

رهبری اخلاقی

و

درگیری شغلی

www.ketab.ir

مجید جشیره

صادق بلوچ



سرشناسه: چشیره، مجید، ۱۳۷۲-
عنوان و نام پدیدآور: رهبری اخلاقی و درگیری شغلی/مجید چشیره، صادق بلوچ
مشخصات نشر: زاهدان: دیار آفتاب، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۰۸ص
شابک: ۱-۳-۹۷۹۶۹-۶۲۲-۹۷۸ ۳۸۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

موضوع: معلمان -- ایران -- رضایت از کار -- نمونه پژوهی موضوع: Teachers -- Job satisfaction -- Iran -- Case studies
موضوع: رهبری -- جنبه های اخلاقی نمونه پژوهی موضوع: Leadership -- Moral and ethical aspects -- Case studies
موضوع: انگیزش در کار -- ایران -- نمونه پژوهی موضوع: Employee motivation -- Iran -- Case studies
موضوع: رضایت از کار -- ایران -- نمونه پژوهی موضوع: Job satisfaction -- Iran -- Case studies

شناسه افزوده: بلوچ، صادق، ۱۳۷۰-

رده بندی کنگره: LB2۸۴۰

رده بندی دیویی: ۳۷/۱

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۳۱۱۶۶

وضعیت رکورد: فیبا

www.ketab.ir



رهبری اخلاقی و درگیری شغلی

نویسندگان: مجید چشیره، صادق بلوچ

ویراستار: عصمت خدری

طراح جلد: محمد اقبال صابری

چاپ و صحافی: سام

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۲۰۰ نسخه؛ وزیری؛ ۱۰۸صفحه

شابک: ۱-۳-۹۷۹۶۹-۶۲۲-۹۷۸ قیمت: ۳۸۰۰۰ تومان

© تمام حقوق چاپ و نشر این اثر محفوظ است.

تلفن: ۰۹۱۵۵۴۳۷۱۲۱

انتشارات دیار آفتاب: زاهدان، زیباشهر، نبش البرز و شورا

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۱	فصل اول
۱۳	بیان مسئله
۱۷	اهمیت و ضرورت تحقیق
۲۰	اهداف و فرضیات پژوهش
۲۰	هدف اصلی پژوهش:
۲۰	اهداف ویژه:
۲۱	فرضیات پژوهش:
۲۱	تعاریف متغیرهای پژوهش
۲۱	تعاریف مفهومی متغیرها
۲۳	تعاریف عملیاتی متغیرها
۲۵	درگیری شغلی
۲۵	مفهوم درگیری شغلی
۲۹	اهمیت درگیری شغلی
۳۳	مدل درگیری شغلی شوفلی و همکاران
۳۳	جذب
۳۳	نیرومندی:
۳۴	وقف خود:
۳۴	استراتژی‌های مناسب جهت افزایش درگیری شغلی
۳۷	پیامدهای درگیری شغلی کارکنان
۳۷	ارتباط درگیری شغلی با سایر متغیرها
۳۹	تعامل رهبر-عضو
۳۹	تعاریف ارتباط و ارتباطات سازمانی
۴۰	رهبری تبدالی
۴۱	ابعاد رهبری تبدالی عبارتند از:
۴۲	تاریخچه نظریه تعامل رهبر-عضو
۴۴	رویکرد تعامل رهبر-عضو
۴۵	مبادله رهبر-عضو و رضایت شغلی
۴۶	رهبری اخلاقی
۴۶	تعاریف رهبری
۴۷	رابطه رهبری و مدیریت

یکی از متغیرهای مهم در سازمان و از سازه‌های مربوط به رفتار کاری، درگیری شغلی^۱ است که توجه بسیاری را در سال‌های اخیر در امر پژوهش به خود جلب کرده است. درگیری شغلی به عنوان مشخصه‌ای در رابطه با انگیزه شغلی فرد به کار برده می‌شود. محققین نیز درگیری شغلی را تحت دلبستگی روانی فرد به شغل خود عنوان کرده‌اند. (سعید و همکاران، ۱۳۹۲). درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درحقیقت درگیری شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و با معنا ساختن تجربه کاری، به اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی کمک می‌کند (براون ۲۰۰۷ به نقل از قنبری و همکاران، ۱۳۹۳). شغل کارکنان دارای درگیری شغلی بالا با هویت‌ها، رغبت‌ها، و هدف‌های زندگی آنان پیوند تنگاتنگ دارد (فراهانی و میرهاشمی، ۱۳۹۰) و این افراد روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند و به ندرت به دست کشیدن از شغل‌شان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود کار کنند (میرهاشمی و همکاران، ۱۳۸۷). بر اساس مطالعات بین درگیری شغلی با ویژگی‌های شخصیتی، مانند انعطاف‌پذیری، منظم بودن، پای‌بندی به رعایت اصول اخلاقی و به نوعی تعهد اخلاقی به وظایف کاری ارتباط معنی داری وجود دارد (قادری و شمسی، ۱۳۹۲).