

نشاط سازمانی با رویکرد چند سطحی

نویسندگان

دکتر مسعود سلیمی

نادر گودرزی

فرهاد ابوطالب

مقدس مافی نژاد

www.ketab.ir



عنوان و نام پدیدآور	: نشاط سازمانی با رویکرد چند سطحی / نویسندگان مسعود سلیمی... [و دیگران]
مشخصات نشر	: کرج: موسسه نشر سیمرغ آسمان آذرگان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ ص: جدول، نمودار.
شابک	: 978-622-282-281-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: نویسندگان مسعود سلیمی، نادر گودرزی، فرهاد ابوطالب، مقدس مافی نژاد.
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۶۷]-۱۷۶.
موضوع	: کارکنان — ایران — رضایت از کار — نمونه پژوهی
موضوع	: Employees -- Job satisfaction -- Iran -- Case studies
موضوع	: رضایت از کار — ایران — جنبه های روان شناسی — نمونه پژوهی
موضوع	: Job satisfaction -- Iran -- Psychological aspects -- Case studies
موضوع	: شادی — ایران — جنبه های روان شناسی — نمونه پژوهی
موضوع	: Cheerfulness -- Iran -- Physiological aspects -- Case studies
موضوع	: کارکنان — ایران — روان شناسی — نمونه پژوهی
موضوع	: Employees-- Psychology -- Iran -- Case studies
موضوع	: انگیزش در کار — ایران — جنبه های روان شناسی — نمونه پژوهی
موضوع	: Employee motivation -- Psychological aspects -- Iran -- Case studies
شانه افزوده	: سلیمی، مسعود، ۱۳۴۲ -
رده بندی کنگره	: ۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	: ۱۵۸۷/۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۶۹۷۲۶

نشاط سازمانی با رویکرد چند سطحی

نویسندگان: مسعود سلیمی، نادر گودرزی، فرهاد ابوطالب، مقدس مافی نژاد

مؤسسه نشر سیمرغ آسمان آذرگان

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

چاپ و لیتوگرافی: چاپ پارمیدا

شمارگان: ۵۰۰

قیمت: ۷۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۸۲-۲۸۱-۱

آدرس: کرج، جاده ملارد، گلستان ۴۳، ساختمان دیبا، واحد ۲۹ - کد پستی: ۳۱۶۶۹۳۶۸۶۹



پیشگفتار

محیط کار انسان به مثابه منزل دوم او می باشد و چه بسا کسانی بیشتر ساعات شبانه روز خود را در محیط کار به سر می برند. بنابراین بدیهی است که محیط کار نیز بایستی همچون خانه بر آورنده حداقل نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا ضمن کسب در آمد و ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه ای خود به خدمتی صادقانه و موثر بپردازند لذا لازم است تصمیم سازان عوامل موثر بر رضایت مندی کارکنان را به ترتیب اولویت شناسایی نموده و برای افزایش میزان رضایتمندی در سازمان خود راه کارهای عملی اتخاذو اجرا نمایند. (پیری و پیری، ۱۳۹۴)

در نتیجه شادی سازمانی شور کاری سطحی از آگاهی است که مردم بهطور کلی در یک فعالیت کاری درگیر میشوند و از آن لذت میبرند. از نظر پایه گذار شور کاری، این تجربه اوج می تواند در هر موقعیتی که در آن فعالیتی وجود دارد رخ دهد. از نظر میهالی (۱۹۹۰) شور کاری با درگیری شدید در فعالیت و توجه کامل به فعالیت مترادف است. تجربه شور کاری برای فرد لذتبخش بوده، به طوری که حتی اگر هزینه برای فرد داشته باشد، فرد همچنان به دنبال انجام آن است. دنبال کردن شادی یک هدف مهم برای بسیاری از افراد است. تعداد زیادی از محققان و اندیشمندان استدلال کرده اند که توانایی شاد بودن و رضایت از زندگی معیار اصلی سازگاری و سلامت روانی مثبت است. در بهداشت روانی شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش میدهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایتمندی و در نتیجه، بهره وری منجر میشود؛ بنابراین برای ایجاد جامعهای سالم و سازمانهای پویا و با نشاط و بهطور کلی جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راه کارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارتهای شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه تنها میتواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشد یابنده تبدیل کند، بلکه میتواند بر خانواده کارکنان نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. (پابرجا و همکاران، ۱۳۹۵)

صرفه نظر از این که شغل افراد چه باشد، آنها نسبت به شغل خود، احساسات و نگرشهایی دارند. آنها ممکن است از برخی وجوه کار خود خشنود و یا ناخشنود باشند و نسبت به مطلوبیت آنچه گاه انجام میدهند، نظری منفی یا مثبت داشته باشند. کار صرفه نظر از تأمین مالی، می تواند برخی از نیازهای اساسی انسان؛ نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی،

احساس خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کنند، اما با این وجود کار می‌توانید منبع عمده‌ی استرس نیز باشد. (شفیعی و شجاعتی، ۱۳۸۷)

خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. خشنودی شغلی پنج حیطه دارد که عبارتند از: خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیعات. علاوه بر آن، از جمع این حیطه‌ها، خشنودی شغلی کلی حاصل می‌شود. (شکر کن و نعمی، ۱۳۸۲)

تغییرات علمی، سیستم‌های تجزیه و تحلیل سازمان‌ها نیز تغییر می‌کنند که منجر به تغییرات فزاینده علمی و فنی و اجتماعی می‌شود (Robinson & Sengoku, 2017)

در گذشته مطالعات با رویکرد چندسطحی فقط از دیدگاه افقی بررسی می‌شد و بر این نوع از ساختار تاکید داشته است و امروزه دیدگاه ساختار عمودی هم مد نظر می‌باشد (Rajala & Tidstorm, 2017)

اصطلاح «چند سطحی» می‌تواند به شیوه‌های مختلف به کار رود. یک مدل چند سطحی یگانه وجود ندارد، بلکه تنوعی از مدل‌ها وجود دارد که برای تحلیل فرایندهای اجتماعی که در بیشتر از یک سطح تحلیل عمل می‌کنند، به کار می‌رود. خوانندگان ممکن است در مطالعات خود با نام‌های دیگری از مدل چند سطحی آشنا شوند. از جمله می‌توان به مدل خطی سلسله مراتبی، رگرسیون خطی سلسله مراتبی، مدل ضرایب تصادفی، مدل خطی مرکب سلسله مراتبی اشاره نمود. در مورد این که چرا مدل‌های چند سطحی نام‌های متعددی دارند، می‌توان به این نکته مهم اشاره نمود که این امر بیشتر ناشی از خصایص آماری راهبردهای مدل‌سازی است که برای تحلیل داده‌ها در چند سطح به کار می‌رود. همچنین مدل‌های مورد بحث در رشته‌های مختلف نیز ممکن است تحت عناوین مختلفی بیان شوند، در تحقیقات جامعه‌شناسی اغلب از آن‌ها تحت عنوان مدل‌های خطی سلسله مراتبی یاد می‌شود. در سال‌های اخیر کلمن تئوری‌های جامعه‌شناسی و تحقیقات اجتماعی را بر اساس محتوای چند سطحی در قالب سه گروه طبقه‌بندی کرده است:

در اولین گروه، میزان تغییر وابسته توسط متغیرهای مستقلى که در همان سطح تحلیل متغیر وابسته قرار دارند تبیین می‌شود (برای مثال کشور، سازمان، اجتماع محلی و افراد)، در گروه دوم، تغییر در متغیر وابسته در یک سطح توسط فرایندهایی که در سطح بالاتر عمل می‌کنند توضیح داده می‌شود. در سومین نوع تحلیل، تغییرات در یک سطح توسط تغییر در سطح پایین‌تر تبیین می‌شود. تئوری‌هایی که در گروه‌های دوم و سوم قرار دارند