

## سنجش میزان تاب‌آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد

نرگس حسن مرادی<sup>۱\*</sup>، مهوش حاتمی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۶

### چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر میزان تاب‌آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد. در این پژوهش سعی شده است به این سوال پاسخ داده شود که تاب‌آوری تا چه اندازه بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد؟ جامعه آماری این پژوهش، کلیه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۶۵۰ نفر بوده که تعداد ۲۴۲ نفر را با استفاده از روش نمونه‌گیری جدول مورگان و روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی معلمان توسط بری فیلدورث (۱۹۵۱) و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش شاخص‌های متغیرهای پژوهش شامل: میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، واریانس، دامنه تغییرات، مینیمم و ماکزیمم و استنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم‌افزار SPSS 26 استفاده می‌گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، تاب‌آوری (شایستگی-استحکام شخصی، اعتماد به‌غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، مهار و معنویت در افراد) بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

کلمات کلیدی: تاب‌آوری، رضایت شغلی معلمان، مقطع ابتدایی

<sup>۱</sup> دکتری گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
mahvashhatami3307@gmail.com

## ۱. مقدمه

در روانشناسی که مخاطب بی‌واسطه آن انسان است، از تاب آوری تعاریف گوناگونی ارائه شده است. از این مفهوم به عنوان انطباق مثبت در برابر فشارها و سختی‌ها، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادلی در سطح بالاتر، نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی و شناختی، توانمندی‌های فردی و بین فردی که باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌شود، کنار آمدن موفقیت‌آمیز با عوامل استرس‌زا و موقعیت‌های دشوار، تعادلی پیچیده بین عوامل خطر ساز و محافظت کننده، فرآیند پویای انطباق مثبت با تجربه-های تلخ و ناگوار، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط سخت و دشوار، ویژگی خود اصلاح‌گری و انعطاف‌پذیری بشر یاد شده است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۷).

در واقع تاب آوری یک فرآیند پویاست که به موجب آن افراد هنگام روبه‌رو شدن با سختی، رفتارهای سازگارانه مثبتی را از خود به نمایش می‌گذارند. تاب آوری عبارت است از: توانایی یا قدرت بازگشت به حالت یا موقعیت اولیه بعد از خمیده شدن، فشردن یا کشیده شدن اما در اصطلاح روان‌شناختی توانایی بهبود سریع بعد از بیماری، افسردگی و ناخوشی است (باقری مراغه و همکاران، ۱۴۰۱).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خصوصیات فردی خانوادگی اجتماعی می‌تواند در تاب آوری کودکان تأثیر بسزایی داشته باشد که به این خصوصیات، عوامل محافظتی گویند عوامل فردی محافظتی شامل مهارت‌های حل مسأله آینده جویی، خودگردانی اعتماد به نفس و شایستگی و توانمندی اجتماعی فرد است و عوامل محیطی محافظتی نیز شامل: فرزند پروری مقتدرانه، پیوندهای مهربانانه، ویژگی‌های مثبت والدین و خانواده، ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت (درون خانوادگی)، ارتباط با بزرگسالان حمایت‌گر و شایسته در خارج از خانواده، ارتباط مثبت با همسالان مدارس موثر، پیوند با سازمان‌های اجتماعی از قبیل: مدارس، گروه‌ها، اردوها، کانون‌ها و داشتن اورژانس اجتماعی خوب مانند: خط تلفن بحران و دستیابی به مراقبت‌های بهداشتی و عمومی (برون خانوادگی) است. در کنار عوامل محافظتی ذکر شده نقش جنسیت نیز ملاحظه پذیر است (دارائی و همکاران، ۱۴۰۰).

تاب‌آوری یک موضوع روانشناختی است که در رابطه با پاسخ شخص به موقعیت‌ها و شرایطی که خطرناک و آسیب‌زا هستند بررسی می‌شود. این واژه برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ توسط ورنر<sup>۱</sup> به کار رفت (باقری مراغه و همکاران، ۱۴۰۱).

استنسا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که آموزش تاب‌آوری به استفاده از راهبردهای کنار آمدن موثر مانند: راهبردهای فعال، جستجوی حمایت اجتماعی، خود دلگرم‌سازی و افکار مثبت منجر شده و راهبردهای کنار آمدن غیر مفید مانند: واکنش‌های افسردگی، حل مسأله منفعلانه و اجتنابی را کاهش می‌دهد (جاهد مطلق و همکاران، ۱۳۹۴).

حرفه معلمی دارای منابع استرس‌زای درونی و بیرونی است. منابع درونی استرس‌زای حرفه معلمی شامل ماهیت نقش معلم، سطح آمادگی، صلاحیت‌ها و قابلیت‌ها با وظایف است. پایین بودن سطح صلاحیت‌ها می‌تواند حاصل فقدان آموزش‌های پیش از خدمت باشد. محیط مدرسه می‌تواند شرایط پرتنشی را برای معلمان به وجود آورد که شامل رفتارهای مخرب دانش‌آموزان، ساختار تشویقی ناکافی، انزوای شغلی، نقش‌های متضاد و چندگانه است (رستگار، ۱۴۰۰). لوئین استین<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) معتقد است که حرفه معلمان بیش از سایر مشاغل آنها را مستعد فرسودگی شغلی می‌کند. در مطالعه‌ای بر روی کار معلمان و مدیران مشخص شد، معلمان سطح بالاتری از خستگی روانی و فرسودگی را نسبت به مدیران تجربه می‌کنند. خستگی روانی و افسردگی از عوامل وابسته به فرسودگی محسوب می‌شوند (گیواکی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). علاوه بر این موضوع تاب‌آوری در مباحث مربوط به فرآیند آموزش عامل تأثیرگذاری شناخته شده است. سطح تاب‌آوری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ‌ها و عکس‌العمل‌ها که فرآیندی دشوار و پیچیده است، تأثیر می‌گذارد. و از این جنبه به عنوان عاملی یاد می‌شود که می‌تواند موجب ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه‌ای می‌شود (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰).

تاب‌آوری به سه دلیل در آموزش بسیار اهمیت دارد. اول اینکه بر انتظارات معلم از دانش‌آموز تأثیرگذار است چرا که خود معلم الگویی برای نشان دادن رفتار تاب‌آورانه

<sup>1</sup> Werner

<sup>2</sup> Stansma

<sup>3</sup> Levin Stein

<sup>4</sup> Givaki et al

است. دوم اینکه تدریس حرفه‌ای سخت و پیچیده است و مستلزم آن است که معلم با ابهامات، سختی‌ها و دشواری‌هایی که در کلاس درس آموزشی مواجه می‌شود، برخورد درست و منطقی داشته باشد و این نیاز به سبک رفتاری تاب آورانه دارد. معلم از یک سو باید استرس، خود را مدیریت کند و از سوی دیگر باید به وظایف حرفه‌ای خود به نحو درست عمل نماید تا بدین شیوه در گذر زمان انگیزه و تعهد خود را نسبت به حرفه معلمی حفظ کند. سوم اینکه تاب آوری در معنی توانایی حل مسأله، بازیابی سریع راه حل‌های ممکن و عمل جسارت آمیز در رویارویی با مسائل گوناگون به صورت کارآمد تعریف می‌شود و دقیقاً با حس تعهد به کار، مدیریت بر خود و داشتن انگیزه در تدریس برای دستیابی همه جانبه دانش آموزان ارتباط دارد (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰).

عوامل شغلی را می‌توان به سه دسته اصلی عوامل فیزیکی و ارگونومی، عوامل سازمانی و عوامل روانی - اجتماعی تقسیم کرد. عوامل روانی - اجتماعی در بیشتر محیط‌های کاری وجود دارند که می‌تواند بر جنبه‌های گوناگون سلامت (جسمی - ذهنی) تأثیر گذاشته و به افزایش خطر بیماری‌های جسمی، افسردگی، غیبت از کار، استرس و فرسودگی شغلی بی - انجامد. یکی از مهمترین توانایی‌های انسان که سبب سازگاری موثر با عوامل خطر می‌شود، تاب آوری است (حسین‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۷). بهترین شناسه‌ای که برای تاب آوری وجود دارد این است که آن را به عنوان سازگاری پیروزمندانه با شرایط ناگوار در نظر بگیریم. ویژگی‌ها و کامیابی‌های شخص می‌توانند در صورتی که پس از شرایط تنش‌زا به پیامد سالم بی‌انجامد، فرآیند تاب آوری را گزینش کند (رحیمی، ۱۴۰۰).

تاب آوری به عنوان حیطه‌ای هواخواه در سال‌های فرجامین، به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی می‌پردازد که باعث پیشرفت و پایداری در شرایط دشوار می‌شود. تاب آوری به عنوان عاملی در جهت سازگاری موفقیت‌آمیز با تغییر و توانایی مقاومت در برابر مشکلات شناخته شده است و تاب آوری به واسطه کاهش هیجان‌های منفی و افزایش سلامت روان، رضایت بیشتر از زندگی را در پی دارد و به عنوان منجی برای تسهیل چیرگی بر مصائب، مشکلات، مقاومت در برابر استرس و از بین بردن آثار روانی آنها عمل می‌کند تاب آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با ناملایمات و مشکلات زندگی و شغلی رو به‌رو شوند (کیانی و ابراهیم‌پور، ۱۴۰۰).

با توجه به مطالب فوق‌الذکر می‌توان گفت هدف اصلی تحقیق فوق، بررسی تأثیر میزان تاب‌آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد.

## ۲. مبانی نظری

### ۲-۱. تاب‌آوری

تاب‌آوری، ظرفیتی برای مقاومت در برابر استرس و فاجعه است. روانشناسان همیشه سعی کرده‌اند که این قابلیت انسان را برای سازگاری و غلبه بر خطر و سختی‌ها افزایش دهند. افراد و جوامع می‌توانند حتی پس از مصیبت‌های ویرانگر به بازسازی زندگی خود بپردازند. تاب‌آور بودن به این معنا نیست که از این طریق بتوانید زندگی بدون استرس و درد را داشته باشید. مردم پس از گرفتار شدن در مشکلات و از دست دادن‌ها به احساس غم، اندوه و طیف وسیعی از احساسات دیگر می‌رسند (بوما و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). مسیر دستیابی به انعطاف‌پذیری از طریق کار و توجه بر اثرات استرس و وقایع دردناک ایجاد می‌شود. ارتقاء تاب‌آوری منجر به رشد افراد در به دست آوردن تفکر و مهارت‌های خود‌مدیریتی بهتر و دانش بیشتر می‌گردد. همچنین تاب‌آوری با روابط حمایتی والدین، همسالان و دیگران و همچنین با باورهای فرهنگی و سنتی به افراد برای مقابله با ضربه‌های غیر قابل اجتناب زندگی کمک می‌کند تاب‌آوری در انواع رفتارها، افکار و اعمال می‌تواند آموخته شود و در سراسر دوره زندگی توسعه داده شود (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰).

تاب‌آوری مفهومی انعطاف‌پذیر است و به ذینفعان اجازه می‌دهد تا بدون نیاز به توافق بر تعریف دقیق آن حول اصطلاح رایج جمع شوند. اما این مبهم بودن می‌تواند تاب‌آوری را برای عملیاتی کردن یا برای توسعه شاخص‌های قابل تعمیم دشوار کند (ملکان و همکاران، ۱۴۰۰).

با توجه به تعاریف متعدد در تاب‌آوری، تعریف زیر از نوریس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، مبنای پژوهش قرار می‌گیرد. نوریس تاب‌آوری را به عنوان «فرآیند ارتباط دهی مجموعه ظرفیت‌های سازگار شونده به مسیر مثبت کنش‌وری و سازگاری پس از اختلال مطرح می‌کند». در این تعریف، تاب‌آوری به عنوان مجموعه ظرفیت‌هاست که می‌تواند از طریق

<sup>1</sup> Boamah et al

<sup>2</sup> Norris et al

مداخلات و سیاست‌ها تقویت شود که خود به ایجاد و افزایش توانایی اجتماع برای پاسخ و بازیابی از بلایا کمک می‌کند. همچنین، محققان بین دو نوع تعریف از تاب‌آوری یکی فرآیند محور و دیگری پیامد محور و تاب‌آوری ذاتی و تاب‌آوری سازگار شونده تمایز قائل می‌شوند. تاب‌آوری ذاتی، تاب‌آوری پیشین یا قبل از رویداد در اجتماع است. این نوع تاب‌آوری اغلب به عنوان پایه برای سنجش پیامدها و تغییر در طول زمان به کار می‌رود. تاب‌آوری سازگار شونده توانایی افراد یا اجتماع برای یادگیری و پاسخ به تغییرات پیش-بینی شده از طریق برخی رویداد مخاطره است. این معمولاً یک فرآیند شامل یادگیری اجتماعی است که می‌تواند پیامد قابل سنجش داشته باشد (کاتر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

## ۲-۲. رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. توسعه یافتگی توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق، به وجود می‌آید. معلمین نیروی عظیم دانش‌آموزی باید به شغل خود علاقمند باشند تا بتوانند استعدادها بالقوه‌ی دانش‌آموزان را شکوفا سازند. از دیدگاه صاحب نظران رضایت عبارت از: نگرش کلی فرد نسبت به شغل؛ نگرشی که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. جورج و جونز<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساسات و باورها می‌دانند که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (طائی، ۱۴۰۰).

در مطالعات رضایت شغلی دو رویکرد وجود دارد: رویکرد کلی، که رضایت شغلی را احساس کلی و یکپارچه نسبت به شغل می‌داند. رویکرد دیگر، چند بُعدی است و به جنبه‌های متفاوت کار مثل پاداش‌ها، سایر افراد (سرپرستی یا همکاران)، شرایط کاری و ماهیت کار توجه دارد. هر فردی سطوح متفاوتی از رضایت شغلی را در هر بُعد دارد. یکی ممکن است از حقوق و سایر مزایای مادی ناراضی باشد اما از سرپرستی و ماهیت کارش رضایت داشته باشد. رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد و گُنش متقابل سازگارپذیر در رابطه انسان شغل رشد و بهسازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌-

<sup>1</sup> Cutter

<sup>2</sup> George & Jones

کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش می‌دهد. شغل را کامل‌تر می‌کند. و توانایی‌های بالقوه‌ای را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است تکامل می‌بخشد (فردزاده و همکاران، ۱۴۰۰).

### ۳. پیشینه تحقیق

تحقیقات زیادی پیرامون موضوع تحقیق حاضر انجام شده است، به طوری که: ابراهیمی قوام (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد، هر چند بین تاب‌آوری معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معناداری دیده نشد. اما رابطه‌ی مثبت و بالایی بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی وجود دارد و واریانس مشترک بین دو متغیر ۲۷ درصد بدست آمد. این به آن معناست که رضایتمندی شغلی و تاب‌آوری دارای ارتباط متقابل می‌باشند و می‌توان با اجرای مداخله‌های مناسب بر هر یک، خواه تاب‌آوری و یا رضایتمندی شغلی، سطح متغیر دیگر را ارتقاء بخشید و از این ارتباط برای توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بهره جست (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰).

فتحی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا و معنویت بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی با میانجی‌گری تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد، تاب‌آوری و درگیری شغلی رابطه بین رهبری تحولی و معنویت را با رضایت شغلی و ترک خدمت را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این نتایج بر ضرورت بازشناسی نقش میانجی تاب‌آوری شغلی و درگیری شغلی در بررسی رابطه علی رهبری تحولی و معنویت را با رضایت شغلی و ترک خدمت تاکید می‌کند (فتحی و همکاران، ۱۳۹۸).

امیری (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش هیجانی با تاب‌آوری و عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو شهر ساری پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد، بین هوش هیجانی و ابعاد آن (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) با تاب‌آوری و عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو ساری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (امیری، ۱۳۹۸).

فتاحی ایتی‌وند و عارفی (۱۴۰۰) به بررسی و پیش بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری در منشی‌های زن مراکز پزشکی پرداختند. نتایج نشان داد، متغیرهای روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌های شخصیتی متغیر تصور شایستگی از تاب‌آوری به طور معنادار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی در منشی‌های زن مراکز پزشکی کرمانشاه بودند. به این صورت که روان‌رنجوری رابطه معکوس معنادار برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و تصور شایستگی رابطه مستقیم معناداری با رضایت شغلی داشتند. بر اساس نتایج می‌توان گفت ۵/۴۶ درصد از رضایت شغلی بر اساس متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی تاب‌آوری قابل پیش‌بینی است و می‌توان با اجرای دوره‌های مشاوره‌ای در زمینه ویژگی‌های شخصیتی آموزش مهارت‌های تاب‌آوری سطح سلامت روانی و هیجانی کارکنان را افزایش داد از این طریق احساس رضایتمندی از شغل را در افراد بالا برد (فتاحی ایتی‌وند و عارفی، ۱۴۰۰).

همچنین تحقیقات خارجی نیز در باب چگونگی موضوع تحقیق انجام شده است که به صورت زیر می‌باشند:

لیتی وود و مک‌آدی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، در تحقیقی به بررسی تحلیلی جامعی درباره شرایط کاری معلمان مدارس آموزش استثنایی در کانادا انجام دادند، عوامل مشترک مربوط به رضایت شغلی را تعیین ساختند. یافته‌های آنان نشان داد بالا بودن حجم کار و پیچیدگی آن در کلاس درس بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی معلمان می‌گذارد. علاوه بر این در سطح مدرسه، فرهنگ مدرسه، ساختار مدرسه و نحوه رهبری مدیر مدرسه در ابراز حمایت یا انتقاد، شرایط ارتقای حرفه‌ای تأثیر معناداری بر شرایط رضایتمندی معلمان دارد (لیتی وود و مک‌آدی، ۲۰۰۷).

نولتمایر و بوش<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، نیز بیان می‌کنند که تاب‌آوری، به پیشرفت حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند و باعث رشد آنها می‌گردد. سطح تاب‌آوری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ‌ها تأثیر می‌گذارد و این موجب ارتقای کیفیت و دستیابی به استانداردهای حرفه‌ای شود. تاب‌آوری معلمان با عوامل حمایتی درونی و بیرونی تأثیرگذار ارتباط دارد و این بر

<sup>1</sup> Beulah christalin Latha et al

<sup>2</sup> Noltemeyer & Bush



سطح شغلی و پیشرفت حرفه‌ای آنان مؤثر است. پژوهش‌های مختلف از نقش عوامل فردی و محیطی بر میزان تاب‌آوری معلمان حمایت می‌کنند (نولتمایر و بوش، ۲۰۱۳). میچل<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، بیان می‌کند در تاب‌آوری بر سه رویکرد شخصی، محیطی و تعاملی تأکید شده است. در رویکرد شخصی بر اثربخشی ویژگی‌های فردی (خودکارآمدی، خودمختاری، خودپنداره مثبت و شایستگی) و در رویکرد محیطی بر عواملی مانند حمایت‌های اجتماعی، خانوادگی، ویژگی‌های مدرسه و جامعه تأکید می‌گردد. در رویکرد تعاملی به ویژگی‌های شخصی و محیطی در تعامل با یکدیگر برای توان مقابله افراد با شرایط استرس‌زا توجه می‌شود (میچل، ۲۰۱۳).

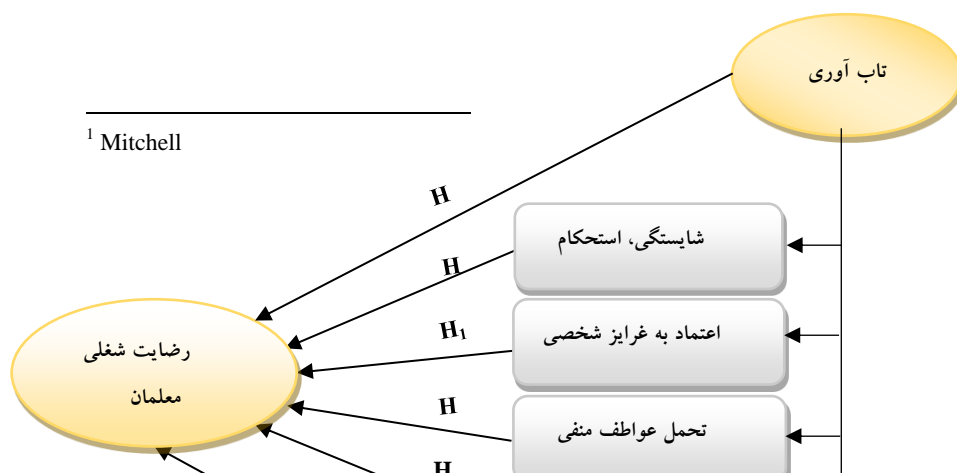
#### ۴. فرضیه‌های تحقیق

##### ۴-۱. فرضیه اصلی

میزان تاب‌آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

##### ۴-۲. فرضیه‌های فرعی

- ۱) شایستگی- استحکام شخصی بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۲) اعتماد به‌غرایز شخصی بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۳) تحمل عواطف منفی بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۴) مهار بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.
- ۵) معنویت در افراد بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (منبع: محقق ساخته) با اقتباس از کانر و دیویدسون، (۲۰۰۳) و بری  
فیلدورث (۱۹۵۱)

#### ۵. روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف اجراء از نوع، کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر ترکیبی از روش پیمایشی است از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد تاب‌آوری کانر و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی معلمان توسط بری فیلدورث در سال ۱۹۵۱ بصورت تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق می‌باشد و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجراء تحقیقی مقطعی است و بلحاظ منطقی اجراء استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجراء، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد)

می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۶۵۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۲۴۲ نفر از معلمان مقطع ابتدایی با استفاده از روش نمونه‌گیری جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. با توجه به ماهیت این تحقیق، جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش شاخص‌های متغیرهای پژوهش شامل: میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، واریانس، دامنه تغییرات، مینیمم و ماکزیمم و استنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم‌افزار SPSS 26 استفاده می‌گردد.

متغیر مستقل تحقیق حاضر تاب‌آوری می‌باشد که خود به پنج بُعد شایستگی-استحکام شخصی (سوالات ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۵، ۲۳ و ۲۴)، اعتماد به‌خود (سوالات ۱، ۲، ۴، ۵ و ۸)، مهارت‌های اجتماعی (سوالات ۶، ۷، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹ و ۲۰)، تحمل عواطف منفی (سوالات ۱، ۲، ۴، ۵ و ۸)، مهارت‌های حل‌مسئله (سوالات ۱۳، ۲۱ و ۲۲) و معنویت در افراد (سوالات ۳ و ۹) تقسیم می‌شوند که آلفای کرونباخ آنها بترتیب برابر با ۰/۷۸۲، ۰/۸۱۲، ۰/۷۵۲، ۰/۷۰۰ و ۰/۷۴۸ می‌باشد. همچنین ضریب کل آلفای کرونباخ تاب‌آوری ۰/۹۰۷ بدست آمد و متغیر وابسته تحقیق حاضر رضایت شغلی معلمان (سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹) می‌باشد که دارای مولفه‌ای نمی‌باشد و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۹۰۵ می‌باشد.

## ۶. آمار توصیفی

در بخش توصیفی داده‌ها با توجه به دو متغیر تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان به تفکیک شاخص‌های میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، واریانس، دامنه تغییرات، مینیمم و ماکزیمم هر یک را طبق جدول ۱- آمده است:

جدول ۱- وضعیت پاسخ دهندگان برحسب شاخص‌های متغیرهای پژوهش

متغیرها / شاخص‌ها	شایستگی / استحکام شخصی	اعتماد به غرایز شخصی	تحمل عواطف منفی	مهاری	معنویت در افراد	تاب آوری	رضایت شغلی
تعداد	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲
میانگین	۱۸/۷۳۹۸	۱۶/۲۵۶۲	۱۱/۸۲۲۳	۷/۱۲۸۱	۴/۸۸۸۴	۵۸/۸۳۴۷	۴۴/۶۱۵۷
میانه	۱۸/۰۰۰۰	۱۶/۰۰۰۰	۱۱/۰۰۰۰	۷/۰۰۰۰	۴/۰۰۰۰	۵۵/۰۰۰۰	۴۱/۰۰۰۰
مد	۱۶/۰۰	۱۴/۰۰	۱۱/۰۰	۸/۰۰	۴/۰۰	۴۵/۰۰	۳۸/۰۰ <sup>a</sup>
انحراف معیار	۴/۸۲۱۵۵	۴/۲۲۸۰۰	۲/۹۹۷۴۸	۲/۲۸۳۸۳	۱/۹۷۲۸۳	۱۵/۴۰۱۰۵	۱۲/۸۲۲۳۲
واریانس	۲۳/۲۴۷	۱۷/۸۷۶	۸/۹۸۵	۵/۲۱۶	۳/۸۹۲	۲۳۷/۱۹۲	۱۶۴/۴۱۲
دامنه تغییرات	۲۱/۰۰	۱۷/۰۰	۱۲/۰۰	۱۱/۰۰	۸/۰۰	۶۳/۰۰	۵۳/۰۰
مینیمم	۱۰/۰۰	۱۰/۰۰	۷/۰۰	۳/۰۰	۲/۰۰	۳۵/۰۰	۲۶/۰۰
ماکزیمم	۳۱/۰۰	۲۷/۰۰	۱۹/۰۰	۱۴/۰۰	۱۰/۰۰	۹۸/۰۰	۷۹/۰۰
جمع کل	۴۵۳۵/۰۰	۳۹۳۴/۰۰	۲۸۶۱/۰۰	۱۷۲۵/۰۰	۱۱۸۳/۰۰	۱۴۲۳۸/۰۰	۱۰۷۹۷/۰۰

همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین مولفه‌های تاب آوری، شایستگی - استحکام شخصی با ۱۸/۷۳۹۸ بیشترین مقدار را داراست و معنویت در افراد نیز با ۴/۸۸۸۴ کمترین مقدار را داراست. و متغیر تاب آوری با ۵۸/۸۳۴۷ نیز بیشترین مقدار میانگین را داراست. همچنین میانگین متغیر رضایت شغلی معلمان برابر با ۴۴/۶۱۵۷ می‌باشد. همچنین سایر شاخص‌های مولفه‌های تاب آوری در جدول شماره ۱ مشخص هستند.

#### ۷. آمار استنباطی

به منظور تحلیل داده‌های پژوهش از تحلیل‌های گوناگون استفاده شده است. در مرحله اول نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ادامه با استفاده از آزمون هبستگی پیرسون به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود.

### ۷-۱. آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود. تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن آنها، آزمون‌ها استفاده شود. در این آزمون اگر سطح معنی داری بدست آمده از اجرای آزمون، بزرگتر از مقدار خطا یعنی  $\alpha=0/05$  باشد فرض  $H_0$  و در غیر اینصورت فرض  $H_1$  تأیید خواهد شد.

$H_0$ : داده‌ها نرمال است (از جامعه نرمال آمده‌اند)  
 $H_1$ : داده‌ها نرمال نیست (از جامعه نرمال نیامده‌اند)

جدول ۲- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

متغیرها	Z کلموگروف- اسمیرنوف	سطح معناداری
رضایت شغلی معلمان	0/121	0/000
تاب‌آوری	0/127	0/000
شایستگی- استحکام شخصی	0/162	0/000
اعتماد به‌غرایز شخصی	0/178	0/000
تحمل عواطف منفی	0/254	0/000
مهار	0/184	0/000
معنویت در افراد	0/127	0/000

طبق جدول ۲ و با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق کمتر از  $0/05$  است یعنی آزمون معنی دار شده و باید از آزمون پارامتریک استفاده شود. در صورتی که یک متغیر نرمال باشد ما می‌توانیم از آزمون‌های پارامتری استفاده نماییم و در صورتی که متغیرها نرمال نباشند، مجوز استفاده از آزمون‌های پارامتری را نداریم و باید برای آزمون متغیرها از آزمون‌های ناپارامتری استفاده نماییم. با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جدول ۲- نتیجه گرفتیم که تمامی متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمالی می‌باشند، سپس برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های پارامتری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

### ۷-۲. آزمون فرضیه‌های تحقیق

#### ۷-۲-۱. آزمون فرضیه اصلی تحقیق

میزان تاب آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی تحقیق طبق جدول شماره ۳ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

متغیرها	میزان تاب آوری	رضایت شغلی معلمان
میزان تاب آوری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۹۸۵
	سطح معناداری (Sig)	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۴۲
رضایت شغلی معلمان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۹۸۵
	سطح معناداری (Sig)	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۴۲

همانطوری که نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده تاب آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد (۰/۹۸۵) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی داری است ( $P < 0/01$ )؛ لذا  $H_0$  دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌گردد و  $H_1$  دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ تاب آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر مستقیم و معنی داری دارد. همچنین مقدار همبستگی قوی و معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

#### ۲-۲-۷. آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

شایستگی - استحکام شخصی بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

اعتماد به غرایز شخصی بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

تحمل عواطف منفی بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

مه‌ار بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

معنویت در افراد بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌های فرعی تحقیق طبق جدول شماره ۴ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۴- تأثیر مولفه‌های میزان تاب‌آوری بر رضایت شغلی معلمان

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	Y	X
۰/۰۰۰	۰/۹۳۹	۲۴۲	رضای	شایستگی -
۰/۰۰۰	۰/۹۶۲	۲۴۲	رضای	اعتماد به‌غرایز
۰/۰۰۰	۰/۹۶۳	۲۴۲	رضای	تحمل عواطف
۰/۰۰۰	۰/۸۴۷	۲۴۲	رضای	مه‌ار
۰/۰۰۰	۰/۸۸۷	۲۴۲	رضای	معنویت در افراد

همانطوری که نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده مولفه‌های تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد به ترتیب ۰/۹۳۹، ۰/۹۶۲، ۰/۹۶۳، ۰/۸۴۷ و ۰/۸۸۷ در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌داری است ( $P < 0/01$ )؛ لذا  $H_0$  دال بر عدم وجود رابطه بین دو به دو متغیرها رد می‌گردد و  $H_1$  دال بر وجود رابطه معنی‌داری مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین مولفه‌های تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همانطور که می‌دانیم ضریب بین ۰ تا ۰/۲۹ نشان‌دهنده همبستگی ضعیف، ضریب بین ۰/۳۰ تا ۰/۶۹ نشان‌دهنده همبستگی متوسط و ضریب بین ۰/۷۰ تا ۱ نشان‌دهنده همبستگی قوی می‌باشد. بنابراین بین همه‌ی مولفه‌های مدیریت دانش همبستگی قوی برقرار می‌باشد.

### ۸. نتیجه‌گیری

«تاب‌آوری (شایستگی - استحکام شخصی، اعتماد به‌غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، مه‌ار و معنویت در افراد) بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر معنادار دارد».

همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد تاب‌آوری (شایستگی - استحکام شخصی، اعتماد به‌خود، غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، مهارت و معنویت در افراد) بر رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. از دیدگاه ۲۴۲ نفر از معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان خرم‌آباد با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۹۸۵ و سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار می‌باشد همچنین هریک از مولفه‌های تاب‌آوری نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که همگی آنها در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. بنابراین می‌توان گفت؛ رضایت شغلی معلمان بر اساس تاب‌آوری در مدارس بهبود خواهد یافت. در واقع تاب‌آوری سازه‌ای چند وجهی و پویاست، ماهیت تاب‌آوری به واسطه کنش متقابل میان عوامل درونی فرد و محیط‌های بیرونی که در آن بزرگ شده و زندگی می‌کند و رشد و تکوین می‌یابد، مشخص می‌شود، بنابراین تاب‌آوری در عین حال که سازه‌ای، فردی است، مفهومی چند بعدی و اجتماعی را نیز داراست و برای درک آن باید به پویایی‌های درونی و روابط میان فردی همزمان توجه داشت. سطح تاب‌آوری بالا در معلمان زمینه مواجهه موفقیت‌آمیز آنان را با موقعیت‌های چالش برانگیز فراهم می‌آورد و از این رو تاب‌آوری در تدریس به سه دلیل حایز اهمیت است، نخست، آنکه معلم نقش الگو یا سرمشق را برای دانش‌آموزان دارد و از این رو برخوردار بودن از سطح تاب‌آوری بالا زمینه ارتقاء و رشد تاب‌آوری را در دانش‌آموزان فراهم می‌آورد. دوم، فرآیند تدریس امری دشوار و پیچیده است و نیازمند به مدیریت بر خود و امور است و همین امر موجب تغییر توجه از فرسودگی شغلی به تاب‌آوری شده است تا بر توانایی‌های فرد به عنوان نقاط قوت بیشتر مورد تأکید قرار گیرد. سوم، آنکه تاب‌آوری ظرفیت بازگشت مستمر و ارتقای سریع و اثربخش نقاط قوت در مواجهه با استرس است و می‌تواند به شدت بر خودکارآمدی و انگیزه تدریس معلم تأثیر گذارد. این امر برای ارتقاء و پیشرفت همه جانبه زندگی حرفه‌ای معلمان بسیار تعیین‌کننده است. از سوی دیگر، تدریس تلاشی ذهنی است، که در بردارنده عشق، خشم، غم، امید و غیره است. بنابراین، معلمان دارای احساس تعلق، مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی ادراک شده، و ویژگی‌های تاب‌آورانه‌ای هستند که می‌تواند اثربخشی و احساس کفایت آنها را درگیر سازد و طبیعتاً وجود تاب‌آوری در معلمان باعث افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود و همین امر معلمانی که دارای تاب‌آوری هستند، اغلب با ایجاد هیجان‌ات مثبت پس رویدادهای فشارزا به حالت طبیعی باز می‌گردند. معلمان دارای



تاب‌آوری بدون اینکه سلامت روانشان کاهش یابد و دچار بیماری روانی شوند، رویدادهای فشارزا را پشت سر می‌گذارد، معلمان با سطح بالایی از تاب‌آوری بیشتر ممکنه از تجارب مثبت تأثیر بگیرند و دارای سطوح بالاتری از اعتماد به نفس و تنظیم روانی بهتری از افراد با سطح پایین تاب‌آوری باشند. بنابراین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داخلی ابراهیمی قوام (۱۳۹۰)، فتحی و همکاران (۱۳۹۸) و فتاحی ایتی‌وند و عارفی (۱۴۰۰) در یک راستا می‌باشد و با تحقیقات خارجی لیتی وود و مک‌آدی (۲۰۰۷)، نولتمایر و بوش (۲۰۱۳) و میچل (۲۰۱۳) نیز در یک راستا می‌باشد. همچنین محقق پیشنهاد می‌کند در تحقیقات آتی آموزش تاب‌آوری در برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان مبتنی بر مسائل و فرهنگ سازمانی و متغیرهای فرهنگی-اجتماعی گنجانده شود. این جستار با توجه به اثر آن بر توانمندسازی معلمان می‌تواند از یک سو باعث پایین رفتن تاب‌آوری و استرس دانش‌آموزان و افزایش سطح تدریس و از سوی افزایش رضایت دانش‌آموزان از خدمات دریافتی و تأثیر مثبت روابط معلمان مدیران و سایر همکاران آنان شود. همچنین کاهش میزان تاب‌آوری و استرس و غلبه بر خطر و سختی‌ها و مشکلات درسی توسط معلمان تا حد زیادی منجر به افزایش رضایتمندی دانش‌آموزان و حتی والدین خواهد شد.

## ۹. منابع

ابراهیمی قوام، صغری (۱۳۹۰)، رابطه بین تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران، مجله روانشناسی افراد استثنایی، سال اول، شماره اول، بهار ۹۰.

امیری، صدیقه (۱۳۹۸)، رابطه هوش هیجانی با تاب‌آوری و عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه دو ساری، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، مازندران-محمودآباد.

باقری مراغه، ناهید، معتمدی، محمد، مافی، عزت‌الله (۱۴۰۱)، ارزیابی تاب‌آوری شهر شیروان در مواجهه با زلزله، نشریه تحقیقات کاربردی علوم جغرافیایی، ۰۱؛ ۲۲ (۶۴)، ۳۴۷-۳۲۹.

جاهد مطلق، عذرا، یونسی، سید جلال، ازخوش، منوچهر، فرضی، مرجان (۱۳۹۴)، اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر فشار روانی دانش‌آموزان دختر دبیرستانی ساکن خوابگاه، روانشناسی مدرسه، ۴(۲)، ۲۱-۷.

حسین نژاد، فاطمه، ارسلانی، نرگس، ره‌گوی، ابوالفضل، بیگلریان، اکبر (۱۳۹۷)، تاثیر آموزش مهارت‌های تاب‌آوری بر رضایت شغلی پرستاران، مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۹۷؛ ۲۷ (۱۰۵): ۶۰-۵۰.

دارائی، فاطمه، علمی منش، نیلا، عابدی آستانه، نیکی، عبدی آستانه، غزل (۱۴۰۰)، تاثیر آموزش تاب‌آوری بر سرزندگی تحصیلی دانش‌آموزان شرکت‌کننده در آزمون کنکور ۱۳۹۹، دومین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات پیشرفته در مدیریت و علوم انسانی، مونیخ-آلمان. رستگار، لطیفه (۱۴۰۰)، رابطه بهزیستی ذهنی و تاب‌آوری با معنای زندگی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج، چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.

رحیمی، فرشته (۱۴۰۱)، رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای معلمان منطقه بهارستان، مجله رویکردی نو در علوم تربیتی، بهار ۰۱، شماره ۱۱، ۶۲-۵۲.

طائی، ماجده (۱۴۰۰)، بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان دشت آزادگان، دومین کنفرانس بین‌المللی فقه، حقوق، روانشناسی و علوم تربیتی در ایران و جهان اسلام، ایران-تهران.

فتاحی ایتی وند، مژگان، عارفی، مختار (۱۴۰۰)، پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری در منشی‌های زن مراکز پزشکی، هفتمین کنفرانس بین‌المللی دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.

فتحی‌زاده، شبنم، حسنی، محمد، قلاوندی، حسن (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا و معنویت بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی با میانجی‌گری تاب‌آوری، سازگاری شغلی و درگیری شغلی، روان‌پرستاری. ۹۸؛ ۷(۵): ۱-۹.

فردزاده، حیدر، موسوی، سید محمود، جداوی، ثریا، مهربانی، عبدالرسول (۱۴۰۰)، پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان بر حسب مؤلفه‌های رضایت شغلی، پژوهشنامه اورمزد، شماره ۵۴، تابستان ۱۴۰۰، صص ۳۱۹-۳۰۰.

کیانی، حمزه، ابراهیم پور، قدسیه (۱۴۰۰)، پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس هوش معنوی و سرسختی روانشناختی در معلمان، هفتمین کنفرانس بین‌المللی دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.

موسوی، سید علیرضا، الوانی، جمال‌الدین، قاسمی پناه، میترا (۱۴۰۰)، تعیین رابطه بین سازگاری هیجانی و تنظیم شناختی هیجان با تاب‌آوری در پرستاران نظامی، مجله طب دریا، دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰، صص ۳۹-۴۵.

ملکان، احمد، دادورخانی، فضیله، دربان آستانه، علیرضا (۱۴۰۰)، مدیریت خشکسالی در نواحی روستایی با تأکید بر رویکرد تاب‌آوری (مورد مطالعه: شهرستان کنگاور)، پژوهش‌های جغرافیای انسانی، دوره ۵۳، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰، صص ۷۱۷-۷۳۲.

هاشمی، سهیلا، اکبری، عباس، عباسی اصل، رویا، اردشیری آلاشتی، رؤیا (۱۳۹۷)، ساختار عاملی و کفایت روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس تاب‌آوری (RS-14)، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۳(۵۱)، ۲۷۲-۲۵۱.

- Boamah SA, Spence Laschinger HK, Wong C, Clarke S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nurs Outlook*. 2018;66(2):180-9.
- Cutter, S. L. (2016). The landscape of disaster resilience indicators in the USA. *Natural hazards*, Vol. 80, No. 2, PP. 741-758.
- Givaki, E., Davoudi, H., Manzari, A. R., & Alipour Katigarie, S. (2018). Job Satisfaction Prediction based on Job Motivation and Emotional Intelligence of Managers and Employees. *Iranian journal of educational sociology*, 0(5), 002-003.
- Leithwood, K., & McAdie, P. (2007). Teacher working conditions that matter. *Education Canada*, 47(2), 42 – 45.
- Mitchell, R. (2013). *Perspectives on Coping and Resilience- A Critical Essay*. *International Journal of Social Work and Human Services Practice*, 1(2), 126-128.
- Noltemeyer, A. L. & Bush, K. R. (2013). Adversity and resilience: A synthesis of international research. *School Psychology International*, 34, 474-487.