



نقش هویت کارکنان در دلبستگی کارکنان و رضایت شغلی

جعفر کیا لاشکی^۱، یاسین خزائی پول^{۲*}

۱- مربی گروه مدیریت دولتی، دانشگاه غیر انتفاعی مارلیک واحد نوشهر، نوشهر، ایران jafar.kialashaki@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، توسعه منابع انسانی، دانشگاه غیرانتفاعی مارلیک، نوشهر، ایران
yasin.khazaei23@gmail.com

چکیده

نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه، دارای اهمیتی خاص است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می شود. پیشرفت های اقتصادی و اجتماعی لازمه توجه خواص به آموزش نیروی انسانی متعهد، متخصص، ماهر و کوشش در افزایش عوامل موثر در رضایت شغلی او دارد. بحث هویت سازمانی یکی از چالش برانگیزترین مباحث سازمانی است. به این دلیل توجه زیادی را در ادبیات رفتار سازمانی و پژوهش های مدیریتی به خود جلب کرده است. هدف این پژوهش بررسی نقش هویت کارکنان در دلبستگی کارکنان و رضایت شغلی بود. بدون هویت سازمانی، ارتباطات سازمانی اثربخش نمی تواند وجود داشته باشد، همچنین ارتباطات قابل ملاحظه ای نیز وجود نخواهد داشت و برنامه ریزی معنی داری و هیچ رهبری انجام نخواهد شد. رضایت شغلی یکی از متغیرهای نگرشی بسیار مهم در مطالعات رفتار سازمانی است. این اصطلاح نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب بودن یا نوعی نگرش نسبت به محیط کار است. از طرفی نیروی انسانی هرسازمان به عنوان مهم ترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف های سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می شوند. بنابراین تصورات و نگرشهای آنان به شغلشان در کارآیی و اثربخشی سازمان اثر گذار می باشد. یافته های تحقیق حاکی از آن بود که هویت کارکنان بر دلبستگی کارکنان و رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد و در این بین تاثیر هویت کارکنان بر دلبستگی کارکنان بیش تر می باشد.

کلمات کلیدی: هویت کارکنان، دلبستگی کارکنان، رضایت شغلی