

انگیزش و نگرش های شغلی

نظریه و پژوهش



دکتر مالک میرهاشمی

شیخ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن



سرشناسه	: میرهاشمی، مالک
عنوان و نام پدیدآور	: انگیزش و نگرش های شغلی: نظریه و پژوهش / مالک میرهاشمی.
مشخصات نشر	: تهران: نشر علم، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۵ص؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۲۲۴-۹۹۵-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: انگیزش در کار
موضوع	: Employee motivation
موضوع	: انگیزش در کار -- جنبه های روان شناسی
موضوع	: Psychological aspects Employee motivation
موضوع	: محیط کار -- جنبه های روان شناسی
موضوع	: Work environment-- Psychological aspects
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational commitment
رده بندی کنگره	: HF۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸ / ۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۷۶۰۱۶۰

مجله روانشناسی و مشاوره

شماره ۱۲ و ۱۳

دکتر مالک میرهاشمی

انگیزش و نگرش های شفلی نظریه و پژوهش

عروفا، پین فاطمه خانی عبدلی

صفحه ۱۰۱: احمد علی پور

صن جلد: نادری، ریمی

چاپ اول: ۱۳۹۸ - شمارهگان: ۵۰ نسخه

لیتوگرافی: باختر - چاپ رامین

شابک: ۹۹۵-۲۲۴-۰۰۱-۰۲۸

حق چاپ محفوظ است.



نشر

تهران - خیابان انقلاب - خیابان ۱۲ فروردین -

خیابان شهدای ژاندارمری - بن بست گرانفر - پلاک ۴

تلفن: ۶۶۴۱۲۳۵۸ - ۰۲۱



Www.elmpub.com



info@elmpub.com



nashreelm

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۳	فصل اول: کلیات و مبانی
۲۱	نهی غایت روابط انسانی
۲۸	فصل دوم: اندیشه‌های شغلی
۳۳	نظریه سلسله مراتب نیازها
۳۷	نظریه سه وجهی (IEG) - رفرنس
۴۰	نظریه انگیزش پیشرفت
۴۳	نظریه یهودا (براساس مطالعه افراد بیکار)
۴۴	نظریه التون مایو
۴۵	مدل ویتامین وار
۴۷	نظریه انتظار (VIE)
۴۹	نظریه پورتر و لاولر
۵۱	نظریه طرح هدف
۵۳	نظریه برابری
۵۴	نظریه دو عاملی هرزبرگ
۵۹	نظریه ویژگی‌های شغل
۶۲	نظریه شخصیت گروهی و نیازهای گروهی آدیر

فصل سوم: محیط کار..... ۶۶

شرایط فیزیکی..... ۶۸

سرو صدا..... ۷۲

نور و روشنایی..... ۷۸

دما و رطوبت..... ۸۰

عناصر زیبایی شناختی: موسیقی، رنگ و رایحه..... ۸۲

شرایط روان شناختی..... ۸۳

روابط بین فردی..... ۸۵

جهت و ابزار سازمانی..... ۸۸

احترام..... ۸۹

استرس..... ۹۰

عوامل سازمانی..... ۹۳

رهبری و سرپرستی..... ۹۳

مشارکت در تصمیم گیری..... ۹۶

نقش..... ۹۷

ارزشیابی..... ۹۷

غیررسمی بودن..... ۹۸

حقوق و مزایا..... ۹۹

عوامل مربوط به خود کار..... ۱۰۱

تنوع کاری..... ۱۰۱

با معنا بودن کار..... ۱۰۲

فصل چهارم: تعهد سازمانی..... ۱۰۵

ماهیت تعهد سازمانی..... ۱۱۱

پژوهش های مرتبط با تعهد سازمانی..... ۱۱۳

۱۳۴	 فصل پنجم: درگیری شغلی
۱۳۶	 ماهیت درگیری شغلی
۱۶۲	 منابع فارسی
۱۶۵	 منابع انگلیسی

www.ketab.ir

مقدمه

منابع انسانی و بهره‌گیری مناسب و شایسته از آن، از کارآمدترین راه‌های خلاصی از مشکلات دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است، زیرا منابع انسانی و نیروی کارآمد اساسی‌ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل است. همین به‌نگرش به ایجاد تحولات جدید در مدیریت، سبک‌های رهبری، مدیریت منابع انسانی، گسترش فکر مدیریت مشارکتی، و توجه به رفتار، شخصیت و ویژگی‌های روانی کارکنان منجر شده است (ناگی، ۱۹۹۶). وضعیت محیط کاری با جنبه‌های مختلف سازمان‌ها و مؤسسات و مهم‌تر از همه عملکرد کارکنان رابطه‌ای نزدیک دارد. توجه به تاکید بر مسائل مربوط به محیط کار بویژه از منظر ایمنی بهداشت از پدیده‌های خاص انقلاب صنعتی است و طبعاً کشورهای صنعتی به لحاظ رویارویی روزافزون با سوانح و حوادث ناگوار در کارخانجات بزرگ و کوچک، پیش از سایر کشورها در صدد چاره‌جویی برآمده‌اند. البته، روشن است که بحث محیط کاری صرفاً یک مساله مرتبط با صنعت نیست، بلکه در کنار سایر مسائل با سایر حوزه‌های فعالیت حرفه‌ای نیز ارتباط دارد. در موقعیت کنونی، حوزه‌های مختلف روان‌شناسی و مدیریت علاقمند به بررسی و

مطالعه همبستگی‌ها و کشف روابط علی بین متغیرهایی نظیر درجه حرارت، نوع سرپرستی، وضعیت فیزیکی محیط کار، حقوق و مزایا و ... متغیرهایی مانند روحیه کارکنان، اثر بخشی و کارایی سازمان و افراد هستند. همچنین، در کاربرد روان شناسی کار به پدیده‌هایی همچون تفاوت‌های فردی، ساختار سازمانی، دستمزد، ساختار گروهی در سازمان، نظام پاداش و تنبیه، طراحی وسایل کار، شرایط کار، انگیزش کارکنان و نظایر آن توجه می‌شود و قابل پیش بینی است که در آینده‌ای نه چندان دور این حوزه‌های علمی به حائز عوامل منفرد، به کنش متقابل رفتار آدمی و عوامل دیگری نظیر سازمان، شرایط کار، بهره‌وری، آدم ماشینی و ... معطوف شود (ساعتچی، ۱۳۸۲).

علاقه به مفاهیم انگیزش شغلی و نگرش‌های شغلی مانند تعهد سازمانی و درگیری شغلی در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روان شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت بوده است. ارتباط این متغیرها با بازده‌های سازمانی نظیر ترک خدمت، رضایت شغلی و بهره‌وری سبب شده است که پژوهش‌های راهنمای در خصوص پیشایندها و پیامندهای این متغیرها صورت پذیرد. هر متغیرهای شخصی و هم متغیرهای موقعیتی کم یا بیش با این متغیرهای پیش‌گفته، ارتباط دارند. و موضوع تفاوت‌های در اهمیت نسبی این دو مجموعه متغیرهای سازمانی در تبیین دو مفهوم انگیزشی و نگرشی محور اساسی محققان هر دو طرف بوده است.

مرور مبانی نظری و پیشینه تحقیق مرتبط با انگیزش شغلی و به ویژه مفاهیم مربوط به دو نگرش تعهد سازمانی و درگیری شغلی نشان می‌دهد که این دو مفهوم به ویژه درگیری شغلی هنوز به روشنی مفهوم سازی نشده است و با توجه به تعاریف ارائه شده از آنها از سوی دیدگاه‌های مختلف می‌توان

اظهار داشت که نمی‌توان قاطعانه روی یکی از آنها به عنوان تعریفی کامل و جامع تاکید کرد. این وضعیت در مورد پیشینه تحقیق آن‌ها نیز صادق است. نظر به این که تحقیقات، بنا به توصیه پژوهشگران، بر شناسایی و درک پیشایندهای این دو متغیر بوده است، با این حال، یا تحقیقات اندکی روی برخی متغیرهای مرتبط با آن صورت گرفته است یا این که یافته‌ها در خصوص برخی از آنها متناقض است. در مورد متغیرهای موقعیتی مرتبط با محیط کار و شرایط شغل نیز به رغم همسانی نتایج خیلی از پژوهش‌ها، از لحاظ حجم چندان چشمگیر نیست. علاوه بر این، نکته مهم این است که اکثر پژوهش‌ها به اتفاده پژوهش‌های مربوط به مؤلفه‌های محیط کار، انگیزش در کار، تعهد، زمان درگیری شغلی در فرهنگ‌های غربی صورت گرفته است. در کشورهایی که مرور ادبیات تحقیق در این زمینه به نتیجه‌ای نرسید و مطالعه‌ای گسترده و فاعلی بر این خصوص یافت نشد. بنابراین، با توجه به جمعیت‌های مورد مطالعه در تحقیقات پیشین، انجام تحقیق در این زمینه به شدت احساس می‌شود.

حضور در محیط کاربخش زیادی از اوقات زندگی هر فرد شاغل را به خود اختصاص می‌دهد و جامعه برای تداوم حیات خود به کار اعضای خود نیاز دارد. این نیاز از قرن‌ها پیش وجود داشت و در آینده نیز وجود خواهد داشت. البته، ضرورت کار کردن برای انسان نه فقط به عنوان عامل ارضاء کننده نیازهای مادی یا زیستی، بلکه به عنوان تامین کنند نیازهای اجتماعی و روانی مطرح است. در نتیجه روشن است که آگاهی از شرایط و لوازم مناسب برای انجام کار می‌تواند در افزایش بازده کار و ایجاد رضایت و افزایش سطوح متغیرهایی مهم نظیر تعهد سازمانی و درگیری شغلی در کارکنان نقش مهمی ایفاء کند. جنبه‌های مختلف محیط نظیر روشنی و وضوح نقش، تعارض نقش، پسخوراند، چالش انگیز بودن شغل سبک

رهبری، ساختار سازمانی، و سطح مشارکت جویی می‌تواند سهم اساسی در عملکرد و نگرش کارکنان به کار داشته باشند. از این رو، بررسی این جنبه‌ها و ابعاد محیط کار و یافته‌های حاصل از آن در برنامه ریزی، تعیین و اصلاح راهبردها برای افزایش کارایی، انگیزش و بهره‌وری و بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های مختلف بسیار سودمند است. ایده اصلی این اثر، رساله دکتری مؤلف و نتایج حاصل از پژوهش‌ها و هدایت پایان‌نامه‌های دانش‌جویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی بوده است. روشن است که پدیده‌های انگیزشی و نگرش‌های شغلی مانند سایر مفاهیم سازمانی، به ویژه به وجود پیچیدگی‌های سازمان‌ها در هزاره سوم، موضوعاتی تمام شده تلقی نمی‌شوند. می‌توانست با دستیابی به نتایجی بیشتر در آینده، محتوای این اثر در چاپ‌های بعدی عنای بیشتری به خود بگیرد. علاوه بر این، به طور حتم هیچ اثری خالی از ایراد و اشکال نیست و این کتاب نیز از این خطاها به دور نخواهد بود. بدین وسیله، نویسنده از همه خوانندگان، استادان و دانش‌جویان گرامی خواهشمند است نظرها و پیشنهادهای خود و ایرادهای احتمالی اثر را از طریق نشانی الکترونیکی (mirhashemi@ric.ac.ir) ارسال کنند تا در ویرایش‌های بعدی مدنظر قرار گیرند.

دکتر میرهاشمی

بهار ۱۳۹۸