

عنوان مقاله:

بررسی رابطه رهبری اصیل و معنویت در کار با دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس .

محل انتشار:

پنجمین همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسنده:

امید تراهی - دانشجوی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد بندرجاسک

خلاصه مقاله:

بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. به بیان دیگر میزان اثربخشی جمعی افراد، تیم ها، گروهها و سازمانها در گرو کیفیت رهبری است. به همین جهت مطالعه رهبری در سازمانها به یک بخش مهم و بی پایان در پژوهش های سازمانی تبدیل شده است. موضوع رهبری دارای تعریف، ماهیت و ابعاد پیچیده ای است، و از این رو قریب به یکصد سال بحث آکادمیک و علمی در خصوص رهبری، نظریه پردازان و محققان رهبری را از رویکردها و مکاتب مختلفی مورد بررسی قرار دادهاند. اخیرا همزمان با ظهور نهضت روانشناسی مثبت گرا، پژوهش ها به سمت جنبه های مثبت، عاطفی و هیجانی رهبری رونق بسیاری یافته، و محققان به بررسی سبک های رهبری مثبت گرا، با توجه به نتایج چشمگیر و قابل توجه فردی و سازمانی آن، علاقه بسیاری نشان دادهاند. یکی از این سبک های نوظهور رهبری اصیل است که به گفته محققان ترکیبی از نقاط مشترک نظریه های مختلف رهبری است و امروزه به عنوان کامل ترین سبک رهبری مطرح شده است. با افزایش توجه به دیدگاه های مثبت روانشناسی و اخلاقی در رهبری سازمانی، این مفهوم در سازمان ها نیز به کار گرفته شد. پژوهش های گسترده در مورد دیدگاه های مثبت روانشناسی نشان می دهند که پدیده های (اخلاقی) مثبت سازمانی که به رفاه روانشناسی (کارکنان) منجر می شود گسترش یافته است. کامرون، داتون و کوین، ۲۰۰۳، ص ۴، به نقل از مومنی (۱۳۹۰). این حوزه نوظهور و بافت مناظره آشکار درباره اهمیت ویژگی های مثبت عملکرد انسانی همانند تجربه احساسات مثبت، اعتماد به نفس، امیدواری و توفیق به رفاه اجتماعی و روانشناسی گسترش یافته است. در این حوزه و بافت، بحث های نظری اخیرد مورد پایه های اخلاقی و انسانی رهبری سازمانی شکل گرفت و رویکردهای رهبری (با دیدگاه های اخلاقی) مثبت به وجود آمدند لوتانز و آولیبو، (۲۰۰۸)، می و همکاران، (۲۰۱۱). نتیجه این تلاش های موزون و هم راستا مفهوم رهبری اصیل است که بنا به اعتقاد، مفهوم ریشه ای برای رویکردهای رهبری (با دیدگاه های اخلاقی) مثبت به همانند رهبری کاریزما، اخلاقی و تحول گرا و خدمت گزار است آولیبو و گاردنر (۲۰۰۵). پارادایم منعطف و خلاق معنویت نیز در پاسخ به همین نیازها و فشارها ظهور کرده است و محققان زیادی این امر را تایید کردهاند ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، احساس صلح و هماهنگی، ناعدوستی، و آشمس و مارکز، (۲۰۰۰). دلبستگی شغلی به میزان درجه ای گفته می شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می کند با میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است کانونگو (۱۹۸۲). یک متغیر انگیزشی مورد علاقه سازمانی است به خاطر اینکه دلبستگی شغلی در اثربخشی و عملکرد سازمانی موثر است.

کلمات کلیدی:

رهبری اصیل، روانشناسی مثبت گرا، معنویت محیط کاری، دلبستگی شغلی، رویکرد رهبری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1759612>

