

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



سازمان برنامه و بودجه کشور

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان مازندران

مدیریت آموزش و پژوهش های توسعه و آینده نگری



نگرش ارزشی به تعهد و تعلق سازمانی

عنوان دوره:

نگرش ارزشی به تعهد و تعلق سازمانی

دوره های شبانه استکی عمومی مدیران

(شبانه استکی تعهد و تعلق سازمان)

مدت دوره:

۴ ساعت

فهرست

- تعهد سازمانی چیست و چقدر اهمیت دارد؟
- انواع تعهد سازمانی
- عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی
- مزایای تعهد سازمانی چیست؟
- چطور تعهد سازمانی را بهبود بخشیم؟
- نگرش ارزشی
- تغییر و تحول سازمانی و تاثیر آن بر نگرش افراد و نقش ها
- نگرش چیست؟
- نقش نگرش در رفتار سازمانی
- انواع نگرش در رفتار سازمانی
- نگرش رضایت شغلی
- نگرش تعهد سازمانی
- نگرش اشتیاق سازمانی
- نگرش عجین شدن با شغل
- سنجش نگرش کارکنان

امروزه یکی از مؤلفه‌های اساسی برای موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی، تعهد سازمانی است. فضای رقابتی کسب و کارها با چالش‌ها و تغییرات زیادی مواجه می‌شوند؛ از این رو وجود کارمندان با استعداد، متعهد و با انگیزه برای پایداری و دوام یک سازمان بسیار ضروری است. اگرچه تجربه و مهارت کارکنان یکی از عناصر اساسی و اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت سازمان شناخته می‌شود، در شرایط بحرانی وجود منابع انسانی متعهد و وفادار جزء با ارزش‌ترین سرمایه‌های یک کسب و کار محسوب می‌شوند.

درحقیقت تعهد سازمانی مدیران و تعهد سازمانی کارمندان نگرش مهم سازمانی و شغلی است که در سال‌های اخیر مورد علاقه بسیاری از صاحبان کسب و کارهای موفق قرار گرفته است؛ از این رو تمام سازمان‌ها باید برای تحقق هدف سازمانی خود محیطی تأثیرگذار و با انگیزه فراهم کنند.

کارمندانی که به شغل خود علاقه دارند و نیازهای مادی و معنوی و همچنین توقعات گروهی آن‌ها مورد توجه مدیران قرار می‌گیرد، برای انجام وظایف محوله خود انگیزه بیشتری دارند و در شرایط مختلف به سازمان بسیار متعهد هستند.

در دنیای پیشرفته صنعتی امروز عامل عمده حرکت و افزایش توان اقتصادی سازمان‌ها منابع انسانی آن هستند. تعهد سازمانی مدیران و کارمندان موجب احساس مسئولیت آن‌ها در قبال مشکلات و ارزش‌های سازمان می‌شود. هنگامی که تعهد سازمانی کارمندان یک ارزش در کسب و کار تلقی شود، نتایجی مانند افزایش رضایت کارمندان، بهبود عملکرد و تثبیت رهبری را به دنبال خواهد داشت.

تعهد سازمانی چیست و چقدر اهمیت دارد؟

لازم است بدانید تعهد سازمانی کارمندان و مدیران یک موقعیت برتر استراتژیک و مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. در این قسمت قصد داریم مفهوم تعهد سازمانی

و اهمیت آن را شرح دهیم. تعهد سازمانی به میزان تعلق خاطر و وابستگی افراد به سازمان گفته می‌شود. اهمیت تعهد سازمانی در مدیریت منابع انسانی به این دلیل است که این موضوع تعیین می‌کند که یک کارمند تا چه مدتی در سازمان باقی می‌ماند. درحقیقت در تعهد سازمانی میزان وفاداری و همکاری افراد و همچنین میزان احترام آن‌ها به ارزش‌های سازمان بسیار زیاد است و برای تحقق اهداف و ارزش‌های سازمان با احساس رضایت‌مندی زیادی گام برمی‌دارند.

تعهد سازمانی تأثیر بسیار زیادی در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها دارد. تمام سازمان‌ها برای کارکنان خود زمان و هزینه زیادی را صرف می‌کنند؛ به همین دلیل ماندگاری طولانی‌مدت کارمندان می‌تواند تأثیر بسیار زیادی در کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی در زمان برای جذب نیرو داشته باشد. از طرفی وجود کارمندان متعهد سبب رشد و توسعه در کسب و کار می‌شود و عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. در بازار رقابت امروز تمام صاحبان کسب و کار باید فضای کاری امن و با انگیزه‌ای را فراهم کنند تا کارمندان احساس تعهد و همچنین احساس مسئولیت به تحقق اهداف سازمانی داشته باشند.

انواع تعهد سازمانی

انواع تعهد سازمانی در مدیریت منابع انسانی به سه دسته تقسیم می‌شوند:

۱. تعهد سازمانی عاطفی

این نوع تعهد نشان‌دهنده تمایل و رغبت کارمندان برای ادامه کار در سازمان است. این تمایل ریشه در دل‌بستگی عاطفی فرد دارد. کارمندانی که تعهد عاطفی دارند، برای اهداف سازمانی ارزش و احترام بسیار زیادی قائل می‌شوند و تمایل دارند به کار خود در سازمان ادامه دهند. این دسته از کارمندان سرمایه‌های با ارزشی برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند؛ چراکه برای تعهد سازمانی مداوم تأثیر بسیار زیادی خواهند داشت. افراد معمولاً

زمانی احساس تعهد عاطفی به سازمان می‌کنند که از شغل خود رضایت کافی داشته باشند و میان ارزش‌های فردی آنان و ارزش‌های سازمانی فاصله زیادی وجود نداشته باشد.

۲. تعهد سازمانی مستمر

نوع دوم تعهد سازمانی به احساس نیاز کارمند برای ادامه کار در سازمان بستگی دارد؛ به عبارت دیگر اگر کارمندی احساس کند ترک شغل خود و رفتن به سازمان‌های دیگر برای او هزینه‌بر است یا اینکه دستمزد و حقوق او افزایش نمی‌یابد، این مسئله به تعهد سازمانی مستمر کارمند منجر می‌شود؛ زیرا او انرژی و زمان خود را برای آن سازمان صرف کرده و به نوعی به شغل خود وابسته است.

۳. تعهد سازمانی هنجاری

نوع سوم تعهد سازمانی مربوط به ترجیح فرد برای ادامه شغل خود در سازمان فعلی است. این ترجیح ناشی از تعهد اخلاقی و ارزش‌های فردی کارمند است که تصور وی بر این است که ماندن در سازمان فعلی کار معقولانه‌ای محسوب می‌شود. در این نوع تعهد سازمانی کارمندان اهداف سازمان را بر اهداف و موفقیت خود ترجیح می‌دهند و تصمیم می‌گیرند فرصت‌های بهتر را نادیده بگیرند. در سازمان‌هایی که مدیران با استراتژی‌های گوناگون مسئولیت‌پذیری کارمندان را تشویق می‌کنند و به آنها پاداش می‌دهند، میزان تعهد سازمانی هنجاری کارمندان افزایش می‌یابد. در نهایت با افزایش انگیزه و تعهد کارمندان به حرفه خود، توانایی‌ها و موفقیت‌های سازمان نیز افزایش می‌یابد.

عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

در ادامه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را بررسی می‌کنیم:

• سبک رهبری

مدیران با استراتژی‌های مختلف می‌توانند تأثیر بسزایی در جلب اعتماد کارکنان خود داشته باشند. سبک رهبری یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر تعهد کارکنان است. رهبران با دادن وظایف بیشتر و وظایفی که با استعدادهای کارکنان متناسب است، می‌توانند رضایت کارمندان را افزایش دهند. از طرفی مدیران توانمند برای شناسایی نقاط ضعف سازمان، همواره درخواست بازخورد از سوی کارکنان را دارند؛ از این‌رو این نوع سبک رهبری می‌تواند رابطه عمیقی را میان کارمندان و مدیران ایجاد کند و موجب تعهد سازمانی کارمندان شود.

• رضایت شغلی

اگر فضای کاری برای کارکنان رضایت‌بخش باشد و رهبران بتوانند فضای لذت‌بخش و امنی را برای آن‌ها فراهم کنند، حس اعتماد و ارزشمندی کارکنان افزایش می‌یابد؛ به همین سبب حمایت از کارمندان می‌تواند احساس تعهد و وفاداری را در آن‌ها تقویت کند.

• حقوق عادلانه

دستمزد عادلانه موجب ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود و آن‌ها را تشویق می‌کند با قدرت بیشتری وظایف خود را انجام دهند. دادن حس ارزشمندی و پاداش‌های گوناگون به کارمندان می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی آن‌ها شود. دستگاہ انگشت زنی حضور و غیاب یکی از ابزارهایی است که به کارفرما جهت تنظیم حقوق و پاداش منصفانه کمک می‌کند.

• ثبات شغلی

کارکنانی که نسبت اطمینان خاطر زیادی به ثبات و امنیت شغلی خود دارند، برای انجام وظایف خود احساس مسئولیت زیادی می‌کنند و همین امر آن‌ها را متعهدتر خواهد کرد؛ چراکه اگر کارمندی بداند انرژی و زمان او صرف شغل بی‌ثباتی می‌شود، انگیزه و احساس مسئولیت او برای انجام وظایف محوله کاهش می‌یابد.

• ارتباطات

ارتباط میان مدیران و کارمندان یکی از نکات مهم برای ایجاد تعهد سازمانی کارمندان است؛ به عبارت دیگر ارتباط منظم، شفاف و دوطرفه می‌تواند فضای کاری خوبی را برای کارکنان ایجاد کند. اگر مدیران به کارکنان خود اجازه دهند در سیاست‌گذاری‌های سازمان مشارکت داشته باشند، احساس تعلق خاطر و فداکاری در کارکنان تقویت می‌شود و آن‌ها را به پیشبرد اهداف سازمانی وفادار می‌کند.

• تأخیر کارمندان

تحقیقات نشان می‌دهد میان تعهد سازمانی کارکنان و تأخیر آن‌ها رابطه معکوسی وجود دارد؛ به عبارت دیگر افراد متعهد تلاش می‌کنند به‌موقع در محل کار خود حاضر شوند. در مقابل افرادی که از شغل خود رضایت ندارند اغلب اوقات با تأخیر به محل کار خود می‌روند؛ بنابراین مدیران در صورت مشاهده تأخیر بیش از اندازه کارمندان خود باید ریشه مشکل را بیابند و سعی در برطرف کردن آن داشته باشند.

• استرس شغلی

اگر فضای کاری متشنج و پراسترس باشد، کارمندان نمی‌توانند احساس مثبتی به شغل خود داشته باشند؛ از این‌رو در شرایط بحرانی و چالش‌برانگیز تعهد آن‌ها به سازمان کاهش می‌یابد.

مزایای تعهد سازمانی چیست؟

همان‌طور که اشاره کردیم کارکنان متعهد با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها به شمار می‌آیند. در این قسمت مزایای تعهد سازمانی در مدیریت منابع انسانی را نام می‌بریم:

- کارمندانی که به چشم‌انداز و اهداف سازمان احساس مسئولیت و تعهد دارند، همکاری آن‌ها برای بهبود عملکرد خود افزایش می‌یابد و در نتیجه شاهد بهره‌وری کار آن‌ها خواهیم بود.
- کارمندانی که از شغل خود احساس رضایت و تعهد دارند، سعی می‌کنند به‌موقع در محل کار خود حاضر شوند و کمتر از سایر کارمندان تأخیر و غیبت داشته باشند؛ به عبارت بهتر کارمندان متعهد انگیزه فراوانی برای رفتن به محل کار و تکمیل پروژه‌ها دارند و به‌ندرت از مرخصی‌های خود استفاده می‌کنند.
- کارکنان متعهد و فداکار موجب تحقق یافتن اهداف سازمانی می‌شوند؛ زیرا در فعالیت‌های گروهی به‌خوبی عمل می‌کنند و سعی می‌کنند برای پیشبرد اهداف سازمانی با دیگران همکاری کنند.
- کارمندان متعهد عامل قدرتمندی برای مدیران خود هستند و در شرایط بحرانی به سیاست‌ها و اهداف سازمان خود وفادار هستند.
- کارکنان عادی سعی می‌کنند وظایفی را انجام دهند که در حیطه کاری آن‌ها باشد، اما کارمندان متعهد سعی می‌کنند زمان و انرژی بیشتری را برای تحقق اهداف سازمانی صرف کنند و وظایف خارج از حیطه کاری را نیز انجام می‌دهند؛ از این‌رو موجب تحقق اهداف سازمان می‌شوند.

چطور تعهد سازمانی را بهبود بخشیم؟

هر چقدر میزان تعهد سازمانی کارمندان و همچنین تعهد سازمانی مدیران افزایش یابد شاهد افزایش سودآوری، ماندگاری کارکنان، بهبود بهره‌وری، افزایش اشتیاق و انگیزه

کارکنان، افزایش رضایت مشتریان و درنهایت موفقیت سازمان در بازار رقابت خواهیم بود. در این قسمت برای بهبود تعهد سازمانی کارکنان نکاتی را ارائه خواهیم داد:

• ایجاد فرهنگ کار تیمی

کارمندان یک سازمان باید بدانند افراد با مهارت‌ها و تخصص‌های مختلفی برای همکاری با یکدیگر گرد هم می‌آیند؛ به عبارت دیگر هیچ دو کارمندی شبیه یکدیگر نیستند. کارمندان برای همکاری با یکدیگر باید تفاوت‌ها را بپذیرند و مدیران نیز باید تیم سازی فرهنگ کار تیمی را ترویج دهند تا انگیزه و تعهد کارکنان افزایش یابد.

• اشتراک گذاشتن انتظارات و اهداف خود با سایر کارمندان

یکی از نکاتی که موجب افزایش تعهد سازمانی کارمندان می‌شود، این است که مدیران اهداف و انتظارات خود را واضح و شفاف با کارمندان به اشتراک بگذارند. هنگامی که کارکنان تصویر روشنی از آینده سازمان داشته باشند، احساس مالکیت آن‌ها به سازمان افزایش می‌یابد و در نتیجه به مدت طولانی در سازمان باقی می‌مانند.

• شفاف‌سازی

مدیران باید به کارکنان خود اجازه دهند تا در سیاست‌گذاری‌ها و حل مسائل مختلف سازمان مشارکت کنند؛ به عبارتی اگر رهبر با کارکنان خود روراست باشد و وقایع مهم را با آن‌ها در میان بگذارد، کارمندان احساس ارزشمندی می‌کنند و در نتیجه تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.

• اخلاق‌مداری

در سراسر دنیا اخلاق حرفه‌ای و وجدان کاری جزء عوامل موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شوند. اگر کارکنان احساس خوبی به استانداردهای سازمان و قوانین آن داشته باشند، اطمینان آن‌ها برای ماندن در سازمان افزایش می‌یابد.

• ایجاد فرهنگ کاری مثبت

یکی از مؤلفه‌هایی که موجب احساس شادی و رضایت کارمندان می‌شود، فرهنگ کاری مثبت است. در واقع هنگامی که کارکنان بدانند می‌توانند ایده‌های خود را بدون استرس به اشتراک بگذارند و با مدیران خود به خوبی ارتباط برقرار کنند، تعهد آن‌ها به سازمان افزایش می‌یابد.

• اعتمادسازی

یکی از نشانه‌های توسعه سازمان‌ها اعتماد میان مدیریت و کارمندان است. کارمندان همواره مدیران خود را به‌عنوان الگو قرار می‌دهند و سعی می‌کنند از آن‌ها اطلاعات جدیدی را یاد بگیرند؛ در نتیجه رفتار صحیح مدیران و تصمیم‌گیری‌های معقولانه می‌تواند موجب اعتمادسازی میان مدیران و کارمندان شود که در نهایت تعهد سازمانی کارکنان را در بر خواهد داشت.

• پاداش‌دهی

اگر کارکنان در کار خود خلاقیت و نوآوری داشته باشند، باید به بهترین شیوه آن‌ها را تشویق کرد تا احساس ارزشمندی کنند و تعهد کاری آنان افزایش یابد.

• ارائه بازخوردهای سازنده

یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که می‌تواند تعهد سازمانی کارمندان را افزایش دهد، ارائه بازخوردهای سازنده به کارمندان است. اگر کارمندی در کار خود مرتکب اشتباه می‌شود، می‌توانید به بهترین شکل ممکن با او صحبت کنید و با یک بازخورد سازنده چگونگی انجام درست کار را برای او شرح دهید. درواقع ما تنها با انتقاد کردن و بیان اشتباهات کارمندان نمی‌توانیم آن‌ها را از اشتباهشان آگاه کنیم. از طرفی انتقاد کردن موجب از دست دادن انگیزه و روحیه کارمندان خواهد شد؛ بنابراین با ارائه بازخوردهای سازنده باید تعهد کاری کارمندان را افزایش دهیم.

• تفویض وظایف

سازمان‌های موفق به‌خوبی می‌دانند که چگونه وظایف متناسب با هریک از کارکنان را شناسایی و به آن‌ها محول کنند. اگر مسئولیت‌ها به طور ناکارآمد تفویض شوند، تمام کارکنان تحت فشار قرار می‌گیرند و مسیر دستیابی به اهداف سازمانی دچار انحراف می‌شود؛ از این‌رو تخصیص صحیح وظایف می‌تواند به تعهد سازمانی کارکنان منجر شود.

• تشویق کارمندان

اگر کارمندی عملکرد خوبی دارد و علاوه بر وظایف خود کارهای مثبتی برای تحقق اهداف سازمانی انجام می‌دهد، باید برای فداکاری و ازخودگذشتگی فرد ارزش قائل شویم و تشویق‌ها و پاداش‌های مناسبی را برای او در نظر بگیریم.

• ترویج انرژی مثبت میان کارمندان

کارکنانی که از انجام وظایف خود انرژی مثبتی دریافت می‌کنند، بهره‌وری و تعهد کاری آن‌ها افزایش می‌یابد.

• ایجاد فضای کاری رقابتی

یکی از عوامل مؤثر برای پرورش احساس انگیزه و تعهد کارکنان فراهم کردن فضای کاری جذاب و رقابتی است.

نگرش ارزشی

تغییر و تحول سازمانی و تاثیر آن بر نگرش افراد و نقش ها

تغییر و تحول در سازمان یکی از مسائل عمده ای است که بر کارکنان و نقش ها تاثیر داشته و فکر آنها را مشغول می کند و در برابر آن واکنش هایی را با توجه به فکر و نگرش خود نسبت به تغییر نشان می دهند و این رابطه ، رابطه ای است دو طرفه . در بعضی مواقع تغییر و تحول آنچنان فراگیر و زیاد است که کارکنان چاره ای جز تغییر در نگرش جهت سازگار نمودن خود با تغییرات انجام شده ندارند در ادامه به تغییرات در سازمان می پردازیم.

سازمان ها در زمان کنونی به صورت فرایندهای محیطی پویا، با تغییر روبرو هستند و مجبور شده اند که خود را با عوامل محیطی سازگار کنند. برای مثال تقریباً هر سازمانی باید خود را با محیط متشکل از فرهنگ های گوناگون سازگار کند. سیاست ها و روش ها یا ملیت ها باید تغییر کند تا سازمان بتواند نیروی کار مختلف از نژادها، گروه ها و ملیت ها را جذب کند.

نگرش چیست؟

نگرش نظری است که درباره افراد، چیزها و رویدادها ابراز می گردد و منعکس کننده نوع احساس فرد درباره آن است. در هر نگرشی یک قضاوت و ارزیابی نهفته است. مثلاً هنگامی که می گویم من کارم را دوست دارم نگرش خود را درباره کارم ابراز می دارم. امکان دارد

یک نفر هزارها نگرش داشته باشد، ولی در رفتار سازمانی تنها به تعداد اندکی از نگرش‌ها، که به شغل یا کار افراد مربوط می‌شود، توجه خواهد شد. نگرش فرد نسبت به کارش نشان‌دهنده ارزشیابی مثبت و منفی است که وی درباره جنبه‌های مختلف کارش ابراز می‌دارد.

نگرش تعهد سازمانی

تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که باعث می‌شود فرد در سازمان بماند و در جهت اهداف آن تلاش کند. یعنی فرد به اهداف و ارزش‌های سازمان باور دارد، در عین حال تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن را دارد. بنابراین تعهد سازمانی با یکسری رفتارهای مولد و سازنده همراه است.

نقش نگرش در رفتار سازمانی

نگرش در سازمان از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند بر رفتار فرد اثر بگذارد به طور مثال اگر کارکنان سازمان بر این باور باشند که این شرکت جای پیشرفت و یادگیری نیست این نگرش بر نوع رفتار آن‌ها در سازمان تاثیر می‌گذارد مثلاً باعث می‌شود تلاششان را کم کنند.

کارکنان با نگرش مثبت و پویا به وظایف و مسئولیت‌های خود نسبت به سازمان، می‌توانند به عملکرد بهتری دست یابند. به عنوان مثال، افراد با نگرش مشارکتی و تعهد به سازمان، با افکار خلاقانه، حل مسائل بهبود یافته و به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کنند.

از طرف دیگر، نگرش‌های منفی نیز می‌توانند تأثیرات مخربی بر رفتار سازمانی داشته باشند. افرادی که احساس عدم تعهد یا عدم ارتباط با سازمان دارند، ممکن است از انجام وظایف خودداری کنند و این ممکن است به کاهش عملکرد و ایجاد مشکلات در سازمان منجر شود.

انواع نگرش در رفتار سازمانی

در رفتار سازمانی به نگرش‌های مختلفی می‌پردازیم بعضی از مهمترین آن‌ها در شکل زیر نمایش داده شده‌اند.

عنوان نگرش	تعریف
رضایت شغلی	ارزیابی شخص در مورد شغلش (فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد؟)
تعهد سازمانی	نگرش کلی فرد نسبت به سازمان (پذیرش اهداف سازمان و تمایل به ماندن)
ماندگاری (عدم تمایل به ترک خدمت)	عدم تمایل به خروج از سازمان
بهداشت روانشناختی	توجه به ابعاد فیزیکی و روانشناختی کار
نبود اعتماد به کار	کار افراطی بدون لذت
تعادل کار و خانواده	تعادل بین نقش‌ها
عجین شدن با شغل	علاقه محوری فرد به شغلش
اشتياق سازمانی	تلاش داوطلبانه فرد برای سازمان
حمایت سازمانی ادراک شده	اعتقاد کارکنان به میزانی که سازمان برای مشارکت و رفاه آن‌ها ارزش قائل است.
هویت سازمانی	پیوند هویت فرد و سازمان
نبود رفتارهای ضد شهروندی سازمان	دزدی، غیبت انتقام‌جویی نزاع
رفتارهای شهروندی سازمانی	وفاداری، نوآوری، توسعه شخصی، وجدان نوع دوستی

در این میان بیشترین تحقیقاتی که در رفتار سازمانی در مورد نگرش‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عجین شدن با شغل و اشتیاق سازمانی است که در ادامه تک تک آن‌ها را با هم مرور می‌کنیم.

نگرش رضایت شغلی

رضایت شغلی اولین، پراهمیت‌ترین و قدیمی‌ترین متغیر وابسته مورد مطالعه در رفتار سازمانی است. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد در مورد شغلش اطلاق می‌شود، و این که تا چه اندازه کارش را دوست دارد؟ کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد

به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است.

به دلیل گستردگی جوانب شغل، رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌ها را در بر می‌گیرد. به این ترتیب فرد ممکن است از یکسری مولفه‌ها راضی باشد و از یک سری ناراضی ولی همه این عوامل تحت عنوان رضایت شغلی مطالعه می‌شود. اصلی‌ترین مولفه‌های تشکیل دهنده رضایت شغلی عبارتند از: نفس کار، پرداخت، فرصت‌های ارتقا، محیط کار، همکاران و سرپرستان

نگرش تعهد سازمانی

تعهد سازمانی بیانگر نیرویی است که باعث می‌شود فرد در سازمان بماند و در جهت اهداف آن تلاش کند. یعنی فرد به اهداف و ارزش‌های سازمان باور دارد، در عین حال تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن را دارد. بنابراین تعهد سازمانی با یکسری رفتارهای مولد و سازنده همراه است.

نگرش اشتیاق سازمانی

اشتیاق سازمانی یکی از نگرش‌های بسیار مهم در رفتار سازمانی است و حسی است که فرد خود را جزء سازمان و منافع خود را منافع سازمان می‌داند و از هیچ کوششی برای توسعه دریغ نمی‌نماید. اشتیاق یا تعلق سازمانی یعنی چقدر کارکنان ما در سازمان حاضرند تلاش داوطلبانه انجام دهند؟ بدین معنی که اگر حق انتخاب داشته باشند آیا به طریقی عمل می‌کنند که منافع سازمان افزایش یابد؟ تعلق بیشتر کارکنان با بهره‌وری بیشتر، سودآوری بالاتر، محصول باکیفیت‌تر و کاهش نرخ خروج همراه است. این تاثیرات، تعلق سازمانی را به یکی از داغ‌ترین موضوعات مدیریت تبدیل کرده است.



کارکنانی با تعلق کامل، همواره ذهن، دست، قلب و روح خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند.

نگرش عجین شدن با شغل

عجین شدن با شغل یعنی فرد به صورت ذهنی و روانشناختی مشغول شغلش شده و در آن غرق می‌شود و علاقه و اهمیت خاصی برای آن قائل می‌شود، از کار خود لذت برده و از آن خسته نمی‌شود در یک عبارت شغل را معرف خود می‌داند.

سنجش نگرش کارکنان

اصولا هر سازمانی درصدد آگاهی از نگرش‌های کارکنان است. اگر این نگرش‌ها به صورت مشخصی بیان شود، مدیران از نوع ادراک کارکنان نسبت به خود و سازمان آگاه می‌شوند و این امر به آن‌ها کمک می‌کند که تصمیمات بهتری بگیرند، به منظور سنجش هر یک از نگرش‌های کارکنان پرسشنامه‌های متعددی وجود دارد که بر اساس اولویت‌ها و دغدغه‌های سازمان مورد استفاده و تحلیل قرار می‌گیرد

سخن پایانی

با توجه به مطالب بالا درمی‌یابیم رشد و توسعه یک سازمان وابستگی زیادی به تعهد کارمندان دارد. برای دوام طولانی‌تر سازمان و حیات کسب و کار خود باید به پرورش احساس فداکاری و تعهد در کارمندان خود توجه بیشتری داشته باشیم. به یاد داشته باشید تعهد سازمانی به میزان علاقه و وفاداری کارمندان به سازمان گفته می‌شود. هر چقدر سطح تعهد نیروی کار افزایش یابد، بهره‌وری و عملکرد سازمان بیشتر می‌شود و همین موضوع می‌تواند نقش بسزایی در موفقیت سازمان داشته باشد.

همان‌طور که اشاره کردیم، تعهد سازمانی به دلایل مختلفی از جمله رشد و توسعه کسب و کار، افزایش مشارکت کارکنان، افزایش رضایت مشتریان، حفاظت از اموال سازمان، افزایش بهره‌وری و موفقیت‌های مالی سازمان، تأخیر نداشتن و غیبت نکردن از کار، قدرت رویارویی با چالش‌های مختلف، ماندگاری کارمندان در سازمان، پرورش فرهنگ کار گروهی و... اهمیت زیادی دارد؛ به همین دلیل مدیران سازمان‌ها باید با استراتژی‌های گوناگون، فضای کاری امن و باانگیزه‌ای را برای کارمندان فراهم کنند تا احساس تعهدپذیری و پایبندی آنان افزایش یابد.

در صورتی که کارمندان احساس ارزشمندی و رضایت‌مندی داشته باشند، در برابر مسائل سازمان از خودگذشتگی و تعهد نشان می‌دهند و برای رفع چالش‌ها انرژی و زمان زیادی را صرف می‌کنند. ما در این مقاله درباره تعهد سازمانی و انواع آن، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و همچنین مزایای تعهد سازمانی مدیران و کارمندان مطالبی را برای شما عزیزان شرح دادیم. امیدواریم با استفاده از این مطالب گام مهمی برای بهبود تعهد سازمانی کارکنان خود بردارید. در پایان از همراهی شما سپاسگزاریم.