

دانلود مقاله مبادله و چرخه‌های همکاری: تجزیه و تحلیل تئوریک و تجربی مشارکت درکار

جهت مشاهده [دانلود مقاله مبادله و چرخه‌های همکاری: تجزیه و تحلیل تئوریک و تجربی مشارکت درکار](#) به پایین همین صفحه مراجعه نمایید

تعداد صفحات : 18 صفحه



مبادله و چرخه‌های همکاری: تجزیه و تحلیل تئوریک و تجربی مشارکت درکار

چکیده

این مطالعه، ماهیت و عمل سیستم‌های مشارکتی درکار، یعنی سیستم‌های غیرقانونی مبادله مشارکتی بین مدیریت و کار در سازمانها را توصیف می‌کند. ابتدا، مدل تشریحی کلی مشارکت را ارائه داده و سپس، آنرا در داده‌ها و اطلاعاتی از نمونه ۵۲ سازمان UK، با استفاده از واکنش‌های هماهنگ مدیریت و کارمندان، آزمایش می‌کنیم. این مدل، فرض را بر این قرار می‌دهد که تراست،

مبادله و مشارکت، مکانیسم‌های اصلی عملی مؤثر سازمان‌های مشارکتی می‌باشند. نتایج تجزیه و تحلیل، عناصر واجزای اصلی مدل را شدیداً ساپورت می‌کنند. این امر، متمل بر ایده ای می‌باشد که از مفهوم چرخه تراست، مبادله و همکاری حاصل شده مبنی بر اینکه مدیریت و نیروی کار، با رفتارهای مشارکتی مؤثر و مفید متقابل در سازمانها می‌توانند به توسعه و رشد سیستم‌های مشارکتی با عملکرد و تراست بالا کمک کنند.

مقدمه

سیستم های مشارکتی مدیریت - نیروی کار، و در سال‌های اخیر، توجه متخصصین و کارشناسان را به خود معطوف کرده‌اند. بنابراین، درحال حاضر، هنوز توافق اندکی در مورد ماهیت و مفهوم

مشارکت در کار وجود دارد. شاید، ارائه الفاظ مربوط به مفهوم مشارکت و شکل‌های مختلفی که این تنظیمات می‌توانند وارد عمل کنند، غافلگیر کننده نیست. در نتیجه، هنوز مباحث قابل ملاحظه‌ای در آثار ادبی در مورد ویژگی‌های مشارکت وجود دارد، و نویسندگان مختلف، تفاسیر و تعاریف مختلفی از این پدیده ارائه می‌دهند. تقابل، تراست (اعتماد) مشارکت ویژگی‌های اصلی همکاری و مشارکت مؤثر در سازمانها به شمار می‌روند. اما تا این تاریخ، عمل چنین پروسه‌هایی به شکل سیستماتیک، بررسی نشده است.

این مطالعه، به سه شیوه عمل می‌کند. اول با توسعه درک تئوریک واضح تری از مشارکت‌های مدیریت-نیروی کار در کار به عنوان سیستم‌های غیرقانونی اداره مشارکتی مبتنی بر تراست، مبادله و همکاری، دوم، با ارائه

عوامل اصلی که احتمالاً توسعه موثر چنین سیستم‌هایی را در سازمانها، تسهیل می‌سازند، و سوم، با بررسی اثر این سیستم‌ها بر عملکرد سازمانی و رفاه کارمند، ما، بدین منظور، ابتدا به بررسی مفهوم مشارکت، با مفاهیم تراست، مبادله و همکاری

می‌پردازیم، سپس، مقدمات سازمانی و نتایج سیستم‌های مشارکتی را تجزیه و تحلیل می‌کنیم. سپس مدل تشریحی مشارکت را که تراست، مبادله و همکاری را مکانیسم‌های اصلی سیستم‌های مشارکت و عوامل اصلی واسطه بین انواع مختلف سیستم‌های استخدام و عملکرد سازمانی و رفاه کارمند تلقی می‌کند، ارائه می‌دهیم. در قسمت دوم مقاله، این مدل را با استفاده از داده‌های مقطع عرضی نمونه‌ای از ۵۲ سازمان UK، آزمایش می‌کنیم. نتایج تجزیه و تحلیل، در بخش آخر مقاله، همراه با مفاهیم کلی مطالعه، ارائه می‌شوند.

- سیستم‌های مشارکت و ماهیت همکاری مدیریت - نیروی کار در کار

در آثار ادبی به هیچ تعریفی در مورد مشارکت وجود ندارد. بنابراین، عناصر و اجزای متعددی وجود دارند که همگی در مفاهیم فعلی، مورد تأکید قرار می‌گیرند. مثلاً، این موارد مشتمل بر مفاهیم سودهای دو جانبه و متقابل، تراست و مقابله به مثل

می‌باشد. در اغلب موارد، مفاهیم فعلی مشارکت، نسبتاً مبهم و نامعلومند و مطالبی را در مورد تراست و همکاری مرتبط با تجزیه و تحلیل سیستم‌های مشارکتی ارائه می‌دهند.

ما، در این مطالعه با توسعه و اتکا بر کارهای قبلی در این زمینه، مفاهیم سیستم‌های مشارکت را به عنوان سیستم‌های غیرقانونی کم و بیش رسمی مبادله متقابل که جهت به حداکثر رسانی همکاری بین مدیریت و نیروی کار در سازمانها طراحی شده‌اند، ارائه می‌دهیم. نکته اصلی، ایده

ای است که بعضی بر اینکه در سیستم‌های مشارکت، مدیریت و نیروی کار - به شکل کم و بیش رسمی یا اختیاری، خودشان را مقید و متعهد می‌کنند که در شکل‌های متعهد و متقابل سودمند رفتار مشارکتی دخالت داشته باشند. رفتار مشارکتی، در اینجا رفتار یک عامل در یک مشارکت اجتماعی می‌باشد که از نظر عوامل دیگر موجود در آن مشارکت، جهت نیل به اهداف مورد

نظرشان کمک کرده و بنابراین، مفید و مطلوب تلقی می‌شود. بنابراین، در اصل، سیستم‌های مشارکتی، سیستم‌هایی هستند که در آنها، مدیریت و نیروی کار، خود را ملزم می‌دانند که با یکدیگر همکاری کرده و در مبادله در مورد مانع متقابل برای طرف دیگر، منافع داشته باشند. مبادله، از موردی تا مورد دیگر، متفاوت و متغیر می‌باشد. بنابراین، در مدیریت، مبادله می‌تواند مشتمل بر تعهد در مقابل فراهم‌آوری منافع در رابطه با پروسه و نتیجه آن برای نیروی کار باشد. منابع پروسه، مشتمل بر فرصتهایی در مورد مشارکت مستقیم یا غیرمستقیم کارمندی می‌باشند. مشارکت مستقیم، عمدتاً مشتمل بر فرصتهایی برای کارمندان، جهت مشارکت در تصمیمات

روزانه‌ای است که مستقیماً آنها را تحت تأثیر می‌دهند، در حالیکه مشارکت غیرمستقیم، مشتمل بر فرصتهایی برای کارمندان، جهت داشتن تنشی در اداره سازمان، از طریق نمایندگان و مسئولین منتخب و منصوب می‌باشد. از سوی دیگر، منافع (out come)، مشتمل بر اشکال مختلف

پاداش‌های درونی و خارجی، مثل حقوق بالا، امنیت شغلی، فرصتهایی برای توسعه شخصی و ارتقای مهارت و غیره می‌باشند. متشابهاً، مبادله در مورد نیروی کار، می‌تواند مشتمل بر ارائه منافع و مزایا به مدیریت می‌باشد. این منافع، مشتمل بر تعهد و مسئولیتی از جانب کارمندان جهت حداکثر رسانی وظایف و عملکرد اختیاری، با افزایش تلاش و کوشش و دخالت در اشکال مختلف رفتارهای اجتماعی و سازمانی، مثل کمک به پیشرفت پیوسته و مداوم، ابتکار و انعطاف‌پذیری در کار، می‌باشند.

برای دریافت اینجا کلیک کنید

مقالات مرتبط

- [دانلود مقاله طراحی رباط شوینده](#)
- [دانلود مقاله مقایسه نحوه برخورد با پدیده همجنس بازی در کشورهای مختلف \(اروپائی - اسلامی\)](#)
- [دانلود مقاله کارآموزی شرکت خودرو سایبا \(زانتا و ریو و تعمیرات براند\)](#)

از این سایت ها نیز دیدن نمایید

- [ترینس لاین ، مرجع مقالات تخصصی فارسی ، ایران](#)
- [گت بیبر ، منبع مقالات انگلیسی و فارسی](#)
- [دانش رسان ، بیش از 1.5 میلیون مقاله فارسی](#)