

۱۴۲۱۱ ۹۹
۹۵-۲۵۹



رضایت شغلی و نقش آن در سازمان‌ها

مؤلفین

محمد باقر جعفر نژاد

مهدی عسکری

انتشارات هوشمند تدبیر

سرشناسه	: جعفرنژاد، محمدباقر، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: رضایت شغلی و نقش آن در سازمان‌ها/ محمدباقر جعفرنژاد، مهدی عسگری؛ ویراستار علمی هادی کجانی‌حصاری.
مشخصات نشر	: تهران : هوشمند تدبیر، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۶ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۱۸-۰۴۳-۶
وضعیت فهرست نویسی	: قیفا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۸۱ - ۱۸۵.
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: شهرداری تهران -- کارمندان و کارکنان
موضوع	: Tehran municipality -- Officials and employees
موضوع	: Job satisfaction
موضوع	: رضایت از کار -- ایران -- تهران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Job satisfaction -- Iran -- Tehran -- Case studies
موضوع	: پیشرفت شغلی
موضوع	: Career development
شناسه افزوده	: عسگری، مهدی، ۱۳۶۳ -
رده بندی کنگره	: HF ۵۴۹۰۵/۶ ج ۷ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	: ۵۸/۳۱۴۲۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۲۴۶۴۶۶

عنوان : رضایت شغلی و نقش آن در سازمان‌ها

مولفین : محمد باقر جعفرنژاد، مهدی عسگری

ناشر : هوشمند تدبیر

مدیر مسئول : محمد قجر

ویراستار علمی : هادی کجانی‌حصاری

شابک : 978-600-418-043-6

چاپ : اول- بهار ۱۳۹۵

تیراژ : ۱۰۰۰

بهاء : ۱۶۵۰۰۰ ریال

نشانی دفتر مرکزی: خیابان سیدجمال‌الدین اسدآبادی- خیابان ۳۱- خیابان امام- پلاک ۱۷ طبقه ۲ واحد ۵ جنوبی
نشانی دفتر فروش انقلاب- کارگر شمالی- قبل از پمپ بنزین امیرآباد- جنب بانک پاسارگاد- پلاک ۳۰۸ طبقه ۳ واحد ۷

تلفن: ۸۸۷۲۱۹۲۱ همراه ۹۱۲۳۸۶۱۲۶۷

فهرست مطالب

۶	 سخن ناشر
۷	 پیشگفتار
۹	فصل اول: کلیات و تاریخچه
۱۱	 مفهوم کار و کارگر
۱۳	 سرمایه انسانی و اهمیت آن در سازمان‌ها
۱۸	 تعاریف رضایت شغلی
۲۱	 اهمیت رضایت شغلی در سازمان
۲۳	 تاریخچه بررسی رضایت شغلی
۲۴	 فواید بررسی رضایت شغلی
۲۵	 روش‌های ارزیابی رضایت شغلی
۳۳	فصل دوم: نظریه‌های رضایت شغلی
۳۵	 سلسله مراتب نیازها
۴۰	 نظریه ERG
۴۱	 نظریه نیازهای بالفعل مورای
۴۲	 تئوری انگیزش-بهداشت
۴۹	 نظریه دو ساحتی انسان
۵۱	 نظریه نیازهای سه گانه مک کللند
۵۴	 نظریه بلوغ و عدم بلوغ آرجیریس
۵۷	 نظریه انتظار
۶۰	 نظریه تقویت و شرطی کردن عامل
۶۲	 نظریه عدالت یا برابری
۶۳	 نظریه استاد
۶۸	 نظریه هدف گذاری ادوین لاک
۷۰	 نظریه بروفی
۷۱	 نظریه کورمن

۷۳	نظریه پارسون
۷۳	نظریه پورتر و لاولر
۷۴	نظریه ناهماهنگی شناختی
۷۶	نظریه استاد/ مرکز کنترل
۷۹	فصل سوم: عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی
۸۱	عوامل فردی
۸۳	عوامل سازمانی
۸۴	ماهیت کار
۸۵	عوامل محیط
۸۹	عوامل کلیدی رضایت شغلی از نگاه ترز
۱۰۷	فصل چهارم: اثرات پسماند رضایت شغلی
۱۰۹	رضایت شغلی و رفتار شهید سازمانی
۱۱۵	رضایت شغلی و عملکرد
۱۱۷	رضایت شغلی و ترک کار
۱۲۶	رضایت شغلی و غیبت
۱۲۹	رضایت شغلی و رفتارهای ضدتولیدی
۱۳۳	رضایت شغلی و جابجایی
۱۳۴	رضایت شغلی و تشویش
۱۳۷	فصل پنجم: سنجش رضایت شغلی کارکنان شهرداری تهران
۱۳۹	روش‌شناسی
۱۴۴	تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۴۴	یافته‌ها
۱۷۷	نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی
۱۸۱	منابع فارسی
۱۸۴	منابع انگلیسی

سخن ناشر

"يرفع الله الذين امنوا منكم و الذين اوتوا العلم درجات"

خداوند مقام اهل ایمان و دانشمندان عالم را (در دو جهان) رفیع می گرداند.

(سوره مبارکه مجادله - آیه ۱۱)

یکی از اهداف کمال و تقرب به ذات اقدس الهی، علم و دانش است. علمی که به تعبیر استاد شهید مطهری زیبایی عقل است؛ علمی که انسان خداجو در آن نشانه‌های معبود را می‌جوید. می‌اندیشد و می‌پرسد. هر چه فزون‌تر می‌گردد، دارنده آن را به خدا نزدیک‌تر می‌کند.

انتشارات هوشمند تدبیر در راستای اشاعه‌ی اهداف آموزشی خود و توجه به علم و دانش و تحقیق و نشر سعی بر آن دارد تا با نشر کتاب‌های دانشگاهی در زمینه‌های مختلف قدمی هر چند کوچک در پیشبرد اهداف عالی خود بردارد و بار رواج اندیشه‌های برجسته و توسعه‌ی دانش در همه‌ی حوزه‌های علوم انسانی، اجتماعی و طبیعی به تمامی بخش‌های جامعه، علی‌الخصوص قشر دانشگاهی و فرهنگی خدمت کند.

از این‌رو، انتشارات هوشمند تدبیر با همکاری مولفان «محمد باقر جعفرنژاد و مهدی عسکری»، اقدام به آماده‌سازی و چاپ کتاب حاضر نموده است. این کتاب حاصل تلاش‌های علمی و تجارب آموزشی مولفان محترم آن بوده و امید است، خواند چراغ راهی برای دانشجویان، اساتید و سایر فعالان در این حوزه باشد.

سر بلند و پیروز باشید

مدیر مسئول انتشارات هوشمند تدبیر

محمد قجر

به نام خداوند عقل و خرد

پیشگفتار

امروزه نیروی انسانی و اهمیت آن در سازمان، امری است که از نظر هیچ کس (مدیران و کارشناسان و...) پوشیده نیست تا جایی که آن را به عنوان سرمایه قلمداد می کنند. پیشرفت و استمرار حیات سازمان ها در گرو توجه همه جانبه مدیران به نقش و جایگاه سرمایه انسانی است. شکوفایی و ارتقای نیروی انسانی در سازمان ها، اقدامات گوناگونی را می طلبد. یکی از این اقدامات که بسیار مهم و با اهمیت می باشد؛ تأمین رضایت شغلی کارکنان می باشد.

به عبارتی دیگر رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. بین رضایت شغلی یک سازمان و ثمربخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان، ارتباط و همبستگی وجود دارد.

پیامدهای زیاد رضایت شغلی در سازمان (از پدید سازمانی، وفاداری کارکنان، سلامت روانی کارکنان و...) می تواند دلیل محکمی برای توجه مدیران ارشد سازمان ها به موضوع رضایت شغلی کارکنان و انجام اقداماتی در راستای تحقق آن باشد. اولین اقدام در این مورد، مستلزم شناسایی ابعاد وجوه رضایت شغلی و ماهیت آن است که باید از طریق تحقیقات و بررسی ها حاصل شود. این شناخت زمینه را برای کشف ابعاد رضایت شغلی فراهم می سازد. با کشف علل تأثیرگذار در رضایت شغلی و اعمال مداخله یوی، ای بهبود این علل، در ابعاد گوناگون رضایت شغلی افزایش حاصل می شود که به سطح بالاتری از پیامدهای مثبت و سطوح پایین تری از پیامدهای منفی خواهد انجامید.

امروزه شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن ها در چنین شرایطی، نیاز مبرم سازمان ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می سازد؛ نسلی که از آن ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود. بی تردید این کارکنان وجه تمایز سازمان های اثربخش از غیر اثربخش می باشند.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد: حفظ و نگهداری نیروی انسانی و بقای سازمان (دسترسی به اهداف سازمانی)، شناخت نیازها، خواسته‌ها، انگیزه‌ها، تأمین رضایت شغلی، بهبود روحیه و ارتقای بهداشت کارکنان سازمان‌ها، باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. توجه به این موارد به همراه ایجاد نگرش مطلوب در کارکنان نسبت به کار و مشتری و اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب در ایجاد هماهنگی بین اهداف فردی (رضایت شغلی کارکنان) و اهداف سازمانی، مهمترین گام در راستای کارایی و اثربخشی سازمان‌هاست. از این‌رو باید راه‌های مؤثر در ایجاد رضایت شغلی کارکنان را شناخت تا با حرکت در راستای آن‌ها، انگیزه لازم در آنان ایجاد شود. ضمن احساس امنیت و آرامش از نهایت توان و تلاش، دانش و تخصص خود برای دستیابی به هدف‌های سازمانی استفاده کنند. در این کتاب، سعی بر آن است: ضمن بررسی مفاهیم رضایت شغلی و نظریه‌های آن، عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی و اثرات بالقوه آن مورد بحث قرار گیرد. در پایان نیز، یک مثال کاربردی از سنجش رضایت شغلی در شهرداری تهران آورده شد تا نقشه‌راهی برای سنجش این مؤلفه مهم در سازمان‌ها باشد.

بهار ۱۳۹۵