

به نام خدا

تأثیر رهبری زهر آگین و بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان

مؤلف :

صغری شاه بوداقتی

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

شماره کتابشناسی ملی: ایران ۱۰۲۶۸۹۰۱

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۵۶۶-۶

سرشناسه: شاه بوداقتی، صغری، ۱۳۵۸-

عنوان و نام پدیدآور: تاثیر رهبری زهرآگین و بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان [منابع

الکترونیکی: کتاب] / مولف صغری شاه بوداقتی.

مشخصات نشر: مشهد: ارسطو، ۱۴۰۴.

مشخصات ظاهری: ۱ منبع بر خط (۱۰۱ ص.).

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۹۳ - ۱۰۱.

نوع منبع الکترونیکی: فایل متنی (PDF).

یادداشت: دسترسی از طریق وب.

موضوع: رهبری -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Leadership -- Iran -- Case studies

موضوع: معلمان -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Teachers -- Iran -- Case studies

موضوع: تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational commitment -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: HD۵۷/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۲

دسترسی و محل الکترونیکی: آدرس الکترونیکی منبع

نام کتاب: تاثیر رهبری زهرآگین و بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان

مولف: صغری شاه بوداقتی

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: ۱۳۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۵۶۶-۶

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست

فصل اول : کلیات	۷
مقدمه	۷
فصل دوم : ادبیات نظری	۱۳
مقدمه	۱۳
تعهد سازمانی	۱۳
تعریف تعهد و انواع آن	۱۳
تعاریف تعهد سازمانی	۱۵
دیدگاه هایی در مورد کانون های تعهد سازمانی	۱۷
دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی	۱۸
نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی	۲۲
رهبری زهرآگین	۲۸
تعریف رهبری	۲۸
تعریف سبک رهبری	۲۹
تفاوت رهبری با مدیریت	۲۹
تعریف رهبری زهرآگین	۳۱
انواع رهبری زهر آگین	۳۱
ویژگی های شخصیتی رهبران زهرآگین	۳۷
ابعاد رهبری زهرآگین	۳۸
بی تفاوتی سازمانی	۴۰
مفهوم بی تفاوتی	۴۰
تعریف بی تفاوتی	۴۲
انواع بی تفاوتی	۴۲
بعضی از علل بی تفاوتی در کارکنان	۴۵
راهکارهای برخورد با بی تفاوتی در کارکنان	۴۹

۶۲ چارچوب نظری و مدل کتاب
۶۳ فصل سوم: روش شناسی کتاب
۶۳ مقدمه
۶۳ جامعه آماری کتاب روش نمونه‌گیری و حجم نمونه کتاب
۶۴ روش گردآوری داده‌ها
۶۴ ابزار اندازه‌گیری داده‌ها
۶۵ معرفی پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکاران (POCQ)
۶۵ پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹)
۶۷ پرسشنامه رهبری زهرآگین اشمیت (۲۰۰۸)
۶۸ پایایی و روایی پرسشنامه
۶۸ روایی پرسشنامه
۶۸ پایایی پرسشنامه
۶۹ تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۰ قلمرو کتاب
۷۱ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۱ مقدمه
۷۲ یافته‌های توصیفی کتاب
۷۲ بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی
۷۳ بررسی ویژگی جنسیت افراد نمونه
۷۴ بررسی ویژگی تأهل افراد نمونه
۷۵ بررسی ویژگی سابقه کار افراد نمونه
۷۶ شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای کتاب
۷۶ تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های استنباطی کتاب
۷۶ نرمال بودن داده‌ها
۷۷ تحلیل نتایج
۷۷ آزمون فرضیه اول
۷۹ آزمون فرضیه دوم

۸۱	آزمون فرضیه اصلی
۸۴	جدول رد یا تایید فرضیات کتاب
۸۵	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۸۵	مقدمه
۸۵	خلاصه کتاب
۸۷	بحث و نتیجه گیری
۸۷	تبیین نتایج
۹۰	محدودیت های کتاب
۹۰	محدودیت های خارج از کنترل محقق
۹۰	محدودیت در کنترل محقق
۹۱	پیشنهادات
۹۱	پیشنهاد های کاربردی و عملی
۹۲	پیشنهاد های برای کتابگران آتی
۹۳	منابع

فصل اول : کلیات

مقدمه

معلمان افراد مهم جامعه هستند که نقش بسیار حیاتی و تعیین کننده‌ای در توسعه زندگی دانش آموزان دارند. زندگی دانش آموز بسیار تحت تاثیر معلمان است زیرا معلمان تقریباً در تمام جنبه های زندگی الگوی دانش آموزان هستند. دانش آموزان آینده ملت و بشریت محسوب می شوند و معلم راهنمای معتبری برای پیشرفت آنهاست. در دهه های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در کتابتات سازمانی و حوزه منابع انسانی به خود اختصاص داده است. در واقع تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه و یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد و پایدار است. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار است و در راه رسیدن به اهدافی که برای به دست آوردن آنها متعهد شده است تلاش می کند . سازمانهایی که دارای افراد با تعهد سازمانی بالا هستند، معمولاً از عملکرد بهتری برخوردار هستند و غیبت و تاخیر کمتری در آنها مشاهده می شود(مناف و سولیوان، ۲۰۲۲). تلاش و انگیزه شغلی در کارکنان یکی از موضوعات بسیار مهم در سازمان ها می باشد که می تواند تعهد سازمانی را تحت تاثیر خود قرار دهد. در واقع تعلیم و تربیت فرزندان امروز و فردا به معلمانی با انگیزه و کارآمد نیاز دارد و نیل به معلم اثربخشی که بتواند تدریس و در نتیجه آموزش و پرورشی اثربخش را عاید سازد، بیشتر خود مستلزم تحقق شرایط و زمینه هایی است. در این کتاب ه بررسی تاثیر رهبری زهرآگین و بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان پرداخته شد. برای این منظور ابتدا به بیان مسئله و اهمیت و ضرورت کتاب پرداخته شد.

سپس اهداف و فرضیات کتاب بیان شدند و در ادامه به تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای کتاب پرداخته شد.

آموزش و پرورش یکی از سازمان های دولتی است که برای اجرای دقیق برنامه های توسعه ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در مشاغل و برابر وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می تواند حرف تازه ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند. یکی از حوزه های نظری و کتابی در زمینه رفتار سازمانی مدارس، تعهد سازمانی^۱ معلمان است (مارلیزا و یوتو، ۲۰۲۲). تعهد سازمانی یکی از عوامل اثربخشی سازمانی مدارس است. در دهه های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در کتابات سازمانی و حوزه منابع انسانی به خود اختصاص داده است. در واقع تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه و یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد و پایدار است. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار است و در راه رسیدن به اهدافی که برای به دست آوردن آنها متعهد شده است تلاش می کند. سازمانهایی که دارای افراد با تعهد سازمانی بالا هستند، معمولاً از عملکرد بهتری برخوردار هستند و غیبت و تاخیر کمتری در آنها مشاهده می شود (مناف، سلیمان و شریف، ۲۰۲۳). تعهد سازمانی شاخصی از وفاداری فرد نسبت به سازمان به اینکه فرد سازمان را معرفی خود بداند و به اصطلاح به خدمت در چنین سازمانی افتخار نماید.

^۱Organizational commitment

^۲Marliza, Y., Nyoto

^۳AHBA MANAF, M SULAIMAN, SM SARIF

تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه تعهد عاطفی، که بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند با ارزش ها و اهداف سازمان است. تعهد مستمر، که بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و لذا اجبار به باقی ماندن در سازمان است و در نهایت تعهد هنجاری که بیانگر احساس تکلیف و الزام به باقی ماندن در سازمان است، تقسیم کرده اند (حبیبی و سئدارنو، ۲۰۲۲). تعهد سازمانی متمرکز کننده نگرش های افراد نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی است و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمانی کارهایی را انجام دهد. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد (گازالی و پانجایتان، ۲۰۲۲).

اگر در یک سازمان رهبری به درستی صورت نگیرد، تعهد در بین کارکنان تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. یکی از سبکهای رهبری نامطلوب، سبک رهبری زهرآگین^۱ باشد. رهبران زهرآگین به کاستی زهرآگینهای مدیریتی دچار و فاقد صالحیت تخصصی و تجربی هستند. مدیران زهرآگین جایگاه خود را وابسته به دیگر مدیران می دانند و وامدار گروهها و اشخاص دیگر می باشند (اشمیت، ۲۰۱۴). تحمل انتقاد سازنده را ندارند و با تهدید و خودکامگی، جای هیچگونه سؤال و قضاوت درباره اقدامات خود باقی نمی گذارند و هر گونه تفکر انتقادی را سرکوب می کنند. ترس مدیران زهرآگین از بازخورد منفی و ممانعت بعمل آوردن از ارائه تفکر انتقادی منجر به دلسردی و عدم تعهد شغلی گردد. در رهبری زهرآگین رفتار رهبر، زهرآلود و مسموم کننده بوده و حاوی خصوصیات و

^۱Habibi, Junaedi, A. T., Sudarno, Rahman

^۲Gazali, D., Panjaitan

^۳toxic leadership

^۴Schmidt

ویژگیهای ناشایستی همچون ترور شخصیت، تخریب، نفاق افکنی، استثمار و بهره کشی، شیادی و سوء استفاده گری و سایر رفتارهای توأم با سوء کارکرد می باشد. محیط کار این رهبران مملو از آزار و اذیت کارکنان، قلدری و گردنکشی، رفتارهای فریبکارانه و اغواگرایانه و انواع تقلب و کلاهبرداری است (زارع و سپهوند، ۱۳۹۶).

یکی از مواردی که می تواند منجر به عدم تعهد سازمانی گردد بی تفاوتی سازمانی است. بی تفاوتی یک روند تدریجی است که کم کم در افراد نمایان می شود. افراد با این ویژگی خاص توجهی به آینده ندارند، زیرا هیچ تفاوتی بین حال و آینده و گذشته از نظر آنان وجود ندارد. چنین افرادی از اعتماد به نفس کمی برخوردارند و معتقدند که تمکین مطلق سپر دفاعی آنهاست (لئوناردی، ۲۰۱۳). گاهی اوقات حالت بی تفاوتی هر گونه علاقه ای را تخریب خواهد کرد. در این صورت، فرد از عوامل و یا شرایط مایوس کننده فاصله می گیرد و به جای یک پاسخ هیجانی، ظاهراً نسبت به موانع و یا حتی سرنوشت خود بی اعتنا است. در این وضعیت، شخص پس از ناکامی طولانی امید تحقق هدف یا هدفهای خود را از دست داده و می خواهد از منشا ناکامی خود کناره گیری کند. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل کننده اشتغال دارند و امیدی به بهبود و پیشرفت در کار خود ندارند (بارتمن و راکمن، ۲۰۲۳). همچنین حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی یا موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند، بی تفاوتی سازمانی

^۱Organizational Indifference

^۲Leonardi

^۳CA Bartel, KW Rockmann

نامیده اند. در سطح سازمانی افرادی که علاقه شغلی نداشته باشند، به تدریج در کار خود دچار فرسودگی شغلی و نهایتاً بی تفاوتی می‌شوند (طاهریان و شریفی نژاد، ۲۰۲۳).

اگر در معلمان تعهد سازمانی وجود نداشته باشد بدون شک نمی‌توانند با حداکثر توان به انجام وظیفه مشغول شوند و و همین رخوت و سستی در انجام وظیفه در تربیت نسل آینده نیز تاثیرگذار خواهد بود. اکنون با توجه به اینکه تعهد سازمانی در معلمان اهمیت بسیار زیادی دارد و و همچنین با توجه به اینکه در ادبیات گذشته کتاب تاثیر رهبری زهراگین و بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی بررسی نشده است لذا خلا کتابی در این مورد احساس می‌شود و بنابراین دغدغه این کتاب پاسخ به این پرسش است که رهبری زهراگین و بی تفاوتی سازمانی چه تأثیری بر تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه، تأثیر دارد؟

فصل دوم : ادبیات نظری

مقدمه

در این فصل از کتاب به بررسی ادبیات و مبانی نظری می‌پردازیم و در انتها، پیشینه کتابت انجام شده در داخل و خارج کشور را در رابطه با تعیین تأثیر رهبری زهرآگین و بی تفاوتی سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان ساوه ، بررسی می‌کنیم. در بخش اول تعاریف و ابعاد موضوع را بیان می‌کنیم و در بخش بعدی به کتابت داخلی و خارجی انجام شده اشاره می‌کنیم.

تعهد سازمانی

تعریف تعهد و انواع آن

تعهد از نظر لغوی عبارت از به کار گرفتن کاری، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن و در اصطلاح عبارت است از (بندو، ۱۳۹۶):

عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور

عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع

تقبل یا عهده دار شدن انجام کاری در آینده

شهید مطهری (۱۳۹۵) درباره تعهد چنین می‌گوید : تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد و پایدار می‌باشد. فرد متعهد کسی

است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد، و اهدافی را که به خاطر آن ها و برای حفظ آن ها پیمان بسته صیانت کند (زاچاری، ۲۰۱۵۱).

مارسیا معتقد است تعهد درجاتی از سرمایه گذاری شخصی است که یک فرد نسبت به شغل یا باورهای خود ابراز می کند. مدیران در مجموعه ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند: تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع، تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به خود، تعهد نسبت به افراد و گروه کاری و تعهد نسبت به کار. هرسی و بالنچارد بیان می کنند که هر یک از تعهدات به طور جداگانه فوق العاده در کار مدیریت موثر و با اهمیت است. حال به ترتیب به عنوان تعهدهای ذکر شده می پردازیم (بندو، ۱۳۹۶):

تعهد نسبت به مشتری: اولین و شاید مهم ترین تعهد سازمانی بر مشتری تاکید دارد. مدیران ممتاز می کوشند به مشتریان خدمت مفید ارائه کنند. مدیران از دو طریق عمده تعهد خود را نسبت به مشتری نشان می دهند، یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد اهمیت برای او (زاچاری، ۲۰۱۵۲).

تعهد نسبت به سازمان: دومین تعهد مدیریت بر سازمان تاکید دارد. مدیر موثر خود تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیران تعهد را به گونه ای مثبت به سه طریق نشان می دهند. خوش نام کردن سازمان، حمایت از مدیریت رده بال و عمل کردن براساس ارزش های اصلی سازمان.

تعهد نسبت به خود: سومین تعهد تکیه بر شخص مدیر دارد. مدیران ممتاز تصویری قوی و مثبت از خویش برای دیگران رقم می زنند. آن ها در همه موقعیت ها به عنوان قدرتی

قاطع عمل می کنند. این مطلب را با خدمت به خود و یا خودپرستی نباید اشتباه کرد. تعهد به خود از سه فعالیت خاص معلوم می شود: نشان دادن خودمختاری، مقام خود را به عنوان مدیر تثبیت کردن و قبول انتقاد سازنده.

تعهد نسبت به مردم: چهارمین تعهد مدیریت بر کار تیمی و فرد فرد اعضای گروه تاکید دارد. مدیران ممتاز نسبت به کسانی که برای آن ها کار می کنند ایثار نشان می دهند. این عمل به استفاده مدیر از شیوه صحیح رهبری به منظور کمک به افراد در حصول توفیق در انجام وظیفشان اشاره دارد.

تعهد نسبت به کار: پنجمین تعهد مدیریت به کارهایی است که باید صورت پذیرد. مدیران موفق به کارهایی که افراد انجام می دهند معنی و مفهوم می بخشند و با تمرکز کردن توجه کارکنان بر روی کار و ارائه حمایت های لازم به آنان، از انجام دادن موفقیت آمیز کارها اطمینان حاصل می کنند. مواد تشکیل دهنده این تعهد عبارتند از: حفظ تمرکز صحیح بر کار، ساده کردن کار، اهل عمل بودن و روشن ساختن اهمیت کار (زاجاری، ۲۰۱۵).

تعاریف تعهد سازمانی

پورتر و همکاران وی تعهد سازمانی را همسان سازی و پیوند به آن تعریف می کنند؛ که از سه عامل زیر تشکیل می شود (احمد، ۲۰۱۰):

قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف آن

آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه بیشتر