

رابطه عزت نفس و رضایت شغلی کارمندان

مرضیه جوکار

تابستان ۱۳۹۵

www.ketab.ir



سرشناسه	: جوکار، مرضیه، ۱۳۶۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: رابطه عزت نفس و رضایت شغلی کارمندان/ مرضیه جوکار.
مشخصات نشر	: خرمدره: ارتباطات، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۳ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۴-۰۱-۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: ص. ع. به انگلیسی: Marzie jokar, Self confidence and job satisfaction.
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: Job satisfaction
موضوع	: عزت نفس
موضوع	: Self-esteem
موضوع	: موفقیت شغلی
موضوع	: Career development
رده بندی کنگره	: ۵/۵۵۴۹HF ۱۳۹۵ ج ۴
رده بندی دیویی	: ۳۱۴۲۲/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۳۳۱۱۹

انتشارات ارتباطات

عنوان کتاب: رابطه عزت نفس و رضایت شغلی / مرزیه جوکار

نویسنده: مرضیه جوکار

ویراستار: مونا کلاتری

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۴-۰۱-۱

سال نشر: نوبت اول، ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق مادی و معنوی کتاب برای ناشر محفوظ است.

۱۳	فصل اول
۱۴	مقدمه
۱۶	تعاریف
۱۸	فصل دوم
۱۹	مقدمه
۲۰	تعریف عزت نفس
۲۲	مفهوم عزت نفس
۲۴	عزت نفس اجتماعی
۲۵	عزت نفس تحصیلی
۲۵	عزت نفس خانوادگی
۲۶	عزت نفس جسمانی
۲۶	عوامل موثر بر عزت نفس
۲۷	طبقه بندی عزت نفس
۲۸	مولفه های اساسی عزت نفس
۲۹	عزت نفس در محیط کار
۳۱	نقش سرپرستان در تقویت عزت نفس
۳۳	الگوها
۳۳	دیدگاه قرآن و اسلام درباره عزت نفس
۳۸	نظریه های عزت نفس
۳۸	نظریه کوپر اسمیت
۳۹	نظریه مازلو
۴۱	نظریه راجرز

۴۲	 نظریه ویلیام جیمز
۴۳	 نظریه جرج مید
۴۳	 نظریه ی کولی
۴۵	 نظریه ی سالیوان
۴۶	 نظریه روزنبرگ
۴۷	 نظریه ی هورنای
۴۷	 نظریه ی بلر
۴۹	 مفهوم شغل
۴۹	 عوامل انتخاب شغل
۵۳	 تعریف رضایت شغلی
۵۶	 مفهوم رضایت شغلی
۵۸	 تأثیر رضایت شغلی بر سازمان
Error! Bookmark not defined	 عوامل رضایت شغلی
۵۹	 عوامل سراسری سازمان
۵۹	 عوامل عوامل بلا فصل محیط شغلی
۶۰	 عوامل محتوایی یا فعالیت های بالفعل شغلی
۶۱	 عوامل فردی
۶۳	 ابعاد رضایت شغلی
۶۴	 فواید بررسی رضایت شغلی
۶۵	 افزایش رضایت شغلی
۶۵	 غنی سازی شغلی
۶۶	 مشارکت در تصمیم گیری ها
۶۶	 زمان کاری شناور

۶۷	نقش مدیران در رضایت شغلی کارکنان
۶۷	دیدگاه اسلام درباره رضایت شغلی
۶۹	نظریه های رضایت شغلی
۶۹	نظریه هرزبرگ
۷۱	تک بعدی بودن رضایت شغلی
۷۲	رضایت شغلی فرایند ارزش یابی
۷۲	نظریه نمازها
۷۴	نظریه پورس
۷۵	نظریه هال
۷۶	نظریه نقشی
۷۶	نظریه امید و انتظار
۷۷	نظریه بریل
۷۸	نظریه برابری
۷۹	نظریه ارزش
۷۹	نظریه تلفیقی
۸۰	شکل گیری ناهماهنگی شناختی
۸۲	تاریخچه رضایت شغلی و عزت نفس
۸۴	تحقیقات پیشین داخلی
۹۳	پیشینه خارجی
۹۹	منابع فارسی
۱۰۹	منابع انگلیسی

مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرآیند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکار ناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند. زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم‌اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن‌ها برآورد شود و مدیران در صدد ارضای آن‌ها برنیایند، دستیابی به اهداف سازمان با مشکل روبه‌رو می‌شود؛ زیرا علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (میرشهی‌دی، ۱۳۸۹).

در همین راستا مدیران سازمان‌ها در صدد بهبود عملکرد سازمان‌ها هستند که از عوامل مؤثر این بهبود چگونگی کار نیروی انسانی است. و در این حوزه یکی از موضوعات کلیدی عزت نفس^۱ کارکنان می‌باشد، در واقع اگر کارکنان از عزت نفس بالایی برخوردار باشند، آنگاه می‌توان انتظار عملکرد بالا را از آنان داشت (شهی‌دی، ۱۳۸۸).

با توجه به اثرات رضایت شغلی کارکنان در کارکرد یک سازمان لازم به نظر می‌رسد که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌ها در

تصمیم‌گیری‌های خود این عامل را مد نظر قرار دهند و برای این کار به طور طبیعی نیاز به اطلاعات دارند و این مهم جز از طریق پژوهش و تحقیق میسر نمی‌شود. بررسی رضایت شغلی کارکنان از سه جنبه حائز اهمیت است. یکی جنبه فردی که به خود اعضا بر می‌گردد و دیگری از دید مدیران سازمان و دیگری در سطح کلان و از دید سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان می‌باشد. (شکیبا، ۱۳۹۱)

۱. استفاده از منابع انسانی با عزت نفس بالا به معنی فروش بیشتر و بهره‌وری بالاتر برای کارفرمایان است. برای کارمندان، عزت نفس بالا افراد را سریع‌تر به ارتقاء و توسعه شغلی در شرکت‌ها یا هنگام تقاضا دادن برای مشاغل بهتر در سازمان‌ها، دیگر، می‌رساند. (کاندا^۲، ۲۰۰۷).