



## Research Paper

# The strategic impact of teacher's professional ethics with the mediator role of well-being in the career of female teachers of brilliant talent centers

Khaton Vakili<sup>1</sup> 

1-Instructor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran

### Receive:

28 November 2022

### Revise:

28 January 2023

### Accept:

03 March 2023

### Published online:

03 March 2023




### Abstract

The purpose of this research is to determine the impact of the teacher's emotional work strategy and moral justice with the mediating role of well-being in the work of female teachers of brilliant talent centers. The current research is practical in terms of purpose, and descriptive-correlative in terms of research implementation method; and it is specifically based on structural equation modeling. The research community consists of female teachers of brilliant talent centers in Babol and Babolsar centers. According to Morgan's Kargesi table, 70 people were selected as samples. The sampling method in this research is simple random. The collection tool in the current research is the well-being scale questionnaires (Demo and Pascal), the teacher's emotional work strategy scale (Yen), and the decision-making power questionnaire. SPSS software was used to analyse data; and in order, PLS software was used to design the final research model. In order to confirm the final research model, confirmatory factor analysis was performed. The results indicated that the research hypothesis about the effect of positive mood on decision-making power has a significant value of 7.743, that both variables of emotional work strategy ( $P = 0.001$  and  $\beta = 0.535$ ) and moral justice ( $P = 0.001$  and  $\beta = 0.49$ ) had a significant effect on well-being at work, which according to the value of the path coefficient, it can be said that the emotional work strategy and moral justice both had a positive effect, and as a result, the teacher's emotional work strategy and Moral justice with the role of welfare mediator have a positive and meaningful effect on the work of female teachers of brilliant talent centers.

### Keywords:

work strategy,  
moral justice,  
well-being,  
well-being at work,  
brilliant talent center

**Please cite this article as (APA):** vakili, K. (2023). The strategic impact of teacher's professional ethics with the mediator role of well-being in the career of female teachers of brilliant talent centers. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 143-160.

<b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.377314.1154">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.377314.1154</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Khaton Vakili	<a href="https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.7.4">https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.7.4</a>	
<b>Email:</b> vakili.k@pnu.ac.ir	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	

## Extended Abstract

### Introduction

Teachers are influenced by the changes that occur in society; current changes in social structures and political economic systems directly affect their job performance; among these changes, we can mention the change in the communication and information technologies of the scientific revolution, the change in the structure of populations, the revolution in social relations, economic and political developments, and the changes in work relationships, life and leisure time. All of these things have caused severe educational changes that can impose complex and contradictory demands on them in the current work environment, and this new scenario affects their professional efficiency, well-being at work and their human development (Alonso et al, 2019). Several factors are effective in creating and improving a healthy environment in the organization and organizational well-being, which can be individual, social or organizational (Farahbakhsh et al, 2017). One of these factors is moral justice. Moral justice implies that a person makes and acts decisions and judgments based on an internal moral source. The concept of emotions, like emotional life itself, is wide and varied. Emotion is not a new topic and has actually existed since about two million years ago when humans stepped on the planet. Emotions are feelings that people feel, interpret, reflect, express and manage. They are motivated through social interactions and are influenced by social, cultural, interpersonal and situational conditions (Nuranjad & Rostgar, 2019). Therefore, the researcher tries to find out what effect the teacher's emotional work has on moral justice with the mediating role of well-being in the work of female teachers of brilliant talent centers?

### Theoretical framework

Emotional work has an important impact on professions such as teaching, sales, etc., in which people continuously interact with each other. Hence, it is necessary to identify emotional labor conditions in these specific occupations. The teacher must establish a sincere and favorable relationship with the students; a relationship that is accompanied by the teacher's support for the students. This important thing is achieved if there is interaction and consensus between the teacher and the student.

Moral justice indicates the degree to which just judgments and actions stem from a sense of duty and moral obligation (Nokhostin Khayat et al, 2022).

Well-being at work; It is the existence of positive emotions and moods and individual satisfaction at work (Demov Paskar, 2016). Occupational well-being is one of the most recent topics in the field of organizational psychology and positive organizational behavior. Occupational well-being are defined according to indicators of social well-being and psychological well-being of employees such as health, social relations, happiness, job satisfaction, social support; and the absence of negative experiences such as burnout, stress, and psychological pressure in the workplace (Ho & Kuvaas, 2020).

Nokhostin Khayat et al, (2022) investigated the formulation of a critical thinking model based on moral justice and cognitive abilities with the mediation of metacognition in the students of Semnan city in 1399-1400. The findings showed that there is a significant positive relationship of 0.24, 0.45 and 0.21 respectively between metacognitive moral justice and cognitive ability with critical thinking, and the results of structural equations also showed that there is an indirect significant relationship between cognitive ability and moral justice with critical thinking, mediated by metacognitive beliefs. Also, there is a direct and significant relationship between critical thinking and metacognitive beliefs with moral justice and cognitive ability ( $P < 0.01$ ) and the hypothesized model has also shown that the model has a suitable and acceptable fit.



Pirhosienloo et al, (2021) in their research titled modeling the causal relationships of goal orientations and cognitive evaluation with occupational well-being in teachers: the mediating role of cognitive coping strategies and teacher's emotions has shown that in predicting well-being of the career of teachers through cognitive evaluation processes, emphasizing the action coordinates of positive and negative emotions of the teacher has a decisive role. One of the most decisive conceptual corridors explaining the interpretative role of teacher's emotions in the relationship between cognitive evaluations and occupational well-being is based on the working characteristics of teachers' self-efficacy beliefs.

### Methodology

This research is applicable in terms of purpose, and descriptive-correlative in terms of nature. In this research, available sampling method was used for sampling. The statistical population of the research is made up of female teachers of brilliant talent centers in Babol and Babolsar. 70 people were selected as a sample using available sampling method. The sampling method in this research is simple random. To determine the sample size in this research, the Kargesi Morgan table was used.

In order to collect data related to the variable of well-being at work, the questionnaire of Demo & Paschoal (2016); and for the variable of the teacher's emotional work strategy, the questionnaire of Yin (2012); and for the variable of moral justice the questionnaire of Beugre (2012) was used.

### Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then PLS software was used to test the hypothesis or conceptual model of the research, and the results showed that the intensity of the effect of the emotional work strategy (53.1%) was greater than the intensity of the moral justice effect (31.4%). It is also possible to see the intensity of the effect for all six subscales of these two variables. The results of structural equations to reject or confirm the hypotheses have shown that both emotional work strategy variables ( $P = 0.001$  and  $\beta = 0.535$ ) and moral justice ( $P = 0.001$  and  $\beta = 0.49$ ) have had a significant impact on well-being at work, and according to the value of the path coefficient, it can be said that the emotional work strategy and moral justice both have a positive effect, and as a result, the research hypothesis is confirmed, and among the six subscales of these two variables, all had a positive and significant effect on well-being at work in 95% confidence level ( $P < 0.05$ ).

### Conclusion

The present study was conducted with the aim of determining the impact of the teacher's emotional work strategy and moral justice with the role of well-being as a mediator in the work of female teachers of brilliant talent centers. This finding is in line with the findings of researchers such as Pirhoseinloo et al, (2021); Benevene et al, (2020); Ho & Kuvaas (2020); Granziera & Perera (2019); The research of Benevene et al, (2020), which was conducted under the title of well-being in the work of school teachers in their work environment, showed that due to the large increase in sick leave and teachers who quit their jobs in different cultures and countries, the well-being of teachers in the past decades has been given a lot of attention. Healthy and successful performance in the workplace is defined as well-being in the work of teachers. In fact, while physical or mental health refers more to the absence of injury; well-being at work refers more to the ability of teachers to create a positive, but dynamic balance between teachers' resources and challenges, and their demands (environmental,

social, personal, physical, mental, psychological). It has also been found that well-being in the work of teachers has a positive relationship with students, colleagues and families and is also related to higher academic results of students. According to the present research, it is suggested to pay serious attention to the internalization of in-depth actions in the in-service training of teachers so that teachers accept the teaching profession wholeheartedly. Various theoretical studies, including the theoretical framework of this research, have shown that one of the important aspects in the deepening of action in emotional work is paying attention to the livelihood situation, therefore; it is suggested in this field paying serious attention to increasing teachers' salaries and benefits in order to increase emotional work and internalize this job.



# تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعداد های درخشان

خاتون و کیلی<sup>۱</sup> ID

۱- مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

## چکیده

هدف این تحقیق بررسی تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرای پژوهش، توصیفی- همبستگی؛ و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری می باشد. جامعه پژوهش معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان مراکز بابل و بابلسر می باشد. با توجه به جدول کرجسی مورگان تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر پرسشنامه های مقیاس بهزیستی در کار (دمو و پاسکال)، مقیاس راهبرد کار احساسی معلم (ین) و پرسشنامه قدرت تصمیم گیری می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS؛ و به منظور طراحی مدل نهایی پژوهش از نرم افزار PLS استفاده شد. جهت تأیید مدل نهایی پژوهش، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. نتایج دلالت بر این داشت که فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر خلق مثبت بر قدرت تصمیم گیری دارای مقدار معناداری  $7/743$  شده است که هر دو متغیر راهبرد کار احساسی ( $\beta=0/535$  و  $P=0/001$ ) و عدالت اخلاقی ( $\beta=0/49$  و  $P=0/001$ ) بر بهزیستی در کار تأثیر معنادار داشته اند که با توجه به مقدار ضریب مسیر می توان گفت راهبرد کار احساسی و عدالت اخلاقی هر دو دارای اثر مثبت بوده اند و در نتیجه راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۲

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۱۲

## کلید واژه ها:

راهبرد کار،  
عدالت اخلاقی،  
بهزیستی،  
بهزیستی در کار،  
مراکز استعدادهای درخشان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): خاتون، و کیلی، (۱۴۰۱). تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعداد های درخشان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴): ۱۶۰-۱۴۳.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.377314.1154">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.377314.1154</a>	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	<a href="https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.7.4">https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.7.4</a>	نویسنده مسئول: خاتون و کیلی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: <a href="mailto:vakili.k@pnu.ac.ir">vakili.k@pnu.ac.ir</a>

## مقدمه

نظام‌های آموزشی به عنوان ارزشمندترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی جامعه نقش اساسی را بر عهده دارد. این سازمان به عنوان نهاد بخش عمومی که به پرورش و آموزش آینده سازان کشور می‌پردازد دارای اهمیت بالایی است (Pourmohammadi et al, 2017). به خصوص معلمان که رسالت اصلی آموزش و تربیت را در ارتباط مستقیم با این سرمایه‌های اجتماعی کشورمان بر عهده دارند اما آنچه در این میان مهم می‌باشد بهزیستی شغلی معلمان است چرا که سلامت جسمی روانی این افراد و ایجاد فضای سالم عاری از هرگونه تنش و مشکل در محیط کار نقش بسزایی در کارایی مهارت و تجربه این نیروی انسانی دارد (Ghanbari & Jaberi Zohd, 2019). معلمان تحت تأثیر تحولاتی که در جامعه رخ می‌دهد قرار دارند؛ تغییرات فعلی در ساختارهای اجتماعی و سیستم‌های سیاسی اقتصادی مستقیماً بر عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد؛ از جمله این تغییرات می‌توان به تغییر در فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی انقلاب، علمی، تغییر در ساختار جمعیت‌ها، انقلاب روابط اجتماعی تحولات اقتصادی و سیاسی و تغییرات در روابط شغلی زندگی و اوقات فراغت اشاره نمود. همه این موارد باعث ایجاد تحولات شدید آموزشی شده است که می‌تواند تقاضاهای پیچیده شدید و متناقضی را در محیط کار فعلی به آنها تحمیل نماید و این سناریوی جدید بر کارآیی حرفه‌ای بهزیستی در کار و رشد انسانی آنها تأثیرگذار باشد (Alonso et al, 2019). بهزیستی در کار از جدیدترین سازه‌های موجود در عرصه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت گرا است که توافقی در خصوص تعریف آن صورت نگرفته است. با این حال با توجه به شاخص‌های بهزیستی اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مانند شادی، سلامتی روابط اجتماعی، رضایت شغلی استرس و حمایت اجتماعی بهزیستی شغلی به صورت نبود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغل وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند و نیز شادکامی در محل کار تعریف شده است (Ho & Kuvaas, 2020). عوامل متعددی در ایجاد و بهبود فضای سالم در سازمان و بهزیستی سازمانی مؤثر است که می‌تواند فردی، اجتماعی و یا سازمانی باشد (Farahbakhsh et al, 2017). یکی از این عوامل عدالت اخلاقی است. عدالت اخلاقی حاکی از آن است که فرد بر اساس یک منبع درونی اخلاقی، تصمیمات و قضاوت‌های خویش را اتخاذ کند و عمل کند. در وجود افرادی که باور به عدالت اخلاقی دارند، ارزش‌های اخلاقی از یک سو در هسته هویت آنان قرار دارد و خود را با آن می‌شناسد و از سوی دیگر، تعهدات و ارزش‌های اخلاقی و عادلانه را از طریق اعمال و رفتار خویش نشان می‌دهد و به صورت نمایش و انعکاس ویژگی‌ها و نمادهای اخلاقی در عمل و رفتار به صورت بیرونی و در جهان اجتماعی تعریف می‌شوند. این باورهای اخلاقی یک منبع انگیزشی برای افراد فراهم کرده و باعث می‌گردد که در برخورد با موقعیت‌های مختلف بر مبنای حقیقت و عدالت رفتار کنند (taghvaeinia et Al, 2019).

از طرفی فن معلمی هنری است ظریف و حساس که با کمترین لغزش و خطا خسارت جبران ناپذیری بر شخصیت فراگیر وارد کرده و قطعاً هر گونه رفتار صحیح و سنجیده از سوی معلمین، آینده‌ای درخشان برای افراد ایجاد خواهد کرد. یک معلم باید به گونه‌ای رفتار کند که اولاً ارتباط عاطفی و معنوی محبت آمیزش با دانش آموزان حفظ شود و ثانیاً مدیریت و کنترل کلاس را به نحو شایسته‌ای انجام دهد و از منظر دیگر معلم باید در مقابل رفتارهای نامطلوب فراگیران از جمله خستگی از درس، استقلال طلبی در برابر معلم و احیاناً بی‌توجهی به مقررات کلاس تصمیم درست و شایسته‌ای را اتخاذ کند. مفهوم احساسات، همانند خود زندگی احساسی گسترده و متفاوت است. احساس، یک موضوع جدید نیست و در

اصل از حدود دو میلیون سال قبل که انسان‌ها بر کره زمین قدم گذاشتند، وجود داشته است. احساسات حسیاتی هستند که مردم حس، تفسیر، انعکاس و بیان و مدیریت می‌کنند. آن‌ها از طریق تعاملات اجتماعی برانگیخته شده و تحت تأثیر شرایط اجتماعی، فرهنگی، بین فردی و موقعیتی قرار دارند (Nuranjad & Rostgar, 2019). از این رو محقق تلاش دارد تا به این هدف که کار احساسی معلم چه تاثیری بر عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان دارد؟ بپردازد.

## ادبیات نظری

کار احساسی، تأثیر مهمی بر حرفه‌هایی همچون دبیری، فروشنده‌گی و ... دارد که در آنها، افراد به طور مستمر با همدیگر تعامل دارند. از این رو، شناسایی شرایط کار احساسی در مورد این مشاغل خاص ضروری است. معلم باید با دانش آموزان رابطه صمیمانه و مطلوبی برقرار کند. رابطه‌ای که همراه با حمایت معلم از دانش آموزان باشد. این امر مهم، در صورتی محقق می‌شود که بین معلم و دانش آموز تعامل و همفکری برقرار باشد. چند روز اول مدرسه و اولین دیدارهای دانش آموزان با معلم، از این نظر بسیار مهم است و توجه ویژه‌ای را می‌طلبد. معلم باید به عنوان فردی بالغ و قابل اعتماد، برای دانش آموزان جلوه کند و راه‌های بسیاری برای این منظور وجود دارد. کار احساسی منجر به نتایج منفی همچون فشار شغلی و فرسودگی شغلی می‌شود. به نظر وی دلیل این نتایج منفی ظهور ناهماهنگی احساسی است این پدیده زمانی رخ می‌دهد که شخصی احساسی را نشان دهد که با احساسات واقعیش متناقض است ناهماهنگی احساسی به طور اولیه با کنش سطحی مرتبط است که کارمندان سیمای خود و نه احساسات واقعی خود را تغییر می‌دهند به زعم، هو خشیلد زمانی که مهماندار هواپیما احساس می‌کند (Talebpour et al, 2017).

یکی از عناصر مهم در زمینه‌ی تفکر انتقادی عدالت اخلاقی است. تفکر انتقادی با گرایش‌های اخلاقی بیشتری همراه است به نحوی که افراد دارای رفتار خود نظارتی در قالب فراشناخت دانش بیشتری از مهارت‌ها و تفکر داشته و همین امر میزان خودشناسی در این گروه از افراد را در سطح بالاتری قرار می‌دهد در نهایت اینکه این گروه از افراد با نگرشی انتقادی باورهای اعتقادی پخته‌تر و دغدغه‌های اجتماعی و انسانی بالاتری را خواهند داشت که شامل دغدغه‌ی جستجوی حقیقت توجیه عقاید و باورها دارا بودن گرایش‌های صادقانه و شفاف، ارزش قائل شدن برای تمامی افراد بشر است. همان گونه که مشخص است این عناصر بیشتر به سوگیری اخلاقی فرد و باور و عمل اخلاقی او اشاره دارد که می‌توان آن را تحت عنوان عدالت اخلاقی مورد بررسی قرار داد. عدالت اخلاقی حاکی از درجه‌ای که قضاوت‌ها و اقدامات عادلانه از یک احساس وظیفه و الزام اخلاقی نشات می‌گیرد (Nokhostin Khayat et al, 2022).

بهزیستی در کار؛ عبارت است از وجود هیجانانگیز و خلیات مثبت و رضایت فرد در کار (Demov Paskar, 2016). بهزیستی شغلی از جمله جدیدترین مباحث مطرح در حوزه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت گرا است. بهزیستی شغلی با توجه به شاخص‌های بهزیستی اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مانند سلامتی، روابط اجتماعی، شادی، رضایت شغلی، حمایت اجتماعی و نبود تجارب منفی مانند فرسودگی شغلی، استرس، فشارروانی در محل کار تعریف شده‌است (Ho & Kuvaas, 2020). بهزیستی عاطفی نیز با احساس خوشی و لذت یا تجربه شاد شناخته می‌شود (Baloglu, Cain, 2019). تحلیل روشمند سازه بهزیستی حرفه‌ای معلمان با شمول مفاهیمی مانند خستگی هیجانی و

اشتیاق کاری از حیث نظری و کاربردی دارای اهمیت فراوانی است. بهزیستی حرفه‌ای معلمان که ناظر بر تجربه و کنش وری روان شناختی بهینه معلمان در محیط کار است، به کمک وجود ابعاد مثبتی مانند رضامندی و اشتیاق کاری و نبود تجارب منفی مانند استرس و خستگی هیجانی توصیف می‌شود. در سال‌های اخیر، مرور شواهد تجربی در قلمرو روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای معلمان نشان می‌دهد که با توجه به گریزناپذیری مواجهه معلمان با طیف گسترده‌ای از تجارب تنیدگی‌زای حرفه‌ای، تلاش برای توسعه مدل‌های شامل شونده عناصر پیشاینندی، فراینندی و پساینندی معطوف بر بهزیستی شغلی معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است (Pirhosienloo et al, 2021).

### پیشینه پژوهش

(Nokhostin Khayat et al, 2022) به بررسی تدوین مدل تفکر انتقادی براساس عدالت اخلاقی و تواناییهای شناختی با میانجی گری فراشناخت در دانشجویان شهر سمنان در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ پرداخت؛ یافته‌ها نشان داد به ترتیب بین فراشناختی عدالت اخلاقی و توانایی شناختی با تفکر انتقادی ۰/۲۴، ۰/۴۵ و ۰/۲۱ رابطه مثبت معنادار وجود دارد همچنین نتایج معادلات ساختاری نیز نشان داد توانایی شناختی و عدالت اخلاقی بطور غیر مستقیم با میانجیگری باورهای فراشناختی با تفکر انتقادی ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین بین تفکر انتقادی و باورهای فراشناخت با عدالت اخلاقی و توانایی شناختی ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد ( $P < 0.1$ ) و مدل مفروض نیز نشان داده است که مدل از برازش مناسب و قابل قبولی برخوردار است.

(Pirhosienloo et al, 2021) در پژوهش خود تحت عنوان مدل یابی روابط علی جهت گیری‌های هدفی و ارزیابی شناختی با بهزیستی شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای راهبردهای مقابله شناختی و هیجان‌های معلم، نشان داده است که در پیش بینی بهزیستی شغلی معلمان از طریق فرایندهای ارزیابی شناختی، تاکید بر مختصات کنشی هیجان‌های مثبت و منفی معلم از نقش تعیین کننده‌ای برخوردار است. یکی از تعیین کننده‌ترین دلان‌های مفهومی توضیح دهنده نقش تفسیری هیجان‌های معلم در رابطه ارزیابی‌های شناختی با بهزیستی شغلی، بر مشخصه‌های کارکردی باورهای خودکارآمدی معلمان مبتنی است.

(Abkhiz & Michaeli Manee, 2020) در پژوهش خود به بررسی روابط ساختاری خود تنظیمی شناختی و بهزیستی شغلی با نقش میانجی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که خود تنظیمی شناختی بواسطه کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی بر بهبود بهزیستی شغلی معلمان اثر گذار است.

(Talebpour et al, 2019) در پژوهشی که با عنوان درونی کردن نقش معلم در قالب کار احساسی به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای (سن، وضعیت استخدامی، حقوق دریافتی، عضویت در نهادها، سرمایه اجتماعی، گرایش‌های دینی، محرومیت نسبی، رسانه‌های جمعی، اعتماد به نفس، محل تولد) با کار احساسی معلمان شهرستان اسلام آباد غرب رابطه داشته و این فرضیات تأیید شد و بیانگر این موضوع بوده است که این عوامل بر کار احساسی معلمان این شهرستان تأثیر مثبت داشته است. همچنین با توجه به تعریف کار احساسی معلم در آن پژوهش، کار احساسی به عنوان مدیریت احساساتی تعریف می‌شود که معلمان، به منظور نمایش احساسات متناسب به دانش آموزان خود انجام می‌دهند.



(Benevene et al, 2020) در پژوهش خود در مورد بهزیستی در کار معلمان به این نتیجه دست یافتند که بهزیستی یک مفهوم چندوجهی است که شامل اجزای شناختی و عاطفی و همچنین جسمی و ذهنی است. این شامل عوامل گرایشی، شخصی، سازمانی و محیطی است.

(Granziera & Perera 2019) در پژوهش خود که به پیش‌بینی عوامل مؤثر بر بهزیستی حرفه‌ای معلمان پرداختند به این نتیجه رسیدند که مفاهیمی همچون، پشتکار، تلاش‌باوری، ایستادگی و مقاومت سبب مدیریت اصولی شرایط استرس‌زا در معلمان خواهد شد. بنابراین باور به خودکارآمدی در نهایت باعث افزایش میزان رضایت‌مندی حرفه‌ای معلمان خواهد شد.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد. در تحقیق حاضر برای نمونه‌برداری، از روش نمونه‌برداری در دسترس استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان مراکز بابل و بابلسر تشکیل می‌دهد. جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر تصادفی ساده می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش، از جدول کرجسی مورگان استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. پس از بررسی مبانی نظری و مرور ادبیات و مصاحبه با متخصصان اقدام به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد. از نرم‌افزار spss برای آزمون فرضیه‌ها در قسمت آمار استنباطی استفاده شد. سپس برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شد.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر بهزیستی در کار از پرسشنامه (Demo & Paschoal, 2016) استفاده گردیده است که دارای ۲۹ گویه بوده و هدف آن بررسی مؤلفه‌های بهزیستی در کار (عاطفه مثبت، عاطفه منفی و تحقق) است. و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر راهبرد کار احساسی معلم از پرسشنامه (Yin, 2012) گردیده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ گویه است و هدف آن بررسی و ارزیابی مؤلفه‌های راهبرد کار احساسی معلم (بازیگری ظاهری، بازیگری عمیق و ابراز طبیعی احساسات) است. و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر عدالت اخلاقی از پرسشنامه (Beugre, 2012) استفاده گردیده است و دارای ۱۸ گویه است و هدف آن بررسی و ارزیابی مؤلفه‌های عدالت اخلاقی (الزام اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی، انزجار اخلاقی) است. و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

### یافته‌های پژوهش

جهت آزمون سؤال پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا ضروری می‌باشد. به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه داده‌ها از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده می‌شود. برای ارزیابی اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری مقادیر زیر را محاسبه کرده و در صورت برآورده شدن شرایط مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از شرایط مناسب و مطلوبی برخوردار است.

جدول ۱. شرایط برقراری پایایی و روایی همگرا

منبع	حد مجاز	شاخص
	پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷	پایایی
	بارهای عاملی استاندارد باید بزرگتر از ۰/۵ و معنادار باشد.	
(جوزپ و همکاران ۲۰۱۶)	CR>AVE AVE>0/5 Rho_A>0/6	روایی همگرا
	AVE>MSV	روایی واگرا
	SRMR<0/1, NFI>0/9	شاخص‌های برازش مدل

در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر پنهان بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه‌ها می‌باشد که حداقل باید ۰/۵ باشد و به این معنی است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر پنهان تبیین شده است. بنابراین بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ مطلوب می‌باشد و بارهای زیر ۰/۵ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن‌ها مقدار روایی همگرا (AVE) افزایش یابد می‌توان حذف کرد (همان منبع). نتایج بارهای عاملی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. برای تمامی متغیرهای پنهان، تمامی شاخص‌ها دارای بارعاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار ( $P < 0/001$ ) بوده‌اند.

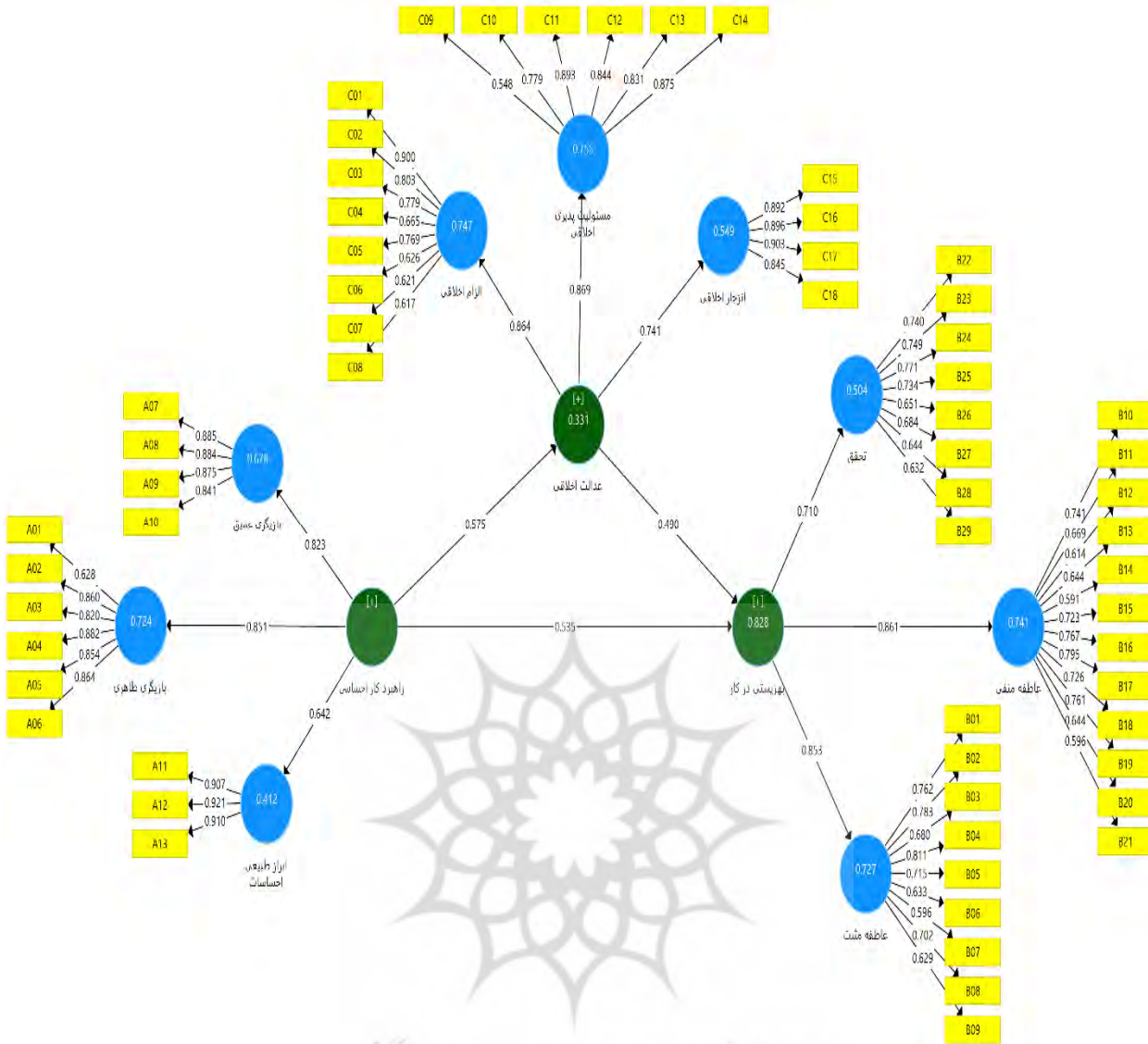
پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بررسی شد. با توجه به جدول ۲ مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگتر از حد مناسب ۰/۷ می‌باشد و از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی (ضریب دیلون- گلدشتاین) برای هر متغیر بیشتر از حد مطلوب ۰/۷ بوده و نتیجه بر مناسب بودن پایایی ترکیبی هر متغیر دارد. معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر پنهان و معرف‌هایش می‌باشد و حداقل مقدار قابل قبول برای آن ۰/۵۰ است. در این مدل روایی همگرای متغیرهای مدل همگی بالاتر از ۰/۵ بوده که همگی در سطح مناسب و قابل قبولی می‌باشند. از دیگر شاخص‌های روایی همگرا تحت عنوان قابلیت اطمینان، شاخص راتو از نظر هنسلر و همکاران می‌باشد که لازم است مقداری بالای ۰/۶ اختیار کند. این شاخص نیز برای تمامی متغیرهای

تحقیق بالاتر از حد مجاز بوده است. در کار با برنامه اسمارت پی آل اس برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های برازندگی نرم شده برازندگی (NFI)، و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (SRMR) استفاده شده است. حد مجاز شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۰/۱ می‌باشد. برای این مدل مقدار این شاخص برابر ۰/۰۷۸ شده است و با توجه به اینکه از مقدار ۱۰ درصد کمتر می‌باشد می‌توان گفت مدل برازش مناسبی داشته است. شاخص برازندگی نرم شده برابر ۰/۹۰۳ و مقدار بالاتر از ۰/۹۰ بدست آمده است و نشان از برازش مطلوب مدل دارد. در مجموع با توجه به هر دو شاخص برازش می‌توان گفت داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

جدول ۱. نتایج بارهای عاملی

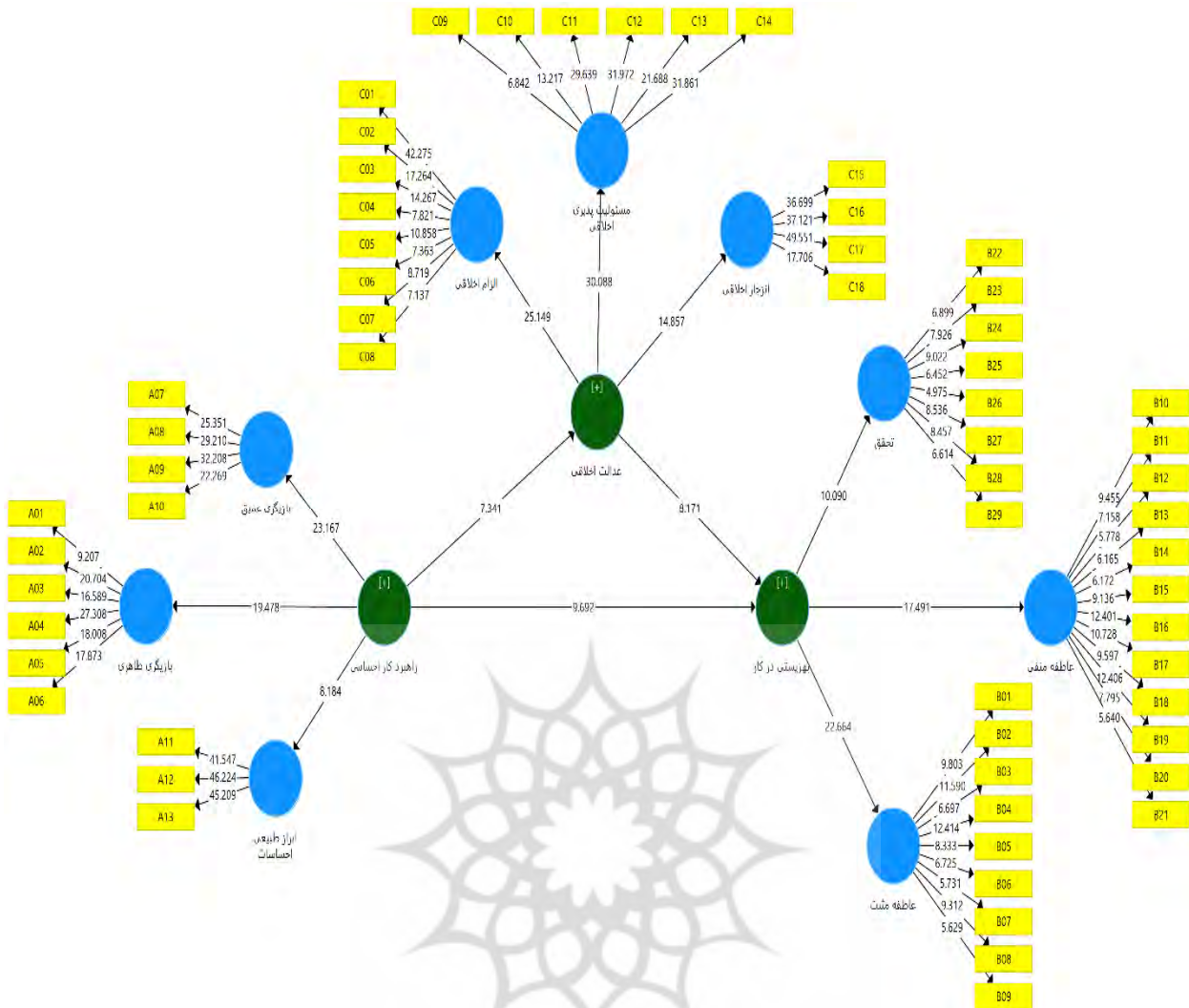
شاخص هم خطی	تحلیل عاملی تأییدی			شاخص	مؤلفه	متغیر اصلی
	VIF	سطح معناداری	آماره تی			
1/437	0/000	9/207	0/628	A01	بازیگری ظاهری	راهبرد کار احساسی
2/95	0/000	20/704	0/86	A02		
2/574	0/000	16/589	0/82	A03		
3/644	0/000	27/308	0/882	A04		
3/826	0/000	18/008	0/854	A05		
3/046	0/000	17/873	0/864	A06		
2/566	0/000	25/351	0/885	A07		
2/611	0/000	29/21	0/884	A08		
2/457	0/000	32/208	0/875	A09		
2/164	0/000	22/269	0/841	A10		
2/626	0/000	41/547	0/907	A11		
3/083	0/000	46/224	0/921	A12		
2/764	0/000	45/209	0/91	A13		
4/24	0/000	9/803	0/762	B01	عاطفه مثبت	
4/325	0/000	11/59	0/783	B02		
4/08	0/000	6/697	0/68	B03		
4/161	0/000	12/414	0/811	B04		
3/183	0/000	8/333	0/715	B05		
3/05	0/000	6/725	0/633	B06		
4/157	0/000	5/731	0/596	B07		
3/41	0/000	9/312	0/702	B08		
2/06	0/000	5/629	0/629	B09		
3/187	0/000	9/455	0/741	B10	عاطفه منفی	
3/348	0/000	7/158	0/669	B11		
4/161	0/000	5/778	0/614	B12		
3/57	0/000	6/165	0/644	B13		
2/955	0/000	6/172	0/591	B14		

شاخص هم خطی	تحلیل عاملی تاییدی			شاخص	مؤلفه	متغیر اصلی		
	VIF	سطح معناداری	آماره تی				بار عاملی	
4/076	0/000	9/136	0/723	B15	تحقق			
2/777	0/000	12/401	0/767	B16				
3/865	0/000	10/728	0/795	B17				
3/939	0/000	9/597	0/726	B18				
2/86	0/000	12/406	0/761	B19				
2/326	0/000	7/795	0/644	B20				
1/956	0/000	5/64	0/596	B21				
2/534	0/000	6/899	0/74	B22				
2/785	0/000	7/926	0/749	B23				
2/768	0/000	9/022	0/771	B24				
2/711	0/000	6/452	0/734	B25				
2/554	0/000	4/975	0/651	B26				
2/818	0/000	8/536	0/684	B27				
2/68	0/000	8/457	0/644	B28				
2/459	0/000	6/614	0/632	B29				
3/718	0/000	42/275	0/9	C01			الزام اخلاقی	
2/844	0/000	17/264	0/803	C02				
2/741	0/000	14/267	0/779	C03				
1/94	0/000	7/821	0/665	C04				
2/641	0/000	10/858	0/769	C05				
2/342	0/000	7/363	0/626	C06				
2/266	0/000	8/719	0/621	C07				
2/153	0/000	7/137	0/617	C08				
1/431	0/000	6/842	0/548	C09				
2/254	0/000	13/217	0/779	C10				
3/388	0/000	29/639	0/893	C11	مسئولیت پذیری اخلاقی	عدالت اخلاقی		
2/449	0/000	31/972	0/844	C12				
2/434	0/000	21/688	0/831	C13				
3/184	0/000	31/861	0/875	C14				
2/963	0/000	36/699	0/892	C15	انزجار اخلاقی			
2/952	0/000	37/121	0/896	C16				
2/863	0/000	49/551	0/903	C17				
2/423	0/000	17/706	0/845	C18				



نمودار ۱. مدل تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد

پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۲. مدل تحقیق در حالت تخمین قدر مطلق معناداری ضرایب

نمودار ۱ مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری را نشان می‌دهد. مدل تحقیق از یک متغیر مستقل شامل رهاورد کار احساسی (شامل سه خرده مقیاس بازیگری ظاهری، بازیگری عمیق و ابراز طبیعی احساسات)، یک متغیر میانجی به نام عدالت اخلاقی (شامل سه خرده مقیاس الزام اخلاقی، مسئولیت پذیری اخلاقی و انزجار اخلاقی) و یک متغیر وابسته تحت عنوان بهزیستی در کار (شامل سه خرده مقیاس عاطفه مثبت، عاطفه منفی و تحقق) تشکیل شده است. مدل ۲- ضرایب معناداری یا همان آماره تی را نشان می‌دهند و بر طبق این مدل، بار عاملی و ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره تی خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد.

جدول ۳. ضرایب مسیر (بتا)، آماره t، ضریب تعیین و شدت اثر

نتیجه فرضیه	شدت اثر	ضریب تعیین			معادلات ساختاری			فرضیات
		F <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	R <sup>2</sup>	سطح معناداری	t	بتا	
رد یا تأیید	+	-	0/32 1	0/33 1	0/000	7/34 1	0/57 5	راهبرد کار احساسی -> عدالت اخلاقی
رد یا تأیید	+	0/53 1	0/82 3	0/82 8	0/000	9/69 2	0/53 5	راهبرد کار احساسی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/31 4			0/000	8/17 1	0/49	عدالت اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	-			0/000	6/03 7	0/28 2	راهبرد کار احساسی -> عدالت اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/07 6			0/046	1/99 8	0/13 3	ابراز طبیعی احساسات -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/24 8			0/000	3/53	0/27	الزام اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/07 5			0/028	2/19 9	0/13 5	انزجار اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/44 8			0/000	6/21 8	0/32 9	بازیگری ظاهری -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/16 3			0/002	3/17 8	0/20 8	بازیگری عمیق -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/10 2			0/010	2/59 2	0/18 7	مسئولیت پذیری اخلاقی -> بهزیستی در کار

یکی از معیارهای ارزیابی درونی مدل، ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) و ضریب تعیین تعدیل شده (R<sup>3</sup><sub>adj</sub>) می باشد. ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برونزا اندازه گیری می کند. برای

این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶۷ قوی، بزرگ‌تر از ۰/۳۳ متوسط و کمتر از ۰/۱۹ ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند. بر این اساس می‌توان گفت هر دو متغیر راهبرد کار احساسی و عدالت اخلاقی روی هم رفته ۸۲/۸ درصد از تغییرات بهزیستی در کار را توضیح داده‌اند. یکی دیگر معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر ( $F^2$ ) می‌باشد که نشان دهنده تغییر در مقدار ( $R^2$ ) پس از حذف یک متغیر پنهان برون‌زای معین از مدل می‌باشد. هنسler و همکاران (۲۰۰۳) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که شدت اثر راهبرد کار احساسی (۵۳/۱ درصد) و بیشتر از شدت اثر عدالت اخلاقی (۳۱/۴ درصد) بوده است. هم چنین می‌توان شدت اثر را برای هر شش خرده مقیاس این دو متغیر مشاهده کرد. نتایج معادلات ساختاری جهت رد یا تأیید فرضیات نشان داده است هر دو متغیر راهبرد کار احساسی ( $\beta=0/535$  و  $P=0/001$ ) و عدالت اخلاقی ( $\beta=0/49$  و  $P=0/001$ ) بر بهزیستی در کار تأثیر معنادار داشته‌اند که با توجه به مقدار ضریب مسیر می‌توان گفت راهبرد کار احساسی و عدالت اخلاقی هر دو دارای اثر مثبت بوده‌اند و در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد و در بین شش خرده مقیاس این دو متغیر، هر ۶ خرده مقیاس در سطح اطمینان ۹۵٪ بر بهزیستی در کار تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند ( $P<0/05$ ). نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Pirhoseinlo et al, 2021; Benevene et al, 2020; Ho & Kuvaas, 2020; Granziera & Perera, 2019) مطابقت دارد؛ در پژوهش (Benevene et al, 2020) که تحت عنوان بهزیستی در کار معلمان مدرسه در محیط کارشان انجام شد، نشان داد که با توجه به افزایش عمده مرخصی استعلاجی و نیز معلمان ترک شغل کرده در فرهنگ‌ها و کشورهای مختلف، رفاه معلمان در دهه‌های گذشته بسیار مورد توجه قرار گرفته است. عملکرد سالم و موفق در محل کار به عنوان بهزیستی در کار معلمان تعریف می‌شود. در واقع، در حالی که سلامت جسمی، روانی بیشتر به فقدان آسیب اشاره دارد، بهزیستی در کار بیشتر به توانایی معلمان برای ایجاد تعادلی مثبت، اما پویا بین منابع معلمان و چالش‌ها، تقاضای آنها (محیط زیستی، اجتماعی، فردی، جسمی، ذهنی، روانی) اشاره دارد. همچنین مشخص شده است که بهزیستی در کار معلمان با دانش آموزان رابطه مثبت دارد، همکاران و خانواده‌ها و همچنین با نتایج تحصیلی بالاتر دانش آموزان مرتبط است. نتایج پژوهش‌های (Ho & Kuvaas, 2020) نشان داد که بهزیستی شغلی کارکنان می‌تواند نتایج مثبتی مانند عملکرد بهتر، کارایی بالاتر و افزایش انگیزه کارکنان را به همراه آورد. نتایج پژوهش (Granziera & Perera, 2019) نیز نشان داد مفاهیمی همچون، پشتکار، تلاش‌باوری، ایستادگی و مقاومت سبب مدیریت اصولی شرایط استرس‌زا در معلم‌ها خواهد شد. که در نهایت باعث افزایش میزان بهزیستی معلم‌ها خواهد شد.

همه مدیران می‌دانند وجود استرس زیاد زیانهای جبران ناپذیری را بر جسم و روان معلمان خواهد گذاشت به طوری که روابط اجتماعی سلامت کیفی زندگی شغلی آنان را به خطر می‌اندازد بنابراین سعی کنند با بهره‌گیری از فنون رفتارهای رهبری اخلاقی در رفتارهای سنتی خود تجدید نظر کرده و در راستای فراهم کردن روابط مثبت روشهای دلسوزانه‌ی توأم با انصاف را پیشه حرفه‌ی خود سازند تا بتوانند بهزیستی کار معلمان خود را فراهم آورده و از پیامدهای مثبت این



متغیر حساس سازمانی بهره مند شوند. با عنایت به اینکه شغل معلمی یک کار احساسی می‌باشد و در کارهای احساسی درونی نمودن نقش اهمیت بسیاری دارد بر این اساس پیشنهاد می‌شود به درونی نمودن کنشهای عمقی در آموزشهای ضمن خدمت معلمان توجه جدی شود تا معلمان حرفه معلمی را با دل و جان قبول کنند. مطالعات نظری مختلف از جمله چارچوب تئوری این پژوهش نشان داده‌اند که یکی از جنبه‌های مهم در عمقی شدن کنش در کار احساسی توجه به وضعیت معیشتی می‌باشد بر این اساس پیشنهاد می‌شود در این زمینه برای افزایش کار احساسی و درونی نمودن این شغل به افزایش حقوق و مزایای معلمان توجه جدی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود برخی از آیین نامه‌ها و دستورالعملهای تشویقی را بر مبنای رعایت عدالت سازمانی برای افزایش بهزیستی شغلی معلمان بازنگری کنند. پیشنهاد می‌شود دستور العمل‌های اخلاقی و رفتاری سازمان را در راستای روال عادلانه و منصفانه که سازمان با کارمندان خود برخورد می‌کند طیف گسترده‌ای از نگرشها و انصاف ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستادهای سازمان در مقایسه با عملکرد معلمان انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها پیامدها کلیه مرادوات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه باید عادلانه باشند قرار دهند تا بهزیستی کار را در محیط مدرسه خود مشاهده کنند و از پیامدهای مثبت آن بهره مند شوند. همچنین با توجه به نتایج پژوهش برای پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد جهت تعمق هر چه بیشتر در این موضوع معلمان سایر مدارس نیز مورد ارزیابی قرار گیرند. همچنین می‌توان در پژوهش دیگری تأثیر هوش هیجانی معلمان را در بهزیستی شغلی بررسی و تحلیل نمود و نتایج حاصله با نتایج این پژوهش مورد مقایسه قرار گیرد.

## Reference

- Abkhiz, S., & Michaeli Manee, F. (2020). The Study of Structural Relationships of Cognitive Self-regulation and Occupational Wellbeing in Secondary HighSchool Teachers: Job- Burnout and Job-Satisfaction. *Career and Organizational Counseling*, 12(44), 71-86. doi: 10.52547/jcoc.12.3.71 (In Persian).
- Baloglu S, Busser J, Cain L. (2019). Impact of experience on emotional well-being and loyalty. *Journal of Hospitality Marketing, Management*, 28(4), 427-445.
- Benevene, p. DeStasio, S. Fiorilli, C. (2020) Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment, *Front. Psychol.*, 12 August 2020 Sec. Organizational Psychology.
- Farahbakhsh, S; Sattar, A; Pourmohammadi, S. M. (2017). Presenting a structural model of the relationship between spiritual leadership and organizational well-being with the mediation of positivity among principals of elementary schools in Khorram Abad city, *Educational Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz*, No. 1, pages 97-120. (In Persian).
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, en-gagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84.
- Ghanbari S, Jaber Zohd F. (2019). The role of organizational justice in promoting the occupational well-being of elementary school teachers. Publication place of the second international congress of innovation and research in humanities and Islamic sciences. (In Persian).
- Ho, H., & Kuvaas, B. (2020). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, 59(3), 235-253.
- Nokhostin Khayat, F; Jahan, F, Yagoubi A and Jahan A. (2022) Developing a critical thinking model based on moral justice and cognitive abilities with the mediation of metacognition in students *Journal of Educational Psychology Studies*, 19(47), 151-136. (In Persian).
- Pourmohammadi, S. M.; Farah Bakhsh S; Sattar, A. (2017). Presenting a structural model of the relationship between spiritual leadership and organizational well-being with the mediation of

- positivity by principals of elementary schools in Khorram Abad city, Journal of Educational Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz, 6th year, 24, number 1, pp. 97-120. (In Persian).
- taghvaeinia, A., derakhshan, M., & zarei, R. (2019). Investigate the Role of Moral Justice and Cognitive Abilities Predictors of Critical Thinking in Students. *Educational Psychology, 15*(53), 31-49. doi: 10.22054/jep.2020.40174.2601 (In Persian)
- Talebpour A; Abbaspour A. and Ghanbari K. (2017). Internalizing the role of a teacher in the form of emotional work (case study; Islamabad city (West). Social cultural knowledge. 10th year. 1(37). pp. 73-90. (In Persian).

