

بہ نام آنکہ جان را فکر ت آموخت

مبحث اشتیاق سازمانی

ویژه کارکنان شهرداری

ارائه: دکتر حسین علیان

اشتیاق سازمانی چیست؟

اشتیاق سازمانی به سطح تعهد، علاقه، و تلاش داوطلبانه کارکنان برای تحقق اهداف سازمانی گفته می‌شود. کارمندان مشتاق، فراتر از وظایف خود عمل می‌کنند و انرژی مثبتی به محیط کار منتقل می‌نمایند.

نکته:

اشتقاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به مدیران، رهبران و شرایط کار می باشد.

ویژگی‌های کارکنان مشتاق:

- _ علاقه‌مند به کار و نقش خود
- _ احساس تعلق به سازمان
- _ تلاش داوطلبانه برای بهبود نتایج
- _ مشارکت فعال در حل مسئله
- _ وفاداری به اهداف و ارزش‌های سازمان

نکته:

جنبه ی رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان ، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و موجب تلاش آگاهانه و داوطلبانه ی کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می باشد.

عوامل مؤثر بر اشتیاق سازمانی:

- _ رهبری مؤثر: مدیرانی که الهام‌بخش هستند و ارتباط سازنده دارند.
- _ فرهنگ سازمانی مثبت: فضایی که احترام، اعتماد و شفافیت در آن وجود دارد.
- _ فرصت‌های رشد: وجود مسیرهای شغلی روشن و امکان یادگیری.
- _ قدردانی و پاداش: شناسایی و تقدیر از تلاش‌های کارکنان.
- _ تعادل کار و زندگی: توجه به رفاه روانی و جسمی کارکنان.

نکته:

اشتیاق شغلی کارکنان، منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم نه تنها برای سازمان بلکه برای افراد در پی دارد که در سطوح متفاوتی پدیدار می‌گردد.

نتایج مثبت اشتیاق سازمانی:

_ افزایش بهره‌وری و عملکرد

_ کاهش غیبت و ترک شغل

_ ارتقاء نوآوری و کیفیت خدمات

_ بهبود رضایت مشتریان

_ ایجاد محیط کار سالم و پایدار

نکته:

مدیرانی که بتوانند اعتماد بین خودشان و کارمندان را توسعه دهند و سعی کنند کارمندان خود را حمایت کنند شرایطی را ایجاد می کنند که افرا در مقابل تصمیمات و رفتارشان مسئول باشند و تعلق سازمانی بالاتری را ایجاد خواهند کرد.

راهکارهای افزایش اشتیاق سازمانی:

– برگزاری جلسات بازخورد و شنیدن نظرات کارکنان

– توسعه مسیرهای شغلی و آموزش

– مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها

– ایجاد نظام‌های پاداش منصفانه

– مراقبت از سلامت روان و جسمی کارکنان

نکته:

نحوه ارتباط مدیران و کارکنان می تواند بر میزان اشتیاق شغلی افراد تأثیر گذار باشد.

از جمله مفاهیم دیگری که با اشتیاق سازمانی
همپوشانی مفهومی دارد ، رضایت شغلی است.

رضایت شغلی :

شامل ارزیابی نتایج مطلوب و واقعی یک شغل است
در حالی که اشتیاق شامل ارزیابی تجربیات کاری،
احساسی و رفتاری اوست.

زمانی که اشتیاق سازمانی و رضایت بالای شغلی به وجود
بیایید تمایل به سرمایه گذاری و توسعه تلاش های
اختیاری به مدیر در کارکنان به وجود می آید و همچنین
وفاداری اساسی به کارفرما و افزایش دادن انگیزه برای
انجام کار از فواید مهم رضایت شغلی است.

نکته:

مدیران می توانند با روش های مختلف از قبیل :
کارگاه های آموزشی، مشاوره فردی ، حمایت مالی
مربیگری و.... اشتیاق شغلی افراد را توسعه دهند.

مدل محرک های شغلی

سلسله مراتب اشتیاق:

محققان یک مدل جدید ارائه کرده اند که شبیه به مدل سلسله مراتب نیازهای مازلو است. در پایین این سلسله مراتب ، نیازهای اساسی پرداخت و مزایا قرار دارد . هنگامی که کارمند از این نیازها راضی است به به فرصت های توسعه ، امکان ترفیع و سپس سبک رهبری توجه می کند.

این مدل نشان می‌دهد که کارکنان در پی یافتن
معنا در کار هستند.

امروزه با توجه به ، تنوع بالای نیروی کار، یک رویکرد
یکسان برای اشتیاق شغلی همه کارکنان موفق نخواهد
بود. به دلیل گستردگی دامنه ی نیازهای کارکنان، توجه
به انعطاف پذیری ، امری ضروری است.
کیفیت روابط مدیران و کارکنان به عنوان یک پیوند حیاتی
برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان به حساب می آید.

افتخار

دوست دارم جایی کار کنم که مرا تشویق کنند

مهم بودن

من دنبال کاری هستم که تفاوتم از بقیه
مشخص شود.

ارتباطات

من احساس می کنم بخشی از سازمانم

امنیت

من برای امنیت کار می کنم

پول

من برای پول کار می کنم

نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان می باشد.



باور به سود شخصی در کارکنان باعث افزایش سطح اشتیاق می شود.

**استراتژی های اشتیاق کارکنان در سازمان ها با
اندازه های مختلف ، متفاوت می باشد.**

اکثر محرک هایی که منجر به اشتیاق شغلی می شوند ماهیت غیر مالی دارند. بنابراین هر سازمان که از رهبر متعهدی برخوردار است ، می تواند به سطح مطلوب اشتیاق با صرف هزینه های کم برسد.

آمارها نشان می دهد در سازمان هایی که از نظر اشتیاق ، پرسنل بالای ۳۰ درصد هستند:

* ۶۵ درصد کاهش خروج نیروی انسانی

* ۴۸ درصد کاهش حوادث ایمنی کار

* ۴۱ درصد کاهش خطاهای کیفی

* ۳۷ درصد کاهش غیبت از کار

* ۲۱ درصد افزایش بهره وری

* ۲۲ درصد سودآوری بالاتر

* ۱۰ درصد افزایش رضایت در سنجش های مشتری

سطح اشتیاق در کارمندان ایرانی، ۷ درصد پایینتر از متوسط جهانی آن (۱۳ درصد) می باشد در حالی که سطح اشتیاق کاری در اکثر کشورهای توسعه یافته بالای ۳۰ درصد می باشد.

نتیجه‌گیری:

اشتیاق سازمانی، یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های نرم هر سازمان است که می‌تواند باعث موفقیت بلندمدت و پایداری سازمان شود. توجه به منابع انسانی و ایجاد انگیزه، رمز توسعه و رشد هر نهاد سازمانی است.