



فرآیند ایجاد تعهد سازمانی

www.ketab.ir

مؤلف: حمید ثقفی

آفاق
پرستش



سرشناسه	: ثقفی، حمید، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	: فرایند ایجاد تعهد سازمانی / مولف حمید ثقفی؛ ویراستار هوشنگ اسدزاده.
مشخصات نشر	: تهران: آفتاب گیتی، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۳ ص.: جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۳۱۴-۲۴۷-۵ : ۸۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۰۱.
موضوع	: تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی Organizational commitment -- Iran -- Case studies
موضوع	: بانک ملی ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی Organizational behavior -- Psychological aspects -- Iran -- Case studies
موضوع	: رفتار سازمانی -- ایران -- جنبه های روان شناسی -- نمونه پژوهی Employee motivation -- Iran -- Case studies
	: انگیزش در کار -- ایران -- نمونه پژوهی کارکنان -- ایران -- وفاداری -- نمونه پژوهی Employee loyalty -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: ۷/HD۵۸
رده بندی دیویی	: ۳۱۴۹۰۵۵۴۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۰۹۶۳۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

آفتاب گیتی
www.ketabegiti.ir

عنوان : فرایند ایجاد تعهد سازمانی

مولف: حمید ثقفی

ویراستار : هوشنگ اسدزاده

نشر و پخش : موسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

نوبت چاپ : اول، ۱۴۰۱

شمارگان : ۵۰۰ نسخه

چاپ : فدک

قیمت : ۸۵۰۰۰۰ ریال

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۳۱۴-۲۴۷-۵

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

آدرس : تهران میدان انقلاب ضلع جنوب شرقی - نبش خیابان ۱۲ فروردین - ساختمان

ولیعصر - پلاک ۱۳۱۴ - طبقه سوم واحد ۹

www.aftabegiti.com نشر و پخش همراه : ۰۹۱۲۳۳۴۲۳۶۲-۰۲۱۶۶۹۶۹۸۳۷

۴	مقدمه
۶	تعهد سازمانی
۶	ابعاد و تعاریف تعهد سازمانی
۶	۱. تعهد عاطفی
۸	۲. تعهد مستمر
۹	۳. تعهد هنجاری
۱۱	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۱۲	۱. عوامل فردی
۱۲	۲. عوامل سازمانی
۱۲	۳. عوامل غیرسازمانی
۱۳	۱. عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی
۱۵	۲. عوامل مؤثر بر تعهد مستمر
۱۵	۱. حجم و میزان سرمایه گذاری های فرد در سازمان
۱۷	۲. درک قابلیت دستیابی به جایگزین های شغلی
۱۹	عوامل مؤثر بر تعهد هنجاری
۲۱	انواع تعهد
۲۲	۱- تعهد نسبت به مشتری
۲۲	۲- تعهد نسبت به سازمان
۲۵	دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی
۳۲	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۳۳	رابطه میان تعهد حرفه ای و سازمانی
۳۴	مفهوم تعهد حرفه ای
۳۵	دیدگاه های ناظر بر تعارض تعهد حرفه ای و سازمانی
۳۷	دیدگاه های ناظر بر سازگاری تعهد حرفه ای و سازمانی
۳۷	فرایند ایجاد تعهد سازمانی
۳۸	تعیین هویت کردن یا همانندسازی:
۴۲	تعهد سازمانی و عملکرد شغلی
۴۳	تعهد سازمانی و ماهیت شغل
۴۴	تعهد سازمانی و تأخیر کارکنان
۴۵	تعهد سازمانی و غیبت کارکنان
۴۵	تعهد سازمانی و ترک خدمت
۴۷	ب- نتایج نامطلوب
۴۸	نتایج نامطلوب سطوح مختلف تعهد سازمانی
۵۱	ارائه مفهومی جدید در تعهد سازمانی
۵۳	تعهد به عنوان یک مفهوم دو بعدی : زمان و طبیعت
۵۳	زمان و تعهد : تعهد قبل از ورود در مقابل تعهد بعد از ورود

۵۵	طبیعت تعهد : انزاری در مقابل عاطفی
۵۵	شکل های تعهد
۵۷	تعهد عاطفی و انزاری
۵۸	مدل طرح شده از توسعه تعهد سازمانی
۵۸	فرآیند قبل از ورود تعهد
۶۰	توسعه تعهد سازمانی منتج شده
۶۲	دلایل نظری و عملی مدل
۶۳	استنتاج عملی
۶۴	ویژگی های شغل
۶۴	نظریه های مرتبط با ویژگی های شغل
۶۷	الگوی ویژگی های شغلی
۶۸	طراحی مجدد مشخصه های شغلی
۶۹	ایجاد شرایط لازم جهت انگیزش درونی
۷۰	مشخصه ها یا ابعاد مختلف شغلی
۷۵	عوامل و عناصر تعدیل کننده
۸۱	نتایج و پیامدهای طراحی مجدد شغل
۸۹	منابع فارسی :
۹۰	منابع لاتین :

کارآیی و توسعه (Development) هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگتر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مسئله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد پافشاری می‌کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان، زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه‌مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است. تحولات اخیر در حیطه کیفیت و کاربرد اهمیت تعهد سازمانی و تأثیر آن عملکرد بر ترک شغل و غیبت افزوده است.

از طرف دیگر، علاقه‌مندی به داشتن نگرش‌هایی که با کار و سازمان ارتباط دارد، اهمیت یافته است. از جمله این نگرش‌ها عبارتند از: رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی.

این فصل شامل دو بخش می‌باشد. بخش اول، تعهد سازمانی است که در این بخش به تعریف تعهد سازمانی پرداخته و ابعاد آن را ذکر نموده ایم، عوامل مؤثر بر ابعاد سه گانه تعهد و انواع تعهد را عنوان کرده و به توضیح دیدگاه‌های نوین تعهد سازمانی پرداخته ایم. سپس راه کارهایی برای افزایش تعهد سازمانی ارائه نموده و نتایج مطلوب و نامطلوب سطوح مختلف تعهد سازمانی را بررسی کرده ایم. و در نهایت مفهومی جدید در تعهد سازمانی ارائه شده کرده ایم. بخش دوم، مدل ویژگی‌های شغلی است که در این بخش نظریه‌های مرتبط با ویژگی‌های شغلی را عنوان کرده، مشخصه‌ها یا ابعاد مختلف شغلی را به تفصیل توضیح داده ایم، سپس توان انگیزشی شغل را مورد بررسی قرار داده و در آخر اقدامات مؤثر جهت ارتقا ابعاد پنج گانه شغلی را عنوان کرده ایم.