

جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی

منا سلیمی منش

پاییز ۹۵

سرشناسه	: سلیمی منش، منا، ۱۳۶۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی منا سلیمی منش، ویراستاری محبوبه رضاعلی،
مشخصات نشر	: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۷۵ص.
شابک	: 4 - 17 - 8646 - 600 - 978 - ۱۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیا:
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational commitment
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: Organizational behavior
شناسه افزوده	: رضاعلی، محبوبه، ۱۳۵۹ -، ویراستار
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۵ ج ۲ س ۸ HD۵۸۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۴۴۴۲۹۷

عنوان کتاب	: جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی
ناشر	: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - انقلاب - پیچ شمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷ -
مؤلف	: منا سلیمی منش
ویراستار	: محبوبه رضاعلی
مدیر تولید	: موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	: سید حمید احمدزاده نیک قلب بها
طراح جلد	: امیر هاشمی
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نویت چاپ	: اول، ۱۳۹۵
چاپ و صحافی	: موسسه آموزشی خوارزمی
ناظر چاپ	: مهندس پیمان عباد
قیمت	: ۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸ - ۶۰۰ - ۸۶۴۶ - ۱۷ - ۴ - ۴
 ISBN: 978 - 600 - 8646 - 17 - 4

مقدمه

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود.

هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه علقان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل بالارزس و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمانها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید و حساب می‌آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری بعنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند. انسان مهمترین سرمایه سازمان است. چنانچه عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم آنچه باقی می ماند یعنی عوامل و امکاناتی چون ساختمانها، ماشین آلات، تجهیزات ابزار و ادوات، مواد و غیره به خودی خود قابل استفاده نبوده و ارزشی نخواهند داشت. انسان بزرگترین و با ارزش ترین دارائی سازمان است. که هرگز در ترازنامه و صورتهای سود و زیان شرکتها منعکس نمی شود. در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسانها پشت به سود نیست یک سازمان هستند. این در حالی است که در اقتصاد جدید، راه، ساختار و مدیریت سازمان با دچار تغییر و اصلاح روابط کارکنان سازمان، چگونگی توسعه حرفه ای آنان، تحریک شدن به عنوان یک شاخص در سازمان ها مطرح شده است بیان می کنند که نگه داشتن سازمان واجد شرایط در سازمان، یک اولویت و یک تعهد سازمانی می تواند راهکاری مناسب برای عبور از این چالش باشد. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تاخیر و ترک خدمت می شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمانی را در اجتماع مناسب جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می آورد. در عوض، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهد کم، نه تنها خود در جهت اهداف سازمان حرکت نمی کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بس دیگر همکاران

روح همکاری و تعاون را تضعیف می کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تاخیر می اندازد یا مانع آن می شود.

مدیریت منابع انسانی بعنوان زیر شاخه ای از رشته مدیریت از دهه ۱۹۸۰ به بعد مورد توجه جدی جوامع توسعه یافته قرار گرفت و عنوان سرمایه انسانی را به خود اختصاص داد. به گونه ای که در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آنها کرده است. ویژگی سازمانهای امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دانما از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر بدیدند. اندیش بیش بینی تغییرات با وقت نسبتا معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این بهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و تطبیق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می یابد. به منظور بلبله بر شرایط نا مطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و داراییهای حیاتی سازمان به حساب می آید، منابع بسیار زیادی برای سازمان ها به دنبال خواهد داشت در واقع مطالعات رهبری و مدیریت با اظهار می نماید که پرداختن به نیروی منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است. یکی از مفاهیمی که در مطالعات مدیریت در سال های اخیر در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح شده جامعه پذیری سازمانی^۱ است، جامعه پذیری سازمانی کلیدی کارآمد و مبرور در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد در سازمان و همسویی کارکنان با ساینه با تغییرات که در سازمان رخ می دهد است. و نقش بسیار مهم در ساخت ارزش ها و نگرش های افراد و همچنین سوگیری های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد. هماهنگ شدن با شغل و زمینه جدید می تواند یک گزاره دلهره آور باشد. تازه واردین در سازمان نیاز به یادگیری جزئیاتی انجام وظایف و همچنین دست یابی به رفتار نرمال و قابل قبول از سوی همکاران دارند. در واقع افراد تازه وارد باید یاد بگیرند که چگونه محیط جدید را درک کنند و با آن سازگار شوند. جامعه پذیری شامل، تغییر، مهارت های نوین، دانش، توانایی ها، نگرش ها، ارزش ها و روابط و درک صحیح و چارچوب های کاری می باشد. از طریق این فرایند فرد، دانش و مهارت های اجتماعی، فرهنگ را آموخته و با شیوه های عمل آشنا می شود و آنچه را که در سازمان مورد انتظار است را فرا می گیرد که در نتیجه، عدم اطمینان و اضطراب فرد در اوایل ورود

به سازمان کم می شود از دیدگاه تلفیقی جامعه پذیری فرایند مستمری است که در آن فرد و سازمان با هم تعامل کرده و بر هم تاثیر می گذارند. از یک سو فرایند یادگیری است که از آن طریق افراد ارزش ها، هنجارها، شبکه های غیر رسمی و مهارت های مورد نیاز سازمانی را می آموزد. و از سوی دیگر فرایند مدیریتی است که از طریق آن سازمان کارکنان را ملزم به اطاعت و پیروی از ارزش ها، قوانین و رفتارهای مورد انتظار می کند. جامعه پذیری سازمانی به محتوای اشاره دارد که از طریق آن فرد با نقش خاص خود در سازمان سازگار می شوند.

دریافت آموزش: آموزش هایی که در نهادها برای ترویج و ارتقاء سازگاری کارکنان در سازمان ها طراحی و به اجرا در می آیند را شامل می شوند.

تفاهم: این بعد فهم نقش های خود و سازمان را شامل می شود که بسیار مهم جلوه می کند. این دلیل که خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش می دهد که در نهایت سلامت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان را به دنبال دارد.

حمایت کارکنان: این بعد به ارزیابی کارکنان از همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان می پردازد. این بعد تعامل های مثبت و حمایت گزانه همکارانه در درون سازمان را شامل می شود.

چشم انداز از آینده سازمان: این بعد ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که از آن می کنند را شامل می شود.

در مقابل نیز سازمان ها برای اداره خود، کارکنان متعهد نیازمند هستند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف، از معضله های بزرگ دستگاه هایی اجرایی. ترک خدمت غیبت تاخیر، عدم برتری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی، از بارزترین نمونه های این معضل محسوب می شود. برای رفع این مشکل، ارتقای تعهد از بهترین راه ها است.

تعهد سازمانی^۲ وفاداری به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را است، و در نهایت می توان گفت تعهد سازمانی ساخت بعد بعدی است که نشان دهنده ارتباط و نفوذ سازمان بر اعضای سازمان است که در نتیجه آن، تابعیت، تلاش کاری، عملکرد بهتر شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، کاهش تعارض، تمایل ترک شغل، رفتار غیبت و رفتار ترک خدمت به همراه است. در ادبیات مدیریت تعاریف تعهد سازمانی در دو مسیر متمایز مفهومی کشیده شده است. در مسیر اول تعهد به عنوان درک قصد کارمند

2. Training

3. Understanding

4. Coworker support

5. Future prospects

6. Organizational Commitment

برای ادامه کار و ماندن در سازمان تعریف شده است که این نوع، تعهد رفتاری نام دارد که نشان دهند پیوند فرد با سازمان است و در مسیر دوم تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می دهد تعریف شده است. که این نوع، تعهد نگرشی نام دارد که نشان دهنده همسویی فرد با سازمان است.

www.ketab.ir

فهرست

صفحه

عنوان

۶	مقدمه
۱۳	فصل اول
۱۳	مفاهیم ادبیات و مبانی
۱۶	اهمیت و ضرورت جامعه پذیری سازمانی
۱۷	ابعاد جامعه پذیری سازمانی
۱۹	فصل دوم
۱۹	اهداف جامعه پذیری
۱۹	کارکردها > جامعه پذیری سازمانی
۲۰	محتوی جامعه پذیری سازمانی
۲۰	مراحل جامعه پذیری سازمانی
۲۱	تاکتیک های جامعه پذیری سازمانی
۲۵	فصل سوم
۲۵	مفهوم تعهد سازمانی
۲۷	مدل سه بخشی تعهد سازمانی
۲۸	اهمیت تعهد سازمانی
۲۹	انواع تعهد سازمانی
۳۰	ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۳۱	دیدگاههایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی
۳۲	تعهد سازمانی: مفهوم یک بعدی یا چندبعدی؟
۳۳	فصل چهارم
۳۳	الگوهای چندبعدی
۳۷	تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته
۴۲	دو دیدگاه تازه درباره تعهد سازمانی
۴۴	تعهد سازمانی واقعا مهم است؟
۴۷	فصل پنجم
۴۷	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

۴۹	شرایط ایجاد تعهد سازمانی
۵۰	پیش شرطهای تعهد سازمانی
۵۱	نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۵۳	فرآیند تعهد سازمانی
۵۴	پیامدهای رفتاری و نگرشی تعهد
۵۴	قسمت سوم: رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی
۵۷	فصل ششم
۵۷	برزوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۶۲	برزوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۶۵	منابع و مآخذ
۶۵	منابع
۶۵	منابع فارسی
۷۱	منابع غیر فارسی