

پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون بر اساس سرسختی روان شناختی و انگیزه پیشرفت

افسانه اژدری^۱

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون بر اساس سرسختی روان شناختی و انگیزه پیشرفت پرداخته است.

روش شناسی پژوهش: تحقیق حاضر از نظر روش و ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۳۰ نفر از معلمان مقطع ابتدائی شهرستان کازرون است که با استفاده از جدول مورگان ۲۰۱ نفر را از روشن مونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار این پژوهش سه پرسشنامه انگیزه پیشرفت هلم دیچ و اسپنس (۱۹۷۷)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) و پرسشنامه سرسختی روانشناختی کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) بود. روایی و پایایی پرسشنامه ها قبلا توسط تحقیقات مختلف تأیید شده است. داده های استخراجی با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه و نرم افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته ها:** یافته ها نشان می دهد که بین رضایت شغلی و سرسختی روان شناختی با توجه به ضریب همبستگی ۰/۴۲۷ رابطه معنی داری وجود دارد و بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت با توجه به ضریب همبستگی ۰/۷۷۸ رابطه ی معنی داری وجود دارد و هر دو متغیر می توانند به طور معنی داری رضایت شغلی معلمان را پیش بینی کنند. **بحث و نتیجه گیری:** بر اساس سرسختی روان شناختی و انگیزه پیشرفت می توان رضایت شغلی معلمان را پیش بینی کرد. و انگیزش پیشرفت سهم بیشتری در پیش بینی رضایت شغلی معلمان دارد.

واژه های کلیدی: انگیزه پیشرفت، رضایت شغلی، سرسختی روان شناختی،

^۱ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، معلم دبستان، اداره آموزش و پرورش شهرستان کازرون، کازرون، ایران (afsanhazdry79@gmail.com)

مقدمه

رضایت یکی از عوامل کارایی کار انجام شده است که در نتیجه رابطه بین آنچه افراد واقعاً از کار دریافت می‌کنند (از نظر حقوق، وضعیت، قدردانی و غیره) و نتایج پیش بینی شده آنها پیکربندی می‌شود. این ساختار را می‌توان به عنوان رویدادهایی تعریف کرد که باعث ایجاد یک احساس ذهنی از آرامش و لذت می‌شود، که ممکن است توسط فردی که آن را تجربه می‌کند بیان یا توصیف شود. اما نمی‌تواند از بیرون، توسط شخص دیگری دیده شود (ماتیس و همکاران؛ ۱۹۹۷). با رضایت می‌توان یک احساس رفاهی مثبت را درک کرد، که توسط قدردانی از کار که منجر به یک زمینه خاص می‌شود ایجاد شود. پوپسکو-نوئانو می‌گوید «که این یک پیکربندی روانشناختی پیچیده است که همیشه کاملاً آگاه نیست و شامل مجموعه‌ای از نگرش‌های مثبت فرد نسبت به کار انجام شده است». طبق نظر لاک (۱۹۷۶)، رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند است که ناشی از قدردانی فرد از شغل خود است (بوتا؛ ۲۰۱۳). میلر و همکاران (۲۰۰۹) از این ایده حمایت می‌کنند که این تعریف از رضایت شغلی بیشترین میزان را دارد.

رضایت شغلی بر نگرش فرد نسبت به شغل خود مبتنی است که یک حالت عاطفی مثبت است که افراد در مورد شغل فعلی خود دارند و از عوامل مهم موفقیت شغلی است. به عبارتی دیگر، واکنش عاطفی فرد نسبت به کار خود است. رضایت شغلی باعث افزایش احساس رضایت و کارایی فردی می‌شود، افراد با رضایت شغلی بالا، انگیزه بیشتر در انجام وظایف دارند. در واقع رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم روی توانایی تدریس معلمان می‌تواند تأثیر گذار باشد، براین اساس، رضایت کاری باعث نگرش‌های مثبت معلمان نسبت به کار و سازمانشان می‌شود و در نتیجه بهره‌وری و انگیزه‌های درونی و اثربخشی آموزشی را ارتقا می‌دهد (اسکالویک^۴، ۲۰۱۹).

رضایت شغلی چند بعدی است، چه رضایت شغلی به خودی خود و چه در دستمزد، ایمنی محل کار، امکانات ارتقاء، شناخت و قدردانی، قدرت تصمیم‌گیری و نفوذ و البته حامل حس کار مولد، مفید

¹ Mathis et al

² Bota

³ Miler et al

⁴ Skaloek

و خوب انجام شده باشد. هر یک از این ابعاد ممکن است به درجات مختلفی در شکل دادن به احساس رضایت شغلی آنها کمک کنند. رضایت شغلی که به عنوان راهی برای گزارش دادن فرد به وضعیت کاری خود شناخته می‌شود توسط عوامل متعددی تعیین می‌شود. برخی از موارد از جمله نظم فردی، سن، تحصیلات، مهارت‌ها، تجربه کاری، سایر ترتیبات سازمانی، جو سازمانی، شرایط کاری، خط مشی و مدیریت سازمانی. و از جمله عوامل شخصیتی (بوتا؛ ۲۰۱۳). یکی از این متغیرها که با رضایت شغلی می‌تواند رابطه داشته باشد، سرسختی روانشناختی است (رحمتی و عبدالمهی، ۱۳۹۹).

سرسختی اولین بار توسط کوباسا مطرح گردید. وی اذعان داشت که این ویژگی به عنوان گروهی از ویژگی‌های شخصیتی است که یک منبع مقاومت را در مواجهه با رویدادهای استرس‌زای زندگی فراهم می‌کند. سرسختی روان‌شناختی نوعی ویژگی شخصیتی شامل مؤلفه‌های تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی (چالش) و مشوق رشد و توسعه زندگی فرد است (کوباسا؛ ۱۹۷۹). کوباسا و پوکتی^۳ (۱۹۸۳)، سرسختی را ترکیبی از باورها درباره خود و جهان تعریف کرده‌اند که از سه مؤلفه تعهد، مهار (کنترل) و مبارزه‌جویی تشکیل شده است (کوباسا و پوکتی، ۱۹۸۳). سرسختی مفهومی روانشناختی است که به شیوه خاص و باثبات فرد برای واکنش به رویدادهای زندگی اشاره دارد که از سه مؤلفه تعهد، مهار و مبارزه تشکیل شده است. افراد متعهد به محیط اطرافشان احساس تعهد می‌کنند و خودشان را با فعالیتها و کارهایشان درگیر می‌کنند. افراد دارای مهار تجارب زندگی را قابل پیش‌بینی و مهار می‌دانند و در مواجهه با مشکلات بیشتر بر مسئولیت خودشان تاکید می‌کنند با دیگران و در آخر اینکه افراد مبارزه‌جو باور دارند که تغییر در زندگی امری طبیعی است و تغییرات گوناگون زندگی را که به سازگاری مجدد نیاز دارد فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتری می‌دانند (بابایی و همکاران، ۱۳۹۷).

سرسختی، باوری است که مطابق با آن، تغییر جنبه‌ای عادی در زندگی و فرصتی برای رشد و یادگیری بیشتر فراهم می‌سازد در همین راستا پژوهش‌هایی نشان‌دهنده ارتباط سرسختی با

¹ Bota

² kobasa

³ Kobasa, & Puccetti

مفاهیمی همچون تنش، اضطراب، استرس، رضایت و بهزیستی زندگی و ... می باشند. رحمتی و عبدالهی (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان داشتند در گروه با سرسختی پایین، رابطه منفی و معنا داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود داشت اما در گروه با سرسختی بالا، رابطه غیر معنا داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود داشت. و سرسختی روان-شناختی نقش تعدیل-گری بین استرس شغلی و رضایت شغلی را نشان داد.

انگیزه پیشرفت یعنی گرایش به تلاش برای انتخاب و انجام فعالیت هایی که هدف آنها رسیدن به موفقیت یا دوری از شکست است. اطلاق انگیزش پیشرفت بر این حالت درونی بر تأثیر گسترده آن بر رفتارها و فعالیتهای مختلف تحصیلی و ویژگی های شخصیتی دیگر افراد دلالت مینماید. انگیزه پیشرفت عبارت است از گرایش فرد برای گذر از سدها، تلاش برای دستیابی به گونهای برتری و حفظ معیارهای سطح بالا. کسانی که انگیزه پیشرفت بالا دارند، میخواهند کامل شوند و کارکرد خود را بهبود بخشند. آنان وظیفه شناس اند و ترجیح میدهند کارهایی انجام دهند که چالش برانگیز باشد و به کاری دست زنند که ارزیابی پیشرفتشان به گونه ای خواه در مقایسه با پیشرفت دیگران یا خواه بر پایه مالک های دیگر شدنی باشد. این افراد از عزت نفس برخوردارند، مسئولیت فردی را ترجیح میدهند و دوست دارند که به گونهای ملموس از نتایج کار خود آگاه شوند (کاوایر و همکاران، ۱۴۰۱).

انگیزه پیشرفت نیاز به برتری و موفقیت، قابل توجه است، علیرغم اینکه چه پاداش هایی ممکن است پس از دستیابی به دستاورد ارائه شود. اتکینسون و همکارانش (۱۹۷۵) این مفهوم را شکل دادند که انگیزه پیشرفت از دو نیاز جداگانه سرچشمه می گیرد. یکی انگیزه دستیابی است و به میل فرد برای دستیابی به اهداف موفق مرتبط است و دیگری انگیزه اجتناب از شکست. برخی از افراد ممکن است در به عهده گرفتن مسئولیت های انجام دادن اهداف یا استخدام در فعالیت ها مردد باشند زیرا از شکست می ترسند. انگیزه اجتناب از شکست شامل نگرانی در مورد عواقب شکست، انتقاد از خود، و انحراف توجه، تند شدن ضربان قلب یا عصبی شدن است که همگی می توانند منجر

¹ Atkinson et al

به عملکرد ضعیف شوند. در مقابل، کسانی که نیاز به دستیابی به اهداف موفق را احساس می‌کنند، انگیزه بیشتری برای پافشاری در اهدافی که می‌دانند می‌توانند انجام دهند، دارند (هسیه، ۲۰۱۱).

وقتی رفتاری را می‌توان با انگیزه موفقیت در نظر گرفت که شامل «رقابت با استاندارد برتری» باشد. این تعریف به تعداد بی‌شماری از فعالیت‌ها اجازه می‌دهد تا با انگیزه‌ی پیشرفت در نظر گرفته شوند، نکته مهم این است که آن فعالیت‌ها را به خوبی انجام دهند، بهتر از دیگران یا بهتر از همه. تلاش برای برتری مستلزم استانداردهای کیفیتی است که عملکرد را می‌توان بر اساس آنها ارزیابی کرد: افراد ممکن است عملکرد فعلی خود را با عملکرد قبلی خود "برای برتری دادن خود"، به عنوان مثال، یا با عملکرد دیگران "رقیب یا پیشی گرفتن از دیگران" مقایسه کنند. با این حال، یک عمل تنها زمانی به عنوان انگیزه موفقیت در نظر گرفته می‌شود که انگیزه انجام کار از درون خود افراد نشأت می‌گیرد، یعنی زمانی که افراد نسبت به استاندارد از برتری متعهد هستند و اهداف موفقیت را با ابتکار خود دنبال می‌کنند (برنشتین و هکهاسن، ۲۰۱۸).

نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که انگیزه پیشرفت کاری با رضایت شغلی ارتباط دارد. ندیم و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که بین عوامل انگیزشی درونی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طور مشابه، بین عوامل انگیزشی بیرونی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار آماری نیز یافت شد. با این حال، مشخص شد که رضایت شغلی معلمان در مقایسه با عوامل انگیزشی بیرونی عمدتاً ناشی از عوامل انگیزشی درونی است.

همانطور که گفته شد با توجه به اهمیت رضایت شغلی کارکنان برای سازمانها برای رسیدن به مقاصد خود و همچنین تاثیر عواملی چون انگیزه پیشرفت در محیط کار بر روی رضایت شغلی، پژوهش حاضر به دنبال آن است. انگیزه پیشرفت نیز از دیر زمان مورد توجه بوده و علت اصلی در توجه محققان به این مسئله است که شاید بتوان گفت محور بنیادی آموزش و پرورش آینده، انگیزش و مطالعات مربوط به آن است یکی از وظایف اصلی برنامه ریز درسی آن است که در کنار پیشرفت سریع و فرایند ی علم و فن به پرورش استعداد، ایجاد انگیزه های پایدار، بالابردن ظرفیت افراد و در مجموع به آماده ساختن انسان هایی بپردازد که از لحاظ عاطفی و روانشناختی قادرند خود

¹ Hesieh

² Brunstein, & Heckhausen,

³ Nadim et al

را با چنین پیشرفت سریعی در علم، هماهنگ کنند و از عوارض احتمالی آن مصون بمانند. با توجه به مطالب گفته شده مسئله اصلی این تحقیق پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون بر اساس سرسختی روان شناختی و انگیزه پیشرفت آنان است.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش و ماهیت در دسته تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می گیرد جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مقطع ابتدائی شهرستان کازرون می باشد که تعداد آنها برابر با ۴۳۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه مورد استفاده پژوهشگر از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است و با توجه به جدول مورگان نمونه ۲۰۱ نفر انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه یا توجه به جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده کردیم. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود.

پرسشنامه انگیزه پیشرفت دارای ۲۳ سوال بوده که توسط هلم دیچ و اسپنسر سال (۱۹۷۷) طراحی و ساخته شده است و دارای ۴ مولفه ای (سوگیری کار، تسلط، رقابت جویی و بی علاقهگی شخصی) می باشد و از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت برای امتیاز بندی استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه توسط شیخی فینی (۱۳۷۲) و خدیوی و وکیلی مفاخری (۱۳۹۰) مناسب گزارش شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۳۰ گویه و ۵ خرده مقیاس نظام پرداخت ۶ سوال)، نوع شغل ۶ سوال)، فرصت های پیشرفت (۶ سوال)، جو سازمانی (۶ سوال)، و شرایط فیزیکی (۶ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود و از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت برای امتیاز بندی استفاده شد. روایی و پایایی آن در پژوهشهای متعددی از جمله شریفی و نجار (۱۳۹۴) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه سرسختی روانشناختی توسط کوباسا و همکاران (۱۹۸۲) برای اندازه گیری سرسختی تهیه شده است. این آزمون از ۲۰ سوال ۴ گزینه ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات و اغلب اوقات) تشکیل شده است. و دارای سه بعد (تعهد، کنترل و مبارزه جویی) می باشد. روایی و پایایی پرسشنامه توسط محققانی مانند عقیلی و میر شاهدهی (۱۳۹۹) مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

¹ Krejcie & Morgan

یافته‌ها

بین رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون با سرسختی روان شناختی و انگیزه پیشرفت رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱ ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی با سرسختی روان شناختی و انگیزه پیشرفت

متغیرها	رضایت شغلی	سرسختی روان شناختی	انگیزه پیشرفت
رضایت شغلی	۱		
سرختی روان شناختی	**۰/۴۳۷	۱	
انگیزه پیشرفت	**۰/۷۷۸	**۰/۴۷۵	۱

(**p<0.001)

با توجه به خروجی جدول شماره ۱ و مقدار ضریب همبستگی بدست آمده بین متغیرهای تحقیق معنی داری وجود دارد. براساس ضریب همبستگی ۴۷۲/ بین رضایت شغلی معلمان و سرسختی وان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد همچنین بین رضایت شغلی معلمان و انگیزه پیشرفت با توجه به ضریب همبستگی ۷۷۸/ رابطه معنی داری وجود دارد و در آخر بین انگیزه پیشرفت و سرسختی وان شناختی با ضریب همبستگی ۱۷۵/ رابطه معنی داری وجود دارد.

رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون بر اساس سرسختی روان شناختی قابل پیش بینی است.

جدول ۲ تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی اول

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۴۳۷	۰/۱۸۲	۰/۱۸۲	۱۱/۴۹

جدول ۳ ضرایب تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی اول

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	F	t
	B	انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۴۱/۹۰	۴/۸۹		۵۶/۴۰	۸۰/۳۹
سرسختی	۰/۷۲۵	۰/۰۹۷	۰/۴۲۷		۷/۵۱

با توجه به ضریب تعیین سرسختی روان شناختی می تواند ۱۸ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون را تبیین کند و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به سطح معنی داری $P < ۰/۰۱$ آماری مدل رگرسیون را نشان می دهد که درصد سرسختی روان شناختی پیش بینی کننده خوبی برای متغیر رضایت شغلی معلمان می باشد و بیان گر این است که مدل رگرسیونی معنا دار است و با توجه به مقدار F فرض خطی بودن برقرار است. ضریب β نشان دهنده مقدار تاثیر سرسختی روان شناختی بر رضایت شغلی معلمان می باشد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق تایید می گردد و می توان با انگیزه پیشرفت رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون را پیش بینی کرد. رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون بر اساس انگیزه پیشرفت قابل پیش بینی است.

جدول ۴ تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی دوم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۷۷۸	۰/۶۰۵	۰/۶۰۳	۸/۱۵

جدول ۵ ضرایب تحلیل رگرسیون برای فرضیه فرعی دوم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	F
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۱۱/۷۹	۳/۷۰	Beta	۳/۱۰	۳۰۵/۱۷
انگیزه پیشرفت	۱/۰۶	۰/۰۶۱	۰/۷۷۸	۱۷/۴۶	P < ۰/۰۱

در جدول ۴ با توجه به ضریب تعیین ۶۰٪ درصد انگیزه پیشرفت می‌تواند رضایت شغلی معلمان را تبیین کند جدول ۵ نشان می‌دهد که آیا مدل رگرسیون می‌تواند به طور معنا داری (و مناسبی) تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کند. با توجه به سطح معنی داری $P < ۰/۰۱$ مدل رگرسیون را نشان می‌دهد که درصد انگیزه پیشرفت پیش بینی کننده خوبی برای متغیر رضایت شغلی معلمان می‌باشد و بیان گر این است که مدل رگرسیونی معنا دار است و با توجه به مقدار F فرض خطی بودن برقرار است. ضریب β نشان دهنده مقدار تاثیر انگیزه پیشرفت بر رضایت شغلی معلمان می‌باشد... بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌گردد و انگیزه پیشرفت دست می‌تواند به طور معنی داری رضایت شغلی معلمان را پیش بینی کند.

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج تحقیق بین رضایت شغلی معلمان و سرسختی وان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد همچنین بین رضایت شغلی معلمان و انگیزه پیشرفت رابطه معنی داری وجود دارد و در آخر بین انگیزه پیشرفت و سرسختی وان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد. در تبیین این فرضیه چنین استنباط می‌شود که بین رضایت شغلی معلمان و سرسختی وان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد. رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی میشود و منابع انسانی کارآمد و پرانگیزه در افزایش اثربخشی هر سازمان نقش مهم و اساسی ایفا میکند زمانی که کارکنان به سازمان می‌پیوندند مجموعه ای از خواسته‌ها،

نیازها، آرزوها و تجربه‌های گذشته را که با هم انتظارات شغلی را ایجاد میکنند، با خود به همراه دارند عکس‌العملها و پاسخهایی که سازمان در مقابل خواسته‌های کارکنان فراهم می‌آورد، رضایت یا نارضایتی شغلی را شکل میدهد در واقع رضایت شغلی نشان دهنده رابطه‌ی توقعات انسان با پادشاهی است که کار فراهم می‌آورد. نیاز به کسب موفقیت عبارت است از خواسته فرد برای رسیدن به هدف خود و انجام کاری مؤثرتر از قبل نیاز به کسب موفقیت در دو سطح فرد و جامعه مورد مطالعه قرار میگیرد این نظریه سه نیاز را به شرح زیر مورد توجه قرار می‌دهد: نیاز به موفقیت، تلاش به سوی ترقی و تعالی و دستیابی به آن از طریق مجموعه‌ای از استانداردها است. نیاز به قدرت: نیاز به وادار ساختن دیگران به بروز رفتاری است که در غیر این صورت از خود نشان نمیدادند. نیاز به وابستگی: تمایل به ایجاد روابط صمیمی و نزدیک میان فردی است. همچنین محققان انگیزه عقیده دارند که انگیزه پیشرفت یک تعامل بین متغیرهای موقعیتی و انگیزه مربوط به فرد برای رسیدن به موفقیت است. این دو به طور مستقیم در پیش بینی رفتار درگیر دو نوع انگیزه ضمنی و صریح هستند، انگیزه‌های ضمنی خود به خود عمل میکنند و از آن به انجام وظیفه نیز نام برده میشود و از طریق مشوقهای ذاتی برای انجام کار تحریک میشوند. اما انگیزه‌های صریح از طریق انتخاب عمدی و اغلب برای دلایل بیرونی تحریک می‌شوند. نتایج این تحقیق با تحقیقات مقصدی و قاسمی (۱۴۰۰) همسو است آنان دریافتند که بین انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. انگیزه پیشرفت معلم منجر به تمایل معلم میشود که همیشه همه کاستی‌هایی را که از نظر انجام وظایف، به ویژه آموزش دارد بهبود بخشد. اگر یک روش ناموفق باشد، معلم همچنان میل دارد که روش یا روش مناسبتری را برای یادگیری پیدا کند تا دانش آموزان موفق تر شوند. همچنین نتایج نشان داد که سرسختی روانشناختی، حمایت با انگیزه پیشرفت ارتباط دارد (پهزاد پور و همکاران، ۱۳۹۷).

سرسختی روان شناختی می‌تواند رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون را تبیین کند و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و می‌توان با سرسختی روان شناختی دست به پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر کازرون زد. نتایج پژوهشها نشان داده است که انگیزه پیشرفت کاری با رضایت شغلی ارتباط دارد نتایج تحقیق آنها نشان داد که متغیرهای سرسختی روانشناختی، انگیزش پیشرفت و نگرش معنوی و انگیزش پیشرفت معلمان میتوانند رضایت شغلی آنان را پیشبینی کنند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴). فرهنگ و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند رضایت شغلی معلمان را می‌توان از سرسختی روان شناختی شان پیش بینی کرد به طور کلی بر اساس دیدگاه

شولر و پروچاسکا (۲۰۱۱) افرادی که دارای انگیزه پیشرفت هستند دارای ویژگی‌هایی چون تلاش، جبرانی رقابت جویی اعتماد به نفس در موفقیت برتری اشتیاق به، یادگیری کار منظم و مداوم شجاعت انعطاف پذیری متمرکز بودن، تعیین هدف مقاومت ذاتی پایداری و پذیرش وظایف میباشند که این ویژگیها میتواند موجب درگیری بیشتر فرد با وظایف خود و رضایت و لذت بیشتر در محیط کاری شود. سرسختی روان شناختی به عنوان توانایی و دانش کسب شده افراد از حوادث ناراحت کننده و چالش برانگیز زندگی و استفاده از این دانش برای مقابله با موقعیت های مشابه در آینده تعریف میشود. افرادی که دارای سرسختی وان شناختی بالایی هستند به تجربه های ناخوشایند و حتی دردناک در محیط شغلی به عنوان فرصت هایی برای مقابله با آسیب های قدیمی کشف مکانیزم های مقابله ای جدید و به طور کلی سازماندهی مجدد دیدگاه های خود در زندگی نگاه می کنند افراد تلاش می کنند تا زندگی خود را با حل مسئله و نگاه کردن به وضعیت از دیدگاه های مختلف دوباره بسازند هر فرد یک فرایند منحصر به فرد برای روند سازگاری با مشکلات پیدا می کند که در چنین وضعیتی فرد در مقابل شرایط سخت محیط کاری کمتر دچار فرسودگی خواهد شد و تمام تلاش خود را برای سرسختی وان شناختی در مقابل سختیهای کاری انجام خواهد داد و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری خواهد داشت. نتایج این تحقیق با تحقیقات خجسته و همکاران (۱۳۹۷) همسو و هم جهت می باشد.

انگیزه پیشرفت می تواند رضایت شغلی معلمان را تبیین کند و بین دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان دهنده مقدار تاثیر انگیزه پیشرفت بر رضایت شغلی معلمان می باشد. در تبیین این فرضیه چنین استباط می شود که با انگیزه پیشرفت دست به پیش بینی رضایت شغلی معلمان زد افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا برای حل مشکلات و رسیدن به موفقیت بسیار کوشا هستند و حتی پس از آن که در انجام کاری شکست خوردند از آن دست نمیکشند و تا رسیدن به موفقیت به کوشش ادامه میدهند. انگیزه فرایندی هست که اشتیاق، جهت و اراده برای رسیدن به یک هدف را برای فرد به وجود می آورد. کارکنانی که دارای انگیزه بالایی میباشند دائما در جستجوی شیوه های جدیدتر و بهتر انجام یک کار هستند. بنابراین ضروری است که سازمانها انگیزه کارکنان خود را افزایش دهند. سطح انگیزه در زمان مختلف بین و درون افراد متفاوت است. عامل واحدی وجود ندارد که باعث انگیزه در کارکنان شود زیرا افراد متفاوت هستند، و متفاوت عمل می کنند بنابراین عوامل مختلفی وجود دارد که میتواند منجر به انگیزه شود. تحقیقات نشان داده است یکی از متغیرهایی که با انگیزه پیشرفت در ارتباط است و باید به آن توجه شود سرسختی وان شناختی می باشد. مطالعات بسیاری نشان داده اند که سرسختی روان شناختی با بهزیستی روانی و کنار آمدن ارتباط مثبت و با رضایت شغلی ارتباط دارد همچنین توجه به رضایت شغلی کارکنان می

تواند تاثیر مثبتی بر روی انگیزه پیشرفت کارکنان داشته باشد. رضایت شغلی میزانی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند و در صورت کم رنگ شدن این رضایت ممکن است فرد شغل خود را رها سازد. همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در پیشرفت سازمان می باشد. بنابراین جهت کارایی هرچه بیشتر نیروی انسانی باید عوامل انگیزه بخش را پیدا کرده و با توجه به امکانات موجود در سازمان در پی ایجاد این عوامل و رفع عوامل منفی و کاهنده انگیزه اقدام نمود. نتایج این تحقیق با تحقیقات مصطفایی و همکاران (۱۴۰۰) و رستمی و مشهدی (۱۳۹۷) همسو و هم جهت می باشد.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی پیشنهاد می شود یکی از عوامل مهمی که رفتار معلمان را تحت تاثیر قرار می دهد رضایت شغلی است. وجود نارضایتی در معلمان موجب می گردد که او حداکثر تلاش و کوشش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد که در نتیجه آن مراکز آموزشی با حداقل کفایت و کارایی به کار خود ادامه خواهند داد لذا می بایست همواره مسئولین و برنامه ریزان در هر مدرسه نسبت به فراهم نمودن رضایت در معلمان خود کوشا بوده تا در نتیجه آن توسعه و بهبود تعلیم و تربیت فراگیران را فراهم آورد.

۲- با توجه به نتایج فرضیه اصلی پیشنهاد می شود سازمانها از ویژگیهایی چون سرسختی روان شناختی می توانند در امور استخدامی و تعیین جایگاه شغلی افراد استفاده کنند و افرادی را انتخاب کنند که دارای سرسختی روان شناختی بالایی می باشند یکی از مزیت استفاده از این ویژگی در امور استخدامی با سایر ویژگیهای شخصیتی، افراد قابل آموزش و ارتقا بودن آن می باشد.

۳- با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می شود با توجه به اینکه افزایش حقوق و فراهم نمودن امکانات رفاهی یکی از عوامل افزایش رضایت شغلی محسوب می شود، لذا فراهم کردن شرایط افزایش حقوق معلمان هم سطح با دیگر مشاغل جهت افزایش رضایت شغلی آنان و در نتیجه افزایش انگیزش برای کارکردن و تدریس کارآمد ضروری است. همچنین پیشنهاد می شود در طرح های پژوهشی آینده، تحقیقات دیگری به منظور روشن شدن ارتباط بین این متغیرها در جوامع آماری و گروه های سنی دیگر انجام شود تا ارتباط متغیرهای مطالعه شده روشن تر شود.

منابع

الف- فارسی

- اسدی، بیت الله. زارعی، حبیب اله. حوریان، غلامرضا. و یونسسی، معصومه. (۱۳۹۳). نقش پیش بینی کنندگی سرسختی روانشناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی در رضایت منادی شاغلی معلمان دوره ابتدایی شهر همدان. *کنفرانس بینالمللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی*. انجمن علمی روانشناسان دانشجویان ایران.
- بابایی، کریم. بخشی پور، باب الله. پزشکی، هانا. (۱۳۹۷). نقش سرسختی روانشناختی و خلاقیت در پیش بینی رضایت شغلی پرستاران. *رویش روان شناسی*. ۷ (۳): ۹۳-۱۱۰.
- بهزادپور، سمانه. مطهری، زهرا سادات. و سهرابی، فرامرز. (۱۳۹۷). پیش بینی انگیزه پیشرفت بر اساس سرسختی روانشناختی و حمایت اجتماعی در دختران دانش آموز. *فصلنامه روان شناسی تربیتی*. ۱۴ (۴۹)، ۱۳۹-۱۵۱.
- بهرامیان، جاسم و بهرامیان، سمانه. (۱۳۹۲). نقش سخت‌رویی روانشناختی و بخشش در پیش بینی سازگاری زناشویی. *کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی*. ۱۲- ۱۲۱.
- بهزادپور، سمانه. مطهری، زهرا سادات و سهرابی، فرامرز. (۱۳۹۷). پیش بینی انگیزه پیشرفت بر اساس سرسختی روانشناختی و حمایت اجتماعی در دختران دانش آموز. *فصلنامه روان شناسی تربیتی*. ۱۴ (۴۹)، ۱۳۹-۱۵۱.
- خجسته، سعیده. اسدی، عصمت. میرحسینی، سیدابوالقاسم. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با انگیزه پیشرفت و شادکامی دبیران تربیت بدنی ناحیه یک کرمان، چهارمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، شیراز.
- خدوی، اسداله. و کیلی مفاخری، افسانه. (۱۳۹۰). رابطه بین انگیزه پیشرفت، منبع کنترل، خودپنداره و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال اول متوسطه نواحی پنج‌گانه تبریز. *نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)*. ۴ (۱۳)، ۴۵-۶۶.
- خسروی، زهرا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه اخلاق کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی. *ماهنامه کار و جامعه*. شماره ۱۲.
- رحمتی، پریسا. عبداللهی، عباس. (۱۳۹۹). نقش تعدیل گری سرسختی روان شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۲ (۴۲)، ۱۶۱-۱۷۸.

رستمی، زهرا و مشهدی، مجید، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه چشم انداز زمان با انگیزه پیشرفت و رضایت شغلی، کنفرانس ملی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران، شریفی، نسترن و نجار، لیلا، (۱۳۹۴). ویژگی های روان سنجی پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ). روان سنجی، ۴(۱۵)، ۱-۱۰.

شیخی فینی، علیرضا، (۱۳۷۲). رابطه انگیزش پیشرفت، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان مقطع متوسطه شهر بندرعباس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.

عقیلی، سید مجتبی و میر شاهدهی، زینب سادات، (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر کیفیت زندگی و سرسختی روانشناختی دختران بی سرپرست ۱۲ تا ۱۸ سال شهرستان گرگان. پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۲(۳۳)، ۶۲-۷۷.

فرهنگی، عبدالله. کیانی، حمزه. حسینی میقان، سپیده سادات، (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی، سرسختی روان شناختی و رضایت شغلی معلمان شهرستان گرگان، اولین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی معنویت و سلامت، بندرگز.

کاویار، اکرم، تربیتی نژاد، حسین، و قندی زاده، مهناز، (۱۴۰۱). پیش بینی پیشرفت تحصیلی بر اساس انگیزه پیشرفت و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی دانش آموزان دختر دبیرستانی. پوییش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۱(۱۶)، ۲۴-۴۲.

مصطفایی، مرضیه. مصور، حمیده و ریخته گران، مرضیه، (۱۴۰۰). بررسی رابطه ی سرسختی روانشناختی و هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه اصفهان، اولین کنفرانس بین المللی علوم تربیتی، روانشناسی، علوم ورزشی و تربیت بدنی، ساری

مقصودی، فاطمه و قاسمی، زهرا، (۱۴۰۰). پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، دوره: ۳، شماره: ۴

ب- انگلیسی

- Brunstein, J. C., & Heckhausen, H. (2018). Achievement motivation. *Motivation and action*, 221-304.
- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638.
- Hsieh, PH. (2011). Achievement Motivation. In: Goldstein, S., Naglieri, J.A. (eds) *Encyclopedia of Child Behavior and Development*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9_31.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Kobasa, S. C. , & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4): 839 - 850.
- Mathis,L. R., Nica, C. P. & Rusu, C. (1997). Managementul resurselor umane (Human Resources Management). București: EDP
- Miller, H. A., Mire, S. & Kim. B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter? *Jurnal of Criminal Justice*, 37, 419 – 426.
- Nadim, M., Chaudhry, M. S., Kalyar, M. N., & Riaz, T. (2012). Effects of motivational factors on teachers' job satisfaction: A study on public sector degree colleges of Punjab, Pakistan. *The Journal of Commerce*, 4(4), 25.
- Reid, Margaret F.Riemenschneider, Cynthia K. Allen, Myria w &Armstrong, Deborah J.(2008).Information technology employess in state government : A study of affective organization commitment, Job involvement, and job satisfaction.The american review of public administration,38, 41-61.
- Shukla, A., Srivastava, R.. (2016). Examine the relationship between emotional intelligence with demographic profile, job stress, job satiafaction and turnover intention. *IJABER Journal*, Vol. 14, No. 6, (2016). PP: 4887 – 4900.

Predicting the Job satisfaction of Elementary Teachers in KazerUn city based on Psychological Hardiness and Achievement Motivation

Afsane Ajdari¹

Abstract

Introduction and purpose: The purpose of this research was to predict the job satisfaction of primary teachers in Kazeron based on psychological hardiness and Achievement Motivation.

Research Methodology: The current research was descriptive-correlational in terms of method and nature. The statistical population of this research included 430 elementary school teachers in Kazeron city, 201 of whom were selected using the Karjesi and Morgan tables from Roshan Monegiri Tasadeghi Sadh. The tools of this research were the three motivational questionnaires of Helm-Dige and Spence (1977), the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) and the psychological toughness questionnaire of Kobasa et al. (1982). The validity and reliability of the questionnaires have already been confirmed by various researches. Extracted data was analyzed using multiple regression test and SPSS22 software.

Findings: The findings show that there is a significant relationship between job satisfaction and psychological toughness according to the correlation coefficient of 0.427 and there is a significant relationship between job satisfaction and motivation to progress according to the correlation coefficient of 0.778. Both variables can significantly predict teachers' job satisfaction.

Discussion and conclusion: The job satisfaction of teachers can be predicted based on psychological toughness and motivation. And motivation to progress has a greater contribution in predicting teachers' job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Psychological hardiness, Achievement Motivation.

¹ Master's degree in Educational Research, Elementary school teacher, Kazerun , Kazerun, Iran (Afsanhazhdry79@gmail.com)