

تأثیر رفتار اخلاقی کارکنان بر

رضایت شغلی

مؤلفین:

دکتر مهران علی

امیر، یزایی

بشیر پیمانی

انتشارات هوشمند تدبیر



انتشارات هوشمند تدبیر

سرشناسه	: علایی، مهران، ۱۳۵۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: تاثیر رفتار اخلاقی کارکنان بر رضایت شغلی / مولفین مهران علایی، امیر میرزایی، بشیر پیمانی.
مشخصات نشر	: تهران : هوشمند تدبیر، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۳۱۷ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۱۸-۰۴۷-۴ ریال ۲۲۵۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۳۱۵ - ۳۱۷.
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: Job satisfaction
موضوع	: کارکنان - اخلاق حرفه‌ای
موضوع	: Employees -- Professional ethics

نام کتاب	 تاثیر رفتار اخلاقی کارکنان بر رضایت شغلی
مؤلفین	 دکتر مهران علایی، امیر میرزایی، بشیر پیمانی
ناشر	 انتشارات هوشمند تدبیر
مدیرمسئول نشر	 محمد قجر
مدیر اجرایی	 پریسا جعفری
ویراستار ادبی	 فهیمه حسینی
شابک	 ۹۷۸-۶۰۰-۴۱۸-۰۴۷-۴
تیراژ	 ۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ	 اول - تابستان ۱۳۹۵
قیمت	 ریال ۲۲۵۰۰۰



انتشارات هوشمند تدبیر

آدرس و شماره تلفن ناشر: تهران، خیابان انقلاب، بین خیابان دانشگاه و خیابان ابوریحان، پلاک ۱۱۷۴، طبقه‌ی اول
نشانی دفتر فروش: تهران، خیابان کارگر شمالی، قبل از پمپ‌بنزین امیرآباد، جنب بانک پاسارگاد، پلاک ۱۳۰۸، طبقه‌ی سوم، واحد ۷
تلفن: ۶۶۴۷۹۶۶۵، ۶۶۹۱۳۱۶۴، ۶۶۴۷۹۶۷۵ و ۹۱۳۳۸۶۱۳۶۷

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

سخن ناشر

انتشارات هوشمند تدبیر در راستای دستیابی به اهداف آموزشی، پژوهشی و پرورشی خود در تمامی حوزه‌های علوم مخصوصاً علوم اقتصادی، مدیریتی، کارآفرینی، کسب و کار و بازار سرمایه به همت این پژوهشگران و اساتید فرهیخته آقایان دکتر مهران علایی، امیر میرزایی، و بشتیر پیمانی که سال‌های بسیار زیادی در راه توسعه‌ی علم و دانش در کشور عزیزمان کوشش کرده‌اند اقدام به چاپ و نشر این کتاب نموده است.

مباحث مطرح شده در کتاب با نظمی بی‌نظیر و جذابیتی چشمگیر آنچه را که از مباحث مربوط به اقتصاد، بازاریابی، مدیریت و ... مورد نیاز است به مخاطب عرضه می‌کند.

امید آنکه نشر این کتاب گامی باشد هرچند کوچک در راه اعتلای مفاهیم مدیریتی در کشور عزیزمان.

سر بلند و پیروز باشی

محمد قجر

انتشارات هوشمند تدبیر

۱۳۹۵



انتشارات هوشمند تدبیر

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
مقدمه:	۱۳
فصل اول	۱۵
تعریف شغل	۱۵
مفهوم کار	۱۷
عوامل انتخاب شغل	۱۹
مفهوم رضایت شغلی	۲۰
رضایت شغلی چیست؟	۲۰
نظریه های رضایت شغلی:	۳۱
نظریه امید و انتظار	۳۱
نظریه ارزش	۳۲
نظریه بریل	۳۲
نظریه نقشی	۳۲
نظریه نیازها	۳۳
نظریه هالند	۳۵
شغل رضایت بخش چیست؟	۳۹
بررسی علل موثر در رضایت شغلی	۴۰
اثرات وجود رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان	۴۵
عملکردهای مفید در جهت رضایت از شغل	۴۷
پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی	۴۹
رضایت شغلی و عملکرد	۵۱
نقش مدیریت در رضایت شغلی	۵۴
نقش بهداشت روان در رضایت شغلی	۵۷
جنسیت و نقش آن در رضایت شغلی	۵۸
اندازه گیری رضایت شغلی	۶۳

۶۴	عوامل تاثیرگذار در رضایت و نارضایتی شغلی در سازمان:
۷۶	روش های ارزیابی رضایت شغلی
۷۶	۱- مقیاس های درجه بندی گزارش شخصی
۷۷	۲- رویدادهای حساس (پیشامدهای بحرانی)
۷۸	۳- رفتارهای آشکار
۷۸	۴- گرایش های عملی
۸۰	۵- مقیاس صورتک ها
۸۰	۶- مقیاس سبک
۸۱	۷- پرسش نامه و روش پرسش نامه ای
۸۳	تحول تحقیقات در زمینه رضایت شغلی
۹۴	رضایت کلی از زندگی
۹۸	طرح شغلی
۹۹	نتیجه گیری فصل اول

فصل دوم:

۱۰۳	مسیر شغلی
۱۰۶	فرهنگ مسیرشغلی
۱۰۷	دلایل وجود یک برنامه بهبود مسیر شغلی در سازمان ها
۱۰۸	اهمیت وجود مسیر شغلی
۱۰۸	طراحی مسیر شغلی
۱۱۰	توسعه مسیر شغلی
۱۱۲	شناخت مهارت ها، کلید پیشرفت در مسیر شغلی
۱۱۳	موفقیت مسیر پیشرفت شغلی
۱۱۴	دلایل با اهمیت بودن مسیر پیشرفت شغلی
۱۱۵	نکته هایی درباره پیشرفت و ارتقای شغلی
۱۲۱	توصیه هایی برای پیشرفت در شغل
۱۳۵	۶ گام بنیادی برای ارتقای شغلی
۱۲۸	مهمترین عواملی که باعث کندی مسیر رشد شغلی می شوند

۱۲۹	ارتباط مراحل زندگی و مسیر شغلی
۱۳۰	مزایای نظام مسیر پیشرفت شغلی
۱۳۹	مراحل اصلی پیشرفت شغلی یک شخص
۱۴۰	نتیجه گیری فصل دوم

فصل سوم

۱۴۵	برنامه ریزی شغلی
۱۵۱	منظور از هدف داخلی چیست؟
۱۵۳	دلایل اهمیت برنامه ریزی شغلی
۱۵۴	روند برنامه ریزی شغلی
۱۵۷	نحوه برنامه ریزی شروع پیشرفت شغلی
۱۶۰	نتیجه گیری فصل سوم

فصل چهارم

۱۶۵	جیستی اخلاق
۱۶۶	معانی و کاربردهای اخلاق
۱۶۸	اهمیت و ضرورت بحث های اخلاقی
۱۷۱	مفهوم اخلاق اداری
۱۷۳	نقش راهبردی رفتار اخلاقی
۱۷۴	عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان
۱۷۵	فاکتورهای سطح کلان اثر گذار بر رفتار اخلاقی
۱۰۳	فاکتورهای سطح میانی اثر گذار بر رفتار اخلاقی
۱۷۷	فاکتورهای سطح خرد اثر گذار بر رفتار اخلاقی
۱۷۹	نتیجه گیری فصل چهارم

فصل پنجم

۱۸۱	انگیزش
۱۸۳	انگیزش شغلی
۱۸۵	خود آگاهی و عزت نفس
۱۸۶	

۱۸۶	اصول تشویق برای کسب اطلاعات شغلی
۱۸۶	ارتباط انگیزش - عملکرد - رضایت
۱۸۷	سنجش رضایت شغلی
۱۸۸	دیدگاه سیستمی انگیزش در سازمان
۱۹۳	طرح‌های انگیزش سازمانی
۱۹۷	نتیجه گیری فصل پنجم

۱۹۹

فصل ششم

۲۰۱	مفاهیم و تعاریف تعهد
۲۰۱	تعهد سازمانی
۲۰۳	پیش شرط‌های تعهد طغی
۲۰۴	پیش شرط‌های تعهد هنجاری
۲۰۴	پیش شرط‌های تعهد مستمر
۲۰۵	عوامل تاثیرگذار بر روی تعهد سازمانی
۲۰۶	تعهد سازمانی و رضایت شغلی
۲۰۷	تعهد سازمانی و عملکرد شغلی
۲۰۸	رابطه مشارکت با تعهد سازمانی
۲۰۸	رابطه ارزیابی عملکرد و پاداش با تعهد سازمانی
۲۱۰	نظریه‌ها و مدل‌های جدید تعهد سازمانی
۲۱۱	ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۲۱۱	نتیجه گیری فصل ششم

۲۱۳

فصل هفتم

۲۱۵	مفهوم عدالت
۲۱۷	عدالت سازمانی
۲۱۷	مطالعه عدالت در سازمان‌ها
۲۱۹	کانون‌های عدالت سازمانی
۲۱۹	عدالت توزیعی
۲۲۰	عدالت رویه ای

۲۲۲	عدالت تعاملی
۲۲۲	عوامل موثر بر درک عدالت
۲۲۳	پیامدهای سازمانی درک عدالت
۲۲۳	رویه های سازمانی
۲۲۳	خصوصیات ادراک کننده
۲۲۳	نتایج درک عدالت
۲۲۵	نتیجه گیری فصل هفتم

۲۲۷	فصل هشتم
۲۲۹	انتقاد چیست؟
۲۲۹	معنای لغوی انتقاد
۲۳۰	تکنیک های انتقاد کردن از دیگران
۲۳۵	انواع انتقاد
۲۴۷	ویژگی های انتقاد صحیح
۲۶۲	نقش انتقاد در موفقیت سازمانی
۲۶۸	نتیجه گیری فصل هشتم

۲۶۹	فصل نهم
۲۷۱	عوامل موثر در شیوه های رهبری در سازمان
۲۷۷	هنر مدیریت اثرگذار
۲۷۹	پیشنهادهای موثر برای مدیریت موثر
۲۸۱	پنج مجموعه مهارتی
۲۸۶	شش ویژگی ارتباط در سازمان
۲۹۲	بهینه سازی مهارتهای انعکاسی
۲۹۸	تاثیرگذاری در ارتباط مدیریت سازمان با کارکنان
۳۰۰	افزایش گزینه ها و شیوه های ابراز وجود در کارکنان سازمان
۳۰۱	مهارتهای کنترل تعارض و تضاد در بین کارکنان سازمان
۳۰۳	مبانی ارتباط اثربخش
۳۰۸	مراحل بهبود ارتباط

۳۱۱

شاخص‌های ارتباط موثر با مدیریت سازمان

۳۱۳

نگرش به ارتباطات موثر مدیر و کارکنان سازمان

۳۱۴

نتیجه‌گیری فصل نهم

۳۱۵

منابع و مآخذ

www.ketab.ir

پیشگفتار مؤلفین

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد.

رضایت شغلی حوزه ای است که در آن دیدگاه های روان شناختی اجتماعی، جامعه شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هر یک به سهم خود در آن سخن گفته اند.

امروزه در هر کشوری هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می دهند.

آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنان و بازدهی کارشان می باشد. اگر کسی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. به عکس، اگر کسی از حرفه اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و این هگذر، جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد.

مفاهیم رضایت شغلی، عدالت سازمانی، رفتار انسانی، تعهد سازمانی به دلیل اهمیت حفظ نیروی انسانی برای سازمانها بسیار زیاد می باشد. شاید بتوان گفت به کارمندان، مشتریان کاردر سازمانها هستند و همچنان که سازمان ها جهت جلب رضایت مشتریان، برنامه از سیاست ها و استراتژیهای مختلفی بهره می برند، می بایستی جهت راضی نگه داشتن نیروهای متخصص نیز راهکارهای علمی را مورد مطالعه و بررسی قرار دهند.

بدین منظور باید از طریق بررسی های سالیانه نسبت به شناسایی نقاط ضعف و نقاط قوت در جهت تأمین رضایت و به تبع آن ایجاد تعهد اقدام نمایند.

مؤلفین:

دکتر مهران علایی

امیر میرزایی

بشیر پیمانی