

## نقش خود شفقت ورزی و تاب آوری در پیش بینی رضایت شغلی معلمان شهرستان بوشهر

**چکیده:** این مطالعه با هدف بررسی نقش خود شفقت ورزی و تاب آوری در پیش بینی رضایت شغلی معلمان شهرستان بوشهر انجام شد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه معلمان شهرستان بوشهر در سال ۱۴۰۱ بودند. نمونه این مطالعه شامل ۱۰۳ نفر از آن ها بودند که به روش در دسترس در یک نظرسنجی آنلاین شرکت کردند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه کونور دیویدسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، پرسشنامه شفقت ورزی به خود<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) و مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا<sup>۳</sup> (۱۹۶۷) استفاده شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به شیوه گام به گام انجام شد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی با تاب آوری (۰/۶۹۶\*\*) و خود شفقت ورزی (۰/۲۹۸\*\*) همبستگی مثبت و معنادار دارد ( $P < ۰/۰۵$ )؛ در واقع افزایش تاب آوری و خودشفقت ورزی با افزایش رضایت شغلی همراه است. همچنین نتایج رگرسیون خطی نشان داد که فقط متغیر تاب آوری بر اساس ضریب  $R^2$  در مجموع ۴۵ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی در معلمان را تبیین می کند. در مجموع می توان نتیجه گرفت که تاب آوری و خودشفقت ورزی از عوامل مرتبط با رضایت شغلی معلمان است؛ اما در این مطالعه نقش تاب آوری بیشتر بود. بر این اساس پیشنهاد می شود که جهت ارتقاء رضایت شغلی معلمان به برنامه های آموزشی با هدف بهبود تاب آوری و خودشفقت ورزی توجه شود.

**واژگان کلیدی:** خودشفقت ورزی، رضایت شغلی، تاب آوری

### مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان ها، غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می باشد و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می تواند مشکلات زیادی را برای سازمان ها در پی داشته باشد (هاشمی، ۱۳۹۷). مهم ترین رکن هر جامعه آموزش و پرورش آن جامعه است؛ معلمان نقش پررنگی در تربیت نسل های بعدی جامعه دارند، رضایت شغلی در بین معلمان مدارس یکی از جنبه های اساسی در عرصه رهبری آموزشی تلقی می شود (هرزبرگ<sup>۴</sup>، ماسنر<sup>۵</sup> و اسنایدمن<sup>۶</sup>، ۱۹۵۹)، از این رو اهمیت به رضایت شغلی معلمان بسیار حائز اهمیت است که این پیامد مهم کاری شامل احساسات و نگرش های مثبت می باشد که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی نیز تعریف می شود که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می باشد (لابراگ<sup>۷</sup>، ال سابی<sup>۸</sup>، ال راواجفاه<sup>۹</sup>، ابو ال راب<sup>۱۰</sup> و برنی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۲؛ لی<sup>۱۲</sup>، لین<sup>۱۳</sup>، هوانگ<sup>۱۴</sup>، تونگ<sup>۱۵</sup>، تسای<sup>۱۶</sup> و تسی<sup>۱۷</sup>، ۲۰۲۲). معلمانانی که از رضایت شغلی لازم و کافی برای ماندگاری و تداوم خدمت برخوردارند، علاوه بر داشتن تعلق و تعهد نسبت به حرفه معلمی و سازمان آموزش و پرورش، تعصب و جدیت و از خودگذشتگی نسبت به آنان نشان می دهند و آستانه تحمل آنان در برابر مشکلات طاقت فرسای سازمان افزایش می یابد (هاشمی، ۱۳۹۷)؛ لذا می

<sup>1</sup> Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)

<sup>2</sup> Self-Compassion Scales (SCS-LF)

<sup>3</sup> Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

<sup>4</sup> Herzberg

<sup>5</sup> Mausner

<sup>6</sup> Snyderman

<sup>7</sup> Labrague

<sup>8</sup> Al Sabei

<sup>9</sup> Al Rawajfah

<sup>10</sup> AbuAlRub

<sup>11</sup> Burney

<sup>12</sup> Lei

<sup>13</sup> Lin

<sup>14</sup> Huang

<sup>15</sup> Tung

<sup>16</sup> Tsai

<sup>17</sup> Tsay

توان اذعان نمود که رضایت شغلی عامل مهمی در افزایش بهره وری، همدلی کارکنان با سازمان، احساس تعلق خاطر و دلبستگی به محل کار، کیفیت و کمیت کار، روابط انسانی و مطلوب در محیط کار، ارتباطات صحیح، روحیه و اشتیاق می باشد؛ همچنین استرس شغلی را کاهش می دهد و از طرفی کاهش رضایت شغلی منجر به غیبت زیاد، کارایی پایین و انتقال و جابجایی کارکنان می شود (زمانی و کریمی، ۲۰۱۵؛ تکدیر<sup>۱</sup>، سیا<sup>۲</sup> و آنیندیتا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

نظر به این مهم که رضایت شغلی در محدوده روان شناسی مثبت نگر قرار می گیرد، بهره مندی از پارادایم های مثبت نگر معطوف به خود قادر است شرایط را برای رضایت شغلی فراهم آورد. یکی از مفاهیم برجسته بودایی، که در روان شناسی غرب محجور مانده است؛ اما به خودانگاره و خودنگری مربوط است، سازه «شفقت خود<sup>۴</sup>» می باشد و فارغ از این بی توجهی، عوامل متعددی در نتایج مطالعات نشان داده است که خودشفقت ورزی با افزایش رضایت شغلی و خواب همراه است (ویلنکورده<sup>۵</sup> و واسلیکو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). افزون بر این در پژوهشی که با هدف اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان شهر لامرد انجام شد، نتایج حاکی از اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بود (هاشمی، ۱۳۹۷). خود شفقت ورزی و تاب آوری سبب افزایش سلامت روانی و بهبود روش های پردازش هیجانی و فکری می گردد. خود شفقت ورزی نوعی پذیرش خویشتن، تجربه پذیرش و تحت تاثیر رنج دیگران قرار گرفتن است، به نحوی که فرد مشکلات و رنج های خود را قابل تحمل تر می داند؛ خود شفقت ورزی عبارت است از: مهربانی و درک صحیح نسبت به خود بدون داشتن دیدگاه قضاوتی و خود انتقادگر، باور به اشتراک این تجربه ها در زندگی سایرین، نگاه متعادل به تجارب و احساسات خود بدون بزرگ نمایی آنها (مومنی، شهیدی، موتابی و حیدری، ۱۳۹۲؛ نف<sup>۷</sup>، رود<sup>۸</sup> و کیرکپاتریک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷). علاوه بر این شفقت به عنوان یک موضع تسکین دهنده و مشفقانه نسبت به خود است که زمانی که همه چیز خوب پیش نمی رود نیز قلمداد شده است که به عنوان یک راهبرد مقابله ای می تواند به افراد کمک کند تا میان خود و دیگران پیوند صمیمی برقرار سازند (عرب زاده، نعمتی، ترکمان منش و فرامرزی، ۱۴۰۰).

علاوه بر موضوع شفقت خود، تاب آوری نیز در مباحث مربوط به فرایند آموزش عامل تاثیرگذاری شناخته شده است. سطح تاب آوری بر بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ ها و عکس العمل ها که فرایندی دشوار و پیچیده است، تاثیر می گذارد و از این جنبه به عنوان عاملی یاد می شود که می تواند موجب ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه ای شود (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰). آن چه مهم است این است که بدانیم، تاب آوری متضاد آسیب پذیری و عبارت از توانایی سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده و استرس زا است (نف و دیگران، ۲۰۰۷؛ حسن زاده پشنگ، زارع و علی پور، ۱۳۹۳) و نیز رضایت شغلی واکنشی عاطفی مثبتی است که در نتیجه ارزیابی شخصی و شغلی از پیشرفت در کار، محیط کاری و زندگی کاری حاصل می گردد (مولکی<sup>۱۰</sup> و جارامیلو<sup>۱۱</sup> و لوکاندر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶؛ مرهالک<sup>۱۳</sup> و کاجانوا<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۸؛ گلباسی<sup>۱۵</sup>، کلسی<sup>۱۶</sup> و دوگان<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۸). در سازمان هایی که وظایف مهمی بر عهده دارند، مانند آموزش و پرورش، رضایت شغلی کارکنان از اهمیت مضاعفی برخوردار می باشد (دیک<sup>۱۸</sup> و همکاران،

<sup>1</sup> Takdir

<sup>2</sup> Syah

<sup>3</sup> Anindita

<sup>4</sup> self-Compassion

<sup>5</sup> Vaillancourt

<sup>6</sup> Wasylikiw

<sup>7</sup> Neff

<sup>8</sup> Rude

<sup>9</sup> KirkPatrick

<sup>10</sup> Mulki

<sup>11</sup> Jaramillo

<sup>12</sup> Locander

<sup>13</sup> Mrhálek

<sup>14</sup> Kajanová

<sup>15</sup> Golbasi

<sup>16</sup> Kelleci

<sup>17</sup> Dogan

<sup>18</sup> Dicke, Marsh, Parker, Guo, Riley & Waldeyer

۲۰۱۹؛ روبینز<sup>۱</sup> و جاج<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). تاب آوری به افراد توانایی می بخشد تا با مشکلات و ناملایمات زندگی و شغلی روبرو شوند بدون آنکه دچار آسیب شوند حتی این موقعیت ها را فرصتی برای رشد و پیشرفت خود مورد استفاده قرار دهند. افراد با تاب آوری بالا حین مواجهه با استرس، معمولاً دارای منبع کنترل درونی هستند، یعنی می توانند مسئولیت مسائل خود را برعهده گیرند، خودشناسی مثبت دارند و خوشبین هستند، پیوسته به دنبال تغییرات برای جستجوی راه های جدید در زندگی و کار هستند؛ همچنین آنان شخصیتی قوی دارند و از سلامت روانی و جسمی بهتری در قیاس با کسانی که حین مواجهه با استرس های زندگی، بی تحمل می باشند، برخوردارند. بنابراین تاب آوری در مقابل استرس، سبب نوعی توانایی روانشناختی در افراد می گردد (سردار زاده، ژیان باقری و فراهانی مشهدی، ۱۳۹۵). تاب آوری سبب پیشرفت و پایداری در شرایط دشوار می گردد و نیز به عنوان عاملی در جهت سازگاری موفقیت آمیز با تغییر و توانایی مقاومت در برابر مشکلات شناخته شده است (شاکرنیا و محمدپور، ۱۳۸۹؛ ایستر<sup>۳</sup> و کینون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹؛ ارن<sup>۵</sup> و نوریس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱).

با توجه به هدف کلی پژوهش حاضر که تعیین نقش خودشفقت ورزی و تاب آوری در پیش بینی رضایت شغلی معلمان بود، فرضیه این تحقیق به بررسی تاثیرات شفقت و تاب آوری به عنوان مولفه های روان شناسی مثبت نگر بر رضایت شغلی معلمان گرانقدر می پردازد؛ آن هم بدان دلیل که فشار کاری قابل توجهی بر این قشر نسته می باشد و ارزش بالای کار این قشر در جامعه ضرورت انجام این تحقیق را صد چندان کرد. نتایج مطالعات متعددی نشان داده است که رضایت شغلی بر سلامت روان تاثیرگذار است (کاهه و هیودی، ۱۳۹۱). افزون بر این در مطالعات دیگر تاب آوری به عنوان توانایی تطابق با دشواری ها مورد اشاره قرار گرفته است و آنچه مانع از پای در آمدن افراد در مقابل استرس می شود روشهایی است که آنها برای تعدیل استرس به کار می برند این روش های کارآمد بر پایه ویژگی تاب آوری بروز می کند (نیومن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ آلیستر و کینون، ۲۰۰۹). خودشفقت ورزی نیز باعث همدلی و تنظیم هیجان مثبت می گردد. بنابراین اهمیت به تاب آوری و خودشفقت ورزی و تاثیر آن بر معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است که در پژوهش های پیشین به آن اشاره چندانی نشده است؛ لذا مطالعه ی حاضر به دنبال پاسخگویی این سوال بود که آیا خودشفقت ورزی و تاب آوری می تواند رضایت شغلی معلمان شهرستان بوشهر را پیش بینی کند؟

## روش شناسی

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه شامل معلمان شهرستان بوشهر در سال ۱۴۰۱ بود. حجم نمونه این مطالعه شامل ۱۰۳ نفر از آن ها بودند که به روش در دسترس در یک نظرسنجی آنلاین شرکت کردند. همه افراد با رضایت آگاهانه کامل در این مطالعه مشارکت داشتند و با آگاهی از اهداف پژوهش به سوالات پاسخ دادند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه کونور دیویدسون، پرسشنامه شفقت ورزی به خود و مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به شیوه گام به گام انجام شد.

## ابزارها

### الف) پرسشنامه کونور دیویدسون

یک ابزار ۲۵ سوالی است که توسط کونور و دیویدسون در سال ۲۰۰۳ تهیه شد و برای سنجش سطح تاب آوری افراد مختلف به کار می رود. حاوی ۲۵ گویه با مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (صفر : کاملاً نادرست و چهار: همیشه درست) در برگزیده پنج بعد شایستگی فردی (سوال های ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۴، ۲۵) و اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی (سوال های ۶، ۷، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۰)، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن (سوال های ۸، ۵، ۴، ۲، ۱) و کنترل (سوال های ۲۱، ۲۲ و ۲۳) و تاثیرات معنوی (سوال های ۹ و ۳) است. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع می کنند. این امتیاز دامنه ای از صفر تا ۱۰۰ را دارد. هر چه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر میزان تاب

<sup>1</sup> Robbins

<sup>2</sup> Judge

<sup>3</sup> Allister

<sup>4</sup> Kinnon

<sup>5</sup> Ahern

<sup>6</sup> Norris

<sup>7</sup> Newman

آوری بیشتر فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. نقطه برش این پرسشنامه امتیاز ۵۰ می باشد. به عبارتی، نمره بالاتر از ۵۰ نشانگر افراد دارای تاب آوری خواهد بود و هر چه این امتیاز بالاتر از ۵۰ باشد، به همان میزان شدت تاب آوری فرد نیز بالاتر خواهد بود و برعکس. کسب نمره بالاتر از ۶۰ به منزله فرد تاب آور در نظر گرفته می شود. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۹ و ضریب پایایی با روش بازآزمایی ۰/۸۷ بوده است (سردارزاده و دیگران، ۱۳۹۵).

### ب) پرسشنامه شفقت ورزی به خود

یک مقیاس خود گزارشی است که در سال ۲۰۰۳ توسط نف طراحی شد. شامل ۲۶ ماده با طیف پاسخ ۵ درجه ای لیکرت (۱-۵) با حداقل و حداکثر نمره ۰ و ۱۳۰ است که جنبه های مثبت و منفی سه بعد اصلی خودشفقت ورزی را می سنجد: مهربانی به خود (۵ گویه)، اشتراکات انسانی (۴ گویه) در برابر انزوا (۴ گویه) و ذهن آگاهی (۴ گویه) در برابر فزون همانند سازی (۴ گویه). نمره گذاری مواد ۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۴ و ۲۵ معکوس است. برای به دست آوردن نمره کلی خودشفقت ورزی باید زیر مقیاس های منفی (قضاوت خود، انزوا و فزون همانند سازی) آن به طور معکوس نمره گذاری شود. هر چه نمره کسب شده بالاتر باشد، میزان خودشفقت ورزی افراد بالاتر می باشد (نف، ۲۰۰۳). در پژوهش ها این مقیاس روا (ضریب الفای ۰/۷) و پایا (ضریب همبستگی ۰/۸۹) می باشد (مومنی و دیگران، ۱۳۹۲).

### ج) پرسشنامه مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط ویس<sup>۱</sup>، داویس<sup>۲</sup>، انگلند<sup>۳</sup> و لافکوویست<sup>۴</sup> در سال ۱۹۶۷ تهیه شد که از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی به کار می رود. نمره گذاری این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲۳ محاسبه شد. سنجش روایی این پرسشنامه استاندارد براساس تحقیقات قبلی بوده و توسط ۹ نفر از اساتید دانشگاه بررسی و تایید شده است (صمدی، صمدی و بابایی، ۱۳۹۴). برای به دست آوردن نمره کلی میزان رضایت شغلی حاصل از پاسخگویی به پرسشنامه، امتیازات تمامی گویه ها را باهم جمع کرده و پس از تقسیم نمره کل بر حجم نمونه موجود، عدد به دست آمده نشان دهنده میزان رضایت شغلی می باشد. اگر نمره کل به دست آمده ۱۹ تا ۳۸ باشد نشان دهنده رضایت شغلی ضعیف، نمره ۳۸ تا ۵۷ نشان دهنده رضایت شغلی متوسط و نمره بالای ۵۷ رضایت شغلی بسیار خوب را نشان می دهد. آلفای کرونباخ ابعاد نظام پرداخت (۰/۸۵۴)، نوع شغل (۰/۷۵۰)، فرصت های پیشرفت (۰/۸۹۲)، جوسازمانی (۰/۸۱۲)، سبک رهبری (۰/۶۶۲) و شرایط فیزیکی (۰/۸۵۵) محاسبه شد.

### یافته ها

در این پژوهش ۱۰۳ نفر مشارکت داشتند. در جدول ۱ اطلاعات توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرها ارائه شده است.

جدول ۱: یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۷۱/۹۴	۹/۲۷
تاب آوری	۹۱/۴۴	۱۷/۴۰
خود شفقت ورزی	۸۲/۶۶	۱۲/۰۱

در ادامه به بررسی روابط بین متغیرها پرداخته شده است؛ جهت بررسی روابط بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. اما قبل از اجرا، نرمال بودن توزیع داده ها با استفاده از شاخص های چولگی و کشیدگی بررسی شد و نتایج نشان داد که در محدوده ۲ و -۲ وجود دارد؛ بر این اساس داده ها دارای توزیع نرمال است. در جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده است.

<sup>1</sup> Weiss  
<sup>2</sup> Dawis  
<sup>3</sup> England  
<sup>4</sup> Lofquist

جدول ۲: ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	رضایت شغلی
تاب آوری	**۰/۶۹۶
خود شفقت ورزشی	**۰/۲۹۸

نتایج نشان داد که رضایت شغلی با تاب آوری (\*\*۰/۶۹۶) و خود شفقت ورزشی (\*\*۰/۲۹۸) همبستگی مثبت و معنادار دارد ( $P < ۰/۰۵$ ); در واقع افزایش تاب آوری و خودشفقت ورزشی با افزایش رضایت شغلی همراه است. در ادامه جهت بررسی نقش متغیرهای پیش بین در پیش بینی رضایت شغلی از آزمون رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است؛ نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. همچنین پیش فرض های رگرسیون همچون عدم هم خطی و استقلال خطاها برقرار بود.

جدول ۳: مدل رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی

پیش بین ها	R	R <sup>2</sup>	F	B	SE <sub>E</sub>	β	t-value	p-value
مقدار ثابت	-	-	-	۳۷/۹۹۷	۳/۵۴۵	-	۱۰/۷۱۸	۰/۰۰۱
تاب آوری	۰/۶۹۶	۰/۴۵۸	۹۴/۹۵۵	۰/۳۷۱	۰/۰۳۸	۰/۶۹۶	۹/۷۴۴	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که فقط متغیر تاب آوری بر اساس ضریب R<sup>2</sup> در مجموع ۴۵ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی در معلمان را تبیین می کند.

## بحث و نتیجه گیری

این مطالعه با هدف نقش خود شفقت ورزشی و تاب آوری در پیش بینی رضایت شغلی معلمان شهرستان بوشهر انجام شد. یافته های به دست آمده حاکی از این است که رضایت شغلی با تاب آوری همبستگی مثبت و معنادار دارد. در واقع افزایش تاب آوری با افزایش رضایت شغلی همراه است. با توجه به این که تاب آوری سازه ای چندوجهی و پویاست، ماهیت تاب آوری به واسطه کنش متقابل میان عوامل درون فردی و محیط های بیرونی که در آن بزرگ شده و زندگی می کنند و رشد و تکوین می یابد، مشخص می شود؛ بنابراین، تاب آوری در عین حال، که سازه ای فردی است، مفهومی چند بعدی و اجتماعی را نیز داراست و برای درک آن باید به پویایی های درونی و روابط میان فردی هم زمان توجه داشت.

نتیجه پژوهش حاضر با مطالعات (ابراهیمی قوام آبادی، ۱۳۹۰؛ حاتمیان و حاتمیان، ۱۳۹۸؛ کرمی، مرادی و حاتمیان، ۱۳۹۶؛ مدبرنژاد، نامجو و ابراهیم پور، ۱۳۹۷) همسو است. در تبیین نتایج می توان گفت تاب آوری در فرد نوعی تعادل زیستی-روانی در برابر شرایط مخاطره آمیز ایجاد می کند که به فرد توانایی عبور از مشکلات و غلبه بر شرایط زندگی و دشواری های آن را می دهد که در معلمان سبب می شود که افراد در مواجهه با شرایط استرس زای کاری ظرفیت تحمل بیشتری داشته باشند و در نتیجه از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند. مطالعات نشان داده است که هرچه رضایت شغلی در افراد بیشتر باشد مسئولیت پذیری کاری آنان نیز افزایش خواهد یافت (عرب زاده، سودانی و شهبازی، ۱۳۹۹؛ زارع بهرام آبادی، دره و اژدری، ۱۳۸۹). سطح تاب آوری بالا در معلمان زمینه مواجهه ی موفقیت آمیز آنان را با موقعیت های چالش برانگیز فراهم می آورد. معلمان و مدیران می توانند به طرقی تاب آوری را در محیط مدرسه تسهیل سازند که عبارتند از: شیوه مواجهه با استرس، پیش بینی و پیش گیری از رویدادهای منفی، ارتقای عزت نفس، انعطاف پذیری. وقتی استرس کاهش می یابد، رویدادهای منفی هم کاهش می یابد؛ ارزش های فردی منزلت بیشتری می یابد و شرایط برای کسب موفقیت های بیشتر مهیا می شود. در برنامه های مطرح شده برای تاب آوری معلمان در مدارس، برخورداری از حمایت از حمایت اجتماعی و پدیدآوردن فرصت تعامل های پرمعنا تاکید شده است؛ بنابراین، به سایر محققان پیشنهاد می شود تا در بررسی سازه تاب آوری در معلمان متغیرهای مداخله گر را بررسی کنند. همچنین عوامل تاثیرگذار درون مدرسه ای و برون مدرسه ای را بر رضایت مندی شغلی در میان مقاطع گوناگون معلمان مدارس عادی و استثنایی مقایسه گردد و نقش عوامل درون فردی و همچون مهارت حل مساله، منبع کنترل، شیوه های مقابله، خوش بینی با تاب آوری، و رضایت شغلی را در بین معلمان مدارس بررسی کنند.

نتیجه دیگر نشان داد که رضایت شغلی با خود شفقت ورزشی همبستگی مثبت و معنادار دارد. در واقع افزایش خود شفقت ورزشی با افزایش رضایت شغلی همراه است. نتیجه پژوهش حاضر با مطالعات (ویلنکورد و واسلکیو، ۲۰۲۰؛ آباسی و آردا، ۲۰۱۳؛ سالازار، ۲۰۲۲) همسو است. در تبیین نتایج می توان گفت شفقت باعث می شود فرد در مواجهه با شرایط ناراحت کننده، پذیرش و هوشیاری بیشتری نسبت به خود و دیگران ایجاد کند. خود شفقت ورزشی سبب می گردد که افراد در برابر دیگران مهربان تر و دلسوزانه تر باشند، پذیرش بیشتری داشته باشند و بدون پیش داوری منفی دیگران را بپذیرند و نسبت به آنان همدردی و همدلی نشان دهند. به نحوی، افراد بهتر با محیط پیرامون خود و دیگران هماهنگ می شوند و این میزان ظرفیت ارتباط معلمان در محیط کار را افزایش می دهد.

مضاف بر این در تبیین این یافته ها می توان گفت: شفقت خود موجب احساس مراقبت فرد نسبت به خود، آگاهی یافتن، نگرش بدون داوری نسبت به نابسندگی و شکست های خود و پذیرش این نکته که تجارب وی نیز بخشی از تجارب معمول بشری است، می شود. بنابراین شفقت خود می تواند به نحو مطلوبی موجبات رضایت مندی شغلی را فراهم آورد. شفقت به خود مانند سازه ای عمل می کند که سه مولفه مهربانی با خود در مقابل قضاوت کردن خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و هوشیاری در مقابل همسان سازی افراطی را ترکیب می کند. ترکیب این سه مولفه، شخص را دارای یک سیستم ادراکی می کند که در پی آن به شناخت ماهیت خود نایل می آید و بر این اساس در مواقع بحرانی شخص می تواند عکس العمل و واکنش های مناسبی از خود نشان دهد و رضایت در وی موج بزند و به عنوان مکانیزمی فعال و پویا عمل کند و موجبات شناسایی قواعد رفتاری را مهیا سازد و مطابق با محیط این قواعد را تنظیم نماید.

در کل، نتیجه این پژوهش نشان می دهد که برنامه های آموزشی خود شفقت ورزشی و تاب آوری به عنوان برنامه های مدون آموزشی چنانچه به شیوه ای مناسب بکار بسته شوند در افزایش رضایت مندی شغلی معلمان نقش ارزنده ای ایفا خواهند کرد. بنابراین توصیه می شود این مولفه ها به عنوان برنامه هایی موثر، جهت ارتقا سطح رضایت معلمان، مورد توجه مشاوران و روان شناسان مدرسه قرار گیرند.

### پیشنهادات

پیشنهاد می شود خودشفقت ورزشی در قالب یک برنامه آموزشی در مدارس و موسسات آموزشی به معلمان و آموزگاران آموزش داده شود و نیز راهبردهایی جهت افزایش تاب آوری و مدیریت استرس آنان ارائه گردد.

### منابع

- ابراهیمی قوام آبادی، صغری. (۱۳۹۰). رابطه بین تاب آوری و رضایت مندی شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران. نشریه روانشناسی افراد استثنایی، (۱)، ۶۷-۸۱.
- حاتمیان پیمان، حاتمیان پرستو. (۱۳۹۸). رابطه ویژگی های شخصیتی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. رویش روان شناسی، (۲) ۸، ۳-۸.
- حسن زاده پشنگ، سمیرا، زارع، حسین، علی پور، احمد. (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش شیوه های مقابله با استرس بر تاب آوری، اضطراب، افسردگی و استرس بیماران مبتلا به ضایعه نخاعی. مجله دانشگاه علوم پزشکی پارس (چهرم)، ۱۰ (۳)، ۱۵-۲۶.
- زارع بهرام آبادی، مهدی، دره، ایمان، اژدری، گلناز (۱۳۸۹). رابطه بین دلبستگی شغلی، مسئولیت پذیری و تحلیل عاطفی با رضایت شغلی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و رواندرومانی. (۴) ۱، ۲۴-۵.
- سردار زاده، فرشته، ژیان باقری، معصومه، فراهانی مشهدی، ملکه (۱۳۹۵). نقش تاب آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت. (۴) ۳، ۷۷-۶۱.
- شاکرنیاء، ایرج، محمدپور، مهری. (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، (۲) ۱۴، ۱۶۹-۱۶۱.

- \_صمدی میارکلائی، حسین، صمدی میارکلائی، حمزه، بابایی، عباس(۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی امداد و نجات، (۱)۷، ۱۱۳-۱۰۲.
- \_عرب زاده، احمد، سودانی، منصور، شهبازی، مسعود. (۱۳۹۹). اثربخشی رویکرد تلفیقی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد (ACT) و رفتاردرمانی دیالکتیکی (DBT) بر تاب آوری و بهزیستی روان شناختی زوج های مراجعه کننده به مراکز مشاوره. روانشناسی خانواده، (۱)۷، ۵۴-۳۹.
- \_عرب زاده، احمد، نعمتی، معصومه، ترکمان منش، ارسطو، فرامرزی، فریده. (۱۴۰۰). اثربخشی رفتار درمانی دیالکتیکی بر افزایش شفقت خود و بهزیستی ذهنی و کاهش فشار خون افراد وابسته به مواد. فصلنامه علمی اعتیاد پژوهی، (۶۲)۱۵، ۲۸۸-۲۶۱.
- \_کاهه، داوود، هیودی، طیبه (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. نشریه پایش. (۳)۱۱، ۳۹۷-۳۹۱.
- \_کرمی، جهانگیر، مرادی، آسیه، حاتمیان، پیمان. (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میان‌سالان و سالمندان شاغل. سالمند: مجله سالمندی ایران، (۳)۱۲، ۳۱۱-۳۰۰.
- \_مدبرنژاد، اسلام، نامجو، فرهاد، ابراهیم پور، فاطمه. (۱۳۹۷). پیش بینی رضایت شغلی بر مبنای تاب‌آوری و خود اثربخشی کارکنان بانک کشاورزی شهرستان یاسوج. رایش روانشناسی، (۱۲)۷، ۲۷۰-۲۵۵.
- \_مومنی، فرشته، شهیدی، شهریار، موتابی، فرشته، حیدری، محمود. (۱۳۹۲). ویژگی های روانسنجی نسخه فارسی مقیاس خودشفقت ورزی. روانشناسی معاصر، (۲)۸، ۴۰-۲۷.
- \_هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علمی-پژوهشی روشها و مدل‌های روانشناختی. (۳۱)۹، ۴۶-۲۵.

\_Abaci, R., & Arda, D. (2013). Relationship between self-compassion and job satisfaction in white collar workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 106, 2241-2247.

\_Ahern NR, Norris AE. Examining factors that increase and decrease stress in adolescent community college students. *Journal of Pediatric Nursing* 2011;26(6): 530-40.

\_Allister Mc, Kinnon Mc. The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature. *Nurses Education Today* 2009; 29: 371-379.

\_Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.

\_Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2019). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*. Advance online publication.

\_Golbasi, Z., Kelleci, M., & Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(12), 1800-1806.

\_Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. *The Motivation to Work*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley and Sons. 1959.

- \_Labrague, L. J., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., AbuAlRub, R., & Burney, I. (2022). Interprofessional collaboration as a mediator in the relationship between nurse work environment, patient safety outcomes and job satisfaction among nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 268-278.
- \_Lei, L. P., Lin, K. P., Huang, S. S., Tung, H. H., Tsai, J. M., & Tsay, S. L. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 651-659.
- \_Mrhálek, T., & Kajanová, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. *Kontakt*, 20(2), e166-e170.
- \_Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19-26.
- \_Neff KD, Rude SS, KirkPatrick K. "An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits". *Journal of research in personality*. 2007; 41(4): 908-16.
- \_Neff K. The Development and validation of a Scale to Measure Self-Compassion Scale(SCS). *Journal of Psychological Models and Methods*. 2013; 3(13): 47-58. (Full text in Persian)
- \_Newman, R. (2003). Providing direction on the road to resilience. *Behavioral health management*, 23(4), 42-43.
- \_Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- \_Salazar, L. R. (2022). The mediating effect of mindfulness and self-compassion on leaders' communication competence and job satisfaction. *Journal of Communication Management*.
- \_Takdir, S., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). Cultural intelligence effect on job satisfaction over employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 28-33.
- \_Vaillancourt, E. S., & Wasyliw, L. (2020). The intermediary role of burnout in the relationship between self-compassion and job satisfaction among nurses. *Canadian journal of nursing research*, 52(4), 246-254.
- \_Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center
- \_Zamani, M. R., & Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers. *Educational research and Reviews*, 10(6), 739-743.



## The Role of Self-Compassion and Resilience in Predicting Teachers' Job Satisfaction in Bushehr City

### Abstract

The present study aimed to investigate the role of self-compassion and resilience in predicting teachers' job satisfaction in Bushehr, Iran. The study was a correlational one, and its population was comprised of all teachers employed in Bushehr city in 2022. The sample was made up of 103 teachers who were selected using the convenience sampling technique and took part in an online poll. Data collection was carried out using Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) (2003), Self-Compassion Scale (SCS-LF) (2003), and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (1967). Data analysis was performed in SPSS-24, and Pearson Correlation Coefficient and Stepwise Linear Regression were implemented. The results showed that job satisfaction had a significant correlation with resilience (\*\*0.696) and self-compassion (\*\*0.298) at  $p < 0.05$ ; in other words, it was observed that increasing resilience and self-compassion improved job satisfaction. Moreover, the results obtained by the linear regression indicated just resilience accounted for 45% of the variance of teachers' satisfaction according to the  $R^2$  coefficient. Overall, it was concluded that resilience and self-compassion played a role in teachers' job satisfaction, though the role of resilience was more pronounced in the present study. Thus, training programs aiming to improve resilience and self-compassion are recommended to enhance teachers' job satisfaction.

**Keywords:** Self-compassion, Job satisfaction, Resilience