI در قالب ۶ مقوله شامل: ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار، فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این پرسشنامه، یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای سنجش خشنودی شغلی است. در مورد اعتبار شاخص توصیف شغل با استفاده از روش اعتباری صوری و نظر ۵ تن از متخصصان و اساتید دانشکده علوم تربیتی و اقتصاد دانشگاه اصفهان، این آزمون دارای اعتبار تشخیص داده شده است و با استفاده

1- Job Descriptive Index

2- Smith, Kendall & Hulin

از نظر اساتید فوق و نیز روش اعتبار محتوایی این آزمون می توان رضایت شغل و مقوله های مختلف آن را در حد بالایی پوشش دهد. در مورد محاسبه همبستگی و استواری درونی شاخص توصیف شغل از روش آلفای کرونباخ به ترتیب این ضرایب به دست به دست آمد: ماهیت کار(شغل) ۰/۸۰، سرپرست (مسئول مستقیم) ۰/۸۹، همکاران ۰/۸۷، ترفیعات (ارتقاء) ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰ و محیط کار ۰/۸۰. در ایران برای اولین بار ارشدی و همکاران (۱۳۶۹) در پژوهش خود بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب پایایی کل را ۰/۷۱ و برای خرده آزمون ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش نمودند.

یافته ها

به منظور بررسی نتایج پژوهش، در ابتدا ضریب همبستگی پیرسون بین نمرات هر یک از مقیاس های نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان محاسبه شد. در ادامه جهت تعیین سهم هریک از مقیاس های نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت در پیش بینی رضایت شغلی معلمان از رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول (۱) شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

مقیاس	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
رضایت شغلی	۲۴۱/۵۹	۴۱/۶۵	۱۳۱	۳۵۰	۰/۱۷۷	-۰/۳۳۹
انگیزه پیشرفت	۸۳/۱۳	۷/۷۵	۶۱	۱۰۵	-۰/۱۰۴	-۰/۲۰۹
زمان آینده	۴۵/۹۲	۵/۶۴	۳۰	۵۹	-۰/۳۴۲	۰/۱۷۳
حال جبری	۲۵/۸۱	۵/۱۳	۹	۴۱	-۰/۲۲	۰/۲۹۴
حال لذت جویانه	۴۹/۷۶	۶/۰۳	۳۳	۶۵	-۰/۲۶۰	-۰/۲۲۳
گذشته مثبت	۳۱/۵۰	۴/۳۶	۲۰	۴۲	-۰/۳۱۳	-۰/۲۸۷
گذشته منفی	۳۲/۶۹	۵/۶۴	۱۳	۴۶	-۰/۳۸۵	-۰/۱۷۶

نتایج جدول (۲) نشان می دهد که بین نمرات نگرش به آینده ($r=0/318$)، حال ($r=0/165$) لذت جویانه و گذشته مثبت ($r=0/280$)، با رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیم و معنی دار وجود دارد ($P \leq 0/01$) همچنین نتایج نشان داد، بین انگیزه پیشرفت و رضایت

شغلی معلمان ($r = -0.148$) نیز ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($P \leq 0.05$). به عبارتی با افزایش نمرات نگرش به آینده، حال لذت‌جویانه، گذشته مثبت و انگیزه پیشرفت معلمان، رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول (۲) ماتریس همبستگی مقیاس‌های نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان

رضایت شغلی	آینده	حال جبری	حال لذت‌جو	مثبت	منفی	انگیزه پیشرفت
رضایت شغلی	۱					
آینده	۰/۳۱۸**	۱				
حال جبری	-۰/۰۸۹	-۰/۰۹۰	۱			
حال لذت‌جو	۰/۱۶۵**	۰/۳۳۱**	۰/۴۴۵**	۱		
گذشته مثبت	۰/۲۸۰**	۰/۴۲۳**	-۰/۱۰۳	۰/۱۹۰**	۱	
گذشته منفی	۰/۰۷۳	۰/۱۸۸**	۰/۵۱۷**	۰/۴۴۶**	۰/۰۰۱	۱
انگیزه پیشرفت	۰/۱۴۸*	۰/۴۱۴**	-۰/۱۷۳**	۰/۰۴۱	۰/۳۶۵**	-۰/۰۳۰

n= 26۲

**=P < ۰,۰۱

*=P < ۰,۰۵

همچنین به منظور بررسی سهم هر یک از مقیاس‌های نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. بدین منظور، با توجه به برقراری مفروضه‌های خطی بودن، نرمال بودن، ثابت بودن واریانس و هم‌خطی بودن چندگانه، تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه با روش همزمان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳) خلاصه تحلیل رگرسیون چندمتغیری پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان از طریق نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت

متغیر	F	R	R ²	B	β	P
ثابت				۱۱۲/۰۵	-	۰/۰۰۱
زمان آینده	۶/۹۱۶	۰/۳۷۴	۰/۱۴۰	۱/۴۴۹	۰/۱۹۶	۰/۰۰۸
گذشته مثبت				۱/۶۳۴	۰/۱۷۲	۰/۰۱۱

جدول (۳) خلاصه تحلیل رگرسیون چندمتغیری رضایت شغلی معلمان از طریق نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت را نشان می‌دهد. با فرض این که R^2 درصد واریانس مشترک مقیاس‌های نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است، نتایج جدول فوق نشانگر آن است که مجموع متغیرهای بکار رفته (مقیاس‌های نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت) ۱۴٪ از واریانس رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به این که F محاسبه شده در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است، لذا مدل رگرسیون خطی معنادار است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که نگرش به زمان آینده و گذشته مثبت ($P \leq 0/01$) می‌تواند رضایت شغلی معلمان را به صورت مستقیم و معنی‌دار پیش‌بینی کند. به عبارت دیگر، با افزایش نمره نگرش به زمان آینده و گذشته مثبت، میزان رضایت شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری و بحث

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان شهرستان پاکدشت پرداخته شد. نتایج نشان داد مقیاس‌های نگرش نسبت به آینده، حال لذت جویانه و گذشته مثبت ($P \leq 0/01$) و انگیزه پیشرفت ($P \leq 0/05$) با رضایت شغلی معلمان رابطه دارد. همچنین دو بعد نگرش آینده‌گرا و گذشته مثبت توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. از بین متغیرهای پژوهش بیشترین همبستگی و قدرت تبیین رضایت شغلی را نگرش نسبت به آینده دارد.

به اعتقاد زیمباردو و بوید (۱۹۹۹) افرادی که به زمان آینده، حال لذت‌جویانه و گذشته مثبت گرایش دارند تلاش بیشتری برای فعالیت‌های اجتماعی و علمی می‌کنند که به آنها احساس ارزشمندی و به رسمیت شناختن شدن می‌دهد. این احساس ارزشمندی در فضاها شغلی می‌تواند منجر به افزایش سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان گردد. از سوی دیگر افرادی که نگرش شان نسبت به زمان، زمان گذشته منفی است بیشتر دچار مشکلات روحی (افسردگی) و جسمانی (سرطان) می‌شود که به تبع آن

این افراد شادکامی کمتری را تجربه کرده و در تمام ابعاد زندگی خود رضایت کمتری را نشان می‌دهند (بیتسکو و همکاران، ۲۰۰۸، به نقل از خانی، ۱۳۹۰).

پژوهش‌های صورت گرفته روی کارمندان دارای رضایت شغلی بالاتر نشان داده‌اند در کارمندان مسن‌تر، همراه با کاهش توانایی‌های بیولوژیکی نگرش به زمان آینده نیز کاهش می‌یابد. اما با توجه به رشد دانش و تجربه در این افراد، نگرش به حال لذت‌جویانه و گذشته مثبت افزایش می‌یابد. این در حالی است که در کارمندان جوان‌تر نگرش نسبت به آینده بیش از سایر ابعاد پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارمندان است (بال و همکاران، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش زاچر و فرس (۲۰۰۹) نیز در راستای نتایج پژوهش حاضر بیانگر نقش قابل توجه نگرش نسبت به زمان آینده در افزایش انگیزه شغلی و موفقیت‌های شغلی است.

تحقیقات بسیاری نیز رابطه بین نگرش به زمان (زمان آینده) با سلامت روانی و رضایت از ابعاد مختلف زندگی تأیید نموده‌اند (دیاز مورال و همکاران، ۲۰۰۸؛ بال و همکاران، ۲۰۱۰؛ کراگر و زیمرمن، ۲۰۰۸؛ نوتین، ۲۰۱۴؛ فیگویردو و همکاران، ۲۰۰۶؛ داگرتی و براس، ۲۰۱۰؛ بیلد و همکاران، ۲۰۱۱ و لایکس و همکاران، ۲۰۱۴).

از نظر کیت و جان^۱ (۲۰۰۷) نگرش نسبت به زمان (آینده) دارای دو بعد است: ۱. تمرکز بر روی فرصت‌ها^۲ و ۲. تمرکز بر روی محدودیت‌ها^۳. این نظر در فضاهای شغلی و سازمانی نیز قابل بسط و استفاده است. زیرا معلمان با نمرات بالاتر در نگرش نسبت به زمان با تمرکز بیشتر بر روی فرصت‌های شغلی می‌توانند از موقعیت‌های ایجاد شده بیشترین استفاده را ببرند. همچنین با درک و پذیرش محدودیت‌ها می‌توانند رضایت بیشتری را در شغل خود احساس کنند.

در آخر با توجه به نتایج پژوهش حاضر و مطالعه محدود نگرش به زمان در روان‌شناسی کار (علی‌رغم اهمیت این موضوع) و تغییر شرایط کارمندان در سنین مختلف

1- Cate & John
3- Focus on limitations

2- Focus on opportunities

پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های مختلف از جمله آموزش و پرورش، گزینش، جایگزینی و تشکیل پرونده سلامت روان برای کارمندان با توجه به تأثیر نگرش زمان بر متغیرهای شغلی صورت پذیرد. هرچند این مطالعه محدود به معلمان شهرستان پاکدشت بود و مقایسه‌پذیری و بسط نتایج مستلزم تحقیقات بیشتر است.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله:

۱۳۹۴/۰۴/۰۵

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله:

۱۳۹۴/۰۹/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۳۹۴/۱۲/۱۸



منابع

- اختیاری، حامد (۱۳۸۲)، ادراک زمان و روش‌های ارزیابی آن، یک مطالعه مقدماتی برای آزمودنی‌های فارسی زبان. *تازه‌های علوم شناختی*، ۵(۴)، ۳۶-۴۹.
- حسینیان، شهامت؛ مجیدی، عبدالله و حبیبی، صفر (۱۳۸۶) عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ، *فصلنامه دانش انتظامی*، ۹(۲)، ۲۵-۹.
- خانی، مجتبی (۱۳۹۰). بررسی رابطه نگرش نسبت به زمان، شادکامی و انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول متوسطه دولتی شهر ملایر در سال تحصیلی ۹۰-۹۱، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه ارومیه*.
- زارع، حسین؛ محمدزاده، رجبعلی (۱۳۹۱). نقش صفات شخصیت در پیش‌بینی انگیزه پیشرفت دانشجویان؛ *مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۴(۱)، ۱۳۸-۱۱۷.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۰). *روانشناسی پرورشی نوین*، تهران: دوران.
- فحتی، علی؛ آیت‌اللهی، حمیدرضا (۱۳۸۸)، زمان از دیدگاه ملاصدرا و برگسون. *مجله معرفت فلسفی*؛ ۷(۲)، ۱۳۱-۱۵۰.
- قلائی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا و اسفندیاری، محمد (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به‌عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۹(۲)، شماره ۵: ۱۰۸-۹۵.
- علی‌پور، احمد؛ خزیمه، مهتا؛ زارع، حسین (۱۳۹۲). مقایسه ادراک زمان در دیرش‌های زمانی مختلف در کودکان با و بدون اختلال بیش‌فعالی/نارسایی توجه، *فصلنامه ایرانی کودکان استثنایی*، ۱۳(۱)، ۵-۱۳.
- محبوبی، طاهر؛ زارع، حسین؛ کریمی، بهالدین؛ نیلوفری، علی (۱۳۸۹). بررسی رابطه متغیرهای ابعاد هشتگانه جو سازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان، *تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، زمستان*، ۵(۵)، ۳۰-۱۷.
- ملکی آوارسین، صادق؛ قصابی، رقیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز با رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه آموزش و ارزشیابی*، ۶(۲۳)، ۳۱-۴۰.

- Berghe, Lynn Van den; Soenens, Bart; Aelterman, Nathalie; Cardon, Greet; Tallir, Isabel B.; Haerens, Leen (2014). Within-person profiles of teachers' motivation to teach: Associations with need satisfaction at work, need-supportive teaching, and burnout, *Psychology of Sport and Exercise*, 15(4), July, 407–417.
- Bilde, Jerrisa de; Maarten Vansteenkiste; Willy Lens (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory, *Learning and Instruction*, 21(3), 332-344.
- Bal, P. Matthijs; Paul G.W. Jansen,; Mandy E.G. van der Velde, Annet H. de Lange, Denise M. Rousseau (2010). The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers, *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 474–486.
- Bal, P. Matthijs; Annet H. De Lange, Paul G.W. Jansen, Mandy E.G. Van Der Velde (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator, *Journal of Vocational Behavior* 72 (2008) 143-158.
- Bentea, Cristina–Corina & Anghelache, Valerica (2012). Teachers' motivation and satisfaction for professional activity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 2012, 563-567.
- Bentea, Cristina–Corina (2012). Some Determinative Factors for Teachers' Job Motivation, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* Volume 47, 2012, 1638-1642.
- Bernabé, Guglielmi, Ottavia. Jurado-Gámez (2014). Job stress, burnout, and job satisfaction in sleep apnea, *Journal of Sleep Medicine*, 9, 10251030.
- Cate, R.A., & John, O.P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age, *Psychology and Aging*, 22, 186-201.
- Daugherty, James R. & Brase Gary L. (2010). Taking time to be healthy: Predicting health behaviors with delay discounting and time perspective, *Personality and Individual Differences*, 48(2), 202-207.
- Diaz-Morales, J.F; Ferrari, J.R; COHEN, J.R (2008). Indecision and Avoidant Procrastination: The Role of Morningness–Eveningness and Time Perspective in Chronic Delay Lifestyles, *The Journal of General Psychology*, 2002, 122 (4), 228-240.

- Figueredo, A.J., Vásquez, G., Brumbach, B.H., Schneider, S.M., Sefcek, J. A., Tal, I.R., Hill, D., Wenner, C.J., & Jacobs, W.J. (2006). Consilience and Life History Theory: From genes to brain to reproductive strategy, *Developmental Review*, 26, 243-275.
- Guay, F., Ratherine, C.F., Roy, A., & Litalien, D. (2010). Academic self – concept, autonomous academic motivation, and academic achievement: Mediating and additive effects, *Learning and Individual Differences*, 20, 644-653.
- Karsli, Mehmet D. & Iskendar, Hale. (2009). *To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment*, 7, 33-40.
- Kruger, Daniel, J. & Zimmerman, Marc, A. (2008). Time Perspective as a mechanism for functional developmental adaptation, *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, 2(1), 1-22.
- Luyckx, Koen; Willy Lens; Ilse Smits; Luc Goossens (2014). Time perspective and identity formation: Short-term longitudinal dynamics in college students, *International Journal of Behavioral Development*, 29.
- Macintosh Gerrard, Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter? *Journal of Business Research*, 67(12), 2014, 2628-2635.
- Milfont Taciano L; Palloma R. Andrade; Viviany S. Pessoa; Raquel P. Belo. (2008). Testing zimbaro time perspective inventory in a brazilian sample, *Interam. J. Psychol.* 42(1).
- Mischel, W., Shoda, Y., & Rodriguez, M.L. (1989). Delay of gratification in children, *Science*, 244, 933-938.
- Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees, *Health Serv Manag Res.*, 21(4), 211-27.
- Marlin I. Iamborn R N. (2010). *Motivation and job satisfaction of school of nursing*, (5), Iss 1.
- Nagendra, Asha. Farooqui, Safia (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees, *Shaping the*

-
- Future of Business and Society Symbiosis Institute of Management Studies (SIMS), 122-129.
- Nuttin, Joseph (2014). Future time perspective and motivation: Theory and research method, *Psychology press*; New York.
- Schuler, Julia, Sheldon. Kennon M, Froblich, Stephanie M. (2010). Lmplicit need for achievement moderetes the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation, (44) 1, 1-12.
- Steinmay, R. & Spinath, B. (2009). The Importance of Motivation as a Predictor of School Achievement, *Learning and Individual Differences*, 19, 80-90.
- Worrell, Frank C.; Mello, Zena R. & Buhl, Monika (2013). Introducing English and German Versions of the Adolescent Time Attitude Scale, *Assessment August*, 20(4) 496-510.
- Wieyman, J. (2009). Florida Educational Research and davalopment council, *Inc. Research Bulletin*, 19, 2 win.
- Yang, chin-ann (2009). The study of work choice motivation and workers interaction in influencing job attitude and work performance for contingent workers.
- Zacher, H & Frese M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective, *Psychology and aging- psycnet.apa.org*.
- Zandipour, T. Momeni Javid MA. (2011). Study on the relationship between marital satisfaction a mong employees of sewage water company in Tehran, *Quarterly Journal of Career and organizational counseling*, 3(7): 113-129.
- Zimbardo, P.G., & Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288.