

عنوان مقاله:

تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره 26، شماره 83 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 24

نویسندگان:

سید مهدی الحسینی المدرسی - استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت، حسابداری دانشگاه یزد

مجید فیروزکوهی برنج آبادی - کارشناس ارشد رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی

خلاصه مقاله:

تاب آوری توانایی افراد برای مقابله با ریسک ها 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 سازمان ها تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم گیری ها و فعالیت های سازمان دارند. عجین شدن با کار نتایج مثبتی به همراه دارد و سبب می شود 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 می گیرد، خود را وقف کار می کند و به طور کامل جذب کار می شود. پژوهش حاضر به بررسی رابطه ی میان تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل (انرژی گرفتن، وقف شدن، جذب شدن) می پردازد. بدین منظور 200 نفر از کارکنان سه دانشگاه دولتی ایران (شهید بهشتی تهران، علامه طباطبایی تهران، دانشگاه یزد) به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه های استاندارد شوافلی و بکر و مقیاس تاب آوری کانر- دیویدسون CD-RISC مورد سنجش قرار گرفتند. این پژوهش به صورت توصیفی و با روش پیمایش، به وسیله پرسشنامه انجام شد. تحلیل داده ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری صورت گرفت که نشان داد میان تاب آوری و ابعاد عجین شدن با شغل رابطه معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی:

تاب آوری، عجین شدن با شغل، دانشگاه، سازمان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/665041>

