

## بررسی ارتباط تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴

سهراب احمدزاده<sup>۱</sup>، اسما الله وردیان<sup>۲</sup>

۱- آموزش و پرورش، sohrabahmadzadeh0@gmail.com

۲- آموزش و پرورش، asma.allhverdian@gmail.com

### چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی ارتباط تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی بود. تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. حجم جامعه آماری را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۲۳۸ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان، ۱۴۴ محاسبه شد که انتخاب این تعداد از مدیران به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای صورت گرفت. جهت اندازه گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های تعهد حرفه ای آلن و میر (۱۹۹۰)، پرسشنامه اشتیاق کاری شوفلی و بکر (۲۰۰۳) و پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط استاد راهنما تایید و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹۸، ۰/۸۱۱ و ۰/۸۴۹ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل و طبقه بندی اطلاعات جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی (فراوانی - درصد - جدول - نمودار - میانگین و...) استفاده شد. با توجه به نرمال بودن داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون بهره گرفته شد. نتایج نشان داد که تعهد حرفه ای و مولفه های آن تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد ( $p < 0/05$ ). همچنین نتایج نشانگر این بود که اشتیاق کاری و مولفه های آن (توانایی، وقف خود، جذب) با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد ( $p < 0/05$ ). تحلیل رگرسیون نشانگر این بود که تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق مولفه جذب قابل پیش بینی است.

کلیدواژه ها: تعهد حرفه ای، اشتیاق کاری، تاب آوری سازمانی

#### مقدمه

در برخی افراد انگار ظرفیت های فردی، شخصیتی و روانی وجود دارد که به آنها در تجربه کردن موقعیت های مشکل و تنش زا کمک می کند به گونه ای که هر قدر هم بر شدت شرایط استرس زا افزوده شود، باز این افراد توان بیرون کشیدن خودشان از بحران یا به قولی توان تاب آوردن در برابر سختی ها و ناملایمات را دارند (بانانو، ۲۰۲۴)، همچنین، تاب آوری در مورد افرادی به کار برده می شود که در برابر فشار روانی مقاوم تر هستند و نسبت به بیشتر افراد کمتر مستعد بیماری هستند. افرادی که دارای این ویژگی هستند معمولاً بر زندگی خود کنترل بیشتری احساس می کنند، نسبت به آنچه انجام می دهند تعلق خاطر بیشتری دارند، و در قبال عقاید و تغییرات جدید پذیرا هستند (جونز و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، باید پذیرفت نیروی انسانی، سرمایه واقعی است که با تمام وجود مشتاق و علاقمند به کارش بوده و همه توانش را برای انجام درست و کامل وظایف، در راستای تحقق اهداف سازمان بکار میگیرد. کارمندان با اشتیاق شغلی بالا درک صحیحی از چشم انداز سازمان و وظایف خود داشته و با پیگیری و پشتکار همراه و یاور مدیران خود هستند. میتوان تصور کرد که سازمانی با تعداد زیادی نیروی مشتاق و با انگیزه، محیط کاری شاد و پویایی داشته و میتواند با سرعت بیشتر و هزینه کمتری به اهداف عملیاتی خود دست یابد. تحقیقات بین المللی اثبات کرده است که در شرایط برابر دو برابر شدن میزان اشتیاق پرسنل معادل با دو برابر شدن سودآوری سازمان است (ورک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). از سویی باید در نظر داشت که تعهد کاری کارکنان، بهره وری سازمان را نیز با خود خواهند داشت و بهره وری سازمان ها بهره وری جامعه را به دنبال خواهد داشت (رابینز، ترجمه اعرابی و پارسایان، ۱۴۰۱). بی تردید افزایش تعهد کاری مدیران یکی از اولویت های اساسی دولت برای ارتقای سازمان های دولتی در کلیه سطوح سازمانی و دستیابی به اهداف آن می باشد و براساس این واقعیت که سعادت و به روزی هر ملت وابسته به تلاش و کوشش ها در حوزه های مختلف اجتماعی است (جاسبی، ۱۳۹۳). افزایش تعهد کاری مدیران بر پدیده های اصلی اجتماعی و سیاسی جامعه مانند افزایش سطح رفاه عمومی، ایجاد اشتغال و... تاثیر وسیعی دارد (ایران زاده و همکاران، ۱۴۰۰)، در این میان، آموزش و پرورش عامل اصلی توسعه پایدار در هر کشوری است و ایجاد هرگونه فرصت و زمینه برای تحول و بهینه سازی در آموزش و پرورش نقش اساسی در رشد و توسعه علوم و فنون و به دنبال آن توسعه یک کشور ایفا می کند، استفاده مطلوب از منابع انسانی و نیروی نهفته کارکنان، آموزش و پرورش را در بهره برداری از سایر منابع و رسیدن به اهداف آن سازمان موفق می سازد (نادی و مشفق، ۱۴۰۲)، لذا تحقیق حاضر به بررسی ارتباط تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی پرداخته است.

تاب آوری «مقاومت در برابر فشار روانی یا رشد پس ضربه ای نیز نامیده شده است؛ در امتداد یک پیوستار با درجات متفاوت از مقاومت در برابر آسیب های روانشناختی قرار می گیرد (اینگرام و پرایس، ۲۰۱۹). تاب آوری بر حسب این تعریف، فراتر از جان سالم به در بردن از فشارهای روانی و ناملایمات زندگی است (بانانو، ۲۰۲۴) و با رشد مثبت، انطباق پذیری و رسیدن به سطحی از تعادل پس از به وجود آمدن اختلال در وضعیت تعادلی پیشین مطابقت می کند (ریچاردسون، ۲۰۱۸). بنابراین، تاب آوری به انطباق موفقیت یافته می شود که در آوردگاه مصائب و فشارهای روانی توان کاه و ناتوان ساز آشکار می شود. این تعریف از تاب آوری، بیان کننده کنشوری و پویایی سازه ای است که مستلزم

1- Bonanno  
2- Jones  
3- Work  
4- Resilience  
5- Ingram & Price  
6- Richardson

تعامل پیچیده بین عوامل خطر ساز و محافظت کننده است (اولسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). تاب آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت در برابر شرایط سخت و فشارزا است. برای برخی از افراد فشار روانی و شرایط ناگوار باعث بروز احساس درماندگی و تسلیم شدن در برابر شرایط می شود؛ ولی در برخی دیگر توانایی حل مسأله، چالش طلبی، یادگیری و رشد ایجاد می کند. اگر چه تاب آوری یک ویژگی شخصی و تا حدود دیگری نیز نتیجه تجربه های محیطی افراد است، ولی انسانها قربانی محیط یا وراثت خود نیستند. افراد می توانند تحت آموزش قرار گیرند تا ظرفیت تاب آوری خود را به وسیله آموختن برخی مهارتها افزایش دهند (کورهن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). تاب آوری در حوزه سازمان به این گونه معنی می شود که تاب آوری ظرفیت بازگشتن از دشواری پایدار و ادامه دار و توانایی در ترمیم سازمان است. این ظرفیت کارکنان می تواند باعث شود تا او پیروزمندانه از رویدادهای نامطلوب کاری بگذرد و علیرغم قرار گرفتن در معرض تنش های شدید، شایستگی سازمانی را ارتقا دهد (دهقانی و صیف، ۱۳۹۹). لذا به نظر می رسد سازه که در این ارتباط می تواند موثر واقع شود، تعهد حرفه ای باشد. تعهد کارکنان یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان ها است. در واقع، وجود نیروی متعهد، زمینه را برای توسعه سازمان ها فراهم می کند (کوهن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان را برای بقاء در یک سازمان نشان می دهد در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن باشد (استوارت<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). افراد متعهدتر به ارزش ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند (باقری و توانایی، ۱۴۰۲). تعهد حرفه ای مبتنی است بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه ای که

فرد دارد. تعهد حرفه ای عبارت است از احساس پایبندی فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام آنها می داند. تعهد، بعد عملی و اجتماعی اخلاق است پس می توان تعهد کاری را اینگونه بیان کرد که نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است (اسمعیلی عراقی و فرهادی محلی، ۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر تعهد شغلی از تلاشهای نظری و اقدامات پژوهشی برای شناسایی و معرفی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی صورت گرفته است، از جمله، وارث و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعات بین فرهنگی خود نشان داده اند که سه دسته عوامل بر تعهد شغلی کارکنان یک سازمان تاثیر می گذارند. آن سه دسته عوامل عبارتند از: ۱- عوامل فرهنگی - اجتماعی؛ ۲- عوامل سازمانی؛ ۳- عوامل درون فردی (به نقل از احمدی و پیمان فرد، ۱۳۹۹). الیشرو<sup>۵</sup> همکاران (۲۰۲۴) ساختار منعطف را از عوامل تعهد کارکنان در سازمان های تولیدی در جمهوری کره جنوبی نشان دادند، رابینسون<sup>۶</sup> (۲۰۲۱) بهبود جو سازمانی سازمان را از نشانه های افزایش تعهد کاری کارکنان دانستند. بلاغت و همکاران (۱۳۹۹) عوامل تعهد سازمانی را شامل وجدان کاری، احساس حمایت شوندگی و پیشرفت حرفه ای دانسته است. از طرفی، مدیران مدارس ابتدایی دارای مسئولیت زیادی هستند. آنها باید به امور سازماندهی، ساماندهی، کارآمدسازی و ارتقاء سطح توانمندیهای تخصصی، مهارتی، مالی، عملیاتی، خدمات رسانی و مدیریتی معلمان و امور مدرسه بپردازند، انتظارات والدین، معلمان و دانش آموزان و عدم حل مشکلات آموزشی در مدرسه، ممکن است که وضعیت روانشناختی و تاب آوری مدیران را به چالش بکشد، در واقع، مدیران مدارس با داشتن روحیه مطلوب کاری و احساس عدم وجود تجارب منفی کاری قادرند تا امور مربوط به مدرسه که

1- Olson  
2- Korhonen  
3- Cohen  
4- Stewart  
5- War  
6- Alisher  
7- Robinson

شامل مدیریت امور آموزشی، نظارت بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، استفاده از روشهای نوین تدریس و ... است به بهترین نحو انجام داده و در تسهیم تجربه و اشتراک اطلاعات مناسب فعالیت جدی و تعهد شغلی داشته باشند لذا به صورت علمی، محقق در پی بررسی این موضوع است که آیا تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط دارد؟ شرایط محیط کار اعم از عوامل فیزیکی، اجتماعی روانشناختی بر عملکرد شغلی و میزان بهره وری کارکنان تاثیر گذار است. در دنیای کار، ماهیت برخی از مشاغل و تجارب بگونه ای است که خواه ناخواه افراد دچار مشکل می شوند، به گونه ای که ممکن است سلامت روانی آنها تهدید شود و بصورت معضل در نیروی انسانی بروز کند. از آنجایی که یکی از سرمایه های ارزشمند سازمانی در عصر حاضر نیروی انسانی آن می باشد لذا توجه به ظرفیت فردی و روانی- به عنوان ساز و کارها و تکنیک های درون سازمانی و کم هزینه- نه تنها برای مقابله با این شرایط ناگوار و بلکه هم چنین به منزله ی تجربه و فرصتی برای ارتقاء قابلیت های فردی و سازمانی حایز اهمیت است در این میان تاب آوری سازمانی می تواند از اهمیت بسزایی برخوردار باشد (محمدی زاده و همکاران، ۱۳۹۶). مدیر اثربخش، فضای روانی را ایجاد می کند که دانش آموزان نسبت به یادگیری مطالب کنجکاو و انگیزه یافته می مانند. موجباتی را فراهم می آورد که هرچند دانش آموزان در حال نشسته به یادگیری می پردازند اما برای انجام فعالیتهای یادگیری هیجان و انگیزه لازم را دارا می باشند (هیانگ و یو، ۲۰۲۳). حسینی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند ارتباط مثبت و معناداری میان دلبستگی شغلی و اشتیاق کاری و همچنین ارتباط مثبت و معناداری میان اشتیاق کاری و عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین سلیمانی پاشا و همکاران (۱۴۰۱) گزارش کردند بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. و نیز غلامپور و طریقی (۱۴۰۲) دریافتند بین تعهد سازمانی و تمام ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به علاوه شمس الدینی و محمدجانی (۱۴۰۰) به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی با رفتار شهروندی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه، از بین ابعاد تعهد سازمانی؛ تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین ارتباط را با رفتار شهروندی سازمانی دارند. همچنین حجازی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند بین متغیرهای نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان مقطع راهنمایی کهریزک رابطه معنی داری وجود دارد. همینطور شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) گزارش کردند بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی اعم از زن و مرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و نیز عموشاهی خوزانی و آتش پور (۱۴۰۱) در تحقیقی نشان دادند که رابطه بین تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۴۵ معنادار بود. به علاوه کیا (۱۳۹۹) گزارش کرد اشتیاق شغلی و تاب آوری می توانند رضایت از زندگی معلمان دانش آموزان استثنایی را تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همینطور زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی نشان دادند که بین ابهام و تعارض نقش با اشتیاق شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد و به طور کلی می توان با استفاده از این متغیرها، اشتیاق شغلی را پیش بینی کرد. در واقع ۲۱ درصد از واریانس کلاشتیاق شغلی از طریق استرس شغلی قابل پیش بینی است. و نیز ضماهنی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که بین اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی ارتباط مثبت و فزاینده ای است. همچنین مقدم و سلطانی (۱۴۰۰) دریافتند که بین اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. تحقیقات کیم (۲۰۲۲) گزارش داد، که بین تعهد سازمانی (بعد عاطفی) و رفتار سازگارانه رابطه معنی داری وجود دارد. دیگر نتیجه این پژوهش حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی، رابطه در سطح بالایی بود. همچنین چی چنگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی بیان کردند که یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی اثر رفتارهای شهروندی سازمانی را به طور مثبت تحت تاثیر قرار می دهند. و رفتارهای شهروندی سازمانی می توانند به طور مثبت تعهدات سازمانی را تحت تاثیر قرار دهند. و نیز فوت و لی پینگ تانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند، که بین رضایت شغلی و تعهد تیمی با رفتار

1 Huang & You

2 Kim

3 Chi-Cheng

4 Foote & Li-PingTang



کاری، رابطه ی معنادار وجود دارد. بدین معنا که کارکنانی که سطح بالایی از رضایت شغلی و تعهد تیمی دارند، سطح بالایی از رفتار کاری را نشان می دهند. به علاوه در پژوهشی که توسط کوهن (۲۰۱۷) صورت گرفت، نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و رفتارهای تاب آوری بود. همینطور هاکانن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) نیز طی تحقیقی نشان دادند که اشتیاق شغلی، موجب عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و همچنین موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره وری می شود. و نیز استانیلا و محمداوغلی<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) دریافتند تقاضاهای شغلی و کنترل کارکنان بر کار خود بر رفتار نوآورانه و اشتیاق شغلی موثر است. همچنین انگیزه و کنترل کارکنان بر کار خود باعث ایجاد رفتار نوآورانه می شود. به علاوه فلورین<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان داد که افراد تاب آور که در مقابل اعمال و رفتار خود احساس تعهد کرده و عقیده دارند که رویدادهای زندگی، قابل پیش بینی است و بالاخره، تغییر در زندگی و نیاز به انطباق با آن را نوعی چالش و مبارزه جویی برای رشد بیشتر در نظر می گیرند؛ نه اینکه آن را تهدید برای زندگی به شمار آورند.

لذا ضرورت تحقیق حاضر در این نکته است که توجه به عوامل تاب آوری سازمانی (که در تحقیق حاضر، تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری می باشد) می تواند تاب آوری سازمانی را در بین مدیران مدارس ابتدایی بهبود داده و مانع کاهش آن شود. همچنین در خصوص ضرورت تحقیق حاضر باید قید کرد که تحقیقی که به بررسی ارتباط تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس پرداخته شده باشد یافت نشده است، از طرفی چنین موضوعی در بین مدیران و بخصوص در دوره ابتدایی (چنانچه محقق از طریق پایگاه های علمی بررسی نمود) یافت نشده لذا تحقیق حاضر می تواند مسیر تازه ای را در شناخت عوامل تاب آوری مدیران مدارس دوره ابتدایی بگشاید، همچنین نتایج این تحقیق می تواند در آموزش و پرورش، کلاس های مدارس ابتدایی و بهبود روند مدیریت امور آموزشی دانش آموزان مورد استفاده قرار بگیرد.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها جزو تحقیق های توصیفی-همبستگی است. حجم جامعه آماری را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۲۳۸ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری از طریق جدول مورگان، به تعداد ۱۴۴ نفر که از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای از میان مدیران دوره ابتدایی انتخاب شدند دلیل انتخاب نمونه گیری تصادفی طبقه ای وجود جنسیت زن و مرد در تعداد نمونه می باشد. در این تحقیق از سه پرسشنامه استفاده گردید: ۱- پرسشنامه تعهد حرفه ای: از پرسشنامه تعهد حرفه ای آلن و میر (۱۹۹۰) بهره گرفته شد. که دارای ۲۴ سوال، ۳ مولفه با طیف هفت گزینه ای می باشد. در تحقیق حاضر، روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما تایید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ در یک نمونه ۵۵ نفره از مدیران مدارس ابتدایی، ۰/۷۹۸ بدست آمد. ۲- پرسشنامه اشتیاق کاری: از پرسشنامه اشتیاق کاری یا شغلی شوفلی و بکر (۲۰۰۳) استفاده شد که دارای ۱۷ سوال، ۳ مولفه می باشد. در تحقیق حاضر، روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما تایید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ در یک نمونه ۵۵ نفره از مدیران مدارس ابتدایی، ۰/۸۱۱ بدست آمد. ۳- پرسشنامه تاب آوری: از پرسشنامه کونور و دیویدسون<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) استفاده شد. که دارای ۲۵ گویه و مقیاس لیکرتی پنج درجه ای می باشد. در تحقیق حاضر نیز، روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما تایید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ در یک نمونه ۵۵ نفره از مدیران مدارس ابتدایی، ۰/۸۴۹ بدست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های مورد نیاز در پژوهش حاضر در دو بخش متمایز انجام گرفت. الف: بخش توصیفی: در این بخش با استفاده از آماره های توصیفی اقدام به توصیف و نمایش داده ها از

1 Chohen

2 Hakanen

3 Slåttena & Mehmetoglu

4 Florian

5- Conon and Davidson

طریق جداول، نمودارها می گردد همچنین شاخص های مرکز و پراکندگی داده ها آورده می شود. ب: بخش استنباطی: در بخش استنباط آماری از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون برای سنجش رابطه میان متغیرها استفاده شد. همچنین برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید و برای بررسی پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ کمک گرفته شد.

#### یافته ها

برای بررسی ارتباط تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جداول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۱، ضریب همبستگی بین تعهد حرفه ای با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۳۴۳	تعهد حرفه ای
سطح معنی داری	۰/۰۱	
تعداد	۱۴۴	

جدول ۲، ضریب همبستگی بین اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۳۸۸	اشتیاق کاری
سطح معنی داری	۰/۰۱	
تعداد	۱۴۴	

با توجه به جداول ۱ و ۲، ضریب همبستگی تعهد حرفه ای (۰/۳۴۳) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، و همچنین ضریب همبستگی اشتیاق کاری (۰/۳۸۸) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش تاب آوری، تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی ارتباط تعهد عاطفی با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۳، ضریب همبستگی بین تعهد عاطفی با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۳۵۰	تعهد عاطفی
سطح معنی داری	۰/۰۱	
تعداد	۱۴۴	

مطابق با جدول ۳، که ضریب همبستگی (۰/۳۵۰) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین تعهد عاطفی با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی

شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش تعهد عاطفی، تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی تعهد هنجاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۴، ضریب همبستگی بین تعهد هنجاری با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۲۸۱	تعهد هنجاری
سطح معنی داری	۰/۰۱	
تعداد	۱۴۴	

مطابق با جدول ۴، که ضریب همبستگی (۰/۲۸۱) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیر ها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین تعهد هنجاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش تعهد هنجاری ، تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی تعهد مستمر با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۵، ضریب همبستگی بین تعهد مستمر با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۳۱۷	تعهد مستمر
سطح معنی داری	۰/۰۱	
تعداد	۱۴۴	

مطابق با جدول ۵، که ضریب همبستگی (۰/۳۱۷) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیر ها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین تعهد مستمر با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش تعهد مستمر، تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی توانایی با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۶، ضریب همبستگی بین توانایی با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۳۰۵	توانایی
سطح معنی داری	۰/۰۱	
تعداد	۱۴۴	

مطابق با جدول ۶، که ضریب همبستگی (۰/۳۰۵) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیر ها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین توانایی با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش توانایی، تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی وقف خود با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۷، ضریب همبستگی بین وقف خود با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۳۳۷	
سطح معنی داری	۰/۰۱	وقف خود
تعداد	۱۴۴	

مطابق با جدول ۷، که ضریب همبستگی (۰/۳۳۷) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیر ها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین وقف خود با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش وقف خود، تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی جذب با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود.

جدول ۸، ضریب همبستگی بین جذب با تاب آوری سازمانی

تاب آوری سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۴۳۲	
سطح معنی داری	۰/۰۱	جذب
تعداد	۱۴۴	

مطابق با جدول ۸، که ضریب همبستگی (۰/۴۳۲) و سطح معنی داری (۰/۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر مستقل بودن متغیر ها رد شده و نتیجه حاصل شد که بین جذب با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این معنی که در صورت افزایش جذب، تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نیز افزایش می یابد.

برای بررسی پیش بینی تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق مولفه های تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد.



جدول ۹، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق مولفه های تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری

متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	نمره f	سطح معنی داری
تاب آوری سازمانی	.447 <sup>a</sup>	0.2	0.165	12.41449	5277.056	6	879.509	5.707	.000 <sup>b</sup>
					21114.381	137	154.12		

مولفه های پیش بینی کننده : تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، توانایی، وقف خود، جذب

همانطور که در جدول ۹، مشاهده می شود، مولفه های تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری وارد معادله رگرسیون شده اند که میزان همبستگی چندگانه آنها با تاب آوری سازمانی مدیران برابر با ۰/۴۴۷ و مقدار مجذور R تعدیل شده برابر با ۰/۱۶۵ می باشد. در ادامه به ارایه جدول رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

جدول ۱۰، رگرسیون چندگانه تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق مولفه های تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری

تغییر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	خطای معیار	Beta	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت		۶۲/۸۲۶	۵/۴۷۸		۱۱/۴۷	۰/۰۱
تعهد عاطفی		۰/۰۷۶	۰/۳۰۴	۰/۰۳۵	۰/۲۴۹	۰/۸۰۴
تعهد هنجاری		-۰/۵۱۳	۰/۳۸۹	-۰/۲۵۱	-۱/۳۱۸	۰/۱۹
تعهد مستمر		۰/۰۳۵	۰/۳۸۷	۰/۰۱۷	۰/۰۹	۰/۹۲۹
توانایی		۰/۱	۰/۴۵۹	۰/۰۳۹	۰/۲۱۹	۰/۸۲۷
وقف خود		۰/۵۲۵	۰/۵۴۳	۰/۱۶۵	۰/۹۶۶	۰/۳۳۶
جذب		۱/۲۹۹	۰/۴۴۳	۰/۴۲۹	۲/۹۳۲	۰/۰۰۴

تاب آوری سازمانی

طبق جدول ۱۰، سطح معنی داری مولفه جذب، کمتر از ۰/۰۵ است، به این ترتیب این مولفه قادر به پیش بینی تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. به این معنی که بهبود تعهد حرفه ای منجر به افزایش تاب آوری در مدیران مدارس می شود. در تبیین یافته فوق باید قید نمود که، تعهد حرفه ای و وجود آن در مدیران مدارس منجر به این می شود که توانمندی ها، ظرفیت ها، امید و قدرت تعهد به عنوان سپری در مقابل مشکلات و استرس های شغلی و فردی بهبود یافته و در وضعیت مناسبی قرار بگیرد و به این جهت تاب آوری نیز افزایش یابد. همچنین فرد بسته به شدت انگیزش و شدت اشتیاق کاری، که در او بوجود آمده است فعالیتها و اعمال خود را سامان می دهد تا جایی که انگیزه لازم، تامین شود، به عبارتی، انگیزه حالت فرد را از حالت آرامش و سکون به حالت مهیج و تحریک تغییر می دهد بنابراین فرد در جهت افزایش تاب آوری سازمانی به حرکت در می آید، این امر در بین مدیران مدارس می تواند در راستای علاقه مندی در جهت تربیت دانش آموزان معنی شود و انگیزه اینکار به افزایش تاب آوری منجر شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات حسینی و همکاران (۱۴۰۲)، سلیمانی پاشا و همکاران (۱۴۰۱)، کیم (۲۰۲۲) و چی چنگ و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. و نیز تجزیه و تحلیل داده ها در نشان داد که تعهد عاطفی با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و

معنی داری دارد. به این معنی که وقتی که مدیران مدارس حاضر باشند مابقی خدمت را در آموزش و پرورش باشند، از صحبت کردن با سایر افراد در خصوص آموزش و پرورش لذت ببرند، مشکلات آموزش و پرورش را جزیی از مشکلات خود بدانند و به سادگی از آموزش و پرورش دل نکنند از تعهد عاطفی برخوردارند در چنین اوضاعی، مدیر مدرسه از عملکرد خود احساس رضایت خواهد نمود و تاب آوری بالایی در تربیت دانش آموزان خواهد داشت. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات غلامپور و طریقی (۱۴۰۲)، شمس الدینی و محمدجانی (۱۴۰۰) و فلورین و همکاران (۲۰۲۰) همسو است. همچنین نتایج نشان داد که تعهد هنجاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. به این معنی که وقتی مدیر مدرسه، عواقب ترک کار برایش اهمیت داشته باشد، و ترک کار دشوار باشد از عملکرد بالایی در امر تعلیم و مدیریت امور مدرسه برخوردار خواهد بود، زیر می داند در صورتی که از کارش جدا شود در زندگی شخصی با مشکل مواجه خواهد شد و برایش پرهزینه خواهد بود در این وضعیت، تاب آوری مدیر مدرسه افزایش خواهد یافت. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات حجازی و همکاران (۱۴۰۰) و فوت و لی پینگ تانگ (۲۰۱۸) همسو است. همچنین نتایج نشان داد که تعهد مستمر با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. لذا، زمانی که مدیر مدرسه محل کار خود را تغییر ندهد، به ابقا در آموزش و پرورش وفا دار باشد، و خروج از آن را غیراخلاقی بداند و در صورت پیشنهاد از سایر دستگاه ها که دارای شرایط بهتری هستند حاضر به ترک آن نباشند چنین مدیری از تعهد مستمر برخوردار خواهد بود و در طول خدمت حرفه در مدرسه به عنوان مدیر از تاب آوری مناسبی برخوردار خواهد بود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) و کوهن (۲۰۱۷) همسو است. و نیز نتایج نشان داد که توانایی با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. به این معنی که مدیران دارای توانایی (از مولفه های اشتیاق شغلی)، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می کنند که این امر سبب افزایش انگیزه درونی فرد و سختکوشی و بهبود تاب آوری وی برای تلاش بیشتر در دست یابی به اهداف سازمانی می شود، همچنین از آنجا که سختکوشی نتیجه انگیزه درونی و توانایی است، بنابراین سبب افزایش تاب آوری می شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات عموشاهی خوزانی و آتش پور (۱۴۰۱) و هاکنن و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. به علاوه نتایج نشان داد که وقف خود با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. به این معنی که مدیران دارای وقف خود (از مولفه های اشتیاق شغلی) بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می شوند و همین انگیزه، سبب عملکرد و تاب آوری در او است، در این میان، اگر فرد از زمان و انرژی خود بیشترین اثر را در کار و شغل خود بکارگیرد می تواند بر مشکلات ناشی از استرس کاری فائق آید و تاب آوری وی بهبود یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات کیا (۱۳۹۹) و زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. همچنین نتایج نشان داد که جذب با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. به این معنی که جذب درونی که در انگیزش درونی مدیران مدارس وجود دارد زمینه را برای اشتیاق کاری کارکنان به شغل خود فراهم می کند، اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرشهای افراد نسبت به ویژگی های شغل آنهاست که می تواند منجر به افزایش مقاومت روانشناختی و تاب آوری نسبت به مشکلات ناشی از کار در مدارس شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات ضماهنی و همکاران (۱۴۰۰) و استانیلا و محمداوغلی (۲۰۲۰) همسو است. همچنین نتایج نشان داد که تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق مولفه جذب قابل پیش بینی است. به این معنی که جذب منجر به این امر می شود که میزان سازگاری، ارتباط دوستانه با دیگران، چاره اندیشی در برابر خطرات و چالشها و عدم تاثیرات منفی زندگی در وضعیت مطلوبی در خصوص مدیران مدارس قرار گیرد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات مقدم و سلطانی (۱۴۰۰) همسو است. نتیجه اصلی تحقیق حاضر این است که ارتباط تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی مثبت و معنی دار است، در واقع، تعهد حرفه ای. به معنای مهارت ها و خصوصیات و توانمندی هایی روانی که فرد را قادر می سازد با چالش های کاری سازگار شود، این امر می تواند مدیران مدارس ابتدایی را در مورد نحوه مدیریت، برنامه ریزی امور شغلی و توجه به مسائل جزئی یاری رساند. به این معنا که تعهد

حرفه ای مانند سپری در مقابله با شرایط سخت و استرس زاست، باعث رشد و پرورش شخصیت فرد و انعطاف پذیری می شود. مدیران مدارس ابتدایی واجد چنین مشخصه ای دارای توانایی لازم برای روبه رو شدن با شرایط استرس زا هستند. این امر می تواند مدیران مدارس ابتدایی را افراد فعال تر و هدفمندترند و با علاقه و هیجان در به امور مدیریت آموزشی مدرسه یاری کند، همچنین مسئولیت زندگی کاری خود را به عهده می گیرند و تاب آوری و قدرت تحمل خود را زیاد می کنند و در رویدادهای پیش بینی نشده و ناگوار سلامت روانی خود را حفظ کنند. همچنین باید اشاره داشت که اشتیاق شغلی به مدیران مدارس ابتدایی کمک می کند تا به طور موثر از پس مقتضیات استرس زای شغل مربوط به مدیریت چالش بر انگیز مدارس برآیند. مدیران مدارس مشتاق عمدتاً با میل و اشتیاق زیاد برای آغاز گر بودن و قدرت مدیریت زندگی شان شناخته می شوند. آنها پس خوراند مثبت شخصی تولید می کنند و در نتیجه قادرند که خودشان را هم در محل کار و هم خارج از زندگی کاری برانگیزانند. از آنجایی که مدیران مدارس با اشتیاق شغلی بالا سطح پایینی از خستگی ها و ناراحتی ها را تجربه می کنند، همین امر باعث می شود که آنها منابع شناختی و احساسی بیشتری برای رسیدگی کردن به استرس ها موقع کار داشته باشند تا بتوانند اتفاقات منفی کار را به اتفاقات مثبت تبدیل کنند از سوی دیگر اشتیاق شغلی مدیران مدارس باعث بهبود کاهش غیبت، بهبود روحیه، افزایش ایمنی، کاهش جابه جایی و بهبود مدیریت آموزشی و افزایش انگیزه آنان و در نهایت بهبود تاب آوری می شود. با عنایت به اینکه تعهد حرفه ای و اشتیاق کاری با تاب آوری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد پیشنهاد می شود که در ابتدای هر سال، مدیریت منطقه با مدیران مدارس خود قرارداد بندد و وظایف و فعالیتهای یک ساله مدیران در آن تعیین گردد، هر چقدر افراد بیشتر باور داشته باشند که هدفهای روشنی دارند و بازخورد بیشتری را در مورد وظایف خود و کل عملکردشان دریافت می کنند، دید روشن تری از مسئولیت ها و وظایفی که باید بر عهده بگیرند خواهند داشت و رفتارها و نگرش های خود را در کار بهبود خواهند بخشید و در شغل خویش متعهد خواهند شد و این امر می تواند تاب آوری سازمانی را افزایش دهد.

#### منابع

- احمدی، شهرروز؛ پیمان فرد، مرجان (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی مورد مطالعه، مدیران و کارکنان منطقه شش عملیات انتقال گاز. *کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین*.
- اسمعیلی عراقی، انسیه؛ فرهادی محلی، علی (۱۴۰۰). بررسی تایید ادراک عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شهرداری تهران. *اولین کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار و حسابداری با تاکید بر ارزش آفرینی و اقتصاد مقاومتی، تهران، موسسه آموزش عالی امینی بهنمیر*.
- ایران زاده، سلیمان؛ حسین زاده، الهوردی؛ برقی، امیر (۱۴۰۰). بررسی ارتباط استرس با بهره وری مدیران دبیرستانهای تبریز. *علوم تربیتی*، ۲(۱): ۴۰-۷.
- باقری، مسلم؛ توانایی، روح الله (۱۴۰۲). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها. *دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی* پلیس. ۳۱: ۹۰-۱۰۱.
- بلاغت، رضا؛ هاشمی، احمد؛ خزاعی، زری؛ محمودوند، محمد (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با خود کنترلی معلمان ابتدایی شهر زاهدان. *نوآوری های مدیریت آموزشی*. ۸(۳): ۳۵-۴۴.
- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ خاتونخاکی، سکینه (۱۴۰۰). بررسی رابطه میان متغیرهای نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهد شغلی معلمان مقطع راهنمایی کهریزک. *نوآوری های آموزشی*، ۳(۱): ۵۳-۶۴.
- حسینی، فاطمه؛ هادیزاده، اکرم؛ قجاوند، سمیه؛ محمدی، الهه (۱۴۰۲). تاثیر اشتیاق کاری بر عملکرد: نقش واسطه ای دلبستگی شغلی (مطالعه موردی: شرکت هواپیمایی ایران ایر تور). *دومین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان، دبیرخانه دایمی کنفرانس*.



دهقانی، زهرا؛ صیف، محمدحسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تاب آوری شغلی و رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان سازمان مدیریت پسماند شهر شیراز. همایش بین المللی مدیریت نوین در آفاق ۱۴۰۴، تهران، پژوهشکده دولت اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق.

رابینز، استفین (۱۴۰۱). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها: سازمان. ترجمه سید محمد اعرابی، علی پارسایان. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی؛ شاکر، فاطمه (۱۳۹۹). بررسی رابطه اشتیاق شغلی با استرس شغلی (ابهام نقش و تعارض نقش) دبیران شهرستان داراب. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.

سلیمانی پاشا، میلاد؛ شکری، محمدامین؛ معینی، فاطمه (۱۴۰۱). آرایه الگوی ساختاری برای ارتباط بین سکوت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی کارکنان رسمی شهرداری آمل. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.

شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ جعفری، عبدالله (۱۳۹۹). تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان. مجله پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۸(۲): ۳۳-۴۲.

شمس الدینی مطلق، محمد؛ محمدجانی، محمد (۱۴۰۰). مطالعه تاثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران. ۳(۳): ۴۴۷-۴۷۱.

ضمهانی، مجید؛ دلیر، مالک؛ رضایی، شهرام (۱۴۰۰). بررسی تاثیر اشتیاق شغلی کارکنان بر سلامت سازمانی مورد مطالعه: شرکت پارس خودرو. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.

عموشاهی خوزانی، زهرا؛ آتش پور، حمید (۱۴۰۱). رابطه تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیلی سبک های تصمیم گیری. چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران، دانشگاه نیکان.

غلام پور، محمد؛ طریقی، رسول (۱۴۰۲). بررسی نقش سه گانه تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات کل ورزش جوانان کشور. مدیریت ورزشی، ۷(۴): ۵۷۵-۵۸۸.

کیا، افسانه (۱۳۹۹). رابطه اشتیاق شغلی و تاب آوری با رضایت از زندگی در معلمان دانش آموزان استثنایی شهرستان آمل. همایش علمی پژوهشی استانی راهبردها و راهکارهای ارتقاء کیفیت در آموزش و پرورش، میناب، مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب.

مقدم، مهین؛ سلطانی، سکینه (۱۴۰۰). بررسی رابطه میان مولفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارمندان شبکه بهداشت قوچان. چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان، قوچان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.

نادی، محمدعلی؛ مشفق، زهت الزمان (۱۴۰۲). رابطه اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنان از عدالت توزیعی. فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۲۵(۸): ۲۷-۴۶.

Alisher Tohirovich Dedahanov, Changjoon Rhee, Junghyun Yoon, (2024) "Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link?", *Career Development International*, 22(1): 334-350.

Bonanno, GA. (2024). Loss, trauma and human resilience. *American Psychologist*, 59, 20-28.

Chiu, S.F. & Chen, H.L. (2021). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior, *J. of Social Behavior and Personality*, 33(2): 56-80.



- Cohen, A. (2017). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 2(10): 56-80.
- Florian.V. Milulincer, M. & Taubman, O. (2020) . Does Hardiness contribute to mental Health during a stressful real life situation? *The roles of appraisal and coping Journal of personality and social psychology* , 6(4) : 687-965
- Foot, David. A. & Li-Ping Tang, Thomas.(2018). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46 (6): 933-947.
- Hakanen, J, Bakker, A. B. & Demerouti, E.(2022). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource, *European Journal of Oral Science* 113pp. 479-487. Full text via cross [Ref view record in Scopus] cited by in scopus)4)
- Huang, Chan-Chen and You, Ching- Sing (2022). “The three components of organizational commitment on in- role behavior and organizational citizenship behaviors”, *African journal of business management*, 5(28): 11335-11344.
- Ingram, R.E., & Price, J. M. (2019). *The role of vulnerability in understanding psychopathology*. In R.E. Ingram, & J. M. Price (Eds.), *Vulnerability to psychopathology: risk across the lifespan* (pp. 3-19). New York: The Guilford Press.
- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2020). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(5): 211-226.
- Kim, Sangmook. (2022). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27 (8): 722-740.
- Korhonen, M. (2019). *Resilience. Overcoming challenges and moving on positively*. (N. Keeninkangas, Trans.) Ottawa : National Aboriginal Health Organization ( original work published )
- Olson, C.A., Bond, L., Burns, J. M., Vella-Brodrick, D.A., & Sawyer, S.M.(2023). Adolescent resilience: a conceptual analysis. *Journal of Adolescent* ,26(2):1-11.
- Richardson, G.E. (2018). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(8): 307- 321.
- Robinson, R.b. (2021). Effect of structure with commitment and collaboration, *academy of entrepreneurship journal*, 8(1): 321-332.
- Slåtten, T., Mehmetoglu, M., (2020), what are the Drivers for Innovative Behavior in Frontline Jobs? A Study of the Hospitality Industry in Norway, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 272-254
- Stewart G.I.(2022). *the Relation ship of Emotional intelligence to job satisfaction and organizational commitment*: Regent University.
- Work, Jessica . Park, Sung , Min . (2019) .Working across the divide : job involvement in the public and nonprofit sector. *Review of Public Personnel Administration* .2(9): 103-133.