

دلبستگی کارکنان



دلبستگی کارکنان چیست؟

دلبستگی کارکنان یک مفهوم منابع انسانی (HR) است که میزان اشتیاق و تعهد کارمند نسبت به شغل خود را توصیف می‌کند. کارمندان متعهد، به کار خود و عملکرد شرکت اهمیت می‌دهند و احساس می‌کنند که تلاش آنها می‌تواند تغییرات مثبتی ایجاد کند. کارمند متعهد، انگیزه‌هایی بیش از دریافت حقوق دارد و رفاه خود را به عملکرد خود مرتبط بداند و در نتیجه می‌تواند برای موفقیت شرکت خود مفید باشد.

اهمیت دلبستگی کارکنان

با توجه به ارتباط واضح دلبستگی کارکنان با رضایت شغلی و روحیه کارکنان، در موفقیت یک شرکت نقش حیاتی دارد. ارتباطات بخش مهمی از ایجاد و حفظ مشارکت کارکنان است. کارکنان متعهد به احتمال زیاد بهره‌وری و عملکرد بالاتری دارند. آنها همچنین اغلب تعهد بیشتری به ارزش‌ها و اهداف یک شرکت نشان می‌دهند. کارفرمایان می‌توانند آن را به طرق مختلف تشویق کنند، از جمله درک انتظارات کارکنان، ارائه پاداش و ترفیع برای کار عالی، آگاه نگه داشتن کارکنان در مورد عملکرد شرکت و ارائه بازخوردهای منظم. راهبردهای دیگر عبارتند از تلاش برای ایجاد حس ارزشمندی و احترام به کارکنان و احساس اینکه ایده‌های آنها شنیده و درک می‌شود. کارمندان متعهد معتقدند که کارشان معنادار است، معتقدند که توسط سرپرستانشان مورد قدردانی و حمایت قرار می‌گیرند و موفقیت شرکتشان به آنها سپرده شده است.

تعهد شغلی

کارمندان متعهد اغلب یک ارتباط عاطفی با شغل و شرکت خود ایجاد می‌کنند و بر روی کار در جهت اهداف سازمان خود متمرکز می‌شوند. در حالی که شرکت‌ها ممکن است تعامل کارکنان را بر اساس نیازهای خود تعریف کنند، ویژگی‌های اساسی یک کارمند متعهد عبارتند از:

- آنها می‌دانند نقش‌شان چیست، شغل‌شان چیست و می‌خواهند این کار را انجام دهند.

- آن‌ها به کارفرمای خود وفادار و افرادی سازنده هستند.
- آن‌ها انگیزه دارند تا برای موفقیت سازمان خود کار کنند و می‌دانند موفقیت چگونه به نظر می‌رسد (و چگونه برای رسیدن به آن تلاش کنند).
- آن‌ها از نظر عقلانی و عاطفی به سازمان خود متصل هستند و انگیزه‌ای برای عملکرد در سطح بالایی دارند.
- آن‌ها از نظر فکری و عاطفی با سازمان خود در ارتباط هستند.

دلبستگی کارکنان به معنای شادی کارکنان نیست

دلبستگی کارکنان به معنای شادی کارکنان نیست. ممکن است شخصی در محل کار خوشحال باشد، اما این لزوماً به این معنی نیست که آن‌ها سخت‌کوش و سازنده هستند. شاد کردن کارمندان با درگیر کردن آن‌ها متفاوت است.

دلبستگی کارکنان به معنای رضایت کارکنان نیست

دلبستگی کارکنان به معنای رضایت کارکنان نیست. بسیاری از شرکت‌ها نظرسنجی‌های «رضایت کارکنان» دارند و مدیران اجرایی درباره «رضایت کارکنان» صحبت می‌کنند، اما این حد بسیار پایین است. یک کارمند راضی ممکن است بدون شکایتی ۹ تا ۵ ساعت در روز سر کار خود حاضر شود. اما همان کارمند «راضی» ممکن است به تنهایی تلاش بیشتری انجام ندهد بنابراین راضی بودن کافی نیست.

دلبستگی کارکنان تعهد عاطفی کارکنان به سازمان و اهداف آن است.

ارتباط دلبستگی کارکنان با مدیریت استعداد:

سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت استعداد مؤثر نشان‌دهنده تعهد به سرمایه انسانی است که منجر به مشارکت بیشتر کارکنان و گردش مالی کمتر می‌شود. در نتیجه، دلبستگی کارکنان تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری کارکنان و حفظ استعداد دارد. کارمندانی که بیشترین تعهد را دارند ۲۰ درصد عملکرد بهتری دارند و احتمال استعفا ۸۷ درصد در آن‌ها کمتر است. علاوه بر این، پایه و اساس نیروی کار متعهد با کیفیت، عمق و صحت ارتباطاتی است که توسط منابع انسانی و مدیریت ارشد ایجاد می‌شود.

گرچه نقش مدیر به عنوان مهمترین عامل تعهد کارکنان به شغل، سازمان و تیم را نمی‌توان نادیده گرفت، اما عوامل دیگری مثل مدیریت زمان و شیوه‌هایی که از مدیریت استعداد پشتیبانی می‌کنند، از مشارکت کارکنان نیز پشتیبانی می‌کنند (مانند برنامه‌های تعادل بین کار و زندگی مانند زمان انعطاف‌پذیر، دورکاری، هفته‌های کاری فشرده، برنامه‌های پاداش، سیستم‌های مدیریت عملکرد).