

اللَّهُمَّ احْمِ
الْحَمْرَيْنِ!

ارتباط مدیریت تأثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران

نویسنده: مولود حکم آبادچی خوئی

- سرشناسه: حکم آبادچی خوئی، مولود، ۱۳۵۰-
عنوان و نام پدیدآور: ارتباط مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران/ نویسنده: مولود حکم آبادچی خوئی
ویراستار: موسی محمد جعفری.
مشخصات نشر: خوی: انتشارات گنج، ۱۴۰۱
مشخصات ظاهری: ۱۳۲ ص.
شابک:
۹۷۸-۶۲۲-۹۲۸۷۲-۲-۴
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه: ص: ۱۱۵-۱۳۲.
موضوع: تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
Organizational commitment -- Iran -- Case studies
مدرسه‌ها -- ایران -- مدیریت و سازماندهی -- نمونه پژوهی
School management and organization -- Iran -- Case studies
رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
Organizational behavior -- Iran -- Case studies
تأثیر (روان شناسی) -- نمونه پژوهی
Influence (Psychology) -- Case studies
خودپذیری -- ایران -- نمونه پژوهی
Self-acceptance -- Iran -- Case studies
شفقت -- ایران -- نمونه پژوهی
Compassion -- Iran -- Case studies
سازمان -- مدیریت -- نمونه پژوهی
Organization -- Management -- Case studies
کتابشناسی ملی: ۹۰۶۲۵۰ اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا
کتابشناسی ملی: ۹۰۶۲۵۰ اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا
شماره ۶۵۸/۳۱۴۰۹۵۵: رده بندی دیویی: HD۵۸۷: رده بندی کنگره: HD۵۸۷: رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴۰۹۵۵



نام کتاب: ارتباط مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی
مدیران

نویسنده: مولود حکم آبادچی خوئی

ویراستار: موسی محمد جعفری

ناشر: انتشارات گنج

چاپ و صحافی: شفق

طراح جلد: بهزاد رزاقی

سال و نوبت چاپ: ۱۴۰۱ - چاپ اول

صفحات: ۱۳۲ صفحه - ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۳۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۲۸۷۲-۲-۴

آدرس: آذربایجان غربی: خوی - بلوار مطهری خرنسیده به میدان

شهید نصرالهی - جنب دفتر نشریه شفق آذربایجان - انتشارات

گنج - مدیر مسئول: موسی محمد جعفری

شماره تماس: ۰۹۰۳۸۴۷۸۲۵۸ - ۰۹۱۴۴۶۱۹۶۶۱

فهرست مطالب

فصل اول :

۱-۱- مقدمه

۲-۱- بیان مسئله

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

۴-۱- اهداف تحقیق

۵-۱- فرضیه های تحقیق

۶-۱- تعاریف عملیاتی و مفهومی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مقدمه

۱-۲- مدیریت تاثیر

- ۱-۱-۲- تعریف مدیریت تاثیر
- ۲-۱-۲- ضرورت مدیریت تاثیر
- ۳-۱-۲- تاکتیک‌های مدیریت تاثیر
- ۴-۱-۲- عوامل ایجادکننده مدیریت تاثیر
- ۵-۱-۲- پیامدهای تاکتیک‌های مدیریت تاثیر
- ۶-۱-۲- رویکردهای مدیریت تاثیر
- ۷-۱-۲- مدیریت تاثیر و عملکرد
- ۲-۲- شفقت به خود
- ۱-۲-۲- تعریف شفقت به خود
- ۲-۲-۲- مولفه‌ها شفقت به خود
- ۳-۲-۲- ملزومات شفقت به خود
- ۴-۲-۲- اثرات شفقت به خود بالا
- ۴-۲-۲- مشخصات شفقت به خود
- ۵-۲-۲- درمان متمرکز بر شفقت
- ۳-۲- تعهد سازمانی
- ۱-۳-۲- تعریف تعهد سازمانی
- ۲-۳-۲- انواع تعهد
- ۳-۳-۲- موضوعات تعهد سازمانی
- ۴-۳-۲- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

۲-۳-۵- مدل‌های تعهد سازمانی

۲-۳-۵-۱- مدل آرایلی و چاتمن

۲-۳-۵-۲- مدل مایر و آلن

۲-۳-۵-۳- مدل آنجل و پری

۲-۳-۵-۴- مدل مایر و شورمن

۲-۳-۵-۵- مدل بالفور و وِکسلِر

۲-۴- تحقیقات انجام گرفته

۲-۴-۱- تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور

۲-۴-۲- تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور

۲-۵- جمع بندی فصل دوم

۲-۶- مدل مفهومی تحقیق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

مقدمه

۳-۱- روش تحقیق

۳-۲- جامعه آماری

۳-۳- حجم نمونه و نمونه گیری

۳-۴- ابزار تحقیق

۳-۵- روش تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه

۴-۱- آمار توصیفی

۴-۲- تحلیل استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه

۵-۱- بررسی یافته های تحقیق

۵-۲- نتیجه گیری

۵-۳- محدودیتهای تحقیق

۵-۳-۱- محدودیتهای خارج از اختیار محقق

۵-۳-۲- محدودیتهای در اختیار محقق

۵-۴- پیشنهادات کاربردی

۵-۵- پیشنهادات پژوهشی

منابع و پیوستها

منابع

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

رهبری و مدیریت آموزشی به عنوان یکی از عوامل مهم بهبود و اثربخشی مدارس و به تبع آن آموزش و پرورشی کارآمد شناخته شده است. پژوهش‌ها به طور گسترده‌ای نشان داده‌اند، مدارس موفق مدارسسی هستند که به وسیله رهبران موفق هدایت می‌شوند. نقش ضروری و مهم مدیران مدارس در طول تغییرات بنیادی و آشفته و چالش‌هایی که مدارس با آن روبرو هستند، پیچیدگی بیشتری پیدا کرده و دشوارتر شده است (مستری و کرابلر، ۲۰۱۰) و لذا باید از طریق رفتارهای موثری نسبت به امر مدیریت اثربخش اقدامات ضروری را صورت دهند.

در این میان، مدیریت تاثیر رفتارهایی را شامل می‌شود که بخشی از شرح شغلی فرد نیستند. مدیریت تاثیر اغلب بد تعبیر می‌شود و افرادی را در ذهن مجسم می‌کند که قصد سوءاستفاده از دیگران را دارند. درحالی‌که بر مبنای تعاملاتمان با محیط و بازخوری که دریافت می‌کنیم، اهداف و برنامه‌هایمان را برای کسب پیامدهای مطلوب و حداقل کردن پیامدهای نامطلوب تنظیم می‌کنیم این اهداف تا حدودی از طریق مدیریت تاثیر به دست می‌آیند (اسچلنکر، ۲۰۰۸). مدیریت تاثیر یک پدیده موقعیتی است که در زمینه ارزیابی متقاضیان کار و یا بررسی عملکرد مدیران و ارتقای آنان همواره مورد توجه می‌باشد. موفقیت در مسیر حرفه‌ای در دستیابی به اهداف عینی و کسب موفقیت حرفه‌ای تعریف می‌شود. افراد در مسیر به‌ضرورت از ابزارهای مشخص و عینی استفاده می‌کنند. آن‌ها تلاش می‌کنند که از همه ظرفیت‌های ممکن استفاده نمایند، از جمله آنکه بسیاری

از رفتارها تسهیل‌کننده موفقیت حرفه‌ای افراد است (بولینو، ۲۰۰۷). همچنین یکی از مشخصه‌های رفتاری، شفقت به خود می‌باشد.

افرادی که وقایع منفی را در زندگی تجربه میکنند ممکن است که با خود رفتاری نامهربانانه و منتقدانه تری داشته باشند، شفقت به خود در لحظات استرس‌زا کمک می‌کند که فرد با خودمان مهربان باشد و درک کند که استرس داشتن بخشی از انسان بودن است (هافمن و همکاران، ۲۰۱۱). به هر حال ممکن است که ویژگی‌هایی مدیریت تاثیر و شفقت به خود، با تعهد سازمانی مدیران مدارس مرتبط باشد.

تعهد سازمانی نوعی همبستگی در جهت نیل به اهداف سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای گسترش محسوب گشته و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود. ایجاد تعهد سازمانی از سویی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصیتی سازمانی و محیطی است و از سویی یک تعهد نظام‌مند است که تحول جنبه‌های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه‌های رهبری و ساختار سازمان را ایجاد می‌کند. در دنیای کنونی، مزیتی که سازمان‌ها برای پیش گرفتن از یکدیگر دارند تنها به کارگیری فن‌آوری جدید نیست، بلکه بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا، هدف اصلی تحقیق حاضر، تعیین ارتباط مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس می‌باشد.

۱-۲- بیان مسئله

منظور از تعهد سازمانی، توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار بوده که نهایتاً موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد.

نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات عملکرد و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌نماید (رحیم‌پور عطاآبادی، ۱۳۸۳). تعهد سازمانی نوعی همبستگی در جهت نیل به اهداف سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای گسترش محسوب گشته و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود. ایجاد تعهد سازمانی از سویی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصیتی سازمانی و محیطی است و از سویی یک تعهد نظام‌مند است که تحول جنبه‌های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه‌های رهبری و ساختار سازمان را ایجاد می‌کند. در دنیای کنونی، مزیتی که سازمان‌ها برای پیش گرفتن از یکدیگر دارند تنها به کارگیری فن‌آوری جدید نیست، بلکه بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی است. در واقع، داشتن کارکنان پرانرژی و خلاق با سرمایه انسانی متعهد مهم‌ترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود (زندوانیان نایینی، ۱۳۸۵).

مطالعات انجام گرفته درباره تعهد نشان می‌دهد که بین عدم تعهد و مسائل مربوط به نیروی انسانی نظیر ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و ضعف عملکرد و همچنین بازدهی نیروی انسانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و موارد مذکور از شاخص‌های پایین بودن تعهد سازمانی به حساب می‌آید (گمینان، ۱۳۹۱). در این راستا، استروف و اشمیت (۲۰۱۰) وجود ارتباطات قوی در سطح افقی و عمودی ساختار سازمانی، تعامل بین واحدهای سازمانی و اعضای آن‌ها را برای افزایش تعهد ضروری می‌دانند (به نقل از حمیدی و همکاران، ۱۳۹۲). براندا (۲۰۱۴) بیان می‌دارد که مشارکت در تصمیم‌گیری باعث افزایش اثربخشی، کارایی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود.

متغیری که در تحقیق حاضر در ارتباط با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته

است مربوط به مدیریت تاثیر می باشد.

مدیریت تاثیر به عنوان متغیر پیش بین عبارت است از «تلاش و رویکرد نوین، مفهومی چند سطحی برای سازمان‌هاست که برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند تناسبات ساختار سازمانی مدنظر است و به این نکته اشاره دارد که مخاطبان یا مصرف‌کنندگان تحت یک مدیریت تاثیر بهترین و بیشترین سود را برای سازمان‌ها به بار می‌آورند» (الوانی، ۱۳۹۳). در واقع، یکی از عوامل پیشرفت و تعالی هر سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی آن است که بتواند از مدیریت تاثیر به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار بهره گیرد. بهبود عملکرد سازمان‌های خدمات ورزشی در جهت مدیریت تاثیر سازمان و دستیابی به اهداف بسیار مؤثر است (منصوری بروجنی و همکاران، ۱۳۹۵). تحقیقاتی به این موضوع اشاره داشته اند که مدیریت تاثیر می تواند در عملکرد سازمان موثر باشد. از جمله اینکه سیمون و همکاران (۲۰۱۶) این نتیجه رسیدند که تصویر مناسب از مدیریت به همراه اقتناع و تصدیق می تواند در بهبود خدمات سازمان‌های ورزشی تاثیر مثبتی داشته باشد. به علاوه، همچنین، شرافت و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که تاکتیک‌های مدیریت تاثیر بر مسیر حرفه‌ای اثر مثبت و تعیین کننده دارند. همچنین تیتا و پراساد (۲۰۰۴) نشان داد تاثیر خود مدیریتی بر اثربخشی گروهی تحت سطوح کمی از تمرکز و سطوح کمی از رسمیت بیشتر محتمل بود.

همچنین متغیر دیگری که در تحقیق حاضر در ارتباط با تعهد سازمانی مطرح است شفقت به خود می باشد.

شفقت به خود بر پذیرش خود یا پذیرش تجربه خود در چارچوب مهربانی با خویشتن و ذهن آگاهی تاکید دارد مهربانی با خود، درک خود به جای قضاوت خود و نوعی حمایت نسبت به کاستی ها و بی کفایتی های خود است. اعتراف به

این که همه انسان ها دارای نقص هستند، اشتباه می کنند و درگیر رفتارهای ناسالم می شوند، ویژگی اشتراکات انسانی است» (نف و همکاران، ۲۰۰۷). نف (۲۰۱۱) اشاره کرده است که شفقت به خود از سه عنصر اصلی تشکیل شده است: مهربانی به خود (درک خود در مقابل انتقاد از خود)، حس انسانیت مشترک (دیدن تجربه خود به عنوان تجارب انسانی بزرگتر به جای تنها بودن) و ذهن آگاهی (پذیرش احساسات دردناک و حضور در لحظه، نه یکی شدن با احساسات دردناک).

تحقیقات مرتبط با شفقت به خود نشانگر این است که این متغیر می تواند تاثیرات مطلوبی بر وضعیت روحی و روانی فرد داشته باشد، در این خصوص، برنيس و چن (۲۰۱۲) دریافتند که شفقت به خود به واسطه تاثیر بر انگیزه ی پیشرفت باعث افزایش انگیزه و در نتیجه بهتر شدن عملکرد فرد می شود. همچنین، نف (۲۰۰۹) دریافت که رابطه خوبی بین شفقت به خود و اضطراب و افسردگی کمتر وجود دارد (نف، ۲۰۰۹). لذا شفقت به خود به افراد کمک می کند بتوانند با کشمکش های زندگی روبرو شوند. شفقت به خود به افراد کمک می کند بتوانند سرزنش کردن خود به خاطر چیزهایی که هیچ کنترلی بر آن ندارند را متوقف کنند. همچنین میتواند حمایت اجتماعی، دلگرمی و اعتماد بین فردی و توانایی التیام خود به وجود آورد (زلیکمن، ۲۰۱۵).

از طرفی دغدغه محقق به موضوع تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی بر می گردد، چنانچه تعهد سازمانی مدیران مدارس، گویای پیش برد اهداف آموزشی مدرسه می باشد، ارتباط و تعامل مدیران مدارس با عوامل مختلفی چون مدیریت منطقه، والدین، معلمان موجب می شود که این نهادها و اشخاص در معرض درخواستهای متفاوت و گوناگونی قرار گیرند و امکان دارد که تعهد سازمانی مدیران تحت تاثیر قرار بگیرد، در این میان، از لحاظ نظری، ویژگی های مدیریت تاثیر و شفقت به خود می تواند راهگشای چالشهای مدیران مدارس در مورد تعهد

سازمانی ایشان باشد، لذا تحقیق طراحی شد تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط دارند؟

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

هر سازمانی برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد. مهم‌ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه باشد توان، استعداد مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهد گرفت. بدون وجود نیروی انسانی سالم و کارآمد و بانگیزه هیچ سازمانی نمی‌تواند به اهداف خود نائل آید تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند یکی از عوامل محرک و انگیزشی باشد که کار آیی کارکنان را افزایش داده تا سازمان بتواند با استفاده بهینه از منابع و فرصت‌های لازم با تبدیل کار آیی کارکنان به اثربخشی به اهداف متعالی سازمان خود دست‌یافته و به موفقیت نائل شود (امیر بنده، ۱۳۹۴). در واقع، تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان را برای بقاء در یک سازمان نشان می‌دهد در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن باشد، یکی از مسائل اساسی سازمان توانایی آن برای جذب و نگهداری کارکنان متعهدتر است و این مسئله دارای مزیت قابل توجهی است (استوارت، ۲۰۰۸). در صورت وجود تعهد سازمانی، حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند (پورنگ و همکاران، ۱۳۹۴).

نیز باید اشاره داشت که مدیریت تأثیر، عامل اثربخشی سازمان‌ها است و فرایندی آگاهانه و یا نیمه آگاهانه‌ای است که در آن افراد تلاش می‌کنند تا بر روی بینش و نگرش‌های سایر افراد درباره یک فرد یا یک شی یا یک رویدادی تأثیرگذار

باشند. آن‌ها این کار را با توسعه و کنترل اطلاعات در تعاملات اجتماعی انجام می‌دهند. بدون شک فرایند اصلی در سازمان‌ها مرحله اکتساب دانش و اطلاعات و هم‌افزایی سایر مراحل مدیریت تأثیر بوده و در اثربخشی سازمان‌ها تأثیر به سزایی دارد. در دنیای کنونی، شرایط و فضای رقابتی در سازمان‌ها متغیر و گسترده‌تر از گذشته است، هرگونه تغییر در فضای رقابتی، فرصتی را فراهم می‌آورد و فرصتی دیگر را از بین می‌رود و چالش یا تهدیدی را ایجاد و یا چالشی را حذف می‌کند (میلتون، ۱۳۹۳). نیز، شفقت به خود، یک عامل تأثیر گذار در کارکرد روانشناختی سازگاران است، شفقت به خود با رضایت از زندگی، احساس اجتماعی و عواطف مثبت رابطه مثبت داشته است (زلیکمن، ۲۰۱۵). از سویی، کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد کرده و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره می‌اندازد. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی‌های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه اجتماعی و پای بندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم‌نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمان می‌آورد. بنابراین شناسایی و تثبیت عوامل مؤثر بر تعهد می‌تواند به تحقق آرمان‌های سازمان در مقیاس کلان و شغل به عنوان اصلی‌ترین جز آن بیانجامد، حتی اگر اهداف دوربرد و به‌ظاهر غیرقابل دسترس طراحی شده باشد.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی

تعیین ارتباط مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی.

اهداف فرعی

۱. تعیین ارتباط مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی.

۲. تعیین ارتباط مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی.

۵-۱- فرضیه های تحقیق

فرضیه کلی

بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

1- بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

2- بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

۶-۱- تعاریف عملیاتی و مفهومی

مدیریت تاثیر

تعریف مفهومی: مدیریت تاثیر، تلاش و رویکرد نوین قرن تحت مفهومی چند سطحی برای سازمان‌هاست که برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند

تناسبات ساختار سازمانی مدنظر است و به این نکته اشاره دارد که مخاطبان یا مصرف‌کنندگان تحت یک مدیریت تاثیر بهترین و بیشترین سود را برای سازمان‌ها به بار می‌آورند (الوانی، ۱۳۹۳).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از مدیریت تاثیر نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به پرسشنامه مدیریت تاثیر بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) به دست می‌آورند.

خود ارتقائی

تعریف مفهومی: خود ارتقائی اشاره به تلاش برای عرضه توانایی‌های فرد از طریق برقراری ارتباط و ارائه دستاوردهای خود است (شرافت و همکاران، ۱۳۹۳).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از خود ارتقائی نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به سوالات ۱ الی ۱۰ پرسشنامه مدیریت تاثیر بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) به دست می‌آورند.

خود شیرینی

تعریف مفهومی: اشاره به رفتارهایی طراحی شده برای افزایش جذابیت یک فرد نزد مخاطبانی که پاداشی را کنترل می‌کنند، دارد (گالجر، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از خود شیرینی نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به سوالات ۱۱ الی ۱۸ پرسشنامه مدیریت تاثیر بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) به دست می‌آورند.

تمثیل

تعریف مفهومی: تمثیل کسب حمایت یا تأیید برای خود یا عمل خود از طریق همانندسازی یا مرتبط ساختن خود با فردی مورد تأیید می باشد (گالجر، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از تمثیل نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به سوالات ۱۹ الی ۲۶ پرسشنامه مدیریت تأثیر بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) به دست می‌آورند.

عدم ارعاب

تعریف مفهومی: برخورد غیرخشن با همکاران در صورتی که در کار فرد دخالت کنند یا بیان مشفقانه این که در صورت ناراحت کردن فرد، بهتر است که اینکار صورت نگیرد (گالجر، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از عدم ارعاب نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به سوالات ۲۷ الی ۳۴ پرسشنامه مدیریت تأثیر بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) به دست می‌آورند.

حامی بودن

تعریف مفهومی: حامی سازی، رفتارهای انفعالی از جمله به نیاز به کمک و همدردی دیگران و تظاهر به درک وظیفه‌ای، به منظور اجتناب از وظیفه ناخوشایندی را شامل می‌شود (بولینو و ترنلی، ۱۹۹۹).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از حامی بودن نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به سوالات ۳۵ الی ۴۴ پرسشنامه مدیریت تأثیر بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) به دست می‌آورند.

شفقت به خود

تعریف مفهومی: شفقت به خود بر پذیرش خود یا پذیرش تجربه خود در چارچوب مهربانی با خویشتن و ذهن آگاهی است (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از شفقت به خود نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگوئی به پرسشنامه شفقت به خود نف (۲۰۰۳) به دست می‌آورند.

مهربانی به خود

تعریف مفهومی: مهربانی با خود، درک خود به جای قضاوت خود و نوعی حمایت نسبت به کاستی‌ها و بی‌کفایتی‌های خود است (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از مهربانی به خود نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگوئی به سوالات ۱ الی ۵ پرسشنامه شفقت به خود نف (۲۰۰۳) به دست می‌آورند.

قضاوت در مورد خود

تعریف مفهومی: قضاوت در مورد خود، عدم درک خود و قضاوت خود و نوعی حمایت نسبت به کاستی‌ها و بی‌کفایتی‌های خود است (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از قضاوت در مورد خود نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگوئی به سوالات ۶ الی ۱۰ پرسشنامه شفقت به خود نف (۲۰۰۳) به دست می‌آورند.

اشتراکات انسانی

تعریف مفهومی: ویژگی مشترک انسانی به عنوان یک مولفه خود دلسوزی به این معناست که انسان هایی که نسبت به خود، دلسوزی دارند، درک می کنند که کامل نبودن، شکست خوردن و تجربه سختی های زندگی غیر قابل اجتناب است (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از اشتراکات انسانی نمره ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگوئی به سوالات ۱۱ الی ۱۴ پرسشنامه شفقت به خود نف (۲۰۰۳) به دست می آورند.

انزوا

تعریف مفهومی: ویژگی انزوا به این معناست که افراد زمانی که با تجربه های سخت زندگی مواجه می شوند، از رسیدن به اهداف مطلوبشان عصبانی می شوند (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از انزوا نمره ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگوئی به سوالات ۱۵ الی ۱۸ پرسشنامه شفقت به خود نف (۲۰۰۳) به دست می آورند.

ذهن آگاهی

تعریف مفهومی: ذهن آگاهی بیانگر این است که خود دلسوزی به یک دیدگاه متعادل نسبت به احساس های منفی نیازمند است تا این احساس ها نه به طور اغراق آمیز مورد توجه قرار گیرند و نه سرکوب شوند (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از ذهن آگاهی نمره ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگوئی به سوالات ۱۹ الی ۲۲

پرسشنامه شفقت به خود نف(۲۰۰۳) به دست می‌آورند.

هماندسازی افراطی

تعریف مفهومی: افراد دارای همانندسازی افراطی، واقعیات درونی و بیرونی را با تحریف ادراک می‌کنند و توانایی در مواجهه با دامنه گسترده‌ای از تفکرات، هیجانات و تجربه‌ها (خوشایند و ناخوشایند) ندارند (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از همانندسازی نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به سوالات ۲۳ الی ۲۶ پرسشنامه شفقت به خود نف(۲۰۰۳) به دست می‌آورند.

تعهد سازمانی

تعریف مفهومی: تعهد سازمانی فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق، منظور از شفقت به خود نمره‌ای است که مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی از طریق پاسخگویی به پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۷) به دست می‌آورند.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مقدمه

در فصل دوم در خصوص مبانی نظری تحقیق و پیشینه تجربی، مطالب لازم ارائه می‌شود به این ترتیب، ابتدا، مبانی نظری متغیرهای مدیریت تاثیر، شفقت به خود و تعهد سازمانی شرح داده می‌شود، در انتهای فصل، تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور در ارتباط با موضوع تحقیق بیان می‌گردد.

۲-۱- مدیریت تاثیر

۲-۱-۱- تعریف مدیریت تاثیر

مدیریت تاثیر از شایع‌ترین رفتارهای سیاسی می‌باشد که ایده آن نخستین بار به وسیله گافمن (۲۰۰۹) مطرح شد. به زعم گافمن (۲۰۰۹)، افراد تأثیرات مورد نظر خود روی دیگران را مدیریت می‌کنند و این کار ممکن است به صورت آگاهانه یا ناآگاهانه انجام پذیرد. بنابراین مدیریت تاثیر اشاره به رفتارهایی دارد که افراد با استفاده از آن‌ها، تصویری را که دیگران از آن‌ها دارند، کنترل می‌کنند و از این طریق سعی می‌کنند تا پیامدهای مطلوب خود را حداکثر و پیامدهای نامطلوب خود را حداقل کنند. در ادامه مروری بر این تاکتیک‌ها خواهد شد.

یکی از رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها، به کارگیری مدیریت تاثیر توسط افراد است. افراد زیادی در سازمان‌ها می‌کوشند تا تصویرشان در ذهنیت دیگران را تحت تاثیر قرار دهند. نتایج تحقیقات در سازمان‌ها نشان می‌دهند که افراد بسیاری در رفتارهای مدیریت تاثیر درگیر می‌شوند. این ایده به رفتارهایی اشاره دارد

که افراد با استفاده از آن، تصویری را که دیگران از آن‌ها دارند، کنترل می‌کنند (روسنفلد و همکاران، ۲۰۰۶). مفهوم «مدیریت تأثیر» ممکن است بار معنایی منفی داشته باشد (اسچلنکر، ۲۰۰۸).

به عبارت دیگر، از مهم‌ترین دلایل مطالعه رفتارهای سیاسی مانند مدیریت تأثیر، شناخت پیامدها و آثار آن‌ها بر متغیرهای کاری در محیط‌های کاری است. از مهم‌ترین پیامدهای مدیریت تأثیر که در تحقیقات به آن توجه شده، می‌توان به اثر این تاکتیک‌ها بر متغیرهای مهم سازمانی نظیر ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، ارتقای شغلی، مصاحبه‌های استخدامی، رفتارهای شهروندی سازمانی، بهبود عزت نفس فردی، مشارکت، اثربخشی سازمانی، موفقیت در کارراهه شغلی، اجتناب از موارد نامطلوبی مانند اخراج، کاهش حقوق و رفتارهای ضد شهروندی اشاره کرد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹). مدیریت تأثیر در میان متخصصان علوم رفتاری توجه زیادی را به خود جلب کرده است. افراد برای شکل بخشی به هویت خود، تأثیرات موردنظر خود بر دیگران را مدیریت می‌کنند. به عبارت دیگر، مدیریت تأثیر، تلاش برای تحریک و کنترل اثرات و ارزیابی‌ها و پاسخ‌های دیگران به حضور و رفتار ماست (سیدجوادین، ۱۳۹۲).

مدیریت تأثیر رفتارهایی را شامل می‌شود که بخشی از شرح شغلی فرد نیستند. مدیریت تأثیر اغلب بد تعبیر می‌شود و افرادی را در ذهن مجسم می‌کند که قصد سوءاستفاده از دیگران را دارند. درحالی‌که بر مبنای تعاملاتمان با محیط و بازخوری که دریافت می‌کنیم، اهداف و برنامه‌هایمان را برای کسب پیامدهای مطلوب و حداقل کردن پیامدهای نامطلوب تنظیم می‌کنیم (اسچلنکر، ۲۰۰۸). اسچلنکر بیان کرد که این اهداف تا حدودی از طریق مدیریت تأثیر به دست می‌آیند. تحقیقات بسیاری نشان می‌دهند که افراد در سازمان‌ها اغلب در رفتارهای مدیریت تأثیر (برای تأثیرگذاری بر درک دیگران از آن‌ها) درگیر می‌شوند (همان منبع).

۲-۱-۲- ضرورت مدیریت تأثیر

یکی از مسائل بسیار مهم برای مدیران آن است که بتوانند مدیریت تأثیر مثبتی داشته باشند. از طرفی کارکنان نیز چنین رویکردی دارند و می‌خواهند با تصویرپردازی مثبت از خود بر همکاران و حتی مدیران و سرپرستان اعمال نفوذ کنند (وستا، ۲۰۱۰).

به باور دراگر (۱۹۸۶)، برخلاف تصور متعارف در رابطه زیردست- سرپرست، این رابطه اغلب به وسیله زیردست مدیریت می‌شود.

از این رو افراد برای شکل بخشی به هویت خود، تأثیرات مورد نظر خود بر دیگران را مدیریت می‌کنند. دیدگاه‌های جامعه‌شناختی در مدیریت تأثیر هم نشان می‌دهد که کنش گران سازمانی قدرت و نفوذ خود را از طریق عرضه خود، گروه‌ها و سازمان‌هایی که به آن‌ها تعلق دارند، اعمال می‌کنند تا بتوانند با اعمال نفوذ خود به تقابل با منطق نهادی و شرایط متعارف حاکم یا انتظارهای هنجاری مؤسسان قدرتمند رفتار سازمانی ادامه دهند (وستا و گرابنر، ۲۰۱۰).

مدیریت تأثیر به دو شکل کلامی یا لفظی و شدید یا عملی می‌تواند اتفاق بیفتد (به عنوان مثال تغییر در خط‌مشی، تغییر ساختار و یا تغییر رهبری). مدیریت تأثیر چه کلامی و چه شدید باشد از منظر جامعه‌شناختی، ممکن است به جدایی واقعیت‌ها از رفتار عملی در سازمان منجر شود. مدیریت تأثیر راجع به ویژگی‌های شغل می‌تواند پیامدهای مستقیم و یا ناخواسته‌ای داشته باشد، افزایش مشروعیت شغل و صاحب شغل را عیان و منابع هر دو را تقویت نموده و هم‌زمان به طور غیرمستقیم چگونگی تأمین منابع شغل و صاحبان آن‌ها روشن سازد (وستا، ۲۰۱۰). مسیر حرفه‌ای کارکنان که برگرفته از رویکردهای مختلف آنان به امور جاری و

سازمانی آنان است، دربردارنده دغدغه‌های فکری و نگرشی آنان هم هست. از این رو مسیر حرفه‌ای در سازمان‌های مختلف و برای کارکنان، متفاوت بوده و مطالعه‌ای برای سیستم‌های ارزشیابی و ارتقاء بسیار مهم است. علاوه بر آن، شناخت رفتارهای سیاسی و فن‌های اثرگذاری در شرایط آشفته اقتصادی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران موفق است (فریز و همکاران، ۱۹۹۴). فرهنگ حاکم بر سازمان که به وسیله مؤسسان طراحی و در طی زمان نهادینه شده است، بر عوامل درون ساختاری (چون سیستم پاداش، سیستم ارتقا و غیره) تأثیر دارد. از آنجایی که سازوکارهای تصمیم‌سازی نحوه و شیوه اتخاذ تصمیم‌ها را تعریف می‌کند، طراحی فرآیندهای ساختاری که تعیین‌کننده عملکردهای سازمانی باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. روش‌های ارتقای افراد یکی از الزام‌های ساختاری سازمان‌ها است که متأثر از پدیده‌های رفتاری درون‌سازمانی است (زویی، ۲۰۱۱).

۳-۱-۲- تاکتیک‌های مدیریت تأثیر

تابه حال محققان تاکتیک‌های مختلف و نیز دسته‌بندی‌های مختلفی از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر ارائه کرده‌اند. به طور خلاصه با مرور ادبیات، انواع تاکتیک‌های مدیریت تأثیر را می‌توان در قالب نه مورد زیر خلاصه کرد (گالجر، ۲۰۰۷):

۱- هم‌نوایی: موافق نشان دادن خود با عقیده شخص دیگر به منظور جلب تأیید وی؛

۲- خودشیرینی: تعریف و تمجید از دیگران برای کسب محبوبیت و جلوه دادن خود به عنوان فردی فهمیده و دارای قوه تمییز؛

۳- لطف و محبت: برای کسب تأیید کسی، کار خوبی برای وی انجام دادن؛

۴- توجیه آوردن: توجیه و توضیح برای کاهش شدت ظاهری وضع نامناسب پیش آمده؛

۵- پوزش: پذیرش مسئولیت رخدادی نامطلوب و هم‌زمان پوزش فراوان خواستن برای آن؛

۶- تعریف از خود: بزرگنمایی در تعریف از خود برای حداکثر کردن پیامدهای مطلوب آن برای خود؛

۷- مثال آوردن: کسب حمایت یا تأیید برای خود یا عمل خود از طریق همانندسازی یا مرتبط ساختن خود با فردی مورد تأیید. به‌طور مثال داوطلب شغل به مصاحبه‌گر: «چه اتفاق جالبی، رئیس شما و من هم دانشکده‌ای بوده‌ایم».

۸- ارباب: برخورد خشن با همکاران در صورتی که در کار شما دخالت کنند یا بیان این که در صورت ناراحت کردن شما عواقب بدی در انتظارشان خواهد بود یا ارباب کسی برای این که در انجام کارتان به شما کمک کند؛

۹- جلب حمایت: رفتارهای انفعالی از جمله تظاهر به نیازمندی برای دستیابی به کمک و همدردی دیگران و یا تظاهر به درک نادرست وظایف کاری به‌منظور اجتناب از انجام وظایف ناخوشایند (گالجر، ۲۰۰۷).

پژوهش‌هایی در زمینه طبقه‌بندی تاکتیک‌های مدیریت تأثیر انجام شده است، اما توافق کمی در مورد یک طبقه‌بندی تفصیلی و جامع از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر وجود دارد (مودی، ۲۰۰۹).

مودی (۲۰۰۹) تاکتیک‌های تأثیر رو به بالا را (که شامل تهدید، اختیار مشروع، استدلال‌های تقاعدکننده، پاداش، محبت به دیگران و کنترل مخفیانه افراد می‌شود)،

مطالعه و بررسی کرد.

کپینیس و همکاران (۲۰۱۰) یک طبقه‌بندی از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر، شامل تاکتیک‌های قاطعیت، خودشیرینی، عقلانیت، تصدیق و تأیید، مبادله، التماس و خواهش از مقامات بالا، سد ایجاد کردن و ائتلاف بیان کردند.

بعضی از این تاکتیک‌ها قاطعیت بیشتری دارند و به خود شخص متکی هستند (همچون آوردن مثال و خود ارتقایی)، درحالی‌که بقیه منعطف‌ترند و بر روی دیگران تمرکز دارند (مثل خودشیرینی). خودشیرینی فعالیت‌هایی از جمله تعریف از همکاران، محبت به دیگران و اظهار علاقه به زندگی افراد در محیط کار را شامل می‌شود (بولینو و ترنلی، ۲۰۰۷). خودشیرینی فقط برای تغییر تصویر ذهنی دیگران از فرد به کار می‌رود، درحالی‌که تاکتیک ارباب و تهدید قاطع‌تر است و به منظور تغییر فعالیت‌ها و اقدامات دیگران (نه فقط شناخت) استفاده می‌شود. در واقع، تاکتیک خودشیرینی نسبت به تاکتیک ارباب و تهدید منعطف‌تر و ملایم‌تر است. تاکتیک ارباب و تهدید با پیامدهایی همراه است، این پیامدها عبارت‌اند از رفتار ستیزه‌جویانه با همکاران هنگام دخالت آن‌ها در کار، برقراری ارتباط به منظور ایجاد مشکل در زندگی همکاران (در صورتی‌که آن‌ها قصد تحت فشار قرار دادن شخص را داشته باشند) و استفاده از ارباب برای واداشتن دیگران به کمک (شریفی و نرگسیان، ۱۳۹۲). تاکتیک حامی‌سازی، رفتارهای انفعالی از جمله تظاهر به نیاز به کمک و همدردی دیگران و تظاهر به درک نادرست وظیفه‌ای، به منظور اجتناب از وظیفه ناخوشایندی را شامل می‌شود (بولینو و ترنلی، ۲۰۰۷).

سازمان‌ها از تاکتیک‌های مستقیم و متقاعدکننده‌ای برای خلق و ایجاد تصویری مطلوب بین مخاطبان مرتبط با سازمان استفاده می‌کنند. جدول زیر تاکتیک‌های مدیریت تأثیر را که برای ارائه تصویر مطلوبی توسط سازمان‌ها بکار گرفته

می‌شوند، نشان می‌دهد(شرافت و همکاران،۱۳۹۳):

جدول ۲-۱، نمایش تاکتیک‌های مدیریت تأثیر(شرافت و همکاران،۱۳۹۳)

مثال	تعریف	رفتار با تاکتیک
<p>یک شرکت ممکن است با انتشار قوانین مربوط به محیط‌زیست(عملکرد خود را که رعایت قانون بود)، خود را به مردم و مشتریان متعهد به محیط‌زیست نشان دهد. و یا ستایش فردی از همکار خود بعد از ارائه در یک سمینار، برای مثال: ارائه شما فوق‌العاده بود.</p>	<p>اشاره به رفتارهایی طراحی شده برای افزایش جذابیت یک فرد نزد مخاطبانی که پاداشی را کنترل می‌کنند، دارد.</p>	<p>خودشیرینی</p>
<p>برای مثال فردی که برای شغل رویایی خود به مصاحبه دعوت شده است، احتمالاً در مصاحبه درباره موفقیت‌ها، توانایی‌ها و تجربه‌های قبلی خود غلو خواهد کرد.</p>	<p>اشاره به تلاش برای عرضه توانایی‌های فرد از طریق برقراری ارتباط و ارائه دستاوردهای خود.</p>	<p>خود ارتقای</p>

<p>برای مثال فرد تلاش می کند با زودتر آمدن و بیشتر ماندن در اداره، خود را آماده برای انجام کارهای سخت نشان دهد.</p>	<p>انجام دادن بیشتر و بهتر از آنچه مورد نیاز است، تلاش برای عرضه اختصاصی یا روسا</p>	<p>مثال آوری یا تمثیل</p>
<p>نرم افزار بکار گرفته شده سبب دردسر فرد شده و او از دوستان خود کمک می طلبد که چگونه از این نرم افزار استفاده کند.</p>	<p>من به کمک شما نیاز دارم، اشاره به بیان ضعف ها و کمبودها برای درخواست کمک و ابراز همدردی دارد.</p>	<p>حامی سازی یا تضرع</p>
<p>خانمی که در جلسه های کاری شرکت کرده و بعد از مدتی ادعا کرده که مورد آزار و اذیت جنسی همکاران خود قرار گرفته است.</p>	<p>اشاره به تأثیر استفاده از قدرت به منظور تهدید و یا تنبیه است و در مقایسه با چهار تاکتیک قبلی از میزان خطر بیشتری برخوردار می باشد.</p>	<p>ارعاب</p>

۴-۱-۲- عوامل ایجادکننده مدیریت تأثیر

به طور کلی دودسته ۱- عوامل فردی و ۲- عوامل موقعیتی و سازمانی وجود دارند که باعث بروز فرایندهای آگاهانه و سنجیده رفتارهای سیاسی و مدیریت تأثیر می شوند. از عوامل فردی کارکنان، مواردی همچون میزان خودکنترلی، حیثه کنترل درونی یا بیرونی، ویژگی های شخصیتی مانند ماکیاو لگرایبی، میزان سازگاری و اطاعت پذیری، نیاز به قدرت، نیاز به استقلال، نیاز به تعلق و محبت، نیاز به موفقیت، نیاز به تسلط بر دیگران، نیاز به شناخته شدن، عاطفه مثبت و منفی و

موارد دیگر در تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته است (بولینو و ترنلی، ۲۰۰۷).

عمده‌ترین عوامل موقعیتی و سازمانی نیز عبارت‌اند از فشار برای عملکرد بالا، مبادله رهبر-عضو (کاجمار و همکاران، ۲۰۱۲). سلسله‌مراتب، فرهنگ سازمانی، میزان اعتماد، میزان واضح بودن معیارهای عملکرد، میزان فرصت‌های ارتقا، تصمیم‌گیری مشارکتی و غیره (کریستیانسن و همکاران، ۲۰۱۰).

۵-۱-۲- پیامدهای تاکتیک‌های مدیریت تاثیر

از مهم‌ترین پیامدهای مدیریت تاثیر که در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته‌اند، می‌توان به اثر این تاکتیک‌ها بر متغیرهای مهم سازمانی مثل ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، ارتقای شغلی، مصاحبه‌های استخدامی، رفتارهای شهروندی سازمانی، بهبود عزت‌نفس فردی، بهبود نیاز به احترام فرد، مشارکت، اثربخشی سازمانی، موفقیت در کار راه شغلی، اجتناب از موارد نامطلوبی مانند اخراج یا کاهش حقوق و غیره اشاره کرد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹).

برای مثال وین و فریس (۲۰۰۸) به این نتیجه پی بردند که استفاده از تاکتیک خودشیرینی به وسیله کارکنان رابطه مثبتی با امتیازهای بالای ارزیابی عملکرد از سوی سرپرست دارد. جاج و برتز (۲۰۱۰) نیز اظهار داشتند که استفاده از تاکتیک خودشیرینی منجر به سطوح بالاتری از موفقیت در کار راه فرد می‌شود؛ درحالی‌که استفاده از تاکتیک تعریف از خود به سطوح پایین‌تری از موفقیت در کار راه منتهی می‌شود.

عوامل استرس‌زای شغلی

ایده این تحقیق آن است که افراد در مواجهه با عوامل استرس‌زای شغلی از

تاکتیک‌های مدیریت تأثیر استفاده می‌کنند. عوامل استرس‌زای شغلی، رخدادهای کاری، شرایط یا الزاماتی هستند که منجر به ادراک فشار در شخص می‌شوند (بهر و همکاران، ۲۰۰۷). تعارض نقش، ابهام نقش و اضافه‌بار نقش از جمله مهم‌ترین این عوامل می‌باشند. بر اساس تئوری حفظ منابع، افراد به دنبال حفظ و نگهداری منابع مطلوب خود هستند (هوبفرم و شیرم، ۲۰۱۱) در اینجا عوامل استرس‌زای نقش به‌عنوان تهدیدی برای دسترسی به این پیامدها و منابع مطلوب قلمداد می‌شوند و تاکتیک‌های مدیریت تأثیر نیز به‌عنوان واکنشی نسبت به این تهدیدها جهت حفظ این منابع مفهوم‌سازی می‌شوند.

تعارض نقش

تعارض نقش موقعیتی است که فرد در آن با انتظارات متناقضی مواجه می‌شود. مطالعه مایر و گانستر (۲۰۱۰) نشان داد تعارض نقش با رفتارهای سیاسی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ البته این مطالعه بر نوع خاصی از تاکتیک‌ها را مشخص نکرد. نویسندگان (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیدند که افراد معمولاً در شرایط تعارض شغلی از تاکتیک‌های قاطعانه‌تر همچون ارباب استفاده می‌کنند. تاکتیک جلب حمایت تاکتیکی انفعالی بوده و خودشیرینی هم یک تاکتیک قاطع به شمار نمی‌رود، پس انتظار می‌رود که رابطه میان تعارض شغلی و تاکتیک‌های خودشیرینی و جلب حمایت منفی بوده و رابطه میان تعارض شغلی و تاکتیک ارباب و تهدید مثبت باشد.

ابهام نقش

ابهام نقش عبارت است از اطمینان نداشتن فرد در مورد اختیارات، مسؤلیت‌ها و انتظاراتی که از او در محیط کار وجود دارد (گالاگر، ۲۰۰۷). وقتی ابهام نقش‌ها

در محیط کار زیاد باشد، زمینه را برای استفاده از تاکتیک‌های نرم مدیریت تأثیر فراهم می‌شود. در این شرایط افراد سعی می‌کنند تا از ابهام موجود استفاده کنند و شرایط را به نفع خود کنند. برای مثال با نزدیکی به رئیس و جلب حمایت او کار خود را مهم‌تر و سخت‌تر و تلاش خود را بیشتر جلوه دهند تا منابع بیشتری در اختیار آنان قرار گیرد. بنابراین احتمال استفاده از تاکتیک‌های خودشیرینی و جلب حمایت بیشتر می‌شود. همچنین می‌توان انتظار داشت استفاده از تاکتیک ارباب در این شرایط به نفع کارمند نباشد. بنابراین، این مقاله پیشنهاد می‌کند که ابهام با تاکتیک‌های جلب حمایت و خودشیرینی رابطه مثبتی داشته و به‌طور منفی با تاکتیک ارباب در ارتباط است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹).

اضافه‌بار نقش

به نبود منابع و فرصت کافی برای انجام وظایف محوله نیز، اضافه‌بار نقش می‌گویند (گالاگر، ۲۰۰۷). انتظار می‌رود تاکتیک جلب حمایت به‌عنوان یک تاکتیک قابل استفاده برای عقب‌نشینی و مقاومت در مقابل مسؤولیت‌های اضافی به کار رود و این نشان‌دهنده رابطه مثبت میان تاکتیک جلب حمایت و اضافه‌بار نقش می‌باشد. همچنین انتظار می‌رود اضافه‌بار نقش با به‌کارگیری تاکتیک خودشیرینی در تضاد باشد. خودشیرینی ممکن است به‌عنوان بیکار بودن و داشتن وقت زیاد برای انجام کار تلقی شود. بنابراین به نظر می‌رسد که اضافه‌بار نقش رابطه منفی و معناداری با استفاده از تاکتیک خودشیرینی داشته باشد. در حقیقت به علت در مضیقه بودن منابع، انرژی و زمان در شرایطی اضافه‌بار نقش، خودشیرینی استفاده‌ی نامناسب از وقت می‌باشد. در نهایت اینکه اکثر تحقیقات انجام‌شده رابطه میان اضافه‌بار نقش و پاسخ‌های احساسی از مانند پرخاش، خستگی احساسی و تنش را مثبت ارزیابی کرده‌اند (ارتویست و وینسنت، ۲۰۰۶) تاکتیک‌هایی از مانند

ارعاب ممکن است به منظور واداشتن دیگران برای کمک به فرد و یا برای عدم پذیرش مسؤولیت اضافی در طول زمان‌های فشار مورد استفاده قرار گیرند. بنابراین می‌توان گفت اضافه‌بار نقش با استفاده از تاکتیک ارباب رابطه مثبت دارد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹).

فشار شغلی

واکنش روانی نسبت به عوامل فشار در محیط کار را که تأثیرات بالقوه‌ای همچون افسردگی، نگرانی، سرخوردگی، فشارخون بالا و غیره بر روی فرد دارد، فشار شغلی گویند (ایهر و گلازر، ۲۰۱۱). مبحث فشار شغلی به کارفرمایان نیز مربوط می‌شود زیرا با پیامدهای رفتاری دیگری از جمله ترک خدمت و تأخیرهای دائمی رابطه دارد. انتظار می‌رود تاکتیک‌های مدیریت تأثیر بر کاهش یا افزایش فشار شغلی اثرگذار باشند. برای مثال کینیس و همکاران (۲۰۱۰) عنوان کردند که استفاده از سبک‌های قاطع‌تر تاکتیک‌های مدیریت تأثیر باعث سطوح بالاتر فشار شغلی در میان مدیران عامل سازمان‌ها می‌شود.

درواقع می‌توان گفت تاکتیک ارباب به دلیل استفاده از عناصر تهدید و پرخاش احتمالاً فشار شغلی فرد را افزایش می‌دهد. بالعکس احتمالاً تلاش برای جلب حمایت و نیز خودشیرینی می‌تواند تنش و فشار شغلی را کمتر کند. بنابراین ما انتظار رابطه مثبت تاکتیک ارباب با فشار شغلی و رابطه منفی تاکتیک‌های جلب حمایت و خودشیرینی را با فشار شغلی داریم (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹).

ارزیابی عملکرد

از بحث برانگیزترین آثار استفاده از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر، نقش آن در بحث عملکرد و ارزیابی می‌باشد. یکی از دلایل ظهور رفتارهای سیاسی به علت بحث

ارزیابی عملکرد می‌باشد، زیرا قضاوت در آن نقش مهمی ایفا می‌کند. وین و فریس (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که استفاده از تاکتیک خودشیرینی به وسیله کارکنان رابطه مثبت و معناداری با امتیاز بالای ارزیابی عملکرد از سوی سرپرست دارد.

فرا تحلیل سوسیک و جونگز (۲۰۰۳) نیز نشان می‌دهد که خودشیرینی منجر به ارزیابی عملکرد مثبت برای فرد می‌شود؛ درحالی که استفاده از تاکتیک‌های سخت مانند ارباب با نتایج منفی در ارزیابی عملکرد در ارتباط است. در رابطه با تاکتیک جلب حمایت نیز با توجه به اینکه هدف آن ضعیف نشان دادن فرد و کم‌کاری است، اثر منفی بر عملکرد را می‌توان انتظار داشت. یک مطالعه دیگر نیز نشان داد مدیرانی که از تاکتیک جلب حمایت بیشتر استفاده می‌کردند، عملکرد ضعیفی داشتند و سبک رهبریشان جذابیت کمی داشت.

۶-۱-۲- رویکردهای مدیریت تأثیر

به‌طور کلی پژوهش‌های تجربی موجود در زمینه مدیریت تأثیر دو رویکرد عمده را بیان می‌کنند:

۱- رویکرد اول که بر مبنای مشاهده و ثبت رفتارهای مدیریت تأثیر در زمینه تجربی یا تحت شرایطی خاصی است، همانند کارفند و فریس (۱۹۹۰) که در بررسی خود از مسئولیت‌پذیری، ابهام و خود نظارتی متوجه شدند افراد اطلاعات را برای ارائه به سرپرستان خود دست‌کاری می‌کنند. تمرکز بر شواهد و عینیت‌ها از مزایا و نقاط قوت این روش است (به نقل از بولینو و ترنلی، ۲۰۰۷).

۲- رویکرد دوم به‌طور عمده بر استفاده از یکی از مقیاس‌های مدیریت تأثیر استفاده شده به‌وسیله وانی و فریس (۱۹۹۰) و کومار و بیرلین (۱۹۹۱) است که

هرکدام از این مقیاس‌ها مزایا و محدودیت‌های خاص خود را دارند (به نقل از بولینو و ترنلی، ۲۰۰۷).

علی‌رغم تمایل به رشد پژوهش در زمینه مدیریت تأثیر در سازمان‌ها، اشمیت و مودی (۱۹۹۵)، سه ضعف عمده این پژوهش‌ها را بیان می‌کنند، اول اینکه پژوهش‌های تجربی موجود در زمینه مدیریت تأثیر بر چند استراتژی خاص (به‌خصوص خودشیرینی) تمرکز کردند؛ دوم، استفاده بیش از حد از تجربه‌های آزمایشگاهی که با نمونه‌هایی از دانشجویان صورت می‌گرفت و سوم نبود یک ارزیابی جامع از مطالعات تجربی قبلی، بیان این محدودیت‌ها توسط پژوهشگران سبب شد که ارزیابی رفتارهای مدیریت تأثیر بر اساس مبانی نظری صرف به‌طور وسیعی مورد توجه قرار نگیرد (به نقل از بولینو و ترنلی، ۲۰۰۷). اگرچه تعداد بسیار زیادی از تاکتیک‌ها و معیارهای مدیریت تأثیر در ادبیات دانشگاهی مورد توجه قرار گرفتند، اما توافق کمی بر یک طبقه‌بندی جامع از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر وجود دارد، تقسیم‌بندی مودی (۲۰۰۹) از اولین دسته‌بندی‌های موجود در زمینه مدیریت تأثیر است که تاکتیک‌های تأثیر رو به بالا را مورد مطالعه و بررسی قرارداد (مودی، ۲۰۰۹).

مشهورترین طبقه‌بندی مربوط به جونز و پیتمن (۲۰۱۱) است که رفتارهای مدیریت تأثیر را در پنج دسته طبقه‌بندی کرده‌اند.

طبقه‌بندی‌های مختلف صورت گرفته را می‌توان در جدول زیر خلاصه کرد:

جدول ۲-۳، متغیرها و عوامل مدیریت تأثیر جونز و پیتمن (۲۰۱۱)

ردیف	مبدع	متغیرها و عوامل
۱	مودی (۲۰۰۶)	تهدید، اختیار مشروع، استدلال‌های متقاعدکننده، پاداش، محبت به دیگران و کنترل مخفیانه
۲	کینیس و همکاران (۲۰۰۹)	قاطعیّت، خودشیرینی، عقلانیت، تصدیق و تأیید، مبادله
۳	جونز و پیتمن (۲۰۰۷)	خود ارتقایی، خودشیرینی، مثال آوری، ارباب و حامی سازی
۴	بولینو و ترنلی (۲۰۰۵)	خودشیرینی، خود ارتقایی، مثال زدن و نمونه آوردن، حامی سازی و ارباب

۷-۱-۲- مدیریت تأثیر و عملکرد

بر اساس نظریه نفوذ اجتماعی افرادی که از مهارت بالاتری در استفاده از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر برخوردارند، به میزان بیشتری بر پیروان خود می‌افزایند و از شانس بیشتری برای رسیدن به اهداف خود برخوردارند (هریس و همکاران، ۲۰۰۷). شناخت ابعاد مسیر حرفه‌ای به افراد کمک می‌کند تا به‌طور دقیق و عینی‌تری پتانسیل‌ها و قابلیت‌های خود را بشناسند و در رابطه متعاملی با سازمان، هم‌راستایی لازم را بین اهداف شخصی و سازمان ایجاد نموده و شایستگی‌های خود را به نمایش بگذارند (عباس پور، ۱۳۹۲).

بدیهی است که پاسخ مناسب افراد به روندهای اجتماعی بر اساس گرایش آن‌ها به هنجارهای اجتماعی فعلی و میزان دوری و نزدیکی با آن هنجارها صورت می‌گیرد که با مقیاس‌های اندازه‌گیری مطلوبیت اجتماعی موجود قابل‌سنجش هستند. از این‌رو بخشی از فرآیند مدیریت تأثیر واکنش به محیط اطراف و یا

سازگاری با هنجارهایی است که سبب تقویت یا تضعیف فرد در یک موقعیت اجتماعی (و یا سازمانی) می‌شود (جانسون و همکاران، ۲۰۰۹). در سازمان‌های به شدت سیاسی، ارتقا و پاداش لزوماً به عملکرد کاری افراد مربوط نمی‌شود و بیشتر به روابط بین فردی، ارتباطات، قدرت و دیگر عوامل بستگی دارد. بر اساس یافته‌های پژوهشی افراد با اعتماد کمتر و موقعیت‌های نامناسب حرفه‌ای بیشتر در معرض استفاده از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر هستند (زونوسکا و همکاران، ۲۰۰۴). به‌طور کلی مدیریت تأثیر یک پدیده موقعیتی است که در زمینه ارزیابی متقاضیان کار و یا بررسی عملکرد کارکنان و ارتقای آنان همواره مورد توجه می‌باشد. موفقیت در مسیر حرفه‌ای در دستیابی به اهداف عینی و کسب موفقیت حرفه‌ای تعریف می‌شود. افراد در مسیر به‌ضرورت از ابزارهای مشخص و عینی استفاده می‌کنند. آن‌ها تلاش می‌کنند که از همه ظرفیت‌های ممکن استفاده نمایند، از جمله آنکه بسیاری از رفتارها تسهیل‌کننده موفقیت حرفه‌ای افراد است (بولینو، ۲۰۰۷). در میان تاکتیک‌های مختلف مدیریت تأثیر، خودشیرینی کانون اصلی رفتارهای سازمانی برای تأثیرگذاری است. در پژوهشی نشان داده شد که زیردستان ممکن است سعی کنند تا از خودشیرینی برای افزایش دستمزد و ارتقای خویش بهره ببرند. باید توجه کرد که رفتارهای خودشیرینی مانند سیاسی‌کاری‌های سازمانی لزوماً فعالیت‌های نامشروع و غیرقانونی نیستند، حتی بیشتر استراتژی‌های خودشیرینی غیراخلاقی هم نیستند. هرچند اگر خودشیرینی به‌صورت افراطی بکار گرفته شود، می‌تواند برای سازمان زیان‌آور باشد، به‌خصوص اینکه این رفتار نه‌تنها در سطح فردی بلکه به‌صورت سازمانی هم مطرح هستند. در مقابل پژوهش‌های مربوط به مدیریت تأثیر صرف‌نظر از پاسخگویی رفتاری و انگیزشی بیشتر بر رفتارهای سازمانی متمرکز است و پیامدهای این رفتارها را که بیشتر بر دستیابی به نتایج ملموس و غیرملموس فردی و سازمانی است، هدف قرار می‌دهد (هالسلبن و

همکاران، ۲۰۱۰). از این رو استفاده از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر دارای کارکرد دوگانه‌ای است که هم می‌تواند به ارتقای سازمانی و بهبود عملکرد فرد منجر شود و هم رفتارهای غیراخلاقی و بی‌ادبانه را در سازمان دامن‌بزند (مت و هیلن، ۲۰۱۳).

۲-۲- شفقت به خود

۲-۲-۱- تعریف شفقت به خود

شفقت به خود، مفهوم جدیدی در روان‌شناسی شخصیت است که براساس نظریات مطرح شده در عقاید بودایی قرار دارد و با سازه‌های روان‌شناسی مثبت، مرتبط است (یانگ و یوکو، ۲۰۱۶). در غرب، مفهوم دلسوزی بر حسب دلسوزی برای دیگران تعریف می‌شود، اما سالزبرگ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که در سنت‌های شرقی از قبیل آیین بودایی، این مسئله درباره خود فرد نیز بسیار با اهمیت است؛ چرا که انسان با دیگران، ارتباط و وابستگی درونی دارد و بنابراین این امکان وجود ندارد که برای دیگران دلسوزی کند، اما برای خود دلسوزی نکند (هافمن و همکاران، ۲۰۱۱).

روانشناسی بودایی تمرکز زیادی بر تحلیل و درک ماهیت خود دارد. خیلی از مفاهیم و عقاید آنها توسط محققین علاقه‌مند به «فرآیند خود» به اثبات رسیده است. یکی از مفاهیم مهم بودایی که در روانشناسی غرب ناشناخته مانده ولی به خودانگاره و خودنگری مربوط است، سازه یا مفهوم «شفقت به خود» می‌باشد (خسروی و همکاران، ۱۳۹۲). شفقت به خود را می‌توان به عنوان یک موضع مثبت نسبت به خود زمانی که همه چیز بد پیش می‌رود، تعریف کرد. شفقت به خود به عنوان یک صفت و یک عامل محافظ موثر برای پرورش انعطاف‌پذیری عاطفی محسوب می‌شود. به طوری که به تازگی، روش‌های درمانی با هدف

بهبود شفقت به خود توسعه داده شده است (هاپفلد و روفیکس، ۲۰۱۱) به نقل از خسروی و همکاران، ۱۳۹۲). شفقت به خود معمولاً به صورت مهربانی نسبت به دیگران بیان شده است؛ اما در روانشناسی بودایی این باور وجود دارد که احساس شفقت به خود ضروری تر از شفقت نسبت به دیگران است. شفقت به خود موجب احساس مراقبت فرد نسبت به خود، آگاهی یافتن، نگرش بدون داوری نسبت به نابسندگی و شکست های خود و پذیرش این نکته که تجارب وی نیز بخشی از تجارب معمول بشری است، می شود (نف، ۲۰۰۳).

همچنین باید اشاره داشت که شفقت به خود، از جمله مفاهیمی است که در اثر تعاملات بین افکار فلسفی شرقی خصوصاً بودائیسیم و روانشناسی غربی به وجود آمده است. این مفهوم در روانشناسی غربی کمتر شناخته شده اما در پژوهش هایی بیشتر به چشم می خورد که به مفهوم خود و نگرش خود می پردازند (بیر، ۲۰۱۰). نف (۲۰۰۳) سازه خود دلسوزی را شکلی از پذیرش خود تعریف کرد؛ این سازه نمایانگر گرمی و پذیرش جنبه هایی از خود و زندگی خود است که ناخوشایند هستند.

۲-۲-۲- مولفه ها شفقت به خود

نف (۲۰۰۳) شفقت به خود را به عنوان سازه ای سه مولفه ای شامل مهربانی با خود در مقابل قضاوت کردن خود، اشتراکات انسانی در مقابل انزوا و بهشیاری در مقابل همانندسازی افراطی تعریف کرده است. ترکیب این سه مولفه مرتبط، مشخصه فردی است که به خود شفقت می ورزد. مهربانی با خود، درک خود به جای قضاوت خود و نوعی حمایت نسبت به کاستی ها و بی کفایتی های خود است. اعتراف به این که همه انسانها دارای نقص هستند، اشتباه می کنند و درگیر رفتارهای ناسالم می شوند (نف، ۲۰۰۹). منظور از خودمهربانی این است که زمانی

که فرد آسیب می بیند، شکست می خورد یا احساس بی کفایتی می کند به جای آنکه رنجی را که متحمل شده است، نادیده بگیرد یا خود را به باد انتقاد بگیرد، نسبت به خودش مهربان باشد و خود را درک کند (نیوبای، ۲۰۱۴).

ویژگی مشترک انسانی به عنوان یک مولفه خود دلسوزی به این معناست که انسان هایی که نسبت به خود، دلسوزی دارند، درک می کنند که کامل نبودن، شکست خوردن و تجربه سختی های زندگی غیر قابل اجتناب است؛ بنابراین آنها زمانی که با تجربه های سخت زندگی مواجه می شوند، به جای آنکه از نرسیدن به اهداف مطلوبشان عصبانی شوند، به این نکته توجه می کنند که انسان ها همیشه نمی توانند در جایگاهی باشند که به نظرشان مطلوب است یا چیزی را که می خواهند به دست بیاورند (نف، ۲۰۱۱). ذهن آگاهی به عنوان مولفه سوم خوددلسوزی بیانگر این است که خوددلسوزی به یک دیدگاه متعادل نسبت به احساس های منفی نیازمند است تا این احساس ها نه به طور اغراق آمیز مورد توجه قرار گیرند و نه سرکوب شوند. افراد ذهن آگاه، واقعیات درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف ادراک می کنند و توانایی زیادی در مواجهه با دامنه گسترده ای از تفکرات، هیجانات و تجربه ها (خوشایند و ناخوشایند) دارند (نجاتی و همکاران، ۱۳۹۱). انسان نمی تواند مشکلات و آسیب های ایجاد شده را نادیده بگیرد و در همان زمان نسبت به آنها احساس دلسوزی نیز داشته باشد و از خود مراقبت کند. فرد با پذیرش و توجه به آسیب ها به شکل متعادل، گام موثری در زمینه دستیابی به خود دلسوزی بر می دارد (نف و پومییر، ۲۰۱۳).

۳-۲-۲- ملزومات شفقت به خود

شفقت به خود مستلزم پذیرش این نکته است که رنج، شکست و نابسندگی ها بخشی از شرایط انسانی است و همه ی انسان ها و از جمله خود فرد مستحق

مهربانی و شفقت است (خسروی و همکاران، ۱۳۹۲). شفقت به خود از ترحم به خود متمایز است و وقتی فرد نسبت به خود احساس ترحم و دلسوزی دارد، بیشتر احساس عدم پیوستگی با دیگران می کند و در نتیجه بیشتر مشغول مشکلات خود می شود و فراموش می کند که دیگران هم مشکلاتی مشابه (و گاهی بدتر) دارند، بنابراین حس ترحم و دلسوزی موجب اغراق و تمدید رنج های شخصی می شود که این فرآیند فرد را در احساسات خود بیشتر فرو برده و فاصله گرفتن از موقعیت عاطفی را دشوار می کند (هافمن و همکاران، ۲۰۱۱). در مقابل فرآیند شفقت به خود مستلزم آن است که فرد احساسات خود را بازگو کند که این فرآیند موجب شکستن چرخه ی در خود فرو رفتن شده و احساس خودمداری و تنهایی کاهش یافته و همزمان احساس به هم پیوستگی و ارتباط افزایش یابد. افرادی که در خود شفقت بالا هستند، زمانی که رویدادی منفی را تجربه می کنند؛ با مهربانی و نگرانی و ملاحظت با خود برخورد می کنند. میزان بالای شفقت به خود منجر به افزایش ارتباط اجتماعی و کاهش انتقاد از خود، نشخوار فکری، سرکوب فکری و اضطراب می شود (نف و رادو، ۲۰۰۷ به نقل از خسروی و همکاران، ۱۳۹۲).

داشتن شفقت به خود نیازمند این است که فرد به خاطر شکستها یا نرسیدن به استانداردها، به انتقاد سختگیرانه از خود نپردازد؛ این مفهوم به معنی توجه نکردن یا اصلاح نکردن این شکست ها نیست. زمانی که خود با این باور که انتقاد خود می تواند فرد را وادار به تغییر و پیشرفت کند، به خاطر اشتباهاتش به سختی مورد قضاوت قرار بگیرد، عملکردهای حمایتی خود برای تهدید نشدن حرمت خود فرد، در جهت پنهان کردن نواقص از خودآگاهی فرد عمل می کنند (هرنی، ۲۰۰۵). بدون آگاهی از خود، این ضعف ها مورد تردید قرار نمی گیرند. در مقابل، فرد از طریق شفقت ورزیدن به خود، یک امنیت هیجانی به وجود می آورد که بتواند بدون ترس از سرزنش خود، خودش را به وضوح ببیند و فرصت پیدا میکند

تا با دقت بیشتری الگوهای ناسازگار فکری، هیجانی و رفتاری را درک و اصلاح کند، بنابراین شفقت به خود منجر به انفعال و سکون نمی شود (براون، ۲۰۰۸؛ قربانی و واتسن، ۱۳۹۱).

۴-۲-۲- اثرات شفقت به خود بالا

افزایش شفقت به خود باعث بهبود بهزیستی باگذشت زمان می شود (گیلبرت و پروکتر، ۲۰۱۰). بر اساس این مفهوم افرادی که از شفقت به خود بالایی برخوردارند شکست ها و ناکامی هایی که خود علت آن هستند را می پذیرند و معتقدند که تمامی انسانها نیز می توانند دچار لغزش و اشتباهات شوند (نف، ۲۰۰۳). فردی که خود دلسوز است نیز تلاش می کند تا خود را از تجربه ی درد و رنج دور کند، به علاوه شفقت به خود به طور مثبت مرتبط با رضایت از زندگی، پیشرفت و انگیزه ی درونی می باشد و ارتباط منفی با انتقاد از خود، اضطراب و افسردگی دارد (لری و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین وندام و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی تأثیر خود دلسوزی بر شدت نشانه های آسیب روانی مورد دریافتند که شفقت به خود پیش بینی کننده ی قوی برای سلامت روانی به ویژه افسردگی است.

افراد با شفقت به خود بالا تعارضات بین شخصی خود را با در نظر گرفتن نیازهای خود و دیگران حل می کنند. از آنجا که شفقت به خود، نیازمند آگاهی هشیاری ها از هیجان خود است، دیگر از احساسات دردناک و ناراحت کننده اجتناب نمی شود، بلکه فرد با مهربانی، فهم و احساس اشتراکات انسانی، به آنها نزدیک می شوند بنابراین هیجان های منفی به حالت احساسی مثبت تری تبدیل می شوند و به فرد فرصت درک دقیقتر شرایط و انتخاب کارهای موثر برای تغییر خود یا شرایط به صورتی اثربخش و مناسب می دهند (یارنل و نف، ۲۰۱۳). لیری و همکاران (۲۰۰۷) در چند مطالعه آزمایشی در ارتباط با شفقت به خود نشان دادند

که شفقت به خود یک سازه مهم در تعدیل واکنش افراد به موقعیت های ناراحت کننده شامل شکست، طرد، خجالت و دیگر حوادث منفی است.

یافته های این پژوهش همخوان با مطالعاتی است که نشان می دهند وجود نگرش مشفقانه در افراد، به آنها کمک می کند میان خود و دیگران پیوند احساس کنند و به واسطه این احساس بر ترس از طرد غلبه نمایند (نف و مکگی، ۲۰۱۰). بنابراین، افرادی که شفقت به خود بالاتری دارند در تجربه وقایع ناخوشایند، خصوصاً تجاربی که متضمن ارزیابی و مقایسه اجتماعی است، با در نظر گرفتن اینکه انسان ممکن است خطا کند و همه انسانها مرتکب اشتباه می شوند، احساسات منفی کمتری را تجربه می کنند (مولفه اشتراکات انسانی). همچنین مولفه به‌بیشیاری شفقت به خود به فرد کمک می کند که از شکلگیری افکار بدبینانه و نشخوارهای وسواسی پیشگیری کند (نف، ۲۰۰۹) و از آنجا که بخش عمده ای از هیجان های منفی که افراد تجربه می کنند ناشی از نشخوارهای فکری است که به دنبال تجارب منفی در ذهن آنها ایجاد می شود (بشارت و همکاران ۱۳۸۹). می توان گفت مولفه ذهن آگاهی با کاهش نشخوارگری افراد، منجر به کاهش ها هیجان های منفی در آنها می شود. در واقع شفقت به خود، همانند یک ضربه گیر در مقابل اثرات وقایع منفی عمل می کند. افرادی که شفقت به خود بالایی دارند از آنجا که با سختگیری کمتر، خودشان را مورد قضاوت قرار می دهند، وقایع منفی زندگی را راحتتر می پذیرند و خودارزیابی ها و واکنش هایشان دقیقتر و بیشتر بر پایه عملکرد واقعیشان است؛ چرا که قضاوت خود در این افراد نه به سمت یک خود انتقادی اغراق آمیز میل می کند و نه به سمت یک تورم خود دفاعی (نولن هوکسما، ۲۰۰۹).

بر اساس یافته های لیری و همکاران (۲۰۰۷) شفقت به خود در سه موقعیت مواجهه با حوادث منفی واقعی، به یاد آوردن حوادث منفی گذشته و تصور

حوادث منفی خیالی با سطوح پایتتر عواطف منفی در ارتباط است و منجر به تسهیل توانایی افراد در مقابله با عواطف منفی می شود. افرادی که شفقت به خود بالایی دارند تمایل بیشتری برای پذیرش نقش و مسوولیت خود در حوادث منفی دارند، می توانند اتفاقات منفی را با آنچه که هستند در ارتباط ببینند، اما همین حوادث منفی را کمتر نشخوار می کنند و در نتیجه در مواجهه با اشتباهاتشان کمتر هیجان منفی را تجربه می کنند.

در واقع در شفقت به خود، افراد با توجه به پذیرش اینکه اشتباه جزئی گریزناپذیر از زندگی انسانی است، اشتباه خود را می پذیرند و تجربه احساسات ناخوشایند برانگیخته شده را هشیارانه، با کنجکاوی و بدون سوگیری در نظر می گیرند، و احساس گناه خود را تجربه می کنند و این برخورد مشفقانه با احساس گناه در تخفیف این هیجان مؤثر خواهد بود (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

۴-۲-۲- مشخصات شفقت به خود

دلسوزی به خود به طور تجربی، متفاوت از عزت نفس می باشد. اگرچه عزت نفس و دلسوزی به خود با هم همبستگی دارند، دلسوزی به خود یک پیش بینی کننده قوی برای مقایسه اجتماعی، خشم، خودآگاهی عمومی، خودنشخوارگری، خودارزشمندی پایدار و ناپایدار می باشد، علاوه بر این، عزت نفس به طور معنی داری با خودشیفتگی رابطه دارد؛ در حالی که دلسوزی به خود رابطه ای با آن ندارد (نف و همکاران، ۲۰۰۷). نف و همکاران (۲۰۰۷) دریافتند که شفقت به خود با کاهش اضطراب بعد از فرض کردن یک ضعف بزرگ همراه می باشد، اما عزت نفس چنین سپر دفاعی ای را ایجاد نمی کند.

در مجموعه ای از آزمایش های کنترل شده، از نظر لری و همکاران (۲۰۰۷) زمانی

که شرکت کنندگان با موقعیت های بالقوه تحقیر کننده روبه رو می شوند، در آن بازخوردهای درون شخصی غیر تملق آمیز دریافت کرده، یا رویدادهای منفی زندگی گذشته خود را به خاطر می آورند، دلسوزی به خود بیشتر از عزت نفس با تعادل بیشتر هیجانی همراه می باشد.

شفقت به خود یک نیروی مثبت انسانی است که ویژگی های مثبتی چون مهربانی به خود، متانت، مروت، همدردی و احساسات پیوستگی با دیگران را به ارمغان می آورد و به افراد کمک می کند تا موقع مواجه شدن با دشواری های زندگی و انجام رفتارهای نامطلوب نسبت به خودشان مهربان بوده، به زندگی امیدوار شده، معنایی دوباره از زندگی پیدا کنند(نف، ۲۰۰۳).

با شفقت به خود، فرد می تواند بدون نیاز به محافظت از خودپنداره اش عواطف مثبتی نسبت به خودش تجربه کند. زیرا شفقت به خود بر مبنای عملکرد و ارزیابی از خود و دیگران یا بر وفق معیار استانداردهای ایده آل نیست. در واقع شفقت به خود به کارگیری فرآیند ارزیابی کامل و یکپارچه(مثبت و منفی) توأم با احساس مهربانی و درک و فهم و پذیرش عمومی بودن معمولی بشریت است(باشمیستر و همکاران ۲۰۰۰، به نقل از سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲). راس(۲۰۱۱) نشان داد که درمان و آموزش مولفه های شفقت به خود به دانشجویان در یک دوره ۵ ماهه منجر به کاهش نشانه های افسردگی می شود.

لذا، شفقت به خود با فاکتورهای پنج عامل شخصیتی NEO و نیز با مولفه های درون گرایی و برون گرایی ارتباط معناداری دارد(به نقل از خسروی و همکاران، ۱۳۹۲). بیکر و مک نالتی(۲۰۱۱) نشان دادند که سطوح بالای شفقت به خود به افزایش انگیزه برای حل و فصل چالش های بین فردی، حل مساله سازنده و ثبات زناشویی منجر می شود(به نقل از سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

۵-۲-۲- درمان متمرکز بر شفقت

درمان متمرکز بر شفقت، درمانی التقاطی است که از روانشناسی اجتماعی، تحولی، تکاملی، بودیستی و نوروساینس و هم چنین از دیگر مدل های درمانی با مداخله موثر در انواع مشکلات مربوط به سلامت روانی برآمده است، تحقیقات نشان داده اند که افراد با شفقت به خود، از سلامت روانی بهتری نسبت به افراد فاقد شفقت به خود برخوردارند (نف و پومیر، ۲۰۱۲). درمان دارویی با وجود اثر مثبت در کاهش فشارخون، نمی تواند احساس منفی بیمار را نسبت به خود بیماری تغییر دهد، اما امروزه درمان های یکپارچه شناختی- رفتاری و متمرکز بر مولفه های ذهن آگاهی و شفقت، درمان های موثری برای کنترل افسردگی و اضطراب در نمونه های بالینی مختلف محسوب می شوند (زمکی و همکاران، ۲۰۱۷). بنا بر این اینگونه به نظر می رسد که شفقت به خود، همانند یک ضربه گیر در مقابل اثرات وقایع منفی عمل می کند. افرادی که شفقت به خود بالایی دارند از آن جا که با سخت گیری کمتر، خودشان را مورد قضاوت قرار می دهند، وقایع منفی در زندگی را راحت تر می پذیرند و خود ارزیابی ها و واکنش های شان دقیق تر و بیشتر بر پایه عملکرد واقعی شان است، چرا که قضاوت خود در این افراد نه به سمت یک خود انتقادی اغراق آمیز میل می کند و نه به سمت یک تورم خود دفاعی. تحقیقات نشان داده است که افراد مشفق با خود بهتر می توانند در عین حال که با خود مهربان هستند، مسئولیت شخصی خود را در حوادث منفی که به وجود آوردند، بپذیرند (سعیدیان و همکاران، ۱۳۹۷).

۲-۳- تعهد سازمانی

۲-۳-۱- تعریف تعهد سازمانی

تعهد سازمانی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت شاغل از شغل) و وابستگی سازمانی (ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان) پایبندی به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) مشارکت شغلی (درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود) از جمله ابعادی است که در پژوهش‌های راجع به تعهد شغلی به آن‌ها اشاره شده است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی فرد به معنی وظایف مسئولیت‌های شغلی و انجام کار درست و معقول است؛ به‌گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام امور محوله کوتاهی نکند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد. کاهش تعهد وضع بسیار دشواری را ایجاد کرده و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره می‌اندازد. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی‌های تعهد است که با در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری انسان به نظام اجتماعی، رفاه اجتماعی و پای بندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار مانند انصاف، هم‌نوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می‌آورد. بنابراین شناسایی و تثبیت عوامل مؤثر بر تعهد

می‌تواند به تحقق آرمان‌های سازمان در مقیاس کلان و شغل به‌عنوان اصلی‌ترین جز آن بیانجامد، حتی اگر اهداف دوربرد و به‌ظاهر غیرقابل دسترس طراحی شده باشد (بنی‌طبا و همکاران، ۱۳۸۸).

جسی و زیکار (۲۰۰۶) تعهد سازمانی را حالتی روانی معرفی می‌کند که نوع رابطه کارمند با سازمانش را مشخص می‌کند و این رابطه شامل استنتاجی برای کارمند است که ادامه عضویت کارمند را در سازمان تعیین می‌کند (جسی و زیکار، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی، یک نگرش کاری است، نگرش، نشان دهنده نحوه احساس شخصی درباره چیزی است (رابینز، ۱۳۹۱). که به‌طور مستقیم به مشارکت و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان مربوط می‌شود و ارتباط مشخصی با عملکرد سازمانی دارد (متیو و زاجاک، ۲۰۱۱). و تعهد سازمانی قادر است اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد (هیکس، ۱۳۸۹).

همچنین، تعهد را به عمل فراتر از وظایف مقرر اطلاق می‌نمایند. ابراز عملی تعهد، برای انجام دادن امور ضروری بوده مخصوصاً در مشاغل کلیدی و حساس، از اهمیت خاصی برخوردار است (مجیدی، ۱۳۸۹).

به دنبال آن، پورتر و همکارانش (۲۰۱۰) تعهد را به‌عنوان شدت تعیین هویت یک فرد با سازمان خاص و میزان مداخله، مشارکت و همکاری او با سازمان متبوع خود تعریف کرده‌اند.

۲-۳-۲- انواع تعهد

تعهد در سازمان به انواع مختلف نظیر، تعهد مکتبی، تعهد ملی، تعهد خویشتن مدارانه، تعهد گروهی و تعهد سازمانی تقسیم می‌شود (الحسینی، ۱۳۹۰):

- تعهد مکتبی از تعهد به یک جهان‌بینی به وجود می‌آید. میزان تقید فرد به الزامات نگرشی و گرایش مکتبی منجر به تعهد اصول‌گرایانه یا سازش‌کارانه و یا معتدل و معقول می‌شود.

- تعهد ملی، همان حس ناشی از وطن‌دوستی که فرد طی آن مصالح ملی و میهنی خویش را ملاک رفتار خود قرار می‌دهد.

- تعهد خویشتن مدارانه، از علاقه‌مندی بیش‌از اندازه فرد به منافع خود ناشی می‌شود و معمولاً افرادی که گرفتار کیش شخصیت و خودبرتربینی و یا بی‌توجه به منافع دیگران و سازمان هستند از آن برخوردارند. لذا به تناسب محور بودن منافع فردی و ناسازگاری آن با منافع سازمان، ناهنجاری‌های رفتاری بروز پیدا می‌کند.

- تعهد گروهی، وابستگی فرد به گروه و ترجیح اهداف گروه، مشخصه اصلی این نوع تعهد است. تعهد گروهی می‌تواند در جهت تقویت فعالیت‌های گروهی و یا پدیده گروه‌فکری، عمل کند. خاستگاه گروه‌اندیشی یا تعهد گروهی منفی، نیاز به حرمت داشتن، نیاز به اعتماد، کاهش فشار احساس گناه، نائل شدن به اهداف غیررسمی و احساس پیروزی از شخصیت مافوق است.

هرسی و بلانچارد، تعهدات نیروی موفق را مجموعه اقداماتی می‌دانند که وی در ارتباط با هر یک از موارد تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به مشتری، تعهد نسبت به خویشتن، تعهد نسبت به مردم، و تعهد نسبت به وظیفه به انجام

می‌رساند (بختیاری، ۱۳۸۹). اتزیونی انواع تعهد را چنین برشمرده است:

1- تعهد توأم با احساس بیگانگی: منظور از این تعهد آن است که شخص از نظر روانی متعهد نیست، بلکه مجبور است به عنوان یک عضو در سازمان باقی بماند.

2- تعهد مبتنی بر حسابگری: این نوع تعهد بدین معنی است که شخص تا آنجا احساس تعهد می‌کند که در قبال کار منصفانه از حقوق منصفانه‌ای نیز برخوردار شود.

3- تعهد اخلاقی: در این نوع تعهد، شخص به طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را، در سازمان به خاطر ارزشی که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (اتزیونی، ۲۰۱۰).

پارسونز، نیز چهار نوع تعهد کار را به شرح زیر ارائه داده است:

1- تعهد رابطه‌ای (وفاداری به همکاران): نوعی احساس تعلق و وظیفه به دیگران و وفاداری نسبی به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های آنهاست.

2- تعهد سازمانی (وفاداری به سازمان): وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های سازمان است.

3- تعهد حرفه‌ای (وفاداری به حرفه): داشتن احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماعی حرفه‌ای است.

4- تعهد کاری (وفاداری به جامعه): نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق جامعه در زمینه کار است. یعنی وجود کاری به ایجاد جامعه‌ای متعهد به وحدت ملی و وفاق است (به نقل از داودآبادی فراهانی، ۱۳۹۰).

در این زمینه و با توجه به مدل سه‌بعدی تعهد سازمانی مایر و آلن، مشخص شده است که بین هر یک از اجزاء سه‌گانه تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت اعضا ارتباط معنی‌داری وجود دارد (به نقل از ساروقی، ۱۳۸۹). در ادامه انواع تعهد به‌طور مختصر توضیح داده می‌شود:

1- تعهد عاطفی: معمولی‌ترین روش برخورد با تعهد سازمانی، روشی است که تعهد وابستگی عاطفی و روانی با سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فرد میزان تعهد بالایی به سازمان داشته، خود را همراه با سازمان دارای هویت می‌بیند، در کارها درگیر می‌شود، در سازمان مشارکت دارد و عضویت در سازمان لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۸۹).

بوکانان، تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌داند که این وابستگی می‌تواند نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف، و یا نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان و جدای از ارزش ابزاری آن باشد (به نقل از ساروقی، ۱۳۸۹).

مودی (۲۰۰۹) چهار ویژگی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی می‌داند. این عوامل عبارت‌اند از ویژگی‌های شخصی مانند نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های ساختاری مثل جلب مشارکت افراد در فرآیند تصمیم‌گیری، ویژگی‌های شغلی مانند برخورداری از یک شغل غنی و تقویت‌شده، و تجربیات کاری که با برآورده شدن انتظارات شغلی بر تعهد عاطفی نقش‌گذار خواهد بود.

2- تعهد مستمر: یکی از ابعاد تعهد به شمار می‌رود که عبارت از تعهد مبتنی بر هزینه‌های مربوط به ترک خدمت است. تعهد مستمر یکی از شاخص‌های قابل توجه تعهد است که تعهد را برحسب سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان توجیه می‌کند. در این نوع تعهد، پیش‌شرط‌ها و عوامل تعیین‌کننده‌ای وجود دارد

که ترس برای از دست دادن سرمایه‌های اندوخته، و فقدان فرصت‌های شغلی از آن جمله‌اند (شجاعی فر، ۱۳۸۹).

3- تعهد هنجاری: در این تعهد، افراد ادامه فعالیت و انجام کار را وظیفه و تکلیف خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. بر اساس این دیدگاه، تعهد نوعی اعتقاد در رابطه با مسئولیت فرد در برابر سازمان است.

رضائیان در سال ۱۳۹۰ اظهار می‌دارد که مدیران در مجموعه‌ای 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
- تعهد نسبت به کار (رضائیان، ۱۳۹۰).
- هرسی و بلانچارد (۱۳۸۹)، بیان می‌کنند که هر یک از تعهدات به‌طور جداگانه فوق‌العاده در کار مدیریت مؤثر و بااهمیت است. حال به ترتیب به‌عنوان تعهدهای ذکر شده می‌پردازیم:

۱- تعهد نسبت به مشتری: اولین و شاید مهم‌ترین تعهد سازمانی بر مشتری تأکید دارد. مدیران ممتاز می‌کوشند به مشتریان خدمت مفید ارائه کنند. مدیران از دو طریق عمده تعهد خود را نسبت به مشتری نشان می‌دهند، یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد اهمیت برای او.

۲- تعهد نسبت به سازمان: دومین تعهد مدیریت بر سازمان تأکید دارد. مدیر مؤثر خود تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیر این تعهد را به گونه‌ای مثبت به سه طریق نشان می‌دهد. خوش نام کردن سازمان، حمایت از مدیریت رده‌بالا و عمل کردن بر اساس ارزش‌های اصلی سازمان.

۳- تعهد نسبت به خود: سومین تعهد تکیه بر شخص مدیر دارد. مدیران ممتاز تصویری قوی و مثبت از خویش برای دیگران رقم می‌زنند. آن‌ها در همه موقعیت‌ها به عنوان قدرتی قاطع عمل می‌کنند. این طلب را با خدمت به خود و یا خودپرستی نباید اشتباه کرد. تعهد به خود از سه فعالیت خاص معلوم می‌شود: نشان دادن خودمختاری، مقام خود را به عنوان مدیر تثبیت کردن و قبول انتقاد سازنده.

۴- تعهد نسبت به مردم: چهارمین تعهد مدیریت بر کار تیمی و فرد اعضای گروه تأکید دارد. مدیران ممتاز نسبت به کسانی که برای آن‌ها کار می‌کنند اینار نشان می‌دهند. این عمل به استفاده مدیر از شیوه صحیح رهبری به منظور کمک به افراد در حصول توفیق در انجام وظایفشان اشاره دارد. تمایل مدیر به صرف وقت و انرژی و کار روزانه با زیردستان نشان‌دهنده تعهد مثبت او نسبت به مردم است. به خصوص سه عمل حیاتی از اجزای تشکیل‌دهنده این تعهد هستند. نشان دادن علاقه‌مندی مثبت و بازشناسی، دادن بازخورد پیشرفتی و ترغیب ایده‌های نوآورانه.

۵- تعهد نسبت به وظیفه («تکلیف»): پنجمین تعهد مدیریت بر وظایفی تکیه دارد که باید انجام گیرند. مدیران موفق به وظایفی که مردم انجام می‌دهند، معنا می‌بخشند. آنان برای زیردستان کانون توجه و جهت را تعیین کرده، انجام موفقیت‌آمیز تکالیف را تضمین می‌کنند.

چنین تعهدی زمانی عملی است که هدف اصلی و صحیح، سادگی و عمل‌گرایی آن حفظ شود و موجب مهم جلوه دادن تکلیف «وظیفه» شود. در صورتی که این پنج تعهد به‌طور مستمر انجام گیرند کلید مؤثر مدیریت خواهند شد. مدیر حلقه اتصال اصلی میان هر یک از تعهدات است. مدیر ممتاز ضمن اعمال دیدگاه‌های خود، نباید این پنج تعهد را از نظر دور داشته باشد. مدیر ممتاز در مورد روند پیشرفت و حمایت از تعهدات، فرد اصلی است. مدیر با قبول مسئولیت شخصی و عمل کردن در مقام نیرویی مثبت می‌تواند قویاً در سازمان، مردم آن، وظایف و مشتریان نقش گذارد. این مدیران ممتاز تشخیص می‌دهند که تکلیف خود آنان این است که نسبت به مشتری، سازمان، وظایف کلیدی مردم و خودشان تعهد ایجاد کنند. معنای این سخن آن است که برای هر تعهدی باید نگرش‌های مناسب به وجود آورد و علاقه مثبت نشان داد. این کار وظیفه تک‌تک افراد می‌شود و نه وظیفه مدیر تنها. مدیر ممتاز باید خود را به معیارهای این پنج تعهد نزدیک کند و با هماهنگی دیگران برای ایجاد آن‌ها به تلاش و کوشش پردازد. به وجود آمدن تعهدات، به کمک فداکاری و خدمت انجام می‌گیرد. وقتی مدیر ممتاز نسبت به زیردستان خود به‌طور واقعی وفادار باشد زیردستان نسبت به وظایف خود گذشت و تعهد نشان می‌دهند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۹).

۳-۳-۲- موضوعات تعهد سازمانی

مانند خیلی از مفاهیم روان‌شناسی سازمانی، تعهد به شیوه‌های متفاوتی تعریف و اندازه‌گیری می‌شود. اگرچه تعاریف متفاوتی از تعهد در ادبیات موضوع می‌توان یافت، ولی هر یک از آن‌ها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف را منعکس نمایند (مایر و همکاران، ۲۰۰۹):

الف) وابستگی عاطفی

عمومی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات مربوطه، شیوه‌ای است که تعهد به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، در نظر گرفته می‌شود. به‌راین اساس فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می‌کند، در سازمان مشارکت و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد.

ب) درک هزینه‌ها

برخی از صاحب‌نظران بر این عقیده هستند که وابستگی عاطفی و روانی در مفهوم تعهد نقش چندان برجسته‌ای ندارد، در عوض تعهد به‌عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص و درک فرد نسبت به هزینه‌های ناشی از ترک سازمان تعریف می‌گردد. براین اساس، هر قدر که فرد تصور کند در صورت ترک خدمت هزینه‌های زیادی متوجه او خواهد شد، تمایل به ماندن در سازمان و احساس تعهد، در او بیشتر خواهد شد.

ازجمله نظریه‌های مربوط به تعهد که در مطالعات متعددی بر آن تأکید شده، «تئوری سرمایه‌گذاری‌ها» هست که توسط بیکر (۱۹۶۰)، به نقل از باقری و توانایی (۱۳۸۹) مطرح شده است. بیکر، تعهد را به‌عنوان تمایل به انجام «مجموعه فعالیت‌های مستمر» تعریف می‌کند. این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت، این اندوخته‌ها از بین می‌رود. این تعریف وقتی برای بیان تعهد به سازمان به کار می‌رود که فعالیت‌های مستمر فقط به عضویت در سازمان اشاره کند. اصلاح «سرمایه‌گذاری‌ها» برای اشاره به ارزشی است که فرد در سازمان سرمایه‌گذاری کرده است (مانند تلاش، پول، آموزش)، این موارد در صورتی که فرد سازمان را ترک نماید، می‌تواند بی‌ارزش تلقی شود. چنین سرمایه‌گذاری‌هایی ممکن است شامل سهم سازمان از پرداخت حق بازنشستگی، بهبود مهارت‌ها، موقعیت‌های ویژه سازمانی نیز باشد (همان).

۴-۳-۲- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

طی سال‌های اخیر مطالعات بسیاری در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته که در هر یک از این مطالعات تعهد سازمانی یا به‌عنوان متغیر مستقل و یا به‌عنوان متغیر وابسته مدنظر قرار گرفته است. ریچرز (۱۹۸۵) با مرور ادبیات موضوع، نشان داد که یازده مطالعه، تعهد را به‌عنوان یک متغیر مستقل و بیش از بیست مطالعه آن را به‌عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته است (به نقل از مایر و همکاران، ۲۰۰۹).

بنابراین در اینجا با مروری بر ادبیات موضوع پیرامون عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن، در اشکال ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری ارائه می‌گردد. از میان سه بخش تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری، تعهد عاطفی بیشتر مورد بررسی واقع شده است. در یک تجزیه و تحلیل جامع، مشخص شده که از میان چهار پژوهش انجام شده در زمینه تعهد سازمانی ۲۴ مورد آن به بررسی تعهد عاطفی پرداخته شده است (سامرز، ۲۰۱۱).

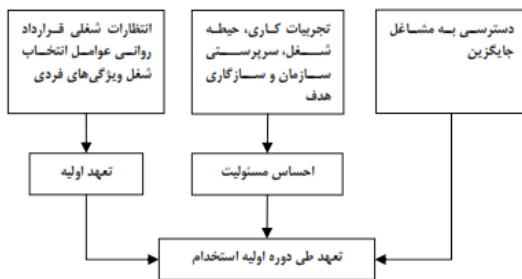
در مطالعه کوچ و استرز که در سال ۱۹۷۸ انجام شد، برخی از عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی به‌صورت زیر مطرح شده است.

- عوامل شخصی: اصلی‌ترین عامل شخصی، میزان تعلق و پیوستگی بالقوه‌ای است که کارمند در اولین روز کاری، با خود به سازمان می‌آورد. افرادی که در اولین روز کاریشان خود را خیلی متعهد به سازمان نشان می‌دهند احتمالاً با سازمان باقی خواهند ماند. افرادی که در آغاز ورود به سازمان خیلی متعهد باشند، احتمالاً مسئولیت‌های اضافی را خواهند پذیرفت و عضویت خویش را با سازمان ادامه خواهند داد. این فرایند تعهد اولیه ممکن است به شکل یک سیکل، خود تقویت‌کننده درآید، یعنی اگر افراد در بدو ورود به سازمان تلاش و کوشش وافر مبذول دارند، ممکن است در ادامه تلاش بیشتری را بر مبنای تعهد بیشتر به

سازمان، صورت دهند.

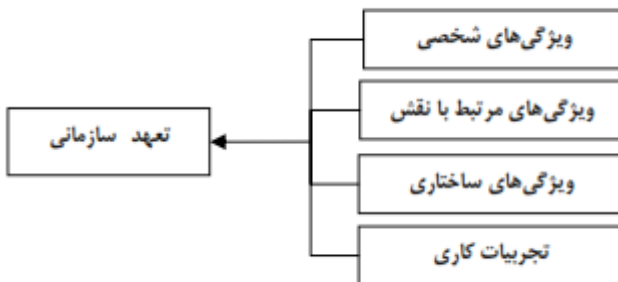
- عوامل سازمانی: عوامل سازمانی چون حیطة شغل، بازخورد، استقلال و خودمختاری در کار، چالش شغلی و اهمیت شغلی، درگیری و مشارکت رفتاری را افزایش می‌دهد. توانایی مشارکت در تصمیم‌گیری مربوط به شغل، بر سطح تعهد تأثیر می‌گذارد. سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، تعهد به این اهداف را افزایش می‌دهد. ویژگی‌های سازمانی چون، توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان، به‌طور مثبت باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود(به نقل از سامرز، ۲۰۱۱).

عوامل برون‌سازمانی: عامل برون‌سازمانی مهمی که باعث افزایش تعهد می‌شود، قابلیت توانایی دستیابی به جایگزین‌های شغلی بعد از انتخاب شغل فعلی فرد است. تحقیقی در یک سازمان نشان داد که افرادی که نتوانستند شغلی با حقوق بالاتر پیدا کنند(یعنی توجیه خارجی ضعیف از انتخاب خود)، به‌طور فراوانی سطح بالاتری از تعهد سازمانی را نسبت به زمانی که مشاغل جایگزین برای آن‌ها در دسترس بوده، از خود نشان دادند. همچنین افرادی که شغلی با بالاترین حقوق دریافت کرده بودند(توجیه خارجی کامل از انتخاب خود) چه در زمانی که شغل جایگزین برای آن‌ها در دسترس بوده و چه زمانی که شغل جایگزین در دسترس نبوده، سطح تعهد یکسانی را از خود نشان دادند. بنابراین به نظر می‌رسد بالاترین سطح تعهد اولیه در میان افرادی وجود دارد که توجیه خارجی و ضعیفی برای اولین انتخاب آن‌ها وجود دارد؛ و دیگر این‌که انتخاب اولیه را قطعی و غیرقابل تغییر می‌بینند یعنی فرصتی برای تغییر تصمیم اولیه خود ندارند. در شکل سه دسته عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی نشان داده شده است(به نقل از باقری و توانایی، ۱۳۸۹).



شکل ۱-۲، عوامل سه گانه اثرگذار بر تعهد سازمانی (سامرز، ۲۰۱۱)

مطالعه «مودی و همکاران»: مودی و همکاران (۲۰۰۲) پیش شرط‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی) را در چهار گروه (شکل زیر) دسته‌بندی می‌کنند:



شکل ۲-۲، شکل پیش شرط‌های تعهد سازمانی (مودی و همکاران، ۲۰۰۲)

ویژگی‌های شخصی: پژوهش‌های متعددی، تأثیر ویژگی‌های شخصی مختلفی را بر تعهد سازمانی بررسی کرده‌اند. ویژگی‌های شخصی بررسی شده شامل سن، جنسیت، سابقه خدمت، سطح آموزش، نژاد و عوامل شخصی دیگر است. در این

پژوهش‌ها به‌طور کلی مشخص شده است که سن و سابقه خدمت با تعهد رابطه مستقیم دارند.

مارچ و سایمون (۲۰۱۰) در حمایت از ارتباط این متغیرها، خاطرنشان کردند که وقتی سن و سابقه خدمت در سازمانی افزایش می‌یابد فرصت‌های شغلی جایگزین برای فرد از بین می‌رود. این کاهش آزادی فرد ممکن است محبوبیت سازمان فعلی را افزایش دهد. در مقایسه با سن و سابقه خدمت، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سطوح تحصیلات، با تعهد ارتباطی معکوس دارد. این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از این امر باشد که سازمان قادر نیست انتظارات افراد با سطوح تحصیلات عالی را برآورده سازد. علاوه بر این، افراد با سطوح تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه خود متعهد باشند تا به سازمان.

در پژوهش دیگری مشخص شده که جنسیت با تعهد مرتبط است. در مطالعه انجیل و پری (۲۰۰۸) مشخص گردید که زنان متعهدتر از مردان هستند. گروسکی در مورد این ارتباط استدلال می‌کند که به‌طور کلی زنان برای کسب موقعیت‌های شغلی در سازمان باید موانع زیادی را پشت سر گذارند، به همین خاطر عضویت در سازمان برای آن‌ها مهم‌تر است.

ویژگی‌های مبتنی بر نقش: دومین گروه از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی که در ادبیات موضوع به آن اشاره گردید، نقش کارکنان و ویژگی‌های شغلی آن‌ها است. سه جنبه از نقش شغلی که تأثیر بالقوه‌ای بر تعهد کارکنان به سازمان می‌گذارند، عبارت‌اند از: «حیطه شغلی با چالش شغل»، «تضاد در نقش» و «ابهام نقش».

تجربیات کاری: چهارمین دسته از پیش شرط‌های عمده تعهد سازمانی تجربیات کاری است که در طی زندگی شغلی فرد رخ دهد. تجربیات کاری به‌عنوان یک نیروی عمده در فرایند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارکنان محسوب شده و به‌نوبه

خود عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی عاطفی کارکنان بر سازمان تأثیر می‌گذارد.

مطالعه «بارن و گرینبرگ»: بارن و گرینبرگ (۲۰۰۹) عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان را چنین تبیین می‌کنند:

- تعهد تحت تأثیر جنبه‌های مختلف شغل قرار می‌گیرد: مشاغلی که میزان مسئولیت و اختیار واگذار شده در آن زیاد، تکرارپذیری آن کم و جذابیت آن زیاد باشد، متصدی آن سطح بالایی از تعهد را از خود نشان می‌دهد. از طرف دیگر فرصت‌های کم برای ارتقاء، تنش‌های زیاد در شغل و ابهام زیاد در نقش باعث شکل‌گیری سطح پائینی از تعهد سازمانی می‌شود.

- تعهد سازمانی تحت تأثیر وجود فرصت‌های شغلی جایگزین قرار می‌گیرد: شانس بیشتر برای یافتن شغل دیگر و مطلوبیت بیشتر چنین جایگزین‌هایی، باعث می‌شود که فرد تعهد کمتری نسبت به سازمان خود داشته باشد.

- تعهد سازمانی تحت تأثیر ویژگی‌های فردی قرار می‌گیرد: کارکنان مسن‌تر و یا با سابقه کاری بیشتر و ارشدتر و آن‌هایی که به کار خود علاقه‌مند هستند، سطح بالاتری از تعهد را نشان می‌دهند. در گذشته، اغلب اظهار می‌شد که زنان در مقایسه با مردان، تعهد کمتری نسبت به سازمان خود دارند. یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که چنین اختلافاتی در تعهد سازمانی وجود ندارد بلکه دو گروه تعهد یکسانی را از خود نشان داده‌اند.

به‌طور خلاصه، عوامل ایجاد تعهد را به پنج دسته به شکل زیر تقسیم می‌شوند:

الف) ویژگی‌های شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی

سن: تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است. اغلب محققان بر این باورند که سن با تعهد حسابگرانه ارتباط بیشتری پیدا می‌کند و دلیل آن را فرصت کمتر در خارج از شغل فعلی و هزینه‌های ازدست‌رفته در سنین بالا می‌دانند. مایر و آلن اظهار می‌دارند که کارگران مسن‌تر به دلیل رضایت بیشتر از شغل خود تعهد نگرشی بیشتری پیدا می‌کنند. جنسیت: زن‌ها نسبت به مردان تعهد بیشتری به سازمان دارند، اگرچه این تفاوت جزئی است دلیل این امر آن است که زن‌ها برای عضویت در سازمان باید موانع بیشتری را پشت سر بگذارند (رنجبریان، ۱۳۸۹).

تحصیلات: رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. این رابطه بیشتر مبتنی بر تعهد نگرشی است و ارتباطی با تعهد حسابگرانه ندارد. دلیل این رابطه منفی انتظارات بیشتر افراد تحصیل کرده و فرصت‌های بیشتر شغلی آن‌ها است.

ازدواج: این متغیر با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد. اما چنین اظهار می‌شود که ازدواج به دلیل مسائل مالی با تعهد حسابگرانه ارتباط پیدا می‌کند.

سابقه در سازمان و در سمت سازمانی: به دلیل سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان سابقه بیشتر در مقام یا سازمان باعث تعهد بیشتری می‌شود اما این رابطه ضعیف است.

استنباط از شایستگی شخصی: افراد تا حدی به سازمان تعهد پیدا می‌کنند که زمینه تأمین نیازهای رشد و کام‌یابی آن‌ها فراهم شود. بنابراین کسانی که استنباط شایستگی شخصی بالا دارند انتظارات بیشتری خواهند داشت. رابطه این دو متغیر مثبت و قوی است.

توانایی‌ها: افراد با مهارت مای بالا، برای سازمان ارزشمند هستند. این امر پاداش سازمان را به آن‌ها افزایش می‌دهد. در نتیجه موجب تعهد حسابگرانه می‌شود.

حقوق و دستمزد: حقوق و دستمزد موجب عزت نفس برای فرد می‌شود. و بدین ترتیب تعهد نگرشی را افزایش می‌دهد. در ضمن حقوق و دستمزد نوعی فرصت در سازمان محسوب می‌شود که در اثر ترک سازمان از دست خواهد رفت، نتایج تحقیقات تعدد همبستگی مثبت اما ضعیفی را بین این دو متغیر نشان می‌دهد.

سطح شغلی: سطح شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت اما ضعیفی دارد (رنجبریان، ۱۳۸۹).

ب) خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی

اگرچه رابطه خصوصیات متفاوت شغلی و تعهد سازمانی در تحقیقات متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است اما هیچ مدل نظری برای توضیح دلیل همبستگی آن‌ها در دست نیست. اغلب مطالعات اشاره به کار «الدهام و هاک من» دارند. تحقیق «ماتيو و زاجاک» هم تأیید می‌کند که مشاغل غنی شده، موجب تعهد سازمانی بیشتر می‌شود. خصوصیات به دست آمده از تحقیقات شامل مهارت، استقلال، چالش و دامنه شغلی است: تنوع مهارت با تعهد سازمانی دارای همبستگی مثبت است، استقلال و تعهد سازمانی رابطه مثبت و بسیار ضعیفی دارند. مشاغل چالش‌انگیز با تعهد سازمانی به خصوص در مورد کسانی که به رشد شدید نیازمندند رابطه مثبت و قابل توجهی داشته است (میرزا محمدی و عبدالمالکی، ۱۳۸۷).

ج) نقش روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد سازمانی

در رابطه با نقش روابط گروهی و رابطه با رهبر به موارد زیر اشاره شده است:

انسجام گروه: برخی مطالعات رابطه انسجام گروهی و تعهد سازمانی را مثبت و تعدادی دیگر، رابطه این دو را منفی دانسته‌اند. البته همبستگی حاصل از جمیع تحقیقات مثبت و ضعیف بوده است.

وابستگی متقابل وظایف: در اغلب مطالعات رابطه وابستگی وظایف با تعهد، مثبت و متوسط گزارش شده است. موریس و استیزر بیان می‌دارند که وقتی کارکنان در شرایط وابستگی شدید وظایف باشند از کمک خود به سازمان و گروه‌های مرتبط آگاهی خواهند یافت و این خود به تعهد نگرشی به سازمان منجر می‌شود.

ملاحظه‌کاری و ساخت دهی مدیران: هر دو نوع رفتار مدیران با تعهد سازمانی همبستگی نسبی و مثبت دارند. البته تحقیقات نشان می‌دهند که این رابطه توسط عواملی از قبیل محیط کاری و خصوصیات پایین‌دستان تعدیل می‌شود.

ارتباطات رهبر: چگونگی ارتباطات رهبر با تعهد سازمانی، همبستگی قوی و مثبت دارد. بدین معنا، مدیرانی که ارتباطات به‌موقع و صحیحی ایجاد می‌کنند موجب تقویت محیط کار و تعهد بیشتر کارکنان می‌گردند. رهبری مشارکتی نیز با تعهد سازمانی همبستگی مثبت دارد. در محیط‌های غیرقابل پیش‌بینی نقش مدیریت مشارکتی بر تعهد سازمانی بیش‌تر می‌شود (میرزا محمدی و عبدالمالکی، ۱۳۸۷).

(د) ویژگی‌های سازمان و تعهد سازمانی

در تعدادی از مطالعات، میان اندازه سازمان و میزان تعهد سازمانی همبستگی معنادار ملاحظه شده است. اشاره می‌شود که در سازمان‌های بزرگ امکانات ترفیع بیش‌تر است و این امر به تعهد سازمانی می‌انجامد. اما این مسئله توسط تجزیه و تحلیل متا تأیید نشده است. موریس و استیزر چنین اظهار می‌دارند که استنباط کارمند از عدم تمرکز با میزان مشارکت واقعی رابطه داشته و به‌وسیله

درگیرشان در سازمان تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا می‌کند. اما این ادعا نیز توسط تجزیه و تحلیل متا مورد تأیید قرار نگرفته است (رنجبریان، ۱۳۸۹).

ه) وضعیت نقش و تعهد سازمانی

در تحقیقات انجام شده وضعیت نقش را از طریق تضاد نقش، ابهام نقش و تعدد نقش اندازه‌گیری کرده‌اند. بر اساس مطالعات مودی و همکاران وضعیت نقش یکی از مقدمات ایجاد تعهد است. تحقیق ماتیو و زاجاک نیز این مسئله را تأیید می‌کند. یکی از فرض‌ها در این مورد این است که وضعیت نقش ناشی از ادراک حاصل از محیط کاری است. اما مسئله‌ای که روشن نیست این است که آیا رابطه بین وضعیت نقش و تعهد سازمانی مستقیم است و یا توسط متغیرهای دیگری از جمله رضایت شغلی فشارهای شغلی تحت نقش قرار می‌گیرد؟ (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۹).

۵-۳-۲- مدل‌های تعهد سازمانی

۱-۵-۳-۲- مدل آرایلی و چاتمن

آرایلی و چاتمن (۱۹۸۶) الگوی چندبعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و سازوکارهایی دارد که از طریق آن‌ها می‌تواند نگرش شکل بگیرد. آنان معتقدند پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند سه حالت شامل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می‌افتد که نگرش‌ها و رفتارهای همسو با آن‌ها به منظور کسب پاداش‌های خاص اتخاذ می‌شوند. همانندسازی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکنده می‌پذیرد (به نقل از میرزا محمدی و عبدالمالکی، ۱۳۸۷).

۲-۵-۳-۲- مدل مایر و آلن

مایر و آلن (۲۰۱۱) مدل سه بعدی خود را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، طراحی کردند. بحث کلی آنان این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد. بنابراین نوع پیوند، احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنان بین سه نوع تعهد (عاطفی، مستمر و هنجاری) تمایز قائل شدند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن فرد در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام اینکه تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. در ادامه به بحث در خصوص ابعاد این مدل پرداخته می‌شود:

آلن و مایر تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌دانند. اگر تعهد سازمانی را از این طریق تعریف کنیم، تعهد عاطفی شامل سه جنبه می‌شود:

- صورتی از وابستگی عاطفی به سازمان

- تمایل فرد برای تعیین هویت شدن از طریق سازمان

- و میل به ادامه فعالیت در سازمان

آلن و مایر معتقدند که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند. همچنین آن‌ها شرح می‌دهند که تعیین هویت شدن فرد از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های فردی افراد با ارزش‌های سازمانی سازگار بوده و فرد قادر باشد که ارزش‌های سازمانی را

در خود درونی سازد. بدون شک در این تعیین هویت شدن از طریق سازمان یک رابطه روان‌شناسانه وجود دارد و فرد به خاطر تعیین هویت شدن از طریق سازمان در خود یک نوع احساس غرور می‌کند (آلن و مایر، ۲۰۱۱).

دومین بعد از ابعاد سازمانی آلن و مایر تعهد مستمر می‌باشد که بر مبنای تئوری سرمایه‌گذاری‌های بیکر استوار است. این تئوری بر این اساس است که باگذشت زمان فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر می‌شود و از دست دادن آن برای فرد هزینه تلقی می‌شود. این سرمایه‌گذاری شامل زمان کسب مهارت‌های ویژه سازمان که قابل انتقال نیست، رفاقت‌های کاری، عوامل سیاسی و هزینه‌های دیگری هست که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌سازد (بیکر، ۱۹۶۰، به نقل از باقری و توانایی، ۱۳۸۹). آلن و می‌یر تعهد مستمر را صورتی از دل‌بستگی روانی فرد به سازمان می‌دانند که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. درواقع می‌توان چنین گفت که تعهد مستمر شامل آگاهی فرد از هزینه‌های ترک سازمان هست. بنابراین در این شکل از تعهد دلیل اصلی ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او به باقی ماندن در سازمان یک تلاش برای حفظ مزایای حاصله از ارتباط با سازمان می‌باشد (آلن و مایر، ۲۰۱۱).

روزمک این نوع وابستگی را به‌عنوان یک نوع معامله می‌داند. او معتقد است که کارکنان سرمایه‌گذاری‌هایشان را در سازمان بر مبنای آنچه در سازمان گذاشته‌اند و آنچه با ماندن در سازمان به دست خواهند آورد، محاسبه می‌کنند. برای مثال یک فرد ممکن است تغییر یک سازمان را به خاطر پول و زمانی که صرف یک برنامه بازنشستگی کرده است، ترجیح ندهد (روزمک، ۲۰۱۰).

بعد سوم تعهد سازمانی که کمتر رایج است ولی جای بحث دارد، تعهد هنجاری

هست که نشان‌دهنده یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان هست. افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان فعلی باقی بمانند (آلن و مایر، ۲۰۱۱).

در مورد این بعد از ابعاد سازمانی نسبت به ابعاد دیگر، پژوهش‌های کمتری صورت گرفته است، رندال و کوتی، آلن و می‌یر و اوریلی، چاتمن و کالدون از جمله پژوهشگران اندکی بوده‌اند که تلاش کرده‌اند تا این بعد از تعهد سازمانی را از ابعاد دیگر مجزا سازند. رندال به تعهد هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته است که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان روی او انجام داده است، در خود احساس می‌کند. آن‌ها معتقدند که زمانی این احساس در فرد به وجود می‌آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده کردن او برای بهتر انجام دادن کار کرده است و یک نوع احساس تکلیف در وی برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد. برای مثال کارمندی که سازمانش برای آموزش او سرمایه‌گذاری می‌کند، ممکن است به این باور برسد که می‌تواند هزینه‌های سازمانش را از طریق ادامه فعالیت در آن جبران کند. در حالت کلی تعهد هنجاری زمانی بیشتر به وقوع می‌پیوندد که فرد احساس کند که پاسخ به سرمایه‌گذاری‌های سازمان، سخت می‌باشد (رندال و کت، ۲۰۰۹). اما اوریلی تعهد هنجاری را بر حسب ارزش‌ها تعریف کرده و مورد سنجش قرار داده است. او معتقد است که رابطه متقابل بین ارزش‌های یک فرد و سازمان منجر به تعهد سازمانی می‌شود (آرلی و همکاران، ۲۰۱۲).

جاروس و همکارانش با آلن و می‌یر موافق هستند و تعهد هنجاری را به‌عنوان تعهد اخلاقی می‌دانند. آن‌ها به تفاوت بین این نوع از تعهد و تعهد عاطفی تأکید می‌کنند، چراکه تعهد هنجاری یک احساس وظیفه یا اجبار را برای ماندن و ادامه کار در سازمان منعکس می‌کند، نه وابستگی عاطفی و این نوع از تعهد را با تعهد

مستمر متفاوت می‌دانند، چراکه به برآورد شخص از هزینه‌های ترک سازمان بستگی ندارد (جاروس و همکاران، ۲۰۰۸).

۳-۵-۳-۲- مدل آنجل و پری

آنجل و پری (۱۹۹۳) بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند. تعهد ارزشی آنجل و پری، گرایش مثبتی را به سازمان نشان می‌دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی دارد. تعهد به ماندن آنجل و پری اشاره به اهمیت تعاملات پاداش‌ها - مشارکت‌های تفکیک‌ناپذیر در یک مبادله اقتصادی دارد. این نوع تعهد اشاره به تعهد حسابگرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر دارد (به نقل از ماودی، ۲۰۰۹).

۴-۵-۳-۲- مدل مایر و شورمن

مایر و شورمن (۱۹۹۸) دو بُعد برای تعهد سازمانی برشمرده‌اند. آنان این دو بُعد را تعهد مستمر (میل ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به ارزش مضاعف) نامیدند. اگرچه شباهت‌هایی بین ابعاد تعهد سازمانی و شناسایی شده توسط آنجل - پری و مایر - شورمن و آنچه توسط می‌یر و آلن شناسایی شده وجود دارد. اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آنان نیز وجود دارد. سه جزء تعهد می‌یر و آلن (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً بر اساس قالب ذهنی که افراد را به سازمان مرتبط می‌کند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است. برعکس در مدل‌های آنجل - پری و مایر - شورمن فرض شده است که تعهد مستمر مرتبط با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است و تلاش ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (به نقل از اُرلی و همکاران، ۲۰۱۲).

۵-۳-۲- مدل بالفور و وکسلر

تعهد سازمانی از نظر بالفور و وکسلر (۲۰۰۸) دارای سه بُعد است که شامل الف- تعهد همانندسازی؛ ب- تعهد پیوستگی و ت- تعهد مبادله‌ای می‌باشد.

الف) تعهد همانندسازی: به حدی که افراد خود را با اهداف و ارزش‌های سازی هماهنگ می‌کنند، گفته می‌شود.

ب) تعهد پیوستگی: این نوع تعهد نشأت گرفته از احساس تعلق و وابستگی اعضای سازمان به یکدیگر است.

ت) تعهد مبادله‌ای: مبنای این نوع تعهد دل‌بستگی به سازمان است و زمانی افزایش پیدا می‌کند که سازمان مشارکت کارکنان در امور سازمان را تشخیص داده، اهمیت آن را در سازمان نشان داده و زمینه‌های عملی حمایت و تشویق را برای کارکنان خود فراهم سازد (بالفور و وکسلر، ۲۰۰۸).

۴-۲- تحقیقات انجام گرفته

۴-۱-۲- تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور

دوره ئی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تاثیر آموزش شفقت به خود مبتنی به توجه آگاهی بر ابعاد کیفیت زندگی حرفه ای پرستاران نشان دادند آموزش شفقت به خود مبتنی بر توجه آگاهی برای کاهش موثر استرس آسیب زای ثانوی و فرسودگی شغلی و افزایش رضایت ناشی از شفقت پرستاران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

هاشمی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان اثربخشی آموزش گروهی شفقت به خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان نشان داد که برنامه آموزش شفقت به

تأثیر معنیداری در کاهش مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی کارکنان و افزایش مثبتی در نمرات رضایت شغلی کارکنان شرکت کننده در این برنامه ها دارد.

گنجی ای و حضرتی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی درک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی مکانیزم های شفقت به خود و انگیزش های درونی کارکنان (مطالعه ی موردی : جهاد دانشگاهی استان گیلان) نشان دادند که شفقت به خود تأثیر مثبت و معنی داری بر انگیزش های درونی کارکنان دارد.

رحیمی خوراسگانی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه شفقت به خود و فضیلت مندی سازمانی کارمندان زن بهزیستی اصفهان نشان دادند که بین مولفه مهربانی با خود با مولفه های خوش بینی، اعتماد و بخشودگی و مولفه ذهن آگاهی با خود با مولفه های خوش بینی، اعتماد، خردمندی و بخشودگی، همچنین مولفه رنج مشترک انسانی با خوش بینی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین مولفه ذهن آگاهی در شفقت به خود توان پیش بینی فضیلت مندی سازمانی را دارد.

نادری و دینارند (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه بین مهارت خود رهبری و نفوذ مدیر در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر نشان دادند که بین مهارت خود رهبری با نفوذ مدیر رابطه مثبت معنی دار وجود دارد، به این معنی که با افزایش میزان خود رهبری میزان نفوذ مدیر نیز افزایش پیدا کرده است.

امیرحسینی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان ارتباط تکنیک های نفوذ مدیران ارشد بر رفتار شهروند سازمانی نشان داد بین متغیرهای راهکارهای نفوذ از طرف بالادستان و متغیر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد و مشخص گردید تکنیک های تاثیر مدیریتی شامل ارزیابی، مشورت، همکاری، درخواست

شخصی و مورد لطف و عنایت قرار دادن بیشترین تأثیر را در ارتقاء اکثر متغیرهای شهروند سازمانی دارد.

مهیا و مرادی مه جشتی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین نفوذ اجتماعی مدیران و تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان هیئت‌های ورزشی استان هرمزگان، نشان دادند که بین مؤلفه‌های نفوذ اجتماعی (متقاعدسازی، تبادل، جاذبه‌های الهام‌بخش، روش‌های قانونی، فشار، همکاری، آگاهی دادن، مورد لطف قرار دادن، مشورت، جاذبه شخصی و ائتلاف) با تعهد سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

شرافت و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی آثار تاکتیک‌های مدیریت تأثیر روی موفقیت در مسیر حرفه‌ای نشان دادند که تاکتیک‌های مدیریت تأثیر بر مسیر حرفه‌ای اثر مثبت و تعیین‌کننده دارند.

شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت تأثیر با پیامدهای رفتاری آن در بین مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران نشان دادند که بین مدیریت تأثیر و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در بین مدیران و کارکنان کتابخانه دانشگاه تهران، رابطه مثبت و معنادار و از طرف دیگر، بین مدیریت تأثیر و بروز رفتارهای ضد شهروندی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

اسیوند و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمندسازی شغلی کارکنان از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری نشان دادند که همبستگی مثبت و معناداری بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمندسازی شغلی کارکنان بوده است. همچنین بین مؤلفه‌های متقاعدسازی، تبادل، جاذبه‌های الهام‌بخش، روش‌های قانونی، آگاهی

دادن، فشار، مورد توجه قرار دادن، مشورت، جاذبه شخصی با مؤلفه‌های معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن از توانمندسازی شغلی همبستگی مثبت و معناداری بود.

به گفته ی ترخان و همکاران (۱۳۹۱) افرادی که در شرایط استرس و تنش‌های هیجانی دچار آشفتگی می شوند، فاقد مهارت های لازم برای رویارویی با این شرایط هستند. بنابراین با آموزش مهارت‌های مورد نیاز به افرادی که در معرض استرس هستند، میتوان گامی در جهت بهبود سلامت آنها برداشت.

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت تأثیر و پیامدهای آن انجام دادند. نتایج نشانگر این بود که سه تاکتیک اصلی مدیریت تأثیر یعنی خودشیرینی، جلب حمایت و ارباب می تواند بر نیل به اهداف سازمانی، تاثیر گذار باشد.

مطهری و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان تاثیر مدیریت اثر بر عملکرد شرکت مخابرات براساس مدل کارت امتیازی متوازن در مخابرات اصفهان نشان دادند که مدیریت اثر بر چهار جنبه عملکرد مالی، مشتری، رشد و یادگیری، و فرایندهای داخلی کسب و کار تاثیر بیش از حد متوسط داشته است.

جعفرنژاد و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر عواطف و احساسات بر بکارگیری تاکتیک های مدیریت تاثیر نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری میان متغیرهای عاطفه مثبت با بکارگیری تاکتیک خود شیرینی، عاطفه منفی با بکارگیری تاکتیک حامی سازی و عدم ارباب را تایید کرد..

۲-۴-۲- تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور

بیومونت و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود که روی دانشجویان مامایی اجرا شده بود، بین شفقت به خود و رضایت ناشی از شفقت رابطه ی مثبت و معناداری را گزارش کردند.

سیمون و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان انسجام تاثیر سازمانی: یک مدل مفهومی از مدیریت تاثیر چند سطحی در سازمان های خدمات ورزشی به این نتیجه رسیدند که تصویر مناسب از مدیریت به همراه اقناع و تصدیق می تواند در بهبود خدمات سازمان های ورزشی تاثیر مثبتی داشته باشد.

اندرو و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان مدیریت برداشت و انگیزه پیشرفت در سازمان های فنلاند نشان دادند که مدیریت تاثیر یک پیش بینی کننده مثبت برای انگیزش سازمانی و پیش بینی کننده منفی برای رقابت می باشد. همچنین بررسی نتایج نشانگر این بود که مدیریت تاثیر داری ارتباط مثبت و معنی دار با اهداف تسلط می باشد.

کاسمار و تاچر (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان بررسی همزمانی اثر رفتاری صداقت مدیر با میانجیگری تمرکز بر تنظیم مقررات و مدیریت تاثیر به این نتیجه رسیدند که یک رابطه مثبت بین استفاده از تمثیل و جلوگیری از رفتارهای نامناسب داشته است. همچنین اقناع منجر به تمرکز بر موضوعات کاری در میان کارکنان شده است.

یانگ و یوکسو (۲۰۱۶) نشان دادند بین شفقت به خود و رضایت از زندگی به واسطه امیدواری رابطه وجود دارد و این رابطه مثبت منجر به بهبود رضایت شده است.

داون و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان مدیریت تاثیر به عنوان ابزاری برای مدیریت گروهی در کار ارتباطی در میان ۲۲۶ نفر از متصدیان شغل خصوصی در آمریکا به این نتیجه دست یافتند که تمرکز در رفتارهای مدیریت تاثیر می‌تواند به تعامل و تعادل در کار و خانواده منجر شود و این امر در عملکرد شغلی افراد مؤثر می‌باشد. همچنین مدیریت تاثیر به عنوان یک ابزار جهت غنی‌سازی شغلی می‌باشد.

ویلتشیر و لی (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان شخصیت و مدیریت تاثیر کاری: عوامل و پیامدها به این نتیجه رسیدند که واریانس منحصربه‌فرد در ارتباط با رفتارهای مدیریت تاثیر را می‌توان با استفاده از صفات دیگر موجود در مدل شخصیت از جمله عاطفی، برونگرایی، توافق‌پذیری، وجدان و قابل‌درک دانست. تعدادی از صفات و مدیریت تاثیر به صورت هم‌زمان در رشد کاری نیروها تاثیر مثبتی دارند.

زلیکمن (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان تاثیر شفقت به خود در استرس شغلی دریافت که آموزش شفقت به خود در مشاغل مددیاری، استرس ادراک شده آنان را کاهش می‌دهد.

دارا و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان افزایش عملکرد مالی با رسانه‌های اجتماعی: چشم‌انداز مدیریت تاثیر نشان دادند که عملکرد مالی از طریق مدیریت تاثیر که از طریق رسانه‌های مجازی از قبیل نرم‌افزارهای پیام‌رسان، وبلاگ، فرستنده‌های مجازی و ... افزایش می‌یابد.

هانگ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان کاهش امنیت شغلی و افزایش عملکرد با نقش میانجی مدیریت تاثیر در میان ۲۷۱ نفر از کارکنان چین نشان دادند که بین مدیریت تاثیر و افزایش عملکرد تاثیر مثبتی وجود دارد، همچنین مدیریت تاثیر منجر به کاهش عدم امنیت شغلی می‌گردد که با متناسب با اهداف

سازمان می‌باشد.

استار (۲۰۱۳) در پژوهش خود روی مشاوران با سابقه کمتر از ۱۰ سال که دوره آموزش خود را می‌گذرانند، به این نتیجه دست یافت که آموزش شفقت به خود بر رضایت ناشی از شفقت آنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

نیکولاس و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که شفقت به خود، پیش بینی کننده قوی کیفیت زندگی و هیجان های منفی است و یک عامل مهم در سلامت روان محسوب می‌شود (خانزاده و همکاران، ۱۳۹۶).

نتایج پژوهش بردی و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که شفقت به خود رابطه منفی معناداری با نشانگان استرس و آشفتگی خلق دارد. بعد از مداخله، شرکت کنندگان توانایی بیشتری در تحمل پریشانی در هنگام مشاهدهی تجربیات منفی دیگران نشان دادند.

پاولی و مک فرسن (۲۰۱۰) در بیماران دارای اختلال افسردگی یا اضطراب، شفقت به خود را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که شرکت کنندگان شفقت به خود را با داشتن دو کیفیت اصلی همراه می‌دانند: یکی مهربانی و دیگری عمل. آنها گزارش کردند که فکر می‌کنند داشتن خود دلسوزی در ارتباط با تجربیات آنها مهم بوده و برای کمک به درمان افسردگی و اضطراب آنها مفید است.

ریجنباخ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان ارتباط توسعه ی شفقت به خود با بهزیستی فردی و حرفه ای دریافت که توسعه ی شفقت به خود بر بهزیستی فردی و حرفه ای اثر میگذارد و رضایت ناشی از شفقت را افزایش می‌دهد.

آلکما و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان شفقت به خود و تاثیر آن در مشاغل بیمارستانی دریافتند که آموزش مهارت‌های شفقت به خود در مشاغل بیمارستانی،

رضایت را افزایش می دهد.

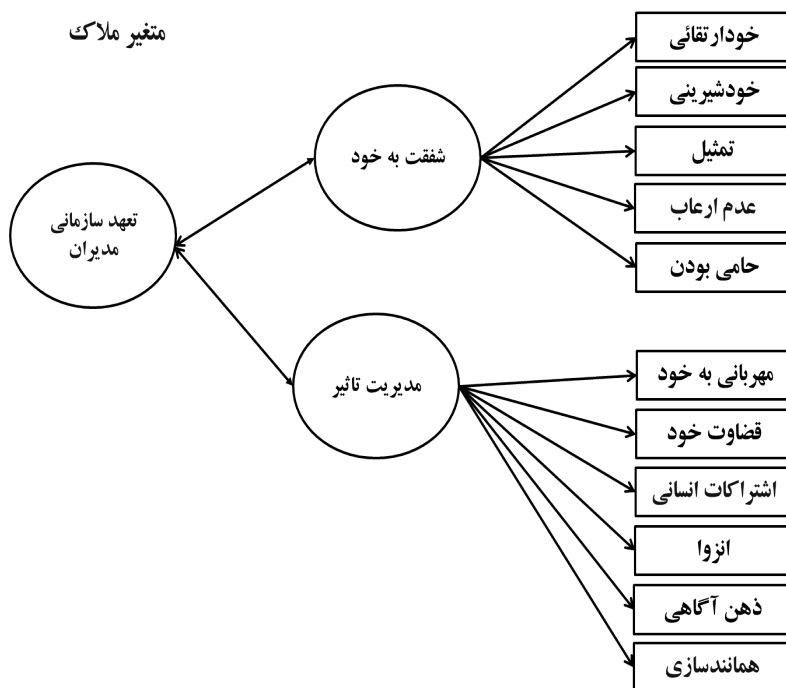
۵-۲- جمع بندی فصل دوم

در تحقیق حاضر، ابتدا مبانی نظری متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، در این راستا، در مورد مدیریت تاثیر عنوان شد که کارکنان برای شکل بخشی به هویت خود، تاثیرات مورد نظر خود بر روی دیگران را مدیریت می کنند، تلاش برای این تأثیرگذاری هم در محیط های سازمانی و هم در عرصه اجتماعی ملموس و قابل مشاهده است. رفتارهای تأثیرگذار کارکنان در محیط های سازمانی نه تنها بر تصمیمات و پیامدهای سازمانی، بلکه بر مسیر حرفه ای آنان در سازمان تأثیر دارد. یکی از مهمترین موضوعات در ارتباط با مسیر حرفه ای افراد در سازمان، رفتارهای تأثیر گذاری است که به منظورهای متفاوت از جمله ارتقاء آنها صورت می گیرد. در ارتباط با شفقت به خود، توضیح داده شد که چکیده شفقت ورزی یکی از مفاهیم نوپا در روانشناسی است که موجب گسترش دانش در زمینه سلامت روان و روابط بی فردی شده است. شفقت به طور کلی یک سازه چندبعدی و دارای چهار جنبه اصلی شناختی، هیجانی، اندیشناکی و انگیزشی است. شفقت علاوه بر این که معطوف به رنج دیگران و حمایت در جهت تسکین درد آنها است، می تواند به خود فرد نیز معطوف باشد. در واقع شفقت ورزی نسبت به خود و دیگری آدمی را از تهدیدها و آسیبهای بیرونی حفظ میکند و باعث فراهم شدن یک منبع امن برای زندگی است. در خصوص متغیر تعهد سازمانی، به این صورت تعریف شد که تعهد سازمانی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می دارند. در ادامه، عوامل مؤثر بر افزایش تعهد حرفه ای یعنی عوامل شخصی

و عوامل سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه، نظریه های تعهد حرفه ای، یعنی مدل آرایلی و چاتمن، مدل مایر و آلن، مدل بالفور و وکسلر، مدل آنجل و پری و مدل مایر و شورمن مورد اشاره قرار گرفت.

۶-۲- مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای پیش بین



فصل سوم

روش شناسی تحقیق

مقدمه

در این فصل نحوه ی گردآوری داده ها و روش تحقیق به کار گرفته شده در پژوهش حاضر و چگونگی انجام آن بررسی می شود بدین ترتیب که ابتدا جامعه آماری و نمونه آماری ذکر می گردد و سپس ابزارهای اندازه گیری به کار گرفته شده آنها مورد بررسی قرار می گیرد و نهایتاً روش اجرای تحقیق و روش تحلیل داده ها توضیح داده می شوند.

۱-۳- روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی است و به لحاظ هدف کاربردی می باشد. همچنین روش تحقیق از لحاظ گردآوری، به صورت توصیفی - همبستگی می باشد. مراحل اجرای تحقیق به این ترتیب است که با تایید ابزار تحقیق توسط اساتید محترم علوم تربیتی و با اخذ مجوز از اداره کل آموزش و پرورش، اقدام به توزیع پرسشنامه در میان مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی نموده و با ارایه توضیحات به ایشان، به دریافت پرسشنامه تکمیل شده اقدام شد، سپس با تحلیل داده های پرسشنامه، گزارش نتایج ارایه شد.

۲-۳- جامعه آماری

حجم جامعه آماری را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان خوی در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۲۴۱ نفر تشکیل دادند.

۳-۳- حجم نمونه و نمونه گیری

حجم نمونه آماری از طریق جدول مورگان، به تعداد ۱۴۴ نفر میباشد که از طریق نمونه گیری تصادفی ساده از میان مدیران دوره ابتدایی انتخاب شد، نحوه انجام نمونه گیری تصادفی ساده به این صورت بود که لیست مدیران آماده شده (به تعداد ۲۴۱ نفر) و به صورت تصادفی ۱۴۴ نفر از لیست ارایه شده با بهره گیری از اعداد تصادفی اقدام به انتخاب مدیران مدارس شد.

۳-۴- ابزار تحقیق

۱- پرسشنامه تعهد حرفه ای

به منظور سنجش تعهد مدیران مدارس از پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۲۰۱۱) که دارای ۲۴ سوال می باشد استفاده می شود. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار مخالفم=۱، نسبتاً مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، نسبتاً موافقم=۴ و بسیار موافقم=۵) نمره گذاری می شود. نمره گذاری کلیه سوالات (بجز سوالات ۴-۵-۸-۶-۹-۱۸-۱۵-۱۹-۲۱-۲۴) به صورت مثبت می باشد. به طوری که اگر کسی گزینه بسیار موافقم را علامت بزند نمره ۵ دریافت کرده و به همین ترتیب اگر کسی گزینه بسیار مخالفم را علامت بزند نمره ۱ را دریافت می کند. مولفه های این ابزار شامل تعهد هنجاری (شامل گویه های ۱ الی ۸)، تعهد عاطفی (شامل گویه های ۹ الی ۱۶) و تعهد مستمر (شامل گویه های ۱۷ الی ۲۴) می باشد.

پایایی و روایی پرسشنامه توسط باقری و توانایی (۱۳۸۹) مورد تایید قرار گرفته و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ، $0/821$ بدست آمده است، در تحقیق حاضر نیز، روایی ابزار توسط استاد راهنما و متخصصین مربوطه تایید و پایایی آن

از طریق ضریب آلفای کرونباخ، $0/798$ بدست آمد.

۲- پرسشنامه شفقت به خود

مقیاس شفقت به خود، ۲۶ ماده دارد که توسط نف (۲۰۰۳) برای سنجش میزان خود شفقت ورزی ساخته شده است و دارای شش خرده مقیاس مهربانی به خود (۱ الی ۵)، قضاوت در مورد خود (۶ الی ۱۰)، اشتراکات انسانی (۱۱ الی ۱۴)، انزوا (۱۵ الی ۱۸)، ذهن آگاهی (۱۹ الی ۲۲) و همانندسازی افراطی (۲۳ الی ۲۶) است که کیفیت رابطه فرد با تجارب خود را می سنجد. ماده های این ابزار در یک طیف لیکرت ۵ درجه ای از تقریباً هیچ گاه = ۰ تا تقریباً = ۴ مرتب شده اند. ماده های خرده مقیاس های قضاوت در مورد خود، انزوا و همانندسازی به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. در پژوهش قزلسفلو و همکاران (۱۳۹۵)، ضریب پایایی آلفای کرونباخ کل مقیاس $0/83$ و در خرده مقیاس های مهربانی با خود $0/79$ ، قضاوت در مورد خود $0/78$ ، اشتراکات انسانی $0/76$ ، انزوا $0/77$ ، ذهن آگاهی $0/78$ و همانند سازی $0/80$ به دست آمد. در تحقیق حاضر نیز، روایی ابزار توسط استاد راهنما و متخصصین مربوطه تایید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ، $0/809$ بدست آمد.

۳- پرسشنامه مدیریت تاثیر

برای جمع آوری اطلاعات مربوط به مدیریت تاثیر چند سطحی از پرسشنامه بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۴۴ سؤال و پنج مقیاس خود ارتقائی، تمثیل، خودشیرینی، ارعاب و حامی سازی می باشد.

خود ارتقائی از طریق سؤالات ۱ الی ۱۰ پرسشنامه بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) سنجیده می شود.

خودشیرینی از طریق سؤالات ۱۱ الی ۱۸ پرسشنامه بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) سنجیده می شود.

تمثیل از طریق سؤالات ۱۹ الی ۲۶ پرسشنامه بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) سنجیده می شود.

عدم ارباب از طریق سؤالات ۲۷ الی ۳۴ پرسشنامه بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) سنجیده می شود.

حامی بودن از طریق سؤالات ۳۵ الی ۴۴ پرسشنامه بولینو و ترنلی (۲۰۰۷) سنجیده می شود.

مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (همیشه=۵، بیشتر مواقع=۴، گاهی=۳، بندرت=۲ و هرگز=۱) نمره‌گذاری می شود. شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) روایی ابزار را تأیید کرده و پایایی پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵۱ به دست آوردند که حاکی از پایایی مناسب آن است. در تحقیق حاضر نیز، روایی ابزار توسط استاد راهنما و متخصصین مربوطه تأیید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴۴ بدست آمد.

۵-۳- روش تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۱) در این پژوهش به منظور بیان توصیفی داده ها و تجزیه و تحلیل پرسشنامه از روش آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ... استفاده شد.

۲) برای سنجش رابطه بین فرضیه های تحقیق از آزمون تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد.

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه

در این فصل جهت آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهشی ابتدا به بررسی توصیفی داده‌های آماری و سپس با استفاده از آمار استنباطی به بررسی ارتباط بین متغیرها پرداخته شده است. در بررسی توصیفی از توزیع پراکندگی، انحراف استاندارد، نمودار برای هر متغیر استفاده شده است. در این پژوهش از آزمون تحلیل معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

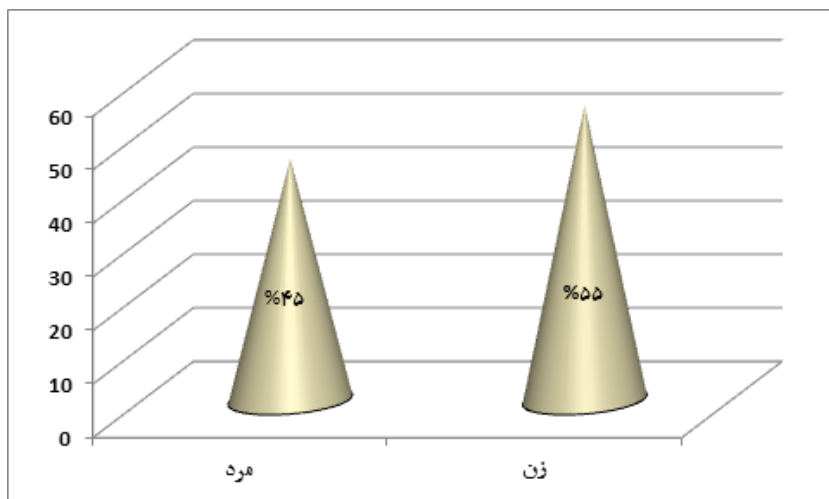
۱-۴- آمار توصیفی

در ابتدا، به توصیف جنسیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی پرداخته می‌شود.

جدول ۴-۱، توصیف جنسیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

جنس	تعداد	درصد
مرد	۶۵	۴۵
زن	۷۹	۵۵
جمع	۱۴۴	۱۰۰

مطابق با جدول ۴-۱، ۴۵ درصد از مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی، مرد و ۵۵، زن می‌باشند. نمودار ذیل مویید مطلب فوق می‌باشد.



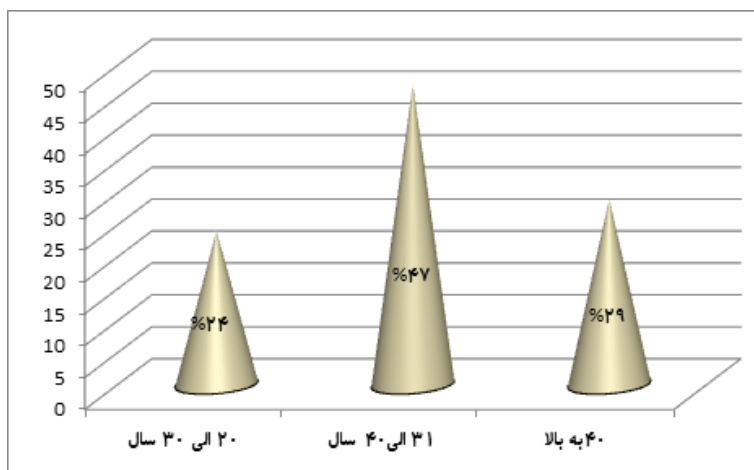
مودار ۴-۱، توصیف جنسیت مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

در ادامه، به توصیف سنی مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی پرداخته می شود.

جدول ۴-۲، توصیف سنی مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

سن	تعداد	درصد
۲۰ الی ۳۰ سال	۳۴	۲۴
۳۱ الی ۴۰ سال	۶۸	۴۷
۴۰ به بالا	۴۲	۲۹
جمع	۱۴۴	۱۰۰

مطابق با جدول ۴-۲، ۲۴ درصد از مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی، ۲۰ الی ۳۰ سال، ۴۷ درصد بین ۳۱ الی ۴۰ سال و ۲۹ درصد ۴۰ سال به بالا سن دارند. نمودار ذیل موبد مطلب فوق می باشد.



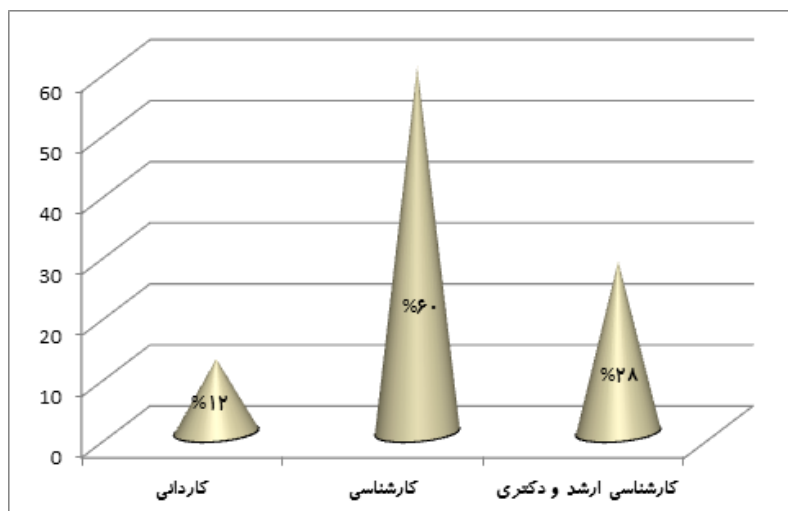
نمودار ۴-۲، توصیف سنی مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

در ادامه، به توصیف مدرک تحصیلی مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی پرداخته می شود.

جدول ۳-۴، توصیف مدرک تحصیلی مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

مدرک	تعداد	درصد
کاردانی	۱۷	۱۲
کارشناسی	۸۶	۶۰
کارشناسی ارشد و دکتری	۴۱	۲۸
جمع	۱۴۴	۱۰۰

مطابق با جدول ۳-۴، ۱۲ درصد از مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی دارای مدرک کاردانی، ۶۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری هستند. نمودار ذیل موید مطلب فوق می باشد.



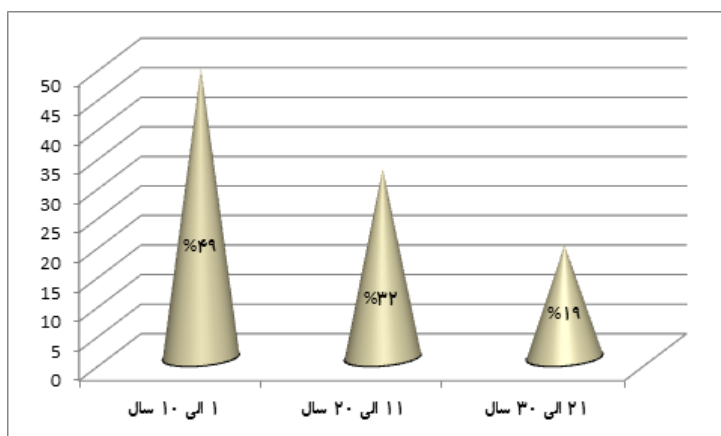
نمودار ۳-۴، توصیف مدرک مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

در ادامه، به توصیف سابقه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی پرداخته می شود.

جدول ۴-۴، توصیف سابقه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

درصد	تعداد	سابقه
۴۹	۷۱	۱ الی ۱۰ سال
۳۲	۴۶	۱۱ الی ۲۰ سال
۱۹	۲۷	۲۱ الی ۳۰ سال
۱۰۰	۱۴۴	جمع

مطابق با جدول ۴-۴، ۴۹ درصد از مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی دارای سابقه خدمت زیر ده سال، ۳۲ درصد بین ۱۱ الی ۲۰ سال سابقه و ۱۹ درصد ۲۱ الی ۳۰ سال سابقه خدمت را دارا هستند. نمودار ذیل موید مطلب فوق می باشد.



نمودار ۴-۴، توصیف سابقه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر خوی

در ادامه این فصل، توصیف آماره های تحقیق آورده می شود.

در ادامه این فصل، توصیف آماره های تحقیق آورده می شود.

جدول ۴-۵، توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
مدیریت تاثیر	خود ارتقائی	۱۲۹/۹۲۸	۴۵/۷۳۴	۶۷	۱۹۰	
	تمثیل	۲۳/۳۳۶	۸/۲۵۸	۱۱	۳۷	
	خودشیرینی	۲۳/۸۶۷	۸/۴۸۳	۱۲	۳۷	
	ارباب	۲۳/۵۸۱	۸/۸۳۶	۹	۳۷	
	حامی سازی	۲۶/۸۱۶	۹/۶۱۸	۱۳	۴۱	
	شفقت به خود	مهربانی به خود	۸۰/۴۶۹	۲۵/۲۶۵	۴۵	۱۱۲
قضایوت در مورد خود		۱۵/۴۸۹	۵/۱۴۱	۷	۲۴	
اشتراکات انسانی		۱۲/۱۸۳	۴/۵۶۸	۴	۲۰	
انزوا		۱۲/۲۲۴	۴/۲۷۵	۵	۲۰	
ذهن آگاهی		۱۲/۷۹۵	۳/۹۵۸	۵	۱۹	
هماندسازی افراطی		۱۲/۲۴۴	۳/۸۶۹	۵	۱۸	
تعهد حرفه ای		تعهد هنجاری	۲۳/۳۳۶	۸/۰۹۶	۱۱	۳۶
		تعهد عاطفی	۲۳/۵۵۱	۸/۶۲۶	۱۱	۳۷
	تعهد مستمر	۲۳/۷۰۴	۸/۳۳۶	۱۱	۳۷	

جدول ۴-۵، نشان می دهد میانگین کل مدیریت تاثیرمدیران مدارس ابتدایی شهر خوی، ۱۲۹/۹۲۸، کل

شفقت به خود ۸۰/۴۶۹، کل تعهد حرفه ای ۷۰/۵۹۱ است.

در ادامه این فصل، نرمال بودن متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۴-۶، بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	مؤلفه	Z کولموگروف اسمیرنوف	Sig	
مدیریت تاثیر		۲/۶۱۸	۰/۰۰۰	
	خود ارتقائی	۲/۰۷۳	۰/۰۰۰	
	تمثیل	۲/۲۸۴	۰/۰۰۰	
	خودشیرینی	۲/۲۴۸	۰/۰۰۰	
	ارباب	۱/۹۷۵	۰/۰۰۱	
	حامی سازی	۲/۱۰۰	۰/۰۰۰	
شفقت به خود		۲/۶۱۳	۰/۰۰۰	
	مهربانی به خود	۱/۸۸۲	۰/۰۰۲	
	قضاوت درمورد خود	۱/۵۹۳	۰/۰۱۲	
	اشتراکات انسانی	۱/۸۳۳	۰/۰۰۲	
	انزوا	۲/۰۱۲	۰/۰۰۱	
	ذهن آگاهی	۱/۷۸۹	۰/۰۰۳	
	هماندسازی افراطی	۱/۷۳۲	۰/۰۰۵	
	تعهد حرفه ای		۲/۴۱۰	۰/۰۰۰
		تعهد هنجاری	۲/۱۲۳	۰/۰۰۰
		تعهد عاطفی	۲/۰۹۳	۰/۰۰۰
تعهد مستمر		۱/۹۴۶	۰/۰۰۱	

مطابق با جدول ۴-۶، در آزمون کولموگروف اسمیرنوف چون مقدار سطح معنی داری از ۰/۰۵ است

توزیع در متغیرها به صورت غیرنرمال می باشد. لذا از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار Smart

۳۰۰ PLS و SPSS برای تحلیل داده ها استفاده شد.

۲-۴- تحلیل استنباطی

فرضیه کلی

بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

اگر فرض کنیم که :

X = متغیر پیش بین (مستقل)، مدیریت تاثیر و شفقت به خود

Y = متغیر ملاک (وابسته)، تعهد سازمانی

لذا فرضهای آزمون به شرح زیر است

H_0 بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود ندارد.

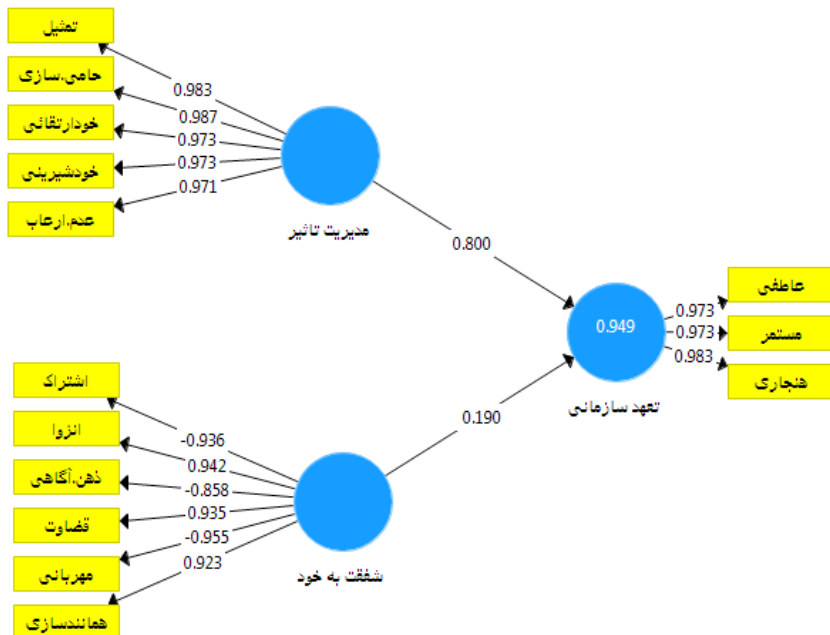
H_1 بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

برای تعیین ارتباط بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی، بایستی از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار ۳.۰۰ Smart PLS و SPSS استفاده کرد که نتایج آن در نمودار زیر مشاهده می شود.

بررسی استاندارد مدل

به منظور محاسبه ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیر مستقل، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLS Algorithm استفاده شد.

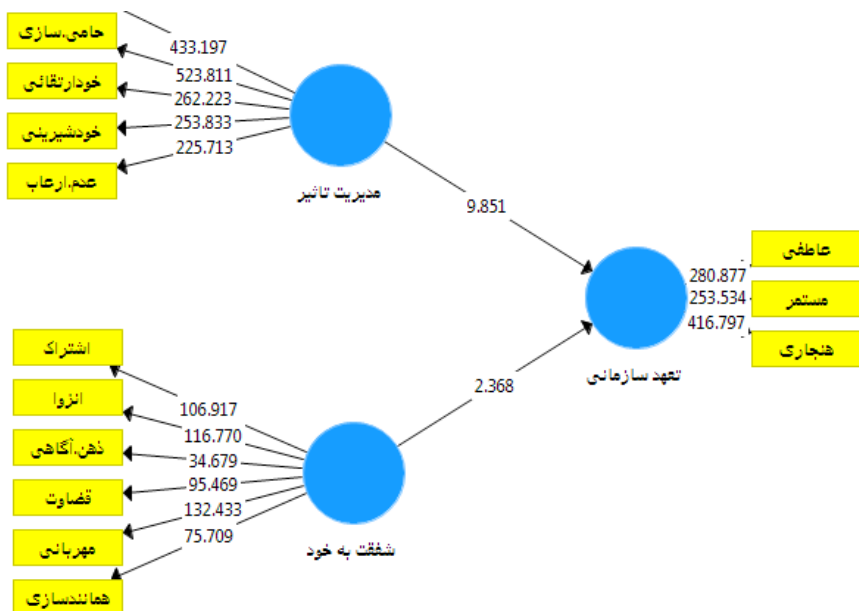
نمودار ۴-۵، مدل پژوهش فرضیه اصلی بر اساس مقادیر استاندارد شده



نمودار فوق بیانگر حالت تخمین استاندارد مقادیر برآورد شده بارهای عاملی هست، این مقادیر، میزان ارتباط یک متغیر بر متغیر وارد شونده را نشان می دهد به این نحو که ارتباط مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی به صورت مثبت می باشد.

در ادامه، به ارزیابی مدل بر اساس ضریب معناداری (T-VALUE) پرداخته می شود، بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون T مقدار ضریب معناداری به دست آمده بیش از ۱/۹۶ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه میان متغیرها است.

نمودار ۴-۶، تحلیل ارتباط بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی



برای بررسی معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی از آزمون Bootstrapping استفاده شد. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر t مربوط به این آزمون هستند و همانند آزمون t تفسیر می شوند؛ مقادیر

بیشتر از $\pm 1/96$ در سطح $0/05$ معنی دار هستند.

جدول ۴-۷، تحلیل مسیر شاخص های ارتباط بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی

نتیجه	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	شاخص ها
پذیرش H_1	۲/۴۵	کمتر از ۳	χ^2/df
	۰/۰۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵	P – Value
	۰/۰۶۳	کمتر از ۰/۱	RMSEA
	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	GFI
	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۸۵	AGFI
	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	CFI
	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	NFI

همانگونه که در جدول و شکل فوق مشخص است، چون مقدار آماره t در معادله ساختاری ارتباط مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی به ترتیب معادل $9/85$ و $2/36$ می باشد، و از عدد $1/96$ بالاتر است، لذا فرض صفر را رد و فرض مقابل مبنی بر اینکه مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد را می پذیریم.

فرضیه فرعی اول

بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

اگر فرض کنیم که :

$X =$ متغیر پیش بین (مستقل)، مولفه های مدیریت تاثیر

$Y =$ متغیر ملاک (وابسته)، تعهد سازمانی

لذا فرضهای آزمون به شرح زیر است

H_0 بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود ندارد.

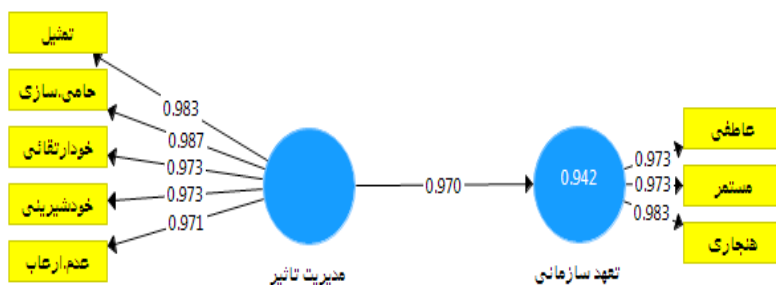
H_1 بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

برای تعیین ارتباط بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی، بایستی از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار Smart PLS ۳.۰۰ و SPSS استفاده کرد که نتایج آن در نمودار زیر مشاهده می شود.

بررسی استاندارد مدل

به منظور محاسبه ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیر مستقل، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLS Algorithm استفاده شد.

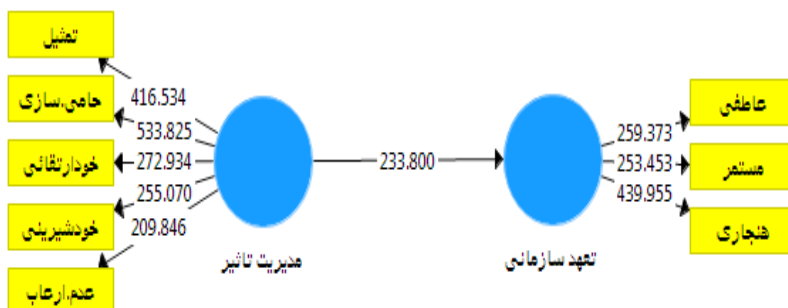
نمودار ۴-۷، مدل پژوهش فرضیه فرعی اول بر اساس مقادیر استاندارد شده



نمودار فوق بیانگر حالت تخمین استاندارد مقادیر برآورد شده بارهای عاملی هست، این مقادیر، میزان ارتباط یک متغیر بر متغیر وارد شونده را نشان می دهد به این نحو که ارتباط مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی به صورت مثبت می باشد.

در ادامه، به ارزیابی مدل بر اساس ضریب معناداری (T-VALUE) پرداخته می شود، بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون T مقدار ضریب معناداری به دست آمده بیش از ۱/۹۶ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه میان متغیرها است.

نمودار ۴-۸، تحلیل ارتباط بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی



برای بررسی معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی از آزمون Bootstrapping استفاده شد. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر t مربوط به این آزمون هستند و همانند آزمون t تفسیر می شوند؛ مقادیر بیشتر از $\pm 1/96$ در سطح $0/05$ معنی دار هستند.

جدول ۴-۸، تحلیل مسیر شاخ

ص های ارتباط بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی

نتیجه	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	شاخص ها
پذیرش H_1	۲/۱۲	کمتر از ۳	χ^2/df
	۰/۰۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵	P – Value
	۰/۰۷۷	کمتر از ۰/۱	RMSEA
	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	GFI
	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۸۵	AGFI
	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	CFI
	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	NFI

همانگونه که در جدول و شکل فوق مشخص است، چون مقدار آماره t در معادله ساختاری ارتباط مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی از عدد ۱/۹۶ بالاتر است، لذا فرض صفر را رد و فرض مقابل مبنی بر اینکه مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد را می پذیریم.

فرضیه فرعی دوم

بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

اگر فرض کنیم که :

X = متغیر پیش بین (مستقل)، مولفه های شفقت به خود

Y = متغیر ملاک (وابسته)، تعهد سازمانی

لذا فرضهای آزمون به شرح زیر است

H_0 بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود ندارد.

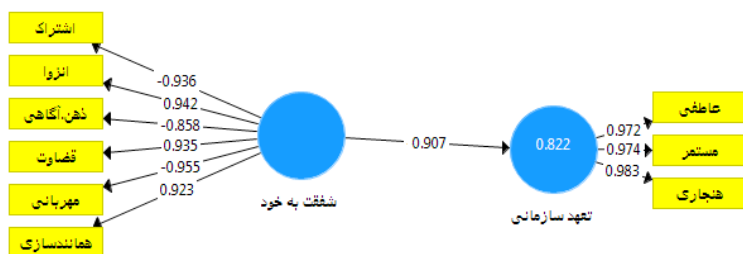
H_1 بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه وجود دارد.

برای تعیین ارتباط بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی، بایستی از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار Smart PLS ۳.۰۰ و SPSS استفاده کرد که نتایج آن در نمودار زیر مشاهده می شود.

بررسی استاندارد مدل

به منظور محاسبه ضرایب مسیر، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیر مستقل، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLS Algorithm استفاده شد.

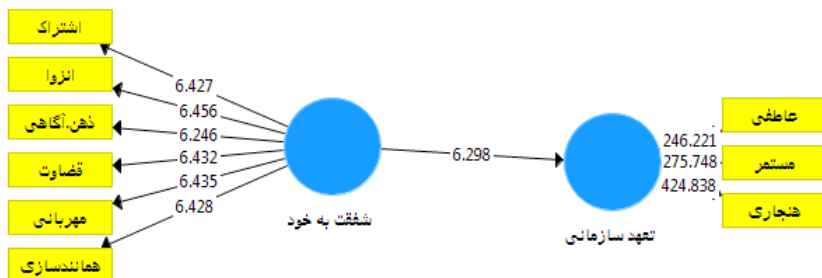
نمودار ۴-۹، مدل پژوهش فرضیه فرعی دوم بر اساس مقادیر استاندارد شده



نمودار فوق بیانگر حالت تخمین استاندارد مقادیر برآورد شده بارهای عاملی هست، این مقادیر، میزان ارتباط یک متغیر بر متغیر وارد شونده را نشان می دهد به این نحو که ارتباط مولفه های (مهربانی به خود، اشتراکات انسانی و ذهن آگاهی) با تعهد سازمانی به صورت مثبت می باشد. همچنین ارتباط مولفه های (قضاوت در مورد خود، انزوا و همانندسازی افراطی) با تعهد سازمانی به صورت معکوس می باشد.

در ادامه، به ارزیابی مدل بر اساس ضریب معناداری (T-VALUE) پرداخته می شود، بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون T مقدار ضریب معناداری به دست آمده بیش از ۱/۹۶ است که این امر نشان دهنده وجود رابطه میان متغیرها است.

نمودار ۴-۹، تحلیل ارتباط بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی



برای بررسی معنی داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی از آزمون Bootstrapping استفاده شد. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر t مربوط به این آزمون هستند و همانند آزمون t تفسیر می شوند؛ مقادیر بیشتر از $\pm 1/96$ در سطح $0/05$ معنی دار هستند.

جدول ۴-۱۰، تحلیل مسیر شاخص های ارتباط بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی

نتیجه	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	شاخص ها
پذیرش H_1	۲/۴۴	کمتر از ۳	χ^2/df
	۰/۰۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵	P – Value
	۰/۰۶۲	کمتر از ۰/۱	RMSEA
	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	GFI
	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۸۵	AGFI
	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	CFI
	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	NFI

همانگونه که در جدول و شکل فوق مشخص است، چون مقدار آماره t در معادله ساختاری ارتباط مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی از عدد $1/96$ بالاتر است، لذا فرض صفر را رد و فرض مقابل مبنی بر اینکه مولفه های شفقت با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط معناداری وجود دارد را می پذیریم.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

مقدمه

فصل حاضر در خصوص نتیجه گیری و ارایه پیشنهادها می باشد، لذا ابتدا فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه گیری لازم ارایه می شود، در ادامه، محدودیتهای تحقیق آورده شده و پیشنهادها برای تحقیق در قالب کاربردی و پژوهشی توضیح داده می شود.

۱-۵- بررسی یافته های تحقیق

یافته کلی

بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید خاطر نشان کرد که یکی از مسائل مهم برای مدیران مدارس آن است که بتوانند بر دیگران (والدین، معلمان و همکاران هم سطح) تاثیر مثبتی داشته باشند و با این کار، امور شغلی خویش را پیش ببرند، این امر با تصویرپردازی مثبت از خود بر دیگران، اعمال نفوذ می کنند، در واقع مدیران مدارس از طریق ارایه تصویر مثبت از خود و پذیرش توانمندی خویش تلاش دارند تا عملکرد مدرسه را بهبود ببخشند در این راستا، می توان انتظار داشت تا تعهد سازمانی ایشان نیز بهبود یابد.

نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات دوره ئی و همکاران (۱۳۹۸)، رحیمی

خوراسگانی و همکاران (۱۳۹۶) در، نادری و دینارند (۱۳۹۵)، شرافت و همکاران (۱۳۹۳)، شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲)، مطهری و همکاران (۱۳۸۸) بیومونت و همکاران (۲۰۱۸)، اندرو و همکاران (۲۰۱۶)، کاسمار و تاجر (۲۰۱۶)، یانگ و یوکسو (۲۰۱۶)، هماهنگ می باشد.

از لحاظ نظری، یکی از مسائل بسیار مهم برای مدیران آن است که بتوانند مدیریت تأثیر مثبتی داشته باشند. از طرفی کارکنان نیز چنین رویکردی دارند و می‌خواهند با تصویرپردازی مثبت از خود بر همکاران و حتی مدیران و سرپرستان اعمال نفوذ کنند (وستا، ۲۰۱۰). از این رو افراد برای شکل بخشی به هویت خود، تأثیرات مورد نظر خود بر دیگران را مدیریت می‌کنند. دیدگاه‌های جامعه‌شناختی در مدیریت تأثیر هم نشان می‌دهد که کنش گران سازمانی قدرت و نفوذ خود را از طریق عرضه خود، گروه‌ها و سازمان‌هایی که به آن‌ها تعلق دارند، اعمال می‌کنند تا بتوانند با اعمال نفوذ خود به تقابل با منطق نهادی و شرایط متعارف حاکم یا انتظاراتی هنجاری مؤسسان قدرتمند رفتار سازمانی ادامه دهند (وستا و گرابنر، ۲۰۱۰).

یافته فرعی اول

بین مولفه‌های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید خاطر نشان کرد که مدیران مدارس از طریق آگاه کردن دیگران از موفقیت‌های خود، تبیین استعدادهای خویش، احساس مسئولیت در قبال توانایی خود، پیروی از افراد موفق و دوری از موقعیت‌های منفی، همواره اهداف کاری خود را جلو برده و به اهداف آموزشی مدرسه نائل می‌شوند در این

راستا ایشان تلاش دارند تا بهترین عملکرد را برای همکاران مدرسه ارایه دهند و تعهد لازم را برای اینکار دارند.

نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات امیرحسینی (۱۳۹۵)، مهیا و مرادی مه جشتی (۱۳۹۴)، اسیوند و همکاران (۱۳۹۱)، سیمون و همکاران (۲۰۱۷)، داون و همکاران (۲۰۱۵)، ویلتشیر و لی (۲۰۱۵)، هانگ و همکاران (۲۰۱۳) هماهنگ می باشد.

از لحاظ نظری، مولفه های مدیریت تاثیر اشاره به تلاش برای عرضه توانایی های فرد از طریق برقراری ارتباط و ارائه دستاوردهای خود دارد (شرافت و همکاران، ۱۳۹۳) در واقع، مدیریت تاثیر، تلاش و رویکرد نوین قرن تحت مفهومی چند سطحی برای سازمان هاست که برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند تناسبات ساختار سازمانی مدنظر است و به این نکته اشاره دارد که مخاطبان یا مصرف کنندگان تحت یک مدیریت تاثیر بهترین و بیشترین سود را برای سازمان ها به بار می آورند (الوانی، ۱۳۸۵). در واقع، یکی از عوامل پیشرفت و تعالی هر سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی آن است که بتواند از مدیریت تاثیر به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار بهره گیرد. بهبود عملکرد سازمان های خدمات ورزشی در جهت مدیریت تاثیر سازمان و دستیابی به اهداف بسیار مؤثر است (منصوری بروجنی و همکاران، ۱۳۹۵).

یافته فرعی دوم

ارتباط مولفه های شفقت به خود (مهربانی به خود، اشتراکات انسانی و ذهن آگاهی) با تعهد سازمانی به صورت مثبت می باشد. همچنین ارتباط مولفه های شفقت به خود (قضاوت در مورد خود، انزوا و همانندسازی افراطی) با تعهد

سازمانی به صورت معکوس می باشد.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید خاطر نشان کرد که مدیران مدارس ابتدایی، از طریق محبت با خود، درک خود، توجه به سخنان و مشکلات زندگی همکاران و در کل افزایش شناخت خود سعی در نیل به اهداف کاری و آموزشی مدرسه دارند دارند، در واقع مدیران مدارس از طریق رضایت از زندگی، احساس اجتماعی و عواطف مثبت تلاش دارند تا تعهد کاری بیشتری را در مدرسه داشته باشند.

نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات هاشمی (۱۳۹۷)، گنجه ای و حضرتی (۱۳۹۶)، یانگ و یوکسو (۲۰۱۶)، زلیکمن (۲۰۱۵)، بردی و همکاران (۲۰۱۰) و هماهنگ می باشد.

۲-۵- نتیجه گیری

نتیجه اصلی تحقیق حاضر این است که مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معنی داری دارد، در واقع، رفتارهای تاثیر گذار مدیران مدارس در محیط مدرسه، ملموس و قابل مشاهده است، این رفتارها نه تنها بر تصمیمها و پیامدهای سازمانی بلکه بر تعهد سازمانی مدیران مدارس موثر می باشد. مدیریت تاثیر مدیران مدارس در جریان کار آموزشی و مدیریت امور مدرسه، تحت تاثیر عوامل مختلف شغلی، سازمانی و محیطی به صورت مثبت یا منفی شکل میگیرد و به جزئی از پیکرهی تصویر ذهنی کلی سازمان تبدیل میشود و با توجه به جایگاه و نفوذ مدیران مدارس، بر تثبیت یا تغییر تصویر ذهنی معلمان و معاونین و سایر کارکنان تاثیر میگذارد و متقابلاً تصویر ذهنی سازمان به عنوان یک عامل سازمانی از طریق تاثیر بر بهبود تعهد سازمانی تاثیر میگذارد. در واقع، یکی از مسائل مهم برای مدیران مدارس آن است که بتوانند بر

دیگران (مراجعه کنندگان، معلمان، همکاران هم سطح) تاثیر مثبتی داشته باشند و با این کار، امور شغلی خویش را پیش ببرند، این امر با تصویرپردازی مثبت از خود بر دیگران، اعمال نفوذ می کنند، در مدارس که سروکار مدیران مدارس با امور آموزشی و دانش آموزان است و در واقع کیفیت برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی می تواند برای دیگران از طریق مدیریت تاثیر، روشن شده و عمل قانع سازی و پیشبرد اهداف آموزشی صورت گیرد.

از سویی، شفقت به خود از طریق افزایش مهارت‌های خودمداری و درک خود در مدیران مدارس قادر است تا نیل به اهداف آموزشی را تسهیل نماید تعهد سازمانی را ایجاد نماید. در واقع، مدیران مدارس از طریق آگاهی از توانایی خویش، از موفقیت‌های خود، تبیین استعداد‌های خویش، احساس مسئولیت در قبال توانایی خود، پیروی از افراد موفق و دوری از موقعیت‌های منفی، همواره اهداف کاری خود را جلو برده و اهداف آموزشی را محقق می سازند زیرا که تعهد سازمانی به این طریق در ایشان رشد می یابد.

۳-۵- محدودیت‌های تحقیق

۱-۳-۵- محدودیت‌های خارج از اختیار محقق

- مکان در نظر گرفته شده برای این تحقیق، مدارس ابتدایی شهرستان خوی هست.

- تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۹ انجام گرفت.

۲-۳-۵- محدودیت‌های در اختیار محقق

- محافظه کاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی و عدم همکاری کامل

- شان برای پاسخ به سوال های پرسشنامه ها محقق را وادار می ساخت که توضیحات کامل را به ایشان ارائه دهد.
- در این تحقیق صرفاً از ابزار پرسشنامه برای بررسی موضوع تحقیق استفاده گردید در صورتی که ابزارهای مصاحبه و مشاهده می توانست در اجرای تحقیق مورد بهره برداری قرار گیرد.
- از آنجائیکه بی نام بودن پرسشنامه در نحوه پاسخ دهی، صداقت پاسخ دهندگان، میزان مشارکت و... تأثیر می گذارد، در این تحقیق نیز واکنشهای چون اعتراض مستقیم به مجری تحقیق و برگشت ندادن تعدادی از پرسشنامه ها، سیاه و لاک نمودن و... مشاهده شد.

۴-۵- پیشنهادات کاربردی

- از آنجا که بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد پیشنهاد می شود که دوره های مربوط به مدیریت تاثیر و شفقت به خود برای مدیران مدارس ابتدایی اجرا شده تا با اصول مربوط به آن آشنا شوند.
- از آنجا که بین مولفه های مدیریت تاثیر با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد پیشنهاد می شود که مدیریت آموزش و پرورش منطقه، در جلساتی با حضور کل مدیران مدارس، میزان نیل به اهداف سازمان را رصد کرده و مشکلات را بازمینی و نسبت به حل آن اقدام کنند و از پیشنهادات مدیران مدارس، در جهت بهبود نیل اهداف آموزشی مدرسه استفاده کنند تا تعهد سازمانی مدیران مدارس افزایش یابد.

- از آنجا که بین مولفه های شفقت به خود با تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط معنی داری وجود دارد پیشنهاد می شود که مدیریت آموزش و پرورش منطقه، برای ایجاد جو صمیمی و بهبود شناختی مدیران مدارس، اقدام به برگزاری اردوهای تفریحی و زیارتی بین خود همکاران نمایند و به برگزاری مراسمات و جشنها و حضور همکاران در کنار همدیگر اهتمام بورزند تا به این ترتیب، تعهد سازمانی بهبود یابد.

۵-۵- پیشنهادات پژوهشی

- موضوع این تحقیق در سایر ادارات و سایر دوره های تحصیلی مورد مقایسه قرار گیرد.
- رابطه بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با بهره وری مدیران مدارس ، مورد بررسی قرار گیرد.
- رابطه بین مدیریت تاثیر و شفقت به خود با رضایت شغلی مدیران مدارس، مورد مطالعه واقع شود

منابع

- * اسیوند، حسن؛ حسینی، محمدسلطان؛ مرادی، محمدرضا؛ احمدی، محمود(۱۳۹۱). رابطه بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمند سازی شغلی کارکنان از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- * الحسینی، سید حسن(۱۳۹۰). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.
- * الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات سمت.
- * امیربنده، میثم(۱۳۹۴). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر ارتقای رشد حرفه ای و شغلی کارکنان شرکت عمران و مسکن شمال. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، مازندران، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش.
- * امیرحسینی، مرتضی(۱۳۹۵). ارتباط تکنیک های نفوذ مدیران ارشد بر رفتار شهروند سازمانی. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، ایتالیا- رم، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- * باقری،مسلم؛ توانایی، روح الله(۱۳۸۹). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها. دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس. شماره ۳۱.
- * بختیاری،صادق(۱۳۸۹). نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل موثر بر آن. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۴۱و ۴۲.
- * بشارت، محسن؛ موحدی نسب، علی، علی بخشی، ساناز(۱۳۸۹). تاثیر واسطه

ای نشخوار خشم بر رابطه بین ابعاد خشم و مهار خشم با سلامت و بیماری جسمی. دو فصلنامه روانشناسی معاصر، شماره ۱۰، صص ۳-۱۴.

* بنی طب، مصطفی؛ شاه طالبی، بدری؛ کریمی، فریبا (۱۳۸۸). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان های شهر اصفهان. مجله علوم تربیتی. سال ۲، شماره ۷، صص ۶۷-۹۸.

* بهرامی، سوسن؛ رجایی پور، سعید؛ کیوان آرا، محمود؛ ریسی، احمدرضا؛ کاظمی، ایرج (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. نشریه سلامت کار ایران. شماره ۳، صص ۹۶-۱۰۴.

* پورنگ، حسام الدین؛ حسینیان، محمدرضا؛ مروج، فرناز (۱۳۹۴). ارزیابی تاثیر اخلاق فردی مدیر بر فرهنگ سازمانی و بازخورد آن بر فرهنگ اجتماعی جامعه. کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران، شرکت مدیران ایده پردازان پایتخت ایلیا.

* ترخان، مرتضی؛ صفارینیا، مجید؛ خوشخلق سیما، پروانه (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش گروهی مصون سازی در مقابل استرس بر فشار خون سیستولیک و دیاستولیک و کیفیت زندگی زنان مبتلا به فشار خون بالا. مطالعات روان شناسی بالینی، شماره ۳، صص ۲۵-۴۹.

* جعفرنژاد، احمد، ملکی، محمدحسن، اعظمی، امیر، و راد، سعید (۱۳۸۸). بررسی تاثیر عواطف و احساسات بر روی بکارگیری تاکتیکهای مدیریت تاثیر. مجله راهبرد، سال هجدهم، شماره ۵۳، صص ۹۸-۷۵.

* حمیدی، کمیل؛ ایرانبان، سید جواد؛ کاظمی پور، حامد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بهره وری پرسنل با مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در شرکت هواپیمایی آسمان پایگاه شیراز. کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، شیراز.

* خانزاده، عباسعلی حسین؛ فلاح مرتضی نژاد، زینب؛ طاهر، محبوبه؛ سیدنوری،

زهرا(۱۳۹۶). نقش بخشش و رضایت از زندگی در تبیین خود دلسوزی دانشجویان دانشگاه گیلان. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری(علمی-پژوهشی)، سال ۷، شماره ۲، صص ۱-۱۲.

* خسروی، صدالله؛ صادقی، مجید؛ یابنده، محمدرضا(۱۳۹۲). کفایت روانسنجی مقیاس شفقت به خود(SCS). روش ها و مدل های روان شناختی، شماره ۱۳، صص ۵۹-۴۷.

* داوودآبادی فراهانی، زهرا(۱۳۹۰). بررسی نقش رضایت شغلی بر میزان تعهد شغلی و سازمانی دبیران دبیرستان های ناحیه ۴ آموزش و پرورش شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی مشهد.

* دوره ئی، فاطمه؛ ذوقی پایدار، محمدرضا؛ یارمحمدی، مسیب؛ ایمنی، بهزاد(۱۳۹۸). تاثیر آموزش شفقت به خود مبتنی به توجه آگاهی بر ابعاد کیفیت زندگی حرفه ای پرستاران. فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی، سال ۹، شماره ۳۴، صص ۸۹-۱۰۸.

* رایبیز، استفین(۱۳۹۱). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها: سازمان. ترجمه سید محمد اعرابی، علی پارساییان. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.

* رحیمی خوراسگانی، فاطمه؛ احتشام زاده، تبسم؛ صابری، تبسم؛ سرمدی نیا، سیده سمانه(۱۳۹۶). بررسی رابطه شفقت به خود و فضیلت مندی سازمانی کارمندان زن بهزیستی اصفهان در سال ۱۳۹۶. دومین کنگره ملی زنان موفق ایران، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

* رحیم پور عطا آبادی، ماشاءالله(۱۳۸۳). بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی سازمان و ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تحصیلات تکمیلی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان.

* رضاییان، علی(۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.

- * رنجبریان، بهرام(۱۳۸۹). تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم، شماره ۱ و ۲. صص ۱۴۴-۱۵۰.
- * زندوانیان ناینی، احمد(۱۳۸۵). ارزیابی جامع مراکز تربیت معلم استان خوزستان براساس الگوی ارزیابی سیپ CIPP. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ۳، سال ۱۳، شماره ۲، صص ۱۳۷-۱۶۲.
- * ساروقی، احمد(۱۳۸۹). بررسی تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارکنان شرکت راه آهن. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- * سعیدی، ضحی؛ قربانی، نیما؛ سرافراز، مهمدی رضا؛ شریفیان، محمدحسین(۱۳۹۲). اثر القای شفقت به خود و حرمت خود بر میزان تجربه شرم و گناه. مجله روانشناسی معاصر، شماره ۸، صص ۹۱-۱۰۲.
- * سیدجوادین، رضا(۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- * شجاعی فر، حبیب الله(۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- * شریفی، مهدی؛ نرگسیان، عباس(۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت تاثیر با پیامدهای رفتاری آن در بین مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران. مجله توسعه کارآفرینی، شماره ۲، صص ۱۰۲-۷۱.
- * شرافت، شاپور؛ روشن نژاد، مژگان؛ کریمی، اسلام؛ قلی پور، آرین(۱۳۹۳). بررسی آثار تاکتیک های مدیریت تاثیر روی موفقیت در مسیر حرفه ای. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۴، شماره ۳.
- * شریفی، مهدی؛ نرگسیان، عباس(۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت تاثیر با

پیامدهای رفتاری آن در بین مدیران و کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران. مجله توسعه کارآفرینی، شماره ۲، صص ۱۰۲-۷۱.

* عباس پور، عباس (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها. تهران: انتشارات سمت.

* فرهنگی، علی اکبر؛ ملکی، محمدحسن؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر مدیریت تاثیر و پیامدهای آن. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۳.

* قربانی، نوید؛ واتسن، جی.پی (۱۳۹۱). بررسی خودشیفتگی ناسالم در نمونه ای از دانشجویان ایرانی و آمریکایی. دو فصلنامه روانشناسی معاصر، شماره ۱، صص ۲۰-۲۸.

* گمینیان، وجیهه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.

* گنجه ای، سیامک؛ حضرتی، مرتضی (۱۳۹۶). تبیین رابطه ی بین مسیولیت اجتماعی درک شده و خلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی مکانیزم های دلسوزی و انگیزش های درونی کارکنان (مطالعه ی موردی: جهاد دانشگاهی استان گیلان). سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه مجلسی.

* مجیدی، عبدالله (۱۳۸۹). تاثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

* مطهری، معصومه؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین (۱۳۸۸). تاثیر مدیریت اثر بر عملکرد شرکت مخابرات براساس مدل کارت امتیازی متوازن در مخابرات اصفهان. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صص ۱۷۱-۱۹۰.

- * منصوری بروجنی، ویدا؛ اتقیا، ناهید؛ مختاری دینانی، مریم و نظریان مادوانی، عباس (۱۳۹۵). ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. **پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی**، سال ۶، شماره ۱۱، صص ۶۰-۶۱.
- * میرزا محمدی، محمدحسن؛ عبدالملکی، جمال (۱۳۸۷). بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت ارائه خدمات در کارکنان اداری و آموزشی غیر هیأت علمی دانشگاه شاهد. **دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد**. سال ۱۵، شماره ۳۳، صص ۶۷-۸۴.
- * میلتون، ان، آر (۱۳۹۳). **راهنمای گام به گام کسب دانش در عمل**. ترجمه: احمدوند، ع و جاپلغیان، غ. تهران: انتشارت موسسه آموزش عالی ایوانکی.
- * مهیا، محمدنور؛ مرادی مه جشتی، محمد (۱۳۹۴). ارتباط بین نفوذ اجتماعی مدیران و تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان هیئت های ورزشی استان هرمزگان. **همایش ملی علوم کاربردی ورزش و تندرستی**، تبریز، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- * نادری، نسیم؛ دیناروند، حسن (۱۳۹۵). رابطه بین مهارت خودرهبی و نفوذ مدیر در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر. **پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز**، تهران، همایشگران مهر اشراق.
- * نجاتی، وحید؛ ذبیح زاده، علی؛ نیک فرجام، مهدی (۱۳۹۱). رابطه بین ذهن آگاهی و کارکردهای توجهی پایدار و انتخابی. **مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری**، سال ۲، شماره ۲، صص ۲-۳۱.
- * هاشمی، سید احمد (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت به خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. **روش ها و مدل های روان شناختی**، سال نهم، شماره ۳۱، صص ۴۱-۲۳.
- * هرسی، پال و بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۸۹). **مدیریت رفتار سازمانی استفاده از**

منابع انسانی. ترجمه قاسم کبیری، تهران: جهاد دانشگاهی.

* هیکس، هربرت جی. ری گولت، سی (۱۳۸۹). *تئوری های سازمان و مدیریت عناصر و فرایندها*. ترجمه گوئل کهن، تهران: انتشارات آگاه.

Alkema, K., Linton, J. M., & Davies, R. (2008). A study of the relationship between self-care, compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout among hospice professionals. **Journal of Social Work in Endof-Life & Palliative Care**, 4(2), 101-119.

Angle Harold & Perry James (2008). Dual Commitment and Labor- Management Climates, **Academy of Management Journal**, 29, pp.31-50.

Andrew J. Elliot, Nawal Aldhobaiban, Kou Murayama, Ahmed Kobeisy, Małgorzata A. Gocłowska, Aber Khyat (2016). Impression management and achievement motivation: Investigating substantive links, **International Journal of Psychology**, (23), 49, 85-96.

Baer, R. A. (2010). Self-compassion as a mechanism of change in mindfulness and acceptance based treatments. In R. A. Baer (Ed.), **Assessing mindfulness & acceptance processes in clients** (pp. 135–154). Oakland: New Harbinger.

Baron rabert & Greenberg mnysta. (2009). **Behavior in Organization**, 3 Ed; Prentice- Hall.

Balfour L. D., Wechsler B.(2008). "Organizational com-

mitment”); **Public Productivity & Management Review**, Vol. 19, No.3.

Beaumont, E., Durkin, M., Martin, C. J., & Carson, J. (2018). Measuring relationships between self-compassion, compassion fatigue, burnout and well-being in student counselors and student cognitive behavioural psychotherapists: a quantitative survey. **Counselling and Psychotherapy Research**, 16(1), 15-23.

Beehr T. A.:(2007). “**Psychological stress in the workplace**”; London, UK: Routledge.

Bolino M. C. Turnley W. H.:(2007).“More than one way to make an impression:Exploring profiles of impression management”; **Journal of Management**,Vol, 29.

Brenda, S. (2014). Participation in decision making: matter of context? **Leadership & Organization Development Journal**, Vol.25, Iss.798; pg: 496.

Bride, B. E., Radey, M., & Figley, C. R. (2010). Measuring compassion fatigue. **Clinical Social Work Journal**, 35(3), 155-163.

Brown, B. (2008). **Soul without shame: A guide to liberating yourself from the judge within**. Boston: Shambala.

Christiansen N., Villanova P., Mikulay S.(2010). “ Po-

litical influence compatibility:Fitting the person to the climate”; **Journal of Organizational Behavior**, Vol,18,No,6.

Dara Schniederjans, Edita S. Cao, Marc Schniederjans. (2013). Enhancing financial performance with social media: An impression management perspective, **Decision Support Systems**, Volume 55, Issue 4, November 2013, Pages 911–918.

Drucker P. F.; (1986)“**How to manage the boss**”; The Wall Street Journal, August: 16.

Dawn S. Carlson ;K. Michele Kacmar ;Merideth Ferguson(2015), Impression Management As A Tool To Manage The Family-To-Work Interface, **Organizational Behavior**, 23,(41) pp 89-103.

Etzioni, Amitai. (2010). **A comparative analysis of complex organizations** New York.

eehrT. A., Glazer S.(2011). **A cultural perspective of social support in relation to occupational stress.**; Elsevier.

FerrisG. R., FedorD. B.,KingT. R.;(1994).“A political conceptualization of managerial behavior”; **Human Resource Management Review**; Vol. 4, Issue 1, , pp: 1-34.

Gallagher V. C.(2007). **Situational and dispositional antecedents and consequences of impression management tactics: The role of political skill; A Thesis Submitted for Fulfillment of The Requirement for The Degree of Ph D** , College of Business, Florida State University,.

- Gilbert, P., & Procter, S. (2010). Compassionate mind training for people with high shame and selfcriticism: A pilot study of a group therapy approach. **Clinical Psychology and Psychotherapy**, 13(6), 353–379.
- Goffman E.(2009). **The presentation of self in everyday life**; Garden City, NY:Bantam Books.
- HarrisK. J., KacmarK. M., ZivnuskaS. ShawJ. D.(2007).“The impact of political skill on impression management effectiveness”; **Journal of Applied Psychology**,Vol.92, No. 1, ,pp: 278–285.
- Huang, Guo-hua; Zhao, Helen Hailin; Niu, Xiong-ying; Ashford, Susan J.; Lee.(2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter, **Journal of Applied Psychology**, Vol 98(5), Sep 2013, 852-862.
- HalbeslebenJ.R.B, BowlerW.M., BolinoM.C., Turnley. (2010). “Organizational concern, prosocial values, or impression management? How supervisors attribute motives to organizational citizenship behavior”; **Journal of Applied Social Psychology**, Vol. 40,No. 6, , pp. 1450–1489.
- Hobfoll S. E., Shirom A.(2011). “**Conservation of resources theory: Applications to stress and management the workplace**”, In Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior*, New York: Dekkar:.,
- Hofmann, S. G., Grossman, P., and Hinton, D. E. (2011). Loving-kindness and compassion meditation: Potential for psychological interventions. **Clinical Psy-**

chologyReview, 31(7), 1126-1132

Horney, K. (2005). **Neurosis and human growth: The struggle toward self-realization**. New York: Norton.

Jaros J. Stephen, John M. Jermier, Jerry W. Koehler and Terry Sincich. (2008). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. **Academy of Management Journal**, 36, 951–995.

Jesse Erdheim, Mo. Wang, Michael Zickar.(2006).**linking the big five personality constructs to organizational commitment**, Personality and Individual Differences Vol.41(5).

Johnson S. M., Sivadas E., Kashyap V .(2009).”Response bias in the measurement of salesperson orientations: The role of impression management”; **Industrial Marketing Management**, No. 38, , pp: 1014- 1024.

Judge T. A., Bretz R. D.(2010).“ Political influence behavior and career success”;**Journal of Management**,- Nol. 20.

Jones E. E, Pittman, T. S (2011). “**Toward a general theory of strategic self presentation**”.

Kacmar K. M.; Carlson D. S., Bratton V. K.(2012). “Situational and dispositional factors as antecedents of ingratiation behaviors in organizational settings”;**Journal of Vocational Behavior**, Vol.65.

Kacmar, Michele and Tucker, Reginald.(2016). he Moderating Effect of Supervisor’s Behavioral Integrity on

the Relationship between Regulatory Focus and Impression Management, **Journal of Business Ethics** April 2016, Volume 135, Issue 1, pp 87–98.

Kipnis D., Schmidt S. M., Wilkinson I.(2010). “Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one’s way”; **Journal of Applied Psychology**, Vol,65,No,4,.

Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. **Journal of Personality and Social Psychology**, 92, 887- 904.

Mathieu J. E., Zajac D. M.(2011).“A review and meta – analysis of the antecedents: Correlates and consequences of organizational commitment”; **psychological Bulletin**, 108.

Mayes B. T., Ganster D. C.(2010). “ Exit and voice: A test of hypotheses based on fight/flight responses to job stress”; **Journal of Organizational Behavior**, Vol,9,-No,3,.

MaatM.T., HeylenD.(2013). “**Turn management or impression management?**”; IVA, LNAI 5773, pp: 467–473.

March , Inmor. G. & Simon , Haplop. A. (2010) **Organization**. New York : John Wiley & sons.

Meyer, v., Allen, ,N.J.(2011). **three-component of organizational commitment**. Human Resource management Review 63, 1-18

- Mestry, R. & Grobler, B. R. (2010). The Training and Development of Principals to Manage Schools Effectively Using the Competence Approach, **ISEA**, 32 (3), 2 – 19.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1997). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three, Component Conceptualization, **Journal of Applied Psychology**, vol. 78, No.4, PP:538-551.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J.; Smith, Catherine A. (2009). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three, Component Conceptualization, **Journal of Applied Psychology**, vol. 78, No.4, PP:538-551.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, Richard M. (2002). **Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover** New York, Academic press.
- Mowday R. T. (2009). “The exercise of upward influence in organizations”; **Administrative Science Quarterly**, Vol. 23, , pp: 137-156.
- Newby. K. (2014). **The Effects of Yoga with Meditation (YWM) on Self-Criticism, Self- Compassion, and Mindfulness, dissertation for the Degree of Doctor of Psychology**, Philadelphia College of Osteopathic Medicine Department of Psychology.
- Neff, K. D., and Pommier, E. (2012). The relationship between self-compassion and other-focused concern among college undergraduates, community adults,

and practicing meditators. **Self and Identity**, 12 (2), 160-176.

Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., and Rude, S. S. (2007), Self-compassion and adaptive psychological functioning. **Journal of Research in Personality**, 41 (1), 139 –154.

Neff, K. D. (2011). Self-compassion, Self-esteem, and well-being. **Social and personality psychology compass**, 5, 1-12.

Neff, K. D. (2009). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. **Human Development**, 52, 211-214.

Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure selfcompassion. **Self and Identity**, 2, 223-250.

Nonis S. A.; Sager J. K., Kumar K(2011)“Salespeople’s use of upward influence tactics (UITs) in coping with role stress”; **Academy of Marketing Science**,24(1), 44-56.

Nolen-Hoeksema, S. (2009). The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms. **Journal of Abnormal Psychology**, 109, 504-511.

O’Reilly Charles A , Jennifer Chatman, David F. Caldwell (2012). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organiza-

- tion fit. **Academy of Management Journal**, 34, 487-516.
- Örtqvist D. Wincent J(2006) “Prominent consequences of role stress: A metaanalytic review”; **International Journal of Stress Management**, Vol13,No,4,
- Pauley, G, McPherson, S.(2010). The experience and meaning of compassion and self compassion for individuals with depression or anxiety *Psychology and Psychotherapy: Theor. Research and Practice*, 83, 129–143.
- Porter Lyman W, William J. Crampon , Frank J. Smith (2010);“Organizational commitment and, managerial turnover”; **Organizational Behavior and Human Performance**, 15. 41-53.
- Randall, Dwmns. M., & Cote, Jcdser. A. (2009). Interrelationships of work commitment construct. **Work and Occupations**, 18, 194-211.
- Ringebach, R. (2009). **A comparison between counselors who practice meditation and those who do not on compassion fatigue, compassion satisfaction, burnout and self-compassion (Doctoral dissertation, The University of Akron).**
- Romzek, Bolkd.S. (2010). Employee Investment and Commitment: The Ties That Bind, **Public Administration Review**, Vol. 50, pp. 374-382.
- Rosenfeld, P. R., Giacalone, R. A., & Ri-

ordan, C. A(2006) **Impression Management In Organizations: Theory, Measurement, And Practice.** New York:Routledge.

Simon A. Brandon-Lai a, Cole G. Armstrong b,1, Gerald R. Ferri.(2017). Organisat ional impr ession congru ence: A conceptual model of multi-level impression management operation in sports service organisations, **Sport Management Review, G Model, SMR-372**; No. of Pages 14.

Star, K. L. (2013). **The relationship between self-care practices, burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among professional counselors and counselors-in-training.** Kent State University.

Schlenker, B. R. (2008). **Impression Management: The Self-Concept, Social Identity,** And Interpersonal Relations. Monterey, Ca: Brooks/Cole.

Stewart Gl.(2008). **the Relation ship of Emotional intelligence to job satisfaction and organizational commitment:** Regent University.

Sosik J. J. Jung D. I.(2003). “Impression management strategies and performance in information technology consulting: The role of self-other rating agreement on charismatic leadership”; **Management Communication Quarterly**, Vol, 17, No, 2.

Somers, Miner.J.(2011).Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: an Examination of Direct

and Indirection Affects, **Journal of Organizational Behavior**, 16, PP:49-57.

Tata, J. Prasad, S. (2004). Team self-management, Organizational structure, Andudgments of team effectiveness. **Journal of Managerial Issue**. Pittsburg: Summer2004. Vol: 16, Iss: 2. Pg: 248

Yang, Y., and Yu Kou, MZ. (2016). Selfcompassion and life satisfaction: The mediating role of hope. **Personality and Individual Differences**, 98 (2016), 91 –95.

Yarnell, L., Neff, K. D. (2013). Self-compassion, Interpersonal Conflict Resolutions, and Wellbeing. **Self and Identity**, 12, 1-14

Van Dam, N.T. Sheppard, S.C. Forsyth, J. P. & Earleywine, M. (2011). Selfcompassion is a better pre dictor than mindfulness of symptom severity and quality of life in mixed anxiety and depression. **Journal of Anxiety Disorders**, 25(1), 123-130.

Wayne S. J. Ferris G. R.(2008). “ Influence tactics, affect, and exchange quality insupervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study”;- **Journal of Applied Psychology**, Vol.75.

WestphalJ. D., GraebnerM. E.(2010). “A matter of appearances: How corporateteadersmanage the impressions of financial analysts about the conduct of their boards”;**Academy of Management Journal**, Vol. 53, No. 1.

WestphalJ.D.(2010). Commentary an impression manage-

ment perspective on job design: The case of corporate directors”; **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 31, , pp: 319–327.

Wiltshire, Jocelyn; Lee, Kibeom(2015). Personality and workplace impression management: Correlates and implications, **Journal of Applied Psychology**, Vol 100(2), Mar 2015, 537-546.

ZemeKi M, Imani M, Ottaviani C.(2017) A preliminary investigation on the effectiveness of unified and transdiagnostic cognitive behavior therapy for patients with comorbid depression and anxiety. **Int J Cogn Ther**2017; 10: 175-85.

ZivnuskaS. , KacmarK. M., WittL. A., CarlsonD. S., BrattonK.(2004). Interactive effects of impression management and organizational politics on job performance”; **Journal of Organizational Behavior**, No: 25, , pp: 627–640.

Zelikman, J. L. (2015). **Self-compassion training for graduate students in the helping professions**. Saint Mary’s University of Minnesota.

Zhou.H.(2011).“**Effects of impression management on performance ratings and customer perceptions**”; A Thesis for the Degree of Master of Science(Administration) at Concordia University Montreal, Quebec, Canada, , pp:1-18.۱

