

جهت گیری انگیزشی در سازمان ها

www.ketab.ir

سیده مریم حسینی

محمدنورایی

سرشناسه : حسینی، سیده مریم، ۱۳۵۳

عنوان و پدیدآور: جهت گیری انگیزشی در سازمان ها/ سیده مریم حسینی، محمد نورایی

مشخصات نشر: البرز، کرج، انتشارات فروردین، ۱۴۰۰

مشخصات ظاهری : خ، ۱۷۹ص

شابک : ۵ - ۰ - ۰ - ۹۸۱۰۷ - ۶۲۲ - ۹۷۸ - ISBN ۷۵۰۰۰۰، ریال

موضوع: رفتار سازمانی، Organizational behavior

موضوع: انگیزش در کار، Employee motivation

موضوع: کارکنان-مدیریت، Personnel management

رده بندی دیویی: ۱۵۸/۷

رده بندی کنگره: HD۵۸/۷

وضعیت فهرست نویسی: فیا

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۱۲۶۶۸

طراح جلد : امیر حسین میدانی، نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰، شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۷۵۰۰۰ تومان، چاپ: شبدا

آدرس انتشارات: البرز، کرج، چهارراه طالقانی بعد از هلال احمر برج نارین ط ۴ واحد ۸

تماس ۳۴۴۸۵۹۴۹-۰۹۱۲۱۶۴۰۹۹۱

پیشگفتار

امروزه، اغلب سازمان‌ها با این مسئله مواجه هستند که چگونه می‌توان در کارمندان انگیزه ایجاد نمود؟ با وجودی که این پرسش جنبه عمومی دارد و اهمیت آن آشکار است، ولی پاسخ بدان چندان آسان نیست (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۵). از طرف دیگر عوامل و متغیرها متعددی می‌توانند با جهت‌گیری انگیزه در کارکنان رابطه داشته و یا بر آن اثر گذارند، از آن جمله می‌توان به رفتار شهروندی و عدالت سازمانی اشاره نمود، در این کتاب در باب انگیزش پس از مطالعه نظریه‌های انگیزشی تئوری سلسله مراتب نیازها، تئوری دو جنبه-ای انسان، تئوری دو عاملی انگیزش، تئوری سه نیاز مک‌کلند، تئوری نیازهای زیستی، تعلق و رشد، تئوری انتظار احتمال، تئوری برابری و تئوری اسناد، در نهایت در بحث جهت‌گیری انگیزشی، نظریه دسی و رایان که براساس نظریه «خود تعیین‌گری» (خود مختاری)، مدلی از درک انگیزش را، پیشنهاد داده و جهت‌گیری انگیزش درونی، جهت‌گیری انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی را مطرح کردند. که این نظریه مبنا و چارچوب اصلی این پژوهش در متغیر جهت‌گیری انگیزشی قرار گرفت. همچنین تحقیقات انجام شده‌ی پیشین در رابطه با متغیر انگیزش با سایر متغیرها حاکی از آن است که، لواسانی، خضری آذر، صالح نجفی و مالکی (۱۳۹۶) دریافتند که برآورد شدن نیازهای اساسی روانشناسی، بر انگیزش درونی، تنظیم درون فکنی شده و تنظیم همانند شده

اثر مستقیم مثبت و بر روی بی انگیزگی، اثر منفی دارد. صالح و امیرنژاد (۱۳۹۴) نشان دادند که عوامل انگیزشی برای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزش شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. وولار، سابریاتی و پوروانا (۲۰۱۹) نشان دادند که که عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. انگیزش کار تأثیر مثبت بر عملکرد کارکنان دارد.

در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی، نظریات اورگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ به کار گرفته شد همچنین نظرات کاتز و کان، تعاریف ریتوندو و ساکت (۲۰۰۲)، اریک (۲۰۰۸) و حسام (۲۰۰۸). نیز از رفتار شهروندی سازمانی بررسی گردید دسته بندی پادساکف (۲۰۰۰) از رفتارهای شهروندی سازمانی در قالب هفت دسته و مؤلفه های رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه بولینو و همکاران (۲۰۰۲) و تقسیم بندی گراهام (۱۹۹۱) مورد مطالعه قرار گرفت. مزایای شهروندی کوهن و ویگودا (۲۰۰۰) نیز بررسی شد. و در نهایت نظریات اورگان (۱۹۸۸) شامل ابعاد وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت شهروندی، نوع دوستی و تواضع مبنا و چارچوب اصلی این کتاب در باب رفتار شهروندی سازمانی قرار گرفت.

در رابطه با عدالت سازمانی، نظرات گرینبرگ (۱۹۸۷)، بیوگری (۱۹۹۸)، مورد مطالعه قرار گرفت. در همین موضوع کوهن، همکاران، ۲۰۰۷ نیز از ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و نظریات گرینبرگ (۱۹۸۷)، نظریه

عدالت توزیعی هومانز (۱۹۶۱)، نسخه‌های مختلف تئوری تسهیم متناسب متعلق به آدامز (۱۹۶۵) و والستر و همکاران، (۱۹۷۳) اشاره نمود. همچنین نظریه لونتال (۱۹۸۰)، نظریه اولویت تخصیص لونتال، کاروزا و فرای (۱۹۸۰) و در باب عدالت توزیعی نظرات کالکویت (۲۰۰۶)، در موضوع عدالت رویه‌ای نظرات تیبات و واکر (۲۰۰۰) و در رابطه با متغیر عدالت مرآورده‌ای نظریات بایس و مواگ و تایلر و بلادر (۲۰۰۰) مطالعه و بررسی گردید. و در نهایت در متغیر عدالت سازمانی نظرات مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) در ابعاد عدالت توزیعی، مرآورده‌ای و رویه‌ای، مبنا و چارچوب اصلی این کتاب در عدالت سازمانی قرار گرفته است.

همچنین تحقیقات انجام شده‌ی پیشین در رابطه با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی حاکی از آن است که اسفندانی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که وضعیت عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح متوسط به بالا قرار دارد. و بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و تمامی مولفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. حمزئیان و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. افزون بر این، اشتیاق شغلی تأثیر

مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. مرادی و حکیمی (۱۳۹۷) نشان داد که عدالت سازمانی با تناسب فرد - شغل، فرد - سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنادار دارد؛ همچنین رابطه تناسب فرد - سازمان با رفتار شهروندی سازمانی، مثبت و معنادار و رابطه تناسب فرد - شغل با رفتارهای انحرافی، منفی و معنادار بود. رحمان سرشت و جنیدی جعفری (۱۳۹۷) نشان دادند که تعهد شغلی به منزله یک میانجی بین عدالت و رفتارهای شهروندی سازمانی عمل می‌نماید. دامغانیان و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند عدالت توزیعی و رویه‌ای تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. رضایی دولت آبادی و آقاباباپور دهکردی (۱۳۹۱) دریافتند که حساسیت کارکنان در برابر عدالت تعاملی بیش از عدالت توزیعی و رویه‌ای است. در تحقیقات خارج کشور نیز دانگلانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نشان دادند که ارتباط مثبت در هر سه نوع عدالت سازمانی است: عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی. تعهد سازمانی تأثیرگذار تأثیرگذارترین پیش‌بینی کننده برای رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه است. وولار، سابریاتی و پوروانا (۲۰۱۹) نشان دادند که عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. انگیزش کار تأثیر مثبت بر عملکرد کارکنان دارد. توفایل و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که ارتباط بین

اخلاق کاری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. قنبرپور نصرتی و همکاران (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست. اسمعیلی و همکاران (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی تاثیر مثبتی بر افزایش رفتارهای شهروندی سازمان دارد.

و در نهایت در رابطه با جنسیت در سازمان ها به عنوان نیروی کار سازمانی و نقش سازمانی آن از نظرات باربولسکو و همکاران (۲۰۱۲) و نظرات هاسیانو و همکاران (۲۰۲۰) با این مضمون که جنسیت به عنوان یکی از متغیرهای جمعیت شناختی، نقش مهمی در رفتار کارکنان دارد و نظرات تیفرت و همکاران (۲۰۱۲) با این مضمون که زنان و مردان دارای ویژگی های شخصیتی متفاوتی هستند که این بر نوع رفتار آنها تأثیر گذار است استفاده شده است. در رابطه با نقش جنسیت در متغیرهای روانشناختی مورد مطالعه نتایج مطالعات پیشین حاکی از آن بود که، صالحی عمران و جعفری (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند که میزان برخورداری از رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. زین آبادی (۱۳۸۸) نشان داد که میان مردان و زنان مورد بررسی در برخورداری از رفتار شهروندی سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد، و در این بین سهم زنان از رفتار شهروندی سازمانی به مراتب بیشتر از مردان است. کامرون و نادلر (۲۰۱۳)، دریافتند که رفتارهای

شهروندی سازمانی زنان به صورت قابل توجهی بیشتر از مردان است، آنها اشاره کردند که می‌توان این گونه تلقی کرد که رفتارهای شهروندی سازمانی عمدتاً در طبیعت زنانه وجود دارد. لین (۲۰۰۸) نشان دادند که میان جنسیت و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. فورل و فینکلستین (۲۰۰۷) دریافتند که کارکنان زن رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود به نمایش می‌گذارند. و به صورت محسوسی میانگین بیشتری از رفتار شهروندی سازمانی را برخوردارند. از آن جا که کتاب حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد است. به عنوان نمونه به روش‌شناسی، یافته‌ها و نتایج یک پژوهش در زمینه‌ی جهت‌گیری انگیزشی، رفتار سازمانی، عدالت سازمانی و جنسیت که در خط تولید شرکت سام الکترونیک انجام شده پرداخته شده است. این کتاب برای مطالعه مدیران شرکت‌های صنعتی و روانشناسان صنعتی توصیه می‌شود.

فهرست

فصل اول جهت گیری مسأله اصلی و ضرورت سازمان ها	۱
فصل دوم انگیزش و جهتگیری انگیزشی	۱۳
فصل سوم رفتار شهروندی سازمانی	۳۹
فصل چهارم عدالت سازمانی	۶۱
فصل پنجم جنسیت در سازمان ها	۸۵
فصل ششم پژوهش های انجام شده در زمینه جهت گیری، عدالت سازمانی و جنسیت در سازمان	۹۳
فصل هفتم روش شناسی پژوهش	۱۰۵
فصل هشتم نتایج اجرای پژوهش	۱۲۱
فصل نهم بحث و نتیجه گیری در خصوص جهتگیری انگیزشی در شرکت سام الکترونیک	۱۵۹