



دانشگاه گیلان



وزارت آموزش و پرورش

انرژی کار آموزش و پرورش استان گیلان

معاونت آموزش و پرورش شهرستان گیلان



Third National Conference on Professional Research in Psychology and Counseling



CIVILICA

سومین همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره "با رویکرد از نگاه معلم"

بررسی پژوهشی مفهوم دلبستگی شغلی

علی اصغر ربیع تبار^۱، احمدعلی محمودی^۲، مریم بابازاده سراج^۳، عاطفه ربیع تبار دیوکلابی^۴
۱- نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناس بالینی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

E-mail: asdfghali56@gmail.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۳- کارشناس ارشد روانشناس بالینی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

۴- کارشناس شیمی محض،

چکیده

سازمانهای معاصر به کارکنانی نیاز دارند که از نظر روانشناختی با کارشان ارتباط برقرار کنند فعال باشند و به استانداردهای بالای عملکرد دست یابند کسانی که پر انرژی هستند و خود را وقف کار می کنند چنین افرادی دلبسته به کارشان هستند. در دنیای کنونی سازمان ها به منظور رقابت موثر نه تنها به دنبال جذب و استخدام استعدادهای عالی هستند بلکه باید کارکنانی را انتخاب کنند که تا تمام تواناییهایشان را در انجام کار به کار بگیرند به عبارت دیگر دلبستگی شغلی داشته باشند. پیامدهای مثبت دلبستگی شغلی کارکنان، ضرورت پرداختن به مسأله را کاملتر می کند. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، در کارشان توانمندی بیشتری دارند، با فعالیتهای کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می دهند؛ آنها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی و فیزیکی کمتری دچار می شوند. پژوهش حاضر با هدف مفهوم شناسی دلبستگی شغلی به عنوان یک متغیر جدید سازمانی انجام شده است تا بتواند از دیدگاه های مختلف مفهوم دلبستگی شغلی را مورد بررسی قرار دهد.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، رضایت شغلی، مشارکت کارکنان

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمانها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان و مدیران سازمانها هست، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم ترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمانها قلمداد نموده اند. زمانی تصور می شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمانها می کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آنها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آنها برنیایند، بهره وری