

رابطه معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی در معلمان

شهر لامرد

نیلوفر فرج پور^۱، هادی پورشافعی^۲، کلثوم ابراهیمی^۳

^۱ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

^۳ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی در معلمان شهر لامرد بود. نمونه این پژوهش شامل ۲۶۳ نفر بودند که با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. برای گرد آوری داده ها از مقیاس معنای زندگی استگر، فریزر، اویشی و کالر (۲۰۰۶)، نسخه تجدید نظر شده آزمون جهت گیری زندگی شییر، کارور و بریج (۱۹۹۴)، پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور استفاده شد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری نشان داد که این سه متغیر پیش بین (معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری) حدود ۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین می کنند. بین معناداری زندگی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین خوشبینی و رضایت شغلی و تاب آوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: معنی داری زندگی، خوشبینی، تاب آوری، رضایت شغلی.

۱- مقدمه

تعلیم و تربیت امری وقت گیر، پر ثمر و در عین حال دشوار است که در آن معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی، و پرورشی، بیشترین و برترین نقش را بر عهده دارند. همین طور باید باور داشته باشیم که زیباترین طرح اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در صورتی که معلم به تعداد کافی و با مطلوب در اختیار نداشته باشد با شکست روبرو خواهد شد. این امر به ویژه در آموزش و پرورش مطرح می باشد. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل رضایت شغلی آن ها است (کاوه ای و همکاران، ۱۳۹۳).

فیشر و هانا^۱ (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است (باباییان و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان پیش از پیش توجه نشان دهد. رضایت شغلی نتایج مثبت گوناگونی از جهت فردی و سازمانی داشته و تاثیر قابل توجهی در میزان تلاش و تعهدات افراد در اثر بخشی سازمان دارد. رضایت شغلی که مهم ترین متغیر در رفتار سازمانی محسوب می شود. عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد (کاوه ای، ۱۳۹۳). معلمان و پرورش دهندگان کودکان این سرزمین اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی عدالتی داشته باشند نمی توانند به خوبی به وظایف خویش عمل نمایند. اگر معلمی به شغل علاقمند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد. و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. اما اگر رضایت شغلی کافی وجود نداشته باشد، نه تنها خود معلم دچار افسردگی می گردد. بلکه کارش بی نتیجه خواهد بود. و از این رهگذر جامعه دچار آسیب خواهد شد (کاوه ای و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به موارد فوق و همچنین لزوم توجه به این که شناخت رضایت یا عدم رضایت معلمان نسبت به شغل معلمی و به دنبال آن تقویت عوامل رضایت آنان از این شغل، گام های آنان را در تثبیت رفتار متعادل و بالا بردن سطح علمی آینده سازان کشور مصمم تر می سازد. این پژوهش به منظور بررسی رابطه معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی در بین معلمان شهر لامرد انجام گردید.

۲- ادبیات تحقیق

پژوهش حاضر شامل سه بعد معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری به عنوان متغیر پیشبین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش به معرفی چهار متغیر تحقیق می پردازیم و به طور خلاصه در مورد پیشینه و کاربردهای اصلی هر یک مطالبی را بیان خواهیم کرد.

۲-۱- رضایت شغلی

تلاش هر سازمان به حداکثر رساندن تولید و بالابردن کیفیت تولیدات است، در سازمان آموزش و پرورش هم این هدف با جدیت تمام دنبال می شود. تولیدات این سازمان، آموزش نیروی ماهر و متخصص در زمینه های گوناگون می باشد. و بالابردن کیفیت مهارتهای این نیروها نیز از اهداف این سازمان می باشد. و نیز برای رسیدن به چنین هدفی معلمان ماهر و با انگیزه و سرشار از انرژی لازم و حتمی می باشد. برای این که معلم بتواند از حداکثر توان خود در مدرسه و کلاس استفاده کند، اولین قدم برآورده ساختن نیازهای مادی، روانی، اجتماعی می باشد، تا به حداکثر رضایت برسد، که در نتیجه آن بازدهی آن افزایش یافته و موجب تقویت تولیدات او که همان نیروی متخصص می باشد (فلاح مهنه و اسدیان، ۱۳۸۴). رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از جمله مهمترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روانشناسان سازمان قرار گرفته است. رضایت شغلی به مجموعه تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می

¹ Fisher & Hanna

شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (بهادری خسرو شاهی و همکاران، ۱۳۹۱).

بررسی و شناخت عوامل رضایت شغلی برای کسانی که مدیریت و سرپرستی این شغل را بر عهده دارند ضروری است. زیرا آنان باید در انجام وظایف مدیریتی خود از این عوامل و نیازمندیها آگاه بوده تا بتوانند با تامین آنها رضایت افراد تحت سرپرستی خود را فراهم آورند.

مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: ۱- مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می کنند و بیشتر استعفا می دهند. ۲- ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند. ۳- رضایت از کار، پدیده است که از از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج سازمان مشاهده می شود (فلاح مهنه و اسدیان، ۱۳۸۴).

رضایت شغلی از موضوعاتی است که عوامل متعددی بر آن اثر دارد متقابلاً خودش منجر به عواقب بسیار زیادی می شود. به خاطر اهمیت گسترده ای که موضوع دارد، آن را از دو جهت یکی اهمیتی که برای جامعه و دیگری ارزشی که موضوع دارد مورد بررسی قرار گرفت.

۲-۲- معنی داری زندگی:

در این میان یکی از عواملی که می تواند بر رضایت شغلی افراد تاثیر گذار باشد میزان معنی داری زندگی در افراد است. یکی از معروف ترین تعریف معنای زندگی توسط فرانکل^۱ (۱۹۸۴) ارائه شده است. وی معتقد است هنگامی که انسان به فعالیت های مورد علاقه اش می پردازد، با دیگران ملاقات می کند، به تماشای آثار هنری و ادبی می پردازد و یا به دامان طبیعت پناه می برد، وجود معنا را در خود احساس می کند. همچنین هنگامی که احساس می کند که وجود و هستی اش به یک منبع لایزال پیوند خورده است و خود متکی به چارچوب و تکیه گاه های گسترده و قابل اتکا مانند مذهب و فلسفه ای که برای زندگی کردن انتخاب کرده است، می بیند؛ معنا را در می یابد و آن را احساس می کند (دهداری و همکاران، ۱۳۹۲). بامیستر^۲ (۱۹۹۱) معتقد است هنگامی فرد می تواند احساس کند که از یک زندگی معنی دار برخوردار است که چهار نیاز او به معنا، ارضا شده باشد. این چهار نیاز عبارتند از: ۱- هدفمند بودن زندگی. ۲- احساس کارآمدی و کنترل. ۳- برخوردار بودن از مجموعه ای از ارزش ها که بتواند به وسیله آن کنش هایش را توجیه کند. ۴- وجود یک مبنای با ثبات و استوار برای داشتن نوعی حس مثبت خود ارزشمندی (نصیری و جوکار، ۱۳۸۷).

۲-۳- خوشبینی:

خوشبینی نیز از جمله متغیرهایی است که می تواند رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. خوشبینی به جهت گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند (نصیر، ۱۳۸۹). روانشناسان خوشبینی را به عنوان یک ویژگی شناختی که انتظار خروجی مثبت و یا استناد علی مثبت به رخدادهای دارد و یا یک اسناد علی مثبت تعمیم یافته تلقی می کنند (باباییان و همکاران، ۱۳۹۱). افرادی که خود را مثبت ارزیابی و قضاوت می کنند اغلب خودبسنده^۳، سالم^۴ و مراقبت کننده^۵ هستند. برعکس افرادی که خودشان را به صورت منفی

¹ Frankl

² Baumeister

³ self-sufficient

⁴ safe

⁵ caring

داوری و قضاوت می کنند از نظر عاطفی وابسته و غیرمسئولند. این ارزیابی های مثبت و منفی دارای تاثیرات روی رضایت شغلی است. براساس این حقیقت می توان استدلال کرد افرادی که خودشان و دیگران را مثبت ارزیابی می کنند، منابع بیشتری از سلامتی و پیشرفت بدست می آورند و بنابراین این افراد شغل خود را به صورت مثبت ارزیابی می کنند و بیشتر از شغلشان رضایت دارند (نظری چگنی و همکاران، ۱۳۹۲). آوی و همکاران نشان دادند که خوشبینی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی داری دارد. یعنی این افراد تعلق بیشتری به شغل خود داشته و شغل خود را بهتر انجام می دهند (بهادری خسرو شاهی و همکاران، ۱۳۹۱). باباییان و همکاران (۱۳۹۱) و بهادری خسرو شاهی و همکاران (۱۳۹۱) نیز به وجود رابطه مثبت و معنی دار بین خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی اشاره کرده اند.

۲-۴- تاب آوری:

متغیر دیگری که می تواند با رضایت شغلی رابطه داشته باشد، تاب آوری (سازش کاری) است. تاب آوری سازگاری مثبت در واکنش به شرایط تهدید کننده نیست بلکه فرد تاب آور، مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (بهادری خسرو شاهی و همکاران، ۱۳۹۱). سطح تاب آوری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ ها و عکس العمل ها که فرایندی دشوار و پیچیده است تاثیر می گذارد. در نتیجه می تواند باعث ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه ای شود (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰). در زمینه رابطه تاب آوری و رضایت شغلی تحقیقات متعددی انجام شده است. در پژوهشی که به همبستگی تاب آوری در برابر فشار روانی در کارگران تحت مراقبت چینی صورت گرفت، نتایج نشان داد که تاب آوری رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی داشته و با بیماری های جسمی و جراحی در کار رابطه منفی دارد (به نقل از بهادری خسرو شاهی و همکاران، ۱۳۹۱). علاوه بر این نتایج پژوهش های ابراهیمی قوام (۱۳۹۰)، شاره و همکاران (۱۳۹۰) و چقازردی و یزدان بخش (۱۳۹۳) نیز به وجود رابطه مثبت و معنی دار بین تاب آوری و رضایت شغلی اشاره کرده اند.

تاب آوری به عنوان یک سازه های اصلی شخصیت برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار مفهوم سازی شده است. ورنر و اسمیت^۱ (۱۹۹۲) خود تاب آوری را سازوکار ذاتی خود اصلاح گری انسان می داند. کوباسا^۲ (۱۹۷۹) مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کرد و آن را به عنوان متغیر مداخله گر در ارتباط میان استرس و بیماری ها مورد بررسی قرار داد. افرادی که از سرسختی زیادی برخوردارند هر چند درجه بالایی از استرس را تجربه می کنند ولی بیماری نمی شوند در پژوهش های بعدی روانشناسان این ویژگی شخصیتی تعدیل کننده را تاب آوری نامیدند. تاب آوری عبارتند از توانایی سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده. والر^۳ (۲۰۰۱) تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می داند. ماستن (۲۰۰۱) افزون بر این پژوهشگران بر این باورند که تاب فرد را در مقابل ناملایمات افزایش می دهد. تاب آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (حسینی، ۱۳۹۲).

۳- فرضیه های تحقیق

فرضیه شماره ۱: بین معنی داری زندگی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین خوشبینی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۳: بین تاب آوری و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۴: بین معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی رابطه چندگانه وجود دارد.

1 Werner & Smith

2 Kobasa

3 Waler

۴- روش تحقیق**۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری**

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان زن و مرد مقاطع ابتدایی و متوسطه که در سال ۹۵-۱۳۹۴ در شهر لامرد مشغول به تدریس بودند، می‌باشد. از روش نمونه‌گیری در دسترس برای گردآوری داده‌ها استفاده شد و ۲۶۳ نفر از معلمان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

۴-۲- ابزار

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر عبارت بود از پرسشنامه معنای زندگی استگر، فریزر، اویشی و کالر (۲۰۰۶)، نسخه بازنگری شده جهت گیری زندگی شییر، کارور و بریج (۱۹۹۴)، پرسش نامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۸۵) که در ادامه مشخصات هر یک ارائه می‌گردد.

مقیاس معنای زندگی

برای بررسی معنای زندگی از پرسشنامه معنای زندگی استگر، فریزر، اویشی و کالر^۱ (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۰ ماده دارد. که در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه ای از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۷) درجه بندی شده است. مقیاس معنای زندگی شامل دو زیر مقیاس وجود معنا در زندگی و جستجو برای یافتن معنای زندگی است. مجموع نمرات سوال های ۲، ۳، ۷، ۸، ۱۰ میزان تلاش فرد برای یافتن معنا و مجموع نمرات سوال های ۱، ۴، ۵، ۶، ۹ (سوال ۹ بارگذاری معکوس) میزان معناداری زندگی فرد را مشخص می‌کنند.

طبق پژوهش های استگر و همکاران (۲۰۰۶) پایایی زیر مقیاس های وجود معنا و جستجوی معنا به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۷ است (مصراآبادی و همکاران، ۱۳۹۲).

نسخه بازنگری شده جهت گیری زندگی^۲ (LOT-R)

برای بررسی خوشبینی از نسخه تجدید نظر شده آزمون جهت گیری زندگی شییر، کارور و بریج^۳ (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۰ ماده دارد که ۳ ماده نشان دهنده تلقی خوش بینانه و ۳ ماده نشان دهنده تلقی بدبینانه است. ۴ ماده نیز به عنوان سوالات انحرافی در نظر گرفته شده اند که از فرایند نمره گذاری کنار گذاشته می‌شوند. نتیجه می‌تواند بین ۰ تا ۲۴ باشد و هر چه بالاتر باشد و به ۲۴ نزدیک تر باشد دورنمای خوشبینی فرد بیشتر است (نظری چگنی و همکاران، ۱۳۹۲). نظری چگنی و همکاران (۱۳۹۲) پایایی این آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۷ گزارش کردند.

پرسشنامه تاب آوری^۴ (CD-RIS)

برای بررسی تاب آوری از پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون^۵ (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۵ گویه دارد که در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً نادرست (۰) تا کاملاً درست (۴) درجه بندی شده است. کونور و دیویدسون این پرسشنامه را با مرور منابع پژوهشی ۱۹۷۹-۱۹۹۱ حوزه تاب آوری تهیه کردند. بررسی ویژگی های روانسنجی این پرسشنامه در شش گروه جمعیت عمومی، مراجعه کنندگان به بخش مراقبت های اولیه، بیماران سرپایی انجام شده است. تهیه کنندگان این مقیاس بر این عقیده اند که این پرسشنامه به خوبی قادر به تفکیک افراد تاب آور از غیر تاب آور در گروه های بالینی و غیر

^۱ Steger, Frazier, Oishi, Kaler

^۲ Life Orientation Test-Reviseved

^۳ Scheier, Carver, Bridges

^۴ The Connor-Davidson Resilience Scale

^۵ Conner & Davidson

بالینی بوده و می تواند در موقعیت های پژوهشی و بالینی مورد استفاده قرار گیرد. محمدی (۱۳۸۴) پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی مقیاس را به روش همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله ضریب ها بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ گزارش کرده است (نصیر، ۱۳۸۹).

پرسشنامه رضایت شغلی^۱ اسپکتور

برای بررسی رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور^۲ (۱۹۸۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۶ ماده است که بر اساس مقیاس لیکرت ۶ درجه ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۶) درجه بندی شده است. این پرسشنامه ۹ بعد دارد که هر بعد آن توسط ۴ ماده سنجیده می شود. این ابعاد عبارتند از: رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش ها، روندهای اجرایی، همکاران، ماهیت کار و اطلاع رسانی (اکبری تبار و همکاران، ۱۳۹۲).

اکبری تبار و همکاران (۱۳۹۲) پایایی این آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۶ گزارش کردند.

۳-۴- پایایی

برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر طبق جدول شماره ۵، پایایی مناسب پرسشنامه است.

جدول شماره ۵. میانگین، انحراف معیار، و آلفای کرونباخ (پایایی)

آلفای کرونباخ	انحراف معیار	میانگین	
۰.۶۹	۱.۳۹	۲۷.۴۵	وجود معنای زندگی
۰.۷۱	۱.۰۷	۲۷.۵۴	جستجوی معنا
۰.۷۱	۱.۸۱	۲۴.۴۹	خوشبینی
۰.۷۴	۶.۷۴	۸۰.۲۳	تاب آوری
۰.۶۹	۷.۹۷	۱۲۳.۲۷	رضایت شغلی

۵- یافته های تحقیق

جدول شماره ۶. یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (میانگین، انحراف معیار، حداقل نمره و حداکثر

نمره)

حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	شاخص های توصیفی مقیاس ها
۴۶/۸۳	۵۸/۳۲	۶/۹۷	۱۲۳/۲۷	معنی داری زندگی
۲۸	۲۱	۱/۵۸	۲۴/۴۹	خوشبینی
۸۹	۷۲	۵/۸۹	۸۰/۲۳	تاب آوری
۱۳۵	۱۰۳	۱/۵۹	۱۲۳/۲۷	رضایت شغلی

¹ Job Satisfaction Survey (JSS)

² Spector

همان طور که در جدول ۶، مشاهده می شود، میانگین کل نمره های معلمان در معنی داری زندگی برابر ۱۲۳/۲۷ و انحراف معیار ۶/۹۷ می باشد. این مقادیر برای خوشبینی به ترتیب ۲۴/۴۹، ۱/۵۸ و تاب آوری ۸۰/۲۳، ۵/۸۹ و برای رضایت شغلی ۱۲۳/۲۷، ۱/۵۹ می باشد.

نتایج بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین معنی داری زندگی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین خوشبینی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تاب آوری و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۷. ضرایب همبستگی ساده بین معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی

شاخص		متغیر پیش بین	متغیر ملاک
p	r		
۰/۰۵	۰/۱۵۱	معنی داری زندگی	رضایت شغلی
۰/۰۵	-۰/۰۹۷	خوشبینی	
۰/۰۵	۰/۰۴۷	تاب آوری	

همان طور که در جدول ۷، مشاهده می شود کلیه ضرایب همبستگی به دست آمده بین متغیرهای پژوهش در سطح $p=0/05$ معنی دار می باشند. ضریب همبستگی معنی داری زندگی با رضایت شغلی ۰/۱۵۱، ضریب همبستگی خوشبینی با رضایت شغلی -۰/۰۹۷ و ضریب همبستگی بین تاب آوری و رضایت شغلی ۰/۰۴۷ می باشد. این ضرایب نشان دهنده همبستگی معنی دار بین متغیرهای معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی است.

فرضیه چهارم: بین معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی رابطه چندگانه وجود دارد.

جدول شماره ۸. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی به

روش ورود

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	خطای معیار	F	سطح معناداری
۱	۰/۱۸۹	۰/۰۳۶	۰/۰۲۵	۶/۸۸	۳/۱۹۶	۰/۰۲۴

همان طور که در جدول ۸، مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی معنی دار است. ضریب تعیین نشان می دهد که این سه متغیر پیش بین (معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری) حدود ۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین می کنند.

جدول شماره ۹. ضرایب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی رضایت شغلی

سطح معناداری	t	خطای معیار	β	B	
۰/۰۱۲	۲/۵۲	۰/۲۶۷	۰/۱۵۴	۰/۶۷۲	معنی داری زندگی
-۰/۱۰۴	-۱/۶۳۲	۰/۲۶۹	-۰/۱	-۰/۴۳۸	خوشبینی
۰/۳۳۸	۰/۹۵۹	۰/۰۷۲	۰/۰۵۹	۰/۰۶۹	تاب آوری

همان طور که در جدول ۹ مشاهده می شود، ضرایب رگرسیونی (ضرایب بتا)، آماره t و سطح معناداری برای متغیرهای پیش بین معنی داری زندگی ($\beta = 0/154$, $t = 2/52$, $p = 0/012$)، خوشبینی ($\beta = -0/1$, $t = -1/632$, $p = 0/104$) و تاب آوری ($\beta = 0/059$, $t = 0/959$, $p = 0/338$) بدست آمد.

جدول شماره ۱۰. پرسش نامه تحقیق

							سوالات تحقیق	
							بخش اول: معنی داری زندگی (پیش بین)	
							بخش دوم: خوشبینی (متغیر پیش بین)	
							بخش سوم: تاب آوری (متغیر پیش بین)	
							بخش چهارم: رضایت شغلی (متغیر ملاک)	
کاملا درست	بشتر درست	تا حدودی درست	نمیدانم درست است	تا حدی نادرست	بیشتر نادرست	کاملا نادرست		
							۱- من معنای زندگی را می-فهمم.	سوالات تحقیق
							۲- من به دنبال چیزی هستم که زندگی را معنادار کند.	
							۳- من همیشه به دنبال یافتن هدف زندگی هستم.	
							۴- هدف من در زندگی روشن است.	
							۵- من در مورد آنچه که به زندگی معنی می بخشد، حس خوبی دارم.	
							۶- من هدف رضایت بخشی برای زندگی پیدا کرده ام.	
							۷- من همیشه در جستجوی	

						چیزی هستم که به زندگیم اهمیت ببخشد.	
						۸- من در جستجوی هدف یا رسالت زندگیم هستم.	
						۹- زندگی من هدف واضحی ندارد.	
		کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	
						۱- من در موارد نامطمئن معمولاً انتظار بهترین حالت را دارم.	م. ز. س.
						۲- من به راحتی می توانم آرامش خود را بدست آورم.	
						۳- هرگاه فکر می کنم اتفاق بدی برایم روی خواهد داد، همان اتفاق برایم رخ می دهد.	
						۴- من همیشه نسبت به آینده خوش بین هستم.	
						۵- من از بودن با دوستانم لذت می برم.	
						۶- برای من مشغول بودن بسیار اهمیت دارد.	
						۷- من بندرت انتظار دارم امور بر وفق مرادم باشد.	
						۸- من به آسانی غمگین نمی شوم.	
						۹- من به ندرت در مورد اتفاق افتادن چیزهای خوب حساب باز می کنم.	
						۱۰- روی هم رفته انتظار دارم که بیشتر چیزهای خوب برایم رخ دهد تا چیزهای بد.	

		کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	
							۱- وقتی تغییری رخ می دهد می توانم خودم را با آن سازگار کنم.
							۲- حداقل یک نفر هست که رابطه نزدیک و صمیمی ام با او در زمان استرس به من کمک می کند
							۳- وقتی که راحل روشنی برای مشکلاتم وجود ندارد، گاهی خدا یا تقدیر می تواند کمک کند.
							۴- می توانم برای هر چیزی که سر راهم قرار می گیرد، چاره ای بیاندیشم.
							۵- موفقیت هایی که در گذشته داشته ام چنان اطمینانی در من ایجاد کرده اند که می توانم با چالش ها و مشکلات پیش رو بر خورد کنم.
							۶- وقتی با مشکلات مواجه می شوم سعی می کنم جنبه خنده دار آنها را هم ببینم.
							۷- لزوم کنار آمدن با استرس موجب قوی تر شدنم می گردد.
							۸- معمولاً پس از بیماری، صدمه و سایر سختی ها به حال اولم باز می گردم.
							۹- معتقدم که در هر اتفاق خوب یا بدی مصلحتی است.
							۱۰- در هر کاری بیشترین تلاشم را می کنم و به نتیجه هم کاری ندارم.

ر.م.م
ر.م.م

						۱۱- معتقدم که علیرغم وجود موانع، می توانم به اهدافم دست یابم.
						۱۲- حتی وقتی که امور ناامید کننده می شوند، مایوس نمی شوم.
						۱۳- در لحظات استرس و بحران، می دانم که برای کمک گرفتن به کجا مراجعه کنم.
						۱۴- وقتی که تحت فشار هستم تمرکز را از دست نمی دهم و درست فکر می کنم.
						۱۵- ترجیح می دهم که خودم مشکلاتم را حل کنم تا این که دیگران تمامی تصمیم ها را بگیرند.
						۱۶- اگر شکست بخورم به راحتی دلسرد نمی شوم.
						۱۷- وقتی با چالش ها و مشکلات زندگی دست و پنجه نرم می کنم، خود را فردی توان می دانم.
						۱۸- در صورت لزوم می توانم تصمیم های دشوار و غیر منتظره ای بگیرم که دیگران را تحت تاثیر قرار می دهد.
						۱۹- می توانم احساسات ناخوشایندی چون غم، ترس و خشم را کنترل کنم.
						۲۰- در برخورد با مشکلات زندگی، گاهی لازم می شود که صرفا بر اساس حدس و گمان عمل کنی.
						۲۱- در زندگی یک حدس نیرومند هدمندی دارم
						۲۲- حس می کنم که بر زندگی کنترل دارم.
						۲۳- چالش های زندگی را دوست دارم.
						۲۴- بدون در نظر گرفتن مواقع پیش رو، برای رسیدن به اهدافم تلاش می کنم.
						طیف شش درجه ای

کاملا موافقم	کاملا مخالفم	در حد متوسط	تا حدودی درست است	مخالفم	کاملا مخالفم	کاملا موافقم	
						۱- من احساس می‌کنم در مقابل کاری که انجام می‌دهم حقوق مناسبی می‌گیرم.	
						۲- در این سازمان ارتقای افراد بر مبنای توانایی آنها صورت می‌گیرد.	
						۳- مدیر من در انجام کارش شایستگی لازم را دارا است.	
						۴- من از مزایایی که دریافت می‌کنم راضی نیستم.	
						۵- وقتی کار خوبی انجام می‌دهم قدرش را انطور که لازم است می‌دانند.	
						۶- بسیاری از قوانین و مقررات ما خوب کار کردن را مشکل می‌سازند.	
						۷- من افرادی را که با آنها کار می‌کنم دوست دارم.	
						۸- کار من کسل کننده است.	
						۹- به نظر می‌رسد ارتباطات در این سازمان خوب و مناسب است.	
						۱۰ افزایش حقوق بسیار کم و دیر به دیر انجام می‌گیرد.	
						۱۱- کسانی که به خوبی کار می‌کنند فرصت مساعدی برای ارتقاء دارند.	
						۱۲- مدیر من به طور غیر عادلانه با من برخورد می‌کند.	
						۱۳- مزایایی که ما دریافت می‌کنیم مطلوب است.	
						۱۴- من احساس می‌کنم از کاری که انجام می‌دهم قدردانی نمی‌شود.	
						۱۵- تلاشهای من جهت انجام خوب	

بخش
چهارم

							کار کردن به ندرت با موانع سازمانی مواجه می شود.
							۱۶- همکاران من افرادی مسئول و وظیفه شناس هستند.
							۱۷- من از کاری که انجام می دهم احساس غرور و افتخار می کنم.

۶- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری با رضایت شغلی در معلمان شهر لامرد انجام شد. نتایج نشان داد که این سه متغیر پیش بین (معنی داری زندگی، خوشبینی و تاب آوری) حدود ۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین می کنند. علاوه بر این، بین معنی داری زندگی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اما بین خوشبینی و رضایت شغلی و بین تاب آوری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. داشتن هدف در زندگی از جمله عواملی است که معنای زندگی را برای افراد شکل می دهد. فرد با داشتن هدف، مسیر زندگی خود را مشخص کرده در نتیجه تمام توان و تلاش خود را جهت دستیابی به اهداف مورد نظر خود سازمان می دهد. و زمینه تحقق آنها را فراهم می سازد. داشتن هدف در زندگی کاری نیز منجر به دستیابی به موفقیت های کاری شده که این به نوبه خود احساس مطلوبنسبت به کار و رضایت شغلی را به دنبال دارد.

علاوه بر این نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین خوشبینی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد. این یافته مخالف نتایج پژوهش های بهادری خسرو شاهی و همکاران ۱۳۹۱ و باباییان و همکاران ۱۳۹۱ است. خوشبینی یک ویژگی روانشناختی است که در آن رخداد پیامدهای مثبت، مورد انتظار است. در واقع فرد خوشبین انتظار دارد که اتفاقات مثبت و مطلوبی اتفاق بیافتد. در حالی که رضایت شغلی احساس درونی فرد نسبت به شغل خود است که از علاقه وی به آن شغل و میزان برآورده شدن نیازهایش، ناشی می شود. در نتیجه بین خوشبینی و رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد. بین تاب آوری و رضایت شغلی نیز رابطه معنی داری وجود نداشت. این یافته با نتایج پژوهش های چقازردی و یزدان بخش ۱۳۹۳، بهادری خسرو شاهی و همکاران ۱۳۹۱، باباییان و همکاران ۱۳۹۱، شاره و همکاران ۱۳۹۰ و ابراهیمی قوام ۱۳۹۰ مخالف است. تاب آوری به معنای سازگاری در برابر شرایط نامساعد و ناگوار است. فردی با تاب آوری بالا، مشارکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی دارد و در برابر ناملازمات مقاومت می کند. در حالی که رضایت شغلی حالتی درونی است و به احساس مثبت فرد نسبت به شغل خود برمی گردد. در نتیجه بین آن ها ارتباطی وجود ندارد.

منابع

۱. اکبری تبار، علی اکبر؛ مکرمی، حمید رضا؛ نظیفی، مرتضی؛ رهی عمید، میرکماندار؛ احسان و حسین پوری، مهدی (۱۳۹۲). مطالعه ویژگی های روانسنجی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور در پزشکان و پرستاران بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان. کومش، ۳: ص ۳۳۵-۳۴۱.
۲. باباییان، علی؛ سید نقوی، میرعلی؛ عزیزاده، حسین و پورغلامی، محمد رضا (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا.ا.قزوین). فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، ۷: ص ۳۴۶-۳۶۹.
۳. بهادری خسرو شاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج و بیرامی، منصور (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران عمومی شهر تبریز. مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ۶: ص ۳۱۲-۳۱۸.

۴. چقازردی، اعظم و یزدان بخش، کامران. (۱۳۹۳). رابطه تاب آوری و تعهد شغلی با رضایت شغلی، رضایت از زندگی و سلامت روان در زنان شاغل. اولین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی.
۵. حسینی، نعمت اله (۱۳۹۲). رابطه بین خودکارآمدی و تاب آوری با رضایت شغلی بر روی معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارسیان. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت. ص ۱-۶۲.
۶. دهداری، طاهره؛ یاراحمدی، رسول؛ تقدسی، محمد حسین؛ دانشور، ریحانه و احمدپور، جمال. (۱۳۹۲). ارتباط بین معنا در زندگی با وضعیت استرس، اضطراب و افسردگی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۲. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، ۳: ص ۸۳-۹۲.
۷. شاره، حسین؛ صدیقی معروفی، شهرام؛ هوشمندی، مهدی و حقی، الهام. (۱۳۹۰). تاثیر تنش های شغلی، راهبردهای مقابله با تنش، تاب آوری و سلامت روانی در رضایت شغلی تکنسین های بی هوشی. مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۳: ص ۲۰-۲۹.
۸. فلاح مهنه، تورج؛ اسدیان، محمد (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه یک مدل. پژوهشهای تربیتی، سال دوم، شماره ۵، ص ۲۲-۱.
۹. کاوه ای، کاوه، طیبه؛ عاشوری، احمد؛ حبیبی، مجتبی. پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان. تعلیم و تربیت استثنایی. سال چهاردهم، شماره ۴، ص ۵-۱۵.
۱۰. مصرآبادی، جواد؛ جعفریان، سکینه و استوار، نگار (۱۳۹۲). بررسی روایی سازه و تشخیصی پرسشنامه معنا در زندگی در دانشجویان. مجله علوم رفتاری. دوره ۷، شماره ۱، ص ۸۳-۹۰.
۱۱. نصیر، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه راهبردهای مقابله با استرس و تاب آوری با خوش بینی در دانش آموزان دختر مقطع متوسطه شهر دزفول. یافته های نو در روانشناسی، ۵: ص ۵۷-۷۰.
۱۲. نصیری، حبیب اله و جوکار، بهرام (۱۳۸۷). معناداری زندگی، امید، رضایت از زندگی و سلامت روان در زنان. پژوهش زنان، ۶: ص ۱۵۷-۱۷۶.
۱۳. نظری چگنی، اکرم؛ بهروزی، ناصر؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز و هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل. (۱۳۹۲). رابطه سبک دل بستگی ایمن، خوشبینی و حمایت اجتماعی با رضایت از زندگی در دانشجویان دختر. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۱۵: ص ۴۵-۵۷.