



رابطه اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی معلمان

ناهید جاودان زاده

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران

طاهره بهمنی (نویسنده مسئول)

گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران

t_bahmani@yahoo.com

شماره تماس ۰۹۱۷۷۳۱۸۱۹۰

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان بود. تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان به تعداد ۶۳۰ نفر که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای که در این روش، فهرست مدارس تنظیم و به عنوان خوشه در نظر گرفته شد و از بین آن‌ها (۱۲ مدرسه دخترانه و ۸ مدرسه پسرانه) به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها در بین ۲۴۰ نفر از معلمان این مدارس توزیع گردید. همچنین در این مطالعه از پرسشنامه‌های بالندگی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷) و اشتیاق شغلی شافلی و همکاران (۲۰۰۱)، استفاده شد. برای بررسی روابط بین متغیرها و فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS.۲۱ استفاده گردید که نتایج نشان دهنده آن بود که بین اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در نهایت با توجه به مقدار آماره آزمون F که برابر ۳۸/۹۰۰ شده است، در سطح خطای کمتر از ۵٪، معنادار شده که با توجه به نتایج آزمون رگرسیون و تحلیل واریانس، می‌توان اینگونه ادعا کرد که بالندگی سازمانی از طریق اشتیاق شغلی قابل پیش‌بینی است.

واژگان کلیدی: بالندگی سازمانی، اشتیاق شغلی، معلمان

۱- مقدمه

امروزه در محیط رقابتی سازمان‌ها، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است؛ چرا که هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات خود نخواهد بود؛ زیرا عمده منابع هر سازمانی برای بقا، منابع انسانی و مالی و فنی آن است که تعیین‌کننده سمت و سوی دیگر سرمایه‌هاست و با توانایی‌های خود و با برنامه‌ریزی، دیگر منابع را به خدمت می‌گیرد. از آنجائیکه عصر امروز، عصر تغییرات شتاب‌زده و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود داده‌های در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است؛ تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند؛ از این رو سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارتست از: توانایی تغییر و تطبیق مداوم. به بیان دیگر، دوام و توسعه سازمان‌های قرن بیست و یکم در گروی همسو شدن با تحول‌های سریع، توسعه و بالندگی می‌باشد، چرا که تغییر و تحولات سریع محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌پذیر می‌سازد (بلومکوئیست، ۲۰۱۹). بالندگی سازمانی، یعنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه به کار می‌پردازند. همچنین بالندگی سازمانی یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها تا آن که آن‌ها بتوانند فن‌شناسی‌ها، بازارها، چالش‌های تازه را بپذیرند و با آهنگ گنج‌کننده دگرگونی بهتر سازگاری پیدا کنند. بالندگی سازمانی، نیرومند کردن آن فراگردهای انسانی در سازمان‌هاست که کارکرد نظام زنده را برتری می‌بخشد تا آن سازمان بتواند به هدف‌های خود دست پیدا کند. از دیدگاه



علمی، بالندگی سازمانی یک راهبرد برنامه‌ریزی شده منظم و یکپارچه است که مانند یک زنجیره رفتاری و عملکردی بازتاب دارد (بوشیوف و ورنیچ، ۲۰۱۸).

علاوه بر این، بالندگی سازمانی یک راهبرد دخالت در سازمان است که برای پدیدآوردن دگرگونی برنامه‌ریزی شده از راه فراگردهای گروهی به همه فرهنگ سازمانی توجه کانونی معطوف می‌دارد. در واقع بالندگی سازمانی بر آن است تا باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، ساختارها و رویه‌های کاری را چنان دگرگون سازد تا سازمان بتواند خود را با فن‌شناسی تطبیق دهد و با آهنگ تیزگام دگرگونی سازگار آید. بالندگی سازمانی برای گشودن دشواری‌هایی که کارآمدی عملی سازمانی را در همه رده‌ها کاهش می‌دهد، طراحی می‌شود. اگر سازمان‌ها بخواهند رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، باید عملکرد خود و دیگران را به‌طور دقیق بررسی کنند، چرا که با استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آن‌ها، سازمان‌ها می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشند و در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند (طوسی، ۲۰۰۱).

از عواملی که می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت در سازمان شود، اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون: عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی - سازمانی و خشنودی شغلی، رابطه مثبت و با قصد ترک شغل، رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق یک مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روانشناسی و مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌آید. اشتیاق، یک تفکر مثبت و واقعی است که به‌وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (الیکی و الیکی، ۱۴۰۱). همچنین اشتیاق شغلی حالتی انگیزشی و روانشناختی مرتبط با کار است که شامل سه مؤلفه توانایی، تعهد و جذب است (ویس و زاجر، ۲۰۲۲). مؤلفه توانایی به تمایل تلاش در کار مربوط می‌شود. بعد تعهد به اهمیت، افتخار، شور و شوق در کار اشاره دارد؛ در حالی که جذب، ویژگی‌های تمرکز و تعامل در کار را در بر می‌گیرد (احمد و گائو، ۲۰۱۸).

در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی به‌عنوان عامل اساسی در ابقاء کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (پربرا و همکاران، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کردند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان است که سه مؤلفه نیرومندی، وقف خود (فداکاری) و جذب دارد. نیرومندی به سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پُرانرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف اشاره دارد. وقف خود (فداکاری) به تعامل و درگیرشدن کامل فرد با شغل مربوط می‌شود؛ به‌طوری که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. جذب، توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می‌شود که متوجه گذر زمان نمی‌شود (کیکو و همکاران، ۲۰۱۶). اشتیاق باعث می‌شود معلم نه‌تنها با سختی کار سازگار شود، بلکه فرآیندی است برای این‌که چگونه افراد به بهترین نحو عملکرد خود را انجام دهند. پیامدهای اشتیاق شغلی دوجانبه است. زمانی که کارفرمایان برای کارکنان ارزش قائل شوند، کارکنان احساس ارزشمندی می‌کنند و میل بیش‌تری به ماندن در سازمان خواهند داشت و برای موفقیت آن تلاش خواهند کرد (ترن، ۲۰۱۸).

از آنجا که اشتیاق شغلی، حالت مثبت ذهنی برای انجام و اتمام کار است و شامل سه بُعد شور و شوق در کار، وقف‌شدن در کار و غرق‌شدن در کار می‌باشد سازمان‌های امروزی از جمله نظام آموزش و پرورش، خواهان آن هستند که معلمان مشتاق، باانگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان داشته باشند؛ معلمان که با شور و اشتیاق، فراتر از انجام وظایف شغلی خود حرکت کنند؛ لذا برای نظامی همچون نظام آموزش و پرورش توجه به این امر بسیار مهم و حائز اهمیت است که چگونه میزان اشتیاق معلمان خود را افزایش دهد؛ چرا که با ایجاد شور و شوق در معلمان در فرآیند تدریس، بهم‌پیوستگی و اتحاد بین معلمان و نظام آموزش و پرورش شکل می‌گیرد که می‌تواند نتایج تأثیرگذاری بر روی معلمان، دانش‌آموزان، نظام آموزشی و جامعه داشته باشد (احدپور و بهرنگی، ۱۳۹۹). در واقع می‌توان گفت که نظام آموزش و پرورش به معلمان باانرژی و باانگیزه و مشتاق نیاز دارد؛ زیرا معلمان باانگیزه و مشتاق کاملاً جذب شغل خود شده و وظیفه خود یعنی امر تدریس را به بهترین شکل ممکن ارائه می‌دهند؛ لذا اینجاست که اشتیاق به کار، زمینه را برای بالندگی سازمانی فراهم می‌آورد؛ آن هم سازمانی چون آموزش و پرورش که امر خطیر تعلیم و تربیت نسل آینده را بر عهده دارد (ونگ، ۲۰۲۰).

بر این اساس، نظام آموزش و پرورش هر جامعه‌ای بنا بر فرهنگ و مطابق با معتقدات و ارزش‌های حاکم بر خود، راهی را بر می‌گزیند و اصول و قوانینی برای افراد انسانی وضع می‌کند که مسلماً با طبیعت آن‌ها سازگار و هماهنگ و البته متناسب با نیازها و خواسته‌های روحی و جسمی ایشان است. انتقال این ارزش‌ها و تقویت هماهنگی از نسلی به نسل دیگر، مبتنی بر نظام تعلیم و تربیت و اساسی‌ترین عامل آن یعنی معلمان می‌باشد. در واقع هر نوع پیشرفتی در جوامع امروزی بستگی به انسان‌های خلاق و کارآمد دارد و بدیهی است که ساختن این انسان‌ها جزء از طریق دستگاه تعلیم و تربیت محقق نمی‌شود و مدارس مرکز مولد نیروی انسانی جامعه هستند و نقش معلمان و فرهنگیان در تربیت نیروی انسانی جامعه انکارناپذیر است؛ بنابراین این



باور را باید در خودمان بیش از پیش تقویت کنیم که محل تربیت سرمایه انسانی جامعه، مدرسه است و کاری که معلمان در مدرسه انجام می دهند و سبب بالندگی نظام آموزش و پرورش می شود، امری بی بدیل می باشد؛ لذا محقق سعی دارد در این مطالعه به این سؤال، پاسخ دهد که: آیا بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- روش تحقیق

مطالعه حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی- همبستگی که به شیوه مقطعی صورت می پذیرد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان به تعداد ۶۳۰ نفر است که در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و از طریق نمونه گیری خوشه ای یک مرحله ای که در این روش فهرست مدارس تنظیم و به عنوان خوشه در نظر گرفته شده است و از بین آن ها (۱۲) مدرسه دخترانه و ۸ مدرسه پسرانه) به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها در بین ۲۴۰ نفر از معلمان این مدارس توزیع گردید. ابزار سنجش عبارت بودند از:

پرسشنامه بالندگی سازمانی: پرسشنامه بالندگی سازمانی توسط اسپاندرز (۲۰۰۷)، طراحی و ساخته شده و شامل ۳۰ گویه است؛ که به سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان می پردازد و شامل مؤلفه های باز بودن و شفافیت سازمان، اعتماد، مشارکت، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی و ساختار سازمانی با لایه کم می باشد. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج گزینه ای که برای گزینه های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته شد. در مطالعه ضامنی و همکاران (۲۰۱۴)، جهت تعیین روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه نخست آن را به تأیید اساتید خبره رساندند، سپس با روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۷ به دست آوردند. در مطالعه شکری (۱۳۹۸)، میزان آلفای کرونباخ مؤلفه های باز بودن و شفافیت سازمان = ۰/۸۶، اعتماد = ۰/۸۷، مشارکت = ۰/۸۶، بازخورد درونی و بیرونی = ۰/۸۴، پرورش و توانمندسازی = ۰/۹۰ و ساختار سازمانی با لایه کم = ۰/۸۵ و پایایی کل = ۰/۸۰ گزارش شده است. در مطالعه حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ هر یک از مؤلفه های باز بودن و شفافیت سازمان = ۰/۷۸، اعتماد = ۰/۸۰، مشارکت = ۰/۷۶، بازخورد درونی و بیرونی = ۰/۷۳، پرورش و توانمندسازی = ۰/۷۵، ساختار سازمانی با لایه کم = ۰/۸۲ و پایایی کل = ۰/۷۸ گزارش شده است؛ از آنجائیکه بیش تر از ۰/۷۰ است، لذا می توان گفت که اعتبار پرسشنامه این مطالعه از اعتبار پرسشنامه در مطالعات قبلی حمایت می کند.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: به منظور ارزیابی اشتیاق شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی که توسط شافلی و همکاران (۲۰۰۱)، طراحی و ساخته شده و شامل ۱۷ سؤال و ۳ مؤلفه شامل: نیرومندی (۶ ماده)، فداکاری (وقف خود) (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد، استفاده شده است. پاسخ ها در تمام مواد این مقیاس بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲، کاملاً مخالفم = ۱) درجه بندی شده است. در مطالعه وزیرپناه (۱۳۹۱)، روایی پرسشنامه ۰/۷۸ محاسبه شده است؛ همچنین در مطالعه ضیاءالدینی و سهی (۱۳۹۶) به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور، پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید دانشگاه رسیده و اصلاحات لازم صورت پذیرفته است. همچنین پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ اعلام شد. در مطالعه حاضر میزان آلفای کرونباخ هر یک از مؤلفه های نیرومندی = ۰/۷۵، فداکاری (وقف خود) = ۰/۷۹، جذب = ۰/۷۶ و پایایی کل = ۰/۸۱ گزارش شده است؛ از آنجائیکه بیش تر از ۰/۷۰ است، لذا می توان گفت که اعتبار پرسشنامه این مطالعه از اعتبار پرسشنامه در مطالعات قبلی حمایت می کند.

پس از انتخاب معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان به شیوه نمونه گیری خوشه ای یک مرحله ای، پرسشنامه ها در اختیار آن ها قرار داده شد و جمع آوری اطلاعات از آن ها آغاز گردید. لازم به یادآوری است به منظور رعایت مسائل اخلاقی و جلوگیری از هر گونه سوگیری احتمالی، تمامی پرسشنامه ها بدون ذکر نام و نام خانوادگی تکمیل و جمع آوری گردیده؛ همچنین در زمان تکمیل پرسشنامه ها هر گونه ابهام و پرسشی در خصوص ماده های مورد سؤال توسط پژوهشگر رفع گردیده و سعی بر آن شده تا اطلاعاتی با کیفیت بالا و خالص جمع آوری شود.

به منظور توصیف یافته های جمعیت شناختی از جداول و نمودار فراوانی (شامل: جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار)؛ همچنین به منظور توصیف وضعیت موجود از میانگین، میانه، مد، انحراف استاندارد، واریانس و دامنه تغییرات؛ در بخش آمار استنباطی قبل از بررسی فرضیه ها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها؛ سپس به بررسی روابط بین متغیرها و فرضیه ها با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS.۲۱ پرداخته شد.



۳- بحث درباره یافته ها

یافته های به دست آمده از نتایج توصیف آماری متغیر جنسیت، حاکی از آن است که ۸۰/۴۱ درصد از پاسخگویان زن و ۱۹/۵۸ مرد بوده اند؛ که نشان دهنده آن است که بیش تر پاسخ دهندگان را زنان تشکیل داده اند. ۱۳/۷۵ درصد از پاسخ دهندگان سن بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۳/۳۳ درصد سن بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۳۹/۱۶ درصد سن بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۲۳/۷۵ درصد پاسخگویان سن بالای ۴۰ سال داشته اند؛ که نشان دهنده آن است که بیش تر پاسخ دهندگان سن بین ۳۵ تا ۴۰ سال داشته اند. ۱۴/۱۶ درصد فوق دیپلم، ۵۲/۰۸ درصد لیسانس و ۳۳/۷۵ درصد فوق لیسانس و دکتری بوده اند؛ که نشان دهنده آن است که بیش تر پاسخ دهندگان مدرک لیسانس داشته اند. ۳۵/۴۱ درصد پاسخ دهندگان دارای سابقه کار ۲ تا ۵ سال، ۴۳/۷۵ درصد سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال، ۲۰/۸۳ درصد سابقه کار ۱۰ سال به بالا داشته اند؛ که نشان دهنده آن است که بیش تر پاسخ دهندگان سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال داشته اند.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی تجمعی
زن	۱۹۳	۸۰/۴۱	۸۰/۴۱	۸۰/۴۱
مرد	۴۷	۱۹/۵۸	۱۹/۵۸	۱۰۰/۰
جمع کل	۲۴۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۱۳/۷۵	۱۳/۷۵	۱۳/۷۵
	۳۰ تا ۳۵ سال	۲۳/۳۳	۲۳/۳۳	۳۷/۰۸
	۳۵ تا ۴۰ سال	۳۹/۱۶	۳۹/۱۶	۷۶/۲۷
	بالای ۴۰ سال	۲۳/۷۵	۲۳/۷۵	۱۰۰/۰
	جمع کل	۲۴۰	۱۰۰/۰	
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۴/۱۶	۱۴/۱۶	۱۴/۱۶
	لیسانس	۱۲۵	۵۲/۰۸	۶۶/۲۴
	فوق لیسانس و دکتری	۸۱	۳۳/۷۵	۱۰۰/۰
	جمع کل	۲۴۰	۱۰۰/۰	
سابقه کار	۲ تا ۵ سال	۸۵	۳۵/۴۱	۳۵/۴۱
	۵ تا ۱۰ سال	۱۰۵	۴۳/۷۵	۷۹/۱۶
	۱۰ سال به بالا	۵۰	۲۰/۸۳	۱۰۰/۰
	جمع کل	۲۴۰	۱۰۰/۰	

از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بیان نرمال یا عدم نرمال بودن داده های مربوط به متغیرها استفاده شد که در جدول ۲ نتایج آن آمده است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی وضعیت نرمالیت داده ها

میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	وضعیت نرمال بودن
نیرومندی	۳/۹۹۸۰	۱/۲۵۵	۰/۰۸۶	نرمال
فداکاری (وقف خود)	۴/۰۰۲۶	۱/۲۴۸	۰/۰۸۹	نرمال
جذب	۳/۹۷۸۵	۱/۱۸۶	۰/۱۸۹	نرمال
اشتیاق شغلی	۴/۰۰۰۳	۱/۳۳۴	۰/۰۵۷	نرمال
بالندگی سازمانی	۶/۰۲۹۳	۱/۲۰۵	۰/۱۰۹	نرمال



با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و با توجه به جدول ۲ که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری این آزمون برای تمامی متغیرها بیش تر از ۵٪ است که این خود نشان از نرمال بودن داده های مربوط به تمامی متغیرها است؛ از این رو، برای تحلیل استنباطی داده ها از آزمون های پارامتریک استفاده شد. مشخصات آماری شامل میانگین، میانه، مد، انحراف استاندارد، واریانس و دامنه تغییرات مربوط به متغیرها را در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- مشخصات آماری مربوط به متغیرها

میانگین	میانه	مد	انحراف استاندارد	واریانس	دامنه تغییرات
۳/۹۹۸۰	۴/۰۰۰۰	۳/۸۳	۰/۸۳۵۸۱	۰/۶۹۹	۴/۵۰
۴/۰۰۲۶	۴/۰۰۰۰	۳/۶۷	۰/۹۱۳۷۰	۰/۸۳۵	۵/۱۷
۳/۹۷۸۵	۴/۰۰۰۰	۳/۸۳	۰/۸۱۷۶۱	۰/۶۶۸	۴/۳۳
۴/۰۰۰۳	۴/۰۰۰۰	۳/۴۲	۰/۷۸۸۹۰	۰/۶۲۲	۴/۸۳
۶/۰۲۹۳	۵/۹۱۶۷	۵/۲۵	۱/۱۱۲۹۴	۱/۲۳۹	۶/۹۲

فرضیه اصلی تحقیق: بین اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل نرمال بودن داده های مربوط به متغیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح خطای کمتر از ۵٪، بین متغیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مقدار (۰/۶۱۹) وجود دارد؛ از این رو فرضیه تأیید شد.

جدول ۴- آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی

متغیرها	بالندگی سازمانی
همبستگی پیرسون	۰/۶۱۹**
اشتیاق شغلی	سطح معناداری ۰/۰۰۱
فراوانی	۲۴۰

فرضیه فرعی شماره ۱: بین نیرومندی با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل نرمال بودن داده های مربوط به متغیر نیرومندی و بالندگی سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون و با توجه به جدول ۵ در سطح خطای کمتر از ۵٪ بین متغیر نیرومندی و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مقدار (۰/۵۴۶) وجود دارد؛ از این رو فرضیه فرعی شماره (۲) تأیید می شود.

جدول ۵- آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای نیرومندی و بالندگی سازمانی

متغیرها	بالندگی سازمانی
همبستگی پیرسون	۰/۵۴۶**
نیرومندی	سطح معناداری ۰/۰۰۱
فراوانی	۲۴۰



فرضیه فرعی شماره ۲: بین فداکاری (وقف خود) با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل نرمال بودن داده های مربوط به متغیر فداکاری (وقف خود) و بالندگی سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۶ در سطح خطای کمتر از ۵٪ بین متغیر فداکاری (وقف خود) و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مقدار (۰/۵۷۰) وجود دارد؛ از این رو فرضیه فرعی شماره (۲) تأیید می شود.

جدول ۶- آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای فداکاری (وقف خود) و بالندگی سازمانی

متغیرها	بالندگی سازمانی
همبستگی پیرسون	۰/۵۷۰**
فداکاری (وقف خود)	سطح معناداری ۰/۰۰۱
فراوانی	۲۴۰

فرضیه فرعی شماره ۳: بین جذب با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

به دلیل نرمال بودن داده های مربوط به متغیر جذب و بالندگی سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۷ مشاهده می شود که در سطح خطای کمتر از ۵٪ بین متغیر جذب و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مقدار (۰/۶۲۳) وجود دارد؛ از این رو این فرضیه تأیید می شود.

جدول ۷- آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای جذب و بالندگی سازمانی

متغیرها	بالندگی سازمانی
همبستگی پیرسون	۰/۶۲۳**
جذب	سطح معناداری ۰/۰۰۱
فراوانی	۲۴۰

برای استفاده از رگرسیون خطی نیاز به نرمال بودن داده ها است. از آنجا داده های تغییر موردنظر در وضعیت نرمالی قرار دارد، بنابراین استفاده از رگرسیون برای داده ها مجاز است. لذا اشتیاق شغلی و مولفه های آن به عنوان متغیرهای مستقل جهت پیش بینی تغییرات متغیر وابسته بالندگی سازمانی و با استفاده از روش همزمان وارد مدل رگرسیونی شده است.

جدول ۸- متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای انحراف استاندارد تخمین
۱	۰/۷۹۰*	۰/۶۲۳	۰/۶۰۷	۰/۳۶۵۱۷

با توجه به نتایج جدول ۸ تعداد مدل تشکیل شده برابر عدد ۱ می باشد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه ($R=0.790$) همبستگی میان دو متغیر مستقل و وابسته بسیار خوب و قوی می باشد. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی (۰/۶۲۳)، متغیر مستقل نقش بالایی در تبیین واریانس متغیر وابسته ایفاء می کند. به عبارتی، مدل موردنظر به مقدار خوبی می تواند داده ها را برازش کند. در جدول بالا ضریب تعدیل شده برابر ۰/۶۰۷ می باشد که نشان می دهد متغیر اشتیاق شغلی ۶۰/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته بالندگی سازمانی را تبیین می کند. مقدار F نشان دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است یا خیر؟ با توجه به مقدار F در جدول ۹ که برابر ۳۸/۹۰۰ شده است، در سطح خطای کمتر از ۵٪ معنادار گردیده؛ یعنی متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به خوبی میزان تغییرات واریانس متغیر وابسته را توضیح دهد؛ بنابراین با توجه به نتایج آزمون رگرسیون و تحلیل واریانس، می توان این گونه ادعا کرد که بالندگی سازمانی از طریق اشتیاق شغلی قابل پیش بینی است.



جدول ۹- آزمون تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱ رگرسیون	۳۱/۱۲۳	۲	۵/۱۸۷	۳۸/۹۰۰	۰/۰۰۰ ^b
باقیمانده	۱۸/۸۰۲	۲۳۷	۰/۱۳۳		
کل	۴۹/۹۲۵	۲۳۹			

۴- نتیجه گیری

فرضیه: بین اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مقدار (۰/۶۱۹) بدست آمد و فرضیه تأیید شد. این یافته با تحقیقات بیرانوند و رحیمی (۱۴۰۲)، تقوایی یزدی و افراتی (۱۴۰۲)، حافظ کمال (۱۴۰۰)، سوناز (۱۴۰۰)، چها و همکاران (۲۰۲۳)، جیانا و نایاک (۲۰۲۳)، چاودری و همکاران (۲۰۲۲)، استویا (۲۰۱۸)، آناگنوستوپولوس و همکاران (۲۰۱۶)، هونگ (۲۰۱۴)، چیلی (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. در تبیین یافته تحقیق می توان گفت که اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون: عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه ای اشاره دارد. اشتیاق شغلی باعث بالا رفتن توانمندسازی کارکنان می شود و توانمندسازی باعث می گردد کارکنان به بالندگی سازمانی دست یابند. هرگاه ارزش انسان ها شناخته شود از راه بزرگداشت وی پرورش و بالنده شدن او فراهم و دگرگونی های بسزایی پدید می آید که همه از آن ها بهره مند خواهند شد. در واقع می توان گفت که رشد و بالندگی هر جامعه ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است؛ چرا که یک معلم مشتاق در شغل خود از انرژی، علاقه و فداکاری و جذب بسیار برخوردار است و همه این موارد زمینه ساز بالندگی سازمانی است.

فرضیه فرعی شماره ۱: بین نیرومندی با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی بین مولفه نیرومندی و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری بدست آمد و فرضیه تأیید شد؛ در این یافته با تحقیقات بیرانوند و رحیمی (۱۴۰۲)، حافظ کمال (۱۴۰۰)، سوناز (۱۴۰۰)، چها و همکاران (۲۰۲۳)، جیانا و نایاک (۲۰۲۳)، همخوانی دارد. در تبیین یافته تحقیق می توان گفت که بعد نیرومندی، به سطوح بالای انرژی و ارتجاعی بودن ذهن کارکنان هنگام کار اشاره دارد، به گونه ای که کارکنان تلاش قابل ملاحظه ای برای انجام کارش مبذول می دارد و در موقعیت های دشوار پافشاری می کند. همچنین بعد نیرومندی بیان می کند، کارکنانی که از نیرومندی بیش تری برخوردارند، بیش تر توسط کارشان برانگیخته شده و هنگامی که با مشکلی برخورد می کنند و یا جروبحت کاری وجود دارد، مقاومت بیش تری از خود نشان می دهند که همین امر زمینه ساز رشد و بالندگی سازمانی است.

فرضیه فرعی شماره ۲: بین فداکاری (وقف خود) با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی بین مولفه فداکاری (وقف خود) و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مقدار (۰/۵۷۰) وجود دارد؛ از این رو فرضیه تأیید می شود؛ یافته این مطالعه با تحقیقات بیرانوند و رحیمی (۱۴۰۲)، حافظ کمال (۱۴۰۰)، سوناز (۱۴۰۰)، چها و همکاران (۲۰۲۳)، جیانا و نایاک (۲۰۲۳)، همخوانی دارد. در تبیین یافته تحقیق می توان گفت که وقف کردن خود در کار با درگیری شدید روانی شخص نسبت به کار خود مشخص می شود و ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش می باشد. این بعد به شکل سنتی با مفهوم دلبستگی شغلی، نکات مشترک زیادی دارد و به عنوان درجه ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته و مربوط به شغلش می داند، عنوان شده است. هنگامی که احساس وقف کردن وجود دارد اشتیاق، الهام بخشی، غرور و چالش انگیزی بیش تری نسبت به وقتی که منحصرأ به ارزش کار در زندگی کارکنان توجه می شود، وجود دارد؛ لذا همین موضوع زمینه ساز رشد و بالندگی سازمانی می باشد.

فرضیه فرعی شماره ۳: بین جذب با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه جذب و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری بدست آمد و فرضیه تأیید شد؛ در نتیجه یافته این مطالعه با تحقیقات بیرانوند و رحیمی (۱۴۰۲)، حافظ کمال (۱۴۰۰)، سوناز (۱۴۰۰)، چها و همکاران (۲۰۲۳)، جیانا و نایاک (۲۰۲۳)، همخوانی دارد. در تبیین یافته تحقیق می توان گفت از آنجائیکه



تجربه جذب به میزان درگیری در کار مربوط است، به طوری که فرد گذر زمان را تشخیص نمی دهد؛ این بدان معنا است که گاهی برخی از افراد در زمان و شرایطی جذب کاری می شوند که برای آنان لذت بخش است و افراد برای آن بهای زیادی را می پردازند و همین امر می تواند سبب رشد و بالندگی شخص و سازمان مربوطه گردد.

بالندگی سازمان راهبرد مناسبی برای تبدیل مدرسه های فردا به محیط های پرورش و یادگیری مؤثر با کارکنان آموزشی توانمند، انعطاف پذیر، مشارکت پذیر، پاسخگو برای تغییر و حل مسائل آموزشی است. نظام آموزشی همواره باید متوجه آینده باشد و توجه به منابع انسانی و در رأس آن معلم در اولویت اول قرار گیرد؛ چرا که توفیق نظام های آموزشی آینده نگر در گرو مدلی با نگاه همه جانبه با لحاظ ابعاد و مؤلفه های مؤثر در بالندگی منابع انسانی با شرایط و مقتضیات بومی نظام آموزشی است؛ که در این مطالعه یکی از شاخص های شناسایی شده در رشد و بالندگی معلمان، اشتیاق شغلی است. دستیابی به این شایستگی ها نیازمند بازنگری در دروس دانشگاهی و دوره های ضمن خدمت است. هنگامی که فرد مشتاق باشد از نظر فیزیکی در وظایف و از نظر شناختی هوشیار می شوند و در ارتباط با دیگران با قاطعیت عمل می کنند. با این وجود، معلمان بی اشتیاق از نظر فیزیکی در وظایف خود درگیر نمی شوند، از نظر شناختی هوشیار نبوده و از نظر عاطفی با دیگران ارتباط برقرار نمی کنند. اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می رود که نه تنها به کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تأثیر می گذارد. بر همین اساس اشتیاق شغلی معلمان منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای نظام آموزش و پرورش در پی دارد. این منافع در سطوح متفاوتی از نظام آموزشی نمودار می شود. اثرات مثبت اشتیاق شغلی معلمان نه تنها به نفع تک تک معلمان بلکه به نفع نظام آموزشی و رشد و بالندگی آن می باشد؛ لذا آن چه ضروری به نظر می رسد، تدارک فرصت های یادگیری است که فرصت تأمل و عمل فکورانه در راستای افزایش اشتیاق شغلی را برای معلمان فراهم می سازد.

پیشنهادهای

از آنجا که بین اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می شود که به محیط کاری معلمان توجه شود. اهمیت به ایمنی و سلامت معلمان در محیط کار، ایجاد موقعیت های مناسب جهت ارتقای شغلی معلمان، کاهش فشار و تنش های موجود در محیط کار می تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار باشد تا بالندگی سازمانی افزایش یابد. پیشنهاد می شود که نظام آموزش و پرورش با افزایش اشتیاق شغلی و به خصوص مؤلفه نیرومندی، برانگیختگی را در افراد بالا ببرند و مقاومت افراد را به هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات میان-فردی افزایش دهند تا سازمان به بالندگی لازم دست یابد.

همچنین پیشنهاد می شود نظام آموزش و پرورش به فداکاری حرفه ای، درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار معلمان توجه ویژه مبذول دارد؛ چرا که باعث افزایش سرعت خدمات رسانی همراه با بهبود کیفیت عملکرد می شود. از طرف دیگر، منجر به بهبود و افزایش تعاملات بین مدیران و معلمان می گردد و در صورت وجود بروز مشکل به سرعت حل و فصل می شود؛ زیرا سطوح بالای رفتارهای توجه، احترام و جوانمردی، روحیه گروهی را در میان همکاران تقویت می کند و به جای بحث و مشاجره با همکاران و مدیران ممکن است زمان بیشتری را بر روی اهداف بالندگی سازمانی صرف کنند.

پیشنهاد می شود نظام آموزش و پرورش به این نکته توجه ویژه داشته باشد که اگر افراد با اشتیاق درگیر جذب و تعهد در فعالیت های حرفه ای شان باشند و انرژی مطلوب صرف فعالیت های خود نمایند و رفتارهای مناسب و مسئولانه و نوع دوستانه داشته باشند، معمولاً نقش حرفه ای مطلوبتری خواهند داشت. به طوری که اگر افراد درک درستی از رفتارهای خود داشته باشند، از نقش های حرفه ای، مدیریت، شایستگی و کفایت های فرهنگی، کیفیت بازخورد و مدیریت مناسب بیش تری استفاده می کنند و ارتباطات بهتری خواهند داشت که همین امر منجر به بالندگی سازمان خواهند شد. پیشنهاد می شود مسئولین نظام آموزش و پرورش به منظور افزایش بالندگی معلمان در فرآیند جذب نیرو با کسب اطمینان از تناسب بین شخصیت و مشاغل، ویژگی ها، ارزش ها، باورها و رفتارهای داوطلبان و تقویت بیش از پیش آن ها اهتمام ورزیده و از نظر سازمانی و زمینه ای با برگزاری دوره های ضمن خدمت شرایطی را ایجاد نماید که معلمان احساس بالندگی بیش تر و مؤثرتری داشته باشند؛ بنابراین توجه به مقوله معلمان بالنده در رأس نظام آموزشی که نقش حیاتی آن، تربیت، رشد، تعالی و ... آینده سازان یک جامعه بر عهده دارد بر کسی پوشیده نیست و از اهمیت خاص برخوردار است.



منابع

- احدیپور، میکائیل و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۹۹). مدل سازی تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی معلمان با میانجی گری اشتیاق شغلی، *مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی*، دوره اول، شماره ۳، ۳۳-۵.
- الیک، سجاد و الیک، سیما (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری اخلاق مدارانه مدیران با اشتیاق شغلی معلمان، *فصلنامه توسعه حرفه ای معلم*، دوره هفتم، شماره ۲، ۷۹-۷۱.
- بیرانوند، فاطمه و رحیمی، حمید (۱۴۰۲). پیش بینی بالندگی سازمانی معلمان بر اساس سبک رهبری دانش محور ادراک شده: نقش واسطه ای اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی، *فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی*، دوره اول، شماره ۱، ۱-۱۵.
- تقوایی یزدی، مریم و افراطی، مریم (۱۴۰۲). بررسی رابطه توانمندسازی و اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی شهر مشهد، *پرویه نامه مطالعات راهبردی در علوم انسانی و اسلامی*، دوره پنجم، شماره ۵۹، ۱۸-۱.
- حافظ کمال، محمد (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین، *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، سال ششم، شماره ۸۵، ۶۰۸-۵۹۷.
- سوناز، محمدامین (۱۴۰۰). بررسی رابطه درگیری شغلی و اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی مدیران مدارس شهرستان کنارک، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر جاسک.
- شکری، حاتم (۱۳۹۸). بررسی تأثیر بی تفاوتی سازمانی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجیگری هویت سازمانی در صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستائیان و عشایر، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، مؤسسه آموزش عالی اروند.
- ضیاءالدینی، محمد و سهی، زهرا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی کارکنان دستگاه های اجرایی، *کنفرانس بین المللی مدیریت: چالش ها و راهکارها*، شیراز.
- وزیرپناه، زهره (۱۳۹۱). رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش های کاری کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان کاشمر، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.
- Ahmad, I. & Gao, Y. (۲۰۱۸). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*; ۵۶(۹): ۱۹۹۱-۲۰۰۵.
- Anagnostopoulos, C. Winand, M. & Papadimitriou, D. (۲۰۱۶). Passion in the workplace: empirical insights from team sport organisations. *European Sport Management Quarterly*; ۱۶(۴): ۳۸۵-۴۱۲.
- Blomquist, O. (۲۰۱۹). *Identifying av processmognad i en kundtjanst. Identifying process maturity within a customer service*. Independent thesis Basic level (degree of Bachelor), ۱۰ credits / ۱۵ HE credits.
- Bushuyev, S. & Verenych, O. (۲۰۱۸). Organizational maturity and project: program and portfolio success. *In Developing Organizational Maturity for Effective Project Management*; ۱(۱): ۱۰۴-۱۲۷.
- Cheah, C.S. Chiam, S.Y Yeow, J.A. & Yeo, S.F. (۲۰۲۳). *The Determinants of Work Passions: A Study of Education Sector*. Proceedings of the ۳rd Annual Conference of Education and Social Sciences; (pp.۲۱-۳۰)
- Chele, J.Y.A. (۲۰۱۴). *Relationship between Passion for Work and The Subjective Career: A Case of United States International University*. A Project Report Submitted to the Chandaria School of Business in Partial Fulfilment of the Requirement for the Degree of Masters in Business Administration (MBA). ۱-۷۴.
- Chowdhury, R.A. Uddin, A. Ahmad, A. Hoque, N. Mamun, A. & Uddin, N. (۲۰۲۲). The Role of Social Support, Affective Commitment, and Passion for Work on Turnover Intentions: A Study on Women Bankers. *Journal of Management Studies*; ۱۵(۴): ۹۲۳-۹۴۴.
- Hong, R. (۲۰۱۴). Finding passion in work: Media, passion and career guides. *European Journal of Cultural Studies*; ۱۸(۲): ۱-۱۵.
- Keyko, K. Cummings, G.G. Yonge, O. & Wong, C.A. (۲۰۱۶). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*; ۶۱(۱): ۱۴۲-۱۶۴.



- Stoia, A. (۲۰۱۸). **Employee Work Passion: A Theoretical Review**. Treball Final de Master Universitari en Direcció d'Empreses / Master in Management. Codi: SRO۰۱۱. Curs acadèmic ۲۰۱۷-۲۰۱۸. ۱-۷۲.
- Tosi, M.A. (۲۰۰۱). **Organizational development**. Tehran: State Management Training Center.
- Tran, Q. (۲۰۱۸). **Employee Engagement: How does the organization increase engagement?** From the viewpoint of HR representatives in Finland.
- Wang, C. Xu, J., Zhang, T.C. & Li, Q.M. (۲۰۲۰). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. **Journal of Hospitality and Tourism Management**; ۴۵(۱): ۱۰-۲۲.
- Zamani, F. Khosroabadi, S. Joker, A. & Askari, J. (۲۰۱۴). Investigate the relationship between organizational cultures and organizational development. **International Journal of Management and Humanity Sciences**; ۳(۱۱): ۳۶۲۸-۳۶۳۳.
- Weiss, M. & Zacher, H. (۲۰۲۱). Why and when does voice lead to increased job engagement? The role of perceived voice appreciation and emotional stability. **Journal of Vocational Behavior**; ۱۰(۵): ۱۱-۱۸.