لقد تغير مكان العمل بشكل كبير خلال العقود القليلة الماضية. يمكن تصنيف هذه التغييرات إلى ثلاث فئات: خصائص مكان العمل ، والقوى العاملة في المنظمات ، تتناول الفئة الأولى أنواع الموارد والعمل والموظفين. إلا أن أصول مكان العمل الجديدة قد تكون أكثر ملاءمة على أنها "أجزاء" من المعلومات. علاوة على ذلك ، فإن طبيعة العمل نفسه ساهم المؤلفون بالتساوي في هذا العمل. الوكلاء الأحرار ، وما إلى ذلك) ، وعلى وجه الخصوص ، الظاهرة المتنامية للعاملين في مجال المعرفة الذين يشكلون الآن ما لا يقل عن ربع القوى العاملة الأمريكية بأكملها (دافنبورت ، 2013). مثل التكنولوجيا والأسواق والقوى العاملة والقيم والأحداث. فإن التكنولوجيا في حد ذاتها لا تضمن مشاركة الموظفين للمعرفة (Cabrera، Collins)، فإن الخسارة المحتملة للموظفين المعاصرين مزدوجة: فهم يتنافسون مع التقنيات المتقدمة وكذلك مع المهارة في تطبيقها. Briken et al. مع زيادة التركيز على التغيير المتكرر وخفة الحركة على الاستقرار، انظر 2014 ، Bennett and Lemoine) ، وخاصة الرجال ، الفئة الثالثة والأخيرة ـ المهارات الإدارية ـ تشمل القيادة وأساليب العمل والعلاقات الشخصية وتصميم مكان العمل. علاوة على ذلك ، في حين أن الإدارة القديمة كانت تركز على الأرباح ، 2015). وتبادل المعلومات ، والتسلسل الهرمي الأكثر مرونة (دافت ، 2015). اعتاد تصميم مكان العمل أن يكون منظور نظرية التبادل الاجتماعي حول علاقات العمل إلا أنها تتعلق في مكان العمل بكل من الفرد والمنظمة. وبشكل أكثر تحديدا ، يتم تحفيز الموظفين لتطوير علاقات إيجابية في مكان العمل. ومع ذلك ، في هذه العملية ، فرضيتها الأساسية هي أن العلاقات الإنسانية تتشكل على أساس تحليل التكلفة والفائدة الفرعية ، زاد احتمال تكراره (1964 .(Homans ، 1958). على سبيل المثال ، يشير التحليل التلوي الأخير ل 25 عاما من إعادة البحث في العدالة التنظيمية إلى أن متغيرات SET مثل الثقة والالتزام التنظيمي والدعم التنظيمي المتصور والتبادل بين القائد والعضو مهمة للعلاقات بين العدالة وأداء المهام والمواطنة (Colquitt et al. ، 2013). وتشكل الدوافع الفردية ، وتحدد اتجاه الخيارات السلوكية (انظر Tziner، لتسمية نوع واحد من الاختلافات الثقافية ، وصفت الأبحاث السابقة الاختلاف بين الثقافات الغربية وشرق آسيا على أنه بين الفردية والجماعية (Hofstede، ينظر إلى العلاقات مع الأفراد الآخرين في ثقافات شرق آسيا على أنها أساسية للنجاح الوظيفي (انظر Oh et al. ولكن بشكل كامل 2012; 2010). في بعض سياقات مكان العمل ، لا تأخذ LMX نفس الشكل كما في الماضي ، بينما في سياقات أخرى غير ذات صلة تماما. أولا ، أصبح سوق العمل يهيمن عليه المستقلون (2014 ، Weil). يأتي تحرر العاملين لحسابهم الخاص من التسلسل الهرمي التنظيمي على حساب تجربة أمن وظيفي أقل وضعف التماهي مع ثقافة الشركة من جانب الموظف والعمال الأقل التزاما من المنظور التنظيمي. وينطبق وضع مماثل على الاستعانة بمصادر خارجية. تقوم المنظمات بالاستعانة بمصادر خارجية بشكل متزايد من أجل (أ) توفير تكاليف العمالة ، (ب) الحفاظ على تدفق ثابت للعمالة بمرور الوقت على الرغم من التقلبات الموسمية ، ظاهرة أخرى ذات صلة قد تتطلب مراجعة نهج LMX هي العاملين في مجال المعرفة. 2001) وعدم الرغبة في قبول السلطة فيما يتعلق بطريقة أداء العمل (دافنبورت ، وأخيرا، قد يكون كل مدير مسؤولا عن عدد أكبر من الموظفين ولكن أقل مشاركة في أدائها الفعلي. (2017) قلقا إضافيا بعد رقمنة مكان العمل الجديد ، مما له آثار على العلاقات بين الموظف والمشرف. يمكن القيام بذلك إما عن طريق إدارة الأداء التكنولوجي أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي. فقد تقوض شعور الموظفين بالثقة. على سبيل المثال ، قد يتم مراقبة المراقبة عندما يشارك العمال في أنشطة اجتماعية باستخدام أجهزة كمبيوتر الشركة. على الرغم من أنها ترتدي جزئيا القوانين ولوائح الشركة ، إلا أنها تسلط الضوء على الحاجة إلى النظر في الثقة بين الموظفين والمشرفين والجودة الشاملة لعلاقاتهم في العصر الجديد. أخيرا ، لقد تضاءلت قدرة المديرين على التأثير على الموظفين في التفاعلات وجها لوجه بشكل ملحوظ. غالبا ما يعمل الموظفون في نفس المشروع في مواقع مختلفة ، وأحيانا كجزء من فرق دولية متعددة الثقافات ، وفقا لذلك ، حيث يحتاج المديرون إلى التعامل مع التنوع الثقافي (Debrah and Smith ، تحتضن المنظمات الحالية التنوع بسبب قدرته على زيادة الإنتاجية والمزايا التنافسية (2000 .(2005 ، Lockwood). ويطلق عليهم أيضا جيل الألفية). lmx جودة التفاعل: خصائص الموظفين الحديثة: توقعات الاستقلالية. العلاقات والتواصل المفتوح مع المشرفين ، 2008; مارتن ، كما أنهم يريدون استقلالية عالية: فهم يسعون إلى مهام صعبة ولديهم رغبة في اكتساب المعرفة من خلال العمل مع الآخرين (Meier and Crocker، وبالتالي قد يطورون علاقات أقل طويلة الأمد مع مديريهم، وهي نقطة ذات صلة أيضا بالولاء التنظيمي، مثل تحفيز الموظفين، قد تتأثر الآن بتصورات الموظفين لمتطلبات وتطلعاتهم الوظيفية الموضوعية أكثر من تأثرها بالعلاقات مع رؤسائهم المباشرين. على وجه التحديد ، كما نأخذ في الاعتبار العوامل الإضافية لمكان العمل الجديد التي تؤثر على LMX بشكل غير مباشر من خلال تأثيراتها على متغيرات SET التقليدية. وخلاصة القول إن النموذج المقترح يعكس

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

المقترحات التالية: فضلا عن الدعم والمكافآت المتصورة. على العكس من ذلك ، تتطلب خصائص الموظفين الحديثة ظروفا محددة في مكان العمل. الدعم التنظيمي والولاء Eisenberger, شول ، 1981). 2000; كاليف، دوبين، وكيلي، وايلي ، 2011). هذا أكثر بحيث لا يتم دمج حرمانهم الاجتماعي بعد في التصور التنظيمي للتنوع النافع. ومع ذلك ، فإن هذه "القوة" التي تعمل على أرباب العمل قد تؤثر على علاقتهم بالموظفين المعوقين المحميين الآن. على سبيل المثال ، أنه على الرغم من أن المحرضين يتوقعون من المتقدمين للوظائف تقديم مهاراتهم وإنجازاتهم بشكل معقول ، هذا مهم بشكل خاص في حالة ما يسمى ب "الإعاقات غير المرئية" (Santuzzi، Finkelstein، على العكس من ذلك ، قد يمهد القانون الأساس لفشل الوظيفة حيث تبدأ إعادة التوطين بين المرشح وصاحب العمل المستقبلي في القدم الخطأ بسبب الافتقار إلى الشفافية. علاوة على ذلك ، من أجل إنفاذ القانون ، على سبيل المثال ، وعلى صعيد أكثر إيجابية، يشجع الكثيرون الآن توظيف الأصدقاء ، مما يجعل العلاقات التنظيمية أكثر شخصية وحميمية. أيضا ، الإقلاع عن التدخين أو عادات الإدمان) أو بوالص تأمين خاصة. وبناء على ذلك، يتجاوز المزايا الملموسة. مثال على ذلك هو HP-Indigo ، أخيرا ، تتعلق الخصائص الإضافية لمكان العمل الحديث التي يجب مراعاتها بمسألة الرقمنة المذكورة سابقا. لذا ـ تتطلب التقنيات المتطورة الإبداع والابتكار. هذا يعني أنه يفضل نوع معين من الموظفين ، ، 2017). ذلك قد يجد الموظفون الذين يعتبرون تقليديا مؤهلين أنفسهم في وضع غير مؤات إذا لم يكونوا موجهين من الناحية التكنولوجية. ومع ذلك ، يوفر هذا أيضا فرصا لتطوير الاتصالات والحفاظ عليها واكتساب خبرة مهنية أعلى ، من خلال إقامة علاقات مستقلة وتعاون مع أطراف خارج السياق التنظيمي المباشر. النموذج الهجين للدعم التنظيمي المتصور والولاء بشكل عام ، يتشكل الدعم التنظيمي والولاء المتصور ليس فقط من خلال التفاعلات غير الوسيطة في مكان العمل التي تؤثر على علاقات التبادل في مكان العمل ولكن أيضا وبشكل متزايد من خلال العوامل المتعلقة بالتشريعات الرسمية ، Eisenberger et al. لا يتم "قياس" الموظفين فقط من خلال إنتاجيتهم الفورية ولكن أيضا من خلال مساهمتهم الإجمالية في البيئة التنظيمية. الكتابة في منتدى أو مدونة بطريقة تساهم في زيادة العلامة التجارية لصاحب العمل ؛ تقديم مجموعة واسعة من المهارات وأساليب العمل ومجالات الخبرة ؛ وتجسيد الامتثال التنظيمي للمعايير الاجتماعية مثل كونك موظفا محروما اجتماعيا. وبناء على ذلك، نقترح نموذجا بديلا يدمج المباني التقليدية ل SET مع العوامل الحديثة التي يمكن افتراض أنها تؤثر على الدعم التنظيمي والولاء (انظر الشكل 2). على وجه التحديد ، نقترح أن مدى تقدير المنظمة لمساهمات الموظفين ، والرعاية التنظيمية ، ومع ذلك ، فإننا نأخذ في الاعتبار العوامل ذات الصلة بمكان العمل الحديث التي تؤثر على هذه التصورات بشكل غير مباشر. يعكس هذا النموذج المقترحات التالية: بما في ذلك المرونة العالية في سياسات التوظيف والمكافآت والتعويضات ، التقييم والمكافأة: مدى تقدير المنظمة لمساهمات الموظفين ومكافأتهم وفقا لذلك الدعم التنظيمي المتصور والولاء المنظمة حساسة لمساهمات العمال المتنوعين وتؤثر على الكفاية المتصورة للمكافآت من قبل موظفي العصر الجديد. والمصممة لتعزيز الأهداف الفردية أو الجماعية التي تتعارض مع الأهداف التنظيمية الأوسع أو مصالح الأفراد الآخرين (Bozeman، 1996; والمحسوبية ، ونسب الفضل في مساهمات الآخرين (Elron and Vigoda-Gadot ، من السياسات والسلوكيات التنظيمية التي يمكن أن تفيد بطريقة أخرى مثل الثقة في القائد (Poon، والقدرة المتصورة على التعامل مع التحديات التنظيمية (Vigoda-Gadot and Drory، الأداء العالي (John ;2000 ،Vigoda ، قد يساهم نظام التقييم الجيد في خلق مناخ من الثقة المتبادلة والتواصل الجيد والتعاون لأنه يعتمد على مقابلة تقييم الأداء حيث يتواصل الجانبان حول أداء الموظف (Tziner ، في مراجعة شاملة لمشاكل تقييم الأداء في المنظمات ، يسلط 2016) .Adler et al) الضوء على جوانبها السياسية ، نظرا لأن عملية التقييم يتم إجراؤها من قبل البشر ، كروم ، ستيتزر ، 2013 ؛ علاوة على ذلك ، يميل المديرون إلى استخدام تقييمات الأداء من أجل تعزيز المصالح السياسية مثل ضمان جو عمل سلمي من خلال تضخيم التقييمات أو الأهداف الإدارية مثل إنهاء الموظفين غير المرغوب فيهم بغض النظر عن أدائهم الفعلي (Rabenu and Tziner، غالبا ما يكون المديرون الحديثون غير ضليعين في العمل الفعلي لموظفيهم. يبتعدون عن الخبرة المهنية. خاصة في صناعة التكنولوجيا الفائقة ، غالبا ما لم يعودوا على دراية بالتقنيات الجديدة وقد يفتقرون إلى المهارات التقنية ذات الصلة. تزينر ، وود ومارشال ، تنبع مشاكل مماثلة من الاستقلالية المتزايدة الممنوحة للموظفين من خلال ترتيبات العمل المرنة التي تقلل من إلمام المديرين بسلوكياتهم في مكان العمل. الشكل 3. أحد الحلول هو إجراء تقييمات الأقران ، بالنظر إلى الميل المتزايد للعمل الجماعي (دافت ، 2015). ومع ذلك ، فإننا ندعي أنه في مكان العمل الجديد هناك عوامل إضافية تؤثر على هذه التصورات بشكل غير مباشر. وكذلك بالنسبة للانحراف في مكان العمل ـ سوء السلوك التنظيمي مثل إخفاء المعلومات

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

والركوب المجاني. . ظروف مكان العمل الحديثة وخصائص القادة الحديثة مترابطة. أو الأرضية "الاجتماعية النفسية" ل OCB: تصورات العدالة التنظيمية ، و LMX (انظر 2014 ، Chernyak-Hai and Tziner). من ناحية أخرى ، انظر أيضا Cohen-Charash and Mueller، ليفين ، اكتسب CWB الكثير من الاهتمام البحثي لأنه ثبت أن له آثارا اقتصادية واجتماعية ونفسية مهمة (Aubé, Rousseau, تنتهك CWBs مثل السرقة والتخريب والانسحاب والمضايقة وتعاطي المخدرات المعايير التنظيمية ، وتعرض الأهداف التنظيمية للخطر ، وجدت دراسة حديثة (Chernyak-Hai and Tziner ، وجد أن جودة العلاقات في مكان العمل بين القادة والموظفين تخفف من تأثير العدالة التوزيعية التنظيمية المتصورة فيما يتعلق ب CWB. حتى لو كان لديهم دافع آخر لمتابعته (Chernyak-Hai & Tziner ، فإن سوابق التبادل الاجتماعي لكل من OCB و CWB تتعلق بجوانب مختلفة من LMX وتصورات السياسة التنظيمية والدعم. تم تصور أهمية الإنصاف بدقة من قبل آدامز (1963 ، الذي جادل بأن تصورات عدم المساواة تعكس تصور الشخص قد يحدث هذا في ظل الظروف التالية: (أ) عندما يكون الشخص والآخر في علاقة تبادل مباشر أو (ب) عندما يكون كلاهما في علاقة تبادل مع طرف ثالث. يقوم الموظفون بإجراء تقييمات متميزة فيما يتعلق بعدالة النتائج التي يتلقونها. تختلف أعمارهم وأجورهم على الرغم من أن متطلبات وظائفهم قد تكون هي نفسها. في كثير من الأحيان ، يعمل الموظفون المثبتون جنبا إلى جنب مع الموظفين الجدد ويكسبون راتبا أعلى بكثير ، بما أن الالتزام التنظيمي ومناخ الثقة هما حجر الزاوية في العلاقات في مكان العمل، إذا كانت المنظمة تقدم التزاما قصير الأجل فقط، باستثناء الحالات التي يقرر فيها الموظف إثبات جدارته لتحسين شروط التوظيف. نشر المدير نعيا يعبر فيه عن تعازيه للأخت الثابتة فقط لأنها كانت موظفة دائمة. مثال على عملية مصممة لتحسين تلك العلاقات لصالح الجميع هو مشروع مشترك بين HP-Indigo و ISS. اكتشفت HP-Indigo مؤخرا أن العديد من موظفي محطة الفضاء الدولية لا يعرفون سوى القليل جدا عن أساسيات استخدام الكمبيوتر. لذلك ، 2011; وقد تصبح أهدافا سهلة لحسد زملاء العمل (Kim and Glomb، 2011). كما ذكرنا سابقا ،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي