دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه آموزشی مدیریت آموزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت آموزشی گرايش علوم تربیتی

عنوان:
نقش اشتباق شغلی و عدالت سازمانی در ناب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی
شهرستان اردبیل

استاد راهنما:
دکتر مهدی معینی کیا
دکتر عادل زاهدی‌بادل

استاد مشاور:
دکتر علی رضایی شریف

پژوهشگر:
راضیه آقایی

تایستان 96
عنوان پایان نامه: نقش اشتباه شغلی و عادت سازمانی در تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدايی شهرستان اردبیل

استاد راهنما: دکتر مهدي میمنی کیا - دکتر عادل زاهدبانیان

استاد مشاور: دکتر علی رضا به شریف

راهنده: علوم تربیتی و روانشناسی

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

دانشگاه: مهندیسی اردبیلی

در دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی

تاريخ دفاع: 20/06/96

تعداد صفحات: 52

چکیده:

هدف از پژوهش بررسی نقش اشتباه شغلی و عادت سازمانی در تاب‌آوری شغلی معلمان بود. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه‌آمیزی شامل همبستگی معلمان ابتدايی اداره آموزش و پرورش شهرستان اردبیل که 2018 نفر است که در سال 1395-96 مشغول به تدریس می‌باشند، روش نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری خوش‌های 320 نفر بعنوان نمونه انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه، پرسشنامه عادت سازمانی با پاییز 87، و مقياس تاب‌آوری کانر-دیودسون پاییز 89، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل پژوهش از شخصیتی توصیفی و آماری‌شارژکی پارامترها و تحلیل‌های فرضیه‌های 0.1، 0.05 و 0.01 استفاده شد. این نتایج تعیین وضعیت نشان داد که عادت و اشتباه در حد متوسط بر تاب آوری تاثیر گذار است. نتایج همبستگی رگرسیون نشان داد که بین مولفه‌های عادت سازمانی (توصیفی و تعاملی) با تاب‌آوری معلم ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت، بین اشتباه شغلی با تاب‌آوری معلم رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، عادت‌سازمانی و اشتباه شغلی با تاب‌آوری معلم رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

کلید واژه‌ها: عادت سازمانی، اشتباه شغلی، تاب‌آوری
## فهرست مطالب

<table>
<thead>
<tr>
<th>صفحه</th>
<th>عنوان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>قفصل اول: کلیات تحقیق</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1-1 مقدمه</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1-2 بیان مساله</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1-3 اهداف یپزوهش</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1-3-1 اهداف کلی</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1-3-2 اهداف جزئی</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1-4 سوالات پژوهش</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1-5 فرضیهها</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1-6 تعیین مفهوم و عملیاتی منگرها</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1-6-1 عدلات سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1-6-2 اشتیاق شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1-6-3 ناب آوری شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1-7 ضرورت و اهمیت پژوهش</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>صفحه</th>
<th>عنوان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8</td>
<td>2-1 مقدمه</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>2-2 تعریف تاب آوری</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>2-2-1 مفهوم تاب آوری</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>2-2-2 توصیه های جهت تاب آوری</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>2-2-3 افراد تاب آوری</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>2-2-4 ویژگی‌های اصلی افراد تاب آور چیست؟</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>2-3 مفهوم اشتیاق شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>2-3-1 تعریف اشتیاق شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>2-3-2 ابعاد اشتیاق شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>2-3-3 شوق داشتن بی کاری</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>2-3-4 جذبه در کارکردن</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>2-3-5 وقف کار شدن</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>2-3-6 تعهد</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>2-3-7 قدرت</td>
</tr>
<tr>
<td>فصل سوم: روششناسی تحقیق</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>3-7 روش اجرای پژوهش</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>5-3 محدودیت‌های پژوهش</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>صفحه</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
<tr>
<td>Error! Bookmark not defined.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
فصل أول
كليات تحقيق
1- مقدمه

تاب‌آویی نوعی حالت قبل توسعت در فرد بوده که بر اساس آن قادر است در روابطی با تاکیده‌ها مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویاده‌های مثبت، پیشرفته و مسولیت بیشتر به تالاب افزون-ترادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای نشیند (خلع‌تبری،هباری 1389).

لوتانز و همکارانش در توسعت چارچوب رفتار‌سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت و قابلیت سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آنها بر این باورند که سرمایه‌های روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرا (همچون: امید، خوش‌بینی، تاب) و ارتباط وابستگی ارتفاع سرمایه‌های انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه‌های اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان‌ها شود. بنابراین، سرمایه‌های روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرا تشکیل شده است که قابل ایجاد جدیدی و قابل توسعت و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (شاه‌پوری، عریضی، 1393). علاوه بر تاب‌آویی، اشتیاق شغلی نیز به عنوان مفهومی از مفاهیم روان‌شناختی مثبت‌گرا با رضایت شغلی، سلامت جسمانی و روان‌شناختی بالای کارکنان مرتبط است. یکی از عوامل مؤثر تاب آوی عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی تأثیر زیادی در تاب آوی دارد. تحقیقات زیادی نشان داده که در هر سازمان عدالت بیشتر باشد افراد بیشتر داوام می‌آورند. واز عدالت سازمانی برای اولین بار گرینرگ (در دهه‌های سروده‌ها) 1970 ایبان گردنی‌بزنگان (میرخانی و پورزرزت، 1387) درک عدالت در سازمان‌ها اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون درک این عامل درسازمان‌ها، انگیزه‌های افراد برای میدان مشکل است و رفتارهای عادلانه اینجا نمی‌باشد. این آن را افزایش می‌دهد و تلاش‌های داوران عادلانه‌اند و نیز به اهداف انسانی همکاران می‌کند و درک عدالت موجب امدشاخ‌گرایی، و پی‌延伸 (علی‌مطهری، 1390) و همچنین یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار در تاب‌آوی اشتیاق شغلی است. اگر در سازمان به خصوص در امور و پرورش افراد برای کارکرد اشتیاق باشند و با شور و شوق زیاد کار کنند در برابر مشکلات مشترک داوام می‌آورند و می‌توان از آن ارائه داد انست که اشتیاق شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطمینان می‌شود که افراد را معرف خود و کار با عملکردش را موجب سرخورد و کسب حیبیت و اعتبارش می‌داند.

1. Greenberg
2. Work engage m
شناسی متین گرا و عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی مورد باور قرار گیرد.

2-1- بررسی مقدماتی

تاب‌آوری پیدا‌ی‌هایی است که از پاسخ‌های انتظاری طبیعی انسان حاصل می‌شود، و علی‌رغم روبرویی فرد با تهدید‌های جدی، وی را در دستیابی به موافقت و غلبه بر تهدید، توانمند می‌سازد. تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برای اسپیسرها یا شرایط تهدید کننده نیست، بلکه فرد تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده می‌باشد. این است. فرد آوری قابلیت فرد در برای برقراری تعادل زیستی روانی منعی نیست. در مقابل شرایط مخاطره آمیزی باشد (کارتوپولدویسون، 2003)، افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و یک‌بودن نتایج در میان کارکنان از این جهت همیشه دارد که کارکنان تاب‌آور کمتر دچار استرس شغلی و فرسودگی شغلی می‌شوند، سلامتی بهتری دارند، و نسبت به سایرین رضایت شغلی و قصد ماندن در سازمان بالاتری دارند (کیوان اراشیه‌یاری ارائه، عضویت 1393). از متغیرهای تاثیرگذار بر تاب‌آوری عدالت سازمانی است. از جمله پژوهش‌های مربوطه (برابری عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتارسازمانی مثبت برترین با نش میانجی اهداف شغلی افرادین، کیوان‌ارا، شاهپوری ارائه، عضویت 1393). اهمیت ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و تاثیر آن بر نگرش افراد باعث شده تا محققان به سمت این موضوع سوک بپیدا کنند (حقیقی، احمدی، رامین مهر88). عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجره‌های اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود که شامل چگونگی تخصیص ستدادها در سازمان‌ها روی‌های تقصیم‌گیری و چگونگی رفتارهای بین فردوی سازمان است (طبرسواستعیلی گویی 1389). محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: 1- عدالت توزیعی، 2- عدالت روبه‌روی، 3- عدالت تعلیمی (حقیقی، احمدی، رامین مهر، 1388). یکی از دیگر از متغیرهای تاثیرگذار در تاب‌آوری انتساب شغلی است. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعیین می‌شود که با ویژگی‌های جن شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. شوق داشتن به کار با سطوح بالا ارزی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کارکردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت در روبرویی با مشکلات توصیف می‌شود. جذب در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و سخن جدای شدن از کار، گفته به سریع زما، و فراموشی همچون جهان‌های اطراف، هنگام تاکید کار توصیف می‌شود، وقف کار کردن به اداکار احساس معناداری از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می‌شود (کیوان، ارا، شاهپوری ارائه، عضویت 1393). وقف کار شدن با تهدید به استcreation از وقایع فرد برای همان‌دستیاری با اساس امانت، اعتقاد به اهداف سازمانی و میل به ماندن در آن (استیزبرویک، 1994)؛ به نقل‌جمعی قلمه نویزی 1390.)

3. Robins
4. Stirzoberg
و بر اساس تحقیقات پژوهش (ارتباط تابآوری با تعهدسازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز) بین تابآوری و تعهدسازمانی رابطه معناداری وجود دارد (گله دار، محضتم، بختیاری 1393). و همچنین یپشینه پژوهش نشان می‌دهد عدلات سازمانی به عنوان متغیری مربوط به شرایط محیط کار عاملی زمینه ساز برابر دست یافتن کارکنان به اهداف شغلیان است به‌علاوه عدلات سازمانی با اشتیاق شغلی و هیجاناتی چون احساس تامینی، بازپرسی نیز در ارتباط است (کیوان آرا، شاهبهری رانی، عریضی 1393). در پژوهش ارتباط تاب آوری با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز (گله دار، محضتم، بختیاری 1393)، بین تابآوری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در این پژوهش مقدار دارایی با بررسی نقش تابآوری در عدلات سازمانی و اشتیاق شغلی در رفتار معلمان و چه عواملی باعث تابآوری بیشتر می‌شود و چگونه می‌توانیم تابآوری شغلی معلمان را بیشتر کنیم؟ نیازمندی معلمان در برای مشکلات عملکردی بهتری داشته باشند. لذا محقق درصد آن است که به این سوال پاسخ دهد که آیا عدلات سازمانی و اشتیاق شغلی در تابآوری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

3-1- اهداف پژوهش

1-3-1- اهداف کلی

1- تطبیق وضعیت عدلات سازمانی و اشتیاق شغلی با تابآوری شغلی معلمان ابتدایی.

2- تطبیق ارتباط عدلات سازمانی و اشتیاق شغلی با تابآوری شغلی معلمان ابتدایی.

2-3-1- اهداف جزئی

1- تطبیق وضعیت عدلات سازمانی معلمان ابتدایی.

2- تطبیق وضعیت اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی.

3- تطبیق وضعیت تابآوری شغلی معلمان ابتدایی.

4- تطبیق رابطه بین مولفه‌های عدلات سازمانی با تابآوری شغلی معلمان ابتدایی.

5- تطبیق رابطه مولفه‌های اشتیاق شغلی با تابآوری شغلی معلمان ابتدایی.

6- تطبیق رابطه عدلات سازمانی با مشایی شغلی با تابآوری شغلی معلمان ابتدایی.

7- پیش بینی مولفه‌های عدلات سازمانی در معلمان ابتدایی.

8- پیش بینی مولفه‌های اشتیاق شغلی در معلمان ابتدایی.

3-4- سوالات پژوهش

1- وضعیت عدلات سازمانی معلمان چگونه است؟

2- وضعیت اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی چگونه است؟

3- وضعیت تابآوری شغلی معلمان ابتدایی چگونه است؟
5 1- فرضيه‌ها

1- بین مولفه‌های استیاق شغلی با تابآوری رابطه وجود دارد؟
2- بین مولفه‌های عدالت سازمانی با تابآوری رابطه وجود دارد؟
3- بین مولفه‌های استیاق شغلی و عدالت سازمانی با تابآوری رابطه وجود دارد؟

6-1 تعريف مفهومي و عملياتي متغيرها

1-6-1 عدالت سازمانی

عدالت سازمانی مفهومی است که به توصیف عدالت که بطور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، می‌پردازد. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌ای یا چه روش‌هایی تا احساس کنند به صورت عادی آن رفتار شده است. عدالت سازمانی شامل سه حیطه توزیعی، رو به روی، تعاملی می‌باشد (شکرکن و نعیمی، 1384). در این پژوهش منظور از عدالت سازمانی به عنوان میزان نمره‌های که فرد در آزمون نیوهف و مورمن (1993) خواهد گرفت.

2-6-1 استیاق شغلی

که از آن به عنوان یک رفتار مشیت‌سازمانی یاد می‌شود یک حالت روان‌شناسی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. استیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت تعهد و جذاب مشخص می‌شود (شوط، بیکر و سالانود، 2006). در این پژوهش منظور از استیاق شغلی، میزان نمره‌های که در آزمون ارتباط 9 خواهد گرفت.

3-6-1 تاب آوری شغلی

توانایی افراد در تطیف مناسب با شرایط تنش زا و دشوار است (غیاتوند، عبدالشاه، 1394) در این پژوهش منظور از تابآوری شغلی، میزان نمره‌های که فرد در آزمون کانرودیودسون (2003) خواهد گرفت.

7-1 ضرورت و اهمیت پژوهش

امروزه یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت جامعه تابآوری است با ارتقای تابآوری فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا و همچنین عواملی که سبب به وجود آمدن بی‌سیری از مشکلات روان‌شناسی می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه کند (سایی، هاشمی، 1390) تضمین و تحلیل سازمان و آمورش و بروزش یک امر ضروری و انتار ناپذیر است اما پشتوانه مناسب برای این مسائل انجام تحقیقات علمی است که در آن از یک طرف وضعیت موجود و کارکردهای آموزشگاهی با تغییرهای اساسی مربوط

1. SCHAUTELI BAKKER ;SAIANOVA
2. UWES 9
3. Kanro Deividson
مورد تحلیل و تعیین قرار گیرد و از طرف دیگر راهبردهای علمی معلمان جهت همسازی و تغییرات ارتقاء گردید. از انجایی که متخصصان علوم اجتماعی عدالتسازمانی را از پایه‌های اساسی و انریخی فراورد سازمانی می‌دانند پژوهش در این زمینه از اهمیت بسزایی برخوردار است. با توجه به اینکه تاکنون تحقیق با این عنوان انجام نشده است و غالباً تحقیق به صورت پراکنده و با متغیرهای حوزه‌ای صورت گرفته است و توجه به متغیرهای فوق درباره رعایت عدالتسازمانی و اشتباق شغلی کمک خوبی به تاپآوری شغلی معلمان می‌کند. بررسی این موضوع باعث صرفه جویی اقتصادی می‌شود زیرا وقتی معلمان اشتباق زیادی داشته باشند و با علاقه تدریس کنند و در برای دانش‌آموزان تنبل و مشکلات آموزشی تاپآوری داشته باشند و به آن دانش‌آموزان توجه کنند باعث می‌شود که افت تحصیلی کمتر شود و همچنین این پژوهش تأثیر شگفت‌انگیزی هم بر فرهنگ جامعه می‌گذارد اگر در جامعه رعایت عادت یک فرهنگ بسود و همه عادت را رعایت کنند در آن جامعه پیشرفته‌تر از دیگر جامعه حاصل می‌شود. و پژوهش ما که از نظر آموزشی نیز مورد توجه است. و همچنین این پژوهش ضروری است اساس انجام شود زیرا افت تحصیلی کمترشود در آموزش و پرورش پیشرفته صورت می‌گیرد.
فصل دوم
ادبيات وبيشينه
1-2 مقدمه

این فصل دارای دو بخش است: بخش اول مبانی نظری و ادبیات پژوهش و بخش دوم، پیشینه پژوهش. در مبانی نظری در مورد متغیرهای عدالت سازمانی، استیاق شفیعی، و تابآوری شفیعی به عنوان عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی، استیاق شفیعی، و تابآوری شفیعی در داخل و خارج کشور پرداخته می‌شود.

ببخش اول: مبانی نظری و ادبیات پژوهش

2-2 تعريف تاب آوري

برای تعريف تابآوري چه در مفهوم و چه در عمليات بايستي به دو سوئن اصلی:

***وجود جالش و تنش

** **نتيجه خوب

نكيد زد به عبارت ساده‌تر اين دو موضوع در هر تعريفی از تاب آوري ضرورتا يا مبتدی وجود داشته باشد. هر تعریفی از تاب آوري بدون وجود يكی از اين دو مولفه جامعيت لازم را نخواهد داشت. علاوه بر دو مفهوم ضروري "شرايط پرتش" و "نتيجه خوب" در راه رسیدن به تعريفی از تاب آوري به سه بعد زمان، آينده، حال و گذشته نيز بايستي توجه صورت گیرد. انجا كه تاب آوري نقش مقابله‌اي دارد نوان تابآوري در زمان حال افرادي نقش يک كردن و ان هنگام كه از بروز صدمه و آسیب پيشگيري مي‌كند بهمرين از قدرت متغير در آينده يا آينده‌گري تابآوري هستيم. و هنگامی كه از آرنگي تاب آوري برای بازيابي و باز توانايي پس از آسبي و صدمه استفاده كميک در واقع از تابآوري گذشته نگر بهره جسته ايم. در اين معنا تابآوري محدود به پيشگيري، مقابله و بازيابي و احیا پس از ضربه نيست. تاب-

تاب آوری را رانر (1990) چنین تعیین کرد که تاب آوری به عنوان تفاوت های فردی در مقابل و واکنش به موقعیت‌های دوشواری باید. بنابراین یک فرد تاب آوری را به عنوان تفاوت های فردی در مقابل و واکنش به موقعیت‌های دوشواری تعیین می‌کند. بنابراین یک فرد تاب آور و موقعیت‌های دوشوار را به شیوه مثبت تری پردازش می‌کند و خود را برای روابط با آن توامند قلمداد می‌کند. کاندو دیویدسون تاب آوری را توامندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی را در شرایط خطرناک می‌داند کامرزی ماستر (2001) رانر (1999) لوتار سیچنی و کریستین (2000). تاب آوری را نوعی پایداری مشت هیجانی، عاطفی و شناختی می‌داند (سید جواد سید محمود چرچی، چنگیز، محمدی نورالله، 1388).

کامیفر (1991) باور داشت که تاب آوری بازگشت به تعادل اولیه با رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدید کننده است و از این رو موجب سازگاری مؤقتی در زندگی می‌شود. در عین حال کامیفر به این نکته اشاره می‌کند که سازگاری مثبت با زندگی می‌تواند پیامد تاب آوری به شمار آید و هم با عنوان بیش از آیند سطح بالاتری از تاب آوری را موجب شود تاب آوری به اطلاعی موقع گفته می‌شود که در اورده‌ها مصائب و استرس‌ها ی جانکه و ناوان ساز آشکار می‌گردد که این تعیین بین گر بویلی سازه ای است که مستلزم تعامل بیجیده بین عوامل خطر ساز و محافل می‌گردد ماده نیست. (2006) هم تاب آوری را به عنوان روش برای اندازه‌گیری خرد در مقابله با عوامل استرس را و عوامل استرس زا و عوامل که سلامت روانی فرد تهیه می‌کند تعیین کرده است (رستمی‌ی علی‌ضیاالوروزی، 1388).

8. Garmez
9. Master
10. Walra
11. Masti
12. Marsh
13. Rater
مفهوم تاب آوري نه فقط افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل است بلکه مهمترین این است که تاب آوري باعث افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل این است که تاب آوري باعث افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل شود. 

تأثیرات تاب آوري را حکاکی می‌کنیم که تاب آوري فرد را در شرایطی که هر فرد در آن‌ها متحمل شده که هر فرد در آن‌ها متحمل شده باشد، که هر فرد در آن‌ها متحمل شده باشد.

1. تاب آوري در شرایطی که فرد در آن‌ها متحمل شده، که هر فرد در آن‌ها متحمل شده باشد.
2. تاب آوري در شرایطی که فرد در آن‌ها متحمل شده، که هر فرد در آن‌ها متحمل شده باشد.
3. تاب آوري در شرایطی که فرد در آن‌ها متحمل شده، که هر فرد در آن‌ها متحمل شده باشد.
4. تاب آوري در شرایطی که فرد در آن‌ها متحمل شده، که هر فرد در آن‌ها متحمل شده باشد.

۱۰
2-2-2- توصیه‌های جهت تاب آوری
پژوهش‌ها نشان می‌دهند علت نفس‌نشستی معمولاً در کنار آمدن با استرس سه‌های زندگی دارد. جنایه به‌توانمندی‌های خود پاردازش باشد، در مقابله با مشکلات سبب موارد مؤثرتر عمل می‌کنید.
در زندگی خود مبتلا و هدف داشته باشید.
افرادی که در زندگی هدف مشخصی ندارند و مسئله معمولاً برای زندگی خود نیافته اند، با هر سختی و مشکلی، از هم می‌باشند و انگیزه خود را از دست می‌دهند.
arabiatat خود را توسعه دهد.
داشتن روابط عاطفی و اجتماعی محکم عامل بسیار مهمی در سلامت روان انسان به شمار می‌رود و هنگام بروز بحران‌های زندگی مشکلات سبب مفید‌تر محسوب می‌شود. بنابراین روابط دوستانه و خانوادگی خود را تقویت کنید.
نسبت به تغییرات انعطاف‌پذیر باشید.
زندگی‌های معنی‌دار، اگر نسبت به تغییرات زندگی معیار نوشته‌های همواره در بین و هر اتفاقی می‌ماند و توانایی مواجه شدن با آن را از دست می‌دهد.
مراقب تغذیه و سلامتی خود باشید.
از قدم‌گذاری که‌اقد عقل سالم در بدن سالم است. پس برای آنکه بهتر بهبودی‌روی مواد جسم خودتان باشید، تغذیه سالم، ورزش و سبک زندگی سالم را سرلوحه خود قرار دهید.
رهابیت های سالم برای مقابله با مشکلات را بیاموزید.
افراک‌قابل هواه مسئله مدار و هیجان مدار سالم را بیاموزید به هنگام مواجهه با مشکلات زندگی، مخزن غنی و پرمحتایی از راهکارهای مفید دارد که بر حسب اوضاع می‌توانید از آنها استفاده کنید.
خوشبین باشید.
نگاه واقع بیان‌ها ناو می‌شود از اندیشی سبب می‌شود درک مناسبی از مسئله داشته باشید و به شیوه‌ای مناسب عمل کنید.
دلبستگی های مثبت ایجاد کنید.

مشارکت در یک یا چند فعالیت سرگرم کننده سالمند، عضویت در گروه‌های مذهبی، حضور در باشگاه ورزشی، کل سه‌های هنری و انجمن‌های علمی و مانند آن موجب می‌شود به هنگام وجود مشکل آرامش خود را بازیابی‌دهد.

معنیوت را در خود تقویت کنید.

افرادی که ایمان قوی دارند و در مشکلات و سختی‌ها ضمن تلاش و تعقیب به خداوند توکل می‌کنند، آرامش و امنیت وصف نابنی‌ی را تجربه می‌کنند. (عطیه، ۱۳۹۲)

- ۳-۲-۲- افراد تاب آور

آگاهانه و هشیار عمل می‌کنند

افراد تاب آور، نسبت به موقعیت‌ها، آگاه و هشیارند. احساسات و هیجان‌های خود را می‌شناختند و بنا برای آن‌هایی که همراه با مشکلات و رفتن‌های اطرافیانشان را نیز درک می‌کنند و در نتیجه بر خود، محیط و اطرافیانشان تأثیر می‌شناختند.

می‌پذیرند که موانع بخشی از زندگی هر انسان است

یکی دیگر از ویژگی‌های افراد تاب آور این است که می‌دانند زندگی بر از جالش است. آن‌ها می‌دانند که ممکن است مشکلات، اعمال ناپدیده و نتایج به شکلی باشند که در نتیجه خود را بار سازگار شدن با تغییرات حفظ کنند.

دارای منبع کنترل درونی هستند

افراد تاب آور، خود را به‌عنوان شرایط خوبی می‌دانند و برای هر مشکل، شکست و مسئله، منابع بیرونی را سرزش نمی‌کنند. آنها سهم خود را در امور زندگی، همراه با مسئولیت، بذیرفتند و بر این باورند که هر عملی که انجام می‌دهند بر زندگی شان بی‌پایان. البته واضح است که برخی عوامل از کنترل ما خارج است نظیر اتفاقات طبیعی، این افراد، در ضمن تشخیص علت مسائل، قادرند با پیدا کردن راه حل مؤثر بر موقعیت و آینده خود تأثیر مثبت بگذارند.

از مهارت‌های حل مسئله ورخودارند

و وقتی بحرا نی‌پدیدار می‌شود، افراد تاب آور قادرند با استفاده از فنون حل مسئله، به راه حل‌های امن و مطمئن برسند. در حالی که سایر افراد در این موقعیت‌های سخت دچار استرس زیاد می‌شوند و نمی‌توانند راه حل مناسب و مفیدی انتخاب کنند.
ارتباطات محکم اجتماعی دارند
افراد تاب آور شبکه حمایتی و عاطفی محکمی دارند. چنین ارتباطاتی به آنها کمک می‌کند، درباره تکرر ها و چالش‌های خود با کسی صحبت کنند، از مشورت، همکاری و همراهی آنها بهره‌مند شوند، راه حل‌های جدید را کشف کنند و در مجموع از لحاظ روانی احساس قدرت و آرامش کنند.

خود را فردی قربانی ارزیابی نمی کنند
افراد تاب آور خود را قربانی و ناتوان تصور می‌کنند، وقتی با یک بحران دست به گریبان اند، همواره خود را فردی نجات یافته تصور می‌کنند و معتقدند که می‌توانند بر شرایط فاقد آیند. قادرند متناسب با موقعیت، درخواست کمک کنند.

چنان که گفته شد منابع حمایتی یکی از اجزای مهم تاب آوری است. بنابراین افراد تاب آور هر زمان که ضرورت ایجاب کند، از این منابع درخواست کمک می‌کنند. منابع حمایتی تخصصی شامل روانشناسان و مشاوران متخصص، کنار های خودیاری، مطالعه زندگی نامه‌های افراد مهم و دیگر منابع حمایتی شامل دوستان، افراد خانواده، همسایه‌ها و مانند آن است.

4-2- ویژگی‌های اصلی افراد تاب آور چیست؟

از دیدگاه روان شناسی، افراد تاب آور 4 ویژگی اصلی دارند:

1) احساس ارزشمندی:

پذیرفتن خود به عنوان فردی ارزشمند و احترام قائل شدن برای خود و توانایی هایشان، به قید و شرط دوست داشتن و سعی در شناخت نقاط ضعف خود و پرورش دادن آنها و از طرف دیگر شناخت نقاط ضعف خود و کمک‌نکردن آنها علاوه بر آن سعی می‌کنند که این نارسایی‌ها را با واقع بینی بر طرف کرده و در غیر اینصورت با این ویژگی‌ها کنار می‌آیند.

2) مهارت در حل مسئله:

افراد تاب آور ذهنیتی تحلیلی انقیادی نسبت به توانایی‌های خود و شرایط موجود دارند، در مقابل شرایط مختلف انفعال پذیر می‌باشند و توانایی شگفت انگیزی درباره پیدا کردن راه حل‌های مختلف درباره یک موقعیتی یا مسئله‌ای خاص دارند. همچنین توانایی ویژه‌ای در تجزیه و تحلیل واقع بینانه مشکلات شخصی و یبدا کردن راه حل‌های فوری و راهبردهای دراز مدت برای حل و فصل مشکلاتی که به آسانی و سریع حل نمی‌شوند را دارا هستند.
3) کفایت اجتماعی:

این دسته از افراد مهارت های ارتباط با دیگران را خیلی خوب آموخته اند. آنها می توانند در شرایط سخت هم شوخی طبیعی خودشان را حفظ کنند، می توانند با دیگران صمیمی شوند و در مواقف بحرانی از حمایت اجتماعی دیگران بهره ببرند؛ ضمن اینکه این گونه آدم ها می توانند سنگ صورت خوبی باشند، وقتی برایشان حرف می زند حوب گوش می دهند و خودشان را جای شما می گذارند در ضمن آنها طیف وسیعی از مهارت ها و راهبردهای اجتماعی شامل مهارت های گفتگو، آمادگی برای گوش دادن به دیگران و احترام گذاشتن به احساسات و عقاید دیگران که در تعاملات اجتماعی بسیار مهم است را دارا هستند.

افراد تاب آور شکوه حمایتی و عاطفی محکمی دارند. چنین ارتباطی به آنها کمک می کند، درباره نگرانی ها و چالش های خود با کسی صحبت کنند، از مشورت همدمی و همواره آنها بهره منهند، راه حل های جدید را کشف کنند و در مجموع از لحاظ روانی احساس قدرت و آرامش کنند.

4) خوش بینی:

اعتقاد را نشان بدهد به اینکه آینده می تواند بهتر باشد، احساس امید و هدفمندی و باور به اینکه می توانند زندگی و آینده خود را کنترل کنند و مواد احتمالی نمی توانند آنها را متوقف سازد.

5) همدمی:

تاب آورها دارای ثباتی برقراری رابطه توان ای ارتباط مناسب با دیگران هستند که موجب به هم پیوندی اجتماعی بیان احساس تعلق به افراد، گروه ها و نهادهای اجتماعی می شود.

تاب آوری یادورش (اسکاری بانکش) آسیب پذیری تمایل شده است و در تاب آوری تأثیر دارد و تدریجی از تاب آوری بدون وجود یکی از این دو مولفه جامعیت لازم را نداخت.

سازگاری بانکش: سازگاری در روان شناسی عبارت است از رابطه که هر ارگانیسم با توجه به شرایط پیامون محیطش با محیط برقرار می کند. این اصطلاح معمولاً به سازگاری روان شناختی یا اجتماعی اشاره دارد و با اشاره به معنای ضمنی مثبت آن وقتی به کار گرفته می شود که فرد در یک فراکس مسکن و پرداخته برای افزایش استعدادهای خود و واکنش نسبت به محیط و در عین حال در جهت تغییر آن به گونه ای مؤثر و سالم، درک و است.

مک دانلدن(1985) می گوید: وقتی می گویند فردی سازگار است که پاسخهای که او به تعامل با محیطش قادر می کند، آموخته باشد و به طور قابل قبول اعضا ی جامعه خود رفتار کند تا نیازهای او

14. Mack danald
ارضا شوند. یک فرد در یک موقعیت اجتماعی خاص می تواند خود را به راههای گوناگون با آن موقعیت تطبیق دهد یا سازگار کند.

بنابراین سازگاری شغلی فرایندی است در حال رشد، شامل توانایی بین آنچه کارکنان می خواهند و آنچه محیط شغلی می پذیرد. یا به عبارت دیگر سازگاری شغلی یک فردان دو سویه است. از یک طرف کارمند به صورت مؤثر با محیط شغلی تماش برقرار می کند و از طرف دیگر محل کار نیز ابزارهای را تدارک می بیند که فرد از طریق آنها توانایی های بالقوه خویش را واقعیت می یابد.

سازگاری شغلی که یکی از ابعاد شناخت اجتماعی است، در روان شناسی، سازگاری فرایندی کم و بیش آگاهانه است که یک راه برای آن فرد با محیط شغلی اطلاعی می یابد. این انطباق، مستلزم است که تغییراتی در رفتار شخص یکدید آید، نا به توانایی و ایجاد روابطی هماهنگ با آن محیط نابل شود. در سازگاری شغلی ساز و کارخانه که توسعه آن، فرد توانایی خانه به یک گروه را پیدا می کند همچنین بروز تغییراتی در فرد است و این تغییرات مستلزم یکی‌پارچه‌گی در سازمان است. ویکی از عوامل تأثیر گذار در تابع وری اشتباق شغلی است.

3-2 مفهوم اشتباق شغلی

ترانس و هماکارانش (2006) اشتباق راه حل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط باهمکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتباق شغلی کارکنان انظروهی بیان‌کننده وعده‌ای است که کارکنان به سازمان خوددارند.

کان (1990) (3-2) اشتباق فردی را ابراز و بکار کردن خود فردي اعتزاز سازمان در نقش‌های کاری تعیین کردویی به عنوان اولین فردی که از لحاظ اشتباق شغلی استفاده کرد معتقد بود که در اشتباق افراد خود را از لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار می‌گیرند. ظرفیت وهمکارانش متدولتن تعیین را از مفهوم اشتباق شغلی ارائه داده‌اند. اشتباق شغلی زیبایی وضیعت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مثبت و فعالیتهای کاری دارد و خود راه‌برد این فردی توانبدیار برای خودش معنی می‌دهد. ظرفیت ایزی بیش از این وضعیت هیجانی گزینه‌ای که با همیشه یک حالت دایی سرایت کننده و هیجانی شناختی اشاره داردکه بر روی یک موضوع واقعی با رفتار خاص متمرکز می‌شود (شوقی و هماکاران، 2002، نقل از ژرگرمان، 1390).

1-3-2 تعريف اشتباق شغلی

اشتباق شغلی مدت زیادی نیست که واکنش فرازمینی شده است و تعريف که آزم ارائه دادن است که اشتباق شغلی (شغل را همراه خودساندن) به دو جهت یا پیام‌های اطلاعی می‌شود که شخص شغلی را معرف خودوکارها و اعمال یافته راموجه سربندی و کسب حیتیت و اعتبارش می‌داشد (یواسپارس، 2005).
اشتباه شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی ترتیبه تمایل اخیر به روانشناسی مثبت تغییر بروی نیروهای عملکرد دهنده و تجرب مثبت درکار روز ۲۰۰۴ که از آن به عنوان یک بیانی سازمانی پادمیشن یک حالت روشن شناخته و نقطه مقابل فروندگی شغلی است. اشتباه شغلی اشاره به حالت نافذ یا پایداری مثبت ذهنی مرتبط با کارکرد که با حساس قدرت تعهد و جامعه مشخص می شود (شوتو، بیکروسالاندو ۲۰۰۶).

۲-۳-۲- ابعاد اشتباه شغلی

اشتباه شغلی کارکن یک مجموع ذهنی خوشیبانه یا کرکس یک کار محورهاست و اشتباه شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که به ویژگی مهم چون شوق داشتن به کار و کسب کردن و جذب در کار توصیف می گردد.

۲-۳-۳- شوق داشتن به کار

باستخور و باعث افزایش ذهنی هنگام کارکن، اشتباه به سرمایه گذاری در کار و مقامات در زمینه بیشترتریکش کار نشود و به شکلی توصیف می شود که شماره آیدی هایس، ۲۰۰۹ (مشارکت بالای کارکن، می تواند میزان شور و شوک کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (کاهان ۲۰۱۰).

۴-۳-۲- جذبی در کار

باغرق شدن در کار و دفع دیدن در کارکن می گوید کارکنان هنگام دیدن این است که هنگام کار نشود و به سرمایه گذاری نشون دهنده این است که چونه یک کارندرباخته کودکوردو می رود و به طور کامل در کار نشود درگیر می شود. افرادی که در کار نشون دیده شدند و کرک بسیاری را نسبت به محیط از دست می دهند (هایس، ۲۰۰۹) و یا تمکن محیطی در پیش به کاربرد سختی چاخدان از کارکوش کودک در زمان یا پایداری کردن همه چیزهای اطراف، وقتی کار کار توصیف می شود (کیوان اراشاهیبی آذر، خرداد ۱۳۹۳) و همچنین آن اتفاقات محیطی خود عمل کرده و به نتیجه فراتر از انتظار نیز دست می یابند (هایس، ۲۰۰۹).

وقف کارشنین بالدارک احساس مبتنی از انجام کار و احساس قبلاً انگیزه یافتن کار توصیف می شود (کیوان اراشاهیبی آذر، خرداد ۱۳۹۳).

۱۷. Schauteli Bakker, Saiano

۱۸. Kahan

۱۹. Hais
17

5-3-2-وقف کارشناس

یادبودکه‌ی عبارت است از توانایی فردی‌برای همانندسازی باپاسازمان. اعتقاده‌اها اهداف سازمانی و میل به ماندن در آن (استیزیوپیک 1994: به تقلید‌مودی قلعه‌ی نوری 1390).

trakab تما موقف‌های فاقد یافته به‌می‌گردد، افرادی و خودکاری، انجام وظیفه و مسولیت، های خود برداشته و بدون نیاز به حضور سری‌کرده، کارهای خود را به نحو احسانت انجام دهند (مای و همکاران، 2004. تکلیف عصری 1390). مسی و اشناور. ت (2008) بیان کرده‌اند که عملیات «اعداع اشتیاق شغلی کارکنان از بعد شور و شوق در کارآغاز می‌گردد که اشاره به دیدگاه کارکنان نسبت به محیط کاری آن‌ها دارد (گلانتز، 2010).

6-3-2-تعهد

تعهد به نظمیه‌ی وظیفه‌ای ضمانتی در مقابل کسی یا یارای چیزی و خود را ملزم به انجام کاری دانست.

تعهد شخصی یعنی کارهایی که به خاطر وظیفه و الزام‌هایان انجام می‌شوند. این وظیفه و الزام‌ها ممکن است، توسعه خود شخص تعیین شده باشد، وظایفی دو طرفه و دوجانبه باشد یا به روشی مکتوب شده باشد.

تعهد به یک مجموعه انتقال کارهایی که تعهد شخصی که معمولاً قول یا ضمانتی برای رشد شخصی است متفاوت می‌باشد. تعهد اصلی‌الی در فقه اسلامی که ناظر به ارتباط حقوقی است و براساس یک شخص ملزم به انتقال و تسهیل مال یا انجام دادن یا تکناد کاری می‌شود، در این حال ابزار ایجاد چنین رابطه‌ای می‌تواند عقد، ایجاد و یا الزام قهری باشد. تعهد بر زون تعطل، از ریشه‌ی اعهد، است؛ و در لغت به معنای بر عهده‌گرفتن و عهده و بیمانی بستن آمداست. دو واره‌ی عهد و تعهد اگرچه در فقه اسلامی به کار رفته‌اند، اما محوران خاص با توجه به معنای مصدری این عنی عقد مورد استفاده بودن است (فیاضی، 1/68). وازه‌ی تعهد از اقتضای موضوع، معادل «شرط»، «الزام»، «عهد»، «عهد» و «ضمان» استعمال شده، و غالباً در موضوعات عقد‌مذکن حواله و کمال به کار رفته‌است (جعفری، 2/7)

7-3-2-قدرت

در اصطلاح داشت جامعه شناسی به معنی توانایی افراد یا تعهد برای یک گروه برای دستیابی به هدف‌ها یا بیشتر می‌توان منافع خود از راه واداشتن دیگر افراد جامعه به انجام‌دادن کاری خلاف خواسته‌های افراد است. قدرت یک مزیت اجتماعی است که در قشرشنده مورد توجه قرار می‌گیرد. بسیاری از استیزه‌های جامعه، مدارک برای قدرت است؛ زیرا میزان توانایی یک فرد در دستیابی به قدرت بر این امر که تا چه اندازه می‌تواند خواسته‌های خود را به زبان خواسته‌های دیگران به مرحله احا درآورند، تأثیر می‌کنند. قدرت می‌تواند از طریق عضویت در یک طبقه اجتماعی یا پذیرنده‌ی یک نقش سیاسی به دست آید. فعالیت‌ها و ویژگی‌های فرد، نرخ فرد و عمل زورینی می‌تواند در افزایش قدرت نقش داشته باشد. از دیگر عوامل تأثیرگذار بر میزان قدرت افراد کاری‌ما است.

20. Macey&Schneider
21. Glantz
قدرت، برخلاف نام آن‌که از آن درشتی و صلابتی می‌توارد، کاربرد آن برای یافتن از یک اگزه‌ای پیشرفته و ابتدایی به یک اثر و تماشای تبدیل تغذید آن چنان تیزی و شکنندگی است که بازنشانختن (تشخیص) آن هوش و دانایی تمام می‌خواهد و عمل بدان هم به شبکه‌ها و خیزندگی فراوانی نیاز دارد و چنین است که اگر قدرت در دست مردمی خرده ند و آگاه و توانا قرار بگیرد انگیزهای برو همه بپیده‌های نیک گردد و چون مردمی نابخرد و باندیشی و کینه‌توز دان دست بپایند جز است و زورگویی و اشتبهگی و پریشانی از آن برخواید خاست (نپیدایش قور ۱۳۹۲).)

پژوهش‌های مختلف نشان داده که "قدرت" به صاحب یک احساس حق بیشتر، انفعال عاطفی و منفعت‌طلبی شخصی می‌دهد. به عبارت دیگر فرد قدرتمند، کسانی را که از قدرت بهتر هستند کم ارزش تر می‌بینند و در دیدگاه‌های خود متعصب‌تر است." افراد قدرتمند معمولا به نصایح دیگران بی‌توجه هستند. تاثیر تصمیم‌های خود را بر زندگی‌های دیگران نمی‌بینند، بیش از حد اعتماد به نفس دارند و تمام دارند دیگران را وسیله‌ای برای رضایت‌بخشیدن خود بی‌پنیدند. فرد قدرتمند معمولا نسبت به دیدن رنج دیگران به‌پایان ترتیب یک‌دیگر اخلاقیات رفتار کنی بهتر از افراد فاقد قدرت است. پژوهشگران معتقدند در مجموع، قدرت صاحب را نسبت به هنرجویان اجتماعی کور و رفتاری‌ها را نامناسب می‌کند، به آن‌ها احساس برتری به دیگران می‌دهد و توانایی آن‌ها را در تشخیص خوب و بد رایل می‌کند. به بیان دیگر قدرت برای صاحب آن به مشابه "ضره‌گیر" عمل می‌کند، به نسبت به دیگران تصمیم‌های ضعف اجتماعی صاحب قدرت هزینه کمتری برای دارد و به‌پایان دیدن هم به‌پایان دیدن دیگر هم بسته‌کننده (آنتونی ۱۹۹۷) و همچنین یکی از عوامل تاثیر گذار در تابآوری و اشتیاق دوست‌خواهی استامانی است.

### 4-2 عدالت سازمانی

#### 1-4-2-1 مفهوم عدالت سازمانی

عدالت، بیده‌های اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناختی اجتماعی و اساتید رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است (طبیعتاً، اسامی‌های گیوی، ۱۳۸۹). زیرا بسیاری از رفتارها و نگرش‌های سازمانی بسیار مهم می‌توانند به صورت مستقیم با افراد کارکنان از میدان مربوط شوند. محققان دریافت اینکه ادراک کارکنان از عدالت، اثرات گسترش‌های روی رفتار کارکنان دارد. عدلات صورت‌گرفته در شرایط اولین بار توسط گرینبرگ (۱۹۷۰) بیان گردید (می‌خوان و بهزیستی ۱۳۸۷) عدلات در سازمان‌ها به قوانین و هنجاره‌های اجتماعی در مدل‌های سازمانی و کمک‌می‌شود که مدل جوگشک تخصصی ساده‌تری در سازمان‌ها به‌روشی توجه صورت‌گیری گری و چگونگی رفتارهای بین فردیهای سازمان است (طبیعتاً، اسامی‌های گیوی و اسامی‌های گیوی، ۱۳۸۹). مفهوم عدالت سازمانی به رفتار منصفانه کارکنان سازمانی اشاره دارد. رفتار

22. Antoni
23. Greenberg
منصفانه، چیزی است که کارگرانی که زمان و توانایی‌های خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند انتظار دارند.

(Karriker & Williams, 2009)

۱۹

به بین دیگر، عدلت سازمانی به ادراک کارکنان از اینکه آیا عاملان سازمانی منصفانه عمل می‌کنند یا خیر؟ مربوط می‌شود. این افراد سازمان‌هایی هستند که عادلانه بودن روحی ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تهیه‌ساز رفاهی "معین" و "ادراک" می‌کنند. برای این اساس، می‌توان ابتدا از کارکنان از روبه‌روی تصمیم گیری، "ادراک عدلت" کننده در حالی که، زندگی‌نامه ها و "ادراک عدلت" بی‌عمقی (طبرسی، اسمعیلی قیوی و ۱۳۸۹).

عدلت سازمانی به ادراک کارکنان از انصف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (جکس و پیر، ۱۳۸۳) به نظر نقل از فوسک و همکاران، به نقل از قبری و جهانی، ۱۹۳۱) به قضاوت‌های فردي و جمعی از انصف‌های شایستگی‌های اخلاقی، می‌پردازد (همان). عدلت در تحقیقات عدلت سازمانی از طریق ادراکات کارکنان از قضاوت‌های مورد اعمال و رفتارهای مدیران سازمان بررسی شده است (کروپان زانو، و گرین). درک عدلت در سازمان اصل اساسی برای کارکردگری‌های سازمان‌ها و هورپرداز افراد است (کوپان زانو و گرین، ۱۳۳۳).

هداهنداشانی از مدل‌های داوطلبانه سازمانی را، نمی‌توان به اهداف دو جدیدان، که کنوند، كل عدلت‌های مجرب ادراکی و عدلت در نگاه به این افراد منابع اساسی عدلت‌های مربوط به نقادانه می‌ماند (جکس و پیر، ۱۳۸۳).

محققان، عدلت سازمانی برای موضوع توافق عمومی دارند که عدلت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: ۱- عدلت توزیعی، ۲- عدلت رویه‌ای، ۳- عدلت تعلیمی (ع بدیکی، احمدی رامین مهر ۱۳۸۸).

درک عدلت در توزیع، رویه‌ها و ارتباطات درون سازمانی مربوط می‌شود (گل پرور و رفع زاده، ۱۳۸۸). گل پرور و رفع زاده، ۱۳۹۰ فوسک، اسکیت، ۲۰۰۱).

دسته ۶۰ میلیارد یا تاکید بر اهمیت ادراک عادلانه بودن پیامدهای که عادل افراد می‌شود آغاز گردد. توزیع عادلانه بی‌پرداخت در همین زمان عدلت توزیعی ۳ تامین شد. به دنیال بست و گسترش مفهومی و نظری عدلت در محتویاتی کار و نیاز به تطابق هرچه بیشتر بین شرایط سازمان ها به عنوان نظام های، اجتماعی با تأکیدات ادراکی در اساس نوا، عدلت رویه‌ای ۴ به عنوان ادراک عادلانه بودن

۱. Focs
۲. Spector
فایده‌هایی که با آنها پایامدها به افراد تخصصی می‌یابند، مطرح شد (گلبرو و کرمی، 389 آندیری و تانوی، 2010). در حمایت از نیاز به این بعد عدالت، خلقه‌های روزه‌ای در هدهای میلادی نشان دادند رویه‌هایی که استوانه‌های در آن طریق توزیع می‌گردند (عدالت روهی ای) به انتظار توزیع پایا شده (عدالت توزیعی) اهمیت دارند (لیند و تابلر، 1988). در نهایت مفهوم سازی دیگری از عادالت نیز تحت عنوان عدالت تعاملی 5 مطیع گردید (ب اس و ماه، 1986) این بعد از عدلی ساده به رعایت عدالت و ایفای عدالت در روابط بین سرپرستان و مدیران با کارکنان استفاده می‌کرد، گردیده و پیامدهای متناولوی در سطح فردی و سازمانی هستند. کروپانزانو و فولکر (1991) با تأکید بر تمایز تاثیرات ابتدای عدلی سازمانی (توسعی، روهی ای و تعاملی) بر پیامدهای تجربی استدلال کردند که عدلی توزیعی رضایت از پیامدها (متن‌ریزی از تصمیم را و در مقابل عدالت روهی ای بر ارزیابی افراد از سازمان و سرپرستان (متن‌ریزی از تصمیمات، نظیر سازمانی) از جمله است. سوینبری و مک فارلین (1993) نیز در مقاله‌های که عدلی توزیعی پیامدهای سطح فردی (متن‌ریزی از فعل 6) و عدلی روثی‌ها پیامدهای سطح سازمانی (متن‌ریزی تعادل سازمانی) را بهتر پیش بینی می‌کنند.

2-4-2 عدالت توزیعی

بگویید برای بررسی نتایج مثل سطح برداخت یا مقیاس و فروش می‌تواند از بین باقی می‌کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می‌گیرند و داده‌ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می‌کنند. (رالس 1971) به طور دقیق تعیین عدالت را تشریح می‌کند. بر طبق گفته‌های واژه‌هایی که نابرابری در انتظار وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است بیشتر نیاز به شوند. در این موقع نباید کاری که سازمان باید انجام دهد این است که به نیاز هایی از سازمان که در آن توزیع را صورت نماید، همچنین و از آن جلوگیری به عمل آید (کروپانزانو و فولکر، 1991 ص 138).

2-4-3 عدالت روهی ای

ادراکات ایفای در سازمان صرفه تحت تأثیر نتایج نهایت، بگویید که تحت تأثیر فراگردو مورد استفاده برای اجرای عدلی مستلزم اتخاذ روهی و عادلانه است. بعضی از نظر نظر از اینکه اساس و محترف قانون باید عادلانه باشد، فراگردو که قرار است عدالت از آن منتج سود نیز باید عادلانه باشد، رعایت عدالت و

1. Krapanzano
2. Folger
3. Greenberg
بازون و گرینبرگ معتقدند که دانشمندان دو جنبه برای عدالت روانه ای در ترتیب گرفتن انجام می‌دهند:

- جنبه ساختاری عدالت روانه ای: این جنبه از عدالت روانه ای به بررسی امری بردازد که تصمیم
- ها چگونه باید اتخاذ گردد تا منصفانه با نظر برسند. توجه به این نکته حائز اهمیت است که این جنبه به
- بررسی اینهک تصمیم ها چه باشد، نمی‌پردازد بلکه این امر را بررسی می‌نماید که تصمیمات چگونه
- اتخاذ گردد.

- جنبه اجتماعی عدالت روانه ای: گرین برگ اعتقاد دارد که گرچه جنبه ساختاری عدالت روانه ای،
- اهمیت شاخصی دارد اما همه مباحث در زمینه عدالت روانه ای را در بر نیست گردد. به عبارت دیگر هنگام
- قضاوت در مورد میزان رعایت عدالت در روانه‌های سازمانی، کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم گیرنده
- با کارکنان سازمان به منزله یک عامل کلیدی در نظر گرفتن می‌شود (گرینبرگ و بازن، 2000، ص 147).

4-2- عدالت تعاملی

و از عدالت تعاملی برای نخستین بار توسط دو یوزه‌گیرک به نام های بابس و موک در سال 1986 به
- کار برده شد. آنها معتقدند که عدالت تعاملی نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از
- عدالت توزیعی و روانه ای است و به عمل اجتماعی رویه اشتهار دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها
- در روابط متقابل شخصی و هم چنین جنبه‌های ساختاری فراگیر تصمیم گیری حساس اند (رشایینی، 1384، ص 59).

عدالت مراوده ای طرح می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای روانه‌های هادر تعیین
- قضاوت های انصاف مهم و مؤثر است. توجه به توصیه‌های انتهای شده در درک
- انصاف مؤثر است و احتمال اینکه روانه‌های تصمیم گیری منصفانه نگریسته شود، رافتراست می‌دهد.
- رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می‌باشد. وضع مناسب روانه‌ها
- به وسیله یپنج رفتار تعریف می‌شود:

• توجه کافی به داده‌های کارکنان
• جلوگیری از تعصب شخصی
• استفاده سازگار از معیار تصمیم گیری
• پاره‌خور به موقع
توجیه یک تصمیم

ابن عوامل نقش مهمی را در ادراک کارکنان از برآورد، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارند (کونوفسکی، 1991، ص 702).

عدالت مراویه ای می تواند دو بعد داشته باشد: بعد به شخصی که نشان می دهد که رفتار یک مؤدبانه و با توجه به کارکنان و گزارش به سمت سازمان داشته باشد. مدیران هنگام برخوردار با کارکنان خود بايد رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهد.

و دومین بعد آن انتظارات و مسئولیت اجتماعی می باشد. یا توجه افراد به ادامه کافی قدرت تحمیل افراد از یک نتیجه غیر منصفانه بیشتر می شود (کروپانژو و ورنرگ، 1997 ص 330). این به دین معنا است که انتظار افراد از رعایت یک جنبه از عدالت سازمانی می تواند بر رفتار کارکنان نسبت به واکنش به رعایت دیگر ابعاد عدالت سازمانی تأثیر گذار باشد.

5-4-2- همبسته‌های عدالت سازمان

تصویر می‌شود اگر که عدالت توزیعي افراد عمدتا تحت این عوامل تحت تاثیر قرار می‌گیرد (پیامدهایی که شخص از یک سازمان می‌گردد). اعمال سازمان (شیوه‌ها و کیفیت تبادلها) به شخصیت شخصی ادراکی کننده.

1-5-4-2- پیامدهای سازمان

ادراک‌های عدالت می‌تواند بر اساس یک ایندیس سازمان به قوانین عدالت توزیعي (برآورد، بر اساس یک نیاز) و یا به‌همه پیامدها قرار داشته باشد. بنابراین، حداکثر قسمتی از عدالت توزیعي افراد‌ای می‌شود که منفی دریافت کننده پیامدها و سوگیرهای خود محوره‌نیابی‌پیامده‌ی شیوه‌ها (دیگمن،ساموتل، راسی، وبازرمن 1997، ورنرگ 1994،مکس و شتنان 1979) می‌باشد.

2-4-5-2- اعمال سازمان

همچنین ادراک عدالت به یک ایندیس سازمان به قوانین رویه‌ای عدالت همبستگی دارد. (لوئت مال 1980، تایبورت و واکر، 1978) برای مثال روشی که به اعضای فرصت میدهد نظرات شان را ابراز کند و از روشنی اعضای را از بین نظر می‌کند. منصفانه‌تر به نظر می‌رسد. ادراک عدالت اجتماعی به اساس کیفیت رفتار و تبیینی که شخص از مراجع قدرت سازمان دریافت می‌کند است. برای دارد (پایس و مواک 1989). بنابراین اینکه یک نوع پیامد و روش با احترام و ارزش بهبود از آنها همان پیامدها و روش همراه با یک احترامی و پیامدهای منصفانه ادراک می‌شود.

1. Konofski
2. Math and Shetnan
3. Taibaut, valker
ادراک‌های عدالت توسط ویژگی‌های دریافت کننده عدالت نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این ویژگی‌ها متاند و ویژگی‌های جمعیتی شناختی (برای مثال سن، جنس، و نژاد و نوع استفاده) وصفات شخصیتی مانند عرفة و عاطفه منفی باشد.

بخش دوم: پیشینه تحقیقات انجام شده

5- پیشینه داخلی تحقیق

دستی‌جوی پیشنه پژوهشی نظریه تاب آوری در کشور نشانگر این است که تحقیقات زیادی در مورد استفاده از تاب آوری صورت گرفته است. از مجدد تحقیقات قابل توجه در کشوری می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره نمود.

الحسینی، المدرسی، فیروزگوهر برنگ آبادی (1396). تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عقیده شدن با شغل. جامعه و نمونه 200 نفر از کارکنان سه دانشگاه دولتی ایران (شهری پهشته تهران، علامه طباطبایی تهران، دانشگاه یزد) به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شاولی و بکر و مقیاس نمونه‌گیری کاچ-وودیسون مورد سنجش قرار گرفتند. این پژوهش به صورت توصیفی و با روش پیش‌بینی، به وسیله پرسشنامه انجام شد تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری صورت گرفت که نشان داد میان تاب آوری و ابعاد عقیده شدن با شغل رابطه معناداری وجود دارد.

حاجی، علی‌محمد قرامتی، عامل هوشنگ (1394). پیشینه کننده‌های شخصیتی اشتباق شغلی دبیران، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و پس رویدادی و جامعه آماری شامل کلیه دبیران زن و مرد مقطع دبیرستان استان اردبیل در سال 90-91 نمونه مورد مطالعه شامل 280 نفر (143 زن و 138 مرد) است. برای گروه اول اطلاعات از پرسشنامه‌های ابعاد شخصیتی هگراکو (60 ایمیل) و پرسشنامه اشتباق شغلی اوتایچت (17 ایمیل) استفاده شده. نتایج نشان می‌دهد که در مقایسه با مردان دبیران از اشتباق شغلی بیشتر برخوردارند.

نامزدی زایی، جناب‌آبادی (1394). رابطه عدالت سازمانی با رفتار‌سازمانی مثبت گرا و اشتباق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پژوهش حاضر توصیفی همبستگی است که به شیوه نمونه‌گیری طیف‌هایی در دسترس تعداد 205 نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

__________________________________________
4 Hegzago
The purpose of this research was to investigate the role of occupational enthusiasm and organizational justice in teacher resilience. The descriptive study was a correlation method and the statistical population included all the elementary teachers of the education and training department of Ardabil city of 2028 students who taught in the year 1395-96. The sampling method was Morgan table using cluster sampling. 320 people will be selected as samples. The data were collected from three questionnaires organizational justice questionnaire with reliability of 8725 of the 8825 long-term job seeking and 8825 confidence interval of connerdavidson reliability. for analyzing the research descriptive indexes and inferential statistics were used for analyzing the questions of 1,2,3 for single-sample test and for multiple analysis. the results of determination of status showed that justice and eagerness have moderate effect on resilience. Regression correlation results showed there was a positive and significant relationship between organizational justice (distributive, procedural, interactive) components with teachers toleration resilience. There was a positive and significant relationship between the components of job enthusiasm (power, attraction, commitment) with teacher's toleration resilience between organizational justice components and there was a significant and significant relationship between the components of organizational justice and job passion with teacher's toleration resilience. Organizational justice and job passion significantly changed the ability to transform variance of resilience.

Keywords: organizational justice - job engagement - job collecting primary
University of Mohaghegh Ardabili
Faculty of Educational sciences and Psychology
Department of Educational Management

Thesis is approved for the degree of M.A.
In Educational Management- Educational science

Title:
The Role of Organizational Justice and Job Engagement in Job Collecting Primary Teachers (Ardebil City)

Supervisors:
Mahdi MoeiniKia (Ph.D)
Adel Zahed Babolan (Ph.D)

Advisor:
Ali Rezai Sharif (Ph.D)

By:
Razieh Aghaei

June 2017