

شناسایی مؤلفه‌ها، پیشایندها و پیامدهای تاب‌آوری معلم

ها در مدرسه

عاطفه فرزین مجد^۱

Atefe Farzinmajd

ناهید نادری بنی^{۲*}

Nahid Naderibeni

چکیده

زمینه و هدف: معلمی و معلم تاب‌آور یکی از مشاغل مهم و حساس در آموزش و پرورش نقشی کلیدی در هدایت، تکامل و آموزش نیروی انسانی مورد نیاز جامعه ایفا می‌کند و در وضعیت فعلی و آینده جامعه تأثیر بسزایی دارد با پیشرفت‌ها و دیجیتالی شدن و جهانی شدن، حرفه معلمی وارد عصر تغییر شد و سیستم آموزشی انتظارات جدیدی را از معلم دارد که همسو با تغییرات باشد. معلم تاب‌آور با توجه به خواسته‌ها، چالش‌ها، حجم کار زیاد و در خواست‌های مختلف نیاز به تاب‌آوری دارد. بنابراین هدف از این پژوهش شناسایی مؤلفه‌ها، پیشایندها و پیامدهای تاب‌آوری معلم‌ها در مدرسه می‌باشد.

روش‌شناسی: روش پژوهش کیفی اکتشافی از نوع تحلیل محتوا می‌باشد. جامعه آماری پژوهش مبتنی بر مقالات معتبر ادبیات تاب‌آوری در پایگاه‌های علمی، روش گردآوری داده‌ها به صورت اسنادی و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت کیفی و با نرم افزار MAXQDA2020 ابتدا ۲۸۰ مسند مربوط به تاب‌آوری معلم با استفاده از مرور نظام مند ادبیات پژوهش تهیه و سپس

^۱ . دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران (a.farzinmajd@ut.ac.ir)

^۲ * . استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران. نویسنده مسئول

(n.naderi.b@ut.ac.ir)

۱۲۰ مستند استخراج شد و در نهایت ۳۱ مقاله مرتبط با تحقیق برگزیده و تحلیل محتوا گردید با انتخاب کد های اولیه مقوله بندی انجام و در نهایت ابعاد مشخص گردیدند.

نتایج: عوامل زمینه ای شامل منابع فردی، منابع اجتماعی، منابع فیزیکی و منابع اقتصادی و مولفه های تاب آوری شامل انعطاف پذیری، سازگاری و مقابله انطباقی هستند. استراتژی های تاب آوری معلم (استراتژی حرفه ای، استراتژی شخصی و استراتژی اجتماعی) باید به کار گرفته شود تا پیامدهای تاب آوری (رضایت شخصی، رضایت شغلی و شایستگی اجتماعی) حاصل گردد.

واژه های کلیدی: تاب آوری، عوامل زمینه ای تاب آوری، استراتژی تاب آوری، پیامدهای تاب آوری.

Identify the components, antecedents and consequences of teachers' resilience in school

Atefeh Farzinmajd, Nahid Naderibeni

Abstract

Background and Aim: Teacher is one of the most important and sensitive jobs in education and plays a key role in guiding, developing and training the human resources needed by society and has a significant impact on the current and future state of society with progress and digitalization and globalization. , The teaching profession has entered an era of change and the educational system expects new skills and abilities from the teacher to be in line with change. The resilient teacher should be able to think positively, have a strategy, deal with challenges, focus on strengths, and be committed to school, given the emotional demands, challenges, workload, and contextual demands. Remain in the profession while numerous challenges and problems cause burnout, lack of motivation and stress of the teacher.

Methodology: The method of exploratory qualitative research is content analysis. The statistical population of the research is based on valid articles of resilience literature in scientific databases, the method of data collection as documentary and the method of data analysis qualitatively with MAXQDA2020 software. First, 280 documents related to teacher

resilience using systematic review. Research literature was prepared and then 120 documents were extracted and finally 31 articles related to the research were selected and content was analyzed by selecting the initial categorization codes and finally the dimensions were determined.

Conclusion: Underlying factors (individual resources, social resources, physical resources and economic resources) affect resilience (flexibility, adaptability and adaptive coping). Teacher resilience strategies (professional strategy, personal strategy and social strategy) should be used to address the consequences of resilience (personal satisfaction, job satisfaction and social competence)

Keywords: Resilience, Resilience context factors, Resilience strategy, Resilience consequences.

مقدمه

عصر حاضر که با انبوه تنوع و چالش‌ها همراه است، انعطاف‌پذیری زیادی نیاز دارد. در این میان در فرآیند یاددهی-یادگیری تاب‌آوری معلم نقش اساسی ایفا می‌کند. معلم با چالش‌هایی مانند سیاست‌های دولتی، مسائل مربوط به زندگی شخصی، توقعات بالای مدیریت‌ها، والدین و دانش‌آموزان، منابع محدود، شلوغ‌کلاس‌های درس، مواجهه است و مطالعات نشان دادند که تاب‌آوری برای رفاه و حفظ معلم‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند و به عنوان رهبر کلاس تأثیر مثبت و منفی در کلاس درس که محیط آموزش و رشد دانش‌آموزان می‌باشد، می‌گذارد (پروین^۱، ۲۰۲۱) تاب‌آوری معلم ماهیت و مفهومی چند بعدی و ساختاری پویا و پیچیده است که در ۱۰ سال گذشته به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفت (هاشر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). در شرایط مختلف، معلم باید آماده وفق با تغییرات، غلبه بر چالش‌ها، توانایی پاسخگویی برای باقی ماندن در حرفه معلمی را داشته باشد (فدلی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰) به گفته اینمن و مارلو^۴ (۲۰۰۴) ده سال پشتکار لازم است که معلم

¹ Parveen

² Hascher

³ Fadli

⁴ Inman & Marlow



تاب‌آوری خود را توسعه دهند و در اینصورت احتمال ترک حرفه کمتر است (شیلدس^۱، ۲۰۲۰). چالش‌ها و مشکلات متعدد در تدریس سبب فرسودگی، بی‌انگیزگی، استرس و فرسودگی حرفه‌ای به ویژه در ۵ سال اول تدریس می‌شود که به عنوان "دوره آسیب‌پذیری"^۲ از آن یاد می‌شود که طی آن معلم‌ها به دلیل حجم کاری زیاد و به نقل از کلی^۳ و همکاران (۲۰۱۴) نبودن حمایت، ترس از چالش‌ها، آشنا نبودن با مدیریت زمان و عدم آگاهی از نحوه کنترل رفتار دانش‌آموزان و جلب رضایت آنها حرفه‌معلمی را ترک می‌کنند (ونگ^۴، ۲۰۲۱) معلم‌ها در آموزش، در زمان تدریس و در خارج از آن با مشکلاتی مواجه می‌شوند و باید در رویارویی با چالش‌ها قادر به پیدا کردن راه حل باشند که به شجاعت، مهارت و اعتماد به نفس که از عوامل تاب‌آوری هستند نیاز دارد (فدلی و همکاران، ۲۰۲۰).

تاب‌آوری معلمان مفهومی علمی فنی و به نوعی آرامش و فرهیختگی اندیشه و رفتار است که در شناخت و اندیشه و رفتار معلم در موقعیت‌های توأم با خستگی و اضطراب، متین و آرام و تأثیرگذار در شخصیت دانش‌آموزان باشد تا در چنین فضایی یادگیری بالای در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها، نیروی انسانی ماهر و متخصص سرمایه‌ای ارزشمند و منبع خلاقیت، توانایی پیشرفت و عامل کامیابی و یا شکست در رسیدن به اهداف است (صالحی، ۲۰۲۰). تاب‌آوری روانشناختی به عنوان یک مفهوم به عنوان یک ویژگی، یک فرآیند، یک نتیجه، یک الگو، یک زندگی تعریف می‌شود. فرآیند انطباق یا مصونیت روانی با سلامت روان با شرایط جدید یا دشوار، پس از دشواری است دوره‌ها یا تروما، طی کردن روند بهبودی خوب و همچنین نقاط قوت شخصی بر اساس اصول معنا می‌شود. از سویی برای عملکردی تر شدن نسبت به قبل، فرآیند غلبه بر مشکلات و شرایط نامطلوب یا آسیب‌معنا می‌شود (نیکولاو^۵ و همکاران، ۲۰۲۱) در تاب‌آوری ترکیب چندین منبع شخصی و محیطی به صورت پویا شکل‌دهنده انعطاف‌پذیری هستند (پروین، ۲۰۲۱). تاب‌آوری معلم یک فرآیند چندوجهی و پویا متشکل از تعامل منابع شخصی و زمینه‌ای است (ونگ، ۲۰۲۱) تاب‌آوری

¹ Shields

² The vulnerability period

³ Kelly

⁴ Wang

⁵ Nikolaou

با تجربه فردی، قاطعیت و انعطاف پذیری یعنی ظرفیت برای ادامه و بازیابی سریع نیروها و روحیه در برابر ناملایمات تاثیر مثبت دارد (آی دی و پوئل^۱، ۲۰۱۹).

توسعه فناوری جهانی و نفوذ آن در بخش‌های مختلف بلا تردید سبب شد تا بخش آموزش که آن هم مبتنی بر فناوری جدید و رسانه‌های یادگیری است، به طور گسترده توسط معلم‌های در مدارس در مناطق مختلف جهان مورد استفاده قرار گیرد و با پیشرفت فناوری، معلم‌ها دچار استرس و اضطراب می‌شوند (فدلی و همکاران، ۲۰۲۰) به نقل از تایت^۲ (۲۰۰۸)، تیلور^۳ (۲۰۱۳) و زی و درخشان^۴ (۲۰۲۱) تاب‌آوری معلم توانایی مقابله با عوامل استرس‌زا، پرورش سرسختی، مصونیت و شناوری معلم و بازگشت به حالت اولیه در هنگام مواجهه با چالش‌های تحصیلی حین تدریس در تمام عرصه‌های آموزشی می‌تولند نتایج مثبت متعددی (ایجاد رضایت شغلی، پاسخگویی، اثربخشی، خودکارآمدی، احساس غرور، احساس عاملیت، بین فردی، روابط، شایستگی، استقلال، خوش بینی، احساسات مثبت بین فردی، همدلی و هوش هیجانی) می‌شود (ونگ، ۲۰۲۱). به نقل از برونیتی^۵ (۲۰۰۶)، دونی^۶ (۲۰۱۳) و ریچاردز^۷ و همکاران (۲۰۱۶)، تاب‌آوری نتایج مثبت متفاوتی برای معلم در سطح کلان و برای دانش‌آموزان در سطح خرد ایجاد می‌کند، زیرا سبب می‌شود تا استرس و فرسودگی شغلی معلم‌ها کاهش و تعهد حرفه‌ای، رضایت، رفاه، کیفیت آموزشی و لذت از کار را افزایش دهد (ونگ، ۲۰۲۱). تاب‌آوری فرآیند سازگاری برای غلبه بر ناملایمات محیطی و راهبردهایی است که معلم‌ها از آن استفاده می‌کنند. تاب‌آوری برای این مهم است که توسعه تاب‌آوری "فرآیندی" است که معلم‌ها برای غلبه بر ناملایمات و سازگاری با ناملایمات محیطی بر اساس تجربیات شخصی خود انجام می‌دهند (شیلدس، ۲۰۲). به گفته مرسر^۸ (۲۰۲۰) و سیکما^۹ (۲۰۲۱) تاب‌آوری معلم به دلیل ماهیت فکری، عاطفی و خدمات‌دهی آن در سراسر جهان نقش

¹ Id & Poel

² Tait

³ Taylor

⁴ Xie and Derakhshan

⁵ Brunetti

⁶ Doney

⁷ Richards

⁸ Mercer

⁹ Sikma

مهمی را در تدریس و آموزش معلم‌ها ایفا می‌کند زیرا معلم‌ها ستون‌های جوامع^۱ هستند و باید نحوه آموزش را بدانند و به گفته پیشقدم^۲ و همکاران (۲۰۲۱) و سیکما و همکاران (۲۰۲۱) و به دلیل ناملایمات و چالش‌های آموزشی توجه به روانشناسی معلم‌ها و سرمایه‌گذاری بر احساسات مثبت به جای ماندن بر استرس‌های منفی^۳ ضروری است (ونگ، ۲۰۲۱). تحقیقات در مورد پدیده تاب‌آوری در مقایسه با سایر پدیده‌ها به عواملی که معلم‌ها را در موقعیت‌های دشوار در کلاس درس نگه می‌دارد به رهبران آموزش در درک این موضوع کمک کند (شیلدس، ۲۰۲). جدول ۱ به شرح پیشینه تحقیق و مقاله‌هایی که در این تحقیق تحلیل محتوا جهت برآورده ساختن هدف تحقیق بر روی آنها انجام شده است آورده می‌شود.

جدول ۱. پیشینه تحقیق و تحقیقات انتخاب شده در راستای پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش	نام پژوهشگر	نتایج تحقیق
۱	چرا معلمان باید تاب‌آوری را از طریق ذهن آگاهی پرورش دهند؟	نیومن (۲۰۲۱)	با توجه به ذهن آگاهی و زندگی در لحظه حال، به مهارت‌های خودپذیری، خودتنظیمی، تنظیم عاطفی، شفقت، همدلی، دیدگاه مثبت و گشودگی که زیر بنای مهارت تاب‌آوری است به اطلاعات جدید که زیربنای رشد است دست یافته و خطر فرسودگی شغلی کاهش و توانایی معلم را ارتقا می‌یابد.
۲	نقش حمایت از خودمختاری معلم در تعامل و تاب‌آوری تحصیلی دانش‌آموزان	ما (۲۰۲۱)	تاب‌آوری در ادبیات روانشناسی مثبت‌گرا ^۴ خویش‌تن‌داری ^۵ افراد برای انطباق با شرایط غیرمنتظره معنا کرد که تحت تأثیر عوامل

¹ Pillars of societies

² Pishghadam

³ Negative stressors

⁴Positive Psychology

⁵ Self-restraint

	داخلی و خارجی ^۱ قرار می‌گیرد و آن را مدیریت استرس نامید.		
۳	بهبودی و تاب‌آوری معلم: به سمت یک مدل یکپارچه	هاشور و همکاران (۲۰۲۱)	منابع روانی، اجتماعی، فرهنگی و فیزیکی اقتصادی را در بهبودی معلم مؤثر دانست و عنوان کرد تاب‌آوری معلم به عنوان ظرفیتی برای حفظ، هدایت یا بازگرداندن رفاه معلم تلقی می‌شود.
۴	ارتقای تاب‌آوری روانشناختی: مریدان پیش‌دبستانی چشم‌اندازها	نیکولانو و همکاران (۲۰۲۱)	مهارت‌های اجتماعی، خلق و خو، عزت نفس، پایداری، قاطعیت، مهارت حل مسئله و می‌تواند "تا حد زیادی" به عنوان یک عامل محافظتی تاب‌آوری عمل می‌کنند. ارتباط درون‌خانواده، حمایت خانواده اعضا، روابط مثبت با معلمان، همکاری بین مدرسه و جامعه خدمات، ایمنی مدرسه، عوامل درون فردی، تاب‌آوری روانی را ایجاد می‌کنند.
۵	معنا در زندگی و تاب‌آوری در بین معلمان	پلاتسیدو و دانیلیدو (۲۰۲۱)	تاب‌آوری معلم با جستجوی معنا (ارزیابی عوامل حفاظتی مرتبط با تاب‌آوری انگیزشی و حرفه‌ای، اجتماعی و عاطفی) همبستگی مثبت دارد.
۶	مهارت‌های تنظیم هیجان و خودکنترلی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های تاب‌آوری در کاندیداهای معلمان	ساگار (۲۰۲۱)	افزایش تاب‌آوری داوطلبان معلم بر افزایش سطح خودکنترلی و تنظیم هیجان آنان تأثیر مثبت دارد.

¹ Internal and External factors

۷	افزایش تاب‌آوری معلمان: کاربردهای عملی برای معلم آموزش و پرورش چین	ونگ (۲۰۲۱)	تاب‌آوری معلم باعث ایجاد رضایت شغلی، پاسخگویی، اثربخشی، خودکارآمدی، احساس غرور، احساس عاملیت، بین‌فردی، روابط، شایستگی، استقلال، خوش‌بینی، احساسات مثبت بین‌فردی، همدلی و هوش هیجانی می‌شود.
۸	ارزیابی تاب‌آوری در بین معلمان دانشکده	پروین (۲۰۲۱)	انعطاف‌پذیری در مهارت (نوشتن، خواندن آواز، نواختن ساز، ارتباطات، رهبری، مدیریت زمان)، مهارت‌های ترکیب فناوری‌ها شامل آموزش آنلاین، کلاس درس، مدیریت، مهارت‌های اجتماعی، هنر و خلاقیت و سمینارها کمک‌کننده به فرایند تدریس هستند. عامل آموزش یعنی ثبت نام معلم در دوره‌های آموزش ضمن خدمت یادگیری مهارت تاب‌آوری، از قوی‌ترین منابع تاب‌آوری معلم است.
۹	فرا ترکیب مدل‌های سنجش تاب‌آوری شبکه تأمین	میرفرخ‌الدینی و سلامی (۲۰۲۱)	از طریق راهبرد سازگاری و انعطاف‌پذیری و محرک تشریک‌مسابی، تاب‌آوری امکان‌پذیر است.
۱۰	از طریق راهبرد سازگاری و انعطاف‌پذیری و محرک تشریک‌مسابی، تاب‌آوری امکان‌پذیر است.	زین‌آبادی و خباره (۲۰۲۱)	بعد شناختی، بعد عاطفی، بعد رفتاری تاب‌آوری، بعد اجتماعی تاب‌آوری و بعد جسمانی یا فیزیکی تاب‌آوری را شناسایی کرد.
۱۱	اهمیت تکنیک پرنده ققنوس (تاب‌آوری) در تربیت معلم	زاگلاس و همکاران (۲۰۲۰)	معلم‌ها با سطوح پایین تاب‌آوری مشکلاتی را در همدلی با دانش‌آموزان نشان می‌دهند. شایستگی شخصی، اعتماد به نفس و شهود

<p>تأثیر مثبت بر تاب‌آوری دارند. زنان نسبت به مردان انعطاف پذیرتر هستند. مردان دارای سطوح بالاتری از تاب‌آوری نسبت به زنان هستند.</p>			
<p>خوش‌بینی، توانایی همدلی، خودکارآمدی، باور به توانایی خود برای مقابله و حل مشکلات به طور موثر معنا می‌شود و افرادی با خودکارآمدی بالا به خود اعتماد کامل دارند و متعهد به حل مشکلات هستند و به راحتی با چالش‌ها مواجه می‌شوند و به سرعت با مشکلات روبرو شده و به سرعت بلند می‌شوند.</p>	<p>فدلی و همکاران (۲۰۲۰)</p>	<p>تکنو - تاب‌آوری برای معلمان مفاهیم و عمل</p>	<p>۱۲</p>
<p>تاب‌آوری تحت تأثیر عوامل سن و جنسیت قرار دارد یعنی تاب‌آوری زنان در مقایسه با مردان بیشتر است و با بالا رفتن سن از میزان تاب‌آوری افراد کاسته می‌شود از سویی تحت تأثیر پیچیدگی افکار، احساسات، رفتار و فرهنگ محیط آموزشی قرار دارد.</p>	<p>صالحی (۲۰۲۰)</p>	<p>بررسی رابطه بین تلب‌آوری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی در معلمان زن شهرستان جوین</p>	<p>۱۳</p>
<p>معلم تاب‌آور عوامل فردی را نشان می‌دهند، هدف خود را در تدریس پیدا می‌کنند، نسبت به دانش‌آموزان خود مشتاقند، استقامت نشان می‌دهند، برای تجربه ارزش‌قائل می‌شوند، تمایل به توسعه حرفه دارند. عوامل زمینه‌ای در توسعه تاب‌آوری نقش</p>	<p>شیلدس (۲۰۲۰)</p>	<p>تاب‌آوری معلم در ویرجینیای مرکزی: چگونه معلمان کهنه کار انعطاف‌پذیر می‌شوند.</p>	<p>۱۴</p>

			<p>دارند، حمایت اداری مثبت تاب آوری معلم را تقویت می‌کند، روابط مثبت رشد تاب آوری معلم را تسهیل می‌کند.</p>
۱۵	پیش‌بینی بهزیستی معلم (تاب آوری به عنوان پیش‌بینی کننده رفاه معلم)	وینسسا و صالح (۲۰۲۰)	<p>با انعطاف‌پذیری، معلم با به اشتراک‌گذاری تجربیات به دیگر همکاران کمک می‌کند و سبب ایجاد دیدگاه مثبت و رابطه خوب می‌شود، رفاه معلم تامین می‌شود که از نتایج تاب آوری است. مهارت‌های درون‌فردی، تعادل شغلی و زندگی شخصی سالم، مهارت‌های بین‌فردی، رولپط حرفه‌ای با همکاران، چشم‌انداز مثبت به حرفه، اثربخشی تدریس و تجربه، تسلط و سابقه تدریس بر رفاه معلم تاثیر مثبت دارند.</p>
۱۶	رهبری آموزشی در آموزش متوسطه: مشارکت	اسکرول و فور (۲۰۱۹)	<p>احساس خودکارآمدی معلم، متغیرهای شخصیتی، مانند خودکارآمدی و تعامل اجتماعی را در تاب آوری معلم مؤثر دانستند.</p>
۱۷	بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای مهم تاب آوری معلمان	گلستانه و تیموری (۲۰۱۹)	<p>بین‌انگیزش بیرونی و درونی، عملکرد شغلی و کیفیت زندگی، میزان تنظیم هیجان، هوش معنوی حمایت اجتماعی و میزان خوش‌بینی با تاب آوری تاثیر مثبت وجود دارد. افراد تاب آور هدفمندند و توانایی غلبه بر چالش‌ها را با امیدواری و نگرش مثبت دارند.</p>

۱۸	تاب آوری در تربیت معلم و توسعه حرفه ای از طریق آموزش آزاد و از راه دور	موال (۲۰۱۹)	تاب آوری در آموزش افزایش احتمال موفقیت در مدرسه و زندگی و دیگر دستاوردها، صرف نظر از مشکلات محیطی معنی می شود.
۱۹	اندازه گیری تاثیر آموزش تکنولوژیک دلنش محتوایی تاب آوری معلم در دانشگاه ها پاکستان	صـدـف و همکاران (۲۰۱۹)	دانش و محتوای آموزشی تأثیر مثبتی بر تاب آوری معلم دارد. استفاده از ارتباطات اطلاعاتی در افزایش اعتماد به نفس و ملندن در حرفه مؤثر است. تامین منابع باعث افزایش رضایت، تعهد، اثربخشی، خودکاری و مشارکت معلم می شود و استرس شغلی و خستگی در کلاس را کاهش می دهد.
۲۰	کار معنی دار و تاب آوری در میان معلمان: نقش میانجی کار مشارکت و ایجاد شغل	آدی و پوئل (۲۰۱۹)	معلم ها محیط کار خود را با ترجیحاتشان هماهنگ می کنند و توانایی های تاب آوری معلمان را تقویت می کند. معلم های با تجربه انعطاف پذیرترند.
۲۱	تنهایی و تاب آوری داوطلبان معلم: نقش میانجی بدبینی	کیراز (۲۰۱۹)	افراد تنها و افراد بدبین، برای غلبه بر مشکلات تلاش کمتری می کنند ولی افراد اجتماعی تاب آورترند.
۲۲	بررسی سطوح بخشش و تاب آوری روانی داوطلبان معلم	توکناس (۲۰۱۹)	بین تاب آوری روانی، بخشش و استحکام روانشناختی همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد.
۲۳	رابطه فعالیت های اوقات فراغت و تاب آوری در معلمان مدارس	ماتسوناکا و کوراتسونه (۲۰۱۸)	منابع تاب آوری اجتماعی، روابط حمایتی، مهارت های شناختی در مهارت ها گنجانده شده اند. عوامل روانی مؤثر بر تاب آوری شامل، عزت نفس بالا، استفاده از رویکرد

			<p>راهبردهای مقابله ای است. در مدل تاب آوری معلم علاوه بر مدرسه، کل زندگی معلم اعم از جامعه و خلنه اثر دارد. تاب آوری، توانایی عاطفی، خود کنترلی، حل مسئله، توانایی اجتماعی، خودکارآمدی، با تقویت توانایی هایی خوش بینی و واقع بینانه برای کنار آمدن با مشکلات مختلف و استرس ها است.</p>
۲۴	تاب آوری معلمان در مدارس شهری: اهمیت دانش فنی، جامعه حرفه ای و فرصت های رهبری	کوکورس و همکاران (۲۰۱۷)	<p>تاب آوری واکنش های فیزیولوژیکی و احساسی تغییرپذیر، اصلاح و مدیریت شده است. احساسات در ایجاد انعطاف پذیری و رفاه، خودتنظیمی و شکل گیری عادت بسیار مهم است و کمک گرفتن از تاب آوری جهت بهره بردن از مزایای رفاه و مدیریت افکار و اعمال خود است.</p>
۲۵	کلاس آماده است ایجاد تاب آوری در تربیت معلم	منسفیلد و همکاران (۲۰۱۶)	<p>توسعه انگیزه و مهارت های ارتباطی نه تنها از طریق ظرفیت های فردی، شخصی و توسعه ظرفیت های معلمی، بلکه با حمایت از زمینه های مختلف با مسئولیت مشترک افراد در محل کار، کارفرمایان و ارائه دهندگان توسعه حرفه ای تاب آوری صورت می پذیرد.</p>
۲۶	سلامت روان و سطح تاب آوری در میان معلمان دانش آموزان عادی و	جن آبادی و همکاران (۲۰۱۵)	<p>مهارت های اجتماعی شامل، توسعه فردی و هویتی، فرصت های شغلی، بهبود کیفیت زندگی، سلامت جسمانی، سلامت روان،</p>

<p>تولنایی کنار آمدن با موقعیت های تحریک کننده تاثیر مثبت بر تاب آوری دارد.</p>		<p>معلمان دانش آموزان استثنایی در زاهدان</p>	
<p>خدمات ارزیابی روان شناختی، در راستای تاب آوری برای دانش آموزان، کارکنان مدرسه، والدین و شرکای بین سازمانی، به طور مستقیم و به طور غیر مستقیم، در سطوح فردی، گروهی، کل مدرسه و سیستم توسعه و سلامت و بهرستی همه اعضای جامعه مدرسه، متناسب با هدف کل جامعه مدرسه، بر بهرستی معلم ها تاثیر دارد.</p>	<p>منسفیلد(۲۰۱۵)</p>	<p>بی سر و صدا بار را به اشتراک می گذارید؟ نقش روان شناسان مدرسه در توانمندسازی تاب آوری معلمان</p>	<p>۲۷</p>
<p>با مداخله مناسب روان شناسی مثبت خودکارآمدی معلم افزایش می یابد و زمینه حمایتی که بهتر است حمایت از طرف مدیریت مدرسه و روان شناسی مثبت باشد.</p>	<p>گیبیز و میلر(۲۰۱۵)</p>	<p>تاب آوری و بهرستی معلمان: نقشی برای روانشناسی تربیتی</p>	<p>۲۸</p>
<p>ظرفیت درون فردی شامل عواطف مثبت فرد ملنند خوش بینی، پشتکار و نوآوری، بستر ایمن و حمایت کننده مدارس بر تاب آوری تاثیر مثبت می گذارد. رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و توانمندسازی روانی بر تاب آوری تاثیر مثبت می گذارد.</p>	<p>پروفیل(۲۰۱۵)</p>	<p>تاب آوری معلم: نظریه پردازی تاب آوری و فقر</p>	<p>۲۹</p>
<p>از منابع شخصی و تاب آوری فردی، رفتارهای مقابله ای منطقی</p>	<p>لو(۲۰۱۴)</p>	<p>استرس، فرسودگی شغلی و تاب آوری معلمان دانش آموزان با چالش های رفتاری هیجانی</p>	<p>۳۰</p>

و راهبردهای مثبت‌اندیشی هستند.			
آموزش اولیه شغلی، حمایت عاطفی و اجتماعی و ارتباط با جامعه مدرسه با معلم، دارا بودن تعهد شخصی و اخلاقی در شکل دادن هویت حرفه‌ای تاثیر گذار است و بر تاب‌آوری موثر است.	جو هانسون و همکاران (۲۰۱۴)	ارتقای تاب‌آوری معلمان اولیه شغلی: چارچوبی برای درک و عمل	۳۱

پس از بررسی ادبیات تحقیق محقق متوجه شد که در هریک از مقاله‌ها به عوامل و مؤلفه‌های تاب‌آوری، عوامل تاثیرگذار بر تاب‌آوری و نتایج برآمده از تاب‌آوری معلم، هرکدام به صورت جداگانه پرداخته شده بود و سوالی که بعد از بررسی ادبیات تحقیق ذهن محقق را درگیر کرد این بود که چه عواملی بر تاب‌آوری معلم اثر می‌گذارند؟ تاب‌آوری شامل چه مؤلفه‌هایی است؟ چه استراتژی‌هایی نیاز است تا معلم تاب‌آور شود؟ و در نهایت نتایج تاب‌آوری معلم چیست؟

روش تحقیق

از آنجایی که در پژوهش کیفی استفاده از اسناد و مدارک گردآوری داده، استراتژی مکمل سایر روش‌ها است (خنیفیر و مسلمی، ۱۳۹۷). محقق روش تحقیق کیفی اسناد را جهت رسیدن به پاسخ سوال پژوهش برگزید و از پایگاه داده‌های گوگل اسکولار، اسکوپوس و ساینس دایرکت و علم‌نت، ۲۸۰ مقاله با کلیدواژه‌های تاب‌آوری معلم، پیش‌سایند‌های تاب‌آوری، زمینه‌های تاثیرگذار بر تاب‌آوری و منابع تاب‌آوری، نتایج تاب‌آوری معلم را سرچ کرد و پس از مطالعه چکیده‌ها و نتیجه‌گیری‌ها ۱۲۰ مقاله که مرتبط تر با موضوع را انتخاب کرد و پس از بررسی‌های انجام شده و مطالعه تمام مقالات نهایتاً ۳۱ مقاله که کاملاً مرتبط با موضوع تحقیق بودند برگزیده شد تا جهت تحلیل محتوا وارد نرم‌افزار مکس کیو دی ای شود.

کدگذاری باز اولین گام استخراج اطلاعات یا مفاهیمی است که به صورت برجستگی معنایی به واحد‌های معنادار (متن، عکس، صوت، فیلم) تعلق می‌گیرد و مطابق با نظر سالدانا در سال ۲۰۱۴ محقق پیش از انجام کدگذاری هر یک از مشاهدات جمع‌آوری شده، بخش‌های مهم را که حاوی اطلاعات

است را از سایر بخش‌هایی که اهمیت اطلاعاتی ندارد جدا و سپس از طریق هایلایت کردن در نرم افزار مکس کیو دی ای ۲۰۲۰، آن‌ها را و یادداشت گذاری می‌کند و اینگونه کد اولیه شکل می‌گیرد (مرادی و میرالماسی، ۲۰۲۰، ۸۰). پس از گام اول کد گذاری باز انجام گرفته است محقق تک تک اسناد را مورد تحلیل تماتیک یا تحلیل محتوای پنهان قرار داد و سپس کدهای باز با قرین معنایی در مفاهیم معنایی و سپس با کدگذاری محوری به مقوله‌های و با کد گذاری انتخابی در ابعاد مشخص قرار گرفتند و در نهایت مدلی مفهومی برای آن ارائه شد (خنifer و مسلمی، ۱۳۹۷).

۱. معنای تاب‌آوری

تاب‌آوری به معنی بازگشت، جهش به جلو و ترمیم است که باعث رشد، توسعه و یادگیری مداوم در طول عمر می‌شود، ظرفیت، فرآیند مفهومی و از طرفی نتیجه‌ای چند بعدی، پویا و در حال توسعه در طول زمان برای درک دقیق‌تر فرآیندهای آن است که به موجب آن منابع شخصی تاب‌آوری (انگیزه، شایستگی اجتماعی و عاطفی) و منابع زمینه‌ای (روابط، فرهنگ مدرسه و شبکه‌های پشتیبانی) افراد با هم تعامل دارند و با استفاده از منابع و استراتژی‌های خاص (مانند حل مسئله، مدیریت زمان، حفظ و نگهداری و تعادل کار و زندگی) برای فعال کردن نتایج تاب‌آوری (مانند تعهد، رضایت شغلی و رفاه و بهزیستی) اثر می‌گذارد و سبب رشد تاب‌آوری با تجربه و در طول زمان رشد می‌شود (منسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶). به گفته مایکل اونگار (۲۰۱۳) تاب‌آوری ظرفیت افراد به منابع روان‌شناختی، اجتماعی، فرهنگی و فیزیکی جهت حفظ بهزیستی و ظرفیت جمعی برای مذاکره برای تامین این منابع است. هدف تاب‌آوری مدیریت غلبه بر مشکلات و چالش‌ها است (نیومن، ۲۰۱۲). با توجه به تعریف‌های چندگانه در اسناد مختلف در اینجا به دسته‌بندی تعاریف بر اساس تشابه معنایی پرداخته می‌شود.

۲-۱. تاب‌آوری به مفهوم سازگاری

فدلی و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، جنابادی^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، ساگار^۲ (۲۰۲۱)، زاگالاز^۳ (۲۰۲۰)، ماتسونانگا و کوراتسونه^۴ (۲۰۱۸) تاب‌آوری را فرایند سازگاری جهت غلبه بر ناملایمات در شرایط تهدید کننده و چالش‌زا تعریف کرده‌اند. توکتاس^۵ (۲۰۱۹)، با اشاره به استحکام روان‌شناختی و پایین‌نگه داشتن سطح اضطراب، فدلی (۲۰۲۰)، سازگاری را پارادایم جدید روان‌شناسی دانست، پروین (۲۰۲۱)، تاب‌آوری را رفاه درونی فرد جهت کنار آمدن با اثرات منفی و ساگار (۲۰۲۱) به خوش‌بینی بودن و کسب تجربه‌های مثبت و نیکلائو (۲۰۲۱) بیان داشت شخصیت یا مهارت‌های شناختی به سازگاری کمک می‌کند و در تایید، ما (۲۰۲۱) به داشتن شخصیت قوی و مقابله ذهنی جهت تحمل فشار کمتر، سازگاری را از بعد روان‌شناسی مورد بحث قرار دادند.

صالحی (۲۰۲۱) بیان کرد با پذیرش روان‌شناختی در چالش‌ها، اشتیاق به کار، روابط سرشار از محبت، قدرت حل مسئله و توانایی سازگاری (فرد سریعتر به حالت اولیه باز می‌گردد. گلستانه و تیموری (۲۰۱۹) بیان داشتند با سازگاری روانی و تاب‌آوری کیفیت زندگی معلم جهت غلبه بر مشکلات افزایش می‌یابد. پروفایل^۶ (۲۰۱۵) به سازگاری روانی معلم را در ناملایمات داخلی و خارجی مهم دانست. پروین (۲۰۲۱) به توانایی بهبود روانی بعد از ناملایمات، عنوان ظرفیت^۷ و یا خصیصه^۸، بهبود و رشد و توانایی برای مقابله و بازگشت در موقعیت دشوار و حفظ انگیزه، زاگالاس (۲۰۲۰) و شیلدز (۲۰۲۰) به خصلت شخصی معلم در توانایی سازگاری در ناسازگاری‌های محیطی اشاره کردند. فدلی (۲۰۲۰) به رفتارگرایی جهت توانایی سازگاری، ساگار (۲۰۲۱) به توانایی افراد برای کنار آمدن با مشکلات به منظور سازگاری، زاگالاس (۲۰۲۰) به داشتن توانایی در موقعیت منجر به شکست و پروین (۲۰۲۱) به توانایی تدریس تحت تأثیر میزان سازگاری با نقش حرفه‌ای، حفظ و پایداری در حرفه اشاره داشتند. مقوله تاب‌آوری به معنای سازگاری شامل کدهای سازگاری

¹ Jenaabad

² Saġar

³ Zagalaz

⁴ Matsunaka & Kuratsune

⁵ Toktas .

⁶ Profil

⁷ Capacity

⁸ Trait

رفتاری و سازگاری روانی می‌شود که داشتن هدف و معنا زیر مجموعه کد سازگاری روانی قرار گرفت زیرا با داشتن هدف و معنای زندگی سازگاری روانی شکل می‌گیرد.

۱-۳. تاب‌آوری به مفهوم انعطاف‌پذیری

تاب‌آوری به نوعی تاب‌آوری است یعنی حفظ آرامش در مواجهه با موانع، اجتناب از راهبردهای فرسایشی، حفظ خوش‌بینی و احساسات مثبت به هنگام دشواری و خلاص شدن از موانع درونی است (صالحی، ۲۰۲۰). گیبز و میلر^۱ (۲۰۱۵) بیان داشتند تاب‌آوری نوعی انعطاف‌پذیری است و فرد با احساس انعطاف‌پذیری خلاقیت حرفه‌ای خود را افزایش داده و با خودکارآمدی و مدیریت کلاس و با دستیابی به اهداف واقع‌بینانه، احساس مثبت حرفه‌ای و شخصی خواهد داشت.

وینسا و صالح^۲ (۲۰۲۰) انعطاف‌پذیری شناختی را انتظارات واقع‌بینانه از شخصیت و در موقعیت‌های استرس‌زا و تمرکز بر ویژگی‌های مثبت دانستند که به بیان جن‌آبادی و همکاران (۲۰۱۵) مهارت‌های شناختی، مهارت‌های زندگی و انعطاف‌پذیری را بهبود می‌بخشد و در روان‌شناسی نیکلاو^۳ (۲۰۲۱) انعطاف‌پذیری را محصول فعل و انفعالات پویا بین زمینه‌ها و سیستم‌های متقابل متعدد که با فرد تعامل دارند و از ویژگی‌های افراد و خانواده‌ها که حامی ارتباط‌های درون‌خانواده و روابط مثبت با هم‌تایان، اقتصاد، اکوسیستم‌ها و سازمان و همکاری بین مدرسه و خدمات جامعه و ایمنی مدرسه است.

ایدی و پوئل (۲۰۱۹) انعطاف‌پذیری را ظرفیت برای ادامه و بازیابی روحیه لازم شمرد و منسفیلد^۴ (۲۰۱۶) منابع شخصی مانند انگیزه، خودکارآمدی و شایستگی اجتماعی و عاطفی برای موفقیت و انعطاف‌پذیری را مهم دانست. فدلی و همکاران (۲۰۲۰) تاب‌آوری را انعطاف‌پذیری در برابر فشارهای داخلی و خارجی، ساگار (۲۰۲۱) انعطاف‌پذیری را کارآمدی، پروین (۲۰۲۱) از تعامل بین زمینه‌ها و منابع مختلف یعنی عوامل محیطی و ظرفیت شخصی و تقویت مهارت‌ها (نوشتن،

¹ Gibbs & Miller

² Winesa & Saleh

³ Nikolaou

⁴ Mansfield

خواندن آواز، نواختن ساز، ارتباطات، رهبری، مدیریت زمان، اسکرول و فور (۲۰۱۹) بیان داشتند انعطاف پذیری سبب کاهش آسیب معلم‌ها از فرسودگی دانستند. وینسا و صالح (۲۰۲۰) بیان داشتند با انعطاف پذیری معلم‌ها با مشارکت برایشان دیدگاه مثبت ایجاد شده و احساس شایستگی اجتماعی می‌کنند که به بیان جن آبادی^۲ (۲۰۱۵)، مهارت‌های ارتباطی در افزایش اعتماد به نفس تاثیر دارند.

۱-۴. تاب‌آوری و مقابله انطباقی

تاب‌آوری را به عنوان توانایی یک فرد در بازگشت از سختی‌های تولدنیایی مقابله و بهبود یافتن بعد از سختی (پروین، ۲۰۲۱ و زاگلاس و همکاران، ۲۰۲۰ و وینسا و صالح، ۲۰۲۰) و از طرفی، مقابله با بحران یا بازگشت بالفور به شرایط قبل از بحران جهت حفظ آرامش که معادل توانایی انسان برای غلبه بر مشکلات و تجدید قوا تعریف می‌شود (زاگلاس و همکاران، ۲۰۲۰)، تاب‌آوری احساسی مثبت و معقولی است که منجر به افزایش منابع محافظتی برای مقابله در برخورد با چالش‌ها استفاده شده (پروفیل، ۲۰۱۵) و تحت تاثیر کمک اجتماعی (مراقبت و قدردانی) و از عوامل فردی، خودمختاری جهت افزایش انگیزه و خودکارآمدی (فدلی، ۲۰۲۰) به نقل از راس^۳ (۲۰۰۹) نوعی مقابله ذهنی جهت تغییر دادن دیدگاه، برای مقابله با ناامیلات است (ما، ۲۰۲۱). به گفته اسکرول و فور (۲۰۱۹) مقابله انطباقی یا تاب‌آوری یعنی تجربه احساسات مثبت برای مواجهه با موقعیت‌های نامطلوب است تا در فرد غلبه یا مقاومت در برابر شرایط ناخواسته ایجاد شود و راحت‌تر و سریع‌تر به وضعیت تعادل بازگردانده شود.

عوامل تاب‌آوری شامل حساسیت یا مقابله عاطفی (شخصیت معلمان)، غلبه بر یا مقابله رفتاری (اثربخشی در کار)، به گفته اورنلاس^۴ (۲۰۱۶) با استفاده از منابع شخصی و راهبردهای مقابله‌ای در مقابل شرایط ناخواسته است (اسکرول و فور، ۲۰۱۹). راجر و آبالو^۵ (۲۰۱۴) بیان داشتند که

¹ Winesa & Saleh

² Jenaabadi

³ Russ

⁴ Ornelas

⁵ Roger y Abalo

معلم های دارای منبع کنترل درونی با توجه به متغیرهای شخصیتی، مانند خودکارآمدی (اعتماد به خود و متعهد به حل مشکلات) (اسکرول و فور، ۲۰۱۹ و فدلی و همکاران، ۲۰۲۰) و منبع معنای زندگی (درجه اهمیت خود را در زندگی درک کنند) (پلاتسیدو و دانیلیدو، ۲۰۲۱) در برابر رویدادهایی محیطی استرس کمتری و انتظارات مقابله ای مطلوب تری در ناملایمات دارند.

۲. منابع تاب آوری

به گفته مایکل اونگار (۲۰۱۳) تاب آوری ظرفیت افراد به منابع روان شناختی، اجتماعی، فرهنگی و فیزیکی جهت حفظ بهزیستی و ظرفیت جمعی برای مذاکره برای تامین این منابع است. هدف تاب آوری مدیریت غلبه بر مشکلات و چالش ها است. توسعه تاب آوری تحت تأثیر عوامل محیطی، خانوادگی، بیولوژیکی، فرهنگی و عوامل جامعه است (نیومن، ۲۰۲۱). از سویی تاب آوری تحت تأثیر عوامل داخلی و خارجی^۱ قرار می گیرد (ما، ۲۰۲۱). به قول کستولاس و لامرر^۲ (2018) تاب آوری، در حرفه معلمی، زمانی اتفاق می افتد که افراد دارایی های خود را با دارایی های زمینه ای پیوند می دهند (ما، ۲۰۲۱). در نتیجه تاب آوری توانایی فردی در برقراری تعادل بیولوژیکی - روانی، خود آرامی با عواطف مثبت، عاطفی و شناختی است (جن آبادی و همکاران ۲۰۱۵). و معلم در محیط چندانگانه، پویا و در حال تغییر زندگی و کار می کند (هاشر و همکاران و ۲۰۲۱ و ونگ، و ۲۰۲۱ و صالحی، ۲۰۲۰).

۲-۱. ابعاد غیر شخصی تاب آوری معلم

به گفته هورنور (۲۰۱۷)، ارتقای تاب آوری در سطح کلان (سطح اقتصادی و اجتماعی) و در سطح خرد (جامعه، خانواده و فرد) چارچوبی را با هدف ایجاد محیط های اجتماعی، نگرش ها و رفتارهایی که ایمنی، سلامت جهت ارتقاء ارائه می کند (نیکولائو و همکاران، ۲۰۲۱). در زمینه های محدودیت های اجتماعی (جمع گرایی)، کمبود اقتصادی (شرایط زندگی مانند فقر)، محدودیت های

¹ Internal and External factors

² Kostoulas and Lämmerer

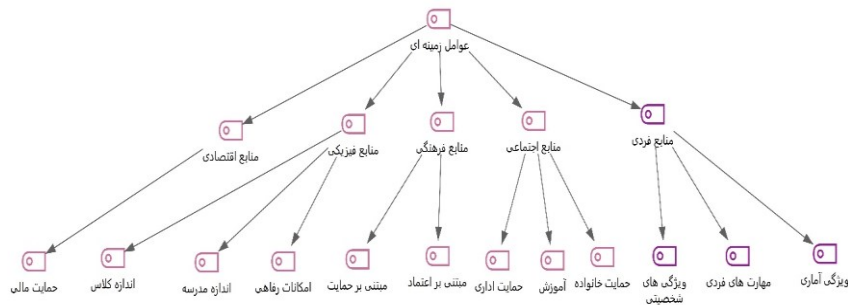
اجتماعی - نهادی (تهدید های صلح) و محدودیت های زیست محیطی (تهدیدات زیست محیطی)، توقع بالا رفتن تاب آوری بی معناست (پلاتسیدو و دانلییدو، ۲۰۲۱).

عوامل بیرونی یا زمینه ای^۱ از خارج فرد مانند خانواده، جامعه و جو اجتماعی می آید (ما، ۲۰۲۱). اعتماد به نفس افراد در خانواده هایی که اعضاء از مشارکت خوبی برخوردارند، افزایش می یابد و در نتیجه باعث رشد تاب آوری معلمان می گردد. خانواده با حوزه های اکولوژیکی در تعامل است (گلستانه، ۲۰۱۹). منابع روانی، اجتماعی، فرهنگی، فیزیکی، اقتصادی و رفاهی ظرفیت افراد را به صورت فردی و جمعی برای مذاکره حفظ می کند (هاشر و همکاران، ۲۰۲۱). تاب آوری در توانایی برقراری روابط بین فردی مناسب، ارتباطات خوب، اعتماد به دیگران، نداشتن هراس اجتماعی، درک حمایت خانواده و دوستان، داشتن حس مسئولیت و پاسخگویی، مشارکت طلبی و پرهیز از انزوا در مشکلات است و با آن احساس اعتماد و ثبات کرده و در فعالیت های اجتماعی، تحمل پذیر و پایدارند (زین آبادی و خباره، ۲۰۲۱). تاب آوری در سطح محیطی بر حمایت های خانوادگی و ویژگی های محیطی تأکید دارد (صالحی، ۲۰۲۰). بین حمایت اجتماعی با تاب آوری در معلمان رابطه معنی داری وجود دارد (گلستانه، ۲۰۱۹). با تاب آوری، کمک به عدالت اجتماعی و ابراز عشق به دانش آموزان با استفاده معلم از منابع حفاظتی از جمله حمایت همتایان پشتیبانی، خانواده ها و سازمان ها ممکن پذیر می شود (پروفیل، ۲۰۱۵). برای معلمان جدید مهم است که احساس تعلق و احساس را تجربه کنند. حمایت عاطفی و اجتماعی و ارتباط با جامعه مدرسه با معلم، حس تعلق و حمایت عاطفی را القا می کند (جانسون و همکاران، ۲۰۱۴).

بعد از کد گذاری باز اسناد کدی به نام حمایت مالی زیر مجموعه مقوله منابع اقتصادی با کد گذاری محوری قرار گرفت که در کد گذاری انتخابی زیر مجموعه بعد عوامل زمینه ای قرار دارد و ۳۸ مرتبه به آن اشاره شده بود. در کد گذاری باز اندازه کلاس، اندازه مدرسه و امکانات رفاهی با کد گذاری محوری زیر مجموعه مقوله منابع فیزیکی که مقوله اصلی می باشد قرار گرفت و ۱۲ مرتبه به آن اشاره شده بود که زیر مجموعه بعد عوامل زمینه ای قرار دارد. کد های مبتنی بر اعتماد و مبتنی بر

¹ Context

حمایت زیر مجموعه منابع فرهنگی که مقوله اصلی است با کد گذاری محوری قرار گرفت که ۱۱ مورد به آن اشاره شده بود و زیر مجموعه بعد عوامل زمینه ای است. کدهای حمایت خانواده، حمایت اداری و آموزش زیر مجموعه مقوله منابع اجتماعی و بعد عوامل زمینه ای قرار گرفت که ۳۲ مرتبه به آن اشاره شده بود. کدهای ویژگی آماری، مهارت های فردی و ویژگی شخصیتی زیر مقوله منابع فردی که ۲۵۳ مرتبه به آن اشاره شده بود قرار گرفت و با کد گذاری انتخابی به منابع زمینه ای اثر گذار بر تاب آوری معلم اختصاص یافت. چیزی که از تعداد مراجع به مقوله ها مشخص است، منابع فردی بیشترین تاثیر را بر تاب آوری معلم می گذارد که در شکل ۱ مشخص می گردد.



شکل ۱. عوامل زمینه ای تاب آوری معلم

۲-۲. ابعاد شخصی تاب آوری معلم

تاب آوری در زمینه روان شناختی ریشه در تفاوت های فردی دارد (نیکولائو و همکاران، ۲۰۲۱ و پروفیل، ۲۰۱۴ و منسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶). عوامل فردی توضیح می دهند که افراد مقاوم در برابر عوامل استرس زا به دلیل توانایی آنها در درک و تنظیم احساسات خود و دیگران است و در رشد شایستگی های عاطفی موثر است (اسکرول و فور، ۲۰۱۹ و وینسا و صالح، ۲۰۲۰). به نقل از بلتمن^۱ (۲۰۲۱) تاب آوری متمرکز بر دیدگاه شخصی^۲ که بر فرد متمرکز شده است (ونگ، ۲۰۲۱). گو و لی^۳ (۲۰۱۳ و ۲۰۰۰) استدلال کردند متغیرهای شخصیتی مانند جنس، سن، تجربه، سطح

¹ Beltman

² Personfocused

³ Gu and Li



تحصیلات توضیح دهنده این است که چرا افراد دارای پس زمینه یکسان یعنی عوامل استرس زا و شرایط کاری یکسان، پاسخ‌های متفاوتی می‌دهند (اسکرول و فور، ۲۰۱۹). تاب‌آوری تحت تأثیر عوامل سن و جنسیت قرار دارد یعنی تاب‌آوری زنان در مقایسه با مردان بیشتر است و با بالا رفتن سن از میزان تاب‌آوری افراد کاسته می‌شود از سویی تحت تأثیر پیچیدگی افکار، احساسات، رفتار و فرهنگ محیط آموزشی قرار دارد (صالحی، ۲۰۲۰).

۲-۱. بعد روانی تاب‌آوری

تاب‌آوری در آموزش تحت تأثیر کیفیت‌های فردی است (هاشر و همکاران، ۲۰۲۱). به گفته ژو و لام (۲۰۱۹) تاب‌آوری با عناصر درونی مانند اعتماد به نفس یا احساسات خوب و به آنچه توسط مردم درک می‌کنند مرتبط است (ما، ۲۰۲۱) و شامل اعتماد به نفس، اشتیاق، خوش‌بینی، و رضایت ناشی از انجام وظایف، حس شوخ‌طبعی، مدیریت احساسات و لذت بردن از تغییرات با کمک منابع زمینه‌ای و فردی (پروین، ۲۰۲۱ و شیلدس، ۲۰۲۰)، عزت نفس (ماتسوناکا و کوراتسونه، ۲۰۲۰)، خودکارآمدی (شیلدس، ۲۰۲۰)، خوش‌بینی (گلستانه و تیموری، ۲۰۱۹)، مدیریت احساسات، عدم مشکلات هیجانی، تحمل ریسک و سختی، صبوری، داشتن قدرت انطباق بالا، مدیریت احساسات، تحمل ریسک و سختی، سازگاری با مشکلات، داشتن احساسات مثبت، انگیزه‌ی بالا در کار و توانایی حفظ آن انگیزه در شرایط دشوار، عواطف مثبت فرد، پشتکار و نوآوری، مدیریت احساسات و چگونگی کنار آمدن با استرس، حس شوخ‌طبعی و لذت بردن از تغییرات که بر تاب‌آوری تأثیر مثبت می‌گذارند (زین‌آبادی و خباره، ۲۰۲۱ و پروفیل، ۲۰۱۵ و شیلدس، ۲۰۲۰).

از دیگر متغیرهای روان‌شناختی تأثیرگذار بر تاب‌آوری، انگیزه درونی (داشتن احساس هدف اخلاقی، خوش‌بینی) حل مسئله، حفظ تعادل روحی و روانی، امید داشتن به آینده (زین‌آبادی و خباره، ۲۰۲۱)، پشتکار، حس شوخ‌طبعی، خوش‌بینی (جانسون^۲ و همکاران، ۲۰۱۴ و پروفیل، ۲۰۱۵). تفکر منطقی، تفکر انتقادی، ارزش‌ها، باورها، اعتماد به نفس، تصویر مثبت از خود،

¹ Zhou and Lam

² Johnson

خودپنداره مثبت، عزت نفس و حل مسئله شناسایی شدند (زین آبادی و خباره، ۲۰۲۰). متغیرهای رفاه، مانند رضایت از زندگی، عزت نفس و خوش بینی، لذت از کار، استرس کم، احساس خودمختاری، خودپذیری، تسلط بر محیط، و جهت‌گیری قطعی به اهداف و مقاصد شخصی بر تاب‌آوری تأثیر دارند (پلاتسیدو و دانیلیدو^۱، ۲۰۲۱). در آموزش و پرورش، معلمان دارای ادراک مثبت می‌توانند مثبت فکر کنند، استراتژی داشته باشند، با چالش‌ها مقابله کنند، تمرکز بر نقاط قوت داشته و متعهد به مدرسه و حرفه باشند (وینسا و صالح، ۲۰۲۰ و صالحی، ۲۰۲۱).

۲-۲-۲. بعد رفتاری تاب‌آوری شامل فعال بودن، مدیریت استرس، هماهنگی، عدم وجود رفتار خودشکنانه، خودمختاری، خودکنترلی، انعطاف، پشتکار است (زین آبادی و خباره، ۲۰۲۱) که با توجه به ذهن آگاهی، به مهارت‌های خودپذیری، خودتنظیمی، تنظیم عاطفی، شفقت، همدلی، دیدگاه مثبت، و گشودگی که زیربنای مهارت تاب‌آوری دست‌یافته و توانایی معلم ارتقا می‌یابد (نیومن، ۲۰۲۱).

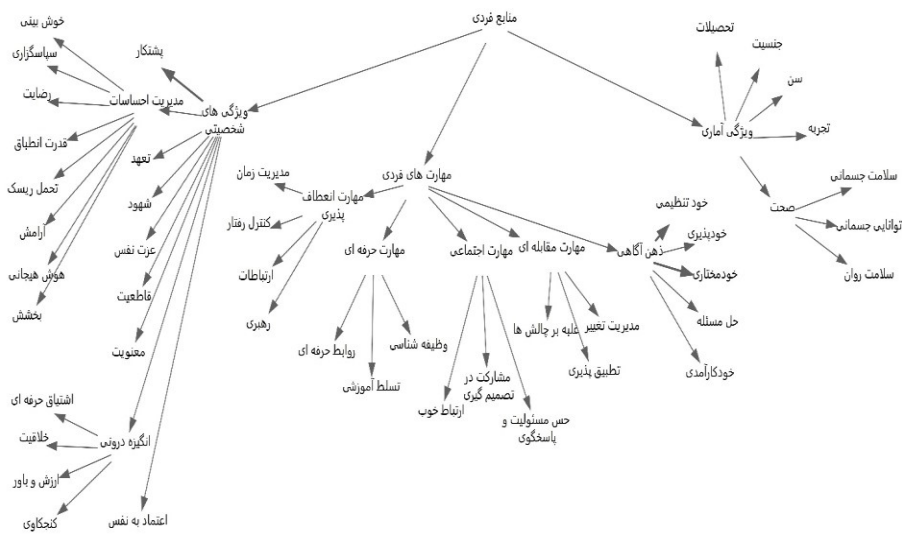
خودمختاری به عنوان خودکنترل تلقی می‌شود و شامل استراتژی‌هایی است که فرد را به داشتن ذهن مستقل، کشف افکار و ارائه پشتیبانی از استقلال رویه‌ای توانمند می‌کند (ما، ۲۰۱۲). تیس^۲ (۱۹۹۸) بیان داشت، خودکنترلی تونایی غیر فعال کردن تکله‌های خود است. باومیستر و وهس^۳ (۲۰۰۴) خودکنترلی را تلاش فردی برای تغییر حلت یا واکنش‌های درونی می‌دانند که رفاه و روان فرد را بهبود می‌بخشد. متغیر تاب‌آوری همراه با متغیرهای مهارت‌های تنظیم هیجان و خودکنترلی مرتبط است (ساغر، ۲۰۲۱) و عامل مهمی در سلامتی و داشتن عملکرد موفق در تعاملات اجتماعی است و مدیریت هیجان است (گلستانه، ۲۰۱۹) و تاب‌آوری در سطح شخصی بر اثربخشی ویژگی‌های فردی مانند خودمختاری، خودکارآمدی و تنظیم هیجان تأکید دارد (صالحی، ۲۰۲۰ و فدلی و همکاران، ۲۰۲۰).

¹ Platsidou & Daniilidou

² Baumeister, Bratslavsky, Muraven, and Tice

³ Baumeister & Vohs

کدهای خوش بینی، سپاسگزاری، رضایت، قدرت انطباق، تحمل ریسک، آرامش، هوش هیجانی و بخشش زیر مجموعه کد مدیریت احساس و کدهای اشتیاق حرفه‌ای، خلاقیت، ارزش و باور و کنجکاوای زیر مجموعه انگیزه درونی به همراه پشتکار، تعهد، شهود، عزت نفس، قاطعیت، معنویت و اعتماد به نفس زیر مجموعه کد ویژگی‌ها شخصیتی قرار گرفت، کدهای مدیریت زمان، کنترل رفتار، ارتباطات و رهبری زیر مجموعه کد اصلی مهارت انعطاف پذیری و کدهای روابط حرفه‌ای، تسلط آموزشی و وظیفه آموزشی زیر مجموعه کد اصلی مهارت حرفه‌ای و کدهای حس مسئولیت و پاسخگویی و مشارکت در تصمیم‌گیری و ارتباط خوب زیر مجموعه کد اصلی مهارت اجتماعی و کدهای مدیریت تغییر، تطبیق پذیری و غلبه بر چالش‌ها زیر مجموعه کد اصلی مهارت مقابله‌ای و کدهای خودتنظیمی، خودپذیری، خودمختاری، خودمختاری و حل مسئله زیر مجموعه کد اصلی مهارت مقابله‌ای و کدهای توانایی جسمانی و سلامت روان را می‌دهد. کدهای سلامت جسمانی، توانایی جسمانی و سلامت روان مقوله ویژگی آماری را دادند که در نهایت به همراه مهارت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی مقوله منابع فردی را تشکیل دادند که در شکل ۲ مشخص شده است.



شکل ۲. منبع فردی تاثیر گذار بر تاب‌آوری معلم

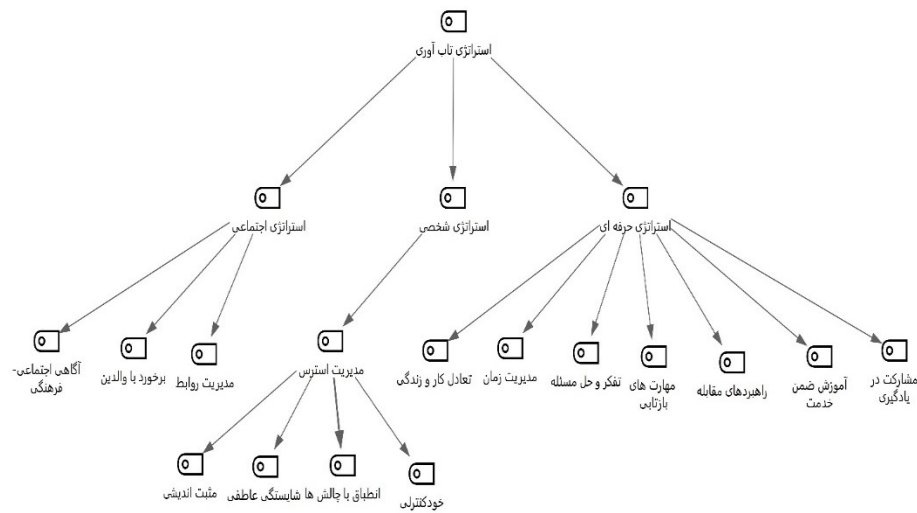
۳. استراتژی های تاب آوری

در ادبیات تاب آوری معلم، منابع شخصی و منابع زمینه ای و استراتژی های وجود دارند که کمک کننده به تاب آوری معلم هستند و انعطاف پذیری را ارتقا می‌دهند (منسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶).

استراتژی های شخصی تاب آوری شامل توسعه مهارت های بازتابی، افزایش شایستگی عاطفی، توانایی تنظیم احساسات مدیریت استرس می باشد (منسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶). از منابع شخصی و تاب آوری فردی که در غلبه بر استرس در معلم ها کمک می کند، رفتارهای مقابله ای منطقی و راهبردهای مثبت اندیشی هستند و فرسودگی شغلی و مقاومت سازمانی اثر منفی بر تاب آوری معلم دارند (لو، ۲۰۱۶). **استراتژی های اجتماعی تاب آوری** شامل توسعه راهبردهای مقابله، آموزش ایجاد روابط، کمک جویی مدیریت روابط، مهارت های ارتباطی آموزش برخورد با والدین، افزایش آگاهی اجتماعی-فرهنگی است (منسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶). **استراتژی های حرفه ای تاب آوری** (مانند حل مسئله، مدیریت زمان، حفظ و نگهداری، تعادل کار و زندگی) حل مسئله واقع بینانه و موردی مشارکت در یادگیری، تفکر و استفاده از راهبردهای حل مسئله است (شیلدس، ۲۰۲۱ و ونگ ۲۰۱۲). معلم ها جهت مدیریت چالش های فکری و عاطفی به تاب آوری روزمره کلاسی^۱ یعنی ظرفیت مدیریت چالش های متعدد کلاسی به راهبردهای مقابله ای مرتبط با تاب آوری نیاز دارند (منسفیلد، ۲۰۱۶) یعنی استفاده هوشمندانه بین ویژگی های شخصیتی، مهارت های اکتسابی و بر اساس منابع حفاظتی موجود برای مدیریت ناملایمات یعنی معلم با ذکاوت، از منابع حفاظتی در دسترس برای مقابله استفاده می کنند (پروفیل، ۲۰۱۵) یکی رفتارهای مقابله ای منطقی و راهبردهای مثبت اندیشی است راهبرد مقابله ای مسئله مدار موجب کاهش سطح تنش در افراد و افزایش آرامش روانی در برخورد با در نتیجه رضایت فرد می شود از سویی دیگر حمایت های اجتماعی از سوی سایر افراد و خانواده و مدرسه باشند و فرد را در برخورد با مشکلات و مقابله با استرس های محیطی یاری می کند (گلستانه و تیموری، ۲۰۱۹).

¹ classroom-ready

کدهای آگاهی اجتماعی، برخورد با والدین و مدیریت روابط تشکیل مقوله استراتژی اجتماعی، کدهای خودکنترلی، شایستگی عاطفی، انطباق با چالش‌ها و خودکنترلی تشکیل کدهای مدیریت استرس قرار گرفت که زیرمجموعه مقوله استراتژی شخصی قرار گرفت. کدهای تعادل کار و زندگی، مدیریت زمان، تفکر و حل مسئله، مهارت‌های بازتابی راهبردهای مقابله، آموزش ضمن خدمت و مشارکت در یادگیری در مقوله استراتژی حرفه‌ای و زیرمجموعه بعد استراتژی تاب‌آوری قرار گرفت در شکل ۳ به تصویر کشیده شده است.



شکل ۳. استراتژی‌های تاب‌آوری معلم

۴. نتایج تاب‌آوری

به گفته منسفیلد (۲۰۱۵) معلم با تاب‌آوری در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، تعهد حرفه‌ای^۱، رشد^۲، بهزیستی^۳ و احساس قوی بودن در حرفه^۴، خودکارآمدی و داشتن انگیزه برای تدریس را تجربه

- 1 Professional commitment
- 2 Growth
- 3 Wellbeing
- 4 Strong sense of vocation



می‌کند به نقل از تایت (۲۰۰۸)، تیلور (۲۰۱۳) و زی و درخشان (۲۰۲۱) تاب‌آوری معلم موجب نتایج مثبت متعددی مانند ایجاد رضایت شغلی، پاسخگویی، اثربخشی، خودکارآمدی، احساس غرور، احساس عاملیت، بین‌فردی، روابط، شایستگی، استقلال، خوش‌بینی، احساسات مثبت بین‌فردی، همدلی و هوش هیجانی می‌شود (ونگ، ۲۰۲۱) و همین‌طور با پیامدهای مثبتی مانند تعهد حرفه‌ای، تعامل، اشتیاق و تحقق شغل، رضایت شغلی و رفاه و بهزیستی مرتبط است (منسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶) و به گفته پرز و همکاران^۱ (۲۰۱۷) و ولز و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در موقعیت‌های استرس‌زا در محیط تحصیلی، پیامدهای منفی استرس کمتر و رضایت شخصی بیشتری و اثر بخشی بیشتری دارند (اسکرول و فور، ۲۰۱۹) و جانسون و همکاران (۲۰۱۴) بیان داشتند سبب انعطاف‌پذیری بهزیستی معلم و ارتقاء حرفه‌ای می‌شود. گلستانه و تیموری (۲۰۱۹) بیان داشتند تاب‌آوری بر افزایش کیفیت زندگی و عملکرد معلم‌ها تأثیر گذار است و منجر به سلامت روانی می‌شود زیرا افراد تاب‌آور هدفمندند و توانایی غلبه بر چالش‌ها را با امیدواری و نگرش مثبت دارند. به گفته کوک^۳ (۲۰۱۷) و گو^۴ (۲۰۱۴) در بیان اهمیت عوامل شخصی و زمینه‌ای به عنوان نتایج تاب‌آوری عواملی مانند حرفه، تعهد شخصی، رضایت شغلی، مشارکت و رفاه‌شناسایی کردند. به نقل از ولز و کلاکو^۵ (۲۰۱۸) استراتژی حامی رفاه معلم و تاب‌آوری معلم با رفاه و تاب‌آوری معلم و به گفته فرناندز (۲۰۱۹) با بهزیستی معلم (سلامت معلم) همبسته هستند. جانسون و داوون^۶ (۲۰۱۳) تاب‌آوری معلم به عنوان ظرفیتی برای حفظ، هدایت یا بازگرداندن رفاه معلم تلقی می‌شود (هاشر و همکاران، ۲۰۲۱) شیلدس (۲۰۲۰) بیان داشتند بر رضایت شغلی و کارآمدی، اطمینان و خودکارآمدی شخصی، تجربیات موفق در زمینه تدریس، افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی، تعهد، کارآمدی شخصی و هوش هیجانی، شایستگی اجتماعی، فراگرفتن از تجربه و تعیین اهداف

¹ Pérez

² Vélez

³ Cook

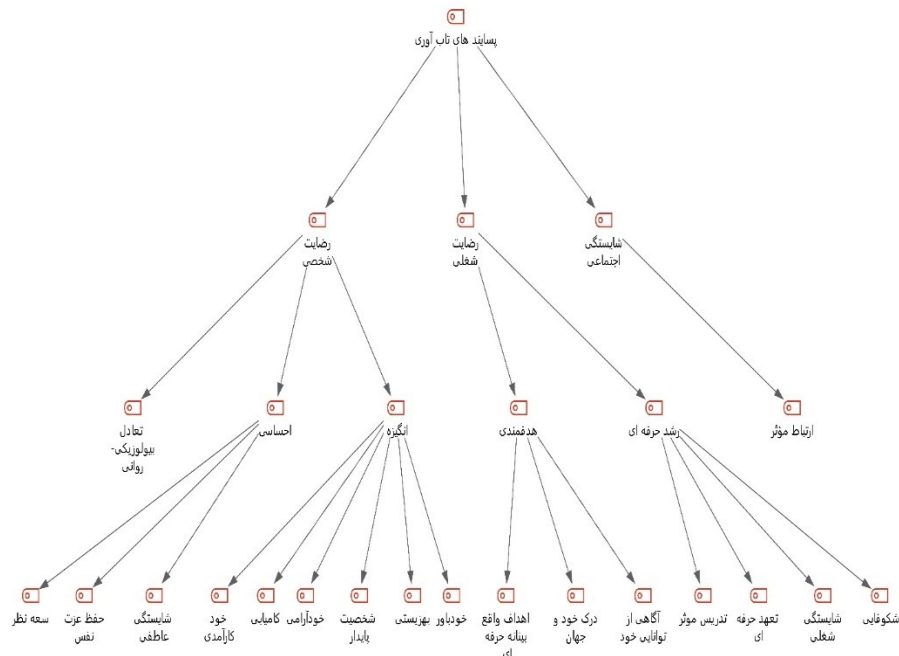
⁴ Gu

⁵ Wells and Klocko

⁶ Johnson and Down

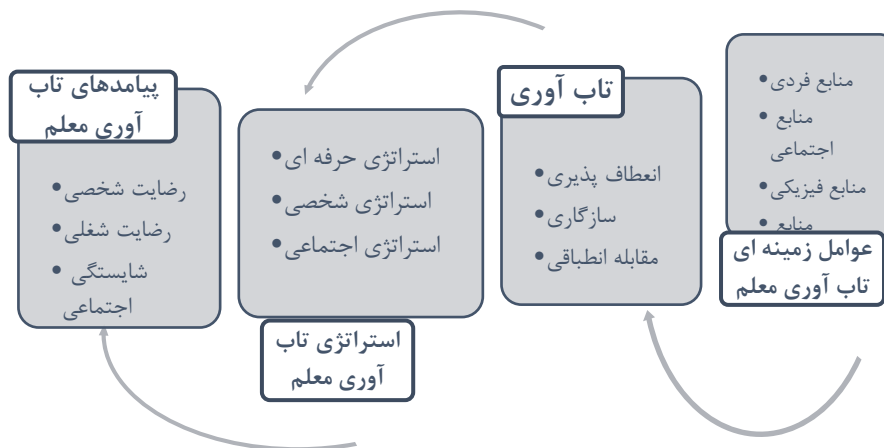
برای آینده، مراقبت از خود، حفظ حس خوش بینی، داشتن اهداف بلند مدت و دارا بودن ویژگی‌های ذاتی اشتیاق و علاقه می‌شود.

کد تعادل بیولوژیکی- روانی و کد احساس شامل سعه صدر، حفظ عزت نفس و شایستگی عاطفی و کد انگیزه شامل خود کارآمدی، کامیابی، خودآرامی، شخصیت پایدار، بهزیستی و خود باوری تشکیل مقوله رضایت شخصی ۳۸ مرتبه و کد هدفمندی شامل اهداف واقع بینانه حرفه ای، درک خود و جهان و آگاهی از توانایی خود و کد رشد حرفه ای شامل تدریس موثر، تعهد حرفه ای، شایستگی شغلی و شکوفایی، تشکیل مقوله رضایت شغلی ۶۶ مرتبه و کد ارتباط موثر تشکیل مقوله شایستگی اجتماعی ۳۹ مرتبه را داد که در نهایت بعد پیامدها و یا نتایج تاب آوری شکل گرفت. که مهمترین نتیجه تاب آوری رضایت شغلی با تکرار ۶۶ مرتبه و سپس رضایت شغلی و در نهایت شایستگی اجتماعی می باشد که در شکل ۴ نمایان است.



شکل ۴. پیامدهای تاب آوری معلم

در نهایت با توجه به کد ها و مقوله ها مدل مفهومی شکل گرفت که شامل عوامل زمینه ای که شامل منابع فردی، منابع اجتماعی، منابع فیزیکی و منابع اقتصادی بر تاب آوری که بر اساس ادبیات پژوهش انعطاف پذیری، سازگاری و مقابله انطباقی تعریف شد اثر گذار هستند. استراتژی هایی که باید به کار گرفته شوند تا نتایج تاب آوری معلم به ثمر بنشیند شامل استراتژی حرفه ای، استراتژی شخصی و استراتژی اجتماعی است که در نهایت پیامدهای تاب آوری یعنی رضایت شخصی، رضایت شغلی و شایستگی اجتماعی حاصل می گردد.



شکل ۵. مدل مفهومی عوامل زمینه ای، استراتژی و پیامدهای تاب آوری معلم

نتیجه گیری

از آنجایی که تاب آوری خصلت شخصی است و در موقعیت های چالش برانگیز نمایان می شود که در این شرایط، فرد توانایی سازگاری با شرایط مختلف که یکی از ویژگی های مهم حرفه معلمی است را بروز می دهد (زاگالاز^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). تاب آوری، پس از وقوع یک رویداد استرس زا

¹ Zagalaz

توانایی فردی برای بازگشت به شرایط گذشته را داشته باشد (وینسا و صالح، ۲۰۲۰). جهت توانایی تحمل شرایط چالش برانگیز و بازگشت به حالت گذشته، در این تحقیق اسناد مربوط به تاب‌آوری معلم‌ها بررسی شد و از طرفی عوامل موثر بر آن که در این تحقیق زمینه تاب‌آوری معلم نامیده شد و استراتژی‌های تاب‌آوری و در آخر پیامدهای‌ها و نتایج تاب‌آوری با کد گذاری باز و محوری و انتخابی و مقوله بندی و نهایتاً رسیدن به ابعاد مورد بررسی قرار گرفت و به نتایج زیر رسید:

مقوله تاب‌آوری به معنای سازگاری شامل سازگاری رفتاری و سازگاری روانی، انعطاف پذیری و مقابله انعطافی در اسناد تعریف می‌شوند. منابع زمینه‌ای تاثیر گذار بر تاب‌آوری به منابع اقتصادی، منابع فیزیکی (لندازه کلاس، لندازه مدرسه و امکانات رفاهی)، منابع فرهنگی (مبتنی بر اعتماد و مبتنی بر حمایت)، منبع اجتماعی (حمایت خانواده، حمایت اداری و آموزش) و منابع فردی (ویژگی آماری، مهارت‌های فردی و ویژگی شخصیتی) تقسیم بندی شدند.

منابع فردی از مهارت فردی شامل مهارت انعطاف پذیری (مدیریت زمان، کنترل رفتار، ارتباطات و رهبری)، مهارت حرفه‌ای (روابط حرفه‌ای، تسلط آموزشی و وظیفه آموزشی حرفه‌ای)، مهارت اجتماعی (حس مسئولیت و پاسخگویی و مشارکت در تصمیم‌گیری و ارتباط خوب)، مهارت مقابله‌ای (مدیریت تغییر، تطبیق پذیری و غلبه بر چالش‌ها) مهارت فردی شامل ذهن آگاهی (خودتنظیمی، خودپذیری، خودمختاری، خودمختاری و حل مسئله) و ویژگی آماری شامل صحت (سلامت جسمانی، توانایی جسمانی و سلامت روان) سن، جنسیت، تجربه و تحصیلات به همراه ویژگی‌ها شخصیتی شامل مدیریت احساس (خوش بینی، سپاسگزاری، رضایت، قدرت انطباق، تحمل ریسک، آرامش، هوش هیجانی و بخشش)، انگیزه درونی (اشتیاق حرفه‌ای، خلاقیت، ارزش و باور و کنجکاوی) به همراه پشتکار، تعهد، شهود، عزت نفس، قاطعیت، معنویت و اعتماد به نفس تشکیل می‌شود.

استراتژی تاب‌آوری شامل استراتژی شخصی (آگاهی اجتماعی، برخورد با والدین و مدیریت روابط تشکیل مقوله استراتژی اجتماعی)، استراتژی شخصی (خودکنترلی، شایستگی عاطفی، انطباق با

¹ Winesa & Saleh,

چالش‌ها و مدیریت استرس)، استراتژی حرفه‌ای (تعادل کار و زندگی، مدیریت زمان، تفکر و حل مسئله، مهارت‌های بازتابی، راهبردهای مقابله، آموزش ضمن خدمت و مشارکت در یادگیری در مقوله استراتژی حرفه‌ای) است.

پیامدها و یا نتایج تاب‌آوری شامل رضایت شخصی (تعادل بیولوژیکی - روانی و کد احساس شامل سعه صدر، حفظ عزت نفس و شایستگی عاطفی و کد انگیزه شامل خودکارآمدی، کامیابی، خودآرامی، شخصیت پایدار، بهزیستی و خودباوری) و شایستگی اجتماعی (هدفمندی شامل اهداف واقع‌بینانه حرفه‌ای، درک خود و جهان و آگاهی از توانایی خود) و شایستگی اجتماعی (رشد حرفه‌ای شامل تدریس موثر، تعهد حرفه‌ای، شایستگی شغلی و شکوفایی) است.

در نهایت عوامل زمینه‌ای (منابع فردی، منابع اجتماعی، منابع فیزیکی و منابع اقتصادی) بر تاب‌آوری (انعطاف‌پذیری، سازگاری و مقابله انطباقی) اثرگذار هستند. استراتژی‌های تاب‌آوری معلم (استراتژی حرفه‌ای، استراتژی شخصی و استراتژی اجتماعی) باید به کار گرفته شود تا پیامدهای تاب‌آوری (رضایت شخصی، رضایت شغلی و شایستگی اجتماعی) حاصل گردد. با توجه به نتایج تاب‌آوری معلم که رضایت شغلی، رضایت شخصی و شایستگی اجتماعی را در پی دارد بهتر آن است که استراتژی‌های موثر در هر زمینه در قالب آموزش پیش از خدمت و حین خدمت و انجام تست‌های روانشناسی بر اساس صلاحیت فردی معلم قبل از استخدام او و در طول مشغولیت به حرفه به کار گرفته شود تا در آموزش که وظیفه‌خطیر تربیت نسل آینده را به عهده دارد شاهد شکوفایی نسل‌های آینده باشیم. این تحقیق با اسناد ذکر شده به نتیجه گزارش شده دست یافت و پیشنهاد می‌گردد تا جهت دستیابی به نتایج مطمئن‌تر با اسناد دیگر نیز تحلیل محتوا انجام شود و در قالب مصاحبه‌سوالاتی گردآوری شود و نتایج به مدل مفهومی ارائه شده اضافه گردد.

منابع

خنیفر، ح. و مسلمی، ن. (۱۳۹۷). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی جلد اول: رویکردی نو و کاربردی. نگاه دانش، ۵۶۰.

Fadli, F., D, S. I. A., & Rukiyati, R. (2020). *Techno - Resilience for*

- Teachers : Concepts and Action*. 9(2), 820–825.
<https://doi.org/10.18421/TEM92>
- Gibbs, S., & Miller, A. (2015). *Teachers resilience and well-being : A role for educational psychology Teachers and Teaching : theory and practice Teachers ' resilience and well-being : a role for educational psychology*. April. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.844408>
- Golestaneh, S. M. (2019). *Investigating some of the important antecedents and consequences of teachers ' resiliency*. 26(21), 169–190. <https://doi.org/10.22055/psy.2019.17795.1527>
- Hascher, T., Beltman, S., Mansfield, C., & Hascher, T. (2021). Teacher wellbeing and resilience : towards an integrative model model. *Educational Research*, 00(00), 1–24.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416>
- Id, J. V. W., & Poell, R. F. (2019). *Meaningful work and resilience among teachers : The mediating role of work engagement and job crafting*. 1–13.
- Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Mostafapour, R., & Haghi, R. (2015). *The Effect of Life Skills Training on the Mental Health and Level of Resilience among Teachers of Normal Students and Teachers of Exceptional Students in Zahedan*. April, 17–22.
- Johnson, B., Down, B., Cornu, R. Le, Peters, J., Sullivan, A., Hunter, J., Johnson, B., Down, B., Cornu, R. Le, Peters, J., Pearce, J., & Hunter, J. (2014). theory and practice Promoting early career teacher resilience : a framework for understanding and acting. *Teachers and Teaching*, 20(5), 530–546.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937957>
- Lo, B. L. (2014). *Stress , burnout and resilience of teachers of students with emotional behavioural challenges*. 3(Suppl 1), 3–4.
<https://doi.org/10.1186/2193-1801-3-S1-O4>
- Ma, Q. (2021). *The Role of Teacher Autonomy Support on Students ' Academic Engagement and Resilience*. 12(November), 1–7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.778581>

- Mansfield, C. F. (2015). *Quietly sharing the load ? The role of school psychologists in enabling teacher resilience Quietly sharing the load ? The role of school psychologists in enabling teacher resilience Susan Beltman Curtin University , Western Australia Murdoch University , . January 2016.*
<https://doi.org/10.1177/0143034315615939>
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Weatherby-fell, N., & Broadley, T. (2016). *Classroom Ready ? Building Resilience in Teacher Education. September 2018.* <https://doi.org/10.1007/978-981-10-0785-9>
- Matsunaka, K., & Kuratsune, H. (2018). *Relationship between leisure activities and resilience in school teachers. March 2021.*
<https://doi.org/10.11560/jhpr.160330083>
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). *Pragmatic research method* (F. Seydi (ed.); 1st ed.). School of quantitative and qualitative research.
- Neumann, M. M. (2021). *Why should teachers cultivate resilience through mindfulness ? September.*
<https://doi.org/10.1017/jgc.2021.23>
- Nikolaou, E., Papavasileiou, V., Andreadakis, N., Xanthis, A., Xanthacou, Y., & Kaila, M. (2021). *PROMOTING PSYCHOLOGICAL RESILIENCE : PRESCHOOL TEACHERS ' PROMOTING PSYCHOLOGICAL RESILIENCE : PRESCHOOL TEACHERS ' PERSPECTIVES. April.*
<https://doi.org/10.18769/ijastos.876393>
- Parveen, N. (2021). *Assessment of Resilience Among College Teachers. April.*
- Platsidou, M., & Daniilidou, A. (2021). *Meaning in Life and Resilience among Teachers. March.* <https://doi.org/10.47602/jpsp.v5i2.259>
- Profile, S. E. E. (2015). *Teacher resilience : Theorising resilience and poverty Teachers and Teaching : theory and practice Teacher resilience : theorizing resilience and poverty. June.*
<https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937960>

- Sağar, M. E. (2021). *Emotion Regulation Skills and Self-Control as Predictors of Resilience in Teachers Candidates*. 14(6), 103–111. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n6p103>
- Salehi, M. (2020). Investigating the Relationship Between Resilience and Demographic Characteristics with Burnout in Female Teachers in Jovein. *Teacher Professional Development Quarterly*, 5(2), 25–39.
- Scroll, P., & For, D. (2019). *Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria : Aportaciones desde la Evaluación de Burnout - Resiliencia en Docentes*. 7(1), 104–134. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2018.3519>
- Shields, L. B. (2020). *Teacher Resilience in Central Virginia : How Veteran Teachers Become Resilient*. November. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10513.86886>
- Toktas, S. (2019). *Examining the Levels of Forgiveness and Psychological Resilience of Teacher Candidates*. 7(4), 241–249. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4122>
- Wang, Y. (2021). *Building Teachers ' Resilience : Practical Applications for Teacher Education of China*. 12(August), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.738606>
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). *Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Well-Being (Resilience as a Predictor of Teacher Well-Being) Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Well-Being (Resilience as a Predictor of Teacher Well-Being)*. December. <https://doi.org/10.35814/mindset.v11i02.1446>
- Zagalaz, J. C., Manrique, I. L., Belén, M., Pedro, S., Luisa, M., Sánchez, Z., González, C., & Mesa, G. De. (2020). *The Importance of the Phoenix Bird Technique (Resilience) in Teacher Training : CD - RISC Scale Validation*. <https://doi.org/10.3390/su12031002>
- Zeinabadi, H., & Khabareh, K. (2021). A reflection on the resilient teacher phenomenon; Phenomenology of teachers' attitudes and lived experiences. *Management and Planning in Educational Systems*, 13–36.

