

## مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان

### خشکی شرکت ملی نفتکش ایران

## Comparison of Optimism, Job Satisfaction and Quality of Work Life of Seafarers and Onshore Staffs of National Iranian Tanker Company

تاریخ دریافت مقاله ۲۲/۱۰/۱۳۹۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳/۱۲/۱۳۹۴، تاریخ پذیرش مقاله ۲۷/۴/۱۳۹۵

Z. Karimi., (M.A.), A. Karbalaee.Mohammadmeigoni., (Ph.D) & M. Sabet., (Ph.D)

زهرا کریمی<sup>۱</sup>، احمد کربلایی محمد میگونی<sup>۲</sup> و مهرداد ثابت<sup>۳</sup>

**Abstract:** Purpose of this study was comparison of optimism, job satisfaction and quality of work life of seafarers and onshore staffs of National Iranian Tanker Company. The study utilized descriptive with Ex-Post Facto design and statistic population included all of seafarers of National Iranian Tanker Company in spring of 2015 that were 2400 and also all of male onshore staffs of National Iranian Tanker Company in spring of 2015 were 420 that among them, 150 seafarers were selected by random sampling and 240 onshore staffs were selected through targeted sampling. Research tools were Positive Automatic Thoughts Questionnaire of Ingram & Wisnicki (1988), Job Satisfaction Inventory of Smith, Kendall & Hulin (1969) and Quality of Worklife Questionnaire of Timossi, Pedroso, Francisco & Pilatti (2008). Data analysis by multivariate analysis of variance showed that seafarers obtained higher mean score on job satisfaction than onshore staffs. But, there was no significant difference between positive thinking and quality of work life of seafarers and onshore staffs. The results showed that job satisfaction in addition to quality of work life and thinking styles as positive-thinking is affected by many factors, such as benefits and salary. So effective factors on job satisfaction, such as salaries and benefits could be targeted in increasing job satisfaction of staffs at hard jobs like seafaring.

**چکیده:** هدف پژوهش مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای در دریانوردان و کارمندان خشکی شرکت ملی نفتکش ایران بود. طرح پژوهش توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای و جامعه آماری شامل تمام دریانوردان شرکت ملی نفتکش ایران در بهار سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۴۰۰ نفر و تمام کارمندان مرد خشکی شرکت نفتکش ایران در بهار سال ۱۳۹۴ به تعداد ۴۲۰ نفر بود که از میان آن‌ها ۱۵۰ دریانورد به روش نمونه‌برداری تصادفی ساده و ۲۴۰ کارمند خشکی به روش نمونه برداری هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌های مثبت‌اندیشی اینگرام و وینسکی (۱۹۹۹)، رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) و کیفیت زندگی حرفه‌ای تیموسی، پدروسو، فرنسیسکو و پیلاتی (۲۰۰۸) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد دریانوردان در رضایت شغلی میانگین بالاتری را نسبت به کارمندان خشکی کسب کردند. ولی تفاوت معناداری بین مثبت‌اندیشی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان خشکی دیده نشد. نتایج نشان داد رضایت شغلی گذشته از کیفیت زندگی حرفه‌ای و سبک‌های تفکر مانند مثبت‌اندیشی از عوامل بسیار زیادی از جمله مزایا و حقوق دستمزد افراد تأثیر می‌پذیرد. بنابراین می‌توان در افزایش رضایت شغلی کارکنان با مشاغل سخت مانند دریانوردی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی مانند حقوق و مزایا را هدف قرار داد.

**Keyword:** seafarers, job satisfaction, onshore staffs, positive thinking, quality of work life

**کلید واژه‌ها:** دریانوردان، رضایت شغلی، کارمندان خشکی، کیفیت زندگی حرفه‌ای، مثبت‌اندیشی

z-karimi@ptsoc.com

۱. کارشناسی ارشد، روانشناسی، گروه عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

a.karbalaee@kiau.ac.ir

۳. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

## مقدمه

حرفه و اشتغال مهم‌ترین فعالیت انسانی از لحاظ سرمایه‌گذاری بر تلاش‌های کارگران و کارکنان، زمان، مهارت‌ها و توانایی در برآوردن هر دو انتظارها و نیازهای اقتصادی، سلامت، روان-شناختی و اجتماعی از میان دیگر نیازها به وسیله حقوق و دستمزد محسوب می‌شود (گونزالس-بالتازار، هیدالگو-سانتاکروز، لئون-کورتیز، کانتیراس-استرادا، آلدرت-رودریزگوز و همکاران، ۲۰۱۵). کیفیت زندگی حرفه‌ای<sup>۱</sup> به طور کلی، درک جسمانی و روانی کارکنان در مورد شرایط مرتبط با شغل‌شان و عوامل مرتبط با محیط کاری نظیر ساعات کار، حقوق و دستمزد، شرایط فیزیکی، فرصت‌های شغلی و روابط میان‌فردی تعریف شده است (سات و مستوگولاری، ۲۰۱۵). مفهوم کیفیت زندگی حرفه‌ای دو مشخصه محوری، شامل تعامل دو جانبه بین سازمان و کارکنان را از یک سو و معیارهای قابل فهم توصیف‌کننده شرایط خوب مدیریت منابع انسانی را، از سوی دیگر در برمی‌گیرد (جاکینن و هیسکانن، ۲۰۱۳). اهمیت کیفیت زندگی حرفه‌ای از این رو است که عاملی تأثیرگذار و تعیین‌کننده در سلامت روان (گونزالس-بالتازار و همکاران، ۲۰۱۵؛ نظری، توجری و اسماعیلی، ۲۰۱۴)، عملکرد شغلی و عملکرد خانوادگی افراد (نعیمی، نظری و ثنایی‌ذاکر، ۱۳۹۱) و یکی از مهم‌ترین عوامل برای ایجاد انگیزه در منابع انسانی و بهبود رضایت شغلی<sup>۲</sup> در نظر گرفته شده است (کرمان ساروی، نویدیان، نو ای ریگی و یعقوبی‌نیا، ۲۰۱۴).

رضایت شغلی را احساس واقعی کارکنان در مورد خودشان، کارشان، مدیران، محیط کاری و زندگی حرفه‌ای‌شان به‌طور کلی تعریف کرده‌اند. رضایت شغلی به دلیل تعامل بین عوامل درون-فردی، بین‌فردی و فردی که منجر به رضایت شغلی به‌طور کلی می‌شوند، سازه‌ای چندوجهی و پیچیده است (هایز، بانر و دوگلاس، ۲۰۱۵). برای پیش‌بینی رضایت شغلی باید حداقل چهار دسته از متغیرها را مورد توجه قرار داد، که عبارتند از: (۱) ویژگی‌های فردی، (۲) ویژگی‌های مربوط به محیط کار، (۳) ویژگی‌های شغلی و (۴) رفتارهای مدیران سازمان نسبت به زیردستان (رجبی، ۱۳۹۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی اثر می‌گذارند. در پژوهش کرمان سرروی و همکاران (۲۰۱۴) رابطه مثبت معناداری میان کیفیت زندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی یافت شد و ابعاد کیفیت زندگی حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی بودند.

---

1. Quality of work life

2. Job satisfaction

دریانوردان به دلیل خاص و غیرمعمول بودن ویژگی های حرفه خود بخش اعظم زندگی خود را در آب می گذرانند. دوری از خانواده به همراه دشواری ها و خطرات تهدیدکننده شغلی عمده احتمال خطرات سلامت روان را در این گروه افزایش می دهد. فشار شغلی به باور بسیاری از پژوهشگران در سال های اخیر یکی از مشکلات عمده و فراگیر محیط های کاری است (گل پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۹). اگرچه که کم تر پژوهشی به بررسی شرایط کار و کیفیت زندگی حرفه ای این افراد پرداخته است. به نظر می رسد دریانوردان باید در مقابله با این شرایط سخت و دشوار شیوه های کنار آمدن و اندیشیدن خود را با شرایط محیطی وقف داده و از آن همچون دیواری در برابر شرایط سخت کاری و زندگی خانوادگی و اجتماعی متعاقب آن استفاده کنند. رفتارهای انسان در محیط های مختلف از پدیده های موقعیتی، ادراکی و هیجانی متعددی تأثیر می پذیرد (گل پرور و کریمی، ۱۳۸۹).

مثبت اندیشی<sup>۱</sup> فرآیند شناختی است که باعث ایجاد تصورات امیدوارکننده، گسترش ایده های خوش بینانه، یافتن راه حل مناسب برای مشکلات، تصمیم گیری های مثبت و به طور کلی یک چشم انداز روشن نسبت به زندگی می شود. با این حال، مثبت اندیشی نیاز به ارزیابی واقع گرایانه را نادیده نمی گیرد. در عوض، هر دو جنبه مثبت و منفی از مسائل، حوادث و شرایط را تصدیق می کند و سپس به سمت تمرکز و تفاسیر مثبت حرکت می کند (بخت و زاسنیوسکی، ۲۰۱۳). در پژوهش ها نقش مثبت اندیشی در رضایت شغلی، رضایت از زندگی و کیفیت زندگی به اثبات رسیده است. نتایج پژوهش فقیهی (۱۳۸۷) نشان داد که آموزش مهارت های مثبت اندیشی بر سطح رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد. همچنین در این پژوهش، آموزش مثبت اندیشی منجر به افزایش نمره های افراد در رضایت از زندگی گردید. یونگ، او، او، سو، شین و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان دادند مثبت اندیشی نقش مثبتی را در رضایت از زندگی ایفا می کند و احتمالاً جهت مهمی را برای رشد رضایت از زندگی ارائه می دهد.

احتمالاً هر یک از مفاهیم مثبت اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه ای، تأثیرات عمیق و وسیعی را در در زندگی روزمره فردی، خانوادگی و اجتماعی این افراد دارد و سهم به سزایی را در سلامت و بهزیستی فردی و اجتماعی ایفا می کنند و فرد و اجتماع را به سمت و سوی پیشرفت و ترقی برده یا باز می دارند. شرکت ملی نفتکش ایران که به عنوان شاهرگ اقتصادی ایران معروف است وظیفه اتصال حیات اقتصادی ایران را به نبض بازارهای جهانی از طریق صنعت دریانوردی عهده دار است از این رو بررسی وضعیت کاری و میزان رضایتمندی نیروهای شاغل بر روی کشتی از اهمیتی زیادی برخوردار است، زیرا که حیاتی ترین مسئله در هر

---

## 1. Positive thinking

مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان...

سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهش‌گران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است (براتی احمدآبادی، عریضی سامانی و نوری، ۱۳۸۹). نگاه اجمالی به پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه روابط این سه متغیر در محیط‌های شغلی مختلف نشان می‌دهد که نه تنها در هیچ پژوهشی این سه متغیر در کنار هم قرار نگرفته بلکه جامعه آماری دریانوردان در این میان مورد غفلت واقع شده است. لذا در پژوهش حاضر هدف پاسخگویی به این سوال بود که آیا مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دو گروه دریانوردان و کارمندان خشکی شرکت ملی نفتکش ایران متفاوت است؟

## روش

طرح پژوهش توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای و جامعه آماری شامل تمام دریانوردان شرکت ملی نفتکش ایران در فصل بهار سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۴۰۰ نفر و تمام کارمندان مرد خشکی شرکت نفتکش ایران در فصل بهار سال ۱۳۹۴ به تعداد ۴۲۰ نفر بود که از میان این تعداد با در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه، ۱۵۰ دریانورد به روش نمونه برداری تصادفی ساده و ۲۴۰ کارمند خشکی به روش نمونه برداری هدفمند انتخاب شدند. در این پژوهش نمونه‌ها از نظر جنس (مرد) و سطح تحصیلات (دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس) هم‌تاسازی شدند، بنابراین متغیرهای ملاک‌های ورود به پژوهش شامل جنس مرد و سطح تحصیلات بود.

## ابزار پژوهش

پرسشنامه افکار خودآیند مثبت اینگرام و ویسنیکی. این پرسشنامه توسط اینگرام و ویسنیکی (۱۹۸۸) برای سنجش مثبت‌اندیشی ساخته شده و شامل ۳۰ سوال است که ۵ خرده-مقیاس کارکرد مثبت روزانه با عبارت‌های شماره ۶، ۷، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۹؛ خود ارزیابی مثبت با عبارت‌های شماره ۱۰، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۸؛ ارزیابی دیگران از خویش با عبارت‌های شماره ۱، ۲، ۵، ۱۲؛ انتظارهای مثبت آینده با عبارت‌های شماره ۳، ۴؛ و خوداعتمادی با عبارت‌های شماره ۸، ۹، ۱۶، ۱۸، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۳۰ را در یک طیف لیکرت از «۱ = هرگز» تا «۵ = همیشه» مورد ارزیابی قرار می‌دهد. اینگرام و ویسنیکی (۱۹۸۸) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و ضریب پایا آزمایی ۰/۹۵ به روش دونیمه کردن و ضریب همبستگی ۰/۳۳- بین این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه افسردگی بک و ضریب همبستگی ۰/۳۷- بین این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه اضطراب حالت-صفت به‌عنوان شاخصی از روایی افتراقی و روایی سازه

قابل قبولی گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این کل مقیاس ۰/۹۴ به دست آمد.

**پرسشنامه رضایت شغلی.** این پرسشنامه توسط اسمیت، کندال و هیولین<sup>۱</sup> (۱۹۶۹؛ نقل از کینیکی، مک-ریان، اِسریشیم و کارسون، ۲۰۰۲) ساخته شد و شامل ۷۲ سوال بود که ۵ خرده - مقیاس سرپرست (۱۴ سوال)، همکاران (۱۱ سوال)، ارتقاء (۷ سوال)، حقوق و مزایا (۹ سوال)، شرایط کار در محیط فعلی (۷ سوال) و یک نمره کلّی شاخص توصیف شغل (۲۲ سوال) را مورد ارزیابی قرار می‌داد. اسمیت و همکاران (۱۹۶۹؛ نقل از کینیکی و همکاران، ۲۰۰۲) ضرایب آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌ها در دامنه‌ای از ۰/۸۹ تا ۰/۸۷ و ضریب بازآزمایی را در دامنه‌ای از ۰/۸۸ تا ۰/۷۱ و روایی همگرا و افتراقی قابل قبولی گزارش کردند. بهروزی، نعمی، شکرکن و تقی‌پور (۱۳۸۷) تغییراتی در نمره‌گذاری پرسشنامه ایجاد کرده و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۴۱ و برای خرده مقیاس‌های آزمون ضرایب اعتبار ملاکی را در دامنه‌ای از ۰/۸۶ تا ۰/۶۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این کل مقیاس ۰/۹۶ و برای خرده‌مقیاس - های سرپرست، همکاران، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کار در محیط فعلی به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۸، ۰/۹۴، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ به دست آمد.

**پرسشنامه کیفیت زندگی حرفه‌ای.** این پرسشنامه توسط تیموسی، پدروسو، فرنسیسکو و پیلاتی (۲۰۰۸) بر پایه مدل کیفیت زندگی حرفه‌ای والتون ساخته شده و شامل ۳۵ سوال است که ۸ خرده‌مقیاس پرداخت منصفانه و کافی با عبارت‌های شماره ۱، ۲، ۳، ۴؛ محیط کاری ایمن و بهداشتی با عبارت‌های شماره ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰؛ توسعه قابلیت‌های انسانی با عبارت‌های شماره ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵؛ فرصت رشد و امنیت مداوم با عبارت‌های شماره ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی با عبارت‌های شماره ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳؛ قانون‌گرایی با عبارت‌های شماره ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷؛ فضای کلی با عبارت‌های شماره ۲۸، ۲۹، ۳۰؛ و وابستگی اجتماعی زندگی حرفه‌ای با عبارت‌های شماره ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵ را در یک طیف لیکرت از «۱ = کاملاً ناراضی» تا «۵ = کاملاً راضی» مورد ارزیابی قرار می‌دهد. تیموسی و همکاران (۲۰۰۸) ضرایب آلفای کرونباخ را برای خرده مقیاس‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی و وابستگی اجتماعی زندگی حرفه‌ای به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۸۶، ۰/۷۹، ۰/۶۶، ۰/۸۸، ۰/۸۴ و ۰/۸۱ و برای کل مقیاس ۰/۹۶ و روایی قابل قبولی گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این کل مقیاس ۰/۹۳ و برای خرده مقیاس‌های

مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان...

پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی و وابستگی اجتماعی زندگی حرفه‌ای به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۲، ۰/۷۶، ۰/۷۷، ۰/۷۳، ۰/۷۹، ۰/۷۹ و ۰/۷۶ به‌دست آمد.

**شیوه اجرای پژوهش.** جمع‌آوری داده‌ها در بهار سال ۱۳۹۴ توسط پژوهش‌گر انجام شد. پس از مراجعه به شرکت ملی نفتکش ایران و کسب مجوز از مسئولین، کارکنان به صورت فردی در شرکت پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند. برای جلوگیری از سوگیری احتمالی در پاسخ به پرسشنامه‌ها و تقویت اعتبار نتایج جمع‌آوری شده از راه‌کار ایجاد موازنه استفاده و با تغییر در ترتیب ارائه پرسشنامه‌ها، زمینه حفظ تعادل در اعتبار پاسخ‌ها به گویه‌های پرسشنامه‌ها فراهم شد. در این پژوهش ملاحظات اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شده است.

## یافته‌ها

۳۸/۵ درصد شرکت‌کنندگان را دریانوردان و ۶۱/۵ درصد شرکت‌کنندگان را کارمندان خشکی تشکیل می‌دادند. ۳۱/۳ درصد دریانوردان سن ۳۰ تا ۳۵ سال، ۳۵/۳ درصد سن ۳۵ تا ۴۰ سال و ۳۳/۳ درصد سن ۴۰ تا ۴۵ سال؛ ۳۸/۸ درصد کارمندان خشکی سن ۳۰ تا ۳۵ سال، ۳۰ درصد سن ۳۵ تا ۴۰ سال و ۳۱/۲ درصد سن ۴۰ تا ۴۵ سال؛ ۲۹/۳ درصد دریانوردان دارای تحصیلات دیپلم، ۳۲ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۳۸/۷ دارای تحصیلات لیسانس؛ ۱۶/۲ درصد کارمندان خشکی دارای تحصیلات دیپلم، ۳۵/۸ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۴۷/۹ دارای تحصیلات لیسانس بودند.

جدول ۱. جدول میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

کارمندان خشکی		دریانوردان		انحراف معیار	میانگین	متغیر
کشیدگی	چولگی	کشیدگی	چولگی			
۰/۲۷۸	۰/۲۵	۰/۲۸	-۰/۰۸۴	۱۳/۷۵	۱۰۳/۲۳	مثبت‌اندیشی
۰/۹۷۵	۰/۳۱	۰/۱۵	-۰/۰۵	۰/۱۵	-۰/۰۵	کیفیت زندگی حرفه‌ای
۰/۲۳	۰/۲۸	-۰/۲۳	-۰/۰۶۷	-۰/۲۳	-۰/۰۶۷	رضایت شغلی

جدول ۱ نشان می‌دهد توزیع مقادیر میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش طبیعی است. کجی و کشیدگی در تمام متغیرها در هر دو گروه دریانورد و کارمند خشکی بین ۱ و ۱- قرار دارد که این نیز بیان‌گر آن است که توزیع متغیرهای پژوهش طبیعی است.

جدول ۲. آزمون ام- باکس، اثر پیلایی و آزمون لوین در مثبت‌اندیشی،

کیفیت زندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی

درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	F	
۴۳۰۱۱۲/۷۴۴	۶	۳/۱۷۶	آزمون ام- بلکس
۲۹۵	۳	*۲/۶۱۸	اثر پیلایی
آزمون لوین			
۲۹۷	۱	۰/۵۸۸	مثبت‌اندیشی
۲۹۷	۱	*۴/۴۷	کیفیت زندگی حرفه‌ای
۲۹۷	۱	۰/۲۲۱	رضایت شغلی

\* $P < 0.05$

برای مقایسه مثبت‌اندیشی، کیفیت زندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی در دو گروه دریانوردان و کارمندان خشکی از تحلیل واریانس چندمتغیری<sup>۱</sup> استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل واریانس چندمتغیری، بررسی مفروضه برابری ماتریس‌های کواریانس مشاهده شده متغیرهای وابسته به - وسیله آزمون ام- باکس<sup>۲</sup> نشان داد که سطح معناداری بیش‌تر از ۰/۰۵ است بنا براین از مفروضه همگنی ماتریس‌های واریانس- کوواریانس تخطی صورت نگرفته است. آزمون اثر پیلایی با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ نشان داد تفاوت آماری معنادار بین گروه‌ها در ترکیب خطی متغیرهای وابسته وجود دارد. هم‌چنین جدول ۲ نشان می‌دهد در آزمون لوین در متغیر کیفیت زندگی حرفه‌ای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین در مرحله بعد معناداریش در صورتی پذیرفته می‌شود که سطح معناداری سخت‌تری اعمال گردد. بنابراین تحلیل واریانس چندمتغیری روش مناسبی برای مقایسه مثبت‌اندیشی، کیفیت زندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی در دو گروه دریانوردان و کارمندان خشکی است. در ادامه برای تعیین اثر گروه‌ها بر روی متغیرهای وابسته تحلیل واریانس چندمتغیری اجرا شد.

1. Multivariable Analyze of Variance (MANOVA)

2. Box's M

مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان...

### جدول ۳. آزمون اثرات بین آزمودنی‌ها در مثبت‌اندیشی،

#### کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی

F	میانگین مربعات	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	میانگین		
۰/۲۶۴	۵۲/۶۸۴	۲۹۷	۱	۱۰۴/۸۷	دریا نوردان	مثبت‌اندیشی
				۱۰۳/۹۵	کارمند خشکی	
۰/۰۰۵	۰/۸۰۱	۲۹۷	۱	۸۰/۶۹	دریا نوردان	کیفیت زندگی حرفه‌ای
				۸۰/۵۸	کارمند خشکی	
*۲/۱۰۶	۱۹۷۰/۴۷۳	۲۹۷	۱	۲۲۵/۰۲	دریا نوردان	رضایت شغلی
				۲۱۲/۷۷	کارمند خشکی	

\* $P < 0.05$

جدول ۳ نشان می‌دهد برای متغیر رضایت شغلی، بررسی میانگین نمره‌ها نشان داد که دریانوردان در رضایت شغلی (۲۲۵/۰۲) میانگین بالاتری را نسبت به کارمندان خشکی (۲۱۲/۷۷) دارند. ولی تفاوت معناداری بین مثبت‌اندیشی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان خشکی دیده نشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد دریانوردان تنها در متغیر رضایت شغلی میانگین بالاتری را نسبت به کارمندان خشکی کسب کردند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌هایی که نشان دادند کیفیت زندگی حرفه‌ای با رضایت شغلی رابطه معنادار دارد و ابعاد کیفیت زندگی حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی هستند همسوء نیست (ناظم، غلامرضاشاکری ارقنه، مطلبی، ۱۳۹۰؛ سلطان‌زاده، قلاوندی و فتاحی، ۱۳۹۱؛ کرمان ساروی و همکاران، ۲۰۱۴).

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت میزان علاقه‌مندی یک فرد نسبت به شغل خود به عنوان رضایت شغلی شناخته شده است. یک فرد با رضایت شغلی بالاتر، کم‌تر احتمال دارد تا از حرفه خود نسبت به یک فرد با رضایت شغلی پایین‌تر جدا شود (مازول، ایسان، منسما و منش، ۲۰۱۵). رضایت شغلی مفهومی است که علاوه بر ویژگی‌های محیط شغلی از ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد نیز نشأت می‌گیرد (براولی و پوری، ۲۰۱۶). پیشایندهای رضایت شغلی اغلب به محرک‌های درونی (به‌عنوان مثال؛ علاقه‌مندی، مسئولیت‌پذیری) و بیرونی (به‌عنوان مثال؛ حقوق



و مزایا، امنیت شغلی، فرصت پیشرفت) طبقه‌بندی شده است (کاسا، ۲۰۱۱؛ کوچی، دی لانگ، جانسن، کانفر و دیکنس، ۲۰۱۱). شیخ‌شیلنی و بشلیده (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند رضایت شغلی تابعی از محیط سازمانی و صفات شخصیتی کارکنان است. پژوهش‌گرانی که به بررسی رضایت شغلی پرداخته‌اند پیشنهاد می‌کنند که صفات شخصیت می‌توانند توضیح دهند که چرا افراد نسبت به شغل و حرفه خود احساس ناراضی‌تری کرده و از آن دوری می‌جویند (مازروول و همکاران، ۲۰۱۵). آوری، اسمیلی و فیف-شاو (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند صفات شخصیتی مانند روان‌رنجورخوبی و برون‌گرایی و جهت‌گیری پیشرفت در افراد رضایت شغلی افراد را پیش‌بینی می‌کند. در پژوهش دیگری که توسط متیو (۲۰۱۳) انجام شد، نتایج نشان داد که صفات خودشیفتگی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی افراد است. از سویی، به نظر می‌رسد مشاغلی که از ویژگی‌هایی مانند دریافت بازخورد و اهمیت وظیفه برخوردارند رضایت شغلی بیش‌تری ایجاد می‌کنند تا مشاغلی که فاقد این ویژگی‌ها هستند (رجبی، ۱۳۹۲). به‌عنوان مثال؛ چی و چن (۲۰۰۵) در پژوهش‌های خود نشان دادند اهمیت وظیفه و شغل و بازخورد شغل با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند.

علاوه بر این، پژوهش‌های انجام شده در مورد رضایت شغلی نشان می‌دهند که رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی در کشورهای مختلف، متفاوت است. این تفاوت‌ها ممکن است به‌علت اثر تفاوت‌های فرهنگی باشد. زندگی در یک فرهنگ خاص قرار گرفتن در معرض رفتارهای ارزشی و روابط نقشی را شامل می‌شود که ممکن است تأثیر به‌سزایی بر اهمیتی که به ویژگی‌های شغل‌های مختلف داده می‌شود، داشته باشد (هاف، ریچر و تریزین، ۲۰۱۵). از نظر هافستید، هافستید و مینکو (۲۰۱۰) ارزش‌های شغلی در فرهنگ‌های متفاوت صفات مردانه و زنانه را شامل می‌شود. صفات مردانه با اهدافی چون درآمد بالا، فرصت‌های پیشرفت و چالش‌ها مشخص می‌شود، در حالی که صفات زنانه اشاره به روابط خوب کاری و همکاری دارد. هم‌راستا با این پژوهش‌گران، ویلیامسون، لانزبوری و هان (۲۰۱۳) بین صفات مردانه، ابراز وجود و جرأت - ورزی و رضایت شغلی رابطه مثبتی را یافتند.

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت دریانوردان نسبت به کارمندان خشکی از حقوق مناسب و مکفی و افزایش حقوق برای جبران تورم و مزایای جانبی (مانند بیمه درمانی و حقوق در زمان بیماری) برخوردارند که این مزایای شغلی نه تنها از نیازهای جسمانی و روان شناختی آن‌ها حمایت می‌کند، بلکه می‌تواند منجر به پیشرفت و افزایش شایستگی آن‌ها، هم‌راستا با ویژگی‌های شخصیتی و جهت‌گیری‌های پیشرفت‌گرایانه‌شان شود. سختی شرایط کاری که به نوبه خود مشکلات اجتماعی و شغلی را برای آن‌ها فراهم می‌آورد در کنار برخی از ویژگی‌های شخصیتی

مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان...

که جستجوی وظایف چالش‌برانگیز و فرصت پیشرفت را شامل می‌شود، حس رضایت را با همه دشواری‌ها برای آن‌ها رقم می‌زند.

از یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت در افزایش رضایت شغلی افراد با مشاغل دشوار می‌توان نیازهای جسمانی و روان‌شناختی آن‌ها و فرصت برای پیشرفت کارکنان و دریافت ترفی و حقوق و مزایا را هدف قرار داد. برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر تعمیم‌پذیری نتایج آن‌ها با محدودیت مواجه می‌کند. طرح پژوهش محدودیت‌هایی را در زمینه تعمیم و تفسیر نتایج رقم می‌زند. در این پژوهش امکان بررسی متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای مانند ویژگی‌های شخصیتی فراهم نبود. از این رو پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر با طرح پژوهشی متفاوت و دیگر متغیرهای تأثیرگذار مانند ویژگی‌های فردی صورت گیرد.

## منابع

- براتی احمدآبادی، هاجر، عریضی سامانی، سیدحمیدرضا، و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، بهار (۱۳) ۶۵-۸۱.
- بهروزی، ناصر، نعمی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین، و تقی‌پور، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول سازمان‌های دولتی شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۳(۱۵): ۱۵۲-۱۳۷.
- رجبی، غلامرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی‌های شغل و رضایت شغلی در کارکنان پالایشگاه نفت شیراز. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۴): ۱۱۸-۱۰۶.
- سلطانزاده، وحید، قلاوندی، حسن، و فتاحی، مسلم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی دانشگله شیراز. *فصل نامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۴(۲): ۱۴۹-۱۲۵.
- گل پرور، محسن، و کرمی، مهرانگیز. (۱۳۸۹). نقش تعدیل‌کننده عاطفه مثبت و منفی در پیوند میان بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای مخرب کارکنان. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، پاییز (۳) ۴-۱۵: ۲۳-۷.
- گل‌پرور، محسن، نیری، شیرین، و مهداد، علی. (۱۳۸۹). الگوی پیشگیری از استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی از طریق مدیریت، رهبری و ارزش‌های اخلاقی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، بهار (۱۳) ۲۵-۷.
- ناظم، فتاح، غلامرضا شاکری ارقنه، جواد، مطلبی، آزاده. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستان‌های آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد. *پژوهش اجتماعی*، ۴(۱۲): ۹۵-۷۵.

نعیمی، گیتا، نظری، علی محمد، و ثنایی ذاکر، باقر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵۷-۷۲:(۱۰)۴

- Avery, R. E., Smillie, L. D., & Fife-Schaw, C. R. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. *Personality and Individual Differences*, 76:56-61.
- Bekhet, A. K., & Zauszniewski, J. A. (2013). Measuring use of positive thinking skills: psychometric testing of a new scale. *Western Journal of Nursing Research*, 35(8):1074-93.
- Brawley, A. M., & Pury, C. L. S. (2016). Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. *Computers in Human Behavior*, 54:531-546.
- Chiu, S-F., & Chen, H-L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The meditational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6):523-540.
- González-Baltazara, R., Hidalgo-Santacruz, G., León-Cortés, S. G., Contreras-Estrada, M. I., Aldrete-Rodríguez, M. G., Hidalgo-González, B. J., & Barrera-Vegac, J. A. (2015). Quality of Work Life and Mental Health in Primary Care Physicians. *Procedia Manufacturing*, 3:4935-4940.
- Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, 24(4):710-723.
- Hayes, B., Bonner, A., & Douglas, C. (2015). Haemodialysis work environment contributors to job satisfaction and stress: a sequential mixed methods study. *BMC nursing*, 14:58.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Culture and organizations: Software of the mind* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ingram, R. E., & Wisnicki, K. S. (1988). Assessment of positive automatic cognition. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56(6):898-902.
- Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81:131-141.
- Jung, J. Y., Oh, Y. H., Oh, K. S., Suh, D. W., Shin, Y. C., & Kim, H. J. (2007). Positive-Thinking and Life Satisfaction amongst Koreans. *Yonsei Medical Journal*, 48(3):371-378.
- Kaasa, A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Review of International Comparative Management*, 12(5):852-862.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Navabi Rigi, S., & Yaghoubinia, F. (2014). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global journal of health science*, 7(2):228-34.
- Kinicki, A. J., Mckee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-

- analysis. *The Journal of applied psychology*, 87(1):14-32.
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2):197-225.
- Mathieu, C. (2013). Personality and job satisfaction: The role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 55(6):650-654.
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., Monsma, E. V., & Mensch, J. M. (2015). The Role of Personality in Job Satisfaction among Collegiate Athletic Trainers. *Journal of athletic training*. [Article in Press]
- Nazari, S., Tojari, F., & Esmaeili, M. R. (2014). The Relationship between Mental Health with Job Stress, Quality of Work Life, and Self-efficacy among Referees. *International Journal of Sport Studies*, 4(5):531-539.
- Sheykhshabani, S. H., & Beshlideh, K. (2011). Interaction of Environment and Personality in Predicting Job Satisfaction of Iranian Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15:4089-4092.
- Sut, H. K., & Mestogullari, E. (2015). Effect of Premenstrual Syndrome on Work-Related Quality of Life in Turkish Nurses. *Safety and Health at Work*. [Article in Press]
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C., & Pilatti, L. A., (2008). Evaluation Of Quality Of Work Life: An Adaptation From The s QWL Model. *International Conference On Industrial Engineering and Operations Management*, Rio de Janeiro, Brazil, October 13-16.
- Williamson, J. M., Lounsbury, J. W., & Han, L. D. (2013). Key personality traits of engineers for innovation and technology development. *Journal of Engineering and Technology Management*, 30(2):157-168.

پرسشنامه افکار خودآیند مثبت

شماره	بندرت	گاهی	اغلب اوقات	همیشه	عبارات	شماره
۱	۲	۳	۴	۵	مورد احترام همتایان و دوستان هستم.	۱
۱	۲	۳	۴	۵	من شوخ طبعی خوبی دارم.	۲
۱	۲	۳	۴	۵	آینده روشنی دارم.	۳
۱	۲	۳	۴	۵	من موفق خواهم شد.	۴
۱	۲	۳	۴	۵	احساس شادی و نشاط دارم.	۵
۱	۲	۳	۴	۵	از خلق و خوی خوبی برخوردارم.	۶
۱	۲	۳	۴	۵	افراد زیادی از من حمایت و مراقبت می کنند.	۷
۱	۲	۳	۴	۵	از قابلیت های بالایی برخوردارم .	۸
۱	۲	۳	۴	۵	هر چیزی را که شروع کنم با موفقیت تمام می کنم.	۹
۱	۲	۳	۴	۵	از شایستگی های خیلی خوبی برخوردارم .	۱۰
۱	۲	۳	۴	۵	از زندگی راحت و خوبی برخوردارم.	۱۱
۱	۲	۳	۴	۵	برخورد خوبی با دیگران دارم.	۱۲
۱	۲	۳	۴	۵	آدم خوش شانسی هستم.	۱۳
۱	۲	۳	۴	۵	دوستانی دارم که از من حمایت می کنند.	۱۴
۱	۲	۳	۴	۵	زندگی هیجان انگیز لذت بخش است.	۱۵
۱	۲	۳	۴	۵	از چالش در زندگی لذت می برم.	۱۶
۱	۲	۳	۴	۵	زندگی اجتماعی خوب و بانشاط دارم.	۱۷
۱	۲	۳	۴	۵	در مورد چیزی نگرانی ندارم.	۱۸
۱	۲	۳	۴	۵	خیلی آرام و راحت هستم.	۱۹
۱	۲	۳	۴	۵	زندگی من به خوبی پیش می رود.	۲۰
۱	۲	۳	۴	۵	از شیوه زندگی خود راضی هستم.	۲۱
۱	۲	۳	۴	۵	از خودم مواظبت و مراقبت خوبی دارم.	۲۲
۱	۲	۳	۴	۵	به بهترین شرایط زندگی فکرمی کنم.	۲۳
۱	۲	۳	۴	۵	روزهای بد در زندگی ام نادر هستند.	۲۴
۱	۲	۳	۴	۵	از توانایی ها و لیاقت های مفید زیادی برخوردارم.	۲۵
۱	۲	۳	۴	۵	موضوع ناامید کننده در زندگی ندارم.	۲۶
۱	۲	۳	۴	۵	در زندگی بازنده و مستأصل نخواهم شد.	۲۷
۱	۲	۳	۴	۵	عقایدم را با اطمینان بیان می کنم.	۲۸
۱	۲	۳	۴	۵	زندگیم هر روز بهتر از گذشته می شود.	۲۹
۱	۲	۳	۴	۵	امرز به موفقیت های زیادی دست یافته ام.	۳۰

\*\*\*

پرسش‌نامه رضایت شغلی

ردیف	شغل شما	۱	۲	۳	۴	۵	ردیف	عناوین
۱	پیچیده	۱	۲	۳	۴	۵	۱	ساده
۲	تکراری و نیازمند خلاقیت	۱	۲	۳	۴	۵	۲	تکراری و روتین
۳	وظیفه کاملاً روشن و مشخص	۱	۲	۳	۴	۵	۳	مبهم و نامشخص
۴	متناسب	۱	۲	۳	۴	۵	۴	نامتناسب
۵	رضایت‌بخش	۱	۲	۳	۴	۵	۵	نارضایت‌بخش
۶	محترمانه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	نا محترمانه
۷	مقید و ارزشمند	۱	۲	۳	۴	۵	۷	کار بی‌ارزش
۸	نشاط‌آور	۱	۲	۳	۴	۵	۸	کسل‌کننده
۹	راحت و آسان	۱	۲	۳	۴	۵	۹	سخت و کسل‌کننده
۱۰	احساس موفقیت و دستیابی به هدف	۱	۲	۳	۴	۵	۱۰	بی‌نتیجه بودن
۱۱	بدون مخاطره	۱	۲	۳	۴	۵	۱۱	پر مخاطره و ریسک‌پذیر
۱۲	وسایل و ابزار کار لازم وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	۱۲	وسایل و ابزار کار لازم وجود ندارد
۱۳	وقت استراحت کافی در حین کار	۱	۲	۳	۴	۵	۱۳	وقت استراحت کافی در حین کار ندارد
۱۴	زمان آزاد کافی بعد از کار دارد	۱	۲	۳	۴	۵	۱۴	زمان آزاد کافی بعد از کار وجود ندارد
۱۵	شرایط محیط فیزیکی کار مناسب است	۱	۲	۳	۴	۵	۱۵	شرایط محیط فیزیکی کار مناسب نیست
۱۶	امنیت شغلی وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	۱۶	امنیت شغلی وجود ندارد
۱۷	استقلال کاری وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	۱۷	استقلال کاری وجود ندارد
۱۸	بالا بودن اهمیت شغل	۱	۲	۳	۴	۵	۱۸	پایین بودن اهمیت شغلی
۱۹	غرور و افتخار شغلی وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	۱۹	غرور و افتخار شغلی وجود ندارد
۲۰	موجب افزایش مهارت‌های شغلی می‌شد	۱	۲	۳	۴	۵	۲۰	موجب افزایش مهارت‌های شغلی نمی‌شد
۲۱	موجب رشد می‌شود	۱	۲	۳	۴	۵	۲۱	موجب رشد نمی‌شود
۲۲	ایجاد تعادل بی‌تقاضاهای کاری و خانوادگی	۱	۲	۳	۴	۵	۲۲	عدم ایجاد تعادل بی‌تقاضاهای کاری و خانوادگی
	سرپرست							
ردیف	عناوین	۱	۲	۳	۴	۵	ردیف	عناوین
۱	صلاحیت تخصصی دارد	۱	۲	۳	۴	۵	۱	صلاحیت تخصصی ندارد
۲	باهوش	۱	۲	۳	۴	۵	۲	کند ذهن
۳	وقتی مورد نیاز است در دسترس است	۱	۲	۳	۴	۵	۳	وقتی مورد نیاز است در دسترس نیست
۴	متین و مودب	۱	۲	۳	۴	۵	۴	پرخاشگر و بی‌ادب

۵	صبور و شکیبا	۵	۴	۳	۲	۱	زودرنج
۶	لایق و شایسته	۵	۴	۳	۲	۱	نالایق
۷	با تقوا	۵	۴	۳	۲	۱	بی تقوا
۸	نظارت و کنترل متعادل دارد	۵	۴	۳	۲	۱	نظارت و کنترل بیش از حد دارد
۹	رعایت حال من را می کند	۵	۴	۳	۲	۱	رعایت حال من را نمی کند
۱۰	اعتبار و رابطه با مقامات مافوق دارد	۵	۴	۳	۲	۱	اعتبار و رابطه با مقامات مافوق ندارد
۱۱	با من رابطه متقابل دارد	۵	۴	۳	۲	۱	با من رابطه متقابل ندارد
۱۲	انعطاف پذیر است	۵	۴	۳	۲	۱	خشک و متعصب است
۱۳	در کارهایم دخالت نمی کند	۵	۴	۳	۲	۱	در کارهایم دخالت بی جا می کند
	<b>همکاران</b>						
<b>رتبه</b>	<b>عناوین</b>						<b>عناوین</b>
۱	تشویق و ترغیب کننده	۵	۴	۳	۲	۱	دل سرد کننده
۲	وفادار و متعهد	۵	۴	۳	۲	۱	بی تعهد
۳	سریع عمل می کند	۵	۴	۳	۲	۱	کند عمل می کند
۴	زیرک و باهوش	۵	۴	۳	۲	۱	کند ذهن
۵	فعال	۵	۴	۳	۲	۱	تنبل
۶	رعایت حال من را می کند	۵	۴	۳	۲	۱	رعایت حال من را نمی کند
۷	خوش برخورد	۵	۴	۳	۲	۱	ناخوشایند
۸	دوستانه و صمیمی	۵	۴	۳	۲	۱	خشک و رسمی
۹	احساس مسئولیت می کند	۵	۴	۳	۲	۱	احساس مسئولیت نمی کند
۱۰	پرجاذبه	۵	۴	۳	۲	۱	کم جاذبه
۱۱	تعاون و همکاری	۵	۴	۳	۲	۱	بی تفاوت و لاقید
	<b>ارتقاء</b>						
<b>رتبه</b>	<b>عناوین</b>						<b>عناوین</b>
۱	عادلانه	۵	۴	۳	۲	۱	ناعادلانه
۲	مسیر و ارتقا شغلی مشخص است	۵	۴	۳	۲	۱	مسیر و نحوه ارتقا شغلی مشخص نیست
۳	ارتقا بر اساس توانایی	۵	۴	۳	۲	۱	دلخواه
۴	مستمر	۵	۴	۳	۲	۱	متناوب
۵	ارتقا بر اساس ضابطه	۵	۴	۳	۲	۱	ارتقا بر اساس رابطه
۶	تعیین درجه عادلانه	۵	۴	۳	۲	۱	تعیین درجه نا عادلانه
۷	فرصت مناسب برای ارتقا وجود ندارد	۵	۴	۳	۲	۱	فرصت محدود برای ارتقا و پیشرفت
	<b>حقوق و مزایا</b>						

ردیف	عناوین						عناوین	ردیف
۱	بدون تبعیض	۱	۲	۳	۴	۵	با تبعیض	۱
۲	خیلی زیاد	۱	۲	۳	۴	۵	خیلی کم	۲
۳	برای مخارج ضروری‌ام کافی است	۱	۲	۳	۴	۵	برای مخارج ضروری‌ام کافی نیست	۳
۴	برابر استحقاق من است	۱	۲	۳	۴	۵	کمتر از استحقاق من است	۴
۵	اضافه کاری پرداخت شود	۱	۲	۳	۴	۵	اضافه کاری پرداخت نمی‌شود	۵
۶	مبلغ اضافه کاری هر ساعت مناسب است	۱	۲	۳	۴	۵	مبلغ اضافه کاری هر ساعت نامناسب است	۶
۷	با حقوقم توان خرید کالاهای تجملی را دارم	۱	۲	۳	۴	۵	با حقوقم توان خرید کالاهای معمولی را دارم	۷
۸	حق مدیریت پرداخت شود	۱	۲	۳	۴	۵	حق مدیریت پرداخت نمی‌شود	۸
۹	حق مدیریت بسیار زیاد است	۱	۲	۳	۴	۵	حق مدیریت بسیار کم است	۹
	<b>شرایط کار در محیط فعلی</b>							
ردیف	عناوین						عناوین	ردیف
۱	تهویه مناسب در محیط کار وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	تهویه مناسب در محیط کار وجود ندارد	۱
۲	تجهیزات اداری مناسب در محل کار وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	تجهیزات اداری مناسب در محل کار وجود ندارد	۲
۳	نور کافی در محل کارم وجود دارد	۱	۲	۳	۴	۵	نور کافی در محل کارم وجود ندارد	۳
۴	محیط کار کاملا بهداشتی است	۱	۲	۳	۴	۵	محیط کار کاملا بهداشتی نیست	۴
۵	تجهیزات اداری به خوبی استقرار یافته‌اند	۱	۲	۳	۴	۵	تجهیزات اداری به خوبی استقرار نیافته‌اند	۵
۶	تعداد روزهای کاری مناسب است	۱	۲	۳	۴	۵	تعداد روزهای کاری مناسب نیست	۶
۷	تعداد ساعات کاری رضایت‌بخش است	۱	۲	۳	۴	۵	تعداد ساعات کاری رضایت‌بخش نیست	۷



پرسش نامه کیفیت زندگی حرفه‌ای

شماره	عبارات	کلاماً ناراضی	ناراضی	تأخردودی	راضی	کلاماً راضی
۱	سطح رضایت شما از حقوق فعلی تان چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲	سطح رضایت شما از حقوق تان وقتی که با حقوق همکاران تان مقایسه می‌نمایید، چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳	سطح رضایت شما از پاداش ها و مشارکت در نتایج فعالیت ها که از شرکت دریافت می‌دارید، چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۴	سطح رضایت شما از مزایا چگونه است؟ (خواروبار، ایاب و ذهاب، هزینه پزشکی، دندانپزشک و ...)	۱	۲	۳	۴	۵
۵	سطح رضایت شما از سفرهای کاری هفتگی چگونه است؟ (کمیت ساعات کاری)	۱	۲	۳	۴	۵
۶	راجع به حجم کاریتان (کمیت کار) چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۷	راجع به میزان استفاده از تکنولوژی در انجام وظایف کاریتان چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۸	رضایت شما از سطح سازگاری (شرایط کاری) در محیط کاریتان چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۹	رضایت شما از تجهیزات ایمنی و حفاظت های فردی و جمعی که شرکت برای شما فراهم می آورد، چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۰	راجع به میزان خستگی که کار شما برایتان ایجاد می کند، چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۱	سطح رضایت شما از میزان استقلالی که در کارتان دارید (فرصت برای تصمیم‌گیری) چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲	سطح رضایت شما راجع به اهمیت کار یا وظیفه ای که انجام می‌دهید چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۳	راجع به انجام چندین کار در سازمان (امکان‌پذیری انجام چندین وظیفه و کار) چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۴	سطح رضایت شما از ارزیابی عملکردتان چگونه است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۵	راجع به مسئولیت‌های کاری که به شما اعطا شده چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۶	سطح رضایت شما از میزان فرصت های رشد حرفه ای در محل کارتان چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۷	سطح رضایت شما از میزانی که در آموزش ها مشارکت داده می‌شوید چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۸	در مورد شرایط و تعداد دفعاتی که استعفا در سازمان شما صورت می‌گیرد، چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵

مقایسه مثبت‌اندیشی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی حرفه‌ای دریانوردان و کارمندان...

۱۹	در رابطه با انگیزه ای که شرکت برای مطالعه در شما بوجود می‌آورد چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۰	در رابطه با میزان تبعیض (اجتماعی، مذهبی، جنسی و ...) در محل کارتان چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۱	راجع به میزان ارتباط با همکاران و رئیس در محل کارتان چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۲	راجع به تعهد همکاران و تیم‌ها به کار، در محل کارتان چه نظری دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۳	راجع به میزان ارزشی که سازمان برای ایده‌ها و ابتکارات شما قائل می‌شود چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۴	سطح رضایت شما از میزانی که شرکت به حقوق کارگری احترام می‌گذارد، چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۵	سطح رضایت شما از آزادی بیان در محیط کارتان چقدر است؟ (فرصت ابراز عقیده)	۱	۲	۳	۴	۵
۲۶	سطح رضایت شما از هنجارها و قوانین در کارتان چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۷	در رابطه با احترام به فردیت شما (ویژگی‌های شخصی و مشخصه‌ها) در کار، چه نظری دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۸	سطح رضایت شما از میزانی که کار بر روی زندگی خانوادگی‌تان تأثیر می‌گذارد، چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۹	سطح رضایت شما از میزانی که کارتان اوقات فراغت شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۰	سطح رضایت شما از زمان کار و استراحتتان چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۱	در رابطه با میزان افتخاری که انجام کارتان برای شما فراهم می‌آورد، چه احساسی دارید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۲	سطح رضایت شما از تصویر یا وجهه ای که شرکت در جامعه دارد، چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۳	سطح رضایت شما از انسجام اجتماعی (مشارکت در جامعه) که شرکت دارد، چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۴	سطح رضایت شما از خدمات و کیفیت تولیدات شرکت چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۵	سطح رضایت شما از سیاست های منابع انسانی که شرکت دارد، چقدر است؟	۱	۲	۳	۴	۵