

نقش آفرینی قرارداد روانشناختی



جواد فقیهی پور

سمیه فقیهی پور

فاطمه کریمی جعفری

سرشناسه: فقیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.

عنوان و نام پدیدآور: نقش آفرینی قرارداد روانشناختی.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری: ۲۱۵ ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۴۸۶-۷-۵.

وضعیت فهرست‌نویسی: فبیای مختصر

یادداشت: فهرست‌نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است.

یادداشت: کتابنامه

شناسه افزوده: فقیهی پور، سمیه، ۱۳۶۱.

شناسه افزوده: کریمی جعفری، فاطمه، ۱۳۶۴.

شماره کتابشناسی ملی: ۳۸۶۸۶۲۲

نام کتاب: نقش آفرینی قرارداد روانشناختی

مولفین: جواد فقیهی پور، سمیه فقیهی پور، فاطمه کریمی جعفری

ناشر: دارالفنون

ویراستار ادبی: فریبا خادمی

مدیر اجرایی: فریبا خادمی

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۴۸۶-۷-۵

نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۶۸۰۰۰ ریال



حق چاپ این اثر، برای ناشر محفوظ است *

دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، نشر دارالفنون

تلفن تماس: ۶۶۹۸۸۸۵



اگر تو از آموختن سربتایی
بموزند چوب درختان بی بر
بهرت تو گربار دانش بگیری
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

تجوید سر تو همی سروری را
سزا خود همین است مری بی بری را
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌سازند. حال اگر این سازمانها، از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخشها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند، نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود؛ بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. ضعف مدیریت، گاهی سبب بروز خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره‌ی یک جامعه می‌گردد. تلاش‌های زیادی بی‌نتیجه خواهد ماند، حق افراد بی‌شماری تضییع شده و سرمایه عظیمی نیز به هدر خواهد رفت. نگاهی بر ائتلاف بی‌رویه‌ی منابع انسانی و مالی نشان می‌دهد که اهمیت مدیریت در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، بسیار محسوس‌تر از هر مکان دیگر است.

اگر چه مدیریت، مقوله‌ای نوظهور نبوده و قدمتی به درازای تاریخ بشریت دارد، ولی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون جوامع بشری در دهه‌های اخیر و همراه شدن آن با تغییرات چشمگیر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فردی، هر روز بر اهمیت آن، چه از نظر تئوری و چه از منظر عملی افزوده می‌شود و ضروری است که بیش از گذشته به آن پرداخته شود.

با توجه به آنچه ذکر گردید و از آنجا که امروزه رشته مدیریت یکی از مهمترین رشته‌های دانشگاهی محسوب شده و گرایش‌های آن نیز در کشور ما رو به افزایش است، انتشارات

دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در رشته مدیریت، رسالت خود می‌داند که با نشر و چاپ کتب معتبر در این رشته، به نشر دانش روز مدیریت پرداخته و بدین وسیله گامی مثبت در جهت رشد و اعتلای کشور عزیزمان بردارد. بدیهی است که یاری اساتید، صاحب‌نظران و خبرگان این حوزه، پشتوانه‌ای قوی برای ما در نیل به این هدف خواهد بود.

سمیه فقیهی پور

مدیر مسئول انتشارات دارالفنون

www.ketab.ir

فهرست مطالب

فصل اول: تعاریف و مفاهیم

۱-۱	مقدمه	۲
۲-۱	تاریخچه قرارداد روانشناختی	۴
۳-۱	تعاریف قرارداد روانشناختی	۶
۴-۱	گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی	۱۰
۵-۱	محتوای قرارداد روانشناختی	۱۱
۶-۱	وابستگی ضمنی قراردادهای روانشناختی	۱۲
۷-۱	اجرای قرارداد روانشناختی	۱۶
۸-۱	شکل‌گیری قرارداد روانشناختی	۱۷
۹-۱	الگوهای ذهنی	۲۲
۱۰-۱	پیامدهای قراردادهای روانشناختی	۲۳
۱۱-۱	مطالعات پژوهشی خارجی	۲۵
۱۲-۱	مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی	۳۰
۱۳-۱	خلاصه فصل	۳۳

فصل دوم: پیمایش‌های قرارداد روانشناختی

۱-۲	مقدمه	۳۸
۲-۲	رضایت شغلی	۳۸
۱-۲-۲	تعریف رضایت شغلی	۴۰

- ۴۲..... ۲-۲-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
- ۴۳..... ۳-۲-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
- ۴۶..... ۳-۲ تعلق خاطر کاری
- ۴۶..... ۱-۳-۲ تعریف تعلق خاطر کاری
- ۴۷..... ۲-۳-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
- ۴۸..... ۳-۳-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
- ۵۰..... ۴-۲ اعتماد و تعهد سازمانی
- ۵۱..... ۱-۴-۲ تعریف تعهد سازمانی
- ۵۴..... ۲-۴-۲ اعتماد و تعهد کارکنان و قرارداد روانشناختی
- ۵۹..... ۳-۴-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
- ۶۳..... ۴-۴-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
- ۷۵..... ۵-۲ فرسودگی شغلی
- ۷۸..... ۱-۵-۲ تعریف فرسودگی شغلی
- ۸۰..... ۲-۵-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
- ۸۰..... ۳-۵-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
- ۸۳..... ۶-۲ عزت نفس
- ۸۴..... ۱-۶-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
- ۸۷..... ۷-۲ سرمایه اجتماعی
- ۸۷..... ۱-۷-۲ کارکردهای سرمایه اجتماعی
- ۸۹..... ۲-۷-۲ مدل‌های مختلف سرمایه اجتماعی
- ۹۰..... ۳-۷-۲ قرارداد روانشناختی رابطه‌ای و سرمایه اجتماعی
- ۹۲..... ۸-۲ عدالت ادراک شده
- ۹۴..... ۱-۸-۲ عدالت ادراک شده و قرارداد روانشناختی
- ۹۶..... ۲-۸-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
- ۹۷..... ۳-۸-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
- ۱۰۲..... ۹-۲ رفتار شهروندی سازمانی
- ۱۰۴..... ۱-۹-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
- ۱۰۵..... ۲-۹-۲ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی

۱۰-۲	تسهیم دانش	۱۰۷
۱-۱۰-۲	تعریف تسهیم دانش	۱۰۹
۲-۱۰-۲	قرارداد روانشناختی و تسهیم دانش	۱۱۱
۳-۱۰-۲	مطالعات پژوهشی خارجی	۱۱۲
۱۱-۲	برندینگ کارفرما	۱۱۵
۱-۱۱-۲	تعریف برندینگ کارفرما	۱۱۷
۲-۱۱-۲	ارزش برندینگ کارفرما	۱۲۱
۳-۱۱-۲	اثربخیزی برندینگ کارفرما از برنامه‌های سازمانی	۱۲۲
۴-۱۱-۲	برندینگ کارفرما و قرارداد روانشناختی	۱۲۴
۱۲۰۲	خلاصه فصل دوم	۱۳۰

فصل سوم: انحراف از قرارداد روانشناختی

۱-۳	مقدمه	۱۳۶
۲-۳	تخطی از قرارداد روانشناختی	۱۳۶
۳-۳	بدبینی سازمانی	۱۳۸
۱-۳-۳	بدبینی عمومی	۱۴۲
۲-۳-۳	بدبینی سازمانی	۱۴۳
۳-۳-۳	پیش‌زمینه‌های بدبینی سازمانی	۱۴۵
۱-۳-۳-۳	عدالت سازمانی	۱۴۵
۲-۳-۳-۳	انحراف از قرارداد روانشناختی	۱۴۶
۳-۳-۳-۳	حمایت سازمانی درک شده	۱۴۶
۴-۳-۳-۳	مراودات رهبر/ عضو	۱۴۷
۴-۳-۳	پیامدهای بدبینی سازمانی	۱۴۷
۱-۴-۳-۳	تعهد سازمانی	۱۴۷
۳-۳-۳	۲ قصد ترک خدمت	۱۴۸
۳-۴-۳-۳	رفتار شهروندی سازمانی	۱۴۸
۴-۴-۳-۳	رفتار کاری مخرب	۱۴۹
۵-۳-۳	مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی	۱۴۹

۱۵۳	۳-۴ رفتارهای غیراخلاقی
۱۵۶	۳-۴-۱ قرارداد روانشناختی و رفتارهای غیراخلاقی
۱۵۸	۳-۴-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
۱۵۸	۳-۴-۳ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
۱۶۵	۳-۵ رفتارهای انحرافی
۱۶۸	۳-۵-۱ تعریف رفتارهای انحرافی
۱۷۰	۳-۵-۲ مطالعات پژوهشی خارجی
۱۷۱	۳-۵-۳ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
۱۷۵	۳-۶ ترک خدمت کارکنان
۱۷۶	۳-۶-۱ نیت ترک خدمت
۱۷۶	۳-۶-۲ محرک‌های نیت ترک خدمت
۱۷۷	۳-۶-۳ نقض قرارداد روانشناختی
۱۷۸	۳-۶-۴ مطالعات پژوهشی خارجی
۱۷۹	۳-۶-۵ مطالعات پژوهشی ایرانی اسلامی
۱۸۲	۳-۷ خلاصه فصل
۱۸۴	منابع

در تحلیل روابط فرد با سازمان همواره واقعیاتی وجود دارد که این رابطه را پیچیده‌تر از آنچه تحلیلگران در قالب روابط استخدای به تصویر می‌کشند، می‌نماید. تجربه پژوهشگران حوزه مدیریت نشان می‌دهد که تعامل فرد و سازمان گرچه در ظاهر، در قالبی نظام‌مند و حقوقی شکل می‌گیرد، اما در واقع این تعامل بسیار گسترده‌تر و دارای ابعاد متفاوت‌تری نسبت به آنچه در قراردادهای رسمی ذکر می‌گردد، اتفاق می‌افتد. لذا در فهم الگوی واقعی این تعامل پیچیده، واژه قرارداد روانشناختی پیشنهاد می‌گردد. این واژه را می‌توان در مورد توافق ضمنی میان کارکنان و کارفرمایان به کار برد. به طور کلی اگر کارکنان احساس کنند که مدیریت حقوق آنها را در مورد رشد و توسعه، محفوظ شمرده و انگیزه‌ها و علاقه‌مندی‌های آنها را محترم بشمارد، در مقابل کارکنان نیز به حقوق مطبوع سازمان احترام گذاشته و تلاش دارند تا بیشترین تولید و کمترین شکایت را داشته باشند.

در واقع، قراردادهای روانشناختی الگوها و طرح‌واره‌های ذهنی را برای افراد شکل می‌دهد که بر آن اساس، افراد انتظارات و حدود تعامل خود با سازمان را تعریف و تحدید می‌نمایند. بر این مبنا نوع قراردادهای روانشناختی و الگویی که میان افراد و سازمانها ایجاد می‌نماید و نیز شکست و یا تغییر در آن قراردادهای، چه در سطح تحلیل خرد و چه کلان سازمانی، اثراتی در رفتارها و نگرش افراد به همراه دارد. قراردادهای روانشناختی از آنجا که یک مدل ذهنی هستند، نمی‌توانند به خودی خود ارزش‌آفرین باشند. طرح‌واره‌های ذهنی سبب اقداماتی در افراد می‌شود که آنها منجر به رفتارهای ارزش‌آفرین برای سازمان می‌گردد.

در راستای واکاوی مقوله قرارداد روانشناختی، مولفین کتاب حاضر را در قالب سه فصل ساختاربندی نموده‌اند. به گونه‌ای که در فصل اول تعاریف و مفاهیم مربوط به قرارداد روانشناختی، در فصل دوم پیمایش‌های قرارداد روانشناختی مطرح گردیدند. به گونه‌ای که در این فصل ارتباط قرارداد روانشناختی با متغیرهایی چون رضایت شغلی، تعلق خاطر کاری، اعتماد و تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، عزت نفس، سرمایه اجتماعی، عدالت ادراک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تسهیم دانش و برندینگ کارفرما مورد مذاقه قرار گرفت. در نهایت در فصل سوم انحراف از قرارداد روانشناختی ارایه گردیده است. در این فصل نیز به مباحثی مانند بدبینی سازمانی، رفتارهای غیراخلاقی، رفتارهای انحرافی و ترک خدمت کارکنان پرداخته شد.

در پایان از تمامی اساتید و دانشجویان عزیز خواستاریم که در راستای هر چه بهتر شدن این مجموعه، نظرات خود را به ایمیل Ja.Faghihi@gmail.com ارسال نمایند. همچنین علاقه‌مندان می‌توانند مباحث مرتبط با قرارداد روانشناختی را در وبسایت www.Faghihipour.com و یا www.Faghihipour.ir پیگیری نمایند. در خاتمه از رهنمودهای‌های ارزنده استاد گرانقدر، جناب دکتر سیدرضا سیدجوادین کمال تشکر و قدردانی را داریم.

جواد فقیهی پور

سمیه فقیهی پور

فاطمه کریمی جعفری

بهار ۱۳۹۴