

درآمدی بر اعتماد سازمانی و تعهد شغلی

سید مصطفی بنی طباطبائی



۱۳۹۵

تعمیر و نگہداشت

نشر دارخوین

فهرست مطالب

۱	مقدمه
	فصل اول
۵	اعتماد سازمانی
۷	مفهوم اعتماد
۹	اهمیت اعتماد
۱۲	فراین اعتماد
۱۳	ابعاد اعتماد
۱۸	نظریه های اعتماد
۲۶	اعتماد در سازمان
۲۸	اعتماد در مدارس
۳۱	اعتماد کارکنان به مدیر
	فصل دوم
۳۵	تعهد شغلی
۳۷	تعهد شغلی
۴۱	تعریف تعهد شغلی
۴۶	انواع تعهد
۵۰	تعهد سازمانی
۵۱	اهمیت تعهد در رفتار سازمانی
۵۴	عوامل تعیین کننده تعهد شغلی
۵۴	۱- وابستگی حرفه ای
۵۶	۲- وابستگی سازمانی
۶۰	۳- پای بندی به ارزش های کار
۶۹	۴- مشارکت شغلی
۷۱	ضرورت و اهمیت تعهد در سازمان های آموزشی

۷۳..... ضرورت و اهمیت تعهد مدیران

فصل سوم

۷۵..... تبیین رابطه اعتماد سازمانی و تعهد شغلی ...

۷۷..... تبیین رابطه

۸۹..... منابع و مآخذ

www.ketab.ir

مقدمه

چنانچه سیر تحولات مدیریت منابع انسانی را بنگریم، به فراست در خواهیم یافت که توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است. این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان ها نام نهاده اند. این بدان معنا است که در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می گیرد زیرا نیاز به اهداف سازمان در گرو تامین اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع انسانی است (ابطحی، ۱۳۸۳). یکی از مهم ترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آن ها و مدیر می باشد. وجود سطوح لازم اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه های پایین ارزیابی و دیگر مکلفات های کنترل خواهد بود و کارکنان خود را کنترل و دارای انگیزه های درونی خواهند بود. با توجه به این که ایجاد اعتماد، موجب اثربخشی سازمان را کاهش هزینه های ارزیابی و کنترل می شود. بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد اعتماد می شود، قابل احساس است (حسن زاده، ۱۳۸۶). تعهد شغلی کارکنان نیز تحت تاثیر این موضوع می باشد زیرا اگر مدیران بخواهند از میزان غیبت و ترک خدمت

کارکنان بکاهند، باید به اقداماتی دست بزنند که اعضای سازمان نسبت به شغل خود، نگرش مثبت پیدا کنند و چنان چه جو بی اعتمادی در سازمان حاکم باشد، این نگرش مثبت از بین خواهد رفت. با توجه به این مطلب که دست یابی به اعتماد سازمانی قوی، به پدید آوردن و پائین ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به شغل بستگی دارد، در این کتاب سعی شده است، چگونگی ارتباط و همبستگی بین اعتماد و تعهد شغلی مورد بررسی قرار گیرد. نیز با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. به طوری که اکثر صاحب نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان ها اشاره کرده اند. مطالعات ادبیات سازمانی نیز بر اهمیت اعتماد به عنوان پیش نیاز اثر بخشی سازمانی تاکید داشته اند. اعتماد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات سازمانی در نقش ها و تکنولوژی ها، و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت ها ضروری می باشد. اعتماد می تواند اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کند، و روابط درون و برون سازمان را تحت تاثیر قرار دهد. در این صورت کارکنان این ادراک را خواهند داشت که سازمان به آن ها توجه دارد و از آن ها مراقبت می کند و می توانند به سازمانی سالم بر پایه

مهرورزی امیدوار باشند، در چنین محیطی اعتماد که عنصر کلیدی در سازمان است شکل می گیرد. اعتماد باعث تقسیم اطلاعات در سازمان و سهیم شدن همه افراد از اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رضایت مدیریت و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد به طوری که کارکنان اهداف سازمان را همانند اهداف خود می بینند. در کشور ایران رسلح سازمانی، اغلب کارکنان به دلیل ترس از قوانین و پاداش ها، مشارکت و همکاری می کنند که توصیف مطلوبی از مشارکت و تعهد کار نمی باشد (جعفری، ۱۳۸۶). بنابراین شناخت ضعف ها و ارائه راه کارها در خصوص اعتمادسازی از سوی مدیران در جهت ایجاد تعهد کار ضرورت این مساله را تبیین می کند. در حیطه رفتار سازمانی تحقیقات فراوانی صورت گرفته است که بیانگر آن است که اعتماد باعث تقسیم اطلاعات در سازمان و سهیم شدن همه افراد از اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد، انبساط تصمیم، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، رضایت مدیریت، پاداشات رهبر-عضو و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد. تعهد به وظیفه و سازمان زمانی عملی است که هدف اصلی برای افراد حفظ شود و حفظ هدف اصلی در سازمان منوط به برقراری اعتماد میان افراد می باشد (زروندی، ۱۳۸۸).