

تحلیل رابطه خوش‌بینی با امید به زندگی و شادکامی کارکنان

Analyzing the relationship between optimism and life expectancy and employee happiness

Maryam Taghvae Yazdi (**corresponding Author**)
Associate Professor, Department of Educational
Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari,
Iran

Email: M_taghvaeeyazdi@yahoo.com

Maryam Taghvae Yazdi

Associate Professor, Department of Educational
Management, Islamic Azad University, Sari Branch,
Mazandaran, Iran

Manzar Sadeghi

PhD in Educational Management, Department of
Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad
University, Sari, Iran

مریم تقوایی یزدی (نویسنده مسئول)

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری،
ایران

Email : M_taghvaeeyazdi@yahoo.com

منظر صادقی

دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

هدف: این پژوهش به بررسی رابطه خوش‌بینی با امید به زندگی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه یک ساری پرداخت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش همبستگی است. روش : جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در آموزش و پرورش منطقه یک ساری به تعداد ۱۸۰ نفر تشکیل دادند. نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۱۸ نفر تعیین گردید که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب جنسیت ۳۱ زن و ۸۷ مرد انتخاب شدند. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید اساتید و کارشناسان گروه روانشناسی دانشگاه نیز قرار گرفت و پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ بیش از ۰٫۷ بدست آمد. در بخش توصیفی از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و درصدی؛ شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی شامل میانگین، انحراف استاندارد، خطای استاندارد از میانگین، واریانس، چولگی و کشیدگی و در بخش استنباطی از آزمون‌های نرمالیت (کولموگوروف اسمیرنوف؛ شاپیرو ویلک)، آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون، آزمون همگنی واریانس‌ها (لون)، آزمون T گروه‌های مستقل استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج یافته‌ها نشان داد که بین خوش‌بینی با امید به زندگی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه یک ساری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** شادمانی روابط اجتماعی را تسهیل کرده، مشارکت سیاسی - اجتماعی را رونق می‌بخشد، موجبات حفظ سلامت عاطفی، روانی، جسمی و امیدواری را فراهم می‌کند. شادکامی یک جامعه شاخص خوبی از توزیع منابع اقتصادی و شرایط محیطی و سیاسی آن کشور است. **کلمات کلیدی:** خوش‌بینی، امید به زندگی، شادکامی.

Abstract

Aim: This study examined the relationship of goodness and life expectancy and happiness of one Sari region's education staff. The present study is descriptive in nature and in terms of correlation. **Method:** The statistical population of this study consisted of all men and women employed in the Sari area of 180. The sample was determined by 118 people based on the Karaji and Morgan table, which were selected by the gender of 31 women and 87 men. The content validity of the questionnaires was also approved by professors and experts of the University Psychology Department, and their reliability was more than 0.7 using Cronbach's alpha method. In a descriptive sector of transcription tables and charts; Central and Distribution Indicators including average, standard deviation, standard error of mean, variance, zebra and tensile and in the inferential sector of normal testing tests (Colmogorov Smirnov; Shapiro Wilk), Parametric Test of Pearson Correlation, Homaging Test (Leon), T -test of independent groups was used. **Results:** The results showed that there is a positive and significant relationship between goodness and the happiness of the region's education staff. **Conclusion:** Happiness facilitates social relations, boosts political-social participation, provides maintaining emotional, mental, physical, and hopeful health. Happiness of a society is a good indicator of the distribution of economic resources and its environmental and political conditions.

Keywords: Wisdom, life expectancy, happiness.

مقدمه

مهمترین عامل اثربخشی هر سازمانی منابع انسانی است که به صورت اثربخش در عوامل حیاتی سازمان یعنی کاهش هزینه و افزایش عملکرد نقش اساسی دارد. منابع انسانی در یک سازمان آن نوع منابعی است که دارای توانایی تصمیم‌گیری و توانایی ایجاد نوآوری است که از عوامل اساسی برای ارتقای سازمان هستند. از این رو اخیراً توجه به منابع انسانی و عوامل رشد آن در سازمان‌ها توسعه یافته است. در این میان رضایت شغلی کارکنان نقش اساسی در تعیین عملکرد کلی سازمان دارد (سانجیوانی، اوپاتا، دسیانایک، ۲۰۲۰). از این نظر شادکامی کارکنان به عنوان مهمترین سازه مطرح در حوزه روانشناسی مثبت‌گرا نقش بسزایی در تعیین رضایت شغلی کارکنان دارد (اوپاتا، ۲۰۱۹). یکی از ویژگی‌های شخصی مرتبط با شادکامی، خوش‌بینی است که ریشه در مدل خودتنظیمی رفتاری به عنوان گرایش به باور مفهوم سازی شده است که فرد به طور کلی نتایج خوب در مقابل بد را در آن تجربه خواهد کرد. اگر مردم به نتیجه مطلوب اعتقاد داشته باشند، اعتماد به نفس لازم برای حفظ تلاش برای رسیدن به اهدافشان حتی در صورت مواجهه با موانع را دارند. نتایج مطالعات نشان داده است خوش‌بینی، بهزیستی ذهنی، امید به زندگی و سلامت جسم و روان و در نهایت شادکامی را در پی دارد (دمیرتاس، ۲۰۲۰). خوش‌بینی به عنوان یک ویژگی شخصیتی نسبتاً پایدار نشان‌دهنده خلق مثبت و نگرشی است که با انتظار وقوع رخداد‌های خوب و مثبت همراه می‌باشد (رامسوینکل، کونینگ، هاجک، ۲۰۱۸). افراد خوش‌بین به علت اینکه هدف‌های خود را دست‌یافتنی می‌پندارند و از راهبردهای حل مسئله بطور مناسبی استفاده می‌کنند از خود تلاش بیشتری نشان می‌دهند و بیشتر به نتایج و پیامدهای مثبت دست می‌یابند (لیندبلام، لیندبلام، واپلر، ۲۰۲۰). چنین افرادی برخلاف افراد بدبین معمولاً دارای رضایت از زندگی بیشتر و مشکلات روان‌شناختی و تنش‌های کمتری هستند و معتقدند که می‌توانند رویدادهای تنش‌زا و مصیبت‌بار را تحمل و پشت سر بگذارند (سیمون، ۲۰۱۸). در واقع خوش‌بینی به معنای نگاه کردن به جنبه‌ی روشن امور حتی در شرایط مصیبت‌بار است. افراد خوش‌بین در گیرعادات مطلوب سلامت می‌شوند و به این نحو در مقابل استرس سازگاری بیشتری دارند در نتیجه اضطراب کمتری هم تجربه خواهند کرد (بوچارد، کاور، منس، اسپچیر، ۲۰۱۷). خوش‌بینی جهت‌مند پیش‌بینی‌کننده عملکرد عاطفی، عملکرد اجتماعی و کیفیت زندگی بهتر است. افراد خوش‌بین با سبک اسنادی درونی و مثبت، شرایط را تحت کنترل خود ادراک می‌کنند و افکار بدبینانه که یکی از عوامل اصلی ایجاد اضطراب هستند را کمتر به ذهن خود راه می‌دهند. این افراد با استفاده از روش‌های سازگارانه تر رویارویی با مشکلات و داشتن امید به خارج شدن از بحران، تنش‌های زندگی را کاهش می‌دهند و در نتیجه اضطراب کمتری را تجربه می‌کنند (به نقل از عینی، عبادی، ترابی، ۱۳۹۹). یکی دیگر از روش‌هایی که برای بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی وجود دارد آموزش مثبت‌نگری است (بکر، بارس، اسمیت، بیسل، لیندمیر، رینک^۱، ۲۰۱۹). این روش آموزشی به دنبال رشد و شکوفایی استعدادها و ارتقای سلامت و کیفیت زندگی از طریق ایجاد انگیزه، داشتن نگاهی مثبت، شناخت و ارزیابی خود و بکارگیری توانایی‌هاست (بیرانوند، کرامتی مقدم، صابونچی، ۱۳۹۸). آموزش مثبت‌نگری از طریق بهبود هیجان‌ها، افکار و رفتارهای مثبت و رضای نیازهای اساسی روان‌شناختی خودمختاری، ارتباط، عشق و تعلق خاطر باعث افزایش شادکامی، امید و بهزیستی

¹ Becker ES, Barth A, Smits JAJ, Beisel S, Lindenmeyer J, Rinck

روان شناختی می‌شود. پس این روش به افراد کمک می‌کند تا توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را بشناسند و پرورش دهند تا به سلامت و شادکامی دست یابند (بکت، ۲۰۱۷). در آموزش مثبت نگری افراد تشویق می‌شوند تا تجربه‌های مثبت و خوب را بازشناسای کنند و نقش آنها را در افزایش و ارتقای احترام به خود و حرمت نفس کشف کنند. علاوه بر آن، افراد با آموزش مثبت‌نگری یاد می‌گیرند که در برابر مشکلات و چالش‌ها تسلیم نشوند و همواره با تلاش و پشتکار و استفاده از راهکارهای مناسب بر آنها فائق آیند. همچنین، افراد با تفکر مثبت از زندگی و کار خود لذت بیشتری می‌برند، معمولاً سالمتر هستند و روابط مناسبی با دیگران برقرار می‌کنند. چنین افرادی نگاه مثبت و خوشبینانه‌ای به زندگی دارند و به جای اینکه افسوس گذشته را بخورند با رضایت به آن می‌نگرند و به جای شک و تردید درباره زندگی، با شور و شعف به آنها می‌نگرند. بنابراین، آموزش مثبت‌نگری به افراد کمک می‌کند تا با تمرکز بر قابلیت‌ها و جنبه‌های مثبت خود، درک واقع‌بینانه و مثبتی از کارآمدی خود داشته باشند و این آموزش‌ها می‌تواند از طریق شناسایی و افزایش رفتارها و تجربه‌های مثبت باعث افزایش خوش‌بینی شود. این شیوه به افراد می‌آموزد تا در جهان موضعی فعال اتخاذ کنند و زندگی خود را به طور شخصی شکل دهند، نه اینکه هر آنچه بر سرشان می‌آید به گونه‌ای منفعل بپذیرند. همچنین، این شیوه افراد را قادر می‌سازد تا ارتباط میان افکار، احساس‌ها و رفتارهای خود را درک کنند که این عوامل می‌توانند از طریق افزایش سلامت و کیفیت زندگی باعث ارتقای امید به زندگی شوند (بکت، ۲۰۱۷). امید به زندگی به عنوان یک میل شدید توصیف شده است که به طور فعال توسط فرد پیگیری می‌شود. به عبارتی، بر اساس نظریه امید به زندگی اشنايدر، امید به عنوان یک الگوی فکری عمدتاً شناختی و هدفمند تعریف شده است که در آن افراد برای رسیدن به اهداف خود مسیرهای مختلفی را طی می‌کنند و برای پیروی از این مسیرها با انگیزه باقی می‌مانند و در صورت لزوم فعالانه به دنبال مسیرهای جایگزین برای این اهداف می‌گردند (پلگینگ، بورگر و وان اکسل، ۲۰۲۰). بر اساس نظریه ریف، بهزیستی روانشناختی به عنوان داشتن هدف در زندگی (دارا بودن اهدافی مشخص در زندگی)، تسلط محیطی (استفاده مؤثر از فرصت‌ها، ایجاد زمینه‌های متناسب با نیازها و ارزش‌های شخصی)، رشد فردی (رشد و احساس خودشکوفایی در خود)، پذیرش خود (پذیرفتن جنبه‌های خوب و بد زندگی خود)، استقلال (خودتعیین‌گری، خودمختاری و پایداری در برابر فشارهای اجتماعی) و در نهایت بهزیستی به عنوان رابطه مثبت با دیگران (روابط گرم، رضایت بخش و قابل اعتماد با دیگران و همدلی آنها) تعریف شده است (هولت‌مات، سک، لیسنبرگ، سوپیرز، وردانک، ۲۰۱۹). امید به زندگی یک نیروی انگیزشی پویا است که به افراد توانایی پیگیری فعالیت‌های روزانه و انگیزه کافی برای آن را می‌دهد (پینو، پاری، ۲۰۱۹). این سازه نشان‌دهنده فرایندی است که طی آن فرد ضمن داشتن احساس موفقیت و انرژی اهداف خود را تعیین، راهکارهایی برای رسیدن به آنها شناسایی یا خلق و به خود برای اجرای راهکارها جهت دستیابی به اهداف انگیزه می‌دهد (ان‌جی، شاو، پیترز، ۲۰۱۸). امید به زندگی به عنوان یکی از منابع مقابله‌ای در سازگاری با مشکلات و حل چالش‌ها نقش مؤثری دارد. روانشناسان مثبت‌گرا رابطه مثبتی بین امید به زندگی و شادکامی بیان می‌کنند به طوری که شادکامی امید به زندگی را در افراد پیش‌بینی می‌کند. بدری و همکاران (۲۰۲۲)، شادکامی را به عنوان یکی از معیارهای متداول بهزیستی ذهنی، منعکس کننده درجه

ای می‌دانند که یک فرد درک می‌کند که آرزویش برآورده شده است و از آنجایی که شادی به هر دو مؤلفه شناختی و عاطفی بستگی دارد، هردو، سلامت روان را منعکس می‌کند. ایوا، نیومن، جینگ، براوور^۱ (۲۰۲۱)، در تحقیق خود در مورد خوش بینی شغلی، جنبه‌های روانی مانند عواطف، جنبه‌های شخصیتی، اهداف، انگیزه، عناصر اجتماعی را به عنوان متغیرهای خوش بینی کارکنان در نظر گرفتند. سوانس، جادوریکا^۲ (۲۰۲۱)، در تحقیق خود به بررسی رابطه بین شادکامی کارکنان و رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه دولتی منتخب در سریلانکا پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین شادکامی کارکنان و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین نشان داد که میزان شادی کارکنان می‌تواند رضایت شغلی را بهبود بخشد. دریافته‌های مطالعات بتاینه^۳ (۲۰۱۹)، بیان شده است که شادکامی ابزاری است که می‌تواند بهبود در کیفیت شخصی و عملکرد کارکنان را به حداکثر برساند. به این ترتیب که شادی بالا در محل کار می‌تواند انگیزه کاری را افزایش دهد و همین امر بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد. دیئر^۴ (۲۰۲۱) نشان داد که برجسته‌ترین ویژگی ۱۰ درصد از شادترین دانشجویان دانشگاه ایلینویز، ارتباطات موثر و قوی با دوستان و خانواده و جامعه بود. دیئر نتیجه گرفت که برای افزایش میزان شادی باید روی مهارت‌های اجتماعی متمرکز شد. آدلر و فالگی^۵ (۲۰۲۰) معتقدند که سپاسگزار بودن، شادکامی و رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد. همچنین اظهار قدردانی و سپاسگزاری نسبت به دیگران، پیوندهای اجتماعی را استوار می‌کند. آن‌ها دریافتند که سپاسگزاری با رضایت از زندگی، عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی رابطه دارد. حتی بعد از اینکه اثرات خوش بینی، معنویت و خودآگاهی هیجانی، کنترل شد، سپاسگزاری با رضایت از زندگی و عاطفه‌ی مثبت رابطه‌ی معنی‌داری داشت. همچنین سوپروبا، بورداس، لئورنت^۶ (۲۰۲۰)، دمیرتاس (۲۰۲۰)، مپامیرینگ، پرترا^۷ (۲۰۲۱)، ورا، پاوز، سیلوا^۸ (۲۰۱۲)، آلفارو^۹ (۲۰۱۶)، در مطالعات خود بیان داشتند که بین خوش بینی و بهزیستی روانی و جسمانی رابطه وجود دارد و استدلال می‌کنند که افراد خوش‌بین کمتر مستعد استرس، خستگی و بدبینی هستند و همچنین با مشکلات بهتر کنار می‌آیند و کمتر بیمار می‌شوند. و نیز انعطاف‌پذیری شناختی و سازگاری، نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار میان خوش بینی و شادکامی است. و بهزیستی ذهنی که مجموعه‌ای از عواطف مثبت و منفی را شامل می‌شود به رضایت و امید به زندگی منتهی می‌شود. کاوه فارسانی، کاوه و قدرتی جابلو (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه باورهای لذت‌بری و خوش‌بینی با شادکامی فاعلی در سالمندان: نقش میانجی رضایت از زندگی، نتایج رابطه مثبت و معنادار بین خوش‌بینی، رضایت از زندگی و باورهای لذت‌بری با شادکامی فاعلی را نشان دادند. همچنین اثر غیرمستقیم باورهای لذت‌بری و خوش‌بینی از طریق رضایت از زندگی بر شادکامی فاعلی مورد تأیید قرار گرفت. شاملی؛ متقی دستنایی، حسین جانی (۱۳۹۹) در تحقیق تحت عنوان تعیین ارتباط شکنندگی باورهای شادی و شادمانی تجربه‌شده با نقش تعدیل‌کنندگی خوش‌بینی، نتایج حاصل از تحلیل

¹ Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M

² Thevanes, N. Jathurika, M.

³ Bataineh

⁴ Diener

⁵ Adler and Falgi

⁶ Supervía, p., Bordás, C., Lorente, V

⁷ Mappamiring & PUTRA

⁸ Vera-Villarroel, P.; Pávez, P.; Silva, J

⁹ Alfaro

رگرسیون نشان داد که شکنندگی باورهای شادی رابطه منفی معنی داری با شادمانی تجربه شده دارد. علاوه بر این، خوش-بینی توانست رابطه میان این متغیرها را تعدیل کند. به عبارت دیگر، خوش بینی رابطه‌ی شکنندگی باورهای شادی را بر شادمانی تجربه شده کاهش داد. فرهادیان و مرادی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ی با عنوان تعیین سهم هر یک از متغیرهای سلامت معنوی، خوش بینی و بخشش در پیش بینی بهزیستی روان شناختی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز دولت آباد، یافته‌ها نشان داد که میانگین بهزیستی روان شناختی دانشجویان ۶۶/۵۱ است. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که سلامت معنوی به طور معناداری بهزیستی روان شناختی دانشجویان را پیش بینی می کند، اما افزودن هریک از متغیرهای خوش بینی و بخشش به متغیر سلامت معنوی باعث افزایش معناداری قدرت پیش بینی بهزیستی روان شناختی دانشجویان نمی شود. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی نیز نشان داد که نمرات بهزیستی روان شناختی با سلامت معنوی، خوش بینی و بخشش دانشجویان رابطه دارد. محمدی، شیخانی، و امینی، (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش خوش بینی در محیط کار با سلامت روان شناختی کارکنان بانک رفاه استان بوشهر، نتایج نشان داد بین خوش بینی با سلامت روان شناختی رابطه منفی و معنادار وجود داشت. همچنین امید ۸/۱۹ درصد واریانس سلامت روان شناختی کارکنان را تبیین نمود. بنابراین با توجه به بررسی متغیرهای خوش بینی، امید به زندگی و شادکامی^۱ و با توجه به کمبود مطالعاتی که به طور مشترک به این متغیرها در این زمینه پرداخته اند، پژوهش حاضر در نظر دارد، به بررسی رابطه خوش بینی بر امید به زندگی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه یک ساری بپردازد. با توجه به جنبه های روانشناسی مثبت گرا، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که آیا بین خوش بینی با امید به زندگی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه یک ساری رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی، و از نظر روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در آموزش و پرورش منطقه یک ساری به تعداد ۱۸۰ نفر تشکیل می دهد. نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۱۸ نفر تعیین گردید که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب جنسیت ۳۱ زن و ۸۷ مرد انتخاب شدند. در جمع آوری اطلاعات به دلیل ناقص بودن دو پرسشنامه، دو نفر از مردان حذف گردیدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای انجام پژوهش حاضر، پنج گام در نظر گرفته شد: آماده سازی ابزار پژوهش: در این مرحله، پس از انتخاب ابزارها، نسخه های حاضر هر یک از آنها در پژوهش های مربوطه مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین ویژگی های روانسنجی هر یک از آنها مورد بررسی قرار گرفت. اجرای ابزارهای پژوهش در نمونه ی مورد نظر و جمع آوری داده ها: بسته ی ابزارهای سنجش (پرسشنامه های خوش بینی، امید به زندگی و شادکامی)، به همراه توضیحات مختصری برای معرفی طرح پژوهش و نحوه ی استفاده از داده ها در راستای رعایت کدهای اخلاقی، توسط خود پژوهشگر در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها: داده های حاصل از اجرا جهت انجام تجزیه و تحلیل اولیه، وارد نرم افزار SPSS شدند و در نهایت مورد تحلیل قرار گرفتند. نتیجه گیری از تجزیه و تحلیل ها و تأیید یا رد فرضیه ها و ارائه پیشنهادها.

ابزار

پرسشنامه خوش‌بینی (LOT^۱) شییر و کارور (۱۹۹۴): شیوه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای بوده که در جدول زیر گزینه ها و نیز امتیاز مربوط به هر گزینه ارائه شده است :

۱	کاملاً مخالفم
۲	مخالفم
۳	نظری ندارم
۴	موافقم
۵	کاملاً موافقم

پژوهش های مکرر نشان داده اند که خوش بینی و بدبینی سرشتی (هم پرسشنامه LOT و هم پرسشنامه R - LOT) با طیف گسترده ای از سازه های مرتبط مانند عزت نفس، ناامیدی و روان آزرده خوایی (برای مثال: فانتانی و جونز، ۱۹۹۷، شییر و کارور، ۱۹۸۵؛ شییر و همکاران، ۱۹۹۴) رابطه دارند که این مطلب بیانگر اعتبار همگرایی این پرسشنامه است. به علاوه، تحلیل عاملی خوش بینی سرشتی و سازه های مرتبط با آن نشان داده است که خوش بینی سرشتی یک عامل مستقل و مجزا است (شییر و کارور، ۱۹۸۵، شییر و همکاران، ۱۹۹۴)، که این مطلب نشان دهنده اعتبار افتراقی این سازه است. حسن شاهی (۱۳۸۱) ضریب آلفای کرونباخ را ۰.۷۴٪ و ضریب بازآزمایی را ۰.۶۵٪ به دست آورد. همچنین برای روایی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است.

پرسشنامه امید به زندگی اشنایدر: پرسشنامه امید به زندگی توسط اشنایدر، هاریس، اندرسون، هولران، ایرونیک و همکاران (۱۹۹۱) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال بوده و هدف آن ارزیابی میزان امید به زندگی در افراد می باشد. شیوه نمره گذاری آن همانند آزمون خوش بینی است. اما این شیوه نمره گذاری در مورد سوالات شماره ۳، ۷ و ۱۱ معکوس شده و به صورت زیر در خواهد آمد. این پرسشنامه دو زیر مقیاس عامل و راهبرد را اندازه گیری می کند.

۵	کاملاً مخالفم
۴	مخالفم
۳	نظری ندارم
۲	موافقم
۱	کاملاً موافقم

برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات تک تک سوالات را با هم محاسبه نموده. امتیازات بالاتر، نشان دهنده امید به زندگی بیشتر در فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط استادان رشته مدیریت و مطالعه آزمایشی دانشگاه مشهد و تربیت معلم مورد بررسی و تایید قرار گرفته است (کریمیان، ۱۳۹۱). برایانت و ونگروس (۲۰۰۱) همسانی درونی کل آزمون را ۰.۷۹۱ تا ۰.۷۱۱ بدست آورده اند.

پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OH^۲): ارجیل و همکاران برای اندازه گیری شادکامی پرسشنامه ۲۹ ماده ای ساخته اند و با تحلیل عاملی نتایج آن ۷ عامل زیر را بدست داده است: شناخت مثبت، تعهد اجتماعی، خلق مثبت، احساس کنترل زندگی، سلامت جسمی، رضایت از خویشتن و هوشیاری روانی (کار، ۲۰۰۴، ترجمه پاشاشریفی و همکاران، ۱۳۸۵).

^۱ Life Orientation Test
^۲ Oxford Happiness Inventory

این پرسشنامه شامل ۲۹ ماده می باشد که هر کدام دارای ۴ عبارت است که آزمودنی باید یکی از آنها را انتخاب کند. امتیاز هر ماده بین ۰ تا ۳ می باشد و حداقل امتیاز کلی ۰ و حداکثر آن ۸۷ می باشد (کار، ۲۰۰۴، ترجمه پاشاشریفی و همکاران، ۱۳۸۵). روش نمره گذاری پرسشنامه شادکامی آکسفورد به گونه ای است که بعد از اینکه هر فرد در هر ماده یکی از گزینه ها را انتخاب کرد امتیازات هر ماده را با هم جمع می کنیم تا امتیاز کلی بدست بیاید. روایی: آزمونی دارای روایی است که برای اندازه گیری آنچه مورد نظر است کافی و مناسب باشد. اگرچه پرسشنامه های سه گانه استاندارد می باشند؛ اما روایی محتوایی آزمون ها مورد بررسی و تایید اساتید و کارشناسان گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی ساری قرار گرفت. پایایی: هرگاه ابزار در شرایط و زمان های مختلف بکار برده شود و آزمودنی های یکسان دارای نمرات مشابهی باشند پایایی یک وسیله اندازه گیری است که به دقت نتایج حاصل اشاره می کند پایایی در واقع به دقت، اعتمادپذیری و ثبات و تکرارپذیری آزمون اشاره می کند (سیف، ۱۳۸۶: ۴۴۸). پرسشنامه های سه گانه استاندارد می باشند و پایایی آنها با توجه به منابع استناد شده بالای ۰,۷ می باشد. بطور مثال ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه خوش بینی نسخه تجدید نظر شده آزمون (LOT)، ۰,۷ است. پایایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در مطالعات مختلف از جمله آرچیل و لو (۱۹۹۸) ضریب آلفای ۹۰ درصد را با ۳۴۷ آزمودنی، فرانهایم و برونیک (۱۹۹۹) ضریب آلفای ۸۷ درصد را با ۱۰۱ آزمودنی ونوری (۱۳۸۱) با ۱۸۰ آزمودنی آلفای کرونباخ ۸۴ درصد را به دست آورده اند. در ایران علیپور ونور بالا (۱۳۸۷) با ۱۰۱ آزمودنی آلفای ۹۳ درصد را به دست آورده اند.

یافته ها

در این پژوهش در ابتدا شاخص های توصیفی نمونه پژوهش بیان می شود. همچنین برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به منظور بررسی فرضیه های مطرح شده از آزمون همگنی واریانس ها (لون) آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون (با توجه به همگونی واریانس ها، بهنجار بودن جامعه و فاصله ای بودن متغیرها)، آزمون T گروه های مستقل استفاده شده است. بر اساس یافته های توصیفی نتایج زیر ارائه می شود: ۲۶,۷٪ اعضای نمونه آماری زن و ۷۳,۳٪ مرد هستند. بنابراین تعداد مردان تقریباً دو برابر زنان می باشند. از اعضای نمونه آماری ۱۱,۲٪ (۱۳ نفر) مجرد؛ ۸۵,۳٪ (۹۹ نفر) متأهل؛ ۲,۶٪ از همسر خود جدا شده؛ و ۰,۹٪ (۱ نفر) همسرش فوت شده است. ۱۳,۸٪ در سن ۲۵ تا ۳۰ سال؛ ۳۷,۹٪ در سن ۳۱ تا ۴۰ سال؛ ۳۸,۸٪ در سن ۴۱ تا ۵۰ سال؛ ۹,۵٪ در سن ۵۱ تا ۶۰ سال قرار دارند. ۳۱٪ اعضای نمونه آماری در مشاغل مدیریتی شامل: مدیر، معاون، مشاور، رئیس اداره، سرپرست، و کارشناس مسئول؛ و ۶۳٪ اعضای نمونه آماری کارشناس؛ و ۶٪ در سایر مشاغل اشتغال دارند. اعضای نمونه آماری ۶۶,۳٪ لیسانس، ۲۵٪ فوق لیسانس، ۵,۲٪ فوق دیپلم، ۲,۶٪ دیپلم می باشند. به عبارتی ۹۱٪ از اعضای نمونه آماری دارای مدرک لیسانس و فوق لیسانس؛ و یک نفر هم دارای مدرک دکتری می باشد. اعضای نمونه آماری ۱۹,۸٪ دارای تجربه کاری ۱ تا ۵ سال؛ ۴۷,۴٪ دارای تجربه کاری ۶ تا ۱۵ سال؛ و ۳۲,۸٪ دارای تجربه کاری بالاتر از ۱۶ سال سابقه کاری می باشند.

جدول ۱ توصیف آماری متغیرهای جمعیت شناختی

شاخص ها	جنسیت	تامل	سن	شغل	تحصیلات	سابقه کاری
میانگین	۱,۷۳	۱,۹۵	۲,۴۴	۶,۴۳	۳,۱۶	۲,۱۳
خطای استاندارد از میانگین	۰,۴۱	۰,۴۴	۰,۷۹	۱,۳۰	۰,۰۶۰	۰,۰۶۷

۰,۱۹۸	۰,۲۲۳	۰,۷۱۸	۱,۹۵۲	۰,۴۱۶	۰,۵۱۴
۰,۴۴۴	۰,۴۷۳	۰,۸۴۷	۱,۳۹۷	۰,۶۴۵	۰,۷۱۷
-۱,۰۶۶	۱,۳۴۱	-۰,۰۲۶	-۲,۶۰۱	-۰,۵۶۱	-۰,۱۹۶
۰,۲۲۵	۰,۲۲۵	۰,۲۲۵	۰,۲۲۵	۰,۲۲۵	۰,۲۲۵
-۰,۸۸۰	۸,۸۳۴	-۰,۵۹۲	۷,۰۹۳	۳,۳۲۹	-۱,۰۲۱
۰,۴۴۶	۰,۴۴۶	۰,۴۴۶	۰,۴۴۶	۰,۴۴۶	۰,۴۴۶

اطلاعات جدول ۱ شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، خطای استاندارد از میانگین)؛ و شاخص های پراکنندگی (واریانس، انحراف استاندارد، کشیدگی و چولگی) هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، تاهل، سن، شغل، تحصیلات و سابقه کاری را توصیف می‌کند. همانطور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد به غیر از متغیرهای تاهل، شغل و تحصیلات سایر متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارند که بیانگر توزیع نرمال داده های جمعیت شناختی است. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه (۲، -۲) نباشند داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

آزمون بررسی نرمال بودن متغیرها

جدول ۲ آزمون های توزیع طبیعی داده ها

آزمون کالموگروف - اسمیرنوف		آزمون شاپیرو - ویلک		پرسشنامه
آماره	سطح معنی داری	آماره	سطح معنی داری	
۰,۱۵۵	۰,۱۰۱	۰,۹۶۷	۰,۲۱۵	خوش بینی
۰,۰۸۸	۰,۱۲۸	۰,۹۸۷	۰,۳۴۶	امید به زندگی
۰,۰۶۳	۰,۲۰۰	۰,۹۹۱	۰,۶۹۹	شادکامی

با توجه به اطلاعات جدول ۲ و مقادیر آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو - ویلک و با توجه به فرض های آماری مقدار سطح معنی داری (Sig) بیشتر از آلفای ۵ صدم می باشد بنابراین فرضیه H_0 تایید می شود و می توان گفت داده ها دارای توزیع نرمال هستند... با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود تمام متغیرهای پژوهش از توزیع طبیعی پیروی می کنند. برای تحلیل فرضیه های ۱ و ۲ و ۳ پژوهش که از نوع مطالعه همبستگی است، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون برای بررسی نوع و شدت رابطه؛ و از آزمون t گروههای مستقل برای فرضیه های ۴ و ۵ و ۶ استفاده می گردد.

فرضیه اول: خوش بینی با امید به زندگی کارکنان رابطه دارد.

جدول ۳ آزمون همبستگی خوش بینی با امید به زندگی

متغیرها		خوش بینی		امید به زندگی	
همبستگی پیرسون	سطح معنی داری (دو دامنه)	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری (دو دامنه)	تعداد
۰,۵۲۹*	۰,۰۲۳	۱۱۶	۰,۵۲۹*	۰,۰۲۳	۱۱۶

با توجه به داده های جدول ۳ مقدار p -value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، چرا که سطح معنی داری بدست آمده برابر با ۰,۰۲۳ است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تایید می شود، نتیجه اینکه بین دو متغیر رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که مقدار آن ۰,۵۲۹ می باشد. بنابراین بین خوش بینی با امید به زندگی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: خوش بینی با شادکامی کارکنان رابطه دارد.

جدول ۴ آزمون همبستگی خوش بینی با شادکامی

متغیرها		خوش بینی	شادکامی
خوش بینی	همبستگی پیرسون	۱	۰,۶۰۲*
	سطح معنی داری (دو دامنه)		۰,۰۰۴
	تعداد	۱۱۶	۱۱۶
شادکامی	همبستگی پیرسون	۰,۶۰۲*	۱
	سطح معنی داری (دو دامنه)	۰,۰۰۴	
	تعداد	۱۱۶	۱۱۶

با توجه به داده های جدول ۴ مقدار $p\text{-value}$ در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، چراکه سطح معنی داری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۴ است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تایید می شود، نتیجه اینکه بین دو متغیر رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می باشد، رابطه بین دو متغیر مستقیم است که مقدار آن ۰,۶۰۲ می باشد. بنابراین بین خوش بینی با شادکامی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: امید به زندگی با شادکامی کارکنان رابطه دارد.

جدول ۵ آزمون همبستگی امید به زندگی با شادکامی

متغیرها		امید به زندگی	شادکامی
امید به زندگی	همبستگی پیرسون	۱	۰,۶۴۸**
	سطح معنی داری (دو دامنه)		۰,۰۰۰
	تعداد	۱۱۶	۱۱۶
شادکامی	همبستگی پیرسون	۰,۶۴۸**	۱
	سطح معنی داری (دو دامنه)	۰,۰۰۰	
	تعداد	۱۱۶	۱۱۶

با توجه به داده های جدول ۵ مقدار $p\text{-value}$ در سطح خطای ۰/۰۱ معنی دار می باشد، چرا که سطح معنی داری بدست آمده برابر با ۰,۰۰۰ است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تایید می شود، نتیجه اینکه بین دو متغیر رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می باشد، رابطه بین دو متغیر مستقیم است که مقدار آن ۰,۶۴۸ می باشد. بنابراین بین امید به زندگی با شادکامی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس تحقیقات انجام شده در پژوهش حاضر نتایجی به شرح زیر ارائه می گردد: در فرضیه اول به بررسی رابطه خوش بینی با امید به زندگی کارکنان پرداخته شد که این یافته ها همسو با نتایج پژوهش دمیرتاس (۲۰۲۰)، آگوستین و سولینگ (۲۰۲۰)، بتانیه (۲۰۱۹)، سوانس و جادوریکا (۲۰۲۱)، مپامیرینگ و پرترا (۲۰۲۱)، بلت و همکاران (۲۰۲۰)، آدلر و فالگی (۲۰۲۰)، ایوا و همکاران (۲۰۲۱)، بدری و همکاران (۲۰۲۲)، فارسانی، کاوه و قدرتی جابلو (۱۴۰۰)، فرهادیان و مرادی (۱۳۹۹)، محمدی، شیخانی، و امینی، (۱۳۹۹)، متقی دستنایی، حسین جانی (۱۳۹۹) بوده است. یافته ها نشان داد یکی از قضاوت های ذهنی که به عنوان یک انتظار کم و بیش پایدار برای حرکت به سمت شرایط مثبت یا مساعد تعریف می شود خوش بینی است برعکس بدبینی که به عنوان باور یا پیش فرض فرد نسبت به چیزهای نامطلوب تعریف می شود. یک دیدگاه خوش بینانه به فرد این امکان را می دهد که به شرایط نامطلوب، بحرانی و حتی آسیب پذیر پاسخ مثبت دهد. با اوجازه می دهد تا با تلاش و اراده بر این مشکلات غلبه کند. افراد خوش بین بیشتر مستعد

رفتار انطباقی هستند تا درمورد دستاوردهای آینده، کارایی شخصی، آسیب پذیری درون فردی، ناراحتی شخصی و ناراحتی فیزیکی انتظارات خوبی داشته باشند (سوپریا، بورداس، لئورنت، ۲۰۲۰). در فرضیه دوم به بررسی رابطه خوش‌بینی با شادکامی کارکنان پرداخته شد؛ این یافته‌ها با پژوهش‌های بدری و همکاران (۲۰۲۲)، هولتمات و همکاران (۲۰۱۹)، ان جی، شاو، پیترز (۲۰۱۸)، پینو، پاری (۲۰۱۹)، خانزاده، هادیان، علی عسگری، امینی منش (۱۳۹۸)، همسو بوده است. نتایج این مطالعات نشان داد همبستگی معناداری بین خوش‌بینی، امید به زندگی افراد وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد افرادی که شاد هستند احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنها زندگی می‌کنند، بیشتر احساس رضایت دارند؛ شادکامی به عنوان یک سازه چند بعدی متشکل از عوامل مهم عاطفی، روابط اجتماعی با دیگران، جنبه‌های شناختی، جسمانی فعالیت‌ها و خوش‌بینی است که شادکامی ترکیبی از این عوامل و سایر احساسات مثبت همچون امید به زندگی را ناشی می‌شود. همچنین شرایط اقتصادی و درآمد بالاتر رضایت شغلی و شادکامی کارکنان و در نهایت بر امید به زندگی آنها تأثیر قابل توجهی دارد. علاوه بر آن برخی از ابعاد غیراقتصادی مانند کیفیت روابط اجتماعی نیز تأثیر معنی داری بر شادکامی و امید به زندگی کارکنان خواهد داشت. تعادل کار و زندگی نیز بر سلامت روان، رفاه و شادی کارکنان اثر قابل توجهی دارد. در فرضیه سوم به بررسی رابطه امید به زندگی با شادکامی کارکنان پرداخته شد؛ این یافته‌ها با پژوهش‌های آگوستین و سولینگ (۲۰۲۰)، بتانیه (۲۰۱۹)، سوانس و جادوریکا (۲۰۲۱)، مپامیرینگ و پیرتر (۲۰۲۱)، بلت و همکاران (۲۰۲۰)، آدلر و فالگی (۲۰۲۰)، ایوا و همکاران (۲۰۲۱)، بدری و همکاران (۲۰۲۲)، فارسانی، کاوه و قدرتی جابلو (۱۴۰۰)، فرهادیان و مرادی (۱۳۹۹)، همسو بوده است. هر فردی به طور طبیعی وقتی در شادی است احساس راحتی می‌کند و شرایط و تمایل به مثبت بودن روانی دارد که این شرایط با درجه بالایی از رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و درجه پایین عاطفه منفی مشخص می‌شود. و عاطفه مثبت کارکنان بر رفاه و عملکرد شغلی آنها تأثیر مثبت دارد. شادکامی در کار احساس مثبتی است که به یک فرد توانایی مدیریت درست را می‌دهد و به این ترتیب عملکرد شغلی به حداکثر رسیده و رضایت در محل کار فراهم می‌شود. با توجه به اینکه عملکرد عبارت است از تمایل فرد برای انجام مسئولیت‌های خود در یک سازمان به منظور دستیابی به اهداف (آگوستین، سولینگ، ۲۰۲۰). اخیراً مشاهده شده است که کارفرمایان در شیوه‌های مدیریت و خدمات، سرمایه‌گذاری خود را در ایجاد و حفظ نیروی کار شاد شروع کرده‌اند. حداقل یکی از دلایل این امر این انتظار است که کارگران شادتر در شغل خود بهره‌وری بیشتری داشته باشند. چرا که بهبود شیوه‌های مدیریت می‌تواند بطور همزمان تأثیرات مثبتی بر شادی، رضایت و بهره‌وری کارکنان داشته باشد (بلت، دنو، وارد، ۲۰۲۰). همانطور که شفر (۲۰۱۵)، بیان داشته که اگر افراد در یک شغلی احساس راحتی و خوشحالی نداشته باشند به سرعت برای یافتن یک شغل مناسب تر حرکت می‌کنند. گارسیا (۲۰۱۹) در تحقیق خود درمورد شادکامی در کار، شادی را برای انجام فعالیت، انطباق با مقررات قابل اجرا در سازمان و یکپارچه بودن بالا لازم و ضروری می‌داند. بتانیه (۲۰۱۹) اظهار داشت شادکامی ابزاری است که می‌تواند موجب افزایش کیفیت شخصی و بهبود عملکرد کارکنان شود. وی در مطالعات خود به این نتیجه رسید که شادی در محل کار مستقیماً بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی‌گذارد بلکه شادکامی زمانی اثرگذار است که با واسطه انگیزه کاری همراه باشد و به این ترتیب بین شادکامی در کار و عملکرد کارکنان تأثیر

مثبت وجود خواهد داشت. از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که افراد انتخاب شده در نمونه آماری محدود به کارکنان آموزش و پرورش منطقه یک ساری می باشند. و با توجه به بررسی متغیرهای محدود، پژوهش در زمینه رفتار سازمانی متمرکز است. با توجه نتایج فرضیه های اول، دوم و سوم که نشان داد خوش بینی با امید به زندگی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش منطقه یک ساری رابطه دارد، پیشنهاد می گردد؛ آموزش‌های خوش بینی و مثبت اندیشی بصورت ادواری برای کارکنان و حتی خانواده های آنان برگزار گردد. مدیران و مسئولین واحدهای سازمانی که با سبک مدیریتی خود تاثیر شگرفی در ایجاد فضای کاری شاد و مثبت دارند، با ارزیابی و اصلاح مستمر رفتار خویش به فراهم کردن محیطی امن و سرشار از امید به آینده، موجبات نشاط اجتماعی کارکنان را مهیا سازند. برای ایجاد انگیزه و ایجاد احساس امنیت و افزایش امید به آینده در کارکنان، مسیر شغلی به منظور ارتقای شغلی به مناصب و پست‌های بالاتر، طراحی و اجرا گردد. برگزاری جشن و مراسم شاد به مناسبت‌های مذهبی و ملی.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله بر خود لازم می‌دانیم از تمامی همکاران در این پژوهش کمال سپاسگزاری و تشکر را ابراز نماییم.

منابع

- بیرانوند م، کرامتی مقدم م، صابونچی ر، دلفان م. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش تفکر مثبت بر خودکارآمدی و تنظیم هیجان در مردان مبتلا به هموفیلی. *گرایش های پزشکی*؛ ۱۹ (۴): ۱-۵.
- خانزاده؛ مصطفی؛ هادیان، سیدعلی، علی عسگری، رسول و امینی منش، سجاد (۱۳۹۸). مدل تبیین احساس شادکامی دانشجویان توسط منبع کنترل با توجه به نقش میانجیگر خوش بینی و امیدواری، *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، شماره ۱۹ رتبه علمی-پژوهشی (وزارت علوم) ۳۸- ۲۹: SC: ۱.
- شاملی؛ لیلا، متقی دستنایی، شکوفه و حسین جانی، ملیحه (۱۳۹۹). تعیین ارتباط شکنندگی باورهای شادی و شادمانی تجربه شده با نقش تعدیل کنندگی خوش بینی، *دست آوردهای روان شناختی، سال بیست و هفتم*، شماره ۱ رتبه علمی-پژوهشی (وزارت علوم) SC: ۱۶۶- ۱۵۳.
- عینی، ساناز، عبادی، متینه، ترابی، نغمه. (۱۳۹۹). تدوین مدل اضطراب کرونا در دانشجویان براساس خوشبینی و تابآوری: نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده. *فصلنامه علمی پژوهشی ابن سینا / اداره بهداشت، امداد و درمان نهاجا*. (سال بیست و دوم، شماره اول، بهار ۱۳۹۹، مسلسل ۷۰)
- فرهادیان، فاطمه و مرادی، اعظم (۱۳۹۹). تعیین سهم هر یک از متغیرهای سلامت معنوی، خوش بینی و بخشش در پیش بینی بهزیستی روان شناختی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز دولت آباد، *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، شماره ۸۰: ۹۳-۱۰۴.
- کاوه فارسانی، ذبیح الله، کاوه، منیژه و قدرتی جابلو، سپیده (۱۴۰۰). رابطه باورهای لذت‌بری و خوش بینی با شادکامی فاعلی در سالمندان: نقش میانجی رضایت از زندگی، *روان شناسی پیری*، شماره ۲۶: ۲۶۰-۲۴۵.
- محمدی، شیخیانی، و امینی، (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان بررسی نقش خوش بینی در محیط کار با سلامت روان شناختی کارکنان بانک رفاه استان بوشهر، *پیشرفت های نوین در علوم رفتاری*، شماره ۵۳: ۱۶- ۲۴.
- Adler & Falgi (2020) Increased gratitude, happiness and life satisfaction, *Journal Of Health Psychology*, 17(2), 63-79.
- Alfaro, J.; Guzmán, J.; Sirlopú, D.; García, C.; Reyes, F.; Gaudlitz, L.(2016). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en los Estudiantes (SLSS) de Huebner en niños y niñas de 10 a 12 años de Chile. *An. Psicol*, 32, 383-392.
- Agustienae, E , Soelinga, P, D. (2020). How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN?. *Hasanuddin Economics and Business Review* 04:58-64.

- Badri, M.A.; Alkhaili, M.; Aldhaheeri, H.; Yang, G.; Albahar, M.; Alrashdi, A.(2022). Exploring the Reciprocal Relationships between Happiness and Life Satisfaction of Working Adults—Evidence from Abu Dhabi. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 3575. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063575>.
- Bataineh, K. A., (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at work, on Employee Performance. *International Business Research* 12 (2).
- Becker ES, Barth A, Smits JAJ, Beisel S, Lindenmeyer J, Rinck M.(2019). Positivity-approach training for depressive symptoms: *A randomized controlled trial*. *J Affect Disord*; 245: 297-304.
- Bekhet AK.(2017). Positive thinking training intervention for caregivers of persons with autism: establishing fidelity. *Arch Psychiatr Nurs*; 31(3): 306-10.
- Bellet ,C. De Neve,J. Ward,G. (2020). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity. Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science. *Houghton Street London WC2A 2AE. D03; J24; M5; I31*.
- Bouchard LC, Carver CS, Mens MG, Scheier MF. (2017).Optimism, health, and well-being. *Positive psychology: established and emerging issues*:112-130.
- Diener E, Lucas ER. (2021). Subjective emotional well-being. *Handbook of emotions*. 2nded. New York: Guilford: 325-337.
- Demirtaş,A. Optimism and happiness in undergraduate students.(2020). Cognitive flexibility and adjustment to university life as mediators. *anales de psicología / annals of psychology*, vol. 36, n° 2 (may).
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(February), 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>.
- Holtmaat, K., Van der Spek, N., Lissenberg-Witte, B. I., Cuijpers, P., & Verdonck-de Leeuw, I. M. (2019). Positive mental health among cancer survivors: overlap in psychological well-being, personal meaning, and posttraumatic growth. *Supportive Care in Cancer*, 27(2), 443-450.
- Garcia, C. R., 2019. Happiness at work: Measurement Scale Validation. *Journal of Business Management* 59 (5), 327–340. URL: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>.
- Pleeging, E., Burger, M., & Van Exel, J. (2020). The relations between hope and subjective wellbeing: A literature overview and empirical analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 1–23.
- Pino M, Parry R.(2019). How and when do patients request life-expectancy estimates? Evidence from hospice medical consultations and insights for practice. *Patient Educ Couns*; 102(2): 223-37.
- Lindblom A, Lindblom T, Wechtler H.(2020). Dispositional optimism, entrepreneurial success and exit intentions: *The mediating effects of life satisfaction*. *J Bus Res* 2020; 120: 320-40.
- Mappamiring MAPPAMIRING, Aditya Halim Perdana Kusuma PUTRA.(2021). Understanding Career Optimism on Employee Engagement: Broaden-Built and Organizational Theory Perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 2 (2021) 0605–0616.
- Ng WL, Shaw JE, Peeters A. (2018). The relationship between excessive daytime sleepiness, disability, and mortality, and implications for life expectancy. *Sleep Med*; 43: 83-9.
- Opatha, H. H. D. N. P (2019). Sustainable human resource management. Sri Lanka: Author,2019
- Sajeevanie,T,L., Opatha, H.H.D.N.P, Dissanayake,K. (2020), An Instrument to Measure the Practice of Strategic Human Resource Management in Private Sector Organizations, Sri Lankan Journal of Human Resource Management Vol. 10, No. 1, 2020, pp. 1-20. 2.
- Schaffer, B., 2015. A legifjabb titanok. Book Kiad ´ o, Hungary.
- Supervía,p, , Bordás,C , Lorente,V.(2020). Exploring the Psychological Effects of Optimism on Life Satisfaction in Students: The Mediating Role of Goal Orientations. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 7887 .
- Simon UO.(2018). Health-related optimism and quality of life among diabetes patients: the moderating role of clinical factors in a Nigerian sample. *Open Access J Addict & Psychol*; 1(2): 1-6.

- Thevanes, N. Jathurika, M. (2021). Employee Happiness and its Relationship with Job satisfaction: An Empirical Study of Academic staff in a Selected Sri Lankan University. *Asian Journal of Social Science and Management Technology* ISSN: 2313-7410.
- Romswinkel EV, König HH, Hajek A. (2018). The role of optimism in the relationship between job stress and depressive symptoms. *Longitudinal findings from the German ageing survey. J Affect Disord*; 241: 249-55.
- Vera-Villaruel, P.; Pávez, P.; Silva, J. (2012). El rol predisponente del optimismo: *Hacia un modelo etiológico del bienestar. Ter. Psicol*, 30, 77-84.