

تعهد سازمانی و تعهد در کار

دکتر علی حسینی

سجاد حسن زاده

فاطمه صفری نصر آبادی

عباس قاسم زاده

- عنوان و نام پدیدآور : تعهد سازمانی و تعهد در کار / [مولفان] مهدی بخشی ... [و دیگران].
- مشخصات نشر : تربت حیدریه: چشم انداز قطب، ۱۳۹۵ .
- مشخصات ظاهری : ۹۰ ص.؛ ۱۷ × ۲۴ سم.
- شابک : ۷۰۰۰۰ ریال 3-73-8153-600-978:
- وضعیت فهرست نویسی : فیا
- یادداشت : [مولفان] مهدی بخشی ، سجاده حسن زاده ، فاطمه صفری نصرآبادی ، عباس قاسم زاده.
- موضوع : تعهد سازمانی
- موضوع : Organizational commitment
- موضوع : رفتار سازمانی
- موضوع : Organizational behavior
- شناسه افزوده : بخشی، مهدی، ۱۳۷۱ -
- رده بندی کنگره : ۱۳۹۵ ۶ت/۷/۵۸HD
- رده بندی لیویی : ۶۵۸/۳۱۴
- شماره کتابشناسی ملی : ۴۲۲۷۳۷۸

تعهد سازمانی و تعهد در کار



نویسندگان: مهدی بخشی - سجاده حسن زاده - فاطمه صفری نصرآبادی - عباس قاسم زاده

ناشر : انتشارات چشم انداز قطب

تیراژ : ۲۰۰۰

نوبت چاپ : اول

تاریخ چاپ : ۱۳۹۵

چاپ: ویونا

قطع : وزیری

تعداد صفحات : ۹۰

قیمت : ۷۰۰۰۰ ریال

شابک :

۹۷۸	۶۰۰	۸۱۵۳	۷۳	۳
-----	-----	------	----	---

آدرس: تربت حیدریه، خیابان رازی، رازی ۳

تلفن: ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶ - ۰۹۲۱۱۱۴۲۱۲۷

پیشگفتار

در عصر پرتلاطم کنونی که سازمانها بسوی تخصصی شدن پیش می روند و در رقابت تنگاتنگ به فعالیت خود ادامه می دهند، جهت بقاء علاوه بر ابزار و تجهیزات به نیروی انسانی متعهد به عنوان اصلی ترین و ضروری ترین عامل نیازمندی باشند. هرچقدر سازمانها و مؤسسات بزرگتر و بر حجم فعالیت آنها افزوده شود احتیاج به منابع انسانی متعهد و با انگیزه افزایش می یابد. لذا هرچقدر این سرمایه از کیفیت بهتر و بیشتر برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود و بالعکس در صورتی که سازمانها نتوانند نیروی انسانی با کیفیت و متعهد را بکارگیرند، قادر نخواهند بود از سایر منابع از قبیل تجهیزات و مواد اولیه استفاده بهینه ببرند و با مشکلات عدیده ای از قبیل کاهش کارائی و بهره وری روبرو بوده و در نهایت سبب زوال سازمان خواهند شد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته، مساله «تعهدسازمانی» است. جامعه ای که افرادش دارای تعهد سازمانی زیاد و وابستگی سازمانی باشند از پیشرفت و توسعه برخوردار خواهد شد. زیرا افراد همیشه خود را ملزم به رعایت قوانین کار و انجام آنها می کنند. محققان از دیرباز به دنبال جستن موفقیت و توسعه وعدم این موفقیت در سازمان بودند، که آن را در دل بستگی افراد به سازمان یافتند. در نظر آنها هر چه افراد احساس انطباق بیشتری با سازمان داشته باشند، به حس مسئولیت زیادتر و کارایی و بهره وری بیشتر منجر می شود. مطالعات نشان می دهند بین عدم تعهد سازمانی با مشکلات سازمان چون، ترک

خدمت کارکنان، غیبت، تاخیر و در نهایت سطح پایین عملکرد و بازدهی نیروی انسانی رابطه‌ی معنادار مستقیم و مثبت وجود دارد. عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان به سازمان متبوع، خود یکی از مشکلات مشترک در اکثر سازمانها و شرکتهای دولتی و خصوصی است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوتی تعریف شده است. معمولترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان نمی‌گیرد؛ در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد.

www.ketaboo.ir

فهرست مطالب

۴	مقدمه
۶	ضرورت و اهمیت مساله
۷	بیان مساله
۹	تعاریف تعهد
۱۱	تعهد سازمانی
۱۳	انواع تعهد
۱۴	تعهد سازمانی
۱۹	ابعاد تعهد سازمانی
۲۱	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۲۸	مراحل توسعه تعهد سازمانی
۲۹	اهمیت تعهد سازمانی
۳۰	مدلهای تعهد سازمانی
۳۴	نتایج سطوح مختلف تعهد سازمانی
۳۶	اثرات تعهد سازمانی
۳۹	تعهد و مدیریت
۴۳	اهمیت تعهد سازمانی
۴۵	شرایط ایجاد تعهد سازمانی
۴۵	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۴۶	ابعاد تعهد سازمانی در یک نگاه کلی
۴۸	مدل سه بخشی تعهد سازمانی
۵۳	نتایج مثبت و منفی تعهد سازمانی
۵۴	تعهد سطح پایین
۵۶	تعهد متوسط
۵۸	تعهد سطح بالا
۶۱	پیش شرط های تعهد سازمانی
۶۶	مطالعه بارن و گرین برگ
۶۷	ویژگیهای سازمان و تعهد سازمانی
۶۷	وضعیت نقش و تعهد سازمانی
۶۸	تأثیر مالکیت کارکنان بر تعهد سازمانی
۷۰	بازار کار داخلی و تعهد سازمانی
۷۱	تأثیر فرایند جامعه پذیری بر تعهد سازمانی
۷۳	شاخص های تعهد
۷۷	منابع

مقدمه :

نیروی انسانی را باید به عنوان بهترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان ها هزینه های زیادی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می کنند. همچنین اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند، ولی از نظر نیروی انسانی متخصص و کارآمد نباشند، قادر نخواهند بود به اهداف مورد نظر خود دست یابند. بنابراین، شناخت خصوصیات و ویژگی های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آن جهت بکارگیری هر چه مطلوب تر این سرمایه سازمانی، یکی از دل مشغولی های رهبران و مدیران سازمان ها بوده و می باشد.

لزوم توجه به انسان و ابعاد وجودی او در مدیریت و مطرح شدن بحث مدیریت روابط انسانی در سازمان ها، تحقیقات مربوط به رفتار انسانی را وسعت بخشید، و دریچه های تازه ای را به روی انالیزمندان اجتماعی گشود که یکی از آنها (اخلاق کار) و «تعهد کاری» است. این مفهوم که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه این دو عامل، نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می گیرد که او را مایل به ابقا در سازمان می کند.

تعهد موجب بهره وری است، زیرا افزایش تعهد، (در حد مطلوب) موجب ارتقاء سازگاری فرد با سازمان و مقاومت او در برابر تغییرات، بروز خلاقیت های

فردی، و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می‌شود که این همه خود افزایش بهره‌وری را در پی خواهد داشت (خاکی، ۱۳۷۶: ۹۵).

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان هاست و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد احتمال، موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید بهبود کیفی نیروی انسانی را مورد توجه خاص قرار داد. چنانچه هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد، اما تنها آموزشهای تخصصی شامل این اقدام نمی‌گردد. بلکه بهبود نگرش و تعدیل ارزشهای افراد نیز شامل می‌شود. یکی از مهمترین این نگرش‌ها تعهد سازمانی است.

تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر است که به واسطه مسألت افراد بر تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیم، ۱۳۸۳: ۳۰۲).

تعهد سازمانی بعنوان یک نگرش قدر است که خدمت کارکنان را بهتر از سایر نگرشهای کاری مانند رضایت شغلی پیش‌بینی نماید. بعلاوه استدلال شده است، سازمانهای که دارای اعضای با سطح بالای تعهد سازمانی هستند، عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتر و غیبت و تأخیر کمتری دارند (اسرفی، ۱۳۷۴: ۲).