

نقش مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان

علی حسن پور راد

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

ahp78net@gmail.com

۰۹۱۱۳۵۳۰۸۷۳

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی نقش مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را معلمان دوره متوسطه دوم شهر ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل داد. آزمون نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شد و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه تعداد ۳۰۰ نفر از معلمان تعیین شد. همه معلمان نمونه پژوهش پرسشنامه مثبت اندیشی اینگرام و ویس نیکی (۱۹۸۸) پرسشنامه تعهد شغلی بلاو و بل (۱۹۸۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان براتی (۱۳۸۹) را تکمیل کردند. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با بهره گیری از آزمون آماری تحلیل رگرسیون تحلیل شدند. ضمن تایید فرضیه های پژوهش، نتایج نشان داد: مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم نقش مثبت دارد. ابعاد خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان نقش مثبت دارد.

کلیدواژه: مثبت اندیشی، تعهد شغلی، عملکرد شغلی، معلمان

مقدمه

در جهان امروزی یکی از عواملی که به عنوان مزیت رقابتی در سازمان ها شناخته می شود توجه به نیروی انسانی می باشد؛ زیرا یک نیروی انسانی شاد و سرزنده خود موجب پیشرفت و تعالی یک سازمان می شود و کارایی و بهره‌وری سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. پس می توان گفت که نیروی انسانی می تواند با نشان دادن عملکرد مثبت در شغل و پست های سازمانی موجب بهبود عملکرد سازمانی شود (برم و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

آموزش مهارت های خوش بینی و مثبت اندیشی می تواند در حل بسیاری از مسائل و مشکلات ناشی از منبع کنترل به انسانها کمک کند و نگرش مثبت به مسائل روزمره زندگی انسان را قادر می سازد تا زندگی پر نشاطی برای خود به ارمغان آورد (دونالدسون، لی و دونالدسون ، ۲۰۱۹). افراد با جهت گیری خوش بینانه به آینده، موقعیتهای استرس زا را با دیدی مثبت ارزیابی می کنند و محاسبه خوبی از توانایی هایشان برای گذراندن مشکلات دارد. افراد خوش بین در مواجهه با

¹ Brem, A., Maier, M., & Wimschneider, C

رویدادهای استرس آمیز از خود ثبات و اطمینان نشان می دهند و تمایل دارند در مورد آینده، احتمالات مثبت را در نظر بگیرند و بیشتر از راهبردهای مقابله ای مسأله مدار برای مواجهه با مشکلات استفاده نمایند. در نتیجه به نظر می رسد که خوش بینی نقشی مهم در سازگاری افراد با موقعیت های فشارزا ایفا می کند (پورفرج، ۱۳۹۷). برخی از روانشناسان معتقدند که روانشناسی بیش از حد بر جنبه های منفی رفتار متمرکز شده و به اندازه کافی به جنبه های مثبت رفتار نپرداخته است. آموزش خوش بینی و مثبت اندیشی به صورت طرح وقایع سخت زندگی گذشته و تعدیل آنها با تعیین اهداف مثبت برای آینده، بر افزایش خود اثربخشی، معنا و امید به زندگی و بهزیستی افراد اثربخش بوده است (رشید، سلیگمن، ۲۰۱۸).

افراد مثبت اندیش و ویژگیهای بسیار دارند. نتایج پژوهش چراغیان (۱۳۹۴) نشان داد که آموزش مثبت اندیشی بر افزایش احساس تعلق و روابط با دیگران اثربخش است. نتایج پژوهش میرزایی فندخت (۱۳۹۳) نشان داد که آموزش مثبت اندیشی در کاهش فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن خستگی، بی علاقتی و ناکارآمدی مؤثر است. در طول سالهای اخیر علاقه به مفهوم بهزیستی و نقش آن در آموزش و پرورش، افزایش یافته و روانشناسی مثبت، توجه خود را به سوی این موضوع متمرکز کرده و پژوهشهای گوناگونی در این زمینه صورت گرفته است (هوبنر، گیلمن و فرولانگ، ۲۰۱۹).

مثبت اندیشی یک جامعه پویا و زنده شامل گروهی از مردم است که نسبت به یکدیگر دارای کنش و واکنش متقابل هستند افرادی که با هم دیگر روابط متقابل و مبتنی بر اعتماد، احترام، همکاری و تعاون و انسجام دارند. (تاجبخش، ۱۳۸۴). بدون شک معلمان هر جامعه ای، اصلی ترین عنصر تأثیر گذار بر پی شرفت و بقا یک جامعه اند. به گونه ای که عملکرد بهینه آنان می تواند تضمین کننده موفقیت یک جامعه باشد. بنابراین به نظر میرسد پرداختن به این گروه و سازمان مربوط به آن، به معنای توجه به اصلی ترین نیروهای درگیر در بقا یک جامعه است. بقا و تداوم فعالیت سازمانها و موسسات به چگونگی کارآیی و اثربخشی عملکرد کارکنان بستگی دارد. نیروی انسانی در هر کشوری توان تغییر در ساختار فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و امثال آن را داراست (صالحی و دادگر، ۱۳۹۵) در واقع هر سازمانی نقش نیروی کار در تمام عرصه های فعالیت مهم شناخته شده است. لذا مهمترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسانها هستند. تأمین اهداف سازمانها به میزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح از قابلیت ها و توانایی های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات برای پرورش استعدادها و در نهایت افزایش بهره وری کارکنان است. سازمان آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که در تلاش برای استفاده صحیح از قابلیت کارکنان خود به خصوص معلمان است (رائو، ۲۰۱۴).

یک سازمان نیازمند، منابع انسانی پویا و سرزنده می باشد که در مسائل سازمانی مشارکتی فعال داشته باشد و خود با شغل وظایف خود به صورت مفید درگیر نماید یا به عبارتی می توان بیان نمود که کارمندان سازمانی باید برای نشان دادن عملکرد شغلی خود از میزان تعهد شغلی بالایی برخوردار باشند و بتوانند در امور سازمانی به طور مؤثر مشارکت کنند و بهره وری و عملکرد سازمانی را به طور قابل ملاحظه ای بالا ببرند؛ زیرا تعهد شغلی خود در توسعه و بهبود شرایط کسب و کار سازمان بسیار مؤثر است (راهجور و همکاران، ۲۰۱۸). البته در همین مسیر عواملی وجود دارد که ممکن است مانع رسیدن به اهداف سازمانی شود و حتی بر میزان تعهد شغلی کارکنان هم تأثیر منفی بگذراند از جمله این عوامل که به عنوان یک عامل مهم به شمار می آید می توان به ویژگی های شخصیتی معلمین اشاره نمود (احمدی و نادى، ۱۳۹۸).

با توجه به اینکه نظام آموزش و پرورش هم یک سازمان وسیع آموزشی در سطح جامعه می باشد و عملکرد آن بر تمام سازمانها و حتی بر سطح جامعه بسیار تأثیرگذار است معلمان در نظام آموزش و پرورش به دلایل مختلف اعم از اجتماعی، اقتصادی و ... فشارهای زیادی را تحمل می کنند و ممکن است در طول خدمت خود با موانعی برخورد کنند که بر تعهد شغلی آنها تأثیر بگذارد که خود موجب افت در عملکردشان می شود که عدم توجه به آنها اثر نامطلوبی برجا می گذارد (خنیفر و

همکاران، ۱۴۰۰). یکی از عواملی که به‌عنوان متغیر میانجی و حتی وابسته برای افزایش و کاهش میزان تعهد شغلی کارکنان می‌باشد توجه به عملکرد ضعف کارکنان می‌باشد. تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با شغل در هر فرد در مسیر شغلی خود می‌باشد و به هراندازه که فردی کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد (مین وهانگ ، ۲۰۲۱).

بران (۱۹۹۶) در پژوهش خود بیان کرد که تعهد شغلی، تحت تأثیر خصوصیات شخصی، نحوه مدیریت، عملکردهای شغلی و متغیرهای شناختی نقش هر فرد در مسیر شغلی‌اش قرار دارد و حتی می‌توان گفت که عملکردهای شغلی با تعهد شغلی یک فرد با یکدیگر در ارتباط است. عوامل مؤثر بر تعهد شغلی شامل خصوصیات شخصی، ویژگی‌های موقعیتی و نتایج کار می‌باشد. (وادو اسماعیل ، ۲۰۱۰). فرسودگی شغلی دربرگیرنده خستگی عاطفی در کارکنان می‌باشد که ناشی از کار و عدم تمایل به سرمایه‌گذاری و هرگونه احساسات بیشتر است که می‌تواند اثربخشی کارکنان را در یک سازمان تحت تأثیر قرار دهد. دو بحران مدیریت در جامعه امروز از جمله فلات زدگی و فرسودگی شغلی کارکنان می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان در یک سازمان را تحت تأثیر خود قرار دهد (گانگ و همکاران ، ۲۰۱۹) با توجه به اینکه عملکرد کارکنان در یک سازمان باید به‌طور مستمر ارزیابی شود می‌توان گفت عملکرد شغلی به‌عنوان نتایج دستاوردهای هر شغل برای هر کار تعریف کرد که این عملکرد در طول یک دوره مشخص را دربرمی‌گیرد که می‌توان بیان نمود عملکرد شغلی مربوط به تمایل یک کارمند برای تلاش و دستیابی به جنبه‌های جدید کار و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌باشد (کامرسات چی و دینک ، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی به دودسته عملکرد وظیفه‌ای و متنی دسته‌بندی می‌شود و به‌عنوان یک رفتار صحیح در نقش شناخته می‌شود به این معنا که کارکنان برای به دست آوردن هدف مورد انتظار سازمان با اتخاذ رفتارهای تجویز شده توسط سازمان تلاش می‌کنند به آن سطح از عملکرد مطلوب سازمان برسند و حتی عملکرد شغلی به‌عنوان یک سطح متغیر عملکرد فردی توصیف می‌شود که شامل عملکرد در مقابل خروجی‌ها، مرتبط بودن با اهداف سازمانی و چندبعدی بودن است. با توجه به اینکه عملکرد شغلی یک حوزه از رفتار سازمانی را در برمی‌گیرد که مرتبط با شغل هر فرد یا کارمند می‌باشد می‌تواند در راستای تحقق اهداف افراد باشد و عمدتاً بر رفتار در مقایسه با نتایج تأکید می‌کند (احمد و راجا ، ۲۰۲۱). در این پژوهش محقق به دنبال یافتن پاسخ برای موضوع پژوهش در رابطه با این که آیا مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان نقشی دارد؟

هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم می‌باشد و مطرح کردن این مسائل نه تنها به منظور نشان دادن اهمیت آن در زمینه علوم انسانی و رفتاری است، بلکه می‌تواند اهمیت و جایگاه آن را در پرورش شخصیت سالم معلمان نشان دهد. در سال‌های اخیر نگرش سازمان‌ها به انسان به شدت تغییر یافته است (موسیوند و همکاران، ۱۳۹۶). انسان در سازمان‌های امروزی معادل با کارگر نیست و صرفاً انرژی مکانیکی آنان مورد نظر نیست بلکه سازمانها برای حفظ و توسعه موفقیت‌های خود به یک باور بزرگ دست یافته‌اند و آن باور به انسان است. لذا سیستم توسعه منابع انسان‌ی در هر سازمانی باید راههای جدیدی برای اصلاح مدیریت نیروی کار در پیش گیر د. با توجه به تأثیر فزاینده بر رفتار روانشناسانه افراد می‌توان بیان نمود به کارگیری آموزش‌های مثبت اندیشی در سازمان می‌تواند بر تعهد شغلی و افزایش عملکرد نیروی انسانی تأثیرگذار باشد. کما اینکه تغییرات سریع محیطی سازمانها را وادار می‌سازد تا با به کارگیری نیروی انسانی وسایل و امکانات را در جهت رسیدن به اهداف خود به پیش برد. از این رو توانمندسازی روانشناختی به عنوان یکی از ساز و کارهای تربیت نیروی انسانی نقش کلیدی در حیات سازمان‌های نوین دارد (امینی و همکاران، ۱۳۹۴).

اهداف پژوهش

- ۱- تعیین نقش مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم
- ۲- تعیین نقش مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر تعهد شغلی معلمان متوسطه دوم
- ۳- تعیین نقش مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم
فرضیه تحقیق
- ۱- مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم نقش مثبت دارد.
- ۲- مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر تعهد شغلی معلمان متوسطه دوم نقش مثبت دارد.
- ۳- مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم نقش مثبت دارد.

روش

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است. از نظر روش جمع آوری داده ها و همچنین آزمون فرضیه، از آنجایی که در این تحقیق هدف اصلی بررسی نقش مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر ساری می باشد. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در اینجا پژوهشگر با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه است به بررسی متغیرهای پژوهش می پردازد و از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است و ماهیت آن از نوع همبستگی می باشد. از نظر روش جمع آوری داده ها و همچنین آزمون فرضیه، از آنجایی که در این تحقیق هدف اصلی، بررسی سه متغیر مثبت اندیشی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان می باشد طرح پژوهش توصیفی پیمایشی می باشد. که در اینجا پژوهشگر با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه است به بررسی متغیرهای پژوهش می پردازد.

جامعه آماری معلمان متوسطه دوم شهر ساری می باشد که به دلیل تعداد زیاد مدارس دخترانه و پسرانه و با توجه به جدول مورگان حجم نمونه شامل ۳۰۰ معلم دوره متوسطه در شهر ساری می باشد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه مثبت اندیشی اینگرام و ویس نیکی (۱۹۸۸):

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه اینگرام و ویس نیکی (۱۹۸۸) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال در ۵ مولفه می باشد. با توجه به پژوهش اینگرام، ویسنیکی، بولتن و دیگران (۲۰۰۷) این ابزار سنجش برای بررسی تفکر مثبت مناسب است

ضریب روایی و پایایی

از روایی و پایایی لازم برخوردار است. جهت روایی آن با از طریق الفای کرونباخ ۰.۹۴ و روش دو نیمه کردن ۰.۹۵ گزارش شده است (هاشمی، ۱۳۸۸) و (کریمی، ۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه مثبت اندیشی را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۹ محاسبه کرده است.

پرسشنامه تعهد شغلی

پرسشنامه تعهد شغلی توسط بلاو و بل (۱۹۸۹)، طراحی و تنظیم شده است. آزمودنی می‌تواند در هر سؤال پرسشنامه نمرات ۱ تا ۵ را بر اساس طیف لیکرت و با توجه به نحوه سؤال انتخاب کند. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال و در برگیرنده ۴ بعد (۱) وابستگی حرفه‌ای، (۲) وابستگی سازمانی، (۳) پای بندی به ارزش‌های کار و (۴) مشارکت شغلی است که به اندازه گیری تعهد شغلی مدیران می‌پردازد.

بررسی روایی پرسشنامه تعهد شغلی

برای به دست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است؛ و از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید.

پرسشنامه تعهد شغلی در پژوهش متدین (۱۳۹۰) اعتبار شده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای پرسشنامه تعهد شغلی ۰/۸۹ برآورد گردید.

پرسشنامه عملکرد شغلی براتی (۱۳۸۹)

پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان توسط محقق براتی (۱۳۸۹) به منظور سنجش عملکرد شغلی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه عملکرد شغلی دارای ۲۵ سوال و ۶ مؤلفه یاددهی - یادگیری، تنظیم دفاتر کلاسی، استفاده از ارزشیابی، همکاری با عوامل اجرایی آموزشگاه، همکاری با گروه‌های آموزشی، ایجاد رابطه با اولیا و دانش آموزان می‌باشد

پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی

قابلیت اعتماد یا پایایی ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش اسمعیل نیا میدانی (۱۳۹۲) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد.

تعیین روایی محتوایی در این پژوهش

از پرسشنامه یا مقیاس سنجش (مثبت اندیشی، عملکرد شغلی و تعهد شغلی) برای بررسی دیدگاه نمونه آماری پیرامون پدیده مورد مطالعه استفاده می‌شود. سنجش جنبه‌های مختلف یک پدیده براساس گویه‌های مختلفی انجام می‌شود که در پرسشنامه در نظر گرفته شده است. بنابراین برای برآورد و تخمین صحیح یک پدیده نخست باید از درست بودن پرسشنامه اطمینان حاصل شود. برای این منظور از مفهوم روایی استفاده می‌شود. روایی پرسشنامه نشان می‌دهد که تا گویه‌های پرسشنامه تا چه میزان مناسب هستند. یکی از روش‌های محاسبه روایی استفاده از روایی محتوایی است. در ساده‌ترین حالت می‌توانید

پرسشنامه را به تعدادی کارشناس ارائه کنید و نظرات آنها را در مورد کیفیت سوالات جویا شوید. با این وجود روش‌های کمی نیز برای این منظور ارائه شده است. ابتدا پرسشنامه‌های (مدیریت منابع انسانی، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد شغلی) را همراه با فرضیه‌ها و اهداف پژوهش به تعدادی از اساتید اهل فن و متخصص داده تا درباره محتوای پرسشنامه‌ها و ارتباط آن با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند. آن‌گاه نظرات آن‌ها جمع‌آوری و سؤال‌هایی که همه اساتید اهل فن روی آن توافق دارند، نگهداری شده و پرسشنامه بعد از اصلاح روی آزمودنی‌ها اجرا شد.

روش تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (جداول فراوانی، میانگین و ...) و آمار استنباطی (رگرسیون چند متغیره) از آزمون کولموگروف و اسمیرو نوف جهت تعیین نوع توزیع داده‌ها استفاده شده است. در این پژوهش از آزمونهای پارامتریک استفاده می‌کنیم. هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر کارکردهای مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی در میان معلمان متوسطه دوم شهر ساری می‌باشد. این پژوهش توصیفی است و به روش پیمایش، با ابزار پرسشنامه انجام می‌گیرد. همچنین از حیث هدف کاربردی است؛ زیرا نتایج آن در بهبود اقدامات برای رفاه منابع انسانی در آموزش و پرورش کار برد دارد؛ جامعه آماری تحقیق، شامل حجم نمونه‌ای از معلمان متوسطه دوم در شهر ساری می‌باشد که ۳۰۰ نفرند.

یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه اصلی تحقیق لازم است وضعیت توزیع نرمال داده‌ها معلوم شود. نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنوف در جدول ۴-۴ آمده است.

جدول ۴. وضعیت نرمال بودن داده‌ها با بهره‌گیری از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (k-s)

شاخص متغیر	مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنوف Z	p
مثبت اندیشی	۰/۹۰	۰/۲۱
سرمایه روانشناختی	۰/۹۳	۰/۱۲
عملکرد شغلی	۰/۹۱	۰/۱۵

با توجه به جدول ۴ سطح معناداری متغیرها از ۰/۰۵ بزرگتر است ($p > ۰/۰۵$) و این موضوع نرمال بودن داده‌های پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد. بنابراین براساس نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف فرض بر نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود و می‌توان برای تحلیل‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

بررسی فرضیه های تحقیق

۱. مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم نقش مثبت دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی چندگانه

مدل	R	R2	R2 تعدیل شده	SE	میزان F	سطح معنی داری Sig.
اینتر	۰/۶۲۰	۰/۳۸۴	۰/۳۸۱	۰/۴	۱۲۰/۸	۰/۰۰۱

نتیجه ضریب همبستگی چندگانه جدول ۵ نشان می دهد که مثبت اندیشی با تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم دارای ۰/۶۲۰ درصد ضریب همبستگی است ($r=0.620$) و $38/1$ درصد از واریانس تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم را تبیین می کنند. تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=120/8$ ، $df=2$ و 299) مثبت اندیشی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم معنادار است. ($p < 0.05$) به این ترتیب بین مثبت اندیشی با تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان ارتباط مثبت و معناداری داری وجود دارد. ($p < 0.05$)

جدول ۶. نتایج رگرسیون چند متغیره

متغیر	ضریب بتا	خطای معیار	ضریب B	مقدار T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰/۷	۰/۲		۴/۹	۰/۰۰۱
تعهد شغلی	۰/۳۱	۰/۳	۰/۳۳۱	۱۱/۳	۰/۰۰۱
عملکرد شغلی	۰/۴۸	۰/۲	۰/۴۹۸	۱۴/۱	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون چند متغیره جدول ۶ نشان می دهد تعهد شغلی ($t=11/3$ ، $P < 0.01$) عملکرد شغلی ($t=14/1$ ، $P < 0.01$) بر مثبت اندیشی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارند و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد

۲. مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر تعهد شغلی معلمان نقش مثبت دارد.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی

مدل	R	R2	R2 تعدیل شده	SE	میزان F	سطح معنی داری Sig.
اینتر	۰/۴۱۹	۰/۱۶۵	۰/۱۶۰	۰/۴	۵۶/۸	۰/۰۰۱

نتیجه ضریب همبستگی جدول ۷ نشان می دهد که بین ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) با تعهد شغلی معلمان ۰/۴۱۹ درصد ضریب همبستگی است ($I=0/419$) و ۱۶/۵ درصد از واریانس تعهد شغلی معلمان متوسطه دوم را تبیین می کنند. تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=56/8$ و $df=294$) ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر تعهد شغلی معلمان متوسطه دوم معنادار است. ($p < 0/05$) به این ترتیب بین ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی با تعهد شغلی معلمان ارتباط مثبت و معناداری داری وجود دارد. ($p < 0/05$)

جدول ۸. نتایج رگرسیون چند متغیره

متغیر	ضریب بتا	خطای معیار	ضریب B	مقدار T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰/۴	۰/۳		۱/۵	۰/۱
کارکرد مثبت روزانه	۰/۳۱	۰/۳	۰/۳۸۱	۷/۲	۰/۰۰۱
خودارزیابی مثبت	۰/۳۶۵	۰/۲	۰/۳۸۹	۸/۴	۰/۰۰۱
ارزیابی دیگران از خویش	۰/۳۱۱	۰/۳	۰/۳۱۳	۶/۲	۰/۰۰۲
انتظارات مثبت آینده	۰/۳۲۶	۰/۲	۰/۳۸۹	۸/۷	۰/۰۰۱
خود اعتمادی	۰/۳۱۸	۰/۱	۰/۲۱۵	۴/۸	۰/۰۰۲

نتایج رگرسیون جدول ۸ نشان می دهد: ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر تعهد شغلی معلمان متوسطه دوم تاثیر مثبت و معناداری دارند. بنابراین شاهد فوق فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

۳. مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) بر عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم نقش مثبت دارد.

جدول ۹. نتایج ضریب همبستگی

مدل	R	R2	R2 تعدیل شده	SE	میزان F	سطح معنی داری Sig.
اینتر	۰/۴۶۱	۰/۲۱۱	۰/۲۰۹	۰/۲	۸۱/۱	۰/۰۰۱

نتیجه ضریب همبستگی جدول ۹ نشان می دهد که بین ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم ۰/۴۶۱ درصد ضریب همبستگی است ($I=0/461$) و ۲۱/۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم را تبیین می کنند. تحلیل واریانس مشاهده شده ($f=81/1$ ، $df=5$ و 294) ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خوداعتمادی) در تبیین عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم معنادار است. ($p < 0/05$) به این ترتیب بین ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد. ($p < 0/05$)

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون چند متغیره

متغیر	ضریب بتا	خطای معیار	ضریب B	مقدار t	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰/۸	۰/۳		۷/۴	۰/۰۱
کارکرد مثبت روزانه	۰/۳۳۲	۰/۶	۰/۳۴۹	۸/۴	۰/۰۰۱
خودارزیابی مثبت	۰/۲۲۹	۰/۴	۰/۲۲۶	۸/۳	۰/۰۰۱
ارزیابی دیگران از خویش	۰/۲۵۷	۰/۲	۰/۲۵۴	۷/۰۸	۰/۰۰۱
انتظارات مثبت آینده	۰/۳۱۹	۰/۳	۰/۳۱۳	۱۱/۴	۰/۰۰۱
خود اعتمادی	۰/۳۲۸	۰/۵	۰/۴۴۹	۱۰/۴	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون جدول ۱۰ نشان می دهد: ابعاد و خرده مقیاسهای مثبت اندیشی (کارکرد مثبت روزانه، خودارزیابی مثبت، ارزیابی دیگران از خویش، انتظارات مثبت آینده، خود اعتمادی) بر عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم تاثیر مثبت و معناداری دارند. بنا بر شاهد فوق فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این بخش از پژوهش با بخش هایی از یافته های پژوهشگران داخلی و محققان خارجی نظیر پژوهش شوشتری رضوانی، جلاذتی، حجت انصاری و بهرامی (۱۴۰۰) نتایج پژوهش اسدی و حسینی (۱۳۹۹) سلطانی شال و رسولزاده طباطبایی (۱۳۹۹) حسینی و تبسمی (۱۳۹۷) ناوی و همکاران (۱۳۹۵) یو و همکاران (۲۰۲۲) حبیب (۲۰۲۰) چن و همکاران (۲۰۲۰) راویکومار (۲۰۲۰) جیسر و همکاران (۲۰۱۴) همسویی و مطابقت دارد.

در این راستا نتایج پژوهش اسدی و حسینی (۱۳۹۹) نشان داد که بین کمال گرایی و مثبت اندیشی والدین با مهارت های اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که کمال گرایی و مثبت اندیشی با تبیین ۳۱ درصد از واریانس نمره کل مهارت های اجتماعی، قابلیت پیش بینی متغیر ملاک را دارند. جیسر و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند، که روانشناسی مثبت با تاکید بر احساسات مثبت و نقاط قوت، به جای مشکلات، ممکن است به نوجوانان مبتلا به یک بیماری مزمن در زندگی سودمند باشد.

در تبیین این بخش از تحقیق میتوان گفت در سازمان آموزش و پرورش موضوعات تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان و همچنین شناخت عوامل تقویت کننده و تاثیر گذر بر آنها نظیر مثبت اندیشی از اهمیت مضاعفی برخوردار است. مثبت اندیشی شیوه ای از فکر کردن است که فرد را قادر می سازد نسبت به رفتارها، نگرشها، احساسها، علائق و استعداد های خود و دیگران

برداشت و تلقی مناسبی داشته باشد و با حفظ آرامش و خونسردی بهترین و عاقلانه ترین تصمیم را بگیرد. افکار مثبت، افکاری سازنده، انگیزه دهنده و انرژی بخش هستند که بر اثرتلقین، تکرار و تمرین به ذهن راه می‌یابند و باعث می‌شوند ذهن و فکر مثبت شود. در این صورت کنترل فکر در اختیار فرد است و به نظر می‌رسد مثبت اندیشی یکی از پیش شرط های موفقیت در هر کاری به حساب می‌آید. آدمی علاوه بر آنکه همواره با مسائل روزانه درگیر است دیر یا زود با مشکلاتی جدی مواجه می‌شود که اگر مثبت نگر نباشد قادر نخواهد بود درست عمل کند و در نتیجه بازنده خواهد بود. از طرفی تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با شغل در هر فرد در مسیر شغلی خود می‌باشد و به هر اندازه که فردی کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد (مین وهانگ ، ۲۰۲۱) ، زهرا و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند که تعهد شغلی به میزان مشارکت و درگیر شدن و تمایل یک فرد به صرف انرژی در شغل اشاره می‌کند؛ پس می‌توان بیان نمود که رابطه مثبت و مستقیمی میان میزان مشارکت و تعهد شغلی وجود دارد. تامبونان (۲۰۱۶) معتقد است که تعهد شغلی به احساسات فردی نسبت به شغل و ماهیت شغلی اشاره می‌کند و همچنین بیان کردند افرادی که از میزان تعهد شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند از خود عملکردی بهتری را نشان می‌دهد و حتی از شغل خود رضایت بیشتری نسبت به دیگر کارکنان دارند و حس می‌کنند که محیط شغلی‌شان با میزان علائق شغلی‌شان همراستاست و افرادی با تعهد شغلی بیشتر از میزان خودکاری، خود پنداره شغلی و درگیری شغلی بالاتری برخوردار می‌باشند. هنگ و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند افراد به واسطه تعهد شغلی به خود ارزش می‌دهند و بیان می‌کنند که می‌خواهند در سازمان بمانند.

از طرف دیگر عملکرد شغلی مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل، دانش، مهارت ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی ادراکی در محیط شغلی است. در واقع عملکرد شغلی، کمیّت و کیفیت وظایف انجام شده توسط یک فرد یا گروه در کار محوّه را شامل می‌شود. عملکرد شغلی زیربنای بهره‌وری است و بایستی بتواند به کسب اهداف سازمانی کمک کند و به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شماره می‌رود. پس عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثر بخشی افراد در وظایف محوله به ایشان است. عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی است و عبارت است از پیامد فعالیت نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار شده و میزان تلاش و حدود موفقیت هر فرد را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار بیان میکند. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد معلمان در سازمان آموزش و پرورش است و عوامل متنوع و متعددی با عملکرد شغلی معلمان در ارتباط است و برآن تاثیر گذار است و همانگونه که نتایج این بخش پژوهش نشان داد یکی از این مولفه ها، مثبت اندیشی است. در جمع بندی کلی از نتیجه این فرضیه می‌توان به این نکته مهم اشاره نمود که در نهاد تعلیم و تربیت هر سه مقوله مثبت اندیشی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی معلمان از موضوعات مهم و اساسی بشمار می‌روند که ضروری است مورد توجه و عنایت خاصی قرار گیرند.

منابع:

- احمدی سعدی، م. و تاج الدین، گ. (۱۴۰۰). تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه ای امنیت روانی و سرمایه روانشناختی. پژوهش نامه مدیریت و مهندسی صنایع، ۸، ۷۶-۵۷.
- احمدی ش، نادى، م. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زندگی شغلی، تعهد عاطفی، دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۲۱، ۱۰۵-۱۳۲.
- اسدی، ز. و حسینی، ل. (۱۳۹۹). نقش کمال گرایی و مثبت اندیشی والدین، در پیش بینی مهارت های اجتماعی. فصلنامه روانشناسی، ۲۴(۱)، ۹۱-۱۰۵.
- اصغری س، معصومه، خ. م، ارسلان، عباسی، ع. ا. و صادقی، ج. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش شکوفایی بر سرمایه های روانشناختی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بابل. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۲۱(۱)، ۵۳۲-۵۲۳.
- امیری، ی.، لطیفی، م.، اسلامبولچی، ع. و اصغری، ع. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تاکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۹، ۲۰۹-۱۸۳.
- امینی خیابانی، غ. حمدی. (۱۳۹۴). رابطه بین فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام (مطالعه موردی: بانک گواپن). فصلنامه منابع انسانی، ۱۱(۴۶)، ۷۷-۱۰۰.
- آهنگرزاده رضایی، س. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر آموزش مثبت اندیشی بر استرس، اضطراب و افسردگی بیماران عروق کرونر قلب. اطلاعات شماره: مرداد ۱۳۹۶، دوره ۱۵، شماره ۵ (پی دی پی ۹۴)؛ از صفحه ۳۳۹ تا صفحه ۳۴۸. عنوان نشریه: مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه
- برک، ال. (۲۰۰۷). روان شناسی رشد، سیدمحمدی، یحیی (۱۳۸۹)، تهران، نشر ارسباران، چاپ پانزدهم، جلد دوم.
- بیگی، م. ت، و لاجوردی، س. ج. (۱۳۹۹). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی. مجله آسیایی مدیریت، ۱۱(۳)، ۲۹۷
- پورفرج، م؛ رضا زاده، ح. (۱۳۹۷). اثربخشی روان درمانی مثبت نگر بر شادکامی و امید به زندگی بیماران سرطانی. فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۹(۳۳)، ۱۱۹-۱۳۶
- تاجبخش، ک. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، چاپ اول، تهران، انتشارات شیرازه
- تجربه کار، م.، عسگری، ف. و توحیدی، ا. (۱۴۰۰). نقش سرمایه روانشناختی بر توانایی حل مسئله اجتماعی با میانجی گری ترجیحات فکری. پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۷(۲)، ۸۸-۷۳.
- تیموری، ه.، صفری، ع.، جهانبازی، ا. و بابا احمدی، ز. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۳۲(۲)، ۴۸-۲۹.
- چراغیان ب، مقدم فریدونی م. (۱۳۸۸). اضطراب امتحان و رابطه آن با عملکرد تحصیلی دانش آموزان. دانش و سلامت ۲۰۰۸؛ ۳(۳)-۹-۲۵

حسینی، ا.، تبسمی، ا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. دوره ۸، شماره ۲۹ - شماره پیاپی ۲۹. صفحه ۱۵۵-۱۷۱

حسینی، ش؛ دریجانی، ع. (۱۳۹۳). تناسب بین شخصیت و شغل و تاثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی. فصلنامه مدیریت، سال یازدهم، شماره ۳۶: ۱۱-۱۸.

خنیفر، ح، ابراهیمی، ص، غلامی، ب. (۱۴۰۰). تأثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان. پویا در آموزش علوم انسانی، ۷(۲۲)، ۱-۲۲.

رفیعی، سید حسین (۱۳۸۹). پیوند سیستم مدیریت دانش و ارزیابی عملکرد، سیستم مؤثر منابع انسانی بررسی موردی سیستم مدیریت دانش و ارزیابی عملکرد شبکه تحلیلگران تکنولوژی ایران. رشد فناوری، ۶(۲۲)، ۱۱-۱۸.

رودگریان، م.، ضامن، ف. و رسولی، ع. (۱۴۰۰). اثر خودکارآمدی و سرمایه های روانشناختی بر اضطراب امتحان دانش آموزان متوسطه دوم شهرستان بابل. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۴۱۸۵-۴۱۷۵.

سلطانی شال، ز؛ رسولزاده طباطبایی، ک. (۱۳۹۹) رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی در بین کارکنان سازمان آتش نشانی: چهارمین کنگره ملی دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی محل: مقاله کنفرانسی

سلیگمن، مارتین (۱۳۹۱). خوش بینتی آموخته شده. ترجمه فروزنده داورپناه و میترا محمدی. تهران: رشد

سینا، ح، کریم زاده، ص.، ناظم، ف.، احمدی، ع. (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش مدیران زن دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک. زن و جامعه (جامعه شناسی زنان)، ۵(۳)،

-۱

شعبانی، چ (۱۳۹۹) روش های پیشرفته آموزش (آموزش مهارت ها و استراتژی های تفکر). چاپ پنجم. تهران: انتشارات سمت شوشتری رضوانی، ن.، جلادتی، ف.، حجت انصاری، ز. و بهرامی، م. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش مثبت نگری بر سلامت روان دانش آموزان. مجله رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳(۱)، ۴۵-۴۰.

صالحی، م و دادگر، ز. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره)، ساری، اخلاق زیستی.

صمدی، میثم (۱۳۹۷). بررسی رابطه ی سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری مدیران و معلمان مدارس ابتدایی نواحی ۱ و ۲ شهر اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور مرکز تبریز.

طاهری هشی، ع. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی کارکنان بر میزان عملکرد آنان. فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال نهم، شماره ۲۵: ۲۱-۵.

عبدالمحمدی، ح.، حسینیان، س. و یزدی، م. (۱۴۰۱). مدل یابی رابطه بین کامیابی شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی در معلمان: نقش واسطه ای سرمایه روان شناختی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵۰، ۲۶-۹.

- عشق آبادی، س.، محمدرضایی، م. و طالع پسند، س. (۱۴۰۰). روابط ساختاری سرمایه های روانشناختی و خودتعیین گری با اضطراب امتحان: نقش واسطه ای درگیری تحصیلی و سخت رویی. فصلنامه روانشناسی بالینی، ۱۳(۳)، ۳۳-۴۸.
- غفاری، م.، محمد زاده، ع. و گرامی فر، م. (۱۴۰۰). تدوین مدل ساختاری کفایت اجتماعی دختران دبیرستانی بر اساس عواطف مثبت، سرمایه روانشناختی و تصویر از بدن. نشریه شناخت اجتماعی، ۷۶-۶۱.
- قشقایی، غ.، ثابت، ف.، معتمدی، ع. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین کمالگرایی منفی و مثبت با سرمایه روانشناختی در دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبائی. نشریه پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۷(۱)، ۷۲-۸۹.
- کار، آلن (۱۳۸۵). روان شناسی مثبت؛ علم شادمانی و نیرومندی های انسان. (ترجمه حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند). تهران: انتشارات سخن دوران
- کاظم پوریان، س.، محمدی، ف. و توکلی، ع. (۱۴۰۰). مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه های پیرامون آن. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، ۴۶، ۱۶۲-۱۴۸.
- کرمی، م.، اسماعیلی، ن.، حاجی عسگری، ن. (۱۳۹۹). بررسی رابطه فلات زدگی شغلی با درگیری شغلی با نقش میانجی گر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: هلدینگ ساختمانی تراز پیریز وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری). پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۳(۴۷)، ۱۳۵-۱۶۰.
- کمری، س. و شمشیری، ب. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی نگاه روان شناسی و اسلام به مقوله ی مثبت نگری در انسان. فصلنامه روش ها و مدل های روانشناختی، ۱۱(۴۰)، ۱۹۱-۱۷۳.
- کولیم، سوزان. (۱۳۹۰). مثبت اندیشی و مثبت گرایی کاربردی. ترجمه فرید براتی سده و افسانه صادقی، نشر: شرد.
- کیال. و و انتصارفومنی، غ. (۱۴۰۰). رابطه ویژگیهای شخصیتی با سرمایه روانشناختی معلمان و کارمندان دانشگاه. مجله راهبردهای نو در روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۰، ۷۲-۵۷.
- محمدی، ج. رحیمی، ف.؛ فاخر، او شعیبی، ق. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تناسب شخصیت - شغل، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالش ها و راهکارها
- موسوی مقدم، ر.، فرضی، م و کوچکی، ز. (۱۴۰۰). بررسی الگوی رابطه ای سرمایه ی روانشناختی، معنویت و بهزیستی روانشناختی در دانشجویان. مجله مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، ۵(۴)، ۴۹-۵۸.
- موسوی، س. م.؛ مجیدی، ع. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان یکی از مراکز انتظامی شهر تهران. مرکز تحقیقات کاربردی بهداری کل ناجا، دوره ۲، شماره ۳: ۱۵۹-۱۶۶.
- موسیوند، م.، فرازبانی، ف.، کریمی، ع.، ویسه، س. (۱۳۹۶). تبیین تأثیر عوامل روانشناختی بر رشد رفتار کارآفرینانه کارگران توانمندساز ورزش و جوانان استان کرمانشاه. مجله علمی مدیریت رفتار سازمانی در مطالعات ورزشی، ۴(۴)، ۷۱-۸۰.
- مویی، ال. (۲۰۰۸). فنون روانشناسی مثبتگرا. ترجمه فریده براتیسده، (۱۳۹۱) چاپ اول، تهران: انتشارات رشد

- میرزائی فندخت ا. (۱۳۹۳). تأثیر آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی بر کاهش میزان فرسودگی تحصیلی دانش آموزان پسر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی - ۱۳۹۳ - [کارشناسی ارشد] ناوی، ز؛ بذرافشان مقدم، م؛ حسینی زاده، ر و کارشکی، ح. (۱۳۹۵). نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی معلمان در پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان. نشریه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۹، شماره ۱۶: ۱۶۲-۱۴۳.
- نیک منش، ز و زند وکیلی، م. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش مثبت اندیشی بر کیفیت زندگی و کاهش افسردگی، استرس و اضطراب بزهکاران نوجوان. پژوهشنامه روانشناسی مثبت سال اول تابستان ۱۳۹۴ شماره ۲
- نیک راد، ل، باصری، ا. و بیگدلی، ح. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای تفکر انتقادی در رابطه بین اهمال کاری و سرمایه روانشناختی. فصلنامه روانشناسی، ۲۶(۲)، ۱۷۰-۱۶۰.
- نیک نام، م. (۱۴۰۰). اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر استرس شغلی و سرسختی شغلی کارکنان پرستاری. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۸۵، ۱۱۹-۱۰۷.
- الیس، آلبرت (۲۰۰۷). احساس بهتر، بهتر شدن، بهتر ماندن (ویراست ششم). ترجمه مهرداد فیروز بخت. (۱۳۹۱). تهران: نشر رسا
- Ahmad, M. R., & Raja, R. (2021). Employee Job Satisfaction and Business Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Vision*, 25(2), 168–179.
- Allam, Z.; Ali, N. Job Involvement, Job Anxiety and Job Burnout: A Comparative Study of Bank Employees. *Soc. Sci. Int.* 2007, 23, 104–113.
- Al-Salmani, N., Kemenade, E. A. V., & Hardjono, T. W. (2015). A Quality Management Approach from an Islamic Perspective. *International Academy for Quality, Hungary*, (October), 1–12.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making.
- Antoine, P., Dauvier, B., Andreotti, E., & Congard, A. (2018). Individual differences in the effects of a positive psychology intervention: Applied psychology. *Personality and Individual Differences*, 122, 140-147
- Awadh, A. M & Ismail, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Employee Work-Related Attitudes on Employee Performance with the Moderating Effect of Organizational Culture: The Case of Saudi Arabi. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1: 10.
- Awolusi, O. D. (2013). Effects of Motivation on Employees Job Commitment in the. *International Journal of Business and Innovation Research*, 1(3), 1–17.
- Bakker, A., Schaufeli W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior* 29
- Baños, R. M., Etchemendy, E., Mira, A., Riva, G., Gaggioli, A., & Botella, C. (2017). Online positive interventions to promote well-being and resilience in the adolescent population: A narrative review. *Frontiers in psychiatry*, 8, 10.
- Brem, A., Maier, M., & Wimschneider, C. (2016). Competitive advantage through innovation: the case of Nespresso. *European Journal of Innovation Management*, 19(1), 133–148.
- Brown, R.B. Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *J. Vocat. Behav.* 1996, 49, 230–251. [CrossRef]

- Cameron, K. S. (2007). Forgiveness in Organizations in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) Positive Organizational Behavior. (pp. California: SAGE Publications
- CAMP, S. D. (1994). Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279–305.
- Cartwright, S., and Pappas, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *Int. J. Manag. Rev.* 10, 149–171. doi: 10.1111/j.1468-2370.2007.00220.x
- Chen, I.-C., Peng, N. L., & Ann, C. C. (2020). “I AM TIRED” – Job Burnout and Citizenship Behaviour in an Organization: Occupational Commitment as a Mediator in a Malaysian Private University. *International Dialogues on Education Journal*, 7(2).
- Chen, J.-C., & Ho, T.-K. (2016). A Study into the Impact of Occupational Burnout on the Job Performance of Enterprises’ Employees. *The Journal of Global Business Management*, 12(2), 173–185.
- Cheng, E. W. L., & Li, H. (2006). Job Performance Evaluation for Construction Companies: An Analytic Network Process Approach. *Journal of Construction Engineering and Management*, 132(8), 827–835.
- Chou, N.-W., Hsieh, H.-M., & Hung, T.-K. (2022). The Impact of Person-Job-Fit on the Job Performance: Job Involvement as Mediator, and Career Plateau as Mediated Moderator. *International Journal of Organizational Innovation*, 14(3), 115–133.
- Commer Soc Sci, P. J., & Sait Dinc, M. (2017). Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773–789..
- Coutu, D.L. (2002) ‘How resilience works’, *Harvard Business Review*, 80, (May)
- Daniel, F., & Purwanti, A. (2015). The Impact of Organizational Culture and Job Performance to Organizational Commitment and Employee Job Performance. *Asia-Pasific Management Accounting* researchgate.net.
- Davenport, T, Thomas, R & Cantrell, S (2002), 'The mysterious art and science of knowledge – worker performance', *Mitt Sloan Management Review*, vol. 44, no. 1, pp. 23-9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., and Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *J. Occup. Health Psychol.* 19, 96–107. doi:
- Dewal, K., & Kumar, S. (2017). The mediating role of psychological capital in the relationship between big five personality traits and psychological well-being: A study of Indian entrepreneurs. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(4), 500-506.
- Dinkmeyer, D & Eckstein, D. (1996). *Leadership by encouragement*. Boca Raton, FL: CR Press
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 113-134.
- Duckworth, A. L., Taxer, J. L., Eskreis-Winkler, L., Galla, B. M., and Gross, J. J. (2019). Self-control and academic achievement. *Annu. Rev. Psychol.* 70, 373–399
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China’s Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349.

- Garcia-Rivera, B. R., Khorakian, A., Serna-Gómez, H. M., Olgúin-Tiznado, J. E., Ramírez-Barón, M. C., & Aranibar, M. F. (2021). What makes employees respond to different types of organisational commitment? *International Journal of Procurement Management*, 14(3), 360–379.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10
- Gwata, R. G. (2017). Sound, participatory monitoring and reporting for effective implementation of the results-based management approach. *Africa's Public Service Delivery & Performance Review*, 5(1).
- Habib, H. (2020). Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout. *Shanlax International Journal of Education*, 8(3), 72-76.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., and Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *J. Manag.* 40, 1334–1364. doi: 10.1177/014920631452713
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: the importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35, 115-146
- Haryono, S.; Rosady, F.; Md Saad, M. (2022). Effects of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Performance among, *Management Issues in Healthcare System*, 12(1), 214-225.
- Hong, Y.J.; Kim, Y.U.; Kim, Y.J. The influence of deluxe hotel culinary staff job characteristics on job satisfaction and organizational commitment: Focus on the moderating effects of the staff's gender and career. *J. Tour. Sci.* 2017, 41, 155–170.
- Huebner, E. S., Gilman, R. I. C. H., & Furlong, M. J. (2019). A conceptual model for research in positive psychology in children and youth. *Handbook of positive psychology in schools*, 1(1): 3-8.
- Idawati, Kh., Mahadun, H. (2022). The role of spiritual leadership in improving job commitment, organization citizenship behavior and employee performance, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), DOI:10.21776/ub.jam.2022.020.03.10.
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 6, 36–42
- Janjua B. H., Gulzar A. (2014). The Impact of Human Resource Practices on Employee Commitment and Employee Retention in Telecom Sector of Pakistan: Exploring the Mediating Role of Employee Loyalty. *IOSR Journal of Business and Management*. 16(1).
- Jaser, S. S., Patel, N., Rothman, R. L., Choi, L., & Whittemore, R. (2014). Check it! A randomized pilot of a positive psychology intervention to improve adherence in adolescents with type 1 diabetes. *The Diabetes Educator*, 0145721714535990
- Johnson, R. E.; Rosen, C. C. & Levy, P. E. (2005). Getting to the core of core self evaluations: A Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., and Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *J. Manag. Psychol.* 20, 178–187. doi: 10.1108/02683940510579803
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., & Marič, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: Comparison of six CEE countries. *Organizacija*, 50(1), 17–32.

- Kazi, A., & Haslam, C. O. (2013). Stress management standards: A warning indicator for employee health. *Occupational Medicine*, 63(5), 335–340
- Kim, K.H.; Cho, Y.B. Effector of the kitchen and job environment to attitude of job performance in hotel employee for cooking. *J. Foodserv. Manag.* 2012, 15, 265–287
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Kuhn, A. P., Beighle, A., Carson, R. L., & Castelli, D. M. (2021). Changes in psychosocial perspectives among physical activity leaders: Teacher efficacy, work engagement, and affective commitment. *Journal of Teaching in Physical Education*, 40(3), 484–492.
- Lee, S. J., Yun, S. H., & Byun, G. D. (2016). The Effects of Leaders' Influence Tactics on Subordinates' Job Performance. *Journal of Human Resource Management Research*, 23(3), 47–78.
- Luthans, F.(2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 1(16),57-72
- Luthans, S. M. Jensen (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3),304-322
- Maddi, S.R., Khoshaba, D. (2005). Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. U.S.A: AMACOM
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461-477.
- Mansourlakouraj, A., Abdollahi, D., & Rasouli, I. (2019). Effect of subjective well-being and quality of work life on job commitment of hospital staff. *Iranian Journal of War and Public Health*, 11(3), 169–174.
- Matvieiev, V. V., Matvieieva, O. M., & Shchepina, T. H. (2021). Behavioral Approach in Management. *Business Inform*, 4(519), 257–261.
- Metlo, M. Y., Janweri, S. A., Brohi, M. A., Memon, I. A., & Kehar, A. (2022). An Empirical Study to Evaluate the Influence of Organizational Support and Job Commitment on Job Performance: An Evidence from Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 58–70.
- Miller, J. S., Verbos, A. K., & Goswami, A. (2014). Employee social cognition and performance evaluation process reactions. *Personnel Review*, 43(4), 515–535.
- Min, K., & Hong, W. (2021). The Effect of Food Sustainability and the Food Safety Climate on the Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment of Kitchen Staff. *Sustainability*, 13(12), 6813.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634.
- Moonlighting: An Antecedent to Job Commitment Between Academic Staff and Medical Doctors in Southwest Nigeria. (2020). *European Journal of Business and Management*.
- Pajares, F. (2006). Self-efficacy during childhood and adolescence: Implications for teachers and parents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.(339-367

- Park, H. I., O'Rourke, E., and O'Brien, K. E. (2014). Extending conservation of resources theory: the interaction between emotional labor and interpersonal influence. *Int. J. Stress Manag.* 21, 384–405. doi: 10.1037/a0038109
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Peterson, C. (2006). Strengths of character and happiness: Introduction to special issue. *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 289-291
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education instituti. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110.
- Rabinowitz, S.; Hall, D.T. Organizational research on job involvement. *Psychol. Bull.* 1977, 84, 265–288.
- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367.
- Rao.(2014), The Contemporary Construction of Nurse Empowerment. *Journal of Nursing Scholarship*,44 (4), 396-402.
- Rashid, T., & Seligman, M. P. (2018). Positive psychotherapy: Clinician manual. Oxford University Press ity: A model for teachers of social studies as leaders. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 ,Pp:412-426
- Ravikumar, Th,. (2020). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees in Banking Sector, *Research Journal of Economics and Business Studies*, 3(5):1-9
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of clinical psychology*,58(3),307-321
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park , N. & Peterson , C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*.60(5),410-421
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.
- Seligman, M.E.P. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shin, I., Hur, W. M., & Kang, S. (2016). Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 8(5), 1–12.
- Shmailan, A. S. B. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8.
- Slims, H.P.; Szilagyi, A.D. Job characteristic relationships: Individual and structural moderators. *Org. Behav. Hum. Perform.* 1976, 17, 211–230.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206.
- Sun, X. (2018). Interdependent interaction of occupational burnout and organizational commitments: Case study of academic institutions located in Guangxi Province, China. In *Studies in Systems, Decision and Control* (Vol. 145, pp. 47–63). Springer International Publishing.

- Tambunan, A. R. S. (2016). Teacher's Motivation as a Conceptualization of Job Commitment to Predict the Teacher's Competence of Indonesian EFL Teachers. *Asian EFL Journal*, 1, 126–137.
- Tangen, S.(2005), "Professional Practice: Demystifying productivity and performance." *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54, No. 1, 34-46.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39.
- Walsh, F. (2006). *Strengthening Family Resilience*. New York: The Guilford Press.
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization. *Journal of Management*, 43(5), 1388–
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016, March 7). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*. Emerald Group Publishing Ltd.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian nursing research*, 11(1), 6-12
- Yoti J, Kour S, (2017) "Factors affecting cultural intelligence and its impact on job performance: Role of cross-cultural adjustment, experience and perceived social support", Vol. 46 Issue: 4, pp.767-791.
- You, J. W. (2016). The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49, 17-24.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77–88.
- Yue, Z., Qin, Y., Li, Y., Wang, J., Nicholas, S., Maitland, E., & Liu, C. (2022). Empathy and burnout in medical staff: mediating role of job satisfaction and job commitment. *BMC public health*, 22(1), 1-13.
- Zahra, S., Iram, A., & Naeem, H. (2014). Employee Training and Its Effect on Employees' Job Motivation and Commitment: Developing and Proposing a Conceptual Model. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 60–68