

به نام خدا

درآمدی بر انگیزش شغلی

تألیف و ترجمه:

دکتر هاجر براتی

سرشناسه	: براتی، هاجر، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: درآمدی بر انگیزش شغلی / تألیف و ترجمه هاجر براتی.
مشخصات نشر	: اصفهان: دستخط، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۹۳-۰۷-۹
یادداشت	: بخش اعظم کتاب حاضر در ترجمه کتاب Organizational Psychology: a scientist-practitioner approach, "c2008, 2 nd ed. تألیف استیو ام جکس و تامس. دبلیو بریت است.
موضوع	: روان شناسی صنعتی
شناسه افزوده	: جکس، استیو ام.
شناسه افزوده	: Jex, Steve M.
شناسه افزوده	: بریت، تامس دبلیو، ۱۹۶۶-م.
شناسه افزوده	: Britt, Thomas W.
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۸/۸/ب۳۵۵۴ ۱۳۹۳
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۶۳۳۱۴۱

نشر دستخط

درآمدی بر انگیزش شغلی

تألیف: هاجر براتی

ناشر: دستخط

مدیر تولید: مسعود گلناری

صفحه آرای و طرح جلد: اعظم شیرعلی

امور چاپ و صحافی: مدیران

نوبت چاپ: یکم / پاییز ۱۳۹۳

قطع: وزیری / ۱۷۶ صفحه

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۷۵۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۹۳-۰۷-۹

پیش‌گفتار

مبحث انگیزش به دنبال پاسخ به این سؤال است که «دلیل افراد برای انجام دادن کارها چیست؟». مهمی ما، آگاهانه یا ناخواسته، «دانشمندان کم تجربه‌ای» هستیم که اغلب تلاش می‌کنیم انگیزه‌ی افراد را از انجام دادن کارها پیدا کنیم. ممکن است به هنگام مطالعه‌ی یک روزنامه از خودمان سؤال کنیم که چرا یک فرد مرتکب یک جنایت فجیع شده است و یا چرا یک ورزشکار در طی دوران حرفه‌ای خود، عملکرد بالایی از خود نشان داده است. در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، مطالعه‌ی انگیزش کارکنان، از اهمیت بالایی برخوردار است. دلایل زیادی نیز برای این امر وجود دارد. دلیل اول این است که انگیزش، کلیدی برای درک شکل‌های مختلف رفتار در یک سازمان است. درک دلایل انگیزش کارکنان، این امکان را می‌دهد که علل بروز رفتارهای مهمی همچون عملکرد شغلی، غیبت در محیط کار، اخراج و حتی رفتارهای ضدتولید را بشناسیم.

دوم اینکه، درک علل بروز شکل‌های مختلف رفتار، ما را قادر به پیش‌بینی این رفتارها می‌سازد. به عنوان مثال، اگر رهبران یک سازمان انگیزه‌ی عملکرد را درک کنند، می‌توانند عملکرد آتی کارکنان خود را پیش‌بینی نمایند. این امر زمانی اهمیت دارد که سازمان‌ها اقدام به جذب نیروی جدید می‌کنند؛ اما، می‌تواند در بحث ارتقای کارکنان هم مفید واقع شود. به علاوه، درک انگیزه‌ی یک کارمند از عملکردی خاص، می‌تواند به رهبران سازمان در طراحی ساختار سازمان کمک کند، به گونه‌ای که موجب تشویق رفتارهای بهره‌ور و مانع از رفتارهای ضدتولید شود. به عنوان مثال، اگر یک سازمان بداند که انگیزه‌ی کارکنان با مشوق‌های مالی افزایش می‌یابد، می‌تواند با افزایش حقوق، عملکرد کارکنان را ارتقا دهد. با این حال، اگر رهبران بدانند که داشتن کنترل بر عملکرد شغلی برای برانگیختن کارکنان ضروریست، آنگاه می‌توان محیط کار را به گونه‌ای طراحی کرد که کارکنان، اختیار و کنترل کافی بر روی وظایف خود داشته باشند. هر سازمانی تلاش می‌کند تا به نحوی رفتارهای کارکنان خود را تحت تأثیر قرار دهد. سازمان‌هایی که درک صحیحی از انگیزش کارکنانشان دارند، در مقایسه با سازمان‌هایی که فاقد این درک هستند، بهتر می‌توانند رفتارهای کارکنانشان را تحت تأثیر قرار دهند.

این کتاب آن دسته از نظریه‌های انگیزشی را مرور می‌کند که بر روان‌شناسی صنعتی سازمانی تأثیرگذار بوده‌اند. در ادامه، چگونگی کاربرد نظریه‌های انگیزش را درون سازمان‌ها مورد مطالعه قرار داده و نحوه تأثیرگذاری بر رفتار کارکنان را مورد بحث قرار می‌دهیم. قبل از

اینکه به بررسی نظریه‌های انگیزش بپردازیم، به طور خلاصه انگیزش را تعریف می‌کنیم و طبقه‌بندی نظریه‌های انگیزش را ارائه می‌دهیم. همانطور که در ادامه خواهید دید، تعریف و طبقه‌بندی نظریه‌های انگیزش مهم است، چرا که نظریه‌های مختلف به شیوه‌های مختلف به مفهوم انگیزش می‌پردازند.

www.ketab.ir

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

بخش اول: تعریف انگیزش و رویکردهای نظری

۱۱	۱- مسائل مربوط به تعریف انگیزش
۱۳	۲- رویکردهای نظری به انگیزش
۱۳	۱-۲- نخستین نظریه‌های انگیزش
۱۶	۲-۲- نظریه‌های مبتنی بر نیاز در حوزه‌ی انگیزش
۱۶	- نظریه نیازهای آشکار مورای
۲۰	- سلسله مراتب نیازهای مازلو
۲۸	- نظریه دو ساحتی انسان، نظریه X و Y
۳۰	- نظریه‌ی ERG
۳۳	- نظریه نیاز به موفقیت مک کلند
۳۴	۲-۳- نظریه‌های فرایند شناختی انگیزش
۳۵	- نظریه‌ی برابری
۴۳	- نظریه‌ی انتظار
۴۸	- نظریه‌ی هدف‌گذاری
۵۲	- نظریه کنترل در طول زندگی
۵۵	- نظریه اقدام
۵۹	- خود تنظیمی
۶۴	- نظریه‌ی کنترل
۶۹	- نظریه‌ی شناختی اجتماعی
۷۳	۲-۴- رویکرد رفتاری به انگیزش
۸۱	۲-۵- نظریه‌ی خود تعیینی
۸۴	۲-۶- نظریه‌های انگیزش مبتنی بر شغل
۸۵	- نظریه‌ی انگیزشی- بهداشتی

- ۸۸ - نظریه‌ی ویژگی‌های شغل
- ۹۴ رویکرد چند حوزه‌ای کمپیون
- ۹۸ خلاصه‌ی نظریه‌های مبتنی بر شغل
- ۹۹ ۳- ارزش عملی نظریه‌های انگیزش
- ۱۰۱ خلاصه

بخش دوم: کاربردهای نظریه‌های انگیزش در سازمان‌ها

- ۱۰۸ ۱- برخی فرضیه‌های پایه
- ۱۱۰ ۲- رفتارهایی که سازمانها تلاش می‌کنند بر آنها تأثیر بگذارند
- ۱۱۳ ۳- نظام‌های پاداش‌دهی سازمانی
- ۱۱۴ - پاداش‌های مخصوص
- ۱۳۰ - پاداش‌های غیرملموس
- ۱۴۱ ۴- انگیزش از طریق طراحی شغل
- ۱۶۲ ۵- رویه‌های انضباطی سازمانی
- ۱۶۵ خلاصه

منابع

www.ketabchi.ir