

ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی

الناز ابراهیمی^۱
 علی‌اکبر ارجمندنیا^۲
 غلامعلی افروز^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر بر رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر کرمان بود. **روش:** این مطالعه از نوع نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون و گروه کنترل طراحی شد. جامعه آماری را تمامی معلمان استثنایی تشکیل می‌دادند که در سال تحصیلی ۱۳۹۳ در مدارس استثنایی شهر کرمان مشغول به تدریس بودند. روش: نمونه پژوهش مشتمل بر ۶۰ نفر از معلمان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان جامعه مورد نظر انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها پرسشنامه سنجش رضایت شغلی مینایی و ویسمه (JSS) استفاده شد. برنامه محقق ساخته مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر طی ده جلسه آموزشی روی گروه آزمایش اجرا گردید. **یافته‌ها:** داده‌ها به روش تحلیل کوواریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مداخلات روان‌شناختی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی مؤثر بود ($p < 0.001$). **نتیجه‌گیری:** به‌طور کلی روش مداخله روانشناسی مثبت‌نگر می‌تواند احساسات، رفتارها و شناخت‌های مثبت را در افراد افزایش دهد. لذا به‌کارگیری این آموزش می‌تواند در راستای بهبود رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی مفید واقع شود.

کلیدواژه‌ها: روانشناسی مثبت‌نگر، رضایت شغلی، معلمان مدارس استثنایی

مقدمه

افزایش عواطف مثبت در افراد هستند و به افراد کمک می‌کنند مثبت‌اندیش‌تر باشند و سطح رضایت از زندگی^{۱۰} و خرسندی^{۱۱} را افزایش می‌دهد (پیترووسکی و میکوتا، ۲۰۱۲)؛ و بر قدرشناسی^{۱۲} و استفاده از نقاط قوت اشخاص تأکید دارند، چراکه افزایش شادکامی و توجه به نقاط قوت افراد به طبع باعث کاهش نشانه‌های افسردگی و کم‌رنگ‌تر شدن نقاط ضعف افراد می‌شود (اوونز و پاترسون، ۲۰۱۳). از سوی دیگر در روانشناسی مثبت‌نگر فرض بر این است که توانایی‌هایی در انسان وجود دارند مانند شجاعت، آینده‌نگری، خوش‌بینی، ایمان، امید و پشتکار که

سابقاً بیشتر پژوهش‌ها در حیطه روانشناسی بر فهم آسیب‌شناختی روانی و بدعملکردی‌های موجود در این زمینه متمرکز بودند. اخیراً زمینه‌ای تحت عنوان روانشناسی مثبت‌نگر^۴ ایجاد شده است که تأکید و توجه به دیدگاه‌های مثبت در تحول بشر را افزایش داده است (اوونز و پاترسون، ۲۰۱۳). مهم‌ترین متغیرهایی که روانشناسی مثبت‌نگر بر آن‌ها متمرکز است عبارت‌اند از: شادکامی^۵، خوشبختی ذهنی^۶ و عواطف مثبت^۷ که هر یک از آن‌ها با دیگر مؤلفه‌ها همپوشی دارند (پیترووسکی و میکوتا، ۲۰۱۲). روانشناسان مثبت‌نگر مداخلاتی را با هدف افزایش سطح شادکامی و رضایت از زندگی در افراد رشد داده‌اند. این مداخلات در پی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول: arjmandnia@ut.ac.ir)

^۳ استاد ممتاز، گروه روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ ارسال مقاله: ۱۳۹۶/۵/۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۶/۱۱

^۴ Positive psychology

^۵ Owens & Patterson

^۶ Happiness

^۷ Subjective Wellbeing

^۸ Positive affects

^۹ Pietrowsky & Mikutta

^{۱۰} Life satisfaction

^{۱۱} Gratefulness

^{۱۲} Gratitude

اهداف سازمانی تحقق می‌یابد (جعفری خرم، ۱۳۹۳). کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خودنگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست و رضایت شغلی ندارد، نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد (ذاکریان، ۱۳۹۲). هنگامی که درباره نگرش کارمندان بحث می‌شود غالباً منظور چیزی جز رضایت شغلی آنان نیست. در واقع در این زمینه معمولاً این دو «رضایت شغلی» و «نگرش» را به‌جای یکدیگر به کار می‌برند، شغل هر فرد چیزی بیش از کارها و فعالیت‌های مشخصی همچون، تایپ، رانندگی، ارائه گزارش و... است و باید وی با همکاران، مافوق‌ها، ارباب‌رجوع و سایرین تعامل داشته باشد و قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های سازمان را رعایت کند. حتی ممکن است فرد در شرایط کاری یا محیطی که چندان هم مطلوب نباشد کار کند؛ این بدان معنی است که عوامل موجود در محیط کار به‌طور وسیعی با سلامت یا بیماری افراد شاغل در ارتباطند؛ بنابراین توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است (مالکی، ۱۳۹۴).

پژوهش‌های زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی شغلی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در واکنش‌های رفتاری کارمند از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و بازدهی سازمانی داشته باشد (افراتی و سرجی^۷، ۱۹۹۰؛ فیلیپس^۸، ۲۰۰۳؛ گالی^۹، ۲۰۰۳). آریائزاد (۱۳۹۴) در پژوهشی که با هدف بررسی نقش سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت در پیش‌بینی رضایت شغلی انجام دادند، دریافتند که افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت با استفاده از روش‌های مداخله‌ای مؤثر پیش‌بینی کننده مؤثری در افزایش رضایت شغلی کارکنان است. نظر به اینکه مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در پی افزایش سطح رضایت از زندگی در افراد هستند برای نیل به این مقصود باید بتوانند هر دو جنبه از رضایت از زندگی (کلی و زمینه‌ای) را افزایش دهند؛ که در این بین رضایت شغلی از اهمیت بالایی است. در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند. یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست. بنابراین می‌توانیم جامعه امروز را جامعه‌ی سازمانی بنامیم. (گاملر و ریزنز، لارنس، نیماتو و اپیراریو^{۱۰}، ۲۰۱۴). از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. در این گستره سازمان‌های آموزشی از اولویت

به‌عنوان سپری علیه بیماری‌های روانی عمل می‌کنند. سلیگمن^۱ نشان داده است که خوش‌بینی آموخته‌شده از افسردگی و اضطراب در کودکان و بزرگسالان پیشگیری می‌کند. در این زمینه به‌جای اینکه فقط به ترمیم آسیب پرداخته شود، توانمندی‌ها نیز شکوفا می‌شوند. هدف تمامی مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر افزایش سطح شادکامی و بهزیستی روان‌شناختی است (سلیگمن، ۲۰۱۴).

روانشناسی مثبت‌نگر با نگاهی خوش‌بینانه به طبیعت انسان درصدد رشد فضائل و توانمندی‌های او است و می‌کوشد با مطالعه رفتار انسان، پیچیدگی‌های آن را با روش علمی سازگار کند. جنبش روانشناسی مثبت‌نگر برای کمک به مردم جهت بهینه‌سازی کیفیت زندگی از طریق ارتقای شادمانی ذهنی تبلور یافته است (جووزف^۲، ۲۰۱۵). پژوهش‌های موجود در زمینه مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر نشان‌دهنده تأثیر این مداخلات بر افزایش سطح رضایتمندی از زندگی در افراد است. بدین ترتیب که این مداخلات به افراد کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی را بیاموزند که خلق آن‌ها را بهبود بخشد و شخصیت آن‌ها را بازسازماندهی کند و بدین طریق سطح رضایت از زندگی را در آنان افزایش دهد (کوهن و فردریکسون^۴، ۲۰۱۲).

واژه شغل از نظر هدف و مفهوم در طول زمان تکامل یافته است و امروزه تنها وسیله‌ای برای امرار معاش نیست، بلکه فرآیند چندبعدی است که انسان به‌عنوان مرکز ثقل و محرک آن قرار گرفته است. در همین راستا رضایت شغلی^۵ به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های رضایت از زندگی نقش مهمی در عملکرد افراد در زندگی روزمره ایفا می‌کند. دیویس نیواستورم^۶ رضایت شغلی را، مجموعه‌ای از احساسات سازگار نسبت به شغل تعریف کرده است. این احساس زمانی حاصل می‌شود که خواسته‌ها، نیازها، آرزوها و انتظار تجربه‌هایی که فرد شاغل هنگام ورود به سازمان با خود دارد، از طریق شغل برآورده شود. بدین گونه بین توقعات شاغل و برآورده شدن آن‌ها، توازن برقرار می‌شود. در نتیجه، شاغل، نگرشی مثبت به شغل پیدا می‌کند که موجب رضایت او می‌گردد (لین لپهارینگتون و گارسیا، ۲۰۱۰). رضایت شغلی تحت تأثیر اهرم‌هایی از قبیل: حقوق و مزایا، محتوای شغل، انگیزه‌های ارتقاء، تجلی در کار، مشارکت، کار گروهی، محیط و شرایط کاری است؛ اما به‌طور کلی رضایت شغلی به‌عنوان نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال تعریف می‌شود. رضایت شغلی باعث بهره‌وری و کارایی فرد شاغل شده که از این رهیافت

⁷ Efraty & Sirgy

⁸ Philips

⁹ Gallie

¹⁰ Gamarel, Reisner, Laurenceau, Nemoto & Operario

¹ Seligman

² Joseph

³ Mood

⁴ John & Fredrikson

⁵ Job satisfaction

⁶ Newstourm D.

با استرس محیطی - شغلی را بالا برده، بهداشت روانی و به طبع بازده شغلی آن‌ها را افزایش دهد.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از جهت روش، توصیفی و از نوع نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون - پس‌آزمون و گروه کنترل است. در این روش، پژوهشگر به دنبال بررسی تأثیر متغیر مستقل (برنامه مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر) بر متغیر وابسته پژوهش (رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی) بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان کرمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است؛ زیرا نمونه تحقیق باید به‌گونه‌ای انتخاب شود که زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه وجود دارند به‌عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز انتخاب شوند. از بین معلمان شاغل در مدارس استثنایی بر اساس متغیرهای وضعیت تأهل، جنسیت و سطح تحصیلات نمونه‌گیری انجام شده است. پس از انتخاب گروه نمونه شامل ۶۰ نفر از معلمان شاغل در مدارس استثنایی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان جامعه موردنظر، این افراد به شکل تصادفی در دو گروه ۳۰ نفری آزمایش و کنترل قرار گرفتند. سپس سطح رضایت شغلی هر دو گروه با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی موردسنجش قرار گرفت. نتایج این ارزیابی، به‌عنوان پیش‌آزمون در تحلیلی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه معلمان گروه آزمایش تحت آموزش برنامه محقق ساخته، چنانچه در جدول ۲ آمده است، قرار گرفتند. متغیر مستقل در این پژوهش برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر است. گروه کنترل هیچ آموزشی ندیدند. بعد از اجرای برنامه و پس از گذشت دو و نیم ماه رضایت شغلی در معلمان هر دو گروه با استفاده از پرسشنامه اندازه‌گیری شد. نتایج این ارزیابی به‌عنوان پس‌آزمون در تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

معیارهای ورود به پژوهش عبارت بودند از: انتخاب معلمانی که در مدارس استثنایی شهر کرمان به‌صورت رسمی شاغل بوده‌اند، این افراد تاکنون هیچ نوع آموزشی در زمینه روانشناسی مثبت‌نگر دریافت نکرده‌اند و در طول پژوهش از این خدمات در مراکز دیگر استفاده نکنند. معلمان این طرح برای شرکت در پژوهش کتباً ابراز تمایل نموده و رضایت‌نامه را امضا کرده باشند. تنها معیار خروج در این پژوهش نیز عدم تمایل معلمان برای ادامه شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها بود.

دیاگرام طرح پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شده است.

برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت این‌گونه سازمان‌ها بر عهده دارد. انسان عامل نهایی در شکل‌گیری و موفقیت سازمان‌های آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمان‌ها به گروه‌های شاغل در سازمان‌ها بستگی دارد. جامعه معلمان، جامعه‌سازمانی است که اثرگذاری و ارتباط مسائل آن با سایر سازمان‌ها و سیاست‌های کلان (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی) بر کسی پوشیده نیست. توسعه و برنامه‌ریزی جهت انجام اقدامات مناسب، نیازمند شناخت ابعاد گوناگون رضایت شغلی و نحوه تأثیرگذاری آنان بر انواع نگرش‌ها و رفتارهای معلمان است (گامرل و همکاران، ۲۰۱۴).

مهرابی زاده، آتش افروز، شهنی بیلاق و رضایی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که معلمان مدارس استثنایی از لحاظ سلامت عمومی نسبت به معلمان مدارس عادی وضعیت نامطلوب‌تری دارند. همچنین فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در تمام ابعاد (تحلیل عاطفی، دگرسان بینی و فقدان موفقیت فردی) بیشتر از معلمان مدارس عادی بود.

مطالعات نشانگر این امر هستند که رفتار سازمانی افراد به‌طور کل (و معلمان مدارس استثنایی به‌طور خاص) به‌شدت تحت تأثیر رضایت شغلی فرد و جو حاکم بر خانواده وی است. همچنین ممکن است آثار استرس شغلی معلمان استثنایی در سطح رضامندی آن‌ها جلوه‌گر شود. در میان مشاغل مختلف، تدریس و به‌ویژه تدریس در مدارس استثنایی، شغل تخصصی و دشواری به شمار می‌آید. عوامل متعددی از جمله شرایط خاص آموزش و تعامل با دانش‌آموزان دارای نیازهای یادگیری و آموزشی پیچیده، ارتباط با عادات و هیجان‌های ناپه‌نجان، ناتوانی‌های کودکان و بهبود کند فرآیند یادگیری در گروه کودکان استثنایی، فشار تحمیل‌شده به معلمان استثنایی را افزایش می‌دهد که می‌تواند سطح رضامندی آن‌ها از زندگی را تحت تأثیر خود قرار دهد (اودم^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

معلمان مدارس استثنایی به دلیل ارتباط با دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه که مشکلاتی از قبیل آسیب‌های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت‌ها را دارا می‌باشند، شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند. این در حالی است که در پژوهش‌های صورت گرفته، توجهی به کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی صورت نگرفته و این مسئله به‌عنوان یک شکاف پژوهشی به چشم می‌خورد. لذا پژوهش حاضر با آگاهی از این وضعیت، درصدد طراحی یک برنامه مداخله‌ای مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر است که سطح رضایت شغلی را در گروه معلمان استثنایی ارتقا دهد تا بدین ترتیب توانایی مقابله آن‌ها

¹ Odom

جدول شماره ۱. دیاگرام طرح پژوهش

گروه	پیش‌آزمون	متغیر مستقل	پس‌آزمون
آزمایش	T ₁	X	T ₂
گواه	T ₁	-	T ₂

۲- بسته آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر: آموزش مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در ۱۰ جلسه طراحی شد که به مدت ۱۰ هفته ادامه داشت. محتوای این بسته آموزشی و سرفصل جلسات ده‌گانه‌ی آن، به شرح جدول ۲ است. هر جلسه دارای دو بخش تئوری و عملی است به‌طوری‌که مفاهیم موردنظر هر جلسه به‌صورت تئوری تعریف‌شده و برای افزایش درک هر یک از مفاهیم، از استراتژی‌ها و تکنیک‌های مثبت‌نگر به‌صورت عملی به‌کاررفته‌اند. همچنان که اشاره شد، محتوای مورد آموزش از منابع علمی موجود استخراج‌شده است، به‌علاوه، جهت بررسی روایی این جلسات از شیوه بررسی روایی از دیدگاه خبرگان نیز استفاده شد و بر اساس نظرخواهی از ۱۰ نفر از خبرگان روانشناسی که فعالیت‌هایی را در زمینه‌ی روانشناسی مثبت‌نگر داشتند، محتوای جلسات بررسی شده و درنهایت، مطلوب ارزیابی شد. ضمن آنکه بررسی متخصصین روانشناسی مثبت در داخل کشور، هم‌سویی فرهنگی محتوای آموزشی را با ویژگی‌های اسلامی و ایرانی موردنظر در داخل کشور، مورد تأیید قرار می‌دهد. در ادامه محتوای جلسات آموزش مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر شرح داده می‌شود.

برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده‌شده است:
 ۱- پرسشنامه رضایت شغلی^۱: در تحقیق حاضر مقیاس رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه توسط مینایی و ویسمه طراحی شده است که دارای ۲۰ گویه است. نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم انجام می‌شود. این آزمون از دو خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارت‌اند از: عامل محیطی - سازمانی و عامل شخصی. مینایی و ویسمه در مطالعه خود ضریب همسانی این مقیاس را ۰/۸۱ در صد گزارش کرده‌اند. همچنین، آن‌ها جهت تعیین روایی سازه مقیاس از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کردند که نتایج تحلیل عاملی نشان‌دهنده دو عامل محیطی و شخصی در این پرسشنامه بوده است و این دو عامل روی هم‌رفته ۳۵/۱ درصد از کل واریانس نمرات مقیاس را تبیین می‌کنند. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را مینایی و ویسمه، ۰/۸۸ در پژوهش خود گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

جدول ۲. جلسات مداخله مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر

ردیف	عنوان	تعریف	هدف
۱	معرفی و آشنایی	-	درک اینکه هر نفر به‌عنوان یک انسان، کجا قرار دارد، کجا می‌خواهد برود و اینکه مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر چیست
۲	خوش‌بینی	تجسم این امر که همه‌چیز در آینده به بهترین شکل ممکن خواهد بود	آشنایی با مفهوم خوش‌بینی و شناخت راهبردهای خاصی که می‌توان افراد را به افرادی خوش‌بین تبدیل کند
۳	مهرورزی	انجام اعمالی در جهت منافع دیگران و سود رساندن به آن‌ها بدون توقع دستمزد	آشنایی با مفهوم مهرورزی و شناخت راهبردهای خاصی برای مهرورزی و ترغیب افراد برای شرکت در فعالیت‌های عام‌المنفعه
۴	قدرشناسی	میل به سپاسگزاری و قدردانی از دیگرانی که بانی امور مهمی در زندگی فرد هستند	آشنایی با مفهوم قدرشناسی و شناخت راهبردهای خاصی که می‌توان افراد را به افرادی قدرشناس تبدیل کند
۵	مرور جلسات	-	یادآوری مطالب آموخته‌شده و بررسی میزان پیشرفت شرکت‌کنندگان

Job Satisfaction Scale (JSS)^۱

۶	شوخی طبیعی	توانایی افراد برای خلق یک موضوع طنز و خنده آور	آشنایی با مفهوم شوخی طبیعی و شناخت راهبردهای خاصی برای شوخی طبیعی سازگارانه
۷	هدفمندی	تلاش برای دستیابی به چیزی در زندگی و داشتن یک هدف مفید	آشنایی با مفهوم هدفمندی و شناخت راهبردهایی برای دنبال کردن یک زندگی هدفمند
۸	لذت ناشی از تجربه	لذت بردن از یک تجربه یا احساس	آشنایی با مفهوم لذت تجربه و شناخت راهبردهای خاصی که می توان افراد را به افرادی عمل گرا و توانمند در حفظ شغلشان تبدیل کند
۹	امیدواری	اعتقاد به اینکه برخی آرزوها و علایق بالاخره روزی در آینده رخ خواهند داد	آشنایی با مفهوم امیدواری و شناخت راهبردهای خاصی که امیدوار بودن را در افراد تقویت کند
۱۰	مرور جلسات	-	یادآوری مطالب آموخته شده و بررسی میزان پیشرفت احتمالی شرکت کنندگان

یافته ها

ازدواج کرده بودند. همچنین در متغیر جنسیت، بیشترین فراوانی مربوط به زنان (۳۷ نفر) و کمترین فراوانی مربوط به مردان (۲۳ نفر) می باشد. همان طور که اطلاعات جدول نشان می دهد، ۵۳/۳ درصد معلمان دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۶/۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بوده اند.

یافته های توصیفی بیانگر وضعیت تأهل، جنسیت و سطح تحصیلات ۶۰ نفر آزمودنی در جدول شماره ۳ گزارش شده است. همان طور که اطلاعات مندرج بر اساس فراوانی و درصد معلمان نشان می دهد، در متغیر وضعیت تأهل ۸۰ درصد معلمان ازدواج کرده، ۱۵ درصد طلاق گرفته و دوباره ازدواج کرده بودند و ۵ درصد بیوه شده و دوباره

جدول ۳. ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه

درصد	ویژگی های جمعیت شناختی
۸۰	ازدواج کرده
۱۵	طلاق گرفته و دوباره ازدواج کرده
۵	بیوه شده و دوباره ازدواج کرده
۶۱/۷	زن
۳۸/۳	مرد
-	دیپلم
۵۳/۳	لیسانس
۴۶/۷	بالتر از لیسانس

جدول ۴: میانگین متغیر رضایت شغلی در گروه کنترل و آزمایش

گروه کنترل		گروه آزمایش		متغیرها
میانگین (انحراف استاندارد)		میانگین (انحراف استاندارد)		
پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	
۴۷/۷۳(۱۵/۰۲)	۴۷/۰۶(۱۵/۱۹)	۵۷/۵۱(۹/۱۷)	۵۳/۹۶(۱۳/۰۳)	رضایت شغلی

شاپیرو، توزیع نرمال متغیر رضایت شغلی پیش آزمون $(=0.052)$ و رضایت شغلی پس آزمون $(P=0.054)$ مورد بررسی قرار گرفته و نرمال بودن داده‌ها تأیید شد. برای بررسی تفاوت میانگین دو گروه آزمایش و کنترل در متغیر رضایت شغلی با حذف اثرات پیش آزمون از تحلیل کوواریانس استفاده شد. در این نوع تحلیل بایستی پیش شرط‌هایی برقرار باشد تا بتوان به نتایج آن اطمینان داشت. از شرایط لازم داده‌ها، اجتناب از بکار بردن متغیرهای گسسته مانند جنسیت به عنوان متغیر همپراش است. این شرط در پژوهش حاضر رعایت شده است. از جمله آزمون‌هایی که در ابتدای تحلیل کوواریانس اجرا می‌شود، آزمون یکسانی شیب خط رگرسیون برای شرایط آزمایشی است. به عبارتی تعامل بین شرایط آزمایشی و متغیر همپراش (پیش آزمون)، نبایستی معنادار باشد.

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد میانگین رضایت شغلی گروه آزمایش در پس آزمون نسبت به پیش آزمون تفاوت معناداری داشته است، در صورتی که در مورد گروه کنترل این تفاوت مشاهده نشد.

طرح پژوهش از نوع پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود، سطح معناداری در این پژوهش $p < 0.05$ انتخاب شد. به منظور تحلیل داده‌ها و کنترل اثر پیش آزمون از تحلیل کوواریانس استفاده شده است. در این نوع تحلیل بایستی پیش شرط‌هایی برقرار باشد تا بتوان به نتایج آن اطمینان داشت. نرمال بودن داده‌ها، همگونی واریانس‌ها و استقلال خطاها، از پیش فرض‌های ضروری استفاده از روش آماری تحلیل کوواریانس است. برای سنجش کارایی نمونه‌گیری پژوهش، از آزمون یکسانی شیب خط رگرسیون استفاده می‌کنیم. پس از جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا با استفاده از آزمون

جدول ۵. آزمون یکسانی شیب خط رگرسیون برای شرایط آزمایشی (متغیر رضایتمندی شغلی)

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig
مدل اصلاح شده	۱۵۹۳/۸۷	۳	۱۲۹۱/۰۵	۷/۰۵۱	۰/۰۰۶۳
میانجی	۷۴۲/۳۵	۱	۷۴۲۳/۳۵	۴/۰۵۴	۰/۰۰۱
شرایط	۲۴۳۱/۳۷	۱	۲۴۳۱/۳۷	۱/۳۲۸	۰/۰۰۸
پیش آزمون	۷۲۸/۲۴	۱	۷۲۸/۲۴	۳۹۷	۰/۱۴۹
شرایط و پیش آزمون	۵۴۷/۴۲	۱	۵۴۷/۴۲	۲۹۹	۰/۲۴۱
خطا	۱۰۲۵۲/۳۳	۵۶	۱۸۳/۰۷		
کل	۳۹۷۸/۲۵	۶۰			
کل اصلاح شده	۴۲۱۸/۲۷	۵۹			

مطابق جدول ۵ تعامل بین شرایط آزمایشی و متغیر همپراش با توجه به مقدار $F=2/99$ و $Sig=0/241$ معنادار نمی‌باشد، بنابراین

شیب‌خط رگرسیون در گروه آزمایش و کنترل برای متغیر رضایت‌مندی شغلی یکسان است. با توجه به یکسانی شیب‌خط رگرسیون، استفاده از تحلیل کوواریانس مجاز می‌باشد.

جدول ۶. نتایج تحلیل کوواریانس تک متغیره رضایت شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig	ضریب اثر
رضایت شغلی (پیش‌آزمون)	۹۴۵,۲۸۹	۱	۹۴۵,۲۸۹	۲۰,۳۴۸	۰,۰۰۰	۰/۲۱
گروه	۳۰۳۴,۲۸۸	۱	۳۰۳۴,۲۸۸	۶۵,۳۱۵	۰,۰۰۰	۰/۳۱
خطا	۲۶۴۸,۰۳۵	۵۷	۴۶,۴۵۶			
کل	۳۹۷۸,۲۵۵	۶۰				

مداخلات روانشناسی مثبت‌نگر در سازمان‌ها، انجام شد، نشان داد آموزش مبتنی بر رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد (اوی و همکاران، ۲۰۱۱).

در یک فراتحلیل که به بررسی تأثیر روانشناسی مثبت‌گرا در نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارگران پرداخته بود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از رویکردهای مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر بدون شک در افزایش رضایتمندی شغلی کارکنان تأثیر دارد. همچنین در پژوهش آریانژاد که با هدف بررسی نقش سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت در پیش‌بینی رضایت شغلی صورت گرفت پژوهشگران دریافتند که افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت با استفاده از روش‌های مداخله‌ای مؤثر پیش‌بینی کننده مؤثری در افزایش رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت، حاصل از ارزیابی و یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره کرد (فیلیپس، ۲۰۰۳).

روانشناسی مثبت‌نگر و مداخلات مبتنی بر آن با هدف استفاده از توانمندی‌های بالقوه افراد و پرورش آن‌ها شکل گرفتند. مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر به فعالیت‌ها و روش‌های درمانی‌ای اشاره دارد که هدف آن‌ها افزایش احساسات، رفتارها و شناخت‌های مثبت در فرد است. از مهم‌ترین اهداف مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر بهبود کیفیت زندگی و افزایش سطح رضایت از شغل در افراد است (آریانژاد، ۱۳۹۴).

وجود نارضایتی در معلم موجب می‌گردد که او حداکثر تلاش و کوشش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد. در نتیجه،

اطلاعات جدول ۶ نتایج تحلیل کوواریانس نمرات رضایت شغلی بعد از حذف اثر پیش‌آزمون در دو گروه کنترل و آزمایش نشان می‌دهد. با توجه به مقدار $F=۶۵/۳۱۵$ و $Sig=۰/۰۰۱$ تفاوت بین دو گروه در این متغیر در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار می‌باشد. به عبارتی، برنامه‌ی آموزشی استفاده‌شده برای گروه آزمایش، تغییرات معناداری را در رضایتمندی شغلی افراد گروه نشان داده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر کرمان بود. نتایج پژوهش نشان دادند که مداخلات روانشناسی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان شاغل در مدارس استثنایی مؤثر بوده است. نتیجه به‌دست‌آمده با یافته‌های مرزوقی، نوروزی و نیکخو (۱۳۹۲)، جعفری‌خرم (۱۳۹۳)، آریانژاد (۱۳۹۴)، اوی و همکاران (۲۰۱۱) و میرز و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. در پژوهش مرزوقی و همکاران (۱۳۹۲) سطح کیفیت زندگی شغلی معلمان مداری استثنایی به‌طور معناداری بالاتر از میانگین برآورد گردید که جای بسی خوشحالی است چراکه طبق یافته‌های افراتی و سرچی، ۱۹۹۰؛ رضانی‌فرزانه، ۱۳۸۰ و علی‌اکبری، ۱۳۸۳ بالا بودن رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی باعث بالاتر رفتن تعهد سازمانی، کیفیت عملکرد شاغل و نیز بازدهی سازمان می‌گردد. جعفری‌خرم (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه دست‌یافت که آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی به‌عنوان بخشی از مداخلات مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر می‌تواند سطح رضایت شغلی کارکنان را در حد معناداری افزایش دهند. تحقیقات میرز و همکاران که با هدف بررسی تأثیر

فواید برنامه‌های اثربخشی مانند روانشناسی مثبت نگر و نیز سایر آموزش‌های روان‌شناختی به کارکنان خود، خصوصاً معلمان و مربیان توجه شوند. مسئله مهم دیگر این است که در صورت امکان، زمان دوره آموزشی برای معلمان افزایش یابد. فشارهای چندجانبه در محیط آموزشی روی این قشر از شاغلان، منجر می‌شود که برای تغییر، زمان بیشتری نیاز داشته باشند. از جمله عوامل مهم در راستای افزایش کیفیت زندگی شغلی معلمان می‌توان به ایجاد و توسعه امنیت شغلی برای آنان، استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌های معلمان در امور آموزشی از قبیل داشتن مسئولیت در گروه‌های آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی و... اشاره نمود. این امر علاوه بر رشد شغلی معلمان، احساس تعلق و وابستگی شغلی آن‌ها را تقویت می‌کند. فراهم آوردن امکاناتی از قبیل اینترنت و کتابخانه‌های تخصصی با موضوعات مورد نیاز معلمان و تسهیل دسترسی به منابع اطلاعاتی لازم جهت امور آموزشی و پرورشی آن‌ها از قبیل اشتراک مجلات تخصصی می‌تواند در واگذاری اختیارات تصمیم‌گیری حداقل در سطح عملیاتی به معلمان ارائه شود. پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان مدارس استثنایی که نقش مهمی در پرورش توانمندی‌های شناختی و هیجانی کودکان استثنایی دارند در پژوهش‌ها و برنامه‌های اجرایی بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گیرند. همچنین برنامه‌های آموزشی و تفریحی مناسب مبتنی بر رویکرد روانشناسی مثبت نگر برای معلمان کودکان استثنایی تدارک دیده شود.

سپاسگزاری

از اداره آموزش و پرورش استثنایی استان کرمان و معلمان عزیز شرکت‌کننده در این طرح که با پژوهشگران نهایت همکاری را داشتند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- آریان‌زاد، ناهید. (۱۳۹۴). بررسی نقش سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت در پیش‌بینی رضایت شغلی. *اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی*.
- جعفری‌خرم، مریم. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی در رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان آسایشگاه. *مروودشت: نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی*.
- رضائی فرزانه، طاهره. (۱۳۸۰). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان‌های عادی دخترانه و پسرانه ناحیه ۱ و ۲ شهرستان همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- علی‌اکبری، معصومه. (۱۳۸۳). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در سازمان گمرک تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

مؤسسه آموزشی با حداقل کفایت و کارایی به کار خود ادامه دهد. این عمل موجب خواهد شد که به توسعه و بهبود تعلق م و تربیت فراگیران آسیب وارد شود. در مدیریت منابع انسانی، رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی است. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند، در پایان روز احساس می‌کنند به توفیقی نائل آمده‌اند؛ و روز کاری بدی را نیز با اطمینان و خوش‌بینی بالاتری آغاز می‌کنند. هرچه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. کودکان استثنایی با توجه به ویژگی‌های خاصشان نیاز به آموزش ویژه دارند، همچنین نیازمند معلمانی با ویژگی‌های خاص نظیر صبر و حوصله، پشتکار، امیدواری و شادابی بالاتری دارند، وجود چنین خصلت‌هایی با توجه به سایر مسائل و مشکلات جامعه معلمان نیازمند توجه و آموزش است. به همه این موارد، فشار کاری وارد بر مربیان و معلمان کودکان استثنایی را به‌طور ویژه باید اضافه کرد؛ بنابراین لازم است با مدنظر قرار دادن نتایج این تحقیق و وضوح تأثیرگذاری روانشناسی مثبت نگر، مهارت‌های لازم را بر اساس این شیوه آموزشی، به معلمان کودکان استثنایی آموزش داد تا با دید مثبت‌تری به کودکان استثنایی و وظایف کاری خود بنگرند، امید که حاصل آن استفاده حداکثری از توان ذهنی و جسمی کودکان استثنایی، به‌منظور استقلال بیشتر این کودکان و کارآمدی بالاتر آنان در زندگی خودشان باشد (گالی، ۲۰۰۳).

به‌طور کلی معلمی از جمله مشاغل است که نقشی حساس در اجتماع بشری داشته و در واقع زیربنای مشاغل دیگر است. عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه برآورده کردن هدف کوشش می‌کنند معلمان هستند. آن‌ها هماهنگ‌کننده ارتباطات در میان دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه مطلوبی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. در سازمان‌های موفق توجه و تمرکز متولیان سازمان بر نقش سلامت روانی تعیین‌کننده توسعه و موفقیت سازمان خواهد بود. لذا کیفیت زندگی شغلی شاغلان حوزه آموزشی استثنایی می‌تواند تأثیر مهمی بر چگونگی انجام وظایف این افراد داشته باشد.

پژوهش حاضر تنها بر روی معلمان مدارس استثنایی گرایش‌های ناشنوا، نابینا و کم‌توان ذهنی صورت گرفته است، لذا باید در تعمیم نتایج حاصله از آن به معلمین سایر گرایش‌های استثنایی همانند کودکان چند معلولیتی و اوتیسم احتیاط نمود. به پژوهشگرانی که علاقه‌مند به پژوهش در این زمینه هستند توصیه می‌شود جلسات توجیهی قبل از شروع برنامه، جهت اجرای هماهنگ برنامه آموزش محور و افزایش میزان همکاری شرکت‌کنندگان برگزار کنند. همچنین مسئولان آموزش و پرورش استثنایی در زمینه

- is life: working of quality The. (۲۰۰۳) D. Gallie, *Sociological European* ?different Scandinavia. ۷۹-۶۱, (۱)۱۹, *Review*
- P., J. Laurenceau, L., S. Reisner, E., K. Gamarel, Gender. (۲۰۱۴) D. Operario, & T., Nemoto, relationship and health, mental stress, minority transgender of investigation dyadic A quality: partners male cisgender their and women. ۴۷-۴۳۷, (۴)۲۸, *Psychology Family of Journal*
- , Practice in Psychology Positive. (۲۰۱۵) S. Joseph, ۲ No. : *Sons & Wiley John*
- writing of benefits health The. (۲۰۰۱) A. L. King, *social & Personality*. goals life about. ۸۰۷-۷۹۸, ۲۷, *bulletin psychology*
- B. A. Backer, & M., Woerkon, -Van C., M. Meyers, a positive: the of value added The. (۲۰۱۳) psychology tiveposi of review literature *European*. organizations in interventions, *Psychology Organizational & Work of Journal*. ۶۳۲-۶۱۸, (۵)۲۲
- . (۲۰۱۰) N. Garcea, & S. Harrington, A., P. Linley, P. In work. of world the in positive the Finding, (.Eds) Garcea N. & Harrington S. Linley, A. *and psychology positive of handbook Oxford* Oxford US: NY, York, New. (۹-۳ (pp. *.work* Press University
- K., Otsui, J, Matsumi-Tanaka S, Shimai, K., Otake, people Happy. (۲۰۰۶) L. B. Fredrickson, & counting a kindness: through happier become *happiness of Journal*, intervention kindness. ۳۷۵-۳۶۱, ۷, *studies*
- of Effects. (۲۰۱۲) J. Mikuta, & R., Pietrowsky, depressive in interventions psychology positive. ۱۰۷۳-۱۰۶۷, (۱۲)۳, *Psychology*. patients
- Positive. (۲۰۱۳) M. M. Patterson, & L., R. Qwens, a children: for interventions psychological solves possible best & gratitude of comparison, *Psychology Genetic of Journal The*. approaches. ۴۲۸-۴۰۳, (۴)۱۷۴
- . (۲۰۱۴) M. Csikszentmihalyi, & E., M. Seligman, -۲۷۹ (pp. introduction An psychology: Positive. rlandsNethe Springer, (۲۹۸
- How. (۲۰۰۶) S. Lyubomirsky, & M., K. Sheldon, the emotion: positive sustain and increase to visualizing and gratitude expressing of effects *Positive of Journal*. solve possible best. ۸۲-۷۳, ۱, *psychology*
- of Effectiveness. (۲۰۰۹) R. Choubisa, & K, Singh, students enhancing for intervention focused self *of academy Indian the of Journal*. being well. ۳۲-۲۳, ۳۵, *psychology applied*
- مالکی، آوارسین. (۱۳۹۴). مقایسه جو سازمانی و رضایت شغلی در معلمان مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اهواز.
- مرزوقی، رحمت اله و نوروزی، نصر اله و نیکخو، محمداسماعیل. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر. *مجله تعلیم و تربیت استثنایی*، ۴(۱۱۷)، ۵-۱۷.
- مینایی، اصغر و ویسمه، علی اکبر و حسن زاده، سعید. (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان کم شنوای تلفیقی. *مجله کودکان استثنایی*، ۴(۲)، ۱۴-۲۸.
- مهرابی زاده، مهناز و آتش افروز، عسگر و شهنی ییلاق، منیجه و رضایی، شبنم. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. *مجله روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)*، ۹، ۵۳-۶۴.
- ذاکریان، سید ابوالفضل. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی، *مجله ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران*، ۱(۳)، ۳۶-۴۶.
- Plamer, & M., R. Smith, F., Luthanes, B., J. Avey, psychological positive of Impact. (۲۰۱۱) F. N. *of Journal*. wellbeing employee on intervention. ۲۸-۱۷, (۱)۱۵, *Psychology Health Occupational*
- M. K. Sheldon, & S. Lyubomirsky, K., J. Boehm, variety of role the kindness: up Pricing. (۲۰۰۹) on kindness practicing of effects the in self and happiness mood, in improvements. [Preparation in Manuscript] evaluations.
- In. (۲۰۱۰) L. B. Fredrokson, & A., M. Cohn, psychology positive durable of research of consequences and edictorspr interventions: *of Journal*. change behaviour positive term long. ۳۶۶-۳۵۵, (۵)۵, *psychology positive*
- as *humour of role The*. (۲۰۱۳) R. K. Edwards, [PhD *.psychology positive in strength character* Western of University The Canada: thesis]. Ontario
- of effects The. (۱۹۹۰) M. Sirgy, & D. Efraty, behavioral employee on life working of qualify. (۱)۲۲, *Research Indicators Social*. responses. ۴۷-۳۱
- . (۲۰۰۳) E. M. McCullough, & A, R. Emmons, an burdens: versus blessing Counting and gratitude of investigation experimental *of Journal*. life daily in wellbeing subjective. ۳۷۷-۳۸۹, *Psychology Social and personality*
- hope Can. (۲۰۱۱) E. D. Dreher, & B, D. Feldman, efficiency the Testing minutes? ۹۰ in change be for intervention pursuit goal session single a, *Studies Happiness of Journal*. students egecoll. ۷۵۹-۷۴۵, ۱۳

8

The Assessment of the Impact of an Educational Program Based on Positive Psychology on Increasing Job Satisfaction of Teachers Working in Exceptional School

Elnaz Ebrahimi¹
Ali Akbar Arjmandnia²
Gh.Ali Afrooz³

Abstract

Aim: The purpose of this study was to investigate the effect of positivist psychological education program on the job satisfaction of exceptional school teachers in Kerman. **Method:** This study was a semi-experimental design with pre-test, post-test and control group design. The statistical population consisted of all the exceptional teachers who taught in the exceptional schools of Kerman during the 2014 school year. The research sample consisted of 60 teachers who were selected by stratified random sampling from the target population. The data were collected using a questionnaire for measuring the job satisfaction of enamel and visma (JSS). A researcher-made program based on positive psychology was conducted on the experimental group during the ten sessions:**sultsRe** . Data were analyzed by covariance analysis. The results of this study indicated that psychological interventions based on positive psychology were effective in increasing job satisfaction of exceptional school teachers ($p < 0.001$). **Conclusion** In general, the method of positive psychologic intervention can increase feelings, behaviors and positive cognition in individuals. Therefore, the use of this training can be useful in improving the job satisfaction of exceptional school teachers.

Keywords: *Positive Psychology, Job Satisfaction, Teachers of Exceptional School*

¹ PhD student of Psychology of Exceptional Children, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran

² Associate Professor of Psychology of Exceptional Children Department, Faculty of Psychology & Education, University of Tehran, Tehran, Iran

³ Distinguished Professor, Department of Psychology and educational sciences, University of Tehran, Tehran, Iran