

رضایت و فرسودگی شغلی در سازمان

اگر در جستجوی راه کاری موفق، برای مدیریت آسان در سازمان خود هستید



تألیف: رسول اکبری

- سرشناسه : اکبری، رسول، ۱۳۵۴ -
- عنوان و نام پدیدآور : رضایت و فرسودگی شغلی در سازمان (اگر در جستجوی راه کاری موفق، برای مدیریت آسان در سازمان خود هستید)/تالیف رسول اکبری.
- مشخصات نشر : تهران: برتراندیشان، ۱۳۹۶.
- مشخصات ظاهری : ۱۹۴ ص.: جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).
- شابک : ۲۰۰۰۰۰ ریال: ۹۷۸-۶۰۰-۸۳۸-۳۶-۵
- وضعیت فهرست نویسی : فیبا
- یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۸۹-۱۹۱.
- موضوع : رضایت از کار
- موضوع : Job satisfaction
- موضوع : فدا روانی کار
- موضوع : Job stress
- رده بندی کنگره : ۱۳۹۶ ۷۳/ع ۵۵۰۹۴
- رده بندی دیویی : ۵۸/۷
- شماره کتابشناسی ملی : ۴۸۶۶۳۵۱

رضایت و فرسودگی شغلی در سازمان

(اگر در جستجوی راه کاری موفق، برای مدیریت آسان در سازمان خود هستید)

- مؤلف: رسول اکبری
- انتشارات: برتراندیشان
- صفحه: آراء امیرموزی پور
- طراح جلد: سعید مجازی
- شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۳۸-۳۶-۵
- قیمت: ۲۰۰۰۰۰ ریال
- تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
- نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۶



مرکز بخش:

میدان انقلاب، خیابان کارگر شمالی،
خیابان فرصت شیرازی، پلاک ۱۸ واحد ۲
تلفن: ۶۶۵۶۸۱۵۸-۶۶۵۷۵۶۸۱

۳۱. ۴-۷-۱. روابط کاری مناسب
 ۳۱. ۵-۷-۱. تناسب شغل با ویژگی‌های شخصیتی.....

فصل ۲: رضایت شغلی

۳۵. ۱-۲. مقدمه.....
 ۳۶. ۲-۲. مفاهیم و تعاریف.....
 ۳۷. ۱-۲-۲. تعریف شغل.....
 ۳۷. ۲-۲-۲. تعریف کار.....
 ۳۸. ۲-۲-۲. تعاریف رضایت شغلی.....
 ۴۰. ۴-۲-۲. مفهوم رضایت شغلی.....
 ۴۲. ۳-۲. رویکردهای رضایت شغلی.....
 ۴۲. ۱-۳-۲. رویکرد تکاملی.....
 ۴۳. ۲-۳-۲. رویکرد دوجانبی.....
 ۴۴. ۳-۳-۲. رویکرد ارزشیابی.....
 ۴۵. ۴-۲. نظریه‌های رضایت شغلی.....
 ۴۵. ۱-۴-۲. طبقه‌بندی لائسون و شن.....
 ۶۷. ۲-۴-۲. طبقه‌بندی کمپل.....
 ۸۰. ۵-۲. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
 ۸۳. ۱-۵-۲. کار.....
 ۸۳. ۲-۵-۲. تناسب شغل و شاغل.....
 ۸۴. ۳-۵-۲. جو سازمانی.....
 ۸۵. ۴-۵-۲. کاربرد مهارت‌ها.....
 ۸۵. ۵-۵-۲. پاداش‌های مادی.....
 ۸۶. ۶-۵-۲. ویژگی‌های شخصی (سن، جنس، نژاد، تحصیلات).....
 ۸۸. ۸-۵-۲. شخصیت.....
 ۸۹. ۹-۵-۲. سرپرستی.....
 ۸۹. ۱۰-۵-۲. سطح حرفه‌ای.....
 ۹۰. ۱۱-۵-۲. امنیت شغلی.....

۹۰	۲-۵-۱۲. روابط با همکاران
۹۱	۲-۵-۱۳. ساختار سازمان
۹۱	۲-۵-۱۴. حقوق و دستمزد
۹۲	۲-۵-۱۵. پیشرفت شغلی
۹۳	۲-۶-۶. پیامدهای رضایت شغلی
۹۳	۲-۶-۱. کارکرد و رضایت شغلی
۹۳	۲-۶-۲. بهداشت روانی
۹۴	۲-۶-۳. سلامت جسمی
۹۴	۲-۶-۴. کاهش ترک خدمت
۹۵	۲-۷. سنجش رضایت شغلی
۹۸	۲-۸-۱. پیامدهای عدم رضایت شغلی
۹۸	۲-۸-۱. غیبت کاری
۹۸	۲-۸-۲. ترک خدمت
۹۹	۲-۸-۳. تأخیر کاری
۹۹	۲-۸-۴. تشویش
۹۹	۲-۸-۵. فعالیت اتحادیه
۹۹	۲-۸-۶. بازنگشتگی زودرس
۱۰۰	۲-۹. شیوه‌های ایجاد رضایت شغلی

فصل ۳: فرسودگی شغلی

۱۰۷	۳-۱. مقدمه
۱۰۸	۳-۲. مفهوم فرسودگی شغلی
۱۰۹	۳-۳. تاریخچه فرسودگی شغلی
۱۱۱	۳-۴. تعاریف فرسودگی شغلی
۱۱۴	۳-۵. فرایند ایجاد فرسودگی شغلی
۱۱۵	۳-۵-۱. مدل سه عاملی مسلج
۱۱۷	۳-۵-۲. مراحل و سیر فرسودگی شغلی
۱۱۸	۳-۶. ضرورت و اهمیت توجه به فرسودگی شغلی در سازمان

- ۷-۳. رویکردهای بررسی و تجزیه و تحلیل فرسودگی شغلی..... ۱۲۳
- ۱-۷-۳. رویکرد بالینی..... ۱۲۳
- ۲-۷-۳. رویکرد تبادلی چرنیس..... ۱۲۶
- ۳-۷-۳. رویکرد روان‌شناختی-اجتماعی..... ۱۲۸
- ۸-۳. عوامل بروز فرسودگی شغلی..... ۱۳۰
- ۱-۸-۳. عوامل فردی..... ۱۳۱
- ۲-۸-۳. عوامل بین فردی..... ۱۳۴
- ۳-۸-۳. عوامل سازمانی..... ۱۳۵
- ۴-۸-۳. عوامل محیطی..... ۱۳۹
- ۹-۳. علایم شاخص‌های فرسودگی شغلی..... ۱۴۰
- ۱-۹-۳. شاخص‌های هیجانی..... ۱۴۰
- ۲-۹-۳. شاخص‌های شناختی..... ۱۴۱
- ۳-۹-۳. شاخص‌های روان‌تنی..... ۱۴۱
- ۴-۹-۳. شاخص‌های رفتاری..... ۱۴۱
- ۵-۹-۳. شاخص‌های سازمانی..... ۱۴۱
- ۱۰-۳. سنجش و اندازه‌گیری فرسودگی شغلی..... ۱۴۴
- ۱-۱۰-۳. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج..... ۱۴۴
- ۲-۱۰-۳. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی گلدارد..... ۱۴۵
- ۱۱-۳. پیامدها، آثار و تبعات فرسودگی شغلی..... ۱۴۶
- ۱-۱۱-۳. پیامدهای فرسودگی شغلی در حوزه فردی..... ۱۴۶
- ۲-۱۱-۳. پیامدهای فرسودگی شغلی در حوزه سازمانی..... ۱۴۷
- ۱۲-۳. راه کارهای پیشگیری و مقابله با فرسودگی شغلی..... ۱۴۸
- ۱-۱۲-۳. پیشگیری از فرسودگی شغلی..... ۱۴۸
- ۲-۱۲-۳. درمان فرسودگی شغلی و بهبود وضعیت کارکنان..... ۱۵۰
- ۱۳-۳. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری..... ۱۵۵
- ۱-۱۳-۳. نقش رضایت شغلی در تمایل به ترک شغل..... ۱۵۵
- ۲-۱۳-۳. نقش فشارهای روانی ناشی از محیط کار در تمایل به ترک شغل..... ۱۵۶

۱۴-۳. برخی از مطالعات انجام شده در مورد فرسودگی شغلی در جهان ۱۵۷

فصل ۴. پیشنهادات و راه کارهای اجرایی

منابع و مآخذ: ۱۸۹

الف) منابع فارسی: ۱۸۹

ب) منابع انگلیسی: ۱۹۱

www.ketab.ir

پیشگفتار

امروزه نقش و اهمیت منابع انسانی در موفقیت سازمان بر هیچ کس پوشیده نیست و نیروی انسانی سالم و کارآمد از مهم‌ترین عوامل مؤثر در تحقق اهداف سازمان بشمار می‌آید. بنابراین دیگر مسئولیت اصلی مدیران منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و یک مدیریت اثربخش با در نظر گرفتن این نکته، که نیروی انسانی نقش بسیار مهمی در ارتقای بهره‌وری سازمان دارد علاوه بر عوامل مادی به منابع انسانی و زیرها، سلامت روانی آنها توجه ویژه‌ای دارد. بنابراین بایستی زمینه‌ای فراهم شود که بتوان علاوه بر جذب نیروهای سالم و کارآمد در حفظ، نگهداشت و افزایش انگیزش و رضایت‌مندی شغلی آنان نیز تلاش شود تا حداکثر استفاده از توانمندی‌های ایشان صورت گیرد. از سوی دیگر یکی از مشکلات بالقوه‌ای که سازمان‌ها با آن مواجه هستند فرسودگی شغلی^۱ است. افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند به واسطه ایجاد تصادهای رفتاری و اختلال در انجام وظایف شغلی بر همکارانشان نیز تأثیر منفی می‌گذارند. در واقع فرسودگی شغلی همانند یک بیماری واگیردار عمل می‌کند که بر کیفیت زندگی کاری و حتی خانوادگی کارکنان اثر منفی دارد.

امیدوارم این کتاب بتواند تا اندازه‌ای نیاز علاقه‌مندان به مسائل رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در سازمانها و شرکتها را تأمین نماید. در پایان از همسرم که مسیح وارب به صبر و همیاری در تمامی لحظات رفیق راه بود و دل‌بندان عزیز و امید بخش جانم، نیکیا و بهنیا تشکر می‌کنم.

^۱ Job Satisfaction

^۲ Job Burnout

همچنین از آقای عزیز!... مقصودی که زحمت نوشتن مقدمه را بر عهده گرفتند و به پاس شصت سال خدمت صادقانه و کارآفرینی در صنعت پلاستیک و ملامین ایران بی‌نهایت سپاسگزاری نمایم. از دوست ارجمندم جناب آقای مهندس پیام عبدالرحیمی که با دیدگاه مدقانه و راهنمایی‌ها و توصیه‌های مدیرانه خود به تألیف کتاب کمک نموده و از جناب آقای مهندس مصطفی میری مزرعه شاهی که با صبر و حوصله کل متن را بازخوانی کردند بی‌نهایت سپاسگزارم.

رسول اکبری

زمستان ۱۳۹۵ - تهران

www.ketab.ir