

سرشناسه	زمانپور، روشنگر، ۱۳۵۴ -
عنوان و نام پدیدآورندگان	انگیزش شغلی/تألیف و گردآوری: روشنگر زمانپور، مجتبی اکبری، سپیده سعیدی.
مشخصات نشر	تهران: جاودانه، جنگل، ۱۳۹۸
مشخصات ظاهری	۱۶۸ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۱۵۸-۶۸۰-۴
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
موضوع	انگیزش در کار
موضوع	Employee motivation :
موضوع	روان‌شناسی صنعتی
موضوع	Psychology, Industrial :
شماره افز.	اکبری، مجتبی، ۱۳۵۴ -
شناسه اروده	سعیدی، سپیده، ۱۳۵۶ -
رده‌بندی کنگ	HF۵۵۴۹/۵
رده‌بندی دیوید	۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	۶۰۰۰۴۵



عنوان کتاب: انگیزش شغلی
تألیف و گردآوری: دکتر روشنگر زمانپور، دکتر مجتبی اکبری، سپیده سعیدی
ناشر: انتشارات جاودانه، جنگل
ناظر فنی: امین لشکری
نوبت و سال چاپ: اول، ۱۳۹۸
قطع و تیراژ: رقعی، ۵۰۰ نسخه
قیمت: ۴۵۰/۰۰۰ ریال
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۵۸-۶۸۰-۴

www.jangal.com

تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۸۶۱۱۵-۹-۶۶۴۸۲۸۳۰-۵۴۱۱۳

email: info@jangal.com

۰۳۱-۳۳۲۰۵۰۵-۳۳۲۰۳۸۰۰-۹

«حق چاپ برای مؤلفان و گردآورندگان محفوظ است»

فهرست مطالب

پیشگفتار

مقدمه

- ۱..... مفهوم ادیژش
- ۲..... دیدگاه‌های تاریخی ادیژش
- ۳..... نظریه‌های انگیزش
- ۳..... مدل سنتی
- ۴..... مدل روابط انسانی
- ۴..... مدل منابع انسانی
- ۷..... نظریه‌های محتوایی
- ۸..... نظریه انگیزش و بهداشت روانی
- ۱۰..... نظریه X و Y
- ۱۱..... نظریه سلسه مراتبی نیازها
- ۱۲..... نظریه ERG انگیزش
- ۱۳..... نظریه انگیزش بهداشت هرزبرگ
- ۱۳..... نظریه انگیزه‌های موفقیت، تعلق و قدرت مک کلند
- ۱۴..... دیدگاه‌های فرایندی انگیزش
- ۱۴..... نظریه برابری آدامز

۱۶	نظریه انتظار.....
۲۴	به کارگیری نظریات انگیزش.....
۲۴	فنون انگیزش و کاربرد آنها در سازمان.....
۲۵	پاداش مالی.....
۲۵	هدف گذاری.....
۲۵	اشتراک مساعی.....
۲۵	اصلاح رفتار.....
۲۶	عدالت.....
۲۶	عواملی که در ایجاد انگیزش نقش دارند.....
۲۶	۱- نیازها.....
۲۸	۲- برانگیزاننده ها.....
۲۸	۳- مشوق ها.....
۲۸	اهمیت انگیزش.....
۲۸	۱- توانمندسازی سازمان ها.....
۲۹	۲- ماندگاری و رضایتمندی کارکنان.....
۲۹	۳- خلاقیت.....
۲۹	۴- جلب رضایت مشتریان.....
۳۰	راه های ایجاد انگیزه در کارکنان شرکت.....
۳۰	۱- نظریه های مبتنی بر نیازها.....
۳۱	راه های ایجاد انگیزه در کارکنان شرکت.....
۳۱	برنامه های مزایای انعطاف پذیر.....

۳۱	تفویض اختیار
۳۲	توازن بین درآمد و هزینه‌های زندگی
۳۲	استفاده از سیستم تنبیه
۳۲	نظریه تعیین هدف
۳۴	سیستم‌های مشارکتی در سود
۳۴	مالکیت کارکنان
۳۵	برنامه‌های مشارکت در محصولات
۳۶	برنامه‌های کاهش هزینه‌ها
۳۶	هزینه‌های کار
۳۶	مشارکت کارکنان
۳۸	۲- نظریه‌های مبتنی بر انگیزه‌ها
۳۹	ایجاد بهداشت روانی در محیط کار
۳۹	انگیزه‌های بیرونی انگیزه‌های درونی
۴۰	چهارچوب انگیزش
۴۱	تئوری نیاز در انگیزش
۴۲	سلسله مراتب نیازهای مازلو
۴۲	رده‌بندی نیازها در سلسله مراتب نیازهای مازلو
۴۳	فهرست نیازهای مادی
۴۶	تئوری دو عاملی
۴۷	عوامل بهداشتی
۴۷	عوامل انگیزشی

۴۹	انواع انگیزش.....
۵۸	تعاریف انگیزش.....
۵۸	چهار عامل انگیزش.....
۵۹	شیوه رهبری.....
۶۰	سیستم پاداش دهی.....
۶۱	جوایز و پاداش.....
۶۱	ساختار کار.....
۶۲	رهبر، عامل ایجاد تفاهت سریع.....
۶۳	سه اصل انگیزش.....
۶۳	پاداش.....
۶۵	به رسمیت شناختن.....
۶۵	تقویت.....
۶۸	کاربرد تئوری‌های انگیزش در مدیریت.....
۶۹	کاربرد تئوری‌های محتوایی در مدیریت.....
۷۳	انگیزش شغلی کارکنان.....
۸۱	روحیه و انگیزش در سازمان.....
۸۷	انگیزش شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی.....
۹۲	مدیریت انگیزش؛ کارکنان برانگیخته.....
۹۹	به کارمندان گوش دهید.....
۱۰۴	اصل پارتو را به کار گیرید.....
۱۰۸	جلسات طوفان ذهنی داشته باشید.....

۱۰۸	تمرین طوفان ذهنی
۱۱۰	هفت بخش فرایند طوفان ذهنی
۱۱۱	روش کار طوفان ذهنی
۱۱۳	بر اصل خطای صفر تأکید کنید
۱۲۴	پرسشنامه انگیزش شغلی ۴۰ ماده ای هرزبرگ
۱۳۱	جدول خرده مقیاس ها به تفکیک گویه ها (مولفه ها)
۱۳۳	پرسشنامه هرمنس
۱۳۹	پرسشنامه ۵۰ بنی و ابردهام
۱۴۵	منابع

پیشگفتار

انگیزش، از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه‌ای انسانی بوده، و آثار و رشته‌های بسیاری در این خصوص از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده. نه در آنها فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد، هم از نظر تئوریک و هم از نظر تجربی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

نظریه‌پردازان کاربرد موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فن‌آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این رو جلب رضایت کارکنان را نامند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. یکی از اصلی‌ترین وظایف مدیران به منظور افزایش بهره‌وری سازمان، شناخت استعدادها و توانایی‌های کارکنان و ایجاد زمینه‌های رشد و شکوفایی آنها می‌باشد. از آنجا که نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری سازمان، اساسی‌ترین نقش را دارد لذا برطرف کردن نیازهای روحی و روانی آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا، یکی از وظایف مهم مدیر، انگیزش نیروی انسانی است؛ در یک طبقه‌بندی کلی انگیزه‌ها در سه گروه (فیزیکی، اجتماعی و روانی) قرار می‌گیرند. به بخشی از نیازهای انسان در محیط کار (مانند تسهیلات رفاهی محیط کار محل مناسب، هوا، نور و...)

انگیزه‌های فیزیکی اطلاق می‌شود. به دسته‌ای از نیازهای افراد که به رفتار دیگران به ویژه مدیریت سازمان ارتباط پیدا می‌کند و بیشتر نیازهای اجتماعی را برطرف می‌سازد، انگیزه‌های اجتماعی می‌گویند و آن گروه از نیازهایی که رضایت روحی افراد را در پی دارد، جزء انگیزه‌های روانی محسوب می‌شوند.

انگیزش، یکی از مسائل کلیدی بوده که بی‌شک نقش تعیین کننده‌ای در ابعاد مختلف سازمانی دارد و سازمان‌ها برای نیل به اهداف بلندمدت و دوام در دنیای پرتغیبات تجارت امروزی موظف به ایجاد انگیزش در افراد سازمان هستند. انگیزش به طور کلی به سه عامل نیازها، برانگیختن‌ها و مشوق‌ها دسته‌بندی می‌گردد. اساس این دسته‌بندی‌ها می‌توان با توجه به هر یک از عوامل تعیین کننده آن روش‌هایی برای ایجاد انگیزش در سازمان‌ها به کار گرفت. واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیش‌برد و اهداف سازمانی می‌گردد. منابع هر سازمان به دو دسته (منابع انسانی و منابع عادی) تقسیم می‌شود. از آنجا که منابع مادی نیز توسط منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده به هم از این منابع مادی بدون داشتن نیروی با انگیزه میسر نیست.

در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تأثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود. برای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تأمین نیازهای ضروری او اقدام نمود. آنچه مسلم است و باید مورد پذیرش قرار گیرد این است که به علت تفاوت‌های فردی، انگیزه‌های افراد با یکدیگر

متفاوت می‌باشد. پس قبل از هر گونه اقدام در زمینه ایجاد انگیزش لازم است ویژگی‌های فردی اشخاص شناخته شود تا بتوان عوامل انگیزش در آنان را تشخیص داد. مدیران و مسئولان باید بدانند که نیروی انسانی با انگیزه در بقاء پویایی، تحقق سیاست‌ها و استراتژی سازمان تأثیرگذار است. از سویی مدیرانی که به ارزش‌های انسانی اهمیت می‌دهند و رضایت شغلی کارکنان را از جمله اهداف اصلی سازمان می‌دانند، معتقدند افزایش کارایی در نتیجه بهبود انگیزش میسر است. با توجه به اینکه توانمندی‌های افراد مختلف نزدیک به هم است، مشاهده می‌شود برخی از آنها از بهره‌وری بالاتری در سازمان برخوردار هستند که علت اختلاف، ناشی از رضایت شغلی آنها است.

در این کتاب به بیان اهمیت انگیزش شغلی و عوامل تأثیرگذار بر آن پرداخته می‌شود. این کتاب با استفاده از مقالات و کتب مرتبط با انگیزش شغلی تهیه شده و نشان می‌دهد که - طرری با ایجاد انگیزش در کارکنان می‌توان به موفقیت‌های شغلی، مزیت رقابتی و... دست یافت.