فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۶۲- دوره دوم ، شماره ۴۵- سال ۱۳۹۸

مقاله شماره ۱ - صفحات ۵ تا ۲۲

رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان

دکتر احمد علی پور[۱]

خدیجه اعراب شیبانی[۲]

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی در بین معلمان بود.بدین منظور ۲۴۰معلم (۱۲۰زن و ۱۲۰مرد)از سه مقطع ابتدایی،راهنمایی و متوسطه شهرستان طبس به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.ابزار آزمون پرسشنامه های امیدواری،شادکامی و رضایت شغلی بود.نتایج به روش همبستگی پیرسون،تحلیل رگرسیون چند متغیره 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 بر مولفه رضایت شغلی تاثیر دارند بطوریکه معلمانی که امیدواری و شادکامی بیشتری دارند نمره رضایت شغلی بالاتری هم دارند.

واژه های کلیدی

امیدواری،رضایت شغلی،شادکامی

[۱].دانشگاه پی‌ام نور

[۲].دانشگاه پی‌ام نور

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

Relationship hopeness and happiness with job satisfaction among teachers

ahmad alipor,phd[3]

khadijeh aerab sheibani[4]

Abstract

The purpose of the present study was to investigation the relationship hopeness and happiness with job satisfaction among teachers.in this order 240teachers(120femals and120males) were selected by stratifed sampling method from among three grades; elementary,guidance and high school in tabas city. Data was collected through hopeness,happiness and job satisfaction questionnaire.results analyzed by pearson s correlation,multi regression and anova.result revealed that both, hopeness and happiness have positive relationship and so affected job satisfaction thus the higher hopeness and haoiness the higher job satisfaction .

Key words:hopeness,job satisfaction,happiness

[3].payame noor university
[4].payame nor university

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

مقدمه

مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاثورن[5] در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰ رضایت شغلی بطور گسترده مورد بررسی قرار گرفت(آیان و ککاسیک[6]،۲۰۱۰). در اصل همانطور که مقیمی (۱۳۷۷) مطرح می کند رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی ، صاحبنظران و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگری سود آور است.علیرغم تواناییهای محدود تئوریها ی رضایت شغلی در فراهم کردن یک دیدگاه جامع درباره عوامل آن، تحقیقاتی که به بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی پرداخته اند کاملاً موافق بوده اند بطوریکه بنا به گفته بارون و رابرت [7](۱۹۹۳) عوامل اصلی در دو طبقه قرار می گیرند :۱- عوامل تعیین کننده شخصی و رضایت شغلی: بسیاری از متغیرهای شخصیتی با رضایت شغلی رابطه دارند مثلاً عزت نفس ،توانایی برای مقاومت در برابر استرس و اعتقاد به توانایی برای کنترل پیامدهای خود. ۲- عوامل تعیین کننده سازمانی رضایت شغلی: برای مثال سیستم پاداش، تمرکز زدایی قدرت (توانایی تصمیم گیری در اختیار یک فرد نباشد) محیط فیزیکی کار (میزان نور و..).به گفته ناصر آرا (۱۳۷۷) کسی که از شغلش راضی است در شرایط عادی تا مرحله باز نشستگی به کار خود ادامه می دهد بنابراین دراین حالت استعفا یا ترک شغل کمتر اتفاق می افتد. رضایت شغلی روی حضور مرتب و به موقع نیز موثر است ،بعبارتی کسی که از کارش راضی است بی جهت غیبت نمی کند و می تواند در محل کارش حاضر شود .رضایت شغلی کارایی را نیز افزایش می دهد چرا که دیده می شود کارکنانی که به کار خود عشق می ورزند و بیشتر زندگی آنهاکارشان است، حاصل کارشان چند برابر دیگران است همچنین کسی که به کار خود علاقه داشته و از شغلش راضی است کمتر دچار سوانح کاری می شود و با دقت و رعایت همه جانبه به وظیفه اش عمل می کند و تمام جنبه های ایمنی را در نظر می گیرد. رضایت شغلی روی رعایت مقررات محل کار نیز

[5].hathorn
[6].ayan&kocacik
[7].baron&robert

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

تاثیر می گذارد بطوریکه فرد راضی بیشتر مقررات و قوانین کار را اجرا کرده و حاضر نیست در محل کار بی نظمی داشته باشد.بدست آوردن اطلاعاتی در زمینه رضایت شغلی کارکنان باید همواره یکی از اهداف مهم هر سازمانی جهت رسیدن به موفقیت باشد(آرنسون[8]،۲۰۰۵).در جوامع انسانی آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است.این نهاد از مهم ترین عوامل رشد اجتماعی،اقتصادی و تربیتی در هر جامعه ای است همچنین عامل رشد آگاهی و ساماندهی نیروی انسانی برای رشد و توسعه جوامع است(نوربخش و میر نادری،۱۳۸۴).اکپارا[9](۲۰۰۵)یکی از دلایل ضروری برای مطالعه رضایت شغلی معلمان را بررسی دلایل نارضایتی آنان می داندتا 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 دانش آموزان به تحصیل در آن محیط است.شادی و شادمانی همانند خوشبختی امری نسبی است هر کس از چیزی و راه و روش خاصی شاد می شود، بنا به یافته های روان شناسی وقتی انسان خوشحال است دنیای دلپذیر تر می یابد، آسانتر و بهتر تصمیم می گیرد، روابط او با مردم محبت آمیز تر و استوار تر می شود و برای یاری دادن به دیگران آمادگی بیشتری پیدا می کند. اعتماد به خویشتن و امید به آینده او افزونتر می شود (پارسا، ۱۳۷۶). رابطه شادی با موارد زیادی در تحقیقات متعدد مورد بررسی قرار گرفته است که برخی از آنها عبارتند از: حالات احساسی ، ژن شادی، هوش، سن، رضایت شغلی و موقعیت اجتماعی اقتصادی (پترسون[10]،۲۰۰۰ کار[11]،۲۰۰۴).تفاوتهای فردی در تجربه شادکامی ممکنست تا اندازه ای بر اساس یکی از ۳ عامل عمده زیر باشد که توسط باس[12] (۲۰۰۰) مشخص شده اند : ویژگیهای شخصیتی مبنای ژنتیکی و ویژگی های محیطی مردم از نظر میزان امیدوار بودن با هم متفاوتند(مایرز[13]،۲۰۰۰). اشنایدر[14](۲۰۰۰) دریافت افرادی که امید زیادی دارند، ویژگیهای شخصیتی معین و مشترکی دارند مانند توانایی بر انگیختن خود، احساس کاردانی کافی برای

[8].aronson
[9].okpara
[10].peterson
[11].carr
[12].buss
[13].mayers
[14].snyder

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

یافتن راههای دستیابی به هدف، قوت قلب دادن به خود. امید پدیده ای متناقص است یعنی نه انتظاری انفعالی و نه نیرویی غیر واقع بینانه که بتواند شرایط ممکن را بوجود آورد. ریمان[15] (۱۹۹۷) تعیین هدف، نیروی راهیابی و نیروی اراده را سه جز اصلی امید تعریف می کند. به این صورت که ابتدا هدف تعیین می شود، پس از آن فرد به تعیین راههای رسیدن به هدف می پردازد، اراده نیز سر چشمه انگیزش و تحرک است و افرادیکه از اراده بالایی برخوردارند اغلب به کارشان علاقه نشان می دهند و هنگامیکه درباره هدفهایشان می اندیشند و سخن می گویند، نگرش مثبتی دارند.اسلامی نسب (۱۳۷۲) معتقد است که امیدواری برکیفیت روابط با دیگران نیز تاثیری می گذارد بطوریکه افراد ناامید بندرت می توانند با سایرین ارتباط رضایت بخشی برقرار کنند پس همواره احساس تنهایی کرده و در انتظار شکست بسر می برند، وقایع کوچک را خیلی بد تعبیر می کنند.پیرامون رضایت شغلی و همبسته های آن نتایج متنوعی بدست آمده است که نشان دهنده رابطه دو سویه رضایت شغلی با برخی ویژگیهای شخصیتی و موقعیتی بوده است مانند تاثیر مثبت و معنا دار انگیزش بر رضایت شغلی (پوربهار،۱۳۷۶)،تاثیر مثبت و معنادار حقوق دریافتی با رضایت شغلی (هادی ،۱۳۷۶).لیکرت[16] ، سی شر[17]، و اسمیت[18] ،۱۹۹۳ به نقل از ریمان،۱۹۹۷) نیز طی تحقیقاتی یکی از مهمترین عوامل تعیین کننده رضایت را نوع سیستم پاداش در یک سازمان دانستند بطوریکه هر چه پاداش ها و تشویقها منصفانه باشد موجب رضایت شغلی بیشتری می شود. آسپین[19] (۲۰۰۱) در تحقیق پیرامون اثرات شادکامی دریافت افراد شاد مهارتهایشان را بخصوص در کار به صورت اشراق آمیز ارزیابی می کنند و رویدادهای مثبت را بیشتر از منفی یادآوری می کنند اما در تصمیم گیری برای زندگی بهتر عمل می کنند.فردریکسیون[20] (۲۰۰۲) در تحقیق پیرامون تاثیر تجارب مثبت روی بهزیستی فرد و رشد و نمو شخصیتی ، اجتماعی و شغلی به این نتیجه رسید که بسیاری از هیجانات منفی نظیر اضطراب یا عصبانیت حوزه تفکر لحظه به لحظه فرد را محدودمی سازد، بطوریکه آنها آماده واکنش به شیوه حمایت از خود می شوند ولی هیجانات مثبت در مقابل این محدوده را وسعت می

15. Riemann
16.lycert
17.cysher
18.smith
19.aspin
20.fredrikson

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

دهند و این وسعت بخشیدن راههایی را برای ایجاد منابع شخصی پایدار فراهم می سازد. کار (۲۰۰۴) دریافت که موقعیت شغلی، رضایت شغلی، فعالیت هدفدار و بکارگیری مهارتها همه با بهزیستی روانی و شادکامی رابطه دارند.داینر[۲۱] و همکاران (۱۹۹۹) نیز در تحقیقاتش به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و شادکامی همبستگی در حدود **0.4** دارند شاید به دلیل اینکه کار می تواند انگیزه لازم و خوشایندی در فرد ایجاد کند و امکان ارضای نیاز، کنجکاوی و رشد مهارتها و شبکه حمایت اجتماعی و احساس هویت و هدفمندی را فراهم سازد.وار[۲۲] (۱۹۹۹) نشان دادکه افراد شاد بیشتر تولیدی اند بنابراین خط بین شادکامی و بار آوری (سودمندی) دو طرفه است بطوریکه انواع معینی از موقعیتهای کاری، شادکامی را تسهیل می کند و شادکامی نیز به نوبه خود، باروری بیشتر را تسهیل می کند.تحقیق مراک[۲۳](۱۹۹۹) پیرامون سبک زندگی افراد امیدوار بیانگر این مطلب است که افرادی که خود را به عنوان دارندگان ویژگیهای مثبت می بینند کسانی هستند که نسبت به آینده امیدوارند و این ها معتقدند که می توانند وقایع مهم زندگیشان را کنترل کنند و طولانی تر و سخت تر کار می کنند زیرا انتظار یک برون داد مثبت از کارشان را دارند.همچنین هنگامی که این افراد با مانع مواجه می شوند کوشش در زمینه راه حلهای متنوع و گوناگون را تا زمانیکه کاملاً موفق شوند ادامه می دهند زیرا معتقدند که سرانجام خواهند توانست .بنابراین روش کارشان بوسیله انگیزه ای قوی برای موفقیت،سطح بالایی از پایداری در وظایف چالش انگیز و عملکرد موثر تر و موفقیت های کلی بزرگتر مشخص شده است.همچنین داینر و همکاران(۱۹۹۹)در تحقیقاتشان دریافتند که فرآیندهای فکری افراد امیدوار متفاوت از افرا مضطرب یا افسرده است بطوریکه آنها چیز های مثبت را زودتر از منفی بیاد می آورند و در زبان گفتاری و نوشتاری بیشتر از کلمات مثبت استفاده می کنند. و همچنین خود را نسبت به دیگران به صورت مثبت تری ارزیابی می کنند . تحقیق سلیگمن[۲۴](۱۹۹۸) نشان داد که امیدواری موفقیتهایی را در شغلهای گوناگون مثل فروشندگی پیش بینی می کند یعنی هنگامی که فروشندگان بیمه دارای سبک تبیین خیلی خوش

[21].diener
[22].warr
[23].mruk
[24].seligman

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

بینانه و کمی خوش بینانه (طبقه بندی از طریق نمره بدست آمده از **ASQ**[25])مقایسه شدند مشخص شد که گروه اول ۸۸ درصد بیشتر فروش داشتند .تا کنون در زمینه رضایت شغلی بیشتر در سازمانها تحقیق شده است و کمتر به بحث رضایت شغلی در محیط های آموزشی پرداخته شده است(ایپگلو و سانر[۲۶]،۲۰۰۹).بویژه با تاکید بر تاثیر عوامل امیدواری و شادکامی به عنوان دو فاکتور مهم تاثیر گذار.با توجه به این موضوع و اهمیت رضایت شغلی معلمان درآموزش و پرورش ، بر اساس یافته ها و شواهد موجود در زمینه متغیرهای پژوهش فرضیه های زیر بررسی می شوند:۱- بین امیدواری و رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت وجود دارد.۲- بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت وجود دارد. علاوه بر فرضیه های فوق پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ مناسب برای پرسشهای زیر است:۱- آیا بین امیدواری و شادکامی معلمان همبستگی وجود دارد؟۲-آیا معلمان زن و مرد در سه مولفه امیدواری ، شادکامی و رضایت شغلی با هم تفاوت معنادار دارند؟۲-آیا معلمان سه مقطع ابتدایی،راهنمایی و متوسطه در سه مولفه امیدواری،شادکامی و رضایت شغلی تفاوت معنادار دارند؟

روش

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمین مشغول به کار در سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در آموزش و پرورش شهرستان طبس می باشند و از آن میان ۲۴۰ نفر ،۱۲۰ نفر زن، ۱۲۰نفر مرد و از این تعداد ۱۰۰ نفر مشغول به کار در مقطع ابتدایی،۸۰ نفر مشغول به کار در مقطع راهنمایی و ۶۰ نفردرمقطع متوسطه مشغول به کار هستند. انتخاب آزمودنیها به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام شد بدین ترتیب که ابتدا 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

[25]. attribational style questionnaire
[26].eyupoglu&saner

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

تعیین شد و این تعداد به روش تصادفی انتخاب شدند.ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه شادکامی آکسفورد ، مقیاس امیدواری و پرسشنامه رضایت شغلی است.**مقیاس امیدواری اشنایدر** که توسط گروه اشنایدر (۲۰۰۰) ساخته شد و شامل اندازه گیریهای خود گزارشی صفت و حالت امیدواری هستند .این پرسشنامه شامل ۱۲ سوال چهار گزینه ای است که آزمودنی از بین پاسخهای کاملا غلط،تاحدی غلط ،تاحدی درست و کاملا درست که به ترتیب نمره۴،۳،۲،۱می گیرد و در نهایت نمره امیدواری در محدوده۳۲-۸قرار می گیرد.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 راه حل) و اراده (رسیدن به راه حل) را می سنجد. ضمناً این تست روی ۴۵ آزمونی ایرانی اجراشد و پایاینی آن ۷۳٪ بدست آمد و همچنین بین این تست با تست شادکامی آکسفورد که روی ۳۰ آزمودنی اجرا شد، همبستگی (اعتبار همزمان) ۹۱٪ بدست آمد که نشانگر اعتبار این تست ها بود. **مقیاس شادکامی آکسفورد(OHI)** عبارت بود از پرسشنامه شادکامی آکسفورد که اولین بار توسط آرگیل و لو (۱۹۸۹،نقل از کار،۲۰۰۴)تهیه شد، دارای ۲۹ گزاره است و از آن به طور وسیع در انگلستان استفاده می شود (کار ۲۰۰۴) .۲۹سوال این پرسشنامه به صورت ۴گزینه ای(الف،ب،ج،د)است که به ترتیب۳،۲،۱نمره می گیردو در نتیجه نمره نهایی بین۰تا۸۷قرار می گیرد.پژوهشهای گوناگونی حاکی از اعتبار باز آزمایی پرسشنامه در سطح قابل پذیرش هستند برای مثال در برخی از بررسیها اعتبار بازآزمایی ۰.۸۱پس از ۴ ماه،۶۷٪ پس از ۵ ماه و۵۳٪ پس از ۶ ماه گزارش شده اند. (عل پور و نوربالا، ۱۳۷۸). همچنین در تحقیق علی پور وآگاه (۱۳۸۶) اعتبار ۹۱٪ را گزارش کردند .**مقیاس رضایت شغلی** عبارتست از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل (**JDI**) که توسط اسمیت کندال و هولین[۲۷](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 می باشد.ضرایب پایایی و روایی آزمون به ترتیب ۰.۹۴و۰.۶۶محاسبه شده است(زاهدی،پالاهنگ و غفاری،۱۳۷۹).همچنین در

[27].smith,kendall&hulin

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

تحقیق کجباف و پورکاظم(۱۳۸۴)پایایی این پرسشنامه۰.۷۸بدست آمد.این پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان را در پنج مقیاس سرپرستی،همکاران،ترفیعات،ماهیت کار و حقوق ماهیانه مورد سنجش قرار می دهد .برای هر مقیاس تعدادی شاخص در نظر گرفته شده که عقیده فرد در مورد شاخصها مورد بررسی قرار می گیرد.در جواب پرسش از عقیده فرد در مورد شاخصها سه جواب (بلی،خیر،نمی دانم)مطرح شده است که در برخی از سوالات به پاسخ بلی و در سایر سوالات به پاسخ خیر نمره۲و به پاسخ نمی دانم نمره۱تعلق می گیرد.در این مطالعه نمره فرد در ۵مقیاس جمع آوری و نمره کلی به عنوان نمره رضایت شغلی در نظر گرفته شد. برای تجزیه تحلیل اطلاعات از ضریب همبستگی پیرسون ،تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس یکطرفه(**ANOVA**) استفاده شده است.

یافته ها

جدول ۱: میانگین نمره های شادکامی ، امیدواری و رضایت شغلی معلمان

مولفه ها	معلمان ابتدایی مرد		معلمان راهنمایی مرد		معلمان		دبیرستان مرد	
	میانگین(زن)	انحراف استاندارد(زن) **مرد**	میانگین(زن)	انحراف استاندارد(زن) مرد	میانگین(زن)	انحراف استاندارد(زن) مرد		
شادکامی	۵۹.۳۵	۶۲.۶۱	۴۲.۳۶	۴۵.۲۵	۸۲.۶۵	۸۱.۳۶		
	۲.۳۲	۱.۷۸	۸.۳۲	۹.۸۴	۱.۲۰	۰.۴۸		
امیدواری	۱۵.۹۵	۱۶.۹۹	۱۰.۳۶	۱۱.۳۵	۲۰.۰۲	۲۳		
	۵.۲۲	۴.۶۲	۲.۰۳	۱.۵۰	۳.۰۲	۰.۱		

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

رضایت شغلی	۱۱۴	۱۲۴	۷۶	۷۹	۱۱۳	۱۱۹
	۴.۱۳	۳.۶۳	۲.۰۰	۲.۰۰۱	۳.۶۵	۳.۶۲

جدول ۱: شاخص های مرکزی آمودنیها را در مورد نمره های امیدواری ، شادکامی و رضایت شغلی نشان می دهد . برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های پژوهش ابتداضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش برای همه معلمان انجام شد.نتایج آزمون پیرسون در جدول ۲ ارائه شده است . این یافته ها نشان می دهد که رضایت شغلی با هر یک از دو متغیر شادکامی و امیدواری همبستگی مثبت و معنادار (۰/۰۰۱ > **p** دارد.

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

مقیاس	امیدواری	شادکامی	رضایت شغلی
امیدواری		٭/۸۳۹	٭/۸۷۹
شادکامی			٭/۸۲۹
رضایت شغلی			

که این یافته ها فرضیه اول و دوم تحقیق را تایید می کند بعلاوه با توجه به جدول بالا دو مقیاس امیدواری و شادکامی نیز با هم همبستگی مثبت و معنادار (۸۳۹/. **r=** و ۰۰۱/. > **p**)دارند که این یافته نیز پاسخ به اولین پرسش این تحقیق است. در چار چوب همبستگی های معنادار، ابتدا رابطه امیدواری و شادکامی به عنوان متغیرهای پیش بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگوسیون چند

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

متغیره تحلیل شدند نتایج تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگوسیون بین امیدواری و شادکامی و رضایت شغلی معلمان در جدول ۳ ارائه شده اند.

جدول۳:خلاصه رگورسیون،تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگسیون 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	۵۸۸۴۹/۴۱۴	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			

بر اساس این نتایج میزان **F** مشاهده شده معنی دار است (**p< ۰/۰01**) و ۸۰٪ واریانس مربوط به رضایت شغلی به وسیله متغیرهای امیدواری و شادکامی تبیین می شود(**R2=0.801**).ضریب رگرسیون پیش بین نشان می دهد که امیدواری و شادکامی می تواند رضایت شغلی معلملن رابه طور معنی دار

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

تبیین کند.ضریب تاثیر شادکامی (۳۰۸ /.= **B**)با توجه آماره**t**نشان می دهد که این متغیر با اطمینان ۹۹٪ می تواند تغییرات مربوط به رضایت شغلی را پیش بینی کند یعنی افزایش شادکامی باعث افزایش رضایت شغلی می شود. همچنین بر اساس این نتایج میزان **F** مشاهده شده برای مولفه امیدواری معنی دار است (۰۰۱/. > **P**)وضریب رگوسیون پیش بین نشان می دهد که مولفه امیدواری واریانس رضایت شغلی را به طور معنی دار تبیین می کند.ضریب تاثیر امیدواری (۲۰/. = **B**) با توجه به آماره**t** نشان می دهد که این متغیر با اطمینان ۹۹٪ می تواند تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کند یعنی افزایش در مولفه امیدواری باعث افزایش رضایت شغلی می شود. با مقایسه ضریب تاثیر مولفه شادکامی (۳۰۸٪ =**B**) ومولفه امیدواری (۶۲۱٪ =**B**) ملاحظه می شود که مولفه امیدواری در مقایسه با مولفه شادکامی بیشتر در پیش بینی رضایت شغلی موفق است.در پاسخ به سوالات دوم و سوم پژوهش از روش تحلیل واریانس یکطرفه (**ANOVA**) استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس برای امیدواری ، شادکامی و رضایت شغلی با توجه به جنسیت

منبع	مقیاس	مجموع مجذورها	درجه آزادی	مانگین مجزورها	**f**
گروه	شادکامی	۴۸۳۳/۰۳۸	۱	۴۸۳۳/۰۸	/۱۰۰۰
	امیدواری	۸۷/۶۰۴	۱	۸۷/۶۰۴	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	۱۷۳۷۴/۰۱۷	۱	۱۷۳۷۴/۰۱۷	/۱۰۸۳

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

نتایج حاصل از تحلیل واریانس جدول ۴ برای نشان دادن تفاوت (**P<0.01**)سه مولفه شادکامی امیدواری و رضایت شغلی با توجه به جنسیت (زن و مرد)است **f** مشاهده شده بیانگر تفاوت معنادار دو گروه است . چنانکه ملاحظه می شود دو مولفه امیدواری و شادکامی در دو گروه زن و مرد تفاوت معنادار دارد ولی در مقیاس رضایت شغلی تفاوت بین دو گروه معنادار نیست.بطوریکه نمرات توصیفی آزمودنیها در مقیاس شادکامی و امیدواری در جدول۱نشان می دهد معلمان مرد در هر دو مولفه نسبت به معلمان زن نمره بالاتری دارند.

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 (۰۰۱/. > **P**) سه مولفه شادکامی ، امیدواری و رضایت شغلی با توجه مقطع تحصیلی که معلم مشغول به کار است در جدول ۵ آمده است **F** مشاهده شده بیانگر عدم تفاوت معنادار سه گروه است چنانکه ملاحظه می شود در هیچ یک از مولفه ها بین سه گروه تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه گیری

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

نتایج تحقیق نشان داد که امیدواری با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنی دار دارد یعنی معلمان امیدوار تر میزان رضایت شغلی بیشتر را تجربه می کنند به این ترتیب فرضیه اول تحقیق حاضر تایید می شودکه این نتیجه موید تحقیق سلیگمن(۱۹۹۸)ومراک[۲۸](۱۹۹۹) است که در آن مشخص شد افراد امیدوار طولانی تر و سخت تر کار می کنند چون انتظار برون داد مثبت از کارشان دارند و همچنین روش کار آنها با انگیزه قوی برای موفقیت و سطح بالایی از پایداری در وظایف چالش انگیز و عملکردموثر تر و موفقیتهای کلی بزرگتر مشخص می شود.در تحقیق ریاحی مدوار(۱۳۸۵)بین رضایت شغلی کرکنان و امیدواری آنان ضریب همبستگی۰.۲۳بدست آمد اما این مقدار از نظر آماری معنادار نبود.همچنین نتیجه نشان داد که رابطه شادکامی و رضایت شغلی معلمان نیز مثبت و معنی دار است که موید فرضیه دوم تحقیق است .چرا که افراد شاد مهارتها یشان را به صورت اغراق آمیز ارزیابی کرده و رویدادهای مثبت را بیش از منفی بیاد می آورند و در نتیجه به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود با آنها را بهبود می بخشد و همگی اینها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران و در نتیجه رضایت کاری بیشتری می گردد. همچنین کار مناسب می تواند انگیزه لازم وخوشایند 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 می شوند را تسهیل کند.(رابینز[۲۹]،۱۹۹۱).لذا همانظور که در تحقیق وار[۳۰](۱۹۹۹) مشخص شده رابطه بین شادکامی و باروری دوسویه است. بنابراین می توان با بکارگیری راههای افزایش هر کدام از آنها در جهت افزایش دیگری گام برداشت.در تحقیق ریاحی مدوار(۱۳۸۵)نیز رابطه شادکامی کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی داری بدست آمد.اگر چه در این تحقیق تفاوت سه مولفه امیدواری،شادکامی و رضایت شغلی معنادار نبود اما جدول ۱نشان می دهد که در هر سه مولفه تحقیق معلمان مقطع متوسطه بیشترین نمره و معلمان مقطع راهنمایی کمترین نمره را کسب کردند که این یافته در راستای نتیجه تحقیق ایپگلو(۲۰۰۹)می باشد که هر چه رتبه کاری معلم افزایش یابدرضایت شغلی او نیز افزایش می یابد .دریک جمع بندی کلی می

[28].mruk
[29].robbins
[30].warr

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

توان گفت که توجه به بحث امیواری و شادکامی در زمینه رضایت شغلی بسیار مهم است چرا که بخش مهمی از تغییر در رضایت شغلی را این دو مولفه تبیین می کند. همچنین نتیجه تحقیق نشان داد که معلمان زن نسبت به معلمان مرد نمرات شادکامی و امیدواری کمتری دارند شاید از دلایل این امر ان است که مدیریت خانواده سختی کار آنان را مضاعف کرده است و روحیه شادکامی و امیدواری را در آنان کاهش داده است.این موضوع بویژه باید متوجه معلمان مقطع راهنمایی باشد چرا که به دلیل حساسیت سنی دانش آموزان این مقطع جهت آموزش به این دانش آموزان معلم انرژی بیشتری نیاز دارد که این موضوع نیز رضایت شغلی او را تحت تاثیر قرار می دهد.

منابع

اسلامی نسب،ع.(۱۳۷۲).روانشناسی جانبازی و معلولیت،چاپ اول،انتشارات صفی علی شاه

پارسا،م.(۱۳۷۶).روانشناسی انگیزش و هیجان،چاپ اول،انتشارات سخن

پوربهار،ن.(۱۳۷۶).بررسی رابطه میان انگیزش با رضایت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی،چکیده پایان نامه های کارشناسی ارشد۷۷-۷۶،جلداول،شماره۱۲۰

ریاحی مدوار،م.(۱۳۸۵).بررسی رابطه امیدواری و شادکامی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت لوله و ماشین سازی ایران،پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی،دانشگاه علامه طباطبایی

زاهدی،م.ر.،پالاهنگ،ح.وغفاری،م.(۱۳۷۹).بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی در استان چهارمحال و بختیاری،مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد،۲(۱)،۳۳-۲۷

علی پور،ا.ونوربالا،ا.ع.(۱۳۷۸).بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد،مجله اندیشه و رفتار،۱۸،۶۵-۵۵

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

علی پور،ا.وآگاه هریس،م.(۱۳۸۶).اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانیها،فصلنامه روانشناسان ایرانی،۳(۱۲)،۲۹۶-۲۸۷

کجباف،م.ب.وپورکاظم،ط.(۱۳۸۴).بررسی دیدگاههای کارکنان و سرپرستان شرکت ملی نفت ایران:تعیین عوامل انگیزشی و رابطه آن با رضایت شغلی،تازه های علوم شناختی،۷(۱)،۷۳-۶۷

مقیمی،م.(۱۳۷۷).سازمان ومدیریت(رویکردی بر پژوهش)،چاپ اول،نشرترمه

ناصرآرا،م.(۱۳۷۷).انتخاب شغل مناسب،چاپ اول،انتشارات محقق

نوربخش،م.ومیر نادری،ع.ا.(۱۳۸۴).بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز،۱(۲۹)،۱۶-۷

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 optimism s 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

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.,&Erondu,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).Learnrd optimism:how to change your mind and your life,New York,Pocket books

Snyder,C.R.(2000). Handbook of hope,Orlando FL,Academic press

Sseganga,K.,&Garrett,R.M.(2005).Job satisfaction of university academics:perspectives from Uganda,Journal of Higher Educ,50,33-56

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]

Warr,P.(1999). Well being and the work place,New York

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-19]