

علمی پژوهشی

شناسایی پیشایندها و پیامدهای انگیزش منابع انسانی در صنعت بیمه با نگاهی بر نظریه انتظار وروم

زینب اسماعیلی^{*۱} ID، شمس السادات زاهدی^۲ ID، علیرضا کوشکی جهرمی^۳ ID، محمدجواد حضوری^۴ ID

^۱ دانشجوی مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۲ استاداراهنما، عضو هیئت علمی گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۳ استاد مشاور، استادیار، عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۴ استاد مشاور، دانشیار، عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی و جهانگردی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

doi 10.22080/JEM.2024.25146.3842

چکیده

انگیزش منابع انسانی در کنار شناخت و نگرش، یکی از ارکان مهم برای درک رفتارها است. این درک از فرآیند انگیزش منابع انسانی مستلزم یک رویکرد سیستماتیک است و در این میان نظریه انتظار وروم، نظریه نسبتاً کاملی در ارتباط با انگیزش نیروی انسانی می‌باشد. پژوهش حاضر با بهره‌گیری از پژوهش کیفی و روش تحلیل محتوای مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و با هدف شناسایی پیامدها و پیشایندهای انگیزش منابع انسانی در صنعت بیمه با نگاهی بر نظریه انتظار وروم صورت پذیرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴ مدیر از صنعت بیمه بوده که به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌های استخراج‌شده به روش تحلیل مضمون و با کمک نرم‌افزار MAXQDA انجام پذیرفت و ۸۲ شاخص در قالب ۱۲ مقوله فرعی شامل عوامل بیرونی انگیزش که خود از ۴ بعد شرایط کاری، حس امنیت در شغل، فرصت‌هایی برای پیشرفت و ارتقای شغلی و پاداش‌های مالی و غیرمالی که به منابع انسانی اعطا می‌شود، تشکیل شده‌اند و نیز مولفه عوامل درونی انگیزش شامل ۳ بعد که به تنوع و چالش‌های مرتبط با مهارت‌ها و وظایف شغلی و بازخورد مثبت از سمت مدیران و همکاران و قدردانی یا تنبیه به منظور انگیزش منابع انسانی می‌باشد، همچنین عدالت تعاملی به عدالت در روابط بین منابع انسانی و سازمان اشاره دارد، در حالی که عدالت رویه‌ای به عدالت در اجرای فرایندها، سیاست‌های سازمانی و عدالت توزیعی به عدالت در تقسیم منابع و پاداش‌ها در سازمان مربوط می‌شود و نیز ۱۱ مقوله اصلی شامل انگیزش منابع انسانی، نوآوری، عملکرد در انجام وظایف، سکوت سازمانی، عشق به کار، باورهای جنسیتی نسبت به نقش در سازمان، فرسودگی شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، نگرش نسبت به کار گروهی، عدالت سازمانی و نظارت سازمانی، می‌باشد. بنابراین، با اجرای راهبردهای ارائه شده در مدل پژوهش، انتظار می‌رود صنعت بیمه به دستیابی چشم‌گیری در حوزه انگیزش منابع انسانی برسد.

تاریخ دریافت:

۲۸ فروردین ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش:

۱۴ آبان ۱۴۰۲

تاریخ انتشار:

۲۷ مرداد ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

انگیزش منابع انسانی، نظریه انتظار وروم، عوامل بیرونی و درونی انگیزش، تحلیل محتوا، صنعت بیمه

* نویسنده مسئول: زینب اسماعیلی

آدرس: دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۱۳۲۰۹۹۶۲

ایمیل: ze.esmaely@gmail.com