

به نام خدا

بررسی جامعه شناختی رابطه بین دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی

مؤلف :

خداکرم یعقوبی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۴)

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

Chaponashr. Ir

سرشناسه : یعقوبی ، خداکرم ، ۱۳۵۱
عنوان و نام پدیدآور : بررسی جامعه شناختی رابطه بین دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی
معلمان ابتدایی / مولف خداکرم یعقوبی
مشخصات نشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران) ، ۱۴۰۴ .
مشخصات ظاهری : ۹۲ ص .
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۴۵۵-۶۳۸-۷
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
یادداشت : کتابنامه .
موضوع : جامعه شناختی - دلبستگی سازمانی - رضایت شغلی معلمان ابتدایی
رده بندی کنگره : TP ۹۸۳
رده بندی دیویی : ۵۵/۶۶۸
شماره کتابشناسی ملی : ۹۹۷۶۵۸۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

نام کتاب : بررسی جامعه شناختی رابطه بین دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی
مولف : خداکرم یعقوبی
ناشر : انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد : پروانه مهاجر
تیراژ : ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۴
چاپ : زبرجد
قیمت : ۹۲۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان :
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۴۵۵-۶۳۸-۷
تلفن مرکز بخش : ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



فهرست

۱۱	فصل اول: کلیات تحقیق.....
۱۱	مقدمه.....
۱۲	ایده آغازین.....
۱۲	سؤال آغازین.....
۱۳	تعریف واژگان کلیدی.....
۱۵	فصل دوم: ادبیات نظری.....
۱۵	ادبیات تحقیق.....
۱۶	مروری بر مطالعات انجام شده داخلی.....
۳۹	مروری بر مطالعات انجام شده خارجی.....
۴۱	مبانی نظری.....
۴۱	رضایت شغلی.....
۴۳	اهمیت رضایت شغلی در سازمان.....
۴۴	انواع رضایت شغلی.....
۴۵	عوامل مؤثر در رضایت و نارضایتی شغلی در سازمان.....
۴۶	شخصیت و رضایت شغلی.....
۴۷	بهبود کیفیت شغلی.....
۴۷	دلبستگی شغلی.....
۴۹	تعلق سازمانی.....
۴۹	ابعاد تعلق سازمانی.....

۴۹ بعد شناختی
۴۹ بعد عاطفی
۵۰ بعد فیزیکی
۵۰ عوامل موثر بر تعلق سازمانی
۵۱ الزام های شغلی
۵۱ منابع سازمانی
۵۱ مزیت های تعلق سازمانی
۵۳ وفاداری سازمانی
۵۳ اهمیت وفاداری سازمانی
۵۵ وفاداری سازمان به کارکنان
۵۵ شاخص های اندازه گیری وفاداری کارکنان
۵۶ عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی
۵۸ نظریه های جامعه شناختی در خصوص موضوع تحقیق
۵۸ نظریه های اجتماعی رضایت شغلی
۶۳ نظریه انگیزش
۶۴ نظریه کارایی
۶۴ نظریه انتظارات
۶۵ نظریه نقش
۶۵ نظریه امید و انتظار
۶۶ نظریه سلسله مراتب مازلو
۶۶ نظریه هرزبرگ

۶۷	نظریه کورمن
۶۹	نظریه پارسون
۷۰	دیدگاه های تعهد سازمانی
۷۰	مدل استیز و همکاران
۷۱	مدل مودی و همکاران
۷۲	مدل ماتیو و زاجاک
۷۳	چارچوب نظری تحقیق
۷۷	تعریف مفهومی رضایت شغلی
۷۷	تعریف عملیاتی رضایت شغلی
۷۷	متغیر مستقل
۷۷	تعریف مفهومی دل بستگی سازمانی
۷۹	منابع
۸۰	پایان نامه ها و مقالات

سپاسگزاری:

سپاس و تکریم بی کران از بزرگ خداوندی که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت و به من این ناچیزترین ذره اقیانوس موج دانش، جسارت و توان زورق نیمه شکست‌های از علم را داد تا راه بخش روزافزون را التیامم باشد.

تقدیم به:

همسر مهربانم

فرزندان دلبندم آبتین و آیلین

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

یکی از عوامل اساسی که می تواند منجر به ایجاد یک جو سازمانی سالم، افزایش اخلاق سازمانی، ایجاد انگیزه و افزایش تولید و بازدهی ، سازمان گردد، تعهد سازمانی می باشد. با توجه به چالشهای حال حاضر در سازمانها، مشخص کردن عامل اساسی در جهت پیش بینی تعهد سازمانی به عنوان یک نیاز فردی به یک مسئله اساسی تبدیل گردیده است. شواهد نظری و تجربی نشان داده اند که ادراکات کارکنان درباره معنویت در محیط کار به گسترش سطح تعهد سازمانی آنها کمک خواهد کرد. با افزایش میزان تعهد، افراد برای کارشان تلاش بیشتری می کنند و بدین وسیله به عملکرد سازمانی کمک می کنند.

افراد با نیازها، مهارتها و انتظاراتی وارد سازمان می شوند و مایلند در محیطی کار کنند که بتوانند از توانایی هایشان استفاده و نیازهایشان را ارضاء کنند. چنانچه سازمانها این فرصتها را برای کارکنانشان ایجاد کنند، سطح تعهد سازمانی افزایش می یابد.

دلبستگی سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوست آن نشان می دهند. به عبارت دیگر تعهد سازمانی، نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان، نه شغلی که در آن مشغول به کارند، است و در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می دهد. وجود تعهد در کارکنان می تواند با عوامل سازمانی ، شغلی ، محیط کار و فردی یک رابطه متقابل داشته باشد. که در این زمینه رضایت شغلی کارکنان از

جایگاه خاصی برخوردار است و میزان آن بر تعهد آنان تأثیر می گذارد. در این تحقیق سعی بر آن است به بررسی رابطه بین دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی معلمان پرداخته و با شناسایی عوامل دلبستگی سازمانی و ارائه راهکار و پیشنهاد، گامی به سوی افزایش رضایت شغلی معلمان برداریم.

ایده آغازین

افراد در سازمان ها دارای نگرش های متعددی می باشند که بر رفتار آنان در سازمان تأثیر می گذارند. در میان این نگرشها واژه دلبستگی سازمانی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است، علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل، سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود. دلبستگی سازمانی را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر می شود. دلبستگی سازمانی را به عنوان یکی از مهمترین شاخص های کیفیت زندگی کاری مطرح نموده است. بر طبق تحقیقات کارکنان با دلبستگی سازمانی زیاد، از شغل خود راضی تر و موفق ترند و میزان ترک کار و غیبت آنها در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کمتر است. بنابراین ارائه اولیه اینگونه شکل گرفته است که عوامل موثر بر دلبستگی سازمانی در بین معلمان کدامند.

سؤال آغازین

نظر به اهمیت دلبستگی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد معلمان، هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی رابطه دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی معلمان می باشد. و در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است: میزان دلبستگی سازمانی در بین معلمان ابتدایی ناحیه دو شهر کرمان چگونه است؟ و رابطه ای بین میزان دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی معلمان به چه صورت می باشد؟

تعریف واژگان کلیدی

رضایت شغلی^۱: نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه وفاداری و علاقه مندی آنان به سازمان مطبوع را فراهم می آورد. همچنین، یک حالت احساسی مثبتی است که در سلامت فیزیکی و روانی افراد مؤثر است. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جوّ سازمانی بسیار مطلوب است که می تواند به جذب و بقای کارکنان منجر شود (هل ریچل و وودمن، ۲۰۰۱: ۵۳-۵۵).

دلبستگی شغلی: به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند یا میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است (اسدی، ۱۳۹۳).

دلبستگی سازمانی: تعلق سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مرتبط با نیروی انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است که می‌توان حداقل به وسیله سه عامل مشخص نمود:

۱- اعتقاد راسخ به ارزش‌های و اهداف سازمان.

۲- تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمان.

۳- تمایل فرد به باقی ماندن و عضویت در سازمان.

وفاداری سازمانی: وفاداری سازمانی به عنوان یکی از ارزش‌های ضروری برای کارکنان در سازمان جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح است. وفاداری کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و آن‌ها را سوق می‌دهد به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند و با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند.

فصل دوم

ادبیات نظری

ادبیات تحقیق

یکی از ضعف های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را می توان به طور ساده، اعتقاد به ارزشها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف نمود، یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغلهشان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفا نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال ها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند. پس برای افزایش تعهد کارکنان الزم است به بر طرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم. شناسایی و درک اینگونه رفتارها و فراهم ساختن محیطی مناسب برای ارائه آنها موجب خواهد شد تا نحوه ارائه خدمات سازمان توسط کارکنان آن مطلوبتر شده و به تبع آن رضایت مشتریان بیشتر شود و اثر بخشی سازمانی و فردی نیز افزایش یابد. در این زمینه تحقیقاتی زیادی در ایران و خارج از ایران صورت گرفته است که در این بخش به تعدادی از تحقیقات اشاره می شود.