

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی چیست ؟

تعهد سازمانی عبارت است از شرایطی که کارمند سازمان اهدافش را معرفی خود می‌داند و امیدوارست که در عضویت سازمان بماند و نسبت به سازمان خود وفاداری و حس مسئولیت دارد. در نتیجه فرد به حدی از وابستگی شغلی می‌رسد که یعنی فرد آن شغل را به خود نسبت می‌دهد و خود را با آن تعریف می‌کند. با استفاده از تعهد سازمانی، می‌توان تعداد غیبت‌ها و جابه‌جایی کارکنان را پیش‌بینی کرد. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان علاوه بر آن که موجب کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی می‌شود بلکه باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی و اجتماعی هم خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج بد و منفی‌ای برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌باشد.



ابعاد تعهدات سازمانی

(۱) تعهد سازمانی عاطفی: تعهدیست که نشانگر میزان علاقه‌ی فرد نسبت به سازمان است و خود را عضو آن می‌داند. میزان بالا بودن تعهد عاطفی فرد در سازمان نه تنها روی تعهد سازمانی مستمر مؤثر است بلکه موجب می‌شود که افراد دیگری را هم به نیروهای بااستعداد سازمان اضافه کند.

تعهد عاطفی زمانی بیشتر می‌شود که مقدار فاصله‌ی ارزش‌های فردی کارکنان سازمان با ارزش‌های سازمانی به حداقل میل کند.

نکته‌ی قابل توجه آن است که تعهد سازمانی عاطفی کارکنان با تجربیات کاری آنها رابطه‌ی مستقیم وجود دارد. در نتیجه سازمان می‌کوشد با اتخاذ سیاست‌ها و استراتژی‌های خاص مدیریتی کارکنان را به سمت و سوی تعهد عاطفی نسبت به سازمان ببرد.



۲) تعهد سازمانی مستمر: تعهدیست که درواقع توسط فرهنگ سازمانی مشخص می‌شود. هنگامی که کارکنان، سازمان را حمایت‌گر و دارای فضایی مناسب و مثبت تلقی کنند، آنگاه می‌توانیم بگوییم سازمان محیطی را به وجود آورده است که باعث تعهد مستمر در کارکنان خود شده است. وظیفه شناسی و پایداری و ماندگاری کارکنان از عوامل مهم و اصلی سازمان و از اجزای بااهمیت تعهد مستمر هم به شمار می‌روند.

۳) تعهد سازمانی هنجاری: تعهدیست که بر مسئولیت‌ها و وظایف سازمانی و ابقای کارکنان استوار است. تعهد هنجاری برگرفته از مسئولیت اخلاقی و سیستم ارزشی فردی می‌باشد. این تعهد می‌تواند از تعهد عاطفی نشئت گرفته باشد و یا در نتیجه‌ی اجتماعی شدن کارکنان در محل کار به وجود آمده باشد. اگر تعهد هنجاری سازمانی بالا باشد، سازمان آن را از طریق سیستم‌های پاداشی-رفاهی و استراتژی‌های مختلف نشان می‌دهد.

کارمندی که تعهد هنجاری بالایی را دارا باشد، باعث موفقیت بیشتر سازمان خواهد شد. در نتیجه آن فرد رضایت شغلی بیشتری را تجربه خواهد کرد. رضایت شغلی از لحاظ فردی باعث ایجاد احساس مسئولیت بیشتر و ترقی فرد در سازمان می‌شود و از لحاظ سازمانی باعث کاهش میزان جابه‌جایی کارکنان و افزایش توانایی سازمان برای استخدام نیروهای جدید می‌شود.

چگونه تعهد سازمانی را ارتقا دهیم؟

۱) کار گروهی: ایجاد یک فرهنگ کار گروهی قوی، موجب ایجاد فضایی حرفه‌ای در سازمان و تسهیل در انجام پروژه‌ها می‌گردد. اگر سازمانی کار گروهی را ترویج دهد، موجب افزایش حس انگیزه و مسئولیت بیشتر در کارمند می‌شود.



۲) اعلام اهداف و انتظارات سازمان: برای آنکه کارمندان بتوانند در کاری که به آنها محول شده، پیشرفت کنند و در آن شکوفا شوند باید بدانند که کار و اهداف مهم کارشان شامل چه مواردی می‌شود. وظیفه‌ی روشن سازی اهداف و انتظارات سازمانی برعهده‌ی مدیر سازمان است و درواقع مدیر باید تلاش کند که اهداف سازمان خود را تبدیل به اهداف جمعی کند.

۳) ایجاد شفافیت: سازمان باید کارمندان را در اتفاقات درون سازمانی شریک سازد. هم‌چنین کارمندان باید بدانند که چگونه می‌توانند در توسعه‌ی سازمان سهم بیشتری داشته باشند. وقتی سازمان با کارمندان خود شفاف است و اطلاعات را با آنها به اشتراک می‌گذارد، احساس ارزشمندی و تعلق خاطر را افزایش می‌دهد.

۴) اخلاق کاری: کارمندان می‌خواهند نسبت به سازمانی که با آنها کار می‌کنند، حس خوب و مثبتی داشته باشند. داشتن استانداردهای بالای اخلاق کاری موجب می‌شود کارمندان نسبت به سازمان احساس انگیزه، مسئولیت و احترام کنند. وقتی کارمندان می‌دانند که یک سازمان اخلاق بالایی دارد، اعتماد و اطمینان بیشتری نسبت به سازمان دارند.

۵) فرهنگ کاری مثبت: وجود فرهنگ مثبت در سازمان به این معناست که کارمندان سازمان احساس مثبت داشته باشند نسبت به کاری که انجام می‌دهند و سازمان فضایی را برای کارمندان ایجاد کند که آنها بتوانند با خیال راحت ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند.

۶) تشویق نوآوری: یکی از کارهایی که سازمان باید در قبال کارمندان خود انجام دهد، تشویق و ترغیب آنها به سوی نوآوری و توسعه و پیشرفت در سازمان است. وقتی یک کارمند ایده ای دارد که کارها را متفاوت و بهتر انجام دهد، آنها را دلسرد نکنید، برعکس، آنها را ترغیب کنید تا ایده های خوب تری داشته باشند و نظر آنها را در مسائل بپرسید.