

تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق

علی حیرانی^۱، حسین عیدی^۲، احمد مظلوم صالح الربیعاوی^۳، سعید خانمرادی^{۴*}

۱- استادیار رفتار حرکتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران ۲- استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران ۳- دانشجو کارشناسی ارشد رفتار حرکتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران ۴- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۰۳

The Path Analysis of Psychological Capital and Job Satisfaction of Physical Education and Nonphysical Education Teachers in Amara City of IRAQ

Ali. Heyrani¹, Hossein Eydi², Ahmad Mazloom Saleh alrabiavi³, Saeed Khanmoradi^{4*}

1-Assistant Professor of Motor Behavior, Faculty of Physical Education& sport sciences, Razi University Kermanshah, IRAN 2-Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education& sport sciences, Razi University Kermanshah, IRAN 3- MA of Motor Behavior, Faculty of Physical Education& sport sciences, Razi University Kermanshah, IRAN 4-MA of Sport Management, Faculty of Physical Education& sport sciences, Razi University Kermanshah, IRAN.

Received: (2016/02/23)

Accepted: (2016/06/23)

Abstract

The purpose of this study was the path analysis of psychological capital and job satisfaction of physical education and nonphysical education Teachers in Amara province of IRAQ. The research method is descriptive and type of survey. The statistical population was including of all physical education and nonphysical education teachers in Amareh Province in Iraq (199 people). The statistical population was including all physical education teachers and nonphysical education teachers were selected using Morgan table (384 people). We used to Standard questionnaires Psychological Capital of Lotanz (2007) and job satisfaction of Wis deivis (1967). Validity was approved from viewpoint of sport management specialist (10 people) and its reliability also with Cronbach's alpha respectively, 0/83 and 0/73 was approved. For data analyze, we utilize to Descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (k-s, Spearman correlation coefficient and u Mann-Whitney). Results showed that self-efficacy were highest mean. Also There is a significant positive relationship between psychological capital and its dimensions with job satisfaction ($p < 0/001$). Also there is a significant difference between physical education and nonphysical education Teachers In regard to the psychological capital and self-efficacy and Resiliency ($p < 0/05$). So the authorities In order to increase job satisfaction have to develop psychological capital and its dimensions among teachers.

Keywords

psychological capital, job satisfaction, Teachers, Amara, IRAQ

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق می باشد. روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق به تعداد ۳۶۰۰ نفر بود. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۵۰ معلم تربیت بدنی و ۴۰۰ معلم غیر تربیت بدنی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه های استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه رضایت شغلی ویس و همکاران (۱۹۶۷) استفاده گردید. روایی پرسشنامه ها بر اساس نظر ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تایید شد و پایایی نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب مقدار ۰/۸۳، ۰/۷۳ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده های از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و آمار استنباطی ($K-S$ ، ضریب همبستگی اسپیرمن و U مان ویتنی) استفاده گردید. همچنین از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/001$). همچنین بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از نظر متغیر سرمایه روانشناختی و ابعاد خودکارآمدی و تاب آوری تفاوت معناداری مشاهده می شود ($p < 0/05$). در نهایت سرمایه روانشناختی با ضریب مسیر ۰/۵۵ بر رضایت شغلی اثر دارد ($p < 0/001$). توصیه می شود مسئولین برای تقویت سرمایه روانشناختی و ابعاد آن در بین معلمان رضایت از شغل را افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی

سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی، اماره عراق، معلمان.

* نویسنده مسئول: سعید خانمرادی

*Corresponding Author: Saeed Khanmoradi

E-mail: khammoradisaeed@gmail.com

مقدمه

امروزه ورزش در سلامت عمومی افراد، گذران اوقات فراغت سالم، با نشاط و لذت بخش، آموزش و پرورش به ویژه در نسل نوجوان و جوان، ایجاد روابط اجتماعی سالم در جامعه و پیشگیری از بسیاری مفاسد اجتماعی و انحرافات اخلاقی نقش مثبت خود را متجلی ساخته است (۱۱). در عصری زندگی می‌کنیم که از آن به عنوان جنگ استعدادها یاد کرده می‌شود؛ که در واقع این اصطلاح به نقش مهم و اساسی نیروی انسانی در عملکرد بالای سازمان‌ها اشاره دارد. شناسایی، جذب، نگهداری و توسعه استعدادها از وظایف عمده سازمان‌های امروزی می‌باشد (۱۸). از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با تحولات جامعه دارد و لزوماً باید با این تحولات و تغییرات هماهنگ شود، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل بخش آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، کاملاً احساس می‌شود (۱۷). به طور کلی کشورهای مختلف جهان سالانه بخش قابل توجهی از بودجه‌های خود را صرف فعالیت‌های آموزش و پرورش می‌کنند، زیرا سرمایه‌گذاری در بخش آموزش و پرورش یکی از زمینه‌های بنیادی رشد و توسعه است (۶). انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارایی و اثر بخشی لازم را در اجرای این امر مهم داشته باشند؛ بنابراین، رضایت شغلی را می‌توان به مثابه حالت هیجانی لذت بخشی تعریف کرد که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است از پیامدهای نارضایتی شغلی نیز می‌توان به مواردی همچون کم کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون ترک سازمان، اعتراضات و اقدامات منفی دست خواهند زد (۱۴). مطالعات نشان می‌دهد که حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است. در واقع رضایت شغلی مفهوم پیچیده‌ای است و سطح رضایت شغلی تحت تأثیر دامنه وسیعی از متغیرهای فردی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی قرار می‌گیرد

(۲۰). رضایت شغلی از مهمترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. در این میان یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت‌گرایی است، که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می‌کند. به عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه‌های انسانی تشویق می‌شود این قابلیت را شکوفا کند (۳۰ و ۳۱). با بررسی پژوهش‌های کمی و کیفی یک دهه اخیر در خصوص مفاهیم روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا نشان دادند که یک روند افزایشی و قابل توجه در این خصوص شکل گرفته، که دستاوردهای خیره‌کننده‌ای نیز در محیط کار داشته است. به عنوان مثال، تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثر بخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود. ریشه مفهوم سرمایه روانشناختی را باید در کارهای مارتین سلیگمن (۱۹۹۸) که او را به عنوان پدر روانشناسی مثبت‌گرا می‌شناسند، جستجو کرد (۲۸). پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا به خود گرفت. رفتار سازمانی مثبت‌گرا در ابتدا به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روانشناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه‌گیری شده، توسعه یافته و مدیریت شوند، تعریف شده بود (۳۰). در این میان عناصر متعددی در سرمایه روانشناختی مدنظر قرار گرفته‌اند، اما بیشتر از همه امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری مورد بررسی و اجماع بوده است. امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌نماید تا ناامیدی‌ها را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیر قابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد (۲۴). در تحقیقی نشان داده شد سازمان‌هایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، عملکرد موفقیت‌آمیزی نسبت به سازمان‌های دیگر داشتند (۲۲). خودکارآمدی، پیامدهای ارزشمندی در عملکرد تحصیلی و سایر حیطه‌های روانی انسان مانند موضوعات مرتبط با سلامت روانی و همچنین ریشه در مباحث انگیزشی و شناختی در روانشناسی دارد. انسان‌ها به دوری از موقعیت‌هایی که معتقدند از توانایی آن‌ها خارج

اجتماعی بر سرمایه روان شناختی تأثیر می گذارد (۱۳). فاضل بخششی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی نشان دادند که رضایت شغلی تحت تأثیر اخلاق کاری قرار دارد (۱۶).

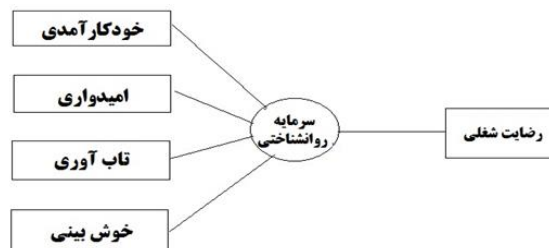
پژوهشگران معتقدند که روند پژوهش ها باید در جهت تأکید بر جنبه های مثبت به منظور فهم بهتر آن ها و اثراشان بر کار تغییر یابد. همچنین تأکید می کنند که سلامت در کار سرمایه روانشناختی مثبت را شامل می شود. بر این اساس، مکانیزم های روانشناختی مثبت منجر به پیامدهای مثبت نظیر رضایت شغلی کارکنان می شوند. در دهه اخیر بر اهمیت کار و روابط بین فردی مثبت تأکید شده است و اخیراً اصطلاح شغل مفید مورد استفاده قرار گرفته است. اهمیت مسأله رضایت شغلی به این دلیل است که اگر فرد در کار احساس رضایت کند در زندگی احساس رضامندی بالایی خواهد داشت (۲). معلمان خصوصاً معلمان تربیت بدنی به دلیل نقش مهمی که در افزایش سلامتی و شادابی قشر جوان و نوجوان جامعه دارند، همواره بایستی از سلامت روحی و روانی و نیز رفتار مثبت گرا برخوردار بوده زیرا این ویژگی نه تنها بر روی دانش آموزان اثر مثبت خواهد داشت بلکه بر روی خود معلمان نیز می تواند نقش مثبتی داشته باشد در واقع یکی از مسائل بسیار مهمی که معلمان با آن مواجهه هستند رضایت از شغل می باشد چرا که در صورتی که معلمان رضایت شغلی مناسبی داشته باشند قطعاً در امر تعلیم و تربیت نقش مثبتی را ایفا خواهند نمود و زمینه ی رشد و خودشکوفایی خود و جامعه را فراهم خواهند نمود یکی از مسائلی که بر این رضایت شغلی تأثیرگذار است سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) است که اگر این سرمایه در جهت مثبت هدایت گردد زمینه پیشرفت این قشر فرهنگی را در جامعه به وجود خواهد آورد؛ بنابراین هدف از این تحقیق پاسخ گویی به این سوالات است که آیا بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی در بین معلمان استان اماره عراق رابطه ای وجود دارد؟ آیا سرمایه روانشناختی و ابعاد آن بر رضایت شغلی این معلمان اثر می گذارد؟ در نهایت چه تفاوتی از نظر متغیر های سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق وجود دارد؟

با توجه به مبانی نظری پژوهش می توان مدلی را برای این تحقیق ارائه داد. بر این اساس سرمایه روانشناختی که دارای چهار بعد (خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی) می باشد به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته می شود و متغیر رضایت شغلی نیز متغیر وابسته این تحقیق می باشد.

است و ممکن است احساس ناکارآمدی در برداشته باشد، تمایل دارند (۷). همچنین خوش بینی به جهت گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به عنوان ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند (۳۲).

تاب آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب ها یا شرایط تهدیدکننده نیست. بلکه فرد تاب آور، مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. در پژوهشی که به همبستگی تاب آوری در برابر فشار روانی در کارگران تحت مراقبت چینی صورت گرفت، نتایج نشان داد که تاب آوری رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی داشته و با بیماری های جسمی و جراحت در کار رابطه منفی دارد (۳۴).

بهداری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق با عنوان رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران شهر تبریز به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی و مؤلفه های آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی داری دارند. همچنین بین ویژگی شخصیتی برون گرایی، همسازی و وظیفه شناسی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و بین ویژگی های شخصیتی روان نژندی و تجربه پذیری با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. از سویی خودکارآمدی، روان نژندی، تجربه پذیری، وظیفه شناسی و سرمایه روانشناختی به ترتیب قادرند تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی کنند (۵). آریا نژاد و نجفی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان نقش سرمایه های روانشناختی مثبت در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه های روانشناختی مثبت (خودکارآمدی، تاب آوری، خوش بینی و امیدواری) با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ و از بین سرمایه های روانشناختی مثبت، خودکارآمدی، خوش بینی و امید به ترتیب بیشترین سهم و معناداری در پیش بینی رضایت شغلی را دارند و مجموعاً ۱۷ درصد از واریانس رضایت شغلی را تعیین می کنند. این یافته ها بیانگر نقش و اهمیت سرمایه های روانشناختی مثبت در رضایت شغلی است (۲). عباس و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان اثر ترکیبی سیاست ادراکی و سرمایه روانشناختی بر روی رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی رابطه معنی داری با رضایت شغلی دارد (۲۱). هادگز (۲۰۱۰) در یک تحقیق نشان داد که دوره های آموزشی سرمایه روان شناختی تأثیر قابل ملاحظه ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد (۲۸). صابری و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با سرمایه روان شناختی رابطه معنادار دارد. همچنین، عدالت از طریق متغیر میانجی سرمایه



شکل ۱: مدل تحقیق

(۱۹۶۷) که دارای ۲۰ گویه می باشد و بر اساس مقیاس هرگز، گاهی، متوسط، زیاد می باشد و میزان رضایت شغلی کارمندان را از شغل خود می سنجد. محقق اقدام به سنجش پایایی و روایی ابزار مذکور نمود. بدین شکل که روایی بر اساس نظر ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، به ترتیب مقدار ۰/۸۳ برای سرمایه روانشناختی و مقدار ۰/۷۳ برای رضایت شغلی به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده گردید؛ بنابراین علاوه بر استفاده از آماره های توصیفی نظیر توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار، از آمار استنباطی نیز استفاده گردید بدین شکل که از آزمون k-S جهت تعیین چگونگی توزیع داده ها استفاده گردید. همچنین از آزمون U مان ویتنی برای مقایسه دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از نظر متغیرهای تحقیق استفاده شد. آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نیز برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. همچنین برای بررسی تأثیر متغیرها و برازش مدل تحقیق (شکل ۱) از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم افزار Amos استفاده گردید.

۴۰/۸ کارشناسی، ۲/۷ درصد ارشد و بالاتر می باشند و از نظر سابقه خدمت ۱۹/۵ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۷/۸ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۲ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۰/۸ درصد ۱۶ سال و بالاتر هستند و در نهایت از نظر تأهل ۲۰/۱ درصد مجرد و ۷۸/۸ درصد متأهل می باشند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	انحراف استاندارد	میانگین
۱	رضایت شغلی	۶/۴۹	۶۹/۶۶
۲	سرمایه روانشناختی	۷/۰۰	۷۴/۳۲
۳	خودکارآمدی	۲/۶۲	۲۲/۳۰
۴	امیدواری	۳/۰۰	۲۰/۴۱
۵	تاب آوری	۳/۲۱	۱۷/۰۹
۶	خوش بینی	۲/۷۴	۱۴/۴۹

روش شناسی تحقیق

روش این پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ به تعداد ۳۶۰۰ نفر شامل معلمان ریاضی، نقاشی، علوم، عربی، انگلیسی و تربیت بدنی بود. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۵۰ معلم تربیت بدنی و ۴۰۰ معلم غیر تربیت بدنی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از تعداد پرسشنامه های توزیع شده ۱۹۹ پرسشنامه مربوط به معلمان تربیت بدنی و ۳۸۴ پرسشنامه مربوط به معلمان غیر تربیت بدنی به صورت صحیح بود و این تعداد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه های استاندارد بدین شرح استفاده گردید: (۱) پرسش نامه استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) که از چهار سازه امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل می شود و هر کدام از آن ها به عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت در نظر گرفته می شوند. این پرسش نامه دارای ۲۱ گویه و بر اساس مقیاس هرگز، گاهی، متوسط، زیاد می باشد. (۲) پرسشنامه استاندارد ویس دیویس و همکاران

یافته های تحقیق

ویژگی های جمعیت شناختی متغیرها نشان داد: از نظر جنسیت ۵۰/۱ درصد مرد و ۴۹/۹ درصد زن، از نظر سن ۳۱/۵ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۶/۱ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۱/۵ درصد بالای ۵۱ سال می باشند. همچنین از نظر حوزه کاری ۳۳/۷ درصد معلم تربیت بدنی و ۶۵ درصد معلم غیر تربیت بدنی هستند و از نظر تحصیلات ۵۶/۵ درصد دیپلم،

کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که سطح معناداری در هر دو متغیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی مقدار $0/001$ می باشد لذا داده ها دارای توزیع نرمال نمی باشند بنابراین از آمارناپارامتریک در این تحقیق استفاده گردید.

با توجه به نتایج جدول ۱، میانگین سرمایه روانشناختی ($74/32$) بیشتر از میانگین رضایت شغلی ($69/66$) می باشد. همچنین بالاترین میانگین در بین خرده مقیاس های مربوط به متغیر سرمایه روانشناختی مربوط به خرده مقیاس خودکارآمدی با میانگین ($22/30$) می باشد. با توجه به این که نتایج آزمون

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رضایت شغلی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک (رضایت شغلی)	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (Sig)
سرمایه روانشناختی		$0/42$	$0/001$
خودکارآمدی		$0/09$	$0/001$
امیدواری		$0/34$	$0/001$
تاب آوری		$0/33$	$0/001$
خوش بینی		$0/18$	$0/001$

با توجه به داده های جدول ۲، بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r=0/42$, $p<0/001$) و در نهایت بین خوش بینی و رضایت شغلی ($r=0/18$, $p<0/001$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به داده های جدول ۲، بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r=0/42$, $p<0/001$) همچنین بین خودکارآمدی و رضایت شغلی ($r=0/09$, $p<0/001$) و بین امیدواری و رضایت شغلی

جدول ۳. نتایج آزمون U مان-ویتنی برای مقایسه متغیرهای سرمایه روانشناختی در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

گروه	تعداد	میانگین رتبه ای	مقدار Z	مقدار U	سطح معناداری
معلمان تربیت بدنی	۱۹۹	$310/73$	$-1/93$	$34480/50$	$0/04$
معلمان غیر تربیت بدنی	۳۸۴	$282/29$			

همانور که در جدول ۳ مشاهده می شود با توجه به مقدار U و همچنین سطح معناداری $0/04$ بین دو گروه معلمان تربیت بدنی تفاوت معناداری مشاهده می شود.

نتایج آزمون U مان-ویتنی برای مقایسه رضایت شغلی در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

جدول ۴. نتایج آزمون U مان-ویتنی برای مقایسه رضایت شغلی در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

گروه	تعداد	میانگین رتبه ای	مقدار Z	مقدار U	سطح معناداری
معلمان تربیت بدنی	۱۹۹	$310/73$	$-0/08$	38051	$0/93$
معلمان غیر تربیت بدنی	۳۸۴	$282/29$			

با توجه به داده های جدول ۴، با توجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از $0/05$ و همچنین مقدار U بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در رابطه با رضایت شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($p<0/05$).

نتایج آزمون U مان ویتنی برای مقایسه ابعاد سرمایه روانشناختی در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

جدول ۵. نتایج آزمون U مان ویتنی برای مقایسه ابعاد سرمایه روانشناختی در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین رتبه ای	مقدار Z	مقدار U	سطح معناداری
خودکارآمدی	معلمان تربیت بدنی	۱۹۹	$337/20$	$-4/9$	29015	$0/001$
	معلمان غیر تربیت بدنی	۳۸۴	$267/76$			
امیدواری	معلمان تربیت بدنی	۱۹۹	$305/79$	$-1/4$	35463	$0/15$

			۲۸۴/۸۵	۳۸۴	معلمان غیر تربیت بدنی
تاب آوری	۰/۰۴	۳۴۴۱۷/۵۰	۲۷۲/۹۵	۱۹۹	معلمان تربیت بدنی
			۳۰۱/۸۷	۳۸۴	معلمان غیر تربیت بدنی
خوش بینی	۰/۶۰	۳۷۲۶۳	۲۹۶/۷۵	۱۹۹	معلمان تربیت بدنی
			۲۸۹/۵۴	۳۸۴	معلمان غیر تربیت بدنی

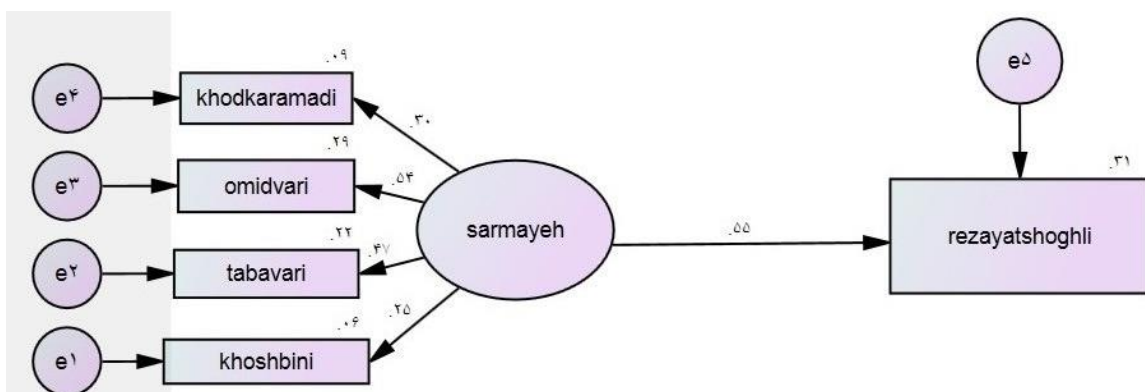
باشد بنابراین نشان دهنده ی تأیید مدل است. همچنین P Value متناظر با آن ۰/۱۴ است با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است قابل قبول بوده و تأیید می شود. شاخص نیکویی برازش ۰/۹۹ (GFI) است که نشان دهنده قابل قبول بودن این مقدار برای برازش مطلوب است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۳ است؛ که با توجه به این که کمتر از ۰/۰۵ است قابل قبول می باشد. دیگر شاخص های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری به این صورت است که مقدار شاخص توکر-لوپس ۰/۹۶ (TLI)، شاخص برازش تطبیقی ۰/۹۸ (CFI)، و شاخص برازش مقصد هنجار شده ۰/۵۲ (PNFI) که همگی بیانگر برازش مطلوب و تأیید مدل است.

با توجه به داده های جدول ۵، بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در رابطه با ابعاد خودکارآمدی و تاب آوری تفاوت معناداری مشاهده شد ($p < 0/05$). اما بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در ارتباط با ابعاد امیدواری، خوش بینی تفاوت معناداری مشاهده نشد ($p < 0/05$).

برای اینکه مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار باشد از شاخص های برازش مدل استفاده شد. در مدل یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم افزار AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده کرد. براساس نتایج مدل که در جدول ۶ نشان داده شده است مقدار آماره χ^2 برابر با ۸/۳۱ با درجات آزادی ۵ است و چون با تقسیم χ^2 بر درجات آزادی این مقدار کمتر از عدد ۳ می

جدول ۶. شاخص های برازش مدل

شاخص برازش	مقدار	ملاک	تفسیر
X ² / df	۸/۳۱ با درجه آزادی ۵	کمتر از ۳	برازش مطلوب
P-Value	۰/۱۴	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
GFI	۰/۹۹	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
TLI	۰/۹۶	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
CFI	۰/۹۸	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
RMSEA	۰/۰۳	کمتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
PNFI	۰/۵۲	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی

همانگونه که در مدل تحلیل مسیر مشاهده می شود (شکل ۱) سرمایه روانشناختی به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۵۵ بر

رضایت شغلی اثر می گذارد ($p < 0/001$). همچنین در این اثر گذاری یعنی اثر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی به ترتیب خرده مقیاس امیدواری با بار عاملی $0/54$ و خرده مقیاس تاب

بحث و نتیجه گیری

یافته اول تحقیق نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان استان اماره رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/001$, $r = 0/42$) همچنین سرمایه روانشناختی به صورت مستقیم با ضریب مسیر $0/55$ بر رضایت شغلی اثر می گذارد ($p < 0/001$). این یافته با تحقیق سید جوادین و همکاران (۱۳۹۳) که در تاثیر سرمایه روان شناختی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی گری رضایت شغلی (مورد مطالعه بانک انصار) به این نتیجه رسیدند رضایت با سرمایه روانشناختی رابطه ای معنی دار دارد هم خوان می باشد (۱۲). در تفسیر این یافته می توان گفت معلمان به خصوص معلمان تربیت بدنی در محیط کار با مسائل و مشکلات زیادی دست و پنجه نرم می کند مشکلاتی از قبیل آسیب دیدگی، نبود امکانات، انتظارات بالا، حجم زیاد دانش آموز و ... حال با توجه به این حجم عظیم کار و رسالت بزرگ تعلیم و تربیت که معلمان با آن مواجه هستند اگر قرار بر این باشد که معلم خود را از لحاظ روحی و روانی آماده ببیند و علاوه بر این وزارت آموزش و پرورش نیز زمینه روانشناختی مناسب و محیط کار عاری از مشکلات روحی و روانی را فراهم ننماید آیا یک معلم از شغل خود رضایت خواهد داشت و می تواند به نحو احسن وظایفش را انجام دهد؟ که خود شخصا از لحاظ روانشناختی شرایط مطلوبی نداشته باشد مسلما بحثی که اینجا باید مورد توجه قرار گیرد رضایت شغلی است اگر معلمان به ویژه معلمان تربیت بدنی در وزارت آموزش و پرورش از لحاظ روحی روانی و روانشناختی شرایط مناسبی نداشته باشند از شغلهای راضی نخواهد بود. حال به این توضیح کوتاه باید توجه کرد: رضایت شغلی مفهوم پیچیده ای است و سطح رضایت شغلی تحت تاثیر دامنه وسیعی از متغیرهای فردی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی قرار می گیرد (۲۰). در واقع مسئله ی روانشناختی یکی از همین متغیرهاست که بر روی رضایت شغلی اثر می گذارد واقعیت مسئله همین است اگر برای بالابردن رضایت شغلی به فکر ارتقاء وضعیت روحی روانی و روانشناختی معلمین چه به صورت شخصی و چه در محیط کار نبود متاسفانه با عدم رضایت شغلی مواجه خواهیم بود و این مسئله باعث متضرر شدن تعلیم و تربیت و به خصوص ورزش و تربیت بدنی خواهد شد چرا که کلاس تربیت بدنی با شرایطی که دارد مورد علاقه اکثر دانش آموزان می باشد. یافته دیگر تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی

اوری با بارعاملی $0/47$ و خرده مقیاس خود کارآمدی با بار عاملی $0/25$ و در نهایت خرده مقیاس خوش بینی با بار عاملی $0/25$ بیشترین نقش را داشتند.

($p < 0/001$, $r = 0/09$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین مدل تحلیل مسیر نشان داد که خود کارآمدی با بار عاملی $0/30$ در اثر گذاری سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی نقش دارد. این یافته با تحقیق زارعت و همکاران (۱۳۹۳) هم خوان و با تحقیق اصغری و همکاران (۱۳۸۷) نا هم خوان است (۳، ۱۰). زارعت و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی داری بین خودکارآمدی و رضایت شغلی وجود دارد (۱۰). اصغری و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه ای یافت نشد (۳). در تفسیر این یافته می توان گفت معلمان در شرایطی قرار دارند که اگر توانایی این را داشته باشند که شخصا بر مشکلات فائق آیند و روحیه ی خودکارآمدی را در خود تقویت نمایند شاید بتوانند بر بسیاری از مشکلاتی که حل آن ها از عهده ی وزارت آموزش و پرورش خارج است فائق آیند در این زمینه اهمیت داشتن روحیه خودکارآمدی در معلمین تربیت بدنی بیش از سایر معلمان است چرا که این قشر با شرایطی خاصی در محیط کار دست و پنجه نرم می کنند و مشکلات بسیاری را در حیاط ورزش دارند حال با این تفاسیر اگر یک معلم در پی افزایش دانش، نگرش، توانایی ها و ... در خود نباشد قطعاً روحیه ی خودکارآمدی را نخواهد داشت و این مسائل منجر به دلزدگی از کار یا حتی گاهی ترک خدمت خواهد شد.

یافته دیگر تحقیق نشان داد که بین امیدواری و رضایت شغلی ($p < 0/001$, $r = 0/34$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین امیدواری با بارعاملی $0/54$ بیشترین نقش را در رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی دارد. این یافته با تحقیق علی پور و شیبانی (۱۳۹۰) که در تحقیقی با عنوان رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که هر دو متغیر امیدواری و شادکامی علاوه بر آنکه با هم رابطه مثبت و معنادار دارند هر دو با مولفه رضایت شغلی رابطه دارند و بر آن اثر می گذارند هم خوان می باشد (۱۵). در تفسیر این یافته می توان گفت معلمان امیدوار تر میزان رضایت شغلی بیشتر را تجربه می کنند چون انتظار برون داد مثبت از

تناسب فرد- شغل بیشتر است. بررسی تاثیر توامان دو نوع تناسب مذکور بر خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی هم نشان می دهد تاثیر این دو متغیر به همراه هم نسبت به زمانی که تک تک در نظر گرفته شوند، بیشتر است (۴). آوی و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی بدین نتیجه دست یافتند که خوشبینی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی داری دارد (۲۳). در تفسیر این یافته می توان گفت افراد خوش بین، بر اسناد های کلی تکیه می کنند؛ اسنادهایشان پایدار است؛ موفقیت هایشان را به توانایی های درونی خود نسبت می دهند در رویارویی با ناکامی ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می دهند. در سرمایه روان شناختی، خوش بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش بینی غیرواقعی منجر به پیامد های منفی می شوند (۲۹)؛ بنابراین با توجه به توضیح داده شده می توان بیان کرد که تمام هم و غم آموزش و پرورش در این زمینه باید ایجاد خوش بینی در معلمان باشد و از کاشته شدن بذر بد بینی و کینه در دل معلمان نسبت به شرایط کار و سازمان خود جلو گیری کند تا بدین شکل شرایط برای ایجاد زمینه فعالیت مثبت و در نهایت رضایت شغلی فراهم گردد.

یافته دیگر تحقیق نشان داد که بین دو گروه معلمان تربیت بدنی و معلمان غیر تربیت بدنی از نظر متغیر سرمایه روانشناختی تفاوت معناداری مشاهده می شود بدین معنی که معلمان تربیت بدنی نسبت به معلمان غیر تربیت بدنی از میانگین رتبه ای بالاتری در زمینه متغیر سرمایه روانشناختی برخوردار هستند. این یافته با تحقیق قانع (۱۳۹۳) که در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه های شهر مشهد به این نتیجه رسید که تفاوت معنی داری بین سرمایه روانشناختی دانشجویان پسر و دختر وجود دارد که این تفاوت به نفع دانشجویان پسر است هم خوان می باشد (۱۹). در تفسیر این یافته می توان گفت معلمان تربیت بدنی با توجه به فعالیت پرشوری و پر از دغدغه ای که در حیطه ورزشی دنبال می کنند به ایجاد انگیزه، رسیدگی به شاگردان، بررسی روحیات آنان، شادابی و ... بیش از سایر معلمان باید توجه کنند و همه این موارد نشان می دهد که معلمان تربیت بدنی باید بیش از سایر معلمان سرمایه های روانشناختی مثبت را در خود پرورش دهند و سازمان مربوطه و حتی والدین و پرسنل مدرسه نیز در این زمینه حمایت ویژه ای از معلمان تربیت بدنی به عمل بیاورند. یافته دیگر تحقیق نشان داد که بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در رابطه با رضایت شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نشد. زاهد و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ به این نتیجه رسیدند که معلمان در دو

کارشان دارند و همچنین روش کار آن ها با انگیزه قوی برای موفقیت و سطح بالایی از پایداری در وظایف چالش انگیز و عملکرد موثرتر و موفقیت های کلی بزرگتر مشخص می شود (۱۵).

یافته بعدی تحقیق نشان داد که بین تاب آوری و رضایت شغلی ($p < 0/001$, $r = 0/33$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین تاب آوری با بار عاملی ۰/۴۷ در اثر گذاری سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی نقش دارد. این یافته با تحقیق ابراهیمی (۱۳۹۰) هم خوان می باشد او در تحقیقی با عنوان رابطه بین تاب آوری و رضایت مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معنی داری بین دو متغیر تاب آوری و رضایت شغلی وجود و این متغیر بر رضایت شغلی اثر دارد (۱). در تفسیر این یافته می توان چنین بیان کرد که تاب آوری به سه دلیل در آموزش اهمیت دارد. اول بر انتظارات معلمان از دانش آموز تأثیر گذار است چرا که خود معلم الگویی برای نشان دادن رفتار تاب آورانه است (۲۷). دوم اینکه تدریس حرفه ای سخت و پیچیده است و مستلزم آن است که معلم با ابهامات، سختی ها و دشواری هایی که در کلاس درس مواجه می شود، برخورد درست و منطقی داشته باشد (۲۶). سوم اینکه تاب آوری در معنی توانایی حل مسئله، بازیابی سریع راه حل های ممکن و عمل جسارت آمیز در رویارویی با مسائل گوناگون به صورت کارآمد تعریف می شود (۲۵). پس با توجه به توضیحات بالا باید گفته شود که در استان اماره عراق نیز معلمان به خصوص معلمان تربیت بدنی از این قاعده مستثنی نیستند معلمان در این استان نیز با این مشکلات دست به گریبان می باشند و اگر چاره ای اندیشیده نشود که میزان تاب آوری را در معلمان بالابرد قطعاً مشکلات زیادی مانند دلزدگی از کار، عدم رضایت شغلی و ... به وجود خواهد آمد.

در نهایت آخرین یافته در قسمت بررسی ارتباط بین متغیر ها نشان داد که بین خوش بینی و رضایت شغلی ($r = 0/18$)، ($p < 0/001$) رابطه مثبت و معنی داری برقرار می باشد و خوش بینی با بار عاملی ۰/۲۵ در اثر گذاری سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی نقش دارد. این یافته با تحقیق آغاز و طریقیان (۱۳۹۴)، آوی و همکاران (۲۰۰۸) هم خوان می باشد (۴، ۲۳). آغاز و طریقیان (۱۳۹۴) که در تحقیقی با عنوان اثر میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان به این نتیجه رسیدند که هم تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان بر خوشبینی به مسیر پیشرفت شغلی تاثیر می گذارند و شدت این تاثیر، در مورد

تلاشگر بودن و تسلیم نشدن، بررسی علل موفقیت به هنگام ناکامی (خودسنجی)، آرایش جدید مقدمات و روش های اجتماعی رسیدن به هدف (خودتنظیمی) و تحت کنترل درآوردن تکانه ها (رهبری) است (۳۳). با توجه به این توضیح می توان چنین بیان کرد که معلمان تربیت بدنی باید با توجه به شرایطی که در زمینه اداره حیاط تربیت بدنی دارند باید از توانایی بیشتری برای کنترل خود و ایجاد انگیزه و به روز کردن خود و حتی افزایش سطح دانش خود برخوردار باشند البته این بدان معنی نیست که معلمان دیگر نیاز به این ویژگی ندارند.

در نهایت برای افزایش موفقیت و کارآمدی معلمان در شهر اماره عراق پیشنهاد می شود که شرایط مطلوب روانشناختی برای معلم در آموزشگاه از طریق دروی از استرس، بهبود وضعیت معیشتی و اقتصادی، کاهش فشار و... توسط والدین، همکاران، آموزش و پرورش و خود معلم به وجود بیاید. تلاش جهت افزایش رضایت شغلی معلم با استفاده از راه کارهای روحی و روانی اعم از مادی و معنوی در دستور کار قرار گیرد. همچنین معلمان در شرایطی قرار بگیرند که توانایی این را داشته باشند که شخصا بر مشکلات فائق آیند و روحیه ی خودکارآمدی را در خود تقویت نمایند. ایجاد شرایطی جهت دور کردن بدبینی معلم نسبت به بالا دستی و وزارت مطبوع، توجه ویژه به ساعت تربیت بدنی از دیگر راه کارها می باشد.

گروه زن و مرد از نظر متغیر رضایت شغلی دارای تفاوت معنی داری نمی باشند (۹). در تفسیر این یافته می توان گفت با توجه به اینکه بحث رضایت شغلی یکی از موضوعات مهم و مورد توجه اکثر کشور ها می باشد و کشور عراق و استان اماره نیز از این قاعده مستثنی نمی باشد و این مسئله رضایت شغلی دغدغه اکثر معلمان با هر رشته ای می باشد بنابراین این تفاوت در بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان اماره عراق نیز معنی دار نبود. آخرین یافته تحقیق نشان داد که بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در رابطه با ابعاد خودکارآمدی و تاب آوری تفاوت معناداری مشاهده می شد که این تفاوت در بعد خود خودکارآمدی به سمت معلمان تربیت بدنی و در بعد تاب آوری به سمت معلمان غیر تربیت بدنی می باشد ($p < 0/05$). اما بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در ارتباط با ابعاد امیدواری و خوش بینی تفاوت معناداری مشاهده نشد ($p < 0/05$). دلغندی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان مقایسه سرسختی و خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار به این نتیجه رسیدند که بین دو گروه دانشجوی ورزشکار و غیر ورزشکار در متغیر خودکارآمدی تفاوت معنی داری وجود دارد (۸). در تفسیر این یافته می توان چنین گفت که خودکارآمدی بیشتر از اینکه تحت تأثیر ویژگی های هوش و توان یادگیری باشد، متأثر از ویژگی شخصیت از جمله باورداشتن خود (اعتماد به نفس)،

منابع

۱. ابراهیمی قوام ابادی صغری. رابطه بین تاب آوری و رضایت مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران. روانشناسی افراد استثنایی، ۱۳۹۱: ۱ (۱)، ۶۷-۸۱.
۲. آریا نژاد ناهید، نجفی محمود. نقش سرمایه های روانشناختی مثبت در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران. تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۱۳۹۴: ۱ (۷)، ۱۱۳-۱۲۴.
۳. اصغری ارزو، خدپناهی محمد کریم، صدق پور صالح. رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی. مجله روانشناسی، ۱۳۸۷: ۱۲ (۲)، ۲۲۷-۲۳۹.
۴. آغاز عسل، طریقیان اسرا. اثر میانجی خوشبینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد- شغل و تناسب فرد- سازمان. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۳۹۴: ۱۰ (۳۷)، ۷۹-۱۰۲.
۵. بهادری خسروشاهی جعفر، هاشمی نصرت ابادی تورج؛ بیرامی منصور. رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز. مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ۱۳۹۱: ۱۷ (۶)، ۳۱۲-۳۱۸.
۶. حیدری نژاد صدیقه، مرادی پور مهدی. رابطه دلستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز. مدیریت ورزشی، ۱۳۹۰: ۸، ۲۱-۵.
۷. دریازاده سعید، کوهپایه زاده جلیل. دیدگاه های دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبت به خودکارآمدی پژوهشی. مجله علوم پزشکی رازی، ۱۳۹۴: ۲۲ (۱۳۴)، ۶۸-۷۵.
۸. دلغندی سیده لیل، اسماعیل زاده محمد رضا، مقدم امیر. مقایسه سرسختی و خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار. مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱۳۹۱: ۱ (۲)، ۴۳-۴۹.
۹. زاهد عادل، نامور یوسف، نوبخت شهرام. رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۱۳۸۸: ۲ (۸)، ۱۰۷-۱۲۸.

۱۰. زراعت مهسا، حسنی محمد، رشیدی علی، حدیدی منصور، پیری موسی. بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. مجله دانشکده پرستاری و مامایی، ۱۳۹۳: ۱۲ (۳)، ۲۴۸-۲۳۸.
۱۱. زردشتیان شیرین، عباسی همایون، اسماعیلی محمد، خانمرادی سعید. رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۹۴: ۲ (۶)، ۹۳-۱۰۳.
۱۲. سید جوادین سید رضا، فیاضی مرجان، بلوچی حسین، فارسی زاده حسین. تاثیر سرمایه روان شناختی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی گری رضایت شغلی (مورد مطالعه بانک انصار). مطالعات رفتار سازمانی، ۱۳۹۳: ۳ (۴)، ۸۹-۱۱۴.
۱۳. صابری علی، سلطان حسینی محمد، ایزدی بهزاد، وزیریان بهنوش. بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان شناختی از طریق سرمایه اجتماعی اداره کل ورزش و جوانان اصفهان. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۳۹۴: ۲ (۳)، ۳۹۳-۴۱۳.
۱۴. صحرایی رضا مراد، عرفانی نصراله، شعبانی بهار غلامرضا، منصف علی، حسین نژاد علی عباس. رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۳۹۴: ۴، ۱۲۱-۱۰۹.
۱۵. علی پور احمد، اعراب شیبانی خدیجه. رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. پژوهش های نوین روان شناختی، ۱۳۹۰: ۶ (۲۲)، ۷۸-۶۵.
۱۶. فاضل بخششی محمود. رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی. مدیریت و توسعه ورزش، ۱۳۹۴: ۲ (۷)، ۱۹۹-۲۱۰.
۱۷. فراهانی ابوالفضل، اسدی حسن، آقاجانی عذرا. رابطه بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در معلمان تربیت بدنی. مدیریت ورزشی، ۱۳۸۹: ۷، ۷۱-۶۱.
۱۸. فروهر محمد، هویدا رضا، جمشیدیان عبدالرسول. تبیین رابطه سرمایه روان شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه. مجله فرهنگ مشاور، ۱۳۹۰: ۸ (۲)، ۸۳-۱۰۰.
۱۹. قانع سنگ آتش اسما. بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه های شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، دانشکده تربیت بدنی، ۱۳۹۳.
۲۰. قنبرپور نصرتی امیر، خبیری محمد، پورسلطانی زرنندی حسین، آقایی نجف. نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون های ورزشی. مدیریت ورزشی، ۱۳۹۳: ۶ (۴)، ۶۸۳-۶۹۶.
21. Abbas M, Usman R, Wendy D, Dave B. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 2014, 40(7): 1813-1830.
22. Adams VH, Snyder CR, Rand KL, King EA, Sigmon DR, Pulvers KM. Hope in the workplace. In: Giacalone RA, Jurkiewicz C, editors. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: Sharpe; 2002, p. 367-77.
23. Avey J, Patera J. The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2006, 13 (2).
24. Baily TC, Snyder CR. Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec* 2007; 57(2): 233-40.
25. Day C W, Stobart G, Sammons P, Kington A, Gu Q, Smees R. Variations in teachers' work, lives and effectiveness. Final report for the VITAE Project, DfE 2006.
26. Hargreaves A, Fink D. *Sustainable leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, CA (2006).
27. Henderson N, Milstein M. *Resiliency in schools: Making it happen for students and educators*, Corwin Press, Thousand Oaks, California (2003).
28. Hodges TD. An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. *Lincoln, University of Nebraska-Lincoln*, 2010: 50-55.
29. Jensen S M, Luthans F. Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, *Journal of Managerial Issues*, 2006, 18: 254-276
30. Luthans F, Jensen SM. Hope: A new positive strength for human resource development. *Hum Resour Dev Rev* 2002; (3): 304-32.
31. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *J Manage* 2007; 3(3): 21-39.
32. Peterson C. The future of optimism. *Am Psychol* 2000; 55: 44-55
33. Ramzi Sepide. The Impact of Hardiness on Sport Achievement and Mental Health", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2010, 5: 823-826.

34. Siu OL, Hui CH, Phillips DR, Lin L, Wong TW, Shi K. A study of resiliency among Chinese health care workers: capacity to copy with workplace stress. *J Res Pers* 2009;5(43):770-6.