



Organizational commitment

تعهد سازمانی

مقدمه :

مشارکت کارمندان در مأموریت و چشم انداز یک سازمان و انواع تعهدسازمانی کارکنان مسائلی هستند که همچنان در مرکز طراحی هر استراتژی مدیریتی به آن پرداخته میشود.

رهبران کسب و کار با شناخت خصوصیات روانی کارکنان، عواطف و انتظارات آنها و با پاسخ گویی به نیازهایشان، به شیوه ای که هم کارفرما و هم کارکنان از آن سود ببرند، توانسته اند آنها را رهبری کنند. با این روش تعهد سازمانی کارکنان تضمین شده، به دنبال آن اهداف کسب و کار قابل دست یابی می شوند.

به زبان ساده تعهد سازمانی تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس میکنند.

تعهد از نظر لغوی:

به کار گرفتن، به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن

پورتر و همکاران در سال ۱۹۷۴ :

تعهد سازمانی را همسان سازی و پیوند به آن تعریف میکنند. که خود از سه عامل تشکیل می شود:

۱- قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف

۲- آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه بیشتر

۳- علاقمندی به حفظ عضویت در سازمان

میزان همانند سازی با سازمانی خاص یا دلبستگی به آن را میتوان با سه عامل مشخص نمود:

- اعتقاد راسخ به ارزشها و اهداف سازمان

- تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمان

- تمایل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان

تعریف

دانشمندان و متخصصین مدیریت: سه مفهوم وفاداری، احساس هویت و شناسایی و آمادگی را برای تعهد مطرح کرده اند.

سومین نگرش از نگرش های شغلی، تعهد سازمانیست که عبارت است از حالتی که کارکنان سازمان بخصوص، هدفهایشان را معرف خود می دانند و آرزو میکنند در عضویت آن سازمان بمانند .

وابستگی شغلی به این معنا است که فرد شغل خاصی را به خود نسبت می دهد و آن را معرف خود می داند.

اما **تعهد سازمانی**، بدان معناست که فرد سازمانی را معرف خود میداند.

یکی از شاخص های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، نیروی انسانی آن است.

نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت نماید، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب میشود.

معمولا **کارمندان با تعهد سازمانی بالا** عملکرد بهتری نسبت به کسانی که تعهد کمتری دارند، خواهند داشت.

در صورت وجود احساس تعلق و وفاداری سازمانی، محیطی صمیمی و آشنا بوجود آمده و در چنین محیطی که در طول زمان آشنایی در یک گروه بوجود آمده، انجام کارها بسیار ساده تر و فعالیت های گروهی به خوبی و با سرعت بالا صورت میگیرد.

مدل سه بخشی تعهد سازمانی

تعهد عاطفی: بعنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزشهای سازمانی و نیز بوسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص میشود. این نوع تعهد با تجربیات کاری کارکنان نسبت مستقیم دارد. تعهد عاطفی زمانی بیشتر است که فاصله بین ارزشهای فردی کارکنان و ارزشهای سازمانی به میزان حداقل باشد.

تعهد تکلیفی: بعنوان وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت های آن تعریف میشود. بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است که افراد فکر میکنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آنهاست. این نوع تعهد بر وظایف و مسئولیت ها استوار است. بعنوان نمونه در کسب و کارهای کوچک با تعویق پرداخت، کارکنان حاضر به ترک سازمان نیستند زیرا تمایل ندارند کارفرما را در شرایط دشوارتنها بگذارند.

تعهد مستمر: ناشی از درک افزایش یافتن هزینه های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه های از دست رفته عبارتست از مخارج یک فعالیت یا یک پروژه که قابل بازیافت نباشند. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد نسبت به افزایش چنین هزینه ها ی حساسیت بالایی خواهد داشت.

اهمیت تعهد

در سالهای اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی بعنوان عامل مهمی برای درک، فهم، پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است.

تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز نگرش نزدیک بهم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند غیبت، جابجایی اثر میگذارند و می توانند پیامدهای مثبت و منفی متعددی داشته باشند.

اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است . یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی می شوند.

مطالعات مختلف در سازمانهای مختلف نشان میدهد که برای اینکه کارکنان بتوانند کارآیی بیشتر و تمایل قوی برای ماندن در شغل خود داشته باشند باید از **دلبستگی شغلی** نیز برخوردار باشند. همچنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود داشته باشند که خود موجب احساس مسولیت و درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می شود.

انواع تعهد:

هرسی و بلانچارد ۱۹۸۹:

✓ **تعهد نسبت به خود:** نشان دادن تصویر قوی و مثبتی از خود که نباید با خودخواهی و خود محوری اشتباه شود. تعهد خود را با استقلال عمل و کسب مهارت‌های لازم برای اعمال مدیریت و پذیرش انتقاد‌های سازنده مشخص میکنند.

✓ **تعهد نسبت به افراد و گروه کاری**

✓ **تعهد نسبت به کار:** تلاش برای حفظ تمرکز صحیح بر کار، اهل عمل بودن و روشن کردن اهمیت کار، معنا بخشیدن به اهمیت کار و هدایت لازم و اطمینان از انجام موفقیت آمیز کار

✓ **تعهد نسبت به ارباب رجوع:** خدمت کردن به ارباب رجوع و نشان دادن اهمیت برای او

✓ **تعهد نسبت به سازمان:** مدیران یا کارکنان موثر به سازمان افتخار کرده و آن را در رفتارشان متجلی میسازند. آنها با روش‌های مختلف مانند شامل ایجاد فضای مناسب سازمانی، حمایت مدیران عالی و رعایت ارزش‌های اساسی سازمان به این مهم دست مییابند.

اهداف سازمانی:

در هر سازمان چندین نوع هدف وجود دارد. هدف های رسمی که با هدف های عملیاتی که سازمان در صدد تامین آنهاست تفاوت عمده دارد.

مزایای تعیین و تامین اهداف:

- مشروعیت بخشیدن به عمل: یک سازمان نوع ماموریت یا هدف خود را مشخص و به گروه های ذینفع اعلان می نماید. هدف رسمی بیانگر آرمان یا مقصد نهایی سازمان است. فراتر از اینکه، هنگامیکه کارکنان از هدف های اعلان شده آگاهی یابند به آن می پیوندند و نسبت به آنها متعهد می شوند.
- هدایت و انگیزش کارکنان: هدف باعث می شود عضو سازمان مسیر خود را مشخص سازد. هدف نهایی که سازمان برای رسیدن به آن تلاش میکند و استراتژیهایی که در این راه به اجرا در می آورد تعیین کننده کاریست که کارکنان و اعضای سازمان باید انجام بدهند.

مزایای تعیین و تامین اهداف:

- **راهنمایی برای تصمیم گیری:** تعیین هدف سازمان یعنی قید و بند گذاشتن یا محدود کردن رفتار فرد و تصمیماتی که او باید بگیرد. این اهداف به افراد کمک میکند تا در فرآیند تعیین ساختار سازمان، نوآوری ها، رفاه اعضا و کارکنان و یا رشد و پیشرفت آنها تصمیمات معقول و مناسب بگیرند.
- **ارزشهای اخلاقی در سازمان:** رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی در سازمان، به صورت یکی از مهمترین پدیده هایی درآمده که در بیشتر سازمانها مورد توجه قرار میگیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست های رسمی و فرهنگ های غیر رسمی سازمانها در آمده است. اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزشهایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است. مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؟

تعهد سازمانی عامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران نیز تلقی می گردد که تسهیل کننده روابط میان سبک زندگی و رفتار شهروندی آنهاست. و کمبود آن در زمره مسائل و مشکلات سازمان های مذکور محسوب می شود.

مفهوم تعهد سازمانی توسط وایت در مقاله انسان سازمانی: به عنوان قدرت مبتنی بر هویت فردی و مشارکت در یک سازمان در نظر گرفته می شود.

مدیران منابع انسانی می توانند با آگاهی از تعهد سازمانی، اهداف سازمانی را بهبود بخشیده و راهکارهایی برای توسعه سازمانی تبیین کنند.

تعهد سازمانی در حقیقت نوعی نگرش به کار است که به طور مشخص با مشارکت کارکنان و تمایل آنها برای باقی ماندن در سازمان مرتبط بوده و در عملکرد شغلی کارکنان موثر است. همچنین می تواند نتایج مفیدی مانند اثربخشی، بهبود عملکرد و کاهش غیبت کارکنان را شامل شود.

در مطالعه مودای و همکاران **ویژگیهای شخصی** از قبیل سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات، سابقه کار

ویژگیهای ساختاری از قبیل حمایت سازمان و عدالت سازمانی

ویژگیهای مبتنی بر نقش از قبیل رضایت شغلی، امنیت شغلی، چالشی بودن کار

از پیش شرط های تعهد سازمانی محسوب می شوند.

Thank you

Hosseini . A

1397.2.15