



رابطه خوش بینی سازمانی با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی

فریبا درستکار^۱ فاطمه رضایی*^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارتباط بین خوش بینی سازمانی با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد و به لحاظ بررسی رابطه بین متغیرها از نوع همبستگی است. معلمان تمامی مقاطع تحصیلی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان بهبهان به عنوان جامعه آماری و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری محاسبه و تعداد ۳۳۶ نفر انتخاب گردید. در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های خوش بینی سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارول (۱۹۹۹) استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها، به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۵ و ۰/۸۶ بدست آمد. مجموعه داده‌ها به کمک نرم افزار اسپس پی اس نسخه ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون پی‌یرسون و آزمون رگرسیون چندگانه ساده و تعدیل شده استفاده گردید و نتایج زیر حاصل شد: خوش بینی سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان ارتباط مثبت و معنا داری دارد و همچنین نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در رابطه بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری تایید گردیده است.

کلید واژه‌ها: خوش بینی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مسئولیت اجتماعی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد امیدیه، امیدیه، ایران
(Dorostkarfaribao@gmail.com)

^۲ استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد امیدیه، امیدیه، ایران. (fatemehrezaei1975@yahoo.com)
(نویسنده مسئول)



مقدمه

در عصر حاضر، بزرگ‌ترین چالش پیش روی مدیران، پدیده‌های بدبینی و خوش‌بینی سازمانی است و بسیاری از مسائل مربوط به کارکنان که اثرات مثبت یا منفی را برای سازمان فراهم می‌آورد، محصول این پدیده هاست (اندرسون و بتمن^۱، ۱۹۹۷، ۱۸). خوش‌بینی باعث ایجاد طیفی از پیامدهای مثبت همچون سلامت روانی و جسمانی، بهزیستی و خوشی و انعطاف‌پذیری می‌شود درحالی‌که بدبینی باعث افسردگی و بیماریهای جسمی می‌شود. همچنین خوش‌بینی با عملکرد فرد مخصوصاً در محیط کاری بسیار در ارتباط است (ضمانی و همکاران، ۱۳۹۲).

بر مبنای نظر دوبرین برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری فرایندی است که بوسیله‌ی اعضای سازمان ایجاد می‌شود؛ بر همین اساس کانال‌های ارتباطی برای این هدف به وجود می‌آید؛ بعضی از آن‌ها برای طراحی مشاغلشان و بعضی برای محیط کار. یک برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری، کارکنان را آماده می‌کند تا زمینه‌ی بوجود آمدن رضایت شغلی را فراهم آورند. بنابراین امکان بوجود آمدن رضایت از نیازهای سازمانی توسط مؤسسان سازمان بوجود خواهد آمد. با توجه به اینکه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به اشکال مختلف است؛ اما در هر حال کارکنان از طریق محیط کارشان آن را بدست می‌آورند.

بنابراین وقتی که تعهد، رضایت شغلی و بعضی اوقات بهره‌وری افزایش پیدا کند، نشانگر این است که کیفیت زندگی کاری ارتقاء پیدا کرده است. کیفیت زندگی کاری به ادراک کارکنان از کارشان بستگی دارد. اگر درک آن‌ها از کار برآوردن نیازها باشد، آن‌ها از شغلشان راضی خواهند شد؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری ارتقاء خواهد یافت. به طور کلی این گونه تصور می‌شود که اگر کارکنان در تصمیم‌گیری مشارکت داده شوند یکی از جنبه‌های مثبت کیفیت زندگی کاری محقق می‌شود. (قاسمی، ۱۳۸۹).

کیفیت زندگی کاری مبین نوعی از فلسفه مدیریتی است که شان و منزلت کارکنان را حفظ می‌کند و ارتقا می‌بخشد، موجبات تغییر و ارتقا، فرهنگ سازمانی را فراهم می‌آورد و فرصت‌ها و امکاناتی را برای رشد و بالندگی کارکنان ایجاد می‌کند. کیفیت زندگی کاری به عنوان راهی برای نجات ارزش‌های انسانی و محیطی که به خاطر پیشرفت فن آوری در بهره‌وری و رشد اقتصادی، مورد غفلت قرار گرفته است، مطرح می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود، یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد و به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است (امینی خیابانی، ۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد (جاماسبی، ۱۳۹۵).

مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد (قربانی، زرنندی، حصاری، ۱۳۸۹، ص ۸۱). امروزه همه مدیران باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزشهای آن باشد. سازمان‌هایی که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود. به عبارت دیگر سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث بقای آن‌ها و موفقیتشان در کار بشود، لازم است که به مسئولیت اجتماعی‌شان توجه لازم را داشته باشند. بدیهی است چنانچه به این عمل تن در ندهند و مسئولیت اجتماعی خود را نادیده انگارند، جامعه به نحوی دامنه فعالیتشان را محدود می‌نماید (مومنی، مولوی، ۱۳۸۸، ص ۵۹).

¹ Andersson & Bateman



وجود یا عدم وجود آن می‌تواند در خدمات ارائه شده از سوی معلمان تاثیر بسزایی گذارد. از این رو در این پژوهش در پی آنیم تا در یابیم آیا بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان شهر بهبهان با توجه به نقش متغیر میانجی مسئولیت اجتماعی ارتباطی وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش کمی و نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش عبارتند از معلمان تمامی مقاطع تحصیلی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان بهبهان در سال ۱۳۹۷ با جمعیتی تقریباً برابر ۲۷۰۰ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده کردیم. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. که یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. حجم نمونه مورد نظر خود را محاسبه می‌کنیم

$$n = \text{حجم نمونه}$$

$Z =$ مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱.۹۶ می‌باشد

$P =$ مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می‌توان آن را ۰/۵ در نظر گرفت. در این حالت نقدار واریانس به حداکثر مقدار خود می‌رسد.

$q =$ درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند ($q = 1-p$)

$d =$ مقدار اشتباه مجاز که معمولاً برابر ۰.۰۱ یا ۰.۰۵ می‌باشد.

لذا با استفاده از فرمول فوق ۳۳۶ نفر از معلمان تمامی مقاطع تحصیلی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان بهبهان به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها و پایایی و روایی

پرسشنامه خوش بینی سازمانی: در این پژوهش از پرسشنامه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده گردید. کامرون پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۶ گزارش کرده است. همچنین پایایی آزمون مذکور توسط همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۴)، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ گزارش شده است. در این پژوهش از پرسشنامه ترجمه همایی (۱۳۸۵) استفاده شد. با توجه به استاندارد بودن پرسش نامه روایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلف از نظر متخصصان و خبرگان رشته مدیریت مورد تایید قرار گرفته است و پایایی آن نیز با روش آماره آلفای کرونباخ برابر ۸۹ درصد اعلام شده است. پرسشنامه مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق، دارای مقیاس لیکرت می‌باشد، بدین صورت که برای هر سوال از طیف لیکرت با مقیاس فاصله‌ای می‌باشد. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از سوالات در یک مقیاس درجه‌بندی شده، با آیتم‌های کاملاً مخالف ۱ و مخالف ۲ و بی تفاوت ۳ و موافق ۴ و کاملاً موافق ۵ نشان می‌دهد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: در این تحقیق از پرسشنامه والتون (۱۹۷۳) استفاده شده است که شامل ۲۹ گویه و ۸ بعد «پرداخت منصفانه و کافی؛ شرایط کاری سالم و ایمن؛ امکان گسترش و استفاده از ظرفیت‌های انسانی؛ امکان امنیت و رشد مداوم؛ ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون؛ تناسب کار، کار معتبر و سودمند اجتماعی» می‌باشد با توجه به استاندارد بودن پرسش نامه روایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلف از نظر متخصصان و خبرگان رشته مدیریت مورد تایید قرار گرفته است و پایایی آن نیز با روش آماره آلفای کرونباخ بررسی شده است. والتون ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۵ گزارش داد همچنین رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود ضریب پایایی آن را ۰/۸۸ و امینی خیابانی و همکاران (۱۳۹۵) نیز ضریب پایایی را در تحقیق خود ۰/۸۵ گزارش کردند. در این پژوهش از پرسشنامه ترجمه رحیمی (۱۳۸۵) استفاده شد. پرسشنامه مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق، دارای مقیاس لیکرت می‌باشد، بدین صورت که برای هر سوال از



طیف لیکرت با مقیاس فاصله‌ای می باشد. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از سوالات در یک مقیاس درجه‌بندی شده، با آیت‌های کاملاً مخالف ۱ و مخالف ۲ و بی تفاوت ۳ و موافق ۴ و کاملاً موافق ۵ نشان می دهد. پرسشنامه مسئولیت اجتماعی: در این تحقیق از پرسشنامه کارول (۱۹۹۹) شامل ۲۴ گویه و ۴ بعد «مسئولیت اقتصادی، قانونی، اخلاقی و نوع‌دوستانه» می باشد با توجه به استاندارد بودن پرسش نامه روایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلف از نظر متخصصان و خبرگان رشته مدیریت مورد تایید قرار گرفته است و پایایی آن نیز با روش آماره آلفای کرونباخ برابر ۸۶ درصد اعلام شده است. در این پژوهش از پرسشنامه ترجمه ابزاری و یزدان شناس (۱۳۸۵) استفاده شد. پرسشنامه مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق، دارای مقیاس لیکرت می باشد، بدین صورت که برای هر سوال از طیف لیکرت با مقیاس فاصله‌ای می باشد. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از سوالات در یک مقیاس درجه‌بندی شده، با آیت‌های کاملاً مخالف ۱ و مخالف ۲ و بی تفاوت ۳ و موافق ۴ و کاملاً موافق ۵ نشان می دهد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی «میانگین، انحراف معیار و واریانس» برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، بر اساس ویژگی‌های جامعه آماری که نتایج با (نمودار، جدول، هیستوگرام، نمودار میله ای، دایره ای و...) نشان داده شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های تحقیق از نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۴ و روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. همچنین برای آمار استنباطی نیز آزمون پیرسون و آماره رگرسیون چندگانه ساده و تعدیل شده استفاده شد و نرمال بودن داده‌ها بوسیله آزمون کولموگروف و اسمیرونوف آزموده شد.

یافته‌های پژوهش

بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در میان معلمان شهرستان بهبهان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

جدول ۱: بررسی رابطه بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معناداری
خوش بینی سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۳۳۶	۰/۶۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول نشان می‌دهد که بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که با افزایش خوش بینی سازمانی بین معلمان شهرستان، کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان تا حدی افزایش می یابد و از سوی دیگر، با افزایش کیفیت زندگی کاری در این سازمان، خوش بینی سازمانی تا حدی افزایش می یابد. نتایج حاصل از محاسبات همانطور که مشاهده می شود حاکی از آن است که این همبستگی برابر ۰/۶۱۱ است. ($p < 0/05$ و $r = 0/611$). بنابراین می توان گفت فرض محقق مبنی بر اینکه بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد مورد تایید قرار می گیرد.

بین مسئولیت اجتماعی با کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معناداری



مسنولیت اجتماعی	کیفیت زندگی کاری	۳۳۶	۰/۱۲۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
-----------------	------------------	-----	-------	-------	-------

نتایج حاصل از جدول ۷ نشان میدهد که بین مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که با افزایش مسنولیت اجتماعی بین معلمان شهرستان، کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان تا حدی افزایش می‌یابد و از آن طرف، با افزایش کیفیت زندگی کاری در سازمان مذکور، مسنولیت اجتماعی تا حدی افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از محاسبات همانطور که مشاهده می‌شود حاکی از آن است که این همبستگی برابر ۰/۱۲۱ است. ($p < 0/05$ و $r = 0/121$). بنابراین می‌توان گفت فرض محقق مبنی بر اینکه بین مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان می‌پردازد. نتایج حاصل از بررسی داده همانطور که در جدول فوق مطرح شده است، بیانگر این است که بین خوش بینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این همبستگی برابر ۰/۶۱۱ است. ($p < 0/05$ و $r = 0/611$). به این معنی که با افزایش خوش بینی سازمانی بین معلمان شهرستان، کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان تا حدی افزایش می‌یابد و از سوی دیگر، با افزایش کیفیت زندگی کاری در این سازمان، خوش بینی سازمانی تا حدی افزایش می‌یابد.

در این پژوهش رابطه بین مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان بررسی کردیم. نتایج حاصل از محاسبات همانطور که در جدول فوق نشان داده شده است. حاکی از آن است که بین مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این همبستگی برابر ۰/۱۲۱ است. ($p < 0/05$ و $r = 0/121$). به این معنی که با افزایش مسنولیت اجتماعی بین معلمان، کیفیت زندگی کاری آنان تا حدی افزایش می‌یابد و از سوی دیگر، با افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان، مسنولیت اجتماعی تا حدی افزایش می‌یابد. بنابراین می‌توان گفت فرض محقق مبنی بر اینکه بین مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، در نتیجه فرضیه مورد نظر مورد تایید قرار می‌گیرد.

تحقیقات متفاوتی در سال‌های مختلف در مورد متغیرهای مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری از جمله تحقیق ندا خسروی (۱۳۹۶) صورت گرفته است. فرضیه مطرح شده تحت عنوان بررسی رابطه بین مسنولیت اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان شهرستان بهبهان مشابه فرضیه‌ای است که در تحقیق مذکور مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته است و ارتباط بین این دو مولفه تایید شده است. نتایج حاصل از بررسی در تحقیق حاضر نیز موید تایید این فرضیه و همراستایی نتایج این تحقیق با تحقیق مشابه مطرح شده است.

منابع

- احمدی‌زاده، ح (۱۳۸۷)، مسنولیت اجتماعی شرکتهای حمل و نقل دریایی و منابع انسانی، بندر و دریا، (۱۴)، ۹۷-۹۴.
- امی دوار، ع (۱۳۸۷)، ترویج مسنولیت اجتماعی شرکتهای تکمیل‌کننده و جایگزین سیاستها و وظایف دولت (سیاست‌گذاری حکومت در ترویج مسنولیت اجتماعی شرکتهای)، پژوهشنامه مسنولیت اجتماعی سازمان‌ها، (۲۱)، ۸۸-۹.
- الوانی، م؛ قاسمی، الف (۱۳۸۷)، مدیریت و مسنولیت اجتماعی سازمان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- براتلو، ف (۱۳۸۶)، «مسنولیت اجتماعی شرکتهای»، فصلنامه راهبرد، شماره چهل و چهارم، تابستان ۱۳۸۶، ۹۳-۱۰۸.
- بزرگی، ف (۱۳۸۳)، اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی، ماهنامه تدبیر، (۱۴۴)، ۳۸.



- تعالی، ح (۱۳۷۴). بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان بانک های کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- جواهری‌زاده، ن (۱۳۸۶)، راهنمای تهیه و تدوین پیشن هاد پژوهش (پروپزال) با تاکید بر پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، تهران، فرهنگ زبان.
- حسینی، ن (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل تعاون استان کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد.
- عظیمی، م؛ خاک تاریک، م (۱۳۸۷)، توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان گامی موثر برای نیل به سرآمدی در صنعت، مجله صنعت لاستیک ایران، (۵۲)، ۱۲۱-۱۱۰.
- علامه، م. (۱۳۸۷). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی و تبیین تأثیر بر کاهش تنیدگی روانی. رساله دکتری، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- مه‌دیان خلیلی، پ. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر عوامل کیفیت زندگی کاری بر میزان عملکرد کارکنان بانک سپه منطقه یک تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- Anonymus, D. (2007). "Quality or work life task force looks to integrate home and work". Vanderbilt University medical Cen-ter, House Organ.
- Barclay, L. A. , Markel, K. S. , & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), pp 330-346.
- Bolino, M. C. , Turnley, W. H. , & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, 27(4), pp 505-522.
- Bright, D. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics*, 64, 249-269.
- Bright, D. S. , Winn, B. A. , & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics*, 119(4), pp 445-460.
- Burns, T., & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of cross-disciplinary perspectives in education*, 1(1), pp 51-58.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766-790.
- Cameron, K. S., Bright, D., Caza, A. (2004), Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P., (2010), "Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Rego, Arménio, Ribeiro, Neuza, Cunha, Miguel. P., Jesuino Jorge C. (2011), "How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524-532.
- Richard, B. (2007). "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers be work related rewards", *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(1): 1-14.



- Ryff, C.D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). "Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfactions, sense of efficacy, and teachers extra-role behavior". *Teaching and Teacher Education*. 16(5-6): 649-659.
- Srivastava, A. K. (2008). "Effect of Perceived Work Environment on Employees' Job Behaviour and Organizational Effectiveness". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1)47-55
- Thun, B. , & Kevin Kelloway, E. (2013). Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(3), pp 270-283.
- Waldron, E.A.; Janke, E.A.; Bechtel, C.F.; Ramirez, M.; Cohen, A(2017). Systematic review of psychological interventions for improving the quality of work life of teachers. *Teaching and Teacher Education* 2017, 22, 1200–1207.
- Zhang, Lu. Corporate social responsibility, applicants ethical predispositions, and organizational attraction: a person-organization fit perspective, for the degree of Doctor of Philosophy, Peking University, 2001, page 1-13.