



دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی
گروه آموزشی مدیریت آموزشی

پایان نامه برای دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد
در رشته‌ی مدیریت آموزشی گرایش علوم تربیتی

عنوان:

**نقش اشتیاق‌شغلی و عدالت سازمانی در تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی
شهرستان اردبیل**

استاد راهنما:

دکتر مهدی معینی‌کیا

دکتر عادل زاهدبابلان

استاد مشاور:

دکتر علی رضایی شریف

پژوهشگر:

راضیه آقایی

تابستان 96

نام خانوادگی دانشجو: آقای	نام: راضیه
عنوان پایان‌نامه: نقش اشتیاق‌شغلی و عدالت‌سازمانی در تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان اردبیل	
اساتید راهنما: دکتر مهدی معینی کیا - دکتر عادل زاهدبابلان اساتید مشاور: دکتر علی رضایی شریف	
مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: علوم تربیتی
گرایش: مدیریت آموزشی	دانشگاه: محقق اردبیلی
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	تاریخ دفاع: 96/06/20 تعداد صفحات: 52
چکیده:	
<p>هدف از پژوهش بررسی نقش اشتیاق‌شغلی و عدالت‌سازمانی در تاب‌آوری شغلی معلمان بود. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه‌آماري شامل همه‌ی معلمان ابتدایی اداره آموزش و پژوهش شهرستان اردبیل که 2028 نفر است که در سال 1395-96 مشغول به تدریس می باشند، 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 عدالت‌سازمانی با پایایی 87٪ پرسشنامه اشتیاق‌شغلی پایایی 88٪ و مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون پایایی 89٪ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل پژوهش از شاخص‌های توصیفی و آماراستنباطی برای تحلیل سوال‌های 1و2و3 از t تک نمونه‌ای و فرضیه‌های 3،2،1 از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج تعیین وضعیت نشان داد که عدالت و اشتیاق در حد متوسط بر تاب‌آوری تاثیرگذار است. نتایج همبستگی رگرسیون نشان داد که بین مولفه‌های عدالت‌سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) با تاب‌آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، بین اشتیاق‌شغلی با تاب‌آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، بین مولفه‌های عدالت‌سازمانی و اشتیاق‌شغلی با تاب‌آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، عدالت‌سازمانی و اشتیاق‌شغلی به گونه معنی‌داری توان تبیین واریانس تاب‌آوری را دارا بودند.</p>	
کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی تاب‌آوری	

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول: کلیات تحقیق

1-1- مقدمه	2
1-2- بیان مساله	3
1-3- اهداف پژوهش	4
1-3-1- اهداف کلی	4
1-3-2- اهداف جزئی	4
1-4- سوالات پژوهش	4
1-5- فرضیه‌ها	5
1-6- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها	5
1-6-1- عدالت سازمانی	5
1-6-2- اشتیاق شغلی	5
1-6-3- تاب آوری شغلی	5
1-7- ضرورت و اهمیت پژوهش	5

فصل دوم: ادبیات و پیشینه

2-1- مقدمه	8
2-2- تعریف تاب آوری	8
2-2-1- مفهوم تاب آوری	10
2-2-2- توصیه‌هایی جهت تاب آوری	11
2-2-3- افراد تاب آور	12
2-2-4- ویژگی‌های اصلی افراد تاب آور چیست؟	13
2-3- مفهوم اشتیاق شغلی	15
2-3-1- تعریف اشتیاق شغلی	15
2-3-2- ابعاد اشتیاق شغلی	16
2-3-3- شوق داشتن به کار	16
2-3-4- جذب در کار	16
2-3-5- وقف کارشدن	17
2-3-6- تعهد	17
2-3-7- قدرت	17

182-4- عدالت سازمانی
182-4-1- مفهوم عدالت سازمانی
202-4-2- عدالت توزیعی
202-4-3- عدالت رویه ای
212-4-4- عدالت تعاملی
222-4-5- همبسته‌های عدالت سازمانی
222-4-5-1- پیامدهای سازمان
222-4-5-2- اعمال سازمان
232-4-5-3- ویژگی‌های ادراک کننده
232-5- پیشینه داخلی تحقیق
	Error! Bookmark not defined.2-5- پیشینه خارجی تحقیق
	Error! Bookmark not defined.2-6- جمع بندی

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

	Error! Bookmark not defined.3-1- مقدمه
	Error! Bookmark not defined.3-2- روش و نوع پژوهش
	Error! Bookmark not defined.3-3- جامعه آماری
	Error! Bookmark not defined.3-4- حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
	Error! Bookmark not defined.3-5- ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش
	Error! Bookmark not defined.3-6- روش تجزیه و تحلیل
	Error! Bookmark not defined.3-7- روش اجرای پژوهش

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

354-1- مقدمه
----	-----------------

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

	Error! Bookmark not defined.5-1- مقدمه
	Error! Bookmark not defined.5-2- بحث و نتیجه‌گیری
	Error! Bookmark not defined.5-3- محدودیت‌های پژوهش
	Error! Bookmark not defined.5-4- پیشنهادات برای تحقیقات آتی
	Error! Bookmark not defined.5-5- پیشنهاد کاربردی
	Error! Bookmark not defined.منابع

فهرست جداول

صفحه	عنوان
Error! Bookmark not defined.	جدول 3-1- حجم نمونه مورد پژوهش.....
Error! Bookmark not defined.	جدول 3-2- پایایی سوالات پرسشنامه اشتیاق شغلی.....
Error! Bookmark not defined.	جدول 3-3- پایایی سوالات عدالت سازمانی.....
Error! Bookmark not defined.	جدول 3-4- پایایی سوالات پرسشنامه تاب آوری.....
Error!	جدول 4-1- آزمون T تک متغیره برای بررسی وضعیت نقش عدالت سازمانی در معلمان ابتدایی.....
Error! Bookmark not defined.	
Error! Bookmark not defined.	جدول 4-2- آزمون T تک متغیره برای بررسی وضعیت مولفه‌های اشتیاق شغلی.....
defined.	
Error! Bookmark not defined.	جدول 4-3- آزمون T تک متغیره برای بررسی وضعیت مولفه‌های تاب‌آوری شغلی.....
defined.	
Error! Bookmark not defined.	جدول 4-4- همبستگی بین مولفه‌های اشتیاق شغلی با تاب‌آوری.....
Error! Bookmark not defined.	جدول 4-5- همبستگی بین مولفه‌های عدالت سازمانی با تاب‌آوری.....
Error! Bookmark not defined.	جدول 4-6- همبستگی بین مولفه‌های اشتیاق شغلی و عدالت سازمانی با تاب‌آوری.....
defined.	

فصل اول

کلیات تحقیق

1-1- مقدمه

تاب‌آوری نوعی حالت قابل توسعه در فرد بوده، که براساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسولیت بیشتر به تلاش افزون-تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند (خلعتبری، بهاری 1389).

لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت و قابلیت سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون: امید، خوش‌بینی، تاب-آوری منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری و قابل توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد (شاهپوری، عریضی، 1393). علاوه بر تاب‌آوری، اشتیاق شغلی نیز به عنوان مفهومی از مفاهیم روانشناسی مثبت‌گرا با رضایت شغلی، سلامت جسمانی و روان‌شناختی بالای کارکنان مرتبط است. یکی از عوامل موثر در تاب‌آوری عدالت سازمانی است عدالت سازمانی تاثیرزبادی در تاب‌آوری دارد تحقیقات زیادی نشان داده که در هر سازمان عدالت برقرار باشد افراد بیشتر داوام می‌آورند. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه 1970 بیان گردید (میرخانی و پورعزت 1387). درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد موثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون درک این عامل در سازمان‌ها، انگیزش افراد برای مدیران مشکل است و رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش می‌دهد و تلاش-های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف دو چندان می‌کند و درکل عدالت موجب انسجام افراد، و بی-عدالتی عاملی برای تفرقه میان افراد است (عباسی، خدایاری، 1390). و همچنین یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار در تاب‌آوری اشتیاق شغلی است. اگر در سازمان به خصوص در آموزش و پرورش افراد برای کار کردن اشتیاق داشته باشند و با شور و شوق زیاد کار کنند در برابر مشکلات بیشتر داوام می‌آورد و مقاوم می‌شود. اشتیاق شغلی آمدت زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از آن ارایه داد این است که اشتیاق شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند

1. Greenberg
2. Work engage m

(روبینس^۳، 2005). در این پژوهش سعی بر آن است که رابطه بین تاب‌آوری به عنوان شاخه‌ای از روان-شناسی مثبت‌گرا و عدالت‌سازمانی و اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گیرد.

2-1- بیان مساله

تاب‌آوری پدیده‌ای است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علی‌رغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد. تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده نیست. بلکه فرد تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. تاب‌آوری قابلیت فرد در برابر برقراری تعادل زیستی-روانی-معنوی در مقابل شرایط مخاطره آمیز می‌باشد (کانرودایویدسون، 2003). افزایش سرمایه‌های روانشناختی و بخصوص تاب‌آوری در میان کارکنان از این جهت اهمیت 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 ارا، شاهپوری ارائی، عریضی 1393). از متغیرهای تاثیرگذار بر تاب‌آوری عدالت سازمانی است. از جمله پژوهش‌های مربوطه (رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان، کیوان ارا، شاهپوری ارائی، عریضی، 1393). اهمیت ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و تاثیر آن بر نگرش افراد باعث شده تا محققان به سمت این موضوع سوق پیدا کنند (حقیقی، احمدی، رامین مهر 1388). عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود که شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان‌ها رویه‌های تصمیم‌گیری و چگونگی رفتارهای بین فردی سازمان است (طبرساواسمعیلی گیوی 1389). محققان عدالت‌سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: 1- عدالت توزیعی، 2- عدالت رویه ای، 3- عدالت تعاملی (حقیقی، احمدی، رامین مهر، 1388). یکی دیگر از متغیرهای تاثیرگذار در تاب‌آوری اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌هایی چون شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. شوق داشتن به کار با سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات توصیف می‌شود. جذب در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زما، و فراموش کردن همه چیزهای اطراف، حین انجام کار توصیف میشود. وقف کار شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می‌شود (کیوان ارا، شاهپوری ارائی، عریضی 1393). وقف کار شدن یا تعهد که عبارت است از توانایی فرد برای همانندسازی ب سازمان، اعتقاد به اهداف سازمانی و میل به ماندن در آن (استیرزوبک 1994^۴: به نقل‌محمودی قلعه نوری 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، محتشم، بختیاری 1393). و همچنین پیشینه پژوهش نشان می‌دهد عدالت سازمانی به عنوان متغیری مربوط به شرایط محیط کار عاملی زمینه ساز برای دست یافتن کارکنان به اهداف شغلشان است بعلاوه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و هیجاناتی چون احساس، ناامیدی، بدبینی نیز در ارتباط است (کیوان آراء، شاهپوری رانی، عریضی 1393). در پژوهش ارتباط تاب‌آوری با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز (گله دار، محتشم، بختیاری 1393). بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در این پژوهش ما قصد داریم با بررسی نقش تاب‌آوری در عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی در رفتار معلمان و چه عواملی باعث تاب‌آوری بیشتر می‌شود و چگونه می‌توانیم تاب‌آوری شغلی معلمان را بیشتر کنیم تا معلمان در برابر مشکلات عملکرد بهتری داشته باشند. لذا محقق درصدد آن است که به این سوال پاسخ دهد که آیا عدالت‌سازمانی و اشتیاق شغلی در تاب‌آوری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

3-1- اهداف پژوهش

1-3-1- اهداف کلی

- 1- تعیین وضعیت عدالت‌سازمانی و اشتیاق شغلی با تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی
- 2- تعیین ارتباط عدالت‌سازمانی و اشتیاق شغلی با تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی.

2-3-1- اهداف جزئی

- 1- تعیین وضعیت عدالت‌سازمانی معلمان ابتدایی.
- 2- تعیین وضعیت اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی.
- 3- تعیین وضعیت تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی.
- 4- تعیین رابطه بین مولفه‌های عدالت‌سازمانی با تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی.
- 5- تعیین رابطه مولفه‌های اشتیاق شغلی با تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی.
- 6- تعیین رابطه عدالت‌سازمانی و اشتیاق شغلی با تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی.
- 7- پیش بینی مولفه‌های عدالت‌سازمانی در معلمان ابتدایی
- 8- پیش بینی مولفه‌های اشتیاق شغلی در معلمان ابتدایی

4-1- سوالات پژوهش

- 1- وضعیت عدالت‌سازمانی معلمان چگونه است؟
- 2- وضعیت اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی چگونه است؟
- 3- وضعیت تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی چگونه است؟

5-1- فرضیه‌ها

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

6-1- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

1-6-1- عدالت سازمانی

عدالت‌سازمانی 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 با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت‌سازمانی شامل سه حیطه توزیعی، رویه‌ای، تعاملی می‌باشد. (شکرکن و نعامی، 1384). در این پژوهش منظور از عدالت سازمانی، میزان نمره‌ای که فرد در آزمون نیهوف و مورمن (1993) خواهد گرفت.

2-6-1- اشتیاق شغلی

که از آن به عنوان یک رفتار مثبت‌سازمانی یاد می‌شود یک حالت روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. اشتیاق‌شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار، مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت تعهد و جذاب مشخص می‌شود (شوطی، بیکر و سالانود^۵ 2006). در این پژوهش منظور از اشتیاق‌شغلی، میزان نمره‌ای که در آزمون ارت‌رجب^۶ خواهد گرفت.

3-6-1- تاب‌آوری شغلی

توانایی افراد در تطبیق مناسب با شرایط تنش‌زا و دشوار است (غیاثوند، عبدالشاه 1394) در این پژوهش منظور از تاب‌آوری شغلی، میزان نمره‌ای که فرد در آزمون کانرود یویدسون^۷ (2003) خواهد گرفت.

7-1- ضرورت و اهمیت پژوهش

امروزه یکی از عوامل موثر در پیشرفت جامعه تاب‌آوری است با ارتقای تاب‌آوری فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا و همچنین عواملی که سبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روانشناختی می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه کند (شاهی، هاشمی، 1390) تغییر و تحول سازمان و آموزش و پرورش یک امر ضروری و انکارناپذیر است اما پشتوانه مناسب برای این مساله انجام تحقیقات علمی است که در آن از یک طرف وضعیت موجود و کارکردهای آموزشگاهی با تغییرهای اساسی مربوط

1. SCHAUTELI BAKKER ;SAIANOVA

6.UWES 9

7. Kanro Deividson

مورد تحلیل و تعیین قرار گیرد و از طرف دیگر راهبردهای علمی معلمان جهت همسازی و تغییرات ارائه گردد. از آنجایی که متخصصان علوم اجتماعی عدالت‌سازمانی را از پایه‌های اساسی و اثربخش فرایند سازمانی می‌دانند پژوهش در این زمینه از اهمیت بسزایی برخوردار است. با توجه به اینکه تاکنون تحقیق با این عنوان انجام نشده است و غالب تحقیق به صورت پراکنده و با متغیرهای محدود صورت گرفته است و توجه به متغیرهای فوق درباره رعایت عدالت‌سازمانی و اشتیاق شغلی کمک خوبی به تاب‌آوری شغلی معلمان می‌کند. بررسی این موضوع باعث صرفه جویی اقتصادی می‌شود زیرا وقتی معلمان اشتیاق زیادی داشته باشند و با علاقه تدریس کنند و در برابر دانش‌آموزان تنبل و مشکلات آموزشی تاب‌آوری داشته باشند و به آن دانش‌آموزان توجه کنند باعث می‌شود که افت تحصیلی کمتر شود و همچنین این پژوهش تاثیر شگفت‌انگیزی هم بر فرهنگ جامعه می‌گذارد اگر در جامعه رعایت عدالت یک فرهنگ بشود و همه عدالت را رعایت کنند در آن جامعه پیشرفت زیادی حاصل می‌شود. و پژوهش ما که از نظر آموزشی نیز مورد توجه است. و همچنین این پژوهش ضروری است امسال انجام شود زیرا افت تحصیلی کمتر شود در آموزش و پرورش پیشرفت صورت می‌گیرد.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه

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، اشتیاق شغلی، و تاب‌آوری شغلی بحث می‌شود و در پیشینه پژوهش به بررسی پژوهش‌های انجام گرفته پیرامون عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی، و تاب‌آوری شغلی در داخل و خارج کشور پرداخته می‌شود.

بدون تردید در جهان امروز هیچ عاملی به اندازه مدرسه و معلم در توسعه و رفاه ملل و جامعه نقش تعیین کننده ندارد. از زمان‌های دور معلم و آموزش مهم بوده و روز به روز اهمیت آن بیشتر می‌شود. معلمان مسئول تربیت دانش‌آموزان برای آینده هستند. و به همین دلیل باید در جامعه عدالت باشد و معلمان بدانند که حقوق آنها به طور عادلانه رعایت می‌شود. و آنها هم در برابر سختی‌ها و مشکلات تحمل داشته باشند و با شور و شوق به تدریس خود ادامه دهند.

بخش اول: مبانی نظری و ادبیات پژوهش

2-2- تعریف تاب‌آوری

برای تعریف تاب‌آوری چه در مفهوم و چه در عملیات بایستی به دو ستون اصلی:

***وجود چالش و تنش

***نتیجه خوب

تکیه زد به عبارت ساده‌تر این دو موضوع در هر تعریفی از تاب‌آوری ضرورتاً بایستی وجود داشته باشد. هر تعریفی از تاب‌آوری بدون وجود یکی از این دو مولفه جامعیت لازم را نخواهد داشت. علاوه بر دو مفهوم ضروری "شرایط پرتنش" و "نتیجه خوب" در راه رسیدن به تعریفی از تاب‌آوری به سه بعد زمان، آینده، حال و گذشته نیز بایستی توجه صورت گیرد. آنجا که تاب‌آوری نقش مقابله‌ای دارد توان تاب‌آوری در زمان حال ایفای نقش می‌کند و آن هنگام که از بروز صدمه و آسیب پیشگیری می‌کند بهرمنند از قدرت موثر در آینده یا آینده‌نگری تاب‌آوری هستیم. و هنگامی که از اثر بخشی تاب‌آوری برای بازیابی و باز توانی پس از آسیب و صدمات استفاده می‌کنیم در واقع از تاب‌آوری گذشته نگر بهره جسته ایم. در این معنا تاب‌آوری محدود به پیشگیری، مقابله و بازیابی و احیاء پس از ضربه نیست. تاب-

آوری را فرایند توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده تعریف نموده اند. (گارمز^۸ و ماستر^۹ ۱۹۹۱ و والد ۲۰۰۱). چنین گفته است که سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار آسیب‌ها و تهدیدات است البته می‌توان گفت تاب‌آوری، توان مندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی در شرایط خطرناک است (کانرو دیویدسون ۲۰۰۳). تاب‌آوری را فرایند مقابله سازگاری موفقیت آمیز با شرایط چالش برانگیز و تهدید کننده زندگی (والرا^{۱۰} ۲۰۰۰). یا نوعی ترمیم خود یا پیامد‌های مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی (ماستی^{۱۱} ۲۰۰۱ به نقل از سامانی و همکاران ۱۳۸۶). شرکت فعال و سازنده خرد در محیط پیرامونی خود است و شامل توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی در مواجهه با شرایط خطرناک است (کانرو دیویدسون ۲۰۰۳ به نقل از صفاری نیا، مجید بازیاری میمنه، مهتاب ۱۳۹۱). تاب‌آوری از سوی مارش^{۱۲} (۱۹۹۶) به عنوان توانایی عبور از دشواری‌ها و غلبه بر شرایط خطرناک در زندگی تعریف شده است و نیومن تاب‌آوری را به عنوان تطابق با دشواری ما مورد اشاره قرار گرفته است (مومنی، خدامراد، اکبری، مصطفی، آتشی، زاده، فروزان ۱۳۸۸).

تاب‌آوری را راتر^{۱۳} (۱۹۹۰) چنین تعریف کرد که تاب‌آوری به عنوان تفاوت‌های فردی در مقابله و واکنش به موقعیت‌های دشواری باشد. بنابراین یک فرد تاب‌آوری را به عنوان تفاوت‌های فردی در مقابله و واکنش به موقعیت‌های دشوار تعریف می‌کند. بنابراین، یک فرد تاب‌آور موقعیت ناگوار را به شیوه‌ی مثبت تری پردازش می‌کند و خود را برای رویایی با آن توانمند قلمداد می‌کند. کانرو دیویدسون تاب‌آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی در شرایط خطرناک می‌داند گارمزی ماستی (۲۰۰۱) راتر (۱۹۹۹) لوتار سیچنی و کبر (۲۰۰۰). تاب‌آوری را نوعی پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی می‌داند (سید جوادی، سید محمود، رجبی، چنگیز، محمدی نوراله - ۱۳۸۸).

کامپفر (۱۹۹۱) باور داشت که تاب‌آوری بازگشت به تعادل اولیه با رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدید کننده است و از این رو موجب سازگاری موفق در زندگی می‌شود. در عین حال کامپفر به این نکته اشاره می‌کند که سازگاری مثبت با زندگی هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری به شمار آید و هم با عنوان پیش‌آیند سطح بالاتری از تاب‌آوری را موجب شود تاب‌آوری به انطباقی موفق گفته می‌شود که در آوردگاه مصائب و استرس‌های جانکاه و ناتوان ساز آشکار می‌گردد که این تعریف بیان‌گر پویایی سازه‌ای است که مستلزم تعامل پیچیده بین عوامل خطر ساز و محافظت کننده استکونور (۲۰۰۶) هم تاب‌آوری را به عنوان روش برای اندازه‌گیری خرد در مقابله با عوامل استرس‌زا و عوامل استرس‌زا و عواملی که سلامت روانی فرد تهیه می‌کند تعریف کرده است (رستمی علیرضا، نوروزی علی، زارعی عادل، امیری محسن، سلیمانی مهران - ۱۳۸۸).

8. Garmez
9. Master
10. Walra
11. Masti
12. Marsh
13. Rater

1-2-2- مفهوم تاب آوری

مفهوم تاب آوری نه فقط افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل است بلکه مهم-ترین از آن روان و ارتقائ آن است تاب آوری به افراد توانایی می بخشد تا با مشکلات و ناملایمات زندگی و شغلی روبرو شوند بدون اینکه دچار آسیب شوند و حتی این موقعیتها را فرصتی برای رشد ارتقائ و رشد شخصیت خود مورد استفاده قرار دهند. (مومنی، خدامراد، اکبری، مصطفی، آتشی زاده، فروزان-1388).

همچنین تاب آوری به معنای توانایی مقابله با شرایط دشوار و پاسخ انعطاف پذیر به فشارهای زندگی روزانه است. تاب آوری، استرس را محدود نمی کند، مشکلات زندگی را پاک نمی کند، بلکه به افراد قدرت می دهد تا با مشکلات پیش رو مقابله سالم داشته باشند، بر سختها فائق آیند و با جریان زندگی حرکت کنند. برخی افراد به طور طبیعی دارای این ویژگی هستند، اما خبر خوب این است که این ویژگی در انحصار عده ای معدود نیست و به نظر متخصصان، سایر افراد نیز قادرند تاب آوری را بیاموزند و آن را ارتقاء دهند. تاب آوری توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط استرسزا و چالش برانگیز است. به بیان دیگر فرد تاب آور یعنی کسی که در برقراری تعادل زیستی روانی در شرایط دشوار توانمند است. البته معنای تاب آوری فقط این نیست که در برابر آسیب ها یا شرایط تهدید کننده پایدار بمانیم و در رو به رو شدن با شرایط خطرناک حالتی انفعالی داشته باشیم، بلکه در عمق معنای آن شرکت و حضور فعال و سازنده ی ما در محیط پیرامونمان نیز مد نظر است. برخی روان شناسان باور دارند که تاب آوری بازپشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدید کننده است و از این روست که سازگاری موفق در زندگی را فراهم می کند. (عظیمی، 1392)

تاب آوری فرایند مقابله و سازگاری موفقیت آمیز در برابر شرایط چالش برانگیز و تهدید کننده زندگی است به عبارتی نوعی سازگاری مثبت در برابر شرایط ناگوار است و ایجاد تقویت آن در انسان ها بلاخص از زمان کودکی تاثیر بسزایی در سازگاری با شرایط مختلف زندگی و سلامت روان دارد و همچنین از طرفی یکی از عوامل موثر بر آن شرایط اجتماعی رفاهی و منطقه ای است که فرد در آن زندگی می کند لذا به نظر می رسد عوامل اجتماعی مربوط به جامعه و بهره مندی از امکانات رفاهی به عبارتی زندگی در مناطق دارای امکانات تاثیر بسزایی در تاب آوری افراد دارد (قلی پور، فیاضی، سیماراصل 1389)

بنابراین شاید بهتر باشد که در تبیین تاب آوری به این نکات توجه کنیم:

1- تاب آوری روندی پویا است.

2- تاب آوری وابسته به اوضاع است. یعنی یک رفتار سازگارانه در یک موقعیت، ممکن است در موقعیت های دیگر ناسازگار باشد.

3- تاب آوری محصول تعامل ویژگی های شخصیتی با عوامل محیطی است.

4- تاب آوری در شرایط پر مخاطره، دشوار تر می شود.

5- تاب آوری قابل یادگیری است.(عظیمی، 1392)

2-2-2- توصیه هایی جهت تاب آوری

پژوهش ها نشان می دهد عزت نفس نقش مهمی در کنار آمدن با استر سهای زندگی دارد. چنانچه به توانمندیهای خود باور داشته باشید، در مقابله با مشکلات بسیار مؤثرتر عمل می کنید.

- در زندگی خود معنا و هدف داشته باشید.

افرادی که در زندگی هدف مشخصی ندارند و معنای مهمی برای زندگی خود نیافته اند، با هر سختی و مشکلی، از هم می پاشند و انگیزه خود را از دست می دهند.

- ارتباطات خود را توسعه دهید.

داشتن روابط عاطفی و اجتماعی محکم عامل بسیار مهمی در سلامت روان انسان به شمار می رود و هنگام بروز بحران های زندگی پشتوانه بسیار مفیدی محسوب می شود. بنابراین روابط دوستانه و خانوادگی خود را تقویت کنید.

- نسبت به تغییرات انعطاف پذیر باشید.

زندگی یعنی تغییر. اگر نسبت به تغییرات زندگی منعطف نباشید همواره در بیم و هراس باقی می مانید و توانایی مواجه شدن با آن را از دست می دهید.

- مراقب تغذیه و سلامتی خود باشید.

از قدیم گفته اند عقل سالم در بدن سالم است. پس برای آنکه بهتر بیندیشید مراقب جسم خودتان باشید، تغذیه سالم، ورزش و سبک زندگی سالم را سرلوحه خود قرار دهید.

- مهارت های سالم برای مقابله با مشکلات را بیاموزید.

اگر مقابل ههای مسئله مدار و هیجان مدار سالم را بیاموزید به هنگام مواجهه با مشکلات زندگی، مخزن غنی و پرمحتوایی از راهکارهای مفید دارید که بر حسب اوضاع می توانید از آنها استفاده کنید.

- خوشبین باشید.

نگاه واقع بینانه توأم با مثبت اندیشی سبب می شود درک مناسبی از مسئله داشته باشید و به شیوه ای متناسب عمل کنید

- دلبستگی های مثبت ایجاد کنید.

مشارکت در یک یا چند فعالیت سرگرم کننده سالم، عضویت در گروههای مذهبی، حضور در باشگاه ورزشی، کلاسهای هنری و انجمن های علمی و مانند آن موجب می شود به هنگام وجود مشکل آرامش خود را بازیابید.

- معنویت را در خود تقویت کنید.

افرادی که ایمان قوی دارند و در مشکلات و سختی ها ضمن تلاش و تعقل به خداوند توکل می کنند، آرامش و امنیت وصف ناپذیری را تجربه می کنند. (عظیمی، 1392)

3-2-2- افراد تاب آور

آگاهانه و هشیار عمل می کنند

افراد تاب آور ، نسبت به موقعیت، آگاه و هشیارند، احساسات و هیجان های خود رامی شناسند، بنابراین از علت این احساسات نیز باخبرند و هیجان های خود را به شیوه سالم مدیریت می کنند. از سوی دیگر احساسات و رفتارهای اطرافیانشان را نیز درک می کنند، و در نتیجه بر خود، محیط و اطرافیانشان تأثیر مثبتی می گذارند.

می پذیرند که، موانع بخشی از زندگی هر انسان است

یکی دیگر از ویژگی های افراد تاب آور این است که می دانند زندگی پر از چالش است. آنها می دانند که ما نمی توانیم از بسیاری مشکلات اجتناب کنیم، ولی میتوانیم در برابر آنها باز و منعطف باشیم و اشتیاق خود را برای سازگار شدن باتغییرات حفظ کنیم.

دارای منبع کنترل درونی هستند

افراد تاب آور، خود را مسئول شرایط خویش می دانند و برای هر مشکل، شکست و مسئله، منابع بیرونی را سرزنش نمی کنند. آنها سهم خود را در امور زندگی، همراه با مسئولیت، پذیرفته اند و بر این باورند که هر عملی که انجام می دهند بر زندگی شان بازتاب می یابد. البته واضح است که برخی عوامل از کنترل ما خارج است نظیراتفاقات طبیعی . این افراد، در ضمن تشخیص علت مسائل، قادرند با پیدا کردن راه حل مؤثر بر موقعیت و آینده خود تأثیر مثبت بگذارند.

از مهارت های حل مسئله برخوردارند

وقتی بحران پدیدار می شود، افراد تاب آور قادرند با استفاده از فنون حل مسئله، به راه حل های امن و مطمئن برسند. در حالی که سایر افراد در این موقعیت های سخت دچار استرس زیاد می شوند و نمی توانند 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 می کند، درباره نگرانی ها و چالش های خود با کسی صحبت کنند، از مشورت، همدلی و همراهی آنها بهره مند شوند، راه حل های 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 نمی کنند. وقتی با یک بحران دست به گریبان اند، همواره خود را فردی نجات یافته تصور می کنند و معتقدند که می توانند بر شرایط فائق 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 ایجاد کند، از این منابع درخواست کمک می کنند. منابع حمایتی تخصصی شامل روانشناسان و مشاوران متخصص، کتا بهای خودیاری، مطالعه زندگی نامه های افراد مهم و دیگر منابع حمایتی شامل دوستان، افراد خانواده، همسایه ها و مانند آن است. (سایت میگنا)

4-2-2- ویژگی های 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. بی قید و شرط دوست داشتن و سعی در شناخت نقاط مثبت خود و پرورش دادن آنها و از طرف دیگر شناخت نقاط ضعف خود و کتمان نکردن آنها. علاوه بر آن سعی می کنند که این نارسایی ها را با واقع بینی بر طرف کرده و در غیر این صورت با این ویژگی ها کنار می آیند.

2) مهارت در حل مسئله :

افراد تاب آور ذهنیتی تحلیلی انتقادی نسبت به توانایی های خود و شرایط موجود دارند، در مقابل شرایط مختلف انعطاف پذیر می باشند و توانایی شگفت انگیزی درباره پیدا کردن راه حل های مختلف درباره یک موقعیت یا مسئله خاص دارند. همچنین توانایی ویژه ای در تجزیه و تحلیل واقع بینانه مشکلات شخصی و پیدا کردن راه حل های فوری و راهبردهای دراز مدت برای حل و فصل مشکلاتی که به آسانی و سریع حل نمی شوند را دارا هستند.

۳) کفایت اجتماعی :

این دسته از افراد مهارت های ارتباط با دیگران را خیلی خوب آموخته اند. آنها می توانند در شرایط سخت هم شوخ طبعی خودشان را حفظ کنند، می توانند با دیگران صمیمی شوند و در مواقع بحرانی از حمایت اجتماعی دیگران بهره ببرند؛ ضمن اینکه این گونه آدم ها می توانند سنگ صبور خوبی باشند، وقتی برایشان حرف می زنید خوب 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 شبکه حمایتی و عاطفی محکمی دارند. چنین ارتباطاتی به آنها کمک می کند، درباره نگرانی ها و چالش های خود با کسی صحبت کنند، از مشورت، همدلی و همراهی آنها بهره مند شوند، راه حل های جدید را کشف کنند و در مجموع از لحاظ روانی احساس قدرت و آرامش کنند.

۴) خوش بینی :

اعتقاد راسخ 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 موانع احتمالی نمی تواند آنها را متوقف سازد.

۵) همدلی :

تاب آورها دارای توانایی برقراری رابطه توأم با احترام متقابل با دیگران هستند که موجب به هم پیوستگی اجتماعی یعنی احساس تعلق به افراد، گروه ها و نهادهای اجتماعی می شود.

تاب آوری بادوروش (1) سازگاری باتنش (2) آسیب پذیری تعریف شده است و بر تاب آوری تاثیر دارد. تعریفی از تاب آوری بدون وجود یکی از این دو مولفه جامعیت لازم را نخواهد داشت.

سازگاری باتنش: سازگاری در روان شناسی عبارت است از رابطه ای که هر ارگانیزم با توجه به شرایط پیرامون 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 فرایند مستمر و پرمایه برای ابراز استعدادهای خود و واکنش نسبت به محیط و در عین حال در جهت تغییر آن به گونه ای مؤثر و سالم، درگیر است.

مک دانلد^۴ (1985) می گوید: وقتی می گوئیم فردی سازگار است که پاسخهایی که او را به تعامل با محیطش قادر می کند، آموخته باشد و به طریق قابل قبول اعضای جامعه خود رفتار کند تا نیازهای او

14. Mack danald

ارضا شوند. یک فرد در یک موقعیت اجتماعی خاص می‌تواند خود را به راههای گوناگون با آن موقعیت تطبیق دهد یا سازگار کند.

بنابراین سازگاری شغلی فرایندی است در حال رشد، شامل توازن بین آنچه کارکنان می‌خواهند و آنچه محیط شغلی می‌پذیرد. یا به عبارت دیگر سازگاری شغلی یک فرایند دو سویه است. از یک طرف کارمند به صورت مؤثر با محیط شغلی تماس برقرار می‌کند و از طرف دیگر محل کار نیز ابزارهایی را تدارک می‌بیند که فرد از طریق آنها توانایی‌های بالقوه خویش را واقعیت می‌بخشد.

سازگاری شغلی که یکی از ابعاد شناخت اجتماعی است، در روان شناسی، سازگاری فرآیندی کم و بیش آگاهانه است که بر پایه آن فرد با محیط شغلی انطباق می‌یابد. این انطباق، مستلزم آن است که تغییراتی در رفتار شخص پدید آید، تا به توافق و ایجاد روابطی هماهنگ با آن محیط نایل شود. در سازگاری شغلی ساز و کارهایی که توسط آن، فرد توانایی الحاق به یک گروه را پیدا می‌کند. همچنین بروز تغییراتی در فرد است و این تغییرات مستلزم یکپارچگی در سازمان است. ویکی از عوامل تاثیر گذار در تاب‌آوری اشتیاق شغلی است.

3-2- مفهوم اشتیاق شغلی

ترانس¹⁵ و همکارانش (2006) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی کارکنان از نظرهویت مقدار اشتیاق و علاقه ای است که کارکنان به سازمان خود دارند.

کان¹⁶ (1990) اشتیاق فردی را ابراز و بکارگیری خود فردی اعضای سازمان در نقشهای کاری تعریف کرد. وی به عنوان اولین فردی که از اصطلاح اشتیاق شغلی استفاده کرد معتقد بود که در اشتیاق، افراد خود را از لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار می‌گیرند. شوفلی و همکارانش متداولترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آنها اشتیاق شغلی را یک وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط موثر با فعالیتهای کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. آنها بیان کردند که اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذار و خاص می‌باشد و به یک حالت پایای سرایت کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعی یا رفتار خاص متمرکز میشود (شوفلی و همکاران 2002، نقل از زرگران مقدم، 1390).

1-3-2- تعریف اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی مدت زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که از آن ارائه داد این است که اشتیاق شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سر بلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رینس، 2005)

15. Trans

16. Kan

اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه تمایل اخیر به روانشناسی مثبت نگر، بر روی نیروهای، عملکردها و تجربه مثبت در کار توجه می کند (بیکروسالانود 2004)

که از آن به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد میشود یک حالت روان شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار، مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت تعهد و جذاب مشخص می شود (شوطی، بیکروسالانود^{۱۷} 2006)

2-3-2- ابعاد اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی کارکنان یک مجموع ذهنی خوشبینانه، انگیزش به کار محور است و اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که با سه ویژگی مهم چون شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می گردد.

2-3-3- شوق داشتن به کار

با سطوح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت در رو با رویی با مشکلات توصیف می شود. و برای دستیابی به موفقیت در رقابت ها و مبارزها، عنصر حیاتی به شمار می آید (هایس، 2009). مشارکت بالای کارکنان، می تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (کاهان^{۱۸} 2010)

2-3-4- جذب در کار

یا غرق شدن در کار و غرق شدن در کار نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمز و مداوم بوده و غوطه وری در شغل را موجب می گردد. غرق شدن در کار نشان دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می رود و به طور کامل در شغل خود درگیر می شود. افرادی که در کار خود غرق شده اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیار خود را نسبت به محیط از دست می دهند (هایس، 2009) و یا تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان، و فراموش کردن همه چیزهای اطراف، حین انجام کار توصیف می شود (کیوان ارا، شاهپوری ارائی، عریضی 1393). و همچنین آنان فراتر از وظایف خود عمل کرده و به نتایج فراتر از انتظار نیز دست می یابند (هایس^{۱۹}، 2009).

وقف کار شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می شود (کیوان ارا، شاهپوری ارائی، عریضی 1393).

17. Schauteli Bakker; Saianova

18. Kahan

19. Hais

5-3-2- وقف کارشدن

یا تعهد که عبارت است از توانایی فرد برای همانندسازی با سازمان، اعتقاد به اهداف سازمانی و میل به ماندن در آن (استیرزوبک 1994: به نقل محمودی قلعه نوری 1390)

ترکیب تمام مولفه های فوق باعث می‌گردد تا افراد به صورت ارادی و خودکار به انجام وظایف و مسولیت‌های خود پرداخته و بدون نیاز به حضور سرپرست، کارهای خود را به نحو احسن انجام دهند (مای و همکاران، 2004، نقل از عسگری 1390). مسی و اشنايدر²⁰ (2008) بیان کرده‌اند که تعامل میان ابعاد اشتیاق شغلی کارکنان از بعد شور و شوق در کار آغاز می‌گردد که اشاره به دیدگاه کارکنان نسبت به محیط کاری آن‌ها دارد (گلانتز²¹، 2010).

6-3-2- تعهد

تعهد یعنی وظیفه یا ضمانتی در مقابل کسی یا برای چیزی و خود را ملزم به انجام کاری دانستن. تعهد شخصی یعنی کارهایی که به خاطر وظایف و التزامهایی انجام می‌شوند. این وظایف و التزامها ممکن است، توسط خود شخص تعیین شده باشند، وظایفی دو طرفه و دوجانبه باشند یا به روشنی مکتوب شده باشند. تعهد به یک مجموعه برای انجام کاری با تعهد شخصی که معمولاً قول یا ضمانتی برای رشد شخصی است متفاوت می‌باشد. تعهد، اصطلاحی در فقه حقوق اسلامی که ناظر به رابطه‌ای حقوقی است و براساس آن شخص ملتزم به انتقال و تسلیم مال یا انجام دادن یا ندادن کاری می‌شود؛ در این حال اسباب ایجاد چنین رابطه‌ای می‌تواند عقد، ایقاع و یا الزامی قهری باشد. تعهد بر وزن تفعّل، از ریشه «عهد» است؛ و در لغت به معنای برعهده گرفتن و عهد و پیمان بستن آمده است. دو واژه عهد و تعهد اگرچه در فقه اسلامی به کار رفته‌اند، اما محور سخن با توجه به معنای مصدری آن یعنی عقد مورد استفاده بوده است (قنواتی، ۶۸/۱). واژه عهد به اقتضای موضوع، معادل «شرط»، «التزام»، «عهد»، «عهده» و «ضمان» استعمال شده، و غالباً در موضوعات عقدضمان حواله و کفالت به کار رفته است (جعفری، ۲۷/۱).

7-3-2- قدرت

در اصطلاح دانش جامعه شناسی به معنی توانایی افراد یا اعضای یک گروه برای دستیابی به هدف‌ها و یا پیش برد منافع خود از راه واداشتن دیگر افراد جامعه به انجام دادن کاری خلاف خواسته آن افراد است. قدرت یک مزیت اجتماعی است که در قشر بندی مورد توجه قرار می‌گیرد. بسیاری از ستیزه هادر جامعه، مبارزه برای قدرت است؛ زیرا میزان توانایی یک فرد در دستیابی به قدرت بر این امر که تا چه اندازه می‌توانند خواست‌های خود را به زیان خواست‌های دیگران به مرحله اجرا درآورند، تأثیر می‌گذارد. قدرت می‌تواند از طریق عضویت در یک طبقه اجتماعی یا پذیرفتن یک نقش سیاسی به دست آید. فعالیت‌ها و ویژگی‌های فرد، ثروت فرد و عامل زور نیز می‌تواند در افزایش قدرت نقش داشته باشد. از دیگر عوامل تأثیرگذار بر میزان قدرت افراد کاریزما است.

20. Macey & Schneider

21. Glantz

قدرت، برخلاف نام آنکه از آن درستی و صلابت می‌تراود، کاربرد آن برای اینکه از یک انگیزه پیشرفت و آبادانی به یک ابزار ویرانی و تباهی تبدیل نگردد آن چنان ظریف و شکننده است که بازشناختن (تشخیص) آن هوش و دانایی تمام می‌خواهد و عمل بدان هم به نیک‌نفسی و خیراندیشی فراوان نیاز دارد و چنین است که اگر قدرت در دست مردمی خردمند و آگاه و توانا قرار بگیرد انگیزه‌های برای همه پدیده‌های نیک گردد و چون مردمی نابخرد و بداندیش و کینه‌توز بدان دست یابند جز ستم و زورگویی و آشفتنگی و پریشانی از آن برخواهد خاست. (نویدنیای، رفیع پور 1392)

پژوهش‌های مختلف نشان داده که "قدرت به صاحب آن احساس حق بیشتر، انفصال عاطفی و منفعت‌طلبی شخصی می‌دهد. به عبارت دیگر فرد قدرتمند، کسانی را که از قدرت بی‌بهره هستند کم ارزش تر می‌بیند و در دیدگاه‌های خود متعصب‌تر است." افراد قدرتمند معمولاً به نصایح دیگران بی‌توجه هستند، تاثیر تصمیم‌های خود را بر زندگی دیگران نمی‌بینند، بیش از حد اعتماد به نفس دارند و تمایل دارند دیگران را وسیله‌ای برای رضایتمندی خود ببینند. فرد قدرتمند معمولاً نسبت به درد و رنج دیگران بی‌تفاوت‌تر است و احتمال اینکه کمتر بر پایه اخلاقیات رفتار کند بیشتر از افراد فاقد قدرت است. پژوهشگران معتقدند در مجموع، قدرت صاحبش را نسبت به هنجارهای اجتماعی کور و رفتارهایش را نامناسب می‌کند، به آنها احساس برتری به دیگران می‌دهد و توانایی آنها را در تشخیص خوب و بد زایل می‌کند. به بیان دیگر قدرت برای صاحب آن به مثابه "ضربه‌گیر" عمل می‌کند، به نسبت به دیگران، تصمیم‌های ضد اجتماعی صاحب قدرت هزینه کمتری برایش دارد و البته این به میزان قدرت رهبر هم بستگی دارد. (آنتونی 1997²²). و همچنین یکی از عوامل تاثیر گذار در تاب‌آوری و اشتیاق شغلی عدالت-سازمانی است.

4-2- عدالت سازمانی

1-4-2- مفهوم عدالت سازمانی

عدالت، پدیده‌های اجتماعی است که توجه بسیاری از متخصصان روانشناسی اجتماعی و اساتید رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است (طبرسا، اسمعیلی گیوی، 1389). زیرا بسیاری از رفتارها و نگرشهای سازمانی بسیار مهم می‌توانند به صورت مستقیم به ادراک کارکنان از عدالت مربوط شوند. محققان دریافته‌اند که ادراک کارکنان از عدالت، اثرات گسترده‌ای روی رفتار کارکنان دارد. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ²³ در دهه 1970 بیان گردید (میرخانی و پورعزت 1387). عدالت در سازمانها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمانها اطلاق میشود که شامل چگونگی تخصیص ستادهای سازمان، رویه‌های تصمیم‌گیری و چگونگی رفتارهای بین فریدر سازمان است (طبرسا، اسمعیلی گیوی و اسمعیلی گیوی، 1389). مفهوم عدالت سازمانی به رفتار منصفانه کارکنان سازمان اشاره دارد. رفتار

22. Antoni

23. Greenberg

منصفانه، چیزی است که کارکنانی که زمان و تواناییهای خود را در سازمان سرمایه گذاری میکنند انتظار دارند دریافت کنند (Karriker & Williams, 2009).

به بیان دیگر عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از اینکه آیا عاملان سازمانی منصفانه عمل میکنند یا خیر؟ مربوط می شود (Brown, Bemmels, & Barclay, 2010). این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی "تعیین" و "ادراک" میکنند. براین اساس، ممکن است مدیر عالی یک سازمان از رویه های تصمیم گیری، "ادراک عدالت" کند، درحالی که زیردستان، از همان رویه ها "ادراک بی عدالتی" نمایند (طبرسا، اسمعیلی گیوی و 1389).

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می کند (جکس و بیر، 1333 به نقل از فوکس و همکاران، به نقل از قنبری و حجاری، 1931) و به قضاوت های فردی و جمعی از انصاف یا شایستگی های اخلاقی، می پردازد (همان). عدالت در تحقیقات عدالت سازمانی از طریق ادراکات کارکنان از قضاوت در مورد اعمال و رفتارهای مدیران سازمان بررسی شده است (کروپان زانو، و گرین). درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد موثر سازمان ها و رضایت افراد است. بدون درک این عامل در سازمان ها، انگیزش افراد برای مدیران مشکل است و رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش میدهد و تلاش های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف دوچندان می کند و در کل عدالت موجب انسجام افراد، بوی عدالتی عاملی برای تفرقه میان افراد است (عباسی، خدایاری، 1390). اهمیت ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و تاثیر آن بر نگرش افراد باعث شده تا محققان به سمت این موضوع سوق پیدا کنند (حقیقی، احمدی، رامین مهر، 1388). عدالت در سازمانها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان ها اطلاق می شود که شامل چگونگی تخصیص ستاده ها در سازمان ها رویه های تصمیم گیری و چگونگی رفتارهای بین فردی سازمان است (طبرسا و اسمعیلی گیوی 1389).

محققان عدالت سازمانی براین موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می شود: 1- عدالت توزیعی، 2- عدالت رویه ای، 3- عدالت تعاملی (حقیقی، احمدی، رامین مهر، 1388).

عدالت سازمانی در نگاهی کلی به ادراک کارکنان از انصاف و عدالت در عرصه های مختلف نظیر عدالت در توزیع، رویه ها و ارتباطات درون سازمانی مربوط؛ می شود (گل پرور و رفیع زاده، 1388)

گل پرور و واثقی، 1390 فوکس¹، اسپکتور² و مایلز، 2001). مطالعه عدالت در سازمان ها از دهه 60 میلادی با تأکید بر اهمیت ادراک عادلانه بودن پیامدهایی که عاید افراد می شود آغاز گردید. توزیع عادلانه پیامدها از همان زمان عدالت توزیعی³ نامید شد. به دنبال بسط و گسترش مفهومی و نظری عدالت در محیط های کار و نیاز به تطابق هرچه بیشتر بین شرایط سازمان ها به عنوان نظام های، اجتماعی با تأکیدات ادراکی در انسا نها، عدالت رویه ای⁴ به عنوان ادراک عادلانه بودن

1. Focs

2. Spector

فرایندهایی که با آنها پیامدها به؛ افراد تخصیص می یابند، مطرح شد (گل پرور و کرمی، 1389 ندیری و تانوا، 2010). در حمایت از نیاز به این بعد عدالت، یافته‌های پژوهشی در دهه 90 میلادی نشان دادند رویه‌هایی که دستاوردها از آن طریق توزیع می گردند (عدالت رویه ای) به اندازه توزیع پادا شها (عدالت توزیعی) اهمیت دارند (لیند و تایلر، 1988). درنهایت مفهوم سازی دیگری از عدالت نیز تحت. عنوان عدالت تعاملی 5 مطرح گردید (ب ایس و مواگ، 1986) این بعد از عدالت در بیانی ساده به رعایت عدالت و انصاف در روابط بین سرپرستان و مدیران با کارکنان اشاره دارد (ت ایلر و بایس، 1990). نکته مهم اینکه هر یک از اشکال یا ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) دارای کارکردها و پیامدهای متفاوتی در سطح فردی و سازمانی هستند. کروپانزانو و فولگر (1991) با تأکید بر تمایز تأثیرات ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) بر پیامدهای نگرشی، استدلال کردند که عدالت توزیعی رضایت از پیامدها (مانند رضایت از حقوق) را و در مقابل عدالت رویه ای بر ارزیابی افراد از سازمان و سرپرستان (مانند اعتماد به سرپرست، تعهد سازمانی) اثرگذار است. سویینی و مک فارلین (1993) نیز دریافتند که عدالت توزیعی پیامدهای سطح فردی (مانند رضایت از پرداخت 6) و عدالت روی‌های پیامدهای سطح سازمانی (مانند تعهد سازمانی) را بهتر پیش بینی می کنند.

2-4-2- عدالت توزیعی

به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوری بیان می کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می گیرند و داده-ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می کنند. (رالز 1971) به طور دقیق تصورات عدالت را تشریح می کند. بر طبق گفته‌های وی زمانی که نابرابری در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است بدتر نیز بشوند. در این موقع تنها کاری که سازمان باید انجام بدهد این است که بخش‌هایی از سازمان که در آن توزیع به صورت نابرابر انجام می شود، شناسایی و از آن جلوگیری به عمل آید (کروپانزانو¹ و فولگر²، 1991، ص 138)

2-4-3- عدالت رویه ای

ادراکات انصاف در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فراگردمورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست. نظریه عدالت رویه ای مطرح می کند افرادی توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است (گرینبرگ³، 1987، ص 12).

اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است. یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فراگردی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد؛ رعایت عدالت و

1. Krapanzano

2. Folger

3. Greenberg

انصاف در رویه اجرا باید فرصت مساوی برای همگان فراهم آورد. از این رو می توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره مندی از قانون را به سهولت در اختیار همگان قرار دهد.

بارون و گرینبرگ معتقدند که دانشمندان دو جنبه برای عدالت رویه ای در نظر گرفته اند:

جنبه ساختاری عدالت رویه ای: این جنبه از عدالت رویه ای به بررسی این امر می پردازد که تصمیم ها چگونه باید اتخاذ گردند تا منصفانه به نظر برسند. توجه به این نکته حایز اهمیت است که این جنبه به بررسی اینکه تصمیم ها چه باشند، نمی پردازد، بلکه این امر را بررسی می نماید که تصمیمات چگونه اتخاذ گردند.

جنبه اجتماعی عدالت رویه ای: گرین برگ اعتقاد دارد که گرچه جنبه ساختاری عدالت رویه ای، اهمیت شایانی دارد اما همه مباحث در زمینه عدالت رویه ای را در بر نمی گیرد؛ به عبارت دیگر هنگام قضاوت در مورد میزان رعایت عدالت در رویه های سازمانی، کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم گیرندگان با کارکنان سازمان به منزله یک عامل کلیدی در نظر گرفته می شود (گرینبرگ و بارون، 2000، ص 147).

4-4-2- عدالت تعاملی

واژه عدالت تعاملی برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نام های بایس و موگ در سال 1986 به کار برده شد. آنها معتقد بودند که عدالت تعاملی نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و هم چنین جنبه های ساختاری فراگرد تصمیم گیری حساس اند (رضاییان، 1384 ، ص 59)

عدالت مرادده ای مطرح می کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه ها، در تعیین قضاوت های انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه شده در درک

انصاف مؤثر است و احتمال اینکه رویه های تصمیم گیری منصفانه نگریسته شود، را افزایش می دهد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می باشد. وضع مناسب رویه ها به وسیله پنج رفتار تعریف می شود:

- توجه کافی به داده های کارکنان
- جلوگیری از تعصب شخصی
- استفاده سازگار از معیار تصمیم گیری
- بازخورد به موقع

• توجیه یک تصمیم

این عوامل نقش مهمی را در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارند (کونوفسکی^۱ و کراپانزانو، 1991، ص 702).

عدالت مرادده ای می تواند دو بعد داشته باشد: بعد بین شخصی که نشان می دهد که رفتار باید مؤدبانه و بااحترام باشد. مدیران هنگام برخورد با کارکنان خود باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند.

و دومین بعد آن انتظارات و مسؤولیت اجتماعی می باشد. با توجیه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیر منصفانه بیش تر می شود (کروپانزانو و گرینبرگ، 1997 ص 330). این بدین 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 تأثیرگذار باشد.

5-4-2- همبسته‌های عدالت سازمانی

تصور می‌شود ادراک‌های عدالت توسط این عوامل تحت تاثیر قرار می‌گیرد (الف) پیامدهای که شخص از یک سازمان می‌گیرد (ب) اعمال سازمان (شیوه‌ها و کیفیت تبادلها) (پ) خصوصیات شخصی ادراک کننده.

1-5-4-2- پیامدهای سازمان

ادراک‌های عدالت می‌تواند بر اساس پایبندی سازمان به قوانین عدالت توزیعی (برابری به انصاف یا نیاز) و جاذبه‌ی پیامدها قرار داشته باشد. بنابراین، حداقل قسمتی از عدالت توسط ادراک‌های مثبت یا منفی دریافت کننده پیامدها و سوگیریهای خود محورانه تعیین می‌شود. (دیکمن، ساموئل، راسی و بازمن 1997، گرینبرگ 1994، مسک و شتنان^۲ 1979)

2-5-4-2- اعمال سازمان

همچنین ادراک عدالت به پایبندی سازمان به قوانین رویه‌ای عدالت همبستگی دارد. (لونت مال 1980، تابیوت و واکتر، 1978)^۳ برای مثال روشی که به اعضای فرصت می‌دهد نظراتشان را ابراز کنند و از روشی اعضای را از بیان نظرها منع می‌کند. منصفانه‌تر به نظر می‌رسد. ادراک عدالت اجتماعی به اساس کیفیت رفتار و تبیینی که شخص از مراجع قدرت سازمان دریافت می‌کند بستگی دارد (بایس و مواک 1989). بنابراین ارائه یک نوع پیامد و روش با احترام و ارزش بیشتر از ارائه همان پیامدها و روش همراه با بی‌احترمی و بی‌ادبی، عدلانه، منصفانه ادراک میشود.

1. Konofski

2. Math and Shetnan

2. Taibaut, valker

3-5-4-2- ویژگی‌های ادراک کننده

ادراک‌های عدالت توسط ویژگی‌های دریافت کنندگان عدالت نیز تحت تاثیر قرار می‌گیرد. این ویژگی‌ها می‌توانند ویژگی‌های جمعیت شناختی (برای مثال سن، جنس و نژاد و نوع استخدام) و صفات شخصیتی مانند عزت نفس و عاطفه‌ی منفی باشد.

بخش دوم: پیشینه تحقیقات انجام شده

3-5-2- پیشینه داخلی تحقیق

جستجوی پیشینه پژوهشی نظریه تاب‌آوری در کشور نشانگر این است که تحقیقات زیادی در مورد استفاده از تاب‌آوری صورت نگرفته است. از محدود تحقیقات قابل توجه در کشور می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره نمود.

الحسینی، المدرسی، فیروز کوهی برنج آبادی (1396). تحلیل رابطه تاب‌آوری با ابعاد عجین شدن با شغل، جامعه و نمونه 200 نفر از کارکنان سه دانشگاه دولتی ایران (شهید بهشتی تهران، علامه طباطبایی تهران، دانشگاه یزد) به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد شاوفلی و بکر و مقیاس تاب‌آوری کانر-ودیویدسون مورد سنجش قرار گرفتند این پژوهش به صورت توصیفی و با روش پیمایشی، به وسیله پرسشنامه انجام شد تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری صورت گرفت که نشان داد میان تاب‌آوری و ابعاد عجین شدن با شغل رابطه معناداری وجود دارد.

حاجلو، صبحی قراملکی، عامل هوشمند (1394). پیش بینی کننده های شخصیتی اشتیاق 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 بود نمونه مورد مطالعه شامل 280 نفر (142 زن و 138 مرد) است برای جمع آوری اطاعات از پرسشنامه ابعاد شخصیتی هگزاکو⁴ (60 آیتمی) و پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترچت (17 آیتمی) استفاده شده. نتایج نشان می‌دهد که مدل پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی صفات شخصیتی آنها معنی‌دار است هم چنین معلوم شد که زنان دبیر در مقایسه با مردان دبیر از اشتیاق شغلی بیش تری برخوردارند.

ناستی‌زایی، جنا آبادی (1394) رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، پژوهش حاضر توصیفی همبستگی است که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس تعداد 205 نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

4. Hegzago

Family name: Aghaei	Name: Razieh
Title of Thesis: 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)	
Graduate Degree M.A.	
Major: Educational Management Specialty: Educational sciences	
University: Mohaghegh Ardabili Faculty: Educational sciences and Psychology	
Graduation date: june /2017 Number of pages: 52	
<p>Abstract:</p> <p>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 0.8725 of the 8825 long-term job seeking and 0.8825 confidence interval of Cronbach's 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' tolerance resilience. There was a positive and significant relationship between the components of job enthusiasm (power, attraction, commitment) with teacher's tolerance 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 tolerance resilience. Organizational justice and job passion significantly changed the ability to transform variance of resilience.</p>	
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