

ارزش‌های سازمانی و شادکامی

نویسنده:

زیبا دهقان

سرشناسه	: دهقان، زیبا، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	: ارزش‌های سازمانی و شادکامی/نویسنده زیبا دهقان.
مشخصات نشر	: شیراز: فرهنگستان ادب، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۷۴ ص.
شابک	: 978-622-95239-0-2
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: فرهنگ سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Corporate culture -- Case studies/Iran --
موضوع	: شادی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Iran -- Case studies/Cheerfulness --
موضوع	: انگیزش در کار -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Employee motivation -- Iran -- Case studies
موضوع	: آموزش و پرورش -- ایران -- نیروی انسانی -- نمونه پژوهی
موضوع	: Education-- Manpower-- Iran -- Case studie
رده بندی کنگره	: ۱۳۰۲ ۴۴۰۷/د۹ HD۵۸۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۰.۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۲۸۰۰



شهرک رضوان کوچه ۵ آخر کوچه سمت چپ کد پستی: ۷۱۷۹۶۵۳۰۴۹
شماره تلفن: ۹۱۷۰۸۸۳۳۹۳

□□□

ارزش‌های سازمانی و شادکامی

زیبا دهقان

□□□

نوبت و سال چاپ: اول / ۱۳۹۷ / شمارگان: ۱۰۰۰ / نسخه / شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۵۲۳۹-۰-۲

□□□

طرح جلد: حسین وحیدنژاد / صفحه‌آرا و ویراستار: زیبا دهقان

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

□□□

ارتباط با نویسنده:

Shagheyegh901@yahoo.com

□□□

حق چاپ محفوظ است

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۱۱
فصل اول: کلیات.....	۱۳
۱-۱ تعریف مفاهیم.....	۱۳
۱-۱-۱ ارزش‌های سازمانی.....	۱۳
۲-۱-۱ سازگاری.....	۱۳
۳-۱-۱ شادکامی.....	۱۴
۲-۱ مبانی نظری ارزش‌های سازمانی.....	۱۴
۱-۲-۱ ارزش‌ها.....	۱۴
۲-۲-۱ ارزش‌های سازمانی.....	۱۶
۳-۲-۱ مفهوم ارزش‌های سازمانی.....	۱۷
۴-۲-۱ اهمیت ارزش‌های سازمانی در کسب و کار.....	۱۹
۵-۲-۱ مدیریت بر پایه ارزش‌ها.....	۲۱
۶-۲-۱ اهداف و ارزش‌ها.....	۲۲
۷-۲-۱ رابطه ارزش‌های سازمانی با برنامه‌ریزی راهبردی.....	۲۳
۸-۲-۱ تعیین ارزش‌های سازمانی.....	۲۳
۹-۲-۱ اهمیت ارزش‌های سازمانی و مدیریت از راه ارزش‌ها.....	۲۳

۲۴	۱۰-۲-۱ نقش اساسی ارزش‌های سازمانی
۲۵	۳-۱ مبانی نظری شادکامی
۲۵	۱-۳-۱ شادی
۲۶	۲-۳-۱ خط مشی شادی
۲۷	۳-۳-۱ تعریف شادمانی
۲۹	۴-۳-۱ عوامل تأثیر گذار بر شادی
۳۰	۱-۴-۲ شخصیت
۳۲	۲-۴-۲ عزت نفس
۳۳	۱-۳-۴-۱ عادات مذهبی
۳۶	۲-۴-۳-۱ سرما اجتماعی
۳۷	۳-۴-۳-۱ کیفیت اوقات فراغت
۴۰	۶-۴-۳-۱ وضعیت اقتصادی
۴۱	۷-۴-۳-۱ رضایت شغل
۴۲	۸-۴-۳-۱ سلامت
۴۲	۹-۴-۳-۱ وضعیت تأهل
۴۳	۱۰-۴-۳-۱ جنسیت
۴۴	۴-۱ مبانی نظری سازگاری
۴۴	۱-۴-۱ سازگاری شغلی
۴۵	۲-۴-۱ تاریخچه سازگاری شغلی
۴۷	۳-۴-۱ عوامل مؤثر بر سازگاری شغلی
۴۸	۴-۴-۱ نظریه‌های سازگاری شغلی
۵۰	۵-۴-۱ سازگاری شغلی در آموزش و پرورش
۵۲	۶-۴-۱ سوابق خارجی
۵۷	فصل دوم: خلاصه
۵۸	۱-۲ خلاصه یافته‌های توصیفی
۵۹	۲-۲ تحلیل نتایج فرضیه‌ها
۶۱	۳-۲ نتیجه‌گیری

۶۲.....	۴-۲ پیشنهادها به تفکیک فرضیه‌های
۶۳.....	۵-۲ پیشنهادهایی برای پژوهشگران آتی
۶۴.....	۱-۶-۲ محدودیت‌های در اختیار نویسنده
۶۴.....	۲-۶-۲ محدودیت‌های خارج از اختیار نویسنده
۶۵.....	منابع و مأخذ
۶۵.....	منابع فارسی
۷۲.....	مقالات

www.ketab.ir

منابع انسانی مهم ترین عامل در عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌روند. البته این ارزشمندی زمان و شخصیت می‌شود که سازمان‌ها براساس نیازها واقعی خود، منابع انسانی متخصص و علاقه‌مند به کار را جذب کرده و برام حفظ، نگهداری و پرورش آن‌ها تلاش کنند، در این صورت، همین منبع با ارزش به عنوان عاملی آسیب‌زا و مخل در بازدهی سازمان به شمار خواهد رفت.

یکی از عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی است. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی است و نارضایتی محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشمگیر است و شخص بالاجبار طریق سازگاری را در پیش گرفته و سازگاری شغلی برای ادامه‌ی اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش را برطرف سازد (صادقیان، ۱۳۸۸، ص ۵۱).

از زمانی که روانشناس امریکایی، از موضوع دو هزارساله بودن علم در حال ظهور روان‌شناسی مثبت نگر (احساس مثبت، سیرت مثبت و نهادهای مثبت) طرفداری کرد، پنج سال می‌گذرد. روان‌شناسی مثبت نگر یک واژه چترمانندی

برای مطالعه احساسات مثبت، ویژگی‌های سیرت مثبت و نهادهای قادرساز است (کریل^۱، ۲۰۰۶). علم روانشناسی مثبت نگر، ویژگی‌های فردی مثبت و نهادهای مثبت، وعده می‌دهد که کیفیت زندگی را بهبود بخشد و از آسیب‌هایی که زمان بی‌معنی و بی‌حاصل شدن زندگی رخ می‌دهد جلوگیری کند. به نظر می‌رسد که در سال‌های اخیر مطالعات شادکامی افزایش چشمگیری داشته است (نمایی، همکاران، ۱۳۸۶).

ارزش‌های سازمانی می‌تواند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرد که بر اساس آن سازمان‌ها را تعریف کرد؛ حتی می‌توان با تکیه بر آنها، شیوه رفتار کارکنان و مبنای تصمیم‌گیری‌ها را در محل کار مشخص کرد (گروت^۲، ۲۰۰۲). سازمان‌ها باید به‌نگام برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، ارزش‌های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و هنگام ارزیابی عملکرد، تصمیماتی را که در این زمینه می‌گیرند بر پایه ارزش‌های محوری خود بگذارند (گروت، ۲۰۰۲). شایان ذکر است که کشورهای صنعتی متوجه دست‌عامل راهبردی و تعیین‌کننده در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان شده‌اند که قبلاً چندان مورد توجه قرار نگرفته بود؛ این موضوع همان ارزش‌های سازمانی است. سازمان‌های موفق مدعی هستند که به بسیاری از این موفقیت‌ها از راه رعایت ارزش‌های سازمانی و نیز فرهنگ سازمانی خود دست یافته‌اند (هیل^۳، ۲۰۰۴).

از این رو هدف اصلی در این کتاب بررسی تأثیر ارزش‌های سازمانی بر سرگاری و شادکامی کارکنان اداری آموزش و پرورش شهرستان کازرون می‌باشد.

1. Kriel
2. Grote
3. Hill