

تفشی بر اثبات مذهبی در دبستی شغلی

رویا مرادی

سرشناسه	: مرادی، رویا، ۱۳۵۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: نقش گرایشات مذهبی در دلپستگی شغلی /مولف رویا مرادی.
مشخصات نشر	: تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۹۱ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۲۳۲-۹۰۵-۹
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۸۱.
موضوع	: رضایت از کار -- ایران -- جنبه‌های مذهبی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: -- Religious aspects -- Iran -- Case studiesJob satisfaction :
موضوع	: معلمان -- ایران -- رضایت از کار -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Teachers -- Job satisfaction -- Iran -- Case studies :
رده بندی کنگره	: ۴۸۳/۲۹۷ ۱۳۹۵۱۳/۲۳۰۱۲ ن۷/م۲۷
رده بندی دیویی	: ۴۸۳/۲۹۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۸۳۵۰۰

نقش گرایشات مذهبی در دلپستگی شغلی

مؤلف:	رویا مرادی
ناشر:	انتشارات سنجش و دانش
تیراژ:	۵۰۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول، ۱۳۹۵
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۲۳۲-۹۰۵-۹

آدرس: خیابان انقلاب خ روانمهر ساختمان سنجش و دانش پ ۱۲۶

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.

فهرست مطالب

۷	۱-۱- مقدمه
۱۰	فصل اول:
۱۰	کلیات
۲۲	فصل دوم:
۲۲	ادبیات و پیشینه اجرا
۲۲	۱-۲- مقدمه
۲۶	۲-۲- مبانی نظری اجرا
۲۶	۲-۲-۱- تعاریف دلبستگی شغلی
۲۷	۲-۲-۲- الگوی مؤثر بر دلبستگی شغلی بون کمپتز
۲۸	۲-۲-۳- مفاهیم دلبستگی شغلی
۴۱	۲-۲-۴- هوش معنوی
۵۸	ویژگیهای انسان مذهبی
۶۳	۲-۳- پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۶۳	۲-۴- پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۶۸	۲-۵- جمع‌بندی ادبیات اجرا
۷۲	بحث و نتیجه گیری
۷۴	منابع و مأخذ

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع آموزشی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جوامع سستی به جامعه‌ی صنعتی تأثیر انکارپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند.

زمانی عبور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. براساس این تصور برای اینکه حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم‌اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن‌ها توجه و مدیریت در صدد ارضای آن‌ها برنیایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد زیرا علاقه‌مندی و انگیزش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (الزانی، ۱۳۷۹). از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه‌ی گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است. پژوهش‌های انجام شده، مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خودآگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا درمی‌آورند متصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران آشنایی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر رفتار افراد در سازمان می‌شود (رابینز، ترجمه‌ی پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۷).

نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده‌ی ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره‌ی جنبه‌ای از محیط کاری‌اش دارد. بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه‌ی رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش‌هایی شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها واژه‌ی دلبستگی کاری و یا شغلی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد این است که دلبستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص، شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را، موجب

سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند یا به عبارت دیگر اینکه فرد تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند و نیروی کار نیاز به انگیزش دارد و می‌دانیم که انگیزه‌ها یا انگیزش را نمی‌توان به گونه‌ای مستقیم مشاهده کرد و باید آن را از راه رفتارهای موجود زنده و نتایج چنین رفتارهایی استنباط کرد. فرآیندهای انگیزشی را تنها می‌توان از راه تحلیل جریان دائمی رفتار، مورد شناسایی قرار داد و اثرهای گوناگون آن را بر شخصیت، باورها، دانش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های افراد مشاهده کرد (ابراهیمی کوه بنایی، ۱۳۹۰)

از طرفی یکی از مسائل مرتبط با انگیزش، جهت‌گیری مذهبی است. جهت‌گیری مذهبی درونی، درواقع یک تعهد انگیزشی فراگیر است. بنابراین مذهب برای فردی با جهت‌گیری مذهبی درونی، تعهدی است که برانگیزاند. سرچشمه‌ی تمام تفکرات و حالات و رفتار خارجی اوست. فردی که جهت‌گیری و قبله‌گاه مذهبی او درونی است به جای به خدمت درآوردن مذهب، بیشتر در صدد خدمت به مذهب‌اش می‌باشد. امر جهت‌گیری مذهبی برون‌گرایانه روشی است که براساس آن فرد از نام مذهب، حرکات مذهب و در مجموع از کل مذهب به منظور ارضای نیازهای مختلف خود استفاده می‌کند. مطالعه و اجرا در حیطه دلبستگی شغلی و جهت‌گیری مذهبی برای مجریان و مدیران و معلمان و کارکنان هر سازمانی سودمند است.

پژوهش حبیب‌وند (۱۳۸۹) به این نتیجه رسید که بین جهت‌گیری مذهبی با اختلالات روانی در سطح $P > 0.01$ منفی می‌باشد.

و همچنین در پژوهش دیگری که توسط مساح و همکاران، ۲۰۰۲ تحت عنوان بررسی رابطه‌ی ابعاد چهارگانه‌ی هویت و جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی انجام شد به این نتیجه رسیدند که ابعاد هویت فردی، هویت جمعی و هویت اجتماعی پیش‌بینی کننده‌ی جهت‌گیری مذهبی درونی است و از میان ابعاد هویت، تنها هویت فردی، پیش‌بینی کننده‌ی جهت‌گیری مذهب بیرونی است. در اجرا دیگری که توسط حیدری (۱۳۹۲) تحت عنوان بررسی رابطه‌ی دلبستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و میل ماندن در شغل در بین معلمان و مدیران انجام شد به این نتیجه رسید که تنها دلبستگی شغلی بود که عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد.

در کل مذهب و جهت‌گیری دینی یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار و شناخت می‌باشد. احساسات مذهبی نیروی روزافزون در کار و زندگی شخصی وارد می‌کند (جان بزرگی و علی-محمدی، ۱۳۸۷). با توجه به آنچه گفته شد، پژوهشگر در پی آن است که رابطه‌ی جهت‌گیری مذهبی با دلبستگی شغلی را در بین دبیران مدارس دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد بررسی نماید.

www.ketab.ir