

به نام خدا

نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی و هوش هیجانی در رابطه بین راهبردهای مدیریت انسان محور با سلامت عاطفی و تاب آوری معلمان ابتدایی

مؤلفان :

لیلا احمدزاده

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد بهبهان)

مریم کاظمیان

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۵)

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

Chaponashr.ir



سرشناسه : احمدزاده ، لیلا ، ۱۳۵۷
عنوان و نام پدیدآورگان: نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی و هوش هیجانی در رابطه بین
راهبردهای مدیریت انسان محور با سلامت عاطفی و تاب آوری معلمان ابتدایی / مولفان: لیلا
احمدزاده ، مریم کاظمیان
مشخصات نشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۵.
مشخصات ظاهری : ۱۵۹ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۱۲۹-۵۹۵-۱
شناسه افزوده : کاظمیان ، مریم ، ۱۳۶۹
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
یادداشت : کتابنامه.
موضوع : نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی و هوش هیجانی - تاب آوری معلمان ابتدایی
رده بندی کنگره : TP ۹۸۳
رده بندی دیویی : ۶۶۸/۵۵
شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۹۶۱۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

نام کتاب : نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی و هوش هیجانی در رابطه بین راهبردهای مدیریت انسان
محور با سلامت عاطفی و تاب آوری معلمان ابتدایی
مولفان : لیلا احمدزاده - مریم کاظمیان
ناشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد : الهام غفاری
تیراژ : ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۵
چاپ : زبرجد
قیمت : ۲۷۰۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان :
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۱۲۹-۵۹۵-۱
تلفن مرکز پخش : ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



تشکر و قدرانی:

خداوند منان را شاکرم که توفیق به اتمام رساندن این کتاب را به من عطا فرمود. بدین وسیله از استاد ارجمند و گرانقدرم، سرکار خانم دکتر لیلا احمدزاده که با راهنمایی‌های دلسوزانه و دانش ارزشمند خود، چراغ راه این مسیر بودند، صمیمانه سپاس‌گزاری می‌کنم. که با نظرات اصلاحی خود در ارتقای کیفیت این کتاب یاری رساندند، تشکر می‌کنم. در نهایت، مراتب سپاس خود را تقدیم به همسر عزیزم می‌کنم که با حمایت‌های بی‌دریغ و صبوری‌هایش، همواره پشتیبان من در تمام مراحل زندگی و تحصیلی بوده‌اند.

فهرست

فصل اول: کلیات	۹
مقدمه	۹
تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها	۱۲
تعاریف نظری	۱۲
تعریف عملیاتی	۱۳
فصل دوم: ادبیات نظری	۱۷
مقدمه	۱۷
مبانی نظری مدیریت انسان محور	۱۸
مفهوم‌شناسی و تعریف مدیریت انسان محور	۱۸
مبانی فلسفی مدیریت انسان محور	۲۴
اومانیزم سازمانی	۲۴
نظریه Y مک گرگور	۲۷
مکتب روابط انسانی	۲۹
نظریه تلفیقی	۳۰
کاربرد نظریه تلفیقی	۳۱
مدل‌های نظری مرتبط با مدیریت انسان محور	۳۲
مدل سیستم ۴ لیکرت	۳۲
مدل رهبری خدمت‌گزار گرین لیف	۳۳
مدل سرجیووانی و تبیین رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی	۳۵
تمایز مدیریت انسان محور با مدیریت سنتی (بوروکراتیک/وظیفه‌محور)	۳۶
ویژگی‌های مدیریت سنتی (بوروکراتیک/وظیفه‌محور)	۳۷
ویژگی‌های مدیریت انسان محور	۳۹
مقایسه مدیریت انسان محور و مدیریت سنتی در ابعاد مختلف	۴۲
پیامدهای تفاوت مدیریت انسان محور با مدیریت سنتی در سازمان‌های آموزشی	۴۴

۴۷	 ضرورت گذار پارادایمی
۴۷	 تقابل پارادایمی: از کنترل‌گرایی به انسان‌محوری
۵۵	 پیوند ابعاد مدیریت انسان‌محور با سلامت عاطفی و تاب‌آوری معلمان
۵۶	 مبانی نظری سلامت عاطفی
۵۶	 تعاریف سلامت عاطفی
۵۹	 تمایز سلامت عاطفی با مفاهیم مشابه
۶۱	 نظریه‌های سلامت عاطفی
۶۱	 مدل سلامت روان کامل کییز
۶۳	 رویکرد هدونیک و یودایمونیک بهزیستی
۶۴	 نظریه گسترش و ساخت فردریکسون
۶۵	 نظریه عاطفه مثبت و منفی واتسون و تلگن
۶۶	 نظریه رضایت شغلی لاک
۶۸	 ابعاد و مولفه‌های سلامت عاطفی
۷۰	 اهمیت سلامت عاطفی معلمان
۷۱	 عوامل مؤثر بر سلامت عاطفی معلمان
۷۲	 پیوند سلامت عاطفی با راهبردهای مدیریت انسان‌محور
۷۴	 مبانی نظری تاب‌آوری
۷۴	 تعریف تاب‌آوری
۷۶	 تمایز تاب‌آوری با مفاهیم مشابه
۷۸	 نظریه‌های تاب‌آوری
۷۸	 نظریه «جادوی معمولی» ماستن
۷۹	 نظریه حفظ منابع هابفول
۸۰	 نظریه شناختی - اجتماعی بندورا
۸۱	 نظریه گسترش و ساخت فردریکسون
۸۱	 نظریه خوش‌بینی آموخته‌شده سلیگمن
۸۲	 نظریه معنا درمانی فرانکل

۸۴	اهمیت تاب‌آوری معلمان
۸۶	عوامل مؤثر بر تاب‌آوری معلمان
۹۰	تاب‌آوری معلمان و ارتباط آن با مدیریت انسان‌محور
۹۱	ابعاد و مولفه‌های تاب‌آوری
۹۳	مبانی نظری تعهد سازمانی
۹۳	تعریف و مفهوم تعهد سازمانی
۹۵	تمایز تعهد سازمانی با مفاهیم مشابه
۹۸	نظریه‌های تعهد سازمانی
۹۹	نظریه سرمایه‌گذاری جانبی بکر
۹۹	نظریه پورتر و همکاران
۱۰۰	مدل سه‌بعدی مایر و آلن
۱۰۲	اهمیت تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی
۱۰۲	اهمیت تعهد سازمانی برای معلمان
۱۰۳	اهمیت تعهد سازمانی برای مدرسه
۱۰۳	اهمیت تعهد سازمانی برای دانش‌آموزان
۱۰۴	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان
۱۰۶	ارتباط تعهد سازمانی با مدیریت انسان‌محور، سلامت عاطفی و تاب‌آوری
۱۰۷	مبانی نظری هوش هیجانی
۱۰۷	تعریف و مفهوم هوش هیجانی
۱۱۰	تمایز هوش هیجانی با مفاهیم مشابه
۱۱۲	نظریه‌های هوش هیجانی
۱۱۲	مدل توانایی سالووی و مایر
۱۱۳	مدل هیجانی-اجتماعی بار-آن
۱۱۴	مدل شایستگی‌های هیجانی گلמן
۱۱۵	ابعاد و مؤلفه‌های هوش هیجانی بر اساس مدل گلמן
۱۱۸	اهمیت هوش هیجانی در محیط‌های آموزشی

۱۲۲	 جمع‌بندی مبانی نظری و چارچوب مفهومی
۱۲۶	 منابع فارسی
۱۳۷	 منابع انگلیسی

فصل اول

کلیات

مقدمه

تحولات گسترده اجتماعی، فرهنگی و فناورانه در دهه‌های اخیر، انتظارات از نظام‌های آموزشی را به‌طور چشمگیری افزایش داده است. در چنین شرایطی، کیفیت عملکرد مدارس بیش از هر زمان دیگری به توانمندی، انگیزش و سلامت روان‌شناختی معلمان وابسته است. معلمان نه تنها مسئول انتقال دانش هستند، بلکه نقش مهمی در شکل‌گیری شخصیت، مهارت‌های اجتماعی و سرمایه انسانی نسل‌های آینده بر عهده دارند. از این رو، توجه به عواملی که می‌توانند توانایی آنان را در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای تقویت یا تضعیف کنند، به یکی از دغدغه‌های اصلی کتابگران علوم تربیتی و مدیریت آموزشی تبدیل شده است. شواهد کتابی نشان می‌دهد که فشارهای ناشی از مسئولیت‌های آموزشی، تغییرات مداوم برنامه‌های درسی، افزایش انتظارات والدین و محدودیت‌های سازمانی می‌تواند سلامت عاطفی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد و توان سازگاری آنان را در شرایط دشوار کاهش دهد. (کولی^۱، ۲۰۲۱؛ دریر^۲، ۲۰۲۳). همچنین فراتحلیل‌های اخیر نشان داده‌اند که بهزیستی و سلامت روان معلمان با عملکرد حرفه‌ای، تعهد شغلی و کیفیت تدریس ارتباط معناداری دارد (هاشر و وابر^۳، ۲۰۲۱؛ ژو و همکاران^۴، ۲۰۲۴). از این منظر، بررسی عوامل سازمانی و فردی مؤثر بر حفظ سلامت عاطفی و ارتقای تاب‌آوری معلمان، ضرورتی انکارناپذیر برای توسعه و اثربخشی نظام آموزشی محسوب می‌شود (ژو و همکاران، ۲۰۲۴؛ گرینیر^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

^۱ Collie

^۲ Dreer

^۳ Hascher & Waber

^۴ Zhou et al

^۵ Greenier et al

در میان رویکردهای نوین مدیریت سازمانی، راهبردهای مدیریت انسان‌محور جایگاه ویژه‌ای یافته‌اند. این رویکرد بر این فرض استوار است که کارکنان مهم‌ترین دارایی هر سازمان هستند و موفقیت سازمانی زمانی محقق می‌شود که نیازهای حرفه‌ای، روان‌شناختی و اجتماعی آنان مورد توجه قرار گیرد. در محیط‌های آموزشی، مدیریت انسان‌محور از طریق ایجاد فضای حمایتی، مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم کردن فرصت‌های رشد حرفه‌ای و تقویت احساس ارزشمندی، می‌تواند زمینه ارتقای عملکرد و رفاه شغلی آنان را فراهم سازد. بر اساس نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده، کارکنانی که سازمان خود را حامی و پشتیبان تلقی می‌کنند، نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به محیط کار داشته و از سلامت روانی مطلوب‌تری برخوردار می‌شوند (ایزنبرگر و همکاران، ۱، ۱۹۸۶؛ کورتسیس و همکاران، ۲، ۲۰۱۷). علاوه بر این، مطالعات نشان داده‌اند که حمایت سازمانی و رهبری حمایتی با کاهش فرسودگی شغلی و افزایش بهزیستی معلمان ارتباط مثبت دارند (کولی، ۲۰۲۱؛ اسکالویک و اسکالویک، ۳، ۲۰۱۸) بنابراین، انتظار می‌رود راهبردهای مدیریت انسان‌محور از طریق ایجاد تجربه‌های مثبت شغلی، نقش مهمی در حفظ سلامت عاطفی و افزایش تاب‌آوری معلمان ایفا کنند (کولی، ۲۰۲۱؛ کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۷).

با وجود اهمیت عوامل سازمانی، کتاب‌های معاصر نشان داده‌اند که تأثیر سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی در میان افراد مختلف یکسان نیست و ویژگی‌های شخصیتی و هیجانی کارکنان می‌تواند شدت و جهت این تأثیرات را تغییر دهد. در این میان، هوش هیجانی به‌عنوان توانایی درک، تنظیم و مدیریت هیجان‌ها، یکی از مهم‌ترین منابع روان‌شناختی افراد در محیط کار شناخته می‌شود. معلمانی که از سطح بالاتری از هوش هیجانی برخوردارند، معمولاً در مواجهه با تنش‌های شغلی، مدیریت تعارض‌ها و برقراری روابط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران موفق‌تر عمل می‌کنند (براکت و همکاران، ۴، ۲۰۱۰؛ مریدا لویز و اکسترمراس، ۵، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، تعهد سازمانی که

^۱ Eisenberger et al

^۲ Kurtessis et al

^۳ Skaalvik & Skaalvik

^۴ Brackett et al

^۵ Mérida-López

بیانگر میزان وابستگی روانی و احساس تعلق فرد به سازمان است، می‌تواند انگیزه لازم برای تداوم تلاش، پذیرش اهداف سازمان و مقابله با دشواری‌های حرفه‌ای را تقویت کند. (مایر و آلن^۱، ۱۹۹۱) شواهد کتابی همچنین نشان می‌دهد که هوش هیجانی با بهزیستی روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد (لی و همکاران، ۲۰۲۴؛ اکسترمر^۲، ۲۰۲۰) از این رو، هوش هیجانی و تعهد سازمانی ظرفیت آن را دارند که در نقش متغیرهای تعدیل‌کننده، نحوه اثرگذاری راهبردهای مدیریتی بر پیامدهای روان‌شناختی معلمان را تحت تأثیر قرار دهند (مایر و آلن، ۱۹۹۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۴).

تاب‌آوری و سلامت عاطفی از جمله مهم‌ترین شاخص‌های سازگاری حرفه‌ای معلمان محسوب می‌شوند. سلامت عاطفی به توانایی فرد در تجربه هیجان‌های مثبت، مدیریت احساسات منفی و حفظ تعادل روانی اشاره دارد، در حالی که تاب‌آوری نشان‌دهنده ظرفیت فرد برای بازگشت به شرایط مطلوب پس از مواجهه با فشارها و دشواری‌ها است. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که این دو سازه با کیفیت تدریس، رضایت شغلی، تعامل مؤثر با دانش‌آموزان و ماندگاری در حرفه معلمی ارتباط معناداری دارند (مانسفیلد و همکاران^۳، ۲۰۱۶؛ دریر^۴، ۲۰۲۳). همچنین کتاب‌ها حاکی از آن است که تاب‌آوری معلمان نقش محافظتی مهمی در برابر فرسودگی شغلی و استرس‌های حرفه‌ای ایفا می‌کند (بلمن و همکاران^۵، ۲۰۱۱؛ گرینیر و همکاران^۶، ۲۰۲۱). با این حال، بخش قابل توجهی از کتاب‌های موجود بر بررسی روابط مستقیم میان متغیرها تمرکز داشته‌اند و کمتر به این موضوع پرداخته‌اند که چگونه ویژگی‌های فردی معلمان می‌توانند رابطه میان راهبردهای مدیریت انسان‌محور و پیامدهای روان‌شناختی آنان را تغییر دهند (لی و همکاران، ۲۰۲۴؛ ژوو و همکاران، ۲۰۲۴). این خلأ به‌ویژه در کتاب‌های انجام‌شده در محیط نظام آموزشی ایران و در میان معلمان مقطع ابتدایی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

^۱ Meyer & Allen

^۲ Li et al

^۳ Extremera et al

^۴ Mansfield et al

^۵ Beltman et al

با توجه به آنچه بیان شد، سلامت عاطفی و تاب‌آوری از مهم‌ترین مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی معلمان به شمار می‌روند که تحت تأثیر عوامل سازمانی و فردی متعددی قرار دارند. در این میان، راهبردهای مدیریت انسان‌محور به‌عنوان یکی از رویکردهای نوین مدیریتی می‌توانند از طریق ایجاد محیطی حمایتی و توسعه‌گرا، زمینه ارتقای سلامت روانی و توانمندی‌های سازگاران معلمان را فراهم آورند. همچنین، تعهد سازمانی و هوش هیجانی به‌عنوان دو عامل مهم فردی و سازمانی، می‌توانند در نحوه تأثیرگذاری این راهبردها بر پیامدهای روان‌شناختی معلمان نقش مؤثری ایفا کنند. بر این اساس، کتاب حاضر به بررسی رابطه میان راهبردهای مدیریت انسان‌محور، سلامت عاطفی و تاب‌آوری معلمان و نقش تعهد سازمانی و هوش هیجانی در این زمینه می‌پردازد.

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

تعاریف نظری

مدیریت انسان‌محور: مدیریت انسان‌محور^۱ رویکردی مدیریتی است که انسان را به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان تلقی کرده و بر حفظ کرامت انسانی، توسعه توانمندی‌ها، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت سازمانی و ایجاد محیط کاری مبتنی بر اعتماد و احترام تأکید دارد. در این رویکرد، موفقیت سازمان در کنار رشد، رفاه و شکوفایی کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد و مدیران می‌کوشند از طریق ایجاد شرایط حمایتی و توانمندساز، زمینه تحقق اهداف فردی و سازمانی را به‌طور هم‌زمان فراهم سازد (پیرسون^۲، ۲۰۱۷؛ مله^۳، ۲۰۰۲).

سلامت عاطفی: سلامت عاطفی^۴ به توانایی فرد در تجربه و حفظ هیجان‌های مثبت، مدیریت هیجان‌های منفی و برخورداری از نگرش‌های مطلوب نسبت به زندگی و فعالیت حرفه‌ای اشاره دارد. در حوزه معلمی، سلامت عاطفی نشان‌دهنده وضعیتی است که در آن معلمان ضمن تجربه سطوح بالاتر عاطفه مثبت، از رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای مناسبی برخوردار بوده و می‌توانند

^۱ Human-Centered Management

^۲ Pirson

^۳ Melé

^۴ emotional health

تعادل هیجانی خود را در مواجهه با چالش‌های آموزشی حفظ کنند (واتسون و همکاران ۱، ۱۹۸۸؛ کیز ۲، ۲۰۰۲).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی ۳ نوعی پیوند روان‌شناختی میان فرد و سازمان است که تمایل کارکنان به تداوم عضویت در سازمان، پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت موفقیت سازمان را منعکس می‌کند. مایر و آلن (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را مشتمل بر سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌دانند.

هوش هیجانی: هوش هیجانی ۴ به توانایی ادراک، درک، تنظیم و بهره‌گیری مؤثر از هیجان‌های خود و دیگران برای هدایت تفکر و رفتار اشاره دارد. افراد دارای هوش هیجانی بالا در مدیریت روابط اجتماعی، سازگاری با شرایط تنش‌زا و تصمیم‌گیری اثربخش عملکرد موفق‌تری دارند (سالووی و مایر، ۱۹۹۰؛ گلמן ۵، ۱۹۹۸).

تاب‌آوری: تاب‌آوری ۶ فرایند یا توانایی سازگاری موفق در برابر دشواری‌ها، استرس‌ها و شرایط تهدیدکننده است که به فرد امکان می‌دهد علی‌رغم مواجهه با مشکلات، عملکرد مؤثر و سلامت روان خود را حفظ کند (کانر و دیودسون ۷، ۲۰۰۳؛ مانسفیلد و همکاران، ۲۰۱۶). در حرفه معلمی، تاب‌آوری بیانگر توانایی معلمان در حفظ تعهد حرفه‌ای، کارآمدی و سلامت روان در مواجهه با چالش‌های آموزشی و سازمانی است.

تعریف عملیاتی

مدیریت انسان محور: در کتاب حاضر، مدیریت انسان‌محور بر اساس میانگین نمرات حاصل از سه مؤلفه رهبری اخلاقی، حمایت ادراک‌شده سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی سنجیده می‌شود. برای اندازه‌گیری این مؤلفه‌ها به ترتیب از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران ۸ (۲۰۰۵)،

^۱ Watson et al

^۲ Keyes

^۳ Organizational commitment

^۴ emotional intelligence

^۵ Goleman

^۶ Resilience

^۷ Connor & Davidson

^۸ Brown et al

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) استفاده خواهد شد.

سلامت عاطفی: سلامت عاطفی معلمان در این کتاب نمره ای است که فرد از پرسشنامه ارزیابی عاطفه مثبت و منفی (PANAS)، پرسشنامه رضایت شغلی سورولیا و رای^۲ (۲۰۱۷) و پرسشنامه تعهد حرفه ای مدل (کلایکمن و هنینگ^۳؛ ۲۰۰۰) کسب می کند. مقیاس ارزیابی عاطفه مثبت و منفی در سال ۱۹۸۸ توسط واتسون و تلگن، برای اندازه گیری دو بعد «عاطفه منفی» و «عاطفه مثبت» ساخته شده و دارای ۲۰ گویه است (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸). مقیاس رضایت شغلی سورولیا و رای نیز دارای ۵ گویه و یک بعد است و پرسشنامه تعهد حرفه ای از ۱۵ گویه تشکیل شده است. این پرسشنامه دارای یک بعد می باشد.

تعهد سازمانی: در این کتاب منظور از تعهد سازمانی نمره ای است که فرد از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر کسب می کند. این پرسشنامه در سال ۱۹۹۷ توسط آلن و مایر ساخته شده است و دارای ۲۴ سوال است که سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را ارزیابی می کند.

هوش هیجانی: در این مطالعه منظور از هوش هیجانی نمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۳۳ گویه ای مقیاس سنجش هوش هیجانی گلن (۲۰۰۱) می دهند استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال می باشد که چهار مولفه خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط را ارزیابی می کند.

تاب آوری: در این کتاب منظور از تاب آوری نمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۲۵ گویه ای مقیاس تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) می دهند. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال می باشد و پنج عامل (شایستگی/استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی/تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف/روابط ایمن، مهار، معنویت را ارزیابی می کند.

^۱ Spreitzer

^۲ Suroolia & Rai

^۳ Clikeman & Henning

