

نام مقاله: بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان بر تعهد سازمانی

نویسنده: کمال باقر زاده هوشمندی و حلیمه قادری

چهارمین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت

انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می‌برد و همواره در تعامل با انسان‌های دیگر است وی همواره باید بیاموزد که چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند یکسری مهارت‌های اجتماعی است که فرد طی و یادگیری فرایند آن‌ها پذیرای جامعه را فرا می‌آورد. پذیرش مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر شود (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی موضوع جدیدی نیست، اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در کارکنان میان به مسئولیت اجتماعی به خاطر منافع‌هایی مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط زیست دارند تازه و جدید باشد. یکی از چالش‌های اساسی در داوطلبانه همکاری جلب نحوه استراتژیک، مدیریت و استراتژیک ریزی برنامه است استراتژیک تصمیم‌های اجرای و تدوین حین افراد. پذیرش مسئولیت کارکنان، مجموعه وظایف است تعهداتی و که بایستی کارکنان در کمک و مراقبت و حفظ جهت‌یابی جامعه که در آن فعالیت می‌کنند، انجام دهند، (سلطانی و نجات، ۱۳۹۴). مشارکت کارکنان شناخت را در سراسر سازمان افزایش می‌دهد، خلاقیت را بالا می‌برد، مسئولیت افراد را بهبود می‌بخشد و مقاومت در برابر تغییرات را کاهش می‌دهد، (طلوعی فر ۱۳۹۰) مسئولیت‌پذیری کارکنان در سازمان، موضوع حساسیت‌برانگیز و رو به توجه در سال‌های اخیر بوده است عامل اساسی بقاء هر سازمان محسوب می‌شود. یکی از الزامات مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها تعهد سازمانی می‌باشد، بیانگر وابستگی به سازمان است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت‌پذیری با معادل متعددی تفاوت‌های داشتن وجود با می‌گیرند، قرار استفاده مورد تعهد به عبارتی خیلی مانند از نیز سازمانی تعهد سازمانی، روان‌شناختی مفاهیم به است شده تعریف است. (روپایی و مهردوست، ۱۳۸۸).

تعهد سازمانی نوعی نگرش که میزان علاقه و دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت سازمان تمایل به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. (صادقی فر، ۱۳۸۲). دومین از نگرش‌های است سازمانی تعهد شغلی، که عبارت از است حالتی که فرد در سازمان هدف‌هایش را خود معرف و می‌داند آرزو می‌کند که در عضویت آن بماند سازمان. بالایی سطح بنابراین از شغلی وابستگی به است این معنی که خاصی شغل فرد، را به نسبت خود می‌دهد آن را ولی خود معرف می‌داند؛ ولی تعهد سازمانی بدان معناست فرد، سازمانی را خود معرف می‌داند. (هال و همکاران،

۲۰۰۲)، تعهد را فرآیندی می‌دانند که از طریق آن عضو سازمانی و سازمانی اهداف، تا زیادی حدود در هم ادغام می‌شوند. کانتر (۱۹۹۸)، تعهد را به‌عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به‌نظام اجتماعی تعریف می‌کند. در واقع نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که برای پیش‌بینی و توجیه رفتار فرد (به‌مراتب، بیش از رضایت شغلی) تعهد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می‌توان میزان غیبت و جابه‌جایی کارکنان را پیش‌بینی کرد. (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹).

نام مقاله: تبیین رابطه بین ویژگی‌های شغل و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس

نویسنده: فرزاد پیش یار، فرشته قایمی، احمد کیخا

جغرافیا و روابط انسانی

امروزه پژوهشگران بر این باورند سازمان‌ها برای به دست آوردن مزیت‌های رقابتی نیاز به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی خود دارند (ما و همکاران، ۲۰۱۹) در واقع، کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌هایشان به بهره‌وری بیشتر سازمان و در نهایت به رشد و توسعه اقتصادی جامعه کمک می‌کنند (ماسا و همکاران، ۲۰۱۹). به همین سازمان‌های مدرن به دنبال راهکارهای از دانشگاهیان و پژوهشگران برای کشف عواملی هستند که مشارکت و همکنشی کارکنان را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی‌شان بهبود بخشد (جنا و همکاران، ۲۰۱۸) در این اثنا، انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه انسانی بوده و آثار و نوشته‌های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آن‌ها هم از نظر تئوریک و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. نظریه پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فناوری، نقش انسان به‌عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن بیشتر آنان به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (تابلی و تقی زاده، ۱۳۹۴). مفهوم انگیزش و شناخت عواملی که موجب انگیزش انسان می‌شود، یکی از پیچیده‌ترین بخش‌های روانشناسی و مدیریت امروز است و کار عملی و پژوهشی گسترده‌ای را می‌طلبد. با وجود پیشرفت فناوری، مسائل انسانی، بزرگ‌ترین گرفتاری عصر امروز است و انگیزش برای کار، ذهن متخصصان را در سطح وسیعی به خود مشغول داشته است (عباسی رزگله و میرزایی راد، ۱۳۹۴). انگیزش از دیدگاه میر کمالی وجود یا ایجاد حالت برانگیختگی در فرد است که برای تأمین نیازهایش یا دست یافتن به یک هدف معین، رفتاری هدفمند،

هدایت‌شده و مستمر از خود نشان می‌دهد. از جنبه مدیریتی، انگیزش یعنی ایجاد میل، اشتیاق و علاقه به انجام کار و سبب تشویق و جلب رضایت و خشنودی کارکنان از طریق ارضای نیازهای منطقی مادی، اجتماعی و روانی آن‌ها شدن می‌باشد (میر کمالی، ۱۳۹۳: ۱۲۴)

برای رسیدن به اهداف سازمانی باید عوامل انگیزشی را در کارکنان شناسایی و تأمین نمود و این کار دشواری است؛ چراکه انگیزه انسان‌ها به دلیل اختلاف‌های فردی با هم متفاوت بوده و قبل از هرگونه اقدام انگیزشی باید ویژگی‌های شخصیتی افراد شناخته شود. درواقع سیستم انگیزشی شغلی مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی تلقی گردیده که غفلت از آن موجب هدر رفتن منابع سازمانی می‌گردد. نتایج یک مطالعه نشان‌دهنده آن است که تنها ۲۰ درصد عامل موفقیت سازمان‌ها به تلاش کارکنان وابسته است و ۸۰ درصد آن به انگیزش پرسنل آن برمی‌گردد. همین موضوع سازمان‌های امروزی را با چالش نیروهای کم انگیزه مواجه نموده است (صادقی فر و همکاران، ۱۳۹۳).

فراهم نبودن عوامل انگیزش شغلی و عدم ارضای نیازهای کارکنان در سازمان به‌صورت بازدهی کم، سوددهی پائین و هدف‌های تحقق‌نیافته جلوه‌گر می‌شود، زیرا کارکرد کارکنان در رابطه تنگاتنگی با میزان رضایت آنان است. درواقع اگر یک شغل بتواند شرایطی را برای فرد فراهم سازد که نیازهای وی ارضاء شود، در بازدهی او بسیار مؤثر خواهد بود.

بدین‌جهت ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اولییتی که برای هرکدام از آن‌ها قائل‌اند درخور توجه فراوان می‌باشد (عاطفی، ۱۳۹۵). در حقیقت می‌توان گفت که وجود تنش و عدم انگیزش شغلی کارکنان می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. فقدان یا کمبود انگیزش کارکنان می‌تواند موجب کاهش میزان حضور در محل کار و کمیت و کیفیت کار، کاهش کارایی و اثربخشی و درنهایت کاهش بهره‌وری در سازمان گردد. درنتیجه سطح تولید کاهش‌یافته و سطوح نارضایتی کارکنان از سازمان افزایش می‌یابد و درنهایت منجر به نارضایتی مشتریان و نابودی سازمان می‌گردد (عمویی، ۱۳۹۵).

از طرف دیگر، انگیزش شغلی در سازمان‌ها دارای مزایای مختلفی مانند نوآوری، کسب رضایت مشتریان، مزیت رقابتی و غیره می‌باشد. نیروی انسانی و رضایت شغلی همان حلقه گمشده‌ای است که برای تحقق اهداف و پیشرفت سازمان لازم و ضروری می‌باشد. درواقع کارکنان یکدل و باانگیزه هستند که موجب کامیابی سازمان و یا سرازیر شدن سازمان به‌سوی شکست می‌شوند (عاطفی، ۱۳۹۵). بنابراین انگیزش از مهم‌ترین فاکتورهایی

است که باعث می‌شود سازمان در مزیت رقابتی قرار بگیرد و زمینه دستیابی به اهداف سازمانی و ماندگاری کارکنان در فرآیند شغلی خود و همچنین تمرکز بهتر کاری فراهم گردد (ال آرفو و تراونه ۲۰۰۹)، محققان زیادی در داخل و خارج از کشور در زمینه انگیزش شغلی کارکنان مطالعه کرده‌اند و ارتباط مستقیم بین سطوح بالای انگیزش شغلی را با بهبود عملکرد سازمانی (ممن و جنا، ۲۰۱۷)، رفتار شهروندی سازمانی (جابرزاده، ۱۳۹۴؛ مرادی و همکاران، ۱۳۹۴؛ چی هو ۲۰۱۵)، خلاقیت در کار (مون و همکاران، ۲۰۱۷)، رضایت شغلی (کیلدسن و هانسن ۲۰۱۶، ژائو و همکاران (۲۰۱۶)؛ زند آذر و همکاران، ۱۳۹۲)؛ (احمدزاده قصاب و همکاران، ۱۳۹۲) عملکرد شغلی بهتر (لایسینک و استاین ۲۰۰۹)، تعهد سازمانی (خوشنویس و طهماسبی، ۲۰۱۶) ارتقاء کارایی کارکنان (کشکولی و همکاران، ۱۳۹۴)، ارتقاء رفتار خود توسعه‌ای (فروتنی و همکاران، ۱۳۹۳)، ارتقاء بهره‌وری کارکنان (اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۱)؛ حمیدی بیناباج و اعراب شیبانی، ۱۳۹۵)، یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی (خراسانی و زمانی منش، ۱۳۹۶) تأیید کرده‌اند.

از آنجائی که انگیزش شغلی، یک پدیده مهم در کسب‌وکار در سراسر جهان است (ممن و جنا، ۲۰۱۷) و به این دلیل که بهره‌وری کارکنان عامل اصلی موفقیت یک کسب‌وکار است، دانستن اینکه چه عواملی در انگیزه، تعهد و ماندگاری کارکنان در سازمان تأثیرگذارند، مهم می‌باشد (ساتیکون و همکاران، ۲۰۱۸). یکی از مسائل چالشی که سازمان‌ها در ایران با آن دست‌به‌گریبان‌اند، مسئله تعهد سازمانی کارکنان و همچنین مسائل انگیزشی آن‌ها است که سالانه هزینه هنگفتی را صرف جذب، استخدام و حتی آموزش کارکنان متخصص می‌نمایند که تحت عنوان سرمایه‌های انسانی و اساسی‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸). همچنین با توجه به اطلاعاتی که از رسانه‌های جمعی دریافت می‌شود در کشور ما که حدود ساعت کار هفتگی سازمان‌ها ۵۲ ساعت است (۴۴ ساعت رسمی و ۸ ساعت اضافه‌کار)، که در عمل در خوش‌بینانه‌ترین حالت ساعت کار مفید در ایران روزانه حدود دو ساعت است که بر این اساس در طول هفته به ۱۱ نمی‌رسد. ۲ حتی ادعا شده که متوسط کار مفید کارکنان دولت، یک ساعت و کارکنان صنعت، حداکثر دو ساعت است. در آمار دیگری از کشور ادعا شده است که ۲۳ میلیون ساعت وقت تلف‌شده روزانه برای ۲ میلیون کارمند دولت در ایران وجود دارد. این موضوع برای سازمان‌ها هزینه‌های زیادی به همراه می‌آورد. با توجه به این اطلاعات، عدم کار مؤثر، بی‌مسئولیتی در قبال شغل خود و عدم انگیزش شغلی یکی از بارزترین وضعیت‌های کاری در کشور ایران محسوب می‌شود (طالقانی و داوودی، ۱۳۹۵).

لذا هر سازمانی می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های لازم جهت ارتقاء انگیزش کارکنان اقدام نماید (عاطفی، ۱۳۹۵). یکی از این سیاست‌ها و از جمله عوامل اثرگذار بر انگیزش شغلی، طراحی شغل نام دارد.

اساس تفکر طراحی شغل به این نگرش برمی‌گردد که خود شغل، شرایط ارائه، محتویات و رابطه آن با ویژگی‌های فرد و محیط می‌تواند در انگیزش کارکنان مؤثر باشد. دلیل برخی از کم‌کاری‌ها، کم‌علاقه بودن و خستگی روحیه مربوط به عدم سازگاری شغل با روحیه و نیازهای کارکنان و همچنین داشتن حالتی تکراری، ساده و کم‌محتوایی می‌باشد. طراحی شغل به یک معنی به ساختاردهی شغل برای افزایش کارایی سازمان و افزایش رضایت شغلی افراد می‌پردازد (میر کمالی، ۱۳۹۲). تاریخچه پژوهش‌ها در حوزه طراحی شغل بیان‌کننده مطالعات فراوانی در این زمینه است که همگی این نظر را تأیید می‌کنند که طراحی شغل پیامدهای معناداری به همراه دارد. از مطالعات زمان‌سنجی گرفته تا رویکردهای معاصر انگیزشی همگی گویای این هستند که طراحی شغل پیامدهای نگرشی، رفتاری، شناختی و سازمانی دارد (دایردورف و مورگسون ۲۰۱۳). طراحی شغل فرآیند تعیین و بازسازی وظایف، اختیارات، مسئولیت‌ها، نحوه انجام کار، ارتباط‌های شغلی و شرایط محیط کار است به‌گونه‌ای که با سازگار شدن ویژگی‌های شغل با استعدادها و توان‌های شاغل، هم نیازهای فرد و هم اهداف سازمان تأمین شود (میر کمالی، ۱۳۹۲). اینکه تا چه حد مشاغل به‌خوبی طراحی شده باشند، نقش بسیار مهمی در موفقیت و بقای سازمان ایفا خواهند کرد. مشاغلی که به‌خوبی طراحی شده باشند، در جذب و حفظ یک نیروی کار با انگیزش که قادر به تولید کالا و خدمات باکیفیت باشد، نقش بسزایی خواهند داشت. از طرف دیگر، مشاغلی که به‌خوبی طراحی نشده باشند ممکن است به کارایی کمتر، غیبت، شکایت، تخریب، استعفا، ترک خدمت و سایر مشکلات منتهی شوند (طالقانی و داوودی، ۱۳۹۵).

طراحی شغل نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغلی می‌تواند بر نتایج مختلف کاری از قبیل کیفیت کاری، رضایت شغلی، غیبت از کار و گردش کاری تأثیرگذار باشد (پی و لی ۲۰۱۵). در حقیقت، توجه به ویژگی‌های شغلی در طراحی مشاغل به‌عنوان ابزاری مفید جهت توسعه برنامه‌های ارگونومی به‌منظور بهبود شرایط فیزیکی کار و نتایج حاصل از آن یعنی افزایش انگیزه و کاهش آسیب‌های ناشی از کار، فواید بسیاری برای سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها دارد (اقبالی، ۱۹۹۴). مبانی نظری طراحی شغل در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده، بر اساس مدل ویژگی‌های شغلی هکمن و اولدهام (۱۹۷۵) می‌باشد. از دیدگاه هکمن و اولدهام، مهم‌ترین عوامل ایجاد انگیزش شغلی شامل تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد شغل است. به‌زعم آن‌ها، وجود این موارد زمینه انگیزش شغلی کارکنان را فراهم کرده و بدین ترتیب کارکنان را به تلاش بیشتر در مسیر اهداف شغلی و عرضه خدمات بهتر و خلاقیت بیشتر ترغیب خواهد کرد (هکمن، ۱۹۷۱؛ به نقل از خیراندیش و جمشیدی، ۱۳۹۵).

- تنوع مهارت: میزان نیاز شغل به فعالیت‌های متفاوت، به‌گونه‌ای که کارمند بتواند از مهارت‌ها و استعداد‌های متفاوت استفاده کند
 - ماهیت شغل: میزان الزام شغل به تکمیل کار کامل یا بخش قابل تشخیصی از کار است؛
 - اهمیت و معنای شغل: میزان تأثیر اساسی شغل بر زندگی یا کار مردم دیگر است؛
 - استقلال: میزانی که شغل کارمند برای وی آزادی، استقلال و اختیار شایان توجهی در برنامه‌ریزی کار و تعیین رویه‌های اجرای آن فراهم می‌آورد؛
 - بازخورد: به میزان کسب اطلاعات مستقیم و روشن فرد شاغل درباره اثربخشی عملکرد او در نتیجه اجرای فعالیت‌های شغلی گفته می‌شود (پی و لی، ۲۰۱۵).
- کارکنان دانشگاهی یک منبع کلیدی در مؤسسات آموزش عالی هستند که نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمان دارند. علاوه بر این، عملکرد کارکنان دانشگاهی تا حدود زیادی میزان یادگیری و موفقیت دانشجویان را تعیین می‌کند.
- بنابراین، انگیزش و رضایت کارکنان، برای عملکرد مطلوب دانشگاهیان و در نتیجه کیفیت مؤسسات آموزش عالی بسیار مهم می‌باشد (لوردز ماچادو و همکاران).

نام مقاله: نقش اخلاق حرفه‌ای اسلامی و انگیزش کارکنان در تغییر فرهنگ سازمانی

نویسنده: دکتر مرتضی ابراهیمی و سوسن شاهینی

مطالعات نوین مدیریت در ایران

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های موردنیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به‌ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. با وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان اعضا متعهد به سازمان و اهداف آن می‌شوند، که این امر می‌تواند به مدیران در

سهولت تغییر فرهنگ سازمان کمک کند. اولین تلاش‌ها در بسیاری از شرکت‌ها با درخواست از مدیران کلیدی در رابطه با تغییر نظام فکری‌شان (استراتژیک اندیشیدن) همراه بود تا بتوانند به‌طور موفقیت‌آمیزی رقابت کنند و یک فشار فرهنگی جدید ایجاد شد تا بر رقابت و ارزش‌افزوده عملکرد، تأکید شود و سپس بر کارگروهی و ایجاد تیم مدیریتی منسجم، برای اداره چالش‌های جدید و مقابله با فشارهای رقابتی تأکید شد. حقیقت ساده این بود که این تلاش‌ها برای تغییر فرهنگ بی‌فایده و غیر مؤثر بود. مدیران می‌توانند پاداش‌ها را برای موقعیت رقابتی جدید تغییر دهند، با ایجاد رابطه بین عملکرد و پاداش، رفتار تغییر می‌کند و رفتارهای جدید به سبب دستیابی به بازخور مثبت و پاداش مطلوب، تقویت می‌شود و تقویت رفتار به ایجاد فرهنگ جدید (مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اعتقادات جدید درباره‌ی عملکرد و راه‌های صحیح انجام کار) در سازمان منتهی می‌شود. سؤال این است که آیا اخلاق حرفه‌ای و وجود انگیزش در اعضا سازمان می‌تواند به فرآیند تغییر فرهنگ کمک کند؟

اخلاق حرفه‌ای

به‌طور ساده، اخلاق یعنی مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد، یا به بیان اقتصادی، اخلاق یعنی مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق ذینفعان. ما سه نوع مسئولیت‌پذیری داریم: یکی مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای یعنی مسئولیت ما در قبال شرح شغلی‌مان، یکی مسئولیت‌پذیری قانونی (حقوقی و کیفری) و یکی هم مسئولیت‌پذیری اخلاقی در قبال حقوق افراد. جانسون در کتاب مشهور خود (کتاب ساختن برای ماندن، که توسط انتشارات فرا به زبان فارسی ترجمه شده) می‌گوید: شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی که توانسته‌اند اخلاقی شوند، سودآورتر بوده‌اند! بنابراین اخلاقی شدن یک سازمان به معنی حاکم شدن اخلاق حرفه‌ای بر آن سازمان، هم پیامد انسانی و هم نفع اقتصادی بلندمدت به همراه دارد (محمودی ۱۳۶۹).

چهارده ویژگی یک سازمان اخلاق مدار

۱. مواجهه عادلانه در توزیع فرصت‌ها و امکانات
۲. شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیت‌ها
۳. نقدپذیری، ایجاد سیستمی برای اخذ دیدگاه‌ها، تحلیل آن‌ها و ارائه پاسخ و اقدام مقتضی نسبت به انتقادات و پیشنهادهای

۴. پیش‌بینی پذیری: یعنی سازمان به لحاظ سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی رفتار آن به‌گونه‌ای باشد که ذینفعان بتوانند بر مبنای استحکام و ثبات سیاست‌ها و رویه‌ها سازمان، قدرت پیش‌بینی و برنامه‌ریزی داشته باشند.

۵. تأمین امنیت شغلی: تعریف سنتی امنیت شغلی، یک تعریف حقوقی و قانونی است یعنی تداوم شغل در چارچوب قرارداد یا قانون مگر به ادله محکمه‌پسند. درحالی‌که تعریف جدید امنیت شغلی چنین است: تواناسازی منابع انسانی یک سازمان به‌گونه‌ای که در این حرفه یا حرفه‌های مشابه همیشه به این فرد نیاز باشد.

۶. حمایت از جایگاه حرفه‌ای و ایجاد زمینه و ابزار برای ارتقای توانایی حرفه‌ای

۷. جبران خدمت مکفی و عادلانه و تلاش برای ارتقای امنیت معیشتی و رفاه همکاران

۸. پایبندی به راهبردهای توسعه حرفه‌ای و ایجاد زمینه و ابزار برای ایفای کیفی وظایف و ارتقای مهارت‌ها و توان حرفه‌ای

۹. تقویت ارتباط آسان و صمیمی کارکنان با مدیران سازمان و تقویت مدیریت مشارکتی

۱۰. وفاداری و تعهد به اهداف و رسالت سازمان

۱۱. تقویت چابکی سازمانی و ایجاد زمینه برای افزایش چابکی کارکنان: چابکی به معنای تغییر جهت در حین سرعت است. سازمان چابک سازمانی است سریع، دقیق، بهره‌ور، منعطف و به‌روز در تصمیم‌گیری و اجرا.

۱۲. حمایت و حراست از جایگاه، منزلت و حقوق کارکنان سازمان

۱۳. توجه به بهداشت روانی کارکنان سازمان

۱۴. امانت‌داری: امانت‌داری رفتار ارتباطی با امری است مبتنی بر استفاده بهینه از آن امر. امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هرگونه اخلاق در کسب‌وکار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به‌صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. (محمودی، ۱۳۹۶)

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای:

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی آوردی میان‌رشته‌ای

«کادوزیر» درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری: در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی: در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتمادبه‌نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافتمندی توجه می‌کند؛ شجاع و باشهامت است.

احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارها: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند

عدالت و انصاف: طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

وفاداری: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است. (امیری و همکاران، ۱۳۸۹)

نام مقاله: بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان و اساتید دانشگاه‌های خراسان جنوبی

نویسنده: علی خزاعی

مطالعات مدیریت کارآفرینی

بسیاری از صاحب‌نظران اتفاق نظر دارند که فرهنگ‌سازمانی استنباط مشترکی است که اعضاء نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب برتری یک سازمان از سازمان دیگر می‌گردد، سیستمی که اعضاء آن دارای استنباط مشترک از آن هستند و از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده که سازمان به آن‌ها ارج می‌نهد و برای آن‌ها ارزش قائل است.

به عبارت دیگر فرهنگ‌سازمانی به شیوه‌ای اطلاق می‌شود که اعضاء سازمان درباره ویژگی‌های آن می‌اندیشند یعنی یک واژه توصیفی است (کاوینی، ۱۳۹۰)

فرهنگ یک سازمان باورها، نگرش‌ها، فرضیات و انتظارات مشترکی را در برمی‌گیرد که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح، رفتارها را در سازمان هدایت می‌کند.

تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اعضاء سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش‌ها، فرضیات و انتظارات مشترکی را در برمی‌گیرد که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح، رفتارها را در سازمان هدایت می‌کند.

تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اعضاء سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضاء سازمان پی برد و واکنش احتمالی آن‌ها را در قبال تحولات موردنظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت نمود. به وسیله فرهنگ سازمان به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل نمود و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار ساخت.

در تحقیقاتی که روی فرهنگ‌سازمانی انجام شده، محققان کوشیده‌اند، دریابند که افراد از چه زاویه‌ای به سازمان خود نگاه می‌کنند، آیا هدف‌ها و عملکردها مورد انتظار روشن و مشخص هستند؟ آیا سازمان به خلاقیت و نوآوری ارج می‌نهد و به آن پایان متناسب می‌دهد؟ آیا پدیده تعارض را سرکوب می‌کند؟

برعکس به هنگام سنجش رضایت شغلی سعی می‌شود تا واکنش فرد نسبت به محیط سازمانی سنجیده شود و به نوع احساساتی مربوط می‌شود که افراد نسبت به انتظارات سازمان، شیوه‌های پرداخت پاداش، روش‌های دست‌یازیدن به پدیده تعارض و از این قبیل چیزها دارند.

اگرچه این دو پدیده وجوه مشترکی دارند، ولی باید همواره به یادداشت که عبارت فرهنگ‌سازمانی یک واژه توصیفی است، درحالی‌که در مورد رضایت شغلی مسئله ارزیابی مطرح است (رابینز، پارسائیان، اعرابی، ۱۳۷۸: ۳۷۳).

در یک سازمان، فرهنگ نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند (یا وظایف گوناگونی بر عهده دارد). نخست فرهنگ تعیین‌کننده مرز سازمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌نماید. دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند.

سوم، فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوع تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که (آن چیز) بسی بیشتر از منافع شخصی فرد است. چهارم، فرهنگ موجود ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد. فرهنگ از نظر اجتماعی به‌عنوان نوعی چسب به‌حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند.

سرانجام، فرهنگ به‌عنوان یک عامل کنترل به‌حساب می‌آید که موجب آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود. همین آخرین طبقه یا نقش نهایی فرهنگ است که مورد توجه ما می‌باشد.

پذیرش این‌که فرهنگ‌سازمانی دارای ویژگی خاصی بوده، بدین معنا نیست که درون یک فرهنگ، خرده‌فرهنگ‌ها نمی‌توانند وجود داشته باشند. بیشتر سازمان‌های بزرگ یک فرهنگ غالب (اصلی) و مجموعه متعددی از خرده‌فرهنگ‌های مختلف دارند. یک فرهنگ غالب بر ارزش‌های بنیادی مشترک بین اعضاء سازمان تأکید می‌کند. وقتی در مورد فرهنگ یک سازمان بحث می‌شود، منظور فرهنگ اصلی سازمان است، دیدگاه کلانی از فرهنگ، که شخصیتی مجزا به یک سازمان می‌دهد.

خرده‌فرهنگ‌ها در یک سازمان بزرگ ایجاد می‌شوند و مسائل و وضعیت‌ها و تجاربی را که اعضاء با آن‌ها مواجه شده‌اند را منعکس می‌سازند. این فرهنگ‌ها می‌توانند هم در سطح افقی و هم در سطح عمودی سازمان شکل بگیرند (رابینز، الوانی، دانائی فرد. ۱۳۷۷: ۳۷۰).

نام مقاله: تحلیل رابطه هوش اخلاقی بانشاط سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه تبریز)

نویسنده: فرامرز خدایی و بابک مصطفائی و دکتر محمد بخت‌آزما

هشتمی کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز

نشاط در کار پس از یک پیروزی در انجام وظایف حاصل می‌شود که باعث می‌گردد فرد به کاری که انجام داده افتخار کند. وقتی کارکنان به اینکه کار مهمی دارند اعتقاد داشته باشند، وظایفشان را ارزشمند بدانند، مسئولیتشان را بپذیرند، یادگیری و بهبود در کار داشته باشند، احساس بانگیزی و پرنرژی بودن دارند و کارشان را لذت‌بخش حس می‌کنند. نشاط در کار زمانی که فرد استعدادها و توانایی‌های خود را به کار می‌گیرد، درک می‌شود. در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با شادی است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند می‌تواند هم کار کند و هم شاد باشد. اما امروزه، بعد از سال‌ها تلاش، بسیاری از سازمان‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را به‌عنوان یکی از اولویت‌های اساسی می‌دانند (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳). در این میان هوش اخلاقی کارکنان می‌تواند سطح نشاط و شادی آنان را در محیط کار بهبود دهد.

بر اساس نظریه دیدگاه آرگایل شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است. ایجاد شدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳). ضرورت پرداختن به مقوله‌ی نشاط و عوامل ایجادکننده آن در دانشگاه از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای دانشجویان آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگ‌ترین کلید برای بهره‌وری، کارکنان شادی است، بین شادی در کار و بهره‌وری ارتباط روشنی وجود دارد، از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت دانشجویان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان نسبت به دانشگاه، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در دانشگاه می‌باشد (زارعی و حق‌گویان، ۱۳۹۴). کارکنان بانشاط به وقایع و رویدادها به نحو مناسب‌تری پاسخ می‌دهند، فشار روانی کمتری تجربه می‌کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به کارکنان ناشاد قوی‌تر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می‌شود، افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند. لذا این افراد سالم‌تر بوده سال‌های بیشتری زندگی می‌کنند و در مدیریت چالش‌ها موفق‌ترند و بیشتر برای دانشگاه مفید واقع می‌شوند.

هوش اخلاقی: لنینک وکیل را توانایی هوش اخلاقی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند و معتقدند که هوش اخلاقی دارای چهار اصل می‌باشد که عبارت‌اند از: درستکاری مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش (لنینک وکیل ۲، ۲۰۰۵) هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است. از دیدگاه هوش عملی، این ظرفیت‌ها در یک فرایند آموزشی به ارزش‌ها و اخلاقیات تبدیل می‌شوند (بوربا، ۳، ۲۰۰۵)

همچنین ابعاد متغیر وابسته به شرح نشاط سازمانی زیر است:

نشاط سازمانی: نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنی‌دار شغل و محیط کاری وی حاصل می‌شود (کرولف، ۲۰۰۷؛ نقل از چاوش باشی و دهقان، ۱۳۹۳).

مثبت‌اندیشی: لازمه شادی و نشاط چیزی نیست جز مثبت‌اندیشی و جستجوی خوبی‌ها و زیبایی‌ها، مراد از مثبت‌اندیشی تخیل مثبت نیست. زیرا تخیل مثبت پشتوانه‌ی واقعی ندارد و فرد را شکننده و آسیب‌پذیر می‌کند. مثبت‌اندیشی مبتنی بر کشف واقعیات خوش‌آیند است (چاوش باشی و دهقان، ۱۳۹۳).

یادگیری: یادگیری فرآیندی است که در آن رفتارها و مدل‌های ذهنی افراد تغییر می‌کند و افراد به گونه‌ی دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند (چاوش باشی و دهقان، ۱۳۹۳).

خودگشودگی: خودگشودگی حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند. زمانی که با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌شود، از خلاقیت و انرژی آن‌ها به بهترین نحو استفاده خواهد شد (چاوش باشی و دهقان، ۱۳۹۳).

نام مقاله: بررسی رابطه بین مؤلفه‌های نشاط با توانمندسازی کارکنان در دانشگاه ارومیه

نویسنده: علیرضا قلعه‌ای، بهناز مهاجران

بسیاری از مطالعات نشان می‌دهد سازمان‌های شاد بیشترین کارایی را دارند چون کارکنان شاد بهره‌ورتر، خلاق‌تر، کمتر دچار بیماری و غیبت شده به مشتریان خدمات بیشتر و بهتری ارائه می‌کنند و کمتر به ترک سازمان مبادرت می‌ورزند.

در یک محیط کاری مناسب لازم است که کیفیت محیط کاری و همراه آن روحیه، شادابی و نشاط کارکنان همواره ارتقاء یابد.

کارکنان احساس عدالت نمایند، در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده شون و از امنیت شغلی لازم و کافی برخوردار شوند در بررسی. ویژگی‌های جسمی و روانی افراد دو عامل اساسی مشخص، وراثت و محیط هستند که هر دو از لحاظ تأثیراتی که بر فرد می‌گذارند، حائز اهمیت فراوان هستند. انسان‌ها زندگی خود را در محیط‌های مختلف می‌گذرانند که محیط کناری از مهم‌ترین محیط‌هایی است که فرد از بزرگسالی بخش اعظمی از وقت خود را در آنجا سپری می‌کند. نشاط کارکنان به نگرش‌های شخصی متفاوت آن‌ها بستگی دارد. عوامل زیادی روی نشاط هرکسی اثر می‌گذارد. بعضی از کارکنان به آن عوامل مؤثر آگاهی دارند و آن را توسعه می‌دهند و بعضی دیگر آگاه به عوامل شخصی مؤثر بر شادابی نیستند و سعی می‌کنند زندگی بانشاطی داشته باشند ولی فاقد ابزارهایی برای بهبود آن هستند.

نشاط کارکنان

شادابی، نشاط، لذت بردن از زندگی و هدفمندی مستلزم داشتن شخصیت سالم است. از طریق آشنایی با معیارهای سلامت روانی و تطابق آن با ویژگی‌های شخصی، تعامل با دیگران و محیط پیرامونی می‌توانیم عوامل آسیب‌زا به شخصیت سالم را شناسایی و با اصلاح آن‌ها، در کسب شخصیت سالم تلاش کنیم. سلامت روانی و جسمانی خواست همه انسان‌ها است و همه در تلاشیم شخصیت‌های سالمی در زندگی برای برقراری مناسبات سالم انسانی پیدا کنیم. اما آیا تاکنون اندیشیده‌اید که چه فردی از شخصیت سالم بهره‌مند است. سلامت روانی به‌عنوان یکی از معیارهای تعیین‌کننده سلامت عمومی شناخته می‌شود. فردی که از سلامت روانی برخوردار است، ضمن احساس راحتی و آسایش قادر است در اجتماع به‌راحتی و بدون اشکال به فعالیت بپردازد و ویژگی‌های شخصی وی در آن اجتماع، موجب خشنودی و رضایت است. سلامت روانی و بدنی لازم و ملزوم هستند بنابراین سلامتی و عدم سلامتی روانی به مقدار زیادی ناشی از تجارب موفق و ناموفق در دوران تحصیلی و واکنش‌های معلمان و والدین نسبت به آنان است.

از بنیادی‌های مطرح‌شده در روانشناسی مثبت نگر مفهوم شادی است. پژوهش‌ها نشان داده است که شادی صرف‌نظر از چگونگی به دست آوردن آن می‌تواند سلامت جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسانی گیرند و نسبت به کسانی که با آن‌ها زندگی می‌کنند بیشتر احساس رضایت کنند می‌نمایند. نتایجی که از شادی حاصل می‌شود. شامل نتایج فردی (مثلاً در سلامت جسم و روح افراد مؤثر است پاداش‌های)، اجتماعی (مثلاً دوست‌های خوبی دارند) و (نتایج سازمانی و کاری مثلاً تحلیل رفتگی در این افراد کمتر است) می‌باشد. شادی در کار احساسی است که وقتی کاری را انجام می‌دهید از آن لذت

می‌برید کار خوبی انجام می‌دهید و به آن افتخار می‌کنید. می‌دانید که کارتان مهم است. با کارتان شناخته می‌شوید. احساس مسئولیت و مالکیت می‌کنید و مسئولیت را می‌پذیرید عوامل مؤثر بر شادی می‌باشد که آگاهانه فعالیت‌های، و محیط، وراثت عبارت از در برخی تحقیقات حدود در صد ۵۰ درصد به منحنی ۱۰ را به وراثت، ۴۰ درصد به فعالیت‌های آگاهانه نسبت می‌دهند (زارعی متین، ۱۳۸۸).

مدیران در قبال شادمانی کارکنان سه مسئولیت عمده دارند. اول، خودشان را شاد نگهدارند چون شادی هیجانی مسری است. به‌عنوان یک مدیر مهم‌ترین، مسئولیت حفظ شادابی در محیط کار است. یک مدیر شاد ضمن اینکه می‌تواند به‌عنوان یک مدل و الگوی نقش برای سایر کارکنان باشد، باعث گسترش خلق‌وخوی شاد در سازمان نیز می‌شود. یک مدیر عبوس نمی‌تواند فضای شاد به وجود آورد. کارکنان برای خوب کار کردن نیازمند فضایی شاد هستند. مدیران باید به کارکنان توجه کنند. آن‌ها نمی‌توانند بدون جلب اعتماد کارکنان آن‌ها را هدایت کنند. مدیر باید بداند آیا کارکنان در محیط کار شادند؟ چه چیز موجب شادی یا غمگینی آن‌ها می‌شود؟ مدیر باید خلق‌وخویی به وجود آورد که کارکنان به‌سادگی شاد شوند. مدیران با استفاده از این اطلاعات محیطی شاد برای کارکنان می‌سازند ولی اینکه کارکنان بخواهند در این فضا شاد باشند بستگی به خودشان دارد.

به‌خوبی آشکار است بسیاری از مدیران در شادابی کارکنان موفق نیستند چون محیطی از بی‌تفاوتی، ناامیدی و رقابت ناسالم می‌سازند. بعضی از مدیران فضایی حاکی از خلق‌وخوی شاد، مثبت، آزاد و کارگروهی می‌سازند ولی علیرغم آن کارکنان شاداب نیستید در این حالت هیچ‌گونه مسئولیتی متوجه مدیران نیست. به‌زور نمی‌توان کارکنان را شاد هرچقدر هم که تلاش کنند تا خود کارکنان اراده نکنند فایده‌ای ندارد. مدیران مسئولیت دارند، فضایی شاد بسازند. اینکه کارکنان بخواهند شاد باشند یا نه مربوط به خودشان است. مسئولیت‌های عمده مدیران درباره شادمانی عبارت‌اند از اینکه بدانند چه چیزی کارکنان را شاد و یا غمگین می‌کند. کاری بکنند که در محیط کار آن‌ها شاد باشند. کارکنان نمی‌توانند منتظر بمانند تا همکاران، سازمان و یا مدیر شادی را برای آن‌ها به ارمغان بیاورد. شادی نیازمند حرکت جدی است. برای ایجاد شادی مدیران تنها نیستند بلکه باید کارکنان را نیز در این کار تشویق و سهیم نمایند.

نام مقاله: بررسی اثربخشی شادی و نشاط کارکنان در سازمان‌های دولتی

نویسنده حسن تبیانان – رهام حیدری

شادی کارکنان سازمانی مفهومی نوظهور در عرصه مدیریت رفتار سازمانی است. این مفهوم بر این واقعیت بنیادین تکیه دارد که محیط کاری شاد، باعث تشویق کارکنان شده و تأثیری مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری آنها دارد.

انسان به‌طور فطری از غم‌گریزان و به‌سوی شادی در حرکت است. شادی و نشاط نه‌تنها بر روح و روان انسان، بلکه بر جسم او نیز تأثیر می‌گذارد. از نگاه اجتماعی، نیز شادمانی، قلب‌ها را به یکدیگر نزدیک و ترس، نگرانی، ناکامی و بدگمانی را بی‌اثر می‌کند. ارسطو می‌گوید: "شادی، بهترین چیزهاست و آن‌قدر اهمیت دارد که دیگر چیزها وسیله به دست آوردن آن هستند." دین اسلام نیز که تأمین‌کننده صلاح دنیا و آخرت آدمی است، شادی‌های مناسب و حلال را تأیید می‌کند و پیروانش را از افسردگی و بی‌حالی بر حذر می‌دارد. مواردی مانند قدر زحمات و خوبی دیگران را به نیکی دانستن، از موهبت‌های الهی لذت بردن، مثبت عمل کردن و مثبت اندیشیدن، گشاده‌رو بودن، در زمان حال زندگی کردن، خودآرایی و آراستگی ظاهر و رضایت داشتن از زندگی، از نمونه‌های شادی هستند که می‌توان آنها را در زندگی تجربه کرد؛ این شادی تنها مختص زندگی فردی نمی‌گردد. در جامعه امروز که بخش عظیمی از عمر انسان‌ها در محیط سازمانی سپری می‌گردد، لزوم شاد زیستن در فضای سازمان موجب ظهور مقوله‌ای بنام شادی سازمانی گردیده است. شادی سازمانی اشاره‌ی روشنی به مثبت اندیشی، شاکر بودن، مهربان بودن، بخشش کردن در محیط سازمانی دارد. نشاط سازمان باعث افزایش رضایت‌مندی و تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد (دوایی، ۱۳۹۴).

این مفهوم نوظهور منجر به ایجاد بهره‌وری، افزایش کارایی، دقت در تصمیم‌گیری، افزایش طول عمر و سلامت روحی و روانی کارکنان می‌گردد. در واقع شادی سازمانی نشأت گرفته از فعالیت‌های خوش‌آیند و مفرحی است که موجب نشاط کارکنان می‌شود. این فعالیت‌ها می‌تواند رسمی و مدیریت‌شده باشد یا این‌که کارکنان به‌صورت خودجوش و غیررسمی در آن مشارکت نمایند (Bosman، ۲۰۱۵).

دنایای امروز مملو از منابع استرس‌زاست. بسیاری از این استرس‌ها محصول اجتناب‌ناپذیر زندگی کارکنان در محیط کار است. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی‌عدالتی در محیط کار، فشار سرپرستان و روسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. رهبران سازمان باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. امروزه به کار تنها به‌عنوان یک منبع درآمد برای گذران زندگی نگریسته نمی‌شود، کار به‌عنوان بخشی از نیاز اجتماعی زندگی امروز انسان‌ها، بخش بزرگی از عمر هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد.

نام مقاله: بررسی اثرگذاری ابعاد دخالت و مشارکت کارکنان در امور شغلی بر عملکرد مالی با تأکید بر انگیزش شغلی

نویسنده: سروش قورقی

اولین کنفرانس مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری

امروزه مدیریت سازمان‌های آموزشی به شکل سنتی و متداول آن منسوخ گردیده و تأکید می‌گردد که تحول و نوآوری، خلاقیت، مشارکت، آینده‌نگری، ایجاد انگیزش و هدایت صحیح کارکنان از جمله ویژگی‌های مهم مدیریت امروز است که تحت عنوان رهبری سازمانی از آن یاد می‌شود. یعنی وجود رهبرانی که طبق شرایط موجود بتوانند از طریق به‌کارگیری سبک‌های مناسب، معلمان و کارکنان را به انسان‌های توانمند و مشارکت‌جو مبدل نمایند. مدیریت مشارکتی را باید یکی از رویکردهای نسبتاً جدید مدیریتی دانست که با به رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می‌کند راهکارهایی را برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان بیابد. این رویکرد که هم مبتنی بر مبانی نظری محکمی است و هم از روش‌های اجرایی قابل‌استفاده‌ای بهره می‌برد، در سال‌های اخیر در بسیاری از سازمان‌های تولیدی، خدماتی و اداری به کار گرفته شده و با پیامدهای مطلوب مادی و معنوی همراه بوده است. نیروی کار رکن اصلی و بنیانی تشکیل‌دهنده جامعه صنعتی و خدماتی است که با تربیت صحیح و هدایت آن، می‌توان جامعه‌ای هدفمند و محیط کاری سالم را به وجود آورد. جهت دست یافتن به این مهم، وجود مدیریتی توانا و آگاه نسبت به دانش مدیریت و مسائل روز دنیا از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. یکی از راهکارهای مناسب در راه رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی، ایجاد انگیزش روانی در کارکنان جامعه صنعتی است. با توجه به این نکته که ایجاد انگیزش در محیط‌های کاری گوناگون و کارکنان متفاوت می‌باشد، مدیریت بایستی سیاست‌های مدیریتی خود را با توجه به محیط کار و شناخت و آگاهی کامل از اوضاع موجود طراحی و اجرا نماید (ابراهیمی، ۳، ۱۳۹۴) که عدم انجام آن باعث ایجاد مشکلات مهم و بزرگ برای سازمان خواهد شد.

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با دقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. در جهان امروز، مشارکت کارکنان و انگیزش برای آن‌ها در جهت ایجاد خلاقیت و نوآوری و در پی آن بهبود عملکرد مخصوصاً عملکرد مالی، امری ضروری است که بدون در نظر گرفتن موارد مشارکت و انگیزش مسلماً سازمان با مشکلات عدیده‌ای روبرو خواهد شد (کومار و ساها، ۲، ۲۰۱۷) مدیریت

مشارکتی به ایجاد فضا و نظامی توسط مدیران اشاره دارد که در آن تمام کارکنان و مشتریان و پیمانکاران در روند تصمیم سازی، تصمیم‌گیری و حل مشکلات و مسائل سازمان، با مدیریت همکاری و مشارکت نمایند (امیری، ۱۳۹۳) که بدون این مشارکت مشکلاتی در زمینه‌های انگیزش و عملکرد سازمان پیش خواهد آمد. مدیریت به سبک مشارکتی در سازمان تأثیرهای مثبتی در ابعاد عملکرد دارد. مدیریت مشارکتی به‌طور اعم و مشارکت کارکنان به‌طور اخص در زمینه هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکل و ایجاد تغییر و تحول در ناسازمان به‌خوبی می‌تواند در میزان عملکرد سازمانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد (نادران و سعیدی، ۲۰۱۵، ۹۹). مدیریت مشارکتی یک نظام نوین مدیریتی است که به‌طور کلی عبارت است از دخالت دادن کارکنان کلیه سطوح سازمان در فرآیند تبیین مشکل، تجزیه و تحلیل موقعیت و دستیابی به راه‌حل‌ها، به‌طوری‌که کارکنان از قدرت تصمیم‌گیری بالایی برخوردار شوند و با مدیران خود در کلیه مراحل هم‌فکری کنند (کومار و ساها، ۲۰۱۷، ۴)، که عدم انجام این هم‌فکری و مشارکت باعث کاهش عملکرد شرکت و سازمان مربوطه خواهد شد. در نظام مدیریت مشارکتی رابطه بین اداره‌کننده و اداره شونده رابطه دوجانبه پویا و همیشه برقرار است زیرا مشارکت بین شرکت دادن و شرکت داشتن یکی از راه‌های تغییر تحول در سازمان‌ها مدیریت مشارکتی است که عدم انجام این پروسه نقش بسیار مهمی در عدم سازمان‌دهی حل معضلات می‌تواند داشته باشد (ابراهیمی، ۱۳۹۴، ۲) در دنیای پرقاب‌ت حاضر سازمان‌ها نیازمند تغییرند و باید مدیران راه‌های استفاده از مزایای خلاقیت و مشارکت کارکنان را یافته و بستر مناسب فعالیت‌های کارآفرینانه را فراهم سازند. از جمله شاخص‌ها و بستر مناسب برای توسعه مدیریت مشارکتی و عملکرد بهتر سیستم پاداش و تشویق مناسب کارکنان خلاق و ریسک‌پذیر است (امیری، ۴، ۱۳۹۳) مدیریت مشارکت دارای ابعاد مشارکت در زمینه هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و مشارکت در تغییر و تحول سازمانی است (توئی و همکاران ۵۵، ۲۰۱۷،) که در این تحقیق نیز در نظر گرفته خواهند شد. از طرفی اگر مدیران به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان احاطه نداشته باشند نمی‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق شوند از این جهت رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن بیشتر آن‌ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (ابراهیمی، ۱۳۹۴) انگیزه در واقع به‌عنوان موتور پیش‌برنده و محرک فعالیت‌های انسانی است. بر این اساس یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های عصر حاضر نیز، یافتن راهکارهایی منطقی و مؤثر در جهت پرسنل انگیزش و به‌تبع آن ایجاد علاقه و تعهد برای ادامه کار است. امروزه با مسائلی همچون کمبود تعهد کاری پرسنل، افزایش غیبت و ترک خدمت و کم‌کاری پرسنل مواجه هستیم. بیگمان این مشکلات می‌تواند ریشه در بسیاری مسائل همچون نارضایتی و بی‌انگیزگی کارکنان برای تلاش در جهت اهداف سازمان باشد.

بون (۲۰۰۵) اعلام کرده است سیستم پاداشی که دربردارنده جنبه‌های کیفی و باند مدت عملکرد اجرایی است، می‌تواند عامل کلیدی در دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان بنا بر تأثیر آن بر رفتار مدیر اجرایی باشد که مسلماً عدم این تأثیر باعث عدم دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان مانند عملکرد مالی خواهد شد. که در این راه بهترین راه برای برطرف ساختن مشکلات و اصلاح نظام اداری به کارگیری روش مدیریت مشارکتی است که به توسعه ظرفیت فردی کارکنان و ایجاد روحیه باوری و تعهد منجر می‌شود (جووباری و چهاردولی، ۱۶، ۱۳۹۴) در این تحقیق از انگیزش شغلی هرزبرگ با مؤلفه‌های انگیزش بیرونی (بهداشتی) و انگیزش درونی (ذهنی) بهره گرفته می‌شود به طوری که هرزبرگ معتقد است انگیزش تحت تأثیر عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. عوامل محرک انگیزش یا ذهنی از انجام کار ناشی می‌شوند و موجب رضایتمندی فرد شده و به عنوان پاداش‌های درونی یا ذهنی می‌باشند که برای افزایش انجام کار ضروری‌اند، همانند: موفقیت، پیشرفت و قدردانی ماهیت کار، درحالی که برای تأمین و حفظ سلامت سازمان، شناسایی عوامل بهداشتی یا خارجی عمدتاً با محیط و زمینه شغل ارتباط دارند و کارکنان را در سازمان ابقا می‌کنند، و شامل: خط و مشی و مقررات و شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، روابط شخصی با هم‌رديفان و امنیت شغلی می‌شوند (ابراهیمی، ۸، ۱۳۹۴) از سوی دیگر، پیدایش انقلاب صنعتی و تداوم آن در اروپا در سده نوزدهم، شکل‌گیری کارخانه‌های بزرگ و اجرای طرح‌های عظیمی چون احداث شبکه‌های سراسری راه‌آهن، نیاز به سرمایه‌های مالی کلان را آشکار کرد. از سوی دیگر، مدیران همواره در پی این بوده‌اند که ضمن حداکثر کردن منافع خود، به مالکان اطمینان بدهند که تصمیمات آن‌ها همسو با منافع مالکان است. بحث ارزیابی عملکرد و بررسی اینکه کدام یک از معیارهای سنتی یا معیارهای مبتنی بر ارزش، بهتر می‌تواند عملکرد شرکت را توجیه کند، مدت‌هاست کانون توجه محققان بوده است. طبیعتاً ارتباط متقابلی بین ارزش فعلی شرکت و ارزش آن در بلندمدت وجود دارد (خواجوی و فتاحی، ۲۸۸، ۱۳۹۴) در تحقیق پیش رو عملکرد مالی از نظر مدیریت ارزش، کنترل ریسک و کنترل هزینه‌های وابسته در نظر گرفته می‌شود که به نوعی وابسته به مشارکت کارکنان و انگیزش شغلی در نظر گرفته می‌شود (عزیزی، ۵، ۱۳۹۰) از نظر چانگ و کتوی، (۲۰۱۴) معیارهای مالی غیرمالی بانگیزه درونی و بیرونی برای مشارکت در ارتباط هستند و درنهایت این انگیزه جهت مشارکت بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. استیزر، پورتر و مودی، (۱۹۸۳) باتمن و همکاران، (۱۹۸۴) لینکلن و کالبرگ، (۱۹۸۵) مایر اسکورمن، و آلن و می ری، (۱۹۹۱) در مطالعات خود دریافته‌اند، همبستگی مثبت و معناداری بین میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و انگیزش عملکرد وجود دارد (ابراهیمی، ۱۳۹۴)

سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به‌گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمان‌ها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌های و از حساسی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه‌ریزی می‌شود. یکی از راهکارهای مناسب در راه رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی، ایجاد انگیزش روانی در کارکنان جامعه صنعتی است.

با توجه به این نکته که ایجاد انگیزش در محیط‌های کاری گوناگون و کارکنان متفاوت می‌باشد، مدیریت بایستی سیاست‌های مدیریتی خود را با توجه به محیط کار و شناخت و آگاهی کامل از اوضاع موجود طراحی و اجرا نماید) ابراهیمی، (۱۳۹۴) که عدم انجام آن باعث ایجاد مشکلات مهم و بزرگ برای سازمان خواهد شد.

ویژگی‌های سازمان امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با دقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. در جهان امروز، مشارکت کارکنان و انگیزش برای آن‌ها در جهت ایجاد خلاقیت و نوآوری و در پی آن بهبود عملکرد مخصوصاً عملکرد مالی، امری ضروری است که بدون در نظر گرفتن موارد مشارکت و انگیزش مسلماً سازمان با مشکلات عدیده‌ای روبرو خواهد شد مدیریت مشارکتی به ایجاد فضا و نظامی توسط مدیران اشاره دارد که در آن تمام کارکنان و مشتریان و پیمانکاران در روند تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و حل مشکلات و مسائل سازمان، با مدیریت همکاری و مشارکت نمایند، که بدون این مشارکت مشکلاتی در زمینه‌های انگیزش و عملکرد سازمان پیش خواهد آمد. مدیریت به سبک مشارکتی در سازمان تأثیرهای مثبتی در ابعاد عملکرد دارد. مدیریت مشارکتی به‌طور اعم و مشارکت کارکنان به‌طور اخص در زمینه هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکل و ایجاد تغییر و تحول در سازمان‌ها به‌خوبی می‌تواند در میزان عملکرد سازمانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. مشارکت، حرکتی آگاهانه فعال، آزاد و با مسؤولیت است که برای ثبات و امنیت جامعه ضروری است. این حرکت به‌گونه‌ای است که شهروندان احساس می‌کنند تعلق به جامعه داشته، و در واقع گردانندگان اصلی خودشان هستند. در حقیقت مشارکت زمینه‌ساز مشارکت پایدار می‌باشد. قدیمی‌ترین تعریفی که از مشارکت ارائه گردیده عبارت است از " پیوندی دوسویه، سازنده و سودمند، میان دو تن یا بیشتر از

دو تن." در این تعریف تأکید بر برقراری پیوندی است گشوده و باز میان دو انسان که این دو انسان در پرتو آن پرورش می‌یابند و از یکدیگر بهره می‌گیرند، دو سویه بودن پیوند موجب می‌شود تا اطلاعات، دانش، شناخت، اندیشه و نظر از هر یک از دو سوی پیوند به دیگری منتقل گردد و در اثر آن هر دو طرف بهره‌سازنده به دست آورند و بر توانمندی ذهنی و عاطفی خود بیفزایند همچنین در تعریف مشارکت، سایمون می‌گوید: "مشارکت در مدیریت یعنی کلیه اقدامی که میزان نفوذ و مسؤولیت کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری از طریق نمایندگی مناسب در سطوح متفاوت سازمان افزایش می‌دهد و از این راه تحقق دموکراسی را تسهیل می‌کند." با توجه به تعاریف فوق از مشارکت می‌توان گفت: مشارکت عبارت است از درگیری ذهنی و عاطفی داوطلبانه یک شخص در موقعیت‌های گروهی مربوط به خود و سازمان خود که باعث ایجاد انگیزه در فرد جهت دستیابی به هدف‌های گروهی شده و باعث می‌شود که فرد در مسؤولیت کار شریک شود. مشارکت فرآیندی است که طی آن کارکنان سازمان به‌طور داوطلبانه در امور و فعالیت‌های مربوط به خود دخالت کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را داشته باشند، مشارکت فراهم آوردن و گسترده شدن بیشتر نقد مشترک برای یافتن هدف‌های مشترک است.

رابطه بین مدیریت مشارکت و انگیزش شغلی

اکثر سازمان‌های موفق امروز، پیرامون ایجاد نوآوری سازمانی از برنامه‌های توانمندسازی نیروی انسانی و به تبع آن، از مشارکت نیروی انسانی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی استفاده می‌کنند. مشارکت واقعی نیروی انسانی در تصمیمات سازمانی عامل ایجاد مزیت رقابتی، کیفیت فراگیر، تعهد سازمانی و درنهایت بهبود زندگی کاری می‌باشد. بسیاری از مدیران این نکته را تشخیص داده‌اند که تنها مزیت رقابتی واقعی و پایدار سازمان‌ها افراد و کارکنان آن‌ها هستند و برای آنکه یک سازمان موفق باشد می‌بایست این افراد به‌صورت فعال درگیر انجام کارها شوند مورهد و گریفین، نیروی انسانی باقابلیت‌ها و توانایی‌های خود چنانچه به‌خوبی موردتوجه قرار گیرد، می‌تواند نقش مهم و حساسی را در راستای نیل به رشد و توسعه اقتصادی ایفا نماید. در این رهگذر، استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف سرپرستی و رفتاری نظیر سیاست‌های انگیزشی می‌تواند مثمر ثمر واقع شود. زیرا یکی از موارد مهم در روابط انسانی توجه کردن به زمینه‌های ایجاد انگیزش در نیروی انسانی است. بدین معنی که اگر مدیر بتواند مساعدت کند تا نیروی انسانی سلیق‌های روانی خود را بکار گیرد و از این راه برای امور سازمانی اقدام کند، دیگر نیازی به فشارهای مقرراتی در سازمان نخواهد بود. ایجاد هماهنگی بین خواسته‌های مدیران و نیروی انسانی می‌تواند در ایجاد انگیزش و رضایت شغلی همسویی به عمل آورد. رابینز، اشتغال ازجمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است هرچند شغل و حرفه

به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد رضایت شغلی و عوامل انگیزشی کارکنان در سازمان‌ها یک رویکرد ریشه‌ای به اهمیت منابع انسان‌هاست. رضایت شغلی حوزه‌ای است که در آن دیدگاه‌های روان‌شناختی اجتماعی، جامعه‌شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هریک به سهم خود در آن سخن گفته‌اند امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد، که افراد به آنان اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می‌دهند.

آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. اگر کسی به شغل خود علاقه‌مند باشد و انگیزش کار برای انجام امور وجود داشته باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری‌اش شکوفا خواهد شد. و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. به عکس، اگر کسی از حرفه‌اش راضی نباشد و انگیزه‌ای برای کار کردن نداشته باشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود و از این رهگذر، جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد. نیروی انسانی شایسته و کارآمد بزرگ‌ترین سرمایه هر کشور است و قادر است اعتلا و سربلندی را با خود به ارمغان بیاورد. نقش چنین عاملی در بهره‌وری سازمانی کاملاً محسوس و قابل توجه است. از این رو بهره‌وری «را ترکیبی دقیق و استفاده‌ای بهینه از منابع انسانی و مادی یک کشور» نامیده‌اند بدیهی است نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین عامل تولید و موتور متحرک توسعه یک کشور، نقش بسزایی در ایجاد بهره‌وری و کارایی سازمانی و نهایتاً توسعه همه‌جانبه دارد. زیرا تنها اوست که با آموزش و مهارت و انگیزه قوی و توجه به خواسته‌های مختلف و متعدد او به‌خصوص نقش مؤثر اجتماعی «او می‌تواند، با ترکیب مطلوب منابع مادی و استفاده بهینه از آن‌ها، معجزه‌ها بیافریند پوتی» (۱۳۷۱) و در چنین شرایطی است که نقش مؤثر نیروی انسانی، این منبع سرشار الهی - که استفاده مطلوب از سایر منابع هم‌بسته به آن است - به‌خصوص به و فکری جهت نظری و به‌عبارتی دیگر «مشارکت» او در سازمان برجسته‌تر می‌گردد. در فرهنگ معین «مشارکت» به معنای شرکت کردن و شرکت‌انبازی آمده است. از نظر سازمانی افزایش توان اطلاعاتی تصمیم‌گیران با دعوت و اجازه دادن به دیگران و اتخاذ تصمیمات مؤثر و مفیدی که به تحقق اهداف سازمانی نزدیک است، منظور است. مدیریت مشارکتی ممکن است درگیر کردن کارکنان در کارشان تعریف شود. کارکنان ممکن است در هر سطحی از تصمیم‌گیری، در انواع تصمیمات، شکل‌های گوناگون از سهیم کردن اطلاعات، نتایج تصمیمات، ادغام و یکی کردن تصمیمات، اقدام به مشارکت نمایند. مشارکت فرایندی است که در آن شرکت‌کنندگان در تنظیم برنامه‌ها، تعیین سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها و تصمیمات مختلفی که دارای منشأ اثر بر تصمیم‌گیرندگان و یا

موکلین آن‌ها باشد، همدیگر را تحت نفوذ و تحت تأثیر قرار می‌دهند البته باید در نظر داشت که مشارکت تنها درگیری جسمی و فیزیکی با کار و موضوع نیست، بلکه قبل از هر چیز درگیری ذهنی و عاطفی جهت مشارکت لازم است. شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش‌ها و مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهد. امروزه برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه بسا در سده آینده منشاء اصلی برتری، در تکنولوژی جدید ریشه نخواهد داشت بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود. سازمان‌ها به هنگام رویارویی با چالش‌های آینده به‌منظور دستیابی به بهره‌وری بالا، چاره‌ی جز جلب اعتماد و تعهد کارکنانشان نخواهند داشت و این در سایه رضایت شغلی کارکنان امکان‌پذیر است.

رضایت شغلی همواره به‌عنوان یک مسئله در سازمان‌ها مطرح بوده است. به‌طوری‌که تا سال ۱۹۸۰ میلادی بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است بنابراین می‌توان گفت یکی از موضوعات مهم در مبحث حفظ و نگهداری منابع اکتشافی یک سازمان می‌باشد (باقر زاده، ۱۳۷۷) باید توجه داشت که عدم توجه به مسئله رضایت شغلی، در بلندمدت سیستم اجتماعی سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصیان، کاهش حس مسئولیت و نهایتاً ترک خدمت می‌شود (حسینی) گزارش‌ها و آمار در کشور ایران نشان می‌دهد که مسئله رضایت شغلی و جوانب آن هنوز به‌صورت کارشناسانه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. از سوی دیگر طبق اظهارنظرهای به‌عمل‌آمده کم‌کاری در کشور بوفور مشاهده می‌شود به‌طوری‌که برخی از صاحب‌نظران معتقدند که میزان کار مفید روزانه در ایران در برخی سازمان‌ها قریب نیم ساعت است. همچنین تحقیقات نشان داده است که بین رضایت شغلی و ترک خدمت رابطه وجود دارد و دامنه همبستگی بین این دو متغیر از ۰/۲۵ تا -٪/۴۲ بوده است (فروغی، ۱۳۷۵) سبک مدیریت یک فرد عبارت است از الگوی رفتاری که در هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد. (علاقه‌بند، ۱۳۶۵) بررسی انگیزش به زبان ساده، پی بردن به این مطلب است که چرا مردم هر یک کارها را بر روش خاص انجام می‌دهند و اصولاً چه چیزی سبب فعالیت آنان می‌شود انگیزه و نیاز فردی را در رهبری و هدایت و در جهت تحقق اهداف موردنظر راهنمایی و کمک می‌کند، گریه رشد در فطرت آدمی دارد، خداوند باری تعالی با وقوف به کنه ذات آدمی و نیازهای او برای تعالی انسان و رشد و کمال او بهشت و جهنم را وعده داده است. برای هدایت انسان در قرآن کریم آیات متعددی به‌عنوان بشیر (پاداش) و نذیر (تنبیه) معرفی شده است. انگیزش تا حدی از عملکرد حاصل می‌شود از نظر رفتاری، انگیزش غالباً به تلاش که فرد از خود نشان می‌دهد اطلاق می‌شود و از نظر روانشناسی عبادت از تمایل یا تصمیم برای انجام دادن کار به نحو مطلوب است.

نام مقاله: تجزیه و تحلیل رهبری استراتژیک برای تحول سازمانی و دل‌بستگی (مشارکت - تعامل) کارکنان

نویسنده: بهاره زرین تاج، سعید آقاسی

هفتمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری

دل‌بستگی کارکنان قطعاً بخشی جدایی‌ناپذیر از موفقیت شرکت تلقی می‌شود. ظرفیت نوآوری، انطباق و توسعه ممکن است از اختیارات مافوق حاصل شود، اما این افراد هستند که برنامه‌های رهبری خود را اجرا معین کنند و در نهایت در مورد نتیجه فعالیت تصمیم می‌گیرند. تحقیقات و بحث‌های زیادی در مورد ارزش کارکنان مشارکت‌کننده انجام شده است. شاید دوست داشته باشید بدانید که یک کارمند متعهد کیست؟ کارمندان متعهد به‌طور کلی به‌عنوان کسانی تعریف می‌شوند که مشتاقانه کارفرما خود را دوست دارند و معتقدند که کمک آن‌ها مهم و ارزشمند است و با اشتیاق از استراتژی‌های مدیریت حمایت می‌کنند. از جمله مزایای یک نیروی کار متعهد این است که استراتژی‌های مورد تأیید مدیریت سریع‌تر پذیر و اجرا می‌شوند. عملکرد بهبود می‌یابد. وقتی مشکلات به وجود آمده برای صنعت، موجب دشواری کار می‌شود، نیروی کار انعطاف‌پذیرتر است و شانس بیشتری برای نوآوری دارد. کارمندان متعهد نه تنها تشویق‌کننده مشتریان بالقوه هستند، بلکه منبع خوبی برای یافتن افرادی با نگرش مشابه خود برای فعالیت‌های آتی شرکت هستند. باین‌حال، مجله سازمان بررسی و تجزیه و تحلیل گالپ (موسسه‌ی آماری گالپ)، در پایان سال ۲۰۱۳ منتشر شد. یک مطالعه نشان می‌دهد که دل‌بستگی کارکنان در سازمان‌ها بسیار کم است. درک برخی از آمار و ارقام دشوار بد نظر می‌رسد - در میان کارمندان در ایالات متحده و کانادا، فقط ۲۸٪ پویا هستند و ۵۵٪ اصلاً فعال نیستند. حتی بدتر اینکه، ۱۷٪ به‌طور فعال از کار بیکار می‌شوند - به این معنی که احتمالاً خود را به کارمندان و مشتریان گسترش می‌دهند.

منابع انسانی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد، وظایف خود را به‌درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن‌هم تابعی از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد (پورتر، ۱۹۹۹؛ ص ۳۰). رضایت شغلی به نگرش کلی فرد

درباره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد نسبت به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نسبت به کارش منفی است (رابینز، ۱۳۹۱). به دلیل اینکه اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می‌شود. برعکس، اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد. مطالعه رضایت شغلی از دو جنبه مهم می‌باشد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به‌صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به‌گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و بر بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد (اسپکتور، ۲۰۰۰؛ ص ۴۰). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود. هر کارفرما به‌نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است و اهمیت آن از آنجا ناشی می‌شود که افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند.

همچنین در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به‌عنوان یک مؤلفه روان‌شناختی در سازمان‌ها، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. بر اساس پژوهش باکر و لیتز کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی را به‌طور مطلوبی به‌انجام می‌رسانند و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند. شوفلی، بیکر و سالانوا (۲۰۰۱)، نیز اشتیاق شغلی را میزان انرژی، دل‌بستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند.

بنابراین با توجه به اهمیت اشتیاق و رضایت شغلی و نقش برجسته این دو در بهره‌وری فردی، عملکرد سازمانی و مشارکت کارمندان در سازمان، در این تحقیق تلاش بر این است تا رضایت و اشتیاق شغلی پرسنل فروشگاه‌های زنجیره‌ای افق کوروش بررسی گردد.

رضایت شغلی

مجموعه‌ای از احساسات و باورها و عوامل موفقیت شغلی می‌باشد که موجب کارایی فرد و احساس رضایت فردی و دوست داشتن شرایط و لوازم شغل می‌گردد. به‌بیان‌دیگر رضایت شغلی یعنی خرسندی و خشنودی فرد از کار

و دلگرمی و وابستگی به آن. رضایت شغلی پدیده‌های است که در اثر عوامل گوناگون شکل می‌گیرد و خود نیز بر عوامل گوناگون تأثیر دارد. از یک سو رضایت شغلی یک متغیر مستقل است که بر متغیرهای وابسته‌ای چون بازدهی، غیبت، جابجایی، ترک خدمت، رفتار فرد در جامعه، رفتار فرد در خانواده و تا حدودی بر نگرش فرد نسبت به محیط‌های اجتماعی فرهنگی، سیاسی و غیره تأثیر دارد. از سوی دیگر متغیری وابسته است که تحت تأثیر متغیرهای مستقلی چون حقوق و مزایا رابطه با همکاران و سرپرستان اهمیت شغلی و نوع کار قرار دارد. به‌علاوه رضایت شغلی متأثر از متغیرهای هدایت‌کننده مثل سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت و رده شغلی است.

رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغلش است. رضایت شناختی رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین رضایت شناختی ارزیابی مبتنی بر مقایسه‌ها است که بر قضاوت‌های احساسی تکیه ندارد و شرایط فرصت‌ها و درآمدها را در نظر می‌گیرد. اما رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد از لحاظ احساس نسبت به شغلش است. خلق‌وخوی و احساس خوب و مثبت افراد را در هنگام کار کردن نسبت به کارشان نشان می‌دهد.

لاک (۱۹۶۹)، رضایت شغلی را حالت لذت و انبساط خاطری می‌داند که به فردی به دلیل کار نسبت به ارزش‌هایش در یک شغل دست می‌دهد. به بیان وی، افراد مختلف میزان رضایت خود را به‌صورت مختلفی می‌سنجند. تحقیق لاک در زمینه رضایت شغلی، بر آن دسته از ارزش‌های شخصی تمرکز دارد که معرف رضایت شغلی فرد است. آروی (۱۹۹۵) نیز رضایت شغلی را حالتی احساسی یا عاطفی می‌داند که فرد در پی ارزیابی کلی شغلش تجربه می‌کند.

به سخن برابر (۱۹۸۶)، محققان پژوهش‌های فراوانی را در زمینه رضایت شغلی انجام داده‌اند؛ با این حال، مطالب نسبتاً اندکی درباره کارکنان خدمات انسانی منتشر کرده‌اند. برابر در بررسی یک سازمان بیمه اجتماعی دولتی دریافت که کارکنان از شغل خود رضایت ندارند. وی نتیجه گرفت که برای بهبود عملکرد و در نتیجه، افزایش میزان رضایت شغلی، تغییری در فلسفه مدیریت باهدف انگیزش و ارزیابی کارکنان ضرورت دارد.

اشتقاق شغلی

یکی دیگر از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث اشتقاق شغلی کارکنان است. اشتقاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و

مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. اشتیاق شغلی سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند.

کارکنان مشتاق باعلاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به‌طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند.

کان در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند. به نظر کان فرد و نقش دارای تعاملات متقابل هستند به‌طوری‌که اولاً فرد انرژی خود را برای رفتارهای در نقش صرف کرده (استخدام شخصی)، ثانیاً خود را درون نقش بیان می‌کند (بیان شخصی)

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه‌ی شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه‌ی شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره‌ی سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. جنبه‌ی عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه‌ی نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه‌ی رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده‌ی تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه‌ی کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می‌باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه‌ی بیشتر می‌گردد. شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۲، متداول‌ترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آن‌ها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف کرده‌اند که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خودش را به‌عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. آن‌ها بیان کردند که اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می‌باشد و به یک حالت پایای سرایت کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود. آن‌ها اشتیاق شغلی را حالت مثبت ذهنی برای بر انجام و اتمام کار تعریف نموده و آن را دارای سه بعد می‌دانند.

شور و شوق در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی آن است و برای دستیابی به موفقیت در رقابت‌ها و مبارزه‌ها، عنصر حیاتی به شمار می‌آید.

وقف شدن در کار : اشاره به دل‌بستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می‌باشد. کارکنان پرتکاپو و پویا مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق‌العاده در انجام وظایفشان هستند.

غرق شدن در کار: غرق شدن در کار نشان‌دهنده‌ی این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می‌رود و به طول کامل در شغل خود درگیر می‌شود. افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند.

تناسب شخص و شغل

معمولاً زمانی که صحبت از انطباق فرد با شغل مطرح می‌شود، به انطباق مهارت و دانش شاغل با شغل موردنظر توجه می‌شود.

اما انطباق شخصیتی فرد و نیازهای کارکنان با شغل نادیده انگاشته می‌شود که این مشکل در مراحل بعدی و در حین انجام کار نمایان می‌شود. همچنین از نظر کریستف براون؛ تطابق شغلی، نقش مؤثری بر افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و کاهش ترک سازمان دارد. زمانی که انطباق شغل و شاغل به معنای واقعی کلمه وجود داشته باشد، کارمند احساس رضایت می‌کند، انگیزش کاری دارد و علاوه بر آن به دلیل دارا بودن تخصص موردنیاز شغل مربوطه از کارایی و اثربخشی بالایی برخوردار بوده و در کل منجر به بهره‌وری سازمان می‌گردد. تناسب فرد با شغل زمانی رخ می‌دهد که سازمان نیازهای کارکنان را برآورده کند. در حقیقت از تمام ابعاد توانایی‌های موردنیاز، تجانس میان فرد و سازمان، زمانی که فرد نسبت به سازمان دارای توانایی بوده و قابلیت‌هایش را نشان می‌دهد، وجود دارد.

تناسب فرد و شغلش با یافتن تناسب میان مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های موردنیاز جهت انجام جنبه‌های نسبتاً ایستای شغل و افرادی که این توانایی‌ها را دارند سروکار دارد.

کولیس و مونت گومری اعتقاد دارند که سازمان زمانی مزیت رقابتی به دست می‌آورد که دارای منابع مخصوص به خود باشد به نحوی که هیچ‌یک از رقبای نتوانند از آن کپی‌برداری کنند. این ویژگی در سرمایه انسانی وجود دارد. به همین دلیل منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمانی محسوب می‌شود. موضوع تناسب در انتخاب کارکنان در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته است. سکی گوچی، در سال ۲۰۰۷، در تحقیقی به این نتیجه

رسیده است که عواملی نظیر تحصیلات، تخصص، مهارت و تجربه و تناسب شخصیت فرد با سازمان از عواملی هستند که نقش مهمی در افزایش عملکرد دارند. در مورد شرایط احراز شغل، نظریه‌های متفاوتی وجود دارد، در دهه ۴۰ میلادی در شرایط احراز شغل به مسائل انسانی- اجتماعی تأکید شده است. جوسیوس شرایط فیزیکی، شرایط روانی، شرایط احساسی، اجتماعی و شرایط رفتاری را عوامل اصلی انتخاب کارکنان برای شغل، مطرح می‌کند. اما به تدریج در دهه ۷۰ و ۸۰ که تفکر علمی و نوین حاکم گردید شرایط احراز شغل گرایش بیشتری به مهارت و مسئولیت پیدا کرد. تأکید بر تناسب از نظر مهارت (تحصیل و تجربه)، تلاش جسمی و ذهنی و مسئولیت غالب بود.

یکی از برجسته‌ترین مزیت‌های توانمندسازی کارکنان آن است که موجبات تفاهم و تعهد هرچه بیشتر آنان و سازمان را فراهم می‌آورد. هنگامی که کارکنان درک متقابلی از سازمان و وظایف محول شده داشته باشند، اغلب خود را به جزیی از آن به حساب می‌آورند و برای تعالی سازمان خود را متعهد می‌دانند. تحقیقات نشان داده است که احتمال اشتیاق کارمندان در سازمان‌هایی که فرهنگ محیط کاریشان به گونه‌ای است که شرایط روانی احساس مفید بودن (تقویت شغلی، تناسب شغل و نقش)، احساس امنیت (مدیر و همکاران حمایت‌کننده) و احساس وجود از نظر منابع موجود) را فراهم می‌کند، بیشتر است.

مشارکت داشتن

مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد برای دستیابی به اهداف گروهی و همدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند (صالحی ریحانی، ۱۳۸۰).

مقصود از مشارکت کارکنان، انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه مشارکت اعضای سازمان انجام می‌گیرد. این امر نوعی فرایند مشارکتی است که هدف آن تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. پایه و اساس این اندیشه بر این منطبق است که کارکنان در فرایند تصمیماتی که بر سرنوشت آن اثر می‌گذارد، مشارکت کنند و در کار اداری و سازمانی از آزادی عمل بیشتری برخوردار شوند و در نهایت باعث افزایش بازدهی، تولید و بهره‌وری در سازمان شوند. برای اینکه مشارکت کارمندان در فعالیت‌های سازمان ایجاد شود باید به نظریات و اندیشه‌ها امکان بروز داده شود. در عصر حاضر بنا به اقتضاء و ضرورت محیط، سازمان باید دائماً در حال نوآوری باشد. کسی برنده است که بتواند در عرصه جهانی در این دهکده ارتباطات ارمغان جدیدتری به جامعه خود و جهان عرضه کند. مشارکت کارکنان

سازمان که بر فریضه‌های ارزشی، علمی و شواهد تجربی استوار است، از اندیشه‌های تازه است که در سالیان دراز به‌طور جدی به کار گرفته شده است (ریچارد ام . ستیز و لیمان دبلیو . پورتر ۱۳۷۲).

مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می‌شود به‌جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی‌های خود بهره گیرند، فکر کنند قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری و مشارکت دخالت داشته باشند. مدیر با تفویض اختیار و مشورت با کارکنان خود، باعث ایجاد انگیزه در میان پرسنل شده کارها به‌صورت منظم، دقیق و مطلوب پیشرفت می‌کند، مشارکت کارکنان به مدیر این امکان را می‌دهد که به‌راحتی از هوش، ذکاوت و تجربه کاری پرسنل خود استفاده مناسب را ببرد تا کارها سریع‌تر انجام شود و مدیری که در تصمیم‌گیری‌ها مشخص نماید از نظر کارکنان استفاده می‌نماید، کارکنان خود را در انجام امور سهیم دانسته و کارها را با انگیزه‌ای بیشتر دنبال می‌نماید. مدیریت بر استعدادها، بسترسازی جهت مشارکت کارکنان، ارائه آموزش‌های نوین تأثیرگذار ویژه کارکنان، مدیریت بر استعدادها، ایجاد انگیزش در کارکنان همراه با رقابت کامل و فشرده و محیط کاری سالم و مناسب جهت پرورش خلاقیت، ایجاد رقابت کامل و فشرده فرهنگ ارتقای بهره‌وری و ارائه فرصت به کارکنان جهت تصمیم‌گیری، نظارت بر کارکردهای پرسنل، رعایت کرامت انسانی کارکنان، احترام و اظهار ستایش آنان و رعایت شایسته‌سالاری در انتصابات تشویق بی‌طرفانه کارکنان برای مشارکت ارائه مزایای کارکنانی مالی، ایجاد امنیت شغلی، ارائه امتیاز خاص به کارکنان از راه‌کارهای بروز خلاقیت در کارکنان سازمان است. از راه‌های ایجاد مشارکت کارکنان تشویق آنان شامل: دیدن نیازها و اضافه کردن مزایا به‌عنوان عوامل اولیه جهت بهبود عملکرد است. مجموعه مزایای بی‌پایان کارکنانی مانند: بیمه زندگی، استفاده از تسهیلات، ارائه خوراک، کمک‌هزینه، فراهم کردن مهدکودک، تأمین ایاب و ذهاب، پاداش‌های مادی، اضافه‌کار و امکانات دیگر جهت تأمین رضایت و سلامت کارکنان با این اعتقاد که رضایت کارکنان به آن‌ها انگیزه می‌دهد.

رضایت شغلی

بین میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف آن با ابعاد مختلف فشار روانی شغلی رابطه تعاملی وجود دارد.

نتایج تحقیق جهانی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بیشترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران و کمترین رضایت از مزایای سختی کار، برقراری عدل و انصاف و عدم وجود تبعیض و امکانات رفاهی بوده است.

بر اساس تحقیقات کریمی و همکاران ۱۳۹۱ نیز مشخص گردید که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی- دار وجود دارد.

نتایج پژوهش دیکی ۲۰۰۹ نیز نشان داد که بین حقوق، مهارت و آموزش و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

اشتیاق شغلی

بر اساس پژوهش باکر و لیتر کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می زنند. هالبرگ و شائوفلی اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان شناختی مثبت می دانند و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان شناختی در محیط کار شناخته می شود.

ایوانگلیا و لیکای ۲۰۱۲ در تحقیق خود با عنوان اشتیاق به کار، عملکرد و یادگیری فعال نشان داد که اشتیاق به شغل با یادگیری فعال کارکنان در کار رابطه مثبت و معنادار دارد.

مادهورا و همکاران ۲۰۱۳ در تحقیق خود با عنوان تأثیر اشتیاق کارکنان بر عملکرد شغلی آن ها به این نتیجه رسیدند که اشتیاق کارکنان بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت دارد.

مارتینز ۲۰۱۵ در تحقیق خود با عنوان نقش اشتیاق شغلی در تسهیم دانش به این نتیجه رسید که اشتیاق بیشتر باعث تسهیم دانش و مشارکت پرسنل می شود.

آرنولد، ایوانگلیا و لیکای ۲۰۱۲ در تحقیق خود با عنوان اشتیاق به کار، عملکرد و یادگیری فعال نشان داد که اشتیاق به شغل با یادگیری فعال کارکنان در کار رابطه مثبت و معنادار دارد.

تناسب شخص و شغل

یکی از مطالعاتی که به بررسی روابط انواع تناسب با بعضی از متغیرهای نگرشی و رفتاری پرداخته است، از ووگل و فلدمن انجام پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد تناسب شخص شغل با اشتیاق شغلی، قصد ترک شغلی و موفقیت کار راهه ذهنی رابطه معناداری دارد.

ونکوور و همکارانش ۲۰۰۳ نشان دادند که تناسب شغلی منجر به پیامدهای رفتار و نگرشی می‌شود. یافته‌های آن‌ها نشان‌دهنده این است که تناسب شغل - شاغل با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است. همچنین به‌طور ضعیف‌تری پیامدهای رفتاری مثل عملکرد شغلی و رفتارهای تابعیت سازمانی و جابجایی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در تحقیق انجام شده توسط اکرون و همکارانش (، ۲۰۰۸) نتایج متفاوتی از تحقیقات ون کوور و همکارانش حاصل شد به‌گونه‌ای که تناسب ذهنی شغل - شاغل منجر به پیامدهای متنوع محیط کاری نظیر جذابیت سازمان، انتخاب شغلی، تعهد سازمانی، عدم جابجایی شغلی و مانند آن می‌گردید. یافته‌ها نشان داد که تناسب بهتر و تطابق شخص با سازمان سبب رضایت شغلی بالاتر، تعهد سازمانی بالاتر و انتقالات و جابجایی‌های کمتر خواهد شد و در نتیجه سبب بقا و حفظ در سیستم سازمانی خواهد شد.

تحقیق دیگر شامل یک زمینه‌یابی از ۲۵۳ فارغ‌التحصیل دانشگاه در مشاغل تمام‌وقت گوناگون در مدت زمان بیش از ۷ سال و زمینه‌یابی دیگر از ۳۴۵ کارمند بانک که به مدت ۴ ماه در حین انجام کار مورد مطالعه قرار گرفتند، نشان داد که هر دو بررسی از رابطه میان تناسب شغلی و رضایت شغلی حمایت می‌کنند (بیر ۲۰۰۴)،

فریکو و برانک ۲۰۰۶ در تحقیقاتشان به این نتیجه رسیدند که بیشترین رضایت شغلی هنگامی وجود دارد که بهترین تناسب میان توانایی‌های افراد و خواسته‌های شغل وجود داشته باشد.

دیوید ۲۰۰۷ ارتباط بین تناسب فرد و شغل و پیامدهای نگرشی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که تناسب شغل - شاغل به مفاهیمی همچون آزادی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وابسته است. به‌علاوه نتایج نشان داد که ابعاد تناسب شخص با شغل (سازگاری ارزش در مقابل دیگر اشکال سازگاری) و روش به‌کاربرده شده برای اندازه‌گیری تناسب شغل - شاغل (درونی، بیرونی و درک شده)، ارتباط بین تناسب شغل - شاغل و پیامدهای نگرشی را تعدیل می‌کند. به‌طور کلی ارتباط درونی ضعیفی بین معیارهای رفتاری و نگرشی وجود دارد.

مشارکت داشتن

ریچارد فریمن و جوئل راجرز در تحقیقی که به انجام رسانیدند به این نتیجه دست یافتند که: گروه کثیری از کارکنان خواهان درگیر شدن بیشتر و اظهار نظر زیادتر در تصمیمات سازمانی اثرگذار بر محل کار خود هستند.

اعتقاد سه‌چهارم از کارکنان تحت بررسی این بود که اگر کارکنان بتوانند در تصمیمات مربوط به عملکرد سازمان بیشتر دخالت کنند سازمان آن‌ها رقابتی‌تر می‌شود.

در پژوهش دیگری که در رابطه با نوآوری و روند امیدبخش مدیریت منابع انسانی از تعدادی از صاحب‌نظران به عمل آمد، مشخص گردید که مطمئن‌ترین روند، مشارکت کارکنان است.

در تحقیقی بر روی کارکنان سازمان‌های ورزشی در کشور اسپانیا با عنوان بررسی رابطه بین مشارکت با رضایتمندی و رفتار شهروندی، به این نتایج رسیدند که بین مشارکت با رضایتمندی و بین مشارکت با رفتار شهروندی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

در تحقیقی با عنوان تعیین ارتباط بین مشارکت با رضایتمندی بر روی ۳۴۵ نفر از افراد ساکن در تایوان به این نتیجه رسیدند که بین مشارکت و رضایتمندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در تحقیقی بر روی کارکنان سازمان‌های دولتی انجام دادند، نتایج نشان داد که رضایت افراد با ضریب بتای ۳۵/۰ پیش‌بینی کننده قوی برای مشارکت است.

سازمان‌ها به‌عنوان مظاهر فعالیت‌های جمعی، بدون تردید در یک بستر فرهنگی که فرهنگ ملی نامیده می‌شود به فعالیت پرداخته‌اند به‌طوری‌که جنبه‌های ارزشی فرهنگ‌سازمانی به‌وسیله فرهنگ ملی و جنبه‌های نمادین آن به‌وسیله سازمان، به‌عنوان ابزار تطبیق‌پذیری نسبت به خواسته‌های محیطی برای تغییر تعیین می‌شود. توجه به نقش فرهنگ در پدیده‌ها و مسائل سازمانی می‌تواند دستاوردهای مهمی را برای دانش مدیریت و سازمان به ارمغان آورد؛ همان‌گونه که نادیده گرفتن آن به سوء فهم‌های تأثیرگذار و مهمی در تحلیل پدیده‌های سازمان منجر خواهد شد. در جامعه امروز که تنوع فرهنگی همه‌جا وجود دارد، توانمندی در برقراری ارتباط‌های خوب و مؤثر به چالش بزرگی تبدیل شده است. شناخت، ارزش‌گذاری و حمایت از این تفاوت‌ها می‌تواند بهره‌وری هر فرد را در محل کارش به حداکثر برساند.

در این راستا هوش از جمله مواردی است که بسیار مورد توجه روان‌شناسان و علمای علوم رفتاری بوده و در طول سنوات گذشته، تلاش بر این بوده است که ماهیت هوش، انواع آن، تغییرپذیری آن و... مورد بررسی قرار گیرد. وقتی درباره‌ی هوش صحبت می‌شود، ویژگی‌هایی چون یادگیری سریع، محاسبات دقیق و فوری و راه‌حل‌های جدید به ذهن خطور می‌کند.

به‌طور کلی هوش عبارت است از ظرفیت فرد برای تفکر، استدلال و حل مسئله به‌طور مولد و سازنده اشکال مختلفی از هوش اخیراً در معرض مباحث نظری و تحقیقات تجربی قرار گرفته است. علاوه بر هوش هیجانی، هوش فرهنگی بیش‌ازپیش مورد تأکید قرار گرفته است. هدف اصلی طرفداران هوش فرهنگی، بهبود درک و تعامل بین فرهنگی و همچنین توضیح دادن کارایی در زمینه‌هایی با تنوع فرهنگی متفاوت است. اساس تئوریک برای معرفی هوش فرهنگی از نظریه هوش استنبرگ شکل گرفته است. که بر چندبعدی بودن هوش و عملکرد آن در زمینه‌های زندگی واقعی تأکید می‌کند.

در عمومی‌ترین سطح، هوش فرهنگی به‌عنوان توانایی انطباق با زمینه‌های جدید فرهنگی یا به‌عنوان توانایی عملکرد موفقیت‌آمیز در تعامل با افراد فرهنگ‌های مختلف تعریف شده است. هوش فرهنگی ساختاری چندبعدی است که شامل ابعاد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری است. از دیگر انواع هوش‌های مطرح‌شده، هوش اخلاقی است. هوش اخلاقی به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف، ارزش‌ها و فعالیت‌ها اشاره دارد. هوش اخلاقی توانایی شناخت درست از غلط و رفتار اخلاقی است. هوش اخلاقی کمتر از هوش شناختی، عاطفی، و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفته است، اما پتانسیل بسیار خوبی برای بهبود درک ما از یادگیری و رفتار دارد. لینک وکیل هوش اخلاقی را به‌عنوان ظرفیت ذهنی برای تعیین چگونگی اصول بشری جهان‌شمول مانند آنچه توسط "قانون طلایی" تجسم‌یافته است که باید در ارزش‌های شخصی، اهداف و فعالیت‌های ما اعمال شود تعریف می‌کند. ساختار هوش اخلاقی آن‌ها شامل چهار شاخص مربوط به صداقت، سه شاخص مربوط به مسئولیت، دو شاخص بخشش و دیگری دلسوزی است. چهار صلاحیت صداقت عبارت‌اند از: ۱- به‌طور مداوم با اصول، ارزش‌ها و عقاید عمل کردن ۲- گفتن حقیقت ۳- ایستادن برای آنچه درست است و ۴- عمل کردن به قول‌ها. سه صلاحیت مسئولیت عبارت‌اند از: ۱- مسئولیت‌پذیری شخصی ۲- پذیرش اشتباهات و شکست‌ها و ۳- مسئولیت خدمت به دیگران. بخشش شامل: ۱- گذشت از خطاهای شخصی خود ۲- گذشت از خطاهای دیگران و دلسوزی مراقبت کامل از دیگران است. سازمان‌ها، اجتماعات کوچک با فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌های متمایز خود هستند بنابراین، هر فرهنگ سازمانی ویژگی‌های متفاوتی را نشان می‌دهد. در این زمینه، مدارس به‌عنوان سازمان‌های آموزشی نیز فرهنگ‌های خاص خود را دارند. مفهوم فرهنگ در مدارس برای اولین بار توسط والر به سبک زندگی مورد اشاره قرار گرفت، وی اظهار داشت که مدارس هویت خاص خود را دارند، با آداب‌ورسوم پیچیده روابط شخصی و طیف وسیعی از سنت‌ها، مجازات‌های غیرمنطقی و قوانین اخلاقی در تعریف دیگر، فرهنگ‌سازمانی در مدرسه (فرهنگ مدرسه) به‌عنوان الگوهای معناشناختی مفهوم‌گذاری می‌شود تا هنجارها، ارزش‌ها، اعتقادات، سنت‌ها و اسطوره‌ها را به‌طور تاریخی نقل‌قول کند از این نظر، فرهنگ‌سازمانی در مدارس

به‌عنوان یک شیوه زندگی در نظر گرفته می‌شود که به‌مرور زمان در مدارس رخ می‌دهد فرهنگ‌سازمانی در مدارس تحت تأثیر عوامل زیر است: سن مدرسه، روند توسعه تاریخی، اهداف، محیط اقتصادی و جغرافیایی، سطح اقتصادی - اجتماعی دانش‌آموزان، مناطق روستایی و شهری، امکانات، فناوری استفاده‌شده، اندازه مدرسه و کلاس، انتظارات مدیران، معلمان، دانش‌آموزان و والدین و اینکه آیا سیستم آموزشی غیرمتمرکز است یا نه؟

در عصر حاضر یکی از مهم‌ترین توقعات جامعه از آموزش و پرورش، بالا بردن هوش فرهنگی و اخلاقی در معلمان در کنار ارتقای علمی جامعه است.

رابطه میان فرهنگ‌سازمانی و هوش فرهنگی میان معلمان آموزش و پرورش شهرستان ورامین را مورد بررسی قرار دادند. در یافته‌های این تحقیق به چند نکته می‌توان اشاره کرد: ۱- میان فرهنگ‌سازمانی بازاری و هوش فرهنگی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ۲- میان دموکراسی (ویژه سالاری) و تمامی مؤلفه‌های هوش فرهنگی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ۳- میان فرهنگ‌سازمانی خانوادگی (طایفه‌ای) و هوش فرهنگی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ۴- میان فرهنگ سلسله مراتبی و هوش استراتژی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در تحقیقی با عنوان مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط بین هوش فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی مدرسه انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هوش فرهنگی با فرهنگ‌سازمانی مدرسه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی به ترتیب بعد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با فرهنگ مدرسه رابطه مثبت و معناداری داشتند. در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش اخلاقی با فرهنگ‌سازمانی معلمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشان دادند که بین هوش اخلاقی و تمامی مؤلفه‌های آن (درستکاری، دلسوزی، مسئولیت‌پذیری و گذشت) با فرهنگ‌سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ‌سازمانی دریافت که هوش فرهنگی بر فرهنگ‌سازمانی کارکنان تأثیر معناداری ندارد. در تحقیقی دیگر با عنوان هوش فرهنگی، این تحقیق سنجش و تأثیراتش بر روی قضاوت فرهنگی و تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و انجام وظیفه است توسط صورت پذیرفت. نتایج گویای این است که هوش فرهنگی فراشناختی و هوش فرهنگی شناختی، قضاوت فرهنگی و تصمیم‌گیری را پیش‌بینی می‌کنند. هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری انطباق فرهنگی را پیش‌بینی می‌کنند و هوش فرهنگی فراشناختی و هوش فرهنگی رفتاری عملکرد کاری را پیش‌بینی می‌کنند. در این تحقیق برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

در تحقیق خود به این نتیجه رسید با این‌که هوش فرهنگی جزئی از هوش عاطفی به حساب می‌آید اما بر اساس تحقیقاتشان آن‌ها به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی، هوشی متفاوت از هوش اجتماعی و عاطفی است و این هوش رابطه مستقیمی با فرهنگ‌سازمانی که مدیران در آن به کار مشغول‌اند دارد. و به این نتیجه رسیدند که مدیران با توجه به فرهنگ‌سازمانی که در آن مشغول به کارند باید به تصمیم‌گیری بپردازند. و در این تصمیم‌گیری‌ها یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها هوش فرهنگی آنان می‌باشد. در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رهبران زیادی با داشتن ضریب هوشی بالا و مهارت‌های اجتماعی مناسب در تعاملات بین‌المللی شکست می‌خورند که علت اصلی آن پایین بودن هوش فرهنگی می‌باشد. در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی باکیفیت و اثربخش در شرایط فرهنگی و در فرهنگ‌های مختلف سازمانی لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی همچنین بینش‌های فردی را در برمی‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی و فرهنگ‌های مختلف مفید است. آن‌ها توانایی ارتباط برقرار کردن به‌طور مؤثر در چند فرهنگ را به‌عنوان "هوش فرهنگی شایستگی چندوجهی" معرفی کرده‌اند. این هوش در بستر فرهنگ متشکل از دانش فرهنگی، تمرین فکر و مهارت‌های رفتاری تعریف‌شده است و قابلیت است که به افراد اجازه می‌دهد طیف وسیعی از فرهنگ‌های دیگر را درک و به‌طور مناسبی عمل کنند. در پژوهش دیگری، بالقوه، به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی در بین دانشجویان کارشناسی دانشکده مدیریت و کسب‌وکار مجارستان که تعداد آن‌ها در مجموع بیش از ۱۲۰۰ نفر بود پرداختند. در این پژوهش از مدل فرهنگ‌سازمانی کامرون و کوئین و هوش فرهنگی آنگ و ون داین استفاده شده است. پس از بررسی‌های انجام شده رابطه بین هوش فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی تأیید شد و نتیجه این پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی مطلوب دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد. بنا به یافته‌های تحقیقات، سطح مطلوب هوش اخلاقی در معلمان می‌تواند منجر به ایفای مؤثر نقش در توسعه اخلاقی دانش‌آموزان گردد. با این حال، می‌توان از طریق راه‌کارهایی نظیر تشویق رفتارهایی مبتنی بر اخلاق، وضعیت موجود را ارتقا بخشید.

هوش اخلاقی معلمان بر تفکر و باورهای دانش‌آموزان و نیز تغییرات سازنده در آن‌ها تأثیرگذار هستند. همچنین معلمان که هوش اخلاقی بالایی دارند، با خودآگاهی نسبت به رفتارهای خود و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی دانش‌آموزان و برقراری ارتباط مناسب و مطلوب با آنان، فضای مناسبی در مدرسه مبتنی بر همدلی، تفاهم، اعتماد و ارتباطات سالم ایجاد می‌کنند. معلمان در چنین فضایی علاقه‌مند به یاری دانش‌آموزان هستند و نیز کم‌کاری و ابراز ناراحتی از کار کاهش‌یافته و علاقه و تعهد به کار آنان افزایش می‌یابد.

کلارک در پژوهشی تحت عنوان هوش اخلاقی در مدارس به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی به مفهوم توانایی انسان در به کارگیری اصول اخلاقی برای پیشبرد اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های او برمی‌گردد. اساس هوش اخلاقی بر پایه شایستگی مربوط به امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، گذشت و دلسوزی استوار است. مدیران مدرسه و معلمانی که از هوش اخلاقی بهره می‌برند می‌توانند این شایستگی‌ها را در دانش‌آموزان به وجود آورند. پشتیبانی کنند و ارج نهند. بالا رفتن هوش اخلاقی در مدارس و در اجتماع باعث شکل‌گیری سازمان‌هایی مؤثرتر، روابط بهتر، و تربیت دانش‌آموزانی می‌شود که باهوش و موفق هستند و اصول و حقوق پذیرفته‌شده انسان را ارج می‌نهند.

با توجه به مباحث مطرح‌شده لزوم ارائه روش‌های علمی و دقیق سنجش فرهنگ، در جهت رفع نیاز پژوهش‌گران این عرصه، به‌خوبی مشهود می‌باشد. پرواضح است، چنین نیازی در سازمان‌های فرهنگی، نظیر آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها که رسالت فرهنگی پررنگ‌تری دارند؛ پیچیده‌تر است. بنابراین، به دلیل رشد و پویایی فرهنگ و تأثیرپذیری مداوم آن از تغییرات محیطی، و با توجه به این‌که آموزش و پرورش کانون رشد و تغییر فرهنگ و پلی برای انتقال ارزش‌ها است؛ لزوم بررسی متغیرهای تأثیرگذار فرهنگ سازمان آموزش و پرورش دوچندان خواهد بود. بنابراین مسئله تحقیق حاضر بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر فرهنگ‌سازمانی با نقش واسطه‌ای هوش اخلاقی معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه می‌باشد. در این راستا فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

- هوش فرهنگی بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

- هوش اخلاقی بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

- هوش فرهنگی ب فرهنگ‌سازمانی با نقش واسطه‌ای هوش اخلاقی معلمان تأثیر بیشتری دارد

نام مقاله: ارتباط هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان شهرداری بجنورد

نویسنده: محمدرضا موفق

پنجمین کنفرانس بین‌المللی چشم‌اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی

زمانی که یک نفر، تفاوت در یادگیری و عملکرد را مورد توجه قرار می‌دهد، اغلب به‌عنوان یک فاکتور اصلی در نظر گرفته می‌شود.

عموماً گفته می‌شود هوش واژه و اصطلاحی است که تقریباً بدون دقت زیاد، در زمان توصیف و شرح سبک یادگیری، استعداد، خصیصه‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌های یک فرد استفاده می‌شود. بر اساس تعریف لغت‌نامه و بستر، هوش به‌عنوان ظرفیت و توانایی درک و توصیف واقعیت‌ها و قضایا و ارتباطات آن‌ها و استدلال در مورد آن‌ها، در نظر گرفته می‌شود.

دیدگاه همه‌جانبه و کل‌نگر به هوش، آن را به‌عنوان یک خصیصه و ویژگی زیستی، انگیزشی و رفتاری افراد، در نظر می‌گیرد. دیدگاه زیستی فرض می‌کند که فرآیندهای زیستی و ارثی، هوش را تعیین می‌کند؛ دیدگاه ذهنی و روانی فرض می‌کند که هوش در حیطه‌های شناختی یا انگیزشی قرار دارد؛ تئوری‌های هوش انگیزشی به انگیزش یک فرد برای درک تعاریف هوش اعتقاد دارند؛ و دیدگاه تئو ریسن‌های رفتاری اینست که هوش در رفتار قرار دارد یا به همراه عملکردهای ذهنی و روانی که رفتار را به وجود می‌آورند قرار دارد.

در دنیای امروز رشد روزافزون تنوع فرهنگی در محیط‌های کاری، باعث ایجاد علاقه شدید در محیط کار به بررسی اثرات فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی و چالش‌های جدیدی را که برای سازمان‌ها و رهبران و کارمندان به وجود آورده است، شده است. تحقیق و بررسی در رفتار سازمانی و روان‌شناسی، آشکار می‌کند که فرهنگ، اغلب فرآیندها و پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بنابراین محققان برای بررسی و جستجوی بهترین ابزار فعالیت و اداره کردن محیط‌هایی که دارای تنوع فرهنگی هستند، هوش فرهنگی را معرفی کرده‌اند.

هوش فرهنگی یک قلمرو و یک حوزه جدید از هوش را ارائه می‌کند که در کل به‌عنوان توانایی و قابلیت برقراری ارتباط مؤثر و کارآمد با افرادی از پیشینه متفاوت تعریف می‌شود. هوش فرهنگی بینش‌هایی را درباره توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد برای از عهده موقعیت‌های چند فرهنگی برآمدن، درگیر شدن در معادلات بین فرهنگی و عمل کردن در گروه‌های کاری متفاوت از نظر فرهنگی فراهم کند.

این وسعت قلمرو فعالیت باعث شده که سازمان‌ها با چندگانگی فرهنگی هم در نیروی کار خود و هم در کسانی که به‌عنوان مشتری و ارباب‌رجوع به آن‌ها مراجعه می‌کنند، مواجه شوند. در حقیقت تنوع، یک واقعیت زندگی امروز است و هیچ سازمانی نمی‌تواند آن را نادیده بگیرد. سازمان‌ها با کارمندان و مراجعانی سروکار دارند که دارای پیش‌زمینه‌های فرهنگی و کارکردی متفاوتی هستند و همچنین دارای مفروضاتی در مورد چگونگی برقراری ارتباط و چگونگی تصمیم‌گیری می‌باشند.

در میان قابلیت‌های موردنیاز قرن، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حایز اهمیت است. محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ‌های مختلف آشنا

باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگ‌ها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب‌ورسوم متفاوت از آنچه به آن‌ها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی معرف هوش فرهنگی است.

برای ایجاد روابط مؤثر و غلبه بر مشکلات ناشی از تنوع فرهنگی، افراد نیازمند توانایی‌های ویژه‌ای در زمینه برقراری ارتباط و تعامل هم‌زمان با افرادی که دارای فرهنگ‌های مختلف هستند می‌باشند. یکی از این توانایی‌ها برخورداری از هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی اشاره به توانایی و قابلیت یک فرد در برقراری ارتباط مؤثر با افرادی دارد که دارای فرهنگ‌های متفاوت هستند. هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند که بتوانند نسبت به فرهنگ‌های مختلف حساس باشند، بتوانند به‌طور شایسته و مناسبی با افراد از فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند و بتوانند فرهنگ‌های جدیدی که با آن‌ها برخورد می‌کنند تجزیه و تحلیل نمایند. هوش فرهنگی از نظر Ang و Earley شامل چهار بعد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌باشد. هرکدام از این ابعاد جنبه‌های خاصی از هوش فرهنگی را توضیح می‌دهند.

سازمان‌ها باید از طریق کارکنان به اهداف گروهی برسند، لذا نحوه انجام کار کارکنان در تحقق اهداف مؤثر می‌باشد. در نتیجه بازبینی و شناسایی نحوه انجام کار نیروی انسانی و توسعه برنامه‌های لازم برای بهبود عملکرد، یک قسمت مهم از فعالیت‌های مدیریت سازمان است. این مهم از طریق فرآیند ارزیابی عملکرد نیروی انسانی صورت می‌گیرد. ارزیابی عملکرد یکی از رویکردهای مهم مدیران برای دستیابی به موفقیت است. تغییرات سریع محیطی، تشدید فضای رقابتی، افزایش روزافزون انتظارات جامعه و ... نیاز به مدیریت ارزیابی عملکرد را اجتناب‌ناپذیر کرده است. با توجه به اینکه سازمان‌ها به دنبال افزایش عملکرد و بهینه‌سازی امور هستند، لذا در مرحله نخست باید بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند. عملکرد مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین‌شده سازمان انجام می‌گیرد. با توجه به اینکه عملکرد نیز تابعی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزش می‌باشد و با در نظر گرفتن این مطلب که هوش فرهنگی یک توانایی و قابلیت مهم در شرایط کنونی سازمان‌ها است که نمودهای رفتاری و انگیزشی قابل‌ملاحظه‌ای دارد و از آنجائی که مرکز مدیریت شهرداری که یکی از کانون‌های مهم علم و دانش با وظیفه خطیر تعمیق و بسط و گسترش و آموزش علوم اسلامی می‌باشد و از مهم‌ترین مراکز تأثیرگذار در شکل‌گیری و رشد و نمو فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی است و نظر به اینکه کارکنان آن با افرادی از فرهنگ‌های مختلف تعامل و ارتباط دارند. تحقیق حاضر درصدد پاسخ به این مسئله است که: آیا بین هوش فرهنگی و بهره‌وری کارکنان شهرداری بجنورد ارتباط وجود دارد یا خیر؟

ارزیابی بهره‌وری یکی از وظایف خیلی مهم و مشکل مدیران می‌باشد و یکی از موضوعات تحقیقی است که خیلی زیاد در روان‌شناسی کار مورد بررسی قرار گرفته است. ارزیابی بهره‌وری به‌طور چشمگیری به قسمتی از رویکرد استراتژیک برای ادغام فعالیت منابع انسانی و خط‌مشی‌های کسب‌وکار تبدیل شده است و در حال حاضر یک عبارت و اصطلاح جامعی است که مجموعه‌ی متنوعی از فعالیت‌ها را در برمی‌گیرد که سازمان‌ها از طریق آن کارکنانشان را ارزیابی می‌کنند، شایستگی‌های آن‌ها را بهبود می‌دهند و بهره‌وری‌شان را افزایش می‌دهد و پاداش‌ها را تقسیم می‌نمایند.

در مباحث مدیریت، ارزیابی با عنوان‌ها و واژه‌های مختلفی مانند ارزیابی، ارزشیابی، ارزیابی بهره‌وری، ارزیابی شایستگی یا لیاقت، ارزیابی کارکنان و... به‌کاررفته است که تقریباً همه‌ی آن‌ها مفهوم ارزیابی بهره‌وری نیروی انسانی را در بردارد. در سازمان‌ها معمولاً کلیه‌ی افراد به‌طور غیررسمی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، اما فرآیند ارزیابی بهره‌وری نیروی انسانی به ارزیابی نظام‌دار نحوه‌ی انجام کار کارکنان می‌پردازد. به‌طوری‌که با آن بتوان به اهداف موردنظر دست‌یافت. بنابراین ارزیابی بهره‌وری، فرآیندی است که به‌طور نظام‌دار به تشریح توانایی‌ها و ضعف‌های کارکنان با توجه به شغل آن‌ها در فواصل معین می‌پردازد.

ارزیابی بهره‌وری همچنین می‌تواند به‌عنوان یک ارزیابی دوره‌ای از بازده یک فرد در مقابل انتظارات خاصی که سنجیده می‌شود، تعریف گردد، درواقع این فرآیند شامل مشاهده و ارزیابی بهره‌وری کارمند در محیط کار، در ارتباط و با توجه به استانداردهای از پیش تعیین شده می‌باشد.

درگذشت مدیران ارزیابی بهره‌وری را فقط به‌منظور کنترل کارکنان انجام می‌دادند درحالی‌که امروزه جنبه‌ی راهنمایی و ارشادی این عمل اهمیت بیشتری یافته است. درگذشته، سیستم‌های ارزیابی، گرایش و تمایل به تأکید بر ویژگی‌ها، کمبودها یا نقصان‌ها و توانایی‌های کارکنان داشتند، اما فلسفه‌ی جدید ارزیابی بر بهره‌وری فعلی و اهداف آینده متمرکز می‌باشد.

فلسفه‌ی جدید همچنین بر مشارکت متقابل کارکنان با سرپرست در تعیین اهداف تأکید می‌کند در این زمینه بر اهمیت توجه به ارزیابی بهره‌وری به‌عنوان یک فرآیند مشارکتی (مربی‌گری و مشاوره) به‌جای یک بررسی و مرور قضاوتی و انتقادی، تأکید می‌کند.

بنابراین، فلسفه‌ی امروزی ارزیابی بهره‌وری آن‌گونه که دیویس و ینواستروم تأکید می‌کنند، عبارت از این است که؛

۱- جهت‌گیری آن به‌سوی بهره‌وری است؛

۲- بر روی هدف‌ها و آماج‌ها پافشاری می‌کند؛

۳- تعیین هدف‌ها یا هدف‌گذاری‌ها با رایزنی متقابل مدیر و کارکنان صورت می‌پذیرد .

هدف ارزیابی بهره‌وری، یکی از فاکتورهایی است که ویژگی‌ها و کیفیت ارزیابی‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ سازمان‌ها در ارزیابی بهره‌وری کارکنان و اعضای خود در پی هدف‌های مختلف و گوناگونی هستند. اهداف معمول و رایج استفاده از ارزیابی بهره‌وری، شامل فراهم آوردن بازخورد در مورد اشتباهات یا ضعف‌ها در بهره‌وری گذشته، ثبت رفتارهایی که مثبت یا مفید بودند و ارزیابی کارکنان در خصوص امکان ارتقا می‌باشد. به‌صورت کلی‌تر، بیان‌شده است که اهداف فرآیند ارزیابی می‌تواند به دودسته طبقه‌بندی شود: ۱- کنترل کارمند، ۲- بهبود و پرورش کارمند

هوش یک ساختار است چه یک توانایی تنها، دو یا چندین توانایی وجود داشته باشد یا نه، به‌اندازه این واقعیت مهم نیست که برای هوش یک ساختار وجود دارد و این ساختار می‌تواند یک توانایی تنها را شامل شود که اسپیرمن آن را هوش عمومی می‌نامید یا طبق نظر، VernonT، سلسله مراتبی از توانایی‌ها باشد. طبق نظر Guilford، صدویست جزء در این ساختار وجود دارد.

نام مقاله: تأثیر مدیریت زمان بر تعهد سازمانی کارکنان

نویسنده سحر سوهانی، اسفندیار دشمن‌زیاری، محمد صادق ضیایی

زمان یکی از ارزشمندتر سرمایه‌ی هر فرد است و درواقع این سرمایه برگشت‌ناپذیر در اختیار انسان است که غیرقابل خریداری و غیرقابل دیتول و بازیافت است. امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: فرصت‌ها را غنیمت شمارید هک همچون ابرها درگذرند.

امام موسی کاظم (ع) نیز می‌فرماید: «من استوی هیوما فهو مغبون» یعنی هرکس دو روزش مثل هم باشد زیان کرده و باید هر روز نسبت به‌روز قبل بهتر باشیم. ضرب‌المثل معروفی وجود دارد که می‌گوید «وقت طلا است». همه این موارد اشاره به این موضوع دارند که وقت و زمان از موضوعات بسیار قابل توجه است.

ارزش زمان وقتی بیشتر فهمیده می‌شود که بخواهیم آن را در دنیای سازمانی و پیچیده کنونی در نظر بگیریم. توجه یکی اینکه از مهم‌ترین منابع موجود در سازمان‌ها، منابع انسانی شاغل در آن‌ها است، بخشی از اقدامات

مدیریتی نیز باهدف بهره‌گیری هرچه مؤثرتر و کارآمدتر از این منابع به مرحله اجرا درمی‌آید و مدیریت مؤثر عملکرد را یکی به از مهم‌ترین وظایف مدیران تبدیل نموده است.

امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مدنظر قرار گرفته است. حمایت از کارکنان، آموزش و ارتقا یا توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری تبدیل شده است.

کارایی و اثربخشی یک سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد. یکی از این عوامل، کارکنان سازمان است که بایستی به‌صورت مؤثری مدیریت شوند.

یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان می‌باشد.

تعهد سازمانی تعبیری از وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن تعریف می‌کند.

ماکال، تعهد سازمانی را به اشکال مختلفی به‌عنوان وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان و شناسایی و دل‌بستگی به سازمان تعریف نموده است.

بنا بر نتایج تحقیقات، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. درواقع مدیران باید بتوانند به روش‌های مختلف تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کنند و از طریق شیوه‌های گوناگون آن را در خدمت سازمان نگاه‌دارند. فرا تحلیل انجام‌گرفته از مطالعات تجربی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی به‌طور مثبت با خشنودی شغلی و توجه و به‌صورتی منفی با ترک کار همبستگی دارد و تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی دارد.

حال که تعهد سازمانی اهمیت ویژه‌ای در سازمان و پیشرفت آن دارد به‌جاست که به بررسی عوامل اثرگذار بر آن پرداخته شود. به‌طور کلی در شغل‌های سازمانی، حداقل یک‌سوم از وقت افراد در محیط کاری سپری می‌شود و بالطبع شرایط و ویژگی‌های محیط کار و برداشت‌های هر فرد از آن محیط در روحیه و رضایتمندی و همچنین کارایی و اثربخشی فرد تأثیر به‌سزایی دارد. به عقیده صاحب‌نظران به‌منظور مطلوب نمودن کار، باید به کارکنان و عوامل آن اثربخشی‌ها سازمان در شرایط مختلف توجه کرد. در شرایط مختلف از جمله در وضعیت‌های

تغییرات پویا از فرآیندهای جهان، عامل زمان یکی از مقوله‌هایی است که بیشتر نیازمند و تحلیل تجزیه علمی است. مشخص شده است که مدیریت زمان تکنولوژیکی درزمینهٔ افزایش بهره‌وری استفاده از زمان برای عملکرد است. مد تیری زمان، مجموع‌هایی از مهارت‌هایی است که منجر به استفاده مؤثر از زمان شده و از آن می‌توان در حوزه‌های مختلف، از جمله خانه، دانشگاه و محیط کار استفاده کرد (مدیریت و مهندسی ذهن برای کارکنان بیمارستان پزشکی). نخستین مرحله مدیریت صحیح زمان، تشخیص کارهای مهم است تربیت انجام کارهای روزانه تأثیر چشمگیری بر روی کمیت و کیفیت آن چیزی دارد که از زندگی به دست می‌آورد اکثر افراد به فرصت‌هایی که در هر روز کاری از دست می‌رود بی‌توجه‌اند با استفاده مؤثر از زمان می‌توان، وظایف محوله را برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی ها کرد و فعالیتی انجام شده را فهرست نمود، در نتیجه:

- ۱) باعث افزایش بصیرت افراد در استفاده از زمان شده است.
- ۲) تخمین مدت‌زمان لازم جهت انجام کارها دقیق می‌شود و می‌توان با برنامه‌ریزی واقعی‌تر به نتایج بهتری دست یافت.
- ۳) بنابراین، مد تیری زمان، ساختاری جهت پایش خود محسوب می‌شود که بر اساس بازخورد دریافتی در ح این انجام کارها می‌توان محدودیت‌های زمان را به حداقل رساند.

مطالعه در سیره رسول اکرم (ص) و ائمه اطهار(ع) نیز به‌خوبی بیانگر این حقیقت است که آن بزرگواران در تمامی امور خویش منظم بوده و هر کار را دقیقاً به‌وقت خودش انجام می‌داده‌اند و از واگذاری امور به فردا به شدت پرهیز کرده‌اند. چنانچه امام علی (ع) در عهدنامه خود به مالک می‌فرماید: «کار هر روز را در همان روز به انجام برسان که هر روز را کاری است. بهترین وقت هر روز و بزرگ‌ترین بخش آن را مخصوص آن کن که به خدا بپرداز؛ هرچند که اگر در اوقات دیگر زین تین پاک کنی و توده مردم از آن نیت پاک در آرامش و آسایش باشند، همه آن اوقات در راه خدا به‌کاررفته است».

اهمیت مدیریت زمان در جایی بیشتر می‌شود که وظیفه سازمان حساس‌تر است و یا به دلیل گستردگی کار و دامنه ارتباط سازمان حیطة‌های مختلفی باید پوشش داده شود.

نام مقاله: بررسی رابطه بین توانمندی سازی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان

نویسنده: هایده علیجانی ماشک و زهره شکیبایی

دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم

با درک این مهم، که تغییر جزء جدانشدنی سازمان‌های امروزی است، باید قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی افزایش یابد. به‌منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا یکی از راه‌های پیشرو، توانمندسازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی است که به‌سرعت کهنه و منسوخ می‌شود، لذا داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به شمار می‌آید، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها، شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی به دنبال خواهد داشت. توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌وری از سرچشمه توانایی‌های انسانی در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد که از آن استفاده کامل نمی‌شود؛ به‌گونه‌ای که هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروز ادامه حیات دهند به این نیروی بالقوه نیازمند هستند. اگرچه سنجش مزایای اقتصادی ناشی از توانمندسازی بسیار مشکل است درواقع سازمان‌ها می‌توانند شاهد بهبود زیادی در زمینه‌های عملکرد اقتصادی ناشی از آن باشند. توانمندسازی مزایای سازمانی، منافع بسیاری نیز برای کارکنان به همراه دارد. کارکنانی که خودشان را توانمند می‌بینند، تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می‌کنند و همچنین کنترل بیشتری بر محیط خوددارند.

توانمندسازی اصطلاحی است که در طول چند سال مقبولیت سریع و فزاینده‌ای یافته است. عمومیت یافتن دیدگاه توانمندسازی برخی از نویسندگان را وادار کرده است که دهه ۱۹۹۰ را عصر توانمندسازی بنامند. توانمندسازی، اثربخشی نقش‌های مدیریت سنتی و ساختار سازمانی سنتی را به چالش کشیده است. توانمندسازی بدون ایجاد تغییرات مناسب در سلسله‌مراتب بروکراسی سنتی غیرممکن است و آن نیازمند یک ساختار سازمانی تخت با سطوح سلسله‌مراتبی کمتر و بهبود ارتباط بین گروه‌ها می‌باشد.

پژوهشگران و نظریه‌پردازان سازمانی و مدیریتی تا دهه ۱۹۹۰ توانمندسازی را فرآیند تفویض اختیار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌دانستند. اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد نظریه‌پردازان و صاحب‌نظران روانشناسی سازمانی، توانمندسازی را مفهومی چندوجهی می‌دانند که فقط تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری از سوی مدیران مافوق به کارکنان رده پایین را شامل نمی‌شود. آنان از منظر باورها و احساسات کارکنان به آن توجه دارند.

توانمندسازی: تغییر در فلسفه مدیریت است که می‌تواند به ایجاد محیط کار که در آن هر فرد می‌تواند از انرژی خود برای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده کند، کمک کند. جزء مهم در فرآیند توانمندسازی، اعتماد به یکدیگر است.

توانمندسازی نیروی انسانی به سه دسته (توانمندسازی تفویض اختیار، توانمندسازی ایجاد نگرش، توانمندسازی روان‌شناختی) تقسیم می‌شود.

توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را در پنج بعد شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن، داشتن حق انتخاب و احساس اعتماد می‌توان خلاصه نمود.

الف) احساس شایستگی یا خود اثربخشی: اسپریتزر (۱۹۹۵) شایستگی را احساس کردن هدف یا اتصال شخصی به اهداف شغلی تعریف کرده است.

شایستگی اشاره دارد به درجه‌ای که هر فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت به‌طور موفقیت‌آمیز انجام داده و خود را قادر به دستیابی کامل به خواسته‌های شغل بداند.

ب) حق انتخاب: به آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس اختیار در آغاز هر فعالیت و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شخصی است.

ج) احساس مؤثر بودن: درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. این بعد به درجه‌ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود؛ بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به‌دست آمده است.

د) معناداری: از نظر اسپریتزر (۱۹۹۵) معناداری، احساس هدف با اتصال شخص به اهداف شغلی است و فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و باارزشی را دنبال می‌کنند.

ه) اعتماد: به روابط بین فراستان و زیردستان اشاره دارد، اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود.

توانمند روانی به معنی انگیزش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف محول شده بوده که امری درونی و شخصی است و ریشه در نیازهای انگیزشی (نه بهداشتی) کارکنان دارد.

نام مقاله: بررسی و شناخت تأثیر هوش فرهنگی بر سلامت سازمانی و سازگاری شغلی

نویسنده: سید احساس امیرحسینی، نرگس برکتی، ابوالفضل گرامی

پنجمین همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم ورزشی و تربیت‌بدنی

در دنیای کنونی که همه‌چیز مدام در حال تغییر است، انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوش سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند. بی‌تردید این انسان‌ها با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه است. سازمان‌ها با اشراف بر اینکه در محیط رقابتی کنونی نمی‌توانند با اتکاء بر فرآیندهای ثابت به حیات خود ادامه بدهند در جستجوی راهی برای غلبه بر مشکلات هستند. در چنین شرایطی متغیر فراگیری سازمان‌ها برای حفظ توان رقابتی ناچارند خود را با شرایط متحول محیطی وفق دهند. این موضوع زمانی پراهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ماشین‌آلات هوشمندی نیز در فرآیند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفاء می‌کنند (باب الحوائجی و همکاران، ۱۳۸۵)

سلامت سازمانی از موضوعات اساسی مبتلا به سازمان‌های امروزی است که مدیران باید دیدگاه‌های سازمان شمول به آن اندیشیده و تنگناهای سازمانی در رسیدن به اهداف خویش در آن بجویند. سلامت سازمانی از جمله مؤلفه‌های درون‌سازمانی می‌باشد که به‌نوعی نشان‌دهنده جوسازمانی نیز می‌باشد. سلامت سازمانی بر ابعاد مختلف سازمانی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم اثرگذار است.

در عصر حاضر که تغییرات و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود هر سازمانی برای پیشبرد اهداف و هدایت تحولات خود نیازمند نیروی انسانی با سازگاری و عملکرد شغلی مطلوب می‌باشد.

ورزش از مهم‌ترین ابعاد زندگی در یک جامعه مدرن می‌باشد. ورزش موجب سلامتی و تندرستی شهروندان و جامعه می‌گردد و شور و شوق و نشاط را در جامعه به همراه خواهد داشت. در جوامع مدرن به ورزش اهمیت ویژه‌ای می‌دهند چراکه معتقدند ورزش بر روی آموزش، عملکرد و پیشرفت جامعه تأثیر مثبت می‌گذارد. با توجه به اینکه ورزش و توسعه ورزش در جامعه وابسته به عملکرد اداره ورزش و جوانان است و سلامت سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان در این اداره می‌توان باعث شود که این سازمان به‌خوبی از وظایف خود برآمده و درنهایت موجب ارتقاء سطح ورزش در جامعه شود.

اداره کل ورزش و جوانان دارای جایگاه ویژه‌ای در جامعه می‌باشد این اداره علاوه بر اینکه به امور جوانان رسیدگی می‌کند و مشکلات جوانان را موردبررسی قرار می‌دهد، در امر توسعه ورزش در سطح استان مبادرت می‌کند. استان کهگیلویه و بویر احمد یکی از استان‌های محروم کشور که به‌واسطه محرومیت از امکانات ورزش

چندانی برخوردار نیست و از طرفی ورزش در این استان شکل حرفه‌ای به خود نگرفته است. این امر موجب شده تا روزبه‌روز خطر معضلات اجتماعی جوانان را بیشتر تهدید کند.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین هوش فرهنگی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و با افزایش میزان هوش فرهنگی سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین این نتایج نشان‌دهنده این است که هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

هوش فرهنگی، بینش‌های فردی را در برمی‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی مفید است. هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها است. در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به‌زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آن‌ها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد فرد باید با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. افرادی که دارای هوش فرهنگی پایینی می‌باشند به‌راحتی نمی‌توانند با همکاران خود تعامل ایجاد کنند همچنین در سازمان‌ها بنا به اینکه کارکنان فرهنگ‌های مختلف و از سنین مختلف حضور دارند ارتباط با دیگران برای افرادی که هوش فرهنگی بالایی دارند کار مشکلی است. میزان ارتباط کارکنان که به‌واسطه هوش فرهنگی می‌باشد باعث سلامت سازمانی و سازگاری شغلی می‌گردد. چراکه کارکنان می‌توانند اطلاعات را از دیگران کسب کنند یا اینکه از مشارکت دیگران برای حل مسائل مربوط به امور زندگی خود استفاده کنند. بنابراین هوش فرهنگی موجب افزایش میزان سلامت سازمانی و سازگاری شغلی می‌شود.

درواقع هوش شناختی نیز از قسمتی از هوش فرهنگی است که فرد به خاطر آموزش و دانش‌پروری به دست می‌آورد و به‌طور کلی با یادگیری فرد ارتباط دارد. با توجه به اینکه فرد با استفاده از هوش شناختی خود می‌تواند در زندگی خود پیشرفت کند و اهمیت و ضرورت سلامت را در سازمان درک کند رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش شناختی و سلامت سازمانی در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد وجود دارد و اینکه فرد در وجود خود توانایی انطباق با هر فرهنگی را ببیند این انگیزه را در فرد به وجود می‌آورد تا سریع‌تر با محیط اطراف خود سازگار شود و ارتباط خود را با دیگران گسترده‌تر می‌کند. بنابراین فرد به‌واسطه ارتباطات مفید خود سلامت سازمانی را بهبود می‌دهد.

همچنین فراشناخت به انسان کمک می‌کند که ذهن خود را بهتر به کار برده و حتی بدون به‌کارگیری دانش خاصی به شناخت موقعیت خود و تصمیم‌گیری صحیح داشته و در نهایت با برنامه‌ریزی و به‌کارگیری شیوه‌های صحیح به اهدافش دست یابد. با توجه به اینکه فراشناخت موجب به‌کارگیری شیوه‌های صحیح می‌گردد سلامت سازمانی را ارتقاء می‌دهد.

قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیرکلامی را در برمی‌گیرد که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب است هوش رفتاری در واقع به این صورت است که فرد پس از درک موقعیت و تصمیمات صحیح این را نیز درک کرده است که باید رفتارهای را به کار ببرد تا با استفاده از آن بتواند ارتباط مفیدی با جهان اطراف خود داشته باشد. انسان بدون رفتار صحیح و مناسب نخواهد توانست که با فرهنگ‌های مختلف، زبان‌ها و رسوم مختلف به‌خوبی ارتباط برقرار کند و با آن‌ها سازگار شود. بنابراین هوش رفتاری ارتباط مستقیم با سلامت سازمانی دارد.

در این بعد از هوش فرهنگی فرد این اطمینان را از خود دارد که قدرت انطباق با سایر فرهنگ‌ها را دارد. بسیاری از افراد از ترس اینکه نمی‌تواند با فرهنگ دیگر سازگار شود، از آن دوری می‌کند و انگیزه ارتباط با آن فرهنگ را ندارد و این امر باعث می‌شود که فرد نتواند از مزایای آن فرهنگ استفاده کند. در یک سازمان بسیاری از افراد به خاطر عدم انگیزه ارتباط با فرهنگی دیگر مشارکت بسیاری از کارکنان را از خود سلب می‌کند و به‌سختی با سازمان و محیط سازمان سازگار می‌شود.