

بسمه تعالی

ویژگی‌های شخصیتی رشته، سازمانی کارمندان

بهناز امینی خواه

۱۳۹۹

مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

سرشناسه	:	امینی‌خواه، بهناز، ۱۳۶۳-
عنوان و نام پدیدآور	:	ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارمندان/بهناز امینی‌خواه.
مشخصات نشر	:	تهران: موسسه آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	:	۲۰۴ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۲۵۱-۷۰۲-۱
وضعیت فهرست نویسی	:	قیفا
موضوع	:	تعهد سازمانی
موضوع	:	Organizational commitment
رده بندی کنگره	:	HD۵۸/۷
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	:	۶۱۹۱۶۷۹



مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارمندان

بهناز امینی‌خواه

آموزشی تألیفی ارشدان

اول

اول ۱۳۹۹

www.irantypist.com

www.irantypist.com

۹۷۸-۶۲۲-۲۵۱-۷۰۲-۱

۱۰۰۰

www.arshadan.com

www.arshadan.net

۰۲۱۴۷۶۲۵۵

۴۰۰۰ تومان

■ نام کتاب:

■ تألیف:

■ ناشر:

■ ویرایش:

■ نوبت چاپ:

■ حروفچینی و صفحه آرایی:

■ طراحی و گرافیک:

■ شابک:

■ شمارگان:

■ مرکز خرید آنلاین:

■ مرکز پخش و توزیع:

■ قیمت:

پیشگفتار ناشر:

به نام ایزد دانا که آغاز و انجام از آن اوست

هرگز دل من ز علم محروم نشد کم ماند زاسرار که مفهوم نشد
اکنون که به چشم عقل در می‌نگرم معلوم شد که هیچ معلوم نشد

ای دانا، بی‌ممتنا، ای بخشنده ایی که ناخواسته عطا فرمایی و هر نیازمندی را به عدالت بی‌نیاز گردانی، مگر اینکه نالایق باشد و آن عنایت را به بازگونه از دست دهد. در عرصه پیشرفت تکنولوژی در براره سوم، هنوز نیاز بر مطالعه کتاب در کنار استفاده از منابع کامپیوتری و اینترنت احساس می‌شود. از این بابت خوشحالیم که می‌توانیم در جهت اعتلای علم، دانش و فرهنگ کشور کمی در چند کوچک برداریم.

و من الله التوفیق

دکتر شمس الدین یوسفیان

مدیر مسئول انتشارات ارشدان

مقدمه

یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی افراد در سازمانها که جزء نگرش‌های شغلی کارکنان نیز می باشد، میزان تعهد آنان به سازمان است و لازمه افزایش کارایی و توسعه سازمان‌ها داشتن اطلاعات لازم در ابعاد مختلف، از جمله مسایل انگیزشی در زمینه منابع انسانی است.

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد. وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند و برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند، بلکه می تواند در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسایل مهم کلات سازمان در میان سایر همکاران مؤثر باشد.

تعهد و تعلق می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند؛ مدت زمان بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید این تعهد پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند. کارکنانی که به سازمانشان متعهد هستند (به وسیله اهداف، ارزش‌ها و نگرش‌های مد نظر سازمان شناخته می شوند، گرایش به صرف تلاش‌های بیشتر جهت دستیابی به اهداف آن سازمان و انجام وظیفه در سطوح عالی را از خود بروز می دهند.

مطالعه میزان تعهد افراد نسبت به سازمان متبوع خود یکی از روش‌های مناسب برای قضاوت در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت سازمان در تحقق اهداف مورد نظر به شمار می رود. سازمان‌هایی که دارای اعضاء با سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، معمولاً عملکرد بالاتر و غیبت و تأخیر کمتر کارکنان برخوردارند.

گاهی افراد را می بینیم که در سازمانی کار می کنند ولی از کار در آن متنفر هستند و یا برعکس. احساس مثبت و یا منفی درباره شغل قسمتی از کل دیدگاه یک فرد نسبت به کارش می باشد، علاوه بر آن یک شخص احساس مثبت یا منفی نسبت به کل سازمان نیز خواهد داشت. چنین نگرشی معمولاً تعهد سازمانی نامیده می شود و انعکاس دهنده این است که تا چه حدی یک فرد با سازمانش شناخته می شود و به آن تعلق دارد.

همچنین تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان از منظر دیدگاه‌های جدید مدیریت، سرمایه انسانی هر سازمان، نسبت به سایر سرمایه‌هایی که در اختیار دارد از برتری برخوردار بوده و توجه به سرمایه عظیم انسانی از سوی مدیران، دستیابی به جایگاه بالاتر سازمان در حوزه فعالیت خود نسبت به سایر رقبا را باعث خواهد شد.

از این رو مدیران عالی با علم به این که تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان، عامل تعیین کننده رفتار آنان در ایجاد برتری در خدمت رسانی به مشتریان نسبت به رقباست، خود را متعهد به بهبود کیفیت خدمات در قبال کارکنان می‌دانند. تعهد مدیران در چگونگی خدمت رسانی به کارکنان از طریق فرآیندهایی مانند: توانمندسازی، آموزش و توسعه و پاداش‌ها می‌تواند منجر به نتایج عاطفی چون تعهد سازمانی و رضایت شغلی شود که انعکاس آن در بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

و من الله توفیق

فهرست مطالب

۱۳	فصل اول: تعهد سازمانی
۱۵	تعریف تعهد
۱۶	تعهد سازمانی چیست؟
۱۹	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۲۱	تعهد سازمانی و مؤلفه های آن
۲۳	نظریه های تعهد سازمانی
۲۷	ابعاد تعهد سازمانی
۲۸	تعهد مستمر (عقلانی)
۲۸	تعهد هنجاری
۲۹	انواع تعهد
۳۱	فرایند تعهد سازمانی
۳۲	نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۳۲	۱- تعهد کم یا ضعیف
۳۳	۲- تعهد متوسط
۳۴	۳- تعهد زیاد
۳۷	اهمیت تعهد سازمانی
۳۸	متغیرهای موثر بر تعهد سازمانی
۴۰	ویژگی های سازمانی
۴۰	تجارب کاری
۴۱	۱- متغیرهایی که با تعهد مستمر، رابطه دارند
۴۳	۲- متغیرهایی که با تعهد هنجاری، رابطه دارند
۴۵	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۴۷	فصل دوم: تاثیر شخصیت بر تعهد سازمانی
۵۵	نظریه هایی درباره چگونگی ایجاد شخصیت

انواع تیپ‌های شخصیتی	۵۵
فصل سوم: ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی	۸۹
مدیریت دانش	۹۱
تعریف و مفهوم مدیریت دانش	۹۲
تسهیم دانش	۹۶
پیامدهای رفتاری و نگرشی تعهد - تسهیم دانش	۱۰۱
ارتباط تعهد و تسهیم دانش	۱۰۳
فصل چهارم: تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی	۱۰۹
فرهنگ سازمانی	۱۱۲
اهمیت فرهنگ سازمانی	۱۱۴
ویژگی‌های فرهنگ سازمانی	۱۱۶
تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی	۱۱۹
ارزش‌های سازمانی	۱۲۷
فصل پنجم: تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی	۱۳۳
رضایت شغلی	۱۳۷
انواع رضایت شغلی	۱۳۹
فصل ششم: تاثیر تعهد بر مدیریت عملکرد سازمانی	۱۴۳
عملکرد سازمانی	۱۴۵
ابعاد عملکرد سازمانی	۱۴۷
شاخص‌های ارزیابی عملکرد غیرمالی	۱۴۷
شاخص‌های ارزیابی عملکرد مالی	۱۴۸
فرایند مدیریت عملکرد	۱۴۸
رابطه تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی	۱۵۰
فصل هفتم: تاثیر عدالت بر تعهد سازمانی	۱۵۳
مفهوم عدالت	۱۵۶
عدالت سازمانی	۱۵۷

۱۵۸	ابعاد مختلف عدالت سازمانی
۱۶۶	اعتماد سازمانی
۱۶۸	انواع اعتماد
۱۷۲	موضوع (سطوح) اعتماد
۱۷۲	مبنای اعتماد
۱۷۳	متغیرهای اعتماد
۱۷۵	بررسی ویژگی‌های ارائه شده در مدل‌های اعتماد
۱۷۸	اهمیت و ضرورت ایجاد اعتماد سازمانی و علل نیاز به آن
۱۷۹	تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی
۱۸۵	فصل هشتم: ارتقای تعهد سازمانی
۱۸۶	ارتقای تعهد سازمانی
۱۹۰	راهکارهای افزایش تعلق سازمانی
۱۹۴	پایه‌های اصلی تعلق سازمانی
۱۹۶	تعالی سازمانی
۱۹۹	منابع و مآخذ
۱۹۹	منابع فارسی
۲۰۳	منابع غیر فارسی