

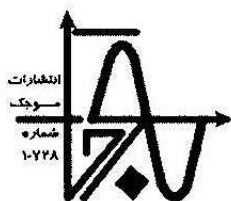
کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی

(با تأکید بر مراکز آموزشی)

تالیف:

روح اله میرشکاری

حسین عریزی نژاد



انتشارات موجک



سرشناسه : میرشکاری، روح الله، ۱۳۶۷ -

عنوان و نام پدیدآور : کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی (با تأکید بر مراکز آموزشی) / تالیف روح الله میرشکاری، حسین عزیزی نژاد.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری : ۱۵۵ ص.: جدول، نمودار.

شابک : ۱- ۸۰۹۹-۶۰۰-۹۷۸، ۲۳۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی : فیا

موضوع : کیفیت زندگی کاری

موضوع : Quality of work life

موضوع : رفتار سازمانی

موضوع : Organizational behavior

موضوع : موسسات علمی و آموزشی - بررسی‌های

موضوع : Learned institution and societies -- Planning

شناسه افزوده : عزیزی نژاد، حسین، ۱۳۶۰

رده بندی کنگره : ۱۳۹۶ ک ۹ م ۹۵۵/HD۶۹۵۵

رده بندی دیویی : ۶۵۸/۲

شماره کتابشناسی ملی : ۴۸۰۱۴۲۷

انتشارات موجک

تلگرام : ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال : @telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش : ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۶ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳

ایمیل : mojakpublication@yahoo.com

سایت : www.mojak.ir

عنوان : کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی (با تأکید بر مراکز آموزشی)

تالیف : روح الله میرشکاری، حسین عزیزی نژاد

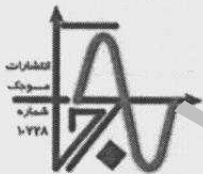
طراح جلد : سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری : ۱۵۵ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول : پاییز ۱۳۹۶، تیراژ : ۱۰۰۰ جلد

قیمت : ۲۳۰۰۰۰ ریال، شابک : ۱-۶۴-۸۷۹۹-۶۰۰-۹۷۸

حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.



فهرست مطالب

عنوان

صفحه

سخن مواف	۱
بخش اول: کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی	۳
فصل اول: کیفیت زندگی کاری	۵
۱-۱ مقدمه	۵
۲-۱ مفهوم کیفیت زندگی	۶
۳-۱ مفهوم سبک زندگی در علوم اجتماع	۷
۴-۱ مفهوم کیفیت زندگی کاری	۸
۵-۱ تعریف کیفیت زندگی کاری	۱۰
۱-۵-۱ تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری	۱۰
۲-۵-۱ تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری	۱۰
۶-۱ ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه دانشمندان توسعه سازمانی	۱۰
۷-۱ تاریخچه کیفیت زندگی کاری	۱۱
فصل دوم: اهمیت کیفیت زندگی کاری	۱۳
۱-۲ بهسازی کیفیت زندگی کاری	۱۳
۲-۲ ضرورت ارتقاء کیفیت زندگی کاری	۱۳
۳-۲ معیارهای کیفیت کار	۱۴

- ۴-۲ عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری ۱۵
- ۱-۴-۲ کیفیت فردی ۱۵
- ۲-۴-۲ کیفیت سازمانی ۱۶
- ۵-۲ غنی سازی شغل راهکاری مؤثر برای بهبود زندگی کاری ۱۶
- ۶-۲ دلایل توجه سازمان ها به بحث کیفیت زندگی کاری ۱۶

فصل سوم: برنامه های کیفیت زندگی کاری ۱۹

- ۱-۳ معرفی برنامه های کیفیت زندگی کاری ۱۹
- ۲-۳ پیش زمینه های لازم برای اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری ۲۱
- ۳-۳ برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری ۲۱
- ۴-۳ رویکردهای بهبود کیفیت زندگی کاری ۲۳

فصل چهارم: شاخص ها و اهداف کیفیت زندگی کاری ۲۵

- ۱-۴ شاخص های کیفیت زندگی کاری ۲۵
- ۲-۴ افت کیفیت زندگی کاری و کم کاری ۲۵
- ۳-۴ اهداف کیفیت زندگی کاری ۲۸
- ۱-۳-۴ پرداخت منصفانه و کافی ۲۸
- ۲-۳-۴ محیط کاری ایمن و بهداشتی ۲۸
- ۳-۳-۴ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۲۸
- ۴-۳-۴ قانون گرایی در سازمان کار ۲۹
- ۵-۳-۴ وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۲۹
- ۶-۳-۴ فضای کلی زندگی ۲۹
- ۴-۴ نکات اساسی قابل توجه در کیفیت زندگی کاری ۳۰

فصل پنجم: نظریه‌های کیفیت زندگی کاری ۳۳

۱-۵ مقدمه ۳۳

۲-۵ نظریه هارولد کنتز ۳۴

۳-۵ نظریه مینتزبرگ ۳۴

۴-۵ نظریه استیفن رابینز ۳۵

۵-۵ نظریه والتون ۳۵

۶-۵ نظریه لاول ۳۷

۷-۵ نظریه کاست ۳۷

۸-۵ نظریه ورت ۳۸

۹-۵ نظریه مورتن ۳۹

۱۰-۵ نظریه توماس نابل ۴۰

فصل ششم: مدیریت منابع انسانی ۴۱

۱-۶ سازمان و منابع انسانی ۴۱

۲-۶ مفاهیم مدیریت منابع انسانی ۴۱

۳-۶ نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقاء کیفیت زندگی کاری ۴۳

فصل هفتم: نگرش شغلی ۴۵

۱-۷ مفهوم و تعریف نگرش ۴۵

۲-۷ تفاوت نگرش با مفاهیم دیگر ۴۶

۱-۲-۷ تفاوت نگرش با واقعیت ۴۶

۲-۲-۷ تفاوت نگرش با باور یا اعتقادات ۴۶

۳-۲-۷ تفاوت نگرش با ارزش ۴۷

۳-۷ مفهوم نگرش شغلی ۴۷

فصل هشتم: مدل‌های نگرش شغلی	۴۹
۱-۸ بررسی مدل‌های نگرش شغلی	۴۹
۱-۱-۸ الف) نیروی انسانی پیرامون	۵۰
۲-۱-۸ ب) ماهیت شغل و سازمان	۵۲
۳-۱-۸ ج) عوامل سازمانی و محیطی	۵۴
۴-۱-۸ د) عوامل فردی	۵۷
۲-۸ نقش عوامل فردی در تمایل به ترک شغل	۵۷
۳-۸ نقش خشنودی شغل در تمایل به ترک شغل	۵۸
۴-۸ نقش فشارهای روانی ناشی از محیط کار در تمایل به ترک شغل	۵۹

فصل نهم: تعهد سازمانی	۶۱
۱-۹ مفهوم و تعریف تعهد سازمانی	۶۱
۲-۹ انواع تعهد	۶۲
۳-۹ اهمیت تعهد	۶۳
۴-۹ ضرورت توجه به تعهد سازمانی	۶۴

فصل دهم: رضایت شغلی	۶۵
۱-۱۰ مفهوم و تعریف رضایت شغلی	۶۵
۲-۱۰ نظریه‌های رضایت شغلی	۶۷
۱-۲-۱۰ نظریه مازلو، سلسله مراتب نیازها	۶۸
۲-۲-۱۰ نظریه آلدرفر، ERG	۶۹
۳-۲-۱۰ نظریه مک کللند، نیازهای آموخته شده	۷۰
۴-۲-۱۰ نظریه برابری	۷۱
۵-۲-۱۰ نظریه وروم، انتظار	۷۱
۶-۲-۱۰ نظریه بهداشتی و انگیزاننده هرزبرگ	۷۲

۷۳..... ۱۰-۲-۷ نظریه‌ی طرح هدف

۷۵..... فصل یازدهم: نقش رضایت شغلی در سازمان

۷۵..... ۱-۱۱ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

۷۵..... ۱-۱-۱۱ عوامل سازمانی

۷۶..... ۲-۱-۱۱ عوامل محیطی

۷۶..... ۳-۱-۱۱ ماهیت کار

۷۷..... ۴-۱-۱۱ عوامل فردی

۷۷..... ۲-۱۱ پیام‌های رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی

۷۹..... ۳-۱۱ نقش رضایت شغلی در نگرش شغلی

۷۹..... ۴-۱۱ مشارکت شغلی

۸۱..... ۵-۱۱ نقش عزت نفس سازمانی در نگرش شغلی

۸۳..... فصل دوازدهم: پیشینه کیفیت زندگی کاری

۸۳..... ۱-۱۲ بررسی تحقیقات داخلی

۸۷..... ۲-۱۲ بررسی تحقیقات خارجی

بخش دوم: مطالعه موردی (بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر دهلران)..... ۹۱

۹۳..... فصل سیزدهم: کلیات

۹۳..... ۱-۱۳ مقدمه

۹۴..... ۲-۱۳ بیان مسئله

۹۶..... ۳-۱۳ اهمیت مسئله

۹۹..... ۴-۱۳ اهداف

۱۰۰	۱۳-۵ فرضیه‌ها
۱۰۱	۱۳-۶ متغیرها
۱۰۲	۱۳-۷ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی
۱۰۴	۱۳-۸ مدل مفهومی

فصل چهاردهم: روش و ابزار

۱۰۷	۱۴-۱ روش
۱۰۸	۱۴-۲ جامعه و نمونه آماری
۱۰۸	۱۴-۳ ابزار گردآوری اطلاعات
۱۱۱	۱۴-۴ روایی (اعتبار) پرسشنامه
۱۱۲	۱۴-۵ پایایی (اعتماد) پرسشنامه

فصل پانزدهم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۱۳	۱۵-۱ بررسی توصیفی مشخصات جمعیت شناختی
۱۱۶	۱۵-۲ بررسی وضعیت متغیرها
۱۲۰	۱۵-۳ آزمون فرضیه‌های اصلی
۱۲۲	۱۵-۴ آزمون فرضیه‌های فرعی
۱۲۸	۱۵-۵ بررسی سهم مولفه‌های کیفیت زندگی کاری در تبیین نگرش شهروندان

فصل شانزدهم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۱۳۱	۱۶-۱ نتایج آمار جمعیت شناختی
۱۳۲	۱۶-۲ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها
۱۳۹	۱۶-۳ بحث و نتیجه‌گیری
۱۴۰	۱۶-۴ پیشنهادها و اجرای

۱۴۷ منابع

۱۴۷ منابع فارسی

۱۵۲ منابع انگلیسی

www.ketab.ir

سخن مولف

این کتاب درصدد بررسی میزان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر دهلران بود. کتاب حاضر بر اساس هدف کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی به شمار می‌آید، جامعه آماری کتاب حاضر را دبیران دبیرستان‌های شهر دهلران (۲۶۲ نفر) تشکیل داده است، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی - اقله‌ای بر مبنای مقطع تحصیلی، ۱۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد، به منظور سنجش متغیرها، پرسشنامه والتون برای سنجش کیفیت زندگی کاری و از پرسشنامه عظیمی برای سنجش نگرش شغلی استفاده شد که با بایابی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۳۴ و ۰/۹۷۲ محاسبه شد. در کل ۱۵۶ پرسشنامه توزیع شد و تعداد ۱۳۹ پرسشنامه معتبر از پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS صورت گرفته است. در این کتاب از آزمون‌های تک‌نمونه، ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره بهره گرفته شده است. یافته‌های کتاب نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر دهلران رابطه معنادار وجود دارد و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد نگرش شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

این کتاب به دو بخش آموزشی و پژوهشی تقسیم خواهد شد. بخش اول شامل مباحث آموزشی در زمینه کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی می‌باشد. بخش اول شامل فصول:

فصل اول: کیفیت زندگی کاری

فصل دوم: اهمیت کیفیت زندگی کاری

فصل سوم: برنامه‌های کیفیت زندگی کاری

فصل چهارم: شاخص‌ها و اهداف کیفیت زندگی کاری

فصل پنجم: نظریه‌های کیفیت زندگی کاری

فصل ششم: مدیریت منابع انسانی

فصل هفتم: نگرش شغلی

فصل هشتم: مدل‌های نگرش شغلی

فصل نهم: تعهد سازمانی

فصل دهم: رضایت شغلی

فصل یازدهم: نقش رضایت شغلی در سازمان

فصل دوازدهم: پیشینه کیفیت زندگی کاری

می‌باشد.

در بخش دوم رابطه کیفیت زندگی کاری با نگرش شغلی دیران مقطع متوسطه شهر دهلران بررسی

خواهد شد. بخش دوم شامل اصول

فصل سیزدهم: کلیات

فصل چهاردهم: روش و ابزار

فصل پانزدهم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل شانزدهم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

می‌باشد.

با تقدیر و تشکر شایسته از تمام عزیزانی که دلسوزانه در این راه حمایت کردند، سپاسگزاریم.

روح اله میرشکاری، حسین عزیزی نژاد

پاییز ۱۳۹۶