

مقاله پژوهشی

پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی از طریق سازه‌های نوع‌دوستی و معناداری زندگی

شهرروز نعمتی*^۱، رحیم بدری گرگری^۲ ID، هدیه قاسمی^۳، سکینه شهریاری^۴

۱. نویسنده مسئول: استاد روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانه: Sh.Nemati@Tabrizu.ac.ir
۲. استاد روان‌شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.
۴. کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۵

چکیده:

هدف این پژوهش، مطالعه رابطه بین نوع‌دوستی و معناداری زندگی با رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی بود. طرح پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل معلمان آموزش ویژه شهر تبریز بودند. با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۸۰ نفر از آنان انتخاب شدند و از مقیاس‌های گرایش‌های اجتماعی مطلوب تجدید نظر شده کارلو و همکاران، رضایت شغلی مینه‌سوتا و معناداری زندگی استگر برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. بر اساس نتایج ضرایب همبستگی، بین معناداری زندگی و مؤلفه‌های آن و همچنین نوع‌دوستی و مؤلفه‌های همدلی بیانی و همدلی مشارکتی با رضایت شغلی همبستگی مثبت بوده و در سطح احتمال یک درصد معنادار است ($p < 0/05$). تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که معناداری زندگی و نوع‌دوستی می‌توانند تغییرات مربوط به رضایت شغلی را به‌خوبی تبیین نمایند. از بین متغیرهای پیش‌بین، همدلی بیانی، همدلی مشارکتی و حضور معنا به شکل مثبت و معناداری رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند ($p < 0/05$). نوع‌دوستی و معناداری زندگی از طریق جست‌وجوی معنا، حضور معنا، همدلی بیانی و همدلی مشارکتی کمک می‌کنند تا رضایت شغلی معلمان افزایش پیدا کند. بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که معناداری زندگی و مؤلفه‌های آن رضایت شغلی را به‌طور معناداری پیش‌بینی کردند، اما به جز مؤلفه‌های همدلی بیانی و همدلی مشارکتی، دیگر مؤلفه‌های نوع‌دوستی تأثیری در پیش‌بینی رضایت شغلی نداشتند.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، معناداری زندگی، نوع‌دوستی، معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی.

استناد به این مقاله:

نعمتی، شهرروز؛ بدری گرگری، رحیم؛ قاسمی، هدیه؛ شهریاری، سکینه. (۱۴۰۳). پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی از طریق سازه‌های نوع‌دوستی و معناداری زندگی. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۷۹-۸۹: ۲۰(۱). doi: 10.22051/JONTOE.2022.37054.3390

مقدمه

کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی^۱ شرایط عصب تحولی قبل از ۱۸ سالگی است، این شرایط به‌واسطه نقصان در توانایی‌های ذهنی و کارکرد انطباقی فرد در زمینه‌های عملی، اجتماعی و مفهومی مشخص می‌شود. در این گروه از افراد، توانایی ذهنی عمومی به‌طور معناداری کمتر از میانگین افراد با هوش متوسط است و رفتار سازشی یا همان قابلیت فرد برای یادگیری و به‌کارگیری مهارت‌های زندگی در حدی نیست که این فرد قادر به زندگی مستقل باشد (آندزیک و کانلا مالون، ۲۰۱۹؛ زابلوتسکی و بلک، ۲۰۲۰). کودکان دارای کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی بیش از همتایان خود، به مراقبت‌های بهداشتی و خدمات آموزشی احتیاج دارند و استفاده از خدمات تخصصی و بهداشت روان را نیاز دارند (زابلوتسکی، بلک، مانر، شیو، دانیلسون و بیتسکو، ۲۰۱۹؛ والکر، داسپاین و تامپسون، ۲۰۱۹؛ آندزیک و کانلا مالون، ۲۰۱۹).

به‌علت ویژگی‌های چالش‌برانگیز آنان، تئیدگی‌های کاری و بهزیستی روانی مراقبان و ارائه‌دهندگان خدمات به این گروه از افراد همواره مورد توجه است (ریان، برگین و ولز، ۲۰۲۱)، وجود ویژگی‌های چالش‌برانگیزی این گروه از دانش‌آموزان مانند مشکلات حرکتی، نقایص شناختی از قبیل رشد زبانی، توجه، حافظه و مشکلات رفتاری (هویون و ویسر، وندر پوتن و ولاسکمپ، ۲۰۱۶) موجب افزایش فشار کاری معلمان می‌شود (آرکانجلی، باچرینی، گایولی، سانپولی و بالبونی، ۲۰۲۰؛ ماسون، شنیتز، ویلز، روزنبلوم، کامپوس و باست، ۲۰۱۸) که از عواقب ناشی از آن می‌توان به افزایش فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی^۲ معلمان اشاره نمود (بروک و اندرسون، ۲۰۲۱). رضایت شغلی میزان نگرش و احساس مثبتی است که فرد نسبت به شغل خود دارد. افرادی که رضایت شغلی زیادی دارند، از انگیزه بالایی برای انجام وظایف شغلی خود برخوردار هستند (مارتین، ۲۰۲۰؛ اسکانلان، دوین و واتکینز، ۲۰۲۱). مطابق با تحقیقات، رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری، مشارکت فعال در سازمان، بهبود سلامت روانی و فیزیکی، افزایش روحیه و انگیزه و یادگیری سریع مهارت‌های جدید شغلی می‌شود (عطاری، سودانی و رضایی، ۱۳۹۲). معلمانی که از شغل خود راضی هستند، تمایل بیشتری برای ادامه فعالیت خود دارند و در محیط مدرسه، فداکاری و تعهد شغلی بیشتری دارند (توروپووا، مایبرگ و جانسون، ۲۰۲۰؛ لاسیبیل و گومز، ۲۰۲۰). حقوق دریافتی مناسب، مورد علاقه بودن شغل، داشتن امنیت شغلی، وجود محیط کار مناسب، دسترسی به امکانات و ابزار پیشرفته و لازم در محیط کار و داشتن همکاران خوب از مهم‌ترین عوامل مؤثر برای داشتن رضایت شغلی به‌شمار می‌آیند (دمیراوغلو، ۲۰۲۱؛ اسکانلان و همکاران، ۲۰۲۱).

در ارتباط با پیامدهای ویژگی‌های چالش‌برانگیز کودکان دارای کم‌توانی ذهنی و تحولی سطح بالایی از افزایش فرسودگی ذهنی معلمان گزارش شده است که نتیجه آن افزایش فرسودگی شغلی و درنهایت نارضایتی شغلی آنهاست (ریچنبرگ و لافگرن، ۲۰۱۹؛ سوماناسنا و همکاران، ۲۰۲۰). افزایش نارضایتی شغلی معلمان و متعاقباً ترک شغل معلمی در سطح بین‌المللی یک نگرانی فزاینده است. با این حال، همیشه پیامدهای منفی برای یک مدرسه که معلمی از آن خارج می‌شود وجود دارد (اوککه و متیودا، ۲۰۱۷). نارضایتی شغلی تأثیر بارزی بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان و همچنین عملکرد مدرسه به‌عنوان یک سازمان آموزشی دارد که می‌تواند بر تمامی ابعاد فرایند آموزش و پرورش تأثیر بگذارد (دمیر یلدیز، ۲۰۲۳؛ وارتنبرگ، آلدروپ، گروند و کلوسمان، ۲۰۲۳).

با مطرح شدن روان‌شناسی مثبت و تأکید بر توانایی‌ها به‌ویژه در حوزه کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی (نسایان و گندمانی، ۱۳۹۵؛ نعمتی، ۱۳۹۸)، متغیرهای مثبتی مانند نوع‌دوستی^۳ و معناداری زندگی^۴ مورد توجه قرار گرفته است (پارک، ۲۰۱۵؛ بهاتا، کاهانا، لکهاک، کاهانا و میدلارسکی، ۲۰۲۱؛ تسیبیدکی، ۲۰۲۱).

1. Intellectual and Developmental Disability
2. Job satisfaction
3. Altruism
4. Meaning of life



نوع دوستی انگیزه برای کمک به دیگران است که بیشتر به صورت ایثارگرانه انجام می‌گیرد. نوع دوستی تمایل به کمک‌رسانی به دیگران بدون انتظار دریافت پاداش مادی است و شخص نوع دوست انتظار کسب هیچ نوع پاداشی را ندارد (مته، ۲۰۱۹، پالتا، ۲۰۲۰). رفتارهای نوع‌دوستانه که برای رفاه و رفع نیازهای دیگر افراد انجام می‌شوند و هدفشان کمک به دیگران است شامل رفتارهایی مانند محبت و حمایت کردن، ابراز توجه، نجات دیگران از خطر و همدردی و همدلی با افراد دارای مشکل است (آجزنمان، برتونی، الاکوا، ماروتا و وارگاس، ۲۰۲۰). نوع دوستی تأثیر معناداری بر افزایش رضایت شغلی دارد (پاونکو، پاونکو و روتکوا، ۲۰۱۵) و نقش عمده‌ای در تعهد اخلاقی ایفا می‌کند (بیگیت و آگار، ۲۰۲۰).

معناداری زندگی به‌عنوان میزان درک خود فرد از زندگی و همچنین اهداف آینده وی تعریف شده است (هایتنزلمان و کینگ، ۲۰۱۴). در روانشناسی ارتباط اساسی بین معناداری زندگی و عملکرد منظم بشر وجود دارد. به‌عنوان مثال، درک معناداری زندگی با سلامت روحی و جسمی فرد رابطه قوی دارد (پورابراهیم و رسولی، ۲۰۱۹، سزکیردا، بانیک، پارک و لوسزنزسکا، ۲۰۱۷). معنای زندگی ممکن است یکی از مؤلفه‌های مهم سعادت و رشد شخصی باشد و نبودن آن ممکن است منجر به نتایج منفی مانند افزایش احساس تنهایی شود (بیلدیریم، کیزیلجسیت و سکر، ۲۰۲۱). افزون بر این، سطح بالاتر اضطراب و افسردگی و درماندگی و خودکشی با نداشتن حس معنای زندگی رابطه دارد (امونتی، لومباردی، دوبرستین، کینگ و ون اردن، ۲۰۱۶؛ لو، چیستوپولسکایا و عثمان، ۲۰۲۰). به‌دست آوردن حس معنا در زندگی نقش مثبتی در توان بخشی و رشد روان‌شناختی فرد دارد (چن، ژانگ، ژو، چن و ولی، ۲۰۲۰).

همبستگی مثبت و معناداری بین نوع دوستی و رضایت شغلی وجود دارد (دی، ۲۰۱۷، چوانگ، چیانگ و ولین، ۲۰۱۹). در تحقیقات پیشین، بین معناداری زندگی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری گزارش شده است (گلاز، ۲۰۲۲؛ تاتلیس اوغلو، کیلیک، آپاک و کوچاک، ۲۰۲۴). بین همدلی و هم‌دردی با فرزندان و نوع دوستی مادران دارای کودک با کم‌توانی ذهنی و تحولی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (نعمتی، شجاعیان، مارتینز-گونزالز، حسین‌خانزاده، کاتورانی و خیابانی، ۲۰۲۰). وجود رفتار نوع‌دوستانه تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش رضایت شغلی در کارکنانی که از افراد دارای کم‌توانی ذهنی و تحولی مراقبت می‌کنند، داشته است (ریان، برژین و ولز، ۲۰۲۱). درحالی‌که نقش معلمان برای پیشرفت درسی دانش‌آموزان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، این مسئله که آیا معلمان از محیط کار خود راضی هستند، اغلب نادیده گرفته می‌شود (لیانگ و آکیبا، ۲۰۱۷). در همین حال، رضایت شغلی معلمان پیامدهای مهمی دارد. برای مثال، رضایت شغلی به آرامش فکری معلم کمک می‌کند؛ زیرا معلمان راضی کمتر در معرض تنیدگی و فرسودگی شغلی قرار دارند (توروپوا و همکاران، ۲۰۲۰، ماسون و همکاران، ۲۰۱۸). دانش‌آموزان به معلمانی که از شغل خود راضی هستند، احساس بهتری دارند (مالینن و ساولاینن، ۲۰۱۶؛ آندزیک و کانلا مالون، ۲۰۱۹). همچنین، معلمان راضی از کیفیت آموزشی بالاتر بهره‌مند هستند و موجب یادگیری بهتر دانش‌آموزان خود می‌شوند (بلومکه، هوانگ، هسیه و وانگ، ۲۰۱۷). معلمان که رضایت شغلی دارند، تعهد شغلی قوی‌تری را دارند و کمتر مستعد ترک شغل خود هستند (سوماناسنا، ناواستین و جایاواردنا، ۲۰۲۰).

رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی به‌خاطر ویژگی‌های چالش‌برانگیز این گروه از کودکان همواره به‌عنوان یک چالش مطرح است. با مطرح شدن سازه‌های روان‌شناسی مثبت و نقش تأثیرگذار آن در پیش‌بینی عملکردهای مؤثر معلمان (برای نمونه داکورث، کوین و سلیگمن، ۲۰۰۹)، بررسی سازه‌های مثبت روان‌شناختی از قبیل نوع دوستی و معناداری زندگی در ارتباط با رضایت شغلی آنان به‌عنوان خلئی پژوهشی ضروری به‌نظر می‌رسد (فرچ‌پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ چوانگ و همکاران، ۲۰۱۹، سونگ، ژو و ژانگ، ۲۰۲۰). از آنجا که ارائه برنامه‌های آموزشی و مداخله‌ای به‌ویژه در حوزه کم‌توانی‌های تحولی، نیازمند تأسی از فعالیت‌های شواهد-محور (هومی، استینبرنر، اودوم، مورین، نول، توماسزوسکی و سویج، ۲۰۲۱) است. پژوهش حاضر نیز برای جامه عمل پوشیدن به آرمان‌های فعالیت‌های شواهد-محور رابطه سازه‌های نوع دوستی و معناداری زندگی را رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی مورد بررسی قرار می‌دهد. به لحاظ اهمیت نظری، پژوهش حاضر به بسط و تعدیل دیدگاه‌های نظری و تجربی مرتبط با سازه‌های نوع دوستی، معناداری زندگی و رضایت شغلی در ارتباط با معلمان و در حوزه کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی

کمک خواهد کرد. به لحاظ اهمیت کاربردی این یافته‌ها افق‌های بالینی جدیدی را فراروی متخصصان، والدین، برنامه‌ریزان و مشاوران قرار خواهد داد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق، توصیفی و از نظر نوع پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل معلمان دارای دانش‌آموز با کم‌توانی ذهنی و تحولی در استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۳۲۸ نفر بودند که طبق جدول مورگان تعداد ۱۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری، نشانگر آن است که جنسیت ۱۳۲ نفر (۷۳/۳ درصد) از معلمان مدارس استثنایی زن و ۴۸ نفر (۲۶/۷ درصد) را مردان تشکیل می‌داد. دامنه سنی ۳۷ نفر (۲۰/۵۵ درصد) از معلمان بین ۲۵-۳۴ سال، ۹۲ نفر (۵۱/۱۱ درصد) بین ۳۵-۴۴ سال و ۵۱ نفر (۲۸/۳۳ درصد) بین ۴۵-۵۴ به‌دست آمد. میزان تحصیلات ۲۲ نفر (۱۲/۲۲ درصد) از معلمان فوق‌دیپلم، ۱۳۵ نفر (۷۵ درصد) لیسانس و ۲۳ نفر (۱۲/۷۷ درصد) فوق‌لیسانس بود. معیارهای ورود به مطالعه، شامل تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی، امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش و معیارهای خروج از مطالعه شامل داشتن اختلال‌های روان‌پزشکی و مصرف داروهای خاص بود. ملاحظات اخلاقی شامل کسب رضایت اخلاقی شرکت آگاهانه در پژوهش از شرکت‌کنندگان اخذ شد و همچنین به آزمودنی‌ها گفته شد که اطلاعات ایشان در این پژوهش کاملاً محرمانه و مبتنی بر اهداف پژوهش و بدون ذکر نام است و هیچ استفاده دیگری از این اطلاعات نخواهد شد. ابزار گردآوری اطلاعات:

پرسشنامه گرایش‌های اجتماعی مطلوب تجدید نظر شده کارلو و همکاران: برای سنجش نوع‌دوستی از مقیاس گرایش‌های اجتماعی مطلوب تجدید نظر شده کارلو و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. فرم ۲۳ گویه‌ای این مقیاس اساساً برای ارزیابی به شیوه خودگزارش‌دهی از ۶ نوع رفتار اجتماعی مطلوب در بین دانشجویان دانشگاه تدوین گردید. در مقیاس گرایش‌های مطلوب اجتماعی فرم تجدید نظر شده ۲ گویه به مجموع گویه‌ها اضافه شد (کارلو و همکاران، ۲۰۰۳). بر اساس گزارش این پژوهشگران، ۶ خرده مقیاس و ضریب آلفای کرونباخ آن عبارت‌اند از: رفتارهای اجتماعی مطلوب در موقعیت بحرانی و اضطرابی (۳ گویه، ۰/۶۳)، رفتارهای اجتماعی مطلوب هیجانی (۴ گویه، ۰/۷۵)، رفتارهای اجتماعی مطلوب متابعت‌آمیز (۲ گویه، ۰/۸) و رفتارهای اجتماعی مطلوب نوع‌دوستانه (۵ گویه، ۰/۷۴) می‌باشند. طیف پاسخگویی به این پرسشنامه، پنج درجه‌ای لیکرت است. حداقل نمره‌ای که پاسخگو در این مقیاس کسب می‌کند ۲۵ و حداکثر آن ۱۲۵ می‌باشد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر نوع‌دوستی و گرایش‌های مطلوب اجتماعی بیشتر است. در ایران روایی و اعتبار این مقیاس توسط کجباف و همکاران (۱۳۸۹)، مورد بررسی قرار گرفته و ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس گرایش‌های اجتماعی مطلوب تجدید نظر شده برابر با ۰/۸۶ و ضریب پایایی بازآزمایی مقیاس مذکور برابر با ۰/۸۶ بود. ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای ابزار مذکور ۰/۸۷ به‌دست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) (۲۰۰۰) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به‌منظور سنجش رضایت شغلی به‌کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

به صورت طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر رضایت شغلی بیشتر نمونه آماری است. در راهنمای پرسشنامه، ضریب اعتبار با روش بازآزمایی ۰/۸۹ گزارش شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که نشانه پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای ابزار مذکور ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه معناداری زندگی^۱: پرسشنامه معنای زندگی (استگر، ۲۰۱۰) دو بعد معنا در زندگی، یعنی حضور معنا و جست‌وجوی معنا را با بهره‌گیری از ۱۰ ماده بر مبنای مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۷) می‌سنجد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر کیفیت زندگی بهتر است. در این پرسشنامه برای هر کدام از مقیاس‌ها ۵ گویه در نظر گرفته شده است. این محققان برای ساخت این ابزار ابتدا ۴۴ گویه تهیه کردند و سپس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به دو عامل وجود معنا در زندگی و جست‌وجوی معنا در زندگی با مجموع ۱۷ گویه دست یافتند. سپس در یک تحلیل عاملی تأییدی با حذف ۷ گویه به ساختار مناسب دو عاملی با ۱۰ گویه دست یافتند. پژوهش‌ها نشان‌دهنده اعتبار و ثبات نمره‌های پرسشنامه و روایی همگرا و افتراقی آن هستند (استگر و شین، ۲۰۱۰، استگر و کاشدان، ۲۰۰۷، استگر، کاشدان، سولیوان و لورنتس، ۲۰۰۸، استگر، کاواباتا، شیمای و اونیک، ۲۰۰۸). برای نمونه، برای هر دو مقیاس همسانی درونی (ضرایب آلفا بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۷) بسیار خوبی گزارش شده است (استگر، فریزر، ایشی، و کالر، ۲۰۰۶) و در فاصله زمانی یک‌ماهه اعتبار بازآزمایی مناسب (۰/۷ برای زیرمقیاس حضور و ۰/۷۳ برای زیرمقیاس جست‌وجو) به دست آمده است (استگر و دیگران، ۲۰۰۶). ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای ابزار مذکور ۰/۸۴ به دست آمد.

در ابتدا نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس انتخاب و پس از کسب مجوز از مسئولان و توجیه معلمان درباره هدف پژوهش و جلب رضایت آنها جهت همکاری با پژوهشگر، توزیع پرسشنامه در بین معلمان انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. در این پژوهش رابطه بین متغیرها و توان پیش‌بینی‌کنندگی آنها بررسی شد. قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید و نتایج این آزمون حاکی از آن بود که توزیع داده‌های این تحقیق نرمال هستند.

یافته‌های پژوهش

نتایج همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان معناداری زندگی و نوع دوستی با رضایت شغلی، به همراه میانگین و انحراف معیار نمرات در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. بر اساس نتایج، ضرایب همبستگی محاسبه شده بین معناداری زندگی و مؤلفه‌های آن و همچنین نوع دوستی و مؤلفه‌های همدلی بیانی و همدلی مشارکتی با رضایت شغلی مثبت بوده و در سطح احتمال یک درصد معنادار است. بر این اساس نتیجه گرفته می‌شود که معناداری زندگی و نوع دوستی با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارند. همبستگی بین مؤلفه‌های همدلی واکنشی، اثرپذیری عاطفی، ثبات عاطفی، همدلی نسبت به دیگران و کنترل با رضایت شغلی معنادار نیست ($p > 0/05$).

جدول شماره ۱. ماتریس ضرایب همبستگی بین معناداری زندگی و نوع دوستی با رضایت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱- جست‌وجوی معنا	۲۷/۴۵	۷/۰۰۹	۱											
۲- حضور معنا	۲۶/۶۴	۳/۲۴۶	**۰/۲۵۵	۱										
۳- معناداری زندگی	۵۲/۰۹	۸/۴۴۲	**۰/۹۲۸	**۰/۵۹۶	۱									
۴- همدلی واکنشی	۲۲/۱۶	۲/۹۱۱	۰/۰۸۸	۰/۰۵۶	۰/۰۹۵	۱								

۵-همدلی بیانی	۱۳/۰۳	۲/۷۰۰	۰/۰۳۲	۰/۰۰۲	۰/۰۲۷	۰/۰۵۷	۱
۶-همدلی مشارکتی	۱۶/۶۶	۲/۸۱۶	۰/۰۴۱	۰/۰۶۰	۰/۰۱۱	۰/۱۰۵	۱ **
۷-اثرپذیری عاطفی	۱۸/۴۲	۳/۱۴۹	۰/۰۶۲	۰/۰۱۹	۰/۰۰۶	۰/۰۲۰۶	۱ *
۸-ثبات عاطفی	۱۳/۱۶	۱/۸۰۷	۰/۰۸۰	۰/۰۲۱۸	۰/۰۱۵۱	۰/۰۳۸	۱ **
۹-همدلی نسبت به دیگران	۱۳/۸۶	۲/۳۴۹	۰/۱۰۸	۰/۰۵۲	۰/۱۱۰	۰/۰۷۸	۱ *
۱۰-کنترل	۶/۴۲	۱/۶۶۶	۰/۰۷۷	۰/۰۵۸	۰/۰۴۲	۰/۰۸۶	۱ **
۱۱-نوع دوستی	۱۰/۳۷	۷/۴۸۰	۰/۱۲۷	۰/۰۵۱	۰/۱۲۵	۰/۰۵۲۶	۱ **
۱۲-رضایت شغلی	۶۱/۲۴	۱۰/۶۳۴	۰/۱۵۰	۰/۲۹۹	۰/۲۳۹	۰/۰۷۷	۱ **

به‌منظور پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق متغیرهای معناداری زندگی و نوع‌دوستی، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای بررسی استقلال باقی‌مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. مقدار آماره دوربین-واتسون برابر با ۲ به‌دست آمد که با توجه به اینکه مقدار آن در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد می‌توان گفت پیش‌فرض استقلال باقی‌مانده‌ها رعایت شده است. نرمال بودن توزیع نمرات با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به عدم معناداری مقادیر به‌دست‌آمده فرض نرمال بودن توزیع نمرات پذیرفته شد ($P \geq 0.05$). برای بررسی وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده انحرافی از مفروضه هم‌خطی چندگانه مشاهده نشد. مقدار F به‌دست‌آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با $4/124$ می‌باشد که در سطح آلفای کوچک‌تر از یک درصد معنادار است، که نشان می‌دهد معناداری زندگی و نوع‌دوستی می‌توانند تغییرات مربوط به رضایت شغلی را به‌خوبی تبیین نمایند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه‌شده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای معناداری زندگی و نوع‌دوستی

سطح معناداری	مقدار F	مجدور R	R	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		تایم	
						Beta	B		
۰/۰۱	۴/۱۲۴	۰/۱۷۵	۰/۴۱۸	۰/۴۵۴	۰/۷۵۰	۱۲/۳۰۵	۹/۲۲۶	ثابت	
				۰/۶۵۷	۰/۴۴۵	۰/۰۳۲	۰/۲۶۳	۰/۱۱۷	همدلی واکنشی
				۰/۰۱۵	۲/۴۶۱	۰/۱۷۷	۰/۲۸۳	۰/۶۹۶	همدلی بیانی
				۰/۰۲۳	۲/۲۹۳	۰/۱۷۲	۰/۲۸۴	۰/۶۵۱	همدلی مشارکتی
				۰/۶۳۴	۰/۴۷۶	۰/۰۳۶	۰/۲۵۲	۰/۱۲۰	اثرپذیری عاطفی
				۰/۸۸۸	-۰/۱۴۱	-۰/۰۱۰	۰/۴۳۷	-۰/۰۶۲	ثبات عاطفی
				۰/۲۹۰	۱/۰۶۱	۰/۰۷۶	۰/۳۲۳	۰/۳۴۳	همدلی نسبت به دیگران
				۰/۶۵۴	-۰/۴۴۸	-۰/۰۳۴	۰/۴۷۸	-۰/۲۱۴	کنترل
				۰/۳۱۷	۱/۰۰۳	۰/۰۷۳	۰/۱۱۰	۰/۱۱۰	جستجوی معنا
				۰/۰۰۱	۳/۶۴۹	۰/۲۶۹	۰/۲۴۱	۰/۸۸۱	حضور معنا

در جدول شماره ۲ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی بر اساس متغیرهای معناداری زندگی و نوع‌دوستی، آورده شده است. با توجه به نتایج جدول، ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با $0/418$ می‌باشد. همچنین مقدار مجدور R برابر با $0/175$ می‌باشد که نشان می‌دهد معناداری زندگی و نوع‌دوستی، $17/5$ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین نموده است. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مؤلفه همدلی واکنشی برابر با $0/032$ ، همدلی



بیانی برابر با ۰/۱۷۷، همدلی مشارکتی برابر با ۰/۱۷۲، اثرپذیری عاطفی برابر با ۰/۳۶، ثبات عاطفی برابر با ۰/۱۰، همدلی نسبت به دیگران برابر با ۰/۰۷۶، کنترل برابر با ۰/۰۳۴، جست‌وجوی معنا برابر با ۰/۰۷۳ و برای مؤلفه حضور معنا برابر با ۰/۲۶۹ می‌باشد. بر اساس نتایج به دست آمده از بین متغیرهای پیش‌بین همدلی بیانی، همدلی مشارکتی و حضور معنا به شکل مثبت و معناداری رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. دیگر متغیرها نیز قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان نمی‌باشند ($p > 0.05$).

نتیجه‌گیری و بحث

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی از طریق سازه‌های نوع‌دوستی و معناداری زندگی بود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر، حاکی از آن بود که نوع‌دوستی میزان رضایت شغلی را در بین معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی افزایش می‌دهد. همچنین، معناداری زندگی اثر معناداری بر افزایش رضایت شغلی در بین معلمان دارای دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی داشت. نتایج مطالعه حاضر با نتایج پژوهش‌های مشابه انجام شده در این زمینه مانند تأثیر معناداری زندگی بر رضایت شغلی معلمان (فرچ‌پور و همکاران، ۱۳۹۵) از نظر تأثیر جست‌وجوی معنا و حضور معنا بر رضایت شغلی، و تأثیر نوع‌دوستی بر افزایش رضایت شغلی کارکنان (مته، ۲۰۱۹) و مراقبان افراد دارای کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی (ریان، برژین و ولز، ۲۰۲۱) از نظر تأثیر نوع‌دوستی و مؤلفه‌های همدلی بیانی و همدلی مشارکتی با یافته‌های این تحقیق همخوانی دارد.

نتیجه به دست آمده را بر اساس نتایج مطالعات بیگیت و آگار (۲۰۲۰)، پالتا (۲۰۲۰) و آجزنمان و همکاران (۲۰۲۰) می‌توان این‌گونه تبیین کرد که نوع‌دوستی به عنوان یک مفهوم فلسفی مدت‌هاست که در آموزش و پرورش برای توصیف یک اصل اخلاقی و هدف اخلاقی مورد استفاده قرار می‌گیرد که بسیاری از معلمان را به ایجاد رابطه قوی با دانش‌آموزان خود سوق می‌دهد و به کسب بهترین نتیجه با دانش‌آموزان، متعهد و پرشور نگه می‌دارد. این نوع‌دوستی معلمان برای یادگیری و موفقیت دانش‌آموزان خود، بسیاری از محققان را بر آن داشته است تا عنوان کنند که نوع‌دوستی در تدریس، ذاتاً یک رفتار حرفه‌ای از معلمان است (دی، ۲۰۱۷).

ارزش‌ها و اصول نوع‌دوستانه معلم، شیوه‌هایی را که در آنها معانی اجتماعی، فکری و اخلاقی را از نقش خود به عنوان معلم استخراج می‌کنند، شکل می‌دهد. این معانی درونی معلمان را برای بهبود توانایی خود در تدریس خوب ترغیب می‌کند، و در نتیجه حرفه معلمی توسط بسیاری از معلمان متعهد و فداکار به عنوان "سبک زندگی" قلمداد شده است (سونگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ آجزنمان و همکاران، ۲۰۲۰). بدین ترتیب، رویکرد مذکور نسبت به آموزش، منجر به تأکید مثبت و مؤثر بر فرایند یادگیری فراگیران می‌گردد. این نگرش، نیاز معلمان را به مواجهه با چالش‌های فکری و افزایش ظرفیت خود در این زمینه، به عنوان بخشی ضروری از مسئولیت اخلاقی خود آشکار می‌سازد. از این منظر، تدریس نه تنها به عنوان یک فعالیت فکری، بلکه به عنوان یک فرایند اخلاقی نیز مورد توجه قرار می‌گیرد (دمیر یلدیز، ۲۰۲۳؛ وارتنبرگ و همکاران، ۲۰۲۳).

معلم تلاش مضاعف خود برای غلبه بر چالش‌ها درباره دانش‌آموزانش را تنها زمانی می‌تواند انجام دهد که از کار خود به عنوان معلم رضایت بالاتری را تجربه کند. از سوی دیگر، تأثیر نوع‌دوستی بر رضایت شغلی برای معلمانی که با دانش‌آموزان دارای کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی کار می‌کنند، به مراتب بیشتر از گروه با دانش‌آموزان با هوش متوسط بوده است (پاونکو و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین، نوع‌دوستی عامل مؤثری در افزایش رضایت شغلی معلمان دارای دانش‌آموز با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی است.

از سوی دیگر، معناداری زندگی درک و پیگیری فرد از یک هدف خاص در طی یک دوره زمانی خاص است که نشان‌دهنده مفهوم خاصی است که در یک لحظه ویژه درک می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۲۰). معناداری زندگی به طور معمول به احساس انسجام در وجود یا درک زندگی اشاره دارد که با پیگیری و تحقق اهداف ارزشمند و همچنین احساس موفقیت همراه است.

نتیجه به دست آمده را بر اساس نتایج مطالعات سزکیردا و همکاران (۲۰۱۷) می‌توان این‌گونه تبیین کرد که معناداری زندگی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده مهم سلامت جسمی، بهزیستی روانشناختی و کیفیت زندگی است. معناداری زندگی به خودی خود رفتاری را تنظیم نمی‌کند، اما به افراد کمک می‌کند تا بتوانند با استفاده از داشته‌های روانی-اجتماعی خود، با اتخاذ تصمیمات متناسب با ارزش شخصی خودشان، راحت‌تر بر حوادث تنش‌زا غلبه کنند (پوراابراهیم و رسولی، ۲۰۱۹).

معلمان با سطح بالایی معناداری زندگی نیز ممکن است زندگی را خوش‌بینانه‌تر درک کنند. از آنجا که معنای زندگی با سازه‌هایی مانند ایمان، عشق، خوشبختی، خوش‌بینی و امید رابطه مثبت دارد و به‌عنوان یک جنبه اساسی در روند تاب‌آوری در نظر گرفته می‌شود، به نظر می‌رسد وجود معناداری زندگی، رضایت معلمان از جنبه‌های مختلف زندگی آن‌ها را تأمین می‌کند (بلومکه و همکاران، ۲۰۱۷). معلم‌هایی که سطح بالاتری از آرامش روانی را در محیط کار دارند، گزارش شده است که تعهد حرفه‌ای بیشتری نیز دارند. همچنین، به عنوان یکی از عوامل مراقبت‌کننده از فرد، معناداری زندگی با استفاده از منابع مقابله‌ای و مدیریت تنیدگی، معلمان را در مقابل رویدادها و احساسات منفی محیط کار حمایت می‌کند (گلاز، ۲۰۲۲؛ تانلیس اوغلو و همکاران، ۲۰۲۴).

معناداری زندگی یک پدیده شناختی است (موفقیت وجودی درک شده) که بر جنبه‌های انگیزشی (جستجو و انعقاد اهداف شخصی) و جنبه‌های عاطفی (سطوح بالاتر تأثیر مثبت) در طول عمر تأثیر مثبت دارد (چن و همکاران، ۲۰۲۰). شواهد پژوهشی از اثر مثبت معناداری زندگی بر رضایت شغلی در بین معلمان حمایت می‌کند، برای نمونه، معناداری زندگی سبب افزایش رضایت شغلی معلمان شده است که معناداری زندگی از دو طریق یعنی افزایش سلامت روانی و کیفیت زندگی سبب بهبود رضایت از زندگی و در نهایت رضایت شغلی معلمان شده است (توروپوا و همکاران، ۲۰۲۰).

تقریباً تمام معلمان و مراقبین دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی در معرض تنیدگی شدید قرار داشتند که منجر به افزایش فرسودگی شغلی و به‌ویژه خستگی روحی آن‌ها شده است که اغلب آن‌ها را در معرض ناراضیاتی شغلی قرار داده است (ریان و همکاران، ۲۰۲۱). اگرچه روشن است که قرار گرفتن در معرض یک رفتار چالش‌برانگیز، دارای تنیدگی قابل توجهی برای افرادی است که با دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی کار می‌کنند (زابلویتسکی و بلک، ۲۰۲۰)، اما بر اساس نتایج این پژوهش مشخص گردید که دو متغیر نوع‌دوستی و معناداری زندگی، واکنش منفی معلمان در برابر رفتارهای غیرمعمول دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی را تعدیل می‌کنند و از این‌رو منجر به بهبود رضایت شغلی آن‌ها می‌شوند.

در واقع به‌دلیل وجود نوع‌دوستی و نیز معناداری زندگی، معلمان تلاش می‌کنند تا اسیر تنیدگی و فشار کاری ناشی از تدریس به دانش‌آموزان با کم‌توانی‌های ذهنی و تحولی نشوند و به‌جای ناراضیاتی و یا ترک شغل خود، حس نوع‌دوستی و معنای زندگی را تقویت کرده و به‌جای مقابله با ناملایمات در رویدادهای شغلی خود، آن‌ها را قبول کنند و در جهت رفع آن‌ها اقدام نمایند.

امکان کنترل نبودن ویژگی‌های شخصیتی مانند توانایی‌های همدلی، باورهای مذهبی، هوش وجودی از جمله محدودیت‌های این پژوهش است. پیشنهاد می‌شود دیگر عوامل و متغیرهای مرتبط با افزایش رضایت شغلی معلمان مانند خودکارآمدی، رضایت از درآمد، شرایط کار در مدرسه، صفات شخصیتی، باورهای مذهبی و راهبردهای مقابله‌ای به‌عنوان نقش میانجی مورد بررسی قرار گیرند. در راستای دستیابی به فعالیت‌های شواهد-محور بررسی متغیرهای مورد نظر در ارتباط با دیگر گروه‌های کم‌توانی‌های تحولی پیشنهاد می‌شود.

References

- Ajzenman, N., Bertoni, E., Elacqua, G., Marotta, L., & Vargas, C. (2020). Altruism or money? Reducing teacher sorting using behavioral strategies in Peru. *IDB Publications*, 14, 1-11. <http://dx.doi.org/10.18235/0002625>
- Andzik, N. R., & Cannella-Malone, H. I. (2019). Practitioner implementation of communication intervention with students with complex communication needs. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 124, 395-410. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-124.5.395>

- Arcangeli, L., Bacherini, A., Gaggioli, C., Sannipoli, M., & Balboni, G. (2020). Attitudes of mainstream and special-education teachers toward intellectual disability in Italy: the relevance of being teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7325. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197325>
- Atari, Y., Sodani, M., & Rezaei, K. (2014). The efficiency of social learning theory of krumboltz in increasing the satisfaction of female teachers from their supervisors and colleagues. *The Journal of New Thoughts on Education*, 9(4), 147-164. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2014.359>
- Bamonti, P., Lombardi, S., Duberstein, P. R., King, D. A., & van Orden, K. A. (2016). Spirituality attenuates the association between depression symptom severity and meaning in life. *Aging & Mental Health*, 20(5), 494-499. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1021752>
- Bhatta, T. R., Kahana, E., Lekhak, N., Kahana, B., & Midlarsky, E. (2021). Altruistic attitudes among older adults: examining construct validity and measurement invariance of a new scale. *Innovation in Aging*, 5(1), 55-60. <https://doi.org/10.1093/geroni/igaa060>
- Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F. J., & Wang, T. Y. (2017). *Effects of job motives, teacher knowledge and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession: A longitudinal study in Germany, Taiwan and the United States*, In G. K. LeTendre & M. Akiba (eds), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 374-387). London: Routledge.
- Brock, M. E., & Anderson, E. J. (2021). Training paraprofessionals who work with students with intellectual and developmental disabilities: What does the research say? *Psychology in the Schools*, 58, 702-722. <https://doi.org/10.1002/pits.22386>
- Chen, C., Zhang, Y., Xu, A., Chen, X., & Lin, J. (2020). Reconstruction of meaning in life: meaning made during the pandemic of COVID-19. *International Journal of Mental Health Promotion*, 22(3), 173-184. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2020.011509>
- Chuang, Y., Chiang, H., & Lin, A. (2019). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance: The moderating role of work competence. *Personnel Review*, 48, 1530-1547. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0038>
- Czekierda, K., Banik, A., Park, C. L., & Luszczynska, A. (2017). Meaning in life and physical health: systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 11, 387-418. <https://doi.org/10.1080/17437199.2017.1327325>
- Day, C. (2017). *Teachers' worlds and their work*. London and New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315170091>
- Demircioglu, M. A. (2021). Sources of innovation, autonomy, and employee job satisfaction in public organizations. *Public Performance & Management Review*, 44(1), 155-186. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Demir-Yıldız, C. (2023). Unveiling job satisfaction of teachers through a blend of methodologies. *Sustainability*, 15(18), 13986. <https://doi.org/10.3390/su151813986>
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>
- Farajpour, N., Pourshafei, H., & Ebrahimi, K. (2016). *The significant relationship between life, optimism and resilience with job satisfaction in lamerd teachers*, 3rd International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle, Mashhad. (Text in Persian)
- Głaz, S. (2022). The relationship between meaning in life, life satisfaction and job satisfaction with religious experience in the life of polish nurses. *Journal of Religion and Health*, 58, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01589-3>
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2014). The feeling of meaning-as-information. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 153-167. <https://doi.org/10.1177/1088868313518487>
- Houwen, S., Visser, L., van der Putten, A., & Vlaskamp, C. (2016). The interrelationships between motor, cognitive, and language development in children with and without intellectual and developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 53, 19-31. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.012>
- Hume, K., Steinbrenner, J. R., Odom, S. L., Morin, K. L., Nowell, S. W., Tomaszewski, B., & Savage, M. N. (2021). Evidence-based practices for children, youth, and young adults with autism: Third generation review. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 15, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04844-2>
- Lassibille, G., & Gomez, N. (2020). Teachers' job satisfaction and gender imbalance at school. *Education Economics*, 28(4), 567-586. <https://doi.org/10.1080/09645292.2020.1811839>
- Lew, B., Chistopolskaya, K., & Osman, A. (2020). Meaning in life as a protective factor against suicidal tendencies in Chinese University students. *BMC Psychiatry*, 20, 73. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02485-4>
- Liang, G., & Akiba, M. (2017). *Teachers' working conditions: A cross-national analysis using the OECD TALIS and PISA data*. In G. K. LeTendre & M. Akiba (eds). *International handbook of teacher quality and policy* (388-402). London: Routledge.
- Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>

- Martin, J. (2020). Job satisfaction of professional librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365-382. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>
- Mason, R. A., Schnitz, A. G., Wills, H. P., Rosenbloom, R., Kamps, D. M., & Bast, D. (2018). Impact of a teacher-as-coach model: Improving paraprofessional's fidelity of implementation of discrete trial training for students with moderate-to severe developmental disabilities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47, 96-107. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3086-4>
- Mete, E. (2019). The relationship among altruism, affective commitment, job satisfaction, and turnover intention: a research on boundary spanning positions in hotel enterprises. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7: 310-327. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.364>
- Nesaiyan, A., & Asadi, G. (2016). The effectiveness of social skills training on behavioral problems of adolescents with mental disabilities. *Rehabilitation Archive (Rehabilitation)*, 17(2), 158-166. <https://doi.org/10.21859/jrehab-1702158> (Text in Persian).
- Nemati, S., Shojaeian, N., Martínez-González, A. E., Hosseinkhanzadeh, A. A., Katurani, A. & Khiabani, I. (2020). Maternal acceptance–rejection, self-compassion and empathy in mothers of children with intellectual and developmental disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 20, 1-6. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1711613>
- Nemati, S. (2019). The role of resiliency and psychological hardiness in predicting psychological well-being. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 1-12. <https://doi.org/10.22108/PPLS.2019.118220.1784> (Text in Persian)
- Okeke, I., & Mtyuda, N. (2017). Teacher job dissatisfaction: implications for teacher sustainability and social transformation. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19, 54-68. <https://doi.org/10.1515/jtes-2017-0004>
- Palta, A. (2020). Examining the attitudes and the opinions of teachers about altruism. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 490-493. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070222>
- Park, C. L. (2015). Integrating positive psychology into health-related quality of life research. *Quality of Life Research*, 24(7), 1645-1651. <https://doi.org/10.1007/s11136-014-0889-z>
- Pavenkov, O., Pavenkov, V., & Rubtcovac, M. (2015). The altruistic behavior: characteristic of future teachers of inclusive education in Russia. *Social and Behavioral Sciences*, 187, 10-15. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.003>
- Pourebrahim, T., & Rasouli, R. (2019). Meaning of life and psychological well-being during adult, older adult and oldest old. *Elderly Health Journal*, 5(1), 40-46. <https://doi.org/10.18502/ehj.v5i1.1198>
- Reichenberg, M., & Lofgren, M. (2019). How satisfaction and self-efficacy for inclusive education matter for Swedish special educators' assessment practices of students with intellectual disability. *Journal for Reattach Therapy and Developmental Diversities*, 8, 12-25. <https://doi.org/10.26407/2019jrtd.1.17>
- Ryan, C., Bergin, M., & Wells, J. (2021). Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services: a scoping review of the literature. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67, 1-22. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1582907>
- Scanlan, L., Devine, S., & Watkins, D. (2021). Job satisfaction of mental healthcare workers in multidisciplinary teams. *Journal of Mental Health*, 30, 80-87. <https://doi.org/10.1080/09638237.2019.1644489>
- Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26, 3-31. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059>
- Sumanasena, M. L. H., Nawastheen, F. M., & Jayawardena, P. R. (2020). Job satisfaction of teachers working in the most difficult schools, with special reference to Puttalam education zone, Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 43(1), 39-52. <https://dx.doi.org/10.4038/sljss.v43i1.7934>
- Tatlıcioglu, O., Kılıç, A., Apak, H., & Koçak, O. (2024). How job satisfaction is associated with psychological well-being among social workers in turkey: the mediating role of meaning in life. *Journal of Social Service Research*, 50, 92-106. <https://doi.org/10.1080/01488376.2023.2276134>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73, 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Tsibidaki, A. (2021). Anxiety, meaning in life, self-efficacy and resilience in families with one or more members with special educational needs and disability during COVID-19 pandemic in Greece. *Research in developmental disabilities*, 109, 103830. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103830>
- Walker, V. L., DeSpain, S. N., & Thompson, J. R. (2019). Supporting educators to implement mand training for a student with multiple disabilities. *Exceptionality*, 27, 262-277. <https://doi.org/10.1080/09362835.2018.1480947>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35, 114. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- Yigit, S., & Acar, E. (2020). Investigation of physical education teachers' altruism features. *International Education Studies*, 13, 177-182. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n7p177>

- Yildirim, M., Kizilgecit, M., & Secer, I. (2021). Meaning in life, religious coping, and loneliness during the coronavirus health crisis in Turkey. *Journal of Religion and Health*, 5, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01173-7>
- Zablotsky, B., & Black, L. I. (2020). Prevalence of children aged 3-17 years with developmental disabilities, by urban city: United States, 2015-2018. *National Health Statistics Reports*, 139, 1-7.
- Zablotsky, B., Black, L. I., Maenner, M. J., Schieve, L. A., Danielson, M. L., & Bitsko, R. H. (2019). Prevalence and trends of developmental disabilities among children in the United States: 2009-2017. *Pediatrics*, 144(4): 1-11. <https://doi.org/10.1542/peds.2019-0811>



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons AttributionNoncommercial 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).