

رضایت شغلی در سازمان

مولفان

سیمین صفوی

حمید علی جعفری اصل

سرینا علی زاده

- سرشناسه : صفوی، سیمین، ۱۳۶۶ -
- عنوان و نام پدیدآور : رضایت شغلی در سازمان/ مولفان سیمین صفوی، محمدعلی جعفری اصل، نسرين قلی زاده.
- مشخصات نشر : اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی، ۱۳۹۷.
- مشخصات ظاهری : ۱۹۶ ص.
- شابک : ۱۵۰۰۰ ریال ۱-۵۶۱-۳۴۴-۶۰۰-۹۷۸:
- وضعیت فهرست نویسی : فیپا
- یادداشت : کتابنامه.
- موضوع : رضایت از کار
- موضوع : Job satisfaction
- موضوع : انعطاف پذیری سازمانی
- موضوع : Organizational resilience
- شناسه افزوده : جعفری اصل، محمدعلی، ۱۳۶۲ -
- شناسه افزوده : خی زاده، نسرين، ۱۳۶۲ -
- رده بندی کنگره : ۱۳۹۷۵، ۱۴۶۴۴ / ۷ ص ۶ / ر
- رده بندی دیویی : ۳۱۴۱ / ۶۵۸
- شماره کتابشناسی ملی : ۵۵۷۸۳۹۱

نام کتاب: رضایت شغلی در سازمان

مولفان: سیمین صفوی - محمدعلی جعفری اصل - نسرين قلی زاده

ناشر: محقق اردبیلی

چاپ و صحافی: فروغ

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰۰۰

نوبت و سال نشر: اول / ۱۳۹۷

شابک: ۱-۵۶۱-۳۴۴-۶۰۰-۹۷۸

آدرس: اردبیل سه راه دانش بازار معطری طبقه فوقانی پلاک ۸ تلفن ۳۳۲۴۰۰۸۱

پیشگفتار

پیشرفت جوامع مرهون فعالیت‌های مداوم و بی‌وقفه سازمان‌هاست. سازمان‌ها نقش کلیدی و مهمی در توسعه اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور ایفا می‌نمایند. موفقیت سازمان‌ها به منابع موجود در آن وابسته است. منابع انسانی مهم‌ترین منبع در هر سازمان می‌باشند، بنابراین توجه به رضایت شغلی آن‌ها در محیط کار از جمله موضوعاتی است که توجه بسیاری از متخصصان مدیریت و رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. رضایت از شغل رمز موفقیت کارکنان و عاملی اساسی در ارتقا و کابی سازمان است که فقدان آن مشکلات معدودی بر سر راه سازمان‌ها قرار می‌دهد. به سال آن و با توجه به تغییرات سریع محیطی، تنها کارکنانی می‌توانند در سازمان دوام بیاورند که از قدرت خلاقیت برخوردار باشند و بتوانند با بهره‌گیری از تفکر خلاق خود راه گشای مسائل پیش‌بینی‌نشده سازمان باشند. سازمان آموزش عالی علاوه بر نیروهای متخصص در زمینه‌ی آموزش، شامل نیروهای انسانی شاغل در بخش اداری سازمان نیز هست. لذا برای اطلاع و آگاهی از وضعیت درونی سازمان‌های آموزشی و شناخت مسائل انسانی‌ها و آگاهی از وضع موجود سازمانی باید نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان به طور فیه بررسی و مورد تحلیل علمی قرار گیرد (رنجبر، کاکاوند، برجعلی، برماس ۱۳۹۴). در سازمان سالم است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود، در اثربخشی رفتارهای سیستمی تاثیر بسزایی دارد (ساعدی خلعتیری، موری، ۱۳۸۹). سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به اهداف و

مقاصد خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به اهدافش با آنها مواجه می شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد و درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد. قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد.

سیمین صفوی

نسرین قلی زاده

محمد علی جعفری اصل

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۱۲
فصل اول.....	۱۵
کلیات.....	۱۶
تعریف شغل.....	۱۷
رضایت شغلی.....	۱۸
مفهوم رضایت شغلی.....	۱۸
تاثیر رضایت شغلی بر سازمان.....	۲۲
دیدگاه های گوناگون در مورد سایت شغلی.....	۲۲
نظریه های رضایت شغلی.....	۲۳
۱ نظریه امید و انتظار.....	۲۳
۲ نظریه ارزش.....	۲۴
۳ نظریه بریل.....	۲۴
۴ نظریه نقشی.....	۲۵
۵ نظریه نیازها.....	۲۵
۶ نظریه هرزبرگ.....	۲۶
۷ نظریه هالند.....	۲۷
ابزارهای اندازه گیری رضایت شغلی.....	۲۸
عوامل موثر بر رضایت شغلی.....	۲۹
غنی سازی شغلی.....	۳۶
رضایت شغلی در سازمان.....	۳۷
تاثیر رضایت شغلی در موفقیت سازمانی.....	۴۶
رضایت درونی و رضایت بیرونی.....	۴۷
رضایت شغلی کارکنان کلید طلایی رضایت مشتریان.....	۴۸
نظریات رضایت شغلی در سازمان.....	۴۹

۵۲	فصل دوم
۵۳	عملکرد شغلی
۵۹	عملکرد شغلی و عملکرد سازمانی
۶۰	نظریه نقش
۶۱	نقشها و ابهام نقش
۶۲	شفافیت نقش
۶۴	شفافیت نقش و عملکرد مدیریتی
۶۵	شفافیت نقش و خود کار آمدی
۶۶	پیامدهای شفافیت نقش
۶۷	پیامدهای بهام نقش
۶۹	فصل سوم
۷۰	سلامت سازمانی
۷۱	مفهوم سلامت
۷۱	سازمان
۷۳	سلامت سازمانی
۷۵	ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه پاسونز
۷۷	مولفه های سلامت سازمانی
۸۱	رویکردهای سلامت سازمانی
۸۲	ویژگی های سازمان سالم
۸۵	ویژگیهای سازمان ناسالم
۸۸	رویکردهای سلامت سازمانی
۸۹	۱-نظریه ارجریس
۸۹	۲-نظریه پارسونز
۹۰	۳-نظریه مک هوگ
۹۰	۴-نظریه دیو
۹۰	۵-نظریه ویلسون
۹۰	۶-نظریه بران
۹۱	۷-نظریه لنجیونی

۹۲.....	۸-نظریه پولانای.....
۹۲.....	۹-نظریه کریگر و هانسون.....
۹۳.....	پویایی های سازمان.....
۹۵.....	فصل چهارم
۹۶.....	تعریف عزت نفس.....
۹۶.....	مفهوم عزت نفس.....
۹۹.....	ویژگی های شخصی که عزت نفس بالا دارد.....
۱۰۰.....	ویژگی های شخصی که عزت نفس پایین دارد.....
۱۰۱.....	عوامل موثر بر عزت نفس.....
۱۰۲.....	نظریات عزت نفس.....
۱۰۲.....	۱-نظریه کوپر استیست
۱۰۳.....	۲- نظریه مازلو.....
۱۰۳.....	۳-نظریه ویلیام جیمز.....
۱۰۳.....	۴-نظریه جرج مید.....
۱۰۴.....	ابعاد عزت نفس.....
۱۰۵.....	مؤلفه های اساسی عزت نفس.....
۱۰۸.....	نظریه راجرز.....
۱۱۳.....	فصل پنجم
۱۱۴.....	کارائی.....
۱۱۵.....	اثر بخشی.....
۱۱۶.....	بهره‌وری.....
۱۱۸.....	به کارگیری بهره‌وری در سازمان.....
۱۱۸.....	موانع بهره‌وری در نظام اداری.....
۱۲۱.....	عوامل موثر در بهره‌وری.....
۱۲۷.....	بهره‌وری و مدیریت دولتی نوین.....
۱۳۱.....	بهره‌وری و تئوری انتخاب عمومی.....
۱۳۲.....	پیشنهادهای برای سازمان ها.....

۱۳۵	فصل ششم
۱۳۶	انگیزش
۱۳۶	عوامل موثر بر ایجاد انگیزه
۱۳۹	نقش مدیران در ایجاد انگیزه
۱۴۲	مثال عملی از ایجاد محیط خلاق و مدیریت علمی در جهت افزایش انگیزه شرکت زیمن
۱۴۲	مدیریت علمی
۱۴۳	هرم نیازها
۱۴۴	عوامل ایجاد رضایت
۱۴۶	تئوری انگیزش هرزبرگ
۱۴۶	کاوش جدیدی برای یافتن انگیزه
۱۴۸	در اینجا مثالی از توانایی مدیریت در ایجاد انگیزه کارکنان را بیان می نمایم:
۱۵۰	فصل هفتم
۱۵۱	مشارکت و خلاقیت در کارکنان
۱۵۳	نقش مدیریت در ایجاد نوآوری کارکنان
۱۵۷	آنچه باید مدیران بدانند و بخوانند
۱۵۸	مدیریت کلان و آزاد
۱۵۹	چگونه مدیریت می تواند ایجاد کند
۱۵۹	موفقیت
۱۶۳	برابری
۱۶۴	همراهی و رفاقت
۱۶۵	چگونه مدیریت می انگیزه می کند
۱۶۷	فصل هشتم
۱۶۸	استرس
۱۶۸	مفهوم استرس
۱۶۹	استرس و کارایی کارکنان
۱۷۰	علل استرس
۱۷۰	الف) شاخصه های عوامل فیزیکی
۱۷۱	ب) صدای هنجار

- ج) شاخصه های عوامل کاری ۱۷۱
- د) نبود حمایت گروهی: ۱۷۱
- ه) عوامل فردی: ۱۷۱
- توصیه هایی برای کاهش استرس ۱۷۳
- منابع و مآخذ ۱۷۵

www.ketab.ir