

Model of the relationship between virtue and organizational loyalty with psychological well-being and job engagement (case study: isfahan highschool teachers)

Banafsheh Turkian. M.A

Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Fariba karimi. Ph.D

Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان)

بنفشه ترکیان

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، اصفهان، ایران.

فریبا کریمی*

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between organizational loyalty and organizational virtue with psychological well-being and Job engagement in high school teachers of Isfahan city which was conducted through correlation method and structural equation modeling. The study population consisted of 2234 high school teachers of Isfahan. Sample size was chosen 327 teachers using Multistage Sampling method. To collect information, Job engagement questionnaire of (Salanova & Schaufeli 2002); Psychological well-being questionnaire of (Reef 2002); and organizational virtue questionnaire of (Cameron et al 2004); organizational loyalty questionnaire of (Ali and Alkazemi 2007), were used. To analyze the findings, Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, chi-square test and structural equation modeling, were used. Research findings showed that there are significant positive relationships between organizational virtue and organizational loyalty with Job engagement and psychological well-being.

Keywords: job engagement, psychological well-being, organizational loyalty, organizational virtue

چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان بود که به شیوه همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش، معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان به تعداد ۲۲۳۴ بودند که حجم نمونه ۳۲۷ نفری به روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای از بین آن‌ها انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۲)؛ بهزیستی روان‌شناختی (ریف، ۲۰۰۲)؛ فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) و وفاداری سازمانی (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کای اسکور و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فضیلت و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، فضیلت سازمانی، وفاداری سازمانی

*. نویسنده مسئول: faribakarimi2005@yahoo.com

پذیرش: ۹۸/۰۲/۳۰

وصول: ۹۷/۰۳/۲۱

مقدمه

نکته بسیار مهم، توجه در صنایع خدماتی، نقش مؤثر کارکنان در خلق ارزش است؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت حفظ و نگهداری مشتریان وفادار، بدون کارکنان راضی و وفادار امکان‌پذیر نیست، چراکه کارکنان وفادار، خدمات را با کیفیت بالاتری ارائه می‌کنند و در جلب رضایت مشتری و وفادار نمودن آن‌ها سهم بسزایی دارند (دادخواه، ۱۳۸۸).

افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (لیلیوس و همکاران^۳، ۲۰۰۸). لینگس و گرینلی^۴ (۲۰۰۴)، وفاداری کارکنان^۵ را میزان تعهدی می‌دانند که آن‌ها به سازمان دارند و آن را به سایرین معرفی می‌کنند. از آنجا که هیچ فرآیند تولید کالا یا خدماتی نیست که به کار انسان نیازمند نباشد و تمام تولیدات و خدمات بدون مشارکت انسان پیش نمی‌رود؛ بنابراین مسئله نیروی انسانی و وفاداری او به سازمان از مسائل اصلی مدیریت سازمان است (فتاحی، ۱۳۹۰).

بنا بر گزارش علی و الکاظمی وفاداری یک نگرش وابسته به کار است که برای ایجاد عملکرد مؤثر و سودمند در دنیای کاری رقابت‌آمیز امروز امری ضروری است (گل پرور و نادى، ۱۳۹۶). وفاداری به‌عنوان یک رفتار غیر تصادفی در طول زمان که بستگی به فرآیند روانی و نزدیکی به تعهد نام و نشان تجاری دارد تعریف شده است (کاسالو، فلاویان و گوینالیو^۶، ۲۰۰۸). همچنین سلامت روانی^۷ نیز یکی از مباحث مهمی است که در رشد و بالندگی خانواده و جامعه مؤثر است. سازمان بهداشت جهانی^۸ (۲۰۰۴) سلامت روانی را به‌عنوان حالتی از بهزیستی که در آن فرد توانمندی خود را شناخته از آن‌ها به نحو مؤثر و مولد استفاده کرده و برای اجتماع خویش مفید است تعریف می‌کند (میلانی‌فر، ۱۳۸۶). در سال‌های اخیر گروهی از پژوهشگران حوزه سلامت روانی ملهم از روان‌شناسی مثبت‌نگر، رویکرد نظری و پژوهشی متفاوتی برای تبیین و مطالعه این مفهوم برگزیده‌اند. آنان سلامت روانی را معادل کارکرد مثبت

فضیلت سازمانی^۱ به‌عنوان یکی از موضوعات مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر عوامل مختلف درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار دارد. شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل می‌تواند به ارتقای سطح اخلاقی کارکنان و به تبع آن وفاداری آنان کمک کند. از سویی فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی ازجمله سازه‌های تأثیرگذار و تعیین‌کننده در بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی کارکنان هستند. بنا بر گزارش کامرون (۲۰۰۳) گسترش مفهوم فضیلت سازمانی در محیط سازمان‌های بخش عمومی، می‌تواند گام مهمی در راستای بهره‌گیری مناسب از ویژگی‌های فرهنگی و ارزشی کارکنان در راستای تقویت نظام هویت ملی باشد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۲). ابعاد فضیلت سازمانی عبارت‌اند از: ۱. خوش‌بینی، به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، به رغم وجود مشکلات عمده؛ ۲. اعتماد، به معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و ملاحظه کردن دیگران در سازمان؛ ۳. همدردی، یعنی رواج اعمالی مانند مراقب یکدیگر بودن، نگران یکدیگر بودن در سازمان؛ ۴. انسجام، یعنی رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان و ۵. بخشش، یعنی بخشیدن اشتباهات دیگران (خشوعی، ۱۳۹۲). از نظر باغوزی^۲ (۲۰۰۳) فرهنگ یا فرآیندهای سازمانی می‌تواند موجب بروز اعمال با فضیلت در سازمان شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (حسن‌زاده ثمرین، ۱۳۹۳). همچنین منابع انسانی، دارایی‌هایی حیاتی یک سازمان هستند. افزایش حقوق، برای تأمین نیاز کارکنان کافی نیست و سازمان‌ها باید مجموعه‌ای از مزایا و برنامه‌های آموزشی را ارائه دهند تا راه ارتقا آن‌ها در سیر دستیابی به وفاداری کارکنان هموار شود. وفاداری کارکنان یکی از موضوعاتی است که امروزه از دیدگاه بسیاری از مدیران به‌ویژه در بخش خدمات، به علت فضای رقابتی حاکم بر آن از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

1. organizational excellence
3. Lilius et all
5. employee loyalty
7. mental health

2. Bagozzi
4. Lings & Greenley
6. Casalo, Flavian & Guinaliu
8. world health organization

استقلال، خودکفایی و آزادی از هنجارها اطلاق می‌شود. فردی که بتواند بر اساس افکار، احساسات و باورهای شخصی خود تصمیم بگیرد، دارای ویژگی خودمختاری است (کرد تمینی، ۱۳۸۴). در گذشته تمرکز پژوهش‌های مرتبط با سلامت روان‌شناختی بر این بود که مردم باید از نظر روانی سالم باشند و هیچ‌یک از نشانه‌های روان‌شناختی منفی را نداشته باشند، اما سلامت روان‌شناختی تنها فقدان آسیب‌های روانی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه وجود جنبه‌های مثبت عملکرد مانند عاطفه مثبت، هدف در زندگی و همکاری اجتماعی مدنظر است (کیز^۱، ۲۰۰۷). این حالت‌های مثبت در زندگی موجب بروز شور و نشاط در افراد شده و افزایش نشاط و اشتیاق اجتماعی ره‌آوردی است که اشتیاق شغلی برای جامعه به ارمغان می‌آورد (میرزادارانی، ۱۳۹۲). اسلانوا و شائوفلی (۲۰۰۷) معتقدند اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (میرزادارانی، ۱۳۹۲). سازمان‌ها می‌توانند از طریق اشتیاق شغلی^۲ مزیت رقابتی به دست آورند (گرومان و ساکس^۳، ۲۰۱۱). اشتیاق کارکنان سازمان‌ها را برای نوآر بودن و رقابت کردن توانمند می‌سازد (والج^۴، ۲۰۱۲). کارکنان دارای اشتیاق شغلی متمایل به سخت کار کردن با حالت ذهنی مثبت هستند که به وسیله آن قادرند در محیط کار، کارهای زیادی را به انجام برسانند (پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۸). از نظر شائوفلی و همکاران^۵ (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی کارکنان یک مجموعه ذهنی خوشبینانه، انگیزشی به کار محور است که به وسیله شور و شوق در کار، پشتکار در کار و غرق شدن در کار توصیف می‌شود (میرزادارانی، ۱۳۹۲).

در این راستا اشاره‌ای به مطالعات پیشین در داخل و خارج از کشور می‌شود. ضیاپور و ملاوی بیستونی و افسری (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان "مطالعه رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق کارمندان بانک کشاورزی کرمانشاه"، انجام دادند. نتایج نشان داد که بین اشتیاق شغلی کارکنان و سه بُعد

روان‌شناختی، تلقی و آن را در قالب اصطلاح «بهزیستی روان‌شناختی»^۱ مفهوم‌سازی کرده‌اند (نریمانی، یوسفی و کاظمی، ۱۳۹۳). از نظر سلگمن^۲ (۲۰۰۳) در طی سال‌های اخیر، مطالعه و پژوهش در زمینه روان‌شناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روان‌شناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). بهزیستی برحسب کیفیت و کمیت مؤلفه‌هایی تعریف می‌شود که بر اساس آن افراد زندگی خود را لذت‌بخش می‌بینند. به عبارت دیگر، اینکه افراد چگونه زندگی خود را ارزیابی می‌کنند، به بهزیستی مربوط می‌شود (نریمانی، یوسفی و کاظمی، ۱۳۹۳). مدل ریف (۱۹۹۵) از مهم‌ترین مدل‌های حوزه بهزیستی روان‌شناختی به شمار می‌رود که بهزیستی روان‌شناختی را فرآیند رشد همه‌جانبه در تمام طول عمر می‌داند. در این دیدگاه بهزیستی به معنای تلاش برای استعلا و ارتقا است که در تحقق استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود (میکاییلی منیع، ۱۳۸۹). ریف بر پایه مرور دقیق ادبیات پژوهشی و انسجام نظریه‌های رشدی، سلامت روانی و بالینی خاطر نشان ساخت که این دیدگاه‌ها دربردارنده ملاک‌های مشابه و مکمل سلامت روان‌شناختی مثبت هستند (احدی، باقرزاده ستوده و حبیبی، ۱۳۹۱).

بهزیستی روان‌شناختی در مدل ریف و همکاران (۱۹۸۹) از شش مؤلفه تشکیل شده است: پذیرش خود^۳: به معنی داشتن نگرش مثبت به خود و زندگی گذشته خویش است. هدفمندی در زندگی^۴: به مفهوم دارا بودن اهداف درازمدت و کوتاه‌مدت در زندگی و معنادار شمردن آن است. رشد شخصی^۵: به گشودگی نسبت به تجربیات جدید و داشتن رشد شخصی پیوسته باز می‌شود. داشتن ارتباط مثبت با دیگران^۶: به معنی داشتن رابطه باکیفیت و ارضاکنده با دیگران است. تسلط بر محیط^۷: به معنی توانایی فرد برای مدیریت زندگی و مقتضیات آن است. خودمختاری: احساس

1. psychological well-being
3. self-acceptance
5. personal growth
7. environmental mastery
9. work engagement
11. Welch

2. Seligman
4. purpose in life
6. positive relations with others
8. Keyes
10. Gruman & Saks
12. Schaufeli et al

به نظر می‌رسد امروزه با وجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیطی سالم و پرنشاط در سازمان‌ها مفهوم فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی رنگ‌باخته است یا به فراموشی سپرده شده است. این بدین معنی بوده است که فعالیت‌های در راستای ایجاد سازمان فضیلت‌محور اثربخش نبوده است. از نتایج این پژوهش، مدیران برای تقویت علاقه به کار معلمان استفاده کنند و همچنین مشاوران و روان‌شناسان برای رفع مشکلات معلمان می‌توانند بهره بگیرند. مباحث فضیلت سازمانی، وفاداری سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی هرکدام از مهم‌ترین موضوعاتی هستند که در هنگام سرمایه‌گذاری آموزش و پرورش باید مد نظر قرار گیرد. با این توجیه و مروری بر تحقیقات پیشین در این پژوهش با تمرکز بر روی معلمان و با توجه به مطالعات در ایران و اینکه در استان اصفهان مشابه این پژوهش انجام نگرفته، لذا لزوم انجام چنین پژوهشی را در این استان ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین با توجه به موضوع پژوهش، پژوهشگر به دنبال بررسی آن است که: آیا بین فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در میان معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟ بنابراین فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه اول: بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین فضیلت و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه علی وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: طرح این پژوهش رابطه‌ای از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۲۲۳۴ بودند که از بین

فضیلت سازمانی (بخشش؛ اعتماد؛ شفقت) ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. همچنین فضیلت سازمانی و سه بعد بخشش، اعتماد و شفقت توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی را داشت. نتایج پژوهش اسدزاده، باویل (۱۳۹۴) در بررسی نقش فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان در اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی نشان داد که فضیلت سازمانی و ابعاد آن (خوش‌بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، همدردی سازمانی، صداقت سازمانی و شفقت سازمانی) بر اشتیاق شغلی مؤثر است. پژوهش بهزادی، نعیمی و بشلیده (۱۳۹۲) در بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون نشان داد که فضیلت سازمانی و ابعاد آن با رفتار مدنی سازمانی، بهزیستی معنوی و وفاداری سازمانی همبستگی مثبت معناداری دارد. یافته‌های پژوهش سینگ، دیوید و میکیلینینی^۱ (۲۰۱۸) نشان داد که بین فضیلت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد و ادراک کارکنان از فضیلت سازمانی، اشتیاق شغلی را نه تنها به‌طور مستقیم، بلکه به‌طور غیرمستقیم از طریق شادی نیز پیش‌بینی می‌کند. سلیم و اسن^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین فضیلت سازمانی با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت وجود دارد و بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی نقش تعدیل‌گری دارد. مطالعات بورک، کویونکو، دوما، سیک و فیکسنوم^۳ (۲۰۱۶) نیز نشان داد که فضیلت باعث افزایش بهزیستی روان‌شناختی و رضایت پرستاران شده است. پرستارانی که سطح بالاتری از فضایل را گزارش می‌دهند با رضایت و اشتیاق شغلی بیشتری مشغول به کار هستند، سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی را نشان می‌دهند و سطح بالاتری از عملکرد بیمارستان را درک می‌کنند. نتایج پژوهش بورک، نگ و فیکسنوم^۴ (۲۰۰۹) نیز رابطه بین فضیلت و رضایت شغلی با بهزیستی روان‌شناختی در پرستاران را تأیید کرد. بر اساس نتایج چون^۵ (۲۰۰۹) فضایی همچون هم‌مدلی سازمانی ادراک شده، گرمی و حرارت و وجدانی بودن رابطه مثبتی با وفاداری سازمانی، امنیت شغلی ادراک شده، خشنودی شغلی و دلبستگی عاطفی دارد.

1. Singh, David & Mikkilineni

3. Burke, Koyuncu, Durna, Cicek & Fiksenbaum

5. Chun

2. Celik & Esen

4. Burke, Ng & Fiksenbaum

نمره‌گذاری مستقیم و ۸ گویه به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: "من بسیاری از مسئولیت‌های زندگی روزانه‌ام را به خوبی مدیریت می‌کنم". پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای استقلال ۰/۷۰۱، تسلط بر خود ۰/۷۵۵، رشد شخصی ۰/۷۵۲ ارتباط مثبت با دیگران ۰/۸۵۳، هدفمندی در زندگی ۰/۷۶۹، پذیرش خود ۰/۷۵۶ و برای کل مقیاس ۰/۷۲۴ تأیید شد.

پرسشنامه فضیلت سازمانی: برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای فضیلت سازمانی کامرون، برایت و کازا^۳ (۲۰۰۴) استفاده شد که از ۱۵ گویه در طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، بی‌نظر، نسبتاً موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) تشکیل شده است. این پرسشنامه شامل ۵ بعد خوش‌بینی اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش است که هر کدام سه گویه را به خود اختصاص داده‌اند. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: "در این مدرسه، همکاران باملاحظه و احترام با هم رفتار می‌کنند" پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای خوش‌بینی ۰/۷۸۷، اعتماد ۰/۸۵۱، شفقت ۰/۸۳۰، صداقت ۰/۸۴۷، بخشش ۰/۷۴۴ و برای کل مقیاس ۰/۹۰۵ تأیید شد.

پرسشنامه وفاداری سازمانی: برای اندازه‌گیری وفاداری سازمانی پرسشنامه ۷ گویه‌ای وفاداری سازمانی علی و الکاظمی^۴ (۲۰۰۷) با طیف ۵ قسمتی کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، استفاده گردید. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: "سعی می‌کنم مطابق منشور اخلاقی سازمان رفتار کنم" پایایی پرسشنامه وفاداری سازمانی ۰/۸۸۷ محاسبه شد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتی، ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری با بسته‌های آماری نسخه ۲۳ در علوم اجتماعی استفاده شد.

آن‌ها تعداد ۳۲۷ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و به روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا با مراجعه به آموزش و پرورش شهر اصفهان از بین ۶ ناحیه، ۳ ناحیه آموزشی (اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ و ۴ و ۵) و سپس از بین نواحی تعداد مدرسه به صورت تصادفی انتخاب گردید و در مرحله آخر با رعایت تناسب با حجم در نواحی، تعداد ۶۹ نفر معلم از ناحیه ۱ (۲۷ نفر مرد و ۴۲ نفر زن) در ناحیه ۴ اصفهان ۱۳۸ نفر (۴۹ نفر مرد و ۸۹ نفر زن) انتخاب گردید و از ناحیه ۵ اصفهان نیز با توجه به تعداد کل معلمان این ناحیه، تعداد ۱۲۰ نفر (۴۱ نفر مرد و ۷۹ نفر زن) جهت انجام پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده شد که عبارت‌اند از:

ابزار سنجش

پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت (UWES) توسط شائوفلی، سالانوا، گونزالز-روما و بیکر^۱ در سال ۲۰۰۲ ساخته شده و مشهورترین و پرکاربردترین ابزار برای سنجش این متغیر به شمار می‌رود. این پرسشنامه دارای دو فرم ۱۷ و ۹ سوالی است در این پژوهش از فرم ۱۷ سوالی استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مؤلفه است. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) است. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس، طیف هفت‌درجه‌ای (هرگز، به ندرت، کم، گاهی، متوسط، زیاد، همیشه) درجه‌بندی شده است. نمونه‌ای از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است: "احساس می‌کنم که قدرت و توانایی لازم را برای انجام شغلم دارم" پایایی این مقیاس از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای نیرومندی ۰/۹۰۳، وقف ۰/۹۱۴، جذب ۰/۹۱۱ و برای کل مقیاس ۰/۹۵۳ تأیید شد.

پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی: نسخه کوتاه ۱۸ سوالی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی، توسط ریفا^۲ در سال ۱۹۸۹ طراحی و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفته است. این نسخه، مشتمل بر ۶ عامل استقلال؛ تسلط بر محیط، رشد شخصی؛ ارتباط مثبت با دیگران؛ هدفمندی در زندگی و پذیرش خود با طیف ۷ قسمتی لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم است. ۱۰ گویه این پرسشنامه

1. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker
3. Cameron, Bright & Caza
5. SPSS & AMOS

2. Ryff
4. Ali & Alkazemi

یافته‌ها

به نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای بررسی وجود رابطه معنادار بین متغیرهای اصلی پژوهش قبل از انجام معادلات ساختاری، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که در تمامی متغیرهای پژوهش توزیع داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کند. با توجه

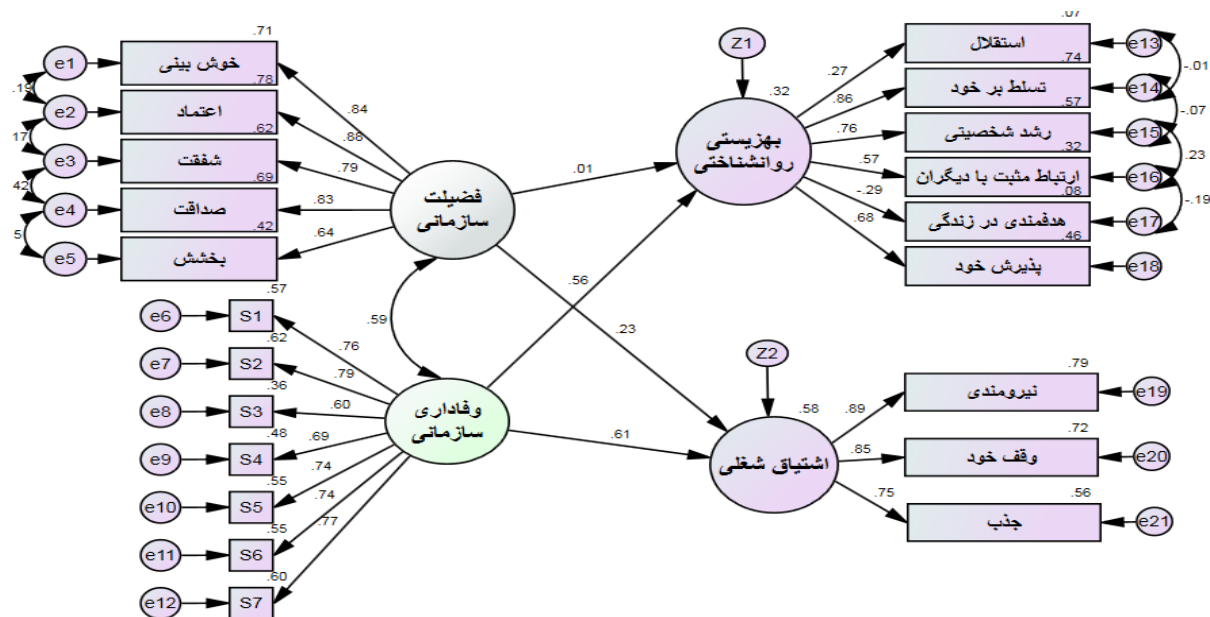
جدول ۱. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	فضیلت سازمانی	بهبودی روان‌شناختی	اشتیاق شغلی	وفاداری سازمانی
فضیلت سازمانی	۵/۲۷	۱/۰۷۳	۱	-	-	-
بهبودی روان‌شناختی	۴/۷۶	۰/۵۹۶	۰/۲۳۸**	۱	-	-
اشتیاق شغلی	۵/۶۶	۰/۹۱۹	۰/۴۴۶**	۰/۳۶۱**	۱	-
وفاداری سازمانی	۴/۱۲	۰/۷۱۴	۰/۴۸۵**	۰/۴۰۱**	۰/۶۳۰**	۱

$p \leq 0.01$

با توجه به تأیید وجود رابطه معنادار آماری بین متغیرهای فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی با بهبودی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان، برای پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش، مدل معادلات ساختاری^۱ توسط نرم‌افزار AMOS²³ انجام شد. شکل ۱ مدل معادلات ساختاری پژوهش را با ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. یافته‌های جدول ۱ نشان داد که بین فضیلت سازمانی و بهبودی روان‌شناختی ($r=0/238$) و وفاداری سازمانی و بهبودی روان‌شناختی ($r=0/401$) رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی ($r=0/446$) و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی ($r=0/630$) رابطه مثبت وجود دارد.



شکل ۱. مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش با ضرایب رگرسیون استاندارد

1. structural equation modeling (SEM)

شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

است، همگی در سطح بسیار خوب و نزدیک و یا بالاتر از ۰/۹ قرار دارند، همچنین مقدار RMSEA کمتر از ۰/۱ بوده که همگی نشان از برازش بسیار مناسب مدل با داده‌های پژوهش دارند و مدل را تأیید می‌کنند.

یافته‌های جدول ۲ نشان داد که مدل به‌خوبی با داده‌ها برازش دارد. آزمون کای اسکور بیانگر برازش مناسب مدل با ماتریس واریانس-کوواریانس است، همچنین آماره‌های NFI, RFI, IFI, TLI و CFI که در جدول ۳ نشان داده شده

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI
مدل پژوهش	۱۷۶	۳/۹۱۰	۰/۰۹۷	۰/۸۶۴	۰/۸۲۳	۰/۸۷۷	۰/۸۸۱	۰/۸۲۸

بنابراین ضرایب اثر معنادار بوده و تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته در مدل پژوهش مورد تأیید قرار گرفت ($p \leq 0.05$).

ضرایب رگرسیونی آورده شده در جدول ۳ نشان‌دهنده مؤثر بودن یا نبودن هر مؤلفه است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار t به غیر از تأثیر فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به دست آمد،

جدول ۳. برآورد ضرایب رگرسیون استاندارد در مدل معادلات ساختاری

تأثیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته	ضریب اثر	خطای انحراف استاندارد	T-Value (نسبت بحرانی)	سطح معناداری	نتیجه
فضیلت سازمانی <---	۰/۰۰۷	۰/۰۱۳	۰/۰۹۶	۰/۹۲۳	عدم تأیید
فضیلت سازمانی <---	۰/۲۲۸	۰/۰۵۸	۳/۶۲۸	۰/۰۰۰	تأیید
وفاداری سازمانی <---	۰/۵۶۳	۰/۰۳۸	۳/۵۹۱	۰/۰۰۰	تأیید
وفاداری سازمانی <---	۰/۶۰۹	۰/۰۸۷	۸/۸۲۳	۰/۰۰۰	تأیید

تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بهزیستی روان‌شناختی و همچنین برازش خوب مدل با داده‌ها دارد، همچنین ضریب تعیین برای متغیر وابسته اشتیاق شغلی ۰/۵۸۴ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیرهای فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی قادر به تبیین ۵۸/۴ درصد از واریانس متغیر وابسته اشتیاق شغلی بوده است که درصد تبیین نسبتاً بالایی است.

جدول ۴ مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای متغیرهای وابسته بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در مدل را نشان می‌دهد که برای متغیر وابسته بهزیستی روان‌شناختی ۰/۳۲۱ به دست آمده است که نشان می‌دهد متغیرهای فضیلت سازمانی و وفاداری سازمانی قادر به تبیین ۳۲/۱ درصد از واریانس متغیر وابسته بهزیستی روان‌شناختی بوده است که درصد تبیین بسیار مناسبی است و نشان از

جدول ۴. مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) در مدل

متغیر وابسته	مجذور ضریب همبستگی
بهبودی روان‌شناختی	۰/۳۲۱
اشتیاق شغلی	۰/۵۸۴

بحث و نتیجه‌گیری

افراد خود را به لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار گیرند. در سازمان‌های آموزشی و مدارس تعامل مثبت و دوستانه معلمان با یکدیگر و مدیر مدرسه از اهمیت بسیاری برخوردار است در فضایی آکنده از صداقت، بخشش و اعتماد، معلمان روحیه بالاتری دارند که این امر به نوبه خود در تعامل معلم و دانش‌آموز نیز اثرگذار است. در سازمان فضیلت‌محور افراد کارشان را تنها برای دریافت پاداش‌های بیرونی انجام نمی‌دهند، بلکه از انجام آن لذت می‌برند. وفاداری سازمانی، نیز رابطه کارکنان با سازمانی که برای آن کار می‌کنند را مشخص می‌کند و دلالت به تصمیم‌گیری برای ماندن با سازمان را دارد، می‌تواند به ایجاد نوعی وحدت بین فرد و سازمان منجر شود و یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار به وجود آورد که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش داشته و به تبع آن اشتیاق شغلی و بهبودی‌اش افزایش یابد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن یافته‌های پژوهش به مدت زمان جمع‌آوری اطلاعات و همچنین عدم قابلیت تعمیم آن به سایر سازمان‌ها به خاطر وجود تفاوت‌های ساختاری، فرهنگی اشاره کرد. در پژوهش حاضر روابط علی متغیرها در قالب معادلات ساختاری بررسی شده است، لذا استنتاج روابط علت و معلول پژوهش تجربی از پژوهش حاضر منطقی نیست.

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان پیشنهادها را زیر را ارائه داد:

مدیران برای تلطیف محیط می‌توانند از برگزاری جلسات دوستانه در فضایی خارج از محیط مدرسه استفاده کنند. مدیران ارزشیابی عملکرد معلمان را بر اساس قضاوت عادلانه و ملاک‌های عینی و شفاف انجام دهند، این امر ضمن حفظ سلامت سازمان، موجب افزایش وفاداری معلمان می‌شود. ترویج جو صداقت و رازداری در سازمان،

هدف از انجام این پژوهش بررسی مدل روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهبودی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان بود یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهبودی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان دوره متوسطه دوم شهر اصفهان رابطه وجود دارد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که فضیلت و وفاداری سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر دارد. تأثیر وفاداری سازمانی بر بهبودی روان‌شناختی نیز مورد تأیید قرار گرفت اما تأثیر فضیلت سازمانی بر بهبودی روان‌شناختی تأیید نشد که به نظر می‌رسد نیازمند بررسی در سایر پژوهش‌ها است. نتایج حاصل از این بررسی با نتایج حاصل از پژوهش بهزادی و همکاران (۱۳۹۲)؛ بورک و همکاران (۲۰۱۶) و بورک و همکاران (۲۰۰۹) از نظر وجود رابطه معنادار فضیلت سازمانی و بهبودی روان‌شناختی و ضیاپور و همکاران (۲۰۱۵)، از نظر وجود رابطه معنادار فضیلت و اشتیاق شغلی با پژوهش سینگ و همکاران (۲۰۱۸) از نظر رابطه بین فضیلت و اشتیاق و همچنین با نتایج پژوهش سلیک و همکار (۲۰۱۷) از نظر رابطه بین تمامی متغیرها هم‌راستا است. نتایج با پژوهش اسدزاده باویل (۱۳۹۴) از نظر تأثیر فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی هم‌راستا است. از آنجا که یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی است که باعث ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان و زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش می‌شود، می‌تواند به سلوک مؤثر در زندگی شخصی و اجتماعی و احساسات مرتبط با بهبودی منجر شود و انسان را به درک ظرفیت‌های طبیعی خود قادر کند. این امر می‌تواند به نگرش مثبت افراد نسبت به سازمان و ارزش‌های آن منجر گردد که باعث شود

دادخواه، م. (۱۳۸۸). مشتری‌مداری، انتشارات شهرآشوب، چاپ ششم، تهران، مرکز آموزش علمی-کاربردی و فرهنگ و هنر، واحد ۳۸ تهران.

رحمان سرشت، ح.، حبیبی بدرآبادی، م. و قدرتیان، ع. (۱۳۹۲). الگوی سیستمی مدیریت راهبردی هویت ملی، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، زاهدان: دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، (۲۱) ۶: ۲۳-۵۳.

فتاحی، ل. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر روی بهره‌وری نیروی انسانی، اولین همایش منطقه‌ای حسابداری و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد میاندوآب.

کرد تمینی، ب. (۱۳۸۴). نقش ازدواج مجدد در سلامت روانی همسران و فرزندان شاهد استان سیستان و بلوچستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

گل‌پرور م.، نادى م.ح. (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۱) ۶: ۴۳-۵۳.

میلائی‌فر، ب. (۱۳۸۲). بهداشت روانی، چاپ هشتم، تهران، نشر قومس.

میکاییلی منیع، ف. (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در بین دانشجویان دانشگاه ارومیه، فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز، (۱۸) ۵.

میرزادارانی، ح. (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی درجه‌ای به سوی نشاط اجتماعی، مجله علوم اجتماعی، شماره ۶۲.

نریمانی م.، یوسفی ف.، و کاظمی، ر. (۱۳۹۳). نقش سبک‌های دل‌بستگی و کیفیت زندگی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی نوجوانان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری. ناتوانی‌های یادگیری.

نوری، ا.، عریضی، ح.، زارع، ر.، بابامیری، م. (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، (۵) ۱: ۹-۱۵.

Abbas J. Ali, Ali A. Al-Kazemi, (2007). Islamic work ethic in Kuwait, Cross Cultural Management: An International Journal, 14 (2):93-104.

Bagozzi, R. P. (2003). Positive and negative emotions in organizations. In Cameron, K. S.,

Dutton, J. E., and Quinn, R. E., editors, Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA.

Burke, R.J., Ng E. S.W. & Fiksenbaum, L. (2009). Virtues, Work satisfactions and Psychological wellbeing among nurses International Journal of workplace Health management, 2(3) 202-213

Burke R.J, Koyuncu M, Durna U, Cicek R, Fiksenbaum L (2016) Virtues, Work Satisfactions and Psychological Well-Being among Nurses in

به‌نحوی که معلمان نقاط ضعف و اشتباهات همکاران خود را صادقانه، در زمان مناسب و به‌طور خصوصی به آن‌ها متذکر شوند. چشم‌پوشی از اشتباهات غیرعمدی معلمان و استفاده از رفتارهای پیشگیرانه، از جمله نظرسنجی مستمر از معلمان، آسیب‌شناسی رفتار آن‌ها، برگزاری جلسات با آن‌ها و قرار دادن نتایج حاصل در اختیار مدیریت عالی سازمان، از عواملی است که می‌تواند اشتیاق شغلی را در معلمان افزایش دهد. مدیران، امور مربوطه را به گونه‌ای سازمان‌دهی کنند که معلمان با تمام وجودشان در فعالیت‌ها شرکت نمایند. هر چه جو مدارس مثبت‌تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان‌تر خواهد بود. بالعکس، جوهای بسته، ترس‌آور و یا منفی سبب بی‌اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می‌شود؛ بنابراین جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می‌کند.

منابع

احدی، ب.، ستوده، م.ب و حبیبی، ی. (۱۳۹۱). "مقایسه بهزیستی روان‌شناختی و مکانیزم‌های دفاعی در دانش‌آموزان با و بدون لکنت زبان" فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی مدرسه، (۴) ۱: ۲۲-۶.

اسدزاده باویل، ع. (۱۳۹۴). نقش فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

بهبودی، ا.، نعامی، ع. و بشلیده، ک. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کامرون، مجله دستاوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)، دانشگاه شهید چمران تهران، دوره چهارم، (۲) ۲۰: ۲۵۶-۲۳۳.

پیرحیاتی، س.؛ نیسی، ع. و نعامی، ع. (۱۳۹۱). رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر، یافته‌های نو در روان‌شناسی، (۲۳) ۷: ۱۱۴-۹۵.

حسن‌زاده ثمرین، ت.، سفیدکار، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت، (۷۶) ۲۳: ۱۵۵-۱۴۱.

خشوعی، م. (۱۳۹۲). مقایسه فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و تعلق‌ورزی در کار با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، جلد دوم، ص ۹۳-۸۲.

- Turkish Hospitals. Arch Nurs Pract Care 2(1): 032-039.
- Cameron, K. S.; Dutton, J. E.; Quinn, R. E. (2003). Organizational Virtuouness and performance Positive Organizational Scholarship. San Francisco, Berrett-Koehler
- Cameron KS, Bright D, Caza A.(2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuouness and Performance. American Behavior Scientist, 47 (6): 766-790
- Casalo, L. & Flavian, C. & Guinaliu, M. (2008), "The role of perceived usability, reputation, satisfaction & consumer familiarity on the website loyalty formation process", Computer in Human Behavior, 2(4): 325-345
- Celik A., Esen E. (2017). The moderating role of psychological wellbeing organizational virtuousness and work engagement, The Journal of International Social Research, 10(50):668-674
- Chun, R. (2009). "Ethical Character and Virtue of organization, An Empirical Assessment and Strategic Implications". Journal of Business Ethics, 57, 269-284.
- Gruman, J.A. & Saks, A.M., (2011), "Performance management and employee engagement", Human Resource Management Review, (21): 123-136
- Keyes, C. L.M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: acomplementary strategy for improving national mental health. American psychologist, 62, 95-108
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., Frost, P., (2008), "The contours and consequences of compassion at work", Journal of Organizational Behavior, 29(2), 193-218.
- Lings, I.N., Greenley, G.E., (2010). "Internal market orientation and marker-orientation behaviours", Journal Of Service Management, 21(3), 322-324
- Ryff, C.D., Keyes, C.L.M., Hughes, D.L., (2003). Status inequalities, perceived discrimination, and eudaimonic well-being: do the challenges of minority life hone purpose and growth? Journal of Health and Social Behavior 44: 275-291
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.
- Seligman, M. E. P. (2002). Authentic Happiness. New York: Free Press.
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Welch, M., (2012), "Appropriateness and acceptability: Employee perspectives of internal communication ", *Public Relations Review*, 38: 246-254.
- Ziapour A, Molavi bisoni Sh, Afsari D .(2015) .A Study of the Relationship between Organizational Virtuouness and Employee Engagement (A Case Study of Employees of Kermanshah-Based Branches of Keshavarzi Bank, Iran in 2015), *International Research Journal of Applied and Basic Sciences (IRJABS)*, 9(8): 1442-1447.