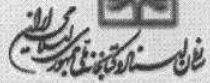


رابطه دلبستگی شغلی و تاب آوری در
مدیریت سازمان

مؤلفان:

رضا غفاری جوشقان، سلیمان غفاری جوشقان، علی اکبر فارسی



: غفاری جوشقان، رضا، ۱۳۶۰ -

رابطه دبستگی شغلی و تاب‌آوری در مدیریت سازمان/مولفان رضا غفاری‌جوشقان، سلیمان غفاری‌جوشقان، علی‌اکبر فارسی.

: بجنورد: گسترش علوم نوین، ۱۳۹۵.

۱۱۱ : ص.

:978-600-96343-0-9 ۱۳۰۰۰ :

فيما

کتابنامه.

رضایت از کار

انطافہ بری

رفتار سازمانی

ثرفاری خوشفان، سلیمان، ۱۳۵۵ -

۴۰۰

HF0049/0 / 1-4 1396

5000

1991

■ انتشارات:

گارش علوم نوین

■ عنوان کتاب:

ربطہ دلبری شغلی و تاب آوری در

■ مؤلفان:

رضا غفاری جوشقان، سلمان غفاری جوشقان، علی اکبر فارسی

■ ویراستار:

گلثومہ رمضانہ

■ طراح جلد:

هادی شاہی

■ نوبت چاپ:

اول، بهار ۱۳۹۵

■ شمارگان:

1. . . .

■ شاہک:

978-600-96343--9

■ تعداد صفحات:

۱۱۱ صفحه

■ قیمت:

۱۳۰۰۰ ریال

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه کتاب	۱
دلبستگی	۴
نظریه‌های دلبستگی	۷
دلبستگی شغلی	۹
تعاریف دلبستگی شغلی	۱۰
افراد دلبسته شغلی	۱۸
مفهوم دلبستگی شغلی	۲۰
رویکردهای نظری دلبستگی شغلی	۲۲
دلبستگی شغلی، یک متغیر نه‌اول فرایند	۲۲
دلبستگی شغلی به عنوان یک عامل موقعیتی	۲۳
دلبستگی شغلی حاصل تعامل شخص - موقعیت	۲۴
الگوی دلبستگی بون و کورترز	۲۶
دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار	۲۷
دلبستگی شغلی وابستگی به کار	۲۷
عوامل مؤثر در دلبستگی شغلی	۲۸
عوامل سازنده دلبستگی شغلی	۲۹
تاب‌آوری	۳۰
مفهوم تاب‌آوری و اهمیت آن	۳۳
پیشینه تاب‌آوری	۴۵
ویژگیهای افراد تاب‌آور	۴۷
شایستگی اجتماعی	۴۹
مهارت‌های مشکل‌گشایی	۵۰

۵۰	 استقلال
۵۱	 حس هدفمندی
۵۲	 اعتماد به نفس
۵۲	 احساس کفایت
۵۲	 احساس داشتن یک پایگاه ایمن
۵۳	 تاب آوری و جنسیت
۵۴	 تاب آوری و تحصیلات
۵۶	 عوامل مختلف در ظرفیت تاب آوری مطابق نظر مورالس
۵۸	 تبدیل سازمان‌ها به سازمان‌های یادگیرنده
۶۰	 توانمندسازی در زمان بحران
۶۲	 روابط انسانی در مدیریت سازمان
۶۴	 مدیریت منابع انسانی
۶۷	 فرهنگ مشارکتی در مدیریت سازمان
۷۱	 ارتباط درون سازمانی
۷۵	 اهمیت مدیریت
۷۵	 فعالیتهای مدیریت منابع انسانی
۷۷	 فعالیتهای کلیدی مدیریت
۷۷	 فعالیتهای افزایش KSAs
۸۰	 عمل بالا بردن انگیزه (انگیزش) برای مشارکت بیشتر
۸۱	 فعالیتهای توانمند سازی منابع انسانی در جهت مشارکت
۸۴	 سه مجموعه فرآیند
۸۶	 سه فاکتور اثر بخش بر فعالیتهای مدیریت منابع انسانی
۸۶	 هماهنگی عمودی
۸۸	 هماهنگی افقی

۹۰	 محتوای کار
۹۱	 توصیه‌هایی برای مدیران
۹۳	 رویکرد رابطه‌ی مستقیم مدیریت منابع انسانی - عملکرد
۹۴	 رویکرد رابطه‌ی غیر مستقیم مدیریت منابع انسانی - عملکرد
۹۵	 نوآوری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۹۷	 منابع فارسی
۱۰۳	 منابع انگلیسی

www.ketab.ir

مقدمه کتاب

افرادی که دل‌بسته به شغل هستند، کار یک جنبه مرکزی از هویت شخصی‌شان است و به‌طور عمیقی به کارشان کشش دارند و شیفته آن هستند و اغلب به مسائل مربوط به شغلشان فکر می‌کنند حتی وقتی که کار نمی‌کنند، این افراد رضایتشان از شغل بیشتر است و بیشتر به شغل، حرفه و سازمان‌شان متعهد هستند. آن‌ها به ندرت به تغییر کارفرمایشان فکر می‌کنند و عموماً معتقدند که اهداف شخصی‌شان با اهداف سازمان‌شان سازگار است (استیون مورفی، ۲۰۰۵).

افرادی که به شغل خود دل‌بسته می‌شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای سطح بالایی (شناختی خود می‌یابند) (مثلاً برای رشد، پیشرفت). دلبستگی شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آن‌ها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیتشان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کرده، افزایش می‌دهد (روگلبرگ^۱، ۲۰۰۷). افراد دل‌بسته به شغل در کار معمول رضایت شغلی بیشتری تجربه می‌کنند، مخصوصاً با محتوای شغل که آن‌ها ذاتاً آن را رضایت‌بخش می‌یابند.

این رضایت شغلی حتی مواقعی که سرپرستان توجهی به آنان ندارند یا کم‌حرف و یا استبدادی هستند، غالب است (روگلبرگ، ۲۰۰۷). از طرف دیگر دلبستگی شغلی به نظر نمی‌رسد که اثرات جانبی منفی سیستماتیک‌مانند بیماری‌های فیزیکی، اجتماعی و روان‌شناختی که از همانندسازی شدید فرد با کارش ناشی می‌شود را ایجاد کند. استرس، اضطراب، شکایات جسمانی و تعارضات خانواده و کار به نظر

نمی‌رسد به‌طور نظام‌داری مرتبط با دلبستگی شغلی باشد. همچنین این افراد به نظر نمی‌رسد که نسبت به افراد کمتر دل‌بسته به شغل، از زندگی به‌طور کلی بیشتر راضی باشند و یا در سایر فعالیت‌های خارج از کار به درجه‌ی بالایی دل‌بسته باشند. اما چیزی که واضح است این است که دلبستگی شغلی می‌تواند با افزایش عملکرد شغلی مرتبط باشد (روگلبرگ، ۲۰۰۷).

دلبستگی شغلی همانند سایر اصطلاحات رایج در روانشناسی واجد یک تعریف خاص و منحصر به فرد می‌باشد. پس در اینجا به چند نمونه از این تعاریف اشاره می‌شود: لوداهل و کینر^۱ (۱۹۶۵) واژه‌ی دلبستگی شغلی را به‌عنوان درونی کردن ارزش‌خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص تعریف کرده‌اند. میشرا و شاین^۲ (۲۰۰۵) دلبستگی شغلی اشاره دارد به توصیفی از شغل فعلی فرد و گرایش دارد تا بعضی از آن مقداری باشد که شغل می‌تواند نیازهای کنونی فرد را ارضا کند. کانونگو^۳ (۱۹۸۲) دلبستگی شغلی اشاره دارد به درجه‌ای که برحسب آن فرد به‌طور روان‌شناختی مجذوب، درگیر و مرتبط با شغل که می‌کند می‌شود. پائولای ات‌آل^۴ (۱۹۹۴) به نقل از موبرگ^۵ (۲۰۰۷) دلبستگی شغلی به ماندسازی روان‌شناختی با شغل یا به درجه‌ای که برحسب آن شغل مرکز دلبستگی است می‌شود اشاره دارد.

^۱ Lodahl and Kejner

^۲ Mishra and Shine

^۳ Kamungo

^۴ Paula A.L

^۵ Moberg

دلبستگی شغلی یک حالت شخصی عالی برای سازمان تلقی می‌شود. و ممکن است بیشتر در مورد چگونگی ارتباط افراد با شغل جاری‌شان باشد داشتن کارکنانی با دلبستگی شغلی بالا ممکن است به سازمان سود برساند زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند انگیزش آن‌ها افزایش می‌یابد، که این خود ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آن‌ها بگذارد (ژانت مانتلر^۱ و استیون مورفی^۲، ۲۰۰۵). دلبستگی شغلی مخصوصاً در اقتصاد جدید که برای بسیج کامل منابع انسانی قوانین سازمانی وضع شد، یک متغیر انگیزشی موردعلاقه سازمانی است (بوزینلوس^۳، ۲۰۰۴). دلبستگی شغلی یک عامل اساسی و مهم در زندگی اغلب مردم است زیرا کارکنان در محیط کار، از نظر عاطفی تحت تأثیر درجه‌ای که به کار دل‌بسته یا از آن بیزار می‌شوند قرار می‌گیرند (آرگریس^۴، ۲۰۰۴) به‌طور کلی دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد.

از دید سازمانی دلبستگی شغلی به‌عنوان یک راه برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و ازدید فردی کایدن برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود دلبستگی شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به‌طور عمیق در کارشان و بامعنا ساختن تجربه کاری، در اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی کمک می‌کند (براون^۵، ۲۰۰۴). فرد

^۱ Janet Mantlr

^۲ Steven Murphy

^۳ Bozionelos

^۴ Argyris

^۵ Brown

دل‌بسته به شغل به عنوان کسی که شغلش یک جزء لازم برای تعریف از خودش است توصیف می‌شود. به همین ترتیب بسیاری از نظریه‌پردازان این‌طور فرض کرده‌اند که این افراد تلاش اساسی خود را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به کار می‌برند و کمتر احتمال دارد که شغل خود را ترک کنند. به‌طور عکس در مورد افرادی که کمتر به شغل خود دل‌بسته‌اند فرض شده است که احتمال ترک سازمان و دریغ داشتن تلاش خود در شغل بیشتر است و همچنین این افراد احتمال بیشتری دارد که انرژی خود را در وظایف خارج از حیطه کارش به کاربرد و یا به فعالیت‌های گوناگون معنوی، در شغل پیردازد و عملکرد شغلی پایین‌تری داشته باشند (موبرگ، ۲۰۰۷).

دلبستگی:

نظریه دلبستگی، نظریه‌ای در روان‌شناسی است که سعی در توضیح دلایل دلبستگی انسان‌ها به یکدیگر دارد اصطلاح دلبستگی برای اشاره به روابط اجتماعی عاطفی محکم و دائمی به کار می‌رود. کودکان تمایل دارند به برخی اشخاص به‌ویژه مادرشان بچسبند و در حضور آن‌ها احساس امنیت کنند. روان‌شناسان در ابتدا بر این باور بودند که دلیل دلبستگی به مادر، منبع غذا بودن اوست و غذا یکی از نیازهای نخستین نوزادان را تشکیل می‌دهد اما پرسش‌هایی پیش آمد. برخی حیوانات به‌ویژه پرندگان، نیدی-فور یعنی لانه-گریز هستند و بچه‌های آن‌ها بلافاصله پس از آنکه به دنیا می‌آیند و یا سر از تخم درمی‌آورند، از لانه بیرون می‌روند و غذای خود را خودشان به دست می‌آورند. مثلاً جوجه اردک و جوجه مرغ، از همان بدو تولد خودشان غذا می‌خورند، اما با این حال باز هم به دنبال