

چکیده

یکی از اقدامات لازم در بسیاری از سازمان‌ها، کاهش تعداد کارکنان جهت بازسازی فعالیت‌های کسب و کار است. کاهش نیروی کار از سال ۱۹۸۰ تدریجاً برای سازمان‌هایی که تنها برای بقا تلاش می‌کنند، امری پرطرفدار شده است. کاهش نیروی کار به میزان زیادی به کارکنان آسیب وارد می‌کند. از بین رفتن اعتماد کارکنان بدین معناست که افراد باقیمانده تحمل ماندن در سازمان را برای مدت زمان بیش‌تری ندارند و به دنبال روش‌هایی برای ترک سازمان هستند؛ در نتیجه پس از کاهش نیروی کار، توسعه‌ی عملیات استراتژیک منابع انسانی برای ایجاد انگیزه و حفظ سرمایه‌ی انسانی برای شرکت‌ها و نیز مزیت رقابتی امری حیاتی به شمار می‌آید. این مطالعه از دید دو مفهوم روان‌شناسی یعنی رضایت شغلی و تعهد مستمر، عوامل مهمی را بررسی می‌کند که بر تعهد کارکنان باقیمانده در شرکت‌های تولیدکننده مواد شوینده تاثیرگذار است. این عوامل برای طراحی عملیات منابع انسانی سازمان‌هایی که دارای کاهش نیروی کار هستند، ضروری است؛ هم‌چنین این مقاله بیانگر یک مطالعه‌ی کمی و کیفی است. نتایج حاکی از آن است که سلامت شخص و زندگی یا روابط خانوادگی، حقوق و مزایا و ماهیت کار بر تعهد مستمر کارکنان تأثیر چشم‌گیری دارد. نتایج به دست آمده، برای مدیریت منابع انسانی و محققین، مفاهیم ضمنی مهمی را جهت اعمال نظر یا استفاده کردن در بر دارد.

کلید واژه: رضایت شغلی، تعهد مستمر، کاهش کارکنان، شرکت‌های تولیدکننده مواد شوینده، مدیریت منابع انسانی