

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نمایه مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۹/۸۰۰۵ رده بندی کنکره: الف ۲۴/۴۸۸

بررسی تاثیر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بر اشتیاق

شغلی معلمان ابتدایی شهرستان صحنه در سال تحصیلی

۱۴۰۲-۱۴۰۱

پیمان فلاحي چراغ آبادی

کارشناسی، علوم تربیتی، آموزش ابتدایی، پردیس شهید رجایی، دانشگاه فرهنگیان، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان صحنه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. این پژوهش به جهت هدف از نوع کاربرد است. این پژوهش به جهت هدف کاربردی و به جهت روش از نوع توصیفی - همبستگی می باشد و از طریق پرسشنامه های استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن ها از فضای مجازی استفاده شد، اطلاعات گردآوری شدند و با بهره گیری از روش آماری مورد بررسی قرار گرفت. جامعه مورد پژوهش کلیه معلمان مشغول به تدریس در دوره ابتدایی شهرستان صحنه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. با توجه به جامعه ۴۵۰ نفره، از میان معلمان مشغول به تدریس در دوره متوسطه شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تعداد ۲۱۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی - مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی، سالنوا و شوفلی (۲۰۰۱)، پرسشنامه تعهد سازمانی توسط میر و آلن (۱۹۹۷) و پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی و آمار استنباطی، به وسیله نرم افزار SPSS استفاده شد. براساس نتایج نهایی حاصل از پژوهش، دو فرضیه مطرح شده تأیید شدند و سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مستقیم داشتند.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی، معلمان ابتدایی

بخش اول: مقدمه

امروزه، اشتیاق به کار، به عنوان "احساسات و تمایلات پایدار فرد بر اساس ارزیابی های شناختی و عاطفی کار" تعریف می شود. لذا، اشتیاق، بیانگر تمایل قوی به انجام فعالیتی است که شخص آن را مهم می داند و آن را، در ذهن خود تعریف نموده و در هویت خود گنجانده است و زمان و انرژی قابل توجهی را برای آن ذهنیت به طور منظم انجام می دهد، زمانی که در نظر فرد کار ارزش بالایی داشته باشد، کار، آزادانه توسط فرد به عنوان یک اصل ذهنی پذیرفته شده و در هویت فرد نهادینه می شود و تجربه ی اشتیاق کاری را به وجود می آورد (میلر، ۲۰۱۷). در حال حاضر، سازمان ها در حال غوطه ور شدن در یک محیط تجاری همراه با رقابت جهانی متلاطم هستند؛ در چنین محیطی، شرکت ها به کارکنان متمرکز نیاز دارند؛ زیرا، آن ها می توانند سبب بهبود افزایش عملکرد و پایداری شرکت ها شوند. هم چنین، اشتیاق کاری هماهنگ، عاملی است مهم که زمینه ی رقابت سازمانی، عملکرد سازمانی و رفاه کارکنان را ایجاد می کند (زیگاری و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این، شواهد تجربی بیانگر رابطه ی مثبتی بین اشتیاق کاری هماهنگ و رضایت شغلی و زندگی هستند (آستاخوا و هانگ، ۲۰۱۵)؛ آن ها، هم چنین مشخص کردند که روابط مستقیمی بین اشتیاق کاری و مشارکت، تعهد سازمانی وجود دارد (آستاخوا و پورتر، ۲۰۱۵؛ بورک و همکاران، ۲۰۱۵)؛ هم چنین، روابط مستقیمی بین اشتیاق کاری و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد (آستاخوا و پورتو، ۲۰۱۵؛ بورک و همکاران، ۲۰۱۵)؛ با پیروی از این خط، بسیاری از محققان استدلال کردند که کلید عملکرد، رشد سازمانی و رفاه، اشتیاق به کار است (هو و همکاران، ۲۰۲۰). هم چنان که فردریکسون (۲۰۰۲)، معتقد است که احساسات مثبت، منجر به عملکرد مطلوب در لحظه ی انجام کار و در درازمدت می شود. بنابراین، تجربه ی هیجان مثبت اشتیاق، منجر به عملکرد بهینه ی کارکنان، افزایش بهره وری و رضایت کارکنان در کل سازمان ها می شود (فرمر، ۲۰۰۶)؛ زیرا، اشتیاق به کار، یکی از قوی ترین احساسات مثبتی است که به کارکنان در محل کار انرژی می دهد و هم چنین زمینه ی ایجاد انگیزه را در مدیران فراهم می کند. اشتیاق به کار، یکی از امور حیاتی است که باید در محیط سازمان ها وجود داشته باشد؛ زیرا، بدون وجود آن، کارکنان نمی توانند انرژی لازم را جهت دستیابی به اهداف متعالی سازمان ها ذخیره نمایند و مدیران، نمی توانند به درستی در بین کارکنان خود انگیزه ی اشتیاق به کار را ایجاد کنند (الاسی، ۲۰۱۷). بنابراین، یکی از ویژگی های مطلوب سازمان ها داشتن کارکنانی مشتاق

است، اما نکته مهم این است که دقیقاً چگونه اشتیاق منجر به نتایج مثبت در یک سازمان می‌شود. در همین راستا، از جمله عواملی که می‌تواند با میزان اشتیاق کارکنان مرتبط باشد، میزان سلامت سازمانی ادراک شده است؛ از سویی دیگر، فضای حمایتی موجود در یک سازمان، نشان دهنده‌ی سلامت آن سازمان است و بر طبق پژوهش هیل (۲۰۰۵)، منسا (۲۰۱۶)، سلامت یک سازمان، بیانگر وضعیتی است که در آن عملکرد فرد و سازمان در درجه‌ای بالاتر و دور از انتظار مورد بررسی قرار می‌گیرد و این امر، احساس خودکارآمدی کارکنان را ایجاد می‌کند و موجب افزایش انگیزه‌ی انجام فعالیت در بین کارکنان سازمان‌ها می‌شود؛ سازمان سالم، جایی است که افراد با علاقه به محیط کار وارد می‌شوند و با علاقه کار را به پایان می‌رسانند. با مروری بر مضامین تحقیقات سلامت سازمانی می‌توان گفت که استرس مرتبط با کار و زندگی، از رایج‌ترین زمینه‌های مورد تحقیق بودند؛ مثلاً: پژوهش‌های بائر و جنی (۲۰۱۶)، دلایل زیر را برای این تغییر ارائه می‌دهند: (۱) سلامت کارکنان بیشتر و بیشتر تابع بافت سازمانی است؛ (۲) سلامت کارکنان پیامدهایی را برای یک سازمان به عنوان یک کل دارد (کرن، ۲۰۲۱). سلامت سازمانی، که یک "مزیت رقابتی نهایی" را تشکیل می‌دهد، توانایی سازمان را برای عملکرد مؤثر، رشد پایدار و سازگاری هموار با تغییر توصیف می‌کند (یانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

در سال‌های اخیر توجه زیادی به مسئله‌های مربوط به افزایش سطح مهارت‌های شغلی و تعهد سازمانی معلمان شده است. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت در بستر سامانه‌ی آنلاین و همچنین برگزاری آزمون مدیریت برای مدیران مواردی از این قبیل است. آموزش و پرورش و جامعه (والدین) از معلم می‌خواهند که به صورت کامل با وظیفه خود آشنا باشد و آن را به نحوه احسن در سر کلاس و مدرسه به کار گیرد. عمل به وظیفه و ایجاد عوامل مربوط برای تقویت آن می‌تواند به افزایش مسئولیت‌های اجتماعی کمک شایانی کند. افزایش تعهد سازمانی و انجام درست وظیفه باعث بهبود چابکی سازمانی و اشتیاق شغلی شود. تعهد به عنوان یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیر گذار در رفتار شغلی کارکنان است که در دهه‌های اخیر از جایگاه ویژه‌ای در مطالعات علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی برخوردار بوده است. چرا که تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی است که بر اساس آن، خود شاغل، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد. شناخت وضعیت تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود کارکنان یاری رساند و تعهد سازمانی می‌تواند بر

متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله رضایت شغلی، ترک شغل، غیبت، استرس شغلی و عملکرد تاثیر گذار باشد. بنابراین تعهد سازمانی یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند بر آن متکی باشد (گمینیان، ۱۳۹۲، به نقل از جعفری، ۱۴۰۰).

بخش دوم: پیشینه‌ی پژوهش

ضماهتی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اشتیاق شغلی کارکنان بر سلامت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت پارس خودرو)" به این نتیجه دست یافتند که بین اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی ارتباط مثبت و فزاینده‌ای با مقدار پیرسون (۰/۵۸۷) وجود دارد که به نوبه‌ی خود در حد متوسط به خوب می‌باشد و ضریب تأثیر گذاری برابر با ۰/۵۸۹ می‌باشد که مولفه‌های اشتیاق به مقدار (۹/۵۸) درصد سازمان سالم را باعث می‌شوند. این یافته‌ها، با توجه به نتایج کسب شده با دیگر تحقیقات منطبق می‌باشند و در مقدار همبستگی و ضریب ناثیر گذاری متفاوت هستند که در هر سازمانی با توجه به ارتباطات و ساختارهای شفاف سازی متغیر است.

رنجبریان و راشدی ملکی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان ملکان" به این نتیجه دست یافتند که سلامت سازمانی بر دلبستگی شغلی (۵۲٪) و سطوح سلامت سازمانی (نهادی، اداری و فنی) بر دلبستگی شغلی (۸۳٪، ۵/۶٪ و ۸۴٪) و همچنین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (۵۵٪، ۵۵/۶٪ و ۵۵/۶٪) و سطوح سلامت سازمانی (نهادی، اداری و فنی) بر رفتار شهروندی سازمانی (۵۵/۷٪، ۲۶/۲٪، ۱۱/۵٪) تأثیر مثبتی دارد.

اکرم زاده و غنی فر (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش اشتیاق شغلی در سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان مشهد" به این نتیجه دست یافتند که رابطه مستقیم بین اشتیاق شغلی با سلامت سازمانی وجود دارد ($p < ۰/۰۱$)؛ همچنین مولفه‌های اشتیاق شغلی، می‌توانند به شکل مثبت و معنی داری سلامت سازمانی کارکنان را پیش بینی نمایند؛ بنابراین، لازم است مدیران و دست اندرکاران سلامت، جهت ارتقای سلامت سازمانی پرسنل خود، به اشتیاق شغلی توجه داشته باشند.

ضماهی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اشتیاق شغلی کارکنان بر سلامت سازمانی (مورد مطالعه : شرکت پارس خودرو)" به این نتیجه دست یافتند که بین اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی ارتباط مثبت و فزاینده ای با مقدار پیرسون (۰/۵۸۷) وجود دارد که به نوبه‌ی خود در حد متوسط به خوب می‌باشد و ضریب تأثیر گذاری برابر با ۰/۵۸۹ می‌باشد که مولفه‌های اشتیاق به مقدار (۹/۵۸) درصد سازمان سالم را باعث می‌شوند. این یافته‌ها، با توجه به نتایج کسب شده با دیگر تحقیقات منطبق می‌باشند و در مقدار همبستگی و ضریب نائیر گذاری متفاوت هستند که در هر سازمانی با توجه به ارتباطات و ساختارهای شفاف سازی متغیر است.

رنجبریان و راشدی ملکی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان ملکان" به این نتیجه دست یافتند که سلامت سازمانی بر دلبستگی شغلی (۵۲٪) و سطوح سلامت سازمانی (نهادی، اداری و فنی) بر دلبستگی شغلی (۸۳٪، ۵/۶٪، ۸۴/۷٪) و همچنین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (۵۵/۶٪) و سطوح سلامت سازمانی (نهادی، اداری و فنی) بر رفتار شهروندی سازمانی (۵۵/۷٪، ۲۶/۲٪، ۱۱/۵٪) تأثیر مثبتی دارد.

اکرم زاده و غنی فر (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش اشتیاق شغلی در سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان مشهد" به این نتیجه دست یافتند که رابطه مستقیم بین اشتیاق شغلی با سلامت سازمانی وجود دارد ($p < 0/01$)؛ همچنین مولفه‌های اشتیاق شغلی، می‌توانند به شکل مثبت و معنی داری سلامت سازمانی کارکنان را پیش بینی نمایند؛ بنابراین، لازم است مدیران و دست اندرکاران سلامت، جهت ارتقای سلامت سازمانی پرسنل خود، به اشتیاق شغلی توجه داشته باشند.

بخش سوم: روش پژوهش

این پژوهش به جهت هدف کاربردی و به جهت روش از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد و از طریق پرسشنامه‌های استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن‌ها از فضای مجازی استفاده شد، اطلاعات گردآوری شدند و با بهره‌گیری از روش آماری مورد بررسی قرار گرفت. جامعه مورد پژوهش کلیه معلمان مشغول به تدریس در دوره ابتدایی شهرستان صحنه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود.

توجه به جامعه ۴۵۰ نفره، از میان معلمان مشغول به تدریس در دوره متوسطه شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تعداد ۲۱۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی - مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

بخش چهارم: یافته‌های پژوهش

این بخش مشتمل بر دو بند می‌باشد. در بند ابتدایی، داده‌ها در جداولی تنظیم و شاخص‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش بیان و بررسی می‌شود. سپس در بند دوم با تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری به بررسی فرضیه‌های پژوهش پیش رو پرداخته شد. تعداد نمونه‌های معتبر برای انجام تحلیل‌های لازم برابر ۲۱۰ نفر بوده است.

بند اول: داده‌های توصیفی

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۹۰	۴۲/۸۵
زن	۱۲۰	۵۷/۱۵
جمع	۲۱۰	۱۰۰/۰

در جدول ۱ توزیع فراوانی جنسیت افراد نمونه را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود تعداد مردان برابر ۹۰ نفر (۴۲/۸۵ درصد) و تعداد زنان برابر ۱۲۰ نفر (۵۷/۱۵ درصد) می‌باشند.

جدول ۲. توزیع فراوانی سن پاسخگویان

سن	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کمتر از ۳۰ سال	۴۲	۲۰	۲۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۸۶	۴۰/۹۵	۶۰/۹۵
۴۱ تا ۵۰ سال	۵۴	۲۵/۷۱	۸۶/۶۶
بیشتر از ۵۱ سال	۲۸	۱۳/۳۴	۱۰۰/۰
جمع	۲۱۰	۱۰۰/۰	

جدول ۲ توزیع فراوانی سن پاسخگویان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۴۲ نفر (۲۰ درصد) کمتر از ۳۰ سال، تعداد ۸۶ نفر (۴۰/۹۵ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال، تعداد ۵۴ نفر (۲۵/۷۱ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۲۸ نفر (۱۳/۳۴ درصد) بیشتر از ۵۱ سال سن دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی سوابق کاری پاسخگویان

سابقه	تعداد	درصد	درصد تجمعی
بین ۱ تا ۱۰ سال	۵۲	۲۴/۷۶	۲۴/۷۶
۱۱ تا ۱۵ سال	۲۶	۱۲/۳۸	۳۷/۱۴
۱۶ تا ۲۰ سال	۶۴	۳۰/۴۷	۶۷/۶۱
بیشتر از ۲۱ سال	۶۸	۳۲/۳۹	۱۰۰/۰
جمع	۲۱۰	۱۰۰/۰	

جدول ۳ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۵۲ نفر (۲۴/۷۶ درصد) بین ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۲۶ نفر (۱۲/۳۸ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۶۴ نفر (۳۰/۴۷ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال، تعداد ۶۸ نفر (۳۲/۳۹ درصد) بیشتر از ۲۱ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	تعداد	درصد	درصد تجمعی
دیپلم و فوق‌دیپلم	۲۲	۱۰/۴۸	۱۰/۴۸
کارشناسی	۱۲۴	۵۹/۰۵	۶۹/۵۳
کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۴	۳۰/۴۷	۱۰۰/۰
جمع	۲۱۰	۱۰۰/۰	

جدول ۴ توزیع فراوانی تحصیلات را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۲۲ نفر (۱۰/۴۸ درصد) دیپلم و فوق‌دیپلم، تعداد ۱۲۴ نفر (۶۹/۵۳ درصد) کارشناسی، تعداد ۶۴ نفر (۳۰/۴۷ درصد) کارشناسی و بالاتر هستند.

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	زیر مقیاس	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
یگانگی نهادی		۲۱۰	۱۴	۲۹	۲۶	۲/۹۶
نفوذ مدیر		۲۱۰	۱۰	۲۱	۱۶	۲/۲۱

۳/۳۶	۱۶/۶۶	۲۵	۷	۲۱۰	ملاحظه گری	سلامت سازمانی
۲/۸۸	۱۶/۴۴	۲۵	۷	۲۱۰	ساخت دهی	
۲/۶۰	۱۶/۷۴	۲۵	۹	۲۱۰	پشتیبانی منابع	
۳/۹۷	۲۹/۹۸	۴۱	۱۷	۲۱۰	روحیه	
۴/۱۰	۲۶/۷۲	۴۰	۱۶	۲۱۰	تأکید علمی	
۱۳/۶۳	۱۴۳/۸۲	۱۹۱	۱۰۵	۲۱۰	کل سلامت سازمانی	
۵/۴۸	۲۱/۵۶	۳۰	۶	۲۱۰	توانایی	
۴/۸۶	۱۸/۳۳	۲۵	۵	۲۱۰	وقف خود	اشتیاق شغلی
۵/۳۹	۲۱/۱۲	۳۰	۶	۲۱۰	جذب	
۱۵/۰۱	۶۱/۰۲	۸۵	۱۷	۲۱۰	کل اشتیاق شغلی	
۴/۱۷	۳۷/۹۰	۴۰	۱۳	۲۱۰	تعهد عاطفی	
۴/۳۵	۳۶/۸۱	۴۰	۱۳	۲۱۰	تعهد مستمر	تعهد سازمانی
۲/۴۸	۳۷/۹۵	۴۰	۲۴	۲۱۰	تعهد هنجاری	
۱۰/۳۹	۱۱۲/۱۰	۱۲۰	۵۷	۲۱۰	کل تعهد سازمانی	

جدول ۵ شاخص‌های توصیفی ابعاد متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۱۴۳/۸۲ و ۱۳/۶۳، میانگین و انحراف استاندارد متغیر اشتیاق شغلی به ترتیب برابر ۶۱/۰۲ و ۱۵/۰۱ و میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۱۱۲/۱۰ و ۱۰/۳۹ می‌باشد.

بند دوم: داده‌های استنباطی

در این بند با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین سه متغیر اصلی پژوهش بررسی شده است.

جدول ۶ ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعهد سازمانی	اشتیاق شغلی
اشتیاق شغلی	۰/۴۹۵**	
سلامت سازمانی	۰/۴۰۲**	۰/۴۰۷**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

در جدول ۶ ضرایب همبستگی بین سه متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است. می‌توان مشاهده نمود که ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی با اشتیاق شغلی برابر ۰/۴۹۵، ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی با سلامت سازمانی برابر ۰/۴۰۲، ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی با اشتیاق شغلی برابر ۰/۴۰۷ که در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار می‌باشند و با توجه به اینکه در محدوده ۰/۳۵ تا ۰/۶۵ قرار دارد لذا شدت آن در سطح متوسط می‌باشد.

نتیجه گیری

در خصوص فرضیه اول که بر تأثیر مثبت و معنادار سلامت سازمانی بر اشتیاق شغلی دلالت دارد با پژوهش‌های صفر زاده و نادری (۱۳۹۳) ادری و صفرزاده (۱۳۹۳) ضماهی و همکاران (۱۳۹۶) اکرم زاده و

غنی فر (۱۳۹۷) صفرزاده و همکاران (۱۳۹۹) نیکولا و کوب (۲۰۲۱) مؤید و همسو نبود، بنابراین می‌توان گفت که مدل مفهومی در این مسیر با مدل تجربی برآزش ندارد. تفاوت جامعه آماری پژوهش فعلی با پژوهش‌های مذکور و یا پاسخ آن‌ها به پرسشنامه‌ها می‌توان علت آن باشد. برای تبیین این نتایج می‌توان گفت: طبق پژوهش هیل (۲۰۰۵)، سلامت یک سازمان، بیانگر وضعیتی است که در آن عملکرد فرد و سازمان در درجه‌ای بالاتر و دور از انتظار مورد بررسی قرار می‌گیرد و این امر، احساس خودکارآمدی کارکنان را ایجاد می‌کند و موجب افزایش انگیزه‌ی انجام فعالیت در بین کارکنان سازمان و اشتیاق آن‌ها می‌شود؛ سازمان سالم، جایی است که افراد باعلاقه به محیط کار وارد می‌شوند و باعلاقه کار را به پایان می‌رسانند به‌طور کلی سلامت سازمانی، بر پایه‌ی ایجاد "محل‌های سالم کاری است که در آن افراد ممکن است تولید کنند، خدمت کنند، رشد کنند و از آن‌ها، در جهت شکوفایی استعدادهای خود برای دستیابی به عملکرد بالای سازمانی، افزایش رضایت و رفاه کارکنان خود استفاده کنند و از آن‌ها حمایت نمایند.

فرضیه دوم مبنی بر اینکه تعهد سازمانی بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد تأیید می‌گردد. که در این زمینه هاکنن و همکاران (۲۰۰۶)، هالسبیلین (۲۰۰۸) و برک و الکوت (۲۰۱۰) به نقل از نوری و همکاران ، (۱۳۸۹)؛ اسوار نالاد اوپراسانا (۲۰۱۲)؛ باغبان سیچانی و همکاران (۱۳۸۶) ؛ نوری و همکاران (۱۳۸۹)؛ مولایی و همکاران (۱۳۹۳) و قربانی دولت آبادی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج مشابهی به دست آوردند که با نتایج این پژوهش همسو می‌باشد. در رابطه بین اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی و تعهد مستمر نتایج تحقیقات شوفلی و باکر (۲۰۰۱) نشان داد بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شود. باکر و دمرودی (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود نشان دادند کارکنان دارای اشتیاق شغلی متمایل به سخت کار کردن با حالت ذهنی مثبت هستند که بوسیله آن قادرند در محیط کار، کارهای زیادی را به انجام برسانند. به همین دلیل مطابق با نظر کان (۱۹۹۰) و پفر (۱۹۹۴) تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهد و کمتر شغل خود را ترک می‌کند.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. جعفری، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی با تعهد و توسعه سازمانی با نقش میانجی باورهای هوش و هوش هیجانی در مدارس دارای کرسی آنلاین، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تکنولوژی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن.

ب) منابع لاتین

۱. Astakhova, M. N., & Hang, H (۲۰۱۵). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, ۳۰(۳): ۴۵۷-۴۷۱.
۲. Astakhova, M. N., & Porter, G (۲۰۱۵). Understanding the work passion- performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, ۶۸(۸): ۱۳۱۵-۱۳۴۶.
۳. Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H (۲۰۱۵). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, ۳۰(۳): ۴۵۷-۴۷۱.
۴. Farmer G. Lawrence (۲۰۰۶). Afrecan Amer can males civil Engagement : The IM portance of social Organization In Vovement and friendship Diversity . *Journal of African American Studies*.



۵. Ho, V.T., Kong, D.T., Lee, C., Dubreuil, P. & Forest, J (۲۰۲۰). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate, Journal of Vocational Behavior, ۱۰۶: ۱۱۲-۱۲۵.
۶. Korn F. Workplace Stress Continues to Mount. (۲۰۲۱). Available online: <https://www.kornferry.com/insights/articles/workplace-stress-motivation>.
۷. Mensah J (۲۰۱۶). Amponsah-Twiah K. Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. J. Workplace Behav. Health, ۳۱:۱۸۹-۲۰۳.
۸. Yang, C., Sun, B., Potts, R., Yu, R., & Shanks, D. R. (۲۰۲۱). Do working memory capacity and test anxiety modulate the beneficial effects of testing on new learning? Journal of Experimental Psychology: Applied. Advance online publication.
۹. Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., Diehl, J (۲۰۰۹). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. Human Resource Development Review, ۸: ۳۰۰-۳۲۶.

ضمایم

فایل سؤالات پرسشنامه (برای تحقیقات توصیفی - تحلیلی)

پرسشنامه اشتیاق شغلی، سالونوا و شوفلی (۲۰۰۱)

ردیف	شرح	کاملاً مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم.					
۲	هنگام کار کردن احساس قدرت و انرژی می‌کنم.					
۳	صبح که از خواب بر می‌خیزم دوست دارم سرکار بروم.					
۴	می‌توانم مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنم.					
۵	سرکار از لحاظ کاری خیلی مقاوم هستم.					
۶	در کارم همیشه پشت کار دارم حتی اگر اوضاع خیلی خوب نباشد.					
۷	کاری که انجام می‌دهم را کاملاً معنی دار و هدفمند می‌دانم.					

۸	کارم را با علاقه زیادی انجام می دهم.				
۹	شغلم به من دلگرمی می دهد.				
۱۰	به کاری که انجام می دهم افتخار می کنم.				
۱۱	کارم مرا به تلاش وا می دارد.				
۱۲	هنگام کار کردن زمان به سرعت می گذرد.				
۱۳	وقتی کار می کنم هر چیز دیگری را فراموش می کنم.				
۱۴	هنگامیکه شدیداً کار می کنم احساس شادی می کنم.				
۱۵	در کارم غرق می شوم.				
۱۶	وقتی کار می کنم از خود بی خود می شوم.				
۱۷	جدا شدن از کارم برایم سخت است.				

پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶)

نوع	لطفاً میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.	کاملاً موافقم	موافقم	تا اندازه ای	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱	در این سازمان کارکنان به یکدیگر کمک می کنند.					
۲	در این سازمان کارکنان می توانند به اهدافی که برای آنها تعیین شده است، نایل می شوند.					
۳	برای کارکنان وسایل کاری کافی تهیه می گردد.					
۴	با وجود چنین سازمانی کارکنان می توانند به اهدافی که برای آنان در نظر گرفته شده است برسند.					
۵	از کارکنان در مقابل تقاضاهای غیر معقول مراجعان و جامعه، حمایت می شود.					
۶	مدیر سازمان صمیمی و قابل دسترسی است.					
۷	مدیر، آنچه را که از مافوق خود می خواهد، به دست می آورد.					
۸	مدیر کارکنان از کارکنان می خواهد که موازین و مقررات مصوب را رعایت نمایند.					
۹	در این سازمان کارکنان نسبت به یکدیگر بی تفاوت هستند.					
۱۰	سازمان برای عملکرد کارکنان، ملاکهای سطح بالایی					

					تعیین می کند.	
					اگر امکانات اضافی درخواست شود، فراهم می شود.	۱۱
					سازمان نسبت به آسیب های خارجی آسیب پذیر است.	۱۲
					مدیر سازمان با کارکنان به عنوان همکار و همتای خود رفتار می کند.	۱۳
					پیشنهادهای مدیر سازمان مورد توجه روسای مافوق او قرار می گیرد.	۱۴
					مدیر سازمان نگرشهایش را برای کارکنان توضیح می دهد.	۱۵
					در این سازمان کارکنان نسبت به یکدیگر، ابراز دوستی می کنند.	۱۶
					کارکنان به آنهای که رتبه شغلی بالایی دارند، احترام می گذارند.	۱۷
					کارکنان تدارکات مورد نیاز کار را دریافت می کنند.	۱۸
					تقاضاهای جامعه، حتی زمانی هم که با برنامه سازمان همخوانی ندارند پذیرفته می شوند.	۱۹
					مدیر سازمان به کارکنان می گوید که از آنها چه انتظاراتی دارد.	۲۰

					مدیر سازمان به پیشنهادهای کارکنان عمل می کند.	۲۱
					در این سازمان کارکنان نسبت به یکدیگر سرد و کناره گیر هستند.	۲۲
					کارکنان کارهایشان را با شور و شوق انجام می دهند.	۲۳
					در این سازمان کارکنان به انجام امور کاری خود متعهدند.	۲۴
					کارکنان به وسایل کاری مورد نیاز دسترسی دارند.	۲۵
					مدیر سازمان قادر است در اقدامات افراد مافوق خود نفوذ کند.	۲۶
					کارکنان از طرف مراجعان احساس فشار می کنند.	۲۷
					مدیر سازمان نسبت به ایجاد تغییر علاقمند است.	۲۸
					مدیر سازمان با رئیس ناحیه خود به خوبی کار می کند.	۲۹
					مدیر سازمان برای عملکرد کارکنان، ملاک های روشن و صریح تعیین می کند.	۳۰
					در این سازمان مدیران معتقدند که کارکنان آنها از توانایی پیشرفت برخوردارند.	۳۱
					محیط سازمان منظم و جدی است.	۳۲
					مراجعان سازمان بر کارکنان سازمان نفوذ دارند.	۳۳

۳۴	سازمان نسبت به خواسته های عامه مردم توجه دارد.				
۳۵	موفقیت کاری از سوی سازمان مورد قدرشناسی قرار می گیرد.				
۳۶	مدیر به رفاه و آسایش کارکنان علاقمند است.				
۳۷	وسایل کاری مناسب جهت استفاده در سازمان، فراهم است.				
۳۸	عده خیلیی از مراجعان معترض، می توانند برنامه های سازمان را تغییر دهند.				
۳۹	روسای مدیر برای او ایجاد مانع و مشکل می کنند.				
۴۰	روحیه کارکنان بالاست.				
۴۱	مدیر سازمان کارهای را که قرار است انجام شود، زمان بندی و تنظیم می کند.				
۴۲	کارکنان نسبت به یکدیگر اطمینان و اعتماد دارند.				
۴۳	کارکنان برای بهبود وضعیت کار خود به سختی تلاش می کنند.				
۴۴	کارکنان نسبت به سازمان احساس یگانگی و تعلق می کنند.				



وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش



دانشگاه فرهنگیان



موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند

پنجمین همایش علمی - پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)

دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و ...

www.Olomensani.ir

www.Ghanonyar.ir

محورهای پذیرش مقالات

تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزشی و آموزش و پرورش ■
روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت ■

مکان و زمان برگزاری همایش

کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

مدیر اجرایی همایش

دکتر شهلا رضایی

دبیر علمی و مسئول همایش

دکتر بهنام اسدی

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران

OLOMENSANI@YAHOO.COM

ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶ - ۰۲۱۶۹۷۹۵۱۹

((در صورت طرح سوال در خصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش یا خاتم دکتر قبادی تماس بگیرید ۰۹۱۶۷۴۸۶۲۵))



CiteFactor
Academic Scientific Journals



MENDELEY
Academia.edu



جهاد
دانشگاه



DRJI
Directory of Research Journals Indexing



CONF PAPER



PBIN.com
Sponsored And Indexed



Scientific Information Database



ICI WORLD OF JOURNALS



CIVICALCA
We Respect the Science