

نگاهی به

عوامل تنش شغلی

در سازمان

مؤلفین :

امیر حسین امیر خانی

سید یوسف قریشی نژاد

مهدی رضانژاد چولایی

نگاهی به عوامل تنش شغلی در سازمان

سرشناسه	: امیرخانی، امیرحسین، ۱۳۳۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: نگاهی به عوامل تنش شغلی در سازمان // مولفین امیرحسین امیرخانی، سیدیوسف قریشی نژاد، مهدی رضائزادچولایی.
مشخصات نشر	: تهران : : سیمین، ، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۸ص.: : نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۰۶۴-۶۷۷۹-۸۵-۳
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه:ص.۱۳۰.
موضوع	: فشار روانی کار
موضوع	: محیط کار -- جنبه‌های روانشناسی
شناسه افزوده	: قریشی نژاد، سیدیوسف، ۱۳۶۰ -
شناسه افزوده	: رضائزاد چولایی، مهدی، ۱۳۵۹ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۵۸۵/۵۵۴۸HF ن۸۱۷الف/
رده بندی دیوید	: ۷۳/۱۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۳۷۵۱۷

📖 نام کتاب : نگاهی به عوامل تنش شغلی در سازمان

✍️ مولفین: امیرحسین امیرخانی ، سید یوسف قریشی نژاد ، مهدی رضائزادچولایی

⊗ صفحه آرای: سمیرا زند

⊗ ویراستار: سمیرا زند

⊗ ناشر: سیمین

⊗ چاپ و صحافی: سیمین

⊗ شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

⊗ نویت: اول ۱۳۹۵

⊗ شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۶۷۷۹-۸۵-۳

⊗ قیمت: ۱۲۰۰۰۰ ریال

فهرست

۹	پیشگفتار
۱۱	فصل اول : استرس
۱۲	مقدمه
۱۲	تعاریف استرس
۱۸	علائم و نشانه‌های استرس
۱۸	فیزیکی
۲۲	روانی
۲۳	رفتاری
۲۴	اجتماعی
۲۷	مراحل استرس
۲۸	استرس و درک پیامدهای آن
۳۰	منابع بالقوه استرس
۳۱	فاکتورهای سازمانی :
۳۳	انواع استرس
۳۳	استرس سازنده
۳۳	استرس مخرب
۳۴	نقش سازمان در ایجاد استرس
۳۴	منابع انسانی ناکارآمد
۳۵	عوامل مؤثر در ایجاد استرس
۳۷	رابطه بین استرس و عملکرد
۳۹	فصل دوم : استرس شغلی
۴۰	مقدمه
۴۱	مفهوم استرس شغلی
۴۳	اهمیت توجه به استرس شغلی
۴۵	عوامل های استرس زای شغلی

۴۶	دلزدگی (فرسودگی شغلی) ^۱
۴۷	اثرات فردی استرس شغلی
۴۸	اثرات سازمانی استرس شغلی
۴۸	کاهش تعهد سازمانی
۴۹	پیامدهای سازمانی
۵۲	درمان شناختی-رفتاری مدیریت استرس
۵۲	مدیریت استرس
۵۴	مراحل مدیریت استرس
۵۹	فصل دوم: عوامل بوجود آورنده فشار عصبی
۶۰	مدیریت
۶۲	عوامل سازمانی: جبهه آورنده فشار عصبی
۶۲	خط مشی سازمانی
۶۲	عدم عدالت شغل در نتیجه خط مشی های ناعادلانه
۶۳	عدالت توزیعی
۶۴	عدالت رویه‌ای
۶۵	عدالت تعاملی (مراوده‌ای)
۶۶	قوانین خشک و غیر قابل انعطاف
۶۷	جابجایی های مکرر و انتقال های غیر ضروری
۶۸	طراحی ضعیف شغل
۷۲	تخصص گرایی افراطی و جزیی شدن وظایف شغلی
۷۳	تضادهای صف و ستاد
۷۴	تضاد وظیفه ای
۷۴	محرك‌های ایجاد تضاد
۷۶	بروکراسی سردرگم
۷۸	مدل مرتون
۸۰	ارتباط های ناقص و عدم انتقال موثر اطلاعات
۸۱	عدم وجود بازخور و یا بازخور ناکافی و ضعیف از عملکرد
۸۲	سیستم کنترل نامناسب

۸۲	مدل تقاضا - کنترل در شغل (JDC)
۸۴	ارزیابی‌های ناعادلانه
۸۴	عرضه اطلاعات نادرست
۸۵	اهداف مبهم و متضاد
۸۵	معیارهای ناقص و نادرست برای سنجش عملکردها
۸۶	عدم استفاده از فناوری اطلاعات مناسب در انجام کار
۸۸	برون سپاری بیش از حد
۹۰	فرهنگ سازمانی
۹۱	عوامل کاری
۹۱	فشار زمانه
۹۱	حجم زیاد در کار و یا - کم در کار
۹۳	ابهام در کار
۹۴	نقش‌های متضاد
۹۵	شیفت‌های کار
۹۶	تغییر مداوم فرایند کار
۹۶	مسافرت‌های زیاد کاری
۹۶	گرانباری نقش
۹۷	کمباری نقش
۹۷	عدم امنیت شغلی
۹۸	تماس مداوم با افراد و حل مشکلات آنها
۹۸	عوامل گروهی در کار
۹۸	نبود حمایت گروهی
۹۹	سبک مدیریت
۱۰۲	حاکمیت روابط بر ضوابط
۱۰۲	تبعیض و تعصب بین مناطق / شعب مختلف کاری
۱۰۴	عوامل فیزیکی
۱۰۴	صداهای ناهنجار و ازدحام بیش از حد
۱۰۶	درجه حرارت

۱۰۷	خطرات شغلی و امکان آسیب دیدگی در کار
۱۰۸	نور کم یا زیاد در محیط کار
۱۰۹	فصل چهارم: نقش عوامل سازمانی در بروز تنش شغلی
۱۱۰	مقدمه
۱۱۰	عوامل سازمانی در بروز تنش شغلی
۱۱۰	خط مشی‌های سازمانی
۱۱۳	ساختار سازمانی
۱۱۶	فرآیندهای سازمانی
۱۱۸	مرحله حیات سازمان
۱۱۹	برون پاری بیش از حد
۱۱۹	فرهنگ سازمانی
۱۲۰	عوامل کاری
۱۲۴	عوامل گروهی
۱۲۵	عوامل فیزیکی
۱۲۶	عوامل سازمانی موثر در بروز تنش شغلی و کاهش بهره‌وری کارکنان
۱۲۹	منابع و مآخذ

پیشگفتار

استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است، فشار عصبی در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند ولی در بین آنان تعریف واحدی عرضه نشده است. با توجه به ضرورت پرداختن به این موضوع در این کتاب سعی می‌گردد به پدیده استرس شغلی، دلایل و اثرات آن در عملکرد کارکنان بصورت مطالعه موردی شرکت خدمات ارتباطی ایرانسل پرداخته شود تا از این طریق در راستای سالم‌سازی محیط کار و ارتقای بهداشت روانی سازمان مورد استفاده کاربردی قرار گیرد و انرژی‌هایی که ناخواسته صرف تنش‌های سازمانی می‌گردد در جهت ارتقای کمیت و کیفیت و افزایش بهره‌وری و تحقق مسئولیتهای اجتماعی آن سازمان کار گرفته شود.