

نقش عوامل انگیزشی در ارتقاء عملکرد

منابع انسانی

سیامک پزشکی فر



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نقش عوامل انگیزشی در ارتقاء عملکرد منابع انسانی

تالیف :

سیامک پزشکی فر

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی



انتشارات موجک



سرشناسه: پزشکی فر، سیامک، ۱۳۶۱ -

عنوان و نام پدیدآور: نقش عوامل انگیزشی در ارتقاء عملکرد منابع انسانی / نویسنده سیامک پزشکی فرد.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۱۵۹ص: جدول، نمودار.

شابک: ۲-۷۹-۸۳۰۷-۶۰۰-۹۷۸، ۳۳۰۰۰۰ ریال.

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

موضوع: انگیزش در کار -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational commitment -- Iran -- Case studies

موضوع: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه پژوهی

موضوع: Employee empowerment -- Iran -- Case studies

موضوع: کارکنان -- ایران -- اخلاق حرفه‌ای -- نمونه پژوهی

موضوع: Employees -- Iran -- Professional ethics -- Case studies

رده بندی کنگره: ۱۳۹۵ پ ۴ الف ۵ / HF ۵۵۴۹

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴

شماره کتابشناسی ملی: ۴۳۸۴۳۲۹

انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز بخش: ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۶ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir



عنوان: نقش عوامل انگیزشی در ارتقاء عملکرد منابع انسانی

تالیف: سیامک پزشکی فرد

طراح جلد: سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری: ۱۵۹ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: بهار ۱۳۹۸، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۳۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۲-۷۹-۸۳۰۷-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ

و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده

قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیشگفتار ۱

مقدمه ۳

فصل اول: انگیزش ۷

۱-۱ نیاز ۷

۲-۱ انگیزش ۸

فصل دوم: مدل های انگیزش ۱۱

۱-۲ مقدمه ۱۱

۲-۲ مدل سنتی ۱۱

۳-۲ مدل روابط انسانی ۱۲

۴-۲ مدل منابع انسانی ۱۲

فصل سوم: نظریه های معاصر انگیزش ۱۵

۱-۳ مقدمه ۱۵

۲-۳ نظریه های محتوایی ۱۵

۱-۲-۳ نظریه سلسه مراتب نیازها ۱۶

۲-۲-۳ نظریه نیازهای بالفعل (آشکار) مورای ۱۸

۳-۲-۳ نظریه زیستی - تعلق - رشد ۲۰

- ۲۱..... نظریه انگیزه و بهداشت روانی ۴-۲-۳
- ۲۳..... تئوری دو ساحتی انسان یا تئوری X و Y ۵-۲-۳
- ۲۵..... نظریه نیازهای اکتسابی یا نیازهای سه گانه ۶-۲-۳
- ۲۷..... نظریه‌های فرآیندی ۳-۳-۳
- ۲۷..... نظریه انتظار ۱-۳-۳
- ۲۸..... تئوری انتظار و عدالت ۲-۳-۳
- ۲۹..... نظریه برابری ۳-۳-۳
- ۳۱..... نظریه اسناد ۴-۳-۳
- ۳۱..... نظریه هدف گذاری ۵-۳-۳
- ۳۱..... نظریه‌های تقویت یا شرطی کردن عامل ۴-۳-۳
- ۳۲..... تقویت کننده های مثبت ۱-۴-۳
- ۳۲..... تقویت منفی یا پرهیز ۲-۴-۳
- ۳۲..... تنبیه کننده‌ها ۳-۴-۳
- ۳۳..... خاموش سازی یا چشم پوشی ۴-۴-۳

فصل چهارم: تحقیقات عوامل انگیزشی ۳۵.....

- ۳۵..... تحقیقات داخلی ۱-۴
- ۳۶..... تحقیقات خارجی ۲-۴

فصل پنجم: مطالعه موردی ۳۹.....

- ۳۹..... بیان مساله ۱-۵
- ۵۲..... اهمیت موضوع ۲-۵
- ۵۶..... اهداف ۳-۵
- ۵۷..... سوالات ۴-۵

- ۵-۵ فرضیه‌ها ۵۹
- ۱-۵-۵ فرضیه اصلی ۵۹
- ۲-۵-۵ فرضیه‌های فرعی ۶۰
- ۶-۵ تعریف متغیرها ۶۱
- ۱-۶-۵ رفتار ۶۱
- ۲-۶-۵ انگیزش ۶۲
- ۳-۶-۵ کارایی ۶۳
- ۴-۶-۵ مشوق، پاداش ۶۴
- ۵-۶-۵ رضایت شغلی ۶۴
- ۶-۶-۵ بازدهی (عملکرد) ۶۴
- ۷-۶-۵ محیط ۶۴
- ۷-۵ مدل مفهومی ۶۵
- ۸-۵ مدل مفهومی پیشنهادی ۶۷
- ۹-۵ متغیرهای مساله ۶۷
- ۱-۹-۵ ویژگی‌های فردی (یا عوامل انگیزشی ناشی از فرد) ۶۸
- ۲-۹-۵ ویژگی‌های شغلی (عوامل انگیزش ناشی از شغل) ۶۸
- ۳-۹-۵ ویژگی‌های موقعیت (عوامل انگیزشی ناشی از محیط کار) ۶۹
- ۱۰-۵ جامعه و نمونه آماری ۷۰
- ۱۱-۵ ابزار جمع‌آوری داده‌ها ۷۰
- ۱۲-۵ روایی و پایایی پرسشنامه ۷۱

فصل ششم: یافته‌ها ۷۳

- ۱-۶ توصیف متغیرهای جمعیت شناختی ۷۳
- ۲-۶ توصیف سوالات پرسشنامه ۷۶

۳-۶ توصیف متغیرهای پژوهش ۹۱

۴-۶ آزمون فرضیه‌ها ۱۰۴

فصل هفتم: جمع‌بندی ۱۳۳

۱-۷ مقدمه ۱۳۳

۲-۷ یافته‌های توصیفی ۱۳۴

۳-۷ یافته‌های استنباطی ۱۴۰

۴-۷ پیشنهادها ۱۴۸

منابع ۱۵۷

پیشگفتار

کتاب حاضر تحقیقی موردی در خصوص بررسی عوامل انگیزشی در رضایت، بهبود عملکرد و کارایی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی استان قزوین و یافتن علل عدم رضایت و خشنودی کارکنان و یافتن راه‌حل‌هایی مناسب، علمی و انسانی در جهت فایده‌آمدن بر موضوع فوق است. کتاب حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و توصیفی می‌باشد و جامعه آماری شامل ۲۱۰ نفر از کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان قزوین را در بر می‌گیرد، روش و شیوه اجرای تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. نحوه محاسبه حجم نمونه به وسیله جدول مورگان می‌باشد و تعداد ۲۱۰ نفر از کارکنان را شامل می‌شود. در بحث روایی پرسشنامه از نظرات اساتید استفاده گردیده است و برای سنجش اعتبار آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۸۲ محاسبه گردید، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده بیانگر این مطلب بود که بین متغیرهایی از قبیل: استقلال عمل در کار، رضایت از وظایف و امور محوله و تاثیر آن در تحقق اهداف سازمانی، روابط و جو حاکم بین همکاران، دسترسی به اطلاعات و داده‌های موجود در سازمان، رضایت از تمایل به دستور دادن به سایر و رهبری، نوع رابطه استخدامی و امنیت شغلی، استفاده و بکارگیری از مهارت و توانایی‌های فردی در انجام وظایف، شایسته‌سالاری و نخبه‌گزینی و وجود عدالت و برابری در ارتقا مسیر شغلی، ایجاد فرصت‌های یکسان و مشابه به همه برای رشد و پیشرفت، مهیا بودن محیط و ابزار مناسب برای کار، فرآیند ارزشیابی استاندارد و تشویق و تنبیه، حمایت و برخورد از عملکرد مناسب و شایسته در مقابل تخطی، اهمال، سهل‌انگاری و عملکرد ضعیف با احساس رضایت و بهبود عملکرد و کارایی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار برقرار است. آنچه در این کتاب مورد بررسی قرار گرفته، عبارت است از اینکه:

چرا بعضی از کارکنان به کارشان علاقمند و بعضی دیگر از آن گریزان (مدیریت رفتار سازمانی - زهرا برومند - ۹۳ص) و ارایه شیوه و روشی کارآمد و علمی برای نحوه برخورد با شرایط و موقعیت متفاوت در راستای جلب رضایت کارکنان و بهبود عملکرد آنان.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می باشد:

مقدمه

فصل اول: انگیزش

فصل دوم: مدل های انگیزش

فصل سوم: نظریه های معاصر انگیزش

فصل چهارم: تحقیقات عوامل انگیزشی

فصل پنجم: مطالعه موردی

فصل ششم: یافته ها

فصل هفتم: جمع بندی

در پایان، بر خود لازم می دانیم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب ما را یاری نموده اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمائیم.

سیامک پزشکی فر

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی

بهار ۱۳۹۸

The Role of Motivational Factors The Performance of Human Resources

کتاب بیانگر این مطلب است که بین متغیرهایی از قبیل: استقلال عمل در کار، رضایت از وظایف و امور محوله و تاثیر آن در تحقق اهداف سازمانی، روابط و جو حاکم بین همکاران، دسترسی به اطلاعات و داده‌های موجود در سازمان، رضایت از تمایل به دستور دادن به سایر و رهبری، نوع رابطه استخدامی و امنیت شغلی، استفاده و بکارگیری از مهارت و توانایی‌های فردی در انجام وظایف، شایسته‌سازی و نخبه‌گزینی و وجود عدالت و برابری در ارتقا مسیر شغلی، ایجاد فرصت‌های یکسان و مشابه به همه برای رشد و پیشرفت، مهیا بودن محیط و ابزار مناسب برای کار، فرآیند ارزشیابی استاندارد و تشویق و تنبیه، حمایت و برخورد از عملکرد مناسب و شایسته در مقابل تخطی، اهمال، سهل‌انگاری و عملکرد ضعیف با احساس رضایت و بهبود عملکرد و کارایی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار برقرار است.

ISBN: 978-600-8307-79-2



انتشارات موجک