

---

## تبیین تاب‌آوری سازمانی با ملاک‌های هوش هیجانی و سبک‌های تفکر در

### میان معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی

---

منصوره پزشکیان<sup>۱\*</sup>، امید صفری<sup>۲\*</sup>، نیما شهیدی<sup>۳</sup>

ص.ص: ۶۸-۵۶

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۱۳

تاریخ تصویب: ۹۷/۰۷/۲۰

#### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تبیین تاب‌آوری سازمانی با ملاک‌های هوش هیجانی و سبک‌های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود. پژوهش حاضر به صورت توصیفی و پیمایشی انجام شد. جامعه آماری آن کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی (۲۰۰ نفر) بود. ۱۳۵ نفر از معلمان با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و به شکل تصادفی ساده و به وسیله پرسشنامه‌های هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۵؛ به نقل از کشاورز ۱۳۹۰)، سبک‌های تفکر استرنبرگ و واگنر (۱۹۹۲؛ به نقل از تقی‌پور و آوارسین، ۱۳۹۵) و تاب‌آوری سازمانی بر اساس مدل مک‌مانوس (شریف‌نیا، ۱۳۹۲) مورد آزمون قرار گرفتند. پرسشنامه‌ها در جامعه ایرانی استاندارد شده بودند. داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی و ابعاد هوش هیجانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین تاب‌آوری سازمانی و سبک‌های تفکر رابطه معنادار وجود دارد. هم‌چنین سبک‌های تفکر قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی می‌باشند. با توجه به اهمیت سبک‌های تفکر و تاب‌آوری سازمانی در فضای کار، پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در این خصوص، زمینه افزایش اطلاعات کادر مدارس فراهم شود.

**واژه‌های کلیدی:** تاب‌آوری سازمانی، سبک‌های تفکر و هوش هیجانی

---

<sup>۱\*</sup> گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

<sup>۳\*</sup> ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

وظیفه عمده نظام های پرورشی (مدارس و دانشگاه ها) پرورش دادن افراد مورد نیاز جامعه است. یک نظام پرورشی موفق هم به فرد در شکوفا ساختن استعداد های ذاتی اش کمک می کند و هم او را به عنوان یک فرد آگاه از مسائل جهانی و متعهد به ارزش های جامعه ای که به آن وابسته است پرورش می دهد (۲).

عواملی مانند سبک های تفکر<sup>۱</sup> و هیجان ها<sup>۲</sup> می توانند رفتار سازمانی را تحت تاثیر قرار دهند زیرا سبکی که افراد درباره خود می اندیشند هیجان و عملکرد آنها را تحت تاثیر قرار می دهد (۷). اینکه سبک های تفکر و هیجان ها چه تاثیری در موقعیت سازمانی دارند، سازمان ها را قادر می سازد که عمیق تر به این مفاهیم بپردازد. بنابراین بررسی سبک های تفکر هم برای موقعیت های شغلی مهم می باشد و هم عاملی برای شناسایی هیجان هاست، زیرا که هیجان ها در متن سازمان است و نمی توان آن را از محیط کاری جدا کرد (۴).

تاب آوری سطح بالا و مطلوب در هر سازمانی می تواند به بهبود عملکرد آن سازمان منجر شود به خصوص که اگر آن سازمان، آموزش و پرورش باشد (۳). از آنجایی که معلمان نقش اساسی و مهمی در پرورش افراد دارند، پژوهش در این راستا می تواند مفید بوده و نتایج مناسبی را در بر داشته باشد. بدین ترتیب سنجش متغیرهایی که پیش بینی می شود در تبیین تاب آوری سازمانی موثر باشد، می تواند در بهبود این متغیر کمک کننده باشد. پژوهش حاضر به تبیین تاب آوری سازمانی با ملاک های هوش هیجانی و سبک های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد می پردازد. در حال حاضر سوال اصلی پژوهش در تحقیق حاضر این است که آیا هوش هیجانی و سبک های تفکر قادر به تبیین تاب آوری سازمانی هستند؟

با توجه به نارضایتی نسبت به عملکرد معلمان تربیت بدنی از طرف خانواده های دانش آموزان که شاید دلیل نبود هوش هیجانی کافی و سبک های تفکر مناسب معلمان تربیت بدنی باشد که باعث کاهش تاب آوری و در نهایت عملکرد ضعیف معلمان شده است. که این خود می تواند در دراز مدت اثرات نامطلوبی را برای سلامتی، تندرستی و شادابی دانش آموزان داشته باشد. بنابراین تبیین تاب آوری سازمانی با ملاک های هوش هیجانی و سبک های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی دارای اهمیت و ضرورت فراوانی می باشد که در این مطالعه به آن پرداخته می شود. تحقیقات

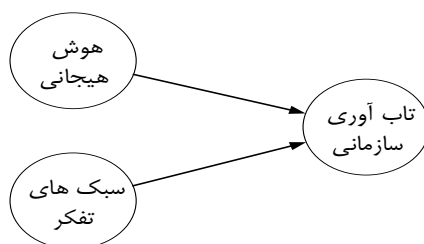
<sup>1</sup>Thinking styles

<sup>2</sup>Emotions

گسترده در زمینه متغیرهای هوش هیجانی و سبک های تفکر نشان داده است که این متغیرها در ارتباط و پیش بین بسیاری از متغیرهای روانشناختی است (۶). حال آنکه پژوهش ها نشان می دهد که هنوز به تبیین این متغیرها در ارتباط با متغیر تاب آوری سازمانی پرداخته نشده است. لذا یکی از ضروریات این مطالعه به دست آوردن اطلاعاتی در زمینه تبیین تاب آوری سازمانی توسط متغیرهای هوش هیجانی و سبک های تفکر است. بدین ترتیب این پژوهش خواهد توانست نقش هیجان و تفکر را که دو مورد از اساسی ترین خصیصه ها در ارتباط با سازمان ها و بالاخص آموزش و پرورش افراد می باشد را تبیین نماید. در ادامه به تعاریف متغیرهای پژوهش حاضر (سبک های تفکر، هوش هیجانی و تاب آوری سازمانی) پرداخته می شود.

از آنجا که تحقیقاتی در زمینه تبیین تاب آوری سازمانی با ملاک های هوش هیجانی و سبک های تفکر توسط همایون نیا و همکاران (۱۳۹۳) و حیدری و همکاران (۱۳۹۲) انجام گرفته است (۱،۵). پژوهش حاضر نیز جهت پرداختن بیشتر به این موضوع به تبیین تاب آوری سازمانی با ملاک های هوش هیجانی و سبک های تفکر در میان معلمان شهرستان نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ می پردازد. شایان ذکر است که اخیراً متغیر تاب آوری سازمانی از نظر پژوهشی مورد توجه قرار گرفته است که این موضوع از طرفی نشان از نو بودن مسئله پژوهشی ست و از طرفی نشان دهنده پیشینه پژوهشی کمیاب در این زمینه است.

با توجه به اینکه تا کنون در زمینه تبیین تاب آوری سازمانی با استفاده از متغیرهای سبک های تفکر و هوش هیجانی پژوهشی صورت نگرفته است، اما نکته ای که باید در نظر گرفته شود این است که از آنجائی که سبک های تفکر دارای زیربنای شناختی است بنابراین با بسیاری از متغیرهای درونی و بیرونی رابطه دارد. بدین ترتیب در پژوهش حاضر به ذکر پژوهش هایی مرتبط با سبک های تفکر، هوش هیجانی و تاب آوری سازمانی اشاره شده است. در ادامه مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

تبيين تاب آوري سازمانی با ملاک‌های هوش هیجانی و سبک‌های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان

نورآباد ممسنی  
روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی می باشد. همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می باشد. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ می باشد. جامعه آماری معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی که شامل ۲۰۰ نفر از معلمان و نمونه آماری شامل ۱۳۵ نفر از معلمان (۸۷ نفر زن و ۴۸ نفر مرد) است. روش نمونه گیری خوشه ای و به شکل تصادفی ساده می باشد. زیرا که از بین مدارس، چند مدرسه انتخاب و از بین مدارس انتخاب شده نمونه ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و پرسشنامه ها بین آنها توزیع شده است. بعد از کنار گذاردن پرسشنامه های مخدوش و ناقص تعداد ۱۳۵ پرسشنامه وارد مراحل تجزیه و تحلیل آماری شد. در زمینه پرکردن پرسشنامه ها به طور کامل برای معلمان توضیح داده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه جهت برآورد سه متغیر تعریف شده، استفاده شده است که در ادامه به آنها اشاره می شود. پرسشنامه های سبک های تفکر استرنبرگ و واگنر (۱۹۹۴) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸، هوش هیجانی گلن (۱۹۹۵) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و پرسشنامه تاب آوری سازمانی (۱۳۹۲) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و بر اساس مدل مک مانوس در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین متغیر ها و نیز رگرسیون چندگانه برای پیش بینی متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

#### یافته‌ها

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می دهد که همبستگی بین متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس های آنها (تاب آوری سازمانی و هوش هیجانی) با توجه به جهت و شدت همبستگی به تفکیک آورده شده است. نتایج این جدول نشان می دهد که بین تاب آوری سازمانی و خرده مقیاس های آنها با نمره کل هوش هیجانی رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۱: ضرائب همبستگی پیرسون در بین متغیرهای پژوهش (خرده مقیاس های تاب آوری سازمانی و نمره کل با نمره کل هوش هیجانی)

عوامل فردی	عوامل فردی	عوامل سازمانی	عوامل محیطی	نمره کل	هوش هیجانی
عوامل فردی	۱				
عوامل سازمانی	۰/۸۰۴**	۱			
عوامل محیطی	۰/۵۹۰**	۰/۵۸۹**	۱		
نمره کل	۰/۸۲۷**	۰/۸۲۸**	۰/۹۲۴**	۱	
هوش هیجانی	۰/۰۲۶	-۰/۰۸۴	۰/۰۳۱	۰/۰۱۰	۱

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می دهد که همبستگی عوامل بین متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس های آنها با توجه به جهت و شدت همبستگی به تفکیک آورده شده است. نتایج این جدول نشان می دهد که بین تاب آوری سازمانی و خرده مقیاس های آن با ابعاد هوش هیجانی رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۲: ضرائب همبستگی پیرسون در بین متغیرهای پژوهش (خرده مقیاس های تاب آوری سازمانی و نمره کل با ابعاد هوش هیجانی)

مدیریت روابط	آگاهی اجتماعی	خودمدیریتی	خودآگاهی	نمره کل	عوامل محیطی	عوامل سازمانی	عوامل فردی	
							۱	عوامل فردی
						۱	۰/۸۰۴**	عوامل سازمانی
					۱	۰/۵۸۹**	۰/۵۹۰**	عوامل محیطی
				۱	۰/۹۲۴**	۰/۸۲۸**	۰/۸۲۷**	نمره کل
			۱	۰/۰۷۶	۰/۱۲۶	-۰/۰۶۱	۰/۰۲۹	خودآگاهی
		۱	۰/۵۸۲**	-۰/۰۱۴	-۰/۰۰۸	-۰/۰۸۶	۰/۰۳۵	خودمدیریتی
	۱	۰/۷۴۹**	۰/۵۶۳**	۰/۰۰	۰/۰۱۰	-۰/۰۴۲	۰/۰۲۴	آگاهی اجتماعی
۱	۰/۷۵۳**	۰/۷۴۶**	۰/۵۹۸**	-۰/۰۲۷	-۰/۰۱۴	-۰/۱۰۰	-۰/۰۰۱	مدیریت روابط

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می دهد، همبستگی بین متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس های آنها با توجه به جهت و شدت همبستگی به تفکیک آورده شده است. نتایج این جدول نشان می دهد که عوامل فردی (خرده مقیاس تاب آوری) با سبک های تفکر قانونی، اجرائی، قضائی، کلی، جزئی، آزاداندیش، محافظه کار، سلسله مراتبی، سلطنتی، اولیگارشی، آنارشیست، درونی و بیرونی رابطه مثبت و معنادار، عوامل سازمانی با سبک های تفکر قانونی، اجرائی، قضائی، کلی، جزئی، آزاداندیش، محافظه کار، سلسله مراتبی، سلطنتی، اولیگارشی، آنارشیست، درونی و بیرونی رابطه مثبت و معنادار، عوامل محیطی با سبک های تفکر قانونی، اجرائی، قضائی، کلی، جزئی، آزاداندیش، محافظه کار، سلسله مراتبی، سلطنتی، اولیگارشی، آنارشیست، درونی و بیرونی رابطه مثبت و معنادار و نمره کل تاب آوری سازمانی با سبک های تفکر قانونی، اجرائی، قضائی، کلی، جزئی، آزاداندیش، محافظه کار، سلسله مراتبی، سلطنتی، اولیگارشی، آنارشیست، درونی و بیرونی رابطه مثبت و معنادار دارد.



تبیین تاب‌آوری سازمانی با ملاک‌های هوش هیجانی و سبک‌های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان

نورآباد ممسنی

جدول ۳: ضرائب همبستگی پیرسون در بین متغیرهای پژوهش (خرده مقیاس های تاب‌آوری سازمانی و

نمره کل با نمره سبک‌های تفکر)

نمره کل	۱- عوامل فردی	۲- عوامل سازمانی	۳- عوامل هیجانی	۴- نمره کل	۵- تفکر انتقادی	۶- تفکر خلاق	۷- تفکر عملی	۸- تفکر تجزیه‌ای	۹- تفکر خردی	۱۰- تفکر آزاداندیشی	۱۱- تفکر مصالحه‌کار	۱۲- سبک‌های سازمانی	۱۳- تفکر عملی	۱۴- تفکر خلاق	۱۵- تفکر خردی	۱۶- تفکر خردی	۱۷- تفکر خردی	
	۱																	
		۱																
			۱															
				۱														
					۱													
						۱												
							۱											
								۱										
									۱									
										۱								
											۱							
												۱						
													۱					
														۱				
															۱			
																۱		
																	۱	
																		۱

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۰۱۰ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای تحقیق (تاب‌آوری سازمانی و نمره کل هوش هیجانی) همبستگی وجود ندارد. از طرف دیگر مقدار F معنادار نمی‌باشد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت نمره کل هوش هیجانی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی نمی‌باشد.

جدول ۴: رگرسیون چندگانه به روش همزمان جهت پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی از طریق هوش هیجانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	F	β
تاب‌آوری سازمانی	هوش هیجانی	۰/۰۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳	۰/۰۱۰

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود، مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۱۲۶ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای پیش بین (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) و متغیر وابسته تحقیق (تاب آوری سازمانی) همبستگی وجود ندارد. از طرف دیگر مقدار F معنادار نمی باشد. بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت نمره کل هوش هیجانی قادر به پیش بینی تاب آوری سازمانی نمی باشد.

جدول ۵ رگرسیون چندگانه به روش همزمان جهت پیش بینی تاب آوری سازمانی از طریق ابعاد هوش هیجانی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	$\beta$
تاب آوری سازمانی	خودآگاهی	۰/۱۲۶	۰/۰۱۶	۰/۵۲۳	۰/۱۴۷
	خومدیریتی				-۰/۰۵۳
	آگاهی اجتماعی				۰/۰۵۸
	مدیریت روابط				-۰/۱۲۱

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود، مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۵۲۰ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای پیش بین (ابعاد سبک های تفکر) و متغیر وابسته (تاب آوری سازمانی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R<sup>2</sup>) که برابر ۰/۲۷۰ می باشد، نشان می دهد که ۲۷/۰ درصد از کل تغییرات میزان تاب آوری سازمانی به وسیله ابعاد سبک های تفکر قابل تبیین است.

با توجه به معنی داری مقدار F (۳/۳۵۷) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۰۱ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از سیزده متغیر پیش بین (سبک های تفکر) و یک متغیر وابسته (تاب آوری سازمانی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل قادرند تغییرات تاب آوری سازمانی را تبیین کنند.

تبیین تاب‌آوری سازمانی با ملاک‌های هوش هیجانی و سبک‌های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی

جدول ۶: رگرسیون چندگانه به روش همزمان جهت پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی از طریق سبک‌های تفکر

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	F	$\beta$
تاب‌آوری سازمانی	تفکر قانونی	۰/۵۲۰	۰/۲۷۰	۳/۳۵۷***	-۰/۰۵۳
	تفکر اجرائی				-۰/۱۳۷
	تفکر قضائی				-۰/۱۳۰
	تفکر کلی				۰/۱۸۱
	تفکر جزئی				۰/۰۳۸
	تفکر آزاداندیش				-۰/۲۴۸
	تفکر محافظه‌کار				۰/۲۸۰
	تفکر سلسله‌مراتبی				۰/۳۵۱
	تفکر سلطنتی				۰/۰۱۰
	تفکر اولیگارش‌ی				۰/۱۳۵
	تفکر آنارش‌یست				۰/۰۸۳
	تفکر درونی				۰/۱۱۲
	تفکر بیرونی				-۰/۰۹۲

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسائلی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، بررسی رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و نمره کل هوش هیجانی بود که نتایج نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. متغیر هوش هیجانی بر احساس فرد و نحوه مدیریت آن توسط افراد تمرکز دارد و متغیر تاب‌آوری سازمانی که به توانایی مقابله با استرس و حل مسئله با زیربنای نوع تفکر افراد اشاره دارد. عدم ارتباط میان این دو متغیر می‌تواند به این دلیل باشد که توانایی افراد در مدیریت تفکر و هیجان متفاوت بوده و همین مسئله زمینه‌ساز عدم وجود رابطه بین تاب‌آوری سازمانی و هوش هیجانی است. نتیجه حاضر با پژوهش



همایون نیا و همکاران (۱۳۹۳) و حیدری و همکاران (۱۳۹۲) همسو نمی باشد. یکی از دلایل ناهمسو بودن این نتیجه از پژوهش که در جامعه معلمان مورد بررسی قرار گرفته است با پژوهش همایون نیا و همکاران (۱۳۹۳) که در میان کشتی گیران انجام شده است، می تواند این باشد که نمونه آماری این دو پژوهش با هم متفاوت بوده است.

نتایج همبستگی پیرسون در بین تاب آوری سازمانی و ابعاد هوش هیجانی (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) نشان داد که بین این متغیرها نیز رابطه معناداری وجود ندارد. بالطبع زمانی که تاب آوری سازمانی با نمره کل هوش هیجانی رابطه معناداری نداشته باشد، خرده مقیاس های هوش هیجانی نیز با تاب آوری سازمانی رابطه معناداری ندارند. بطور قطع زمانی که بین نمره کل هوش هیجانی و تاب آوری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، خرده مقیاس های هوش هیجانی نیز که برآورد کننده نمره کل می باشند با تاب آوری سازمانی رابطه معناداری ندارد.

بین متغیرهای تاب آوری سازمانی و خرده مقیاس های آن با سبک های تفکر همبستگی وجود دارد. به این ترتیب که عوامل فردی، سازمانی، محیطی و نمره کل با سبک های تفکر قانونی، اجرائی، قضائی، کلی، جزئی، آزاداندیش، محافظه کار، سلسله مراتبی، سلطنتی، اولیگارشی، آنارشیکست، درونی و بیرونی رابطه مثبت و معنادار دارد. بدین ترتیب تاب آوری سازمانی به عنوان نوعی از تفکر در سازمان دادن به مسائل و بازنگری موقعیت، با انواع سبک های تفکر رابطه معناداری دارد. تمامی سبک های تفکر دارای رابطه مثبت و معنادار با تاب آوری سازمانی دارند و تنها از نظر شدت همبستگی با هم تفاوت دارند. در نتایج پیش بینی تاب آوری سازمانی به وسیله هوش هیجانی، مشخص شد که هوش هیجانی قادر به پیش بینی تاب آوری سازمانی نمی باشد. به نظر می رسد از انجایی که هوش هیجانی دربردارنده مضامین احساسی در فرد می باشد، قادر به پیش بینی تاب آوری سازمانی که بر مبنای تفکر فرد استوار است، نمی باشد. طبیعتاً در فضای کار، افراد بیشتر سعی می کنند که بر اساس اصول مشخص و بر پایه تفکر به فعالیت های کاری خود پرداخته و کمتر احساسات را در کار مداخله می دهند. اگرچه نمی توان موثر بودن هوش هیجانی را بر بهبود شرایط کاری نادیده گرفت لیکن در جامعه مورد مطالعه این پژوهش نقش احساسات کم رنگ بوده و به نوعی قدرت پیش بینی تاب آوری سازمانی را ندارد. ابعاد هوش هیجانی قادر به پیش بینی تاب آوری سازمانی نبودند. ابعاد هوش هیجانی که عبارت است از خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط، اگرچه نقش بسزایی در پیشبرد اهداف افراد دارد اما در پژوهش حاضر قادر به پیش بینی تاب آوری سازمانی نمی باشد.

تبیین تاب‌آوری سازمانی با ملاک‌های هوش هیجانی و سبک‌های تفکر در میان معلمان تربیت بدنی شهرستان نورآباد ممسنی

نتایج آزمون رگرسیونی نشان داد که سبک‌های تفکر قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری سازمانی می‌باشند. افراد با سبک‌های متفاوتی از تفکر در محیط کار، به امور خود رسیدگی کرده و با شیوه‌های مرتبط با سبک‌های مختلف تفکر به حل مسائل کاری خود می‌پردازند. فارغ از کیفیت و یا خوب و بد بودن شیوه‌های تفکر در افراد، هر کدام از آنها به زعم خود راه حل‌های متاثر از سبک تفکر خود، روشی برای رویارویی با امور مورد استفاده قرار می‌دهند. بدین ترتیب تاب‌آوری سازمانی متاثر از سبک‌های تفکر می‌باشد. در این پژوهش با وجود دقت فراوان، وجود محدودیت‌هایی که در اختیار پژوهشگر می‌باشد، امری است که ناگزیریم آن را بپذیریم همانطور که سایر پژوهش‌ها نیز از محدودیت‌ها به دور نیستند. این پژوهش فقط در میان کادر مدارس شهرستان نورآباد انجام شده است و کادر مدارس سایر شهرها در آن حضور نداشتند. قطعاً نظرات کادر مدارس سایر شهرها نیز می‌تواند در پژوهش‌های بعدی مفید باشد. افزایش حجم نمونه با استفاده از دخیل نمودن کادر همه مدارس شهر نورآباد ممسنی نیز می‌توانست در بهبود و دقت این پژوهش تاثیرگذار باشد که مجال این گسترش حجم نمونه تنها در یک پایان‌نامه امکان‌پذیر نبود.

به دلیل محدود بودن نمونه و گستره مکانی آن، تعمیم نتایج تحقیق حاضر به دیگر مدارس استان باید با احتیاط همراه باشد. برخی از آزمودنی‌ها، پرسشنامه را به طور کامل پاسخ نداده بودند که به ناچار از چرخه تجزیه و تحلیل داده‌ها کنار گذاشته شد. در راستای اجرای پژوهش، از آنجایی که این بررسی برای اولین بار در مدارس نورآباد ممسنی صورت می‌گرفت، مشکلاتی از قبیل نبودن موضوع پژوهش برای آزمودنی‌ها، تاخیر در پاسخگویی و جمع‌آوری نمونه گردید. از طرف دیگر صداقت و دقت برخی از آزمودنی‌ها قابل تردید است. متأسفانه برخی از آزمودنی‌ها در پروسه پژوهش همکاری ضعیفی داشتند. انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه تاب‌آوری و شناسایی متغیرهای تاثیرگذار بر تاب‌آوری می‌تواند زمینه‌ساز بهبود فضای کار در آموزش و پرورش باشد. پیشنهاد می‌شود که برای ارزیابی دقیق‌تر تاب‌آوری سازمانی، مطالعات فراتحلیلی پیرامون این متغیر انجام پذیرد تا روند رشدی این متغیر تاثیرگذار در محیط کاری مورد بررسی بیشتری قرار گیرد. هوش هیجانی نقش مهمی در زندگی افراد و طبیعتاً زندگی شغلی افراد داراست، پژوهش‌های بیشتر از این متغیر در محیط‌های کاری می‌تواند مفید واقع شود.

طبق نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، مشخص شد که سبک‌های تفکر قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری می‌باشد. نقش پررنگ‌تر سبک‌های تفکر نشان می‌دهد که، شناخت بیشتر سبک‌های تفکر و تشویق کادر مدارس به استفاده آگاهانه از روش‌های مناسب تفکر برای بهبود فضای کار، می‌تواند سازمان تاب‌آور و پربازده‌ای را به وجود آورد. افزایش اطلاعات کادر مدارس در زمینه تاب‌آوری و سبک

های تفکر که این مهم از طریق برگزاری کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی و دوره‌های مربوطه، برآورده خواهد شد. عدم وجود ارتباط تاب آوری سازمانی با هوش هیجانی می‌تواند به خاطر عدم شناخت و عدم آگاهی از اهمیت این متغیر باشد که با افزایش اطلاعات در این زمینه و به دست آوردن نتایج مثبت در فضای کار می‌تواند پیامدهای مناسبی در پی داشته باشد.

## منابع

۱. حیدری، علی. بیگی، مینا. حیدری، محسن. (۱۳۹۲). اثربخشی خلق مزیت رقابتی پایدار آموزش و توسعه مهارت‌های فروشندگان بیمه. مجله مطالعه مدیریت راهبردی. ۱۶. صص ۲۱۷-۲۰۰.
۲. سیف، علی اکبر. (۱۳۸۷). روانشناسی پرورشی نوین (روانشناسی یادگیری و آموزش). نشر دوران.
۳. طاهری، عبدالمحمد. شعبانی، محمد. (۱۳۹۶). رابطه سبک تفکر (قانونگذار، اجرایی و قضاوتگر) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۸(۳). صص ۱۸-۱.
۴. قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سمت.
۵. همایون نیا، مرتضی. همایونی، علیرضا. شیخ، محمود. نظری، سعید. (۱۳۹۳). ارتباط بین هوش هیجانی و تاب آوری روانشناختی در بین کشتی‌گیران لیگ برتر ایران. مجله رشد و یادگیری حرکتی- ورزشی. ۱(۶). صص ۳۶-۲۳.

6. Eshel Y, Kimhi S. (2015). Post-war recovery to stress symptoms ratio as a measure of resilience, individual characteristics, sense of danger and age. *Jornalof Loss and*
7. Timmy, E. (2007). Thinking and emotion. Retrieved 12, 2, 2008, from . <http://www. Isnare. Com>