
مطالعه رابطه تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان البرز

حسین نوفلاح

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

چکیده

این پژوهش با هدف مطالعه رابطه بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان البرز با روش توصیفی - همبستگی انجام شد. جامعه آماری کلیه مدیران و معلمان دبیرستان و هنرستان های ناحیه ۱ کرج بوده و تعداد معلمان ۱۳۰۰ نفر و تعداد مدیران ۶۵ در سال ۱۳۹۴ می باشد. حجم نمونه با توجه به تعداد معلمان و فرمول کوکران ۲۹۷ نفر و مدیران با استفاده از فرمول کوکران ۵۶ نفر تعیین شد. بنابراین حجم نمونه کلی تحقیق باید ۳۵۳ نفر باشد. که با توجه به امکان ریزش نمونه ها ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد. جهت سنجش تاب آوری از مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد و برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه ای که که توسط سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است استفاده گردید. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که با توجه به نتایج تحقیق حاضر و همچنین نتایج پژوهشهای انجام شده پیشین، تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدارس رابطه معنی دار و مستقیم دارد یعنی با افزایش تاب آوری سازمانی می توان اشتیاق شغلی بیشتری را برای مدیران و دبیران مدارس پیش بینی نمود. همچنین تک تک مولفه های تاب آوری سازمانی نیز با اشتیاق شغلی رابطه معنی داری را نشان دادند. رابطه تاب آوری با مولفه های اشتیاق شغلی نیز تایید شد.

کلید واژه ها: تاب آوری سازمانی - اشتیاق شغلی - مدیران - دبیران

مقدمه

معلمین و مربیان مشوق بهره برده اند. چنین افرادی چالش پذیر تر هستند و از قدرت تحمل، تعامل، سازگاری و تاب آوری بیشتری برخوردارند این کودکان توان و ظرفیت فراوانی برای تجربه افتخار و رضایت بعد از موفقیت از خود نشان داده و با اشتیاق فراوان به انجام کارهای سخت دست میزنند و از موقعیتهای چالش برانگیز استقبال میکنند. (جوینده، ۱۳۹۲).

تاب آوری جایگاه ویژه ای، مخصوصاً در حوزه های روانشناسی تحولی، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی، به خود اختصاص داده است (گنجی، ۱۳۹۱: ص ۹۸). پژوهشگران بر این باورند که تاب آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است (محمدی، ۱۳۸۴؛ سامانی و همکاران، ۱۳۸۶: ص ۲۹۱).

(رضائیان، ۱۳۸۹).

اولین بعد آن تاب آوری سازمانی شایستگی و استحکام شخصی، بعدی از تاب آوری است که با تقویت و افزایش آن قدرت شخصی و شاخص های سلامت روانی در فرد تاب آور افزایش می یابد. (گارمزی^۱، ۱۹۹۸ به نقل از آزاد و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۵۱). دومین بعد اعتماد به غرایز شخصی و تحمل عواطف منفی، بعدی از تاب آوری سازمانی است که با افزایش و تقویت کردن این توانایی فرد در مواقع ناراحتی و وقوع مصائب می تواند با روحیه بهتر اندوه را تحمل کند. (گارمزی، ۱۹۹۸ به نقل از رفیعیان و همکاران، ۱۳۹۰: ص ۷۵). سومین بعد پذیرش مثبت عواطف است که به معنای توانایی کنترل عواطف در موقعیت های گوناگون به نحو صحیح است. (برنانو^۲، ۲۰۰۴، به نقل از بشارت، ۱۳۸۶: ص ۳۷۹) چهارمین بعد مهار یا مهارگری به معنای توانایی فرد در مدیریت و مهار شرایط است. این توانمندی به فرد تاب آور کمک می کند تا شرایط استرس زا را مدیریت کند و در مقابله با مصائب و ناملایمات زندگی، نه تنها جان سالم به در برد بلکه به سطح جدید از تعادل و رشد مثبت دست یابد (برنانو، ۲۰۰۴، به نقل از بشارت، ۱۳۸۶: ص ۳۷۹). پنجمین بعد معنویت به معنای باورها و ارزش های معنوی، یکی از مولفه های تاب آوری است که می تواند از یک سو به مثابه سپر، مقاومت فرد را در برابر استرس های زندگی افزایش دهد (عامل حفاظت کننده) و از سوی دیگر به منزله سازش و انطباق پذیری مثبت، فرد را به تعالی و کمال برساند (عامل تعالی بخش) (کرمی، ۱۳۹۳: ص ۱۸).

یکی دیگر از سازه مهم روانشناختی که نقش برجسته ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارد، اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (دمروتی^۳، ۲۰۰۹: ص ۶۵).

در بعد نیرومندی فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه ای اعمال کرده و در موقعیت های دشوار پافشاری بیشتری می کند. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می دهند (سالانوا^۴، ۲۰۱۱).

سومین بعد اشتیاق شغلی وقف خود در کار می باشد که این با درگیری شدید روانی فرد در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش است این بعد با مفهوم دل بستگی شغلی وجه مشترک بسیاری دارد و به درجه ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به آن شغل خود می داند، اطلاق می شود. (کارملی^۵، ۲۰۱۰).

تاب آوری سازمانی و اشتیاق شغلی دو متغیری هستند که می توانند زمینه موفقیت و رضایت شغلی همه کارکنان واحدهای شغلی را فراهم کند. مدیران مدارس و دبیران نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

^۱ Garmozhi

^۲ Ber nano

^۳ Demerouti

^۴ Salanova

^۵ Carmeli

جستجوهای انجام شده نشان می دهد که تا کنون در زمینه اشتیاق شغلی و تاب آوری سازمانی مدیران و دبیران مدارس تحقیقاتی انجام نشده است. مطالعات اندکی در زمینه تاب آوری و اثر آن در مقابله با شرایط فشار روانی و کاستن فرسودگی شغلی انجام شده است و به نظر می رسد یکی از عواملی که می تواند تاب آوری افراد را در سازمان پیش بینی کند ، میزان اشتیاق شغلی آنان است . سوال مورد نظر این است که آیا بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه وجود دارد؟

فرضیه اصلی : بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه وجود دارد.

۱. بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد جذب، نیروندی، وقف خود رابطه وجود دارد.

۲. بین تاب آوری سازمانی در بعد شایستگی با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

۳. بین تاب آوری سازمانی در بعد اعتماد به غرایز شخصی با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

۴. بین تاب آوری سازمانی در بعد پذیرش مثبت عواطف با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

۵. بین تاب آوری سازمانی در بعد مهار با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

۶. بین تاب آوری سازمانی در بعد معنویت با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

مواد و روشها

روش پژوهش : این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و به روش توصیفی-همبستگی اجرا شد . محقق مداخله ای در متغیرها نداشته و تنها به اندازه گیری و بررسی رابطه آنها می پردازد. جامعه آماری کلیه مدیران و معلمان دبیرستان و هنرستان های ناحیه ۱ کرج می باشد . که تعداد معلمان ۱۳۰۰ نفر و تعداد مدیران ۶۵ است. جم نمونه با توجه به فرمول کوکران تعیین شده است . حجم نمونه با توجه به تعداد معلمان و فرمول کوکران ۲۹۶/۷۰۸ به دست آمد که ۲۹۷ در نظر گرفته می شود و تعداد مدیران با استفاده از فرمول کوکران ۵۵/۷۱ بدست آمد که ۵۶ نفر در نظر گرفته شده است. بنابراین حجم نمونه کلی تحقیق ۳۵۳ نفر می باشد . که با توجه به امکان ریزش نمونه ها ۳۶۰ نفر در نظر گرفته می شود . تعداد دبیرستان ها و هنرستان های ناحیه ۱ کرج ۶۵ مدرسه می باشد و روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده است .

ابزار پژوهش : در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است :

۱- پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون؟ (۲۰۰۳)

مقیاس تاب آوری کانر- دیویدسون یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه ی تاب آوری را در اندازه های پنج درجه ای لیکرت از صفر تا چهار می سنجد. حداقل نمره ی تاب آوری آزمودنی در این مقیاس ۰ و حداکثر نمره ی وی ۱۰۰ است، نمرات بالاتر بیانگر تاب آوری بیشتر آزمودنی است.

نتایج مطالعه ی مقدماتی مربوط به ویژگی های روان سنجی این مقیاس، پایایی و روایی آن را تایید کرده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳) همسانی درونی ، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرایی مقیاس، کافی گزارش شده اند و گرچه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل (شایستگی/استحکام شخصی ۱، اعتماد به غرایز شخصی/تحمل عواطف منفی ۲، پذیرش مثبت عواطف/وابط ایمن ۳، مهار ۴، معنویت ۵) را برای مقیاس تاب آوری تأیید کرده است، چون پایایی و روایی زیرمقیاس ها هنوز به طور قطع تأیید نشده اند، در حال حاضر فقط نمره ی کلی تاب آوری برای هدف های پژوهشی معتبر محسوب می شود (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). در خصوص این تحقیق با توجه به جدول مربوطه در مورد متغیر تاب آوری که شامل ۲۵ سؤال بوده است، میزان شاخص آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۶ در حد قابل قبول و تأیید کننده پایایی پرسش نامه می باشد.

۲- پرسشنامه اشتیاق شغلی

این پرسشنامه از ۱۷ سوال تشکیل شده ، که توسط سالوانا و شوفلی^۷ در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳ م ولفه می باشد .این ابعاد شامل نیرومندی (۶ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه بندی شده است .

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ، در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. ابتدا در بخش توصیفی جداول و نمودار های فراوانی آمده و به تعیین میانگین، انحراف استاندارد و ... پرداخته شده است. پس از بررسی نرمال بودن داده ها (با توجه به بالا بودن میزان حجم نمونه آماری (۳۶۰ نفر) بر اساس قضیه حد مرکزی داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند و میتوان از آزمون های پارامتریک به منظور آزمون های آماری مورد نظر استفاده نمود). ، در بخش استنباطی به تبیین فرضیه ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره پرداخته شد .

یافته ها :

فرضیه اصلی

بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه وجود دارد.

تاب آوری		اشتیاق شغلی	
تاب آوری	همبستگی پیرسون	۱	۰/۹۳۹
	معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد	۳۶۰	۳۶۰
اشتیاق	همبستگی پیرسون	۰/۹۳۹	۱
	معنی داری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۳۶۰	۳۶۰

برای بررسی رابطه بین تاب آوری سازمانی و اشتیاق شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم. در آزمون همبستگی پیرسون ضریب همبستگی (۲) بین صفر تا یک متغیر است ($1 > r > -1$) هرچه این عدد به یک نزدیکتر باشد رابطه همبستگی قوی تر بین دو متغیر برقرار است . علامت مثبت ضریب همبستگی پیرسون (۲) نشان دهنده مستقیم بودن رابطه و علامت منفی نشان دهنده معکوس بودن رابطه می باشد.

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/939$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد جذب رابطه وجود دارد.

تاب آوری		جذب	
تاب آوری	همبستگی پیرسون	۱	۰/۹۶۴
	معنی داری		۰/۰۰۰

^۷ Salanova & Schaufeli

۳۶۰	۳۶۰	تعداد	
۱	۰/۹۶۴	همبستگی پیرسون	جذب
	۰/۰۰۰	معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/964$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد جذب مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد نیرومندی رابطه وجود دارد.

نیرومندی	تاب آوری		
۰/۸۱۹	۱	همبستگی پیرسون	تاب آوری
۰/۰۰۰		معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	
۱	۰/۸۱۹	همبستگی پیرسون	نیرومندی
	۰/۰۰۰	معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/819$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد نیرومندی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد وقف خود رابطه وجود دارد.

وقف	تاب آوری		
۰/۹۴۷	۱	همبستگی پیرسون	تاب آوری
۰/۰۰۰		معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	
۱	۰/۹۴۷	همبستگی پیرسون	وقف
	۰/۰۰۰	معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/947$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد وقف مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رگرسیون

برای سنجش رابطه بین مولفه های اشتیاق شغلی (جذب ، وقف ، نیرومندی) با تاب آوری از رگرسیون استفاده می کنیم ابتدا رگرسیون خطی را انتخاب می نماییم معادله آن بدین صورت می شود:

$$Y=a+bx$$

فرض صفر :

بین مولفه های اشتیاق شغلی (جذب ، وقف ، نیرومندی) با تاب آوری رابطه وجود دارد .

مدل	R	مجذور R	ضریب تعیین	خطا
۱	۰/۹۶۴a	۰/۹۲۹	۰/۹۲۸	۳/۴۷۰
۲	۰/۹۷۰b	۰/۹۴۰	۰/۹۴۰	۳/۱۸
۳	۰/۹۷۱c	۰/۹۴۲	۰/۹۴۲	۳/۱۲۶

a. جذب

b. جذب ، وقف

c. جذب ، وقف ، نیرومندی

در جدول فوق نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مدل گام به گام :

مقدار R square بزرگتر از ۰/۰۵ است این بدین معناست که نرم افزار استفاده از رگرسیون خطی را مجاز دانسته است.

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
۱ رگرسیون باقیمانده جمع	۵۶۰۹۴/۰۱۴ ۴۳۱۰/۹۶۱ ۶۰۴۰۴/۹۷۵	۱ ۳۵۸ ۳۵۹	۵۶۰۹۴/۰۱۴ ۱۲/۰۴۲	۴۶۵۸/۲۷۹	۰/۰۰۰ ^a
۲ رگرسیون باقیمانده جمع	۵۶۷۹۴/۶۰۲ ۳۶۱۰/۳۷۳ ۶۰۴۰۴/۹۷۵	۲ ۳۵۷ ۳۵۹	۲۸۳۹۷/۳۰۱ ۱۰/۱۱۳	۲۸۰۷/۹۷۵	۰/۰۰۰ ^b
۳ رگرسیون باقیمانده جمع	۵۶۹۲۵/۴۶۴ ۳۴۷۹/۵۱۱ ۶۰۴۰۴/۹۷۵	۳ ۳۵۶ ۳۵۹	۱۸۹۷۵/۱۵۵ ۹/۷۷۴	۱۹۴۱/۴۱۰	۰/۰۰۰ ^c

a. جذب

b. جذب ، وقف

c. جذب ، وقف ، نیرومندی

مقدار معنی داری (sig = ۰/۰۰۰) نشان دهنده پذیرفته شدن فرضیه است یعنی حداقل بین یکی از مولفه های اشتیاق شغلی با تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد .

جدول ضرایب رگرسیون

مدل	بتا	t	معنی داری
-----	-----	---	-----------

			خطای استاندارد	B	
۱	ثابت	۹/۴۶۸	۰/۶۹۲	۱۳/۶۹۰	۰/۰۰۰
	جذب	۳/۰۳۸	۰/۰۴۵	۶۸/۲۵۲	۰/۰۰۰
۲	ثابت	۱۰/۱۵۷	۰/۶۳۹	۱۵/۸۹۱	۰/۰۰۰
	جذب	۲/۰۴۷	۰/۱۲۶	۱۶/۲۶۸	۰/۰۰۰
	وقف	۱/۱۸۴	۰/۱۴۲	۸/۳۲۳	۰/۰۰۰
۳	ثابت	۹/۷۲۴	۰/۶۳۹	۱۵/۲۰۸	۰/۰۰۰
	جذب	۲/۱۳۳	۰/۱۲۶	۱۶/۹۴۰	۰/۰۰۰
	وقف	۱/۳۸۹	۰/۱۵۱	۹/۲۲۰	۰/۰۰۰
	نیرومندی	-۰/۲۴۹	۰/۰۶۸	-۳/۶۵۹	۰/۰۰۰

در جدول فوق حاصل از آزمون رگرسیون خطی مدل گام به گام مشاهده می شود که نرم افزار یکی یکی گزینه های بهتر را ارجحیت داده و وارد آزمون می کند و متغیری را که بیشترین تاثیر را بر متغیر وابسته دارد انتخاب می نماید .
در این آزمون ابتدا متغیر جذب وارد آزمون شده و بهترین پیش بین برای تاب آوری می باشد.
پس از آن دو مولفه جذب و وقف بصورت همزمان وارد آزمون شده که پس از مورد اول بیشترین تاثیر را داشته است
در گام بعدی آزمون جذب ، وقف و نیرومندی را همزمان وارد آزمون شده اند که پس از دو مورد اول پیش بینی کننده میزان تاب آوری می باشند .
۱. بین تاب آوری سازمانی در بعد شایستگی با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

اشتیاق شغلی	شایستگی		
۰/۹۱۴	۱	همبستگی پیرسون	شایستگی
۰/۰۰۰		معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	
۱	۰/۹۱۴	همبستگی پیرسون	اشتیاق شغلی
	۰/۰۰۰	معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = ۰/۹۱۴$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که شایستگی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین تاب آوری سازمانی در بعد اعتماد به غرایز شخصی با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

اشتیاق شغلی	تحمل عواطف منفی		
۰/۹۴۷	۱	همبستگی پیرسون	اعتماد به غرایز شخصی
۰/۰۰۰		معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	

۱	۰/۹۴۷ ۰/۰۰۰	همبستگی پیرسون معنی داری تعداد	اشتیاق شغلی
۳۶۰	۳۶۰		

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/947$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که در اعتماد به گرایش شخصی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۳. بین تاب آوری سازمانی در بعد پذیرش مثبت عواطف با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

اشتیاق شغلی	روابط ایمن		
۰/۹۲۰ ۰/۰۰۰ ۳۶۰	۱ ۳۶۰	همبستگی پیرسون معنی داری تعداد	پذیرش مثبت عواطف
۱ ۳۶۰	۰/۹۲۰ ۰/۰۰۰ ۳۶۰	همبستگی پیرسون معنی داری تعداد	اشتیاق شغلی

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/920$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که در پذیرش مثبت عواطف با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴. بین تاب آوری سازمانی در بعد مهار با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

اشتیاق شغلی	مهار		
۰/۸۵۶ ۰/۰۰۰ ۳۶۰	۱ ۳۶۰	همبستگی پیرسون معنی داری تعداد	مهار
۱ ۳۶۰	۰/۸۵۶ ۰/۰۰۰ ۳۶۰	همبستگی پیرسون معنی داری تعداد	اشتیاق شغلی

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/856$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که مهار با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵. بین تاب آوری سازمانی در بعد معنویت با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

اشتیاق شغلی	معنویت		
۰/۹۳۴ ۰/۰۰۰ ۳۶۰	۱ ۳۶۰	همبستگی پیرسون معنی داری تعداد	معنویت

۱	۰/۹۳۴	همبستگی پیرسون	اشتیاق شغلی
	۰/۰۰۰	معنی داری	
۳۶۰	۳۶۰	تعداد	

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/934$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که معنویت با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رگرسیون

برای سنجش رابطه بین مولفه های تاب آوری (شایستگی، اعتماد به غرایز شخصی، پذیرش مثبت عواطف، مهار، معنویت) با اشتیاق شغلی از رگرسیون استفاده می کنیم ابتدا رگرسیون خطی را انتخاب می نماییم معادله آن بدین صورت می شود:

$$Y=a+bx$$

فرض صفر:

بین مولفه های تاب آوری (شایستگی، اعتماد به غرایز شخصی، پذیرش مثبت عواطف، مهار، معنویت) با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

مدل	R	مجذور R	ضریب تعیین	خطا
۱	۰/۹۴۷ ^a	۰/۸۹۶	۰/۸۹۶	۳/۹۵۱
۲	۰/۹۵۴ ^b	۰/۹۱۰	۰/۹۰۹	۳/۶۹۳
۳	۰/۹۶۱ ^c	۰/۹۲۳	۰/۹۲۲	۳/۴۲۱

a. اعتماد به غرایز شخصی

b. اعتماد به غرایز شخصی، مهار، اعتماد به غرایز شخصی، مهار، پذیرش مثبت عواطف

در جدول فوق نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مدل گام به گام:

مقدار R square بزرگتر از ۰/۰۵ است این بدین معناست که نرم افزار استفاده از رگرسیون خطی را مجاز دانسته است.

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
۱ رگرسیون باقیمانده جمع	۴۸۳۲۹/۷۹۱ ۵۵۸۹/۱۳۹ ۵۳۹۱۸/۹۳۱	۱ ۳۵۸ ۳۵۹	۴۸۳۲۹/۷۹۱ ۱۵/۶۱۲	۳۰۹۵/۶۵۸	۰/۰۰۰ ^a
۲ رگرسیون باقیمانده جمع	۴۹۰۴۷/۷۵۴ ۴۸۷۱/۱۷۷ ۵۳۹۱۸/۹۳۱	۲ ۳۵۷ ۳۵۹	۲۴۵۲۳/۸۷۷ ۱۳/۶۴۵	۱۷۹۷/۳۱۲	۰/۰۰۰ ^b
۳ رگرسیون باقیمانده جمع	۴۹۷۵۰/۳۷۲ ۴۱۶۸/۵۵۹ ۵۳۹۱۸/۹۳۱	۳ ۳۵۶ ۳۵۹	۱۶۵۸۳/۴۵۷ ۱۱/۷۰۹	۱۴۱۶/۲۴۸	۰/۰۰۰ ^c

a. اعتماد به غرایز شخصی

b. اعتماد به گرایش شخصی، مهار

c. اعتماد به گرایش شخصی، مهار، پذیرش مثبت عواطف

مقدار معنی داری ($\text{sig} = 0/000$) نشان دهنده پذیرفته شدن فرضیه است یعنی حداقل بین یکی از مولفه های تاب آوری با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ضرایب رگرسیون

مدل	B	خطای استاندارد	بتا	t	معنی داری
۱ ثابت	-۳/۸۷۳	۰/۸۲۰			۰/۰۰۰
اعتماد به گرایش	۴/۸۸۰	۰/۰۸۸	۰/۹۴۷	-۴/۷۲۶	۰/۰۰۰
۲ ثابت	-۰/۹۴۱	۰/۸۶۶			۰/۰۰۰
اعتماد به گرایش	۶/۵۸۴	۰/۲۴۹	۱/۲۷۷	۲۶/۴۶۳	۰/۰۰۰
مهار	-۱/۶۹۲	۰/۲۳۳	-۰/۳۵۰	-۷/۲۵۴	۰/۰۰۰
۳ ثابت	-۳/۳۴۶	۰/۸۶۱			۰/۰۰۰
اعتماد به گرایش	۵/۲۸۱	۰/۲۸۵	۱/۰۲۵	۱۸/۵۱۲	۰/۰۰۰
مهار	-۲/۰۵۰	۰/۲۲۱	-۰/۴۲۴	-۹/۲۷۷	۰/۰۰۰
پذیرش مثبت	۱/۳۶۵	۰/۱۷۶	۰/۳۴۳	۷/۷۴۶	۰/۰۰۰

در جدول فوق حاصل از آزمون رگرسیون خطی مدل گام به گام مشاهده می شود که نرم افزار یکی یکی گزینه های بهتر را ارجحیت داده و وارد آزمون می کند و متغیری را که بیشترین تاثیر را بر متغیر وابسته دارد انتخاب می نماید. در این آزمون ابتدا متغیر اعتماد به گرایش وارد آزمون شده و بهترین پیش بین برای تاب آوری می باشد. پس از آن دو مولفه اعتماد به گرایش و مهار بصورت همزمان وارد آزمون شده که پس از مورد اول بیشترین تاثیر را داشته است. در گام بعدی آزمون اعتماد به گرایش و مهار و پذیرش مثبت عواطف را همزمان وارد آزمون شده اند که پس از دو مورد اول پیش بینی کننده میزان اشتیاق شغلی می باشند

بحث و نتیجه گیری

جعفری نژاد، ۱۳۹۳).

آموزگاران و مدیران مهم ترین نقش را در این سازمان بر عهده دارند. معلمان به خاطر نقش حساسی که دارند از طرف مدیران، والدین، دانش آموزان، نهادهای سیاسی اجتماعی و گروه های رسمی و غیر رسمی موجود، تحت فشار هستند، و مدیران با توجه به مسئولیت خطیر و حساسی که بر عهده دارند، با مشکلات و مسایل زیادی در داخل و خارج مدرسه روبرو هستند که خطر کاهش تاب آوری و کاهش اشتیاق شغلی و در نتیجه ابتلا به فرسودگی شغلی و یا افسردگی را در آنان موجب می شود (جانسن، ۲۰۰۸). (جلیلی، ۱۳۹۰).

این پژوهش با هدف مطالعه رابطه بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه و با روش توصیفی - همبستگی انجام شد. جامعه آماری کلیه مدیران و معلمان دبیرستان و هنرستان های ناحیه ۱ کرج می باشند. که تعداد آنها تعداد معلمان ۱۳۰۰ نفر و تعداد مدیران ۶۵ است. حجم نمونه با توجه به تعداد معلمان و فرمول کوکران ۲۹۶/۷۰۸ به دست آمد که ۲۹۷

در نظر گرفته می شود و تعداد مدیران با استفاده از فرمول کوکران $55/71$ بدست آمد که 56 نفر در نظر گرفته شده است. بنابراین حجم نمونه کلی تحقیق 353 نفر می باشد. که با توجه به امکان ریزش نمونه ها 360 نفر در نظر گرفته می شود. جهت سنجش تاب آوری از مقیاس تاب آوری کانر و دیویدسون (2003) استفاده شد و برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه ای که که توسط سالواناوا و شوفلی در سال 2001 طراحی شده است استفاده گردید. در بررسی فراوانی جنسیت در پاسخ دهندگان مشاهده شد که $16/39\%$ نمونه ها از بین مدیران و $83/61\%$ آنها از بین معلمان انتخاب شده اند. از نظر جنسیت هم 195 نفر از کل نمونه ها زن و 165 نفر از کل نمونه ها مرد بودند. از نظر سنی شود بیشترین درصد نمونه ها در رده سنی $36-46$ و کمترین تعداد در رده سنی بالای 58 بودند. در بررسی سطح تحصیلات نمونه ها مشاهده شد که از بین پاسخ دهندگان $72/78\%$ دارای مدرک کارشناسی و $27/22\%$ دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

در مرحله آمار استنباطی ابتدا به بررسی نرمال بودن جامعه پرداختیم و با توجه به بالا بودن میزان حجم نمونه آماری (360 نفر) بر اساس قضیه حد مرکزی داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند و می توان از آزمون های پارامتریک به منظور آزمون های آماری مورد نظر استفاده نمود.

در فرضیه اصلی: بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین تاب آوری سازمانی و اشتیاق شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که $r = 0/939$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

این نتیجه با نتیجه تحقیقات پترسون (2013)، هامیک و همکاران (2012)، هاکنن و همکاران (2012) و پارک و همکاران (2011) همسو می باشد.

در تبیین نتایج حاصل از آزمون اولین فرضیه (فرض اصلی) می توان به این موضوع اشاره کرد که اگر افراد در سازمان با شور و شوق و علاقه کار کنند و نسبت به شغل و سازمان متبوع خود دلبستگی و تعلق داشته باشند و در کل اشتیاق کافی در زمینه شغل خود داشته باشند نه تنها سازمان در نیل به اهداف تعیین شده خود موفق تر خواهد بود، بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد. اشتیاق شغلی مفهوم جدیدی است که با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه ی کارکنان با شغلشان سعی در مهیا ساختن محیط کاری مطلوب برای کارکنان دارد و از این طریق در پی کسب مزیت رقابتی برای سازمان است. اشتیاق شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است. لذا با توجه به تنش های فراوان در شغل معلمی و مدیریت مدارس لزوم توجه به برخی ویژگی های شخصیتی از جمله تاب آوری و انعطاف پذیری در مقابل مشکلات ضروری به نظر می رسد همانطور که در تحقیق امینی (1393) نیز مشاهده شد فرسودگی شغلی با تاب آوری رابطه معکوس دارد.

۱. بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد جذب رابطه وجود دارد.

آزمون همبستگی نشان داد که $r = 0/964$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد جذب مدیران و دبیران مدرسه رابطه وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق پترسون^۸ (2013) در پژوهشی درباره اشتیاق شغلی و میزان جذب و نیرومندی نسبت به کار، از جمله عوامل دیگری است که بر مولفه رفتار سازمانی تاثیر می گذارد همخوانی دارد.

^۸ Peterson

در دومین فرضیه فرعی نیز چنین آمده بود:

۲. بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد نیرومندی رابطه وجود دارد.

آزمون همبستگی نشان داد که $r = 0/819$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد نیرومندی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج این بررسی با تحقیق پترسون (۲۰۱۳)، سپسون (۲۰۰۹) و رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

قدرت و نیرومندی در کار با سطح بالای انرژی و داشتن حالت ارتجاعی ذهنی هنگام کار کردن، میل به تلاش در کار و ثبات در رویارویی با مشکلات مشخص می شود همچنین افرادی که در ابعاد اشتیاق شغلی بویژه نیرومندی نمرات بالایی به دست می آورند نه فقط از عملکرد شغلی بالایی برخوردار هستند بلکه بازخورد مثبتی از محیط کار (ارزیابی بهتر) دارند.

۳. بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد وقف خود رابطه وجود دارد.

در بررسی سومین فرضیه فرعی نیز دیدیم که $r = 0/947$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که بین تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی در بعد وقف مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج این بررسی با تحقیق نوری و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

پس از بررسی سه بعد اشتیاق شغلی به بررسی ابعاد تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی پرداختیم:

۴. بین تاب آوری سازمانی در بعد شایستگی با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که $r = 0/914$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که شایستگی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) شهبازی (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

۵. بین تاب آوری سازمانی در بعد اعتماد به غرایز شخصی با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که $r = 0/947$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که اعتماد به غرایز شخصی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۶. بین تاب آوری سازمانی در بعد پذیرش مثبت عواطف با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/920$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که پذیرش مثبت عواطف با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتیجه تحقیقات آزادپانی بجنوردی (۱۳۹۰) و لوتام^۹ (۲۰۱۲) همسو می باشد.

رفتارهای تاب آورانه به افراد کمک می کند تا بر تجارب منفی چیره شوند و حتی آنها را به تجارب مثبت در خودشان تبدیل کنند. بین تاب آوری سازمانی در بعد مهار با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0/856$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که مهار با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتیجه تحقیقات چانگ (۲۰۱۱)، یون (۲۰۱۰)، گرانت و برگ (۲۰۱۰) و پیریایی (۱۳۹۰) همسو می باشد.

۷. بین تاب آوری سازمانی در بعد معنویت با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

^۹ Luthans

در جدول فوق مشاهده می شود که $r = 0.934$ که نشان دهنده رابطه مستقیم و قوی بین دو متغیر می باشد بنابراین با اطمینان می توان گفت که معنویت با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدرسه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

این نتیجه با نتیجه تحقیقات کرمی (۱۳۹۳) و سو ۱۰ و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره مدل گام به گام نشان داد که مولفه های متغیر پیش بین (اشتیاق شغلی) همگی پیش بینی کننده متغیر ملاک (تاب آوری) بودند و به ترتیب جذب، وقف و نیرومندی پیش بینی کننده های قوی تری برای میزان تاب آوری بودند.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر و همچنین نتایج پژوهشهای انجام شده پیشین چنین در می یابیم که تاب آوری سازمانی با اشتیاق شغلی مدیران و دبیران مدارس رابطه مثبت و معنا دار و مستقیم دارد یعنی با افزایش تاب آوری سازمانی می توان اشتیاق شغلی بیشتری را برای مدیران و دبیران مدارس پیش بینی نمود.

منابع

- امینی، فهیمه. (۱۳۹۳). *رابطه بین تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران*. مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. دوره دهم، ش ۲، ص ۹۴-۱۰۲.
- آزاد، حسین؛ آزادی، سارا. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه حمایت اجتماعی تاب آوری و سلامت روانی دانشجویان شاهد و ایثارگر دانشگاه های شهر ایلام*. نشریه طب جانباز. دوره ۳، شماره ۱۲، ص ۴۸-۵۸.
- آزادپانی، بجنوردی، فاطمه. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه تاب آوری و کمال گرایی با کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی شهر تهران*. رشد. شماره ۷، ص ۱۶-۱۲.
- بشارت، محمد علی. (۱۳۸۶). *تاب آوری، آسیب پذیری و سلامت روانی*. مجله علوم روانشناختی، شماره ۴، ص ۳۸۴-۳۶۸.
- پیریایی، صالحه؛ نعامی، عبدالزهر. (۱۳۹۰). *رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان*. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره سوم، شماره ۹، ص ۴۱-۲۳.
- جعفری نژاد، سیدابوالفضل. (۱۳۹۳). *هوش هیجانی و مدیریت سازمان*. دنیای اقتصاد. ش ۳۲، ص ۱۵۵-۱۴۰.
- جلیلی، علی؛ حسینچاری، مسعود. (۱۳۹۰). *تبیین تاب آوری روانشناختی برحسب خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار*. مجله رشد و یادگیری حرکتی- ورزشی. ش ۶، ص ۱۵۳-۱۳۱.
- جوینده، محبوبه. (۱۳۹۲). *رابطه تاب آوری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد پرستاران بیمارستان های شهید فقیهی و شهید بهشتی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. واحد مرودشت.
- حجت خواه، سید محسن. (۱۳۹۱). *رابطه تاب آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. واحد کرمانشاه.
- دوستدار حسینی، سیدعلی؛ گلشنی، صمد. (۱۳۹۳). *تاب آوری و سلامت قلبی عروقی*. نشریه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران. شماره ۱۶، ص ۲۶-۲۲.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه ها و کاربردها*. تهران: علم و ادب.
- رفیعیان، مجتبی؛ رضایی، محمدرضا؛ عسگری، علی؛ پرهیزکار، اکبر و شایان، سیاوش. (۱۳۹۰). *تبیین مفهومی تاب آوری و شاخص سازی آن در مدیریت سوانح اجتماع محور*. برنامه ریزی و آمایش فضا (مدرس علوم انسانی). شماره ۱۵، ص ۸۹-۷۷.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس. (۱۳۸۶). *تاب آوری، سلامت روانی و رضایت مندی از زندگی*. مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران. شماره ۳، ص ۲۹۵-۲۹۰.

- شاکر، فاطمه. (۱۳۹۴). *بررسی نقش ویژگی های شغلی و نقش های شغلی در پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران*. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- ضیاء الدینی، محمد؛ رضانی قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). *الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان*. مطالعات مدیریت راهبردی. شماره ۱۵، ص ۱۷۷-۱۹۹.
- عسگری، علی. (۱۳۸۷). *تبیین مدلی برای پیشرفت تحصیلی بر پایه مدل کار آدمی*. رساله دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه تهران.
- کرمی، مهگل. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه گرایش های معنوی با تاب آوری و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شیراز*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. دانشکده پرستاری و مامایی.
- کیوان آرا محمود، شاهپوری ارانی، سمیرا و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). *رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان*. نشریه پرستاری ایران. شماره ۸۸، ص ۳۳ - ۲۲.
- گنجی، حمزه. (۱۳۹۱). *روانشناسی کار*. تهران: نشر ساوالان.
- محمدی، مسعود. (۱۳۸۴). *بررسی عوامل مؤثر بر تاب آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد*. پایان نامه دکتری. دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران.
- نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا و زارع، راضیه. (۱۳۸۹). *ارتباط مولفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی*. فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی. شماره ۵، ص ۳۵ - ۳۱.
- وزیر پناه، زهره. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش های کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان کاشمر*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.