

به نام خدا

تأثیر دینداری در عملکرد معلمان

مولفان :

حمیده محمد حسنی

فاطمه توکلی

رحیم توکلی

رویا نجارزاده

اشکان توکلی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

عنوان و نام پدیدآور: تاثیر دینداری در عملکرد معلمان/ مولفان حمیده محمد حسنی... [و دیگران].
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۷۹ص.

شابک: ۷-۲۴۶-۳۳۹-۶۲۲-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

یادداشت: مولفان حمیده محمد حسنی، فاطمه توکلی، رحیم توکلی، رویا نجارزاده، اشکان توکلی.
یادداشت: کتابنامه: ص. ۶۷ - ۷۹.

Religiousness

موضوع: دینداری

Employees -- Iran -- Religious life

کارکنان -- ایران -- زندگی مذهبی

معلمان -- اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام

Teachers -- Professional ethics -- Religious aspects -- Islam

شناسه افزوده: محمد حسنی، حمیده، ۱۳۵۳-

رده بندی کنگره: BP۲۱۶/۵

رده بندی دیویی: ۲۹۷/۴۲

شماره کتابشناسی ملی: ۹۳۲۶۱۳۶

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیفا

نام کتاب: تاثیر دینداری در عملکرد معلمان

مولفان: حمیده محمد حسنی - فاطمه توکلی - رحیم توکلی

رویا نجارزاده - اشکان توکلی

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زبرجد

قیمت: ۶۴۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۷-۲۴۶-۳۳۹-۶۲۲-۹۷۸

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



انتشارات ارسطو



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵	فصل اول: کلیات
۶	مقدمه
۱۵	اهمیت موضوع
۲۱	فصل دوم: مبانی نظری
۲۲	مقدمه
۲۳	بخش ۱: مبانی نظری دینداری در کار
۲۳	دینداری
۲۴	رابطه دین و معنویت
۲۵	انواع معنویت
۲۶	مزایای دینداری در کار
۲۷	رویکردهای مرتبط با معنویت
۲۹	رویکرد مخالفان معنویت
۳۰	کنش اجتماعی دین
۳۱	نظریه های دینداری در کار (معنویت محیط کاری)
۴۰	بخش ۲: مبانی نظری اثربخشی عملکرد
۴۰	اثربخشی
۴۳	رویکردهای مطرح در زمینه اثربخشی

۴۶ _____ عوامل مؤثر بر اثربخشی

۴۸ _____ مدل های اثربخشی

۵۲ _____ پاداش

۵۳ _____ الگوی پارسونز

۶۷ _____ منابع

فصل اول

کلیات

مقدمه

یکی از موضوعات مدیریتی که ممکن است برای مدیران کل جالب و کاربردی باشد، موضوع «اثربخشی و کارایی» سازمان است. بدیهی است که مدیران متعهد و مسئولیت پذیر می خواهند از وضعیت سازمان خود و اقداماتی که برای دستیابی به اهداف سازمانی باید انجام دهند، بدانند. امروزه در سازمان های پیشرفته و موفق دنیا سعی می شود اهداف مشخص و مشخصی برای اثربخشی کارکنان و سازمان در نظر گرفته و سپس تمام توان خود را برای دستیابی به آن به کار برند (نجف بیگی، ۱۳۷۹:۹۷).

اثربخشی عملکرد کارکنان عبارت از درجه یا میزانی که فرد به هدف های مورد نظر سازمان نزدیک می گردد این تعریف نشان می دهد که همه سازمان ها باید در مرحله ای از زمان تعیین کنند که تا چه اندازه برای رسیدن به اهداف خود اقدام کرده اند و به آن اهداف دست پیدا نموده اند. با اینکه تعریف اثربخشی جامع و ساده به نظر می آید، ولی در عمل مشاهده می گردد که هر یک از مکاتب مدیریت نگرش خود را در مورد اثربخشی ارائه کرده اند (نجف بیگی، ۱۳۷۹:۱۰۳). اثربخشی یک مفهوم کلی دارد و به صورت ضمنی در برگیرنده تعداد زیادی از متغیرهاست. بنابراین هنگام تعیین اثربخشی حدود یا میزانی که هدفهای چند گانه (چه رسمی و چه عملیاتی) تامین شده اند سنجیده یا اندازه گیری می شوند و مورد قضاوت قرار می گیرند (دفت^۱، ترجمه اعرابی و پارسائیان، ۱۳۸۰:۱۰۲).

اثربخشی یا کارایی سازمان در قالب دستیابی به اهداف تعیین شده و رضایت کسانی که در دستیابی به اهداف نقش ایفا می کنند، تعریف می شود. هدایت و هماهنگی در

فعالیت گروه های کاری و جلب رضایت عوامل انسانی سازمان در کارایی و در نتیجه موفقیت و بهبود عملکرد آن تأثیر تعیین کننده خواهد داشت؛ از طرفی اثر بخشی سازمانی بالا باعث ایجاد فرهنگ سازمانی و مشارکتی بالا و بهره ورتر را سبب می شود (دفت، ۲۰۰۴: ۷۲).

عملکرد و اثربخشی سازمانی رابطه نزدیکی با هم دارند به گونه ای که تحقیقات انجام شده در ۳۵ سال گذشته نشان داده است که این دو مفهوم مستقل از یکدیگر نیستند و در هم تنیده شده اند. از نظر آرمسترانگ^۱ (۱۹۹۰) اثربخشی مفهوم پیچیده ای می باشد که به طرق مختلف تعریف گردیده است و برای هر تعریفی از اندازه گیری و ارزیابی مناسب است. اهداف سازمانی، وضعیت مطلوبی از امور است که سازمان در تلاش برای دستیابی به آن است. یک سازمان زمانی مؤثر است که نتایج مشهود فعالیت های آن با اهداف سازمانی برابر یا فراتر از آن تعریف شده باشد (هوی و میسکل^۲ ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۷: ۳۹).

عصری را که در آن به سر می بریم، عصر پیچیدگی و تغییرناپذیر شده است. سازمان ها در چنین دوره های همواره در دو لبه نظم و بی نظمی هستند و دائما بین دو حالت تناقض در آمد و شد هستند. کارشناسان و نظریه پردازان علم مدیریت برای مواجهه با چنین موقعیت و شرایطی، نظریه های مختلفی از جمله سازمان های یادگیرنده، سازمان های هولوگرافیک، سازمان های کارآفرین و تئوری آشوب ارائه کرده اند. دینداری در کار و معنویت در سازمان پدیده نوظهوری است که بسیاری از کارشناسان مدیریت و سازمان همچنین مدیران سطوح مختلف را به خود جذب کرده است. بر این اساس بسیاری از آنها معنویت را منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند در مواقع آشفته و آشفته به آنها کمک کند و پارادوکس نظم و بی نظمی در سازمان را برطرف کند. بدون رد هر یک از آنها به درستی استفاده کنید، زیرا سازمان ها برای فعالیت مستمر در زمینه

1 - Armstrong

2- Hoy & miksel

های مختلف نیاز به حرکت مداوم بین دو حالت تغییر و ثبات دارند(مک کارمیک^۱ ترجمه رستگار، ۱۳۸۷: ۱۸۰).

علامه طباطبایی عملکرد اجتماعی دین را در حفظ نظم و مبانی جامعه در نظر می گیرد. به گفته وی ، "دین محافظ ، نگهدارنده و ضامن اخلاق در جامعه و دلیل اصلی و اساسی برای جلوگیری از هوی و هوس انسان است و به دنبال چنین موضعی برای دین است که نظم و نظم جامعه باقی بماند و یکپارچگی از هم پاشیده نمی شود. " دین و مذهب به عنوان چارچوبی برای حمایت اجتماعی از پیروان خود عمل می کند و منجر به کاهش بزهکاری در بین آنها می شود(گورسوچ^۲، ۱۹۹۵: ۶۵). غالباً گفته می شود که "دین ، ضمن ارائه معنا ، نه تنها به دنبال حل مسائل مربوط به وجود فردی نیست ، بلکه از این طریق ، نقش اجتماعی مهمی نیز ایفا می کند." دین توجیه و مشروعیت را برای آداب و رسوم ، سنت ها و مقررات اجتماعی فراهم می کند(هامیلتون^۳، ۲۰۰۱: ۲۷۳).

آجریس معتقد بود که ما دو سیستم با ارزش متفاوت را در دنیای خارجی خود می بینیم که یکی از آنها ممکن است در سازمان حاکم باشد. سیستم ارزش هرم بوروکراتیک و سیستم ارزش انسانی-دموکراتیک. در سیستم ارزش بوروکراتیک ، تلاش مدیران با حفظ سلسله مراتب هرمی سازمان ، بهره وری را بدست آورد ، بنابراین نیاز به روابط سطحی و غیرقابل اعتماد بین افراد وجود دارد. اما در سیستم ارزش انسان-دموکراتیک ، روابط صحیح و قابل اعتماد بین افراد ایجاد می شود. در چنین محیطی ، با انسانیت رفتار می شود و سازمان و اعضای آن فرصتی داده می شود. که آنها تا حد امکان پیش می روند و سعی می کنند به یک وضعیت هیجان انگیز و مبارزاتی بدهند (زارع، ۱۳۹۰: ۱۶۹). امروزه افراد زیادی با احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت در کارشان مواجه هستند(مارکز^۴ و دیگران، ۲۰۰۵: ۸۱).

1 -Karmic

2- Gorsuch

3- Hamilton

4 -Marques

در سال ۱۹۹۹، آکادمی مدیریت آخرین گروه تخصصی خود را تحت عنوان « معنویت، دین و کار»، تشکیل داده است. دلیل علاقه مندی سازمان ها به معنویت محیط کاری، افزایش اثر بخشی کارکنان و سازمان است. شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت (فرشمن^۱، ۲۰۰۶: ۳۲۰)، صداقت و اعتماد درون سازمان (وانگر^۲ و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۹۳)، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد و اثربخشی سازمانی (دلبرک^۳، ۲۰۰۸: ۳۴۶)، نگرش های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳: ۴۲۸)

در این فصل تلاش شده است تا به بیان مساله پرداخته گردد و تصویری کلی از تحقیق حاضر ارائه شود. بدین ترتیب مقدمه ای خلاصه وار در مورد موضوع تحقیق ارائه شده است. موضوع تحقیق تعریف و سوالاتی که در رابطه با موضوع باید بررسی گردد، مطرح شد. هدف از این تحقیق مشخص شد، اهمیت موضوع و ضرورت دلایل تحقیقات آن بیان گردید. در پایان، کلمات و اصطلاحاتی که باید تعریف شوند با توجه به اهداف، ماهیت و ویژگی های تحقیق تعریف شده اند.

قدرت انسانی، به عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، تمرکز رویکردها و فعالیتهای سازمانی است و نقش اساسی در تقویت اهداف و آرمانهای سازمان دارد. منابع انسانی به سازمان معنا می دهد و زمینه را برای تحقق اهداف سازمانی فراهم می کند. اثربخشی عملکرد کارمندان عامل است و سازمان های امروز می توانند با حفظ و افزایش اثربخشی آنها، حضور آنها در زمینه رقابت را تضمین کنند. از این رو، اندازه گیری مناسب اثربخشی می تواند نقاط قوت و ضعف سازمان را تعیین کند و در نتیجه منجر به اتخاذ و استفاده از استراتژی های ویژه در سازمان شود. (سلیمانی نژاد و آدینه زاده، ۱۳۹۰: ۶۰). اثربخشی کارمندان در سازمان یکی از موضوعاتی است که همواره نگرانی سازمانها و

1-Freshman

2-Wanger

3-Debecq

عوامل مرتبط با آنها بوده است. از آنجا که افزایش اثربخشی عملکرد کارمندان در سازمان به معنای افزایش میزان دستیابی به اهداف مورد نظر خود است. کوزه چیان می گوید: اگر سازمان را به عنوان یک الگوی منطقی در نظر بگیریم، می توان اثربخشی را از نظر دستیابی سازمان از اهداف خود اندازه گیری کرد و اگر سازمان را به عنوان یک سیستم اجتماعی در نظر بگیریم، می توان اثربخشی را از نظر توانایی سازمان اندازه گیری کرد. برای سازگاری با شرایط محیطی. تعریف شده است (کوزه چیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۶).

اثربخشی یا کارایی کارمندان سازمان در قالب دستیابی به اهداف تعیین شده و رضایت کسانی که در دستیابی به اهداف نقش دارند تعریف شده است. راهنمایی و هماهنگی در فعالیت های گروه های کاری و رضایت عوامل انسانی سازمان تأثیر تعیین کننده ای بر کارایی و در نتیجه موفقیت و بهبود عملکرد آن خواهد داشت. از طرفی اثر بخشی عملکرد کارکنان باعث ایجاد فرهنگ سازمانی و مشارکتی بالا و بهره ورترا را سبب می شود (صادقی و محتشمی، ۱۳۸۹: ۴۱). یک سازمان زمانی اثربخشی است که نتایج قابل مشاهده، فعالیت های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آن باشد (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷: ۹۷).

کمبل^۱ (۱۹۹۷: ۶۹) در بررسی مطالعات در مورد اثربخشی، اظهار داشت که معیارهای ارزیابی اثربخشی در بین کارکنان باید به گونه ای ایجاد شود که بتواند از آنها برای مقایسه سازمان ها استفاده شود، تأثیر تلاشهای انجام شده در جهت سازمانی را اندازه گیری کند. توسعه و تعیین ویژگی های سازمان که به طور قابل توجهی با اثربخشی عملکرد کارمندان به عنوان یک مفهوم اساسی مرتبط است. در میان این معیارها، می توان ذکر کرد: اثربخشی کلی، کارایی، کیفیت، رشد، انگیزه، کنترل، انعطاف پذیری و سازگاری، مهارت های کارایی مدیریت، مدیریت ارتباطات و اطلاعات، مشارکت و به اشتراک گذاری قدرت، پیشرفت، سود، بهره وری، سود، غیبت، رضایت شغلی، روحیه، تعارض، تعیین هدف و برنامه ریزی، مهارتهای بین فردی مدیریتی، استفاده از منابع زیست محیطی، ارزش منابع انسانی، آموزش و توسعه. یک سازمان زمانی