

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2022, 9(2), 377-402
DOI: 10.22055/jiops.2022.41875.1301

Received: 12.09.2022
Accepted: 26.11.2022

The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Personality Strengths and Subjective Well-being

Fateme Kazemi¹, Somaieh Salehi^{2*} 

1. MA in Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Citation: Kazemi, F., & Salehi, S. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between personality strengths and subjective well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 377-402.

Abstract

Introduction

Subjective well-being is a person's assessment of the life process, which includes the person's view and attitude toward life satisfaction. Therefore, Subjective well-being is an important factor in providing physical-psychological health and increasing life expectancy. The purpose of this research was to investigate the mediating role of job satisfaction in the relationship between personality strength and subjective well-being.

Method

The research method is correlational through structural equation modeling (SEM). The statistical population of the research was all the teachers working

* **Corresponding Author:** Somaieh Salehi
Email: 2dr.salehi@gmail.com



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

in the 12th district schools of Tehran in 2021, of which 234 were selected through a convenient sampling method. Instruments included Active Values Questionnaire, Subjective Wellbeing Scale, and a Job Satisfaction Questionnaire. Data were analyzed using structural equation modeling, and SPSS and AMOS softwares.

Results

The findings showed that the direct effects of humanity, transcendence virtues, and justice on job satisfaction and The direct effects of wisdom, courage, and temperance on subjective well-being is significant. Also, the direct effect of job satisfaction on subjective well-being was significant. as well as, the mediating role of job satisfaction in the relationship between personality strengths and subjective well-being was confirmed.

Discussion

According to the results of the present research, personality strengths training can be considered a self-awareness training program for managers and consultants working in education.

Keywords: job satisfaction, personality strengths, subjective well-being

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی


تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۱

پاییز و زمستان ۱۴۰۱، ۹(۲)، ۳۷۷-۴۰۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۵

DOI: 10.22055/jiops.2022.41875.1301

نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت و بهزیستی ذهنی

فاطمه کاظمی^۱، سمیه صالحی^{۲*} 

۱. کارشناسی ارشد مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 ۲. استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

بهزیستی ذهنی از جمله عوامل تأثیرگذار بر سلامت روان کارکنان در هر سازمانی به شمار می‌رود. از این رو، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت و بهزیستی ذهنی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان شاغل در مدارس منطقه ۱۲ شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بودند که بر اساس نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۳۴ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه ارزش‌های فعال در عمل پترسون و سلیگمن، مقیاس بهزیستی ذهنی کیز و ماگیارمو و خشنودی شغلی دانت استفاده شد. طرح پژوهش از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم فضیلت‌های انسانی و تعالی به‌صورت مثبت ($p < 0/05$) و اثر مستقیم عدالت به‌صورت منفی بر خشنودی شغلی معنی‌دار است ($p < 0/01$) و اثر مستقیم فضیلت خرد، شجاعت و اعتدال بر بهزیستی ذهنی معنی‌دار است ($p < 0/01$). اثر مستقیم خشنودی شغلی به بهزیستی ذهنی به‌صورت مثبت معنی‌دار است ($p < 0/01$). هم‌چنین نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت و

* نویسنده مسئول: سمیه صالحی

رایانامه: 2dr.salehi@gmail.com

بهبودی ذهنی در معلمان تایید شد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، آموزش نقاط قوت شخصیت می‌تواند به عنوان یک برنامه آموزش خودآگاهی مورد توجه مدیران و مشاوران شاغل در آموزش و پرورش قرار گیرد.

کلیدواژگان: خشنودی شغلی، نقاط قوت شخصیت، بهبودی ذهنی

مقدمه

در فرایند تعلیم و تربیت عامل بنیادین و رکن اصلی، سرمایه انسانی است (Ahmadlo & Rostami, 2017). معلمان به‌عنوان نیرو و سرمایه انسانی برای اجرای بایدها و نبایدهای اخلاقی و وظیفه‌ای فراتر از سایر افراد دارند (Azarmi et al., 2016). هم‌چنین با توجه به نقش و جایگاه والای معلم در فرایند تعلیم و تربیت دانش‌آموزان و مؤثرترین عنصر تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت، بی‌تردید میزان سلامت روان و بهبودی ذهنی معلمان در امر مهم تربیت دانش‌آموزان یک امر مهم و اثرگذار در نظام آموزشی محسوب می‌شود. اولین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آن‌ها مؤثر است. از جمله این عوامل که یکی از زیرشاخه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا نیز است، بهبودی ذهنی (subjective well-being) است که به معنای ارزیابی سلامت هیجانی، سلامت روان‌شناختی و سلامت اجتماعی افراد از زندگی خود است (Lamu, 2016). سلامت هیجانی ملاکی برای ارزیابی عواطف و برقراری تعادل بین عواطف مثبت و منفی است، سلامت روان‌شناختی ملاکی برای ارزیابی فردی از کنش‌های روان‌شناختی است و سلامت اجتماعی ملاکی عمومی و اجتماعی برای ارزیابی کنش‌های اجتماعی افراد است (Von Humboldt et al., 2016). بهبودی ذهنی یکی از مؤلفه‌هایی است که بر سلامت و افزایش طول عمر تأثیر دارد و وابسته به لذت در برابر تجارب ناگوار است (Hajdu & Hajdu, 2017). بهبودی ذهنی می‌تواند نشان‌دهنده ارزیابی فرد از روند و جهت زندگی خود باشد که در برگیرنده دیدگاه و نگرش فرد از رضایتمندی زندگی است (Diener, 2002). بهبودی ذهنی به علت ارتباط با شیوه فکری باعث رضایت از زندگی و افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی می‌شود. بنابراین، جهت‌گیری خوشبینانه و امید به موفقیت در زندگی می‌تواند حاصل کارکرد بهبودی ذهنی و عاطفه مثبت باشد که این امر موجب افزایش و بهبود انگیزش برای تلاش بیشتر و احساس خوشبختی و موفقیت در زندگی می‌شود. (Diener 2013)

بهبودی ذهنی را یک ارزیابی فردی از زندگی شخص تعریف می‌کند و معتقد است میزانی که افراد ارزیابی‌های متفکرانه و واکنش‌های عاطفی نسبت به مطلوب بودن زندگی و تمایل به کار کردن از خود نشان می‌دهند، بازگوکننده بهبودی ذهنی‌شان است. بهبودی ذهنی یک مفهوم شناختی و عاطفی است که براساس نظر (Diener & Tay, 2015) در سه بعد رضایت از زندگی، احساسات مثبت و احساسات منفی تعریف شده است.

علاوه بر این نقاط قوت شخصیت که برگرفته از روان‌شناسی مثبت‌گرا است نیز از عوامل مؤثر بر بهبودی ذهنی به شمار می‌رود. روان‌شناسی مثبت‌گرا به عنوان یک شاخه مستقل از روان‌شناسی تاریخیچه کوتاهی دارد. نقاط قوت شخصیت شامل شش توانایی اصلی (۱) خرد و دانش، (۲) شجاعت، (۳) انسانیت (۴) عدالت، (۵) میانه‌روی و (۶) معنویت و تعالی است. هر کدام از این شش فضیلت خود شامل چند توانایی است که در مجموع ۲۴ توانایی ما را می‌سازند (Peterson & Seligman, 2004). شناسایی این نقاط و استفاده از آن‌ها در محیط کار منجر به موفقیت معلمان شده و در نتیجه بهبودی ذهنی‌شان را افزایش می‌دهد.

(Knutson & Federic, 2020) پژوهشی با عنوان ارتقا نقاط قوت دانشجویان برای پرورش بهبودی ذهنی، روابط نقاط قوت شخصیت دانشجویان، بهبودی و گروه‌های اجتماعی آنان انجام دادند. نتایج یافته‌ها نشان داد روابط مثبت و معنی‌داری میان چهار قوت اصلی شخصیت یعنی عشق، امید، ذوق و کنجکاوی با بهبودی ذهنی و مشارکت گروه‌های اجتماعی وجود دارد. Zhang & Chen (2018) دریافتند امید، پشتکار و عشق از جمله نقاط قوت شخصیتی بودند که از همه قوی‌تر و رابطه معنی‌داری با بهبودی ذهنی داشتند. (Martínez-Martí et al., 2020) نشان دادند در افزایش بهبودی ذهنی نقاط قوتی چون استقامت، روشن‌فکری و خویشتن‌داری تأثیر زیادی داشته است. به‌علاوه رضایت از زندگی و عاطفه مثبت و منفی نیز تحت تأثیر نقاط قوت شخصیت قرار دارند.

از دیگر عوامل مرتبط به بهبودی ذهنی می‌توان به خشنودی شغلی در کارکنان اشاره کرد (Mohammadi, 2015). خشنودی شغلی (job satisfaction) نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند، آن را دوست می‌دارند، از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اساسی زندگی خود تلقی می‌نمایند (Rostami et al., 2018). خشنودی شغلی در بین معلمان مدارس یکی از جنبه‌های اساسی در عرصه رهبری آموزشی تلقی می‌شود. فردریک هرزبرگ

نظریه وسیع‌تری را در خصوص خشنودی به کاربرد که به نظریه دو عاملی یا بهداشتی - انگیزشی معروف شد. عوامل انگیزشی عواملی هستند که موجب می‌شود تا افراد از شغل خود احساس رضایت کنند (Herzberg et al., 1959). نظریه هرزبرگ یک مجموعه از عواملی که منجر به عدم خشنودی شغلی می‌شود را مشخص نموده که این عوامل را بهداشتی یا نگهدارنده معرفی می‌کند (نقل از Etebarian, 2018 Kesht Kar Rajabi &). عوامل انگیزشی عواملی هستند که موجب می‌شود تا افراد از شغل خود احساس رضایت کنند (Kamali et al., 2020). انگیزه پیشرفت، از انگیزه‌های اجتماعی حائز اهمیت است که ارتباط ویژه‌ای با کار معلمان دارد (Saragih & Ananda, 2019). انگیزه پیشرفت معلم منجر به تمایل معلم می‌شود که همیشه (همه کاستی‌هایی را که از نظر انجام وظایف، به‌ویژه آموزش دارد) بهبود بخشد. اگر یک روش ناموفق باشد، معلم همچنان میل دارد که روش یا روش مناسب‌تری را برای یادگیری پیدا کند تا دانش‌آموزان موفق‌تر شوند (Gage & Berliner, 1992). انگیزه پیشرفت به صورت یک میل یا علاقه به موفقیت کسی یا کسب موفقیت در زمینه فعالیت حاضر است (Manuntun, 2019). Baneshi & Ahmadi- (2018) Teifakani، پژوهشی با عنوان بررسی نقش واسطه‌ای خلاقیت در رابطه بین بهزیستی ذهنی و خشنودی شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس انجام دادند. نتایج نشان داد متغیرهای خلاقیت، بهزیستی ذهنی خشنودی شغلی و مؤلفه‌های آن‌ها در بین کارکنان شاغل بیشتر از حد متوسط بود هم‌چنین رابطه میان بهزیستی ذهنی و مؤلفه‌های آن با خشنودی شغلی مثبت و معنی‌دار بود. (Shariati et al. (2009) در پژوهشی به بررسی کارایی مدل ارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی خشنودی شغلی و بهزیستی ذهنی کارکنان شرکت کویر تایر پرداختند. یافته‌ها نشان داد که در این ارزشیابی‌ها نمره بالا در خشنودی شغلی باعث بهزیستی ذهنی بالاتر شد و سلامت عاطفی و هیجانات در واکنش به رویدادهای محل کار به صورت مثبت اتفاق افتاد.

از دیگر عوامل مرتبط با خشنودی شغلی می‌توان به نقاط قوت شخصیت اشاره کرد. به نظر می‌رسد آگاهی معلمان از نقاط قوت شخصیت (character strengths) خود می‌تواند بر خشنودی شغلی آنان اثر گذار باشد. پژوهش‌هایی به بررسی رابطه نقاط قوت شخصیت و خشنودی شغلی پرداخته‌اند. (Gander et al. (2020) پژوهشی با عنوان نقاط قوت شخصیت، تناسب فرد با محیط و روابط با خشنودی شغلی و زندگی انجام دادند. آن‌ها دریافته‌اند تنظیمات شخصیتی متفاوت و نقاط قوت پیش‌بینی‌کننده خشنودی شغلی است. هر چه تناسب میان نقاط قوت یک فرد با محیط شغلی

او همراه‌تر باشد خشنودی شغلی او نیز بیشتر است. پس نقاط قوت شخصیت با خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. (Heintz & Ruch, 2015). بیان کردند در رابطه نقاط قوت شخصیت با مهارت‌های مقابله‌ای، استرس مربوط به کار و خشنودی شغلی نقش شخصیت بسیار مؤثر است و در کنار آمدن با استرس ناشی از کار، نقاط قوت شخصیت قابل آموزش است. هم‌چنین با استفاده از نقاط قوت شخصیت افراد در محیط‌های کاری توانمندتر هستند، راهکارهای مقابله‌ای مناسب‌تری را به کار می‌گیرند و در نتیجه خشنودی شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند.

معلمان مؤثرترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای ایجاد و حفظ انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن‌ها اجرا می‌شود. ماندگاری با انگیزه معلم از عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. پس لازمه خشنودی شغلی این قشر یکی از الزامات و برنامه‌های آموزش و پرورش بشمار می‌رود. هنگامی که یک شخص می‌گوید دارای خشنودی شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزشی بسیار قائل است (Maghsadi & Ghasemi, 2021). بالا بودن خشنودی شغلی می‌تواند منجر به بهزیستی ذهنی بالاتر شود. بهزیستی ذهنی از نظر تأمین سلامت روانی، جسمانی و افزایش طول عمر، اثبات ارزش شادکامی در کنار شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی اهمیت دارد. در واقع احساس بهزیستی ذهنی بزرگترین آرزو و مهم‌ترین هدف زندگی بشر است که بیش از هر عامل دیگری سلامت افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Asgari & Sharafedin, 2009). پس ضرورت دارد عوامل مختلف و تاثیرگذار بر خشنودی شغلی و بهزیستی ذهنی معلمان شناسایی و به آن‌ها آموزش داده شود تا با بالا بردن سطح آگاهی آنان بتوان اهداف مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را محقق کنیم.

در مجموع هدف این پژوهش و دغدغه پژوهشگر بررسی نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت و بهزیستی ذهنی در معلمان است. با توجه به این مهم که معلمان مؤثرترین نیروهای آموزش و پرورش هستند، ضرورت دارد عوامل مختلف و تأثیرگذار بر خشنودی شغلی و بهزیستی ذهنی در آنان شناسایی و به آن‌ها آموزش داده شود تا با بالا بردن سطح آگاهی آنان اهداف مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت دانش‌آموزان محقق شود.

الگوی پیشنهادی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است.

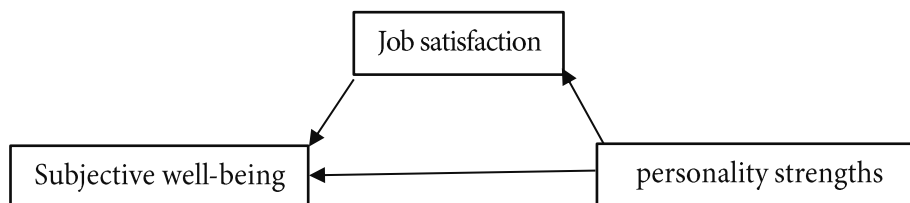


Figure 1. Research proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش، معلمان مجرد و متاهل شاغل به کار در سال ۱۴۰۰ در منطقه ۱۲ آموزش پرورش شهر تهران بودند که ۸ مدرسه (در مقاطع ابتدایی و متوسطه اول و دوم) به صورت تصادفی انتخاب شده است. افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. حجم نمونه از طریق فرمول (Tabachnick & Fidell, 2007) به دست آمد. این فرمول به صورت $N > 50 + 8m$ است که (m) تعداد متغیرهای پیش‌بین و (N) حجم نمونه را نشان می‌دهد. در پژوهش حاضر، متغیرهای پیش‌بین و واسطه‌ای شامل خشنودی شغلی (۲ بعد)، نقاط قوت شخصیت (۶ بعد)، و بهزیستی ذهنی (۳ بعد) است، که در مجموع ۱۱ متغیر پیش‌بین است. بنابراین حاصل فرمول، عدد ۱۳۸ است. این عدد حداقل حجم نمونه را نشان می‌دهد و تعداد حجم نمونه باید از این عدد بیشتر باشد (Tabachnick & Fidell, 2007). در این پژوهش تعداد ۲۴۹ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شدند.

به شیوه نمونه‌گیری در دسترس از بین کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۴۰۰ تعداد ۲۴۹ نفر انتخاب شد. سپس پرسش‌نامه‌های پژوهش برای پاسخ‌گویی در اختیار افراد نمونه قرار داده شد (به صورت حضوری و آنلاین-برخط). در ابتدای پرسش‌نامه اصول اخلاقی پژوهش نوشته شد و طی آن شرکت آزادانه و داوطلبانه و محرمانه ماندن پاسخ‌ها شرح داده شد. بر اساس دستورالعملی که در بالای پرسش‌نامه‌ها نوشته شده بود از آن‌ها خواسته شد تمامی سؤالات را

به دقت بخوانند و تا حد امکان سؤالی را بی‌پاسخ نگذارند. پژوهشگر بر روند تکمیل پرسش‌نامه‌ها نظارت داشت تا تمامی پرسش‌نامه‌ها تکمیل گردد و هیچ پرسش‌نامه‌ای بدون پاسخ باقی نماند. از این تعداد ۱۵ پاسخنامه به دلیل مخدوش بودن کنار گذاشته شد و نتایج حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش بین ۲۳۴ نفر از معلمان به منظور توصیف و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. روش اجرای پژوهش میدانی-کتابخانه‌ای بود و اطلاعات مربوط به پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه ۸۸ نفر (۳۷/۶ درصد) شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۹۰ نفر (۳۸/۵ درصد) مجرد، ۱۴۴ نفر (۶۱/۵ درصد) متأهل بوده، ۹۰ نفر (۳۸/۵ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و ۹۱ نفر (۳۸/۹ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند.

ابزار پژوهش

نسخه کوتاه پرسش‌نامه ارزش‌های فعال در عمل (Values in Action Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Peterson & Seligman (2004) به منظور سنجش فضائل نیرومندی‌های (نقاط قوت) شخصیتی افراد ساخته شد که شامل ۷۲ ماده است. این آزمون ۲۴ نیرومندی منشی و ۶ فضیلت را می‌سنجد. آزمودنی باید در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای میزان موافقت یا مخالفت خود به هر یک از عبارات را بیان کند شیوه نمره‌گذاری گزینه‌ها در این پرسش‌نامه بدین شرح است: کاملاً بر عکس من=۱، بر عکس من=۲، خنثی=۳، شبیه من=۴، خیلی شبیه من=۵. برای به دست آوردن نمره هر نیرومندی کافی است نمره همه عبارات مربوط به نیرومندی موردنظر را با هم جمع کرده و عدد به دست آمده بر ۳ (تعداد آیتم‌های مربوط به هر نیرومندی) تقسیم شود. نمره بالاتر نشانه شدت بیشتر نیرومندی مورد نظر در آزمونی است. (Peterson & Seligman, 2004). ماده‌های مربوط به هر خرده‌مقیاس شامل خلاقیت (۲۷-۳۶-۴۸)، دلیری (۱-۲۰-۳۷)، پشتکار (۲-۷-۲۱)، صداقت (۳-۳۸-۲۹)، خودتنظیمی (۱۰-۱۷-۴۰)، امید (۴-۱۹-۵۳)، معنویت (۵-۱۴-۴۳)، هوش اجتماعی (۶-۶۵-۱۴)، مهربانی (۸-۱۵-۵۷)، عشق (۳۹-۵۰-۵۸)، رهبری (۹-۱۶-۳۱)، بخشش (۱۲-۳۵-۶۲)، کنجکاوی (۱۳-۲۵-۴۵)، عشق به یادگیری (۲۶-۴۶-۶۳)، انصاف (۲۲-۳۰-۷۱) آینده‌نگری (۴۱-۶۰-۶۷)، تحسین زیبایی (۱۸-۲۳-۴۲)، شکرگزاری (۳۲-۵۲-۶۸)، فروتنی (۲۴-۵۴-۶۱)،

شوخی‌طبعی (۳۳-۵۵-۷۲)، روشنفکری (۴۷-۵۶-۶۴)، کارگروهی (۵۱-۵۹-۶۶)، سرزندگی (۳۴-۶۹-۴۴)، ژرفاندیشی (۲۸-۴۹-۷۰). در صورت تمایل برای به دست آوردن نمرات مربوط به هر فضیلت، باید نمره همه نیرومندی‌های مربوط به آن فضیلت را با هم جمع کرده و عدد به‌دست‌آمده بر تعداد نیرومندی‌ها مربوط به آن فضیلت تقسیم شود.

Peterson & Seligman (2004) ثبات درونی این نسخه ۰/۷۹ و ثبات درونی نسخه اصلی ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. هم‌چنین به منظور ارزیابی روایی هم‌گرا در این نسخه، همبستگی آن با نسخه اصلی پرسش‌نامه ارزش‌های فعال در عمل، آزمون پرسش‌های فعالیت و مقیاس شکوفایی (Diener et al., 2010) مورد ارزیابی قرار گرفت و به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۳ و ۰/۷۰ گزارش شد. یافته‌ها روایی هم‌زمان نسخه ۷۲ ماده‌ای آزمون ارزش‌های فعال در عمل را تأیید می‌کنند (McGrath, 2014). هم‌چنین به منظور بررسی روایی هم‌زمان نسخه کوتاه پرسش‌نامه ارزش‌های فعال در عمل، همبستگی نمرات آن با فرم کوتاه نسخه تجدید نظر شده پرسش‌نامه پنج بعدی شخصیت نئو (NEO-PIR) در نمونه‌ای متشکل از ۵۷۸ دانشجوی تحصیلات تکمیلی مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که نمرات همه شش فضیلت مطرح شده در نسخه کوتاه پرسش‌نامه ارزش‌های فعال در عمل با نمره آزمون فوق همبستگی معنی‌داری دارد (بین ۰/۲۱ تا ۰/۳۵). در این پژوهش پا ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۹۱، ۰/۹۶ و ۰/۹۷ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه خشنودی شغلی دانت (Job Satisfaction Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Dante (1992) در قالب نظریه دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است و شامل ۷۲ ماده است. ۳۶ ماده مربوط به خرده‌مقیاس خشنودی شغلی و ۳۶ ماده مربوط به خرده‌مقیاس ناخشنودی شغلی است که در هر کدام هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی موجود است. به طور کلی پرسش‌نامه از دو بخش تشکیل شده است. روش نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف ۷ درجه‌ای لیکرت است، در مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد که از پاسخگو خواسته شده تا عبارت را با دقت خوانده و سپس میزان موفقیت خود را به هر یک از ماده‌ها در طیف لیکرت ۱ تا ۷ مشخص کند. درجه ۱ کمترین موافقت و درجه ۷ بیشترین موافقت آنان را نشان می‌دهد. بعد از پاسخ‌دهی نمراتی که به دست می‌آید نشان‌دهنده خشنودی یا ناخشنودی شغلی فرد است. نمره

بین ۷۲ تا ۲۱۵ نشان‌دهنده خشنودی شغلی ضعیف، نمره بین ۲۱۵ تا ۳۶۰ نشان‌دهنده خشنودی شغلی متوسط و نمره بین ۳۶۰ تا ۵۴۰ خشنودی شغلی قوی را بیان می‌کند. (Danet et al. (1992) پایایی کل ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند (Altinok, 2011). همسانی درونی این پرسش‌نامه توسط کندال و هالین در خرده‌مقیاس خشنودی شغلی ۰/۷۸، زیرمقیاس ناخشنودی شغلی ۰/۸۹ و پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۹۴ گزارش شده است (Altinok, 2011). در پژوهش Hajilo (2014) پایایی با روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس خشنودی شغلی ۰/۹۴ و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس نارضایتی شغلی ۰/۹۲ گزارش شده است. پایایی ابزار در پژوهش Nasiri por et al. (2014) با استفاده از روش بازآزمایی مشخص شد. در این پژوهش پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد.

مقیاس بهزیستی ذهنی (Subjective Well-being Scale): این مقیاس برای سنجش ابعاد

بهزیستی ذهنی شامل بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی بکار می‌رود و توسط Keyes & Magyar-Moe (2003) تدوین شده است این ابزار از ۴۵ ماده تشکیل شده است. ۱۲ ماده اول مربوط به بهزیستی هیجانی است، ۱۸ ماده بعدی مربوط به بهزیستی روان‌شناختی و در نهایت ۱۵ ماده بعدی مربوط به بهزیستی اجتماعی است (Mahzadeh et al., 2019). نمره‌گذاری خرده‌مقیاس بهزیستی هیجانی بدین صورت است: ماده‌های بخش هیجان‌ات مثبت (۶ ماده اول) با سؤالات بخش هیجان‌ات منفی (۶ ماده دوم) با هم جمع می‌شوند و نمره کل بهزیستی هیجانی به دست می‌آید. البته، همه ماده‌های بخش هیجان‌ات منفی به غیر از ماده ۵ از مقیاس بهزیستی هیجانی، بر عکس کدگذاری می‌شوند و سپس با یکدیگر جمع می‌گردند. با توجه به طیف لیکرت ۱ تا ۵ برای گزینه‌های اصلاً تا تمام مدت در این خرده‌مقیاس حداقل نمره ۱۶ و حداکثر نمره ۵۶ می‌باشد. نمره‌گذاری خرده‌مقیاس بهزیستی روان‌شناختی بدین صورت است که در این قسمت ماده‌های ۱، ۲، ۳، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۷، ۱۸ بر عکس نمره‌گذاری شد و مجموع نمرات ماده‌ها، نمره کل بهزیستی روان‌شناختی محسوب می‌شود. پذیرش خویشتن ماده‌های ۱، ۲ و ۵، هدف در زندگی ماده‌های ۳، ۷ و ۱۰، تسلط بر محیط ماده‌های ۴، ۸ و ۹، روابط با دیگران ماده‌های ۶، ۱۳ و ۱۶، رشد شخصی ماده‌های ۱۱، ۱۲ و ۱۴ و خودمختاری ماده‌های ۱۵، ۱۷ و ۱۸. زیر مقیاس بهزیستی اجتماعی ماده‌های ۳، ۴، ۵، ۶، ۱۱، ۱۲ و ۱۴ معکوس

نمره‌گذاری می‌شود. همبستگی اجتماعی ماده‌های ۱، ۸ و ۱۲، پیوستگی اجتماعی ماده‌های ۲، ۶ و ۱۱، پذیرش و مقبولیت اجتماعی ماده‌های ۳، ۱۰ و ۱۴، مشارکت اجتماعی ۴، ۷ و ۱۵ و واقع‌گرایی اجتماعی ۵، ۹ و ۱۳. نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای ۱ تا ۷ برای گزینه‌های (بسیار زیاد مخالفم) تا (بسیار زیاد موافقم) در هر دو خرده‌مقیاس بهزیستی روان‌شناختی و اجتماعی و حداقل نمره در خرده‌مقیاس مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ۱۸ و حداکثر نمره ۱۲۶ و در خرده‌مقیاس مقیاس بهزیستی اجتماعی حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره ۱۰۵ است. از مجموع نمرات بهزیستی هیجانی، روان‌شناختی و اجتماعی، نمره بهزیستی ذهنی به دست می‌آید (Mahzadeh & et al., 2018). (Keyes & Magyar-Moe (2003) برای خرده‌مقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی و اجتماعی همسانی درونی متوسط از ۰/۴ تا ۰/۷ و آلفای کرونباخ مجموع هر دو خرده‌مقیاس را ۰/۸ گزارش کرده‌اند. هم‌چنین (Keyes & Magyar-Moe (2003) برای تعیین روایی این مقیاس از روایی تحلیل عاملی استفاده کردند، ضریب روایی از ۰/۸ بالاتر بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ساختار سه عاملی این مقیاس را تأیید کرده است. (Motemedifar (2012) آلفای کرونباخ برای کل مقیاس را ۰/۶۳ و برای خرده‌مقیاس‌های بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی به ترتیب ۰/۲۵، ۰/۷۰ و ۰/۶۱ به دست آورد. (Hashemian et al. (2007) روی ۵۷ آزمودنی اجرا و اعتباریابی شد و ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۷۸ و برای زیرمقیاس‌ها شامل بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی را به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۶۴ و ۰/۷۶ گزارش کرد. برای سنجش روایی همگرا از پرسش‌نامه اضطراب بک استفاده کردند که ضریب همبستگی آن برای کل ابزار ۰/۸۰ و برای خرده‌مقیاس‌های بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۶۱ به دست آورد. در این پژوهش پایایی کل ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش بین ۲۳۴ نفر از معلمان به صورت میانگین و انحراف استاندارد و هم‌چنین کمینه، بیشینه، کجی و کشیدگی نمره‌های گروه نمونه در جدول ۱ منعکس شده است.

Table 1. Summary of descriptive findings of subjective well-being, job satisfaction and character strengths

Variables	M	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Subjective well-being	197.94	27.89	133	253	0.120-	0.575-
Job Satisfaction	348.58	60.56	219	496	0.063	0.285-
Wisdom	55.54	9.01	30	75	0.451-	0.210
Humanity	36.15	5.22	21	45	0.758-	0.476
Courage	46.11	6.75	25	59	0.667-	0.330
Justice	34.07	5.36	20	45	0.261-	0.143-
Moderation	43.30	6.75	22	58	0.282-	0.107-
Excellence	58.61	8.83	32	74	0.766-	0.600

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین بهزیستی ذهنی معلمان ۱۹۷/۹۴ است که بالاتر از نمره متوسط ابزار است (دامنه ۴۵ تا ۲۹۱ و نمره متوسط ۱۷۴). میانگین خشنودی شغلی معلمان گروه نمونه نیز برابر ۳۸۴/۵۳ است که بالاتر از نمره متوسط ابزار است (دامنه ۷۲ تا ۵۰۴ و نمره متوسط ۲۸۸). در نقاط قوت شخصیت نیز میانگین فضیلت‌های خرد (۵۵/۵۴)، انسانیت (۳۶/۱۵)، شجاعت (۴۶/۱۱)، عدالت (۳۴/۰۷)، اعتدال (۴۳/۳۰) و تعالی (۵۸/۶۱) بود که با توجه به تعداد ماده‌های هر یک از فضیلت‌ها انسانیت بالاترین و شجاعت پایین‌ترین میانگین‌ها را در گروه نمونه دارند. جهت بررسی رابطه بین بهزیستی ذهنی با خشنودی شغلی و نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی) آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد و نتایج حاصل در جدول ۲ نشان داده شده است.

Table 2. Correlation coefficients of subjective well-being, job satisfaction and character strengths

No	Variables	1	2	3	4	5	6	7
1	Subjective well-being	-						
2	Job satisfaction	0.57**	-					
3	Wisdom	0.52**	0.38**	-				
4	Humanity	0.47**	0.41**	0.70**	-			
5	Courage	0.52**	0.39**	0.68**	0.69**	-		
6	Justice	0.24**	0.17*	0.53**	0.71**	0.56**	-	
7	Moderation	0.29**	0.22**	0.53**	0.60**	0.54**	0.68**	-
8	Excellence	0.54**	0.48**	0.76**	0.77**	0.70**	0.59**	0.55**

*P<0.01 **P<0.001

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان می‌دهد بین نقاط قوت شخصیت با بهزیستی ذهنی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. بر اساس نتایج بین فضیلت‌های خرد ($r = 0/52$) و ($P < 0/001$)، انسانیت ($r = 0/47$ و $P < 0/001$)، شجاعت ($r = 0/52$ و $P < 0/001$)، عدالت ($r = 0/24$) و ($P < 0/001$)، اعتدال ($r = 0/29$ و $P < 0/001$) و تعالی ($r = 0/54$ و $P < 0/001$) با بهزیستی ذهنی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به تأیید رابطه معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش (بهزیستی ذهنی، خشنودی شغلی و نقاط قوت شخصیت) با یکدیگر امکان بررسی نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در ارتباط نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی) با بهزیستی ذهنی فراهم است. نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل مسیر روش بیشینه درست‌نمایی (maximum likelihood) جهت تعیین نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در ارتباط نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی) با بهزیستی ذهنی در شکل ۲ با ضرایب استاندارد و معنی‌داری ضرایب هر یک از مسیرها به نمایش در آمده است.

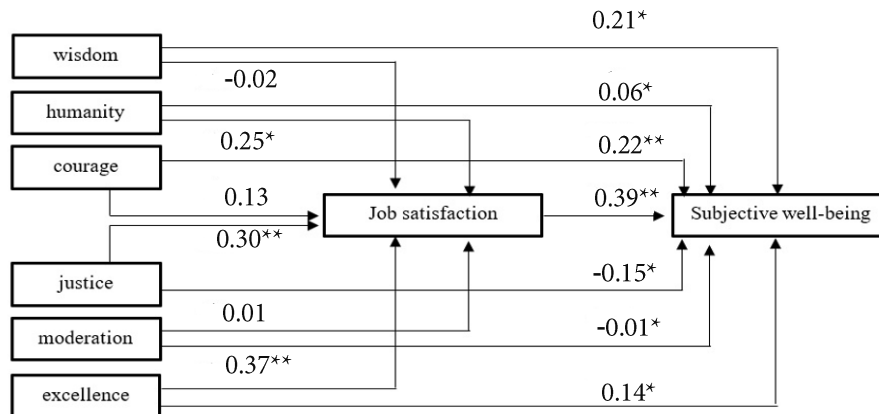


Figure 2. Final model
($P < 0.05$, $P < 0.01$)

به منظور تعیین شاخص‌های برازش مدل، پژوهشگران نسبت خن دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص برازندگی تطبیقی (Comparative Fit Index)، شاخص برازندگی (Goodness of Fit Index) و شاخص برازندگی تعدیل‌یافته (Adjusted Goodness of Fit Index) بزرگتر یا مساوی ۰/۹۰، ریشه

دوم واریانس خطای تقریب (Root Mean Square Error of Approximation) کمتر از ۰/۰۸ و شاخص برازندگی غیر تطبیقی (Non-Normed Fit Index) بزرگتر از ۰/۹۰ را از نشانه‌های برازش مناسب و از شاخص‌های مطلوب برای ارزیابی مدل می‌دانند.

Table 3. Goodness indicators of path analysis model fit

RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI	CMIN/df
0.079	0.912	0.918	0.930	0.907	2.230

در نتیجه با توجه به شاخص‌های به دست آمده در مدل ارائه شده، مدل از برازش مناسبی برخوردار است. با اطمینان از برازش مناسب مدل، ضرایب استاندارد کل مسیر، اثر مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم موجود در مدل مربوط به رابطه نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی) و بهزیستی ذهنی با واسطه خشنودی شغلی معلمین در جدول ۴ آمده است.

Table 4. Regression weights of direct and indirect paths

	Total	Standardized regression weight (direct paths)	Standardized regression weight (indirect paths)
Wisdom to Job satisfaction	-0.02	-0.02	
Humanity to Job-satisfaction	0.25	0.25	
Courage to Job-satisfaction	0.13	0.13	
Justice to Job-satisfaction	-0.30	-0.30	
Moderation to Job-satisfaction	0.01	0.01	
Excellence to Job-satisfaction	0.37	0.37	0.01
Wisdom to Subjective-well-being	0.20	0.21	0.10*
Humanity to Subjective-well-being	0.16	0.06	0.05
Courage to Subjective-well-being	0.27	0.22	-0.12*
Justice to Subjective- well-being	-0.27	-0.15	0.00
Moderation to Subjective- well-being	-0.01	-0.01	0.14*
Excellence to Subjective-well-being	0.28	0.14	
Job-satisfaction to Subjective-well-being	0.39	0.39	

*P < 0.001

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد اثر مستقیم فضیلت‌های انسانیت ($\beta = 0/25$) و تعالی ($\beta = 0/37$) به صورت مثبت و اثر مستقیم عدالت ($\beta = -0/30$) به صورت منفی بر خشنودی شغلی معنی دار هستند.

اما اثر مستقیم فضیلت‌های خرد ($\beta = -0/02$)، شجاعت ($\beta = 0/13$) و اعتدال ($\beta = 0/09$) بر خشنودی شغلی معنی‌دار نیستند. افزون بر آن اثر مستقیم فضیلت‌های خرد ($\beta = 0/21$) و شجاعت ($\beta = 0/22$) به صورت مثبت بر بهزیستی ذهنی معنی‌دار هستند. اما اثر مستقیم فضیلت‌های انسانیت ($\beta = 0/06$)، عدالت ($\beta = -0/15$)، اعتدال ($\beta = -0/01$) و تعالی ($\beta = 0/14$) بر بهزیستی ذهنی معنی‌دار نیستند. نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد اثر مستقیم خشنودی شغلی بر بهزیستی ذهنی ($\beta = 0/39$) به صورت مثبت معنی‌دار است. این یافته‌ها نشان می‌دهد خشنودی شغلی در ارتباط بین فضیلت‌های انسانیت، عدالت و تعالی و بهزیستی ذهنی نقش واسطه‌ای دارند. اما خشنودی شغلی در ارتباط بین فضیلت‌های خرد، شجاعت و اعتدال و بهزیستی ذهنی نقش واسطه‌ای ندارد.

افزون بر آن نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم فضیلت‌های انسانیت ($\beta = 0/10$)، تعالی ($\beta = 0/14$) و عدالت ($\beta = -0/12$) با واسطه خشنودی شغلی بر بهزیستی ذهنی معنی‌دار است. این یافته‌ها نشان می‌دهند نقاط قوت شخصیت با واسطه خشنودی شغلی بر بهزیستی ذهنی اثر غیرمستقیم معنی‌دار دارند، که تایید فرضیه پژوهش است. در نهایت نتایج در جدول ۴ بیانگر آن است نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی) توانایی تبیین ۳۱ درصد از واریانس خشنودی شغلی را دارند. افزون بر آن نقاط قوت شخصیت و خشنودی شغلی توانایی تبیین ۳۹ درصد از واریانس بهزیستی ذهنی را دارند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های انسانیت، عدالت و تعالی) با بهزیستی ذهنی نقش واسطه‌ای دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های بدست‌آمده از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه پژوهش نشان داد که بین نقاط قوت شخصیت با بهزیستی ذهنی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. بر اساس نتایج بین فضیلت‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی با بهزیستی ذهنی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین ضریب بتای استاندارد جهت آزمون معنی‌داری مسیر مستقیم نقاط قوت شخصیت بر بهزیستی ذهنی نشان داد که اثر مستقیم فضیلت‌های خرد و شجاعت به صورت مثبت بر بهزیستی ذهنی معنی‌دار هستند. اما اثر مستقیم فضیلت‌های انسانیت، عدالت، اعتدال و تعالی بر

بهزیستی ذهنی معنی‌دار نیستند. بنابراین می‌توان گفت که هرچه میزان استفاده معلمان از فضیلت‌های خرد و شجاعت بیشتر باشد، بهزیستی ذهنی آن‌ها بالاتر خواهد بود. نتایج کسب شده با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Knutson & Federic (2020), Zhang & Chen (2018), Martínez-Martí et al. (2020), Peterson & Seligman (2004) و Mohammad Khani et al. (2011) همسو بود.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت با توجه به تعریف نقاط قوت شخصیت که از لحاظ روان‌شناختی فرد را قادر می‌کند به شیوه‌ای مؤثر فکر یا رفتار کند تا برای خود و جامعه مفید باشد (Pang & Ruch, 2019) استفاده از این نقاط قوت تأثیر مثبت در بهزیستی ذهنی افراد دارد و باعث تغییر در هیجاناتی چون شادی، ذوق، شور، عشق و... شود و به نوعی تأمین‌کننده سلامت عاطفی افراد است. با توجه به جامعه پژوهش حاضر که معلمان بودند، می‌توان گفت نقاط قوت موسوم به نقاط قوت شادی یعنی امید، ذوق، قدردانی، عشق و کنجکاوی و استفاده از این نقاط باعث می‌شود این قشر انرژی بیشتری داشته باشند و سرزنده‌تر باشند. آن‌ها بتوانند خود واقعی خود را در محیط کار آشکار کنند و در نتیجه عملکرد مثبتی از خود به نمایش بگذارند. از طرفی استفاده از این نقاط قوت، حرمت خود معلمان را در طول زمان افزایش داده و به سبب آن بهزیستی ذهنی بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین در تعامل میان معلمان و دانش‌آموزان این نقاط قوت شخصیت سبب جذب حداکثری دانش‌آموزان به محیط تحصیلی و آموزشی می‌شود و حس ارزشمندی در معلمان را تقویت می‌کند.

به‌طور مثال فضیلت خرد که به‌عنوان یکی از ۶ فضیلت اصلی انسانی معرفی می‌شود دربرگیرنده نقاط قوتی مانند خلاقیت، کنجکاوی، روشن‌فکری، عشق به یادگیری و ژرف‌اندیشی است. می‌توان گفت معلمان پژوهش حاضر با توجه به استفاده از نقاط قوت خود مانند علاقه، جست‌وجوی چیزهای نو و گشودگی به تجارب تازه در محیط کاری هنگام مواجه شدن با موانع و ناکامی‌های آموزشی به راه خود ادامه می‌دهند (Rashid & Anjum, 2008)، از نقاط ضعف و قوت خود آگاهند و به اهمیت نقش خود در اجتماع معرفت دارند (Peterson & Seligman, 2004) و در نتیجه در راستای ارتقای بهزیستی ذهنی خود موفق می‌شوند. بر اساس نظریه (Diener (2013 این افراد ارزیابی‌های متفکرانه و واکنش‌های عاطفی نسبت به مطلوب بودن زندگی و تمایل به کار کردن از خود نشان می‌دهند، ارتقای نقاط قوت شخصیت در این افراد منجر به رشد مثبت اجتماعی و رفتاری

می‌شود و تا سال‌ها بعد اثرات خود را در زمینه‌های مختلفی چون محیط تحصیل، زندگی کاری و روابط و تعاملات شخصی به جا می‌گذارد. فضیلت‌ها و توانمندی‌های منش به‌عنوان هسته اصولی رویکرد روان‌شناسی مثبت به طبیعت انسان و هسته مثبت شخصیتی انسان‌ها باعث سوق شخصیت به سمت سالم بودن و تسریع روند سیر رشد شخصی و تثبیت الگوی سالم شخصیت می‌شوند. در همین راستا نیز پژوهش‌های حوزه روان‌شناسی مثبت نشان داده‌اند که افراد با هیجان‌ات مثبت و توانمندی‌های شخصیتی بیشتری را تجربه کرده باشند، در زمینه‌های طول عمر، امیدواری، روابط اجتماعی و تحقق خویشتن سالم شرایط بهتری را نسبت به دیگر افراد دارند (Jach et al., 2018).

در ارتباط با معنی دار نبودن اثر مستقیم فضیلت‌های انسانیت، عدالت، اعتدال و تعالی بر بهزیستی ذهنی می‌توان این گونه تبیین کرد که گروه مورد مطالعه نیاز به شناخت و آگاهی عمیق تری نسبت به نقاط قوت این فضیلت‌ها دارند. به‌عنوان مثال نقاط قوتی مانند مهربانی و سخاوت، استعداد عشق ورزیدن و دوست داشته شدن، انجام وظیفه، کار گروهی و وفاداری، انصاف، برابری و عدالت رهبری، خویشتن داری و انضباط دهی، قدردانی و سپاس‌گزاری، امید، خوش بینی و آینده نگری، روحانیت، هدفمند بودن. این نقاط قوت می‌تواند نتایج مربوط به سلامتی را در کار و زندگی خصوصی تقویت کند، باید اجازه داده شود تا نیروی منش در شرایط و موقعیتی اجازه کاربرد داشته باشد (Huber et al., 2019) و در نتیجه ابعاد بهزیستی ذهنی شامل ارزیابی سلامت هیجانی، سلامت روان شناختی و سلامت اجتماعی افراد از زندگی خود افزایش یابد. بر اساس یافته‌ها بین نقاط قوت شخصیت با خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. بین فضیلت‌های خرد، انسانیت، شجاعت، عدالت، اعتدال و تعالی با خشنودی شغلی نیز رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. این نتایج با پژوهش‌های (Gander et al., 2020)، (Ruch et al., 2018)، (Knutson & Federic, 2020)، (Heintz & Ruch, 2015) و (Hashemian Bojnord et al., 2020) همسو است.

استفاده از نقاط قوت باعث کاهش استرس و افزایش رضایت از زندگی می‌شود (Wood, Linley et al., 2011). استفاده از نقاط قوت شخصیت سلامت روان فرد را افزایش می‌دهد (Seligman et al., 2009). معلمان با استفاده از نقاط قوت شخصیت تمایل به حفظ و ارتقای انگیزه پیشرفت خود دارند تا در نتیجه از شغل خود احساس رضایت بیشتری را تجربه کنند (Saragih & Ananda, 2019). بر اساس نتایج یافته‌ها فضیلت عدالت اثر منفی و مستقیم با

خشنودی شغلی دارد. براین اساس می‌توان گفت هر اندازه فضیلت عدالت که در برگزیده نقاط قوت شخصیت و رابطه بین فردی و تعاملات مرتبط با گروه و جامعه است افزایش یابد خشنودی شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس. این فضیلت بر اساس نقاط قوت کارگروهی، انصاف و رهبری شکل گرفته است. بر این اساس بنظر می‌رسد معلمان مورد پژوهش در کارگروهی عملکرد ضعیفی دارند و حاضر نیستند منافع شخصی خود را فدای مصالح عمومی کنند. هم‌چنین نقطه قوت رهبری که نقش عمده‌ای در تعامل‌های اجتماعی دارد و مستلزم گوش دادن به نظرات و احساسات سایر اعضای گروه است در این قشر کمتر دیده می‌شود. دلیل این امر را بر مبنای نظریه هرزبرگ می‌توان عدم رضایت معلمان نسبت به حقوق و دستمزد، نبودن امنیت کاری و شرایط کاری نامساعد بیان کرد (Herzberg et al., 1959).

بر اساس یافته‌های Gander et al. (2020) مبنی بر این‌که هر اندازه نقاط قوت شخصیت افراد با محیط شغلی آن‌ها تناسب داشته باشد آن‌ها خشنودی شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند، بر اساس نظریه هرزبرگ خشنودی شغلی بالا مفهومی است که در آن فرد احساسات خوبی نسبت به شغلش دارد، برای شغلش ارزش زیادی قائل است و واقعا شغلش را دوست دارد (Saragih & Ananda, 2019). معلمان مورد پژوهش عمدتاً دارای فضیلت‌های مربوط به نقاط قوت شخصیت بوده و در محیط‌های کاری خود با استفاده از این صفات، خشنودی شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. همسو با پژوهش Neston & Fredrik (2020) اثر مستقیم فضیلت‌های خرد، شجاعت و اعتدال بر خشنودی شغلی معنی‌دار نیستند. هر یک از این فضیلت‌ها دارای چندین نیرومندی است. برای مثال فضیلت اعتدال مرکب از چند نیرومندی مثبت بخشش، فروتنی، آینده‌نگری و خودتنظیمی است. با توجه به تفاوت‌های فردی در فضیلت‌های مربوط به نقاط قوت شخصیت و تناسب نقاط قوت شخصیت با محیط شغلی فرد (Gander et al., 2020). به نظر می‌رسد این تناسب در گروه مورد مطالعه در زمینه فضیلت‌های خرد، شجاعت و اعتدال پایین است که در نتیجه آن، رابطه بین فضیلت‌ها با خشنودی شغلی معنی‌دار نبوده است. هم‌چنین با توجه به اینکه نقاط قوت شخصیت قابل آموزش هستند و عدم حضور معلمان در محیط‌های کاری زمینه‌یادگیری و اثرپذیری کاهش یافته است.

نتایج یافته‌های پژوهش نشان داد که بین خشنودی شغلی و بهزیستی ذهنی نیز رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. بهزیستی ذهنی ارزیابی فرد از روند زندگی است که در برگزیده دیدگاه و

نگرش فرد از رضایتمندی زندگی است (Diener, 2002). بهزیستی ذهنی به علت ارتباط با شیوه فکری باعث رضایت از زندگی و افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی می‌شود. بنابراین، جهت‌گیری خوشبینانه و امید به موفقیت در زندگی می‌تواند حاصل کارکرد بهزیستی ذهنی و عاطفه مثبت است که این امر موجب افزایش و بهبود انگیزش برای تلاش بیشتر و احساس خوشبختی و موفقیت در زندگی می‌شود. تعاملات میان معلمان در محل کار و همچنین ارتباط میان آن‌ها با مدیر و افزایش کارایی نیاز به خشنودی شغلی را مشخص می‌کند. افرادی که در مواجهه با چالش‌های شغلی و محیط کار دچار اضطراب و آشفتگی‌های هیجانی نمی‌شوند و قادر به کنترل و تغییر شرایط خود هستند، بهزیستی ذهنی بالاتری دارند (Wang et al., 2017). هم‌چنین می‌توان گفت زمانی که بهزیستی ذهنی در افراد بالاتر است، با توجه به این که یکی از ابعاد بهزیستی ذهنی، بهزیستی روان‌شناختی یعنی خویشتن‌پذیری، رشد شخصی، روابط حسنه با دیگران و حس کنترل بر محیط است، افزایش خشنودی شغلی می‌تواند موجب احساس بهزیستی ذهنی بالاتری شود (Theorell et al., 2015).

نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت (فضیلت‌های انسانیت، تعالی و عدالت) با بهزیستی ذهنی اثر غیرمستقیم معنی‌دار (نقش واسطه‌ای) دارد که این یافته‌ها تأیید فرضیه "خشنودی شغلی در رابطه بین نقاط قوت شخصیت و بهزیستی ذهنی نقش واسطه‌ای دارد" پژوهش است. اما خشنودی شغلی در رابطه بین فضیلت‌های خرد، شجاعت و اعتدال و بهزیستی ذهنی نقش واسطه‌ای ندارد.

نتایج با پژوهش‌های Pang & Ruch (2020) و Baneshi & Ahmadi Teyfakani (2018) هم‌خوانی داشت. در تبیین این فرضیه مبنی بر اثر مستقیم انسانیت، تعالی و عدالت می‌توان گفت رفتار دوست داشتن و ابراز علاقه به دیگران در رابطه میان فردی بین معلم و دانش‌آموزان حائز اهمیت است. احساس خشنودی شغلی بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. ویژگی‌های شخصیتی افراد و تناسب آن با شغلی که انتخاب می‌کنند نیز در خشنودی شغلی فرد مؤثر است. تنظیمات شخصیتی متفاوت و نقاط قوت پیش‌بینی‌کننده خشنودی شغلی است. هر چه تناسب میان نقاط قوت یک فرد با محیط شغلی او همراه تر باشد خشنودی شغلی او نیز بیشتر است (Gander et al., 2020). نقش شخصیت در کنار آمدن با استرس ناشی از کار و نقاط قوت

شخصیت قابل آموزش است (Harzer & Ruch, 2015). استفاده از نقاط قوت شخصیت به بهبود بهزیستی شناختی منجر می‌شود.

(Niemiec, 2018) استدلال می‌کند که نقاط قوت شخصیت مانند مهربانی، هوش اجتماعی و معنویت یا مورد استفاده قرار می‌گیرد یا استفاده نمی‌شود، اما به ندرت تلف می‌شود. بر اساس نظریه نیازهای مازلو، نگاه کردن به شغل به عنوان نیاز و نه به عنوان مهم‌ترین مسئله در زندگی فرد است. با کامروایی این نیاز، فرد بهزیستی ذهنی بالاتر، عاطفه مثبت بالاتر، کاهش تنش و احساس شادمانی بالاتری را تجربه می‌کند. ابراز عشق، مهربانی، کمک و یاری رساندن به دانش‌آموزان از نقاط قوت شخصیت معلمان در این ارتباط ناشی می‌شود. از طرفی نقطه قوت تعالی که بر پایه اصل معنویت است منجر به شکرگزاری، امید و افزایش بهزیستی ذهنی می‌شود چرا که بهزیستی ذهنی خود باعث رضایتمندی در زندگی و قضاوت مثبت درباره کیفیت زندگی است و این همان ادراک مثبت فرد از رویدادها و شرایط زندگی را به وجود می‌آورد از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به تعداد جامعه آماری اشاره کرد که تنها به معلمان شاغل در منطقه ۱۲ در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ اشاره دارد. در نتیجه نتایج به دست آمده نمی‌تواند به سایر جمعیت‌های قومی و فرهنگی تعمیم یابد و در تعمیم به جمعیت‌های دیگر بایستی جانب احتیاط را رعایت کرد. زمان انجام پژوهش حاضر پاندمی کووید ۱۹ شرایط عمومی تدریس را از بین برده بود. وجود محدودیت‌های کرونایی و آنلاین شدن تدریس، اختصاص وقت بیشتر و امکانات کمتر از عواملی است که می‌تواند بر نتایج یافته‌ها تاثیر گذار باشد. به منظور افزایش میزان تعمیم‌پذیری نتایج پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در مناطق دیگر آموزش و پرورش و با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی متفاوت اجرا شود. با آموزش شناخت و استفاده از نقاط قوت شخصیت در معلمان میزان کارایی و خودکارآمدی این قشر را افزایش داد تا علاوه بر افزایش حرمت نفس در آنان محیط‌های آموزشی پر باری در سطح کشور بوجود آوریم. با تمرکز بر افزایش و خشنودی شغلی در میان معلمان، می‌توان بهره‌وری بالایی در مدارس و همچنین در همه زیرمجموعه‌های آموزش و پرورش ایجاد کرد. از عوامل کمک‌کننده به عملکرد شغلی مناسب شناسایی و استفاده از این نقاط قوت شخصیت است. نقاط قوت شخصیت برای مقابله با استرس و کاهش عواقب منفی از آن مفید است. لذا توصیه می‌شود نقاطی چون شوخ‌طبعی برای کاهش استرس در معلمان تقویت شود تا خشنودی شغلی و بهزیستی ذهنی افزایش یابد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی معلمان شاغل در مدارس منطقه ۱۲ شهر تهران که ما را در انجام این پژوهش همراهی کردند کمال تشکر را داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahmadlou, M., & Rostami, S. (2016). Comparison of job satisfaction of primary school teachers of Tabriz District 4 Department of Education based on principals' power sources. *Educational Management Innovations*, 11(4), 91-104. (Persian)
- Altinok, V. (2011). The relationship between job satisfaction of academicians and life time satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(7), 2563-2571.
- Askari, P., & Sharafuddin, Ch. (2010). The relationship between social anxiety, hope and social support of students with a sense of mental well-being in Khuzestan Scientific Research Center. *New Findings in Psychology*, 4(2), 25-36. (Persian)
- Azarmi, S., Farzan, F., & Amirnejad, S. (2014). Investigating the relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in physical education teachers in Ardabil province. *Journal of Sports Management: Behavioral and Movement*, 12(24), 69-84. (Persian)
- Banshi, A. Ahmadi Tefkati, R. (2018). Investigating the mediating role of creativity in relation to mental well-being and job satisfaction of employees of Bandar Abbas municipality. Master's thesis, Bandar Abbas University, Bandar Abbas. (Persian)
- Diener, E. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and proposal for anational index. *American Psychology*, 55, 34-43.
- Diener, E. (2013). The Remarkable changes in the science of subjective well-being. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 663-666.
- Diener, E., & Tay, L. (2015). Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll. *International Journal of Psychology*, 50(2), 135-149.
- Diener, E.D., Wirtz, D., Tov, W., Kim -Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas -Diener, R. (2010). New well -being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.

- Etebarian, A., & Kesht Karrajbi, M. (2017). Philosophical review and critique of Frederick Herzberg's two-factor theory from a symbolic and interpretive point of view. *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 27(89), 119-144. (Persian)
- Gage, N., & Berliner, D. (1992). *Educational psychology* (5th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.
- Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W. (2020). Character strengths: person-environment fit and relationships with job and life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 1582
- Hajdu, T., & Hajdu, G. (2017). The association between experiential and material expenditures and subjective well-being: New evidence from Hungarian survey data. *Journal of Economic Psychology*, 62, 72-86.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The Relationships of Character Strengths with Coping, Work-Related Stress, and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6, 165.
- Hashemian Bojnord, N., Moghaddas Zadeh Bazzar, M., & Alidoosti, F. (2020). Prediction of job performance through weighted personality traits: Hierarchical analysis method. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 379-398. (Persian)
- Hashemian, K., Pourshahriari, M., Bani Jamali, Sh., & Golestani Bakht, T. (2007). Investigating the relationship between demographic characteristics and the level of mental well-being and happiness in the population of Tehran. *Psychological Studies*, 3(3), 139-163. (Persian)
- Heintz, S., & Ruch, W. (2019). Character Strengths and Job Satisfaction: Differential Relationships Across Occupational Groups and Adulthood. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 503-527.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Huber, A., Strecker, C., Hausler, M., Kachel, T., Höge, T., & Höfer, S. (2020). Possession and applicability of signature character strengths: What is essential for well-being, work engagement, and burnout? *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 415-436.
- Jach, H. K., Sun, J., Loton, D., Chin, T. C., & Waters, L. E. (2018). *Strengths and subjective wellbeing in adolescence: Strength-based parenting and the moderating effect of mindset*. *Journal of Happiness Studies*, 19, 567-586.

- Kamali, S., Rafezi, Z., & Vaziri, R. (2020). Predicting job satisfaction based on the activity of three brain-behavioral systems: an interdisciplinary approach. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 207-224. (Persian)
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 411-425). American Psychological Association.
- Koch, J., Murrell, L., Knutson, D., & Federici, D. (2020). Promoting students' strengths to cultivate mental well-being: Relationships between college students' character strengths, well-being, and social group participation. *The Journal of College and University Student Housing*, 47(1), 85-102.
- Lamu, A.N. (2016). The relative importance of health, income and social relations for subjective well-being: An integrative analysis. *Social Science & Medicine*, 152, 176-85.
- Maghsadi, F., & Ghasemi, Z. (2020), predicting the job satisfaction of elementary teachers based on the motivation of progress and spiritual intelligence, a new approach in educational sciences quarterly, 3(4). (Persian)
- Mahzadeh, H., Poladi, A., Kihosravani, M., & Golestaneh, S. (2018). Structural modeling of predicting mental well-being based on philosophical mindset and perfectionism with the mediation of mindfulness. *Contemporary Psychology*, 14(1), 49-60. (Persian)
- Manuntun, T. (2019). *The effect of organizational culture achievement motivation and job satisfaction on the performance of teachers of smp negeri in north tapanuli*. in 4th annual international seminar on transformative education and educational leadership [AISTEEL 2019]. Atlantis Press.
- Martínez-Martí, M.L., Theirs, C.I., Pascual, D., & Corradi, G. (2020). *Character Strengths Predict an Increase in Mental Health and Subjective Well-Being Over a One-Month Period During the COVID-19 Pandemic Lockdown*. *Front. Psychol*, 11, 584-567.
- McGrath, R. E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *The Journal of Positive Psychology*, 10(1), 41-52.
- Mohammad Khani, M., Haqit, S.H., Bidaghi, F., & Bagheri Panah, M. (2011). Path analysis model of the relationship between job satisfaction and religious coping styles, spiritual experiences and mental well-being in Payam Noor University employees. *Journal of Profession in Religion and Health*, 6(4), 18-31. (Persian)

- Mohammadi, M. (2014). The relationship between educational climate and internal motivation with emotional commitment: a case study of engineering students of Shiraz University. *Engineering Educational Quarterly in Iran*, 15(60), 90-71.(Persian)
- Motemedifar, M. (2012). *The relationship between creativity and self-efficacy with mental well-being in Kashan University students*. Master's thesis of psychology, Kashan University, Kashan. (Persian)
- Niemiec, R. M. (2018). *Character strengths interventions: A field guide for practitioners*. Boston, MA: Hogrefe Publishing.
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). *Fusing character strengths and mindfulness interventions: benefits for job satisfaction and performance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24, 150–162.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association.
- Rashid, T., & Anjum, A. (2008). *340 Ways to use VIA character strengths*. Philadelphia: University of Pennsylvania.
- Rostami, S. Mirzaei Sharifi, H. and Jahani Monfard, M. (2017). Comparison of the quality of working life and life expectancy with job satisfaction among physically disabled and normal teachers. *Movement and Behavioral Sciences*, 5(2), 78-92.(Persian)
- Saragih, S., & Ananda, R. (2019). The relation between the empowerment of teacher's meeting and achievement motivation on teacher performances in mtsn 3 Islamic junior high school 3 simalungun. *budapest international research and critics in linguistics and education [BirLE] Journal*, 2(2), 115-114.
- Seligman, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35, 293 - 311.
- Shariati, M., Grossi Farshi M., Babapour, Kh. (2008). The efficiency of central self-evaluations model in predicting mental well-being. *Quarterly journal of research in psychological health*. 3 (4), 5-16. (Persian)
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th edn). Boston: Pearson Education
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L.T., Grape, T., & Hogstedt, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public Health*, 15(1), 738-78.

- Von Humboldt, S., Leal, I., Pimenta, F., & Maroco, J. (2014). Assessing adjustment to aging: A validation study for the Adjustment to Aging Scale (AtAS). *Social Indicators Research, 119*, 455-472.
- Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., Chang, S., & Wang, L. (2017). Associations between occupational stress burnout and well-being among manufacturing workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry, 17*(1), 364.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences, 50*(1), 15-19.
- Zhang, Y., & Chen, M. (2018). *Character strengths use future self-continuity and subjective well-being among Chinese university students. Frontiers in Psychology, 9*, 1040.