

به نام خدا

رابطه وابستگی شغلی با فرسودگی اجتماعی و فضیلت سازمانی معلمان

مؤلف :

معصومه ابراهیمی خورشیدی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

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

chaponashr.ir

سرشناسه: ابراهیمی خورشیدی، معصومه، ۱۳۵۳
عنوان و نام پدیدآور: رابطه وابستگی شغلی با فرسودگی اجتماعی و فضیلت سازمانی معلمان/ مولف
معصومه ابراهیمی خورشیدی.
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری: ۱۱۰ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۶۳۶-۵
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: معلمان - وابستگی شغلی - فرسودگی اجتماعی - فضیلت سازمانی
رده بندی کنگره: PN۲۱۳۰
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۳۰
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۳۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: رابطه وابستگی شغلی با فرسودگی اجتماعی و فضیلت سازمانی معلمان

مولف: معصومه ابراهیمی خورشیدی

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳

چاپ: زیر جلد

قیمت: ۱۱۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۶۳۶-۵

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست

فصل اول_ کلیات	۷
فصل دوم_ ادبیات نظری	۱۳
مقدمه	۱۳
وابستگی شغلی	۱۴
تعاریف وابستگی شغلی	۱۴
الگوی مؤثر بر وابستگی شغلی (بون و کورتز)	۲۵
مفاهیم وابستگی شغلی	۲۶
وابستگی به عنوان ارتباط بین عزت نفس - عملکرد	۲۶
وابستگی شغلی به عنوان یک مؤلفه تصور از خود	۲۷
رویکردهای نظری وابستگی شغلی	۲۹
وابستگی شغلی، یک متغیر تفاوت فردی	۲۹
وابستگی شغلی به عنوان یک عامل موقعیتی	۳۰
وابستگی شغلی حاصل تعامل شخص - موقعیت	۳۲
عوامل شخصی و اجتماعی مؤثر در وابستگی شغلی	۳۳
تفاوت وابستگی شغلی با درگیری کاری	۳۴
تفاوت وابستگی شغلی با اعتیاد به کار	۳۵
ویژگیهای افراد دل بسته به شغل	۳۶
عوامل مؤثر بر وابستگی شغلی	۳۸
روشهای پرورش وابستگی شغلی	۴۱
جو روان شناختی	۴۱
امنیت روان شناختی	۴۱

۴۲	مدیریت حمایتی
۴۲	وضوح نقش
۴۲	اظهار وجود
۴۲	معناداری
۴۳	اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی
۴۳	استخدام انتخابی
۴۴	آموزش
۴۴	پاداش مناسب و مشروط
۴۴	کاهش تفاوت‌های جایگاهی
۴۴	بیمه‌های خودگردان
۴۵	تسهیم اطلاعات
۴۶	بخش دوم: فرسودگی اجتماعی
۴۷	تعاریف مربوط به فرسودگی اجتماعی
۴۹	عوامل بوجود آورنده فرسودگی اجتماعی
۵۱	مراحل فرسودگی اجتماعی
۵۱	مرحله ماه غسل
۵۱	کمبود کار مایه
۵۱	آغاز نشانه‌های مزمن فرسودگی
۵۱	بحران
۵۲	مرحله به بن بست رسیدن
۵۲	نشانه‌های فرسودگی اجتماعی
۵۳	رابطه فرسودگی اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی

۵۴	رابطه فرسودگی اجتماعی و ویژگی‌های محیط‌های کاری
۵۴	پیامدهای فرسودگی اجتماعی
۵۵	راه‌های بهبود فرسودگی اجتماعی
۵۷	نقش مدیران در پیشگیری از فرسودگی اجتماعی کارکنان
۵۸	بخش سوم: فضیلت سازمانی
۵۸	تعریف فضیلت سازمانی
۶۰	معنای اصطلاحی - فضیلت
۶۶	تاریخچه فضیلت سازمانی
۶۷	مفهوم فضیلت سازمانی
۷۲	ابعاد فضیلت سازمانی
۷۴	اهمیت فضیلت سازمانی
۷۷	فضیلت‌گرایی سازمانی
۸۱	مشخصه‌های سازمان فضیلت‌گرا
۸۳	ابعاد و مؤلفه‌های فضیلت در سازمان‌ها
۸۵	فضایل مطرح در سطح فردی
۹۳	فضایل مطرح در سطح سازمانی
۱۰۱	مدل فضیلت سازمانی
۱۰۵	منابع

فصل اول

کلیات

وابستگی شغلی به عنوان حالت شخصی عالی برای کارکنان تلقی می‌شود و بیشتر در مورد چگونگی ارتباط کارکنان با شغل فعلی است تا در مورد روابط شان با سرپرستان. داشتن کارکنانی با وابستگی شغلی بالا می‌تواند به سازمان سود برساند، زیرا وقتی کارکنان در کارشان غوطه‌ور می‌شوند انگیزش آنها افزایش می‌یابد، که این خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و خودپنداره آنها بگذارد (کاپلان، ۲۰۰۹).

وابستگی شغلی در روابط شغلی به طور ارادی و داوطلبانه و یا به طور کامل قطع نمی‌شود و هرگونه خللی در یک رابطه وابستگی دردناک است و به نوعی موجب سوگواری در فرد می‌گردد. کارکنان دلبسته به کار، در موفقیت هر سازمانی مؤثر هستند و سازمانهای کارا، کارکنانی مشتاق دارند. وابستگی شغلی کارکنان، در صورت تحقق، تأثیر بسزایی بر خودپنداره کارکنان نیز دارد. چراکه وابستگی کارکنان در درازمدت، شاخص اصلی سلامت سازمانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی خواهد بود. علاقه‌مندی به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه های سازمانها می‌شود. واژه وابستگی شغلی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. وابستگی شغلی را به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی

مشخص می شود، تعریف کرده‌اند. وابستگی شغلی نه تنها نقش حیاتی برای درک رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاستهای رفاهی و بهداشت مشاغل در سازمانها نیز نقش مهمی دارد (ابراهیم زاده، ۱۳۹۸).

در حقیقت وابستگی در نقش‌های شغلی را به عنوان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفا کردن خود در کار تعریف کرده است. اتکینسون و لیتوین^۱ معنای وابستگی شغلی را ویژگی ثابتی می‌دانند که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه وابستگی ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد، اما در عین حال نمی‌توان اهمیت و نقش زمینه‌ها و عوامل فردی که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند را نیز نادیده گرفت (ونزیا^۲، ۲۰۱۸).

طبق تعریف کانونگو^۳ (۱۹۸۲) وابستگی شغلی، به میزان هویت روانشناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. عسگری و پورتراب (۱۳۹۸) در پژوهشی، وابستگی شغلی را میزان همانند سازی کارکنان با شغلشان تعریف می‌کنند. وابستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می‌کند. به منظور افزایش سطح

^۱ Atkinson & litvin

^۲ Wenxia, B

^۳ kanongou

وابستگی شغلی، باید در مورد تعیین کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشت (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۵).

همچنین فرسودگی اجتماعی عامل دیگری در آموزش و پرورش است که رابطه تنگاتنگی با دل‌بستگی شغلی معلمان دارد. فرسودگی اجتماعی یا کارزدگی اجتماعی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد. فرسودگی اجتماعی نشانه خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست. به عبارت دیگر فرسودگی اجتماعی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست. این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آنها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند (کاظمی، ۱۳۹۸).

در حقیقت فرسودگی اجتماعی پیامدی از فشار اجتماعی و شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط جامعه به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی اجتماعی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی اجتماعی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار خود نشان می‌دهد. شخصی که

مسئولیت‌های هم‌ستیزنده و هم‌زمانی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. این امر به خستگی از کار و سرانجام فرسودگی اجتماعی خواهد انجامید. بر اساس نظریه مسلسلش، فرسودگی اجتماعی به سه مولفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی طبقه‌بندی می‌شود (لطیفی، ۱۳۹۳).

از طرف دیگر در حال حاضر، صاحب نظران سازمانی بطور مکرر تاکید میکنند که رفتارهای غیرمتمعارف در برخی کارکنان و معلمان شیوع یافته و خسارات مهم و پرهزینه‌ایی را به سازمان‌ها و مدارس تحمیل میکند. رسواییهای افشاء شده در سازمانهای سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت سازمانی را موجب شده و پژوهشگران را بر آن داشته که در شناسایی فضیلت در سازمانها اهتمام ورزند. در واقع سوء عملکردهای اخیر برخی از کارکنان و معلمان موجب گرایش و علاقه فزاینده به موضوعاتی همچون اخلاق سازمانی گشته و به تبع آن علاقه، گرایش و توجه ویژه‌ایی نیز به موضوع فضیلت در سازمانها و مدارس مبدول شده است.

فضیلت سازمانی ویژگی اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی معلمان در مدارس نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی بر نوع رفتار معلمان در نظام آموزشی تبیین می‌شود. به علاوه فضیلت سازمانی باید در

سطوح عالی در نظام آموزشی عملیاتی شده و در ارزشهای آرمانی مدارس نیز آشکار شود (ودادی و منصوره، ۱۳۹۳).

فضیلت سازمانی بعنوان وضعیت مطلوب دیده می‌شود، چرا که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش میدهد، از طرف دیگر نیاز به ساز و کارهای کنترل رسمی و پرهزینه را میکاهد. پژوهشهای اخیر بر پیامدهای فضیلت سازمانی در زمینه ارتباط وابستگی شغلی و همچنین فرسودگی اجتماعی معلمان تاکید نموده است. لذا بر این اساس با انتخاب این موضوع هدف آن است که ضمن بررسی موضوع مورد بحث در این پایان نامه به این سوال اساسی پاسخ داده شود که چه رابطه‌ای بین وابستگی شغلی معلمان با فرسودگی اجتماعی و فضیلت سازمانی آنها وجود دارد؟

فصل دوم

ادبیات نظری

مقدمه

سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشد. فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند؛ کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهدافی سازمانی مشغول به کار باشند. وابستگی شغلی مخصوصاً در اقتصاد که برای بسیج کامل منابع انسانی قوانین سازمانی وضع شده، یک متغیر انگیزشی مورد علاقه سازمانی است. به‌طور کلی سطح درگیری مورد علاقه مدیران و سیاست‌مداران است به خاطر اینکه وابستگی شغلی در اثربخشی و عملکرد سازمانی مؤثر است. وابستگی شغلی به‌عنوان یک نگرش یک متغیر مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است (آلن کوماران، ۲۰۰۴).

وابستگی شغلی یک عامل اساسی و مهم در زندگی اغلب مردم است زیرا کارکنان در محیط کاری از نظر عاطفی تحت تأثیر درجه‌ای که به کار دل‌بسته یا از آن بیزار می‌شوند قرار می‌گیرند. به‌طور کلی وابستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی وابستگی شغلی به‌عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید

محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. وابستگی شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به‌طور عمیق در کارشان و بامعنا ساختن تجربه کاری، در اثربخشی سازمانی، تولید روحیه کارمندی کمک می‌کند (براون، ۲۰۰۷).

وابستگی شغلی

تعاریف وابستگی شغلی

کانونگو^۱ وابستگی شغلی را به‌عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌داند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند، تعاریف ارائه‌شده در مورد وابستگی شغلی بسیار شبیه به هم می‌باشند. وابستگی شغلی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند با میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است. (کارملی، ۲۰۱۴)

(دوبین^۲ ۱۹۶۱)، وابستگی شغلی را عبارت می‌داند از درونی کردن ارزش‌هایی مثل خوبی کار بااهمیت، در نزد شخص؛ و به‌عبارت‌دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد.

^۱ - Kanungo

^۲ - Dubin

(لودال و کی نر ۱۹۶۵)، در تحقیق خود درگیری را این طور تعریف می کند: میزان تأثیراتی که انجام کار بر روی عزت نفس فرد می گذارد.

(رابینز و کولتر^۱، ۱۹۹۹)، در تعریف خود گفته اند: وابستگی شغلی عبارت است از میزانی که یک کارمند با کارش همانندسازی می کند به طور فعال در شغلش فعالیت می کند و به عملکرد شغلش به عنوان چیز مهمی جهت ارزش ها به خود قائل توجه می کند.

وابستگی شغلی و سازمانی از طریق ایجاد همبستگی و تعلق روانی حاصل می شود. این تعلق روانی خاطر را می توان از طریق درگیر کردن افراد در فرایند تصمیمات حساس به ویژه در مدیران ارشد به دست آورد. به طور مثال برخی یافته ها نشان می دهد که در اختیار قرار دادن اطلاعات حساس و کلیدی و تبیین اولویت های سازمان موجب دل بسته شدن مدیران به سازمان می باشد واژه ی وابستگی شغلی را به عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش های شخص تعریف کرده اند. در تعریف دیگری توسط (لاول و هال^۲ ۲۰۱۰) وابستگی شغلی به عنوان، هویت یابی روان شناختی یک فرد با کارش و درجه ای که موقعیت شغلی برای هویت فرد نقش محوری دارد بیان می شود. وابستگی شغلی به عنوان نیرومندی رابطه بین کار شخص و خود پنداره وی تعریف گردیده است. (لوداهل و کجerner^۳ ۲۰۱۵).

۱- Robbins & Coulter

۲- Lawler & Hall

۳- Lodahel & Kejner