

Predicting Teachers' Resilience through Components of Occupational Quality of Work Life Case Study: Teachers at the Secondary Education Level in Chamestan City

Mostafa Mahmoudi¹, Shirkooh Mohammadi^{2*}

1-PhD student, Department of Educational management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

2-Assistant Professor, Department of Educational Management, Semnan University, Semnan, Iran.

*Corresponding Author: Shirkooh Mohammadi, E-mail: sh.mohammadi@semnan.ac.ir

Abstract

Background and Aim: This study was conducted to predict the resilience of secondary school teachers in Chamestan based on components of quality of work life.

Methods: This study was applied in terms of purpose and employed a descriptive–correlational design. The target population consisted of all first- and second-cycle secondary school teachers in Chamestan during the 2024–2025 academic year. From this population, 145 teachers were selected using stratified random sampling based on Cochran's formula. Data collection instruments included the standard Walton Quality of Work Life questionnaire and the Connor–Davidson Resilience Scale. The reliability of these questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha coefficients of 0.92 and 0.88, respectively. Their face and content validity were also approved by experts and specialists in the field. For data analysis, SPSS version 26 was used, and the research data were analyzed through Pearson's product–moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis.

Results: The results of the correlation analysis indicated a positive and significant relationship between quality of work life and teachers' resilience. The findings showed that the resilience components—including personal competence, trust in one's instincts and tolerance of negative affect, positive acceptance of change and secure relationships, control, and spiritual influences—were significantly associated with quality of work life. In addition, the components of constitutionalism and development of human capabilities were effective in explaining teachers' resilience, whereas the other components of quality of work life did not have a substantial effect on predicting teachers' resilience.

Conclusion: Based on the results of the study, teachers' resilience appears to be influenced more by the quality of organizational structures, procedural justice, and opportunities for professional growth than by material factors. Therefore, educational administrators' attention to improving the work environment, strengthening rule compliance, and providing conditions for the development of human capabilities can play a significant role in enhancing teachers' resilience.

Keywords: Teachers' resilience; Quality of work life; Constitutionalism; Development of human capabilities; Secondary school teachers.

DOI: 10.22098/pbeo.2025.18861.1075

Received: 2025/05/30

Accepted: 2025/07/11

پیش بینی تاب آوری معلمان از طریق مؤلفه های کیفیت زندگی کاری مطالعه موردی: معلمان مقطع متوسطه شهر چمنستان

مصطفی محمدی^۱، شیرکوه محمدی^۳

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

* نویسنده مسئول: شیرکوه محمدی، رایانامه: sh.mohammadi@semnan.ac.ir E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف پیش بینی تاب آوری معلمان دوره متوسطه شهر چمنستان با استفاده از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری انجام شد..

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه هدف شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه اول و دوم شهر چمنستان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که از این تعداد ۱۴۵ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی و براساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه های استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون و تاب آوری کونور-دیویدسون بود. پایایی این پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۸ مورد تایید قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه های مذکور نیز مورد تأیید اساتید و صاحب نظران واقع شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 26 بهره گرفته شد و داده های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفت.

یافته ها: نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تاب آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته ها حاکی از آن بود که میان مؤلفه های تاب آوری شامل تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفی منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه ای معنادار برقرار است. همچنین مؤلفه های قانون گرایی و توسعه قابلیت های انسانی در تبیین تاب آوری معلمان مؤثر بوده و سایر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، تأثیر چندانی در پیش بینی تاب آوری معلمان نداشتند.

نتیجه گیری: براساس نتایج پژوهش می توان گفت که تاب آوری معلمان بیش از آنکه متأثر از عوامل مادی باشد، تحت تأثیر کیفیت ساختارهای سازمانی، عدالت رویه ای و فرصت های رشد حرفه ای قرار دارد. ازاین رو، توجه مدیران آموزشی به بهبود فضای کاری، تقویت قانونمندی و فراهم سازی زمینه های توسعه قابلیت های انسانی می تواند نقش مؤثری در ارتقای تاب آوری معلمان ایفا کند.

واژه های کلیدی: تاب آوری معلمان، کیفیت زندگی کاری، قانون گرایی، توسعه قابلیت های انسانی، معلمان دوره متوسطه

DOI: 10.22098/pbeo.2025.18861.1075

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۰

مقدمه

سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین منبع راهبردی سازمان ها، نقش محوری در تحقق اهداف و ارتقای عملکرد آن ها ایفا می کند و بهره برداری اثربخش از این سرمایه مستلزم توجه به ابعاد روان شناختی و رفتاری نیروی انسانی است (نقی لو و همکاران، ۱۴۰۱). در این راستا، حرفه معلمی به دلیل ماهیت پیچیده و مسئولیت های چندگانه، همواره با طیفی از فشارهای شغلی و روانی همراه است که ناشی از عوامل فردی و سازمانی نظیر محدودیت های زمانی، شرایط کاری نامطلوب، حمایت ناکافی اداری، کمبود منابع و چالش های رفتاری دانش آموزان می باشد. استمرار این فشارها می تواند زمینه ساز کاهش انگیزش و اثربخشی معلمان شود. از این رو، تاب آوری شغلی به عنوان توانایی سازگاری و مقابله مؤثر با تنش ها، یکی از مؤلفه های کلیدی در حفظ سلامت روانی و بهبود عملکرد حرفه ای معلمان به شمار می آید (گلستانه و تیموری، ۱۳۹۸).

تاب آوری به عنوان یک منبع مهم روان شناختی، توانایی فرد را در کاهش تأثیر عوامل نامطلوب و مقابله مؤثر با استرس های شغلی افزایش داده و نقش محافظتی در حفظ سلامت روان ایفا می کند (ایزکیردو و همکاران^۱، ۲۰۱۵؛ چن و همکاران^۲، ۲۰۲۱). در همین راستا، کاسترو و همکاران^۳ (۲۰۱۰) تاب آوری را مجموعه ای از راهبردهای سازگاران می دانند که افراد شاغل در شرایط کاری نامساعد به کار می گیرند. ارتقای تاب آوری مستلزم استقرار نظام های اطلاعاتی کارآمد و بهینه سازی فرایندهای کاری در سازمان است تا جریان دقیق و به موقع اطلاعات، زمینه تصمیم گیری مؤثر و اصلاح به هنگام اقدامات را فراهم سازد (هاسایوتین^۴، ۲۰۲۳). در حرفه معلمی، تاب آوری نقش تعیین کننده ای در مواجهه با چالش های آموزشی، تصمیم گیری های شغلی و تداوم عملکرد حرفه ای ایفا می کند و به معلمان امکان می دهد علی رغم فشارهای موجود، به فعالیت شغلی خود ادامه دهند (بروسکیل و همکاران^۵، ۲۰۱۸).

تاب آوری بیانگر میزان سرسختی و کارآمدی افراد در مواجهه با شرایط دشوار و تنش زا است و نشان می دهد افراد تا چه حد می توانند در موقعیت های نامطلوب، رفتارهای سازنده و هدفمند از خود نشان دهند (هولز و همکاران^۶، ۲۰۲۰). افراد تاب آور با حفظ نگرش مثبت، انتظارات واقع بینانه، اعتماد به نفس و تعهد حرفه ای، تلاش مستمر برای یادگیری و بهبود عملکرد خود را ادامه می دهند. در حرفه معلمی، تاب آوری به شکل تعهد به آموزش، خودباوری و توانایی مدیریت فشارهای شغلی نمود می یابد (نگیو و لای^۷، ۲۰۱۷؛ دای و هانگ^۸، ۲۰۱۶). این مفهوم، چشم اندازی امیدوارکننده برای رشد و پیشرفت فردی پس از تجربه شرایط سخت فراهم می کند (شفر و همکاران^۹، ۲۰۲۰). با این حال، کونور و دیویدسون^{۱۰} (۲۰۰۳) تاب آوری را صرفاً پایداری در برابر آسیب ها نمی دانند، بلکه آن را توانایی فرد در حفظ و بازسازی تعادل زیستی - روانی در شرایط بحرانی معرفی می کنند. از این منظر، تاب آوری پدیده ای چندبعدی است که شامل:

¹- Izquierdo et al²- Chan, Piehler & Ho³- Castro⁴- Hasayotin⁵- Brouskeli et al⁶- Holz et al⁷- Ngui & Lay⁸- Day & Hong⁹- Scheffers et al¹⁰- conner and davidson

۱. تصور شایستگی: باور به توانمندی های فردی و داشتن نهایت تلاش در دستیابی به اهداف و مایوس نشدن در اوضاع ناامیدکننده.
۲. اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی: باور به قابلیت های فردی و اتخاذ تصمیمات شایسته در شرایط بحرانی و توانایی کنترل احساسات ناخوشایند و توجه بر جنبه های مثبت اتفاقات.
۳. پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن: توانایی سازگاری با تغییرات، بازگشت به تعادل پس از تجربه مشکلات و بهره گیری از روابط حمایتی برای مواجهه با چالش ها.
۴. کنترل: داشتن حسی هدفمند در زندگی که به موجب آن فرد احساس تسلط بر زندگی دارد و در موقعیت های استرس زا و بحران می داند به کجا مراجعه نماید.
۵. تاثیرات معنوی: احساسی درونی و رضایت بخش که به معنادار کردن زندگی و مرگ می انجامد و راهگشایی در مواجهه با سختی های زندگی است.

از آنجا که تاب آوری موجب می شود معلمان خود را با دشواری های خاص و چالش های گوناگونی روبرو نمایند و بر مشکلات فائق آیند، از این رو سازگاری معلمان را با شرایط گوناگون ارتقاء می بخشد و منجر به بالاتر رفتن سلامت روانی در فرد می شود؛ که یکی از ابعاد کیفیت زندگی است. افراد تاب آور هدفمند هستند و انتظار غلبه بر چالش ها را دارند و با امید و نگرش مثبت به استقبال آینده می روند. از این رو می توان گفت که تاب آوری با کیفیت زندگی ارتباط دارد.

کیفیت زندگی به معنای ادراک از زمینه های فرهنگی، نظام ارزشی و وضعیت مبتنی بر علایق، انتظارات و استانداردهایی است که افراد در آن زندگی می کنند (لیما و همکاران^۱، ۲۰۲۰) و کیفیت زندگی کاری به فعالیتی اطلاق می گردد که با هدف تحصیل امکان رشد، ارتقاء و تعالی افراد و افزایش اثربخشی از طریق بالا بردن شأن، مرتبه و منزلت در تمام ابعاد سازمانی رخ می دهد (لیلیا و همکاران^۲، ۲۰۱۵). کیفیت زندگی کاری متضمن داشتن جو و محیط کاری است که در آن تلاش معلمان با ارزش و مهم تلقی می شود. از این روی که با اتخاذ سیاست ها، خط مشی ها و تصمیماتی، فعالیت ها به نحوی طرح ریزی می شود که از همسانی و یکنواختی آن کاسته و به محرک بودن و تنوع آن برای معلم افزوده می شود.

کیفیت زندگی کاری دارای ارتباط دوسویه با شاخص های فردی و گروهی است؛ مؤلفه های روان شناختی بر جنبه های فردی و محیطی تأثیر می گذارند و شرایط فردی و محیطی نیز بر شکل گیری کیفیت زندگی کاری اثرگذارند (وون و چانگ^۳، ۲۰۲۰). مدل ها و مقیاس های متعددی برای سنجش کیفیت زندگی کاری ارائه شده است که با شناسایی عوامل بهداشتی و انگیزشی، مدیران منابع انسانی را در برنامه ریزی برای بهبود تجربه شغلی کارکنان یاری می کنند (بوسما و همکاران^۴، ۲۰۲۱). در این راستا، والتون هشت متغیر اساسی و مهم را به عنوان فاکتورهای کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار می دهد:

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۵: برابری درون سازمانی در پرداخت حقوق به کارکنان؛
۲. محیط کار ایمن و بهداشتی^۱: ساعات کار منطقی و مناسب و شرایط کاری بهداشتی و ایمن و توجه به محدودیت های سنی لازم؛

1- Lima et al

2- Liliy et al

3- Won & Chang

4- Bosma et al

5- Fair and appropriate compensation

۳. توسعه قابلیت های انسانی^۲: شامل افزایش مهارت ها، خودکنترلی، استقلال و دسترسی به اطلاعات؛
۴. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۳: فرصت ترقی و تعالی، توسعه توانمندی های فردی، درآمد کافی و امنیت شغلی؛
۵. قانون گرایی در سازمان^۴: تقدم سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی؛
۶. فضای کلی زندگی^۵: توازن بین کار و زندگی و وفاق زمانی؛
۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان^۶: عدم جانبداری نسبت به جنس و نژاد نیروی کار و تکوین مدنیت در سازمان؛
۸. وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۷: توجه به نقش های اجتماعی سازمان در جامعه و درک مسئولیت اجتماعی سازمان (کتبی و همکاران، ۱۴۰۰).

تحولات در نیازها، ارزش ها و محیط کاری کارکنان، اهمیت کیفیت زندگی کاری را به عنوان یکی از زیرسیستم های کلیدی مدیریت منابع انسانی برجسته کرده است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۳). ارتقای کیفیت زندگی کاری به ویژه در نظام آموزشی، یکی از اولویت های اصلی مدیران و سیاست گذاران است، زیرا بی توجهی به آن می تواند موجب کاهش بهره وری و کارایی مدارس شود. تحقیقات نشان می دهد که ادغام مدیریت مؤثر با ارتقای کیفیت زندگی معلمان، عملکرد سازمان را بهبود می بخشد و تأثیرات مثبت محیطی، اجتماعی و مالی را تقویت می کند؛ بنابراین، درک صحیح مدیران از اهمیت کیفیت زندگی کاری نقش کلیدی در موفقیت نظام آموزشی دارد (بستاس و لیانگ^۸، ۲۰۱۸).

در پژوهش های انجام شده مرتبط با موضوع کیفیت زندگی کاری و تاب آوری، نتایج متنوعی گزارش شده است. دی^۹ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که ابزار QWLSKT مقیاسی معتبر و مؤثر برای سنجش کیفیت زندگی کاری در شش بعد شامل روابط بین فردی، سلامت، فراغت، مشارکت در تصمیم گیری، شرایط کاری و رشد حرفه ای است و برای معلمان مهدکودک در چین کاربرد دارد. الگازلان^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که بین قصد ترک کار و کیفیت زندگی کاری در میان داروسازان سعودی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. مطالعه لی^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که خستگی عاطفی، حمایت سازمانی، فضای خدمات و خدمات فرانشیزی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان خط مقدم صنعت هوانوردی ویتنام تأثیرگذار است. یوسفی افراشته و مرادی (۱۴۰۱) دریافتند که سلامت معنوی و حمایت اجتماعی از طریق تاب آوری و امید می توانند کیفیت زندگی سالمندان را پیش بینی کنند. قاسمی حسین آبادی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که آموزش گروهی مثبت نگری موجب افزایش کیفیت زندگی و تاب آوری معلمان دانش آموزان استثنایی می شود، و مطالعه مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۴۰۰) مهم ترین دغدغه معلمان در کیفیت زندگی شغلی را مسائل مربوط به دستمزد و مزایا دانستند. همچنین، صالحی (۱۳۹۹) رابطه منفی و معناداری بین تاب آوری و فرسودگی شغلی گزارش کرد و بخشایش (۱۳۹۵) تأکید کرد که تاب آوری با رضایت از زندگی رابطه مثبت دارد و کیفیت دوستی نیز بر تاب آوری

1- Work conditions

2- Use and development of capacities

3- Chance of growth

4- Constitutionalism

5- Work and total space of life

6- Social integration in the organisation

7- Social relevance of work in life

8- Bastas & Liyanage

9- Di

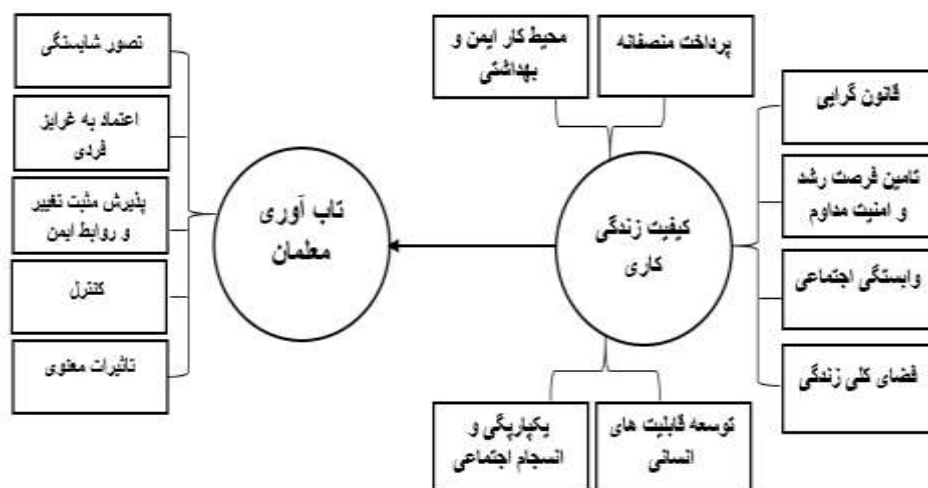
10- Algazlan

11- Le

تأثیرگذار است. این یافته ها نشان می دهد که تاب آوری و کیفیت زندگی کاری به صورت متقابل بر یکدیگر اثرگذار بوده و مدیریت عوامل روانی و سازمانی می تواند نقش مهمی در بهبود شرایط حرفه ای معلمان و کارکنان داشته باشد. با مطالعه پیشینه پژوهش می توان اذعان داشت که ارتقای کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در افزایش تاب آوری کارکنان دارد. افزایش تاب آوری موجب تقویت قدرت روانی، شایستگی های فردی و کارایی سازمانی می شود و زمانی که افراد نسبت به مسئولیت های محوله احساس رضایت و مقبولیت داشته باشند، تلاش می کنند آن ها را به بهترین شکل انجام دهند و روش های خلاقانه و مؤثرتری برای حل مسائل بیابند. با وجود تحقیقات موجود درباره تاب آوری و کیفیت زندگی کاری، پژوهش های کمی به بررسی ارتباط بین این دو متغیر در معلمان مقطع متوسطه ایران پرداخته اند. با توجه به ویژگی های خاص این گروه شغلی و چالش های متعدد محیط آموزشی، انجام این مطالعه برای شناسایی عوامل مؤثر بر تاب آوری و بهبود کیفیت زندگی کاری آنان ضروری است. معلمان متوسطه، از جمله افرادی هستند که با توجه به ماهیت شغلی و حرفه ای خود، با گروه سنی نوجوانانی کار می کنند که در شرایط بلوغ جسمی، روحی و روانی ویژه ای قرار دارند. لذا این معلمان روزانه با طیف وسیعی از دانش آموزان با شرایط ویژه، به صورت مستقیم و رو در رو با مسائل و مشکلات متعدد آنان و دیگر کارکنان و مدیریت مدارس در ارتباط می باشند. بنابراین با توجه به مجموع مسائل ذکر شده و با عنایت به این که تاب آوری معلمان به عنوان یکی از عوامل اساسی و اثرگذار در آموزش و پرورش است؛ این سوال مطرح است که آیا مؤلفه های کیفیت زندگی کاری می تواند تاب آوری معلمان مدارس مقطع متوسطه شهر چمنستان را بسنجد یا خیر؟ در راستای پاسخ به این سوال، فرضیه های زیر بررسی و همچنین مدل مفهومی پژوهش ارائه می شود.

فرضیه های پژوهش از قرار زیر است:

۱. بین کیفیت زندگی کاری و تاب آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن نقش مؤثر و پیش بینی کننده ای در تاب آوری معلمان دارند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها به صورت پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی بوده که در آن به بررسی همبستگی میان متغیرهای مورد نظر پژوهش یعنی رابطه کیفیت زندگی کاری با تاب آوری در بین معلمان مقطع متوسطه شهر چمنستان پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان متوسطه شهر چمنستان در سال

تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می باشد. این تعداد شامل ۲۴۱ نفر بوده است. از جامعه آماری یاد شده، ۱۴۵ نفر بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند و طبقات بر اساس مدارس محل خدمت معلمان تعیین گردید. از هر مدرسه تعداد نمونه ها متناسب با جمعیت معلمان آن به صورت تصادفی انتخاب شد تا نمایه ای دقیق از جامعه آماری فراهم شود. جهت گردآوری اطلاعات و به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه والتون (۱۹۷۳) استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت و حاوی ۲۷ گویه می باشد. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ (۰/۹۲) مورد تایید قرار گرفته است. از سوی دیگر، جهت سنجش تاب آوری معلمان از پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده گردید که شامل ۲۵ گویه پنج گزینه ای (کاملاً نادرست، بندرت درست، گاهی درست، اغلب درست، همیشه درست) می باشد. نمرات بالاتر بیانگر تاب آوری بیشتر آزمودنی است. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ (۰/۸۸) تایید شده است. همچنین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه های مذکور نیز مورد تأیید اساتید و صاحب نظران گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان واقع شد. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده در این پژوهش از نرم افزار SPSS 26 استفاده شده است و داده های تحقیق، در دو سطح توصیفی که در آن از نمودارها، جدول های توزیع فراوانی، درصد های مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی، و آماره های توصیفی جهت بررسی متغیرهای پژوهش در نمونه استفاده شد و در سطح استنباطی نیز در بررسی رابطه میان متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون، ماتریس همبستگی و رگرسیون چند گانه استفاده شد که در ادامه نتایج آن قابل رؤیت است.

یافته‌ها

در این بخش به بررسی داده‌های بدست آمده از مشخصات دموگرافیک جامعه در تحلیل‌های آمار توصیفی که از طریق نرم افزار SPSS انجام شده و به بررسی داده‌های مستخرج از پرسشنامه ها پرداخته می شود. تحلیل داده‌ها مبین آن است که از ۱۴۵ معلم شرکت کننده، ۲۶ درصد زن و ۷۴ درصد از آنها مرد است. همچنین سابقه شغلی شرکت کنندگان اندازه گیری شد که نتایج آن نشان داد سابقه کاری شرکت کنندگان بین ۱ تا ۳۰ سال است. بیشتر شرکت کنندگان (۷۴ نفر) سابقه کاری بیش از ۲۱ سال داشتند که حدود ۵۱ درصد از کل افراد را تشکیل می‌دهد و به همین ترتیب که روند سابقه کار کاهش می‌یابد درصد افراد نیز کاهش می‌یابد. اما از نظر سطح تحصیلات، حدود ۷۰ درصد از شرکت کنندگان (۱۰۲ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی بودند و با افزایش سطح تحصیلات نسبت افراد کاهش می‌یابد که اگر همراه با نتایج سابقه ملاحظه شود، با افزایش سابقه کار، سطح تحصیلات افراد کاهش می‌یابد. بدین معنی که افراد با سابقه ی کاری بالاتر کمتر تمایل به ادامه تحصیل داشته‌اند.

جدول ۱) میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی مولفه های تاب آوری و کیفیت زندگی کاری

مؤلفه ها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
پرداخت منصفانه و کافی	۷.۱۴	۲.۰۸	۰/۱۶	۰/۰۳
محیط کار ایمن و بهداشتی	۹.۰۲	۲.۱۵	-۰/۱۶	۰/۲۶
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۸.۴۹	۲.۵۲	۰/۱۲	-۰/۲۲
قانون گرایی در سازمان	۱۲.۴۸	۳.۵۲	-۰/۱۳	-۰/۰۸
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۸.۵۶	۲.۶۱	۰/۰۰	-۰/۴۳
فضای کلی زندگی	۸.۱۹	۲.۳۵	-۰/۲۴	-۰/۴۹
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۱۲.۱۰	۳.۱۱	-۰/۱۰	-۰/۳۸
توسعه قابلیت های انسانی	۱۱.۴۱	۳.۲۰	-۰/۰۸	-۰/۰۴
تصور از شایستگی فردی	۳۰.۰۸	۵.۴۳	-۰/۵۸	-۰/۲۵
اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۲۴.۴۸	۴.۰۷	-۰/۱۸	-۰/۰۳
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۱۸.۹۷	۲.۹۱	-۱/۰۰	۱/۶۳
کنترل	۱۱.۲۵	۲.۲۰	-۰/۵۹	-۰/۱۹
تاثیرات معنوی	۶.۹۹	۱.۹۱	-۰/۵۵	-۰/۱۳
تاب آوری	۹۱.۷۷	۱۳.۵۵	-۰/۵۹	-۰/۰۳
کیفیت زندگی کاری	۶۸.۹۱	۱۳.۶۲	-۰/۱۲۳	-۰/۱۴۶

شاخص‌های توصیفی و توزیع مولفه‌های تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری نشان داد که مقادیر کجی و کشیدگی در محدوده ± 2 قرار دارند (جدول شماره ۱). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌ها نرمال است. بدیهی است که تحقق فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها برای محاسبه همبستگی گشتاوری پیرسون ضروری است، که این فرض در داده‌های پژوهش تأیید شد.

به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری معلمان و تاب‌آوری آنان از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲) ماتریس همبستگی کیفیت زندگی کاری با تاب‌آوری							
متغیر	کیفیت زندگی کاری	تصور از شایستگی فردی	اعتماد به غرایز و روابط ایمن	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	کنترل	تاثیرات معنوی	تاب‌آوری
۱	کیفیت زندگی کاری	۱					
۲	تصور از شایستگی	۰/۳۰۷**	۱				
۳	اعتماد به غرایز فردی	۰/۲۳۵**	۰/۷۴۶**	۱			
۴	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰/۳۱۵**	۰/۵۳۹**	۰/۶۰۳**	۱		
۵	کنترل	۰/۳۰۵**	۰/۷۰۸**	۰/۶۸۳**	۰/۵۴۵**	۱	
۶	تاثیرات معنوی	۰/۲۱۰*	۰/۳۲۲**	۰/۳۹۱**	۰/۴۶۹**	۰/۲۸۴**	۱
۷	تاب‌آوری	۰/۳۴۰**	۰/۹۰۱**	۰/۸۹۴**	۰/۷۶۶**	۰/۸۰۸**	۰/۵۳۴**

$P < 0.01$ ** $p < 0.05$ * $n = 145$

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تاب‌آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.340$ ، $p < 0.01$). همچنین بین مؤلفه‌های تصور از شایستگی فردی ($r = 0.307$ ، $p < 0.01$)، اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفی منفی ($r = 0.235$ ، $p < 0.01$)، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن ($r = 0.315$ ، $p < 0.01$)، کنترل ($r = 0.305$ ، $p < 0.01$) و تاثیرات معنوی ($r = 0.210$ ، $p < 0.05$) با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳) تحلیل رگرسیون پیش‌بینی تاب‌آوری معلمان از طریق مقیاس‌های پیش‌بین پژوهش							
R	R ²	متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	T	سطح معناداری
۰/۳۴۰	۰/۱۱۶	ثابت	۶۸/۴۶۹	۶/۴۹۳		۱۲/۴۶۵	۰/۰۰۰
		کیفیت زندگی کاری	۰/۳۳۸	۰/۰۷۸	۰/۳۴۰	۴/۳۲۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود با $R^2 = 0.116$ ، $P < 0.01$ ، $F = 18.698$ نشان داد که نتیجه رگرسیون به لحاظ آماری معنادار است. به عبارتی کیفیت زندگی کاری ۱۱/۶ درصد واریانس تاب‌آوری معلمان را تبیین می‌کند. بنابراین کیفیت زندگی کاری به طور معنادار با $\beta = 0.340$ ، $P < 0.01$ ، $T = 4.324$ سهم یگانه‌ای را در پیش‌بینی تاب‌آوری معلمان دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل این سؤال که کدام یک از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری می تواند نقش موثری در پیش بینی تاب آوری معلمان ایفا کند، از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. پس از تایید برقراری مفروضه های اصلی تحلیل رگرسیون چندمتغیری (نرمال بودن، عدم وجود هم خطی بین متغیرهای پیش بین، و استقلال خطاها)، مدل پژوهش مورد آزمون واقع گردید که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴) رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و تاب آوری معلمان						
مدل	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	R	R^2
۱ رگرسیون	۱	۲۷۷۱/۶۰۲	۱۶/۷۵۲	۰/۰۰۰	۰/۳۲۴	۰/۱۰۵
باقیمانده	۱۴۳	۱۶۵/۴۵۴				
کل	۱۴۴					
۲ رگرسیون	۲	۱۷۶۲/۷۰۳	۱۰/۹۲۷	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵	۰/۱۳۳
باقیمانده	۱۴۲	۱۶۱/۳۱۰				
کل	۱۴۴					

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده در گام دوم، مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، مجموعاً ۱۳/۳ درصد از واریانس نمرات تاب آوری معلمان را تبیین می کنند. به عبارت دیگر تنها ۱۳/۳ درصد از تغییرات تاب آوری معلمان، ناشی از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری است. با توجه به معناداری کل مدل، از آزمون t به منظور ارزیابی اینکه کدام متغیرها اثر معنی دار در مدل دارند، استفاده می شود.

جدول ۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان پیش بینی تاب آوری معلمان بر اساس مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

مدل	متغیر	B	خطای	بتا	T	سطح معناداری
استاندارد						
	ثابت	۷۶/۱۱۷	۳/۹۷۱		۱۹/۱۶۶	۰/۰۰۰
	توسعه قابلیت های انسانی	۱/۳۷۲	۰/۳۳۵	۰/۳۲۴	۴/۰۹۳	۰/۰۰۰
	ثابت	۷۱/۸۹۰	۴/۳۸۲		۱۶/۴۰۷	۰/۰۰۰
	توسعه قابلیت های انسانی	۰/۸۷۷	۰/۴۰۲	۰/۲۰۷	۲/۱۸۲	۰/۰۳۱
	قانون گرایی	۰/۷۹۰	۰/۳۶۶	۰/۲۰۵	۲/۱۶۲	۰/۰۳۲

در روش گام به گام، متغیرها یک به یک وارد مدل می شوند به این صورت که ابتدا متغیری که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد تعیین می شود. دومین متغیری که وارد تحلیل می شود متغیری است که پس از تفکیک متغیر مقدم بر آن موجب بیشترین افزایش در مقدار ضریب R^2 می شود. در این روش ورود متغیرها را به مدل، یک به یک و تا زمانی ادامه می دهیم که معنی داری متغیر به ۰/۰۵ برسد. داده های حاصل از تحلیل گام به گام در مرحله اول با $R^2 = ۰/۱۰۵$ ، $P < ۰/۰۱$ و $F = ۱۶/۷۵۲$ نشان داد که نتیجه رگرسیون به لحاظ آماری معنادار است به عبارتی توسعه قابلیت های انسانی به طور معنادار با $\beta = ۰/۳۲۴$ ، $P < ۰/۰۱$ و $T = ۴/۰۹۳$ بیشترین سهم (۱۰/۵ درصد) را در پیش بینی تاب آوری معلمان دارد.

در ادامه با اضافه شدن متغیر قانون گرایی به پیش بینی متغیر تاب آوری، بر اساس داده‌های حاصل از تحلیل گام به گام با $R^2 = 0/133$ ، $F = 10/927$ و $P < 0/01$ نشان داد که نتیجه رگرسیون به لحاظ آماری معنادار است. به عبارتی با اضافه شدن مؤلفه قانون گرایی به مدل، توسعه قابلیت‌های انسانی با $\beta = 0/207$ ، $P < 0/05$ ، $T = 2/182$ و قانون گرایی با $\beta = 0/205$ ، $P < 0/05$ ، $T = 2/162$ به طور معنادار با هم سهم مشخصی را (۱۳/۳ درصد) در پیش بینی تاب آوری معلمان دارند و سایر مولفه‌ها سهم چندانی ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه‌های انسانی به‌عنوان اساسی‌ترین عامل توسعه، تحول و پیشرفت سازمان‌ها، همواره مورد تأکید صاحب‌نظران و پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی بوده‌اند. در این میان، معلمان به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه شغلی و نیروی انسانی در نظام اجتماعی آموزش و پرورش، به دلیل نقش تعیین‌کننده آنان در عملکرد سازمانی و کارکردهای اجتماعی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. از این رو، ارتقاء و بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های اساسی افزایش کارایی و اثربخشی نظام آموزشی، ضرورتی انکارناپذیر محسوب می‌شود. این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی و آموزشی نظیر مدارس، که تحقق اهداف سازمانی آن‌ها تا حد زیادی به بهره‌گیری صحیح از ظرفیت‌های نیروی انسانی وابسته است، اهمیت دوچندانی می‌یابد؛ چراکه اثربخشی مدارس ارتباط مستقیمی با کیفیت خدمات آموزشی ارائه‌شده توسط معلمان و کارکنان آموزشی دارد. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تاب آوری معلمان مدارس متوسطه شهر چمستان بر اساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری معلمان و تاب آوری آنان رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0/340$ ، $p < 0/01$). همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که میان مؤلفه‌های تاب آوری شامل تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفی منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار برقرار است. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از جمله مطالعات لی و همکاران (۲۰۲۱)، قاسمی حسین آبادی و همکاران (۱۴۰۰) و بخشایش (۱۳۹۵) همسو بوده و بر نقش تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری در ارتقای تاب آوری معلمان تأکید دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان به نظریه حفظ منابع هابفول^۱ اشاره کرد؛ به گونه‌ای که کیفیت زندگی کاری از طریق فراهم‌سازی منابع شغلی و روان‌شناختی، زمینه تقویت توان سازگاری معلمان را در مواجهه با فشارها، تنش‌ها و چالش‌های حرفه‌ای فراهم می‌سازد. افزون بر این، معناداری رابطه میان مؤلفه‌های تاب آوری و کیفیت زندگی کاری، مؤید دیدگاه‌های روان‌شناسی مثبت‌گراست که بر نقش محیط‌های کاری حمایتگر و غنی در پرورش توانمندی‌ها و قابلیت‌های روان‌شناختی افراد تأکید دارد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که بهبود و ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان، نه تنها موجب افزایش سطح تاب آوری آنان می‌شود، بلکه با کاهش پیامدهای منفی ناشی از تنش‌های شغلی، زمینه ارتقای اثربخشی عملکرد فردی و سازمانی مدارس را نیز فراهم می‌آورد.

از دگر سوی، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به طور کلی تنها ۱۳/۳ درصد از واریانس تاب آوری معلمان را تبیین می‌کنند، که بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری، هرچند مؤثر، تنها یکی از عوامل تأثیرگذار بر تاب آوری معلمان است و بخش عمده‌ای از تاب آوری تحت تأثیر عوامل دیگر، مانند ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تجربه‌های حرفه‌ای قرار

¹ - Hobfoll's Conservation of Resources Theory – COR

دارد. بررسی ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که تنها «توسعه قابلیت‌های انسانی» و «فانون‌گرایی» توانایی پیش‌بینی تاب‌آوری معلمان را دارند، در حالی که سایر مؤلفه‌ها اثر قابل توجهی ندارند. این امر حاکی از آن است که فرصت‌های رشد و ارتقای مهارت‌ها و نیز ایجاد محیط کاری عادلانه و انعطاف‌پذیر بیشترین تأثیر را بر افزایش تاب‌آوری معلمان دارند. به عبارت دیگر، معلمان با دسترسی به فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و احساس عدالت و انعطاف در محیط کاری، بهتر قادر به مقابله با فشارها و چالش‌های شغلی خود خواهند بود. در مقابل، سایر جنبه‌های کیفیت زندگی کاری، مانند مزایا یا شرایط فیزیکی محیط کار، تأثیر مستقیمی بر تاب‌آوری ندارند، هرچند ممکن است بر رضایت شغلی و کیفیت کلی زندگی کاری اثرگذار باشند. این یافته‌ها اهمیت تمرکز بر ارتقای مهارت‌ها و ایجاد عدالت سازمانی برای تقویت تاب‌آوری معلمان را تأکید می‌کند.

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان داد که میان تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (توسعه قابلیت انسانی و فانون‌گرایی) توانایی پیش‌بینی تاب‌آوری معلمان را دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد که دوره‌های آموزشی در سطح مدارس متوسطه، به منظور رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان در جهت آشنایی و یا ارتقاء سطح دانش معلمان نسبت به تاب‌آوری و شیوه تقویت آن برنامه‌ریزی و اجرا گردد. افزایش این ویژگی در میان جامعه آماری مورد مطالعه با توجه به وضعیت و ماهیت شغلی معلمان بسیار حائز اهمیت است. تاب‌آوری نشان می‌دهد که چگونه افراد با موقعیت‌هایی غیر منتظره کنار می‌آیند. تاب‌آوری به معنای سرسختی در مقابل استرس، توانایی برگشت به حالت عادی و زنده‌ماندن و تلاش کردن در شرایط ناگوار است. لذا برخورداری از این مؤلفه مهم با توجه به وضعیت سخت فعالیت شغلی معلمان در برابر موقعیت‌های تدریس و کلاس‌داری و تعامل با دیگر همکاران می‌تواند میزان کیفیت زندگی آنان را ارتقاء دهد و این مهم نیز به نوبه خود بر وضعیت مجموعه تحت پوشش مدرسه نیز مثر خواهد بود. در این راستا، ارتقاء دانش، توسعه و آموزش مهارت‌های لازم برای معلمان در زمینه‌های مدیریت تغییر، تصمیم‌گیری و ارتباطات مؤثر، حل مسأله، مدیریت استرس و چالش‌های کاری امری مهم و ضروری است. لذا توصیه می‌گردد که جهت توسعه قابلیت‌های انسانی معلمان در مدارس بر اساس نیاز سنجی علمی، اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی با توجه به تنوع توانایی‌ها و شایستگی‌های معلمان شود. همچنین با تعیین و طراحی مسیر پیشرفت شغلی از بدو خدمت می‌توان ضمن فراهم نمودن زمینه رشد و بهبود قابلیت‌ها و مهارت‌ها، معلمان را در برابر موقعیت‌های نامشخص و مبهم و پیچیده تدریس هدایت نمود. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به معلمان متوسطه اول و دوم اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر جمعیت‌های آماری معلمان را با محدودیت مواجه می‌سازد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، پژوهشگران به تکرار این پژوهش در جوامع آماری دیگر نظیر معلمان ابتدایی پردازند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی شرکت‌کنندگان تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان سهم یکسانی در نگارش مقاله داشته اند.

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع می باشد.

منابع

- بخشایش، علیرضا. (۱۳۹۵) رابطه تاب آوری و کیفیت دوستی با رضایت از زندگی در دانش آموزان، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۲۵)، ۱۴۵-۱۵۸.
- پرداختچی، محمدحسن، احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۵۰-۲۵.
- صالحی، مسعود. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تاب آوری و ویژگی های جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی در معلمان زن شهرستان جوین. *فصلنامه توسعه حرفه ای معلم*، ۵(۲)، ۳۹-۲۵.
- قاسمی حسین آبادی، مریم، زندیپور، طیبیه و حسینیان، سیمین. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش گروهی مثبت نگری بر کیفیت زندگی و تاب آوری معلمان زن دانش آموزان استثنایی. *نشریه توانمندسازی کودکان استثنایی*، ۱۲(۴)، صص ۱۳-۱.
- کتبی، فرشته، نقی لو، زینب و نامور، مجید. (۱۴۰۰). کیفیت زندگی کاری و نقش آن در بی تفاوتی سازمانی معلمان ورزش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۰(۲)، ۲۴۵-۲۶۰.
- گلستانه، موسی و تیموری، اسفندیار. (۱۳۹۸). بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای مهم تاب آوری معلمان. *دست آوردهای روان شناختی*، ۲۶(۱)، ۱۹۰-۱۶۹.
- محمدی، وحید، رضوانی چمن زمین، موسی، عباسی، بدری، حضرتی، مرتضی و نصیرزاد، مهران. (۱۴۰۳). ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری با رویکرد استراتژیک منابع انسانی در نظام اداری. *مدیریت و چشم انداز آموزش*، ۶(۱)، ۲۹۱-۲۵۹.
- مظلومی محمودآباد، سید سعید، زارع زاده مهریزی، ریحانه، خدایاریان، مهسا و فلاح زاده، حسین. (۱۴۰۰). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز. *طلوع بهداشت*. سال ۲۰، ۲۰(۱): ۱-۱۱.
- نقی لو، زینب، کتبی، فرشته و نامور، مجید. (۱۴۰۱). اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۱(۱)، ۱۱۹-۱۰۱.
- یوسفی افراشته، مجید و مرادی، معصومه. (۱۴۰۱). سلامت معنوی و حمایت اجتماعی با کیفیت زندگی در سالمندان روستایی: نقش میانجی تاب آوری و امید. *روان شناسی پیری*، ۸(۳)، ۲۶۶-۲۵۱.

- Algazlan, N., Al-Jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A. M., Aldaiji, L., & Almogbel, Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30(2), 103-107. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.12.022>
- Bastas, A., & Liyanage, K. (2018). Sustainable supply chain quality management: A systematic review. *Journal of cleaner production*, 181, 726-744. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.01.110>
- Bosma, A. L., Ouwerkerk, W., Günal, M., Hyseni, A. M., Arents, B. W., Gerbens, L. A., ... & Spuls, P. I. (2021). Work ability and quality of working life in atopic dermatitis patients treated with dupilumab. *The Journal of Dermatology*, 48(9), 1305-1314. <https://doi.org/10.1111/1346-8138.15939>

- Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Maria, L. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60. <https://doi.org/10.3316/informit.437774417746871>
- Castro, A. J., Kelly, J., & Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching and teacher education*, 26(3), 622-629. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.010>
- Chan, A. C., Piehler, T. F., & Ho, G. W. (2021). Resilience and mental health during the COVID-19 pandemic: Findings from Minnesota and Hong Kong. *Journal of Affective Disorders*, 295, 771-780. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.08.144>
- 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>
- Day, C., & Hong, J. (2016). Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge. *Teaching and Teacher education*, 59, 115-125. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.015>
- Di, H., Li, H., & Wang, Y. (2023). Kindergarten Teachers' Quality of Work Life in China: A National Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4596. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054596>
- Hasayotin, K. (2023). Disaster resilience, Social resilience, Organizational resilience, and Business resilience impact towards the growth of MNCs in Australia. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(10), 14. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3559>
- Holz, N. E., Tost, H., & Meyer-Lindenberg, A. (2020). Resilience and the brain: a key role for regulatory circuits linked to social stress and support. *Molecular psychiatry*, 25(2), 379-396. <https://doi.org/10.1038/s41380-019-0551-9>
- Izquierdo, M. G., Risquez, M. I. R., Garcia, C. C., & Sabuco-Tebar, E. D. L. A. (2015). The moderating role of resilience in the health in nursing students. *Educational Psychology*, 38(1), 1-13.
- Le, T. H. A., Nguyen, T. M. T., Trinh, T. A., & Nguyen, T. H. P. (2021). Factors affecting quality of working life: a study on front-line employees in vietnamese aviation sector. *Transportation Research Procedia*, 56, 118-126. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2021.09.014>
- Liliy, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F. (2015). The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2412-2415. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.589>
- Lima, S., Teixeira, L., Esteves, R., Ribeiro, F., Pereira, F., Teixeira, A., & Magalhães, C. (2020). Spirituality and quality of life in older adults: A path analysis model. *BMC geriatrics*, 20, 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12877-020-01646-0>
- Ngui, G. K., & Lay, Y. F. (2017). The relationship between resilience and perceived practicum stress: The mediating role of self-efficacy. *Sains Humanika*, 9(1-4). <https://doi.org/10.11113/sh.v9n1-4.1123>
- Scheffers, F., van Vugt, E., & Moonen, X. (2020). Resilience in the face of adversity in adults with an intellectual disability: A literature review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(5), 828-838. <https://doi.org/10.1111/jar.12720>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review (pre-1986)*, 15(1), 11.
- Won, S. D., & Chang, E. J. (2020). The relationship between school violence-related stress and quality of life in school teachers through coping self-efficacy and job satisfaction. *School Mental Health*, 12(1), 136-144. <https://doi.org/10.1007/s12310-019-09336-y>

