

فضائل سازمانی، کارکنان شاد و عملکرد شغلی

www.ketab.ir

مؤلفین

محمدجواد محمدی، مسعود تاجیک

ایمان لشنی زند، علی عابدینی





کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

- عنوان و نام پدیدآور : فضائل سازمانی، کارکنان شاد و عملکرد شغلی / مؤلفین محمدجواد محمدی ... [و دیگران].
- مشخصات نشر : تهران : اترس، ۱۴۰۰.
- مشخصات ظاهری : ۲۶۰ ص.؛ جدول.
- شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۹۰۷-۱۵-۵ ریاک ۱۳۰۰۰۰۰
- وضعیت فهرست نویسی : فیبا
- یادداشت : مؤلفین محمدجواد محمدی، مسعود تاجیک، ایمان لشنی زند، علی عابدینی.
- یادداشت : کتابنامه: ص. ۲۳۱ - ۲۶۰.
- موضوع : رفتار سازمانی
- Organizational behavior
- انگیزش در کار -- جنبه‌های روان‌شناسی
- Psychological aspects Employee motivation --
- شادی -- جنبه‌های روان‌شناسی
- Cheerfulness -- Physiological aspects
- کارکنان -- بهداشت روانی
- Employees -- Mental health
- کارکنان -- توانمندسازی -- جنبه‌های روان‌شناسی
- Employee empowerment -- Psychological aspects
- شناسه افزوده : محمدجواد محمدی، ۱۳۵۹-
- رده بندی کنگره : V/۵۸۸HD
- رده بندی دیویی : ۳۵/۳۰۲
- شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۷۲۳۶۸
- اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا



انتشارات اترس

آدرس: تهران، میدان انقلاب نبش دوازده فروردین ساختمان ولی عصر طبقه سوم واحد نهم

نشر و پخش همراه : ۰۹۱۳۵۵۰۳۱۳۶

عنوان : فضائل سازمانی، کارکنان شاد و عملکرد شغلی

مؤلفین: محمدجواد محمدی، مسعود تاجیک، ایمان لشنی زند، علی عابدینی

نشر و پخش: انتشارات اترس

چاپ: آزاد

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۴۶۰ نسخه

قیمت: ۱۳۰۰۰۰ تومان

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۹۰۷-۱۵-۵

کلیه حقوق برای ناشر و نویسنده محفوظ است.

فهرست

صفحه	عنوان
۹.....	پیشگفتار
۱۱.....	فصل اول: فضیلت سازمانی
۴۱.....	مفهوم فضیلت سازمانی
۴۶.....	پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی
۵۳.....	نقش رهبری اخلاقی در فضیلت سازمانی در نظریات و مطالعات
۶۱.....	نقش فضیلت سازمانی در ابعاد اخلاقی کارکنان در نظریات و مطالعات
۶۶.....	فصل دوم: عملکرد شغلی
۶۷.....	تعریف درگیری شغلی
۷۸.....	مدل سه مرحله ای کاسمیر
۷۹.....	تعیین کننده های درگیری شغلی
۸۳.....	اندازه گیری درگیری شغلی
۸۴.....	درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کاری
۸۶.....	درگیری شغلی و نوآوری در سازمان و عوامل محیط کار
۸۹.....	درگیری شغلی و خصوصیات شخصیتی
۹۱.....	عوامل اثرگذار بر درگیری شغلی

۹۳	پیامدهای درگیری شغلی
۹۶	دیدگاه کانونگو درباره‌ی درگیری شغلی
۹۷	مدل منافع نهفته (تئوری محروم سازی) جاهودز
۹۹	نظریه درگیری شغلی و مدیریت کیفیت فراگیر و مدیریت منابع انسانی
۱۰۳	تعیین کننده‌های درگیری شغلی
۱۰۷	اندازه‌گیری درگیری شغلی
۱۰۸	درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کاری
۱۱۱	درگیری شغلی و نوآوری در سازمان و عوامل محیط کار
۱۱۳	درگیری شغلی و خصوصیات شخصیتی
۱۱۵	عوامل اثرگذار بر درگیری شغلی
۱۱۷	پیامدهای درگیری شغلی
۱۲۰	دیدگاه کانونگو درباره‌ی درگیری شغلی
۱۲۲	مدل منافع نهفته (تئوری محروم سازی) جاهودز
۱۲۴	نظریه درگیری شغلی و مدیریت کیفیت فراگیر و مدیریت منابع انسانی
۱۲۷	اهمیت نیروی انسانی در سازمان
۱۲۸	تعاریف عملکرد شغلی
۱۲۹	عوامل موثر بر عملکرد شغلی

۱۳۷	عملکرد مدیران
۱۳۸	مفهوم عملکرد
۱۳۹	ارزیابی عملکرد
۱۴۰	روش های ارزیابی عملکرد
۱۴۱	روش ارزیابی رفتار
۱۴۱	روش های ارزیابی نتایج
۱۴۲	رویکرد شایستگی ها در ارزیابی عملکرد
۱۴۳	شاخص های ارزیابی عملکرد
۱۶۰	روابط متقابل: رفتار - شخص - محیط
۱۷۴	مدل های عملکرد
۱۸۳	مدل های تعالی در سازمان
۱۸۴	مدل تعالی عملکرد اروپایی
۱۸۵	مدل تعالی بالدریج
۱۸۷	تاثیر استرس بر عملکرد شغلی
۱۸۷	استرس شغلی و مدیریت آن
۱۸۹	پیشگیری از استرس شغلی
۱۹۰	پیشگیری از استرس

فصل سوم: نشاط کارکنان	۱۹۴
نشاط در محل کار	۲۰۳
اهمیت نشاط در محل کار	۲۰۶
مولفه های نشاط	۲۰۷
وضعیت اشتغال	۲۰۷
درآمد	۲۰۹
فعالیت های کاری	۲۱۱
سلامت جسمی	۲۱۱
امنیت فیزیکی	۲۱۲
ثروت	۲۱۲
هویت اجتماعی	۲۱۲
ارزش های فرهنگی	۲۱۳
شادی کارکنان و افزایش بهره‌وری	۲۲۴
منابع	۲۳۳

مسایل روانی در چند دهه اخیر بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان تاثیر منفی گذاشته و این مسایل و تاثیر آن در قرن بیست و یک فزاینده است به طوری که برنامه های بهبود سلامتی فقط شامل ارایه خدمات بهداشتی نمی گردد، بلکه بیش از گذشته باید به سلامتی روانی و فکری افراد توجه گردد، زیرا رفتار افراد تحت تاثیر سلامتی جسمی و روانی آنان قرار می گیرد. وقتی نیروی انسانی شاغل در سازمان ها و کارخانه ها شاد و سالم باشند بی تردید میزان کارایی آنها نیز افزایش می یابد. شادی نه تنها باعث بهبود کمی تولید می شود بلکه با افزایش بهره وری موجب ایجاد محصول با کیفیت بهتر و همچنین افتخار و غرور و تعهد به کار در کارکنان می شود. فضیلت در سازمان به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عاداتها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت های جمعی، ویژگی های فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می تواند به فضیلت سازمانی منجر شود. اصطلاح فضیلت گرایی در کار و سازمان توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و باانرژی هستند؛ کارشان آنها را ارضا می کند، معنا و هدف در کارشان را درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباطی

اثربخش دارند. فضیلت گرایی در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محل کار، همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است. از منظر سازمانی درگیری شغلی مفهومی کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و پایه ای برای ایجاد مزیت رقابتی در بازارهای کسب و کار است. درگیری شغلی، به میزان هویت روان شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به علاوه، درگیری شغلی کارکنان به روشنی دستاورد کارکنان، عملکرد سازمانی و موفقیت سازمان را پیش بینی می کند.