

عنوان مقاله:

تدوین استراتژی هایی جهت افزایش اشتیاق شغلی، دلبستگی شغلی و نوآوری سازمانی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 23

نویسندگان:

مهرزاد سرفرازی - گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

علی قوامی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی لار

محمد اخلاقی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی لار

خلاصه مقاله:

اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی هم چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان، موجب عملکرد شغلی مطلوب تر و رضایت بیشتر مشتریان می شود نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه ای از محیط کاری اش دارد. بیشتر پژوهش هایی که اخیرا در حیطه رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش های شغلی افراد در سازمان های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرشها واژه دلبستگی کاری و یا شغلی مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است از دید سازمانی، دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب می شود و از دید فردی، کلیدی برای انگیزش عملکرد، رشد فردی و رضایت فرد در محل کار محسوب می شود. دلبستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می شود، تعریف نموده اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و در آن غوطه ورنند که متوجه گذشت زمان نمی شوند. رابینز بیان می کند که دلبستگی شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که شخص، شغلش را معرف خود و کار و عملکردش راموجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند دلبستگی شغلی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود میداند، با آن تعیین هویت میکند. پیامد های مثبت دلبستگی شغلی کارکنان، ضرورت پرداختن به مساله را کامل تر می کند. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، در کارشان توانمندی بیشتری دارند، با فعالیت های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می دهند. آنها امیدواری بیشتری به کار خود دارند. و به خستگی روحی و فیزیکی کمتری دچار می شوند بر اساس مبانی نظری دریافتیم که دلبستگی شغلی برای کارکنانی روی می دهد که به توسعه حرفه ای دست یافته اند.

کلمات کلیدی:

دلبستگی شغلی، اشتیاق شغلی، نوآوری سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1045895>

