

## اثربخشی برنامه آموزش تابآوری و سرسختی روانشنختی 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)

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](mailto: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.

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 بازارگانی، مسئول بودجه شرکت گاز استان البرز، کرج، ایران.

انسیه باقری

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مسئول واحد آموزش شرکت گاز استان البرز، کرج، ایران.

### 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.

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی برنامه آموزش تابآوری و سرسختی روانشنختی 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. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت گاز البرز تشکیل می‌دهد که 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 انتخاب شده در دوره ساعت دوره آموزشی در زمینه تقویت تابآوری و سرسختی روان شناختی شرکت داده شدند و مجدداً سطح هر چهار متغیر وابسته و مستقل در آنها مورد سنجش قرار گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سرسختی کوباسا، تابآوری کار و دیویدسون، اریابی مسیر پیشرفت شغلی دلانگ و رضایت شغلی اسپکتور (JSS) بهره گرفته شد. داده‌ها با استفاده از از نرم‌افزارهای SPSS 24 و PLS 2 تحلیل شدند. پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌های تحقیق از آزمون تی جفت شده 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 روانشنختی، 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 روانشنختی، تابآوری.

## 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 جانبی مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است (هیلتون<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). نارضایتی شغلی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع ایجاد اختلال می کند و سالیانه ضررها هنگفتی نصیب اقتصاد ملی کشورها می شود (هارتیکا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

رضایت شغلی به مجموعه نگرشها و قضاوتهای مثبت و منفی فرد از کار گفته می شود (کوبست<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴)، که بر بسیاری از ویژگی های مثبت کارکنان از جمله افزایش بهرهوری، دلسوزی، تعهد نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلستگی به محیط کار، ارتقای کمی و کیفی عملکرد، ارتباط مناسب با همکاران و مخاطبان، بهبود روحیه و علاقمندی آنها تاثیرگذار است ( glamhossinini 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 درون فردی و برون فردی، سازه ای چندوجهی و پیچیده است (هایس<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۵) و همواره دارای یک عنصر ارزیابی و مقایسه است (ویس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲)، که متأثر از رابطه توقعات فرد با پاداش هایی است که شغل او برایش فراهم می سازد (وایلم<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). عدم رضایت از شغل منجر به بی علاقگی و کاهش تعهد سازمانی می شود (رحمتی و عبدالله، ۱۳۹۹) لذا وجود احساس رضایت در کارکنان نه تنها باعث افزایش سلامت روحی و فیزیکی کارکنان و علاقه آنان به یادگیری مهارت های شغلی و بهبود روحیه کاری آنان می گردد، بلکه در بهرهوری و پیشرفت سازمان نیز نقش کلیدی دارد و سبب کاهش تولیدات معیوب، ارائه ضعیف خدمات، اشاعه شایعات مخرب، غیبت های مکرر، جابجایی و ترک محل کار کارکنان سازمان می شود ( glamhossinini و همکاران، ۱۳۹۹). کوهلن<sup>۸</sup> معتقد است اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می دهد ارضاء شوند، احساس رضایت او از کار نیز بیشتر می شود ( 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<sup>۹</sup>، 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<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۳). رضایت شغلی که حاصل نگرش مثبت فرد از کار می باشد بر بسیاری از ویژگی های مثبت کارکنان از جمله افزایش بهرهوری، دلسوزی، تعهد نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلستگی 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 دو عاملی هرزبرگ عوامل انگیزشی موجب رضایت افراد از شغل خود می شوند ( مقصدمی و قاسمی، ۱۴۰۰). انگیزه پیشرفت از انگیزه های اجتماعی حائز اهمیت است که بصورت یک میل یا علاقه به کسب موفقیت در زمینه فعالیت حاضر تعریف می شود. وقتی کارکنان انگیزه بالایی برای پیشرفت داشته باشند، کارآیی بیشتری خواهند داشت و سبب بهبود میزان کارآمدی سازمان می شوند؛ که در نتیجه آن، به بازخوردهای مادی و غیرمادی بیشتری می رساند و در نتیجه تراز رضایت شغلی کارکنان فزونی می یابد و این خشنودی را به شغل و کار خویش نیز بسط و تعمیم می دهند. اما حفظ انگیزه پیشرفت و به تبع آن احساس رضایت شغلی چندان هم آسان نیست و نیازمند برخی ویژگی های شخصیتی و مهارت های زندگی مثل داشتن و حفظ روحیه سرسخت و منعطف است. سرسختی روانشناختی یکی از ویژگی های شخصیتی است که به عنوان یک منبع مقاومت در مواجهه با حوادث تنشی زای زندگی عمل می کند و متشکل از سه جزء شامل تعهد شخصی نسبت به اهداف، احساس کنترل بر امور و بخصوص حل مسئله، و علاقمندی به چالش های زندگی بعنوان راهی برای رشد است. افراد سرسخت نسبت به آنچه در زندگی انجام می دهند از جمله تکالیف

1. Hilton

2. Tria

3. Hartika

4. Kvist

5. Hayes

6. Weiss

7. Williem

8. Kohlen

9. Manuntun

10. Paskova

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 سرخست را دچار استرس و افسردگی نمی‌کند بلکه آنها را تاب آورتر و منعطف‌تر می‌سازد و این افراد احساس رضایت‌بیشتری از شغل خود دارند (میوسن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). پرداختن به مفهوم تاب آوری شغلی یکی از رویکردهای نوین سازمان‌هایی است که کارکنان آنها در شرایط سخت کاری وظیفه خدمت رسانی به مردم را داشته و البته مرد نیز میزان خدمت رسانی چنین سازمان‌هایی را دائم رصد می‌کنند (گامیرو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). تاب آوری اشاره بر فرایندی پویا دارد که انسانها در زمان مواجهه با شرایط ناگوار یا ضربه‌های روحی به صورت رفتار انطباقی مثبت از خود نشان می‌دهند (بیورن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

دنیای پست‌مدرن امروز با تغییرات سریع اقتصادی، جهانی شدن، پیشرفت فناوری و تغییر دائم ماهیت مشاغل، ثبات‌نداشتن و پیش‌بینی ناپذیری در دنیای مشاغل همراه است (روس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷، جودکینز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات نشان می‌دهند افراد دارای مشخصه سرخستی روان‌شناختی اغلب انگیزه پیشرفت بالاتری دارند و در برابر مشکلات تاب و انعطاف بیشتری دارند، همچنین به نظر می‌رسد افراد منعطف و سرخست علی‌رغم مشکلات شغلی احساس رضایت‌بیشتری از فعالیت حرفه‌ای خویش داشته باشند (حاتمیان و حاتمیان، ۱۳۹۸). بنابراین با تحلیل دقیق عوامل موثر بر بهره‌وری، تنها عامل انسانی می‌تواند عملکرد آن را تا حد نامحدود و غیرقابل تصور افزایش دهد، به گفته کارشناسان، یکی از راه‌های افزایش قدرت بهره‌وری کارکنان، رضایت شغلی است، لذا سعی بر آن شد تا با سنجش سطح تاب آوری و سرخستی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز البرز عنوان دو متغیری که تاثیر آنها بر رضایت و انگیزه شغلی افراد اثبات شده (رستمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ احمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

تاب آوری یک فرآیند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده، است. تاب آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است. کانر و دیویدسون<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) معتقدند که تاب آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا حالت انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلکن تاب آوری یک توانمندی برای برقراری مجدد تعادل روانی-زیستی در شرایط تهدید کننده است که در این راستا فرد مشارکتی فعال دارد. تاب آوری شغلی نه تنها 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 به سرعت تعادل خود را بازیابند و با هدایت و رهبری خود بتوانند به سطح تعادلی و حتی بالاتر از سطح پیشین دست یابند. عده‌ای از صاحب نظران تاب آوری را به عنوان ظرفیت انطباق پذیری موفق با یک تغییر محیطی تلقی می‌کنند. آنها تاب آوری را به عنوان یک فرایند پویا که مستلزم تعامل بین جریانات خطرساز و ویژگی‌های درونی و بیرونی فرد، که برای تغییر دادن تأثیرات واقعی تاخ زندگی عمل می‌کند مفهوم سازی می‌کنند. فرد تاب آور، با انعطاف‌پذیری خود، قادر است با مقتضیات در حال تغییر شرایط تنش زا، انطباق پیدا کند (بروسکیلی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۸، نگویی و لای<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷، دای و هانگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶).

کوباسا (۱۹۷۹)، به نقل از مستغنی و سوقد، (۱۳۹۱) با استفاده از نظریه‌های شخصیت، سرخستی 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 و روحیه مبارزه‌جویی سرچشمه می‌گیرد و نگرشی را فراهم می‌کند که باعث انگیزه و توانایی لازم در فرد جهت رشد شخصی و مهار استرس‌های محیطی می‌شود. لذا سرخستی 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<sup>۱۰</sup> و سیویتسی، ۲۰۱۵). کوباسا و پوکتی<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۳) ویژگی‌های سرخستی روان‌شناختی را، شامل حس کنجکاوی قابل توجه، تمایل به کسب تجارت 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. Brouselli  
 8. Ngu & Lay  
 9. Day & Hong  
 10. Civitci  
 11- Puccetti

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 ...

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 می‌شود (هدايتی و خانیز، ۱۳۹۷). افرادی که سطح سرسختی بالایی دارند، حتی در موقع پرفراز و نشیب، زندگی را معنادار و هدفمند می‌دانند، چالش‌ها را قابل‌کنترل و تغییرپذیر می‌دانند و حتی آنها را فرصتی برای اعمال کنترل و رشد درک می‌کنند (بارتون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

مطالعه انگیزه، کوششی برای شناخت و پاسخ به چرایی رفتار انسان است. انگیزش به عنوان عامل شناختی موثر بر رفتارهای شخصی می‌باشد که به صورت خاصی بر فعالیتهایی که افراد برمی‌گزینند و سطح درگیری در کارها، پافشاری در انجام فعالیت‌ها و نتیجه آنها موثر است (پاسکوا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). بر اساس مطالعات افرادی که دارای انگیزش هستند هنگام فعالیت و کار، نسبت به کسانی که انگیزش ندارند، فعالیت بیشتری از خود نشان می‌دهند (گاریرو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷، سیتین و آشکون<sup>۴</sup>، 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	R	T <sub>1</sub>	مدخله	آموزش	پیش آزمون	پس آزمون
۱ گروه آزمایش کارکنان						T <sub>2</sub>

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت گاز البرز در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دهد که 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 ۲۵-۶۰ سال. در تحقیق حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

## ابزار سنجش

پرسشنامه رضایت شغلی (JSS)<sup>۵</sup>: 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 ۰.۸ برای پایایی این پرسشنامه و برای همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۱ 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<sup>۶</sup> را ارزیابی می‌کند. افراد شرکت کننده باستی گزینه‌ای که احساسات آنها را درباره هر عبارت بهتر بیان می‌کند انتخاب نمایند این ابزار شرحی است از پنج بعد مسیر پیشرفت شغلی «شاین» (شاپستگی 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

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 سرخختی روانشناختی مدل<sup>۱</sup> (MPHS):** این ابزار دارای ۱۸ گویه است که تمام اجزای سرخختی شامل تعهد، کنترل و مبارزه جویی را اندازه‌گیری می‌کند. مدل و همکاران (۲۰۰۶) روایی و پایایی این پرسشنامه را با آلفای کرونباخ٪.۸۸ تایید قرار داده‌اند. در ایران نیز روایی واگرا و سازه این پرسشنامه توسط رحمتی و عبدالله (۱۳۹۹) برابر٪.۹۱ و٪.۷۶ اعلام شد که نشانگر قابلیت اطمینان پرسشنامه است.

**پرسشنامه تابآوری کانر و دیویدسون<sup>۲</sup> (CD-RISC):** این مقیاس ۲۵ گویه دارد و در ایران بر روی ۲۴۸ نفر اجرا شد و پایایی آن با سنجش همسانی درونی آلفای کرونباخ٪.۸۹ به دست آمد. همچنین روایی صوری و محتوایی این مقیاس مورد تایید قرار گرفت (میرزاوی و دلاور، ۱۴۰۱). هر چهار پرسشنامه در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (کاملاً درست) نمره گذاری شدن. 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	.۸۷	.۶۶	.۸۰
۲	سرخختی	.۸۴	.۶۰	.۸۲
۳	تابآوری	.۷۹	.۶۱	.۹۳
۴	انگیزه پیشرفت	.۸۰	.۵۹	.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 گوییه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق دارای بارهای عاملی قابل قبولی هستند. همه این بارهای عاملی در سطح آلفای 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 محرومانه بودن اطلاعات به کلیه واحدهای پژوهش اطمینان داده شد و واحدهای مورد پژوهش در شرکت یا عدم شرکت آزاد بوده و نسبت به قطع پژوهش مجاز می‌باشند.

## یافته‌ها

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 یافته‌های توصیفی میزان٪.۳۵ دارای سن ۲۵ تا ۳۵ سال و میزان٪.۶۵ درصد در رنج سنی ۴۵ تا ۳۶ 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 یافته‌های توصیفی مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر٪.۲۰ درصد در واحدهای ستادی،٪.۱۰ درصد در واحد مهندسی،٪.۵ 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 داده‌ها اطلاع حاصل شد.

1. Maddi Psychological Hardiness Survey

2. Connor & Davidson

اثربخشی برنامه آموزش تابآوری و سرسختی روانشناسی 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 ...

جدول ۴: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

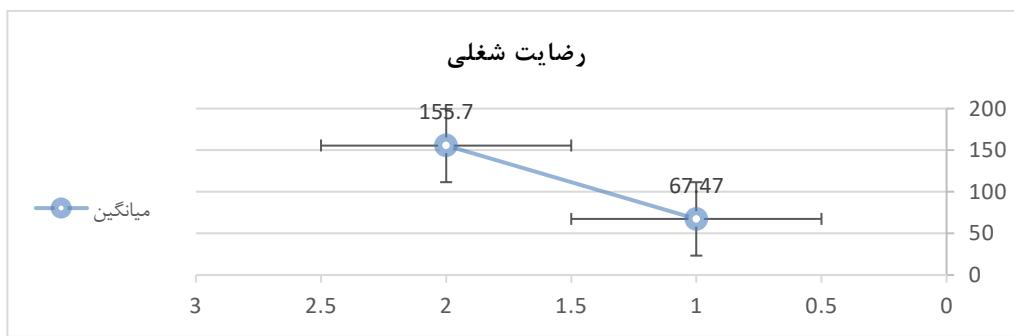
متغیر	مقدار آزمون	Sig (سطح معناداری)
رضایت شغلی	۰/۶۵۷	۰/۳۵۷
سرسختی	۰/۷۱۷	۰/۲۴۸
تابآوری	۰/۸۲۷	۰/۷۸۲
انگیزه پیشرفت	۰/۶۷۱	۰/۳۶۷

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 روانشناسی، تابآوری و انگیزه پیشرفت قبل و بعد از مداخله در گروه آزمایش از آزمون تی برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

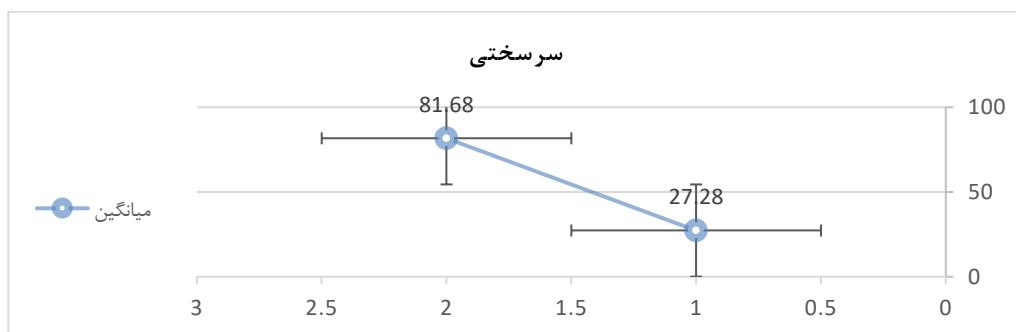
جدول ۴: میانگین و انحراف معیار نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش

P-value	آماره آزمون	انحراف معیار	میانگین	گروه	سازه
۰/۰۰۱	۲۹/۵۴	۱/۸۲ ۲/۳۶	۶۷/۴۷ ۱۵۵/۷۰	پیش آزمون پس آزمون	رضایت شغلی
			۲۷/۲۸ ۸۱/۶۸	پیش آزمون پس آزمون	
۰/۰۰۱	۲۶/۵۸	۱/۵۴ ۲/۳۶	۳۹/۵۲ ۹۱/۸۵	پیش آزمون پس آزمون	سرسختی روانشناسی
			۲/۳۰ ۲/۳۷	پیش آزمون پس آزمون	
۰/۰۰۱	۲۶/۲۳	۲/۳۰ ۲/۳۷	۴۲/۸۲ ۸۱/۷۳	پیش آزمون پس آزمون	تابآوری
			۱/۶۹ ۲/۵۲	پیش آزمون پس آزمون	
۰/۰۰۱	۲۹/۹۲	۱/۶۹ ۲/۵۲	۱۵۵.۷	۶۷.۴۷	انگیزه پیشرفت

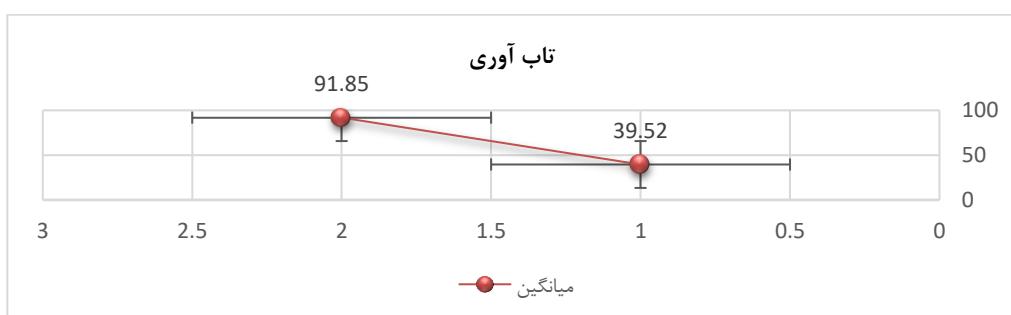
در جدول ۴ میانگین و انحراف معیار نمرات رضایت شغلی، سرسختی روانشناسی، تابآوری و انگیزه پیشرفت در گروه آزمایش قبل و بعد از اجرای مداخله آموزشی نشان داده شده است. در هر چهار متغیر میانگین نمرات بعد از اجرای مداخله آموزشی افزایش یافته است. همچنین آماره آزمون نشان از تفاوت معنی داری در رضایت شغلی، سرسختی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



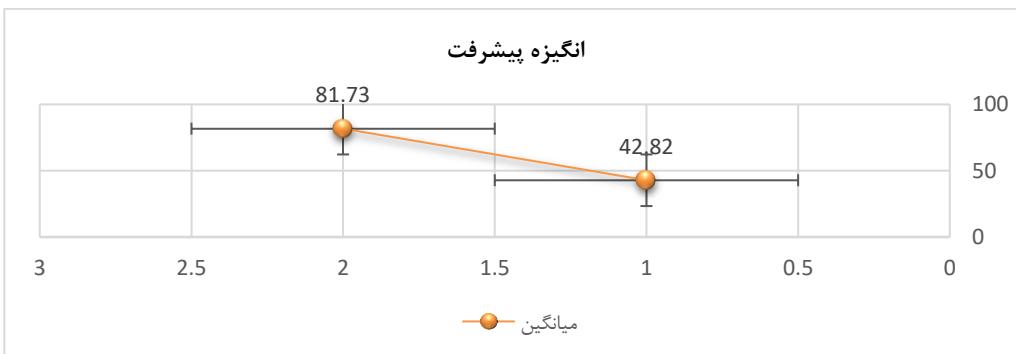
نمودار ۱: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون رضایت شغلی



نمودار ۲: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون سرسختی روانشناسی



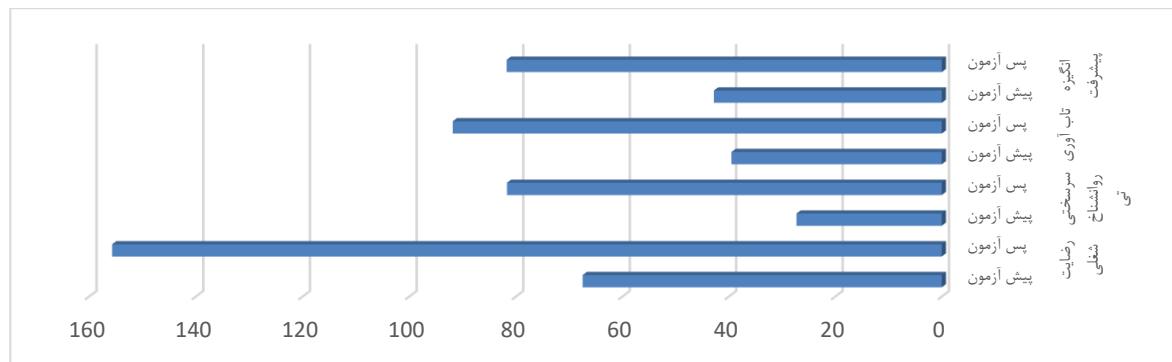
نمودار ۳: میانگین نمره‌های پیش آزمون و پس آزمون تاب‌آوری



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

براساس مقایسه میانگین نمرات کارکنان شرکت گاز البرز در متغیرهای رضایت شغلی، سرسختی روانشناسی، 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.

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 ...



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

در جدول ۵ 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	.۰۰۰۱

با توجه به جدول ۵ آماری  $t$  تفاوت میانگین پیش آزمون با پس آزمون رضایت شغلی در گروه آزمایش (۱۹/۱۵۷) در سطح  $.۰۰۰۱$  معنی دار می‌باشد. مثبت بودن آماره  $t$  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 نتایج آزمون  $t$  زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت گروه آزمایش در پیش آزمایش 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	.۰۰۰۱

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  $t=7/485$  با سطح معنی داری  $.0001$  که نشان می‌دهد این تفاوت میانگین ( $X=15/58$ ) معنادار است.

برای بررسی روند تغییرات متغیر تابآوری در پیش آزمون و پس آزمون از تی زوجی استفاده شده است. در جدول ۷ نتایج آزمون  $t$  زوجی یا همبسته برای بررسی تفاوت گروه آزمایش در پیش آزمایش 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	.۰۰۰۱

با توجه به جدول ۷ آماری  $t$  تفاوت میانگین پیش آزمون با پس آزمون تابآوری در گروه آزمایش (۱۰/۴۲) در سطح  $.۰۰۰۱$  معنی دار می‌باشد. مثبت بودن آماره  $t$  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 تاب آوری 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	درجه آزادی	آماره $t$	سطح معنی داری
آزمایش	۲۱/۵۷	۵/۶۸	۱۴/۸۲	۱۹	۰/۰۱

جدول ۸ اهمیت مداخله آموزشی در افزایش انگیزه پیشرفت را قبل و پس از آموزش در گروه آزمودنی بررسی می‌کند. همان‌طور که مشاهده می‌شود میزان به دست آمده از آزمون تی زوجی برابر است با  $t=14/82$  با سطح معنی داری  $.01 < \text{Sig} = .01$  که نشان می‌دهد این تفاوت میانگین ( $X = 21/57$ ) 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  $.01 < \alpha = .05$  و میزان خطای  $.09 = P_{\text{V}}$  افزایش پیدا کرده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور پیش‌بینی میزان رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت کارکنان شرکت گاز البرز براساس شاخص‌های تاب آوری و سرسختی روان‌شناختی آنان انجام گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که برنامه آموزش تاب آوری 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 کوتایی و همکاران (۱۳۹۸)، حاتمیان و حاتمیان (۱۳۹۷)، 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 از لحاظ شخصیتی ارتقاء بخشد. دو ظرفیتی که اخیراً در این خصوص مورد توجه قرار گرفته‌است، تاب آوری شغلی و سرسختی روان‌شناختی است که در این پیمایش نیز همبستگی آنها با میزان رضایت و انگیزه پیشرفت کارکنان شرکت گاز البرز بررسی گردید.

تاب آوری شغلی که برگرفته از نظریه انگیزش مسیر شغلی است. ظرفیتی است برای انطباق با تغییرات محیط کار، حتی اگر محیط نامطلوب و دلسوزدکننده و مخرب باشد. از نظر لاندن تاب آوری 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 موافقه شوند، بلکه بر عکس 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 اثبات‌شده تاب آوری، سخت‌کوشی، تلاش و مسئولیت‌پذیری یا به عبارتی سرسختی است. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی ویژگی تاب آوری افراد و سازمان بالا باشد، انگیزه افراد برای پذیرش مسئولیت و تلاش، بیشتر می‌شود این امر منجر به بهبود شرایط سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌گردد؛ بنابراین تاب آوری همان‌گونه که باعث انگیزه و امید می‌شود، باعث سخت‌کوشی در سازمان نیز می‌شود. ارتباط میان تاب آوری و رضایت کارکنان را از این منظر می‌توان تبیین نمود که تاب آوری یکی از مهمترین متغیرها جهت توسعه حالات روان‌شناختی مثبت است که باعث می‌شود افراد در هنگام بروز بحران‌ها و مشکلات در محیط کار به سرعت 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 تاب آوری افراد پایین باشد آنها به سرعت نسبت به حل مشکلات کار دلسوزد 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

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 ...

کارکنان، کاهش تسهیلات سازمانی مثل اضافه کار و بیمه های تكمیلی، عدم تناسب تورم اقتصادی با درآمد کارکنان، عدم تناسب میان و سایر مشکلات سازمانی که در دوران تحрیمه های اقتصادی تشید می شوند، کارآمدی منابع انسانی و به تبع آن بهره وری سازمانی را بطور جدی تحت تأثیر قرار می دهند. طبق آخرین آمار در ایران در ارتباط با استرس، ۳۰ تا ۳۰ درصد نیروی کار از استرس شغلی شدید و متواتر رنج می برند. در کنار عوامل بیرونی مثل عوامل سازمانی، اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی، عوامل فردی مثل شاخص های سرسختی و تاب آوری شخصی در ادراک فرد از تنشی های محیط شغلی و نحوه مواجهه با آنها موثر است. افراد دارای تاب آوری 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 به عنوان یک ظرفیت روانشناختی ضروری به نظر می رسد. دو عنصر شخصیتی سرسختی و تاب آوری باعث می شوند که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش ها و آزمون ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آنها سربلند بیرون آیند. لذا براساس یافته های پژوهش حاضر و ارتباطی که میان ویژگی های شخصیتی تاب آوری و سرسختی روانشناختی با انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی محزز گردید، پیشنهاد می گردد که به طرق مختلف از جمله برگزاری کارگاه های رشدی پیوسته، ارائه منابع دانش افزایی، و تقویت ظرفیت های سه گانه تاب آوری در کنار سایر عواملی که به رشد و حفظ انگیزه کارکنان و احساس رضایت آنها از محیط کار کمک می کند، بهره وری فردی و سازمانی منابع انسانی شرکت گاز البرز ارتقاء داده شود. همچنین پیشنهاد می شود این مطالعه پیمایشی در سطوح وسیعتری از شرکت های نفت و گاز اجرا شود تا نتایج آن قابلیت تعمیم موثق تری پیدا کنند.

## منابع

- ابریشم کش، س؛ اردلان، ع؛ کافی ماسوله، س؛ فلاحتی 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): ۱۸-۱۰.
- <https://sid.ir/paper/16710/fa>
- احمدی، ب؛ مصدق راد، ع؛ کرمی، ب. (۱۳۹۸). تأثیرآموزش مهارت های تاب آوری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران: یک مطالعه کنترل تصادفی شده. مجله پایش، ۲۷۹-۲۸۹.
- 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، روانشناختی 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)، ۱۳۹-۱۵۱.
- <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): ۳-۸.
- خوشنوای فومنی، ف. (۱۳۹۷). بررسی اثرات اجرایی برنامه فلسفه برای کودکان (فبک) بر تاب آوری نوجوانان کار، رساله دکتری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه تهران.
- رحمتی، پ؛ عبداللهی، ع. (۱۳۹۹). نقش تعديل گری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی، مجله مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۰.52547/JCOC.12.1.161. ۱۶۱-۱۷۸: (۴۲): ۱۲
- رستمی، ح؛ فتحی، آ؛ آرموده، م؛ رضایی ملاحق، 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://jpmmed.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، ۴۲-۴۸: (۴۸).
- غلامحسینی، ل؛ رشیدی فرد، م؛ سعادت، م. (۱۳۹۹). ارزیابی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان واحد اطلاعات سلامت: یک مطالعه مروری، علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی، ۱۵ (۳): ۵۳-۶۴.
- <http://jps.ajaums.ac.ir/article-1-235-fa.html>
- مقصدی، ف؛ قاسمی، ز. (۱۴۰۰). پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی. رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳ (۴).
- <10.22034/NAES.2021.286369.1127>
- هدایتی، م؛ خائیز، پ. (۱۳۹۷). رابطه سرسختی روانشناختی و انگیزش پیشرفت در کارکنان شرکت صدر. اولین همایش ملی ارتباط علوم انسانی، تولید و صنعت.

- 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 Assessment*, 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>

