

تبیین جایگاه تعهد سازمانی در مشارکت پذیری کارکنان برای تصمیم گیری

نبی امیدی^۱مری، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران - nabiomidi@gmail.com

چکیده

بررسی رابطه میان تعهد سازمانی با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از آن جهت اهمیت دارد که می تواند بر رفتار کارمند اثر بگذارد و تحقیقات نشان می دهد که در رابطه انسانی درون سازمانی نیز مشارکت وسیله بسیار مناسبی برای ایجاد انگیزش، افزایش کارایی کارکنان و تغییر وضع موجود است. تحقیقات نشان می دهد که بین تعهد کاری، غیبت و جایجایی کارمندان رابطه معکوس وجود دارد، برای پیش بینی و توجیه رفتار افراد، تعهد به مراتب بیش از رضایت شغلی مورد استفاده قرار می گیرد. در این پژوهش مع بررسی جایگاه، نقش و رابطه تعهد سازمانی با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری پرداخته شده است.

واژه های کلیدی

تعهد سازمانی، کارکنان، مشارکت، تصمیم گیری.

مقدمه

تبیین نقش و رابطه ی میان تعهد سازمانی با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از آن جهت حائز اهمیت است که می تواند بر رفتار کارمند اثر بگذارد و تحقیقات نشان می دهند که بین تعهد کاری، غیبت و جایجایی کارکنان رابطه ی معکوس وجود دارد. برای پیش بینی و توجیه رفتار افراد، تعهد به مراتب بیش از رضایت شغلی مورد استفاده قرار می گیرد. همچنین تعهد کارمندان بر میزان وفاداری آنها به سازمان و رضایت مندی ارباب رجوع نیز اثر گذار است.

با توجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک سازی ها و ادغام های شرکت ها در یکدیگر، عده ای از صاحب نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمان بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت همچون، ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است به همین جهت بررسی آن بی مورد است. اما عده ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می تواند مورد تحقیق قرار گیرد.

تعهد سازمانی یکی نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول صد دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است، در این پژوهش به بررسی و تبیین نقش و

رابطه تعهد سازمانی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری خواهیم پرداخت.

ادبیات و پیشینه تحقیق

تعهد سازمانی عبارتست از حالتی که کارمند سازمان بخصوص اهداف و سازمانی که در آن کار می کند را معرفی خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. (رابینز، ۱۳۷۸، ۲۸۳). از تعهد کارمندان برای پیاده سازی یک ساختار تیم محور استفاده می شود تا تعهد به سازمان محقق شود. عوامل محیطی نقشی برجسته و اساسی در نشان دادن عکس العمل های افراد به پدیده های مختلف دارد و بر این اساس مدلی مبتنی بر آزمایش جهت سنجش مفهوم تعهد به سازمان ارائه شده که قرار است تأثیر نگرش، شفافیت و تعارض نقش روی تعهد به سازمان بررسی و از طرف دیگر تأثیر تعهد به سازمان روی خصوصیت شروندی و وجدان کاری مشخص گردد. طبق الگوی پورتر ۱۹۷۴، تعهد سازمانی یعنی:

۱. پذیرش اهداف و عملکرد سازمان و اعتقاد به آن.
۲. تلاش فراوان در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده سازمان.
۳. باقیماندن و وفاداری به سازمان.

اکثر سازمان ها معتقدند همانطور که تعهد سازمان به کارمند کاهش یافته این انتظار وجود دارد که تعهد کارمند هم نسبت به سازمان کاهش یافته باشد. تحقیقات نشان می دهند که حمایت سازمانی از کارمند با تعهد کارمند به سازمان به وضوح مرتبط است. همچنین شواهد زیادی وجود دارد مبتنی بر اینکه بسیاری از سازمان ها، کارکنانشان را باز خرید می کنند تا هزینه ها را کاهش دهند و از این طریق توانایی رقابت در بازارهای جهانی را بطور فزاینده ای افزایش دهند، با این حال از طرف دیگر شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان ها در پی عملکرد بالا و استراتژی های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارمندان هستند که می تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم کند، از این دیدگاه تعهد کارمند نه تنها بی ربط نیست، بلکه به عنوان یک مفهوم مدیریتی به خاطر اینکه می تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است. در حقیقت تعهد از این دیدگاه ممکن است به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب شود. در این دیدگاه تعهد کارمند به عنوان یک استراتژی رقابتی محسوب می شود. (شیروان و رلی^۱، ۲۰۰۳، ۲۴)

تعهد سازمان افراد، اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثر بخشی سازمان باشد، لذا نادیده

^۱-Shiuan & Relley,2003,24.