

بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی
و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز

**Abstract Investigating the mediating role of emotional intelligence in determining
the relationship between organizational resilience and work satisfaction of
employees and nurses of Moslimin Hospital, Shiraz**

Tahereh Khodabandeh

Master's degree in Industrial Organizational Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Email: khdabndhtahrh2@gmail.com

Pegah Tajer

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Ebadollah Ahmadi

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

طاهره خدابنده*

کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

پگاه تاجر

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

عباداله احمدی

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the mediating role of emotional intelligence in determining the relationship between organizational resilience and work satisfaction of employees and nurses of Muslimin Hospital, Shiraz. The present study was an applied research in terms of purpose and a descriptive correlational research in terms of data collection. The statistical population of this study included all employees and nurses of Muslimin Hospital, Shiraz, totaling 790 people. Based on the Cochran sampling formula, 258 people were selected as the sample size by simple random sampling method. The measurement tools of the variables were the organizational resilience questionnaire of Prayag et al. (2018), the Goleman Emotional Intelligence Questionnaire (2005), and the Kruloff Work Satisfaction Questionnaire (2007). After analyzing the data using SPSS software, the results showed that

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز به تعداد ۷۹۰ نفر بود. که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۲۵۸ نفر توسط روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری متغیرها پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۵) و پرسشنامه نشاط کاری کرولف (۲۰۰۷) بوده است. بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار spss نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری سازمانی به عنوان متغیر مستقل و دو متغیر دیگر یعنی هوش هیجانی به عنوان متغیر میانجی و متغیر وابسته یعنی متغیر نشاط کاری رابطه معناداری وجود دارد.

there is a significant relationship between organizational resilience as an independent variable and two other variables, namely emotional intelligence as a mediating variable and the dependent variable, namely the work satisfaction variable. There was also a significant relationship between organizational resilience and emotional intelligence of employees and nurses of Muslimin Hospital, Shiraz, with a correlation coefficient of 0.172, and hypothesis one (H1) was confirmed. The results showed that there was a significant relationship between emotional intelligence and work vitality with a correlation coefficient of 0.331, and there was a significant relationship between organizational resilience and work vitality with a correlation coefficient of 0.240.

Keywords: Emotional intelligence, organizational resilience, work vitality.

همچنین بین تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۱۷۲ وجود داشت و فرضیه یک (H1) تایید شد. نتایج نشان‌دهنده این بود که بین هوش هیجانی و نشاط کاری رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۳۳۱ وجود داشته است و بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۲۴۰ وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، تاب‌آوری سازمانی، نشاط کاری.

پذیرش: بهمن ۱۴۰۴

دریافت: آذر ۱۴۰۴

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

پرستاران در محیط‌های پرتنش و چالش برانگیزی کار می‌کنند که این‌گونه محیط‌ها، سلامت روانی آنان را تهدید می‌کند. پرستاری شغل پر استرسی است که پیامدهای جدی جسمانی و روانی ایجاد می‌کند. پرستاری از حرفه‌های پر استرس به حساب می‌آید. پرستاران در محیط کاری روزمره خود، وضعیت‌های استرس‌زایی را تجربه می‌کنند و با بالا بردن میزان آگاهی می‌توانند میزان تاب‌آوری خود را افزایش دهند. برای این منظور می‌توان از برنامه‌های آموزشی و برقراری سیستم ارتباطی اثربخش بین پرستاران و مدیران استفاده کنند. پرستاران هسته اصلی تیم مراقبت هستند و به عنوان بزرگترین نیروی انسانی در سیستم مراقبت و درمان حضور دارند (خرامنده و همکاران، ۱۴۰۲). پرستاری یکی از مشاغل تنش‌زا می‌باشد. پرستاران در بخش‌های مختلف به دلیل شرایط خاص ناشی از محیط کار و بیماران، ممکن است استرس بیشتری را تحمل کنند. پرستاران و کارکنان بیمارستان با عوامل تنش‌زای فراوانی روبرو هستند. از عوامل تنش‌زای بخش‌ها می‌توان به مواردی چون نیاز به سطح بالای دانش و مهارت برای کار در این بخش‌ها و حجم حرفه‌ای بالا، لزوم پاسخ سریع و بی‌درنگ پرستار به موقعیت‌های فوری و مسئولیت سنگین ناشی از مراقبت بیمار اشاره کرد. یکی از مهمترین توانایی‌های انسان که در شرایط سخت و فشارهای روانی، باعث سازگاری مؤثر با عوامل تنش‌زا شده تاب‌آوری می‌باشد. تاب‌آوری عاملی است که به افراد در مواجهه و سازگاری با شرایط سخت و استرس‌زای زندگی کمک می‌کند و از آنها در برابر اختلالات روانی و مشکلات زندگی محافظت می‌کند. افراد تاب‌آور، سازگاری فردی بالایی با عوامل استرس‌زای محیطی در زندگی‌شان دارند (شعبانیان و دوست کافی، ۱۴۰۳). پرستاری، حرفه‌ای است که با سلامتی مردم ارتباطی تنگاتنگ دارد و به وسیله جنبه‌هایی از مراقبت‌های پرستاری بالینی مشتمل بر ارتباطات انسانی بین افراد و گروه‌ها مشخص می‌گردد. پرستاران یکی از ارکان عمده بخش درمان هستند که با توجه به وضعیت شغلی، مسئولیت مهمی از قبیل مراقبت‌های روحی و روانی و نیز فیزیکی بیمار را بر دارند. این گروه از شاغلین جامعه، روزانه در محیط کار با استرس‌های متعددی همچون کار بیش از حد توان، تعارضات فردی، کار شیفتی، سر و کار داشتن با مرگ و میر، فقدان

بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز

حمایت روانی، تضاد با پزشکان و ابهام در میزان اختیارات روبه رو می‌شوند. این عوامل می‌تواند بر سلامتی مراقبین سلامتی تأثیر بگذارد. تاب‌آوری سازمانی را می‌توان به عنوان توانایی زنده ماندن سازمان و استراتژی سازگاری، فعال و واکنش‌پذیر برای مقابله با تهدیدات، خطرات و چالش‌های سازمانی تعریف کرد. تاب‌آوری سازمانی مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدید کننده سازمان نیست، بلکه کارمند سازمانی تاب آور، مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. تاب‌آوری سازمانی ظرفیت یک سازمان برای جذب یا مقاومت در برابر عوامل استرس‌زا به گونه‌ای که سیستم ساختار و عملکرد خود را در برابر اختلال حفظ کند و توانایی تغییر در چالش‌های آینده را دارا باشد، می‌باشد. تاب‌آوری سازمانی، ترکیبی از ظرفیت سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است. امروزه، نقش پرستاران برای ارائه خدمات به بیماران حائز اهمیت بوده و یکی از جنبه‌های مراقبت کلی نگر در پرستاری، تمرکز بر ارائه مراقبت به همراه داشتن شادکامی و نشاط است. نشاط کاری یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر فعالیت شغلی کارکنان و پرستاران است. نشاط به تجربه مکرر حالت و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که کارمند جهت دستیابی به اهداف کاری خود از استعدادها و توانایی‌های ذهنی، جسمی و روانی که در درون هر فرد به طور متفاوت وجود دارد، استفاده می‌نماید. نشاط در سازمان، حرکت در مسیری است که برای رسیدن به هدف آن سازمان طی می‌شود. در نتیجه نشاط سازمانی نوعی طرز فکر است که منجر به افزایش عملکرد و دستیابی به پتانسیل‌ها می‌شود. نشاط سازمانی زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند (معصومی نژاد، فرخ سرشت، الوانی و تقی پوریان گیلانی، ۱۴۰۱). هوش هیجانی، از عوامل متعددی است که کارایی افراد و رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و سبب پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم‌گیری می‌شود. کارکنانی که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند، در هماهنگی تلاش‌های خود با کار تیمی موفق تر بوده دارای توانایی پذیرش دیدگاه‌های دیگران و متقاعد کردن آنان هستند. همچنین حس مسئولیت‌پذیری، مشارکت و درگیری آنان در محیط‌های گروهی به مراتب بیشتر است (قربانی و امیری، ۱۴۰۲).

تاب‌آوری سازمانی

مفهوم تاب‌آوری سازمانی، اولین بار، برای توصیف نیاز سازمان‌ها به پاسخ به یک محیط کسب و کار به سرعت در حال تغییر استفاده شد. محققان عنوان کرده اند سازمان‌هایی موفق بودند که ماهیت پویای کسب و کارشان را (رقب، فناوری، قابلیت دسترسی و ارزش مالی، مالیات، خط مشی دولتی و نیازها و انتظارات مشتریان شان) شفاف کردند و توانایی و تمایل به سازگاری با تغییرات بزرگ و ناگهانی محیط را داشتند. با توجه به این مساله، سازمان‌های موفق باید همانند اکوسیستم‌های تاب‌آور که به طور دائم در حال سازگاری با محیط خارجی‌اند، تکامل یابند. سازمان‌های تاب‌آور باید کارمندانی انعطاف‌پذیر، زنجیره‌های تامین انطباق‌پذیر (تنوعی از محصولات که در آن، تنوعی از مشتریان را ارضا کند)، و ساختارهای سازمانی چابک داشته باشند (پارک، الساوی و فیس^۱، ۲۰۱۷). سازمانی تاب‌آور است که بتواند اهداف محوری اش را در حالت فاجعه محقق کند. این تنها به معنی کاهش اندازه و فراوانی بحران‌ها (آسیب‌پذیری نیست، بلکه به معنای بهبود توانایی و سرعت سازمان در مدیریت بحران‌ها به طور اثربخش نیز هست (ظرفیت سازگاری)). بر اساس دیدگاه پویا، ظرفیت تاب‌آوری سازمانی، ظرفیتی است که سازمان به طور مستمر، بر چالش‌ها غلبه می‌کند و فرصت‌های جدید را شناسایی می‌کند. مهم است که تاب‌آوری سازمانی را از انعطاف‌پذیری، چابکی و انطباق‌پذیری سازمان متمایز کنیم؛ اگرچه این سه مفهوم عناصر مشترکی با تاب‌آوری سازمانی دارند، با این حال، مفاهیم متفاوتی هستند (تان، وانگ و صدرا^۲، ۲۰۱۷). تاب‌آوری سازمانی عبارت است از بازگشت به حالت اولیه،

¹ Park, El Sawy, Fiss

² Tan, Tan, Wang, Sedera

تحمل کردن شوک‌ها، استقامت، حفظ عاملیت در طول زمان، سازگار شدن، موفق شدن، دوام آوردن، پایداری، و... همچنین افعال زیادی که به واسطه واژه تاب‌آوری سازمانی به ذهن خطور کند.

پیامدهای تاب‌آوری سازمانی

چابکی سازمانی و نوآوری پایدار از پیامدهای اصلی تاب‌آوری سازمانی هستند. چابکی توانایی سازمان در واکنش به تغییرات محیطی و کشف و جذب فرصت‌های بازار است و از طریق ادغام اجزای مختلف سازمان در پاسخ به نیازهای گسترده و متنوع مشتریان در یک محیط پیچیده و مبهم، سازمان را توانمند می‌سازد. همچنین چابکی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد با بهبود خدمات خود از تغییرات ایجادشده در بازار به نفع خود بهره‌گیرند (چابکی سرمایه‌گذاری در بازار) و آن‌ها را به منظور بهبود فرایندهای کاری داخلی خود برای مواجهه با تغییرات تقاضا در بازار توانمند سازد (چابکی تنظیم عملیاتی) (مازروول^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). این سازمان‌ها به منظور دستیابی به مزیت رقابتی در محیط خارج از هر تغییری به عنوان یک فرصت استفاده می‌کنند. ابعاد اصلی چابکی سازمانی قابلیت پاسخگویی به تغییرات محیطی، داشتن شایستگی برای دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان، داشتن انعطاف‌پذیری برای کسب اهداف مختلف و سرعت در انجام فعالیت‌ها در کمترین زمان ممکن است. با توجه به توضیحات فوق، سازمان‌هایی که تاب‌آور هستند چابکی را به عنوان یک شاخصه اصلی به همراه خواهند داشت. نوآوری پایدار که از آن به نوآوری اکولوژیکی نیز یاد می‌شود، نوآوری است که عملکرد محیطی سازمان را بهبود می‌بخشد. این نوآوری عبارت از تولید، جذب یا بهره‌برداری از محصولات جدید، فرآیندهای تولید و شیوه‌های کسب و کار است که باعث کاهش خطرات محیطی، آلودگی و تأثیرات منفی استفاده از منابع محیطی می‌شود. پس سازمانی که تاب‌آورتر باشد، پتانسیل بیشتری برای پیاده‌سازی نوآوری پایدار خواهد داشت (خسروی پور، ۱۴۰۱).

نشاط کاری

نشاط در لغت به معنای خشنود، خوشحال، خوشوقت، بی‌غم، خوش و خرم زیستن، زندگی کردن و واژه نشاط به معنای شادمانی، خوشحالی و خوشدار. نشاط حالت مثبتی است که در انسان به وجود می‌آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد و معمولاً به رفتاری منجر می‌شود که به آن حالت شادی‌کنان گفته می‌شود؛ یعنی فرد در حال شادی کردن است. نشاط در لغت‌نامه دهخدا تفریح به معنای شاد کردن، فرح و خوشی، تفرج و تماشا و گشت و گذار آمده است. در تعریف آرگایل و کروس لندن^۴ (۱۹۸۷)، فرد با نشاط نگرش مطلوب و رضایت از خود دارد، روابط اجتماعی متعادلی دارد، از کینه و نفرت دوری می‌جوید و فرایند زندگی خود را مثبت ارزیابی می‌کند. لیونه کچین^۵ (۲۰۱۰)، مؤسس باشگاه شادی، نشاط را این‌گونه تعریف کرده است: «شادی احساس بهزیستی درونی است که افراد را برای سود بردن از تفکرات، هوش، خرد، آگاهی، حس مشترک و ارزش‌های معنوی توانا می‌سازد».

اهمیت نشاط کاری در سازمان‌ها

از دیدگاه بعضی از صاحب‌نظران مفهوم مبهم و اسرارآمیز شادی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از آن، بنابراین داشتن عواطف مثبت و رضایت مندی از عناصر اصلی زندگی می‌تواند شادی بخش و شادی‌آفرین باشد. روان‌شناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب

³ Mazerolle

⁴ Argyle & Crossland

⁵ Lione Ketchain

بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز

و کاهش عواطف منفی است البته شادی مانند هر مقوله دیگری دارای درجات پایین تا بالا است و معمولاً افراد بین دو طیف کم و یا زیاد شادی قرار می‌گیرند. این که فرد در چه میزانی از شادی قرار دارد، تا حد زیادی بستگی به یادگیری، آموزش و داشتن نگرش مطلوب نسبت به محیط کار و زندگی دارد. این موضوع این مسأله را در پی دارد که اگرچه رابطه قوی بین برخی از صفات شخصیتی نظیر برون‌گرایی^۶ و روان‌شادی وجود دارد و لیکن ابعاد دیگری از شخصیت هستند که در حیطه سبک‌های تفکر و یادگیری قرار دارند و به طور غیر مستقیم باعث شادی می‌شوند. مثال افراد شاد، عزت نفس^۷، حس کنترل و خوش بینی بیشتری دارند که این حالت از حس مقصودگرایی^۸ آنان که از داشتن هدف در زندگی مشتق می‌شود، بهره می‌گیرد. از سوی دیگر افزایش فعالیت‌های تفریحی نظیر تمرینات ورزشی شاد در درمان افسردگی و برای نشاط افراد سالم موثر است. تفریح تحت کنترل خود ماست و به منظور افزایش نشاط می‌توان آن را دستکاری کرد. مطالعات و بررسی‌های داخلی و خارجی نشان داده است سازمان‌هایی که به نشاط و شادابی کارکنان خود اهمیت دهند، آن سازمان در رسیدن به اهداف خود موفق‌تر خواهند بود و کارکنان این سازمان‌ها از افسردگی و اضطراب کمتری برخوردار هستند. بررسی‌ها نشان داد میان نشاط و شادابی و رضایت شغلی کارکنان نیز رابطه معناداری برقرار است (جابری و کمالی، ۱۴۰۲). افزایش نشاط می‌تواند به صورت جمعی و یا یک موضوع نسبتاً فردی باشد. تفریح همراه با پیوستگی اجتماعی و یا داشتن روحیه سازمانی بالا می‌تواند عامل موثر در شادی و نشاط جمعی باشد (برخوردار و همکاران، ۱۴۰۲). شکل، ساختار، میزان مشارکت پرسنل در تصمیمات سازمانی عامل بسیار مهمی در افزایش نشاط است که با توجه به دو بعد اصلی نشاط، یعنی افزایش رضایت مندی و عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی همراه است. رابطه با دوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به خصوص شادی مهم باشد. هم‌چنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثرگذار باشد. امروزه ثابت شده است که عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. حمایت‌های عاطفی کارکنان استرس را کاهش و ایمنی را افزایش می‌دهد و در شادی اثر دارد و در نهایت، باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری می‌شود. حمایت اجتماعی و سلامت خانواده می‌تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهره‌وری اثرات چشم‌گیری داشته باشد، به طوری که پرسنلی که از حمایت خانوادگی بهتری برخوردار بوده‌اند، عواطف منفی خود را بهتر کنترل کرده و در نتیجه، نسبت به هم‌ردیف خود از شادی و رضایت مندی بهتری برخوردار بوده‌اند و در شدیدترین مراحل خود را کنترل نموده‌اند. رضایت مندی از دیگر عوامل مهم در شادی است که در اثر عوامل گوناگون به وجود می‌آید. رضایت شغلی در اثر افزایش حقوق، افزایش مهارت، استقلال و تنوع شغلی افزایش می‌یابد و جنبه اجتماعی آن بسیار مهم است. مثال روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار رضایت مندی را کاهش می‌دهد. رضایت شغلی با سن و گذشت زمان ارتباط دارد. جایگاه شغلی و ارتباطات سازمانی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی مؤثر باشند و در نهایت، با رضایت شغلی و افزایش شادی در محیط کار، عملکرد و بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد (هادی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱).

هوش هیجانی

هوش هیجانی یک هوش غیر شناختی است که از نظر تاریخی، ریشه در مفهوم هوش اجتماعی دارد و نخستین بار «ثراندیک» (۱۹۲۰) آن را مطرح کرد. به عقیده ثراندیک، هوش هیجانی توانایی مهم مدیریت انسان‌ها برای عمل به شیوه‌ای خردمندانه در روابط انسانی است. «سالووی و مایر» نخستین افرادی بودند که هوش هیجانی را زیر مجموعه‌ای از هوش اجتماعی تعریف کردند

⁶ Extra Version

⁷ Self-Esteem

⁸ Purpose

که شامل توانایی کنترل احساس‌ها و هیجان‌های خویش و دیگران، تشخیص احساس‌ها و هیجان‌ها در خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات برای هدایت، تفکر و اقدام‌ها خود فرد است «گلمن» (۱۹۹۵) نیز هوش هیجانی را شامل خودآگاهی، مدیریت و مهار هیجان‌ها، برانگیختن خویشتن، همدلی و دستکاری و اداره روابط می‌داند.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز به تعداد ۷۹۰ نفر بود. که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۲۵۸ نفر توسط روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. از ابزار زیر برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش استفاده شد:

الف) پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی پرایاک و همکاران (۲۰۱۸)

این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و خیلی مخالفم = ۱) می‌باشد و دو بعد تاب‌آوری برنامه ریزی شده (گویه‌های ۱ تا ۵) و تاب‌آوری انطباقی (گویه‌های ۶-۱۰) را مورد سنجش قرار می‌دهد. حد پایین نمره برابر ۱۰، حد متوسط برابر ۳۰ و حد بالای نمرات برابر ۵۰ می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۰ تا ۲۰ باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۰ تا ۴۰ باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می‌باشد. در صورتی که نمرات بالای ۴۰ باشد، میزان متغیر بسیار خوب می‌باشد. رستگار (۱۳۹۸) اعتبار این پرسشنامه را مطلوب گزارش کردند (تاب‌آوری برنامه ریزی شده برابر ۰.۸۴ و تاب‌آوری انطباقی برابر ۰.۸۲). در مطالعه محرمی (۱۳۹۷)، آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی ۰.۸۸ به دست آمد.

ب) پرسشنامه هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۵)

این آزمون که در سال ۲۰۰۵ توسط گلمن طراحی شد، یکی از ابزارهای مورد استفاده می‌باشد که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. فرم اصلی این آزمون دارای ۷۰ سؤال است و از دو قسمت تشکیل شده، قسمت اول دارای ۴۰ سؤال و قسمت دوم دارای ۳۰ سؤال می‌باشد. در قسمت اول، هر سؤال حاکی از یک موقعیت زندگی می‌باشد، آزمودنی باید خود را در آن موقعیت قرار دهد و یکی از گزینه‌ها را که با حالات روحی روانی سازگاری بیشتری دارد انتخاب کند. در قسمت دوم در ابتدای هر سؤال یک داستان ساختگی عاطفی آورده شده است و از آزمودنی خواسته می‌شود تا پاسخ خود را با توجه به داستان، انتخاب کند. لازم به ذکر است که این آزمون توسط منصور (۱۳۸۰) به صورت پایان نامه کارشناسی ارشد هنجاریابی شده ولی از قسمت دوم این آزمون به علت عدم همخوانی داستان‌های آن با فرهنگ ما استفاده نشده است. در اجرای مقدماتی این آزمون، از قسمت اول که شامل ۴۰ سؤال بود استفاده شده که تعداد هفت سؤال به علت همبستگی کم با نمره کل آزمون حذف شده اند. سؤالاتی را که برای اجرای نهایی در نظر گرفته شده اند ۳۳ سؤال است. میزان همسانی آزمون ۳۳ سؤالی، در اجرای مقدماتی، به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵۹ بوده است. سؤالات این آزمون مربوط به ابعاد هوش هیجانی است که نمره هر کدام از آنها جداگانه محاسبه گردید. این مؤلفه‌ها عبارتند از، خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیختگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی می‌باشد. هر آزمودنی شش نمره جداگانه دریافت می‌کند که پنج نمره آن مربوط به هر کدام از مؤلفه‌ها و یک نمره به صورت کل می‌باشد. شماره سؤالات مربوط به هر یک از ابعاد هوش هیجانی در جدول شماره زیر آورده شده است. در بعضی از سؤالات چنانچه آزمودنی گزینه اول را انتخاب کند، نمره یک و چنانچه گزینه پنج را انتخاب کند نمره

بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان
و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز

پنج می‌گیرد و برعکس، اگر آزمودنی در سؤالات ۲، ۸، ۱۸، ۳۳، ۳۱، ۱۳، ۹، ۱۲، ۲۰، ۱۴، ۱ گزینه الف را انتخاب کند، نمره پنج می‌گیرد و چنانچه گزینه ب، ج، د، ه را انتخاب کند، به ترتیب نمره کمتر می‌گیرد. نمره گذاری سؤالات دیگر برعکس می‌باشد.

ج) پرسشنامه نشاط کاری کرولف (۲۰۰۷)

این پرسشنامه متشکل از ۲۳ سوال می‌باشد. مولفه‌های آن عبارتند از: یادگیری (گویه‌های ۱-۴)، خودگشودگی (گویه‌های ۵-۸)، مشارکت (گویه‌های ۹-۱۲)، مثبت اندیشی (گویه‌های ۱۳-۱۶)، معنادار بودن کار (گویه‌های ۱۷-۱۹)، علاقه به کار (گویه‌های ۲۰-۲۳). نمره‌گذاری آن به صورت طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شد (از کاملاً مخالف = ۱ نمره تا کاملاً موافق = ۵ نمره). دامنه نمرات بین ۲۳ تا ۱۱۵ در نوسان است. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۳ تا ۴۶ باشد، میزان نشاط کاری ضعیف می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۴۷ تا ۶۹ باشد، میزان نشاط کاری در سطح متوسطی می‌باشد. در صورتی که نمرات ۷۰ به بالا باشد، نشاط کاری بسیار خوب می‌باشد. اعتبار و روایی آن توسط کرولف (۲۰۰۷) به ترتیب به میزان ۰.۸۶ و ۰.۸۸ گزارش شد.

یافته‌ها

در ارتباط بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز، هوش هیجانی نقش میانجی دارد.

ضرایب مستقیم مدل پژوهش

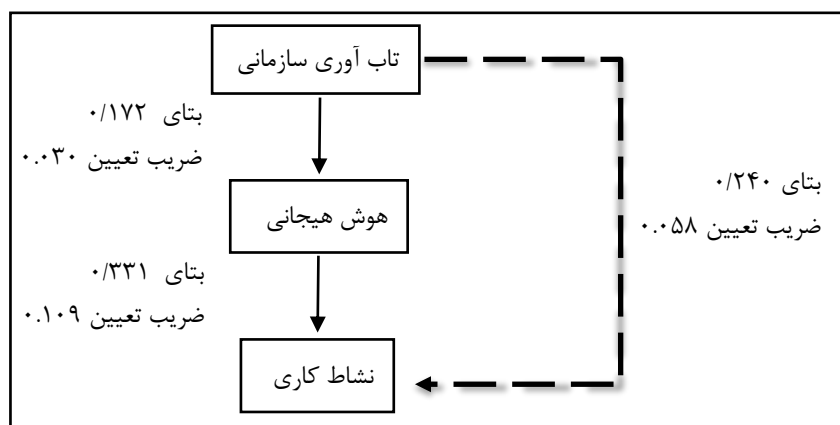
مسیر	مسیر از تاب‌آوری سازمانی به هوش هیجانی	مسیر از هوش هیجانی به نشاط کاری	مسیر از تاب‌آوری سازمانی به هوش هیجانی	مسیر از هوش هیجانی به نشاط کاری
ضریب استاندارد (بتا)	0.172	0.331	0.240	
ضریب تعیین (R ²)	0.030	0.109	0.058	
ضریب غیراستاندارد	0.362	0.265	0.404	
نتیجه تحلیل مسیر	تایید به دلیل Sig<0.05			

با توجه به جدول تحلیل مسیر فوق، ضرایب مستقیم نشان می‌دهد، رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیرها به تفکیک وجود دارد. به این معنی که بین تاب‌آوری سازمانی به عنوان متغیر مستقل و دو متغیر دیگر یعنی هوش هیجانی به عنوان متغیر میانجی و متغیر وابسته یعنی متغیر نشاط کاری رابطه معناداری، به ترتیب، با ضرایب ۰.۱۷۲ و ۰.۲۴۰ وجود دارد. این جدول نشان داد تاب‌آوری سازمانی با واریانس ۳ و ۶ درصد قادر به پیش بینی متغیرهای هوش هیجانی و نشاط کاری می‌باشد. سطح معناداری نیز نشان داد روابط مستقیم، تایید شده اند. همچنین جدول نشان داد بین هوش هیجانی و نشاط کاری کارکنان نیز رابطه مثبت و مستقیمی با ضریب همبستگی ۰.۳۳۱ برقرار بوده، هوش هیجانی، با واریانس ۱۱ درصد قادر به پیش بینی نشاط کاری آزمودنی‌ها می‌باشد و با افزایش هوش هیجانی، نشاط کاری آنها نیز افزایش می‌یابد. سطح معناداری نیز نشان داد رابطه مستقیم این دو متغیر تایید شده است.

ضریب غیر مستقیم مدل پژوهش

مسیر	از تاب‌آوری سازمانی به هوش هیجانی و از هوش هیجانی به نشاط کاری
ضریب استاندارد (بتا)	$.503 = .172 + .331$
ضریب تعیین (r ²)	$.139 = .109 + .030$
ضریب غیراستاندارد	$.627 = .265 + .362$
نتیجه تحلیل مسیر	تایید به دلیل $Sig < 0.05$

با توجه به جدول تحلیل مسیر فوق، ضرایب غیر مستقیم نشان داد مسیر تاب‌آوری به هوش هیجانی و هوش هیجانی به نشاط کاری تایید شده و ضریب استاندارد آن برابر 0.503 بدست آمد. همچنین متغیر مستقل تاب‌آوری سازمان به کمک متغیر میانجی هوش هیجانی با واریانس ۱۴ درصد قادر به پیش بینی نشاط کاری کارمندان می‌باشند. نتایج کلی تحلیل مسیر نشان داد رابطه معناداری بین متغیر تاب‌آوری سازمان و نشاط کاری به تنهایی برابر 0.240 می‌باشد که با افزودن هوش هیجانی، این رابطه به میزان 0.503 به صورت افزایشی، تغییر می‌یابد.



نمودار ۴-۱- مدل پژوهش (یافته‌های محقق)

بین تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی کارکنان

تاب‌آوری سازمانی	هوش هیجانی		
.172	1.000	هوش هیجانی	ضریب همبستگی پیرسون
1.000	.172	تاب‌آوری سازمانی	
.003	.	هوش هیجانی	سطح معنادار
.	.003	تاب‌آوری سازمانی	
258	258	هوش هیجانی	مجموع نفرات
258	258	تاب‌آوری سازمانی	

بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز

با توجه به جدول فوق، بین تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۱۷۲ وجود دارد.

بین هوش هیجانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون هوش هیجانی و نشاط کاری کارکنان

نشاط کاری	هوش هیجانی		
.331	1.000	هوش هیجانی	ضریب همبستگی پیرسون
1.000	.331	نشاط کاری	
.000	.	هوش هیجانی	سطح معنادار
.	.000	نشاط کاری	
258	258	هوش هیجانی	مجموع نفرات
258	258	نشاط کاری	

با توجه به جدول فوق، بین هوش هیجانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۳۳۱ وجود دارد.

بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج همبستگی پیرسون تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان

نشاط کاری	تاب‌آوری سازمانی		
.240	1.000	تاب‌آوری سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون
1.000	.240	نشاط کاری	
.000	.	تاب‌آوری سازمانی	سطح معنادار
.	.000	نشاط کاری	
258	258	تاب‌آوری سازمانی	مجموع نفرات
258	258	نشاط کاری	

با توجه به جدول فوق، بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰.۲۴۰ وجود دارد.

نتایج

در بیمارستان‌های با نشاط، کارکنان و پرستاران، خلاق‌تر، نوآورتر و تولیدکننده‌تر هستند. همچنین نشاط از طریق افزایش عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی در کارکنان و پرستاران موجب افزایش بهره‌وری در بیمارستان می‌شود (شجاعی، باقری، نیک‌بخت و محسنی بیک زاده، ۱۳۹۹). از سویی نتایج نشان داد از عوامل تاثیر گذار بر نشاط کاری، تاب‌آوری سازمانی کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز است. زمانی بیمارستان مسلمین به عنوان یک سازمان، تاب‌آور است که بتواند اهداف محوری اش را در حالت فاجعه محقق کند. این تنها به معنی کاهش اندازه و فراوانی بحران‌ها (آسیب پذیری نیست، بلکه به معنای بهبود توانایی و سرعت سازمان در مدیریت بحران‌ها به طور اثربخش نیز هست (ظرفیت سازگاری)). بر اساس دیدگاه

پویا، ظرفیت تاب‌آوری سازمانی به ویژه در سازمانی مانند بیمارستان مسلمین شیراز، ظرفیتی است که این بیمارستان به طور مستمر، بر چالش‌ها غلبه می‌کند و فرصت‌های جدید را شناسایی می‌کند. از دیگر عوامل موثر بر نشاط کاری، هوش هیجانی کارمندان است. هوش درون فردی به پرستاران و کارکنان کمک می‌کند تا به آنچه انجام می‌دهند، به افکار و احساسات و روابطی که بین تمام این امور وجود دارد معنا ببخشند، با این وجود پرستاران و کارکنان می‌توانند یاد بگیرند خود و هیجانات خود را به خدمت گیرند. هوش بین فردی به پرستاران و کارکنان امکان تنظیم روابط با دیگران، همدلی با آن‌ها، برقراری ارتباطات شفاف، و برانگیختن آن‌ها و فهم ارتباط بین آن‌ها را فراهم می‌سازد. با این هوش می‌توان به دیگران الهام بخشید و اعتمادشان را خیلی سریع جلب کرد.

با توجه به یافته‌ها و مستندات پژوهشی، می‌توان چنین استنباط کرد که کارکنان و پرستاران دارای هوش هیجانی بالا از خودکنترلی و خودانگیزی بالایی برخوردارند، زندگی‌شان معنادار است و اصولی و مسوولیت پذیر هستند، عواطف خود را به درستی تدبیر و ابراز می‌کنند، قانع هستند و نسبت به دیگران حساس و مراقبند، زندگی هیجانی پربار و متعادلی دارند، با خودشان، با دیگران و محیط اجتماعی‌شان راحت هستند، اجتماعی، خودانگیخته و با نشاط هستند و تجارب جدید را می‌پذیرند (دسترنج و همکاران، ۱۴۰۲). هوش هیجانی در کارکنان و پرستاران با ظرفیت بیان احساسات شروع می‌گردد. احساس هیجانی شامل ثبت، توجه و معنی‌سازی پیام‌های هیجانی است به آن صورتی که در حالات صورت، تن صدا یا محصولات هنری - فرهنگی بیان گردیده‌اند. توانایی در کارکنان و پرستاران در توجه با ارزیابی و ابراز حالات هیجانی خود و دیگران متفاوت است. کارکنان و پرستاران آلکسی تایمیک ۱۰ احتمالاً به دلیل دشواری تشخیص احساسات، قادر به ابراز هیجاناتشان به صورت کلامی نیستند. کارکنان و پرستارانی که با سرعت و دقت هیجاناتشان را ارزیابی و بیان می‌کنند بهتر می‌توانند به بیماران، همکاران و محیط بیمارستان پاسخ دهند. از سوی دیگر نتایج نشان داد بین تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری وجود دارد. اهمیت تاب‌آوری سازمانی در سازمانی (مانند بیمارستان مسلمین شیراز و کارکنان آن) زمانی بیشتر نمود می‌یابد که فرایندهای کاری این سازمان به دلیل این که در یک محیط پیچیده، تاب‌آوری جامعه و سازمان به یکدیگر وابسته است و ثانیاً به این دلیل که تاب آور بودن می‌تواند این سازمان و کارکنان آن را به مزیت رقابتی مجهز کند. تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌ها سازمانی (مانند بیمارستان مسلمین شیراز و کارکنان آن)، به حفظ و بهبود عملکرد این سازمان و کارکنان آن در شرایط بحرانی کمک می‌کند. سازگاری و پایایی سازمانی (مانند بیمارستان مسلمین شیراز و کارکنان آن) را ارتقاء می‌دهد و مدیریت چالش‌ها و اختلالات را در بین کارکنان آن تسهیل می‌کند (تالون و همکاران، ۲۰۱۹). به طور کلی توجه به تاب‌آوری (به ویژه در سازمانی مانند بیمارستان مسلمین شیراز) دو دلیل عمده دارد، اولاً به دلیل این که در یک محیط پیچیده تاب‌آوری جامعه و سازمان به یکدیگر وابسته است و ثانیاً به این دلیل که تاب آور بودن می‌تواند سازمان‌ها را به مزیت مجهز کند. لذا کاربست الگویی مؤثر از تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی، پیامدهای مثبتی به همراه خواهد داشت (چنگ و ژانگ، ۲۰۲۰). با توجه به یافته‌ها و مستندات پژوهشی، می‌توان چنین استنباط کرد که نشاط با احساس رضایت شغلی در محل کار پرستاران مرتبط است که طی آن کارکنان و پرستاران شاد احساس اعتبار و عزت نفس می‌کنند. نشاط در محیط کار به ویژه در بیمارستان موجب سودآوری، افزایش رضایت بیماران، کاهش غیبت، افزایش تولید، انجام وظایف با اشتیاق بیشتر، افزایش تعهد سازمانی، تقویت کار تیمی و بهبود ارتباطات می‌شود. فراهم کردن زمینه‌های لازم برای ایجاد نشاط و ممانعت از خستگی‌های روحی و تحلیل رفتگی‌های شغلی در کارکنان و پرستاران می‌تواند از رویکردهای مهم توسعه و تحول سازمانی به شمار رود (معصومی نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). از سویی نتایج نشان داد بین هوش هیجانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری وجود دارد. گاهی اوقات هیجان‌ها می‌توانند

بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در تعیین رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز

شناخت‌ها را در کارکنان و پرستاران تغییر دهند. هنگامی که کارکنان و پرستاران خوشحال هستند، آنها مثبت و وقتی غمگین هستند منفی می‌شوند. این تغییرات سیستم شناختی در کارکنان و پرستاران را وادار می‌کند که چیزها را از دیدگاه‌های مختلف ببینند. تفاوت بین شک نمودن و قبول کردن. این مساله باعث می‌شود که آنها عمیق‌تر و خلاقانه‌تر در مورد مسائل بیماران و بیمارستان بی‌اندیشند. با توجه به یافته‌ها و مستندات پژوهشی، می‌توان چنین استنباط کرد که هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود، از منابع مختلفی بهره می‌برد. شاید بتوان گفت که مهم‌ترین این منابع، منابع انسانی است. در واقع، اهمیت این موضوع به قدری زیاد است که امروزه از واحد منابع انسانی، به عنوان شریک استراتژیک سازمان یاد می‌شود (علی نژاد و بریمانی، ۱۴۰۱). نیروی کار شاد و بهره‌ور، به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌گردد. اما، محیط پر تلاطم و پر رقابت امروزی، کارمندان رو با مسائل مختلفی مثل استرس و تنش‌های شدید، تعارضات، فشارهای روانی و فرسودگی شغلی روبرو کرده که میتواند تاثیر زیادی روی بهره‌وری کارکنان داشته باشد و هزینه‌های سازمان رو بالا ببرد. به همین دلیل، بحث ارتقای کیفیت زندگی کاری خیلی بیشتر از قبل مورد توجه قرار گرفته و مفهومی به نام "نشاط کاری" ابعاد مختلف این موضوع رو مورد بررسی قرار داده تا به سازمان‌ها کمک کنه که با توجه به سلامت روانی و جسمی کارکنان، دست پیدا کنند و هم کارکنان از مزایای نشاط سازمانی بهره‌مند شوند. از سویی نتایج نشان داد بین تاب‌آوری سازمانی و نشاط کاری کارکنان و پرستاران بیمارستان مسلمین شیراز رابطه معناداری وجود دارد. ایجاد تاب‌آوری سازمانی شامل ضربه‌گیری، سازگاری با تغییر، بقای سازمان در مخاطرات، حفظ موقعیت قابل قبول در بحران، رهبری بازار هنگام بحران، تجربه رشد، توان مالی مناسب هنگام بحران، توانایی بازیابی بهتر، افزایش تنوع تولیدی هنگام تهدیدهای محیطی، رضایت ذی‌نفعان هنگام بحران، پویایی سازمان، مثبت اندیشی و اعتبار و شهرت برند بود (محمدی‌شهرودی، رحیم‌نیا، ملک‌زاده و خوراکیان، ۱۳۹۷). با توجه به تغییرات مداوم در عوامل محیطی و سیستم‌های اقتصادی، ریسک‌های مختلفی بر ساختار مالی موسسات اثر می‌گذارند، بنابراین سازمان‌ها با توجه به حوزه عملکرد خود، با ریسک‌هایی مواجه می‌شوند. بنابراین یک سازمان زمانی از تاب‌آوری برخوردار است که زمینه‌های بروز ریسک و خطر در سیستم خود را شناسایی و با اقدامات پیشگیرانه از بروز آنها جلوگیری نماید و در صورت وقوع شرایط مخاطره‌آمیز و پریسک، با اقدام به موقع، قابلیت مدیریت سریع و کنترل شرایط به وجود آمده را داشته باشد. به طوری که از بروز بحران و تسری آن به سایر بخش‌های اقتصادی جلوگیری نماید.

منابع

- [۱] احمدی بالادهی، مهدی؛ باباییکیپی، عزت الله و طاهری، نعمت الله. (۱۳۹۸). نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه دانش انتظامی گلستان، ۱۰(۳۷)، ۱۰۳-۱۲۶.
- [۲] خرامنده، خدیجه و امیری، همایون و گمرکی، فاطمه و آرا، عبدالستار، ۱۴۰۲، رابطه تاب‌آوری هوش هیجانی و هوش معنوی با شادکامی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم شهرستان چابهار.
- [۳] خسروی پور، الهام. (۱۴۰۱). بررسی نقش متغیرهای سرمایه اجتماعی در ارتقای تاب‌آوری سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان. جغرافیا و روابط انسانی، ۱۵(۱)، ۳۵۹-۳۶۴.
- [۴] خسروی، حسین؛ پورشافعی، هادی و طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه خودکارآمدی و نشاط کاری با نقش میانجی امیدواری در معلمان ابتدایی شهر بیرجند. فصلنامه علمی مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان. ۱۴(۳)، ۶۵-۸۲.
- [۵] ربیعی فرادنبه، نیلوفر؛ مقتدایی، لیلا و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در معلمان مدارس ابتدایی. نشریه ابتکار در علوم انسانی، ۱۱(۳)، ۱۳۹-۱۶۶.
- [۶] شجاعی، پیام؛ مسلم باقری؛ امین نیک بخت؛ مهسا محسنی بیک زاده. (۱۳۹۹). مدل سازی عوامل موثر بر شادی سازمانی با رویکرد مدل‌سازی تفسیری ساختاری فراگیر. مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۲)، ۱۲۹-۱۵۸.
- [۷] شعرباغلیایی، لیدا؛ همتیان، هادی و دانایی، ابوالفضل. (۱۳۹۹). انگیزش کارکنان به عنوان راهبردی برای ارتقای تاب‌آوری سازمانی شرکت برق منطقه ای خراسان. علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۷(۲)، ۳۲۵-۳۶۲.
- [۸] صفایی، ایمان؛ میرشکاری، مریم و کریمی‌راد، رضا. (۱۴۰۰). نقش میانجی اخلاق حرفه ای در ارتباط با ورزش با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی آموزش و پرورش سیستان و بلوچستان. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۹(۳۵)، ۶۵-۸۲.
- [۹] علی نژاد، مصطفی و بریمانی، ابوالقاسم. (۱۴۰۱). رابطه خوش بینی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری در معلمان. روانشناسی تربیتی، ۱۲(۳)، ۲۳-۴۴.
- [۱۰] لیپور جویشی، سیده هاجر و شعبانی سبزه میدانی، ارغوان و عابدی کورکابیجاری، مریم و مرادی کیسمی، فاطمه، ۱۴۰۳، رابطه شایستگی اجتماعی - هیجانی، جهت گیری هدف و هوش هیجانی با تاب‌آوری تحصیلی دانش‌آموزان دختر، هفتمین کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱، تهران، <https://civilica.com/doc/2019473>
- [۱۱] محمدی، مهدی؛ مقصودیگنججه، یاسر و شهبازیدستجوده. (۱۴۰۱). تأثیر کاربرد نظریه جنجال - نتیجه بر تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۳)، ۴۱-۵۴.
- [۱۲] معصومی نژاد، فرانک؛ فرخ سرشت، بهزاد؛ الوانی، مهدی و تقی پوریان گیلانی، محمد جواد. (۱۴۰۱). طراحی مدل پیشران‌های نشاط کارکنان سازمان‌ها با تکنیک فراترکیب. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۱)، ۱۰۱-۱۱۷.
- [۱۳] منتظری، امیر و فیضی، سمیرا. (۱۴۰۰). تحلیل نقش تاب‌آوری سازمانی و بلوغ سازمانی در خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در پاندمی کرونا. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۲)، ۲۱۹-۲۳۵.
- [۱۴] مهدی نژاد، مرضیه. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس شادکامی آنان. پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۷(۵۵)، ۱۴۵-۱۵۲.
- [۱۵] هادیپور، عبدالله؛ محمدخانی، کامران و محمدداوودی، امیرحسین. (۱۴۰۱). شناسایی و واکاوی موانع موثر بر نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی مازندران. انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران، ۱۵(۱)، ۹۷-۱۰۸.
- [۱۶] ولی نژاد، بهمن؛ اشرف گنججویی، فریده و اسماعیلی، محمدرضا. (۱۴۰۱). موانع و عوامل تسهیل‌کننده تاب‌آوری سازمانی در باشگاه‌های ورزشی بخش خصوصی. ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۲)، ۱۶-۴۳.
- [17] Basińska-Zych, A., & Springer, A. (2020). Physical Activity as a Moderator of a Relationship between Work-Related Hazards and Professional Burnout of Polish Academics. In *Eurasian Business Perspectives* (pp. 91-111). Springer, Cham.

- [18] Bocéréan, C., Dupret, E., & Martine, M. (2019). Maslach Burnout Inventory – General Survey: French validation in a representative sample of employees. *SCIREA Journal of Health*, 3(1), 34- 61.
- [19] Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). Building organisational resilience: four configurations. *IEEE transactions on engineering management*, 1-42.
- [20] Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135- 146.
- [21] Collie, R. J. (2022). Job demands and resources, teachers' subjective vitality, and turnover intentions: an examination during COVID-19. *Educational Psychology*, 1-20.
- [22] DeFelippo, A. M., & Dee, J. R. (2022). Vitality in the Academic Workplace: Sustaining Professional Growth for Mid-Career Faculty. *Innovative Higher Education*, 1-21.
- [23] Eggers, J. (2021). How Teaching Resilience Can Enable Adaptive Leadership. In *Adaptive Leadership in a Global Economy* (pp. 44-64). Routledge.
- [24] Fernández, J. L. F., Gamez, M. A. F., De Querol Aragón, N., & Gil, A.C. (2018) "Happiness at work, business behaviour and worker perceptions: A case study", *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, Vol. 8, pp. 33–64.
- [25] Fiorilli, G., Grazioli, E., Buonsenso, A., Di Martino, G., Despina, T., Calcagno, G., & Di Cagno, A. (2021). A national COVID-19 quarantine survey and its impact on the Italian sports community: Implications and recommendations. *Plos one*, 16(3), e0248345.
- [26] Fletcher, D. (2018). Psychological resilience and adversarial growth in sport and performance. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- [27] Isoard-Gauthier, S., Ginoux, C., Gerber, M., & Sarrazin, P. (2019). The stress–burnout relationship: Examining the moderating effect of physical activity and intrinsic motivation for off-job physical activity. *Workplace health & safety*, 67(7), 350-360.
- [28] Lin, C. Y., Alimoradi, Z., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon*, e08868.
- [29] Liu, Y. (2021). Analysis of the Influencing Factors of Organizational Resilience in the ISM Framework: An Exploratory Study Based on Multiple Cases.
- [30] Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1987). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- [31] Mcleod, E., Anthony, K. R., Mumby, P. J., Maynard, J., Beeden, R., Graham, N. A., & Tamelander, J. (2019). The future of resilience-based management in coral reef ecosystems. *Journal of environmental management*, 233, 291-301.
- [32] Ngalagou, P. M., Assomo-Ndemba, P. B., Manga, L. O., Ebolo, H. O., Ayina, C. A., Tanga, M. Y. L., ... & Mandengue, S. H. (2019). Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: effect of the practice of sport and physical activities and leisures. *L'encéphale*, 45(2), 101-106.
- [33] Nouri, M., Shahhoseini, M.A., Shami Zanjani, M., & Abedin, B. (2019). Designing A Conceptual Framework for Leading Digital Transformation in Iranian Companies. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 12(2), 211-242. (In Persian)
- [34] Piercy, S. (2022). How to stimulate vital employees: The relationship between task autonomy, work passion, and employee vitality (Master's thesis).
- [35] Simone, C., Iandolo, F., Fulco, I., & Loia, F. (2021). Rome was not built in a day. Resilience and the eternal city: Insights for urban management. *Cities*, 110, 103070.
- [36] Vercio, C., Loo, L. K., Green, M., Kim, D. I., & Beck Dallaghan, G. L. (2021). Shifting focus from burnout and wellness toward individual and organizational resilience. *Teaching and learning in medicine*, 33(5), 568-576.