

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۷، شماره ۶۲، بهار ۱۴۰۴، ۳۰-۱۱

پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان براساس تاب‌آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱/۲۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۲/۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

سیده نجمه قادری^۱، اسمعیل اسدپور^{۲*}  و عبدالرحیم کسایی اصفهانی^۳

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان بر اساس تاب‌آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی بود. **روش:** این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قدس بودند که بر اساس اطلاعات حراست آموزش و پرورش ۹۵۰ نفر است. نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۷۴ نفر انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷)، پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) و پرسشنامه جو سازمان هالپین و کرافت (۱۹۸۶) استفاده شد. **یافته‌ها:** تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که جو سازمانی با ۳۴ درصد و تاب‌آوری با ۳۵ درصد می‌توانند شاخص رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. از سوی دیگر با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مشخص شد که بین متغیرهای رضایت شغلی و جو سازمانی ($r=0/463$) و تاب‌آوری ($r=0/464$) رابطه معناداری وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی نقشی در پیش‌بینی رضایت شغلی ندارد اما جو سازمانی و تاب‌آوری توان پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان را دارند. با توجه به نتایج به مشاوران شغلی پیشنهاد می‌گردد به مراجعان شغلی خود، آگاهی لازم از تاثیرگذاری تاب‌آوری بر رضایت شغلی، داده شود.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، تاب‌آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه آموزشی مشاوره و راهنمایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار مشاوره، گروه آموزشی مشاوره و راهنمایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

dr.iasadpour@khu.ac.ir


<https://orcid.org/0000-0002-2516-6635>

۳. استادیار، گروه آموزشی مشاوره و راهنمایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Predicting Teachers' Job Satisfaction Based On Resilience, Job Self-Efficacy and Organizational Climate

Seyede najmeh ghaderi (M.A)¹, Esmail Asadpour (Associate Professor)^{2*}  ID
& abdollahim Kasaei esfehani (Assistant Professor)³

Abstract

The aim of the study was to predict teachers' job satisfaction based on resilience, job self-efficacy and organizational climate. **Method:** This was a descriptive-correlational study. The statistical population was elementary school teachers in Qods County, which is 950 people based on the Education and Training Department information. The sample was 274 people selected using the Morgan table. The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1967), Connor and Davidson's Resilience Questionnaire (2003), Riggs and Knight's Job Self-Efficacy Questionnaire (1994) and Halpin and Craft's Organizational Climate Questionnaire (1986) were used to collect data. **Findings:** Multiple regression analysis showed that organizational climate with 34 percent and resilience with 35 percent can predict job satisfaction index. On the other hand, using Pearson's correlation coefficient, it was determined that there is a significant relationship between the variables of job satisfaction and organizational climate ($r=0.463$) and resilience ($r=0.464$). **Conclusion:** The findings of the study showed that job self-efficacy does not play a role in predicting job satisfaction, but organizational climate and resilience can predict job satisfaction of teachers. According to the results, career counselors are advised to provide their career clients with the necessary awareness of the impact of resilience on job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, resilience, job self-efficacy and organizational climate

-
1. M.A in Career Counseling, Kharazmi University, Tehran, Iran.
 - 2 . Corresponding Author associate Professor, Department of Counseling , psychology and Educational Science Faculty, University of kharazmi, Tehran, Iran.
dr.iasadpour@khu.ac.ir
<https://orcid.org/0000-0002-2516-6635>
 3. Assistant Professor, Department of Counseling , psychology and Educational Science Faculty, University of kharazmi, Tehran, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

از با اهمیت ترین و ارزشمندترین منابع مختلف تولید، نیروی انسانی است. نیروی انسانی در سازمان، شامل همه‌ی کارکنان در سمت‌های مختلف در مقاطع مختلف شغلی است و میرهن است که اشتغال و کارکردن یکی از مسائل مهم دولت‌ها می‌باشد (آپلبائوم استیون و هونگر^۱، ۲۰۱۷). رضایت شغلی احساس رضایت یا احساس موفقیت در یک کارمند از شغل خود است و مؤلفه مهمی است که منجر به شناخت، درآمد، ارتقاء و دستیابی به اهداف دیگر می‌شود و سرانجام منجر به احساس کامل بودن می‌شود (ناز و شارما^۲، ۲۰۱۷). باید توجه داشت که رضایت شغلی بیشتر یک حالت درونی است که می‌تواند از نظر کمی و کیفی با احساس پیشرفت در فرد همراه باشد. وقتی افراد بدانند که شغلشان به طور مستقیم و غیرمستقیم تسهیل کننده برای دستیابی به نیازها و ارزش‌ها است، سطح رضایت شغلی و نگرش آنها نسبت به شغل و سازمان مثبت می‌شود (وانگ، تانگ، ژائو، منگ و لیو^۳، ۲۰۱۷). مفهوم رضایت شغلی متغیری چند بعدی است که بر اساس دیدگاه فرد از جنبه‌های مختلف کار و تجربه است. به همین جهت در سال‌های گذشته توجه به رضایت شغلی با رویکردهای گسترده تر برای بهبود شغل و کیفیت زندگی کاری ارتباط تنگاتنگی داشته است (جیمینز، دانکل و استلز^۴، ۲۰۱۵). رضایت شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند ویژگی‌های شخصیتی، باورهای محوری فرد در مورد خود، خودکارآمدی و میزان اعتقاد او به توانایی‌هایش قرار می‌گیرد (استفر، ماجیوری، جوهانسون، ركات و روزیرو^۵، ۲۰۱۵). به گفته هاپک وجود یک عامل نمی‌تواند باعث رضایت شغلی شود، اما مجموعه عوامل مختلف با توجه به اهمیت عوامل متعددی مانند درآمد، موقعیت اجتماعی، شرایط محیط کار می‌تواند باعث رضایت فرد از شغل خود و فرد شود. و ... برای او میزان مشخصی از رضایت شغلی خواهد داشت. توجه به اهمیت رضایت شغلی به صورتی است که در پژوهش‌ها نشان داده شده است که یکی از علل بازنشسته شدن زودتر از موعد در معلمان شاید به نحوی رضایت نداشتن آنان از شغلشان باشد (ولدمن، تارتوییک، برکلمنز و وبلز^۶، ۲۰۱۳). رضایت شغلی در کار معلمان اهمیت بسیار زیادی دارد به طوری که نه تنها سبب حفظ آنها می‌شود؛ بلکه به بهزیستی معلمان و دانش آموزان، انسجام کلی مدرسه و بهبود وضعیت حرفه تدریس نیز کمک می‌کند (تروپووا،

-
1. Appelbaum Steven & Hongger
 2. Naz & Sharma
 3. Wang, Tang, Zhao, Meng & Liu
 4. Jiménez, Dunkl & Stolz
 5. Stauffer, Maggiori, Johnston, Rochat & Rossier
 6. Veldman, Tartwijk, Brekelmans & Wubbels

پیش بینی رضایت شغلی معلمان براساس تاب آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

میربرگ و جوهانسون^۱، (۲۰۲۱). رضایت شغلی پایین معلمان منجر به غیبت زیاد، انضباط پایین و جابجایی زیاد می‌گردد (لی، چن، تسویی و یو^۲، ۲۰۱۴). معلمانی که رضایت بالاتری از کار خود ابراز می‌کنند بهره‌وری بیشتری دارند، مشارکت بالایی دارند و احتمال کمتری برای استعفا دارند. براین اساس می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی معلمان مولد یکی از عوامل مهم در ایجاد آموزش با کیفیت است. در حال حاضر، مطالعات زیادی در مورد تاثیر ایجاد شده توسط رضایت شغلی کارکنان وجود دارد که نشان می‌دهند کارمندانی که رضایت شغلی بالاتری دارند، بهتر از کارکنانی که رضایت شغلی پایین تر دارند عمل می‌کنند (نایانانونت و اسموترانوند^۳، ۲۰۱۷).

عوامل مختلفی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر دارد از جمله جو سازمانی، مدیریت امکانات و زیرساخت‌ها و ... (ژانگ، چو و تنگ^۴، ۲۰۱۷). تروپووا، میربرگ و جوهانسون (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان رضایت شغلی معلمان اهمیت شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلمان نتیجه گرفتند بین رضایت شغلی دبیران و شرایط کاری مدرسه ارتباط قابل توجهی وجود دارد. جو سازمانی یکی از عوامل پیش‌بینی کننده در ایجاد رضایت شغلی تصور می‌شود. جو سازمانی تاثیر بسزایی در رضایت شغلی دارد زیرا جو سازمانی مساعد می‌تواند آسایش همه شهروندان سازمان از جمله معلمان را فراهم کند و در نتیجه عملکرد همه کارکنان را بهبود بخشد و دستیابی به اهداف سازمان را آسان می‌کند (سوپردیه و حنفی^۵، ۲۰۲۱). یزدانی، حمیدی زاده و کاملی (۱۳۹۴) اعتقاد دارند جو سازمانی یعنی شیوه‌های متداول، باورهای مشترک و نظام‌های ارزشی سازمان برای افرادی که در یک سازمان هستند. جو سازمانی به صورت مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و انتظارات است که الگوهای کلی فعالیت‌های سازمانی را توصیف می‌کند. جو سازمانی یک نظام ارزشی است که مشخص می‌کند به چه صورت کار باید انجام شود و به کارکنان برای چه اعمالی پاداش داده شود (چن و هانگ^۶، ۲۰۰۷؛ به نقل از یزدانی، حمیدی زاده کاملی، ۱۳۹۴). جاگر چه این مدل‌ها در جزئیات متفاوت هستند اما در ادبیات اتفاق نظر وجود دارد که رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل بیرونی و همچنین عوامل داخلی قرار می‌گیرد (تروش و بائر^۷، ۲۰۱۷). جو سازمانی بیشتر مربوط به جوی است که اعضای سازمان، چه فیزیکی و چه غیرفیزیکی نسبت به

-
1. Toropova, Myrberg & Johansson
 2. Lee, Chen, Tsui & Yu
 3. Naiyananont & Smuthranond
 4. Zhang, Qiu & Teng
 5. Soparidah & Hanafi
 6. Chen & Hang
 7. Troesch & Bauer

سازمان احساس می‌کنند (سالازار، کوسین و توریس^۱، ۲۰۱۹). معلمانی که در مدارس کار کرده اند، در نتیجه تعامل معلم با محیط خود، ادراکات یا احساساتی خواهند داشت. احساس راحتی یا ناراحتی می‌تواند یکی از ادراکاتی باشد که معلم احساس می‌کند. این منجر به جو سازمانی می‌شود که می‌تواند معلمان را از کار خود در انجام وظایف خود در مدرسه راضی کند (زهیر، موسلدیل، آلتینداگ، سوهیتوگلو و زهیر^۲، ۲۰۱۴).

رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که یکی از مهمترین آنها خودکارآمدی شغلی است. خودکارآمدی شغلی به قضاوت هایی اطلاق می‌شود که فرد در مورد توانایی های فردی خود در انجام وظایف شغلی دارد. بین ادراک معلمان از عناصر جوی مدرسه، انگیزش درونی و باورهای خودکارآمدی همبستگی مثبت وجود دارد و معلمان مدارس ایمن با جو سازمانی حمایتی از انگیزه و خودکارآمدی درونی به طور معناداری بالاتر هستند. خودکارآمدی پیش‌بینی کننده رفتار یک فرد در محل کار مهم است. خودکارآمدی شغلی یک ساختار اجتماعی-شناختی است که انتظارات و اعتماد شخصی فرد را برای انجام وظایف یکپارچه می‌کند. خودکارآمدی به باور افراد در مورد توانایی های خود برای انجام موفقیت آمیز یک عمل خاص اشاره دارد (زرعت، حسنی، رشیدی، حیدری و پیری، ۱۳۹۳). کارمندانی که از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردارند این اعتقاد را دارند که به سهولت می‌توانند با مشکلات مواجه شوند، آنان به مشکلات از دیدگاه چالش می‌نگرند نه تهدید بنابراین بطور فعال به دنبال موقعیتی جدید می‌گردند. به بیان دیگر احساس بالای خودکارآمدی شغلی باعث کاهش ترس از شکست، افزایش سطح جاه طلبی و بهبود توانایی در حل مسئله و همچنین تحلیل تفکر می‌گردد (یالالوا و لی^۳، ۲۰۱۷). شایان ذکر است که افراد از نظر خودکارآمدی در مسائل مختلف با یکدیگر مختلف هستند. بنابراین ممکن است فردی که خودکارآمدی بالایی داشته باشد در کاری دیگر خودکارآمدی پایینتری داشته باشد که این امر مبین این موضوع است که چرا بعضی از افراد کارهایی را بهتر از دیگران انجام می‌دهند (مصطفی، جئو، گروهانگ و آلمزروی^۴، ۲۰۱۹). باید توجه داشت که محیط‌های کاری بر باورهای خودکارآمدی تاثیر گذار است (به نقل از کلاسن و چیو^۵، ۲۰۱۰) که در پژوهشی با عنوان یادگیری سازمانی و جو به عنوان پیش‌بینی کننده‌های خودکارآمدی، یافته‌ها نشان می‌دهد که جو سازمانی و یادگیری سازمانی پیش‌بینی کننده‌ای

-
1. Salazar, Cosiun & Torres
 2. Zehir, Müceldili, Altındağ, Şehitoğlu & Zehir
 3. Yalalova & Li
 4. Mustafa, Geo, Gronhaug & Almazrouei
 5. Klassen & Chiu

پیش بینی رضایت شغلی معلمان براساس تاب آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

معنادار برای خودکارآمدی معلم هستند (توبین، مولر و ترنر^۱، ۲۰۰۶). بنابراین علاوه بر جو سازمانی، خودکارآمدی شغلی تاثیر بسزایی بر رضایت شغلی دارد و پژوهش‌های زیادی در رابطه با خودکارآمدی و رضایت شغلی انجام شده است از جمله در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی، نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی معلم و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خودکارآمدی معلم پیش‌بینی‌کننده معنادار رضایت شغلی است (تورکوغلو، کانسوی و پرلار^۲، ۲۰۱۷).

شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌تواند در کاهش نارضایتی شغلی نقش داشته باشد، بنابراین با توجه به بررسی پیشینه، از راهکارهایی که می‌توان برای کاهش نارضایتی شغلی استفاده کرد، برای افزایش تاب‌آوری استفاده می‌شود. از نظر ایساکسون^۳ افراد تاب آور می‌توانند احساس خودکارآمدی خود را حفظ کنند و شرایط را ارزیابی کنند، همچنین می‌توانند بر اعمال خود کنترل داشته باشند و خود را از سردرگمی رها کنند (ایساکسون، ۲۰۰۲؛ به نقل از خدامرادی، مداحی، احدی، بشارت و مظاهری تهرانی، ۱۴۰۰). تاب‌آوری یک فرایند توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده‌ی محیطی تعریف شده است که نقش بسزایی در مقابله با استرس‌ها و تهدیدهای زندگی و نتایج ناخوشایند آن دارد (اینزلک، ارنسن، گود و مکای^۴، ۲۰۰۶).

مروری بر پژوهش نشان می‌دهد که تاب‌آوری روان‌شناختی توانایی فرد را در موقعیت‌های سخت و بالینی افزایش می‌دهد، به طوری که بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (نواز، مالک و بتول^۵، ۲۰۱۴؛ به نقل از حیدریان و عیسی نژاد، ۱۳۹۰). پرداختن به رضایت شغلی از دو جنبه مهم است. اول، از جنبه انسانی، که شایسته است منصفانه و با احترام با کارکنان رفتار شود. دوم، از جنبه رفتاری، توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت کند که بر عملکردها و وظایف سازمانی آنها تأثیر بگذارد (اسپکتور^۶، ۲۰۲۱؛ به نقل از سیدموسوی، ۱۳۹۸). در حال حاضر کمتر کسی است که به نقش معلم و کیفیت آموزش در میان دست اندرکاران آموزش توجهی نداشته باشد. بخشی از مشکلات کنونی نظام آموزشی به علت عدم توجه به رضایت شغلی معلمان و تأثیر آن بر کیفیت آموزش است. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی و رضایت شغلی معلمان می‌تواند نقش مهمی در

-
1. Tobin, Muller & Turner
 2. Türkoglu, Cansoy & Parlari
 3. Issacson
 4. Inzlicht, Aronson, Good & McKay
 5. Nawaz, Malik & Batool
 6. Spector

پیشبرد اهداف نظام آموزشی داشته باشد. باتوجه به مطالب فوق و با توجه به اهمیت پرداختن به رضایت شغلی و همچنین به این علت که مطالعه در مورد تاثیر متغیرهای جو سازمانی، خودکارآمدی شغلی و تاب‌آوری بر روی رضایت شغلی در ایران بسیار اندک بوده و در جامعه معلمین انجام نشده است لذا بر ضرورت انجام این پژوهش افزوده گردیده است.

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی بوده و از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قدس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد که براساس اطلاعات دریافت شده از حراست آموزش و پرورش ۹۵۰ نفر است. محاسبه تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان انجام گردید و برابر با ۲۷۴ نفر است. انتخاب نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایت شغلی

برافیلد و روث پرسشنامه رضایت شغلی را اولین بار در دانشگاه مینه سوتا با ۱۰۰ سوال طراحی نمود. ویس، دیویس، انگلستان و لافکویست در سال ۱۹۶۷ پرسشنامه را بررسی کردند و آن را به ۲۰ سوال رساندند. پرسشنامه فوقیکی از رایج ترین پرسشنامه‌ها برای سنجش رضایت کارکنان از شغل خاص خود، MSQ است. ابزاری است که به محققان کمک می‌کند تا اطلاعات کلی در مورد محیط کار و مکانیسم‌های مختلف آن به دست آورند. این پرسشنامه یک معیار نگرش خود گزارشی است که در مقیاس لیکرت (رضایت بسیار کم = ۱) تا (رضایت بسیار بالا = ۵) درجه بندی شده است. ویس و همکاران با استفاده از آلفای کرونباخ. (۱۹۷۶) ضریب پایایی رضایت بیرونی را ۰/۸۰، کوک، هپورث، وال و واو (۱۹۸۱) نیز پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش آزمون مجدد، آلفای کرونباخ کلارک و واتسون (۱۹۹۵) بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ یافتند. ضریب ۰/۹۶ را نشان داد. رضایی و رمزیار (۱۳۹۲) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه را با خرده مقیاس‌های زیر بیان کردند: رضایت شغلی درونی ۰/۸۷، رضایت شغلی بیرونی ۰/۷۸، عمومی ۰/۷۷ و پایایی کل ۰/۹۰. از پایایی بالایی برخوردار است و روایی پرسشنامه برای خرده مقیاس‌های رضایت شغلی بیرونی ۰/۶۹، درونی ۰/۸۸ و عمومی ۰/۷۲ سنجیده شده است (به نقل از رضایی، ۱۳۹۰).

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

پرسشنامه خودکارآمدی در کار توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) تهیه شد و شامل ۳۱ گویه و چهار گروه سؤال برای سنجش باورهای فردی در خودکارآمدی (۱۰ سؤال)، انتظارات از پیامدهای فردی (۸ سؤال)، باورهای جمعی است. در اثربخشی (۷ مورد). موارد). موارد) و انتظار عواقب را داشته باشید. فقط ۶ مورد هر مورد دارای یک پاسخ پنج نقطه ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» است. امتیاز این آزمون ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ می باشد. این پرسشنامه اولین بار در ایران توسط سای و نوامی (۱۳۸۷) ترجمه و اعتبار سنجی شد. پایایی این ابزار در مطالعات ریگز و نایت (۱۹۹۴) از ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ متغیر بود. همچنین نجار اصل (۲۰۰۸) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی اعتبار پرسشنامه را مورد آزمون قرار داد و دریافت که شاخص‌های واریانس نسبی و مجذور خطای شاخص تقریباً ۰/۷۰ و ۰/۹۰ است که قابل قبول است.

مقیاس تاب آوری

این مقیاس مقاومت ۲۵ ماده ای که توسط کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) تهیه شده است، ویژگی‌های روان سنجی مقیاس را در ۶ گروه از جمعیت عمومی، بیماران مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی روانپزشکی، افراد مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه بررسی می کند. او با بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از سانحه سروکار دارد. این محققان بر این باورند که این مقیاس تشخیص افراد مقاوم در گروه‌های بالینی و غیر بالینی را ممکن کرده است. امتیاز این پرسشنامه لیکرت بین کاملاً اشتباه و کاملاً صحیح محاسبه شده است. در این پرسشنامه حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ می باشد که به این معنی است که هر چه نمره بالاتر باشد، فرد تاب آوری بیشتری دارد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۲ به دست آمد. افرادی که امتیاز بالای ۶۰ دارند، افراد تاب آور محسوب می شوند (به نقل از امینی، ۱۳۹۲).

جو سازمانی

اولین کسانی که این پرسشنامه را تهیه کردند هالپین و کرافت^۱ بودند که در سال ۱۹۸۶ مورد تجدید نظر قرار گرفت. پرسشنامه مذکور ۳۲ سؤال ۵ دارد که هر سؤال شامل ۵ گزینه می باشد و به بررسی ابعاد روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی، تاکید بر تولید می پردازد. این پرسشنامه جو سازمانی را در ۸ بعد مورد سنجش قرار

1. Halpin & Croft

می‌دهد. ابعاد حمایتی، تعاونی و دوستانه نوع فضای باز را می‌سنجد و ابعاد دستوری، تهدیدآمیز و تظاهر به شلوغی نوع جو بسته را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ توسط هوی و کلاور (۱۹۸۶) به دست آمد. سهرابیان و همکاران. (۱۳۹۶) پایایی شاخص‌های جو سازمانی برای عوامل روحیه گروهی، دلخوری، علاقه، صمیمیت، ملاحظه کاری، دوری و تاکید بر تولید به ترتیب ۰/۸۱۴ به دست آمد. ۸۲۴، ۰/۸۵۴، ۰/۸۳۵، ۰/۸۲۲، ۰/۸۵۶، ۰/۵۷ و مقدار ۰/۸۳۷ را برای کل مقیاس گزارش کرد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و دستیابی به اهداف تحقیق و استفاده مناسب از اطلاعات به دست آمده، اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است

یافته‌ها

اطلاعات دموگرافیک این تحقیق شامل وضعیت تاهل، جنسیت، میزان تحصیلات، سن و سابقه اشتغال در آموزش و پرورش افراد می‌باشد. در ادامه فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای وضعیت تاهل، جنسیت و میزان تحصیلات و میانگین و انحراف معیار بر اساس سن و سابقه اشتغال آمده است (جدول ۱).

جدول ۱. توصیف پاسخگویان براساس متغیرهای دموگرافیک

مقادیر بدست آمده	نام متغیر
$7/134 \pm 38/358$	سن (میانگین \pm انحراف معیار)
$8/910 \pm 12/383$	سابقه اشتغال (میانگین \pm انحراف معیار)
جنسیت (فراوانی (درصد))	
۲۵۲ (۹۲/۰)	زن
۲۲ (۸/۰)	مرد
تحصیلات (فراوانی (درصد))	
۱ (۰/۴)	دیپلم
۲۱ (۷/۷)	کاردانی
۱۸۵ (۶۷/۵)	کارشناسی
۶۵ (۲۳/۷)	کارشناسی ارشد
۲ (۰/۷)	دکتری
وضعیت تاهل (فراوانی (درصد))	
۴۹ (۱۷/۹)	مجرد
۲۲۵ (۸۲/۱)	متاهل

پیش بینی رضایت شغلی معلمان براساس تاب آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد پاسخگویان	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	جولگی	کشیدگی
جوسازمانی	۲۷۴	۳۴	۱۴۲	۱۰۹/۹۲۳	۱۴/۱۰۹	-۰/۵۴۶	۲/۲۷۸
خودکارآمدی شغلی	۲۷۴	۳۱	۱۳۶	۹۶/۰۹۹	۹/۶۳۸	-۰/۴۶۱	۸/۴۱۶
تاب آوری	۲۷۴	۲۵	۱۲۵	۹۳/۴۷۸	۱۵/۹۰۹	-۰/۴۱۰	۱/۰۲۳
رضایت شغلی	۲۷۴	۲۲	۱۰۰	۸۲/۷۹۹	۱۰/۷۸۱	-۱/۴۳۰	۴/۵۷۳

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول (۲)، ضرایب چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها مناسب است. بنابراین داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد.

جدول ۳. نتایج بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق

نام متغیر	جوسازمانی	خودکارآمدی شغلی	تاب آوری	رضایت شغلی
جوسازمانی	ضریب همبستگی	۰/۱۸۹	۰/۳۲۶	۰/۴۶۳
	مقدار معناداری	۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
خودکارآمدی شغلی	ضریب همبستگی	۰/۱۸۹	۰/۰۸۹	۰/۰۹۷
	مقدار معناداری	۰/۰۰۲	۰/۱۴	۰/۱۱۱
تاب آوری	ضریب همبستگی	۰/۳۲۶	۰/۰۸۹	۰/۴۶۴
	مقدار معناداری	۰/۰۰۰	۰/۱۴	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۰/۴۶۳	۰/۰۹۷	۰/۴۶۴
	مقدار معناداری	۰/۰۰۰	۰/۱۱۱	۰/۰۰۰

همان‌طور که از جدول (۳) مشاهده می‌گردد نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، بین "رضایت شغلی" با متغیرهای "جو سازمانی" ($r = 0/463$) و "تاب آوری" ($r = 0/464$) رابطه معناداری وجود دارد. چون مقدار معناداری متناظر با این ضرایب کوچکتر از $0/05$ به دست آمده است.

عدم وجود داده‌های پرت با استفاده از فاصله Mahalanobis با سطح خطای $0/001$ بررسی شد و مشخص شد که هیچ یک از داده‌های وارد شده جزء داده‌های پرت نبوده و از فرآیند تحلیل

مستثنی نشده اند. در تحقیق حاضر برای بررسی نرمال بودن متغیر معیار از ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای معیار استفاده شد و نرمال بودن متغیرهای معیار تایید شد. همخطی چندگانه متغیرها با استفاده از آماره تحمل و ضریب تورم واریانس (VIF) بررسی شد و در جدول نتایج رگرسیون نمایش داده شد. با استفاده از رگرسیون، قدرت پیش‌بینی «رضایت شغلی» توسط متغیرهای «جو سازمانی»، «خودکارآمدی شغلی» و «تاب‌آوری» مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن به شرح زیر است.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیونی

Durbin-Watson	خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
۱/۹۵۲	۸/۹۱۰	۰/۳۱۷	۰/۳۲۴	۰/۵۷۰

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که بر اساس مقدار ضریب تعیین مدل (۰/۳۲۴)، «جو سازمانی»، «خودکارآمدی شغلی» و «تاب‌آوری» حدود ۳۲٪ از تغییرات متغیر را تبیین کرده‌اند. ملاک "رضایت شغلی". آمار دوربین واتسون برابر با ۱/۹۵۲ و در محدوده ۱/۵ تا ۲/۵ است، بنابراین عدم همبستگی بین باقیمانده‌ها پذیرفته شده و بین باقیمانده‌ها همبستگی وجود ندارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون

منبع اثر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	مقدار معناداری
رگرسیون	۱۰۲۹۱/۴۲۵	۳	۳۴۳۰/۴۷۵	۴۳/۲۰۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۱۴۳۶/۵۳۵	۲۷۰	۷۹/۳۹۵		
کل	۳۱۷۲۷/۹۶	۲۷۳			

نتایج تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیون در جدول (۵) شان دهنده معناداری اثرات ترکیبی و خطی متغیرهای مستقل است. بر این اساس مقدار معناداری آزمون F مربوطه ۴۳/۲۰۸ و کمتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) می‌باشد و می‌توان نتیجه گرفت که اثرات تجمعی و خطی متغیرهای پیش‌بینی بر متغیر رضایت شغلی از نظر آماری معنادار است.

جدول ۶. ضریب تاثیر و ضرایب استاندارد رگرسیونی

مدل	ضرایب تاثیر		t	ضرایب تاثیر استاندارد شده	
	استاندارد نشده	خطای معیار		Beta	B
مقدار ثابت	۳۱/۳۶۶	۶/۵۴۴	۴/۷۹۳	-	-
جو سازمانی	۰/۲۶۷	۰/۰۴۱	۶/۵۰۶	۰/۳۴۹	۰/۸۶۸
خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۰۱	۰/۰۵۷	-۰/۰۱۷	-۰/۰۰۱	۰/۹۶۳
تاب آوری	۰/۲۳۷	۰/۰۳۶	۶/۶۱۶	۰/۳۵۰	۰/۸۹۳

جدول (۶) اطلاعاتی در مورد ضرایب اثر رگرسیون و همچنین ضرایب رگرسیون استاندارد و اطلاعاتی در مورد اهمیت این ضرایب ارائه می دهد. دقت ضریب اثر رگرسیون مربوط به متغیرهای جو سازمانی و تاب آوری و مقدار معنی دار ضریب t مربوط به این متغیرها نشان دهنده تأثیر این متغیرها بر «رضایت شغلی» است. بنابراین جو سازمانی با ضریب ۰/۳۴۹ و تاب آوری با ضریب ۰/۳۵۰ بر «رضایت شغلی» تأثیر دارند.

بحث

نتایج نشان داد که تاب آوری توان پیش بینی رضایت شغلی را دارد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیق یزدانی (۱۴۰۰)، و براون، وی و فولاند^۱ (۲۰۱۸) همسو است. تاب آوری توانایی و مهارت مقابله با موقعیت های دشوار و پاسخ انعطاف پذیر به فشارهای زندگی روزمره است. تاب آوری استرس را از بین نمی برد، مشکلات زندگی را از بین نمی برد. بلکه به افراد این توانایی را می دهد که به درستی با مشکلات پیش رو برخورد کنند، بر آنها غلبه کنند و همسو با جریان زندگی باشند. بعضی از افراد طبیعتاً این ویژگی را دارند. این ویژگی به افراد معدودی محدود نمی شود و به گفته محققان، افراد دیگر نیز قادر به یادگیری تاب آوری و بهبود آن هستند. با توجه به نظریه گرمزی در مورد تاب آوری و استفاده از واژه آسیب ناپذیر برای افراد تاب آور، می توان بیان کرد که معلمانی که دارای مهارت های تاب آوری هستند کنترل بهتری بر شرایط دارند و عملکرد بهتری در امر تدریس دارند. با توجه به نظریه بلاک در مورد تاب آوری، می توان گفت معلمانی که در شرایط سخت کاری تاب آوری بالاتری دارند، نسبت به سایر معلمان، احساسات مثبت بیشتری

1. Brown, Wey & Foland

دارند. بنابراین با توجه به نقش بسیار زیاد هیجان‌ها بر عملکرد افراد، می‌توان گفت که تاب‌آوری می‌تواند رضایت شغلی و خودکارآمدی شغلی را مؤثر سازد. تاب‌آوری باعث می‌شود افراد در شرایط سخت از ظرفیت‌های موجود خود استفاده کنند و با وجود عوامل خطر به موفقیت و رشد در زندگی شخصی خود دست یابند و برای توانمند سازی خود از این چالش‌ها و آزمون‌ها به عنوان فرصت استفاده کنند و سربلند از آن بیرون بیایند. به گفته استفنسون، تاب‌آوری مزیت رقابتی را برای سازمان افزایش می‌دهد. به منظور تضمین بقای سازمان‌ها و کاهش اختلال ناشی از فاجعه در جریان اجتماعی فعلی، تاب‌آوری اعضای سازمان حیاتی است. تاب‌آوری توانایی فرد برای برقراری تعادل بیولوژیکی و روانی در شرایط خطرناک است. افرادی که تاب آور هستند، با مسائل تقریباً پایدار برخورد می‌کنند و سلامت روانی بیشتری دارند. افراد تاب آور به دیدگاه روشنی نسبت به خود رسیده اند و کمتر تحت تاثیر اتفاقات روزانه و ارزیابی این اتفاقات قرار می‌گیرند و به همین دلایل رضایت شغلی بیشتری دارند. تاب‌آوری، قبل از بیان مقاومت ارگانیسم در برابر آسیب یا شرایط تهدید کننده، به مشارکت فعال و سازنده فرد در محیط اطراف دلالت دارد (بوریک و موی^۱، ۲۰۲۰).

نتایج در این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی معلمان قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی آنان نیست و به عبارتی خودکارآمدی شغلی معلمان نمی‌تواند اثر مستقیمی بر رضایت شغلی آنان داشته باشد. باورهای خودکارآمدی شغلی بر روی آرزوها و تلاش برای دستیابی به هدف، سطح انگیزه، کیفیت تفکر تحلیلی تأثیر دارد. خودکارآمدی شغلی بر انتخاب موقعیت‌های رفتاری تأثیر می‌گذارد. افراد از موقعیت‌های تهدیدکننده‌ای اجتناب می‌کنند یا می‌ترسند که فکر می‌کنند این موقعیت‌ها فراتر از مهارت‌های مقابله‌ای آنهاست، اما وقتی خود را قادر به مدیریت موقعیت‌ها می‌دانند، در آن فعالیت‌ها شرکت می‌کنند و منفعل نیستند. خودکارآمدی نه تنها بر انتخاب فعالیت‌ها و محیط‌ها تأثیری جهت دار دارد، بلکه از طریق انتظارات از موقعیت ممکن، می‌تواند بر تلاش‌های سازشی که آغاز شده است نیز تأثیر گذار باشد (بان‌دورا، ۲۰۰۰). خودکارآمدی شغلی متأثر از انگیزش و رفتار است و بطور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد. سطوح بالای خودکارآمدی می‌تواند سبب شود تا فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی مشارکت بیشتری داشته باشد. هنگامی که خودکارآمدی شغلی بطور قابل توجهی بالاتر از توانایی‌های واقعی باشد منجر به افزایش توانایی جهت انجام فعالیت شغلی می‌گردد و از سوی دیگر هنگامی که خودکارآمدی پایین تر از توانایی واقعی باشد، رشد و توسعه مهارت در شغل را از بین می‌برد (دایوسکی، سنر و هرنندز^۲، ۲۰۱۷). یافته‌های این پژوهش مغایر با پژوهش‌های یاد شده می‌باشد

1. Buric & Moe
2. Dybowski, Sehner & Harendza

پیش بینی رضایت شغلی معلمان براساس تاب آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

و از طرفی با پژوهش‌های دیگران، همچون باوندپور (۱۳۹۹) همسو است که در این پژوهش‌ها مشخص گردید که رابطه مثبت و معنی داری بین خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی وجود ندارد و خودکارآمدی شغلی علی رغم تمامی نکات بیان شده، نمی تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای رضایت شغلی در معلمان باشد. عواملی مانند حقوق و دستمزد نسبتا پایین و منزلت اجتماعی متوسط معلمان جایی برای تاثیر خودکارآمدی شغلی نمی‌گذارد. به بیان دیگر برای داشتن رضایت شغلی در معلمان بجای تاکید بر خودکارآمدی شغلی بهتر است عوامل اثرگذارتر دیگر مورد بررسی قرار گیرد.

نتایج پژوهش بیان می‌دارد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان شهرستان قدس رابطه وجود دارد. یعنی جو سازمانی توان پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان را دارد. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج مشابه به دست آمده از پژوهش انگلیگا، سس و انگلیگا (۲۰۲۱)، قویفکر و فیلیا^۱ (۲۰۱۶)، گانیا^۲ (۲۰۱۶) همسو است. وقتی معلمان درک مثبتی از فضای مدرسه داشته باشند، کار و کوشش بیشتری در مدرسه دارند و عملکردشان همکاران را تشویق به کار و تلاش بیشتر کند. آنها کمتر از سازمان خارج می‌شوند و حجم داده‌های خود را در مقایسه با داده‌های سازمان افزایش می‌دهند. سیاست‌ها، برنامه‌ها و وضعیت مالی به تنهایی سازمان را به محیطی مناسب برای کار تبدیل نمی‌کند، هنگامی که ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان افزایش می‌یابد، معلمان از بودن در کنار یکدیگر و ارتباط با یکدیگر لذت می‌برند و کار در محیط مدرسه برایشان خوشایند می‌گردد و این جو مطلوب سازمانی در بین گروه‌های درون مدرسه (معلمان، مدیران و دانش آموزان) کیفیت کار را افزایش می‌دهد. تحصیلات. در واقع تلاش مدیران برای بهبود مولفه‌های تشکیل دهنده جو سازمانی حمایتی و حمایتی در مدارس، ضمن مسئول دانستن اعضا در قبال اعمال و رفتار خود، حس مسئولیت پذیری فردی را در معلمان تقویت کرده و باعث بروز رفتارهای سازمانی مسئولانه در آنان می‌شود. بخشی و این رفتارها به نوبه خود زمینه‌های اثربخشی مدارس را فراهم می‌کند. فضای باز سازمانی در مدرسه با تأثیرگذاری بر نگرش حرفه ای معلمان در جهت مثبت، باعث افزایش روحیه معلمان، افزایش صمیمیت بین معلمان و همکاری و مشارکت معلمان در انجام کار با یکدیگر شده است. مدرسه و حتی مسائل شخصی و حرفه ای می‌شود

با توجه به نتایج بدست آمده تاب‌آوری و جو سازمانی پیش‌بینی کننده رضایت شغلی معلمان شهر قدس هستند. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر نظرات بندورا (۲۰۰۰) است. بندورا در این نظریه با تلفیق دو نظریه شناختی و اجتماعی سعی در پایه گذاری نظریه ای

1. Ghavifekr & phillai
2. Gaunya

داشته است. در این نظریه، هر فرد دارای یک توانایی سازماندهی است که به او اجازه می‌دهد تمام احساسات خود را کنترل کند، فکر کند، انگیزه داشته باشد و در نهایت عمل کند. احساس خودکارآمدی می‌تواند بر تمام جنبه‌های زندگی تأثیر بگذارد، به عنوان مثال، مطالعات نشان می‌دهند که هر چه سطح خودکارآمدی بالاتر باشد، دامنه فرصت‌های شغلی در نظر گرفته شده بیشتر و علاقه عمیق‌تر به شغل خواهد بود. پژوهشی که تأثیر خودکارآمدی شغلی را بر رضایت شغلی می‌سنجد، محدود بوده و نتایج حاصل از تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی در برخی موارد متناقض بوده است. در این تحقیق رابطه‌ای بین خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی یافت نشد. امروزه سازمان‌های آموزشی موفق دریافته‌اند که با توجه به شرایط و سازگاری افراد با محیط کار و بهبود مستمر نظام آموزشی، می‌توانند رضایت شغلی معلمان را محقق کنند. یافته‌های پوترا و ماجیاتی^۱ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. معلمانی که جو سازمانی حمایتی دارند احساس می‌کنند سرپرستان آنها از تعهد اعضای گروه خود حمایت می‌کنند و به تک تک همکاران خود می‌رسند و همه را تشویق می‌کنند که از چشم‌انداز سازمان و کارگزاران پیروی کنند و برای افزایش رضایت شغلی نوآوری ایجاد کنند آنها علاقه نشان می‌دهند. با توجه به نتایج این پژوهش، بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و این موضوع در بسیاری از تحقیقات دیگر تایید شده است.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که تاب‌آوری و جو سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند و نتایج نشان می‌دهد که بین هر سه متغیر رابطه معناداری وجود دارد، اما خودکارآمدی نقش مؤثری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارد. رضایت شغلی وجود نداشت.

برای اجرای حضوری پرسشنامه و پاسخگویی به آن، نیاز به موافقت مدیران بود. برخی از مدیران مدارس با وجود موافقت حراست اداره‌ی آموزش و پرورش، عدم موافقت خود را اعلام می‌داشتند و یا زمان ناچیزی برای اینکار در اختیار قرار می‌دادند که باعث می‌شد برخی از پرسشنامه‌ها به طور کامل پاسخ داده نشوند و در نتیجه از اعتبار ساقط می‌گشت.

با توجه به یافته‌های مربوط به رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی، به مشاوران شغلی پیشنهاد می‌گردد به مراجعان شغلی خود، آگاهی لازم از تأثیرگذاری تاب‌آوری بر رضایت شغلی، داده شود. پیشنهاد می‌گردد فضایی در سازمان ایجاد کنند تا افراد بتوانند با راحتی،

پیش بینی رضایت شغلی معلمان براساس تاب آوری، خودکارآمدی شغلی و جو سازمانی

فراغ بال، انگیزش و احساس صمیمیت به کار خود بپردازند و معلمان با الگوگیری از مدیر، این جو را توسعه بخشند. با توجه به تاثیر تاب آوری بر رضایت شغلی، پیشنهاد می گردد که کارگاه های آموزشی جهت افزایش تاب آوری در بین معلمان اجرا گردد تا از این طریق بتوان در افزایش رضایت شغلی آنان گام برداشت. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- امینی، فهیمه. (۱۳۹۲). رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران. توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. ۱۱(۷): ۹۴-۲۱
- باوندپور، مرضیه. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش تاب آوری در شادکامی سالمندان زن، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناختی. دانشگاه الزهراء(س).
- حیدریان، منصور. و عیسی نژاد، امید. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش تاب آوری بر بهبود کیفیت زندگی زناشویی و تاب آوری خانواده آزادگان (اسرای جنگی). مجله طب نظامی. ۲۲(۵): ۴۱۰-۴۲۰.
- خدامرادی، صادق، مداحی، محمدابراهیم، احدی، حسن، بشارت، محمدعلی. و مظاهری تهرانی، محمد مهدی. (۱۴۰۰). مقدمه بر مفهوم تاب آوری فرهنگی. مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی. ۱۱(۳۸): ۲۷۶-۲۹۷.
- رحیمی پردنجانی، طیبه، و محمدزاده ابراهیمی، علی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل موثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد. سلامت کار ایران. ۱۴(۴): ۷۰-۸۳.
- رضایی، مرادعلی. (۱۳۹۰). نقش سلامت سازمانی در پیشرفت تحصیلی درس شیمی با میانجی گری احساس کارآمدی، رضایت شغلی، و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس متوسطه. پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر شده، دانشگاه تربیت معلم.
- یزدانی، حمیدرضا، حمیدی زاده، علی، و کاملی، علیرضا. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سبک رهبری و جو سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی سازمانی تعامل اجتماعی. نشریه مدیریت فناوری اطلاعات. ۷(۱): ۱۹۹-۲۱۶.
- زراعت، مهسا، رشیدی، حسین. (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. ۳(۳): ۲۳۸-۲۴۸.

- یزدانی، امیرحسین، نجفی، محمود، امین بیدختی، علی اکبر، محمدی فر، محمد علی، و رحیمیان بوگر، اسحاق. (۱۴۰۰). اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان. *مجله علوم روانشناختی*. ۲۰(۹۹): ۳۷۹-۳۸۹.
- Appelbaum Steven, H., & Hongger, K. (2017). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular –an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power. *Journal of Empowerment in organization*. 6(2): 29-50.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*. 9(3): 75-78.
- Brown, R., Wey, H., & Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience, and job satisfaction of hospital staff nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 50(3): 306-313.
- Buric, I., & Moe, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, selfefficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. 89(3): 103-111.
- Dybowski, C., Sehner, S., & Harendza, S. (2017). Influence of motivation, self-efficacy and situational factors on the teaching quality of clinical educators. *BMC medical education*. 17(1): 1-8.
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environmen on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. 12(7): 109-117.
- Gaunya, C. R. (2016). Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*. 23: 47-53.
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*. 17(1): 87-106.
- Inzlicht, M., Aronson, J., Good, C., & McKay, L. (2006). A particular resiliency to threatening environments. *Journal of experimental social psychology*. 42(3): 323-336.
- Jiménez, P., Dunkl, A., Stolz, R. (2015). Anticipation of the development of job satisfaction—Construct and validation results of an indicator for well-being at the workplace. *Psychology*. (6): 856–866.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*. 102(3): 741.
- Lee, C. S., Chen, Y. C., Tsui, P. L., & Yu, T. H. (2014). Examining the relations between open innovation climate and job satisfaction with a PLS path model. *Quality & Quantity*. 48(3): 1705-1722.
- Mustafa, G., Geo, R., Gronhaug, K., & Almazrouei, H. (2019). Structural Impacts on Formation of Self-Efficacy and Its Performance Effects. *Sustainability*. (11): 1-24.

- Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 38(3): 345-351.
- Nawaz, A., Malik, J. A., & Batool, A. (2014). Relationship between resilience and quality of life in diabetics. *J Coll Physicians Surg Pak*. 24(9): 670-5.
- Naz, S., Sharma, H. (2017). Job satisfaction among different working organizations: A literature review. *Research journal of social science and management*. 7(6): 29- 37.
- Putra, I. P. B. Y., & Mujiati, N. W. (2020). The Role of Employee Cognitive Ability Meditating In The Effect Of Organizational Culture On Employee Creativity In Cv. Ambassador Of Jembrana. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 4(3): 114-120.
- Salazar, J. G. N., Cosiun, G. J. B., & Torres, D. R. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*. 6(1): 1-24.
- Soparidah, R. M., & Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. *Int J Eval & Res Educ ISSN. 2252(8822)*: 353.
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Duffy, Ryan D., Blustein David., Diemer, Matthew, A., & Autin, Kelsey L. (2013). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*. 63(2): 127-148.
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Johnston, C. S., Rochat, S., & Rossier, J. (2015). Work-life balance vulnerabilities and resources for women in Switzerland: results from a national study. In *Gender and Social Hierarchies* (pp. 129-144). Routledge.
- Tobin, T. J., Muller, R. O., & Turner, L. M. (2006). Organizational learning and climate as predictors of self-efficacy. *Social Psychology of Education*. 9(3): 301-319.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*. 73(1): 71-97.
- Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self- efficacy. *Teaching and Teacher Education*. 67: 389-398.
- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*. 5(5): 765-772.
- Veldman, I., Van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*. 32: 55-65.

- Wang, H., Tang, Ch., Zhao, S., Meng, Q., Liu, X. (2017). Job Satisfaction among Health-Care Staff in Township Health Centers in Rural China: Results from a Latent Class Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. (14): 1-10.
- Yalalova, J., & Zhang, L. (2017). The impact of self-efficacy on career satisfaction: evidence from Russia. *Устойчивое развитие науки и образования*, (2), 141.
- Zehir, C., Müceldili, B., Altındağ, E., Şehitoğlu, Y., & Zehir, S. (2014). Charismatic leadership and organizational citizenship behavior: The mediating role of ethical climate. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 42(8): 1365-1375.
- Zhang, L., Qiu, Y., & Teng, E. (2017). Cross-level relationships between justice climate and organizational citizenship behavior: perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 45(3): 387-397.

