

استراتژی های حفظ نیروی انسانی و تعهد سازمانی کارکنان

مؤلف

ارسلان نیک دار جمال

سرشناسه	: نیک دار جمال، ارسلان
عنوان و نام پدیدآور	: استراتژی های حفظ نیروی انسانی و تعهد سازمانی کارکنان/ ارسلان نیک دار جمال
مشخصات نشر	: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۴ ص، مصور، جدول، نمودار (رنگی)
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۵۳-۲۰۵-۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۳۶-۱۴۴.
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational Commitment
موضوع	: نیروی انسانی
موضوع	: Manpower
رده بندی مکره	: HD ۵۸/۷/۹ ن ۱۳۹۶
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی	: ۴۶۵۲۵۷۲

عنوان کتاب	: استراتژی های حفظ نیروی انسانی و تعهد سازمانی کارکنان
ناشر	: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - خ انتاب - پیچ شمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷- واحد ۱۲ - ۷۷۶۴۱۰۸ - Email:e_a_kamyab@yahoo.com
مؤلف	: ارسلان نیک دار جمال
ویراستار	: محبوبه رضاعلی
مدیر تولید	: موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	: سید حمید احمدزاده نیک دار جمال
طراح جلد	: امیر هاشمی
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول، ۱۳۹۵
چاپ و صحافی	: موسسه آموزشی خوارزمی
ناظر چاپ	: مهندس پیمان عباد
قیمت	: ۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۵۳-۲۰۵-۱
 ISBN:978-600-453-205-1

مقدمه مؤلف

تلاش‌های آگاهانه یک کارمند باعث تعهد وی به زنجیره ارزشی سازمان می‌شود. به واسطه بذل توجه بیشتر، بهره‌وری بالاتر رفته و خدمات بهتری ارائه می‌شود و در نتیجه کارمندان می‌توانند مدت زمان بیشتری بر سر کار خود باقی بمانند. تمامی این عوامل موجب می‌شود تا مشتریان راضی‌تری داشته باشیم. این مشتریان از ما بیشتر خرید کرده و به دفعات بیشتری به ما مراجعه می‌کنند که موجب بالاتر رفتن فروش و سود خواهند شد و در نهایت قیمت سهام بالا می‌رود. امروزه رهبران هوشیار سازمان‌ها ارتباطشان برای متعهد کردن کارمندان، ارتباطی رودر رو و مانند مکالمات روزمره به جای مجموعه‌ای از دستوراتی که از بالای سازمان صادر می‌شود، است. این رودررویی فرهنگ ارتباطی صمیمانه‌ای را برای سازمان ایجاد می‌کند. زمانی که کارمندان نسبت به سازمان بالا باشد آنها انرژی بسیار زیادی را در کار خود از نظر فیزیکی، ذهنی و احساسی صرف می‌کنند. آنها انقدر جذب کارشان می‌شوند که به سختی خواهند توانست خود را از آن جدا کنند. چنین کارمندانی راه‌های جدیدی برای همکاری با گروه کاری را برآورده کردن اهداف سازمانی خود می‌یابند. در نتیجه همواره فراتر از آنچه از آنها انتظار می‌رود عمل می‌کنند. گاهی به چنین کارمندانی با تعهد بالا «فدایی» نیز گفته می‌شود که از نظر خصایص و نوع رفتار کاملاً با کارمندانی که تعهد پایینی دارند تفاوت می‌کنند. میزان توجه کارمندان براساس نوع رفتاری که از خود نشان می‌دهند مشخص می‌شود. به عنوان مثال، آنها حاضر هستند راه طولانی را برای انجام کار خود طی کنند یا اینکه آیا برای ارائه خدمات یا به صورت کلی با کیفیت بالا مشتاق هستند. پاسخ کارمندان فدایی به چنین عباراتی، همواره «هر روز» است. برای هر کارمندی میزان تعهد با حیات سازمان تغییر می‌کند. چرا که در این مسیر نقش‌ها تغییر یافته، اولویت‌ها عوض می‌شوند و مسیرهای شغلی به دلیل کم‌رنگ شدن برخی فرصت‌ها و ظهور برخی دیگر تغییر می‌یابند. ولی برای داشتن کارمندان متعهد سازمان‌ها باید بتوانند این تعهد فردی را در زمان، چرخه کسب و کار، تغییرات صنعتی و تغییر در رهبری حفظ کنند. در صورتی که یک کارمند متعهد بنگاه را ترک کند، سازمان

بهای آن را می‌پردازد و آنچه جالب توجه است این است که دیگر کارمندان متعهد با وجود تلاشی که برای انجام کارشان دارند نیز در معرض ترک سازمان هستند. مطالعات زیر نشان داده است که ۴۳ درصد کارمندان فدایی تمایلات ضعیفی برای ترک سازمانشان دارند در حقیقت از هر ۴ نفر تنها ۱ نفر در تحقیق اذعان کردند که تمایل دارند در سال آینده به دنبال کار جدیدی باشند. آمار نشان می‌دهد که نگه داشتن کارمندان متعهد در سازمان به همان اندازه ایجاد کارمندان متعهد چالش برانگیز است. یک اصل همواره این است که دوبرابر کردن سرمایه‌گذاری مالی در این زمینه مشکل را حل نخواهد کرد. قطعاً پاداش‌های مالی اهمیت خود را دارند، ولی آنها همواره بالاترین درجه اهمیت را در نگه داشتن کارمندان ندارند. زمانی که در دو دهه گذشته پروفیسور William Kahn مفهوم تعهد کارمندان را مطرح کرد، مشاهده کرد که برای متعهد کردن کارمندان، آنها باید منافع معنی داری برای خود در سازمان می‌دهد. کنند تا میزان انرژی و تلاش کافی را در کار خود صرف کنند. آنها باید حس کنند که در صورت سرمایه‌گذاری خودشان برای کاری که انجام می‌دهند، امنیت خواهند داشت. در ادامه این کتاب سعی خواهد تاثیر استراتژی‌های حفظ نیروی انسانی را بر تعهد سازمانی ارکنان مورد تحقیق و بررسی قرار دهد.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات	۱۱
مقدمه	۱۲
تعریف مفهومی:	۱۳
فصل دوم: تعهد سازمانی	۱۵
مفهوم تعهد	۱۶
انواع تعهد	۱۶
تعهد سازمانی	۱۹
ابعاد تعهد سازمانی	۲۱
مدل های تعهد سازمانی	۲۴
عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی	۲۵
نظریه سه بخش تعهد سازمانی آلن و می ی	۳۶
فصل سوم: سیاست های نگهداری و حفظ نیروی انسانی	۴۷
انواع رویکرد راهبردی در نظام نگهداری نیروی انسانی	۴۸
ابعاد نظام نگهداری منابع انسانی	۵۳
فصل چهارم: رابطه سیاست های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی	۶۵
فصل پنجم: تحقیقات مرتبط با تعهد سازمانی و حفظ نیروی انسانی	۷۷
تحقیقات در داخل کشور	۷۷
تحقیقات در خارج کشور	۷۹
فصل ششم: بررسی تاثیر استراتژی های حفظ نیروی انسانی بر تعهد سازمانی	
کارکنان (مطالعه موردی شرکت مخابرات استان کهگیلویه و بویراحمد) بخش	
اول: کلیات و روش تحقیق	۸۱

۸۱	بیان مسئله
۸۵	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۸۶	مدل مفهومی تحقیق
۸۶	گزاره‌های تحقیق
۸۶	اهداف تحقیق
۸۷	سؤالات تحقیق
۸۸	فرضیات تحقیق
۸۸	روش‌شناسی تحقیق
۸۹	روش تحقیق
۸۹	ابزار گردآوری اطلاعات
۹۰	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۹۱	قلمرو تحقیق
۹۱	متغیرهای تحقیق
۹۲	روش جمع‌آوری داده‌ها
۹۲	ابزار اندازه‌گیری تحقیق
۹۴	پایایی و روایی ابزار تحقیق
۹۶	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
	فصل هفتم: بررسی تاثیر استراتژی‌های حفظ نیروی انسانی بر تعهد سازمانی
	کارکنان (مطالعه موردی شرکت مخابرات استان کهگیلویه و بویراحمد) بخش
۹۹	دوم: یافته‌های تحقیق
۹۹	آمار توصیفی
۱۰۶	آمار استنباطی
۱۰۶	نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف
۱۰۷	تحلیل عاملی تائیدی مدل‌های اندازه‌گیری
۱۰۷	آزمون مدل اندازه‌گیری
۱۱۰	آزمون فرضیه‌های پژوهش

فصل هشتم: بررسی تاثیر استراتژی های حفظ نیروی انسانی بر تعهد سازمانی

کارکنان (مطالعه موردی شرکت مخابرات استان کهگیلویه و بویراحمد) بخش

سوم: بحث و نتیجه گیری ۱۱۹

وضعیت شرکت مخابرات استان کهگیلویه و بویراحمد از نظر تعهد سازمانی کارکنان ۱۱۹

وضعیت شرکت مخابرات استان کهگیلویه و بویراحمد از نظر استراتژی های نگهداری

کارکنان ۱۲۰

نتایج حاصل از آزمون یافته های پژوهش ۱۲۰

محدودیت های تحقیق ۱۳۰

www.ketab.ir