



# Modeling the Relationship between Job Satisfaction and Resilience and Happiness of Teachers in Qom Mediating Role of Job Burnout and Organizational Productivity

Mahdi Aghakarimi<sup>1\*</sup>, Masoumeh Keshavarz<sup>2</sup>

1 Master's degree in educational management, University of Tehran, - Elementary Teacher

2 Master's degree in educational management, University of Tehran, - Elementary Teacher

\* Corresponding author: Skyfly2379@gmail.com

Received: 2024-02-07

Accepted: 2024-03-24

## Abstract

The purpose of the current research is to model the relationship between job satisfaction and resilience and happiness of teachers in Qom city with the mediating role of job burnout and organizational productivity. This research is correlational and causal. The statistical population of the research includes primary school teachers, who are teaching in the schools of Qom city in the academic year of 1399-1400. The statistical population includes 585 people (280 men and 305 women). Out of these 234 people, 112 men and 122 women, were selected as samples using available sampling method and were tested using Oxford happiness questionnaires, Conner-Davidson resilience scale, Minnesota job satisfaction and job burnout. The data was analyzed using the structural equation model. The results of this research showed that there is a direct relationship between resilience and happiness variables with job satisfaction through job burnout. So that job burnout with resilience directly with the path coefficient (-0.195), job burnout with happiness (0.241), job satisfaction with resilience (1.06), job satisfaction with happiness (0.147) and job satisfaction with burnout job (0.172), directly have a significant relationship; Also, based on the findings of this research, it is suggested that 1: in order to increase happiness, the components of job satisfaction, both material and spiritual, should be provided for dear teachers. 2: Job satisfaction is one of the most important factors in increasing work efficiency and creating motivation, as well as a positive attitude in a person towards his work. Is; Therefore, improving morale and increasing job satisfaction is of the important issues that educational administrators should pay more attention to and pay attention to by applying appropriate methods and strategies. 3: Educational administrators and officials, including strategic, middle and executive managers, should try By creating and expanding a positive organizational climate, increase teachers' happiness and job satisfaction.

**Keywords:** Resilience, Happiness, Job satisfaction, Job burnout, Change and transformation

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

**How to Cite This Article:** Aghakarimi, M. (2024). Modeling the Relationship between Job Satisfaction and Resilience and Happiness of Teachers in Qom Mediating Role of Job Burnout and Organizational Productivity. *JMHS*, 2(1): 44-58.





## مدل یابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی

مهدی آقاقریمی<sup>۱\*</sup>، معصومه کشاورز<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران - معلم ابتدایی

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران - معلم ابتدایی

\* نویسنده مسئول: Skyfly2379@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، مدل یابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی است. این پژوهش از نوع همبستگی، علی است. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس دوره ابتدایی است، که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در مدارس سطح شهر قم اشتغال به تدریس دارند. جامعه آماری شامل تعداد ۵۸۵ نفر (۲۸۰ مرد و ۳۰۵ زن) است. از این تعداد ۲۳۴ نفر مرد و ۱۲۲ زن به‌عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند و با استفاده از پرسشنامه‌های شادکامی آکسفورد، مقیاس تاب‌آوری کانر-دیوید سون، رضایت شغلی مینه‌سوتا و فرسودگی شغلی مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین متغیرهای تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. به طوری که فرسودگی شغلی با تاب‌آوری به صورت مستقیم با ضریب مسیر (۰/۱۹۵-) فرسودگی شغلی با شادکامی (۰/۲۴۱)، رضایت شغلی با تاب‌آوری (۱/۰۶)، رضایت شغلی با شادکامی (۰/۱۴۷) و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی (۰/۱۷۲)، به صورت مستقیم رابطه معناداری دارند؛ همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد ۱: جهت افزایش شادکامی، مؤلفه‌های رضایت شغلی اعم از مادی و معنوی برای معلمان عزیز فراهم گردد ۲: رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کار آیی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است؛ لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که متصدیان آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به آن اهتمام ورزند ۳: متصدیان و مسئولان آموزش و پرورش، اعم از مدیران استراتژیک و میانی و اجرایی سعی کنند تا با ایجاد و گسترش جوسازمانی مثبت، شادکامی معلمان و رضایت شغلی افزایش دهند.

**واژگان کلیدی:** تاب‌آوری، شادکامی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، تغییر و تحول

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: آقاقریمی، مهدی (۱۴۰۳) مدل یابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، (۱)۲: ۴۴-۵۸.

Argyle، شادکامی سه مؤلفه اصلی دارد که شامل: هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجانات منفی از جمله اضطراب و افسردگی. همچنین نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که برقراری روابط مثبت با اطرافیان، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، عشق و علاقه به سایرین و رضایت از زندگی از دیگر ابعاد شادکامی هستند (Argyle، ۱۹۹۵). شادکامی در تکامل و حفاظت ما نقش به‌سزایی داشته و منجر به رشد شناختی، جسمانی و اجتماعی ما می‌گردد؛ بنابراین توجه به شادکامی در کنار بحث تاب‌آوری معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. معلمانی که شادکامی کمتری را تجربه می‌کنند، نرخ بالایی از افسردگی را گزارش می‌دهند که طبیعتاً این مسئله بر عملکرد معلمان در محیط کار تأثیر گذاشته و موجبات افت و کاهش بازدهی آنان را فراهم می‌کند. در مقابل، برخورداری از روحیه شاد، زمینه‌ساز پذیرش دل‌پذیرتر دنیا و روابط محبت‌آمیز و ماندگار بوده و منجر به تصمیم‌گیری بهتر و آسان‌تر می‌شود (سمیعی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷). رضایت شغلی معلمان نیز یکی از مفاهیم پرکاربرد در حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده که در پژوهش‌های بسیاری مورد بررسی قرار گرفته است. رضایت شغلی به نگرش عمومی فرد نسبت به شغلش برمی‌گردد. در این تعریف علاقه به وظایف شغلی، شرایط انجام شغل و پاداش نیز در نظر گرفته می‌شود (Skaalvik و Skaalvik، ۲۰۱۷).

حرفه معلمی دارای منابع استرس‌زای بسیاری در ابعاد درونی و بیرونی است. منابع درونی استرس شامل ماهیت نقش معلمی، سطح آمادگی، صلاحیت‌ها و وظایف است. در این زمینه، پایین بودن سطح صلاحیت‌ها می‌تواند حاصل ضعف آموزش‌های پیش از خدمت باشد. محیط مدرسه نیز، می‌تواند شرایط پرتنش را برای معلمان پدید آورد که شامل سوء رفتار دانش‌آموزان، ساختار تشویقی ضعیف، انزوای شغلی و نقشه‌ای چندگانه است. حرفه معلمان بیش از مشاغل دیگر، آن‌ها را مستعد فرسودگی شغلی می‌کند (Fernet و همکاران، ۲۰۱۷). معلمان سطوحی بالاتر از خستگی روانی و فرسودگی را به نسبت مدیران تجربه می‌کنند و خستگی روانی و افسردگی از مجموعه عوامل مرتبط با فرسودگی محسوب می‌شود. تعاریف متعددی برای فرسودگی شغلی ارائه شده است که بر طبق آن‌ها فرسودگی عبارت است از نشانگانی از خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش سطح کارایی شخصی. مطابق با این تعریف، خستگی هیجانی با فقدان انرژی، اشتیاق و کاهش منابع هیجانی مشخص می‌شود. مسخ شخصیت به صورت نگرش منفی به همکاران و سازمان توصیف می‌شود و کاهش سطح کارایی شخصی با گرایش فرد به خودارزیابی منفی و نارضایتی از عملکرد شغلی بروز می‌کند. فرسودگی با از دست دادن عزت‌نفس، نشانگان بیماری‌های

شرایط زندگی روزمره به‌گونه‌ای است که انسان‌ها با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو می‌شوند. در این میان معلمان نیز به دلیل موقعیت اجتماعی ویژه و جایگاه برجسته خود در جامعه، با حساسیت‌های شغلی بسیاری مواجه بوده و ممکن است بین نیازهای معلمان و انتظارات شغلی از نقش معلمان، تضادها و تعارضاتی وجود داشته باشد. معلمان با چالش‌های بسیاری همچون ساعات کاری طولانی، حقوق پایین، حجم کار بالا، بدرفتاری دانش‌آموزان و عدم همکاری مدیر مدرسه مواجه می‌شوند و این عوامل آسیب‌زا ممکن است به‌نوعی زمینه ایجاد فرسودگی شغلی، نارضایتی و احساس بی‌کفایتی در معلمان را فراهم آورد (Cavioni و Cefai، ۲۰۱۴). معلمان بسیاری در مواجهه با مشکلات شغلی، تصمیم به ترک شغل خود گرفته و آموزش‌وپرورش نیز در جایگزینی معلمان با افراد باصلاحیت، با دشواری بسیاری روبه‌روست. در این زمینه شناسایی چالش‌های موجود در حیطه شغل معلمی و تبیین سازوکارهای مناسب برای حل‌وفصل مشکلات معلمان تا اندازه‌ای از نظر دورمانده است (بابایی و همکاران، ۱۳۹۸).

### بیان مسئله

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که یکی از ویژگی‌های لازم جهت احراز شغل معلمی، تاب‌آوری در فرایند آموزشی است (Mansfield و همکاران، ۲۰۱۲). تاب‌آوری در زمینه شغلی به انطباق با شرایط گوناگون و مخرب اشاره داشته و نیازمند همکاری، سازگاری با ناملایمات شغلی و فرایند یادگیری مستمر است. تاب‌آوری معلمان بدین معناست که فرد قادر به ایجاد تعادل بین مهارت‌های سازمانی و وظایف شغلی زندگی شخصی خود بوده و در عین حال، نگرشی مثبت و انتظاری واقع‌بینانه از خود و سایرین دارد. برخورداری از حس شوخ‌طبعی، تنظیم اهداف واقع‌بینانه، لذت بردن از فرایند آموزش و مراقبت از سلامت جسمی خود زمینه لازم را در جهت انعطاف‌پذیری بالاتر و برخوردی مثبت و خوش‌بینانه فراهم می‌کند (Mansfield، ۲۰۱۲). عوامل بسیاری بر تاب‌آوری در محیط‌های شغلی تأثیرگذارند که در دودسته عوامل آسیب‌زا و مثبت جای می‌گیرند. از عوامل آسیب‌زا می‌توان به اعتمادبه‌نفس پایین، عدم درخواست کمک، تضاد بین ابعاد شخصیتی و شغلی و حجم کاری بالا اشاره نمود. عوامل مثبت نیز شامل به‌باورهای مذهبی، سبک‌های مقابله‌ای کارآمد، احساسات بشردوستانه، انگیزه درونی قوی، احساس خودکارآمدی و حمایت همکاران و مدیر مدرسه است (Moore، ۲۰۱۳؛ Hung، ۲۰۱۱). از دیگر عوامل مؤثر بر سلامت روان معلمان، شادکامی است. به اعتقاد

همان‌طور که گفته شد رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کار آیی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است؛ لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که متصدیان آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به‌کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به آن اهتمام ورزند (آذرنیوشان، و همکاران، ۱۳۹۷).

اهمیت شناخت صحیح عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی و کوشش درراه ایجاد رضایت شغلی معلمان و اعضاء هیئت‌علمی واضح‌تر از آن است که احتیاج به تأکید داشته باشد. یکی از مسائل مهم در نظام آموزشی، پایین بودن یا عدم رضایت شغلی معلمان است.

از تبعات پایین بودن رضایت شغلی می‌توان به کاهش کیفیت آموزش، غیبت از کار، ترک خدمت و... نام برد که این موارد می‌تواند خلل در امر آموزش به وجود آورد و جامعه فردا و نسل‌های اثرگذار را با مشکل مواجه سازد (علیچانی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی فاکتوری است که کاملاً بر رفتارهای کاری، تمایل به ادامه فعالیت و نگرش مثبت نسبت به کار مؤثر است که همه این‌ها به افزایش تعهد سازمانی منجر می‌شود (Mau و همکاران، ۲۰۰۸).

جوادی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی باهدف شناسایی و تحلیل الگوی عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در شهر کرج انجام دادند. در این پژوهش که بر روی نمونه ۱۵۰ نفر از معلمان مناطق سه‌گانه آموزش و پرورش انجام شد نتایج تحلیل‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر نشان دادند که عوامل مزایای شغلی، توازن کال - خانواده و نگرش شغلی به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر داشتند. همچنین نتایج نشان داد، عوامل حمایت مدیران و حمایت همسر از طریق عامل نگرش شغلی فرد و حمایت همسر و استرس شغلی از طریق عامل توازن کال - خانواده بر رضایت شغلی مؤثرند.

ابراهیمی قوام (۱۳۹۰) به‌منظور ارتباط میان تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی، تحقیقی کاربردی و به روش همبستگی میان مدارس عادی و استثنایی منطقه ۸۱ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ با حجم نمونه ۰۷۲ معلم زن و مرد با روش تصادفی، انجام دادند. نتایج ضریب همبستگی و آزمون T مستقل در این پژوهش نشان داد که هرچند بین تاب‌آوری معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معناداری دیده نشد؛ اما رابطه مثبت بالایی بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی وجود دارد.

متعدد، اختلال در تمرکز، تحریک‌پذیری بالا و گرایش به منفی‌گرایی در ارتباط است (Bottiani و همکاران، ۲۰۱۹) به دلیل اهمیت بررسی مسئله تاب‌آوری و شادکامی و رضایت شغلی معلمان، پژوهش حاضر باهدف مدل‌یابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی انجام می‌گردد.

### مبانی نظری و مرور پژوهش‌های پیشین:

در مواجهه با دشواری‌های شغل معلمی، موضوع تاب‌آوری در فرایندهای آموزشی مطرح می‌شود. سطح تاب‌آوری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ‌ها تأثیر می‌گذارد و از این جهت به‌عنوان عاملی در نظر گرفته می‌شود که استانداردهای حرفه‌ای را افزایش می‌دهد (Mansfield و همکاران، ۲۰۱۶).

انگیزش شغلی معلمان تحت تأثیر متغیرهای بسیاری است، یکی از مهم‌ترین این متغیرها، شادکامی است. شادکامی متغیری است که پایه زیست‌شناختی دارد و بر اثر عوامل محیطی ایجاد نمی‌شود. در واقع شادکامی نگرشی است که از افراد در مواجهه با رویدادهای دشوار زندگی محافظت می‌کند و دربرگیرنده هیجان‌ات مثبتی است که لذت و آرامش را فراهم می‌آورد و بر تصمیم‌گیری، افکار و رفتار فرد تأثیر می‌گذارد. این توانایی مبتنی بر این پیش‌فرض است که انسان بیش از خصومت و تنفر، تمایل دارد که دیگران را دوست بدارد و از سوی دیگران نیز، مورد دوستی و محبت قرار گیرد (الهی فر و همکاران ۱۳۹۸). رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن‌هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد (Porter، ۱۹۹۹).

تعلیم و تربیت فرایندی دشوار، زمان‌بر و پرتلاطم است و معلمان به‌عنوان نقطه آغازی برای تحولات آموزشی، عمده‌ترین نقش را بر عهده‌دارند. اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش بدون در اختیار داشتن معلمان باصلاحیت و کارآزموده، با شکست مواجه می‌شود (امیری و علوی مجد، ۱۳۹۷). معلم به‌عنوان یکی از عناصر ضروری در نظام آموزش و پرورش، جایگاهی ویژه داشته و از عوامل بسیار مهم در امر توسعه و رفاه اجتماعی است (رحیمی دادکان و ناستی زایی، ۱۳۹۵).

اولین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان تأثیر دارد. یکی از این عوامل رضایت شغلی آنان است؛ چراکه رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی و عملکرد وجود دارد (کاوه ای و همکاران، ۱۳۹۳).

رحماواتی (۲۰۱۳) در پژوهشی تأثیر انعطاف‌پذیری را بر مسائل سازمانی و سازمانی موردبررسی قرارداد. در این پژوهش که بر روی ۲۵ کارمند مشاور مالیاتی انجام شد، نتایج نشان داد هر چه میزان تاب‌آوری فرد در برابر چالش‌ها و مسئولیت‌های شغلی بیشتر باشد، فرد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار خواهد بود.

Lee و همکاران (۲۰۱۴) باهدف تأیید رابطه تاب‌آوری معلم و رضایت شغلی و مشاهده اثر واسطه‌ای سازمان‌دهی پژوهشی را انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش معلمان مقاطع سه‌گانه شهرهای بوسان و اولسان بود که ۹۱۳ با روش تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه‌وتحلیل داده‌های این پژوهش رابطه مثبت و معنادار بین تاب‌آوری و رضایت شغلی را نشان داد و همچنین نتایج نشان داد که تاب‌آوری می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم از طریق سازمان‌دهی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشته باشد.

Ryu (۲۱۰۷) پژوهشی را باهدف بررسی رابطه بین شادکامی و رضایت شغلی در نمونه‌ای از ۴۶۲ دندان‌پزشک در شهرهای بوسان و گیونگ سانگنام انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که شادکامی در بهبود شرایط رضایت شغلی افراد تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که شادکامی بر رضایت از زندگی و انجام وظایف محوله تأثیر مثبت داشته باشد و به این وسیله بتواند منجر به رضایت شغلی افراد تأثیر مثبت داشته باشد.

### اهداف پژوهش:

#### هدف کلی:

- بررسی رابطه تاب‌آوری، شادکامی با رضایت شغلی در معلمان ابتدایی شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی.

#### اهداف جزئی:

- بررسی رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی
- بررسی رابطه بین شادکامی و رضایت شغلی بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی
- تعیین میزان اثر تاب‌آوری بر رضایت شغلی با نقش واسطه‌گری فرسودگی شغلی
- تعیین میزان اثر شادکامی بر رضایت شغلی با نقش واسطه‌گری فرسودگی شغلی

### فرضیه‌ها:

#### فرضیه کلی:

- بین تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی از طریق کاهش علل فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.

باقر پور و مردانی (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان رابطه بین شادکامی و ذهن آگاهی با انگیزش شغلی معلمان انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقاطع متوسطه شهرستان ترکمن بود که به روش تصادفی طبقه‌ای با استفاده از جدول مورگان ۲۱۲ نفر انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش با آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون و T مستقل مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج بین شادکامی و مؤلفه‌های انگیزش شغلی رابطه مثبت معناداری وجود داشت. همچنین بین شادکامی و ذهن آگاهی و انگیزش شغلی معلمان رابطه معناداری یافت شد. پژوهش دیگری که به‌منظور بررسی رابطه بین شادکامی و ادراک خود با فرسودگی شغلی معلمان شاغل در منطقه آباد طشک، انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقاطع سه‌گانه بود که به‌صورت طبقه‌بندی نسبی برحسب جنسیت و مقطع تدریس، ۶۸۱ نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین شادکامی با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه منفی و باکفایت شخصی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین شادکامی قادر بود فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی کند.

امینی (۱۳۹۲) یک مطالعه توصیفی - همبستگی باهدف بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران انجام داد. در این پژوهش ۳۰۴ پرستار از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه منفی معناداری وجود دارد.

کلانتری و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی را باهدف بررسی رابطه شادکامی و خلق‌وخو با رضایت شغلی کارمندان دانشگاه شاهد تهران انجام دادند. نمونه این پژوهش شامل ۱۹۹ داوطلب بود که بر اساس خلق‌وخو گرم‌مزاج بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که شادکامی باعث افزایش رضایت شغلی و همچنین کسانی که شادکامی بیشتری داشتند با گرم‌مزاجی رابطه مثبت معناداری داشتند و رضایت شغلی زیادی داشتند.

صادقی و همکاران (۲۰۱۶) با توجه به بیان اینکه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی دو مؤلفه مهم در کارکنان بیمارستانی هستند و همچنین بیان اینکه این عوامل تأثیر زیادی در ارائه خدمات به بیماران دارند، پژوهشی در بررسی رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی بر روی ۹۹۲ پرستار شاغل در بیمارستان‌های آموزشی و درمانی شهر همدان انجام دادند. نتایج این پژوهش از رابطه مثبت معنادار بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و ابعاد آن، خبر داد.

## فرضیه‌های تحقیق:

- بین تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.
- بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.
- تاب‌آوری از طریق فرسودگی شغلی بر میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم تأثیرگذار است.
- شادکامی از طریق فرسودگی شغلی بر میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم تأثیرگذار است.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع همبستگی، علی است که روابط با استفاده از مدل معادلات ساختاری تبیین می‌شوند. برای انجام پژوهش در ابتدا مجوز لازم جهت توزیع پرسشنامه در بین معلمان از اداره آموزش و پرورش شهر قم کسب شده است. سپس با توجه به شرایط موجود و با رعایت پروتکل‌های بهداشتی پرسشنامه‌های پژوهش (پرسشنامه تاب‌آوری Connor و Davidson، پرسشنامه شادکامی آکسفورد، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا پرسشنامه فرسودگی شغلی) به شیوه حضوری در مدارس در بین معلمان نمونه آماری موردنظر جامعه آماری توزیع و در اختیار آن‌ها قرار گرفت و پس از یک هفته پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد. به این صورت داده‌های موردنیاز این پژوهش جمع‌آوری شده است. پرسشنامه‌ها بدون نیاز به نام افراد تهیه گردید و ملاحظات اخلاقی در آن‌ها کاملاً رعایت شد و در نهایت داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری موردنظر این پژوهش شامل معلمان دوره ابتدایی که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۴۰۰ در مدارس ابتدایی سطح شهر قم مشغول به تدریس هستند می‌شود. جامعه آماری شامل تعداد ۵۸۵ نفر (۲۸۰ مرد و ۳۰۵ زن) است. زنان ۵۲٪ و مردان ۴۸٪ جامعه موردنظر را تشکیل می‌دهند. انتخاب نمونه آماری این پژوهش در دو مرحله انجام شده است. در مرحله اول با استفاده از روش طبقه‌ای متناسب با استناد به فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر ۱۱۲ نفر مرد و ۱۲۲ نفر زن به‌عنوان نمونه انتخاب شدند؛ و در مرحله دوم افراد نمونه پژوهش حاضر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس از بین جامعه آماری انتخاب نشده‌اند.

ابزارهای پژوهش و ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها  
مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون<sup>۱</sup> (CD-RISC):

این ابزار در ابتدا توسط Davidson و Connor (۲۰۰۳) طراحی شد و از ۲۵ گویه در طیف لیکرت از هرگز تا همیشه تشکیل شده است.

بیگدلی و همکاران، همسانی درونی این مقیاس را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹ گزارش کردند. Silica - Kampbell و همکارانش، مقیاس اولیه تاب‌آوری را با انتخاب ۱۰ گویه از میان ۵۲ گویه، آن را بر روی نمونه‌ای ۵۱۱ نفری هنجاریابی نمودند. روایی سازه مقیاس جدید تاب‌آوری بر اساس تحلیل عاملی تأییدی برای هر ۱۰ سؤال بار عاملی بین ۴۴ تا ۹۳ درصد بارگذاری شده است که حاکی از روایی سازه مطلوب و قابل قبول برای این مقیاس است. (کیهانی و همکاران، ۱۳۹۳).

## روایی ابزار

اعتبار یا روایی با این مسئله سروکار دارد که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰)، در پژوهش (محمدی، ۱۳۸۴) روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است.

## پایایی ابزار

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش (محمدی، ۱۳۸۴) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ به ترتیب زیر به‌دست آمده است.

جدول ۱: ضریب پایایی پرسشنامه

متغیر	ضریب پایایی
تاب‌آوری	۹۳/۰

## پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHQ):

آزمون شادکامی آکسفورد<sup>۲</sup> دارای ۲۹ ماده است و میزان شادکامی فردی را می‌سنجد. پایه نظری این پرسشنامه تعریف Argyle از شادکامی است آن‌ها به‌منظور ارائه یک تعریف عملیاتی از شادکامی آن را سازه ای دارای سه بخش مهم دانسته‌اند: فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی این آزمون در سال ۱۹۸۹ توسط Michael Argyle و بر اساس پرسشنامه افسردگی بک (۱۹۷۶) ساخته شده است. ۱۲ عبارت از عبارات این پرسشنامه از پرسشنامه افسردگی بک گرفته شده و معکوس

فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به‌کاربرده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند.

### روایی و پایایی پرسشنامه:

پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است که جنبه‌های سه گونه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می‌سنجد (Maslach و Jackson، ۱۹۸۱). Jackson و Maslach ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۹۷ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. همچنین به نیا (۱۳۷۹) ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۵۵ تا ۰/۷۸ و بدری گرگری (۱۳۷۴) بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند. همچنین، در مطالعه دهقانی و همکاران (۱۳۹۶) روایی همگرا و ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه به ترتیب ۰/۳۷ و ۰/۹۸ به دست آمد.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به‌منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده خواهد شد. بخش آمار توصیفی که برای تنظیم جدول و ترسیم نمودارها و مشخصه‌های آماری گروه نمونه مورد استفاده قرار می‌گیرد، شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار است و در بخش آمار استنباطی داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. کلیه مراحل تحلیل با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS انجام خواهد شد.

### یافته‌ها

#### اطلاعات جمعیت شناختی

قبل از نتایج توصیفی متغیرها، ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها بررسی شد که جنسیت آزمودنی‌ها نشان داد افراد شرکت‌کننده در این تحقیق بیشتر جنسیت زن بودند. تحصیلات آزمودنی‌ها نشان از بیشترین فراوانی و درصد در طبقه کارشناسی بود و بیشترین سابقه خدمتی نیز مربوط به طبقه سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال در بین آزمودنی‌ها بود.

گردیده و یازده پرسش به آن اضافه شده است تا سایر جنبه‌های سلامت ذهنی را پوشش دهد؛ مانند آزمون افسردگی بک هر گویه پرسشنامه شادکامی دارای چهار گزینه است که آزمودنی باید بر طبق وضعیت فعلی خودش یکی از آن‌ها را انتخاب نماید. امروزه به‌طور گسترده‌ای از این آزمون در پژوهش‌های مربوط به شادکامی استفاده می‌شود.

### پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)<sup>۳</sup>

پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جوسازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به‌منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. روش نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت که برای گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود.

### روایی و پایایی:

پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست‌آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی این پرسش‌نامه توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که نشانه پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش است همچنین در این به‌منظور بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از روش دلفی روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در پژوهش نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) به‌منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب‌نظر در رشته مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب‌آهن اصفهان قرار گرفت. پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به‌مورد اجرا گذاشته شد.

### پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI)<sup>۴</sup>

این ابزار برای ارزیابی فرسودگی از کار توسط Maslach در سال ۱۹۸۱ طراحی و ارائه شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از

جدول ۲: توزیع فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی
جنسیت	زن	۱/۵۲	۱/۵۲
	مرد	۹/۴۷	۰/۱۰۰
جمع	۲۳۴	۰/۱۰۰	

جدول ۳: توزیع فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی
تحصیلات	دیپلم	۸/۳	۸/۳
	فوق‌دیپلم	۱۹	۰/۱۲
	کارشناسی	۱۴۴	۵/۶۳
	کارشناسی ارشد	۵۶	۹/۲۳
	دکتری	۶	۶/۲
	جمع	۲۳۴	۰/۱۰۰

جدول ۴: توزیع فراوانی سنوات خدمت آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تراکمی
سنوات خدمت	۱:۵ سال	۱۶	۸/۶
	تا ۱۰ سال	۲۰	۴/۱۵
	تا ۱۵ سال	۹۰	۸/۵۳
	تا ۲۰ سال	۳۹	۵/۷۰
	۲۱:۲۵ سال	۲۶	۶/۸۱
	تا ۳۰ سال	۴۱	۱/۹۹
	بالای ۳۰ سال	۲	۰/۱۰۰
	جمع	۲۳۴	۰/۱۰۰

جدول ۵: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	آمار	معنی‌داری	نتیجه‌گیری
تاب‌آوری	۳۳۰/۱	۰۵۸/۰	نرمال
شادکامی	۷۸۶/۰	۵۶۷/۰	نرمال
رضایت شغلی	۶۶۲/۱	۰۰۸/۰	غیر نرمال
فرسودگی شغلی	۳۷۸/۲	۰۰۱/۰	غیر نرمال

### آمار استنباطی

#### بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون

#### کولموگروف - اسمیرنوف (K-S)

برای استفاده از تحلیل‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری‌شده از توزیع نرمال برخوردار هستند یا خیر چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها، باید از آزمون‌های پارامتریک و معمول و در صورت غیر نرمال بودن آزمون‌های نا پارامتریک استفاده کرد. بدین منظور در این مرحله به بررسی نتایج حاصل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیرهای پژوهش می‌پردازیم و اگر مقدار معنی‌داری آزمون بزرگ‌تر از مقدار خطا (پیش‌فرض ۰/۰۵) باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم (داده‌ها نرمال‌اند) و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری آزمون از مقدار خطا کوچک‌تر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم (داده‌ها غیر نرمال‌اند).

#### بررسی فرضیه‌های تحقیق:

**فرضیه اول:** بین تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.



به این پیچیدگی و تنش‌ها استرس خود را کاهش دهد بنابراین رویدادهای منفی بعدی نیز کاهش می‌یابد ارزش‌های فردی منزلت بیشتری می‌یابد و شرایط برای کسب موفقیتی بیشتر مهیا می‌شود. (آقا کریمی، ۱۴۰۲)

### فرضیه دوم: بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی

متغیر	رضایت شغلی	
شادکامی	همبستگی پیرسون	Pearson= 0/079
	Sig	۲۳۱/۰
	ضریب تعیین (r <sup>2</sup> )	۰۰۶/۰
	N	۲۳۴

نتایج نشان داد که بین شادکامی و رضایت شغلی معلمان رابطه‌ای وجود ندارد به طوری که رضایت شغلی نتوانسته هیچ درصدی از شادکامی معلمان را تبیین کند. در راستای این فرضیه تحقیقاتی انجام شده است که از جمله می‌توان به نتایج تحقیق یوسفی (۱۳۹۳) که به بررسی رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر ایلام پرداخت همسو و هم نتیجه است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت با توجه به نقش آموزش و پرورش در پرورش دانش‌آموزان و اینکه این اجتماع در بطن این نهاد شکل می‌گیرد بنابراین پیشرفت در این جامعه تأثیر مثبتی در نهاد کلی اجتماع می‌گذارد. چنانچه Akpara (۲۰۰۵) معتقد است یکی از دلایل ضروری برای مطالعه رضایتمندی معلمان، نارضایتی آنان است تا با این شیوه به افزایش شادمانی معلمان و در نتیجه افزایش بازده آموزش و پژوهش توسط معلم کمک شود. چراکه پیامد این موضوع فراهم کردن محیطی شاد و زنده توسط معلم در محیط مدرسه و تشویق دانش‌آموزان به تحصیل در آن محیط است.

### فرضیه سوم: بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸: ضریب همبستگی پیرسون بین تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی

متغیر	عنوان مورد بررسی	رضایت شغلی
تاب‌آوری	همبستگی پیرسون	Pearson= 0/229
	Sig	۰۰۱/۰
	ضریب تعیین (r <sup>2</sup> )	۰۰۵/۰
	N	۲۳۴

نتایج این فرضیه نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان وجود دارد و این رابطه مستقیم است یعنی با افزایش تاب‌آوری رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. در راستای این فرضیه تحقیقاتی در داخل و خارج از ایران صورت پذیرفته‌اند که از جمله می‌توان به نتایج تحقیق Lee و همکاران (۲۰۱۴) رابطه مثبت و معنادار بین تاب‌آوری و رضایت شغلی را نشان داد و همچنین نتایج نشان داد که تاب‌آوری می‌تواند به صورت غیرمستقیم از طریق سازمان‌دهی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشته باشد. ابراهیمی قوام (۱۳۹۰) نشان داد که هرچند بین تاب‌آوری معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معناداری دیده نشد؛ اما رابطه مثبت بالایی بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایتمندی شغلی وجود دارد. وفایی (۱۳۸۰) نشان داد شرایط مطلوب کاری مانند رفتار مناسب همکاران در تصمیم‌گیری، امکانات رشد حرفه‌ای برای معلمان، دریافت پاداشی مناسب و موفقیت معلمان موجب رضایت شغلی آنان می‌شود.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که از آنجاکه معلم از دانش‌آموز انتظار دارد می‌تواند بر دانش‌آموز تأثیرگذار باشد زیرا در این صورت معلم می‌تواند رفتار تاب آورانه از خودش نشان دهد. از سوی دیگر تدریس در حرفه معلمی در هر مقطعی پیچیدگی‌های خاص خودش را دارد و این پیچیدگی‌های می‌توانند با سختی‌هایی برای معلم به همراه باشند بنابراین معلم بایستی با این سختی‌ها و دشواری‌ها به صورت منطقی برخورد کند که این همان تاب‌آوری معلم است تا بتواند در شغلش احساس رضایت کند. از سوی دیگر با توجه به اینکه رضایت از شغل در معلمی به خیلی از عوامل بستگی دارد و می‌تواند بسیاری از حیطه‌های معلمی را تحت تأثیر قرار دهد بنابراین می‌تواند با حس تعهد و مؤثر بودن معلم در محیط آموزشی ارتباط داشته باشد که در این زمینه تاب‌آوری معلمان با عوامل حمایتی درونی و بیرونی تأثیرگذار ربط پیدا می‌کند و این بر سطح زندگی و پیشرفته‌ای حرفه معلمان می‌تواند تأثیرگذار باشد؛ بنابراین در شرایطی که معلم دچار سختی‌ها و پیچیدگی‌های شغلی می‌شود می‌تواند با روش‌هایی همچون پیش‌بینی استرس و پیشگیری از آن و بالا بردن عزت‌نفس و منعطف بودن نسبت

جدول ۸: ضریب همبستگی کندال - تاو بین فرسودگی شغلی و

رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی

متغیر	رضایت شغلی	همبستگی پیرسون
فرسودگی شغلی	Kendall's tau_b= 0/029	Sig
	۵۳۵/۰	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )
	۰۰۱/۰	N
	۲۳۴	

نتایج این تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه وجود ندارد چنانچه رضایت شغلی هیچ درصدی از واریانس متغیر فرسودگی شغلی را تبیین نمی‌کند. در راستای این فرضیه تحقیقاتی انجام نشده‌اند که نتایج آن‌ها همسو و هم‌جهت با این فرضیه است که از جمله می‌توان به نتایج تحقیق بهرامی و همکاران (۱۳۹۶) که در بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین معلمان ابتدایی استان چهارمحال و بختیاری رابطه معنی‌داری را نشان ندادند هرچند عوامل فردی در فرسودگی شغلی با اهمیت هستند اما برای کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی در سازمان‌ها باید برنامه‌ریزی‌های دقیقی صورت پذیرد. همچنین با نتایج تحقیق علوی لنگرودی و غفوری (۱۳۹۳) همسو و هم نتیجه است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که بدیهی است که به مخاطره افتادن هر یک از شاخص‌های کیفیت زندگی معلمان را مختل و یا با مخاطره مواجه می‌سازد. این امر به‌مرورزمان عدم موفقیت فردی یعنی ناکارآمدی و فقدان پیشرفت، خستگی روحی و عاطفی را برای معلمان به همراه دارد. یافته‌های این فرضیه نشان می‌دهد که آموزش‌وپرورش نسبت به انگیزش و رضایت از شغل معلمان ابتدایی موفق عمل نکرده است. چراکه آموزش‌وپرورش بایستی بر منابع انسانی خود به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ای که عامل موفقیت سازمان است نهایت توجه را معطوف بدارد. با توجه به دیدگاه زمانی (۱۳۹۱) افرادی که در سازمان فعالیت می‌کنند در عملکرد سازمان نقش بسزایی دارند و به نظر می‌رسد که احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راه گشای بسیاری از مشکلات موجود در سازمان باشد؛ بنابراین افراد ناراضی از شغل و سازمان خود زمینه مساعد را برای ابتلا به ناراحتی‌های روانی و جسمی مهیا می‌کند و اشاره‌ای ناشی از کار بیماری‌های جسمی و فرسودگی را به همراه دارد. وجود ناراضی در معلم سبب می‌شود که او نهایت تلاش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد. (آقاکریمی و دیگران، ۱۴۰۲)

**فرضیه چهارم: تاب‌آوری از طریق فرسودگی شغلی بر میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم تأثیرگذار است.**

جدول ۹: نتایج فرضیه

نتیجه فرضیه	نتیجه مسیر	ضریب مسیر نتیجه		مسیر
		P	Estimate	
تأیید فرضیه	تأثیر مستقیم	۰۰۱/۰	۲۱۷/۰	تاب‌آوری ---> رضایت شغلی
تأیید فرضیه	تأثیر مستقیم	۰۰۴۶/۰	۱۲۴/۰-	فرسودگی ---> تاب‌آوری
رد فرضیه	عدم تأثیر	۴۰۲/۰	۰۶۳/۰	فرسودگی ---> رضایت شغلی

فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی همبستگی منفی و معنی‌داری دارد. رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی را به‌صورت منفی معنی‌دار تأیید کرده‌اند. صادقی و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند رابطه مثبت معنادار بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و ابعاد آن، وجود دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که فرسودگی شغلی در دهه‌های اخیر با توجه به شرایط جوامع به‌عنوان خطرناک‌ترین عامل برای تأثیر منفی در کارکنان در سازمان‌ها متفاوت بوده است. چنانچه کم شدن عملکرد فردی و از دست دادن شایستگی در رابطه با وظایف تبیین شده برای افراد و درنهایت

نتایج این فرضیه نشان داد که رابطه معکوس و معنی‌داری بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد به‌عبارت‌دیگر اگر سطح تاب‌آوری بالاتر برود فرسودگی معلمان کاهش می‌یابد؛ بنابراین در راستای این فرضیه تحقیقاتی در داخل و خارج از ایران صورت پذیرفته‌اند که از جمله می‌توان به نتایج تحقیق دیگر نشان داد بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معناداری وجود دارد، اصغری و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، شوخ‌طبعی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. در پژوهش دیگر نتایج نشان داد

منفی و معنی‌دار بوده و کاهش عملکرد فردی از میزان تاب‌آوری معلمان متأثر می‌گردد.

بنابراین هرچقدر معلمان تاب‌آوری بالایی داشته باشند، کارایی شخصی و شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد و فرسودگی شغلی کمتری را نیز تجربه خواهند کرد. با توجه به نظریه هرزبرگ، عوامل بهداشتی می‌توانند از ناراضی‌تی جلوگیری کنند و اگر وجود نداشته باشند، موجب ناراضی‌تی شغلی می‌شوند. همچنین عوامل انگیزشی‌اند که اثرات مطلوبی بر رضایت شغلی، روحیه و بهره‌وری می‌گذارند. این عوامل موجب فزونی انگیزه در کارکنان می‌شود. (آقا کریمی و دیگران، ۱۴۰۲)

**فرضیه پنجم: شادکامی از طریق فرسودگی شغلی بر میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر قم تأثیرگذار است.**

فرد نسبت به عمل خودارزیابی منفی دیده است؛ فرسودگی خود را نشان داده است. غیاری بناب (۱۳۸۸) معتقد است که تحقیقات متفاوتی در این راستا انجام نشده‌اند که همواره در پی این بوده‌اند که عواملی را کشف کنند که بتوانند در شرایط آسیب‌زا به کمک انسان آمده و مانع آسیب‌دیدگی و اضمحلال وی زیر فشار سنگین مسائل و مشکلات گردند. یکی از مهم‌ترین توانایی انسان که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود، تاب‌آوری است. به باور او افراد تاب آور و سرسخت می‌توانند بر انواع اثرات ناگوار خستگی‌های جسمانی و عاطفی ناشی از کار چیره شوند و سلامت روان خود را حفظ کنند؛ بنابراین در پژوهش حاضر یکی از عوامل کاهش عملکرد فردی پایین بودن میزان تاب‌آوری در معلمان بود چراکه طبق نتایج پژوهش بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه

جدول ۱۰: نتایج فرضیه

نتیجه فرضیه	نتیجه مسیر	ضریب مسیر		مسیر
		P	Estimate	
رد فرضیه	-	۲۲۸/۰	۰۵۰/۰	شادکامی <--- رضایت
تأیید فرضیه	تأثیر مستقیم	۰۰۶/۰	۱۲۷/۰-	شادکامی <--- فرسودگی
رد فرضیه	-	۴۰۲/۰	۱۰۹/۰	فرسودگی <--- رضایت شغلی

نقصان‌های اقتصادی آن مناطق و هزینه‌های اجتماعی و روانی می‌تواند شادکامی را در افراد کاهش دهد. در این راستا دیدگاه Huey Miskel (۲۰۰۵) این‌گونه است که معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش‌آموزان در نظر می‌گیرند؛ به استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می‌کنند آنچه را که به‌عنوان هدف یادگیری دانش‌آموزان در سطح مناسب است و دانش‌آموزان توانایی آن را دارند؛ معلمان برای دانش‌آموزان انتخاب می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه بر این دانش‌آموزان با انگیز زیادی در امور علمی فعالیت می‌کنند. وسایل کلاس و سوادآموزی در دسترس همه است. در یک مدرسه سالم معلمان همدیگر را دوست می‌دارند، به همدیگر اعتماد دارند؛ در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه خود افتخار می‌کنند. Samuelson و همکارانش (۱۹۹۷) بر این عقیده‌اند که محیط کار منفی و خالی از شادی با فرسودگی شغلی مترادف است در مدرسه‌ای که روحیه معلمان بالاست معلمان از همدیگر حمایت می‌نمایند. هرچند که در بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده عوامل فرسودگی شغلی بیشتر به محیط‌های بیرونی وابسته بودند اما از عمده دلیل فرسودگی محیط درونی افراد است که همان احساس شادی و خوشی در آن‌هاست اگر افراد از درون

نتایج این فرضیه نشان داد که بین شادکامی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد به‌عبارت‌دیگر هرچه شادکامی معلمان افزایش یابد فرسودگی معلمان کاهش می‌یابد و برعکس. همسو با نتایج این تحقیق می‌توان به نتایج تحقیق هیبیتی (۱۳۹۰) که نشان داد شادکامی قادر است فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی نماید. صدر مغانی (۱۳۹۶) نشان داد بین خودکارآمدی و شادکامی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. شادکامی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. خودکارآمدی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. تحقیق دیگر، نشان داد بین فرسودگی شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی منطقه بسطام رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که افرادی که دارای شادکامی بیشتری هستند انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب‌زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفظ می‌کنند از آنجاکه خستگی‌های روانی ناشی از کارهای تکراری و عوامل استرس‌زا در فرسودگی شغلی نقش دارند بنابراین فرسودگی شغلی، پاسخی به استرس شغلی مزمین است و فرسودگی شغلی به خصوص در مناطقی که کمتر توسعه یافته‌اند به دلیل

کار عمده احترام می‌گذارند؛ بنابراین معلمان در مدرسه سالم و دارای نشاط به آموزش و یادگیری بهتر متعهد می‌شوند علاوه بر این در این نوع مدرسه دانش‌آموزان انگیزه کافی برای یادگیری دارند در چنین مدرسه‌ای علاوه بر نظم و تحرک علمی خلاقیت هم بالاست و معلمان و دانش‌آموزان یکدیگر را دوست می‌دارند و شیفته کارشان هستند و معلم‌ها دانش‌آموزان را به‌عنوان افراد جدی و منظم در یادگیری می‌نگرند. Connor و Davidson (۲۰۰۳) میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کنند و میزان فرسودگی شغلی آنان را کاهش می‌دهد همچنین Fernandez (۲۰۰۶) معتقد است که کسانی که از تاب‌آوری بالاتری برخوردارند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، مدل یابی رابطه رضایت شغلی با تاب‌آوری و شادکامی آموزگاران شهر قم با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و بهره‌وری بود. این پژوهش از نوع همبستگی، علی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس دوره ابتدایی است که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در مدارس سطح شهر قم اشتغال به تدریس داشتند. جامعه آماری شامل تعداد ۵۸۵ نفر (۲۸۰ مرد و ۳۰۵ زن) بود. از این تعداد ۲۳۴ نفر ۱۱۲ نفر مرد و ۱۲۲ زن به‌عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب‌شده‌اند و با استفاده از پرسشنامه‌های شادکامی آکسفورد، مقیاس تاب‌آوری کانر - دیویدسون، رضایت شغلی مینه‌سوتا و فرسودگی شغلی مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین متغیرهای تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد. به طوری که فرسودگی شغلی با تاب‌آوری به‌صورت مستقیم با ضریب مسیر (-۰/۱۹۵) فرسودگی شغلی با شادکامی (۰/۲۴۱)، رضایت شغلی با تاب‌آوری (۰/۱۰۶)، رضایت شغلی با شادکامی (۰/۱۴۷) و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی (۰/۱۷۲)، به‌صورت مستقیم رابطه معناداری دارند؛ همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد ۱: جهت افزایش شادکامی، مؤلفه‌های رضایت شغلی اعم از مادی و معنوی برای معلمان عزیز فراهم گردد ۲: رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم درافزایش کار آیی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است؛ لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که متصدیان آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به‌کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به

خود احساس شادی کنند بالقوه این فعل به بیرون بروز پیدا می‌کند و فرسودگی را از افراد بیرون می‌کند. فرضی اصلی مبنی بر رابطه بین تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم با استفاده از تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این فرضیه نشان داد که در مدل ارائه‌شده بین متغیرهای تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد تحقیقات همسو با این فرضیه می‌توان به نتایج تحقیقات علی پور و شیبانی (۱۳۹۰) که نشان دادند هر دو متغیر امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی رابطه مستقیمی دارند.

نو دهی و همت پور (۱۳۹۵) نشان دادند ویژگی خانوادگی به‌غیر از درآمد همسر، تحصیلات همسر و درآمد خانواده با فرسودگی شغلی و خرده مقیاس‌های آن رابطه معناداری دارند. بین تمام متغیرهای ویژگی‌های خانوادگی کارکنان و شادکامی آن‌ها نیز رابطه معناداری وجود دارد متغیرهای خانوادگی مختلف کارکنان پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای فرسودگی شغلی و خرده مقیاس‌های آن هستند. لنگرودی و غفوری (۱۳۹۳) نشان دادند بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. ابراهیمی قوام (۱۳۹۰) نشان داد که هرچند بین تاب‌آوری معلمان مدارس استثنایی و عادی تفاوت معناداری دیده نشد؛ اما رابطه مثبت بالایی بین دو متغیر تاب‌آوری و رضایت‌مندی شغلی وجود دارد کلانتری و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که شادکامی باعث افزایش رضایت شغلی و همچنین کسانی که شادکامی بیشتری داشتند با گرم‌مزاجی رابطه مثبت معناداری داشتند و رضایت شغلی زیادی داشتند.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که در مواجهه با دشواری‌های شغل معلمی، تاب‌آوری آنان در فرایندهای آموزشی مطرح است، سطح تاب‌آوری معلمان بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ‌های آنان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین میزان تاب‌آوری معلمان در شرایط بیرونی و درونی است که می‌تواند محیط کلاس و درس را برای دانش‌آموز آماده کند بنابراین تاب‌آوری بالای معلمان موجب محیطی شادتر در محیط مدرسه می‌شود و این محیط شاد سبب می‌شود که معلم هم از این محیط خسته نشود و محیط یادگیری را جذاب‌تر کند و در نتیجه برای معلم فرسودگی شغلی نیز به همراه نداشته باشد؛ و این محیط شاد سبب دوری از فرسودگی و کار در بین این معلمان می‌شود و رضایت شغلی را نیز به دنبال دارد. مدیران و معلمان برای رسیدن به اهداف آموزشی به یک اندازه تلاش می‌کنند؛ از آنجاکه معلمان دانش‌آموزان خود را باور دارند و دانش‌آموزان با شور و حرارت خاصی انتظارات آن را پاسخ می‌دهند؛ بنابراین دانش‌آموزان به پیشرفت علمی و تحصیلی به‌عنوان یک هدف و

applied studies in education processes, Minab. 2022. [Persian]

Alijani F. Investigating internal and external job satisfaction among the academic faculty members of Islamic Azad University. Quarterly Journal of Behavioral Sciences. 2010; 5(7): 103-122. [Persian]

Amini F. the relationship between resilience and job burnout of nurses. Journal of Research Development in Midwifery Nursing 2013; 10(2). [Persian]

Amiri M, Alavi Majd H. Organizational Culture and Job Satisfaction of Midwives in therapeutic, Teaching and Health Centers of Karaj, Iran. Journal of Research Development in Nursing & Midwifery, 2017; 14(1): 59-65.

Argyle M, Lue L. The happiness of extraverts. Personality & Individual Differences. 1990; 11:1011

Asghari MJ, Soltani S, Salayani F. The role of organizational commitment on teachers' job burnout with the mediation of humor, Positive Psychology Research Journal, 2019; 6(4): 1-16.[Persian]

Azar Nioushan M, Mashayekh M, Mohammadi Shir Mahaleh F. The relationship between teachers' organizational innovation and job performance and job satisfaction. 2019; 8(3): 75-94.

Babaei M, Sajjadi MS, Askarizadeh G. The Relationship of Practical Commitment to Religious Beliefs and Psychological Hardiness. 2020.

Bagharpour M, Mardani Kh. The relationship between happiness and mindfulness with teachers' job motivation, Educational Psychology Quarterly. 2016; 7(4): 39-49. [Persian]

Bottiani JH, Duran CA, Pas ET, Bradshaw CP. Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. Journal of School Psychology, 2019; 77: 36-51.

آن اهتمام ورزند ۳: متصدیان و مسئولان آموزش و پرورش، اعم از مدیران استراتژیک و میانی و اجرایی سعی کنند تا با ایجاد و گسترش جوسازمانی مثبت، شادکامی معلمان و رضایت شغلی افزایش دهند.

### موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

### تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

### واژه نامه

1. Connor-Davidson Resilience Scale	مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون
2. Oxford Happiness Questionnaire	آزمون شادکامی آکسفورد
3. Minnesota job satisfaction questionnaire	پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا
4. Maslach Burnout Inventory	پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ

### فهرست منابع

Agha Karimi M, Ali Asgari M, Ganji M. the future of education productivity research, the second international conference on management studies, culture and art, Tehran. 2023. [Persian]

Agha Karimi M. A Comparative-interactive study of the psychological empowerment of Iranian education workers based on the normative models implemented in Malaysia, the 7<sup>th</sup> International Conference on Management, Tourism and Technology, Penang, Malaysia. 2023. [Persian]

Agha Karimi M. the concept of productivity in education, the third national conference of

- Kihani. Internal consistency and confirmatory factor analysis of Conner-Davidson resilience scale in female nursing students, *Journal of Education in Medical Sciences*, 2014; 14(10): 859- 851. [Persian]
- Lee SS, Kim DH, Song YJ, Oh JH. The mediating effect of organization on the relationship between teacher's resilience and job satisfaction. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 2014; 26(2): 382-391.
- Mansfield CF, Beltman S, Broadley T, Weatherby-Fell N. Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and Teacher Education*, 2016; 54: 77-87.
- Mau WCJ, Ellsworth R, Hawley D. Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*. 2008; 22(1): 48-61.
- Mohammadi M. Investigating factors affecting resilience in people at risk of substance abuse, PhD thesis, Tehran University of Welfare and Rehabilitation Sciences. 2005. [Persian]
- Mohammadi P. Investigating the relationship between organizational identity, job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in Sanandaj city. Master's thesis, University of Tehran. 2011. [Persian]
- Moore R. Pedagogical stressors and coping strategies for bolstering teacher resilience. (Doctor of Education), Walden University, Ann Arbor. 2013.
- Nasrabadi B. investigating the relationship between job nature and job satisfaction. *Journal of Executive Management*, 2009; 9(2): 57-76. [Persian]
- Porter LW. Job attitudes in management, human relations. 1999.
- Rahimi-Dadkan N, Nastiezaie N. Relationship among occupational adjustment, psychological empowerment and job burnout in faculty members. *Research in Medical Education*, 2016; 8(4): 19-28.
- Cefai C, Cavioni V. Social and emotional education in primary school (Chapter 8). New York: Springer. 2014.
- Ebrahimi Qawam P. the relationship between resilience and job satisfaction among teachers of normal and exceptional schools in Tehran, *psychology of exceptional people*. 2010; 1(1): 67-82. [Persian]
- Elahifar H, Ghamari M, Zaharakar K. The Effectiveness of Group Training "Quality of Life Therapy" on Female Teachers' Happiness. *JHPM* 2019; 8 (5) :56-62
- Fernet C, Chanal J, Guay F. What fuels the fire: Job-or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work & Stress*, 2017; 31(2): 145-163.
- Heibati M. Investigating the relationship between happiness and self-perception with job burnout of teachers in Abadeh Tashk region, Master's Thesis, Islamic Azad University, Maroodasht Branch - Faculty of Educational Sciences and Psychology. 2017. [Persian]
- Hung CL. Coping strategies of primary school teachers in Taiwan experiencing stress because of teacher surplus. *Social Behavior and Personality*, 2011; 39(9): 1161-1173.
- Javadi, Rasouli, Nazari, Hassani. Investigating personal, social and organizational factors affecting teachers' job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Demands Journal*, 2015; 2(2): 40-60. [Persian]
- Kalantari T, Bahmani M, Heydari ST, Daneshfard B, Nematollahi Z, Nimrouzi M. Effect of Temperament on Happiness and Job. 2018.
- Kavehei T, Ashouri A, Habibi M. Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers\'sense of efficacy, job stress and Hierarchy of needs in exceptional children\'s teachers at lorestan province. *Exceptional Education Journal*, 2014; 4(126): 5-15.

- Samiee Esfahani A, Poordanesh S. Investigating the Social Factors Affecting the Social Happiness of Teachers (Case Study of Teachers in the 20th and 21st District of Tehran). *Journal of Iranian Social Development Studies*, 2018; 11(1): 89-100.
- Sarmad Z, Hijazi A, Bazgan A. *Research Methodology in Behavioral Sciences*, Tehran: Aghat Publications. 2010. [Persian]
- Skaalvik EM, Skaalvik S. Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 2017; 20(1): 15-37.
- Rahmawati SW. Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2013; 2(1): 30-37.
- Ryu HG. Relationship between happiness and job satisfaction of dental hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, 2017; 17(2): 168-174.
- sadeghi A, Shadi M, Moghimbaeigi A. *Relationship Between Nurses' job Satisfaction And Burnout*. 2016.
- Sadr Mughani MH. Investigating the relationship between self-efficacy and happiness and job burnout of school teachers in Shahrood city, Master's thesis, Islamic Azad University - Islamic Azad University, Shahrood Branch - Faculty of Psychology and Educational Sciences. 2016 [Persian]

