

نقش خودکارآمدی و تاب‌آوری در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی

دخترانه شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

لیلا شفیعی^۱، عباس حبیب‌زاده^۲

۱- کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه قم

۲- دانشیار روان‌شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات قم، قم، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین سهم خودکارآمدی و تاب‌آوری در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم انجام گرفت. روش اجرای این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مطالعه را تمامی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۲۹۸۱ نفر تشکیل دادند. با استناد به جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به حجم ۳۶۰ نفر تعیین و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (بومی‌سازی شده توسط میرکمالی و نارنجی، ۱۳۸۷)، پرسشنامه خودکارآمدی معلم وولفولک (۲۰۰۱) و مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم‌افزار آماری اسپاس (نسخه ۲۶) و با بهره‌گیری از آزمون رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای خودکارآمدی (با ضریب بتای ۰.۵۰) و تاب‌آوری (با ضریب بتای ۰.۲۲) توانایی پیش‌بینی معنادار کیفیت زندگی کاری را دارند. همچنین، بررسی جزئی‌تر مؤلفه‌ها حاکی از آن بود که از میان ابعاد خودکارآمدی، تنها مؤلفه «راهبردهای آموزشی» (با ضریب بتای ۰.۱۰) و از میان ابعاد تاب‌آوری، دو مؤلفه «پذیرش مثبت تغییر» (با ضریب بتای ۰.۱۴) و «تأثیرات معنوی» (با ضریب بتای ۰.۱۹) نقش پیش‌بین را برای کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کنند. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که با تدوین برنامه‌های آموزشی اصولی و ایجاد فضای سازمانی مبتنی بر درک و همدلی متقابل میان مدیران و معلمان، زمینه‌های ارتقای کیفیت زندگی کاری در مدارس فراهم می‌گردد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی، تاب‌آوری، معلمان مدارس ابتدایی.

۱. مقدمه

از مهم ترین دارایی های سازمان ها، کارکنان می باشند. بهره وری سازمان تا حد زیادی به دانش، مهارت، تجربه و تلاش مستمر کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی بستگی دارد. در این میان، معلمان بخش مهمی از آموزش و پرورش را تشکیل می دهند و نقش بسزایی در اثربخشی مدارس دارند. معلمان با چالش های زیادی از جمله حقوق کم، حجم کاری بالا و استرس شغلی مواجه هستند؛ بنابراین مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس باید به کیفیت زندگی کاری و نیازهای آنان توجه بیشتری کنند. طبق تعریف گروه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (۲۰۱۶)، کیفیت زندگی، درک فرد از وضعیت زندگی خود در قالب نظام فرهنگی و ارزشی که در آن زندگی می کند و با اهداف او ارتباط دارد (اسپیوی، استالوورث، اولیور و چیشولم بیورنز، ۲۰۲۰). همچنین این مفهوم به معنای درک زمینه های فرهنگی، نظام ارزشی و موقعیت مبتنی بر اهداف، انتظارات، استانداردها و علایقی است که مردم در آن زندگی می کنند (لیما و دیگران، ۲۰۲۰). کیفیت زندگی کاری هم زمان در جستجوی دو هدف اصلی یعنی «افزایش بهره وری و کارایی سازمان» و «کیفیت تجربه حرفه ای کارکنان» است؛ پژوهش ها نشان می دهد که ارتقاء کیفیت زندگی حرفه ای و هویت سازمانی، رضایت کارکنان را ارتقاء داده و در نتیجه مرخصی های شغلی کاهش می یابد (حسام، آسایش، روحی، شریعتی و نصیری، ۲۰۱۲). کیفیت زندگی کاری با توجه به دو دیدگاه عینی (شرایط حقیقی کار در سازمان) و ذهنی (ادراک فرد از نحوه تلقی او از کار) تعریف می شود و از آنجا که به فرهنگ و طرز فکر وابسته است، شاخص های سنجش آن در هر جامعه و خرده فرهنگی متفاوت می باشد (محمدی، ۱۳۹۶). یکی از عوامل مرتبط و مؤثر بر کیفیت زندگی کاری، تاب آوری است. تاب آوری بینشی امیدوارانه برای تسهیل رشد و توسعه یک فرد پس از شرایط دشوار ایجاد می کند (شفر، وان ویوجت و مونن، ۲۰۲۰). این ویژگی نشان دهنده سرسختی و به معنای بهره وری افراد در شرایط سخت است؛ به طوری که افراد دارای تاب آوری بالا می توانند در مواجهه با موقعیت ها و رویدادهای ناخوشایند و استرس زا برای رسیدن به موفقیت به تلاش خود ادامه دهند و به نحو احسن از عهده آن برآیند (هولز، توست و لینبرگ، ۲۰۲۰). تاب آوری به عنوان یک منبع روان شناختی می تواند ظرفیت اجتناب از اثرات ناخوشایند بر سلامت روانی را افزایش دهد و از فرد در برابر استرس محافظت کند (چن، پپلر و هو، ۲۰۲۱). میزان تاب آوری معلمان به عوامل درونی (نظیر مهارت های حرفه ای، شایستگی اجتماعی، هوش هیجانی و توانایی حل مسئله) و عوامل بیرونی (شامل سازوکارهای حمایتی خانواده، سازمان و تعادل کار و زندگی) وابسته است که در سازگار شدن با شرایط محیط کار کمک می کنند (کاساک و دیگران، ۲۰۱۶). از این نظر، تاب آوری عاملی است که بر مدیریت رفتار معلمان تأثیر گذاشته و کیفیت و استانداردهای آموزشی را ارتقا می بخشد (گیو و دی، ۲۰۱۷).

علاوه بر این، خودکارآمدی نیز از دیگر متغیرهای اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری به شمار می رود. خودکارآمدی به اعتماد و باور فرد در مورد توانایی خود برای غلبه بر موقعیت های دشوار یا رسیدن به یک هدف رفتاری خاص اشاره دارد که فرایندهای انگیزشی، شناختی، انتخابی و هیجانی در آن نقش دارند (لیو و دیگران، ۲۰۱۸). مدیریت موقعیت های همیشه متغیر، مبهم، پیش بینی نشده و اضطراب آور مستلزم داشتن مهارت های متعدد و اعتقاد به توانایی انجام آن ها است (جعفری، حشمتی، فغانی و تنگستانی، ۱۳۹۷). احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می سازد تا با کمک مهارت های مقابله با موانع، کارهای خلاقانه انجام دهند (سلیمانی و هویدا، ۲۰۱۳). جذب معلمان با خودکارآمدی بالا، نگرش هایی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزه را متبلور می کند و بر تفکر و رفتار آنان تأثیر مستقیم دارد (دمیر، ۲۰۲۰).

پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه نشان دهنده تأکید محققان بر نقش این دو متغیر است. در همین راستا، قاسمی حسین آبادی، زندی پور و حسینیان (۱۴۰۰) نشان دادند که آموزش گروهی مثبت‌نگری، باعث افزایش معنادار کیفیت زندگی و تاب‌آوری معلمان می‌شود. همچنین فتحی و سعیدیان (۲۰۲۰) در بررسی مدل ساختاری این متغیرها نشان دادند که هر دو متغیر خودکارآمدی و تاب‌آوری سهم منحصر به فردی در پیش‌بینی وضعیت شغلی معلمان (از جمله فرسودگی شغلی) دارند. با این وجود، از آنجایی که معلمان نیروهای خط مقدم آموزش و پرورش محسوب می‌شوند، نارضایتی از کیفیت زندگی کاری همچنان مشکلی اساسی است که بر عملکرد آنان و در نتیجه بر رشد سرمایه داخلی و سلامت روان جامعه تأثیر منفی می‌گذارد (پرداخت‌چی، احمدی و آرزومندی، ۱۳۸۸).

بخشی از مشکلات کنونی نظام آموزشی ناشی از بی‌توجهی به همین ظرفیت‌های روان‌شناختی است. با وجود اهمیت بالای موضوع و تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور، بررسی‌ها نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی که به صورت هم‌زمان به بررسی نقش خودکارآمدی و تاب‌آوری در کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم پرداخته باشد، یافت نشده است. توجه دقیق به این عوامل می‌تواند به تشخیص نقاط ضعف برنامه‌ها و ارائه راهکارهای عملی برای جذب و حفظ کارکنان کمک شایانی کند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف «پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس خودکارآمدی و تاب‌آوری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱» انجام شده است. فرضیه اصلی این پژوهش آن است که خودکارآمدی و تاب‌آوری (و مؤلفه‌های آن‌ها) توانایی پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان جامعه هدف را دارند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی و تاب‌آوری معلمان

این نوشتار به تبیین و واکاوی سازه‌های کلیدی در قلمرو روان‌شناسی تربیتی و مدیریت راهبردی منابع انسانی می‌پردازد. تمرکز اصلی بر تحلیل تعاملی میان «کیفیت زندگی کاری»، «خودکارآمدی» و «تاب‌آوری» معلمان است تا از این طریق، چهارچوبی منسجم برای ارتقای بهره‌وری و بهزیستی در بافتارهای آموزشی فراهم آید.

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری فراتر از یک برنامه رفاهی ساده، به عنوان یک راهبرد کلیدی در مدیریت منابع انسانی تبیین می‌شود که با هدف بهبود هم‌زمان شرایط محیطی و ارتقای مشارکت کارکنان طراحی شده است. از منظر راهبردی، ارتقای این سازه منجر به بهبود بهره‌وری سازمان‌های آموزشی می‌گردد. طبق مدل نجفی (۲۰۰۶)، کیفیت زندگی کاری به عنوان محرک اصلی برای بهینه‌سازی خروجی‌های سازمانی عمل کرده و تعادلی پویا میان نیازهای روان‌شناختی فرد و اهداف کلان سازمان برقرار می‌سازد.

تحول مفهومی این سازه ریشه در مطالعات اریک تریست در مؤسسه روابط انسانی تاویستاک دارد. او با معرفی «سامانه فنی-اجتماعی» استدلال کرد که بهره‌وری تنها تابع سامانه فنی نیست، بلکه برآیند تعامل بهینه میان فناوری و ابعاد انسانی کار است. کامینگز (۱۹۹۳) این سیر را به دو دوره تقسیم می‌کند: دوره اول (دهه ۱۹۵۰) متمرکز بر ارضای نیازهای اولیه و دوره دوم (دهه ۱۹۶۰) متمرکز بر حقوق مدنی، غنی‌سازی شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری.

بر اساس تحلیل پرداخت چپ و همکاران (۱۳۸۸)، این تحولات در قالب سه نسل از نظر ساختار، فرآیند و محتوا قابل مقایسه است:

نسل اول (دهه ۱۹۷۰): دارای ساختاری متمرکز و جدا از بدنه اصلی سازمان بود که در آن تصمیم گیری حق قانونی مدیریت محسوب می شد.

- نسل دوم (دهه ۱۹۸۰): ساختار به سمت نیمه متمرکز و سازگاری با واحدهای محلی حرکت کرد و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها به رسمیت شناخته شد.

- نسل سوم (دهه ۱۹۹۰ به بعد): ساختاری مسطح، کاملاً یکپارچه و غیرمتمرکز شکل گرفت که در آن تمایز میان مدیر و غیرمدیر کمرنگ شده و تمامی سطوح در مدیریت سازمان مشارکت فعال دارند.

کیفیت زندگی کاری پدیده ای ذهنی و چندبعدی است. فقیرنژاد و حسنی (۲۰۲۱) آن را فرآیندی مشارکتی برای دخالت در تصمیمات مؤثر بر شغل می دانند. سیرگی و لی (۲۰۱۸) بر ادراک رضایت مندی کارکنان تأکید دارند و بت (۲۰۱۸) آن را مجموعه ای از پیامدها شامل فرصت های رشد، امنیت و روابط انسانی تعریف می کند.

در این راستا، لونیلسون و براتون پنج اصل بنیادین را پیشنهاد داده اند: تکمیل (ارضای نیاز به موفقیت)، ادغام کنترل (مسئولیت پذیری در قبال کیفیت)، تنوع وظایف (انعطاف پذیری شغلی)، خودتنظیمی (اختیار در روش کار) و تعامل (تسهیل ارتباطات بین فردی). مولین (۱۹۹۶) نیز فرهنگ کیفیت را در سه لایه تبیین می کند: طراحی مشاغل چالش برانگیز، تضمین مشارکت فعال و نگاه به کارکنان به عنوان سرمایه اصلی و نه صرفاً هزینه تولید.

والتون (۱۹۷۳) هشت مقوله کلیدی شامل پرداخت منصفانه، شرایط ایمن، فرصت رشد مداوم، قانون گرایی، فضای اجتماعی مثبت، حفظ حقوق فردی، تعادل کار و زندگی و وابستگی اجتماعی کار را مطرح کرد. با ترکیب برنامه های ده گانه فلدمن و روش های هفت گانه گری و استارک، می توان یک الگوی واحد در ۵ محور راهبردی ارائه داد:

- طراحی نوین شغل و تیم سازی: شامل غنی سازی شغلی، تشکیل حلقه های کیفیت و تیم های کاری خودگردان.
- انعطاف پذیری ساختاری: ساعات کار انعطاف پذیر و برنامه های کاری منعطف برای تعادل میان وظایف حرفه ای و خانوادگی.

- جبران خدمات و امنیت: پاداش های مبتنی بر سودآوری و تضمین امنیت شغلی مستمر.
- توسعه و بالندگی: برنامه های آموزشی داخلی و خارجی، پرداخت هزینه های تحصیل و مدیریت مسیر شغلی.
- محیط فیزیکی و روانی: بهداشت صنعتی، ایمنی محیط کار و خدمات مشاوره برای کارکنان.

اهداف این برنامه ها از چهار منظر حرفه گرایی (مردم سالاری صنعتی)، مدیریت (ارتقای بهره وری)، کارکنان (ارضای نیازهای تجربی) و اتحادیه ها (توزیع عادلانه منابع) قابل دسته بندی است. با این حال، زیلاگی (۱۹۹۰) محدودیت های جدی نظیر تفاوت های فردی و پیچیدگی مفهوم را مطرح می کند. نقد اساسی زیلاگی بر این است که کیفیت زندگی کاری بر «ادراک کارکنان» استوار است که امری انتزاعی و متغیر بوده و سنجش دقیق رابطه میان این ادراک و بهره وری واقعی را با چالش روش شناختی مواجه می سازد.

گذار از ساختار سازمانی سالم به عملکرد بهینه، مستلزم بررسی آمادگی روان شناختی فرد در قالب باورهای خودکارآمدی است.

خودکارآمدی

خودکارآمدی نه صرفاً یک مهارت ساده، بلکه یک توان سازنده در نظام باورهای معلم است. این سازه به عنوان عامل هماهنگ کننده مهارت های شناختی، اجتماعی و رفتاری عمل می کند؛ به این معنا که تفاوت بنیادینی میان «داشتن مهارت» و «توان ترکیب مهارت ها در شرایط متنوع کلاس درس» وجود دارد.

بر اساس مدل علیت سه جانبه بندورا، رفتار، محیط و عوامل فردی (شناختی، عاطفی و زیستی) در تعاملی متقابل بر یکدیگر اثر می گذارند. در این الگو، دستاوردهای قبلی لزوماً پیش بین عملکرد آینده نیستند، زیرا این «باور به توانمندی» است که تعیین می کند فرد چگونه دانش و مهارت خود را برای مواجهه با چالش ها بسیج کند.

با استناد به بندورا (۱۹۹۷) و قلائی و همکاران (۱۳۹۰)، خودکارآمدی معلم قضاوت او درباره توانایی هایش برای کسب نتایج مفید از فعالیت های دانش آموزان است. طبق دیدگاه دلینگر و همکاران (۲۰۰۸)، باید میان کارآمدی (توان واقعی) و خودکارآمدی (باور به توانایی) تمایز قائل شد؛ چرا که باورهای معلم مانند یک غربال شناختی عمل کرده و جهت گیری های رفتاری او را تعیین می کنند.

اثرات روان شناختی و قابلیت های پنج گانه:

- سطح انگیزش: خودکارآمدی بالا منجر به انتخاب اهداف چالش برانگیز، افزایش تلاش و استقامت در برابر شکست می شود (لوک و لاتم، ۱۹۹۵).
- عواطف و خودتنظیمی: این باورها با کاهش تنش و فشار روانی، نظام خودتنظیمی را تقویت کرده و کنترل بر رویدادهای زندگی را افزایش می دهند.

معلمان برای ارتقای این سازه از ۵ ابزار شناختی بهره می برند: رمزگذاری (تغییر واکنش نسبت به محیط)، دوراندیشی (هدف گذاری)، جایگزینی (الگوبرداری از معلمان موفق برای کاهش اضطراب تجربه مستقیم)، خودتنظیمی و خوداندیشی. همچنین، طبق نظر کوربانگلو (۲۰۰۳)، این باور از چهار منبع تجارب موفق، الگوبرداری (یادگیری جانشینی)، ترغیب اجتماعی و حالت های زیست شناختی تغذیه می شود. باور به توانمندی شخصی، زیربنای لازم برای بازگشت به تعادل و استقرار مجدد روانی در شرایط بحرانی یا همان تاب آوری را فراهم می سازد.

تاب آوری

تاب آوری از یک مفهوم منفعل (تحمل سختی) به یک فرآیند پویا و سازنده تغییر یافته است که به معنای توانایی برگشت به تعادل بالاتر (کامپفر، ۱۹۹۹) پس از تجربه تنش های محیطی است.

در مقابل دیدگاه سنتی که تاب آوری را یک صفت ثابت می پنداشت، رویکرد نوین آن را فرآیندی چندبعدی و قابل آموزش می داند. از منظر زیستی، تاب آوری به توانایی قشر مغز در تنظیم مؤثر آمیگدال بازمی گردد. در این فرآیند، قشر پیش پیشانی با تولید دوپامین، مغز سه گانه را فعال کرده و منجر به استقرار دوباره تعادل زیستی می شود. فرد تاب آور با تنظیم فعالیت خط پایه آمیگدال، از پاسخ های شدید جنگ یا گریز دوری کرده و توانایی حل مسئله را حفظ می کند.

ابعاد فردی و جمعی (ملی):

- تاب آوری فردی: توانمندی در غلبه بر شرایط «آسیب‌زا» و حفظ شایستگی (مطالعات ورنر و اسمیت). ویژگی‌هایی نظیر استقلال و آگاهی (آلپورت)، سرسختی و منبع کنترل درونی در این سطح برجسته هستند.
 - تاب آوری جمعی: شامل تاب آوری خانوادگی (فرآیندهای والش: نظام اعتقادی، الگوهای سازمانی و شفافیت ارتباطی) و تاب آوری ملی. طبق دیدگاه فریدلند و بن‌دُر، تاب آوری ملی دارای چهار مؤلفه است: خوش‌بینی، عرق ملی، همبستگی اجتماعی و اعتماد به نهادهای عمومی و سیاسی.
- عوامل تاب آوری در چهار دسته جبرانی، خطر، محافظت‌کننده و آسیب‌پذیر تحلیل می‌شوند. پژوهش جلیلی و حسین‌چاری (۱۳۸۹) اثبات می‌کند که خودکارآمدی یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت برای تاب آوری روان‌شناختی است. همبستگی ساختاری میان این سه سازه، زیربنای اصلی مطالعات تجربی در بخش پیشینه است. بررسی سوابق پژوهشی برای شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی و تبیین روابط علی میان متغیرها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.
- پیشینه داخلی (۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱)**
- کریمیان آبدر و کریمی افشار (۱۴۰۱): تایید رابطه مثبت میان تاب آوری با کیفیت زندگی و امید به زندگی. زاهد نژاد و همکاران (۲۰۲۱): تبیین نقش واسطه‌ای تاب آوری در رابطه میان کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی؛ با تمرکز ویژه بر متخصصان پرستاری در دوران بحران همه‌گیری.
- قاسمی حسین‌آبادی و همکاران (۱۴۰۰): اثبات اثربخشی آموزش مثبت‌نگری بر ارتقای کیفیت زندگی و تاب آوری معلمان. رزمجو و ایوبیان (۲۰۱۹): وجود رابطه مثبت و معنادار میان خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی (مشارکت دانش‌آموز و راهبردهای آموزشی) با تاب آوری معلمان.
- پیشینه خارجی (۲۰۰۵ تا ۲۰۲۳)**
- وان و همکاران (۲۰۲۳): نقش میانجی خودکارآمدی و تاب آوری در رابطه میان کمال‌گرایی و انگیزه یادگیری دانشجویان. ارگامبیدز و همکاران (۲۰۲۰): خودکارآمدی به عنوان پیش‌بینی‌کننده کلیدی کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی پرستاران. کیم نگوی و فاه لی (۲۰۱۹): تایید نقش میانجی تاب آوری در رابطه میان خودکارآمدی و بهزیستی ذهنی دانشجو-معلمان. منسا و لباتوس (۲۰۱۳): همبستگی مثبت میان خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سه حوزه خدماتی، مالی و آموزشی.
- ترکیب مبانی نظری و یافته‌های پیشینه نشان می‌دهد که معلمان برای عملکرد بهینه، نیازمند هم‌افزایی منابع درونی و حمایت‌های سازمانی هستند. خودکارآمدی به عنوان «باور به توانستن» و تاب آوری به عنوان «سازوکار بازیابی روانی»، به عنوان منابع روان‌شناختی قدرتمند، ادراک معلم از کیفیت زندگی کاری خود را به شکل معناداری ارتقا می‌دهند. در نهایت، باید تأکید کرد که بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان فرآیندی تک‌بعدی نیست؛ این امر مستلزم نگاهی دوجانبه و راهبردی به «اصلاح ساختارهای سازمانی» (از طریق مشارکت و غنی‌سازی شغلی) و «توانمندسازی روان‌شناختی فردی» (از طریق تقویت خودکارآمدی و تاب آوری) می‌باشد. این دو بال، تضمین‌کننده پایداری و تعالی در نظام‌های آموزشی نوین هستند.

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است. در این مطالعه، نقش متغیرهای پیش بین شامل خودکارآمدی و تاب آوری بر متغیر ملاک یعنی کیفیت زندگی کاری معلمان سنجیده شده است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۲۹۸۱ نفر بود. با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۳۶۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه گیری، تصادفی خوشه ای چندمرحله ای بود؛ بدین ترتیب که ابتدا از بین چهار ناحیه آموزش و پرورش شهر قم، نواحی ۲ و ۳ به قید قرعه انتخاب شدند. سپس از بین مدارس این دو ناحیه، ۲۰ مدرسه به صورت تصادفی برگزیده شد و پرسشنامه ها به صورت حضوری میان معلمان توزیع گردید. در این پژوهش از سه ابزار بسته پاسخ استفاده شد:

۱. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون: این پرسشنامه توسط میرکمالی و نارنجی (۱۳۸۷) بومی سازی شده و دارای ۲۷ گویه و ۸ مؤلفه (پرداخت منصفانه، شرایط کاری ایمن، فرصت رشد و امنیت، قانون گرایی، روابط اجتماعی، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت ها) در طیف ۵ درجه ای لیکرت است. دامنه نمرات از ۲۷ تا ۱۳۵ متغیر بوده و نمرات ۲۷ تا ۴۵ نشان دهنده حد پایین، ۴۵ تا ۹۰ حد متوسط و بالاتر از ۹۰ نمایانگر حد بالای کیفیت زندگی کاری است. پایایی کل این ابزار در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

۲. پرسشنامه خودکارآمدی معلم وولفولک: نسخه کوتاه این ابزار (وولفولک، ۲۰۰۱) دارای ۱۲ گویه و ۳ مؤلفه (راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش آموزان) در طیف ۵ درجه ای لیکرت است. حداقل نمره ۱۲ و حداکثر ۶۰ بوده که نمرات ۱۲ تا ۲۴ خودکارآمدی پایین، ۲۴ تا ۳۶ متوسط و بالاتر از ۳۶ نشان دهنده خودکارآمدی بالا است. پایایی کل این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۸۹ محاسبه شد.

۳. پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون: این مقیاس (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳) دارای ۲۵ گویه و ۵ مؤلفه (تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز، پذیرش مثبت تغییر، کنترل و تأثیرات معنوی) در طیف ۵ درجه ای لیکرت است. نمرات بین ۲۵ تا ۴۱ نشان دهنده تاب آوری پایین، ۴۱ تا ۸۳ متوسط و بیش از ۸۳ نشان دهنده تاب آوری بالا است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۸ برآورد گردید.

جهت پیشگیری از ریزش نمونه ها، ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد که پس از جمع آوری و حذف موارد ناقص، در نهایت ۳۶۰ پرسشنامه بدون نقص مبنای تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری اسپاس نسخه ۲۶ انجام شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص های میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، و نیز ماتریس همبستگی و رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه ها استفاده شد.

۴. یافته ها

جدول ۴-۱ میانگین و انحراف معیار نمرات پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

متغیر	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۵۹/۶۷	۱۰/۷۶

میانگین کیفیت زندگی کاری ۵۹/۶۷ به دست آمد که حداکثر نمره میانگین کیفیت زندگی کاری ۱۳۵ می باشد.

ب- پرسش نامه خودکارآمدی

جدول ۲-۴ میانگین و انحراف معیار نمرات پرسشنامه خودکارآمدی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی	۴۳/۴۴	۴/۰۲

میانگین خودکارآمدی ۴۳/۴۴ به دست آمد که حداکثر نمره میانگین خودکارآمدی ۶۰ می باشد.

ج- بررسی توصیفی پرسش نامه تاب آوری

جدول ۳-۴ میانگین و انحراف معیار نمرات پرسشنامه تاب آوری

متغیر	میانگین	انحراف معیار
تاب آوری	۹۹/۴۰	۱۱/۰۴

میانگین تاب آوری ۹۹/۴۰ به دست آمد که حداکثر نمره میانگین تاب آوری ۱۲۵ می باشد.

بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

الف- محل اشتغال

جدول ۴-۴ توزیع فراوانی نمونه به تفکیک محل اشتغال

ناحیه	فراوانی	درصد
ناحیه ۲	۱۸۰	۵۰٪
ناحیه ۳	۱۸۰	۵۰٪
مجموع	۳۶۰	۱۰۰٪

از ۱۸۰ نفر

بر اساس نتایج به دست آمده،

پاسخگویان معلمان ناحیه ۲ و ۱۸۰ نفر دیگر از پاسخگویان معلمان ناحیه ۳ شهر قم می باشند.

ب- سابقه خدمت

جدول ۵-۴: توزیع فراوانی نمونه به تفکیک سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
زیر ۱۰ سال	۲۲۳	۶۱/۹
۱۰-۲۰ سال	۷۴	۲۰/۶
۲۰ سال به بالا	۵۷	۱۵/۸

مجموع ۳۶۰ ۱۰۰

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد ۲۲۳ نفر افراد نمونه معادل ۶۱/۹ درصد زیر ۱۰ سال سابقه خدمت دارند، ۷۴ نفر آنها معادل ۲۰/۶ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند و ۵۷ نفر افراد نیز معادل ۱۵/۸ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمتی دارند.

ج- نوع استخدام:

جدول ۴-۶ توزیع فراوانی نمونه به تفکیک وضعیت استخدام

نوع استخدام	فراوانی	درصد	
رسمی	۱۸۰	۵۰٪	
پیمانی	۱۱۶	۳۲/۲٪	
بازنشسته	۳	۰/۸٪	
دانشجو معلم	۲۵	۶/۹٪	
خرید خدمات	۳۶	۱۰٪	نتایج به دست آمده، ۵۰ درصد از پاسخگویان
مجموع	۳۶۰	۱۰۰٪	رسمی، ۳۲/۲ درصد، پیمانی، ۰/۸ درصد، دانشجو معلم و ۱۰ درصد
			بازنشسته، ۶/۹ درصد خرید خدمات می باشند.

پیش فرض نرمال بودن توزیع داده ها

پیش فرض اصلی در انتخاب آزمون آماری بررسی نرمال بودن توزیع داده هاست. در صورتیکه توزیع داده ها نرمال باشد امکان استفاده از آزمون های پارامتریک فراهم می شود و در غیر این صورت باید از معادل غیر پارامتریک هر آزمون استفاده کرد. در زیر مفروضه نرمال بودن توزیع داده ها برای هر کدام از متغیرهای پژوهش توسط آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو ویلک بررسی شده است که نتایج در جدول ۴-۷ ارائه شده است:

جدول ۴-۷: آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

کولموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو ویلک		
متغیر	آماره	درجه آزادی	سطح معنی -	سطح معنی -	آماره
			دارد	دارد	درجه آزادی
خودکارآمدی	۰/۰۰۸	۳۶۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۳۶۰
کیفیت زندگی	۰/۰۰۷	۳۶۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۳۶۰

طبق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف میزان معنی داری خودکارآمدی و نیز کیفیت زندگی کاری و تاب آوری در هر دو آزمون بیشتر از حد معنی داری ۰/۰۵ است؛ بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که توزیع متغیرهای پژوهش نرمال است؛ پس امکان استفاده از آزمون های آماری پارامتریک فراهم می شود که در زیر به تفکیک فرضیه نتایج مربوط به هر آزمون ارائه شده است.

بررسی فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: خودکارآمدی و تاب آوری توانایی پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم را دارند.

جهت بررسی این فرضیه ابتدا همبستگی بین متغیرهای تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام شده است، سپس با کمک آزمون رگرسیون چندگانه به بررسی تأثیر متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک پرداخته شده که نتایج تحلیل های انجام شده در زیر ارائه شده است.

جدول ۴-۸: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	همبستگی			متغیرها
	۳	۲	۱	
کیفیت زندگی	-	-	۱.۰۰	
خودکارآمدی	-	۱.۰۰	۰.۱۱۳*	
تاب آوری	۱.۰۰	۰.۲۷۳**	۰.۲۴۱**	مطابق با نتایج کیفیت زندگی

جدول ۴-۸،
کاری با

خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنادار دارد ($P < .01$). کیفیت زندگی کاری با تاب آوری رابطه مستقیم و معنادار دارد ($P < .01$). جهت بررسی رابطه خودکارآمدی و تاب آوری با کیفیت زندگی کاری از رگرسیون چندگانه با روش ورود (استاندارد) قدرت پیش بینی متغیرهای پیش بین (خودکارآمدی و تاب آوری) در کیفیت زندگی کاری محاسبه گردید. فرض است خودکارآمدی و تاب آوری به عنوان متغیر پیش بین (مستقل) با کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک (وابسته) رابطه دارد.

بررسی مفروضات آزمون رگرسیون

حجم نمونه (۳۶۰ نفر) مناسب می باشد. تباچینک و فیدل^۱ (۲۰۰۷، ص ۱۲۳) فرمول $N > 50 + \sqrt{m}$ را بیان کردند (تعداد متغیرهای پیش بین = m). براساس نتایج، متغیرهای پیش بین با متغیر وابسته ارتباط دارند. همبستگی بین متغیرهای پیش بین مطلوب بود (نباید بالای ۰/۷ باشد). مقدارهای تحمل و علت زیاد شدن واریانس به ترتیب مساوی (۰/۹۴ و ۰/۹۴) و (۰/۱۰۶ و ۰/۱۰۶) است که بیان کننده این می باشد که چند هم خطی وجود ندارد (تحمل نباید کمتر از ۰/۱ و عامل زیاد شدن واریانس نباید بیشتر از ۱۰ باشد). مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱/۶۷ و در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد بنابراین همبستگی بین خطاها وجود ندارد.

ارزیابی مدل:

جدول ۴-۹: خلاصه مدل کیفیت زندگی کاری از طریق خودکارآمدی و تاب آوری

مدل	همبستگی ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تعیین خطای تخمین	معیار ضریب واتسون	تغییرات در آماره			سطح معنی داری تغییرات آماره
					دوربین	درجه آزادی	مخرج	
۱	۰/۲۴	۰/۰۶	۰/۰۵	۱۴/۳۴	۱/۶۷	۱۱/۴۹	۲	۳۵۷
								۰/۰۰۱

جدول ۴-۹ خلاصه مدل کیفیت زندگی کاری از طریق خودکارآمدی و تاب آوری را نشان می دهد. ضریب همبستگی چندگانه برای ۳۶۰ داده بین خودکارآمدی و تاب آوری با کیفیت زندگی کاری برابر با $R = 0.24$ است.

جدول ۴-۱۰: تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق خودکارآمدی و تاب آوری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۷۲۹/۲۵	۲	۲۳۶۴/۶۲	۱۱/۴۹	۰/۰۰۱
باقیمانده	۷۳۴۴۴/۰۳	۳۵۷	۲۰۵/۷۲		
کل	۷۸۱۷۳/۲۸	۳۵۹			

بر اساس نتایج جدول ۴-۱۰، چون سطح معناداری کمتر از ۱ درصد است، خطی بودن مدل تأیید می شود. بنابراین، رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق خودکارآمدی و تاب آوری معنادار است.

ارزیابی هر یک از متغیرهای پیش بین

برای تعیین این که کدام متغیر در پیش بینی متغیر ملاک سهم دارد؟ و به چه میزان؟ از جدول ضرایب آزمون رگرسیون استفاده شد.

جدول ۴-۱۱: ضرایب رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق خودکارآمدی و تاب آوری

ضریب B	Beta	t	Sig.	ضریب همبستگی نیمه تفکیکی
۴۳۰۰۳		۴۰۴۷	۰۰۰	
۰۰۱۷	۰۰۵۱	۰۰۹۶	۰۰۳	۰۰۱۱
۰۰۳۰	۰۰۲۲۷	۴۰۲۵	۰۰۰	۰۰۲۴

بر اساس داده های جدول ۴-۱۱، چون سطح معناداری (Sig) آزمون تساوی ضرایب رگرسیون مقدار ثابت، کمتر از ۵ درصد (۰/۰۵) است؛ فرض تساوی ضرایب رگرسیون مقدار ثابت با مقدار صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن این ها از معادله رگرسیون نمی باشد. بنابراین متغیرهای خودکارآمدی و تاب آوری قدرت پیش بینی دارند. معادله رگرسیون برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری عبارت است از:

$$\text{خطا} + (۰/۳۰ + ۰/۱۸) - ۴۳/۰۴ = \text{کیفیت زندگی}$$

با توجه به معادله رگرسیون و ضرایب استاندارد شده، متغیرهای خودکارآمدی و تاب آوری بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد. به طوری که به ازای یک واحد تغییر در هر کدام از آن ها به ترتیب ۰/۰۵ و ۰/۲۲ تغییر در متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) ایجاد می شود. ضمناً جهت تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین از مقادیر بتا (Beta) استفاده شد. بیشترین مقدار بتا برای تاب آوری برابر ۰/۲۲ و کمترین مقدار بتا برای خودکارآمدی برابر ۰/۰۵ است که نشان می دهد، تاب آوری سهم یگانه قوی تری را در تبیین (پیش بینی) متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) دارد.

همچنین بر اساس مجذور ضریب همبستگی تفکیکی مشخص شد، هر متغیر چه مقدار از واریانس کلی در متغیر ملاک را پیش بینی می کند و اگر آن متغیر در مدل وارد نمی شد، مجذور R کلی مدل چقدر کاهش می یابد. در اینجا این ضریب برای خودکارآمدی برابر ۰/۰۵ است که توان ۲ آن یعنی ۰/۰۰۲، نشان می دهد خودکارآمدی به تنهایی ۰/۰۲ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می نماید. این ضریب برای تاب آوری برابر ۰/۲۲ است که توان ۲ آن یعنی ۰/۰۵، نشان می دهد تاب آوری به تنهایی ۵/۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می نماید. ضمناً مقداری واریانس مشترک نیز وجود دارد که هنگام ورود هر دو متغیر پیش بین به مدل، به صورت آماری حذف شده است، زیرا متغیرهای پیش بین باهم همبستگی معنادار دارند. مقدار مجذور R کلی شامل واریانس یگانه تبیین شده توسط هر متغیر و نیز واریانس مشترک آن است.

فرضیه فرعی اول: مولفه های خودکارآمدی توانایی پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم را دارند.

جهت بررسی این فرضیه ابتدا همبستگی بین متغیرهای پژوهش توسط ضریب همبستگی پیرسون انجام شده است. سپس با کمک آزمون رگرسیون چندگانه به بررسی تأثیر متغیرهای پیشین بر متغیر ملاک پرداخته شده که نتایج تحلیل های انجام شده در زیر ارائه شده است.

جدول ۴-۱۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	همبستگی			
	۱	۲	۳	۴
کیفیت زندگی	۱.۰۰	-	-	-
راهبردهای آموزشی	۰.۱۰۳*	۱.۰۰	-	-
مدیریت کلاس	۰.۰۷۲	۰.۳۷۸**	۱.۰۰	-
درگیر کردن دانش آموزان	۰.۰۸۴	۰.۲۷۷**	۰.۴۱۷**	۱.۰۰

مطابق با نتایج جدول ۴-۱۲، کیفیت زندگی کاری با راهبردهای آموزشی رابطه مستقیم و معنادار دارد ($P < .01$). کیفیت زندگی کاری با مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش آموزان رابطه معناداری ندارد. به منظور بررسی رابطه راهبردهای آموزشی با کیفیت زندگی کاری از رگرسیون چندگانه با روش ورود (استاندارد) قدرت پیش بینی متغیر پیشین (راهبردهای آموزشی) در کیفیت زندگی کاری حساب شد. فرض براین است که راهبردهای آموزشی به عنوان مستقل با کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر وابسته رابطه دارد.

بررسی مفروضات آزمون رگرسیون

حجم نمونه (۳۶۰ نفر) مناسب می باشد. تبیین و فیدل^۲ (۲۰۰۷، ص ۱۲۳) فرمول $N > 50 + 8m$ را بیان کردند (تعداد متغیرهای پیشین m). مطابق با نتایج جدول قبل، یکی از متغیرهای پیشین با متغیر وابسته ارتباط دارد. همبستگی بین متغیرهای پیشین مطلوب بود (نباید بالای ۰/۷ باشد). مقدارهای تحمل و علت زیاد شدن واریانس به ترتیب مساوی (۰/۸۴) و (۱/۱۹) است که بیان می کند چند هم خطی وجود ندارد (تحمل نباید کمتر از ۰/۱ و عامل زیاد شدن واریانس نباید بیشتر از ۱۰ باشد). طبق جدول زیر مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱.۶۹ و در فاصله ۱.۵ تا ۲.۵ قرار دارد بنابراین همبستگی بین خطاها وجود ندارد.

داده های پرت، بهنجاری، خطی بودن، یکسانی پراکندگی و استقلال پس ماند ها نیز با کمک نمودار normal p-p plot بررسی شد. طبق این نمودار انتظار می رود نقاط روی یک خط مورب مستقیم از انتهای سمت چپ تا بالای سمت راست قرار گرفته که نشان دهنده عدم انحراف زیاد از حالت بهنجار است. همان طور که در شکل زیر نمایش داده شده است موارد گفته شده در این نمودار برقرار است و بنابراین این مفروضه ها هم رعایت شده است.

خطاهای کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه راهبردهای آموزشی

ارزیابی مدل:

جدول ۴-۱۳: خلاصه مدل کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه راهبردهای آموزشی

ضرب همبستگی	ضرب تعیین	ضرب تعدیل شده	تعیین خطای تخمین	معیار ضرب دوربین واتسون	تغییرات در آماره			سطح معنی داری برای تغییرات آماره
					درجه آزادی	درجه آزادی	درجه آزادی	
۰.۱۰	۰.۰۱	۰.۰۰	۱۴.۶۹	۱.۶۹	۰.۰۱	۱	۳۵۸	۰.۰۴

ضرب همبستگی چندگانه برای ۳۶۰ داده بین راهبردهای آموزشی با کیفیت زندگی کاری برابر با $R = ۰.۱۰$ است. ضرب تعیین برابر ۰.۰۱ می باشد. به عبارتی، ۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه راهبردهای آموزشی قابل تبیین است.

جدول ۴-۱۴: تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه راهبردهای آموزشی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۸۳۶.۱۸	۱	۸۳۶.۱۸	۳.۸۷	۰.۰۴
باقیمانده	۷۷۳۳۷.۱۰	۳۵۸	۲۱۶.۰۲		
کل	۷۸۱۷۳.۲۸	۳۵۹			

چون سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است، خطی بودن مدل تأیید می شود. بنابراین، رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه راهبردهای آموزشی معنادار است ($p < ۰.۰۵$ و $df = ۱$ و $F = ۳.۸۷$).

ارزیابی هر یک از متغیرهای پیش بین

در این جدول چون دو مؤلفه دیگر سهم معنی دار نداشتند، رگرسیون تنها برای مؤلفه راهبرد آموزشی اجرا شد که نتایج در زیر ارائه شده است.

جدول ۴-۱۵: ضرایب رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه راهبردهای آموزشی

ضرب B	Beta	t	Sig.	ضرب همبستگی نیمه تفکیکی
-------	------	---	------	-------------------------

(مقدار ثابت)	۶۷.۳۱	۰.۹۲	۰.۰۰	
راهبردهای آموزشی	۰.۸۷	۰.۱۰	۱.۹۷	۰.۰۴ ۰.۱۰

، مؤلفه راهبردهای آموزشی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد. به گونه ای که به ازای یک واحد تغییر در او ۰/۱ تغییر در متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) ایجاد می شود. در ضمن به منظور تعیین سهم متغیر پیش بین از مقادیر بتا (Beta) استفاده شد. مقدار بتا برای مؤلفه راهبرد آموزشی برابر ۰/۱۰ است. براساس مجذور ضریب همبستگی تفکیکی، مشخص کرد هر متغیر چقدر از واریانس کلی در متغیر ملاک را تبیین می نماید و اگر آن متغیر در مدل وارد نمی شد، مجذور R کلی مدل چقدر کاهش می یابد. این ضریب برای مؤلفه راهبرد آموزشی برابر ۰/۱۰ است که توان ۲ آن یعنی ۰/۰۱ نشان می دهد، مؤلفه راهبرد آموزشی به تنهایی ۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می نماید. همچنین مجذور R کلی شامل واریانس یگانه تبیین شده توسط هر متغیر و نیز واریانس مشترک آن است.

فرضیه دوم: مؤلفه های تاب آوری توانایی پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم را دارند.

جهت بررسی این فرضیه ابتدا همبستگی میان متغیرهای پژوهش توسط ضریب همبستگی پیرسون انجام شده است. سپس با کمک آزمون رگرسیون چندگانه به بررسی تأثیر متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک پرداخته شده که نتایج تحلیل های انجام شده در زیر ارائه شده است.

جدول ۴-۱۶: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	همبستگی					
	۱	۲	۳	۴	۵	۶
کیفیت زندگی	۱.۰۰	-	-	-	-	-
تصور ارزشیابی	۰.۱۹۰**	۱.۰۰	-	-	-	-
اعتماد به غرایز	۰.۱۵۳**	۰.۶۹۹**	۱.۰۰	-	-	-
پذیرش مثبت	۰.۲۳۴**	۰.۴۶۶**	۰.۴۸۴**	۱.۰۰	-	-
کنترل	۰.۱۹۵**	۰.۶۲۷**	۰.۵۷۲**	۰.۵۱۲**	۱.۰۰	-
تأثیرات معنوی	۰.۲۶۲**	۰.۴۲۸**	۰.۳۰۳**	۰.۳۵۶**	۰.۴۱۵**	۱.۰۰

کیفیت زندگی کاری با تمام مؤلفه های تاب آوری رابطه مستقیم و معنادار دارد ($P < .01$). به منظور بررسی رابطه مؤلفه های تاب آوری با کیفیت زندگی کاری از رگرسیون چندگانه با روش ورود (استاندارد) قدرت پیش بینی متغیرهای پیش بین (تصور

از شایستگی، اعتماد به غرایز، پذیرش مثبت، کنترل و تأثیرات معنوی) در کیفیت زندگی کاری محاسبه شد. فرض شده که مولفه های تاب آوری به عنوان متغیر پیش بین (مستقل) با کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک (وابسته) رابطه دارد.

بررسی مفروضات آزمون رگرسیون

حجم نمونه (۳۶۰ نفر) مناسب می باشد. تباینک و فیدل^۳ (۲۰۰۷، ص ۱۲۳) فرمول $N > 50 + 8m$ بیان کردند (تعداد متغیرهای پیش بین $m=$). مطابق با نتایج جدول قبل، متغیرهای پیش بین با متغیر وابسته ارتباط دارند. همبستگی میان متغیرهای پیش بین مطلوب بود (نباید بالای ۷/ باشد طبق جدول زیر میزان آماره دوربین واتسون برابر با ۱.۷۱ و در فاصله ۱.۵ تا ۲.۵ قرار دارد بنابراین همبستگی بین خطاها وجود ندارد.

داده های پرت، بهنجاری، خطی بودن و یکسانی پراکندگی و استقلال پس ماند ها نیز با کمک نمودار normal p-p plot بررسی شد. بر اساس این نمودار انتظار می رود نقاط روی خط مورب مستقیم از انتهای سمت چپ تا بالای سمت راست قرار گرفته که نشان دهنده عدم انحراف زیاد از حالت بهنجار است. همانطور که در شکل زیر نمایش داده شده است.

ارزیابی مدل:

جدول ۴-۱۷: خلاصه مدل کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه های تاب آوری

تغییرات در آماره								
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین خطای	معیار ضریب	دوربین واتسون	درجه آزادی	آزادی درجه آزادی	سطح معنی داری	تغییرات
چندگانه	تعدیل شده	تخمین	واتسون	تغییرات آماره	صورت	مخرج	برای	آماره
۰.۳۰	۰.۰۹	۰.۰۸	۱۴.۱۵	۱.۷۱	۰.۰۹	۵	۳۵۴	۰.۰۰

ضریب همبستگی چندگانه برای ۳۶۰ داده بین مولفه های تاب آوری با کیفیت زندگی کاری برابر با $R = 0.30$ است. ضریب تعیین برابر ۰.۰۹ می باشد. به عبارتی، ۹ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه های تاب آوری قابل تبیین است ($R^2 = 0.09$).

جدول ۴-۱۸: تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه های تاب آوری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مجموع F	سطح معناداری
رگرسیون	۷۲۳۹.۵۵	۵	۱۴۴۷.۹۱	۷.۲۳	۰.۰۱۰
باقیمانده	۷۰۹۳۳.۷۳	۳۵۴	۲۰۰.۳۷		
کل	۷۸۱۷۳.۰۲	۳۵۹			

طبق نتایج جدول ۴-۱۸، چون سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است، در نتیجه پیش فرض خطی بودن مدل تأیید می شود. بنابراین رگرسیون کیفیت زندگی کاری بوسیله مولفه های تاب آوری معنادار است.

ارزیابی هر یک از متغیرهای پیش بین

تعیین این که کدام یک از متغیرهای پیش بین وارد شده به مدل در پیش بینی متغیر ملاک سهم دارد؟ و به چه میزان؟ از جدول ضرایب آزمون رگرسیون استفاده شد.

جدول ۴-۱۹: ضرایب رگرسیون کیفیت زندگی کاری از طریق مولفه های تاب آوری

ضریب B	Beta	t	Sig.	ضریب همبستگی نیمه تفکیکی
(مقدار ثابت)	۳۹.۴۰	۵.۱۴	۰.۰۰	
تصور از شایستگی	۰.۰۹	۰.۳۲	۰.۴۷	۰.۰۱
اعتماد به غرایز	-۰.۴۰	-۰.۱۴	۰.۸۸	-۰.۰۰
پذیرش مثبت	۰.۹۴	۲.۳۱	۰.۰۲	۰.۱۲
کنترل	۰.۲۱	۰.۳۶	۰.۷۱	۰.۰۲
تأثیرات معنوی	۲.۰۹	۳.۲۹	۰.۰۰	۰.۱۷

مولفه های تاب آوری (به جز سه مؤلفه خارج شده) بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد. به گونه ای که به ازای یک واحد تغییر در هر یک از آن ها به ترتیب ۰/۱۴ و ۰/۱۹ تغییر در متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) ایجاد می شود. ضمناً جهت تعیین سهم هر کدام از متغیرهای مستقل از مقادیر بتا (Beta) استفاده شد. مقدار بتا برای مولفه های تأثیرات معنوی و پذیرش مثبت به ترتیب برابر ۰/۱۹ و ۰/۱۴ است، که نشان می دهد مولفه تأثیرات معنوی سهم یگانه قوی تری را در تبیین (پیش بینی) متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) دارد.

با توجه به مجذور ضریب همبستگی تفکیکی، مشخص می شود هر متغیر چقدر از واریانس کلی در متغیر ملاک را تبیین می کند و اگر آن متغیر در مدل آورده نمی شود، مجذور R کلی مدل چه میزان کاهش می یابد. این ضریب برای مولفه تصور شایستگی برابر ۰/۰۱ است که توان ۲ آن برابر ۰/۰۰۳ است که نشان می دهد، مولفه تصور شایستگی به تنهایی ۰/۰۰۳ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می نماید. این ضریب برای مولفه اعتماد برابر ۰/۰۷ است که توان ۲ آن برابر ۰/۰۲ است که نشان می دهد، مولفه اعتماد به تنهایی ۰/۰۲ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می نماید. این ضریب برای مولفه پذیرش برابر ۰/۱۲ است که توان ۲ آن برابر ۰/۰۱ است که نشان می دهد، مولفه پذیرش به تنهایی ۰/۰۱ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می نماید. همچنین این ضریب برای مولفه کنترل برابر ۰/۰۱ است که

توان ۲ آن برابر ۰/۰۰۰۳ است که نشان می دهد، مولفه کنترل توانایی ناجیزی در تبیین کیفیت زندگی را دارد و نیز این ضریب برای مولفه معنوی برابر ۰/۱۷ است که توان ۲ آن برابر ۰/۰۳ است که نشان می دهد، مولفه معنوی به تنهایی ۰/۰۳ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را پیش بینی می نماید. ضمناً کمی واریانس مشترک هم وجود دارد که هنگام ورود پیش بین ها به مدل حذف شده است، زیرا متغیرهای پیش بین باهم همبستگی معنادار دارند. مجذور R کلی شامل واریانس یگانه تبیین شده هر متغیر و واریانس آن است.

۵. بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس خودکارآمدی و تاب آوری معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر قم روی نمونه ای ۳۶۰ نفری انجام شد. یافته های این مطالعه نشان می دهد که متغیرهای خودکارآمدی و تاب آوری رابطه مستقیم و معناداری با کیفیت زندگی کاری معلمان دارند و ترکیب آن ها می تواند بخشی از تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش بینی کند. بررسی دقیق تر مشخص کرد که از میان مؤلفه های خودکارآمدی، تنها «راهنمایی آموزشی» و از بین ابعاد تاب آوری، دو مؤلفه «پذیرش مثبت تغییر» و «تأثیرات معنوی» نقش معناداری در این پیش بینی ایفا می کنند. در تبیین این نتایج می توان گفت معلمان که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، در برابر چالش های محیط کار پذیرای ایده های جدید هستند و اهداف واقع بینانه ای برمی گزینند. آن ها به جای فرار از مشکلات، محیط مثبتی در کلاس ایجاد کرده و با برنامه ریزی دقیق، انگیزه یادگیری را در دانش آموزان بالا می برند؛ این احساس توانمندی و موفقیت در تدریس، مستقیماً کیفیت زندگی کاری آنان را ارتقا می دهد. از سوی دیگر، تاب آوری نیز ظرفیت تحمل معلمان را در برابر تنش های مستمر حرفه معلمی افزایش می دهد. معلمان تاب آور در شرایط سخت کاری انطباق پذیری بالایی از خود نشان می دهند، مسائل را به صورت سازنده حل می کنند و تجربیات منفی را به فرصت تبدیل می سازند؛ امری که مانع از فرسودگی شغلی شده و رضایت از زندگی کاری را به شکل چشمگیری بهبود می بخشد.

با توجه به نتایج به دست آمده و محدودیت هایی نظیر تک جنسیتی بودن نمونه (فقط معلمان زن) و ماهیت همبستگی پژوهش، پیشنهاد می شود در مطالعات آتی این موضوع در مقاطع تحصیلی دیگر و به صورت مقایسه ای میان معلمان زن و مرد بررسی گردد. در سطح کاربردی نیز به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش توصیه می گردد با اتخاذ رویکردهای حمایتی، پرهیز از رفتارهای صرفاً دستوری و قدردانی از زحمات معلمان، احساس ارزشمندی را در آنان تقویت کنند. افزون بر این، سرمایه گذاری برای برگزاری دوره های عملی با هدف آموزش مهارت های کنترل استرس و ایجاد فضای همدلی و اتحاد میان همکاران در مدارس، می تواند نقشی کلیدی در ارتقای تاب آوری و بهبود مستمر کیفیت زندگی کاری معلمان ایفا نماید.

منابع

آشته، ک.، حیدری شرف، پ.، و چوپانی، پ. (۱۳۹۷). رابطه خودکارآمدی، استرس شغلی و تاب آوری معلمان با هوش هیجانی دانش آموزان شهر کرمانشاه. *رویش روان شناسی*، ۳۳ (۷)، ۲۲۶-۲۱۳.

- احمدی، ب.، مصدق‌راد، ع. م. و کرمی، ب. (۱۳۹۸). تأثیر آموزش مهارت‌های تاب‌آوری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران: یک مطالعه کنترل تصادفی شده. *پایش*، ۱۸ (۳)، ۲۷۹-۲۸۹.
- اسکندری، ا.، جلالی، ا.، موسوی، م. و اکرمی، ن. (۱۳۹۸). پیش‌بینی تاب‌آوری روان‌شناختی بر اساس حمایت اجتماعی و سبک دلبستگی با میانجی‌گری خودکارآمدی و معنا در زندگی. *پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت*، ۵ (۲)، ۳۰-۱۷.
- امینی، م.، چیناوه، م. و مصطفوی‌راد، ف. (۲۰۱۶). کیفیت زندگی کاری و حمایت اجتماعی با نقش میانجی تاب‌آوری. *علوم مدیریت*، ۶، ۳۷۳-۳۸۰.
- ایری، ص. و باقرپور، م. (۱۳۹۹). تأثیر آموزش حل مسئله مبتنی بر معنویت بر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی اجتماعی معلمان. *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۲۸ (۴۸)، ۱۴۵-۱۲۵.
- جعفری، ع.، حشمتی، ر.، فغانی، ر. و تنگستانی، م. (۱۳۹۷). نقش پیش‌بین خودکارآمدی، تاب‌آوری و عمل به باورهای دینی در فرسودگی شغلی پرستاران. *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۶ (۳)، ۱۹۷-۱۸۸.
- رزم‌پوش، م.، رضائی، خ.، ماردپور، ع. و کولیوند، پ. (۱۳۹۷). نقش خودکارآمدی و تاب‌آوری در کیفیت زندگی پرستاران. *شفای خاتم*، ۷ (۱).
- رزمجو، آ. و ایوبیان، ح. (۲۰۱۹). رابطه بین تاب‌آوری و خودکارآمدی معلمان انگلیسی زبان ایرانی. *آموزش و یادگیری زبان انگلیسی*، ۲۳ (۱۱).
- فتحی، ج. و سعیدیان، ع. (۲۰۲۰). بررسی مدل ساختاری خودکارآمدی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در میان معلمان زبان انگلیسی ایرانی. *نام‌نشریه*، ۹ (۲)، ۲۸-۱۴.
- قاسمی حسین‌آبادی، م.، زندی‌پور، ط. و حسینیان، س. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش گروهی مثبت‌نگری بر کیفیت زندگی و تاب‌آوری معلمان زن. *توانمندسازی کودکان/استثنایی*، ۱۲ (۳۷)، ۱۳-۱.
- کاردان، ش.، مومنی، خ.، نوری پورلیاوی، ر.، مهدیان، م. ج. و علیخانی، م. (۱۳۹۵). رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی مدیران دوره‌ی متوسطه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸ (۲۷)، ۱۳۸-۱۲۴.
- کربلایی، م. و کرمی، ج. (۱۳۹۸). پیش‌بینی خودکارآمدی بر اساس تاب‌آوری، تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و طرحواره‌های نقش جنسیتی زنان. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۹ (۳۶)، ۸۸-۷۳.
- گرامی‌نژاد، ن.، حسینی، م.، موسوی میرزایی، م. و قربانی مقدم، ز. (۱۳۹۷). ارتباط تاب‌آوری با کیفیت زندگی حرفه‌ای در پرستاران بخش‌های ویژه. *پرستاری ایران*، ۳۱ (۱۱۶)، ۶۰-۴۹.
- گلستانه، م. و تیموری، ا. (۲۰۱۹). بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای مهم تاب‌آوری معلمان. *دستاوردهای روان‌شناختی*، ۲۶ (۱)، ۱۹۰-۱۶۹.
- محمدی، ا. (۱۳۹۶). بررسی کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شهر بابک [پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده]. دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- منطقی، ت.، نظری، ی. و کاملی، [نام نویسنده سوم نامشخص]. (۲۰۱۶). نقش میانجی‌گری تاب‌آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۵ (۱)، ۲۵۵-۲۲۹.

هاشمی، س.، اکبری، ع.، عباسی اصل، ر.، و اردشیری آلاشتی، ر. (۲۰۱۸). ساختار عاملی و کفایت روانسنجی فرم کوتاه مقیاس تاب آوری. پژوهش های نوین روان شناختی، ۱۳(۵۱)، ۲۷۲-۲۵۱.

Bandura, A. (۱۹۷۷). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 48, ۱۹۱-۲۱۵.

Bandura, A. (۲۰۰۰). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In *Handbook of principles of organization behavior* (pp. ۱۲۰-۱۲۹). Blackwell.

Bandura, A. (۲۰۰۶). Adolescent development: An agentic perspective. In *Cognitive therapy for the evaluation anxieties* (pp. ۲۳۵-۲۶۰). Aronson.

Bhatt, H. C. (۲۰۱۸). Leadership styles and quality of work life in small and medium scale enterprises of Kumaun region of Uttarakhand. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 7(۱), ۲۳-۳۰.

Chan, A. C. Y., Piehler, T. F., & Ho, G. W. K. (۲۰۲۱). Resilience and mental health during the COVID-۱۹ pandemic: Findings from Minnesota and Hong Kong. *Journal of Advanced Nursing*, 77(۹), ۳۸۲۸-۳۸۴۱.

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (۲۰۰۳). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(۲), ۷۶-۸۲.

Cusack, L., Smith, M., Hegney, D., Rees, C. S., Breen, L. J., Witt, R. R., Rogers, C., Williams, A., Cross, W., & Cheung, K. (۲۰۱۶). Exploring environmental factors in nursing workplaces that promote psychological resilience: Constructing a unified theoretical model. *Frontiers in Psychology*, 7, Article ۶۰۰.

Demir, B. (۲۰۲۰). Örgütlerde toksik lider ve toksik ilişkiler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, ۳۱-۳۵.

Djourouva, N. P., Rodríguez Molina, I., Tordera Santamatilde, N., & Abate, G. (۲۰۲۰). Self-efficacy and resilience: Mediating mechanisms in the relationship between the transformational leadership dimensions and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(۳), ۲۵۶-۲۷۰.

Gu, Q., & Day, C. (۲۰۱۷). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(۸), ۱۳۰۲-۱۳۱۶.

Holz, N. E., Tost, H., & Meyer-Lindenberg, A. (۲۰۲۰). Resilience and the brain: A key role for regulatory circuits linked to social stress and support. *Molecular Psychiatry*, 25(۲), ۳۷۹-۳۹۶.

Lima, S., Teixeira, L., Esteves, R., Ribeiro, F., Pereira, F., Teixeira, A., & Magalhães, C. (۲۰۲۰). Spirituality and quality of life in older adults: A path analysis model. *BMC Geriatrics*, 20(۱), Article ۲۵۹.

Liu, N., Liu, S., Yu, N., Peng, Y., Wen, Y., Tang, J., & Kong, L. (۲۰۱۸). Correlations among psychological resilience, self-efficacy, and negative emotion in acute myocardial infarction patients after percutaneous coronary intervention. *Frontiers in Psychiatry*, 9, Article ۱.

Mao, Y., Yang, R., Bonaiuto, M., Ma, J., & Harmat, L. (۲۰۲۰). Can flow alleviate anxiety? The roles of academic self-efficacy and self-esteem in building psychological sustainability and resilience. *Sustainability*, 12(۷), Article ۲۹۸۷.

Mensah, A. O., & Asamani, L. (۲۰۱۳). The influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: The case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(۲).

- Ngui, G. K., & Lay, Y. F. (۲۰۱۹). The predicting roles of self-efficacy and emotional intelligence and the mediating role of resilience on subjective well-being: A PLS-SEM approach. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 27, ۱-۲۵.
- Ngui, G. K., & Lay, Y. F. (۲۰۲۰). The effect of emotional intelligence, self-efficacy, subjective well-being and resilience on student teachers' perceived practicum stress: A Malaysian case study. *European Journal of Educational Research*, 9(۱), ۲۷۷-۲۹۱.
- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (۲۰۲۰). Linking self-efficacy to quality of working life: The role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(۱۰), ۸۲۱-۸۲۸.
- Scheffers, F., Van Vugt, E., & Moonen, X. (۲۰۲۰). Resilience in the face of adversity in adults with an intellectual disability: A literature review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(۵), ۸۲۸-۸۳۸.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (۲۰۱۸). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(۱), ۲۲۹-۲۵۴.
- Soleymani, E., & Hoveyda, R. (۲۰۱۳). Investigating the concept of self-efficacy in Bandura's social cognition theory. *Social Science Book of Month*, 63, ۹۱-۹۷.
- Sullivan, A. (۲۰۰۱). Cultural capital and educational attainment. *Sociology*, 35(۴), ۸۹۳-۹۱۲.
- Wan, X., Huang, H., Peng, Q., Zhang, Y., Liang, Y., Ding, Y., & Chen, C. (۲۰۲۳). The role of self-efficacy and psychological resilience on the relationship between perfectionism and learning motivation among undergraduate nursing students: A cross-sectional descriptive study. *Journal of Professional Nursing*, 47, ۶۴-۷۲.
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (۲۰۱۸). Influence of social support and self-efficacy on resilience of early career registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, ۴۰(۵), ۶۴۸-۶۶۴.
- Webb, R. B., & Ashton, P. T. (۱۹۸۶). Teacher motivation and the conditions of teaching: A call for ecological reform. *Journal of Thought*, ۴۳-۶۰.
- Woolfolk Hoy, A. (۲۰۰۱). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, ۷۸۳-۸۰۵.
- Yada, A., Björn, P. M., Savolainen, P., Kytälä, M., Aro, M., & Savolainen, H. (۲۰۲۱). Pre-service teachers' self-efficacy in implementing inclusive practices and resilience in Finland. *Teaching and Teacher Education*, 105, Article ۱۰۳۳۹۸.
- Zahednezhad, H., Zareian, A., & Jame, S. Z. B. (۲۰۲۱). Relationship between quality of work-life, resilience and burnout among nursing professionals during COVID-۱۹ pandemic in Iran: A cross-sectional study. *Belitung Nursing Journal*, 7(۶), ۵۰۸-۵۱۵.