

تعهد در سازمان

Committment in Organizational



جواد فقیهی پور - محمد قربانی

سرشناسه: ققیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.
 عنوان و نام پدیدآور: تعهد در سازمان = *Commitment in Organizational* / جواد ققیهی پور، محمد قربانی.
 مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۵.
 مشخصات ظاهری: ۲۴۲ ص: نمودار.
 شابک: ۱-۱۷-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸: ۲۴۲۰۰۰ ریال.
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
 یادداشت: کتابنامه: ص. [۲۰۱] - ۲۴۲.
 موضوع: تعهد سازمانی
 موضوع: *Organizational Commitment*
 موضوع: رفتار سازمانی
 موضوع: *Organizational Behavior*
 موضوع: نیروی انسانی - مدیریت
 موضوع: *Manpower Planning*
 شناسه افزوده: قربانی، محمد، ۱۳۸۴.
 رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۵: ۵۰۷/۴۷۲۷
 رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴
 شماره کتابشناسی ملی: ۴۳۳۶۳۷۳



نام کتاب: تعهد در سازمان
 مولفین: جواد ققیهی پور - محمد قربانی
 ناشر: دارالفنون
 مدیر هنری: فرزانه دلبری
 چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول
 شابک: ۱-۱۷-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸
 نوبت چاپ: اول - شهریورماه ۱۳۹۵
 شمارگان: ۵۰۰ نسخه
 قیمت: ۲۴۲۰۰۰ ریال

❖ حق چاپ این اثر، برای مولفین محفوظ است ❖

❖ دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون ❖

www.DFNashr.ir



نجوید سر تو همی سروری را
سزا خود همین است مری بری را
به زیر آوری چرخ نینوخی را

اگر تو از آموختن سر بتابی
بسوزند چوب درختان بی بر
درخت تو گر بار دانش بگیرد

سخن ناشر

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌کنند. اما اگر این سازمانها، از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخشها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند، نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود؛ بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. ضعف مدیریت، که یکی از سه بروز خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره‌ی یک جامعه می‌گردد، تلاش‌های زیادی بی‌نتیجه خواهد ماند. حق افراد بی‌شماری تضییع شده و سرمایه عظیمی نیز به هدر خواهد رفت. نگاهی بر اتلاف بی‌رویه‌ی منابع انسانی و مالی نشان می‌دهد که اهمیت مدیریت در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، بسیار محسوس‌تر از سایر مکانها دیگر است.

اگر چه مدیریت، مقوله‌ای نوظهور نبوده و قدمتی با فرازای تاریخ بشریت دارد، ولی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون جوامع بشری در دهه‌های اخیر و همراه شدن آن با تغییرات چشمگیر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فردی، هر روز بر اهمیت آن، چه از نظر تئوری و چه از منظر عمل افزوده می‌شود و ضروری است که بیش از گذشته به آن پرداخته شود.

با توجه به آنچه ذکر گردید و از آنجا که امروزه رشته مدیریت یکی از مهمترین رشته‌های دانشگاهی محسوب شده و گرایش‌های آن نیز در کشور ما رو به افزایش است، انتشارات دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در عرصه کتب دانشگاهی و بالخصوص رشته مدیریت، رسالت خود می‌داند که با چاپ و پخش کتب معتبر در این رشته، به نشر دانش روز مدیریت پرداخته و بدین وسیله گامی مثبت در جهت رشد و اعتلای کشور عزیزمان بردارد. بدیهی است که باری اساتید، صاحب‌نظران و خبرگان این حوزه، پشتوانه‌ای قوی برای ما در نیل به این هدف خواهد بود.

فهرست مطالب

پیشگفتار مولفین..... ۱۱

فصل اول: تعاریف و ابعاد تعهد سازمانی

۱۳	۱-۱- مقدمه.....
۱۴	۲-۱- تعریف تعهد.....
۱۵	۳-۱- تعریف تعهد سازمانی.....
۲۰	۴-۱- تعهد سازمانی: معیارهای تشخیصی.....
۲۱	۵-۱- تواناسازی تعهد سازمانی کارکنان.....
۲۲	۶-۱- دیدگاه‌هایی درباره تعهد سازمانی.....
۲۴	۷-۱- ابعاد تعهد سازمانی.....
۲۷	۱-۷-۱- تعهد عاطفی.....
۲۷	۲-۷-۱- تعهد هنجاری.....
۲۸	۳-۷-۱- تعهد مستمر.....
۲۸	۸-۱- مدل‌های تعهد سازمانی.....
۲۸	۱-۸-۱- مدل استیبرز و همکاران.....
۳۰	۲-۸-۱- مدل مودی و همکاران.....
۳۱	۳-۸-۱- مدل ماتیو و زاجاک.....
۳۳	۹-۱- پیشایندهای تعهد سازمانی.....
۳۳	۱-۹-۱- پژوهش کاظمی حقیقت (۱۳۷۸).....
۳۶	۲-۹-۱- پژوهش مدنی و زاهدی (۱۳۸۴).....
۳۶	۳-۹-۱- پژوهش میگون یوری و همکاران (۱۳۹۴).....
۳۸	۴-۹-۱- پژوهش هال و همکاران (۱۹۷۰).....
۳۸	۵-۹-۱- پژوهش کوچ و استیر (۱۹۷۸).....
۴۰	۶-۹-۱- پژوهش مودی و همکاران (۱۹۸۲).....
۴۳	۷-۹-۱- پژوهش استیبرز و یورتر (۱۹۸۳).....
۴۳	۸-۹-۱- پژوهش ریچرز (۱۹۸۵).....
۴۳	۹-۹-۱- پژوهش آلن و می‌یر (۱۹۹۰).....
۴۳	۱۰-۹-۱- پژوهش ماتیو (۱۹۹۱).....

۴۴	۱۱-۹-۱ پژوهش بتمن و استراسر (۱۹۹۲)
۴۴	۱۲-۹-۱ پژوهش واندربیرگ (۱۹۹۲)
۴۵	۱۳-۹-۱ پژوهش بارن و گرینبرگ (۱۹۹۳)
۴۶	۱۴-۹-۱ پژوهش برونینگ و اسنیدر (۱۹۹۳)
۴۶	۱۵-۹-۱ پژوهش کوهن (۱۹۹۴)
۴۹	۱۶-۹-۱ پژوهش می‌یر و اسکورمن (۱۹۹۸)
۵۱	۱۷-۹-۱ پژوهش لاک و گرافورد (۲۰۰۱)
۵۲	۱۸-۹-۱ پژوهش هولدن و دورثی (۲۰۰۲)
۵۲	۱۰-۱ پیامدهای تعهد سازمانی
۵۳	۱۱-۱ مدل توبیافت تعهد سازمانی
۵۵	۱۲-۱ خلاصه فصل

فصل دوم: پیشایندها؛ ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی

۵۷	۱-۲ مقدمه
۵۷	۲-۲ ویژگی‌های شخصیتی
۵۸	۳-۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی
۶۸	۴-۲ خلاصه فصل

فصل سوم: پیشایندها؛ ویژگی‌های فردی

۶۹	۱-۳ مقدمه
۶۹	۲-۳ هوش هیجانی
۷۶	۳-۳ هوش سازمانی
۸۰	۴-۳ خلاصه فصل

فصل چهارم: پیشایندها؛ ویژگی‌های سازمانی

۸۱	۱-۴ مقدمه
۸۱	۲-۴ سبک رهبری
۸۲	۱-۲-۴ رهبری تحول‌آفرین یا تحول‌گرا
۸۳	۲-۲-۴ رهبری تبادل‌ی یا تعامل‌گرای
۸۴	۳-۲-۴ ارتباط رهبری و تعهد سازمانی
۹۰	۳-۴ بازاریابی داخلی
۹۳	۴-۴ خلاصه فصل

فصل پنجم: پیشایندها؛ ویژگی‌های ساختاری

۹۵	۱-۵- مقدمه
۹۵	۲-۵- کار تیمی
۹۹	۳-۵- معنویت سازمانی
۱۰۳	۴-۵- جو اخلاقی
۱۰۹	۵-۵- سلامت روانشناختی محیط کار
۱۱۲	۶-۵- تناسب شخصیت- شغل
۱۱۵	۷-۵- خلاصه فصل

فصل ششم: پیشایندها؛ تجربیات کاری

۱۱۷	۱-۶- مقدمه
۱۱۷	۲-۶- رضایت شغلی
۱۲۸	۳-۶- دلبستگی شغلی
۱۳۱	۴-۶- فرسودگی شغلی و تحلیل فرگی شغلی
۱۳۹	۵-۶- اعتیاد به کار
۱۴۲	۶-۶- استرس شغلی
۱۴۴	۷-۶- حمایت سازمانی
۱۵۶	۸-۶- عدالت سازمانی
۱۶۳	۹-۶- جو سازمانی
۱۶۸	۱۰-۶- خلاصه فصل

فصل هفتم: روابط متقابل و میانجی‌گری تعهد سازمانی

۱۷۱	۱-۷- مقدمه
۱۷۱	۲-۷- کیفیت زندگی کاری
۱۷۸	۳-۷- ارتباط جو اخلاقی و قصد ترک شغل
۱۸۲	۴-۷- نتیجه‌گیری

فصل هشتم: پیامدهای تعهد سازمانی

۱۸۳	۱-۸- مقدمه
۱۸۳	۲-۸- میل به ماندن
۱۸۵	۳-۸- عملکرد سازمانی
۱۸۶	۴-۸- بهره‌وری
۱۸۸	۵-۸- رفتار شهروندی سازمانی

۱۹۳	۸-۶- سلامت سازمانی.....
۱۹۴	۸-۷- آموزش ضمن خدمت.....
۱۹۶	۸-۸- خلاصه فصل.....
۱۹۹	پیوست؛ پرسشنامه تعهد سازمانی.....
۲۰۱	منابع و مآخذ.....

www.ketab.ir

امروزه تغییرات بسیاری در سیستم مدیریت سازمان‌ها و در راستای بهبود و افزایش کارایی و عملکرد سازمان‌ها صورت گرفته است. برای دستیابی به موفقیت و اثربخشی یک سازمان، نیروی انسانی وفادار و متعهد، عامل مهم تأثیرگری است؛ به طوری که با افزایش سطح تعهد سازمانی در کارکنان، می‌توان میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت را به حداقل رساند. بنابراین می‌توان گفت تعهد سازمانی، عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و ازده سازمان‌ها می‌باشد و هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود، مگر اینکه اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن، نوع تعهد نسبی و برای آن تلاش نمایند. اصطلاح تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کار سازمانی که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن، سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد.

در همین راستا و برای آشنایی هر چه بیشتر خوانندگان با ویژگی‌های تعهد سازمانی و اثرات آن بر عملکرد سازمان‌ها، مولفین به تهیه کتاب حاضر در هشت فصل مبادرت ورزیدند. در فصل اول، ابتدا به تشریح مفهوم تعهد و تعهد سازمانی و مولفه‌های آن می‌پردازند. سپس مروری بر انواع مدل‌های ارائه شده در خصوص تعهد سازمانی خواهند داشت و در انتهای فصل نیز پس از بررسی اجمالی پیشاهنگام‌های تعهد سازمانی، به ارائه مدل توسعه یافته خود که مبتنی بر بررسی مطالعات پژوهشی این حوزه می‌باشد، خواهند پرداخت. در فصول دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم کتاب، مولفین به تشریح پیشایندهای تعهد سازمانی می‌پردازند. این پیشایندها عبارتند از ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی، متغیرهای فردی نظیر هوش هیجانی و هوش سازمانی، ویژگی‌های سازمانی مرتبط با تعهد سازمانی مشتمل بر سبک رهبری و بازاریابی داخلی سازمان، ویژگی‌های ساختاری در قالب متغیرهایی نظیر کار تیمی، معنویت، جو اخلاقی، سلامت روانشناختی محیط کار و همچنین تناسب شغل و شخصیت و مباحثی نظیر حمایت سازمانی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، دلبستگی شغلی، اعتیاد به کار، عدالت سازمانی، جو سازمانی و استرس شغلی تحت عنوان تجربیات کاری کارکنان.

پس از بررسی و واکاوی ابعاد تعهد سازمانی و همچنین متغیرهای اثرگذار و به عبارتی پیشایندهای تعهد سازمانی، در فصل هفتم به بررسی متغیر کیفیت زندگی کاری که رابطه‌ای متقابل با تعهد سازمانی دارد و

همچنین متغیرهای جو اخلاقی و قصد ترک شغل که متغیر تعهد سازمانی میانجی آنان محسوب می‌گردد، خواهند پرداخت. در نهایت و در فصل هشتم کتاب نیز پیامدهای تعهد سازمانی مورد بررسی قرار خواهند گرفت. این پیامدها مشتمل بر میل به ماندن، عملکرد و بهره‌وری، رفتار شهروندی سازمانی، سلامت سازمانی و آموزش ضمن خدمت می‌باشند.

جواد فقیهی پور - محمد قربانی

زمستان ۱۳۹۴

www.ketab.ir