

ارتباط سواد یادگیری مادام‌العمر و اشتیاق کاری با تاب‌آوری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹

منیر بوجاری^۱ و دکتر امیر حسین محمد داودی^۲

کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه آزاد ساوه ، Mnbujari22@gmail.com

^۲دانشیار مدیریت آموزشی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد ساوه ، Adavoudi838@yahoo.com

چکیده

هدف از این پژوهش ارتباط سواد یادگیری مادام‌العمر و اشتیاق کاری با تاب‌آوری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بوده است. پژوهش حاضر از نظر رویکرد، کمی و از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری، میدانی و شیوه اجرا این تحقیق نیز، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بوده که تعداد ۲۶۵ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه و با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند (با استفاده از سامانه پرس لاین). ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه سواد یادگیری مادام‌العمر لی و تسای (۲۰۰۷) که شامل ۴۹ آیتم، پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، که شامل ۲۵ آیتم و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱) که شامل ۱۷ آیتم بوده است. روایی محتوایی پرسشنامه به تایید جمعی از صاحب نظران رسید. جهت سنجش پایایی و قابل اعتماد از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار Spss، که بیش تر از ۰/۷ محاسبه گردید، استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ جهت پایایی ابزار برای سواد یادگیری مادام‌العمر (۰/۸۶۴)، برای متغیر اشتیاق کاری (۰/۸۳۱) و برای توسعه تاب‌آوری سازمانی (۰/۸۱۹) می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش با نرم افزار Lisrel نشان می‌دهد که بین سواد یادگیری مادام‌العمر با تاب‌آوری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه ارتباط وجود دارد. بین اشتیاق کاری با تاب‌آوری سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه ارتباط وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد تاب‌آوری سازمانی معلمان، سواد یادگیری مادام‌العمر معلمان و اشتیاق کاری معلمان ابتدایی شهرستان ساوه دارای وضعیت مطلوب بوده است.

کلید واژه: سواد یادگیری، یادگیری مادام‌العمر، تاب‌آوری سازمانی و اشتیاق شغلی

مقدمه

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 تاکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (پورحسینی، ۱۳۹۹).

انعطاف پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای: با احساس مهم بودن، اشتیاق، رغبت، افتخار و چالش در کار

سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلیشان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. در طی سالهای اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه اشتیاق به یک حالت، پایا، سرایت‌کننده و موثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی‌شود. انرژی حرفه‌ای با یک سطح بالا از انرژی و