



# Predicting Job Performance and Life Satisfaction of Teachers by Self-Compassion, Compassion for Others with the Mediating Role of Resilience

Mahdieh Naderi Tehrani<sup>1\*</sup>

1 Mahdi Institute of Higher Education, Isfahan

\* Corresponding author: Naderi

Received: 2023-05-14

Accepted: 2023-06-20

## Abstract

The aim of the current research is to investigate the prediction of teachers' job performance and life satisfaction by self-compassion, compassion for others and mediating role of resilience. The statistical population of the research of public school teachers of the first grade of elementary school in Baharestan city, District 3 of Isfahan in 1400-1401 was 198 people, and the number of required sample was 127 people based on Cochran's formula. The data collection tool was a questionnaire. After distributing the questionnaires, finally, 124 completed questionnaires became the basis of the analysis. The validity of the questionnaires was confirmed using face validity and content validity. Their reliability was also checked and confirmed by Cronbach's alpha index and composite reliability. The software used for data analysis at two levels of descriptive statistics and inferential statistics was SPSS 20 and PLS version 3. The relationship of self-compassion with resilience and life satisfaction was confirmed, and in relation to the variable of compassion for others, only its relationship with job performance was confirmed. The relationship of resilience with life satisfaction and job performance was positive and significant. The results showed that resilience plays a mediating role between self-compassion and life satisfaction and job performance. Meanwhile, the mediating role of resilience in relation to the variable of compassion for others was not confirmed with the dependent variables of life satisfaction and job performance.

**Keywords:** Job performance, Life satisfaction, Self-compassion, Compassion for others

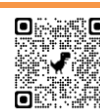
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Naderi Tehrani, M. (2023). Predicting Job Performance and Life Satisfaction of Teachers by Self-Compassion, Compassion for Others with the Mediating Role of Resilience. *JNACE*, 5(2): 121-134.





## پیش‌بینی عملکرد شغلی و رضایت از زندگی معلمان توسط خود دلسوزی، دلسوزی برای دیگران با نقش میانجی گر تاب آوری

مهديه نادری تهرانی<sup>۱\*</sup>

<sup>۱</sup> موسسه آموزش عالی المهدی اصفهان  
\* نویسنده مسئول: نادری

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۳۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی پیش‌بینی عملکرد شغلی و رضایت از زندگی معلمان توسط خوددلسوزی، دلسوزی برای دیگران با نقش میانجی گر تاب آوری می‌باشد، این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده به روش توصیفی-همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش معلمان مدارس دولتی دوره اول ابتدایی شهر بهارستان ناحیه ۳ اصفهان در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۱۹۸ نفر بوده و تعداد ۱۲۷ نفر نمونه مورد نیاز بر اساس فرمول کوکران تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. پس از توزیع پرسشنامه ها، نهایتاً ۱۲۴ پرسشنامه تکمیل شده، مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی صوری و روایی محتوا تأیید شد. پایایی آن ها نیز توسط شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار گرفته و تأیید شد. نرم افزار مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی نرم افزار اس پی اس ۲۰ و پی ال اس ورژن ۳ بود. رابطه خوددلسوزی با تاب آوری و رضایت زندگی تأیید شد، و در ارتباط با متغیر دلسوزی برای دیگران تنها رابطه آن با عملکرد شغلی مورد تأیید واقع شد. رابطه تاب آوری نیز با رضایت زندگی و عملکرد شغلی مثبت و معنادار بود. نتایج نشان داد تاب آوری نقش میانجی گر بین خوددلسوزی با رضایت زندگی و عملکرد شغلی دارد. این در حالی است که نقش میانجی تاب آوری در ارتباط با متغیر دلسوزی برای دیگران با متغیرهای وابسته رضایت زندگی و عملکرد شغلی تأیید نشد.

**واژگان کلیدی:** عملکرد شغلی، رضایت از زندگی، خوددلسوزی، دلسوزی برای دیگران، تاب آوری، معلمان.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: نادری تهرانی، م (۱۴۰۲) پیش‌بینی عملکرد شغلی و رضایت از زندگی معلمان توسط خود دلسوزی، دلسوزی برای دیگران با نقش میانجی گر تاب آوری. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۲): ۱۳۴-۱۲۱.

### مقدمه

فعالیت و انسجام اجتماعی، رشد شخصی افراد و سلامت و تندرستی افراد جامعه دارد. عملکرد شغلی معلمان در سازمان‌های آموزشی بسیار مهم است زیرا معلمان نقشی ارزشمندی را در کمک به رشد دانش آموزان بازی می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده

آموزش و پرورش ستون اصلی یک کشور است و صنعت آموزشی به عنوان یک منبع اصلی برای صنایع دیگر محسوب می‌شود [۱]. همچنین آموزش و پرورش سهم بزرگی در ترویج

است که پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ارتباط زیادی با کارآمدی و عملکرد معلمان دارد [۲].

با توجه به اهمیت این متغیر در دو سال اخیر به دلیل شیوع و پاندمیک کوید-۱۹ مدارس و آموزش مقطع تحصیلی به صورت آنلاین صورت گرفته است که این موضوع تغییر بزرگی در شیوه تدریس، تعامل با دانش آموزان داشته است که عملکرد معلمان را با چالش روبرو کرده است. عملکرد شغلی، پیشرفت و موفقیت شغلی را تعیین می‌کند. تحقیقات نشان داده است که افراد با عملکرد بالا به راحتی در شغل خود ارتقا می‌یابند و فرصت‌های شغلی بهتری نسبت به افراد با عملکرد پایین در دسترس دارند [۳]. عملکرد شغلی به عنوان "اقدامات و رفتارهایی که تحت کنترل فرد هستند و به اهداف سازمان کمک می‌کنند" توصیف می‌شود [۴] و می‌توان آن را به صورت عملکرد وظیفه‌ای، زمینه‌ای و انطباقی دسته بندی کرد [۵].

متغیر مهم دیگری که در این برهه زمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد رضایت از زندگی معلمان است. رضایت از زندگی به ارزیابی ذهنی کیفیت زندگی فعلی اشاره دارد که یک شاخص اساسی سلامت روانی و بهزیستی است [۶] که به دلیل شرایط استرس زا در این دو سال بسیار تحت تأثیر قرار گرفته است. نهایتاً شناخت عواملی که می‌تواند در این شرایط پر استرس بر عملکرد و کیفیت زندگی معلمان مؤثر باشد حائز اهمیت است.

دلسوزی یکی از متغیرهایی است که در چند سال اخیر به عنوان یک استراتژی مقابله‌ای مثبت در شرایط استرس زا شناخته شده است که در حوزه عملکرد شغلی و رضایت از زندگی نیز بخصوص در بین پرستاران به آن پرداخته شده است. در این خصوص در ادبیات نظری آمده است که تجربه رنج در کار برای شاغلین اجتناب ناپذیر است. خواسته‌ها و موقعیت‌های مرتبط با شغل به طور مداوم باعث ایجاد پریشانی شود. برای مثال، واکنش‌های عاطفی منفی می‌تواند از ناراضی‌های شغلی ناشی شود [۷]. رویدادهای کاری منفی (مانند تعارض) و خواسته‌های شغلی حاد، به ویژه با تحریک احساسات منفی و حتی فرسودگی شغلی، به رفاه فرد آسیب می‌زند [۸، ۹]. چنین پدیده‌هایی برای عملکرد مضر هستند. در این بین روانشناسان مفهوم دلسوزی را ابداع کرده‌اند: فرایندی بین فردی شامل توجه کردن، احساس کردن و عمل است که رنج شخص دیگر را کاهش می‌دهد [۱۰].

مطالعات گذشته نشان داده است که دلسوزی در کار به فرد کمک می‌کند تا نگرش‌ها و رفتارهای کاری مثبت را کسب کنند. به عنوان مثال، افرادی که دلسوزی را تجربه می‌کنند، احتمالاً احساسات مثبتی را تجربه می‌کنند، که به نوبه خود تعهد

سازمانی و عملکرد شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد [۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۷].

تحقیقات نوظهور، دلسوزی را با تعدادی از سازه‌های مثبت، مانند افزایش شادی و عزت نفس [۱۴]، افزایش ارتباط اجتماعی، رفاه بیشتر، و سطوح پایین‌تر تنهایی [۱۵] مرتبط کرده است. علاوه بر این، گزارش شادی جهانی در سال ۲۰۱۵ ساختارهای مرتبط با دلسوزی، نوع دوستی و رفتار اجتماعی را به عنوان یکی از چهار مؤلفه رفاه برجسته کرد [۱۶] در این بحث مفهوم دیگری به عنوان خوددلسوزی نیز آمده است. خوددلسوزی یک پیش بینی قوی برای کاهش افسردگی و رفتار اضطرابی و رضایت بیشتر از زندگی است [۱۷، ۱۸].

خوددلسوزی، خصیصه‌ای که در طی رویدادهایی اعمال می‌شود که احساسات استرس زا و خودآگاهی مانند خجالت و شرم را برمی‌انگیزد - متشکل از ذهن آگاهی، مهربانی با خود و انسانیت مشترک است. دلسوزی به خود با آگاهی عینی و پذیرش رویدادهای دردناک و استرس زا مرتبط است. دلسوزی به خود نیز با درک این نکته مشخص می‌شود که تجربیات و احساسات منفی بخشی از تجربه انسانی هستند. کسانی که دلسوزی به خود را تمرین می‌کنند، با خود گفتگوی مهربانانه انجام می‌دهند، و کلمات دلگرم کننده و دلگرم کننده به خود ارائه می‌دهند، همانطور که برای یک دوست عزیز انجام می‌دهند [۱۹، ۲۰]. کارهای تجربی اولیه نشان می‌دهد افرادی که خود دلسوزی بیشتری دارند تمایل به رضایت بیشتر از زندگی، روابط اجتماعی بیشتر، هوش هیجانی و شادی بیشتر و اضطراب، افسردگی، شرم، ترس از شکست و فرسودگی شغلی کمتر دارند [۲۱، ۲۲].

همچنین ساختار خود دلسوزی در ادبیات نظری مرتبط با توسعه منابع انسانی بسیار مهم است، که به عنوان فرآیند تعیین روش‌های بهینه توسعه و بهبود منابع انسانی یک سازمان و بهبود سیستماتیک عملکرد از طریق آموزش، آموزش و توسعه جهت دستیابی متقابل به اهداف سازمانی و شخصی شناخته می‌شود [۲۳]. بنابراین می‌توان دلسوزی برای دیگران و خود را به عنوان پیشبینی کننده عملکرد شغلی و رضایت از زندگی در بین معلمان بررسی نمود.

متغیر دیگری که در شرایط استرس زا و حاد می‌تواند بسیار مهم به شمار آید تاب آوری می‌باشد. امروزه مفهوم تاب آوری در دورانی که محیط دائماً در حال تغییر بوده و هر روز با مسأله‌ای نوین روبرو می‌شود که چالش برانگیز می‌باشد، به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که تاب آوری به درستی به عنوان توانایی بازبازی پس از نامالایمات توصیف شده است، همچنین به عنوان یک ویژگی شخصیتی مثبت تلقی می‌شود که ظرفیت فردی را برای بازگشت از نامالایمات بهبود می‌بخشد و

جامعه آماری پژوهش معلمان مدارس دولتی دوره اول ابتدایی شهر بهارستان ناحیه ۳ اصفهان در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۱۹۸ نفر تشکیل می‌دهند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۱۲۷ نفر نمونه مورد نیاز تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که توسط پژوهشگر با اقتباس و بومی سازی پرسشنامه‌های استاندارد تهیه شد. پس از توزیع ۱۳۰ پرسشنامه، نهایتاً ۱۲۴ پرسشنامه تکمیل شده، مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری در دسترس به کار رفته است.

### روش‌های گردآوری داده‌ها

مهم‌ترین روش‌های گردآوری داده‌ها در این پژوهش کتابخانه ای و میدانی می باشد. جهت مرور مبانی نظری و ادبیات پژوهش موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقاله‌ها و کتاب‌های مورد نیاز استفاده شده است. از ابزار پرسشنامه نیز جهت اندازه‌گیری متغیرها استفاده می شود.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه خوددلسوزی:** برای سنجش خوددلسوزی از، فرم کوتاه شده ۱۲ آیتمی [۲۸]، که مستخرج از فرم سنجش خوددلسوزی ۲۶ آیتمی بوده استفاده شد [۲۹]. این فرم خوددلسوزی فرد تحت ۶ مؤلفهٔ مهربانی با خود، قضاوت نسبت به خود، اشتراکات انسانی، انزوا، هوشیاری یا ذهن آگاهی و همانندسازی افراطی که برای هر مؤلفه دو آیتم در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از تقریباً هرگز = ۱ تا تقریباً همیشه = ۵ نمره‌گذاری می‌گردد.

پایایی این فرم توسط [۲۸] برابر و بزرگتر از ۰/۸۶ تأیید شد. تحلیل عامل مواد مقیاس نیز، همچون فرم بلند مقیاس، ۶ عامل بیان شده و یک عامل مرتبه دوم خوددلسوزی را نشان داد. در ایران نیز پس از ترجمه در پژوهش روایی و پایایی آن در یک پژوهش [۳۰] بررسی و تأیید شد، ضریب آلفا برای نمره کلی مقیاس ۰/۹۱ است. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های مهربانی به خود، قضاوت کردن خود، تجارب مشترک انسانی، انزوا، ذهن آگاهی و همانندسازی افراطی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۷، ۰/۹۱، ۰/۸۸، ۰/۹۲ و ۰/۷۷ می‌باشند. روایی همزمان و همگرا پرسشنامه نیز مطلوب گزارش گردیده است.

**پرسشنامه دلسوزی برای دیگران:** برای سنجش دلسوزی از فرم ۱۸ سؤالی [۳۱] استفاده شد. این فرم دلسوزی فرد را تحت ۶ مؤلفهٔ مهربانی، انسانیت مشترک، ذهن آگاهی،

اثرات نامطلوب استرس را تعدیل می‌کند. سایر محققان دریافته‌اند که افراد انعطاف پذیر حتی در محیط‌های پر استرس نیز احساسات مثبت را تجربه می‌کنند [۲۴، ۵]. پیش از همه گیری و در طی همه گیری کرونا نیز مطالعات به طور مداوم تاب آوری روانی را با سلامت پایدار (به عنوان مثال، سلامت روانی، روانی و عاطفی) و نتایج مثبت شغلی (مانند افزایش عملکرد کاری، مشارکت شغلی، و حفظ شغل) مرتبط یافتند [۲۵، ۲۶، ۲۷] سه متغیر تاب آوری، خود دلسوزی و دلسوزی برای دیگران در ادبیات نظری بیشتر در حوزه پرستاری و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که در پژوهش حاضر هدف آن است که پیشینی عملکرد شغلی و رضایت از زندگی را با این سه متغیر مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین سؤال پژوهش از این قرار است: آیا تاب آوری، خود دلسوزی و دلسوزی برای دیگران پیشینی کننده‌های عملکرد شغلی و رضایت از زندگی معلمان می‌باشند؟

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه‌های اصلی

۱. تاب آوری در رابطه بین خوددلسوزی و دلسوزی نسبت به دیگران با رضایت از زندگی معلمان نقش میانجی دارد.
۲. تاب آوری در رابطه بین خوددلسوزی و دلسوزی نسبت به دیگران با عملکرد شغلی معلمان نقش میانجی دارد.

#### فرضیه‌های جزئی

۱. خوددلسوزی با رضایت از زندگی معلمان رابطه معناداری دارد.
۲. دلسوزی برای دیگران با رضایت از زندگی معلمان رابطه معناداری دارد.
۳. تاب آوری با رضایت از زندگی معلمان رابطه معناداری دارد.
۴. خوددلسوزی با عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری دارد.
۵. دلسوزی برای دیگران با عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری دارد.
۶. تاب آوری با عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری دارد.
۷. خود دلسوزی با تاب آوری رابطه معناداری دارد.
۸. دلسوزی برای دیگران با تاب آوری رابطه معناداری دارد.

### روش

#### روش پژوهش

روش این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی است. از نظر روش به دلیل اینکه شرایط یا پدیده‌ها را توصیف می‌کند تحقیق توصیفی همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری و نمونه

بی تفاوتی، جدایی و عدم مشارکت نسبت به دیگران می‌سنجد و در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از تقریباً هرگز = ۱ تا تقریباً همیشه = ۵ نمره‌گذاری می‌گردد. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط پومیر<sup>۱</sup> [۳۱] مورد بررسی قرار گرفت و با تکرار در دو جامعه مورد تأیید قرار گرفت. آلفای کرونباخ و تحلیل‌های آزمون-بازآزمایی همگی از این نتیجه حمایت می‌کنند، و پایایی برای خرده مقیاس‌ها نیز به طور کلی کافی است. مقادیر امگا نشان داد که اکثریت واریانس قابل اعتماد در پاسخگویی به آیتم‌ها با نمره کل، از ۰/۷۸ تا ۰/۹۰ در نمونه‌ها توضیح داده می‌شود.

**پرسشنامه تاب آوری:** برای سنجش تاب آوری از فرم خلاصه شده ۶ سؤالی [۳۲] استفاده شد و این مقیاس تاب آوری را در یک طیف پنج گزینه‌ای (اصلاً من را توصیف نمی‌کند = ۱) تا (من را خیلی خوب توصیف می‌کند = ۵) اندازه‌گیری می‌کند. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط [۳۲] سنجش شد. نتایج برای هر نمونه یک راه حل تک عاملی را نشان داد که ۵۵-۶۷٪ از واریانس را به خود اختصاص می‌دهد (نمونه‌های ۱-۴ = ۶۱٪، ۶۱٪، ۵۷٪، ۶۷٪). بارگذاری‌ها از ۰/۶۸ تا ۰/۹۱ بود. سازگاری درونی خوبی را با آلفای کرونباخ در محدوده ۰/۸۰-۰/۹۱ نشان داد، با (نمونه‌های ۱-۴ = ۸۴٪، ۸۷٪، ۸۰٪، ۹۱٪، به ترتیب).

**پرسشنامه رضایت از زندگی (swls):** برای سنجش رضایت از زندگی از پرسشنامه رضایت فرد از زندگی<sup>۲</sup> استفاده شده است. این مقیاس دارای ۵ سؤال است. برای هر سؤال ۵ گزینه از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق وجود دارد که گزینه کاملاً مخالف معادل نمره ۱ و گزینه کاملاً موافق، معادل نمره ۵ است. در خصوص اعتبار این مقیاس نیز ضریب آلفا برابر ۰/۸۷ و ضریب باز آزمایی آن، برابر ۰/۸۲ گزارش شده است. پایایی (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵) و روایی (به شیوه همگرا و افتراقی) مطلوبی برای مقیاس گزارش کردند. در ایران نیز این مقیاس را بر روی نمونه‌ای از ۱۰۹ دانشجوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر انجام و اعتبار مقیاس با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد [۳۳]. اعتبار این مقیاس به روش باز آزمایی ۰/۶۹ به دست آمد. بر اساس نتایج این پژوهش، مقیاس رضایت از زندگی یک مقیاس مفید در پژوهش‌های روان‌شناختی ایرانی است.

**پرسشنامه عملکرد شغلی:** جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی [۳۴] دارای ۷ سؤال می‌باشد، استفاده شد که نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد و برای گزینه‌های «خیلی ضعیف»، «ضعیف»، «خوب» و «بسیار خوب» و «بطور استثنایی خوب» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته می‌شود و نمره‌ی بالاتر عملکرد شغلی بهتر را نشان می‌دهد. عملکرد شغلی توسط سؤالاتی در دو مؤلفه عملکرد فنی و اجتماعی مانند "انجام مسئولیت‌ها" و "عدم بحث و جدال با سایرین" مطرح شود، سنجش می‌شود [۳۴]. ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را برای هر دو بعد با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و ۰/۸۳، گزارش کرده است که این ضریب پایایی برای کل سؤالات توسط گرگ و سینگ (۲۰۱۹) برابر با ۰/۴۸ به دست آمد. جدول ۳-۱ توزیع سؤالات بر اساس متغیرها را نشان می‌دهد.

#### یافته‌ها

##### تعیین روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش

در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه‌ها توسط سه نوع روایی محتوایی، صوری و روایی سازه سنجش شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات اساتید و روایی صوری توسط چند نفر از اعضای جامعه آماری تأیید گردید. همچنین با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی، روایی سازه این پرسشنامه آزموده شد. شاخص متوسط واریانس استخراج شده نشان داده شده در جدول ۱ نشان دهنده آن است که متوسط واریانس استخراج شده هر بعد مدل دارای مقدار بیشتر از ۰/۵ می‌باشد، پس روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از سه شاخص پایایی مرکب، آلفای کرونباخ و بار عاملی استفاده شد. شرط برقراری پایایی این است که مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR) بزرگتر از ۰/۷ و بارهای عاملی نیز همگی بالاتر از ۰/۵ باشند. مقادیر بارهای عاملی در شکل‌ها ۱ و ۲ در ادامه مشخص شد است. براساس نتایج ضرایب بارهای عاملی همه سؤالات بیش از ۰/۴ بوده که دارای بارهای عاملی قابل قبول هستند و استفاده از آن‌ها در مدل منعی ندارد. در ادامه به نتایج روایی و پایایی پرداخته شده است.

متغیر پنهان	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
خود دلسوزی	۰/۴۵	۰/۸۳	۰/۸۲
فزون همانند سازی	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۹۱
مهربانی با خود	۰/۸۰	۰/۷۶	۰/۸۹
ذهن آگاهی	۰/۸۱	۰/۷۷	۰/۸۹
انزوا	۰/۷۹	۰/۷۴	۰/۸۸
احساس مشترکات انسانی	۰/۷۷	۰/۷۰	۰/۸۷
قضاوت در مورد خود	۰/۷۷	۰/۷۰	۰/۸۷
دلسوزی برای دیگران	۰/۳۹	۰/۸۳	۰/۷۸
مهربانی	۰/۵۸	۰/۷۶	۰/۸۴
انسانیت مشترک	۰/۶۰	۰/۷۷	۰/۸۵
ذهن آگاهی	۰/۵۳	۰/۷۰	۰/۸۱
بی تفاوتی	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۹۱
جدایی	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۹۳
عدم درگیری	۰/۷۸	۰/۷۳	۰/۸۸
تاب آوری	۰/۵۰	۰/۸۰	۰/۸۶
عملکرد شغلی	۰/۷۷	۰/۸۲	۰/۸۷
فنی	۰/۵۷	۰/۷۵	۰/۸۴
اجتماعی	۰/۷۰	۰/۷۹	۰/۸۸
رضایت از زندگی	۰/۶۵	۰/۸۶	۰/۹۰

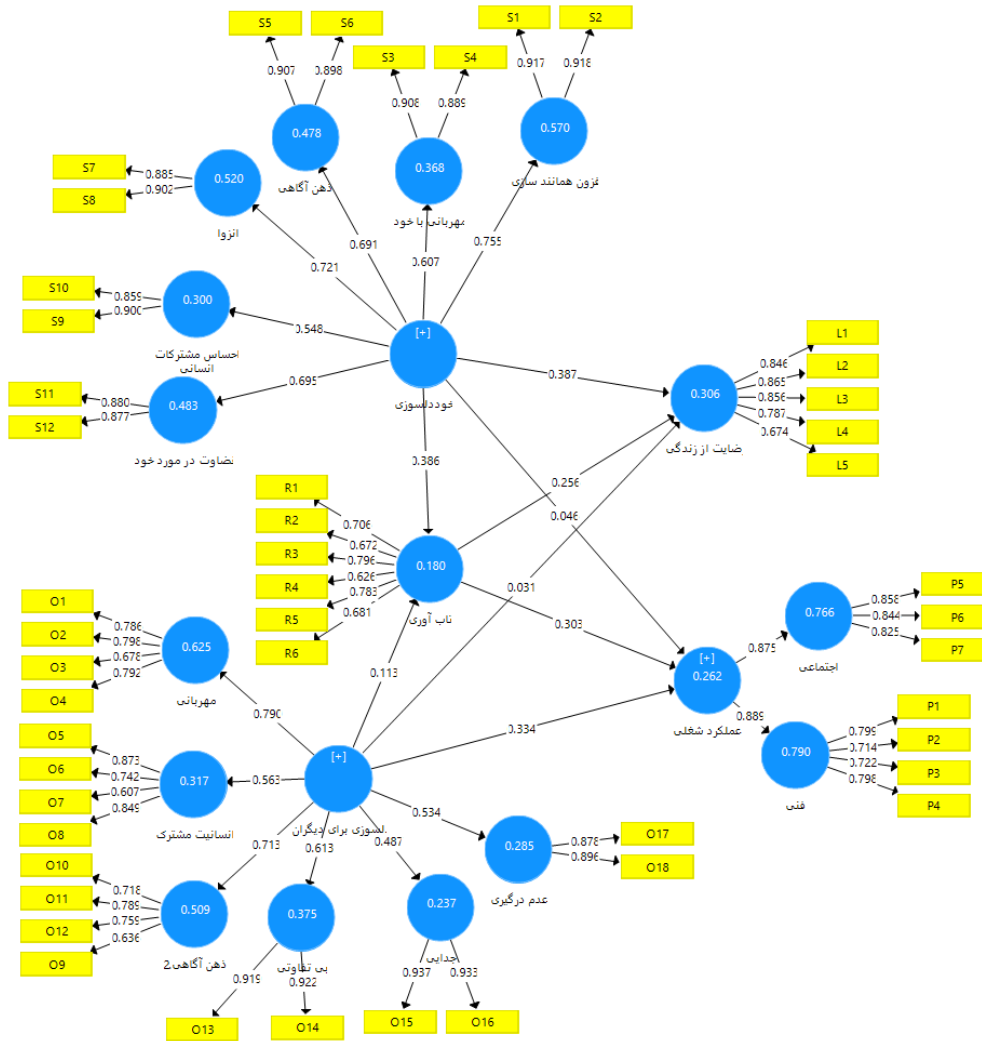
### مدلسازی معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیه ها

در این بخش برای بررسی درستی فرضیه های تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. به دلیل تعداد نمونه کمتر از ۲۰۰ نفر، از روش حداقل مربعات جزئی<sup>۵</sup> برای آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار SmartPLS، پرداخته شد. در مدل های PLS از رگرسیون های چندگانه استفاده می شود که در هر مدل، ضریب اثر، عدد معناداری و مقدار ضریب تعیین نشان داده می شود. بررسی فرضیات تحت یک فرایند دو مرحله ای انجام می شود:

۱. ارزیابی مدل بیرونی (مدل اندازه گیری)

۲. ارزیابی مدل درونی (مدل ساختاری)

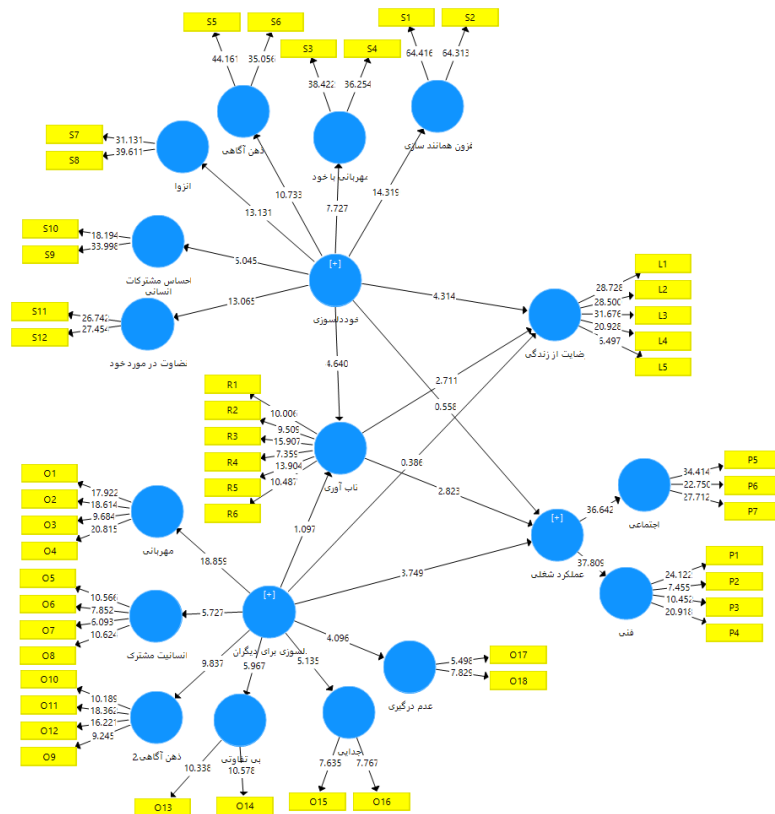
شاخص های آلفای کرونباخ، پایایی مرکب برای هر متغیر بالاتر از ۰.۷ برآورد شد. لذا نتایج حاکی از قابل قبول بودن پایایی سازه می باشد. میانگین واریانس استخراج شده برای همه سازه های مرتبه اول بالاتر از ۰/۵ برآورد شده این در حالیست که دو متغیر مرتبه دوم خوددلسوزی و دلسوزی برای دیگران مقدار میانگین واریانس استخراج شده کمتر از ۰/۵ داشته اند. میانگین واریانس استخراج شده باید بالاتر از حداقل آستانه ۰/۵ باشد. با این حال، طبق گفته فورنل و لارچر<sup>۴</sup> (۱۹۸۱)، حتی اگر AVE کمتر از ۰/۵ باشد، اما پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۶ باشد، اعتبار همگرایی سازه همچنان کافی است.



شکل ۱: ضرایب استاندارد مدل معادلات ساختاری

شکل ۱ مشاهده می شود نشان می دهد بارهای عاملی سوالات پس از سوالاتی که بار عاملی مناسبی نداشتند همگی بالاتر از ۰/۵ و مورد تایید است. همچنین ضرایب تاثیر متغیرها بر یکدیگر را به نشان می دهد که در ادامه در جدول ۴ بطور واضح تر بیان و توضیح داده شده است.

در مدل مفهومی پژوهش متغیر خوددلسوزی، دلسوزی برای دیگران، عملکرد شغلی، مرتبه دوم و سایر متغیرها مرتبه اول بوده است. در این مدل خوددلسوزی، دلسوزی برای دیگران و تاب آوری (متغیرهای میانجی) و متغیر رضایت زندگی، عملکرد شغلی (متغیر وابسته) می باشد. هر کدام متغیرهای پژوهش نیز توسط تعدادی سوال در پرسشنامه سنجش شده است. آنچه در



شکل ۲: معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی

تساخص های برازش مدل

مقادیر R<sup>2</sup>

جدول ۲ مقادیر R<sup>2</sup> متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. تفسیر R<sup>2</sup> مشخص می‌کند چند درصد از واریانس متغیر وابسته، توسط واریانس متغیر مستقل تبیین می‌شود.

قدرت پیش‌بینی (Q<sup>2</sup>)

این معیار که توسط استون و گیسر<sup>۶</sup> (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. هینسلر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

در شکل ۲ معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی آمده است هرگاه این مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ باشد معناداری مسیر و بار تایید و هرگاه کمتر از ۱/۹۶ باشد نشان دهنده عدم تایید و معناداری می‌باشد. در شکل فوق مقادیر آماره تی برای تمامی بارهای عاملی و مسیرها بجز ۳ مسیر بالاتر ۱/۹۶ بوده است. در ادامه در جدول ۴ بطور واضح تر معناداری مسیرها بیان و توضیح شده است.

جدول ۲: مقادیر R<sup>2</sup> و قدرت پیش‌بینی (Q<sup>2</sup>)

متغیر پنهان	R <sup>2</sup>	میزان پیش‌بینی	Q <sup>2</sup> = $\frac{1 - SSE}{SSO}$	قدرت پیش‌بینی
فزون همانند سازی	۰/۵۷	قوی	۰/۴۵	قوی
مهربانی با خود	۰/۳۶	متوسط	۰/۲۷	قوی
ذهن آگاهی	۰/۴۷	متوسط	۰/۳۶	قوی
انزوا	۰/۵۲	قوی	۰/۳۹	قوی
احساس مشترکات اسانی	۰/۳۰	کم	۰/۲۱۷	متوسط
قضاوت در مورد خود	۰/۴۳	متوسط	۰/۳۵	قوی

مهربانی	۰/۶۲۵	قوی	۰/۳۳	قوی
انسانیت مشترک	۰/۳۱۷	متوسط	۰/۱۷۷	قوی
ذهن آگاهی	۰/۵۰۹	قوی	۰/۲۴	قوی
بی تفاوتی	۰/۳۷۵	کم	۰/۳۰۱	قوی
جدایی	۰/۲۳۷	کم	۰/۱۹	متوسط
عدم درگیری	۰/۲۸۵	متوسط	۰/۲۱	قوی
تاب آوری	۰/۱۸	کم	۰/۰۸	متوسط
عملکرد شغلی	۰/۲۶	کم	۰/۱۰	متوسط
فنی	۰/۷۹	قوی	۰/۴۲	قوی
اجتماعی	۰/۷۶	قوی	۰/۵۱	قوی
رضایت از زندگی	۰/۳۰۶	متوسط	۰/۱۸	قوی

اندازه اثر کوهن ( $f^2$ )

این معیار توسط کوهن<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) معرفی شد که اندازه اثر میان سازه های مدل را تعیین می کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. جدول ۳ اندازه اثر بین متغیرها را بیان می کند.

جدول ۳: مقادیر  $f^2$

رضایت از زندگی	عملکرد شغلی		تاب آوری		خود دلسوزی
	اندازه اثر $f^2$	اندازه اثر	اندازه اثر $f^2$	اندازه اثر	
متوسط	۰/۱۷۶	کوچک	۰/۰۰۲	متوسط	۰/۱۷۴
کوچک	۰/۰۰۱	متوسط	۰/۱۴	کوچک	۰/۰۱۵
کوچک	۰/۰۷۷	متوسط	۰/۱۰	-	-

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می توان یافته های فرضیات را در جدول زیر خلاصه کرد.

جدول ۴: آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه	$\beta$	T-Value	فرضیه ها
۰/۰۰۰	۰/۳۸	۴/۳۱	۱. خوددلسوزی با رضایت از زندگی
۰/۶۹	۰/۰۳	۰/۳۸	۲. دلسوزی برای دیگران با رضایت از زندگی
۰/۰۰۷	۰/۲۵	۲/۷۱	۳. تاب آوری با رضایت از زندگی
۰/۵۷	۰/۰۴	۰/۵۵	۴. خوددلسوزی با عملکرد شغلی
۰/۰۰۰	۰/۳۳	۳/۷۴	۵. دلسوزی برای دیگران با عملکرد شغلی
۰/۰۰۵	۰/۳۰	۲/۸۲	۶. تاب آوری با عملکرد شغلی
۰/۰۰۰	۰/۳۸	۴/۶۴	۷. خود دلسوزی با تاب آوری
۰/۲۷	۰/۱۱۳	۱/۰۹	۸. دلسوزی برای دیگران با تاب آوری
۰/۰۲	۰/۰۹۹	۲/۱۹	۹. خوددلسوزی -> تاب آوری -> رضایت از زندگی
۰/۰۱	۰/۱۱	۲/۴۲	۱۰. خوددلسوزی -> تاب آوری -> عملکرد شغلی
۰/۳۴	۰/۰۲۹	۰/۹۴	۱۱. دلسوزی نسبت به دیگران -> تاب آوری -> رضایت از زندگی
۰/۴۲	۰/۰۳۴	۰/۷۹	۱۲. دلسوزی نسبت به دیگران -> تاب آوری -> عملکرد شغلی

مشکلات و موانع منعی تر رفتار کند و بر ادراک وی از موقعیت و شرایط زندگی تاثیر مثبت بگذارد.

نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای مسیر خوددلسوزی با عملکرد شغلی  $0/41$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/03$  می باشد که نشان از رد فرضیه دارد. اگرچه دلسوزی به خود به قصد افراد برای بهبود خود یا موقعیت هایشان در پی این مشکلات مربوط می شود. در این مطالعه تاثیر مستقیم خوددلسوزی با عملکرد شغلی تایید نشد. در تبیین این بخش می تواند به نقش میاجی گر تاب آوری اشاره نمود که نشان می دهد نقش واسطه ای گری کامل بوده و زمانی خود دلسوزی منجر به ارتقای عملکرد می شود که تاب آوری فرد را ارتقا دهد. همانطور که در این زمینه مطالعه چیل<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۰) [۳۹] رابطه خوددلسوزی با خود بهبودی و عملکرد را بدون واسطه گری تایید نموده اند.

با توجه به نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای مسیر دلسوزی برای دیگران با عملکرد شغلی  $2/93$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/28$  می باشد که نشان از تایید فرضیه دارد. نتایج این قسمت از فرضیات می تواند با پژوهش کو و چو<sup>۱۱</sup> [۷] به دلیل تایید رابطه دلسوزی برای دیگران با عملکرد شغلی همسو و مشابه دانست. در تبیین این بخش از فرضیات باید عنوان نمود که دلسوزی برای دیگران اگرچه نتوانسته با رضایت از زندگی ارتباط برقرار کند اما به دلیل اینکه در هر شغلی دلسوزی برای دیگران می تواند باعث وقت و انرژی گذاشتن بیشتر برای دیگران، درک آنها شود عملکرد شغلی معلمان را نیز بهبود بخشیده است. داشتن دلسوزی برای دیگران مستلزم توجه به احساسات آنها به جای نادیده گرفتن، درک کردن به جای بی تفاوت بودن، و نگرستن به رنج به عنوان یک تجربه مشترک انسانی به جای این است که تجربه تقصیر آن فرد باشد. این موضوع کامل در شغل معلمی برای درک دانش آموزان بخصوص در شرایط متغیر و متفاوت آموزشی آنلاین توانسته عملکرد شغلی آنها را بهبود بخشد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای مسیر تاب آوری با عملکرد شغلی  $2/83$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/30$  می باشد که نشان از تایید فرضیه دارد.

نتایج این قسمت از فرضیات می تواند با پژوهش گلستانه (۲۰۱۸) [۳۸]، ورشنی<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۷) [۵] که رابطه تاب آوری با عملکرد شغلی را تایید کرده اند مشابه و همسو می باشد. در تبیین این بخش از فرضیات باید عنوان نمود در شغل هر فرد موانع، مشکلات و تغییرات زیادی وجود دارد بخصوص در زمان پاندمیک در شغل معلمان و شیوه آموزش آنها تغییر بزرگی رخ

دو اثر غیرمستقیم در مدل معنادار می باشد و مقدار T-Value آن ها بزرگ تر از  $1/96$  می باشد و دو مسیر کم تر از  $1/96$  می باشد، در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری مسیرهای غیرمستقیم مربوط به دلسوزی برای دیگران مورد تأیید واقع نمی شوند.

## بحث و نتیجه گیری

در جهت بررسی فرضیات از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار پی ال اس ۳ استفاده شد. با توجه به نتایج جدول آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای خوددلسوزی با رضایت از زندگی معلمان  $4/55$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/41$  می باشد که نشان از تایید فرضیه دارد. نتایج این قسمت از فرضیات می تواند با پژوهش های لی<sup>۹</sup> و همکاران [۶] در زمینه خوددلسوزی با رضایت از زندگی؛ و پژوهش های اندرز و همکاران (۲۰۱۸) [۳۵] خشنودفر و همکاران (۲۰۱۷) [۳۶]، مختاری (۲۰۱۶) [۳۷] در زمینه خوددلسوزی با کیفیت زندگی؛ همسو و مشابه باشد. در تبیین تایید این رابطه نیز باید عنوان کرد خوددلسوزی ارتباط مثبت قوی با بهزیستی و ارتباط معکوس با اضطراب، افسردگی و استرس دارد. علاوه بر پیوند با بهزیستی فردی، شواهد رو به رشد نشان می دهد که خود دلسوزی با جنبه های مختلف رفاه بین فردی مرتبط است. لذا این موضوع می تواند بر ادراک فرد از موقعیت و شرایط خود در زندگی موثر باشد و رضایت از زندگی را بهبود بخشد.

نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد مسیر دلسوزی برای دیگران با رضایت از زندگی رد شده است. در تبیین این بخش از فرضیات باید عنوان نمود که با وجود اینکه در ادبیات نظری اشاره شد دلسوزی برای دیگران با عواطف مثبت و شادی همراه است که رضایت از زندگی را ارتقا می دهد اما در این پژوهش رابطه این دو تایید نشد که همانطور که در فرضیات قبلی به آن اشاره شد می تواند ناشی از عدم حضور فیزیکی در محل کار و روابط با دیگران باشد و یا می تواند به دلیل حجم زیاد استرس ناشی از پاندمیک باشد. با این وجود بررسی و مطالعات بیشتر در این زمینه ضروری به نظر می رسد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای تاب آوری با رضایت از زندگی  $2/59$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/25$  می باشد که نشان از تایید فرضیه دارد. نتایج این قسمت از فرضیات می تواند با پژوهش گلستانه (۲۰۱۸) [۳۸] تاب آوری با کیفیت زندگی مشابه و همسو باشد. در تبیین این قسمت از فرضیات نیز باید عنوان کرد که تاب آوری منجر می شود تا فرد در برابر مسائل و

داد، از این رو افرادی که منعطف تر بوده و نسبت به مشکلات تاب آوری بالاتری دارند، عملکرد شغلی بالاتری ارائه داده اند. با توجه به نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای مسیر خود دلسوزی با تاب آوری  $4/44$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/38$  می باشد که نشان از تایید فرضیه دارد. همانطور که در پیشینه پژوهش مشخص شد، خود دلسوزی هم یک استراتژی تنظیم هیجان سازگار و هم عامل تاب آوری است. در این پژوهش نیز مشخص شد دلسوزی برای خود به دلیل اینکه یک راهبرد مقابله ای مثبت بوده و باعث به وجود آمدن شادی و عواطف مثبت می شود می تواند تاب آوری را پیشبینی کند.

نتایج آزمون فرضیات توسط مدل معادلات ساختاری نشان داد آماره تی برای مسیر دلسوزی برای دیگران با تاب آوری  $1/17$  می باشد و مقدار استاندارد شده آن  $0/12$  می باشد که نشان از رد فرضیه دارد. دلسوزی برای دیگران با درک عواطف، مشکلات و رنج دیگران همراه است که انتظار می رفت که بتواند تاب آوری را فرد را ارتقا دهد، همانطور که در فرضیات قبلی بحث شد، به دلایل مختلفی مانند تماس فیزیکی کمتر با سایرین، استرس بیش از اندازه باعث شده که انعطاف پذیری بیشتر از طریق خود دلسوزی تبیین شود و دلسوزی برای دیگران منجر به تاب آوری افراد نشده است. همانطور که در ادبیات نیز آمده است، پس از شناخت رنج دیگران، از طریق احساس نگرانی، افراد دلسوز مصمم به ارائه کمک هستند. بنابراین، آنچه شادی را تقویت می کند، احساسات منفی اولیه نیست، بلکه احساساتی است که در هنگام کمک به دیگران درگیر است، از آنجایی که شرایط برای کمک به سایرین در شرایط کرونا و قرنطینه کمتر وجود داشت احتمال زیاد احساس منفی ایجاد شده از رنج دیگران بیشتر از احساس مثبت توانستن کمک به دیگران بوده است.

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که در مسیر غیر مستقیم تاب آوری در رابطه بین خود دلسوزی با رضایت از زندگی معلمان، تاب آوری با معناداری  $0/04$  و ضریب  $0/09$  نقش میانجی دارد. در حالی که سطح معناداری مسیر غیر مستقیم از طریق تاب آوری برای رابطه دلسوزی نسبت به دیگران با رضایت از زندگی معلمان بالاتر از  $0/05$  برابر با  $0/35$  بوده که نقش میانجی گری آن مورد تایید قرار نگرفته است. تاب آوری به عنوان متغیر میانجی گر در پیشبینی نتایج شغلی و نگرش ها در مقالات عنوان شده است. در این پژوهش متغیر میانجی گر آن در رابطه بین خود دلسوزی با رضایت از زندگی معلمان تایید شد، در تبیین این بخش می توان عنوان کرد خود دلسوزی با اثر مقابله ای مثبت با استرس شرایط سخت زندگی، جلوگیری از

نشخوار فکری و افسردگی منجر به رضایت از زندگی در میان معلمان شده است. نتایج این قسمت را می توان با بخشی از ادبیات نظری مقایسه نمود، آنجا که عنوان شد، افراد تاب آور نسبت به افراد با سطوح پایین انعطاف پذیری سریعتر و کارآمدتر بهبود می یابند و نسبت به تغییرات سازمانی سازگارتر و پذیرا هستند. در زمینه عدم تایید نقش تاب آوری در رابطه با دلسوزی نسبت به دیگران با رضایت از زندگی معلمان باید عنوان نمود از آنجایی که اثر مستقیم دلسوزی نسبت به دیگران با تاب آوری تایید نشده، تاثیر غیر مستقیمی نیز وجود نخواهد داشت. در ادبیات نظری نیز مطالعات مرتبط با دلسوزی برای دیگران و تاب آوری نتایج ضد و نقیضی را نشان داده است. این موضوع می تواند به دلیل شرایط بسیار استرس زا در زمان کرونا باشد که فرد علاوه بر مشکلات روزمره، با استرس مضاعفی مواجه بوده که حجم بالای عواطف منفی و دلسوزی برای دیگران بیشتر برای فرد بار روانی بیشتر به همراه داشته و نتوانسته منجر به رضایت از زندگی بیشتر شود.

نتایج جدول ۴ نشان داد که مسیر غیر مستقیم تاب آوری در رابطه بین خود دلسوزی با عملکرد شغلی معلمان، تاب آوری با معناداری  $0/01$  و ضریب  $0/11$  نقش میانجی دارد. در حالی که سطح معناداری مسیر غیر مستقیم از طریق تاب آوری برای رابطه دلسوزی نسبت به دیگران با عملکرد شغلی معلمان بالاتر از  $0/05$  برابر با  $0/36$  بوده که نقش میانجی گری آن مورد تایید قرار نگرفته است. تاب آوری به عنوان متغیر میانجی گر در این پیشبینی نتایج شغلی در مقالات عنوان شده است. در این پژوهش نقش متغیر میانجی گر آن در رابطه بین خود دلسوزی با عملکرد شغلی معلمان تایید شد، زمانی که فرد نسبت به خود شفقت داشته باشد از سطح بالای استرس جلوگیری کرده و سطح عملکرد خود را در برابر مشکلات و موانع بهبود می دهد که منجر به عملکرد شغلی بالاتر نیز می شود. انعطاف پذیری کارکنان به محرک های عملکرد کلیدی ارزش می افزاید. همانطور که در فرضیه قبل نیز توضیح داده شد در زمینه متغیر دلسوزی برای دیگران و عدم تایید رابطه آن با تاب آوری ذکر این نکته ضرورت دارد که کاهش تماس های فیزیکی با سایرین به دلیل قرنطینه و ترس از عدم سرایت بیماری در این زمان پاندمیک نیز می تواند اثرات مثبت و عاطفه مثبت دلسوزی برای دیگران در پیشبینی متغیرها و نتایج مثبت بکاهد.

#### محدودیت های پژوهش

پژوهش حاضر نیز با محدودیت هایی مواجه بوده که در ادامه به مورد بحث قرار می گیرد.

- انجام اقدامات مداخله ای برای بررسی بیشتر خود دلسوزی برای معلمان و نتایج نگرشی و عملکردی آنها
- برگزاری آموزش های خود دلسوزی برای معلمان و آگاه سازی آنها از مزایا و منافع آن برای خودشان، شغلشان و دیگران
- انجام اقدامات مداخله ای برای بررسی بیشتر دلسوزی برای دیگران برای معلمان و نتایج نگرشی و عملکردی آنها
- برگزاری آموزش های دلسوزی برای دیگران برای معلمان در جهت بهبود و ارتقای آن و آگاه سازی آنها از مزایا و منافع آن برای خودشان، شغلشان و دیگران
- شناخت عوامل موثر بر ارتقای تاب آوری معلمان در جهت بهبود این ویژگی در آنها

#### واژه نامه

1. Pommier	پومیر
2. Person's satisfaction with life questionnaire	پرسشنامه رضایت فرد از زندگی
3. Gheregh, Singh	گرگ و سینگ
4. Fornell, Larcker	گفته فورنل و لارچر
5. Partial Least Square (PLS)	روش حداقل مربعات جزئی
6. Stone and Geiser	استون و گیسر
7. Hensler	هنسler
8. Cohen	کوهن
9. Li	لی
10. Chwyl	چیل
11. Ko & Cho	کو و چوی
12. Varshney	ورشنی

#### موازیان اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

#### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

#### تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

- از آنجایی که نتایج محدود به معلمان مدارس دولتی دوره اول ابتدایی شهر بهارستان ناحیه ۳ اصفهان می باشد نتایج فرضیات می تواند در سایر مدارس، شهرها و مقاطع متفاوت باشد جهت تعمیم نتایج بایستی احتیاط نمود.
- محدود بودن نتایج پژوهش به مقطع زمانی پاندمیک کرونا-۱۹ بوده و احتیاط در تعمیم نتایج در زمان های دیگر
- استفاده از ابزار پرسشنامه جهت جمع آوری داده ها که خود از محدودیت هایی برخوردار است.
- ممکن است متغیرهای مزاحم و مداخله گری مانند جنسیت و تحصیلات وجود داشته باشد که روابط مدل را تحت تاثیر قرار داده باشد که ناتوانی پژوهشگر در کنترل متغیرهای ناخواسته می باشد.

بر اساس نتایج پژوهش برای پژوهشگران آتی پیشنهادات پژوهشی زیر ارائه شده است:

- از آنجایی که نتایج محدود به معلمان در شهر اصفهان می باشد نتایج فرضیات می تواند در سایر شغل ها و در سایر شهرهای دیگر متفاوت باشد جهت تعمیم نتایج بایستی مطالعات دیگر در سایر شهر ها و در مشاغل مختلف صورت گیرد و نتایج مقایسه شوند.
- در این پژوهش نقش تاب آوری به عنوان متغیر واسطه بررسی شده است لذا پژوهشگران می توانند نقش میانجی گری سایر متغیرها مانند خلق و خوی مثبت، سلامت روان، خستگی عاطفی را در میان متغیرهای خود دلسوزی و خود دلسوزی برای دیگران بررسی نمایند.
- دمتغیرهایی مانند تحصیلات و جنسیت به عنوان متغیرهای مداخله گر کنترل نشده است لذا پژوهشگران می توانند با کنترل این متغیرها و یا بررسی نقش تعدیل گر آنها مدل پژوهش را بسط دهند.

#### پیشنهادات کاربردی پژوهش

- از آنجایی که بررسی های این پژوهش نشان داد خود دلسوزی، دلسوزی برای دیگران و تاب آوری می توان نتایج مثبت شغلی و نگرشی برای معلمان به همراه داشته باشد. لذا در جهت بهبود این سه ویژگی پیشنهادات زیر ارائه شد:
- گنجاندن معیارهای خود دلسوزی، دلسوزی برای دیگران و تاب آوری در ارزیابی عملکرد معلمان
- تشویق معلمان در بروز رفتارهای دلسوزانه در شغل خود
- در نظر گرفتن میزان تاب آوری افراد و دلسوزی آنها در بدو استخدام به عنوان معیارهای مهم استخدامی
- ارجاع معلمانی با بروز رفتارهای پرخاشگرانه و نامتعطف به مشاوران و روانشناسان

- engagement, and safety outcomes. *Journal of applied psychology*, 2011; 96(1): 71.
- [10] Dutton JE, Workman KM, Hardin AE. Compassion at work. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2014; 1(1): 277-304.
- [11] Chu LC. Mediating positive moods: the impact of experiencing compassion at work. *Journal of nursing management*, 2016; 24(1): 59-69.
- [12] Moon TW, Hur WM, Ko SH, Kim JW, Yoo DK. Positive work-related identity as a mediator of the relationship between compassion at work and employee outcomes. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 2016; 26(1): 84-94.
- [13] Aboul-Ela GMBE. Reflections on workplace compassion and job performance. *Journal of Human Values*, 2017; 23(3): 234-243.
- [14] Mongrain M, Chin JM, Shapira LB. Practicing compassion increases happiness and self-esteem. *Journal of Happiness Studies*, 2011; 12(6): 963-981.
- [15] Rucker J, Canevello A. Creating and undermining social support in communal relationships: the role of compassionate and self-image goals. *Journal of personality and social psychology*, 2008; 95(3): 555.
- [16] Gu J, Cavanagh K, Baer R, Strauss C. An empirical examination of the factor structure of compassion. *PloS one*, 2017; 12(2): e0172471.
- [17] Pérez-Aranda A, García-Campayo J, Gude F, Luciano JV, Feliu-Soler A, González-Quintela A. Impact of mindfulness and self-compassion on anxiety and depression: The mediating role of resilience. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2021; 21(2): 100229.
- [18] Van Dam NT, Sheppard SC, Forsyth JP, Earleywine M. Self-compassion is a better predictor than mindfulness of symptom severity and quality of life in mixed anxiety and depression. *Journal of anxiety disorders*, 2011; 25(1): 123-130.
- [19] Neff KD. The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2003; 2(3): 223-250.
- [1] Singh OP, Singh SK. Quality of work life of teachers working in higher educational institutions: A strategic approach towards teacher's excellence. *International Journal*, 2015; 3(9): 180-186..
- [2] Laaly M, Kharazmi O. Investigating the Relationship between Quality of Life and Organizational Performance of Teachers and School Staff Using Structural Equations (Case Study of Chenaran). *Social Development & Welfare Planning*, 2019; 11(39): 83-109. [Persian]
- [3] Van Scotter J, Motowidlo SJ, Cross TC. Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 2000; 85(4): 526-535.
- [4] Rotundo M, Sackett PR. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 2002; 87(1): 66-80.
- [5] Varshney D, Varshney NK. The effect of resilience on performance and job satisfaction among construction managers in Saudi Arabia. *Global Business and Organizational Excellence*, 2017; 36(5): 36-45
- [6] Li A, Wang S, Cai M, Sun R, Liu X. Self-compassion and life-satisfaction among Chinese self-quarantined residents during COVID-19 pandemic: A moderated mediation model of positive coping and gender. *Personality and individual differences*, 2021; 170: 110457.
- [7] Ko SH, Choi Y. Compassion and job performance: Dual-paths through positive work-related identity, collective self-esteem, and positive psychological capital. *Sustainability*, 2019; 11(23): 6766.
- [8] Crawford ER, LePine JA, Rich BL. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 2010; 95(5): 834.
- [9] Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann DA. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout,

- Psychological Methods and Models, 2015; 6(19): 31-46.
- [31] Pommier E, Neff KD, Tóth- Király I. The Development and Validation of the Compassion Scale. *Assessment*, 2019; 27, 21-39.
- [32] Smith BW, Dalen J, Wiggins KT, Tooley E, Christopher PJ, Bernard JF. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 2008;15: 194-200.
- [33] Bayani A, Koocheky A, Goodarzi H. The reliability and validity of the satisfaction with life scale. , 2007; 3(11): 259-265.
- [34] Ramis DJ. Job Stressors, Strains, Job Performance, Social Support, and Social Conflict: Causal Relationships in A Four-Wave Longitudinal Panel Study (Structural Model, Health, Work). University of Michigan. 1985.
- [35] Anders R, Khaksarannasirabadi M, Esmaili A. Examining the relationship between attachment styles and self-compassion with quality of life in students of Shahid Chamran University of Ahvaz, the third national conference on psychology, education and lifestyle, Qazvin. 2018.
- [36] Khoshnodfar Z, Omidhar B, Tahmasabi S. Investigating the relationship between self-compassion and spiritual health with quality of life and mood states in women with breast cancer. *Sadra Journal of Medical Sciences*, 2017; 7(1): 23-36.
- [37] Mokhtari S, Ahi Q, Sharifzadeh G. Examining the role of self-compassion and clinical competence in the quality of professional life of nurses. *Iranian Nursing Research Journal*, 2016; 12(6): 1-9.
- [38] Golestane SM, Timuri E. Examining some antecedents and important consequences of teachers' resilience. *Psychological Achievements (Educational Sciences and Psychology)*, 2018; 26(1 (consecutive 21)): 169-190.
- [39] Chwyl C, Chen P, Zaki J. Beliefs About Self-Compassion: Implications for Coping and Self-Improvement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2020; 47: 1327 - 1342.
- [20] Williamson J. Effects of a self-compassion break induction on self-reported stress, self-compassion, and depressed mood. *Psychological Reports*, 2020; 123(5): 1537-1556.
- [21] Barnard LK, Curry JF. Self-compassion: Conceptualizations, correlates, & interventions. *Review of general psychology*, 2011;15(4): 289-303.
- [22] Neff KD, Kirkpatrick KL, Rude SS. Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of research in personality*, 2007; 41(1): 139-154.
- [23] Lefebvre JI, Montani F, Courcy F. Self-compassion and resilience at work: A practice-oriented review. *Advances in Developing Human Resources*, 2020; 22(4): 437-452.
- [24] Tugade MM, Fredrickson BL, Feldman Barrett L. Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*, 2004; 72(6): 1161-1190.
- [25] Labrague LJ, de Los Santos JAA. Resilience as a mediator between compassion fatigue, nurses' work outcomes, and quality of care during the COVID-19 pandemic. *Applied nursing research*, 2021; 61: 151476.
- [26] Cooper AL, Brown JA, Rees CS, Leslie GD. Nurse resilience: A concept analysis. *International journal of mental health nursing*, 2020; 29(4): 553-575.
- [27] Cooper AL, Brown JA, Leslie GD. Nurse resilience for clinical practice: An integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 2021; 77(6): 2623-2640.
- [28] Raes F, Pommier E, Neff KD, Van Gucht D. Construction and factorial validation of a short form of the self compassion scale. *Clinical psychology & psychotherapy*, 2011; 18(3): 250-255.
- [29] Neff K. Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2003; 2(2): 85-101.
- [30] Shahbazi M, Rajabi G, Maghami E, Jelodari A. Confirmatory Factor Analysis of the Persian Version of the Self-Compassion Rating Scale-Revised.