

فرا تحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان



مؤلفین:

سمی‌دی معینی کیا

(دانشیار دانشگاه محقق اردبیلی)

رامین کریم زاده

(کارشناس ارشد مدیریت آموزشی)



انتشارات سجوران

۱۳۹۷

فهرست مطالب

۱۵	فصل اول: مقدمه
۲۳	چند املاح مهم در مطالعه کتاب حاضر
۲۵	فصل دوم: تعهد سازمانی
۲۷	۱-۲-۲- تاریخچه تعهد سازمانی
۲۸	۲-۲-۲- مفهوم و تعریف تعهد سازمانی
۳۲	۳-۲-۲- انواع تعهد
۳۲	۱-۳-۲-۲- تعهد نسبت به مشاغل
۳۲	۲-۳-۲-۲- تعهد نسبت به سازمان
۳۳	۳-۳-۲-۲- تعهد نسبت به خود
۳۳	۴-۳-۲-۲- تعهد نسبت به مردم
۳۳	۵-۳-۲-۲- تعهد نسبت به وظیفه تکلیف
۳۴	۴-۲-۲- ابعاد تعهد سازمانی
۳۶	۵-۲-۲- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۳۸	۶-۲-۲- نظریه‌های تعهد سازمانی
۳۸	۱-۶-۲-۲- تعهد سازمانی به عنوان امری نگرشی یا عاطفی
۳۹	۲-۶-۲-۲- تعهد سازمانی به عنوان امری رفتاری
۴۰	۳-۶-۲-۲- دیدگاه هانت و مورگان
۴۰	۴-۶-۲-۲- دیدگاه بیکر
۴۱	۵-۶-۲-۲- دیدگاه بارهایم و برمن
۴۱	۶-۶-۲-۲- دیدگاه بالفور و کسلر
۴۲	۷-۶-۲-۲- مدل اتریونی
۴۳	۸-۶-۲-۲- مدل کانتر
۴۵	۷-۲-۲- راهکارهای افزایش تعهد سازمانی
۴۷	۸-۲-۲- پیامدهای رفتاری و نگرشی تعهد و نتایج مثبت توجه به تعهد سازمانی

۵۱	فصل سوم: فراتحلیل
۵۴	۱-۳-۲- تاریخچه فراتحلیل
۵۵	۲-۳-۲- رشد و گسترش روش‌های فراتحلیل
۵۷	۳-۳-۲- هدف فراتحلیل
۵۸	۴-۳-۲- ویژگی‌های فراتحلیل
۵۹	۵-۳-۲- مراحل اساسی فراتحلیل
۶۰	۶-۳-۲- مزایای فراتحلیل
۶۱	۳-۲- معایب فراتحلیل
۶۳	فصل چهارم: سخن پایانی
۷۳	فهرست منابع

پیشگفتار

نظریه پردازان حوزه مدیریت معتقدند مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها کارکنان آن است و در همین راستا درک بهتری از مفهوم فرد، گروه، و فرآیندهای سازمانی در تحلیل رفتار کارمندان، سازمان‌ها و جامعه با اهمیت است. در این راستا تمرکز بر رفتار اخلاقی رهبر و تأثیر آن بر سطح تعهد کارکنان موضوعی است که در سالیان اخیر مورد توجه برخی از پژوهشگران واقع شده است. (ساترلند، ۲۰۱۰، ۷).

اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو رز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است؛ که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد. همچنین معانی مختلف در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد، برای این‌که کارکنان بتوانند کارایی بیش‌تر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود داشته باشند از دلبستگی شغلی نیز برخوردار باشند و همچنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند؛ که این خود، موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود.

دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتر، ۱۹۹۲). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است که کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابه را در محیط‌های مشابه جستجو خواهند کرد (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۲). ثانیاً تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهای از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عدم ترک شغل، رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (شیان چنچ و همکاران، ۲۰۰۲). (۱)

تبیین تجربی تعهد سازمانی در سه‌چنین تجزیه و تحلیل ابعاد و عوامل مؤثر بر آن، نقشی مهم در گسترش شناخت علمی بالاخره در حوزه جامعه‌شناسی کار خواهد داشت. به راین مبناء انجام این کتاب بر اساس معیارهای علمی خاصه مشارکت در دانش بشری و مشخص نمودن روابط بین متغیرها، سازمان‌ها ضروری است. از طرفی دیگر، وصول به چنین شناختی نقش اساسی در ارائه راهکارها و رهنمودها برای ارتقاء سطح تعهد سازمانی کارکنان خواهد داشت (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۰). (۲)

از نظر بلا تجارت و هرسی (۱۳۷۳) ثمرات یا پیامد تعهد کاری شامل تقید به شرایط کمی و کیفی کار، تقید به رعایت بقاء و توسعه سازمانی، تقید به تکالیف سازمانی، تقید به افراد و گروه‌های کاری دیگر سازمانی و بالاخره، تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان است.

سطح بالای تعهد نتایج مثبت برای افراد سازمان دارد که می‌توان به پیشرفت در مسیر شغلی، افزایش دریافتی‌ها، اعطای پاداش توسط سازمان به کارکنان متعهد و نیز تعقیب مشتاقانه اهداف سازمان اشاره کرد و در سطح سازمان پیامد تعهد سازمانی شامل امنیت و ثبات نیروی کار، قبول درخواست سازمان به تولید بیشتر از سوی کارکنان،

عملکرد شغلی بهتر و نیل به اهداف سازمان می‌باشد (راندال، ۱۳۷۴). و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی که خود افزایش بهره‌وری را در پی خواهد داشت در ارتباط مستقیم با افزایش تعهد سازمانی (در حد مطلوب) می‌باشد (خاکی ۱۳۷۶).

www.ketab.ir