

May- June 2020, Volume 9, Issue 3

Correlation between Job Attachment and Resiliency of Staffs with their Hardiness in Health Care Network

Majid Latif¹, *Rasoul Ranjbarian²

1-MSc, Department of Management, School of Management, Shahindezh Branch, Islamic Azad University, Shahindezh, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Management, School of Management, Shahindezh Branch, Islamic Azad University, Shahindezh, Iran (**Corresponding Author**)

E-mail: ranjbarian1404@gmail.com

Received: 14 Dec 2019

Accepted: 3 April 2020

Abstract

Introduction: Job attachment is a positive and job-related mental state. Unsafe attachment is an indicator of behavioral vulnerability and causes low hardiness.

The purpose of this study was to determine the correlation between job attachment and resilience with the hardiness of Takab city health staff.

Methods: The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the study was all staffs of Takab health network in 2019. 173 staffs were selected using Cochran formula by stratified random sampling. Data were collected using "Job Attachment Questionnaire", "Connor-Davidson Resilience Scale" (CD-RISC) and "Lang & Goulet Hardiness Scale". Face validity, and reliability were assessed by Cronbach's alpha method and test-retest. Data were analyzed using SPSS. 26.

Results: Correlation between job attachment with hardiness ($P < 0.01$) and resilience with hardiness ($P < 0.01$) were positive and significant. Correlation of all components of job attachment with hardiness ($P < 0.05$) was positive and significant. In addition, the correlation of all resilience components with hardiness ($P < 0.05$) was positive and significant.

Conclusions: Job attachment and resilience and the components of these two variables were correlated with the hardiness of health network staff. It is suggested that the organization be attracted to people with a high level of job attachment and resilience in the workplace, in order to develop workflow and to solve internal organizational problems.

Keywords: Job attachment, Resilience, Hardiness.

بررسی همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان با سرسختی آنان در شبکه بهداشت و درمان

مجید لطیف^۱، *رسول رنجبریان^۲

۱- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد شاهین‌دژ، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین‌دژ، ایران
 ۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد شاهین‌دژ، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین‌دژ، ایران (نویسنده مسئول)
 ایمیل: ranjbarian1404@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۲۴

چکیده

مقدمه: دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است. دلبستگی نایمن، یک شاخص آسیب‌پذیری در رفتار است و موجب سرسختی پایین افراد می‌شود. هدف پژوهش حاضر تعیین همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب بود.

روش کار: روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب در سال ۱۳۹۸ بود که ۱۷۳ تن از کارکنان با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از "پرسشنامه دلبستگی شغلی" (Job Attachment Questionnaire)، "مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون" (CD-RISC: Connor-Davidson Resilience Scale) و "مقیاس سرسختی لانگ و گولت" (Lang and Goulet Hardiness Scale) جمع‌آوری شد. روایی صوری، و پایایی به روش آلفای کرونباخ و آزمون مجدد انجام شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپس پی اس اس نسخه ۲۶ تحلیل شد.

یافته‌ها: همبستگی دلبستگی شغلی با سرسختی ($P < 0/01$) و همچنین همبستگی تاب‌آوری با سرسختی ($P < 0/01$) مثبت و معنادار بود. همبستگی همه مؤلفه‌های دلبستگی شغلی با سرسختی ($P < 0/05$) مثبت و معنادار است. بعلاوه، همبستگی همه مؤلفه‌های تاب‌آوری با سرسختی ($P < 0/05$) مثبت و معنادار است.

نتیجه‌گیری: دلبستگی شغلی و تاب‌آوری و مؤلفه‌های این دو متغیر با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت همبستگی داشت. پیشنهاد می‌شود سازمان در جذب افراد با دلبستگی شغلی و تاب‌آوری زیادی مورد نظر قرار گیرد تا به ترتیب باعث توسعه کاری و رفع مشکلات درون سازمانی گردد.

کلیدواژه‌ها: دلبستگی شغلی، تاب‌آوری، سرسختی.

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

از فرسودگی شغلی و تاب‌آوری در مقابل فشارهای فیزیکی ناشی از محیط کاری و رفتار متقابل همکاران در یک سازمان است (۱).

دلبستگی شغلی یک حالت شخصی عالی برای سازمان تلقی می‌شود و ممکن است بیشتر در مورد چگونگی ارتباط افراد با شغل فعلی باشد تا در مورد روابط شان با سرپرستان. داشتن کارکنانی با دلبستگی شغلی بالا ممکن است به سازمان سود برساند. زیرا وقتی افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند انگیزش آن‌ها افزایش می‌یابد، که این

هدف نهایی انسان "خلق معنی شخصی از طریق تصمیم‌گیری و عمل در پیگیری مداوم امکانات" است. برحسب این نگاه برخی افراد به واسطه برخورداری بودن از مجموعه گرایش‌ها رفتاری پس از تجربه درجات بالایی از تنش در موقعیت‌های گوناگون شغلی همچنان از سلامت روانی برخوردارند. Cobssa معتقد است این توانمندی روان‌شناختی را سرسختی نامید که مشتمل بر سه مؤلفه تعهد، کنترل و به چالش کشیدن است. سرسختی نشانه‌ای

اساسی‌ترین عامل حفظ موقعیت کار است. مناسبات افراد متعهد با خودشان و با محیطشان متضمن فعال بودن و روی‌آوری است تا منفعل بودن و روی‌گردانی (۱۲).

تاب‌آوری توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده است و به بیان دیگر، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است و یکی از عوامل حفاظت‌کننده‌ای است که نقش مهمی در موفقیت افراد و جان به در بردن از شرایط ناگوار دارد. (۱۳). بر این اساس می‌توان گفت که تاب‌آوری باعث ارتقای مهارت حل مسئله در افراد می‌گردد. افراد تاب‌آور قادر هستند از منابع فردی و اجتماعی استفاده کنند تا بتوانند از اثرات منفی تنش را بکاهند در طول سال‌های گذشته تصور بر این بود که تاب‌آوری یک ویژگی خاص در بعضی از افراد است، اما اخیراً پژوهشی در مورد تاب‌آوری نشان داده که تاب‌آوری یک عامل عمومی است و تنها در افراد خاص با ویژگی منحصر به فرد یافت نمی‌شود (۱۴). پژوهشگران دریافته‌اند، سرسختی به عنوان عامل تعدیل‌کننده اثرات منفی تنش عمل می‌کند و سلامت روانی فرد را بهبود می‌بخشد. افرادی که سرسختی زیادی دارند، حوادث و رویدادها را کمتر نگران‌کننده ارزیابی می‌کنند و به توانایی خود برای سازگاری با شرایط جدید خوش‌بین هستند. همچنین ثابت شده است، سرسختی با عزت‌نفس همبستگی مستقیم و قابل توجهی دارد؛ یعنی افرادی که دارای سرسختی زیاد هستند، اغلب از عزت‌نفس زیادی نیز برخوردارند. راه‌های به دست آوردن تاب‌آوری را داشتن سرسختی، خودافزایی، مقابله سرکوب‌گرایانه، داشتن خلق و خو و احساسات است. آنچه سرسختی کارکنان را موجب می‌گردد بی‌شک فراوان است، اما دو متغیر دل‌بستگی شغلی و تاب‌آوری از شاخص‌های مؤثر بر سرسختی هستند (۱۵). اعضای یک سازمان خلاق و نوآور نسبت به خلاقیت و نوآوری پراگنده و علاقه‌مند بوده و فرآیند توان شکوفایی خلاقیت، در آن‌ها جریان دارد (۱۶). از آنجایی که مشتاق کردن کارکنان در محیط‌های کاری برای انجام وظایف شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ دغدغه سازمان‌های امروزی ایجاد راه‌هایی برای ارتقای اشتیاق کارکنان به کار است (۱۷).

بسیاری از صاحب‌نظران، دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی‌کننده ستانده‌ها و موفقیت‌های سازمان‌ها دانسته‌اند. دل‌بستگی پرستاران به شغل خود، یکی از موضوعات پژوهشی بسیار مهم در حوزه نظام‌های سلامت است، زیرا در بسیاری از

خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آن‌ها بگذارد (۲). دل‌بستگی در روابط به‌طور ارادی و داوطلبانه و یا به‌طور کامل قطع نمی‌شود و هرگونه خللی در یک رابطه دل‌بستگی دردناک است و موجب سوگواری در فرد می‌گردد (۳) کارکنان دل‌بسته به کار، در موفقیت هر سازمانی مؤثر هستند و سازمان‌های کارا، کارکنانی مشتاق دارند (۴). دل‌بستگی شغلی کارکنان، در صورت تحقق، تأثیر بسزایی بر اثربخشی سازمانی دارد. دل‌بستگی کارکنان در درازمدت، شاخص اصلی سلامت سازمانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی خواهد بود (۵).

علاقه‌مندی به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود. واژه دل‌بستگی شغلی مدت‌زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است (۶). Schoufeli و همکاران (۷) دل‌بستگی شغلی را به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی مشخص می‌شود، تعریف کرده‌اند. دل‌بستگی شغلی نه تنها نقش حیاتی برای درک رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های رفاهی و بهداشت مشاغل حرف در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (۸). دیدگاه‌های جدید به‌جای تمرکز بر ماهیت تنش، به نقش منابع روان‌شناختی افراد در رویارویی با عوامل تنش‌زا تأکید دارند. روش مقابله افراد با تنش از شدت و فراوانی تنش مهم‌تر است، زیرا شیوه مقابله افراد در شرایط و موقعیت‌های تنش‌زا متفاوت است. یکی از راهبردهای مقابله‌ای که به فرد کمک می‌کند تا با شرایط تنش‌زا روبرو شده و از اختلالات بیماری‌زا نجات یابد، تقویت تاب‌آوری است (۹).

تاب‌آوری یعنی توانایی تحمل و سازگاری با بحران‌های شغلی و غلبه بر آن‌هاست. تاب‌آوری یعنی فرد باوجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می‌تواند توان سازمانی و اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات کاری غلبه کند (۱۰). طی چند سال اخیر سرسختی به‌عنوان یک ویژگی مفید و مثبت در حوزه آسیب‌شناسی روانی موردبررسی گسترده‌ای قرار گرفته است (۱۱). از دیدگاه Cobssa فرد سرسخت کسی است که سه مشخصه عمومی دارد: الف) تعهد ب) کنترل ج) مبارزه‌جویی. تعهد یعنی اعتقاد به اهمیت، جالب بودن و معنی‌داری فعالیت‌های زندگی است. Cobssa معتقد است که تعهد،

شهرستان تکاب انجام گردید.

روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارکنان شاغل (پزشکان عمومی ۱۸ نفر، کادر درمانی ۳۵ نفر و کادر اداری ۲۶۲ نفر) در شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب در سال ۱۳۹۷، به صورت رسمی (قطعی و آزمایشی)، پیمانی، شرکتی و قراردادی به تعداد ۳۱۵ نفر بودند. برای تعیین نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای هر طبقه پزشکان عمومی ۱۰ نفر، کادر درمانی ۲۱ نفر و کادر اداری ۱۴۲ نفر که مجموعاً تعداد ۱۷۳ نفر مشخص گردید که نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه ای متناسب با تعداد جامعه آماری انتخاب شدند. سپس به صورت تصادفی طبقه ای از لیست ارائه شده توسط مدیریت انتخاب و پس از توزیع پرسشنامه‌ها، ۱۷۳ نفر (کل نمونه آماری) به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. لازم به توضیح است که ریزش و عدم برگشت پرسشنامه وجود نداشت، زیرا پژوهشگر مستقیماً برای دریافت پرسشنامه در محل حضور داشته و یک به یک پرسشنامه‌ها را دریافت نموده است و ۱۷۳ پرسشنامه بطور کامل تکمیل از پاسخگویان دریافت شد.

به منظور تعیین تعداد نمونه ساده‌ترین روش استفاده از فرمول کوکران می‌باشد. در این مطالعه نیز از فرمول تعیین تعداد نمونه کوکران با مشخص بودن تعداد جامعه استفاده شده است. در فرمول کوکران:

کشورها، پرستار آن یکی از بزرگ‌ترین گروه‌های متخصصان سلامت را شکل می‌دهند. بنابراین ماهیت و کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران با عملکرد آن‌ها، وابستگی زیادی دارد (۱۸). علاوه بر دلبستگی شغلی کارکنان، تاب‌آوری آن‌ها در مقابل فشارهای ناشی از محیط کار و درجات آن یکی دیگر از عوامل مؤثر بر سرسختی است. تاب‌آوری به این مسئله می‌پردازد که فرد با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می‌تواند توان اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات غلبه کند (۱۹). همچنین تاب‌آوری فرایند مقابله کردن با وقایع مختل‌کننده، تنش‌زا یا چالش‌برانگیز زندگی است (۲۰). دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغل، مشخص می‌شود. دلبستگی ناایمن، یک شاخص آسیب‌پذیری در اختلال افسردگی است و افرادی که افسردگی و اضطراب بالایی داشته باشند به تبع آن از سرسختی پایین‌تر و دلبستگی ناایمن برخوردارند. نوآوری مطالعه حاضر این است که تاکنون مطالعات و پژوهش‌های متعددی در خصوص متغیرهای دلبستگی شغلی، تاب‌آوری و سرسختی در کشور و در سازمان‌های مختلف به صورت مجزا و در رابطه با متغیرهای مختلف صورت گرفته است، اما در زمینه تعیین همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب، مطالعه ای یافت نشد. با توجه به موارد گفته شده، مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی دلبستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq}$$

$$n = \frac{315 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{315 \times (0.5)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 173$$

کرونباخ بررسی و با عدد ۰/۷۰ مورد تأیید قرار گرفته است (۲۴).

برای سنجش تاب‌آوری از "مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون Connor-Davidson Resilience Scale" توسط Connor & Davidson در سال ۲۰۰۳ (۲۵) استفاده شد. این مقیاس به‌خوبی قادر به تفکیک افراد تاب‌آور از غیر تاب‌آور بوده و می‌تواند در موقعیت‌های پژوهشی مورداستفاده قرار گیرد. مقیاس فوق ۲۵ گویه دارد و دارای چهار خرده مقیاس تحمل عواطف منفی (سوالات ۱ تا ۷)، جهت‌گیری هدف (۸ تا ۱۳)، مقابله معنوی (۱۴ تا ۱۸) و خود رهبری (۱۹ تا ۲۵) است و در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) و پنج (همیشه درست) با دامنه ۲۵-۱۲۵ نمره‌گذاری می‌شود و نمره بالاتر از ۵۰ نشان‌دهنده تاب‌آوری بالاتر است. مطالعه‌ای بر روی جمعیت عمومی مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی، روان‌پزشکی، بیماران با شکل اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه از بیماران تنش پس از سانحه جهت اندازه‌گیری تاب‌آوری انجام شد. روایی محتوایی "مقیاس تاب‌آوری کانر - دیویدسون" از طریق روش قضاوت خبرگان به تعداد ۷ نفر از متخصصین و روانشناسان بیمارستان تخصصی مناسب تشخیص داده شد و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز بر روی نمونه ۲۴ نفر از نمونه پژوهشی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی و با ۰/۸۷ گزارش و تأیید شده است (۲۵).

این مقیاس در مطالعه کیهانی و همکاران (۲۶) که به بررسی ۵۰۰ نفر از دانشجویان دختر رشته پرستاری دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام دادند، بکار گرفته شد. روایی محتوای پرسشنامه توسط ۸ نفر از مدرسین دانشگاه و ۶ نفر از مدیران و معاونین متخصص روان‌شناسی دانشگاه علوم پزشکی در رابطه با موضوع مورد بررسی آشنا بودند، انجام و تأیید گردید. پایایی آن به روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ توسط ۵۰ نفر از دانشجویان دختر رشته پرستاری ۰/۷۸ گزارش شد (۲۶).

در پژوهشی کیانی (۲۷) روایی محتوایی "پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون" توسط ۷ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن بر روی تعداد نمونه ۲۵۱ نفر از دانشجویان دانشگاه شاهد اجرا شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور، ۰/۸۵ به دست آمده است (۲۷).

جمع‌آوری داده‌ها با ۳ پرسشنامه زیر انجام شد. پرسشنامه جمعیت شناختی شامل گویه در خصوص جنسیت، تأهل، سابقه خدمت، تحصیلات و وضعیت استخدام بود.

"پرسشنامه دلبستگی شغلی" (Job Attachment Questionnaire)، توسط Lodahl & Kejner در سال ۱۹۶۵ (۲۱) طراحی و بر اساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. پرسشنامه دلبستگی شغلی دارای ۲۰ گویه و ۴ زیر مقیاس پاسخ‌گویی به کار (گویه‌ها ۱ تا ۵)، بیان کارکنان از دلبستگی شغلی (گویه‌ها ۶ تا ۱۰)، احساس مسئولیت در قبال کار (گویه‌ها ۱۱ تا ۱۵) گویه‌ها و احساس گناه در مورد عدم تکمیل کار (گویه‌ها ۱۶ تا ۲۰) بود. نمره کلی پرسشنامه از طریق میانگین نمرات تمامی گویه‌ها به دست می‌آید. اگر نمره حاصله بیشتر از ۴۰ باشد، دلبستگی شغلی فرد زیاد است و به ۸۰ نزدیک‌تر شود، دلبستگی شغلی فرد نیز زیادتر خواهد بود. در غیر این صورت، شغل فرد بخش کوچکی از زندگی او را شکل می‌دهد و درگیری شغلی چندانی ندارد (۲۱).

Rich و همکاران (۲۲) "پرسشنامه دلبستگی شغلی" در اختیار ۹ نفر از خبرگان و متخصصین در رشته روانشناسی قرار گرفت و شاخص روایی محتوایی پرسشنامه برابر ۰/۸۳ مورد تأیید شد و پایایی آن را به‌وسیله ضریب آلفای کرونباخ با ۲۴۵ تن از آتش‌نشانان و سرپرستان آن‌ها در چهار شهرداری فلوریدا، ۰/۸۹ و پایایی به روش باز آزمایی آن را پس از ۶ هفته ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. Schaufeli و همکاران (۲۳) روایی پرسشنامه را با روش‌های روایی محتوایی و صوری به تعدادی ۱۲ نفر از روانشناسان دانشگاه لوون ارائه نمودند و روایی پرسشنامه برابر ۰/۸۵ تأیید شده است (۱۰). پایایی پرسشنامه نیز از طریق آلفای کرونباخ برای کارکنان مؤسسات دولتی بلژیک به تعداد ۲۸۶ نفر ۰/۸۹ به دست آمده است (۲۳).

در ایران پژوهشی، در بین ۲۱۱ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ انجام شد. در "پرسشنامه دلبستگی شغلی" روایی محتوایی از طریق قضاوت خبرگان سنجیده شد، به این ترتیب که پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر مدرسین دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و شیراز که در زمینه پژوهش انجام داده‌اند، قرار گرفت و تأیید شد. پایایی پرسشنامه با اجرای مقدماتی بر روی ۱۳۶ نفر از نمونه آماری، از طریق آلفای

مجید لطیف و رسول رنجریان

گزارش گردید. مقدار آلفای کرونیخ در این پژوهش بین ۵۰ نفر از افراد نمونه ۰/۸۸ به دست آمد (۳۱).

در پژوهش حاضر جهت اطمینان بیشتر روایی محتوای "پرسشنامه دلبستگی شغلی" با روش قضاوت خبرگان مجدداً تأیید شد. به این ترتیب که در مطالعه حاضر، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از افراد متخصص از جمله مدیر بیمارستان، مترون، ۲ نفر از پرستاران، استاد راهنما و استاد مشاور، ۴ نفر از پژوهشگرانی که در این زمینه پژوهش انجام داده‌اند، قرار گرفت که تأیید شد. پایایی پرسشنامه با اجرای مقدماتی در بین ۴۰ نفر از افراد نمونه، با روش محاسبه ضریب آلفای کرونیخ ۰/۸۵ به دست آمد و تأیید شد.

همچنین در پژوهش حاضر روایی محتوایی "مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون" با روش قضاوت خبرگان مجدداً تأیید شد. به این ترتیب که در مطالعه حاضر، با کمک ۱۰ نفر از مدرسین مدیریت و پرستاری آزموده شد. پرسشنامه مذکور در اختیار ۵ نفر از مدرسین رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب و ۵ تن از مدرسین رشته پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب قرار گرفت و نظرات آن‌ها در خصوص پرسشنامه مورد سنجش و قابلیت درک سؤالات اعمال شد. پایایی پرسشنامه با اجرای مقدماتی در ۴۰ نفر از افراد نمونه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونیخ بررسی و ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه بود.

در مطالعه حاضر، نیز روایی پرسشنامه "مقیاس سرسختی لانگ و گولت"، توسط ۸ نفر از مدرسین رشته علوم تربیتی به صورت روایی صوری (ظاهری)، مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی از آزمون آلفای کرونیخ استفاده شده است. براساس با یک مطالعه مقدماتی سنجش پایایی مقیاس نیز از روش آماری آلفای کرونیخ و روش باز آزمایشی به تعداد ۴۰ نفر از نمونه آماری پژوهش از کارکنان شبکه بهداشت و درمان تکاب بررسی شد. میزان پایایی ۰/۸۳ به دست آمد. طول مدت نمونه گیری در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۸ بوده است.

جهت گردآوری داده‌ها، ضمن اخذ موافقت‌نامه از دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و ارائه به شبکه بهداشت و درمان محل مطالعه، پرسشنامه توسط پژوهشگر بین کارکنان در محل کار آن‌ها توزیع شد. از آن‌ها خواسته شد تا پرسشنامه را تکمیل نمایند. سپس به فاصله دو روز مجدد مراجعه و پرسشنامه‌های تکمیل شده اخذ شد. در مواردی که سؤالی

"مقیاس سرسختی لانگ و گولت" (Lang and Goulet Hardiness Scale) که توسط Lang & Goulet (۲۸) در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است و یک ابزار خود گزارشی است که در برگزیده ۴۲ عبارت و دارای سه خرده مقیاس تعهد، کنترل و چالش جویی است. بر مبنای نتایج این مطالعه پرسشنامه‌ای ۴۲ گویه که سه خرده مقیاس کنترل (۱۶ سؤال، شامل سؤالات: ۴-۵-۷-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۶-۱۷-۱۹-۲۱-۳۰-۳۱-۳۳-۳۸-۴۱)، خرده مقیاس تعهد (۱۵ سؤال شامل سؤالات، ۲-۳-۶-۱۰-۱۳-۱۵-۱۸-۲۰-۲۴-۲۵-۲۷-۲۹-۳۶-۳۹-۴۲) و خرده مقیاس چالش جویی (۱۱ سؤال شامل سؤالات، ۱-۱۴-۲۲-۲۳-۲۶-۲۸-۳۲-۳۴-۳۵-۳۷-۴۰) برای سنجش سازه سرسختی افراد تهیه کرده‌اند (۲۸). عبارات پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت ۵ قسمتی از نمره ۱ به منزله کاملاً مخالف تا نمره ۵ به منزله کاملاً موافق نمره‌گذاری می‌شود. ۱۵ عبارت به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شود. نمره کل فرد در "مقیاس سرسختی لانگ و گولت" و خرده مقیاس‌های آن؛ از مجموع نمرات وی در هر کدام از سؤالات پرسشنامه به دست می‌آید (۲۹). در مطالعه Lang & Goulet (۲۸) روایی این پرسشنامه توسط ۱۵ نفر از کارشناسان متخصص روانشناسی، روایی محتوای آن، ۰/۸۶ تأیید شد. نتایج مربوط به سنجش پایایی پرسشنامه بر روی ۷۳ نفر از والدین بدون فرزند، به روش محاسبه ضریب آلفای کرونیخ به مقدار ۰/۷۳ بوده است (۲۸).

در ایران نیز این مقیاس توسط روشن و شاکری (۳۰) در پژوهشی به بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه بر روی نمونه ۵۵۰ نفری از دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شاهد و علوم پزشکی شهید بهشتی پرداختند. روایی محتوایی پرسشنامه به تأیید ۶ نفر از خبرگان و متخصصان در رشته روانشناسی قرار گرفت و پایایی این پرسشنامه بر روی نمونه پژوهشی از دانشجویان دانشگاه‌های مختلف کشور قرار گرفت به منظور سنجش پایایی مقیاس نیز از روش آماری آلفای کرونیخ و روش باز آزمایشی به تعداد ۵۰ نفر از نمونه آماری استفاده گردیده است. پایایی این پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین پژوهش دیگر این پرسشنامه توسط محمدیان و همکاران (۳۱) روی ۳۱۳ نفر از دانش آموزان دختر دبیرستان‌های متوسطه دوره دوم انجام گرفته است. به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی انجام شد و در همه گویه‌ها دارای با عاملی بیش از ۰/۴

برای نمونه‌ها وجود داشت، در زمان مراجعه پاسخ داده شد. ابتدا در جهت دستیابی به رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در ضمن تمامی مراحل آماری مذکور و مورد نظر در نرم‌افزار اس پی اس اس نسخه ۲۶ مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش شامل دو دسته نتایج جمعیت شناختی و آزمون فرضیه‌های پژوهش است. نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان داد از نظر جنسیت پاسخگویان از مجموع ۵/۷۵ درصد از پزشکان عمومی که ۴/۶ درصد مرد و ۱/۱۵ درصد زن را شامل می‌شوند. از مجموع ۱۲/۱۳ درصد از کادر درمانی که ۵/۲ درصد مرد و ۶/۹۳ درصد زن را شامل می‌شود و از مجموع ۸۲/۱۷ درصد از کادر اداری که ۴۹/۱۳ درصد مرد و ۳۲/۹۴ درصد زن را شامل می‌شود. از نظر سابقه خدمت پاسخگویان، زیر ۵ سال ۱۹/۶۵ درصد، ۵ تا ۱۰ سال ۲۹/۴۷ درصد، ۱۱ تا ۱۵ سال ۲۶/۵۸ درصد، ۱۶ تا ۲۰ سال ۱۲/۷۱ درصد و بیشتر از ۲۰ سال ۱۱/۵۶ درصد را

شامل می‌شود.

میزان تحصیلات پاسخگویان، از مجموع ۵/۷۸ درصد پزشکان عمومی ارشد و بالاتر می‌باشد، از مجموع ۱۲/۱۳ درصد کادر درمانی که، ۹/۸۲ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر و ۲/۳۱ درصد کارشناسی را شامل می‌شود و از مجموع ۸۲/۶۵ درصد از کادر اداری که، ۵۲/۰۲ درصد کارشناسی ارشد، ۲۶/۰۱ درصد کارشناسی، ۲/۳۱ درصد کاردانی و ۲/۳۱ درصد پایین‌تر از کاردانی را شامل می‌شود.

وضعیت تأهل پاسخگویان از مجموع ۵/۲۰۵ درصد پزشکان عمومی که ۵/۲۰ درصد متأهل و ۰/۰۰۵ درصد مجرد را شامل می‌شود، از مجموع ۱۲/۳۲ درصد کادر درمانی که ۱۰/۹۸ درصد متأهل و ۱/۱۵ درصد مجرد را شامل می‌شود و از مجموع ۸۲/۰۸ درصد از کادر اداری که ۷۹/۱۹ درصد را متأهل و ۲/۸۹ درصد مجرد را شامل می‌شود.

وضعیت استخدام پاسخگویان، ۵۵/۴۹ درصد رسمی، ۱۵/۰۲ درصد پیمانی، ۲۵/۴۳ درصد قراردادی و ۴/۰۴ درصد نیروی شرکتی را شامل می‌شود.

جدول ۱: معیارهای مرکزی و پراکندگی دل‌بستگی شغلی و مؤلفه‌های آن

آماره	دل‌بستگی شغلی	پاسخ‌گویی	بیان کارکنان	احساس مسئولیت	احساس گناه عدم تکمیل کار
میانگین	۳/۷۴	۳/۷۰	۴/۱۷	۴/۴۰	۳/۸۸
انحراف معیار	۱/۸۶	۲/۹۰	۲/۸۶	۱/۶۲	۱/۹۱

مسئولیت و کمترین میانگین مربوط به متغیر پاسخ‌گویی است.

در (جدول ۱) معیارهای مرکزی و پراکندگی متغیر دل‌بستگی و مؤلفه‌های آن نشان داده شده است که در بین مؤلفه‌های دل‌بستگی شغلی، بیشترین میانگین مربوط به متغیر احساس

جدول ۲: معیارهای مرکزی و پراکندگی تاب‌آوری و مؤلفه‌های آن

آماره	تاب‌آوری	تحمل عواطف منفی	جهت‌گیری هدف	مقابله معنوی	خود رهبری
میانگین	۳/۶۳	۳/۲۹	۳/۷۶	۳/۶۴	۳/۷۱
انحراف معیار	۰/۳۱۴	۰/۴۱۶	۰/۳۰۰	۰/۱۶۹	۰/۲۱۶

هدف و کمترین میانگین مربوط به متغیر تحمل عواطف منفی است.

در (جدول ۲) معیارهای مرکزی و پراکندگی متغیر تاب‌آوری و مؤلفه‌های آن نشان داده شده است که از بین مؤلفه‌های تاب‌آوری، بیشترین میانگین مربوط به متغیر جهت‌گیری

جدول ۳: معیارهای مرکزی و پراکندگی سرسختی و مؤلفه‌های آن

آماره	سرسختی	کنترل	تعهد	چالش‌جویی
میانگین	۳/۵۶	۳/۹۸	۳/۴۸	۳/۵۰
انحراف معیار	۱/۱۸۲	۰/۹۶۵	۰/۸۷۹	۰/۶۹۷

مجید لطیف و رسول رنجبریان

جویی به ترتیب برابر با ۳/۵۶، ۳/۹۸، ۳/۴۸ و ۳/۵۰ است. از بین مؤلفه‌های سرسختی، بیشترین میانگین مربوط به متغیر کنترل و کمترین میانگین مربوط به متغیر تعهد است.

در (جدول ۳) معیارهای مرکزی و پراکندگی متغیر سرسختی و مؤلفه‌های آن نشان داده شده است که میانگین نمره کلی سرسختی و مؤلفه‌های سرسختی، کنترل، تعهد و چالش

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین دلبستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی

سرسختی (متغیر وابسته)	P value (۰/۰۱۱) R: ۰/۷۴۰	تاب‌آوری	P value (۰/۰۱۰) R: ۰/۵۷۰
-----------------------	--------------------------	----------	--------------------------

*** همبستگی ها در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار هستند.

شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات Warelow و همکاران (۳۵)، مرادی و همکاران (۱۱) و رستمی و همکاران (۱)، تاب‌آوری را به‌عنوان تفاوت‌های فردی در مقابله و واکنش به موقعیت‌های دشوار تبیین کرده‌اند، همسو است. در تبیین این یافته باید اشاره کرد؛ یک فرد تاب آور موقعیت ناگوار را به شیوه مثبت‌تری پردازش می‌کند و خود را برای رویارویی با آن دارای توانمندی قلمداد می‌کند. نتایج همچنین بیانگر این نکته است که پاسخ‌گویی به کار بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج پژوهش حاضر با نتایج Kappagoda و همکاران (۳۳)، Beukes & Botha (۱۵)، رستمی و همکاران (۱) و ویسی (۳۴) که دلبستگی با عنوان پاسخگویی به کار بر سرسختی رابطه مثبت دارد، همسو است. در تبیین این فرضیه باید گفت پاسخگویی به کار در سازمان یکی از نیازهای هر سازمان برای باقی ماندن در عرصه رقابت است. پاسخگویی ابزاری برای کنترل قدرت و بهتر انجام شدن کارها است. علاوه، نتایج نشان داد که بیان کارکنان از دلبستگی شغلی بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش‌های Beukes & Botha (۱۵)، رستمی و همکاران (۱) و ویسی (۳۴) نشان می‌دهد افراد تلاش اساسی خود را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به کار می‌برند و کمتر احتمال دارد که شغل خود را ترک کنند، همسو است. در تبیین این فرضیه باید گفت که فرد دل‌بسته به شغل به عنوان کسی که شغلش یک جزء لازم برای تعریف از خودش است توصیف می‌شود. نتیجه فرضیه دیگر نشان داد که احساس مسئولیت در قبال کار بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج مطالعه حاضر با نتایج سایر پژوهش‌ها مانند Beukes &

در (جدول ۴) با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به بررسی همبستگی متغیرهای دلبستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی کارکنان پرداخته شد. نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بین دلبستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که با افزایش دلبستگی شغلی و تاب‌آوری میزان سرسختی و تلاش کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین همبستگی دلبستگی شغلی با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب بود. نتایج این پژوهش نشان داد که تاب‌آوری بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب مؤثر است. همچنین مؤلفه‌های پاسخ‌گویی به کار، بیان کارکنان، احساس مسئولیت، احساس گناه در مورد عدم تکمیل کار، تحمل عواطف منفی، جهت‌گیری هدف، مقابله معنوی و خودرهبری بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج نشان داد که دلبستگی شغلی بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب مؤثر است. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات Zopiatis & Constanti (۳۲)، Kappagoda (۳۳)، Beukes & Botha (۱۵)، رستمی و همکاران (۱) و ویسی (۳۴) در مؤلفه‌های دلبستگی شغلی بر سرسختی همسو است. در تبیین این یافته باید گفت؛ داشتن کارکنانی با دلبستگی شغلی بالا به سازمان سود می‌رساند. زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند انگیزش آن‌ها افزایش می‌یابد، که این خود ممکن است همبستگی مثبتی بر عملکرد شغلی آن‌ها بگذارد. همچنین نتایج نشان داد تاب‌آوری بر سرسختی کارکنان

می‌تواند بر سرسخت بودن افراد مؤثر باشد، همسو است. در تبیین این یافته باید اشاره کرد که جهت‌گیری هدف بیانگر الگوی منسجمی از باورها، اسناد و هیجانات فرد است که مقاصد رفتاری وی را تعیین، و سبب می‌گردد تا نسبت به برخی موقعیت‌ها گرایش بیشتری داشته و در آن موقعیت‌ها به‌گونه‌ای خاص عمل نماید. همچنین در بررسی انجام‌شده در این پژوهش نشان می‌دهد مقابله معنوی بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات Kappagoda (۳۳) و Warelow (۳۵) و همکاران (۳۵)، مرادی و همکاران (۱۱)، رستمی و همکاران (۱) و نریمانی و عباسی (۳۶) هویت سازمانی به شکل یک روح حاکم بر جریان کار و اینکه اعضا نسبت به سازمان چگونه فکر و احساس می‌کنند، تأثیر می‌گذارد، با نتایج مطالعه حاضر همسو است. در تبیین این فرضیه باید اشاره کرد که رشد و توسعه مفهوم معنویت در محیط کار و کاربردهای آن در بهبود عملکرد، اثربخشی، و تأثیر آن بر تلاش و سرسختی کارکنان برای سازمان اهمیت فراوانی پیدا کرده است. وقتی که ابعاد گوناگون معنویت مانند اخلاق، وجدان و شرافت کاری در محیط کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

از نتایج به دست آمده از این پژوهش خود رهبری بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات مرادی و همکاران (۱۱)، رستمی و همکاران (۱)، Kappagoda (۳۳)، نریمانی و عباسی (۳۶)، و زارعی (۳۷)، نشان داد افرادی که به خود رهبری اهمیت می‌دهند به‌طور مداوم در جستجوی راه‌هایی برای بهبود خود و سازمانشان از طریق شناخت و تفکر در خود هستند، که نتایج مطالعات با پژوهش حاضر همسو است. در تبیین این یافته باید اشاره کرد که خود رهبری مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت یک سازمان بر عهده دارد.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان دادند که دل‌بستگی شغلی و تاب‌آوری با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان تکاب همبستگی دارد. به این معنی که با افزایش دل‌بستگی شغلی و تاب‌آوری میزان سرسختی و تلاش کارکنان نیز افزایش

Botha (۱۵)، رستمی و همکاران (۱)، Kappagoda (۳۳) که نشان می‌دهد احساس مسئولیت در قبال کار عملکرد افراد را به‌وسیله‌ی برانگیختن آن‌ها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیتشان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می‌دهد، همسو است. در تبیین این فرضیه باید گفت افرادی که احساس مسئولیت در قبال کار خود دارند در کارشان توان برای ارضای نیازهای سطح بالایی روان‌شناختی خود می‌یابند (مثلاً برای رشد، پیشرفت، معناداری، شناسایی و ایمنی). از نتایج دیگر این پژوهش که نشان داد احساس گناه در مورد عدم تکمیل کار بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش‌های Zopiatis & Constanti (۳۲) و Beukes & Botha (۱۵)، و ویسی (۳۴) نشان می‌دهد فردی که به هر علتی، خودش را در سازمان مقصر بداند، اگر به روش منطقی با احساس گناه خود روبه‌رو نشود، آن‌قدر در این احساس جان‌فرسا غرق خواهد شد که از حضور مؤثر در بین همکاران باز می‌ماند، همسو است. در تبیین این فرضیه باید اشاره کرد احساس گناه بعد از یک خطای سازمانی، یعنی مقصر دانستن خود به یک دلیل موجه، در واقع فرصتی است تا فرد به اشتباهاتش پی ببرد و در جهت اصلاح آن‌ها گام بردارد. اما در وهله‌ی نخست این کار نیازمند تشخیص علت این احساس آزردهنده و یافتن روش غلبه بر آن است.

نتایج دیگر نشان داد تحمل عواطف منفی بر سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج مطالعه حاضر با نتایج سایر پژوهش‌ها مانند Warelow و همکاران (۱)، رستمی و همکاران (۱) و نریمانی و عباسی (۳۶)، نشان داد، عواطف منفی به اشکال مختلفی می‌توانند وجود داشته باشند و تعداد آن‌ها وسیع است. آسیب‌پذیری اکثر مردم در مقابل عواطف بد و ناراحت‌کننده است، همسو است. در تبیین این فرضیه باید اشاره کرد که اکثر کارکنان در سازمان از احساسات ناراحت‌کننده و رنج‌آور فرار می‌کنند. به‌گونه‌ای که ظرفیت و آستانه تحمل برخی کارکنان در مواجهه با برخی از عواطف اندک و ضعیف است. نتایج دیگر نشان داد که جهت‌گیری هدف با سرسختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب همبستگی داشت. نتایج پژوهش حاضر با سایر مطالعات مانند Warelow و همکاران (۳۵)، مرادی و همکاران (۱۱)، رستمی و همکاران (۱) و نریمانی و عباسی (۳۶) جهت‌گیری هدف

سیاسگزاری

مقاله حاضر منتج از پایان نامه کارشناسی ارشد مجید لطیف در رشته مدیریت دولتی و تحت راهنمایی آقای دکتر رسول رنجبریان با کد ۳۳۶۲۱۰۵۰۹۷۲۰۰۷ و مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۱۰ مصوب کمیته پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهین دژ است. بدین وسیله از مدیریت محترم شبکه بهداشت و درمان شهرستان تکاب و تمامی کارکنانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند تشکر و قدردانی می شود.

References

- 1- Rostami G, Ahmadian H, Yousefi F, Gergin L. [The relationship between hardiness, resilience and burnout among health workers of Kamyaran Health Network]. *Journal of Psychology and Psychiatry in Cognition*. 2015; 2(2): 1-12.
- 2- Mantler J, Murphy S. Job involvement in academics. *Research Report in Carleton University, Ottawa, Ontario, 2005*.
- 3- Sadat Alavi Lavasani A S, Ahmadi Tahour Soltani M. [Association between maltreatment in childhood and emotional divorce: Mediating role of attachment styles, early maladaptive schemas and difficulty in emotional regulation]. *Journal of Health Promotion Management (JHPM)*. 2017; 6(4): 49-57. <https://doi.org/10.21859/jhpm-07027>
- 4- Jafari M, Moghadam E, Hosseini SM. [Correlation between servant leadership style and Job excitement with organizational effectiveness in hospitals of Zahedan University of Medical Sciences]. *Journal of Health Promotion Management (JHPM)*. 2018; 7(4): 47-54.
- 5- Chat UM. Leveraging employee engagement surveys using the turnover stimulator approach: A case study of automotive enterprises in Thailand. *International Journal of Business and Management*. 2013; 8(6): ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119, Published by Canadian Center of Science and Education. URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n6p16>. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n6p16>
- 6- Talebpour M, Emami F. [Investigating the relationship between organizational commitment and job engagement and Its comparison among male physical education teachers in seven district schools of Mashhad]. *Research in Sport Science*. 2011; 4 (12): 15-32.
- 7- Schoufeli W B, Marfinez I M, Pinto A

می یابد. لذا پیشنهاد می شود سازمان سعی در جذب افراد با دلبستگی شغلی و تاب آوری در شغل مورد نظر قرار گیرد تا به ترتیب باعث توسعه کاری و رفع مشکلات درون سازمانی گردد. یافته های پژوهش محدود به جامعه آماری کارکنان شبکه بهداشت تکاب است و تعمیم یافته های آن به سایر سازمان ها در سایر شهرها یا زمان های دیگر باید با احتیاط صورت گیرد.

- M, Salanova M, Bakker A B. Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-Culture Psychology*. 2002; 6(23): 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- 8- Ranjbaryan R, Jazani N, Memarzadeh Tehran Gh, Mohtashami A. [Studying the conditions of employee relationships in public organizations using Fuzzy Modeling]. *Perspective of Public Administration*. 2018; 9(35): 93-114.
- 9- Shariati L. [Assessment and ranking of occupational stressors among employees of Tehran University of Medical Sciences]. M.Sc., Iran University of Medical Sciences, Tehran, 2012.
- 10- Sardarzadeh F, Jian Bagheri M, Farahani Mashhadi M. [The role of resilience in reducing job stress and job burnout in the Offshore Oil Company of Iran Offshore Satellite Plan]. *Journal of Cognitive Psychology and Psychiatry*, 2016; 3(4): 61-77.
- 11- Moradi F, Khorasgani M, Azimzadeh Balanchi N, Kafrashi M H, [Investigating the relationship between psychological hardiness and mental health of staff]. 2017; 3rd National Conference on Modern Studies and Research in Iranian Educational and Psychological Sciences. Qom, Islamic Studies and Research Center.
- 12- Hassani D. [Investigating the relationship between job satisfaction, job attachment, and organizational commitment with desire to job and job performance among in-service teachers of East Guilan]. M.Sc. Shahid Chamran Ahwaz, 2014.
- 13- Haqqani H, Inanloo M, Naimi A. [Correlation of perceived stress with resiliency in undergraduate students of school of nursing]. *Journal of Nursing & Midwifery Tehran University of Medical Sciences*, 2014; 19 (32): 56-87.
- 14- Shakeri Nia I, Mohammad Pourshatri M. [The

- relationship between job stress and resilience and job burnout in female Nurses]. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences (Behbood)*. 2016; 2 (46): 161-169.
- 15- Beukes I, Botha E. Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. 2013; 39(2): 1-10. Art. #1144, 10 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144> <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
 - 16- Ranjbaryan R. [Creativity and Innovation in Organizations. *Journal of Work and Society*]. *Social, Economic, Scientific and Cultural Journal of Work and Society*. 2013; 161(7): 28-38.
 - 17- Ranjbaryan R, Jazani N, Memarzadeh Tehran, Gh, Mohtashami A. [Designing a model for nurturing enthusiastic employees in Iran's public sector]. *Quarterly of Applied Psychology*. 2018; 12(3): 338-356.
 - 18- Zarifi F, Yousefi B, Sadeghi Boroujerdi S. [The relationship between organizational commitment and job involvement in physical education organization experts of the Islamic Republic of Iran]. *Journal of Research in Sport Biological Sciences*. 2012; 2 (6): 5-16.
 - 19- Saghafi A. [Investigating the relationship between nurses 'leadership style and nurses' occupational stress in Baqiyatallah University of Medical Sciences Hospitals]. M.Sc., Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, 2013.
 - 20- O-Shahbeik S, Khanekheshi A, Khanmohammadi A. [Coping strategies and resilience in divorced and no divorced females: A comparative study]. *Journal of Health Promotion Management (JHPM)*. 2018; 7(2):43-49
 - 21- Lodahl TM, Kejner MM. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*. 1965; 3(49): 24-33. <https://doi.org/10.1037/h0021692> PMID:14279757
 - 22- Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance, Article in *The Academy of Management Journal*, 2010, 53(3): 617-635. <https://www.researchgate.net/publication/258130125> <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
 - 23- Schaufeli WB, Shimazu A, Hakanen J, Salanova M, De Witte H. An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *Eur J Psychol Assess*. 2017; 1-15. doi: 10.1027/1015-5759/a000430 <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
 - 24- Salehi M, Kaltash A, Mortezaie H. [The relationship between creativity and participation with empowerment of faculty members of Islamic Azad University (Marvdasht Branch Case Study)]. *New Approach in Educational Management*. 2013; 4(3):99-116
 - 25- Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*. 2003; 18(2):76-82. DOI: 10.1002/da.10113 PMID: 12964174. <https://doi.org/10.1002/da.10113> PMID:12964174
 - 26- Keyhani M, Taghvaei D, Rajabi A, Amirpour B. [Internal consistency and confirmatory factor analysis of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among nursing female]. *Iranian J Med Educ*. 2015; 14(10):857-65.
 - 27- Kiani S. Source of intelligence, resilience and international adaptation in your control students Explain the mental health model. Master thesis. Allameh Tabataba'i University, Faculty of Psychology and Educational Sciences, 2010.
 - 28- Lang A, Goulet C. Lang and Goulet Hardiness Scale: Development and testing on bereaved parents following the death of their fetus/ infant. *Death Studies*. 2003; 25(1): 851-880. <https://doi.org/10.1080/716100345> PMID:14610777
 - 29- Behzadpour S, Zahra, SM, Sohrabi, F. [Predicting motivation based on psychological hardiness and social support in student girls]. *Quarterly of Educational Psychology, Allameh Tabataba'i University*. 2018; 14(49):139-151
 - 30- Roshan R, Shakeri R. [The validity and reliability of the scale for measuring students' psychological hardiness]. *Two Monthly Daneshvar Behbar*. 2010; 10 (40): 35-52.
 - 31- Mohammadian A, Livarjani S, Azoumeh M. [Comparison of social anxiety, self-efficacy and psychological hardiness in secondary school students with different assertiveness levels]. *Quarterly Journal of Woman and Family Studies*. 2018; 10(40): 105-122.
 - 32- Zopiatis A, Constanti P. Job involvement, commitment, satisfaction: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Journal of Tourism Management*. 2014; 41(8): 129-140.

<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>

- 33- Kappagoda S. Job involvement as a mediator of the relationship between organizational commitment and job performance in the systemically important Banks in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application & Management*. 2013; 3(2): 194-214.
- 34- Weissy C. [Determining the relationship between resilience, emotional intelligence, and job engagement with marital satisfaction in married officers of Naja Ahvaz]. 2015, 2nd International Conference on Humanities, Psychology, and Social Sciences, Turkey, Karine Institute.
- 35- Warelow PH, Edward E, Leigh K, Caring as a resilient practice in mental health nursing. *International Journal of Men*. 2012; (10): 603-709.
- 36- Narimani M, Abbasi M. [Investigating the relationship between psychological hardiness and self-resilience with job burnout]. *Journal of Productivity Management (Farasouyeh Modiriyat)*. 2014; 2 (8): 75-92.
- 37- Zarei S. [The mediating role of mindfulness in relation hardiness and forgiveness and marital adjustment married women in Tehran]. *Rooyesh-e-Ravanshenasi*. 2019; 8 (5): 179-186.