

تحلیل نقش تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی در افزایش رضایت‌شغلی معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه

نادیان گورانی^۱

^۲ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

نادیان گورانی

Email: Mohammadtaha910306@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۴

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تحلیل نقش تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی در افزایش رضایت‌شغلی معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن دوره ابتدایی شهر صحنه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ با تعداد ۱۷۶ نفر و حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان تعداد ۱۲۶ نفر برآورد شد و نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های رضایت‌شغلی مینه سوتا (MSQ)، تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشر (۲۰۰۸) استفاده شد. نتایج بدست آمده از سنجش فرضیه‌های تحقیق که با استفاده از آزمون‌های رگرسیون خطی چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون، توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۸ نشان داد که رضایت شغلی بر اساس تاب‌آوری و توانمندسازی روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است به قسمی که تاب‌آوری با بتای ۰/۳۱۸ و خودکارآمدی با بتای ۰/۲۴۲ رضایت شغلی را در معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه پیش‌بینی می‌کنند ($P < 0/05$). همچنین بین تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی در افزایش رضایت‌شغلی معلمان زن مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$).

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، تاب‌آوری، توانمندسازی روان‌شناختی.

مقدمه

رضایت شغلی یعنی ارزیابی یک نفر از شرایط شغلی خویش. این شرایط شغلی شامل ادراک او از ویژگی‌های شغلی، محیط کار و نیز تجربه‌های عاطفی در محل کار است. بهتر است رضایت شغلی را به عنوان مجموعه‌ای از نگرش‌های متعدد فرد به وجوه مختلف شغل خود [او نه صرفاً یک نگرش نسبت به کلیت شغل] در نظر بگیریم [۱]. اسپکتور (۱۹۹۷)^۱ معتقد است که رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس کارکنان را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن (سازمان، کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و مزایا و ترفیعات) نشان می‌دهد. اسمیت، کندال وهالین (۲۰۰۳)^۲ پنج بعد شغل را که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می‌کنند که عبارتند از: رضایت از کار (قلمرو وظایفی که فرد انجام می‌دهد جالب باشد و فرصتهایی برای آموزش و یادگیری فراهم کند)، رضایت از مافوق (توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند)، رضایت از همکاران (میزان صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند)، رضایت از ترفیع (دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت) و رضایت از حقوق (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان) [۲]. رضایت شغلی یعنی نگرش کلی و عمومی هر فرد نسبت به شغل خود. بنابراین کسی که رضایت شغلی بیشتری داشته باشد، یعنی نسبت به حرفه خود نگرش مثبتی دارد [۳].

به نظر می‌رسد یکی از متغیرهای پیش‌بینی کننده رضایت شغلی معلمان، تاب‌آوری باشد. تاب‌آوری یکی از مهمترین توانایی‌های انسان که سبب سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود [۴]. کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) تاب‌آوری را به صورت تعامل بین افراد و محیط آنها برای رسیدن به شرایط متوسط سلامت در هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها تعریف کرده‌اند [۵]. تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر تهدیدها و شرایط آسیب‌زا نیست، بلکه فرد تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است [۶]. ظرفیت تاب‌آوری به عنوان یک پیش‌بینی کننده برای رضایت‌شغلی در بین کارکنان است [۷]. نتایج پژوهش سیوهای، فیلیپس، الین و ونگتف (۲۰۱۹)^۳ نشان داد که تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارگران تحت مراقبت چینی دارد. بنابراین میتوان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی، در شرایط دشوار است.

متغیر دیگری که می‌تواند در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان، کارآمد باشد، توانمندی روانشناختی است. توانمندسازی روان‌شناختی که طبق تعریف اسپریتزر انعکاسی از حس کارکنان نسبت به کنترل در محیط کار و بیانگر ادراک کارکنان از محیط کار است. توانمندسازی روان‌شناختی شامل احساس اهمیت و معنا، شایستگی، خودتعیین‌گری و مؤثر بودن در امور شغلی است که به عنوان یک حالت روانی و انگیزشی ذاتی تعبیر می‌شود و در آن کارکنان نسبت به کار خود احساس کنترل دارند. این احساسات برخاسته از انگیزه درونی است و کارکنان را به عضوی فعال در سازمان تبدیل می‌کند. توانمندسازی روان‌شناختی چهار بعد شناختی دارد که نشان می‌دهد افراد چگونه احساس توانمندی می‌کنند. یکی از این ابعاد معنادار بودن است که نشاندهنده این است که افراد چقدر به شغل خود اهمیت می‌دهند و احساس می‌کنند شغلشان مهم است. بعد دوم شایستگی است که نشان می‌دهد افراد چقدر به توانایی خود برای انجام وظایف به نحو احسن اعتماد دارند. بعد سوم خودمختاری است که بیانگر میزان استقلال افراد در تصمیم‌گیری برای انجام وظایف است. بعد چهارم تأثیر است و نشاندهنده این است که افراد چقدر در محل خود تأثیرگذار هستند یا سازمان متبوع ایده‌ها و نظرات آنان را تا چه اندازه جدی می‌گیرد و آنها را اعمال می‌کند. برنامه توانمندسازی- از حدود سال ۱۹۹۰- توسط اندرسون و همکارانش معرفی شد و به عنوان یک روش آموزشی مناسب برای گروه‌های مختلف در نظر گرفته شد. تفاوت عمده این برنامه آموزشی با برنامه‌های آموزشی سنتی در این است که این روش به جای اینکه یک روش، تکنیک یا راهبرد محسوب شود، بیشتر نقش راهنما را در مورد افراد دارای ناتوانی و خانواده‌های آنها ایفا می‌کند [۸].

نگو (۲۰۲۳)^۴ پژوهشی را با عنوان بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی، در ویتنام ارائه داد. وی معتقد است که بالابردن عملکرد شغلی کارکنان یک راه حل ضروری است که سبب افزایش توان رقابتی سازمان خواهد شد. این

¹ Spector² Smith, Kendall & Hullin³ Siu, Hui, Phillips, Lin, Wong & Shi⁴ Ngo

مطالعه به دنبال بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی است. نتایج بیان می‌کند که سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. رضایت شغلی نیز تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی دارد. همچنین رضایت شغلی نقش میانجیگری در تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی را نشان می‌دهد [۹].

صبا (۱۴۰۲) نشان داد بین توانمندسازی روانشناختی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سلامت سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد این بدان معناست که هرچه توانمندسازی روان شناختی در کارکنان بالاتر باشد، به همان میزان تعهد سازمانی آنها و همچنین رضایت شغلی، سلامت سازمانی و نوآوری سازمانی نیز در آنها بالاتر خواهد بود. توانمندسازی در سازمان‌های آموزشی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمانها برخوردار است؛ زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه‌ی اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی و اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است؛ ماهیت و فعالیت‌ها و اهداف آن بالا بردن روحیه‌ی خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی، تخصصی و تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است؛ اما مطالعات صورت گرفته در کشور نشان می‌دهد که در حال حاضر، نظام مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش فاقد چارچوبی مناسب برای توانمندسازی کارکنان خویش است [۱۰].

معلمانی که از نظر تاب‌آوری و توانمندی روان‌شناختی در رتبه بالاتری از بقیه معلمان هستند، از بهزیستی روان‌شناختی بیشتری برخوردار هستند و در نتیجه کمتر دچار فرسودگی شغلی و رضایت شغلی بالاتری دارند. بنابراین لازم است که جهت افزایش رضایت شغلی آنها به دو مقوله تاب‌آوری و توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان، مورد توجه مسئولین امر قرار گرفته و این از دلایل ضرورت انجام این تحقیق است. با توجه به مطالب بالا و بیان مسأله فوق، این تحقیق در پی پاسخگویی به این سؤال انجام شده که آیا دو متغیر تاب‌آوری و توانمندی روان‌شناختی در افزایش رضایت‌شغلی معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه نقشی دارند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از دسته تحقیقات میدانی و حال نگر بوده که با استفاده از روش توصیفی- همبستگی، نقش تاب‌آوری و توانمندی روان‌شناختی در افزایش رضایت‌شغلی معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه را مورد تحلیل قرار داده است. جامعه آماری تحقیق حاضر عبارت است از کلیه معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ که در مدارس دخترانه دوره دوم ابتدایی این شهر مشغول به تدریس بوده‌اند و بر اساس آمار موجود تعداد آنها ۱۷۶ نفر بوده است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برابر با ۱۲۶ نفر در نظر گرفته شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات

در تحقیقات پیمایشی برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده می‌گردد. در این پژوهش نیز از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

پرسشنامه رضایت‌شغلی مینه‌سوتا (MSQ):

این پرسشنامه از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود.

نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالقم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، امتیاز تمامی گویه‌ها را با همدیگر جمع نمایید.

پس از بدست آورده نمره پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، می‌توان میزان رضایت شغلی را در جامعه آماری خود مشخص کرد:

- امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف می‌باشد.

- امتیازات بین ۳۸ تا ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط می‌باشد.

- امتیازات بالای ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد.

مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳):

مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون (CD-RISC)، یک ابزار ۲۵ سوالی است که سازه تاب‌آوری را در اندازه‌های پنج درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار می‌سنجد. این مقیاس ابعاد مختلف تاب‌آوری را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که شامل حس توانایی فردی، مقاومت در برابر تأثیرات منفی، پذیرش مثبت تغییر، اعتماد به غرایز فردی، حس حمایت و امنیت اجتماعی، ایمان روحانی و رویکرد عمل‌گرایانه به روش‌های مشکل‌گشایی می‌شود.

حداقل نمره تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس صفر و حداکثر نمره وی صد است. این مقیاس جهت اندازه‌گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید، تهیه شده است. برای هرگویه، طیف درجه‌بندی ۵ گزینه‌ای (کاملاً نادرست تا همیشه درست) در نظر گرفته شده که از یک (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) و یا از صفر (کاملاً نادرست) تا چهار (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمره‌گذاری این مقیاس می‌تواند بین ۰ تا ۱۰۰ یا بین ۲۵-۱۲۵ باشد. زیرمقیاس‌ها و سؤالات سنجش‌گر این پرسشنامه به شرح جدول زیر است:

جدول ۱. مؤلفه‌های پرسشنامه تاب‌آوری و سؤالات سنجش‌گر

شماره	مؤلفه	سؤالات
۱	تصور از شایستگی فردی	۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۴، ۲۵
۲	اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی	۶، ۷، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۰
۳	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۱، ۲، ۴، ۵، ۸
۴	کنترل	۱۳، ۲۱، ۲۲
۵	تأثیرات معنوی	۳، ۹

پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی:

این پرسشنامه توسط اسپریتزر و میشر (۲۰۰۸) ساخته شده و دارای ۱۵ سؤال ۵ گزینه‌ای در مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است.

این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (خودآثربخشی، خوداختیاری، پذیرش شخصی نتایج، معنی دار بودن شغل، اعتماد) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده پنج گزینه‌ای بوده، گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱؛ مخالفم نمره ۲، نظری ندارم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نیز نمره ۵ دریافت می‌کند. پرسشنامه فوق دارای پنج بعد بوده که سؤالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

جدول ۲. ابعاد پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی و سؤالات سنجش‌گر

بعد	سؤالات مربوطه
خودآثربخشی	۱-۴
خوداختیاری	۵-۹
پذیرش شخصی نتایج	۱۰-۱۳
معنی دار بودن شغل	۱۴-۱۷
اعتماد	۱۸-۲۱

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. امتیازات بالاتر بیانگر میزان توانایی بیشتر سازمان در توانمندسازی کارکنان خواهد و برعکس.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی به طور همزمان استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده SPSS نسخه ۲۸ بوده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون رگرسیون خطی چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخگویان

اطلاعات مربوط به سن پاسخگویان پژوهش به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۳. توزیع فراوانی سن پاسخگویان

سن	تعداد	درصد	درصد تراکمی
تا ۳۰ سال	۲۷	۲۱/۴	۲۱/۴
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۴۶	۳۶/۵	۵۷/۹
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۴۲	۳۳/۳	۹۱/۳
بالاتر از ۵۰ سال	۱۱	۸/۷	۱۰۰
جمع	۱۲۶	۱۰۰	

بر اساس اطلاعات جدول ۳؛ سن تعداد ۲۷ نفر (۲۱/۴٪) از پاسخگویان تا ۳۰ سال، ۴۶ نفر (۳۶/۵٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال؛ ۴۲ نفر (۳۳/۳٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۱ نفر (۹/۳٪) بالاتر از ۵۰ سال بوده، کمینه سنی پاسخگویان ۲۷ سال، بیشینه سنی ۵۵ سال و میانگین سنی پاسخگویان نیز ۳۹/۴۷ سال بوده است.

سنوات خدمت پاسخگویان

اطلاعات مربوط به سنوات خدمت پاسخگویان پژوهش به شرح جدول و نمودار زیر بوده است:

جدول ۴. توزیع فراوانی سنوات خدمت پاسخگویان

سنوات خدمت	تعداد	درصد	درصد تراکمی
تا ۵ سال	۲۳	۱۸/۳	۱۸/۳
بین ۶ تا ۱۰ سال	۲۸	۲۲/۲	۴۰/۵
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۲	۱۷/۵	۵۷/۹
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۲۰	۱۵/۹	۷۳/۸
بین ۲۱ تا ۲۵ سال	۲۱	۱۶/۷	۹۰/۵
بالاتر از ۲۵ سال	۱۲	۹/۵	۱۰۰
جمع	۱۲۶	۱۰۰	

بر اساس اطلاعات جدول ۴؛ سنوات خدمت تعداد ۲۳ نفر (۱۸/۳٪) از پاسخگویان تا ۵ سال، ۲۸ نفر (۲۲/۲٪) بین ۶ تا ۱۰ سال؛ ۲۲ نفر (۱۷/۵٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال؛ ۲۰ نفر (۱۵/۹٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال؛ ۲۱ نفر (۱۶/۷٪) بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۲ نفر (۹/۵٪) بالاتر از ۲۵ سال بوده است.

بالاتر از ۲۵ سال بوده، کمینه سابقه خدمت ۱ سال، بیشینه ۳۰ سال و میانگین سابقه خدمت پاسخگویان نیز ۱۶/۲۳ سال بوده است.

میزان تحصیلات پاسخگویان

اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات پاسخگویان پژوهش به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۵. توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان			
میزان تحصیلات	تعداد	درصد	درصد تراکمی
دیپلم	۱۵	۱۱/۹	۱۱/۹
فوق دیپلم	۲۳	۱۸/۳	۳۰/۲
لیسانس	۵۴	۴۲/۹	۷۳
فوق لیسانس	۳۴	۲۷	۱۰۰
جمع	۱۲۶	۱۰۰	

بر اساس اطلاعات جدول ۵؛ میزان تحصیلات ۱۵ نفر (۱۱/۹٪) از پاسخگویان دیپلم، ۲۳ نفر (۱۸/۳٪) فوق دیپلم، ۵۴ نفر (۴۲/۹٪) لیسانس و ۳۴ نفر (۲۷٪) فوق لیسانس بوده است. بیشترین تعداد پاسخگویان مربوط به کسانی است که دارای مدرک لیسانس بوده‌اند.

نتیجه سنجش متغیرهای تحقیق

میزان رضایت شغلی پاسخگویان

اطلاعات مربوط به میزان رضایت شغلی پاسخگویان پژوهش به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۶. توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی پاسخگویان			
رضایت شغلی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۵	۴	۴
کم	۲۰	۱۵/۹	۱۹/۸
متوسط	۴۷	۳۷/۳	۵۷/۱
زیاد	۳۶	۲۸/۶	۸۵/۷
خیلی زیاد	۱۸	۱۴/۳	۱۰۰
جمع	۱۲۶	۱۰۰	

طبق اطلاعات جدول ۶؛ میزان رضایت شغلی در ۵ نفر (۴٪) از پاسخگویان در حد خیلی کم، ۲۰ نفر (۱۵/۹٪) در حد کم، ۴۷ نفر (۳۷/۳٪) در حد متوسط؛ ۳۶ نفر (۲۸/۶٪) در حد زیاد و ۱۸ نفر (۱۴/۳٪) در حد خیلی زیاد بوده است.

تاب آوری پاسخگویان

اطلاعات مربوط به تاب آوری پاسخگویان پژوهش به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۷. توزیع فراوانی میزان تاب‌آوری پاسخگویان

تاب‌آوری	تعداد	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	۵	۴	۴
کم	۲۵	۱۹/۸	۲۳/۸
متوسط	۴۸	۳۸/۱	۶۱/۹
زیاد	۳۴	۲۷	۸۸/۹
خیلی زیاد	۱۴	۱۱/۱	۱۰۰
جمع	۱۲۶	۱۰۰	

طبق اطلاعات جدول ۷؛ میزان تاب‌آوری در ۵ نفر (۴٪) از پاسخگویان در حد خیلی کم، ۲۵ نفر (۱۹/۸٪) در حد کم، ۴۸ نفر (۳۸/۱٪) در حد متوسط؛ ۳۴ نفر (۲۷٪) در حد زیاد و ۱۴ نفر (۱۱/۱٪) در خیلی زیاد بوده است.

توانمندی روانشناختی پاسخگویان

اطلاعات مربوط به توانمندی روانشناختی در پاسخگویان پژوهش حاضر به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۸. توزیع فراوانی میزان توانمندی روانشناختی در پاسخگویان

توانمندی روانشناختی	تعداد	درصد	درصد تراکمی
خیلی کم	۸	۶/۳	۶/۳
کم	۱۵	۱۱/۹	۱۸/۳
متوسط	۴۶	۳۶/۵	۵۴/۸
زیاد	۴۲	۳۳/۳	۸۸/۱
خیلی زیاد	۱۵	۱۱/۹	۱۰۰
جمع	۱۲۶	۱۰۰	

طبق اطلاعات جدول ۸؛ میزان توانمندی روانشناختی در ۸ نفر (۶/۳٪) از پاسخگویان در حد خیلی کم، ۱۵ نفر (۱۱/۹٪) در حد کم، ۴۶ نفر (۳۶/۵٪) در حد متوسط؛ ۴۲ نفر (۳۳/۳٪) در حد زیاد و ۱۵ نفر (۱۱/۹٪) در خیلی زیاد بوده است.

تحلیل داده‌ها

بررسی طبیعی بودن پراکندگی متغیرها

نرمال بودن پراکندگی داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شده است. نتایج به دست آمده از این بررسی به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۹. نتایج سنجش وضعیت پراکندگی طبیعی متغیرهای تحقیق

متغیر	N	Z	P
رضایت شغلی	۱۲۶	۰/۰۶۶	۰/۲۰۰
تاب‌آوری	۱۲۶	۰/۱۱۹	۰/۰۶۴
توانمندی روانشناختی	۱۲۶	۰/۰۷۱	۰/۰۷۱

طبق اطلاعات موجود در جدول (۹) از آنجایی که میزان آماره کولموگروف-اسمیرنوف و میزان خطای برآوردی در تمامی متغیرهای مورد بررسی در سطح بالاتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است که نشان دهنده عدم وجود تفاوت معنادار در سطوح متغیرهای مورد بررسی بوده که نشان از بهنجار بودن داده‌های مربوطه می‌باشد.

مفروضه خطی بودن رابطه‌ها

این آزمون با استفاده از نمودار ماتریس پراکندگی متغیرهای پیش بین و ملاک صورت می‌گیرد. همانگونه که در ماتریس پراکندگی متغیرهای به صورت دو به دو دیده می‌شود رابطه‌ها به صورت خطی است. بنابراین داده‌ها نشان می‌دهد مفروضه خطی بودن رابطه برای انجام رگرسیون خطی رعایت شده است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

آزمون فرضیه اصلی:

تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی می‌توانند رضایت شغلی را در معلمان زن دوره ابتدایی شهر صحنه پیش‌بینی نمایند. جهت آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است. در جداول زیر نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه نشان داده شده است:

جدول ۱۰. ضریب تعیین رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	خطای انحراف از برآورد	دوربین واتسون
	۰/۷۶۴	۰/۵۸۴	۰/۵۷۳	۳/۶۱۶	۱/۷۳۴

نتایج جدول فوق مربوط به ضریب تعیین رگرسیون بین متغیرهای پیش‌بین تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی با رضایت شغلی پاسخگویان است. نتایج نشان می‌دهد میزان $2R$ برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد که این میزان نشان می‌دهد؛ ۵۷ درصد از تغییرات موجود در رضایت شغلی پاسخگویان ناشی از متغیرهای پیش‌بین مورد بررسی است. به عبارتی ۵۷ درصد از تغییرات متغیر ملاک، توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین است. آماره دوربین واتسون، آزمون استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) را انجام داده و چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون (۱/۷۳۴) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد چون این فرض یکی از مفروضات انجام رگرسیون است.

جدول ۱۱. تحلیل واریانس

مدل رگرسیون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۹۴۷/۹۴۱	۲	۶۴۹/۳۱۴		
باقی مانده	۱۳۸۵/۷۷۸	۱۲۳	۱۳/۰۷۳	۴۹/۶۶۷	۰/۰۰۱
کل	۳۳۳۳/۷۱۸	۱۲۵			

جدول تحلیل واریانس فوق نتایج ضریب تعیین رگرسیون نشان می‌دهد مشاهده شده ($F=49/667$) در سطح آلفای ۰/۰۰۱ درصد معنادار است و فرض صفر رد می‌شود، در نتیجه ضریب تعیین رگرسیون قابل تأیید است. معادله رگرسیونی این فرضیه بدین قرار است:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip} + \epsilon_i$$

جدول ۱۲. معادله خط رگرسیون

مدل رگرسیون	بتا		آزمون T		ناهمسانی واریانس	
	غیر استاندارد	استاندارد	استاندارد	بتا	تولرانس	VIF
عرض از مبدا (a)	۵۰/۸۳۲	۴/۰۶۵	۱۲/۵۰۴	۰/۰۰۱	۰/۸۴۳	۱/۱۸۶
	۰/۴۳۴	۰/۰۴۸	۹/۰۰۴	۰/۰۰۱		
تاب آوری	۰/۱۱۷	۰/۰۴۴	۲/۶۴۲	۰/۱۷۴	۰/۹۰۷	۱/۱۰۲
توانمندی						
روانشناختی						

جدول فوق شاخص VIF و تولرانس را نشان می‌دهد. مقدار عامل افزایش واریانس باید بین ۵ تا ۱۰ باشد، اگر بیشتر از این حد باشد، امکان ضعف برآورد ضریب رگرسیون در اثر چند هم خطی وجود دارد. با توجه به این که تولرانس یک نسبت است، مقدار آن بین صفر و یک می‌باشد. مقدار نزدیک به یک به این معنی است که در یک متغیر مستقل بخش کوچکی از پراکنش آن با سایر متغیرهای مستقل توجیه می‌کند و مقدار نزدیک به صفر نشان می‌دهد که یک متغیر تقریباً یک ترکیب خطی از سایر متغیرهای مستقل است.

بر اساس جدول ۱۲؛ معادله رگرسیون تخمینی به صورت زیر است:

$$Y = \text{رضایت شغلی} = ۵۰/۸۳۲ + (\text{تاب آوری}) ۰/۴۳۴ + (\text{توانمندی روانشناختی}) ۰/۱۱۷$$

که به معادله غیر استاندارد معروف است و معادله استاندارد به صورت زیر است:

$$Y = \text{رضایت شغلی} = ۵۰/۸۳۲ + (\text{تاب آوری}) ۰/۶۱۴ + (\text{توانمندی روانشناختی}) ۰/۱۷۴$$

نتایج جدول فوق و آزمون مدل تحقیق نشان می‌دهد اثر هر دو متغیر پیش‌بین بر رضایت شغلی معلمان مورد مطالعه قابل پذیرش واقع شده است و تأثیر این متغیرها قابل پیش بینی نیز می‌باشد؛ به این صورت که به ازاء یک واحد افزایش در تاب آوری به میزان ۶۱ درصد و به ازاء یک واحد افزایش در توانمندی روانشناختی به میزان ۱۷ درصد احتمال افزایش رضایت شغلی در آنان وجود دارد. مجموع این دو متغیر نیز به میزان ۵۷ درصد متغیر ملاک را تبیین نموده و ۴۳ درصد از تبیین متغیر ملاک به سایر مؤلفه‌های بستگی دارد. بنابراین نتیجه این فرضیه را به صورت زیر می‌توان پذیرفت:

تاب آوری و توانمندی روانشناختی بطور معنی‌داری می‌توانند رضایت شغلی را در معلمان زن دوره ابتدایی شهر صحنه پیش‌بینی نمایند.

آزمون فرضیه فرعی اول

بین رضایت شغلی با تاب آوری در معلمان زن دوره ابتدایی رابطه وجود دارد.

جهت آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. در جدول زیر نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه نشان داده شده است:

جدول ۱۳: نتیجه سنجش ارتباط بین رضایت شغلی با تاب آوری در معلمان زن دوره ابتدایی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رضایت شغلی			
s. e	$\bar{X}$	متغیرها	
۵/۵۳	۱۰/۳۷		
P. Value	R		
۰/۰۰۱	۰/۷۲۲	۵۷/۲۳	$\bar{X}$
		۷/۸۲	s. e
		تاب آوری	

نتایج جدول ۱۳ که به بررسی رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی در معلمان زن دوره ابتدایی پرداخته نشانگر آن است که بین متغیر پیش‌بین یعنی تاب‌آوری و متغیر ملاک یعنی رضایت شغلی در معلمان مورد مطالعه رابطه معنادار، مثبت و قوی وجود دارد چرا که مقدار r به دست آمده $۰/۷۲۲$ در سطح اطمینان بیشتر از $۰/۹۵$ بوده و این بدان معناست که با افزایش تاب‌آوری در معلمان مورد مطالعه، میزان رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی باید بپذیریم که:

بین رضایت شغلی با تاب‌آوری در معلمان زن دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم

بین رضایت شغلی و توانمندی روانشناختی در معلمان زن دوره ابتدایی رابطه وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. در جدول زیر نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه نشان داده شده است:

جدول ۱۴: نتیجه سنجش ارتباط بین رضایت شغلی و توانمندی روانشناختی در معلمان زن دوره ابتدایی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رضایت شغلی		متغیرها	
s. e	$\bar{x}$		
۵/۵۳	۱۰/۳۷		
P. Value	r		
۰/۰۰۱	۰/۳۸۵	$\bar{x}$	۸۶/۱۹
		s. e	۸/۲۱۸

نتایج جدول ۱۴؛ که به بررسی رابطه بین توانمندی روانشناختی و رضایت شغلی در معلمان زن دوره ابتدایی پرداخته نشانگر آن است که بین متغیر پیش‌بین یعنی توانمندی روانشناختی و متغیر ملاک یعنی رضایت شغلی معلمان مورد مطالعه رابطه معنادار، مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد چرا که مقدار r به دست آمده $۰/۳۸۵$ در سطح اطمینان بیشتر از $۰/۹۵$ بوده و این بدان معناست که با افزایش توانمندی روانشناختی در معلمان، میزان رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی باید بپذیریم که:

بین رضایت شغلی و توانمندی روانشناختی در معلمان زن دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی:

تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی می‌توانند رضایت شغلی را در معلمان زن دوره ابتدایی شهر صحنه پیش‌بینی نمایند. نتیجه بدست‌آمده از سنجش فرضیه اصلی که به پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی در معلمان زن دوره ابتدایی شهر صحنه پرداخته نشان داد اثر هر دو متغیر پیش‌بین بر رضایت شغلی معلمان مورد مطالعه قابل پذیرش واقع شده است و تأثیر این متغیرها قابل پیش‌بینی نیز می‌باشد؛ به این صورت که به ازاء یک واحد افزایش در تاب‌آوری به میزان ۶۱ درصد و به ازاء یک واحد افزایش در توانمندی روانشناختی به میزان ۱۷ درصد احتمال افزایش رضایت شغلی در آنان وجود دارد. مجموع این دو متغیر نیز به میزان ۵۷ درصد متغیر ملاک را تبیین نموده و ۴۳ درصد از تبیین متغیر ملاک به سایر مؤلفه‌های بستگی دارد. یعنی تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی بطور معنی‌داری می‌توانند رضایت شغلی را در معلمان زن دوره ابتدایی شهر صحنه پیش‌بینی نمایند.

نتیجه برخی از تحقیقات گذشته مشابه این نتیجه است از جمله خسروبیگی (۱۴۰۲)، فروتن، نقوی کنجین، اعتمادی‌نژاد، جعفرپور و یزدانی چراتی (۱۴۰۲)، بانوج و موسوی (۱۴۰۲)، صبا (۱۴۰۲)، معتمد و دیباجی (۱۴۰۲)، سلطانی (۱۴۰۱)،

باباخانیان (۱۴۰۰)، حاتمیان و حاتمیان (۱۳۹۸)، نگو (۲۰۲۳)، هارت، بلینکو و توماس (۲۰۲۲)، آیان و کوکاسیک (۲۰۲۲)، باکی (۲۰۲۰) و سوی‌های، فیلیپس، الین و ونگتف (۲۰۲۱) و کالین و همکاران (۲۰۲۱) که با نتیجه فوق همخوانی دارد.

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های مختلف یک سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهمترین زمینه‌های پژوهشی بوده و نقش آن در سنجش سلامت سازمانی غیرقابل انکار می‌باشد. رضایت شغلی به منزله اساسی‌ترین سازه در رفتار سازمانی است که بیشترین پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است. این مفهوم عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت جسمی و ذهنی، رضایت از زندگی و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی است. عدم وجود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تأخیر کاری، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می‌گردد. اگرچه در تمامی سازمان‌ها و مؤسسات علاقه خاصی به بررسی رضایت شغلی وجود داشته و به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان‌ها تلقی می‌شود، اما این مسأله به ویژه در محیط‌های پرتنش و محیط‌هایی که افراد در معرض استرس‌های طولانی قرار دارند، شکل عینی تری می‌یابد. از جمله مشاغلی که با استرس زیاد همراه است، شغل معلمی است که به دلیل حساسیت ویژه و مسئولیت‌هایی در این شغل وجود دارد؛ زمینه ایجاد تنش و فشار روانی افراد دارای این منصب افزایش می‌یابد. لذا داشتن تاب آوری و توانمندی روانشناختی می‌تواند باعث افزایش این رضایت و نهایتاً خشنودی شغلی شود.

فرضیه فرعی اول:

بین رضایت شغلی با تاب‌آوری در معلمان زن دوره دوم ابتدایی رابطه وجود دارد.

نتایج بدست آمده از سنجش این فرضیه که به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با تاب‌آوری در معلمان زن دوره دوم ابتدایی پرداخته نشانگر آن است که بین متغیر پیش‌بین یعنی تاب‌آوری و متغیر ملاک یعنی رضایت شغلی در معلمان مورد مطالعه رابطه معنادار، مثبت و قوی وجود دارد چرا که مقدار r به دست آمده $0/722$ در سطح اطمینان بیشتر از $0/95$ بوده و این بدان معناست که با افزایش تاب‌آوری در معلمان مورد مطالعه، میزان رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی: بین رضایت شغلی با تاب‌آوری در معلمان زن دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در این زمینه می‌توان به نتیجه بدست آمده از نتایج تحقیق خسروبیگی (۱۴۰۲)، فروتن، نقوی کنجین، اعتمادی‌نژاد، جعفرپور و یزدانی چراتی (۱۴۰۲)، بانوج و موسوی (۱۴۰۲)، باباخانیان (۱۴۰۰)، حاتمیان و حاتمیان (۱۳۹۸)، نگو (۲۰۲۳)، هارت، بلینکو و توماس (۲۰۲۲)، آیان و کوکاسیک (۲۰۲۲)، باکی (۲۰۲۰) و سوی‌های، فیلیپس، الین و ونگتف (۲۰۲۱) اشاره نمود که با نتیجه فوق همسو بوده‌اند.

افراد دارای تاب‌آوری بالا در شرایط و موقعیت‌های سخت و ناگوار، سلامت روانشناختی خود را حفظ می‌نمایند و دارای سازگاری روانشناختی هستند و از این طریق باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی از کاری که در آن مشغول هستند می‌شوند. از سوی دیگر افراد تاب‌آور به طور خلاقانه و انعطاف‌پذیری به مسایل می‌نگرند، برای حل آنها طرح و برنامه ریزی دارند و در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی‌ورزند و منابع کاملی برای مقابله با مشکلات دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد از شغل خود رضایت داشته باشد (آوی، ویمسینگ و لوتانس، ۲۰۰۶). فریبرگ و همکاران (۲۰۱۶) بر این باورند که تاب‌آوری باعث افزایش ظرفیت و توانمندی افراد می‌شود. انزلیچت و همکاران (۲۰۱۸) نیز تاب‌آوری را باعث کاهش اضطراب و افسردگی دانسته‌اند. با باور آنها افراد تاب‌آور می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار و خستگی‌های جسمانی و عاطفی ناشی از کار چیره‌شود و سلامت روان خود را حفظ کنند. راش و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی نقش تاب‌آوری در واکنش افراد به تغییرات اجباری در محیط کار یا فضای شغلی افراد پرداختند. تغییراتی که در محیط کار صورت می‌گیرد، چنانچه ماهیت اجباری و یا تحمیلی داشته باشد و کارکنان در ایجاد آن نقش نداشته باشند، موقعیتی پرتنش و فشارزا به وجود می‌آید. این پژوهشگران نتیجه گرفتند که عامل تاب‌آوری با فشار روانی در محیط کاری فشارزا رابطه منفی و با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند.

فرضیه فرعی دوم:

بین رضایت شغلی با توانمندی روانشناختی معلمان زن دوره دوم ابتدایی رابطه وجود دارد. نتایج بدست آمده از سنجش این فرضیه که به بررسی رابطه بین توانمندی روانشناختی و رضایت شغلی در معلمان زن دوره ابتدایی پرداخته نشانگر آن است که بین متغیر پیش‌بین یعنی توانمندی روانشناختی و متغیر ملاک یعنی رضایت شغلی معلمان مورد مطالعه رابطه معنادار، مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد چرا که مقدار r به دست آمده $0/385$ در سطح اطمینان بیشتر از $0/95$ بوده و این بدان معناست که با افزایش توانمندی روانشناختی در معلمان، میزان رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی: بین رضایت شغلی و توانمندی روانشناختی در معلمان زن دوره ابتدایی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتیجه برخی از تحقیقات گذشته مشابه این نتیجه است از جمله صبا (۱۴۰۲)، معتمد و دیباچی (۱۴۰۲)، سلطانی (۱۴۰۱) و کالین و همکاران (۲۰۲۱) که با نتیجه فوق همخوانی دارد و همگی آنها به نوعی نتیجه فوق را تأیید نموده و به نتایجی مشابه دست یافته‌اند.

سامی و شریک‌نور (۲۰۰۸) بیان می‌کنند توانمندسازی شامل تشویق و توسعه مهارت‌ها برای متکی بودن به خود می‌باشد. در علم مدیریت، توانمندسازی از ابعاد گوناگونی تشکیل شده که یکی از آنها توانمندسازی روانشناختی است. توانمندسازی روانشناختی به فرایند ارتقاء حس خودکارآمدی اعضای سازمان در شناسایی عوامل بی‌ثبات کننده و حذف آنها از طرق رسمی و غیررسمی سازمانی مثل بکارگیری اطلاعات کارآمد اطلاق می‌گردد (به نقل از کونگر و کانونگو، ۲۰۱۸). توانمندسازی روانشناختی بازتابی از ادراک کارکنان در مورد کنترل بر محیط کار خود است [۱۱]. توانمندسازی روانشناختی را می‌توان به مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های فرد نسبت به نقش خود در ارتباط با سازمان اطلاق کرد که ابعاد آن عبارتند از: معناداری، شایستگی، خودتعیینی و تأثیر است. حس توانمندسازی روانشناختی هم می‌تواند توسط تغییر در محیط کاری خارجی و هم عوامل درونی فرد ارتقا یابد [۱۲]. محققان زیادی با برشمردن اهمیت و نقش توانمندسازی، لزوم توجه هر چه بیشتر به این مقوله را متذکر شده‌اند. توانمندسازی روانشناختی فرایند افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف محول در چهار بعد شناختی، احساس مؤثر بودن، احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن و احساس داشتن حق انتخاب است. توماس و ولتهوس (۲۰۲۰) اذعان می‌نمایند که توانمندسازی، مفهومی چند بعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد؛ همچنین کوین و اسپریتزر (۲۰۱۷) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد ارگانیکی آن می‌دانند و بر اساس این رویکرد توانمندسازی کاری نیست که مدیران باید برای کارکنان انجام دهند بلکه طرز تلقی کارکنان درباره نقش خود در شغل و سازمان است در عین حال مدیران می‌توانند بستر و فرصت‌های لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان خود فراهم آورند. محیط رقابتی جهانی استفاده از قابلیت‌های کارکنان را از طریق استفاده رهبر از ابزارهای انگیزشی بیرونی و درونی امری اجتناب ناپذیر می‌نماید و توانمندسازی روانشناختی به عنوان یک برانگیزاننده درونی به کارکنان اجازه می‌دهد که با استفاده از حس اعتماد به نفس و استقلال در شغل، خودکارآمدی و رضایت شغلی را تقویت نمایند [۱۳].

پیشنهادهای پژوهشی

۱- به محققان بعدی پیشنهاد می‌گردد به بررسی مقایسه‌ای متغیرهای ذکر شده در پژوهش حاضر در بین معلمان زن و مرد بپردازند تا مشخص گردد که کدام گروه از این افراد از رضایت شغلی بهتری برخوردار بوده‌اند.

۲- این پژوهش در معلمان زن دوره دوم ابتدایی شهر صحنه انجام شده و در تعمیم نتایج به معلمان مرد هم پایه و دیگر مقاطع در این شهر و سایر شهرها و نقاط کشور، احتیاط لازم صورت گیرد.

۳- متغیرهای تاب‌آوری و توانمندی روانشناختی، جنبه روان‌شناختی و پیچیده داشته و فقط با استفاده از پرسشنامه سنجش گردیده است که ممکن است از دقت لازم برخوردار نباشد، لذا پیشنهاد می‌شود برای دقیق‌تر شدن نتایج تحقیق، از روش‌های بالینی و مصاحبه نیز استفاده شود.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- توجه به مؤلفه‌های مؤثر بر افزایش رضایت شغلی و تغییر اساسی در سیاست‌های آموزش و پرورش جهت ارتقاء و افزایش رضایت شغلی معلمان.
- ۲- بکارگیری مداخلات مؤثر همچون آموزش تاب‌آوری، آموزش خودکارآمدی، آموزش خوش‌بینی و... برای افزایش رضایت شغلی.

مراجع

- [۱] امیریان، صبا. (۱۴۰۰). رابطه ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری و انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه تحت پوشش کمیته امداد. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان.
- [۲] باباخانیان، مزده. (۱۴۰۰). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس صفات شخصیتی، تاب‌آوری و خودکارآمدی دبیران زن دوره دوم متوسطه شهر همدان. دانشگاه پیام نور واحد کبودرآهنگ. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، گرایش: تربیتی.
- [۳] رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی
- [۴] حاتمیان، پیمان؛ حاتمیان، پرستو. (۱۳۹۸). پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری. رویش روان‌شناسی، سال ۸، شماره ۲، شماره پیاپی ۳۵، اردیبهشت ماه ۱۳۹۸. ۸-۳.
- [۵] فروتن، فائزه؛ نقوی کنجین، زهرا؛ اعتمادی نژاد، سیاوش؛ جعفرپور، حسنعلی؛ یزدانی چراتی، جمشید. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین تاب‌آوری سازمانی و رضایت شغلی در یکی از بیمارستان‌های استان مازندران. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران. پیاپی ۲۲۰.
- [۶] سلطانی، امین. (۱۴۰۱). نقش توانمندسازی روانشناختی بر تاب‌آوری شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکتهای دانش‌بنیان، سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، چابهار، <https://civilica.com/doc/156478>
- [۷] بانوج، احمد؛ موسوی، شکوفه. (۱۴۰۲). مدل یابی رابطه تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر مریوان با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی، دومین کنفرانس بین‌المللی و پنجمین کنفرانس ملی مدیریت، روان‌شناسی و علوم رفتاری، تهران، <https://civilica.com/doc/1770694>
- [۸] برومند، محمدحسین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تاب‌آوری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان پایه سوم راهنمایی شهرستان دزفول، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.

- [9] Baki B. (2020). The Study of Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Burnout. Elementary Education Online;10(1):91-108.
- [10] Conner, K. M. & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The conner- Davidson Resilience scale (CD-RISC). Depression and Anxiety 18. 76-82.
- [11] Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- [12] Frayman, M. (2020). An examination of Adams' theory of inequity. Administrative Science Quarterly; 16(3): 271-288.
- [13] Siu, OL. Hui, CH. Phillips, DR. Lin, L. Wong TW, Shi K. (2019). A study of resiliency among Chinese health care workers capacity to cope with workplace stress. J Res Pers;5(43):770-6.