

بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان

غلامرضا ثناگوی محرر^{۱*}، فاطمه مشهدی عباس^۲، محسن کریمی‌ها^۳

۱. استادیار گروه روانشناسی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
۲. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول).
۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، زاهدان، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره ششم، شماره بیست و دوم، تابستان ۱۴۰۳، صفحات ۵۶-۵۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان به تعداد ۴۴۵ نفر می‌باشند. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۴۵ معلم انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، سه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۲۰۰۳) و رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) و تاب‌آوری شغلی معلمان سوتوماپور (۲۰۱۲) بود. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۸۰، تاب‌آوری شغلی ۰/۹۱ و رضایت شغلی ۰/۷۷ به دست آمد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با نرم‌افزار SPSS 20 مورد تحلیل قرار گرفته شده است. نتایج حاکی از آن است که، بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین بین تاب‌آوری شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی در حدود ۴۴ درصد تغییرات فرسودگی شغلی و ۲۲ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری شغلی، فرسودگی، رضایت شغلی.

مقدمه

رضایت شغلی احساس مثبت و منفی و نگرش‌هایی که معلمان درباره شغل خود دارند را منعکس می‌کند که به تعداد زیادی از عوامل مربوط به کار وابسته است و دامنه آن از جایی که معلمان قرار دارند تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود به دست می‌آوریم، ادامه دارد (دورتا-آفونسو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). رضایت شغلی به افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد منجر می‌شود، در نتیجه روحیه‌ی معلمان بالا رفته و از زندگی خود راضی می‌شود و درصدد کسب مهارت‌های جدید شغلی برمی‌آیند و در نهایت عملکرد او نیز ارتقاء می‌یابد. فقدان رضایت شغلی نیز روحیه‌ی معلمان را کاهش می‌دهد و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است (مقیم، ۱۳۹۸). وقتی که معلمی می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد و احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. معلمان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (دودانوالا^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

همچنین فرسودگی شغلی فرایندی از خستگی جسمی و روانی است که در اثر فشار هیجانی ناشی از درگیری درازمدت در انسان ایجاد می‌شود. بر اساس تعریف مسلس (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی نشانگرانی روان‌شناختی شامل تحلیل عاطفی، دگرسان بینی خود و فقدان موفقیت فردی است فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازندگی فرد با عوامل تنش آور است (پیندار^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). فرسودگی در معلمان و مربیان را موقعیتی معرفی می‌کنند که معمولاً مشاهده می‌شود و نه تنها معلمان تحت تأثیر این مشکل هستند بلکه سیستم آموزشی کل کشور نیز با تبعات ای مشکل مواجه است. فرسودگی شغلی در افراد می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلف وی قرار گیرد که یکی از آن عوامل، ویژگی‌های شخصیتی فرد است و واکنش افراد در برابر فرسودگی ممکن است به تبع ویژگی‌های شخصیتی‌شان متفاوت باشد (لاکیر و هانک^۴، ۲۰۱۸).

با توجه به اهمیت نقش معلمی زمان‌هایی دیده می‌شود که حتی معلمان با تجربه هنگام مواجه با مشکلات، تصمیم به ترک شغل خود می‌کنند. در صورتی که آموزش و پرورش برای جایگزینی آن‌ها با افراد واجد شرایط با مشکل روبرو می‌شوند این امر به نوبه خود در آموزش دانش آموزان نیز تأثیر منفی به جای می‌گذارد (محمد و همکاران، ۲۰۲۳)، با توجه به این چالش‌ها معلمان باید توانایی آن را داشته باشند که در برابر ناملازمات و سختی‌ها تصمیم درست بگیرند. در نتیجه لازم است بدانیم، چه عواملی باعث می‌شود یک معلم چالش‌های موجود در مسیر شغلی خود را به شیوه مناسب حل و فصل کند؟ یکی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که یک معلم می‌بایست داشته باشد، تاب‌آوری در فرآیند آموزش است (بشیری، ۱۴۰۲).

تاب‌آوری شغلی را توانایی انطباق و تغییر شرایط و پیشامدها، حتی زمانی که شرایط دلسردکننده و مخرب‌اند، تعریف کرده و ویژگی‌های افراد دارای تاب‌آوری شغلی را داشتن مهارت همکاری، سازگاری شغلی، یادگیری مستمر و انجام کار با شایستگی فردی، برشمردند (زلیکانی و حسن زاده، ۱۴۰۲). بر این اساس معلم تاب آور کسی است که در مدیریت کردن زمان و مهارت‌های

^۱ - Dorta-Afonso

^۲ - Dodanwala

^۳ - Pindar, Coker, Wakil, & Morakinyo

^۴ - Luckner & Honks

سازمانی و برقراری تعادل مناسب بین کار و فراغت و تفریح توانا است (بورداس، ۲۰۲۳)؛ و حتی در زمان سختی نگرش مثبت، انتظارات واقع بینانه از خود و دیگران را دارا است، بر یادگیری و بهبود خود توجه می‌کند، به دانش آموزان تعهد داشته و دارای اعتماد به نفس و خودباوری است و در فنون تدریس کارآمد و روابط حمایتی ایجاد می‌کند، از حس شوخ طبعی که اصل اساسی است برخوردار بوده، اهداف واقع بینانه تنظیم می‌کند، از آموزش لذت می‌برد، مراقب سلامتی خود بوده و انعطاف پذیر، مثبت و خوش بین است (هسو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). در پژوهشی زلیکانی و حسن زاده (۱۴۰۲) گزارش کردند بین انگیزش شغلی و تاب آوری با عملکرد کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بشیری (۱۴۰۲) در پژوهشی اثر مستقیم متغیرهای تاب آوری، حافظه کاری بر رضایت شغلی تأیید کردند، آذر کردار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی مشاهده کردند تاب آوری نقش واسطه‌ای میان بعضی از ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی معلمان دارد و تصمیم گیرندگان در حوزه تعلیم و تربیت باید به نقش این متغیر در رضایت شغلی معلمان توجه داشته باشند. در پژوهشی دیگر پولات^۲ و همکاران (۲۰۲۳) نقش تاب آوری روان شناختی معلمان بر کاهش طردگرایی سازمانی و فرسودگی شغلی تأیید کردند. لارستی و کوسواندونو^۳ و هماران (۲۰۲۳) در پژوهشی مشاهده کرد افزایش تاب آوری معلمان بر توسعه حرفه‌ای‌شان تأثیر دارد. ژانگ^۴ (۲۰۲۳) تأثیر تاب آوری را بر بهزیستی معلمان برای تدریس لذت بخش معنادار گزارش کردند. هسو^۵ و همکاران (۲۰۲۰) نقش تاب آوری شغلی بر روی کاهش فرسودگی شغلی مؤثر گزارش کردند و چنگ^۶ و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشاهده کردند رضایت شغلی مؤثرترین عامل در پیش بینی کاهش فرسودگی شغلی و بهبود تاب آوری شغلی می‌باشد؛ بنابراین با توجه به مطالب نظری و تجربی جمع آوری شده سؤال اصلی پژوهش چنین است که آیا بین تاب آوری شغلی با فرسودگی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان به تعداد ۴۵۴ نفر می‌باشند. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۴۵ معلم انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، سه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) و پرسشنامه تاب آوری شغلی معلمان سوتوماوور (۲۰۱۲) بود. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۸۰، تاب آوری شغلی ۰/۹۱ و رضایت شغلی ۰/۷۷ به دست آمد. داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با نرم افزار SPSS 20 مورد تحلیل قرار گرفته شده است.

¹ - Hsu

² - Polat

³ - Larasati & Kuswandono

⁴ - Zhang

⁵ - Hsu

⁶ - Cheng

یافته‌ها

جدول ۱. رابطه بین تاب آوری شغلی با فرسودگی و رضایت شغلی معلمان

متغیرها	فرسودگی شغلی	رضایت شغلی
	ضریب همبستگی	۰/۴۶
تاب‌آوری شغلی	سطح معناداری	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که، بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = -0.46, p < 0.001$). همچنین بین تاب‌آوری شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = 0.46, p < 0.001$).

جدول ۲. خلاصه رگرسیون تأثیر تاب‌آوری شغلی با فرسودگی شغلی

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	t	Sig
پرخاشگری	۰/۶۶	۰/۴۴	۸۸/۴۵	-۰/۶۶	۵/۳۹	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی در حدود ۴۴ درصد تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. این پیش‌بینی با توجه به F مشاهده شده ۸۸/۴۵ در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار است.

جدول ۳. خلاصه رگرسیون تأثیر تاب‌آوری شغلی بر رضایت شغلی معلمان

متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	t	Sig
تاب‌آوری شغلی	۰/۴۶	۰/۲۲	۵۴/۲۲	۰/۴۶	۳/۹۸	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی در حدود ۲۲ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. این پیش‌بینی با توجه به F مشاهده شده ۵۴/۲۲ در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی ش شهر زاهدان بود. نتایج حاکی از آن است که، بین تاب‌آوری شغلی با فرسودگی رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین بین تاب‌آوری شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی در حدود ۴۴ درصد تغییرات فرسودگی شغلی و ۲۲ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های زلیکانی و حسن زاده (۱۴۰۲)، بشیری (۱۴۰۲)، آذرکردار و همکاران (۱۴۰۱)، هسو^۱ و همکاران (۲۰۲۰) و چنگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد؛ بنابراین می‌توان گفت وجود تاب‌آوری شغلی برای ادامه اشتغال معلمان ضروری است و اگر معلمان تاب‌آوری شغلی نداشته باشند و در انجام وظایفش برانگیخته نمی‌شوند ادامه حرفه برایش ملامت‌آور

^۱ - Hsu

^۲ - Cheng

خواهد بود. تاب آوری شغلی در برآورده شدن نیازها از طریق حرفه، احساس رضایت نسبت به شغل تأثیر دارد. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود، لذا معلمان تاب آور از کارشان رضایت دارند و به آن علاقه مند هستند، از انگیزه زیادی در کارشان برخوردارند که این ویژگی ها کاهش فرسودگی شغلی را به همراه دارد.

منابع

- آذرکردار، فاطمه؛ پوراحسان، سمیه؛ توحیدی، افسانه (۱۴۰۱) نقش واسطه‌ای تاب آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در معلمان، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۶۵(۱۸)، ۱-۱۰.
- بشیری، سارا (۱۴۰۲) رابطه حافظه کاری و انگیزش شغلی با اهمال کاری شغلی با نقش میانجی تاب آوری در معلمان دوره دوم مقطع ابتدایی شهرستان آق قلا، شانزدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی
- زلیکانی، پریسا؛ حسن زاده، منصوره (۱۴۰۲) نقش انگیزش شغلی و تاب آوری در پیش‌بینی عملکرد کاری معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه دو شهر ساری، اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه
- مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۸)، سازمان و مدیریت رویکرد های پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه
- Bordás, A. (2023). Investigation of resilience among teachers and in teacher education. *Central European Journal of Educational Research*, 5(1), 24-36.
- Cheng Y, Chen IS, Chen CJ, Burr H, Hasselhorn HM. (2016). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *J Psychosom Res*.20-213 .DOI: 10.1016/j.jpsychores.12.017 PMID: 23438711.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583-2592.
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364.
- Hsu, HY., Chen, SH., Yu, HY., Lou, JH. (2020). Job stress, achievement motivation and occupational burnout among male nurses. *J Adv Nurs*, 66(7), 1592- 601
- Larasati, R., & Kuswandono, P. (2023). Enhancing Teachers' Resilience through Teacher Professional Development. *Language Circle: Journal of Language and Literature*, 17(2), 391-402.
- Muhammad, N., Siddique, A., Jamil, M., Sajid, S. M., & Abbas, M. (2022). Resilience: A Predictor Of Teachers' Engagement At Secondary Level In Punjab. *Journal of Positive School Psychology*, 6(7), 6052-6066.
- Pindar, S. K., Coker, A. O., Wakil, M. A. & Morakinyo, O. (2018). Comparision of Burnout syndrome among Clinical and non clinical staff of two Tertiary Institution in Maiduguri Nigeria. *Transitional Journal of Science and tecnology health*, 2(11), 57-73.
- Polat, H., Karakose, T., Ozdemir, T. Y., Tülübaş, T., Yirci, R., & Demirkol, M. (2023). An Examination of the Relationships between Psychological Resilience, Organizational Ostracism, and Burnout in K-12 Teachers through Structural Equation Modelling. *Behavioral Sciences*, 13(2), 164.

- Zhang, L. (2023). Reviewing the effect of teachers' resilience and wellbeing on their foreign language teaching enjoyment. *Frontiers in Psychology*, 14.