

خشنودی شغلی؛ رهیافتی نو

دکتر علیرضا مخبر دزفولی

با مقدمه

پروفسور شکرکن پناه‌گذر، دانش‌شناسی صنعتی و سازمانی در ایران



انتشارات پرکاس - ۱۳۹۹

سرشناسه	: مخبردزفولی، علیرضا، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: خوشنویسی شغلی / رهپایانی نو / علیرضا مخبردزفولی
مشخصات نشر	: آن، انتشارات پرکار، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۲۰۸ص: ۱۳/۵ - ۲۰۸ص: ۱۳/۵
شابک	: 978-600-7469-48-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: Job satisfaction
موضوع	: رضایت از کار -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Job satisfaction -- Psychological aspects
موضوع	: شخصیت -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Personality -- Psychological aspects
موضوع	: موفقیت شغلی
موضوع	: Career development
شناسه افزوده	: شکرکن، حسین، ۱۳۱۸ - مقدمه‌نویس
رده بندی کنگره	: HF۵۵۳۹/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۰/۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۹۴۳۰۹

خشنودی شعر رهبا فتی نو

نویسنده: دکتر علیرضا محبر دزیری

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۹ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۶۹-۴۸-۴

چاپ: منصوری شمارگان: ۵۰۰ عدد قیمت: ۴۵۰,۰۰۰ ریال



www.parkaas.ir

انتشارات پرکاس

تهران- بزرگراه اشرفی اصفهانی بالاتر از جلال آل احمد بن بست گلها

تلفن: ۴۴۶۹۰۷۶۱

پلاک ۳ واحد ۵

فهرست مطالب

۱۱	مقدمهٔ پروفسور حسین شکرکن
	پایه‌گذار روان‌شناسی صنعتی و سازمانی در ایران
۱۵	مقدمه‌ای دلی!

فصل اول - محیط کار، خشنودی شغلی

۲۱	* محیط کار، جولانگاه مهارت‌های ارتباطی!
۲۱	محیط کار یعنی چه؟!
۲۲	* چرخه مهارت‌های ارتباطی، رضایت درونی و وجاهت بیرونی
۲۳	* خشنودی شغلی یعنی چه؟
۲۳	* تاریخچهٔ مفهوم خشنودی شغلی
۲۷	* مفهوم خشنودی شغلی
۲۹	* ابعاد خشنودی شغلی
۳۰	* نظریهٔ اختلاف
۳۰	* خلاصه‌ای کاربردی از مطالب مطرح شده
۳۲	* نظریه‌های خشنودی شغلی
۳۲	نظریهٔ برابری
۳۳	نظریهٔ بروفی
۳۵	نظریهٔ کورمن
۳۶	نظریهٔ پارسون
۳۶	نظریهٔ انگیزشی بهداشتی هرزبرگ
۴۰	نظریهٔ پورتر و لاولر
۴۱	نظریهٔ هالند
۴۱	* چرا خشنودی شغلی برای سازمان‌ها مهم است؟
۴۳	آزمون یک

فصل دوم - رابطهٔ خشنودی شغلی با سرمایهٔ روان‌شناختی، مبحثی نو!

۴۷	* رابطهٔ خشنودی شغلی با سرمایهٔ روان‌شناختی، مبحثی نو!
۴۷	* روان‌شناسی مثبت
۵۰	رفتار سازمانی مثبت‌گرا
۵۳	شادمانی

۵۴	ملاک‌های ارزیابی شادی پایدار
۵۴	نحوه محاسبه نمره شادمانی
۵۶	خوش‌بینی
۵۷	امیدواری
۵۸	بخشش
۵۸	*بخشش از دیدگاه قرآن
۵۹	*نمونه‌هایی از آثار و تأکید بر بخشش در روایات اسلامی
۶۱	فدرشناسی
۶۲	تاب‌آوری
۶۳	خوش‌تر آردی
۶۵	دلگرم‌ساز
۶۵	سخاوت روانی
۶۷	آزمون دو

فصل سوم - عوامل سازمانی مؤثر بر خشنودی شغلی

۷۱	یک پرسش و پاسخ عیب!
۷۳	*عوامل سازمانی مؤثر بر خشنودی شغلی
۷۳	۱- نظام پاداش منصفانه
۷۴	۲- درک عدالت سازمانی توسط کارکنان
۷۵	رابطه میان عدالت سازمانی و خشنودی شغلی
۷۶	انواع عدالت سازمانی
۸۱	۳- شایسته‌سالاری
۸۲	یک خاطره و مصداق جالب!
۸۳	نقش کانون‌های ارزیابی در شایسته‌سالاری
۸۶	۴- مدیریت مشارکتی
۹۰	۵- ماهیت کار
۹۱	۶- ابهام در نقش و تضاد در نقش
۹۲	۷- اجازه نوآوری و خلاقیت
۹۲	۸- حجم کاری مناسب
۹۴	۹- چابکی سازمانی و انعطاف‌پذیری
۹۷	۱۰- اخلاق کار، اخلاق سازمانی
۱۰۰	۱۱- تفویض اختیار

۱۰۳	آزمون سه
-----	----------

فصل چهارم - ارگونومی (مهندسی فاکتورهای انسانی)

۱۰۷	ارگونومی
۱۱۱	ریشه ارگونومی
۱۱۱	چند تعریف از ارگونومی
۱۱۲	تعریف ارگونومی از نظر سازمان بین‌المللی کار
۱۱۴	سؤالی برای تفکر
۱۱۵	مفهوم و هدف ارگونومی
۱۱۶	سول ارگونومی
۱۱۷	موری برای ارگونومی
۱۱۷	پیاده‌سازی اصول ارگونومی در کار
۱۲۳	آزمون چهارم

فصل پنجم - رابطه نیازهای کارکنان و خشنودی شغلی

۱۲۷	نیازهای کارکنان
۱۲۸	مروری بر سلسله نیازهای ازلو و نکات و نقش آن در
۱۲۹	خشنودی شغلی
۱۲۹	نکاتی شایسته تأمل از مازلو
۱۳۳	آزمون پنجم

فصل ششم - نقش رهبری در خشنودی شغلی

۱۳۷	رهبری
۱۳۸	مکتب سازمانی
۱۳۸	مکتب انسانی
۱۳۹	مکتب ادغامی
۱۴۱	تعریف رهبری
۱۴۱	چند سؤال اساسی
۱۴۲	تعریف انعطاف‌پذیری
۱۴۳	نقش عوامل بنیادین شخصیت در رهبری
۱۴۳	ابعاد اساسی رفتار رهبران
۱۴۵	رهبران تبدیلی و تبدیلی
۱۴۸	آزمون ششم

۱۴۹	جمع‌بندی کاربردی از عوامل سازمانی مؤثر بر خشنودی شغلی برای رهبران و مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و شرکت‌ها
-----	---

فصل هفتم - عوامل فردی مؤثر بر خشنودی شغلی

۱۵۵	عوامل فردی مؤثر بر خشنودی شغلی
۱۵۵	۱- هوش هیجانی
۱۶۰	۲- جنس
۱۶۲	۳- سن
۱۶۳	۴- ناپا و شادمانی
۱۶۵	۵- تحصیلات
۱۶۷	آزمون هفت

فصل هشتم - رابطه تیپ شخصیت با خشنودی شغلی

۱۷۱	۶- تیپ شخصیتی
۱۷۱	تعریف شخصیت
۱۷۳	انواع ویژگی‌های شخصیتی
۱۷۳	۱- ویژگی‌های اصولی
۱۷۳	۲- ویژگی‌های اولیه
۱۷۳	۳- ویژگی‌های درجه دوم
۱۷۴	تیپ‌های شخصیتی A و B
۱۷۶	سنجش ویژگی‌های شخصیتی
۱۷۶	الگوی پنج عاملی در صفات شخصیت
۱۷۸	معرفی آزمون شخصیتی NEO
۱۷۹	نتایج پژوهش‌ها در مورد رابطه شخصیت و خشنودی شغلی
۱۸۱	۷- ژنتیک
۱۸۱	۸- سایر عوامل
۱۸۵	طرز فکر و نگرش باید عوض شود!
۱۸۷	صورتش را ببوس!
۱۹۰	آزمون هشت
۱۹۱	سخن پایانی ...
۱۹۲	منابع فارسی
۱۹۹	منابع لاتین

مقدمه پرفسور حسین شکرکن پایه گذار روان شناسی صنعتی و سازمانی در ایران

بی تردید، خشنودی شغلی یکی از مباحث بسیار مهم در روان شناسی صنعتی و سازمانی است. خشنودی شغلی به عنوان ارزیابی کلی یک فرد از مطلوبیت یا عدم مطلوبیت شغلش تعریف شده است. در این معنا خشنودی شغلی، بر نگرش های کارکنان نسبت به شغلشان دلالت دارد. خشنودی شغلی، نگرشی شغلی است که شامل احساسات اندیشه ها و رفتارهای فرد است. هرچند غالباً بر مؤلفه احساسی خشنودی شغلی تأکید می شود؛ لیکن مؤلفه های شناختی و رفتاری خشنودی شغلی نیز از اهمیت برخوردارند. مؤلفه شناختی خشنودی شغلی، بازتابنده باورهای کارکنان درباره شغل یا موقعیت شغلی آنان است؛ بدین معنا که کارکنان ممکن است براین باور باشند که سازمان جالب، برانگیزنده و پاداش دهنده و طاقت فرسات. مؤلفه رفتاری خشنودی شغلی، شامل معرف رفتارها یا گرایش های رفتاری شاغل است. میزان خشنودی شغلی کارکنان، متناسب با تمایلی است که آنان، کار خود را به گونه ای منظم انجام دهند؛ یا بشود توان به کار پردازند و مدت های مدیدی عضو سازمان باقی بمانند.

اطلاعاتی که با روش علمی درباره خشنودی شغلی به دست می آیند؛ دو حالت دارند. در یک حالت خشنودی شغلی به عنوان یک متغیر مرکب، استفاده می شود و در حالت دوم به عنوان متغیر مستقل، یا پیش بین به کار می رود. اگر از رویکرد کمی آزمایشی استفاده شود؛ به عوامل تأثیرگذار بر خشنودی شغلی، متغیرهای مستقل و به خود خشنودی شغلی، متغیر وابسته گفته می شود؛ و جهت علیت از متغیر، یا متغیرهای مستقل به سمت متغیر وابسته، یعنی خشنودی شغلی است. در صورتی که از روش های علمی دیگر استفاده شود؛ خشنودی شغلی به عنوان متغیر ملاک و به متغیرهای مؤثر بر آن، متغیرهای پیش بین اطلاق می شود.

اطلاعاتی که با روش همبستگی به دست آمده باشند؛ متغیرهای همبسته با خشنودی شغلی را مشخص می‌سازند و آشکار می‌گردانند که چه عواملی تبیین‌کننده و توضیح‌دهنده میزان تغییرات در خشنودی شغلی کارکنان سازمان‌ها هستند؛ و آیا نوع رابطه آن‌ها مستقیم است یا معکوس. به عبارت دیگر، افزایش یا کاهش نمره‌های آن عوامل، با خشنودی شغلی همسو هستند، ولی با قداًمیت نمی‌توان تعیین کرد که کدام علت و کدام معلول است. با وجود این، اطلاعاتی که با این روش کسب می‌شوند، حائز اهمیت بسیارند؛ و از آن‌ها می‌توان در جهت بررسی خشنودی شغلی در سازمان‌ها استفاده کرد.

در گونه دیگری از پژوهش‌ها، متغیر خشنودی شغلی به عنوان متغیر مستقل، یا متغیر پیش‌بین، در نظر گرفته است. در این گونه پژوهش‌ها هدف این است که معلوم شود خشنودی شغلی بر چه متغیرهای وابسته‌ای تأثیر می‌گذارد؛ یا با چه متغیرهای ملاکی رابطه دارد. آگاهی از این نوع اطلاعات مربوط به خشنودی شغلی نیز برای مدیران سازمان‌ها اهمیت دارد، زیرا مشخص می‌سازند که خشنودی شغلی با چه برون داده‌های مهم سازمانی (که مطلوب مدیران هستند) رابطه دارد؛ و یا بر کدام یک از آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

خشنودی شغلی با چهار نوع برون داد سازمانی مهم، با رابطه دارد؛ و یا بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این چهار برون داد عبارتند از: متغیرهای بک‌آف، غیبت‌های شغلی، ترک خدمت و عملکرد شغلی.

نمونه‌هایی از متغیرهای نگرشی که خشنودی شغلی با آن‌ها رابطه مثبت دارد؛ عبارتند از:

دل‌بستگی شغلی، تعهد سازمانی، خلق مثبت و عزت نفس.

مثال‌هایی از نگرش‌هایی که خشنودی شغلی با آن‌ها رابطه منفی قوی دارد؛ عبارتند از: ناکامی، اضطراب و تنش.