

بسم الله الرحمن الرحيم

وابستگی (تعهد) و وابستگی (تعلق) سازمانی

www.ketab.ir



دفتر پژوهشهای فرهنگی

احمدی، پرویز، ۱۳۲۳ -
وابستگی (تعهد) و دلبستگی (تعلق) سازمانی / پرویز احمدی، پردیس شکری - تهران: دفتر پژوهشهای
فرهنگی، ۱۳۹۷.
۱۶۶ ص: مصور، جدول، نمودار. - (فرهنگ و مدیریت: ۱۶۲)

ISBN: 978-964-379-447-7

فهرست نویسی براساس اطلاعات فیا
کتابنامه

۱. تعهد سازمانی. ۲. بانک رفاه کارگران - مدیریت شعب استان گیلان. ۳. رفتار سازمانی. ۴. تعهد
سازمانی - ایران - نمونه پژوهی. ۵. رفتار سازمانی - ایران - نمونه پژوهی. الف. شکری، پردیس، ۱۳۶۸ -
ب. دفتر پژوهشهای فرهنگی. ج. عنوان
۱۳۹۷ و ۲۷۶ الف/ ۵۸/۷ HD ۶۵۸/۳۱۴
کتابخانه ملی ایران

۵۲۱۳۸۹۳

ISBN:978-964-379-447-7

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۷۹-۰۴۷

• وابستگی (تعهد) و دلبستگی (تعلق) سازمانی

• دکتر پرویز احمدی و مهندس پردیس شکری

• Organizational Commitment and Belonging

• Parviz Ahmadi (Ph.D.) & Parvizi Shokri

• ویراساز: روین حیدری

• طراح جلد و صفحه آرا: فریده داورزنی

• شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه، چاپ اول: ۱۳۹۸

همه حقوق محفوظ است. هرگونه تقلید و اسناد از این کتاب به هر شکل بدون اجازه کتبی
دفتر پژوهشهای فرهنگی ممنوع است.



دفتر پژوهشهای فرهنگی

مراکز اصلی پخش و فروش:

- دفتر و فروشگاه مرکزی: تهران، خیابان کریم خان زند، خیابان ایرانشهر شمالی، کوچه باقری قصرالدشتی،
شماره ۵. کدپستی: ۱۵۸۴۷۴۷۹۱۳ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۴۶۹۱
تلفن: ۸۸۲۱۳۶۴ دورنگار: ۸۸۳۰۲۴۸۵
تلفن های فروش: ۰۹۳۵۲۴۷۹۸۴۷، ۸۸۸۴۹۴۶۱
پست الکترونیک: lahze1386@gmail.com فروش الکترونیک: www.iranculturalstudies.com

- پخش مرکزی: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، نبش خیابان شهید وحید نظری، شماره ۲۵۵.
تلفن: ۰۹۱۲۲۱۷۷۶۴۷، ۶۶۴۱۷۵۳۲ دورنگار: ۶۶۹۵۰۱۴۶

یادداشت

سازمان‌ها، معنای وسیع کلمه از شالوده‌های اصلی اجتماع کنونی‌اند و مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا مرگ سازمان‌هاست. مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکیا پوست گذشته با تمام اهمیت و آمورش‌هایش و با تمام تأثیری که می‌تواند بر آینده داشته باشد، اتفاق افتاده است و هیچ نیروی بشری نمی‌تواند آن را دیگر بار و به گونه‌ای متفاوت بیافریند؛ ولی آینده در راه است و قسمت مهمی از آن به آنچه امروز می‌گذرد مربوط است. ما باید سهم فرزندان این سرزمین را از آینده جهان معلوم کنیم. برای این منظور، به عزمی ملی نیاز داریم. عزم جامعه را مجموعه مدیران کشور هدایت می‌کند، لذا امر مدیریت مهم‌ترین مقوله‌ای است که باید برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی جامعه مورد توجه قرار گیرد.

دفتر پژوهش‌های فرهنگی به لحاظ اهمیت موضوع مدیریت در عرصه‌های مختلف، به این مقوله مهم پرداخته و دیری است که شاخه دیگری از پژوهش‌ها و انتشارات خود را با عنوان فرهنگ و مدیریت به جویندگان علم، کارآفرینان و سایر علاقه‌مندان تقدیم کرده است. امید است تلاشگران عرصه علم و فرهنگ و صاحبان اندیشه در حوزه مدیریت، در یک همگامی و هماهنگی حیاتی، برای توفیق در ارائه بهترین و ضروری‌ترین آثار در این میدان، یاورمان باشند.

فهرست مطالب

پیشگفتار

۹

فصل ۱. وابستگی سازمانی

مقدمه

۱۱

۱۱

۱۱

تعاریف و مفاهیم وابستگی

۱۴

وابستگی خرد و وابستگی کلان

۱۴

مزایای فرد و یا سازمان و وابستگی پایین، متوسط و بالا

۱۵

وابستگی، پیمان دوجانبه

۱۵

شیوه تعریف وابستگی

۱۵

دیدگاه‌های وابستگی

۲۶

مفهوم‌سازی وابستگی

۲۷

اجرای وابستگی

۲۷

دو بعد نگرشی و رفتاری وابستگی

۲۷

نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نسبت به وابستگی

۲۸

عوامل مؤثر در پیدایش وابستگی

۲۹

اهمیت وابستگی

۳۰

عوامل مؤثر بر وابستگی

۳۰

تشریح علل چهارگانه وابستگی

۳۴

دو نگرش درباره وابستگی

۳۶

فرایند ایجاد وابستگی

۳۶

سطوح وابستگی

۴۲

پیشنهادهایی برای افزایش وابستگی

۴۵

فصل ۲. دل‌بستگی سازمانی

مقدمه

۴۵

۴۶

دل‌بستگی یا تعلق چیست؟

- ۴۷ رفتار کارکنان دلبسته
 ۴۸ مؤلفه‌های احساسی دلبستگی
 ۵۰ نمود رفتاری دلبستگی
 ۵۳ گسترش نقش
 ۵۴ سازگاری
 ۵۶ دلبستگی و داوطلبانه بودن آن
 ۵۶ موهبت آزادی انتخاب انسانی
 ۵۸ نظریه مبادله اجتماعی
 ۵۹ قرارداد روان‌شناختی
 ۶۱ نقش نفس کار و دلبستگی
 ۶۲ خصصه‌های افراد دلبسته
 ۶۹ مدل‌های دلبستگی
 ۱۰۱ انواع انسان‌ها، براساس دلبستگی، از منظر مؤسسه گالوپ
 ۱۰۸ تعریف کارکنان کاملاً دلبسته
 ۱۰۸ تبیین نحوه ارتباط دلبستگی و نتایج کسب و کار
 ۱۱۲ رویکردهای متفاوت درباره دلبستگی
 ۱۱۸ رویکردهای منابع پژوهشی دلبستگی
 ۱۲۴ رویکردهای اندازه‌گیری دلبستگی
 ۱۳۲ اهمیت دلبستگی در سازمان
 ۱۳۸ مقایسه وابستگی و دلبستگی

- ۱۴۱ فصل ۳. مطالعه موردی
 ۱۴۱ ویژگی جمعیت‌شناختی نمونه آماری
 ۱۴۴ توصیف کمی متغیرهای پژوهش
 ۱۵۰ بررسی نرمال بودن متغیرها
 ۱۵۱ بررسی وضعیت موجود متغیرها

- ۱۵۳ پیوست
 ۱۵۷ منابع

پیشگفتار

همه ما، موضوع تعهد و تعلق آشنایی داریم، به طوری که یکی از الزامات سازمان موفق را تعهد، که همان پیمان ده جانبه بین سازمان و کارمند است، می‌پنداریم و بسیاری از مواقع تعهد و تعلق را به صورت، دو واژه مترادف هم به کار می‌بریم، در حالی که بین این دو مفهوم تفاوت و تمایزی هست که بین کتب از این تفاوت سخن می‌گوید. برای روشن تر شدن موضوع و نشان دادن تفاوت این دو، آژه پس از این وابستگی را به مفهوم تعهد و دلبستگی را به مفهوم تعلق استفاده می‌کنیم.

امروزه بیش از هر زمان دیگری، ما دامی که از بهبود عملکرد سخن به میان می‌آید، نقش حیاتی کارکنان پیش کشیده می‌شود. کسانی که در موفقیت یا شکست سازمان نقش بسزایی دارند. برخلاف ساختارهای سازمانی سنتی که به طور جدی به کنترل‌های مدیریتی و کاهش هزینه و بهبود کارایی و... معتقد بودند، در سازمان‌های نوین از کارکنان انتظار می‌رود که ابتکار عمل داشته و با همکاران خویش تعامل سازنده داشته باشند و مسئولیت توسعه فردی خویش را برعهده گیرند و با استانداردهای عملکرد، تلاش کنند؛ بنابراین لازم است، سازمان‌ها کارکنانی وفادار (دلبسته و وابسته) داشته باشند. به این رقابتی که بین سازمان‌ها وجود دارد، توجه به بهبود عملکرد ضرورت دارد و از آنجا که منبع اساسی یا به عبارت بهتر، سرمایه انسانی تنها مزیت رقابتی پایدار است، توجه به آن حیاتی می‌نماید، زیرا بسیاری افراد معتقدند که وابستگی و دلبستگی افراد به سازمان پیش‌نیاز عملکرد و موفقیت‌آمیز است (هارتر^۱ و دیگران، ۲۰۰۲؛ اسمیت^۲، ۲۰۰۷؛ میسی^۳ و دیگران، ۲۰۰۹).

مطالعات شرکت‌های نظرسنجی و مشاوره، نظیر گالوپ^۴ و واتسون ویت^۵ و تاورز پرین^۶ و هریس^۷، نشان می‌دهد که سطح دلبستگی و وابستگی در سازمان‌ها پایین و در بسیاری شرکت‌ها رو به کاهش است و بسیاری از سازمان‌ها از نبودن دلبستگی و وابستگی

1. Harter

2. Smythe

3. Macey

4. Gallup

5. Watson Wyatt

6. Towers Perrin

7. Harris

کارکنان رنج می‌برند؛ این موضوع به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها منجر شده است (کروستان^۱، ۲۰۰۸؛ لی^۲، ۲۰۰۵).

بسیاری از کارکنان از محیط کار خود ناخرسندند، به این ترتیب که محیط کار آنها را سرگرم می‌کند، ولی آنان با تمام وجود خویش به کار اشتغال ندارند (بنیس^۳، ۲۰۰۰). این عوامل سبب شده که به افراد و احساس آنها نسبت به سازمان‌ها توجه بیش‌تری شود تا به کمک آنها عملکردها به سمت بهبود و موفقیت سوق پیدا کنند (شکری، ۱۳۹۴).

www.ketab.ir