

تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل

سید مهدی الحسینی المدرسی^۱ - مجید فیروز کوهی برنج آبادی^۲

(تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۲۱ - تاریخ بازنگری: ۹۵/۱۱/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۹۶/۱/۱۴)

چکیده

تاب آوری توانایی افراد برای مقابله با ریسک‌ها و خطرهای موجود در محیط است، در واقع تاب آوری نوعی انعطاف پذیری افراد در مقابل مشکلات محیطی است. علاوه بر این، امروزه کارکنان در سازمان‌ها تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان دارند. عجین شدن با کار نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می‌شود که کارکنان در سازمان مشارکت بیشتری داشته باشند و در آن درگیر شوند و از عضویت در سازمان لذت ببرند. کارمندی که عجین شدن شغلی بالایی داشته باشد، از کار خود انرژی می‌گیرد، خود را وقف کار می‌کند و به‌طور کامل جذب کار می‌شود. پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی میان تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل (انرژی گرفتن، وقف شدن، جذب شدن) می‌پردازد. بدین منظور ۲۰۰ 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 شاولفی و بکر و مقیاس تاب آوری کانر- دیویدسون CD-RISC مورد سنجش قرار گرفتند. این پژوهش به‌صورت توصیفی و با روش پیمایش، به‌وسیله پرسشنامه انجام شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت که نشان داد میان تاب آوری و ابعاد عجین شدن با شغل رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: تاب آوری^۳، عجین شدن با شغل^۴، دانشگاه^۵، سازمان^۶

۱. استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت، حسابداری دانشگاه یزد (نویسنده مسئول) Almodarresi@yazd.ac.ir

۲. کارشناس ارشد رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی

3. Resilience
4. Work engagement
5. University
6. Organization

مقدمه

امروزه به دلیل گسترش سازمان‌ها در سطح جهانی و افزایش تعارضات در زندگی اجتماعی افراد و تغییرات چشمگیر محیطی و اجتماعی، انعطاف‌پذیری افراد و سازمان‌ها در برابر مشکلات، تعارضات، و تغییرات اهمیت روزافزونی پیدا کرده است. این انعطاف‌پذیری افراد و سازمان‌ها در روانشناسی تاب‌آوری نامیده می‌شود. تاب‌آوری به فرآیند پویای انطباق مثبت با تجربه‌های تلخ و ناگوار اطلاق می‌شود (لاتار^۱، ۲۰۰۰؛ مستن^۲، ۲۰۰۱). تاب‌آوری، که "مقاومت در برابر استرس" (گارمزی^۳، ۱۹۸۵) یا "رشد پس‌ضربه‌ای" (تدشی^۴، ۱۹۹۸) نیز نامیده شده است، در امتداد یک پیوستار با درجات متفاوت از مقاومت در برابر آسیب‌های روان‌شناختی قرار می‌گیرد (اینگرام^۵، ۲۰۰۱). تاب‌آوری برحسب این تعریف، فراتر از جان سالم بدر بردن از استرس‌ها و ناملایمات زندگی است (بونانو^۶، ۲۰۰۴) و با رشد مثبت، انطباق‌پذیری و رسیدن به سطحی از تعادل پس از به وجود آمدن اختلال در وضعیت تعادلی پیشین، مطابقت می‌کند (ریچاردسون^۷، ۲۰۰۲). بنابراین، تاب‌آوری به انطباق موفق گفته می‌شود که در آوردگاه مصائب و استرس‌های توان‌کاه و ناتوان‌ساز آشکار می‌گردد. این تعریف از تاب‌آوری، بیانگر کنشوری و پویایی سازه‌ای است که مستلزم تعامل پیچیده بین عوامل خطر ساز و محافظت‌کننده است (اولسون^۸، ۲۰۰۳؛ لاتار^۹، ۲۰۰۰).

کارکنان با تمایل بیشتر به مشارکت در تصمیم‌گیری و فعالیت‌ها در سازمان‌های عصر حاضر به دنبال افزایش رضایت خود از شغل می‌گردند. عجزین شدن با شغل یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افرادی که بیشتر با شغل خود عجزین می‌شوند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبت در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. به عبارت دیگر، عجزین شدن با کار، نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می‌شود که کارکنان در سازمان، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود دل‌بستگی عاطفی پیدا کرده و بر اساس آن افراد در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. همچنین سازمان‌های امروزی از طریق مشارکت افراد در سازمان، زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورده که این حالت باعث

1. Luthar
2. Masten
3. Garmezy
4. Tedeschi
5. Ingram
6. Bonanno
7. Richardson
8. Olson
9. Luthar

افزایش تاب آوری افراد در مواجهه با مشکلات می شود.

مسئله پژوهش و بیان ضرورت

مدیریت درست منابع انسانی از اهمیت بسیاری برخوردار است. منابع انسانی از عوامل مهمی است که باعث تمایز بین عملکرد سازمانها می شود. همچنین یکی از چالشهای اساسی سازمانها جذب، انتخاب، استخدام و مدیریت منابع انسانی است. افزایش انعطاف پذیری افراد در سازمانها برای مقابله با چالشها و مشکلات سازمان و محیط رقابتی از جمله مسائلی است که توجه مدیران سازمانها را به خود جلب کرده است. علاوه بر این عجین شدن با شغل یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افرادی که بیشتر با شغل خود عجین می شوند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته، روحیه مثبتی در کار نشان داده و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند.

لذا شایسته است مدیران سازمانها در تلاش برای شناسایی ویژگی رفتاری کارمندان خود و رفع نیازهای آنها باشند تا کارمندان به بهترین کارایی دست پیدا کنند. با توجه به تحقیقات روزافزون در حوزه روانشناسی سازمان، رفتار سازمانی و منابع انسانی تاکنون پژوهشی به بررسی رابطه تاب آوری و ابعاد عجین شدن با شغل نپرداخته است. در نتیجه برانیم به پاسخ این پرسش بپردازیم که آیا بین افراد تاب آور با افراد غیر تاب آور تفاوتی در عجین شدن با شغل وجود دارد یا نه؟

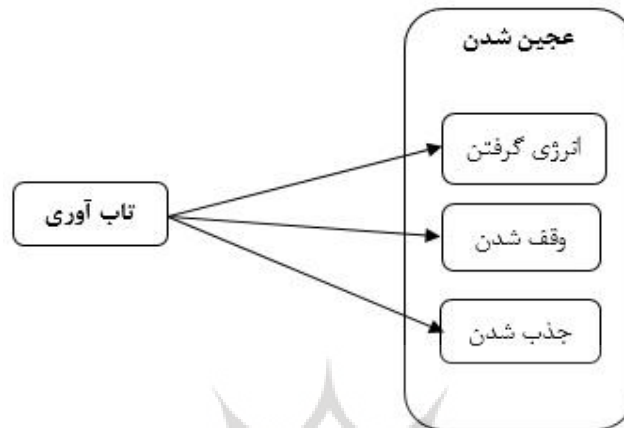
فرضیه یک: تاب آوری با انرژی گرفتن، رابطه مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دو: تاب آوری با وقف شدن، رابطه مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: تاب آوری با جذب شدن، رابطه مثبت و معناداری دارد.

با توجه به استدلالهای صورت گرفته و فرضیات ارائه شده مدل پژوهش به صورت زیر

می باشد:



شکل ۱- الگوی مفهومی تحقیق

مروری بر ادبیات پژوهش

تاب آوری

در دو دهه اخیر به دلیل نارضایتی از کمبود مدل‌های بیماری‌ها و آسیب‌شناسی‌های روانی (فرگوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۵)، تحقیقات بین‌المللی در مورد انعطاف‌پذیری (که یکی از سازه‌های نزدیک به تاب‌آوری است) افزایش قابل‌توجهی داشته است (هاسکت^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

بر اساس تعاریفی که گارمزی و ماستن^۳ (۱۹۹۱) و همچنین راتر^۴ (۱۹۹۹) ارائه داده‌اند، تاب‌آوری مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده نیست بلکه فرد تاب آور مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است (مظفری و همکاران، ۱۳۹۰). انعطاف‌پذیری روانی اشاره به توانایی فرد برای غلبه بر خطر و سختی دارد (لاتار و همکاران، ۲۰۰۰؛ کانر^۵ و همکاران، ۲۰۰۳)، و با سلامت جسمانی و روانی مرتبط است (کانر و همکاران، ۲۰۰۳)، و محافظتی در برابر افزایش اختلالات روانی (به‌عنوان مثال، اختلال استرس پس آسیبی^۶) در زمینه خطر و سختی به شمار می‌آید (بانانو^۷، ۲۰۰۴). انعطاف‌پذیری به‌عنوان

1. Fergus
2. Haskett
3. Garmzy & masten
4. rater
5. Connor
6. post-traumatic stress disorder(PTSD)
7. Bonanno

یک ساختار عمده روانی مثبت، نقش مهمی در افزایش رضایت از زندگی افراد ایفا می کند (گابل^۱، ۲۰۰۵). رضایت از زندگی به ارزیابی شناخت جهانی مردم از رضایت در زندگی خود اشاره دارد (دانر^۲ و همکاران، ۲۰۰۳). مطالعات متعدد نشان داده اند که انعطاف پذیری روانی به سطح بالایی از رضایت از زندگی وابسته است (کان^۳ و همکاران، ۲۰۰۳؛ هیو^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، با افزایش انعطاف پذیری از طریق مداخلات انعطاف پذیر (به عنوان مثال، برنامه تاب آوری پن^۵)، رفاه افراد نیز افزایش می یابد (برانواسر^۶، ۲۰۰۹؛ سلیگمن^۷، ۲۰۰۹؛ بارتون^۸، ۲۰۱۰). با وجود اینکه انعطاف پذیری روانی توجه زیادی از محققان را جلب کرده است (کانر، ۲۰۰۳)، اما هنوز ارتباطات عصبی دقیقی که متضمن این ساختار باشد، تا حد زیادی ناشناخته مانده است (فنگ کانگ^۹، ۲۰۱۵). همچنین تاب آوری با افزایش ظرفیت کاهش ریسک تجارت به سازمان برای بقا در بحران کمک می کند (ویلکینسون^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۶). سه دسته از فاکتورهای که برای افزایش انعطاف پذیری سازمان موثر تلقی می شوند عبارت اند از: منابع سرمایه انسانی، منابع سرمایه سازمانی و درون سازمانی و منابع سرمایه فیزیکی (براست^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۷)

انعطاف پذیری در حال حاضر به دلیل افزایش علاقه به خطی مشی و عادت (دانلی^{۱۲}، ۲۰۰۸؛ فردلی^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۹) در رابطه با تأثیر بالقوه آن بر سلامت، رفاه و کیفیت زندگی و چگونگی پاسخ مردم به چالش های مختلف در طول روند سالخوردگی، پذیرفته شده است. تأمین کنندگان بزرگ بین المللی مالی، مانند شورای تحقیقات پزشکی و شورای پژوهش اقتصادی و اجتماعی در انگلستان انعطاف پذیری را به عنوان یک عامل مهم برای سلامت و رفاه مادام العمر شناسایی کردند (MRC^{۱۴}). انعطاف پذیری می تواند کلیدی برای توضیح مقاومت در برابر خطر در طول عمر و چگونگی "به عقب برگشتن" افراد و مقابله با چالش های مختلف ارائه شده از دوران کودکی تا سنین بالاتر، مانند بیماری، باشد. سنجش

1. Gable
2. Diener
3. Cohn
4. Hu
5. Penn Resiliency Program
6. Brunwasser
7. Seligman
8. Burton
9. Feng Kong
10. Wilkinson
11. Brusset
12. Donnelley
13. Friedli
14. Medical Research Council

مداخله و سیاست‌های مربوط به انعطاف‌پذیری نیاز به اقدامات قابل اعتماد و معتبر دارد. با این وجود پیچیدگی تعریف مفهوم انعطاف‌پذیری به‌طور گسترده‌ای شناخته شده است (گلانتز^۱ و همکاران، ۱۹۹۹؛ سایکوپادال^۲، ۲۰۰۷) که چالش‌های قابل توجهی را هنگام یک یک تعریف عملیاتی از انعطاف‌پذیری ایجاد کرده است.

روش‌های مختلف اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری در مطالعات مختلف، منجر به تناقضات مربوط به ماهیت عوامل خطر، خدمات حمایتی و برآورد نرخ شیوع می‌شود (لاتار، ۲۰۰۰). مطالعات واندربیل^۳ و شاو^۴ نشان می‌دهد نسبت تفاوت یافت شده از انعطاف‌پذیری در تحقیقات مختلف از ۲۵ تا ۸۴ متغیر است (واندربیل و همکاران، ۲۰۰۸). این تفاوت‌ها در سنجش شیوع در طول مطالعات، حتی اگر افراد مورد مطالعه سختی‌های مشابهی را تجربه کنند، مشکلاتی ایجاد می‌کند. این تفاوت‌ها همچنین برای محققانی که در پی اندازه‌گیری تاب‌آوری هستند سؤالاتی از قبیل اینکه، محدوده انعطاف‌پذیری کجاست، به وجود آورده است. (ویندل^۵ و همکاران، ۲۰۱۶).

عجین شدن با شغل

بسیاری از مطالعات، عجین شدن با شغل را به عنوان یک پیشینه برای استخراج نتایج سازمانی مثبت مانند عملکرد بالا، وفاداری بالا مشتری، گردش مالی، و غیبت کم، بررسی کرده است (ریچ^۶ و همکاران، ۲۰۱۰؛ کریستین^۷ و همکاران، ۲۰۱۱). پژوهش‌های اخیر عجین-عجین شدن را به سه دسته عجین شدن مثبت، عجین شدن منفی و عدم عجین شدن تقسیم می‌کند (ریشانن^۸ و همکاران، ۲۰۱۶). تعهد تنها در سطح حالت، از جمله "احساس شور و شوق، تمرکز، و با انرژی بودن" به کاربرده نمی‌شود. همچنین به‌عنوان یک رفتار، از جمله "کار فعالانه، گسترش نقش، کار فراتر از انتظار، پشتکار، و سازگاری" نیز است (مکی^۹ و همکاران، ۲۰۰۹). در نتیجه، عجین شدن با کار به‌عنوان یک حالت روانی مثبت در محیط کار مشکل از سه بعد: قدرت، از خودگذشتگی، و جذب تعریف شده است. قدرت سطح بالایی از انرژی

1. Glantz
2. Psychopathol
3. Vanderbilt
4. Shaw
5. Windle
6. Rich
7. Christian
8. Rissanen
9. Macey

است درحالی که کار به عنوان تمایل به سرمایه گذاری حتی بیشتر از تلاش بر روی آن مشخص می شود. عجین شدن با ویژگی های روانی مثبت و احساساتی مانند شادی و شور و شوق همراه است (پلستر^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). گام های مهمی برای شناسایی سوابق عجین شدن با کار، به خصوص در تقاضای شغلی - منابع^۲ مدل توسعه یافته توسط اسکافلی، باکر، ناچرینر^۳، برداشته برداشته شده است. مدل JD-R توضیح می دهد که چگونه محیط کار را می توان به تقاضاهای شغلی (هزینه های فیزیولوژیکی و روانی که منجر به تلاش کارکنان می شود)، و منابع کار (منابعی که به کارکنان برای دستیابی به اهدافشان کمک می کند) تقسیم کرد (باکر^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). منابع شغلی شامل این موارد می شود: مشارکت در تصمیم گیری، پرداخت، حرفه، مقام، تأمین شغلی، پشتیبانی، گروه، وضوح نقش و وظیفه که خود عجین شدن با کار را پیش بینی می کند (باکر و همکاران، ۲۰۰۷؛ اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۴). عملکرد بالای رهبران با سازماندهی اعتبار و مسئولیت پذیری موجب عجین شدن کارکنان می شود (رومانس^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین اعتبار در کار نیز به عجین شدن با شغل مربوط است، به عبارت دیگر افرادی که بر اساس تصور کلی نسبت به خودشان در کار رفتار می کنند انگیزه بیشتری دارند و بیشتر با کار عجین می شوند (ریس^۶ و همکاران، ۲۰۱۶).

بریت^۷ و همکاران (بریت و همکاران، ۲۰۰۱) مزایای سازمانی قابل اندازه گیری در نتیجه عجین شدن با شغل را شناسایی و تجزیه و تحلیل کردند. هارتر^۸ و همکاران (هارتر و همکاران، ۲۰۰۲) عجین شدن با شغل (با دو متغیر درگیری و جذب شدن) را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند و ارتباط آن را با مفاهیم مهمی همچون: ترک خدمت، رضایت و وفاداری مشتریان، امنیت شغلی تبیین کردند و در نهایت، ارتباط مثبت عجین شدن با شغل را در بهره وری و سودآوری سازمان کشف کردند. لذا می توان دلیل عملی متفاوتی برای لزوم بررسی دقیق عجین شدن با شغل در متغیرهای سازمانی استخراج کرد که اهمیت بررسی و ارتقای عجین شدن با شغل را دوچندان می کند. نلسون^۹ و سیمونز^{۱۰} (نلسون و همکاران، ۲۰۰۳) درگیری را دقیق تر مورد بررسی قرار

1. Plester
2. job demands-resources (JD-R)
3. Nachreiner
4. Bakker
5. Romans
6. Reis
7. Britt
8. Harter
9. Nelson
10. Simmons

دادند؛ از نظر آنان، عجین شدن با شغل، احساس مثبت کارکنان در قبال شغل آنهاست. این احساس مثبت موجب می‌شود کارکنان شغل خود را شخصاً معنادار بدانند و چالش‌های شغلی خود را با امید به آینده، با جدیت دنبال کنند. هر شخص با ویژگی‌های فردی متفاوت، ظرفیت متفاوتی برای عجین شدن با شغل دارد. افرادی که خودکارآمدی بیشتری دارند، بیش‌تر با شغل خود عجین می‌شوند (قربان‌نژاد^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

عجین شدن با کار مثبت با ساختارهای مشابه مانند تعهد سازمانی، طرز رفتار بین و درون نقش، ارتباط نوع A، و اعتیاد به کار مشخص شده است. کارگران شاغل بیان می‌کنند که بیشتر از سلامت جسمی و روانی لذت می‌برند (اسکافلی^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). عجین شدن با کار برای سازمان‌های معاصر با توجه به چالش‌های بی‌شماری پیش روی آنها ضروری است، زیرا نگرش کارکنان عامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمان، بهره‌وری، حفظ کارکنان، عملکرد مالی، و حتی بازگشت سهامداران است (باتز^۳، ۲۰۰۴؛ بامراک^۴، ۲۰۰۰؛ ریچمن، ۲۰۰۶؛ اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۷). یکی دیگر از ویژگی‌های خوب کارکنان مثبت، انعطاف‌پذیری است، که آن به‌عنوان ظرفیت روانی مثبت برای غلبه بر سختی یا تعارض در نظر گرفته می‌شود (لوتانز^۵، ۲۰۰۲). یک فرد انعطاف‌پذیر به‌عنوان یک فرد اجتماعی شایسته رفتار می‌کند که به طور مطلوب نیاز به محبت، احترام و زندگی اجتماعی را ارضا می‌کند؛ توان خود را بهتر به کار می‌برد، به اهداف دست پیدا می‌کند، موجب تصمیم‌گیری بهتر می‌شود و به راحتی می‌تواند یک زندگی شاد، پربار، و سالم به دست آورد (سالگادو^۶، ۲۰۰۵). شکی نیست که انعطاف‌پذیری ظرفیت لازم برای مطابقت با مسائل پیش روی سازمان مانند جهانی شدن، روزنه اقتصادی و افزایش رقابت در محل کار است، و در نهایت بر سلامت کارکنان مؤثر است (ویلاویکنیکو^۷ و همکاران، ۲۰۱۴). پیرین در بررسی‌های خود، ۵۵ هزار کارمند از ۱۱ کشور را مورد بررسی قرارداد و به این نتیجه رسید که: ۲۴ درصد کارکنان در شغل خود درگیر نشده‌اند؛ ۶۲ درصد کارکنان تا حدی در شغل خود درگیر شده‌اند و ۱۴ درصد کارکنان کاملاً در شغل خود درگیر شده‌اند (پیرین^۸، ۲۰۰۶). بر اساس

1. Ghorbannejad
2. Schaufeli
3. Bates
4. Baumruk
5. Luthans
6. Salgado
7. Villavicencio
8. Perrin

موارد یادشده و چارچوب می^۱ و همکاران (می و همکاران، ۲۰۰۳) سه بُعد برای سنجش عجین شدن با شغل در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته که عبارت‌اند از:

- انرژی گرفتن: سطح انرژی، تلاش، پشتکار و میل به تلاش در انجام وظایف شغلی.
- وقف شدن: احساس علاقه‌مندی و افتخار شاغل درباره شغل خود.
- جذب شدن: توجه فرد به وظایف شغلی خود در حین کار که منجر به فراموشی مشکلات شخصی فرد می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر را ۲۰۰ نفر از کارکنان سه دانشگاه دولتی ایران (شهید بهشتی تهران، علامه طباطبائی تهران، دانشگاه یزد) تشکیل می‌دهد. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران، و با توجه به واریانس متغیر وابسته در مطالعه‌ی اولیه روی ۳۰ نفر، ۱۷۰ نفر برآورد گردیده ولی برای کاهش خطای نمونه‌گیری، حجم نمونه به ۲۰۰ نفر افزایش یافت. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. با توجه به این اصل که در انجام هر پژوهشی، عده‌ای از کارکنان به دلایل گوناگون از پاسخ به پرسشنامه سر باز می‌زنند یا آن را به‌درستی پر نمی‌کنند، تصمیم بر آن شد تا تعداد ۲۲۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شود. در نهایت، پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، با کنار گذاشتن پرسشنامه‌های غیرقابل استفاده، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد و تحلیل‌ها بر اساس آن انجام شد.

مقیاس‌های سنجش

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های لازم، از پرسشنامه‌های مبتنی بر طیف لیکرت بهره‌گرفته شده است. برای سنجش تاب‌آوری از پرسشنامه کانر^۲ و دیویدسون^۳ (CD-RISC) (کانر و همکاران، ۲۰۰۳) و برای سنجش عجین شدن با شغل از پرسشنامه استاندارد شاولفی^۴ و بکر^۵ (شاولفی و همکاران، ۲۰۰۳) استفاده گردیده است.

1. May

2. Connor

3. Davidson

4. Schaufeli

5. Bakker

جدول ۱. خلاصه آماره‌های پژوهش

شاخص‌ها	تعداد سؤالات	میانگین	انحراف معیار	پایایی (آلفای کرونباخ)
انرژی گرفتن	۶	۲۳/۲۹۰	۴/۰۱	۰/۸۴۹
وقف شدن	۵	۱۹/۴۱۵	۳/۷۵۰	۰/۸۵۸
جذب شدن	۶	۲۱/۶۶۵	۴/۶۷۷	۰/۸۶۴
عجین	۱۷	۳/۷۸۶	۱۰/۹۵۵	۰/۹۲۸
تاب‌آوری	۲۵	۳/۷۴۶	۱۱/۴۸۷	۰/۸۹۷

برای تعیین پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس جدول ۱، مقادیر آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ نشانگر پایایی مناسب پرسشنامه است. همچنین برای بررسی روایی ابزار در این پژوهش، روایی‌های محتوا و سازه مورد توجه قرار گرفت. روایی محتوایی یک ابزار به سؤال‌های تشکیل دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤال‌های پرسشنامه معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آن‌ها را داشته باشد، آزمون دارای روایی محتوا است. روایی محتوای این پرسشنامه توسط چند تن از استادان مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است.

توصیف ویژگی‌های نمونه پژوهش

در این قسمت ابتدا از آمار توصیفی (جدول ۲) به منظور بررسی خصوصیات و ویژگی‌های نمونه آماری استفاده شده است که این ویژگی‌ها در جدول زیر آورده شده است:

عوامل	توزیع	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۶۰	٪۳۰
	مرد	۱۴۰	٪۷۰
تحصیلات	دیپلم	۱۸	٪۹
	فوق‌دیپلم	۲۸	٪۱۴
	لیسانس	۷۵	٪۳۷/۵
	فوق‌لیسانس	۶۸	٪۳۴
سابقه خدمت	دکتر	۱۱	٪۵/۵
	۱-۵	۶۸	٪۳۴
	۵-۱۰	۵۰	٪۲۵
	۱۰-۱۵	۴۵	٪۲۲/۵
	۱۵-۲۰	۱۸	٪۹
	+۲۰	۱۹	٪۹/۵

الگوی اندازه‌گیری تاب‌آوری

جدول ۳، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول عوامل مربوط به سازه تاب‌آوری را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول مشخص است، در تحلیل عاملی مرتبه اول، مقادیر اعداد معناداری تمامی سؤالات، بیش از ۱/۹۶ است. بنابراین، بار عاملی تمامی آن‌ها معنادار است و می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری با سازه تاب‌آوری دارند. از این رو، هیچ کدام از سؤالات حذف نمی‌شود و در تحلیل باقی می‌ماند. بدین ترتیب، می‌توان گفت که این سؤالات، با تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری دارند.

در ضمن، شاخص‌های تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر برازش در وضعیت قابل قبولی قرار دارد؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (2/df) آن، برابر ۲/۸۴۷ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار میانگین مجذور خطاها (RMSEA) نیز برابر با ۰/۰۹۲ و کمتر از مقدار مجاز ۰/۱۰ است. مقدار P-value نیز کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی می‌توان به سازه تاب‌آوری اتکا کرد و آن را مبنای بحث قرارداد.

جدول ۳. تحلیل عاملی تأییدی الگوی تاب‌آوری

عدد معناداری	ضریب استاندارد	سؤالات
۷/۸۷	۰/۴۰	۱. وقتی تغییری رخ می‌دهد می‌توانم خودم را با آن سازگار کنم.
۵۳۸	۰/۲۶	۲. حداقل یک فرد نزدیک و صمیمی دارم که در زمان استرس به من کمک می‌کند.
۵/۸۴	۰/۳۷	۳. حتی اگر راه‌حل روشنی برای مشکلاتم وجود ندارد، تقدیر من این است که مشکلاتم حل شود.
۸/۷۸	۰/۴۳	۴. من می‌توانم برای مشکلاتی که سر راهم قرار می‌گیرد، راه‌حل پیدا کنم.
۹/۸۴	۰/۵۵	۵. موفقیت‌هایی که در گذشته داشته‌ام چنان اطمینانی در من ایجاد کرده‌اند که می‌توانم با چالش‌ها و مشکلات پیشرو برخورد کنم.
۶/۸۱	۰/۴۵	۶. وقتی با مشکلات مواجه می‌شوم سعی می‌کنم جنبه خنده‌دار آن‌ها را هم ببینم.
۹/۳۹	۰/۵۳	۷. لزوم کنار آمدن با استرس موجب قوی‌تر شدنم می‌گردد.
۷/۲۹	۰/۳۹	۸. معمولاً پس از بیماری، صدمه و سایر سختی‌ها در زمان کوتاهی به حال اولم بازمی‌گردم.

۵/۴۱	۰/۳۵	۹. معتقدم که در هر اتفاق خوب یا بدی مصلحتی است.
۵/۰۳	۰/۳۴	۱۰. من در انجام کارها بدون توجه به نتیجه، تمام تلاشم را انجام می‌دهم.
۷/۸۱	۰/۴۴	۱۱. معتقدم که علیرغم وجود موانع، می‌توانم به اهدافم دست یابم.
۸/۵۶	۰/۵۱	۱۲. حتی وقتی که امور ناامیدکننده می‌شوند، مأیوس نمی‌شوم.
۷/۵۱	۰/۴۴	۱۳. من می‌دانم در لحظات استرس و بحران برای کمک گرفتن به کجا مراجعه کنم.
۸/۱۴	۰/۵۱	۱۴. وقتی که تحت فشار هستم تمرکز من را از دست نمی‌دهم و درست فکر می‌کنم.
۶/۸۶	۰/۴۰	۱۵. ترجیح می‌دهم خودم مشکلاتم را حل کنم تا این که دیگران برای من تصمیم بگیرند.
۸/۶۰	۰/۵۴	۱۶. اگر شکست بخورم به راحتی دلسرد نمی‌شوم.
۱۰/۶۴	۰/۵۳	۱۷. من می‌توانم با چالش‌ها و مشکلات زندگی دست و پنجه نرم می‌کنم.
۷/۲۹	۰/۴۵	۱۸. در صورت لزوم می‌توانم تصمیم‌های دشوار و غیرمنتظره‌ای بگیرم که دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۷/۹۹	۰/۴۹	۱۹. من می‌توانم احساسات ناخوشایندی چون غم، ترس و خشم را کنترل کنم.
۳/۳۸	۰/۲۳	۲۰. در برخورد با مشکلات زندگی، گاهی لازم است که صرفاً بر اساس حدس و گمان عمل کنم.
۷/۹۴	۰/۴۷	۲۱. در زندگی یک حس نیرومند هدفمندی دارم.
۹/۱۱	۰/۵۱	۲۲. حس می‌کنم بر زندگی‌ام کنترل دارم.
۶/۷۰	۰/۴۱	۲۳. چالش‌های زندگی را دوست دارم.
۷/۳۸	۰/۴۲	۲۴. بدون در نظر گرفتن موانع پیشرو، برای رسیدن به اهدافم تلاش می‌کنم.
۷/۶۳	۰/۴۴	۲۵. به خاطر پیشرفت‌هایم به خودم می‌بالم.

الگوی اندازه‌گیری عجین شدن با شغلی

جدول ۴، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم عوامل مربوط به سازه عجین شدن شغلی را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۴ مشخص شده است، در تحلیل عاملی مرتبه اول، مقادیر اعداد معناداری بیش از ۱/۹۶ است. بنابراین، بار عاملی تمامی آن‌ها معنادار است و می‌توان گفت که رابطه مثبت و معناداری با سازه عجین شدن با شغل دارند. از این رو هیچ کدام از سؤالات حذف نمی‌شوند و در تحلیل باقی می‌مانند. در تحلیل عاملی مرتبه دوم،

تمام ابعاد سه گانه دارای بار عاملی معنادار (مقادیر اعداد معناداری بیشتر از ۱/۹۶) می باشند. بنابراین، تمام ابعاد آن در سازه عجین شدن با شغل باقی می ماندند. بدین ترتیب، می توان گفت که ابعاد انرژی گرفتن، وقف شدن، جذب شدن، با متغیر عجین شدن با شغل رابطه مثبت و معناداری دارند.

در ضمن، شاخصه ای تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر برازش در وضعیت قابل قبولی قرار دارد؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (2/df) آن، برابر ۲/۰۶۸۱ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ است و مقدار میانگین مجذور خطاها (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۷۱ و کمتر از مقدار مجاز ۰/۱۰ است. مقدار P-value نیز کمتر از ۰/۰۵ است.

علاوه بر این، جدول ۴ نشان می دهد که در الگوی تخمین استاندارد، هر کدام از شاخص ها به چه میزان تبیین کننده عجین شدن با شغل می باشد. اولویت این شاخص ها عبارت اند از: ۱- وقف شدن ۲- جذب شدن ۳- انرژی گرفتن در کل، می توان با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی، به سازه عجین شدن شغل اتکا کرد و سازه مورد بحث را مبنای کار قرارداد.

جدول ۴. تحلیل عاملی تأییدی الگوی عجین شدن با شغل

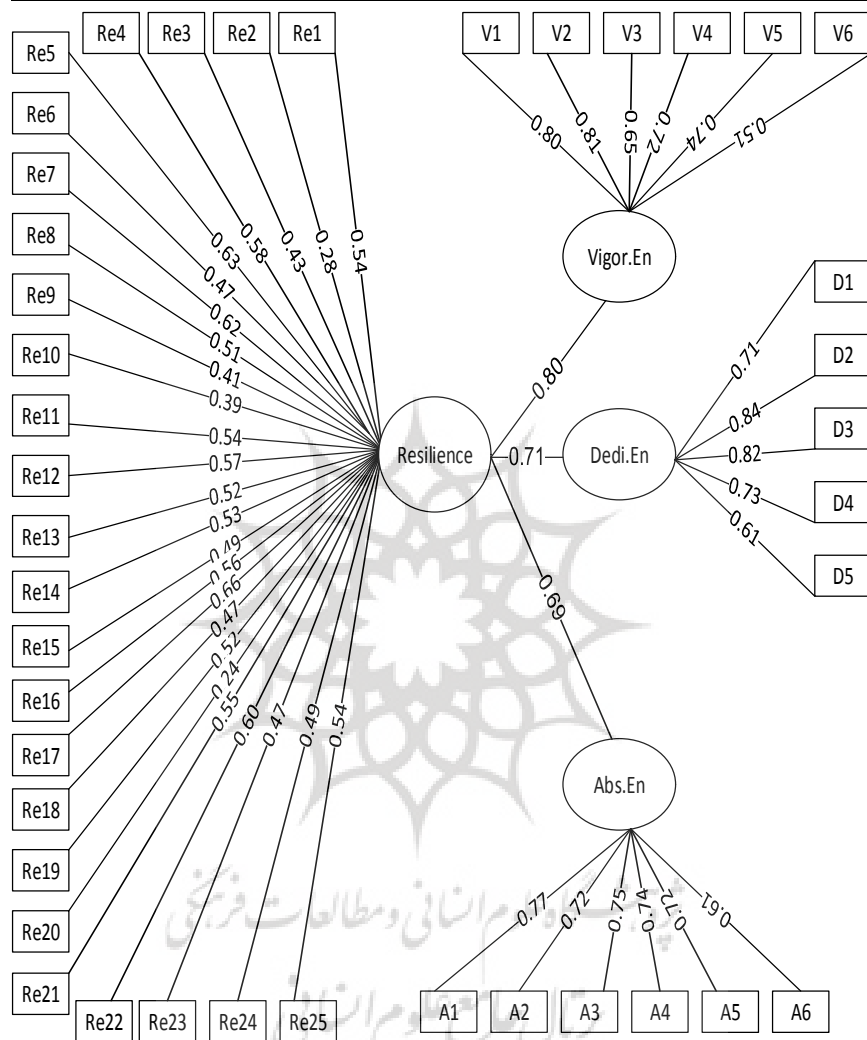
تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم (رابطه بین شاخص و متغیر)			تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (رابطه بین سؤالات و شاخص)		
عدد معناداری	ضریب استاندارد	شاخصها	عدد معناداری	ضریب استاندارد	سؤالات
۹/۷۹	۰/۷۸	انرژی گرفتن	۱۲/۷۷	۰/۷۰	۱. من در کارم سرشار از انرژی هستم.
				۰/۷۲	۲. من هنگام کار کردن احساس نیرو می کنم.
				۰/۶۵	۳. صبح که از خواب بلند می شوم، با اشتیاق به سرکارم می روم.
				۰/۶۱	۴. برای مدت زیادی قادرم کارم را بدون توقف ادامه دهم.
				۰/۶۰	۵. هنگام کار، از نظر ذهنی بسیار آماده هستم.
				۰/۴۳	۶. حتی اگر کارها خوب پیش نروند، من کارم را رها نمی کنم.

۱۰/۲۹	۰/۹۷	وقف شدن	۰/۶۸	۷. کار من سرشار از معنا و مفهوم است.	
			۱۱/۱۱	۰/۸۱	۸. من به کارم علاقه مند هستم.
			۱۰/۸۳	۰/۷۹	۹. کارم به من روحیه می دهد.
			۹/۶۱	۰/۶۴	۱۰. من نسبت به کاری که انجام می دهم افتخار می کنم.
			۸/۲۷	۰/۵۶	۱۱. به نظر من، کارم به اندازه کافی چالشی است.
۱۰/۸۱	۰/۸۷	جذب شدن	۰/۷۸	۱۲. هنگام کار، گذر زمان را احساس نمی کنم.	
			۱۰/۶۴	۰/۷۳	۱۳. هنگام کار، به چیزی جز کار، توجه نمی کنم.
			۱۰/۸۲	۰/۷۵	۱۴. وقتی زیاد کار می کنم، خوشحالم.
			۱۰/۵۹	۰/۶۷	۱۵. من در کارم غرق می شوم.
			۱۰/۵۴	۰/۷۱	۱۶. هنگام کار، زمان و مکان را احساس نمی کنم.
۹/۰۹	۰/۷۰	۱۷. جدا کردن من از شغلم، کار مشکلی است.			

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

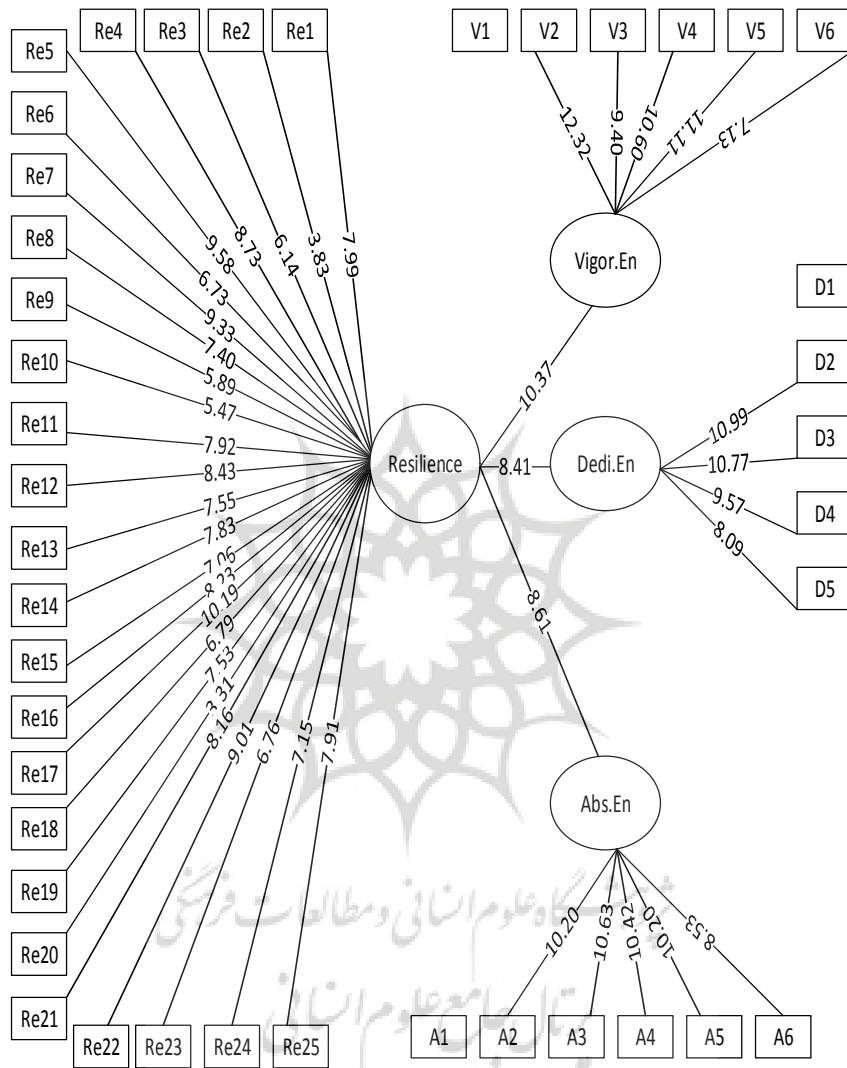
پس از بررسی الگوهای اندازه گیری و سنجش روایی آن‌ها به کمک تحلیل عاملی تأییدی، می توان روابط میان متغیرهای تحقیق را بر اساس الگوی ساختاری بررسی کرد. از این رو، در بررسی صحت فرضیه های تحقیق حاضر، از روابط علی مبتنی بر الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در ضمن شکل ۲ و ۳ نتایج حاصل از آزمون همبستگی میان متغیرهای تحقیق را نشان می دهد.

در ضمن، شاخص های تناسب الگو حاکی از آن است که الگو از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی قرار دارد؛ زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی (2/df) آن، برابر با 2.034، مقدار میانگین مجذور خطاها (RMSEA) 0.072 است و مقدار P-value برابر با 0 نیز کمتر از 1.00 است که می توان نتیجه گرفت که الگوی اجرا شده برازش مناسبی دارد. به منظور بهبود شاخص ها، تحلیل دیگری روی مدل انجام گرفت که نتیجه نهایی در جدول ۵ ارائه شده است.



Chi-square=165.52, df=809, P-value=0.0000, RMSEA=0.072

شکل ۲. الگوی علی میان متغیرهای تحقیق



Chi-square=165.52, df=809, P-value=0.0000, RMSEA=0.072

شکل ۳. الگوی اعداد معناداری تحقیق

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

منبع	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول	شاخص نیکویی برازش مدل
Amoli & Farhoomand, 1996	۲/۰۳۴	< ۳	(Chi-Square/degrees of freedom χ^2/df)
Amoli & Farhoomand, 1996	۰/۷۲	> ۰/۸	Goodness of Fit Index (GFI)
Amoli & Farhoomand, 1996	۰/۶۸	> ۰/۸	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
قاسمی، ۱۳۸۹	۰/۰۷۲	< ۰/۸	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
قاضی طباطبایی، ۱۳۸۱	۰/۹۰	> ۰/۹	Normed Fit Index (NFI)
قاضی طباطبایی، ۱۳۸۱	۰/۹۴	> ۰/۹	Non-Normed Fit Index (NNFI)
ابارشی، حسینی، ۱۳۹۱؛ قاسمی، ۱۳۸۹	۰/۹۴	> ۰/۹	Comparative Fit Index (CFI)
ابارشی، حسینی، ۱۳۹۱	۰/۹۴	> ۰/۹	Incremental Fit Index (IFI)

جدول ۶. روابط میان متغیرهای تحقیق

فرضیه تحقیق	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه آزمون فرضیه
تاب آوری ← مؤلفه انرژی گرفتن	۰/۸۰	۱۰/۳۷	تائید
تاب آوری ← مؤلفه وقف شدن	۰/۷۱	۸/۴۱	تائید
تاب آوری ← مؤلفه جذب شدن	۰/۹۶	۸/۶۱	تائید

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که بین تاب آوری و عجین شدن در شغل رابطه مثبت معناداری وجود دارد. امروزه کارکنان در سازمان‌ها تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم‌گیری و فعالیت‌های سازمانی دارند. آن‌ها به دلیل مشارکت در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، احساس رضایت و تعهد بیشتری کرده و حاضرند که فعالیت‌های داوطلبانه‌ای را از خود بروز دهند. افرادی که سرمایه‌گذاری زیادی در شغلشان انجام می‌دهند، شغلشان را به‌عنوان بخش

مهمی از زندگی‌شان مورد بررسی قرار می‌دهند (اوان و موریس^۱، ۲۰۰۶). مطالعات پژوهشی انجام شده درباره عجین شدن با شغل، این سازه را از دو دیدگاه مورد بررسی قرار داده است (میر و آلن^۲، ۱۹۹۱). در دیدگاه نخست عجین شدن با شغل به‌عنوان پاسخی به ویژگی‌های وضعیتی خاص کاری نگریسته می‌شود. در دیدگاه دوم، این سازه به‌عنوان متغیر تفاوت‌های فردی و شخصیتی نگریسته می‌شود. عجین شدن با شغل هنگامی رخ می‌دهد که داشتن نیازهای خاص یا ویژگی‌های شخصیتی خاص، زمینه درگیر شدن کم و بیش فرد را در شغل فراهم می‌آورد. تاب‌آوری نیز به‌عنوان یک ویژگی فردی و شخصیتی، نوعی فرایند پویای انطباق و سازگاری مثبت با تجارب زندگی به حساب می‌آید (مارتین و مارش^۳، ۲۰۱۴).

یکی از مؤلفه‌های تاب‌آوری مسئولیت‌پذیری است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳). بین عجین شدن با شغل و مسئولیت‌پذیری، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (نیازی تبار و همکاران، ۱۳۹۱). به‌عنوان یک تبیین احتمالی برای یافته‌های پژوهش حاضر، افراد مسئولیت‌پذیر در رویارویی با تجارب شغلی، احساس کنترل بیشتری بر امور دارند. این احساس کنترل موجب می‌شود کارکنان شغل خود را شخصاً معنادار بدانند و تلاش‌های شغلی خود را با امید به آینده با جدیت بیشتری دنبال کنند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۲). در این رابطه موگاجی^۴ (۲۰۰۲)، نشان داد مسئولیت‌پذیری با عجین شدن با شغل رابطه معنی‌داری دارد. نیز افراد تاب‌آور، خود را مسئول شرایط خویش می‌دانند و برای هر مشکل، شکست و مسئله، منابع بیرونی را سرزنش نمی‌کنند. آن‌ها سهم خود را در امور زندگی، همراه با مسئولیت، پذیرفته‌اند و بر این باور هستند؛ هر عملی که انجام می‌دهند، بر زندگی‌شان بازتاب می‌یابد (اعرابیان، ۱۳۹۵).

نیازی تبار و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی خود نشان دادند که عوامل انگیزشی (از جمله روابط بین فردی، تصمیم‌گیری و...) با عجین شدن در شغل رابطه مثبت معناداری دارد. به‌عنوان تبیینی احتمالی دیگر می‌توان به نقش روابط بین فردی و قدرت تصمیم‌گیری که از مؤلفه‌های تاب‌آوری هستند (حسینی قمی، ۱۳۹۱) اشاره کرد. که احتمالاً به‌عنوان عاملی میانجی به انطباق‌پذیری مثبت و درگیر شدن در شغل منجر می‌شوند. افراد تاب‌آور، شبکه حمایتی و عاطفی محکمی دارند. چنین ارتباطاتی به آن‌ها کمک می‌کند، درباره نگرانی‌ها و چالش‌های خود با کسی صحبت کنند، از مشورت، همدلی و همراهی آن‌ها بهره‌مند شوند، راه‌حل‌های جدید را کشف و در مجموع، از لحاظ روانی، احساس قدرت و آرامش

1. Evan & Morris
2. Meyer & Allen
3. Martin & Marsh
4. Mougaji

کنند (اعرابیان، ۱۳۹۵). همچنین اندیشمندان استدلال می‌کنند که واگذاری حق تصمیم‌گیری به کارکنان و مشارکت دادن آنها در امور سازمان به آنها حس خودباوری داده و موجب تعهد بیشتر به کار و در نتیجه باعث درگیر شدن در شغل می‌گردد (گاسکی، ۱۹۸۴). هدفمندی و داشتن امید به آینده یکی دیگر از ویژگی‌های افراد تاب آور است (اعرابیان، ۱۳۹۵). افرادی که با شغل خود درگیر می‌شوند، میزان بالایی از تعهد را به سازمان و شغل خویش دارند این افراد به صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول شغل شده و به آن اهمیت و علاقه زیادی نشان می‌دهند. و زمانی که فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود (قلی پور، ۱۳۸۶). به‌طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه ارتباط تاب‌آوری با عجین شدن با شغل می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌های تاب‌آوری و ویژگی‌های افراد تاب آور به‌عنوان عناصری مهم در رفتار سازمانی، می‌توانند با میزان عجین شدن افراد با شغلشان مؤثر واقع شوند. از آنجایی که کارکنان ابزار اصلی رسیدن به اهداف سازمانی تلقی می‌شوند بر این اساس آموزش تاب‌آوری به کارکنان، می‌تواند به تغییرات اساسی و افزایش میزان عجین شدن با شغل در آنان منجر شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- اعرابیان، اقدس. (۱۳۹۵). تاب‌آوری. *فصلنامه اطلاع‌رسانی آموزشی پژوهشی نواندیش سبز*. ۱۰ (۳۷-۳۸). ۴۳-۳۶.
- ایارشی، احمد؛ حسینی، یعقوب. (۱۳۹۱). مدل‌سازی معادلات ساختاری. *جامعه‌شناسان*، تهران.
- حسینی قمی، طاهره. سلیمی بجستانی، حسین. (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر استرس مادران دارای فرزندان مبتلا به سرطان، در بیمارستان امام خمینی (ره) تهران. *فصلنامه علمی پژوهشی*. ۱ (۴). ۹۷-۱۰۹.
- رستگار، عباسعلی. موسوی داودی، سید مهدی. فرتاش، کیارش. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*. سال اول، شماره ۴. ۲۹-۹.
- قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos graphics، *جامعه‌شناسان*، تهران.
- قاضی طباطبایی، سید محمود. (۱۳۸۱). فرایند تدوین و اجرا و تفسیر ستادهای مدل لیزرل: یک مثال عینی، دانشگاه تبریز، *سالنامه پژوهشی*، شماره یک، ۸۵-۱۲۵.
- قلی‌پور، آریز. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*. انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مظفری، محمدصادق. سهرابی شگفتی، نادره. سامانی، سیامک. (۱۳۹۰). نقش واسطه‌گری تاب‌آوری در ارتباط بین ابعاد دل‌بستگی و سلامت روان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*. سال دوم، ویژه‌نامه نیمسال دوم. ۱۶۵-۱۸۲.
- نیازی تبار، مریم. حمیدی، مهرزاد. حسینی، سید عماد. (۱۳۹۲). ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*. ۵ (۱۹). ۶۲-۵۱.

Amoli, J., & Farhoomand, A. (1996). A structural model of end user computing satisfaction and user performance. *Journal of Information & Management*. 30(2). 65-73.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Managerial Psychology*. 22(3). 309-328.

Bates, S. (2004). *Getting engaged*. HR Magazine. 49(2). 44-51.

Baumruk, R. (2004). *The missing link: the role of employee Engagement in*

business success. *Workspan*. 47. 48-52.

Bonanno, G.A. (2004). *Loss trauma and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events*. *American Psychologist*. 59(1). 20-2.

Britt, T.W. Adler, A.B. Bartone, P.T. (2001). *Deriving Benefits from Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness*. *Occupational Health Psychology*. 6(1). 53-63.

Brunwasser, S.M. Gillham, J.E. Kim, E.S. (2009). *A meta-analytic review of the penn resiliency program's effect on depressive symptoms*. *Psychology, Health & Medicine*. 15(3). 266-277.

Brusseta, Xavier. Tellerb, Christoph. (2017). *Supply chain capabilities, risks, and resilience*. *International Journal of Production Economics*. 184 (2017) 59-68

Burton, N.W. Pakenham, K.I. Brown, W.J. (2010). *Feasibility and effectiveness of psychosocial resilience training: a pilot study of the READY program*. *Psychology, Health & Medicine*. 15(3). 266-277.

Christian, M. S. Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). *Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance*. *Personnel Psychology*. 64(1). 89-136.

Cohn, M.A. Fredrickson, B.L. Brown, S.L. Mikels, J.A. Conway, A.M. (2009). *Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience*. *Emotion*. 9(3). 361-368.

Connor, K. M. Davidson, J. R. T. (2003). *Development of new resilience scale: the Connor-Davidson*. *Depression AND Anxiety*. 18(2). 76-82.

Diener, E. Oishi, S. Lucas, R.E. (2003). *Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life*. *Annual Reviews Psychology*. 54(2003). 403-425.

Donnelley, RR. (2010). *The Scottish Government: Equally well*. Report of the Ministerial Task Force on Health Inequalities. The Scottish Government.

Evan, D. Morris, R. (2006). *Workaholic or just hard worker?*. University of Technology, Brisbane, Australia. 11(5). 394-417.

Feng Kong. Xu Wang. Siyuan Hu. Jia Liu. (2015). *Neural correlates of psychological resilience and their relation to life satisfaction in a sample of healthy young adults*. *NeuroImage*, 123(3). 165-172.

Fergus, S. Zimmerman, MA (2005). *Adolescent resilience: a framework for understanding healthy development in the face of risk*. *Annu Rev Public Health*. 26(6). 399-419.

Friedli, Lynne. (2009). *Mental health resilience and inequalities*. Denmark World Health Organisation.

Gable, Shelly L. Haidt, Jonathan. (2005). *What (and why) is positive psychology*. *Review of General Psychology*. 9(2). 103-110.

- Ghorbannejad, Parisa. Esakhani, Ahmad. (2016). Capacity to engage: studying role of individual differences in work engagement – evidences from Iran. *Journal of Management Development*. 35(9).1174-1183
- Guskey, T. R. (1984). "The influence of change in instructional effectiveness upon the affective characteristics of teachers". *American Educational Researc Journal*. 21(2). 245–259.
- Harter, James K. Schmidt, Frank L. Hayes, Theodore L. (2002). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A meta-analysis. *Applied Psychology*. 87(2). 268-279.
- Haskett, ME. Nears K, Ward. CS, McPherson. (2006). Diversity in adjustment of maltreated children: Factors associated with resilient functioning. *Clinical Psychology Review*. 26(6). 796-812.
- Hu, T. Zhang, D. Wang, J. (2015). *A meta-analysis of the trait resilience and mental health*. *Personality and Individual Differences*. 76. 18–27.
- Kaplan HB. (1999). *Toward an understanding of resilience: A critical review of definitions and models*. In *Resilience and development: Positive life adaptations*. Edited by: Glantz MD, Johnson JR. New York Plenum. 17-83.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Organizational Behavior*. 23(6). 695-706.
- Macey, William H. Schneider, Benjamin. Barbera, Karen M. Young, Scott A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Wiley Black well.
- Martin, A. Marsh, H. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools*. 43(3). 267-281.
- Masten, A. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology*. 19(3). 921-930.
- May, D.R. Gilson, R.L. Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Occupational & Organizational Psychology*. 77(1). 11-37.
- Meyer, J.P. Allen, N.J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1). 61–89.
- Mogaji, A. A. (2002). Job involvement and organizational climate. *African Journal Online*. 10(1). 44-5.
- Nelson, D.L. Simmons, B.L. (2003). Health Psychology and Work Stress: A more Positive Approach. In J.C. Quick & L. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*. 97-117.
- Perrin, T. (2006). *Managing Global Pay and Benefits (2005-2006)*

Worldwide Total Remuneration Survey Report). Stamford, CT: Towers Perrin.

Plester, Barbara. Hutchison, Ann. (2016). Fun times: the relationship between fun and workplace

Engagement. *Employee Relations*. 38(3). 332-350.

Reis, Germano. Trullen, Jordi. Story, Joana. Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*. 13(6). 1091-1105.

Rich, B. L. Lepine, J. A. Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*. 53(3). 617-635.

Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it. *Workspan*. 49. 36-39.

Rissanen, Hilka. Luoma-Aho, Vilma. (2016). (Un) willing to engage? First look at the engagement types of millennials. *Corporate Communications: An International Journal*. 21(4), 500-5015.

Romans, Jay. Tobaben, Jeff. (2016). Our take: building engagement cultures. *Strategic HR Review*. 15(2). 76-82.

Salgado, A. (2005). *Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. Liberabit. Liberabit*. 11(11). 41-48.

Seligman, M.E. Ernst, R.M. Gillham, J. Reivich, K. Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*. 35(3). 293-311.

Schaufeli, W.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Organizational Behavior*. 25(3). 293-315.

Schaufeli, W.B. Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*, Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.

Schaufeli, W. B. Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. 20(2). 177-196

Schaufeli, W.B. Taris, T.W. Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and Engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology*. 57(2). 173-203.

Vanderbilt-Adriance, E. Shaw, DS. (2008). Conceptualizing and re-evaluating resilience across levels of risk, time, and domains of competence. *Clinical Child and Family Psychology Review*. 11(1-2). 30-58.

Villavicencio-Ayub, Erika. Jurado-Cárdenas, Samuel. Valencia-Cruz, Alejandra. (2014). Work Engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Behavior, Health & Social Issues*. 6(2). 45-55.

Wilkinson, Suzanne. Yan Chang-Richards, Alice. Sapeciay, Zulkfli. Costello, Seosamh B. (2016). Improving construction sector resilience.

International. *Journal of Disaster Resilience in the Built Environment*. 7(2). 173-185.

Windle, Gill. Bennett, Kate M. Noyes, Jane. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Life Outcomes*. 9. 8.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی