رویش روان شناسی، سال۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی۹۴، فروردین ۱۴۰۳
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),13(1), 2024

اثربخشی برنامه آموزش تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی بر رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز البرز)

The effectiveness of resilience and psychological toughness training program on job satisfaction and motivation to progress (case study: employees of Alborz Gas Company)

مهرنوش هدایتی (نویسنده مسئول)
استادیار گروه روانشناسی و مشاوره، پژوهشکده اخلاق و تربیت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.
سید نورالدین محمودی
استادیار فکر پروری برای کودکان و نوجوانان، پژوهشکده اخلاق و تربیت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.
فاطمه رسول زاده
کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، مسئول بودجه شرکت گاز استان البرز، کرج، ایران.
انسیه باقری
کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مسئول واحد آموزش شرکت گاز استان البرز، کرج، ایران.

Mehrnoosh Hedayati*
Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Research Institute of Ethics and Education, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran. *mehrnooshhedayati@yahoo.com*
Syed Nureddin Mahmoudi
Assistant Professor of Education for Children and Adolescents, Research Institute of Ethics and Education, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran.
Fatemeh Rasoolzadeh
Master of Business Administration, responsible for the budget of Gas Company of Alborz Province, Karaj, Iran.
Ansieh Bagheri
Master's degree in public administration, head of training department of Alborz gas company, Karaj, Iran.

چکیده
پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی برنامه آموزش تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی بر رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت کارکنان شرکت گاز البرز در سال ۱۴۰۱ انجام گرفت. روش پژوهش، نیمه آزمایشی و به لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت گاز البرز تشکیل می‌دهدکه از بین ۱۸۷ نفری که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بررسی شدند، تعداد بیست نفر که نمرات پایین‌تر از حد متوسط را در متغیرهای تحقیق کسب کرده بودند به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در تحقیق آزمایشی شرکت کردند. در این تحقیق نمونه‌های انتخاب‌شده در دوازده ساعت دوره آموزشی در زمینه تقویت تاب‌آوری و سرسختی روان شناختی شرکت داده شدند و مجدداً سطح هر چهار متغیر وابسته و مستقل در آنان مورد سنجش قرار گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سرسختی کوباسا، تاب‌آوری کانر و دیویدسون، ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی دلانگ و رضایت شغلی اسپکتور(JSS) بهره گرفته‌شد. داده‌ها با استفاده از از نرم‌افزارهای SPSS 24 و PLS 2 تحلیل شدند. پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌های تحقیق از آزمون تی جفت‌شده استفاده شد. تحلیل داده‌های حاصل از قیاس میانگین نمرات قبل و بعد از مداخله در هر چهار متغیر حاکی از آن است که تفاوت معنی داری در رضایت شغلی، سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و انگیزه پیشرفت گروه آزمایش قبل و بعد از مداخله وجود دارد، که نشان از تأثیر مداخله آموزشی دارد.

واژه‌های کلیدی: *رضایت شغلی، انگیزه پیشرفت، سرسختی روان‌شناختی، تاب‌آوری.*

Abstract
The present study was conducted to investigate the effectiveness of the resilience and psychological toughness training program on the job satisfaction and motivation of employees of Alborz Gas Company. The research method is semi-experimental and practical in terms of purpose. The statistical population of this research consists of all the employees of Alborz Gas Company in 1401, among the 187 people who were investigated by simple random sampling method, twenty people who scored below the average in the research variables Purposive sampling was selected and participated in the experimental research. In this research, the selected samples participated in a twelve-hour training course on strengthening resilience and psychological toughness, and the levels of all four dependent and independent variables were measured. Kubasa's stubbornness, Connor and Davidson's resilience questionnaires, DeLong's career development assessment, and Spector's job satisfaction (JSS) were used to collect information. Data were analyzed using SPSS 24 and PLS 2 software. After ensuring the normality of the research data, the paired t-test was used. The analysis of the data obtained from the comparison of the average scores before and after the intervention in all four variables indicates that there is a significant difference in job satisfaction, psychological toughness, resilience, and motivation to progress in the experimental group before and after the intervention, which shows that It has the effect of educational intervention.

Keywords: *Job satisfaction, development motivation, psychological toughness, resilience.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : تیر ۱۴۰۲** **پذیرش: شهریور ۱۴۰۲** **ویرایش نهایی: اسفند ۱۴۰۲**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

مقدمه

نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، واقعیتی است که امروزه از نظر هیچ کس پوشیده نیست. به راستی پیشرفت و استمرار حیات سازمانها در گرو توجه همه جانبهٔ مدیران به نقش و جایگاه سرمایهٔ انسانی است (هیلتون[1] و همکاران، ۲۰۲۳). شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمان ها، اقدامهای گوناگونی را می طلبد. یکی از این اقدام ها، تأمین رضایت شغلی کارکنان است (ترایا[2]، ۲۰۲۳). نارضایتی شغلی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع ایجاد اختلال می کند و سالیانه ضررهای هنگفتی نصیب اقتصاد ملی کشورها می شود (هارتیکا[3] و همکاران، ۲۰۲۳).

رضایت شغلی به مجموعه نگرش‌ها و قضاوت‌های مثبت و منفی فرد از کار گفته می‌شود (کویست[4]، ۲۰۱۴)، که بر بسیاری از ویژگی‌های مثبت کارکنان از جمله افزایش بهره‌وری، دلسوزی، تعهد نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی به محیط کار، ارتقای کمی و کیفی عملکرد، ارتباط مناسب با همکاران و مخاطبان، بهبود روحیه و علاقمندی آنها تاثیرگذار است(غلامحسینی و همکاران، ۱۳۹۹). هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها دارد کمتر باشد، رضایت شغلی نیز بیشتر خواهد بود (ساعتچی، ۱۴۰۰) رضایت شغلی بدلیل تعامل عوامل متعدد درون‌فردی و برون‌فردی، سازه‌ای چندوجهی و پیچیده است (هایس[5] و همکاران، ۲۰۱۵) و همواره دارای یک عنصر ارزیابی و مقایسه است (ویس[6]، ۲۰۰۲)، که متأثر از رابطه توقعات فرد با پاداش‌هایی است که شغل او برایش فراهم می‌سازد (وایلم[7] و همکاران، ۲۰۰۷). عدم رضایت از شغل منجربه بی‌علاقگی و کاهش تعهد سازمانی می‌شود (رحمتی و عبداللهی، ۱۳۹۹) لذا وجود احساس رضایت در کارکنان نه تنها باعث افزایش سلامت روحی و فیزیکی کارکنان و علاقه آنان به یادگیری مهارت‌های شغلی و بهبود روحیه کاری آنان می‌گردد، بلکه در بهره‌وری و پیشرفت سازمان نیز نقش کلیدی دارد و سبب کاهشتولیدات معیوب، ارائه ضعیف خدمات، اشاعه شایعات مخرب، غیبت‌های مکرر، جابجایی و ترک محل کار کارکنان سازمان می‌شود (غلامحسینی و همکاران، ۱۳۹۹). کوهلن[8] معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند، احساس رضایت او از کار نیز بیشتر می‌شود (ساعتچی، ۱۴۰۰).

رضایت شغلی متغیری است که به کرات در مطالعات رفتار سازمانی مطالعه شده است. مدل سنتی رضایت شغلی بر تمام احساساتی که یک فرد درباره شغلش دارد تأکید می کند (مانانتون[9]، ۲۰۱۹). اینکه فرد از شغلش رضایت دارد یا خیر به ماهیت شغل و انتظاراتی که افراد از شغلشان دارند وابسته است. بنابر این رضایت شغلی جهت گیری عاطفی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند (پاسکوا[10]، ۲۰۲۳). رضایت شغلی که حاصل نگرش مثبت فرد از کار می‌باشد بر بسیاری از ویژگی‌های مثبت کارکنان از جمله افزایش بهره‌وری، دلسوزی، تعهد نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی به محیط کار، ارتقای کمی و کیفی عملکرد، ارتباط مناسب با همکاران و مخاطبان، بهبود روحیه و علاقمندی آنها تاثیرگذار است. در این میان بنابر نظریه دوعاملی هرزبرگ عوامل انگیزشی موجب رضایت افراد از شغل خود می‌شوند (مقصدی و قاسمی، ۱۴۰۰). انگیزه پیشرفت از انگیزه‌های اجتماعی حائز اهمیت است که بصورت یک میل یا علاقه به کسب موفقیت در زمینه فعالیت حاضر تعریف می‌شود. وقتی کارکنان انگیزه بالایی برای پیشرفت داشته‌باشند، کارآیی بیشتری خواهند داشت وسبب بهبود میزان کارآمدی سازمان می‌شوند؛ که در نتیجه آن، به بازخوردهای مادی و غیرمادی بیشتری می‌رسند و در نتیجه تراز رضایت شغلی کارکنان فزونی می‌یابد و این خشنودی را به شغل و کار خویش نیز بسط و تعمیم می‌دهند. اما حفظ انگیزه پیشرفت و به تبع آن احساس رضایت شغلی چندان هم آسان نیست و نیازمند برخی ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های زندگی مثل داشتن و حفظ روحیه سرسخت و منعطف است. سرسختی روانشناختی یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به عنوان یک منبع مقاومت در مواجهه با حوادث تنش‌زای زندگی عمل می‌کند و متشکل از سه جزء شامل تعهد شخصی نسبت به اهداف، احساس کنترل بر امور و بخصوص حل مسئله، و علاقمندی به چالش‌های زندگی بعنوان راهی برای رشد است. افراد سرسخت نسبت به آنچه در زندگی انجام می‌دهند از جمله تکالیف

1. Hilton
2. Tria
3. Hartika
4. Kvist
5. Hayes
6. Weiss
7. Willem
8. Kohlen
9. Manuntun
10. Paskova

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

شغلی، متعهدتر هستند و خود را وقف اهداف می‌کنند، معمولاً احساس تسلط بر اوضاع را دارند، و تغییرات زندگی را فرصتی برای تحول و پیشرفت می‌دانند نه محدودیت و تهدید. موقعیت‌های چالش برانگیز افراد سرسخت را دچار استرس و افسردگی نمی کند بلکه آنها را تاب‌آورتر و منعطف‌تر می‌سازد و این افراد احساس رضایت بیشتری از شغل خود دارند (میوسن[1] و همکاران، ۲۰۲۴). پرداختن به مفهوم تاب آوری شغلی یکی از رویکرد های نوین سازمان هایی است که کارکنان آنها در شرایط سخت کاری وظیفه خدمت رسانی به مردم را داشته و البته مرد نیز میزان خدمت رسانی چنین سازمان هایی را دائما رصد می کنند (گامیرو[2] و همکاران، ۲۰۲۳). تاب آوری اشاره بر فرایندی پویا دارد که انسانها در زمان مواجهه با شرایط ناگوار یا ضربه های روحی به صورت رفتار انطباقی مثبت از خود نشان می‌دهند (بیورن[3] و همکاران، ۲۰۲۲).

دنیای پست‌مدرن امروز با تغییرات سریع اقتصادی، جهانی‌شدن، پیشرفت فناوری و تغییر دائم ماهیت مشاغل، ثبات‌نداشتن و پیش‌بینی‌ناپذیری در دنیای مشاغل همراه است (روسا[4] و همکاران، ۲۰۱۷، جودکینز[5] و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات نشان می‌دهند افراد دارای مشخصهٔ سرسختی روان‌شناختی اغلب انگیزه پیشرفت بالاتری دارند و در برابر مشکلات تاب و انعطاف بیشتری دارند، همچنین به نظر می‌رسد افراد منعطف و سرسخت علی‌رغم مشکلات شغلی احساس رضایت بیشتری ازفعالیت حرفه‌ای خویش داشته‌باشند(حاتمیان و حاتمیان، ۱۳۹۸). بنابراین با تحلیل دقیق عوامل موثر بر بهره وری، تنها عامل انسانی می تواند عملکرد آن را تا حد نامحدود و غیرقابل تصور افزایش دهد، به گفته کارشناسان، یکی از راه های افزایش قدرت بهره وری کارکنان، رضایت شغلی است، لذا سعی بر آن شد تا با سنجش سطح تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی کارکنان شرکت گاز البرز بعنوان دو متغیری که تاثیر آنها بر رضایت و انگیزه شغلی افراد اثبات شده (رستمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

تاب‌آوری یک فرآیند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده، است. تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است. کانر و دیویدسون[6](۲۰۰۳) معتقدند که تاب آوری فقط پایداری در برابر آسیب ها یا حالت انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلک تاب آوری یک توانمندی برای برقراری مجدد تعادل روانی- زیستی در شرایط تهدید کننده است که در این راستا فرد مشارکتی فعال دارد. تاب‌آوری شغلی نه‌تنها یکی از مهمترین متغیرها جهت بهبود وضعیت روانی در شرایط دشوار است بلکه باعث می‌شود افراد در هنگام بروز بحران‌ها و مشکلات در محیط کار به‌سرعت تعادل خود را بازیابند و با هدایت و رهبری خود بتوانند به سطح تعادلی و حتی بالاتر از سطح پیشین دست یابند. عده ای از صاحب نظران تاب آوری را به عنوان ظرفیت انطباق پذیری موفق با یک تغییر محیطی تلقی می‌کنند. آنها تاب‌آوری را به عنوان یک فرایند پویا که مستلزم تعامل بین جریانات خطرساز و ویژگی های درونی و بیرونی فرد، که برای تغییر دادن تأثیرات وقایع تلخ زندگی عمل می‌کند مفهوم سازی می کنند. فرد تاب‌آور، با انعطاف پذیری خود، قادر است با مقتضیاتِ در حال تغییرِ شرایط تنش زا، تطابق پیدا کند (بروسکیلی[7] و همکاران، ۲۰۱۸، نگویی و لای[8]، ۲۰۱۷، دای و هانگ[9]، ۲۰۱۶).

کوباسا (۱۹۷۹؛ به نقل از مستغنی و سوقد، ۱۳۹۱) با استفاده از نظریه های شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خود و جهان تعریف کرده که از عمل یکپارچه و هماهنگ تعهد نسبت به اهداف، کنترل روی امور زندگی و علاقه به چالش وروحیه مبارزه‌جویی سرچشمه می گیرد و نگرشی را فراهم می‌کند که باعث انگیزه و توانایی لازم در فرد جهت رشد شخصی و مهار استرس‌های محیطی می‌شود. لذا سرسختی روانشناختی به عنوان یک ویژگی شخصیتی و ترکیبی از تفکر، احساسات و رفتار به غنی‌سازی و افزایش کیفیت زندگی فرد کمک می‌کند و مانع از اثرات منفی استرس بر سلامت فرد می‌شود (سیویتسی[10] و سیویتسی، ۲۰۱۵). کوباسا و پوکتی[11] (۱۹۸۳) ویژگی های سرسختی روانشناختی را، شامل حس کنجکاوی قابل توجه، تمایل به کسب تجارب جالب و معنادار، ابراز وجود، انرژی زیاد، توانایی و مقاومت، و تلقی طبیعی بودن تغییرات در زندگی، ذکر کرده‌اند. این محققان نشان دادند که بین افرادی که در شرایط بحرانی

1. Meeusen
2. Gameiro
3. Beuren
4. Rosa
5. Judkins
6. Connor & Davidson
7. Brouskeli
8. Ngui & Lay
9. Day & Hong
10.Civitci
11- Puccetti

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

زندگی از پای درمی‌آیند و افرادی که همچنان انگیزه رشد خود را حفظ می‌کنند و آسیب کمتری می‌بینند، یک تمایز شخصیتی وجود دارد که در ساختاری با نام سرسختی روانشناختی منعکس می شود (هدایتی و خائیز، ۱۳۹۷). افرادی که سطح سرسختی بالایی دارند، حتی در مواقع پرفراز و نشیب، زندگی را معنادار و هدفمند می دانند، چالش‌ها را قابل‌کنترل و تغییرپذیر می‌دانند و حتی آنها را فرصتی برای اعمال کنترل و رشد درک می‌کنند (بارتون[1] و همکاران، ۲۰۱۳).

مطالعهٔ انگیزه، کوششی برای شناخت و پاسخ به چرایی رفتار انسان است. انگیزش به عنوان عامل شناختی موثر بر رفتارهای شخصی می باشد که به صورت خاصی بر فعالیت‌هایی که افراد برمی‌گزینند و سطح درگیری در کارها، پافشاری در انجام فعالیت‌ها و نتیجه آنها موثر است (پاسکوا[2]، ۲۰۲۳). بر اساس مطالعات افرادی که دارای انگیزش هستند هنگام فعالیت و کار، نسبت به کسانی که انگیزش ندارند، فعالیت بیشتری از خود نشان می دهند (گاریرو[3] و همکاران، ۲۰۱۷، سیتین و آشکون[4]، ۲۰۱۸).

سوال اصلی تحقیق حاضر این است که برنامه آموزش تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی بر رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت تاثیر دارد؟

روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی چرا که نتایج آن می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آموزشی -پژوهشی شرکت گاز البرز بکار گرفته شود و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها نیمه آزمایشی است. با توجه به هدف تحقیق از روش پیش آزمون-پس آزمون با استفاده از گروه آزمایش انجام شده است.

جدول ۱. نحوه اجرای مداخله آموزشی

گروه‌ها	انتخاب تصادفی	پیش آزمون	آموزش	پس آزمون
۱ گروه آزمایش کارکنان	R	T_1	مداخله	T_2

جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت گاز البرز در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دهدکه از بین ۱۸۷ نفری که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بررسی شدند. در این پژوهش نمونه‌گیری بصورت هدفمند انجام شد به این صورت که پژوهشگر پس از تحلیل یافته‌های پژوهش در بخش پیمایشی، افرادی که در هر چهار متغیر پژوهش حائز نمرات پایین‌تر از حد متوسط بودند را انتخاب نمود. حجم نمونه‌ها با کمک نرم‌افزار آماری Med-calc با توان ۹۰ درصد و خطای ۵ درصد، ۲۰ مورد تعیین گردید که این افراد در دوازده ساعت کارگاه آموزشی مشارکت جسته و در پایان مجدداً پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. معیارهای ورود شامل: کسب نمره پایینتر از متوسط در هر چهار متغیر؛ تمایل داشتن برای شرکت در مطالعه؛ داشتن حداقل تحصیلات دیپلم؛ سن ۶۰-۲۵ سال.

در تحقیق حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه رضایت شغلی(JSS)[5] : این پرسشنامه دارای ۸۲ سؤال است البته بعضی از ماده‌ها به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شوند. در بررسی‌های به دست آمده، ضریب آلفای کرونباخ ۸٪ برای پایایی این پرسشنامه و برای همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ ۹۱٪ به دست آمد. پرسشنامه ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی طراحی شده توسط تی جی .دلانگ برگرفته از کتاب سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی) دکتر مقیمی، دارای ۴۴ عبارت است که جایگاه فرد در هر یک از ابعاد مسیر پیشرفت شغلی[6] را ارزیابی می‌کند. افراد شرکت کننده بایستی گزینه‌ای که احساسات آنها را درباره هر عبارت بهتر بیان می‌کند انتخاب نمایند این ابزار شرحی است از پنج بعد مسیر پیشرفت شغلی «شاین» (شایستگی فنی، استقلال کاری، صلاحیت مدیریتی، امنیت و خلاقیت) و سه

1. Bartone
2. Paskova
3. Guerrero
4. Çetin & Aşkun
5. Job Satisfaction Survey
6 Motivating Potential Score

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

بعد دیگر (خدمت، تعیین هویت و تنوع) که به آن اضافه گردیده است. برای ارزیابی هر بُعد چهار تا شش عبارت وجود دارد. پرسشنامه ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی در ایران بومی سازی شده و به چاپ رسیده است (مقیمی، ۱۳۹۱).

پرسشنامه سرسختی روانشناختی مدی[1] (۲۰۰۶) (MPHS): این ابزار دارای ۱۸ گویه است که تمام اجزای سرسختی شامل تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی را اندازه‌گیری می‌کند. مدی و همکاران (۲۰۰۶) روایی و پایایی این پرسشنامه را با آلفای کرونباخ ۸۸٪ مورد تایید قرار داده‌اند. در ایران نیز روایی واگرا و سازه این پرسشنامه توسط رحمتی و عبداللهی (۱۳۹۹) برابر ۹۱٪ و ۷۶٪ اعلام شد که نشانگر قابلیت اطمینان پرسشنامه است.

پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون[2] (۲۰۰۳) (CD-RISC): این مقیاس ۲۵ گویه دارد و در ایران بر روی ۲۴۸ نفر اجرا شد وپایایی آن با سنجش همسانی درونی آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. همچنین روایی صوری و محتوایی این مقیاس مورد تایید قرار گرفت (میرزایی و دلاور، ۱۴۰۱). هر چهار پرسشنامه در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (کاملاً درست) نمره گذاری شدند. با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه و به کمک نرم‌افزار آماری اس پی اس اس شماره ۲۳ میزان ضریب اعتماد هر چهار پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول ۲: متغیرها و ابزارهای تحقیق

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
۱	رضایت شغلی	۰/۸۷	۰/۶۶	۰/۸۰
۲	سرسختی	۰/۸۴	۰/۶۰	۰/۸۲
۳	تاب‌آوری	۰/۷۹	۰/۶۱	۰/۹۳
۴	انگیزه پیشرفت	۰/۸۰	۰/۵۹	۰/۸۴

برای اطمینان از روایی ابزارهای اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی از نرم‌افزار پی ال اس شماره ۳ استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که گویه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق دارای بارهای عاملی قابل قبولی هستند. همه این بارهای عاملی در سطح آلفای $P<۰/۰۱$ معنادار هستند. جهت لحاظ ملاحظات اخلاقی از واحدهای پژوهش اجازه گرفته شد و در مورد هدف از انجام پژوهش توضیحات لازم داده شد. همچنین در مورد محرمانه بودن اطلاعات به کلیه‌ی واحدهای پژوهش اطمینان داده‌شد و واحدهای مورد پژوهش در شرکت یا عدم شرکت آزاد بوده و نسبت به قطع پروهش مجاز می‌باشند.

یافته ها

براساس ویژگیهای جمعیت شناختی میزان ۲۰٪ درصد از مشارکت‌کنندگان را از لحاظ جنسیت زنان و میزان ۸۰٪ درصد را مردان تشکیل می‌دادند. همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم (۳۵٪) و لیسانس (۳۵٪) هستند. براساس یافته های توصیفی میزان (۳۵٪) دارای سن ۲۵ تا ۳۵ سال و میزان (۶۵٪) درصد در رنج سنی ۳۶ تا ۴۵ سال بودند. همچنین مشارکت‌کنندگان از لحاظ سمت سازمانی میزان ۵٪ درصد رئیس / مسئول واحد، میزان ۵۵٪ کارمند اداری، میزان ۲۰٪ کارمند عملیاتی، میزان ۱۰٪ کارمند خدماتی بودند. براساس یافته های توصیفی مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر ۲۰٪ درصد در واحدهای ستادی، ۱۰٪ درصد در واحد مهندسی، ۵۰٪ درصد در واحد بهره‌برداری و ۲۰٪ درصد در واحد اجرا مشغول به خدمت هستند. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها از وضعیت نرمال بودن داده ها اطلاع حاصل شد.

1. Maddi Psychological Hardiness Survey
2. Connor & Davidson

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

جدول ۴: آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

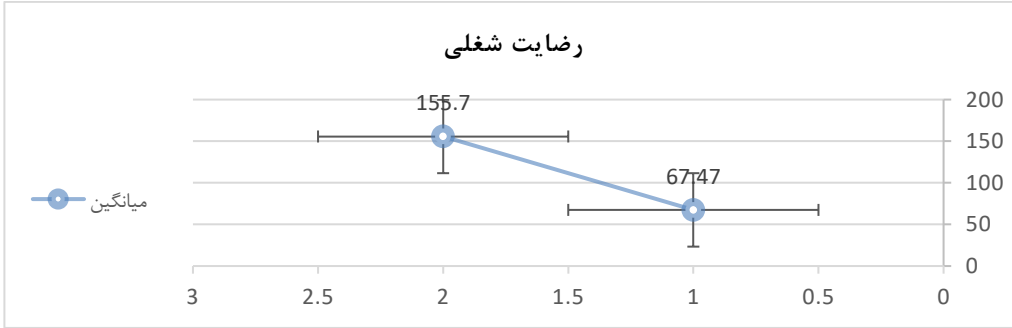
متغیر	مقدار آزمون	Sig (سطح معناداری)
رضایت شغلی	۰/۶۵۷	۰/۳۵۷
سرسختی	۰/۷۱۷	۰/۲۴۸
تاب‌آوری	۰/۸۲۷	۰/۷۸۲
انگیزه پیشرفت	۰/۶۷۱	۰/۳۶۷

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۰.۰۵ است نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای تحقیق نرمال است، لذا برای بررسی متغیرها از آزمون تی همبسته استفاده شد. جهت بررسی تفاوت میزان رضایت شغلی، سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و انگیزه پیشرفت قبل و بعد از مداخله در گروه آزمایش از آزمون تی برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

جدول ۴: میانگین و انحراف معیار نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش

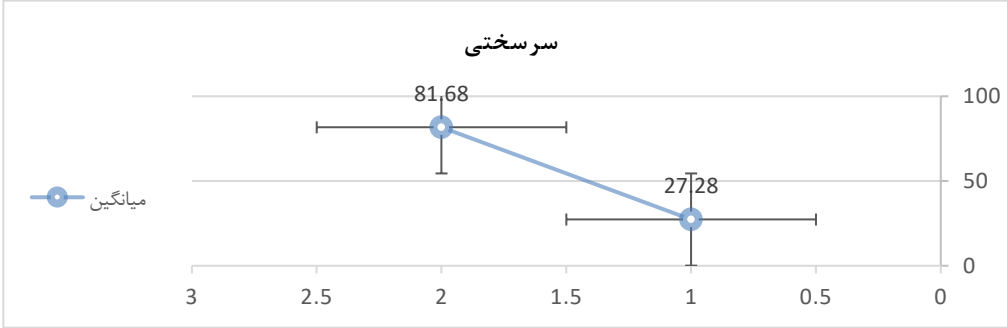
سازه	گروه	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون T	P-value
رضایت شغلی	پیش آزمون	۶۷/۴۷	۱/۸۲	۲۹/۵۴	۰/۰۰۱
	پس آزمون	۱۵۵/۷۰	۲/۳۶		
سرسختی روانشناختی	پیش آزمون	۲۷/۲۸	۱/۵۴	۲۶/۵۸	۰/۰۰۱
	پس آزمون	۸۱/۶۸	۲/۳۶		
تاب‌آوری	پیش آزمون	۳۹/۵۲	۲/۳۰	۲۶/۲۳	۰/۰۰۱
	پس آزمون	۹۱/۸۵	۲/۳۷		
انگیزه پیشرفت	پیش آزمون	۴۲/۸۲	۱/۶۹	۲۹/۹۲	۰/۰۰۱
	پس آزمون	۸۱/۷۳	۲/۵۲		

درجدول ۴ میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی، سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و انگیزه پیشرفت در گروه آزمایش قبل و بعد از اجرای مداخله آموزشی نشان داده شده است. در هر چهار متغیر میانگین نمرات بعد از اجرای مداخله آموزشی افزایش یافته است. همچنین آماره آزمون نشان از تفاوت معنی داری در رضایت شغلی، سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و انگیزه پیشرفت گروه آزمایش قبل و بعد از مداخله دارد.

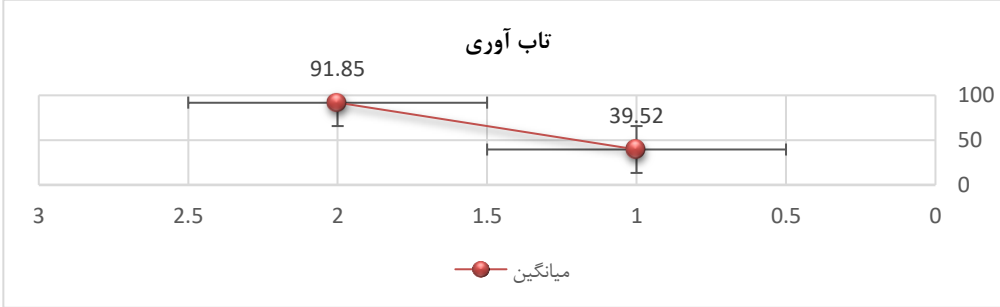


نمودار ۱: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون رضایت شغلی

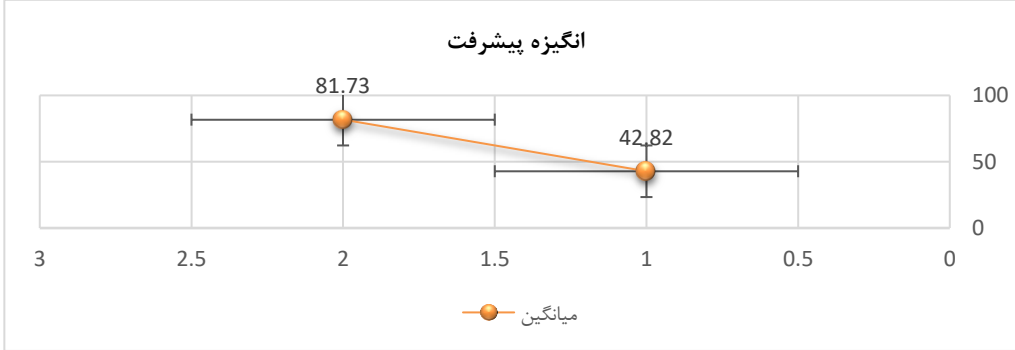
[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]



نمودار ۲ میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون سرسختی روانشناختی



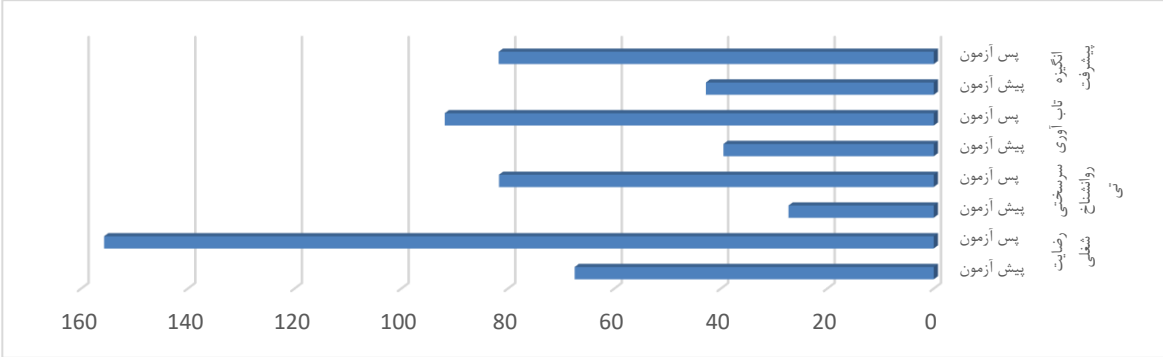
نمودار ۳: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون تاب‌آوری



نمودار ۴: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون انگیزه پیشرفت

براساس مقایسه میانگین نمرات کارکنان شرکت گاز البرز در متغیرهای رضایت شغلی، سرسختی روانشناختی، تاب‌آوری و انگیزه پیشرفت یافته‌ها نشان از تفاوت معنی داری در همه متغیرها دارد. به طور معنی داری میانگین نمرات در پس آزمون افزایش یافته است که نشان از تأثیر مداخله آموزشی دارد. در نمودار ۵ میانگین نمرات کارکنان در متغیرهای تحقیق به صورت همزمان نشان داده شده است.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]



نمودار ۵: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون متغیرهای تحقیق

در جدول ۵نیز نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون متغیر رضایت شغلی گزارش شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت دو گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون رضایت شغلی

گروه	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
آزمایش	۱۹/۵۷	۳/۵۷	۱۲/۴۱	۱۹	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۵ آماری t تفاوت میانگین پیش آزمون با پس آزمون رضایت شغلی در گروه آزمایش (۱۹/۱۵۷) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد. مثبت بودن آماره تی و تفاوت میانگین نشانگر آن است که میانگین رضایت شغلی از پیش آزمون به پس آزمون افزایش معنی داری یافته است که نشانگر مؤثر بودن مداخله می‌باشد. بنابراین با توجه به این یافته‌ها فرضیه تأیید می‌شود و می‌توان گفت که مداخله آموزشی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است.

برای بررسی روند تغییرات متغیر سرسختی روانشناختی در پیش آزمون و پس آزمون از تی زوجی استفاده شده است. در جدول ۶ نیز نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون متغیر سرسختی روانشناختی گزارش شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت دو گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون سرسختی روانشناختی

گروه	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
آزمایش	۱۵/۵۸	۲/۶۷	۷/۸۵	۱۹	۰/۰۰۱

جدول ۶ اهمیت مداخله آموزشی در افزایش سرسختی روانشناختی را قبل و پس از آموزش در گروه آزمودنی بررسی می‌کند. همان طور که مشاهده می‌شود میزان به دست آمده از آزمون تی زوجی برابر است با t=۷/۴۸۵ با سطح معنی داری ۰. ۰۱=sig که نشان می‌دهد این تفاوت میانگین(X=۱۵/۵۸) معنادار است.

برای بررسی روند تغییرات متغیر تاب‌آوری در پیش آزمون و پس آزمون از تی زوجی استفاده شده است. در جدول ۷ نیز نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون متغیر تاب‌آوری گزارش شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون تاب‌آوری

گروه	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
آزمایش	۱۴/۵۲	۴/۵۷	۱۰/۴۲	۱۹	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۷ آماری t تفاوت میانگین پیش آزمون با پس آزمون تاب‌آوری در گروه آزمایش (۱۰/۴۲) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد. مثبت بودن آماره تی و تفاوت میانگین نشانگر آن است که میانگین رضایت شغلی از پیش آزمون به پس آزمون افزایش معنی

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

داری یافته است که نشانگر مؤثر بودن مداخله می‌باشد. بنابراین با توجه به این یافته‌ها فرضیه تأیید می‌شود و می‌توان گفت که مداخله آموزشی بر تاب‌آوری تأثیرگذار است. برای بررسی روند تغییرات متغیر انگیزه پیشرفت در پیش آزمون و پس آزمون از تی زوجی استفاده شده است. در جدول ۸ نیز نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون متغیر انگیزه پیشرفت گزارش شده است.

جدول ۸: نتایج آزمون t زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت دو گروه آزمایش در پیش آزمون و پس آزمون انگیزه پیشرفت

گروه	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
آزمایش	۲۱/۵۷	۵/۶۸	۱۴/۸۲	۱۹	۰/۰۰۱

جدول ۸ اهمیت مداخله آموزشی در افزایش انگیزه پیشرفت را قبل و پس از آموزش در گروه آزمودنی بررسی می‌کند. همان طور که مشاهده می‌شود میزان به دست آمده از آزمون تی زوجی برابر است با t=۱۴/۸۲ با سطح معنی داری ۰. ۰۱=sig که نشان می‌دهد این تفاوت میانگین(X=۲۱/۵۷) معنادار است. از این رو می‌توان گفت با توجه به میانگین به دست آمده میزان اهمیت دادن به دیدگاه دیگران در افراد پس از آموزش با اطمینان ۰. ۹۹=Pv و میزان خطای ۰. ۰۱=α افزایش پیدا کرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌منظور پیش‌بینی میزان رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت کارکنان شرکت گاز البرز براساس شاخص‌های تاب آوری و سرسختی روانشناختی آنان انجام گردید. یافته های تحقیق نشان داد که برنامه آموزش تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی بر رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت تاثیر معنی دار دارد. این اثربخشی میان متغیرهای پژوهش بطور جداگانه در پژوهش‌های احمدی و همکاران(۱۳۹۸)، خوش‌اندام کوتنایی و همکاران (۱۳۹۸)، حاتمیان و حاتمیان (۱۳۹۸)، بهزادپور و همکاران (۱۳۹۷) و یوسف‌وند و رادمهر (۱۳۹۷) اعلام شده بود. محققان باور دارند برای اینکه افراد بتوانند با مشکلات و مسائل مسیر شغلی خود در شرایط عدم اطمینان مقابله کنند، تجهیز آنها به ظرفیت‌های فردی و روانی جدیدی که در موقعیت‌های تنش‌زا و مشکل‌آفرین کمک‌کننده باشد ضروری به‌نظر می‌رسد. ظرفیت‌های فردی و روانی که فرد به کمک آنها بتواند در شرایط دشوار مقاومت نماید و دچار آسیب‌دیدگی نگردد و حتی در تجربه چنین شرایط مشکل‌آفرین و بحرانی خود را ازلحاظ شخصیتی ارتقاء بخشد. دو ظرفیتی که اخیراً در این خصوص موردتوجه قرار گرفته‌است، تاب‌آوری شغلی و سرسختی روان‌شناختی است که دراین پیمایش نیز همبستگی آنها با میزان رضایت وانگیزه پیشرفت کارکنان شرکت گاز البرز بررسی گردید.

تاب‌آوری شغلی که برگرفته از نظریه انگیزش مسیر شغلی است. ظرفیتی است برای انطباق با تغییرات محیط کار، حتی اگر محیط نامطلوب و دلسردکننده و مخرب باشد. از نظر لاندن تاب‌آوری شغلی به افراد این توانایی را می‌دهد که در مسیر پیشرفت شغلی خود کمتر با موانعی نظیر از دست دادن شغل، استرس شغلی، جابجایی شغلی و عملکرد ضعیف مواجه شوند، بلکه برعکس به آنها کمک می‌کند که با محیط کار خود منطبق شوند، شغل خود و تغییرات سازمانی را بپذیرند و بتوانند با افراد جدید و مختلف کار کنند. از سوی دیگر از پیامدهای اثبات‌شدهٔ تاب‌آوری، سخت‌کوشی، تلاش و مسئولیت‌پذیری یا به‌عبارتی سرسختی است. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی ویژگی تاب‌آوری افراد و سازمان بالا باشد، انگیزه افراد برای پذیرش مسئولیت و تلاش، بیشتر می‌شود این امرمنجربه بهبود شرایط سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌گردد؛ بنابراین تاب‌آوری همان‌گونه که باعث انگیزه و امید می‌شود، باعث سخت‌کوشی در سازمان نیز می‌شود. ارتباط میان تاب‌آوری و رضایت کارکنان را از این منظر می‌توان تبیین نمود که تاب‌آوری یکی از مهمترین متغیرها جهت توسعه حالات روانشناختی مثبت است که باعث می‌شود افراد در هنگام بروز بحران‌ها و مشکلات در محیط کار به‌سرعت تعادل خود را بازیابند و با هدایت و رهبری خود بتوانند به سطح تعادلی و حتی بالاتر از سطح پیشین دست یابند. در صورتی که تاب‌آوری افراد پایین باشد آنها به سرعت نسبت به حل مشکلات کار دلسرد می‌شوند و احساس رضایت آنها از کارشان افت می‌کند. این یافته‌ها با پژوهش‌های ابریشم‌کش و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی (۱۳۹۸) و اسدی (۱۳۹۴) بود.

عوامل استرس‌زای متعددی همواره انگیزه‌ها و رضایت سرمایه‌های انسانی را در سازمان مورد تهدید قرار می‌دهد؛ عواملی مثل عدم اطمینان اقتصادی، عدم امنیت شغلی ، تغییر مداوم سازمان، انتقال بیش از حد کارکنان عدم جذب کافی نیرو، افزایش فشار کاری بر

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

کارکنان، کاهش تسهیلات سازمانی مثل اضافه‌کار و بیمه‌های تکمیلی، عدم تناسب تورم اقتصادی با درآمد کارکنان، عدم تناسب میان و سایر مشکلات سازمانی که در دوران تحریم‌های اقتصادی تشدید می‌شوند، کارآمدی منابع انسانی و به‌تبع آن بهره‌وری سازمانی را بطور جدی تحت تأثیر قرار می‌دهند. طبق آخرین آمار در ایران در ارتباط با استرس، ۲۳ تا ۳۰ درصد نیروی کار از استرس شغلی شدید و متوسط رنج می‌برند. در کنار عوامل بیرونی مثل عوامل سازمانی، اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی، عوامل فردی مثل شاخص‌های سرسختی و تاب‌آوری شخصی در ادراک فرد از تنش‌زاهای محیط شغلی و نحوه مواجهه با آنها موثر است. افراد دارای تاب‌آوری شغلی نسبت به سایرین تمایل بیشتری به همکاری، سازگاری، یادگیری مستمر و انجام شایسته کار دارند. با توجه به اهمیت سلامت روان منابع انسانی و حفظ انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی در محیط کار، شناسایی و تقویت عوامل مؤثر بر آن به‌عنوان یک ظرفیت روانشناختی ضروری به‌نظر می‌رسد. دو عنصر شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری باعث می‌شوند که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش‌ها و آزمون‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آنها سربلند بیرون آیند. لذا براساس یافته‌های پژوهش حاضر و ارتباطی که میان ویژگی‌های شخصیتی تاب‌آوری و سرسختی روانشناختی با انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی محرز گردید، پیشنهاد می‌گردد که به طرق مختلف از جمله برگزاری کارگاه‌های رشدی پیوسته، ارائه منابع دانش‌افزایی، و تقویت ظرفیت‌های سه‌گانه تاب‌آوری در کنار سایر عواملی که به رشد و حفظ انگیزه کارکنان و احساس رضایت آنها از محیط کار کمک می‌کند، بهره‌وری فردی و سازمانی منابع انسانی شرکت گاز البرز ارتقاء داده‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود این مطالعه پیمایشی در سطوح وسیعتری از شرکت‌های نفت و گاز اجرا شود تا نتایج آن قابلیت تعمیم موثق‌تری پیدا کنند.

منابع

ابریشم‌کش، س؛ اردلان، ع؛ کافی ماسوله، س؛ فلاحی خشت مسجدی، م. (۱۳۹۵). رابطه سرسختی روان شناختی و تاب آوری با سلامت روان در تکنیسین های اورژانس پیش بیمارستانی استان گیلان. *مجله پرستاری و مامایی جامع نگر*، ۲۶ (۴): ۱۰-۱۸. SID. https://sid.ir/paper/16710/fa

احمدی، ب؛ مصدق راد، ع. م؛ کرمی، ب. (۱۳۹۸). تأثیرآموزش مهارت های تاب آوری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران: یک مطالعه کنترل تصادفی شده. *مجله پایش*، ۲۸۹-۲۷۹. http://payeshjournal.ir/article-1-1102-fa.html

اسدی، ب؛ زارعی، ح؛ حوریان، غ؛ یونسی، م. (۱۳۹۴). *نقش پیش بینی کنندگی سرسختی روان شناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی در رضایت مندی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر همدان*. کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران.

بهزادپور، س؛ مطهری، ز؛ سهرابی، ف. (۱۳۹۷). پیش بینی انگیزه پیشرفت بر اساس سرسختی روانشناختی و حمایت اجتماعی در دختران دانش آموز. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۴(۴۹)، ۱۵۱-۱۳۹. https://doi.org/10.22054/jep.2018.8243.1312

حاتمیان، پ؛ حاتمیان، پ. (۱۳۹۸). پیش بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ویژگی های شخصیتی و تاب آوری. *رویش روان شناسی*، ۸(۲): ۸-۳.

خوشنوای فومنی، ف. (۱۳۹۷). *بررسی اثرات اجرای برنامه ی فلسفه برای کودکان(فبک) بر تاب آوری نوجوانان کار*، رساله دکتری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه تهران.

رحمتی، پ؛ عبداللهی، ع. (۱۳۹۹). نقش تعدیل گری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۲(۴۲): ۱۷۸-۱۶۱. 10.52547/JCOC.12.1.161

رستمی، ح؛ فتحی، آ؛ آزموده، م؛ رضایی ملاجق، ر؛ ابراهیم زاده اصل، ا. (۱۳۹۸). ارتباط فرسودگی شغلی، انگیزش شغلی و تاب آوری با کیفیت زندگی کاری کادر درمان یکی از بیمارستانهای نیروهای مسلح در سال ۱۳۹۷. *فصلنامه علمی پژوهشی طب انتظامی*، ۹(۱): ۴۲-۳۵. http://jpmed.ir/article-1-831-fa.html

ساعتچی، م. (۱۴۰۰). بررسی عوامل و موانع انسانی بهره وری شغلی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی، *مجله مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۲ (۴۸): ۲۹-۴۲.

غلامحسینی، ل؛ رشیدی‌فرد، م؛ سعادت، م. (۱۳۹۹). ارزیابی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان واحد اطلاعات سلامت: یک مطالعه مروری، علوم *پیراپزشکی و بهداشت نظامی*، ۱۵ (۳) :۶۴-۵۳. http://jps.ajaums.ac.ir/article-1-235-fa.html

مقصدی، ف؛ قاسمی، ز. (۱۴۰۰). پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی. *رویکردی نو در علوم تربیتی*،۳(۴)، ۷۲-۷۸. 10.22034/NAES.2021.286369.1127

هدایتی، م؛ خائیز، پ. (۱۳۹۷). *رابطه سرسختی روانشناختی و انگیزش پیشرفت در کارکنان شرکت صدرا*. اولین همایش ملی ارتباط علوم انسانی، تولید و صنعت.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

Bartone, Paul T.; Kelly, Dennis R. Matthews, Michael D. (2013). Psychological Hardiness Predicts Adaptability in Military Leaders: A prospective study. *International Journal of Selection and Assesment*. 21(2), 200-210.https://doi.org/10.1111/ijsa.12029

Beuren, I. M., dos Santos, V., & Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(6), 2262-2279. https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0158

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. https://doi.org/10.1002/da.10113

Gameiro, N., Rodrigues, F., Antunes, R., Matos, R., Amaro, N., Jacinto, M., & Monteiro, D. (2023). Mental Toughness and Resilience in Trail Runner's Performance. *Perceptual and Motor Skills*, *130*(3), 1202-1220. https://doi.org/10.1177/00315125231165819

Golmohammadian, M., & Sajadi, N. (2017). The role of psychological capital and organizational citizenship behavior in predicting burnout of primary school teachers in special schools. *Psychology of exceptional people*. 5 (1), 11-25. [In Persian]

Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *2*(3), 9-15. DOI: https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.309

Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, *46*(1), 1-19. https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0152

Judkins, Tyler Collette, Kimberly Gomes, student & Brian A. Moore. (2022). Examining student well-being: Development and initial validation of the perceived vulnerability and hardiness scale, Journal of American College Health.

Mackenzie, S. (2012). I can't imagine doing anything else: Why do teachers of children with SEN remain in the profession? Resilience, rewards and realism over time. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 12(3), 151–161. https://doi.org/10.1111/j.1471-3802.2011.01221.x

Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 1: 160-168

Manuntun, T. (2019). The Effect of Organizational Culture, Achievement Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers of SMP Negeri in North Tapanuli. Proceedings of the 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership, Atlantis Press,112-114.

Meeusen, V., Gatt, S. P., Barach, P., & Van Zundert, A. (2024). Occupational well-being, resilience, burnout, and job satisfaction of surgical teams. In *Handbook of Perioperative and Procedural Patient Safety* (pp. 205-229). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-323-66179-9.00016-6

Moore, R. (2013). Pedagogical stressors and coping strategies for bolstering teacher resilience. (Doctor of Education), Walden University, Ann Arbor.

Paskova, L. (2023). Job Satisfaction And Performance Motivation In The Context Of Transformative Leadership Of Slovak Teachers. In *Inted2023 Proceedings* (Pp. 2373-2381). Iated.

Rosa, H. (2015). *Accelerazione e alienazione. Per una teoria critica del tempo nella tarda modernità (Trad. it. E. Leonzio)*. Torino: Einaudi.

Rossouw, J.G., Rossouw, P.J., Paynter, C., Ward, A., Khnana, P. (2017). Predictive 6 Factor Resilience Scale – Domains of Resilience and Their Role as Enablers of Job Satisfaction. *International Journal of Neuropsychotherapy*, 2(1), 25-40. https://doi.org/10.4278/0890-1171-20.3.183

Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, *5*(2), ep2310. https://doi.org/10.30935/ijpdll/13212

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]