
پدیده ترک خدمت
جُستاری بر معیارهای مدیریتی

www.ketab.ir

سرشناسه	: فلاح شاهرودی، زهرا، ۱۳۶۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: پدیده ترک خدمت جستاری بر معیارهای مدیریتی/تألیف زهرا شاهرودی-سید کامبیز لطیف عقیلی
مشخصات نشر	: گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۲۲۰ ص.
شابک	: 978-622-02-2297-2
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص [۱۹۵]-۲۰۸.
موضوع	: جابه‌جایی کارمندان و کارکنان Labor turnover فرهنگ سازمانی Corporate culture سازمان — مدیریت Organization -- Management رضایت از کار Job satisfaction رفتار سازمانی Organizational behavior
رده بندی کنگره	: ۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	: ۳۱۴/۶۵۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۹۳۱۲۹۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیا

پدیده ترک خدمت جستاری بر معیارهای مدیریتی

تألیف: زهرا شاهرودی- سید کامبیز لطیف عقیلی

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱

مشخصات ظاهری : ۲۲۰ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۵۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۲۹۷-۲

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۱۴۰۰۰ تومان



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا (ع). ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
دورنگار: ۰۱۷ ۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail.com
سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

پیشگفتار

موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد و سازمان‌ها برای اینکه بتوانند اهداف خویش را عملیاتی نمایند با آموزش و تربیت نیروی انسانی و ارائه پاداش‌های مناسب؛ شرایطی را فراهم می‌آورند که نیروی انسانی با علاقه، انگیزه و رضایت، به انجام فعالیت در سازمان بپردازد. با وجود اقدامات متعدد از سوی سازمان‌ها، در واقعیت برخی از نیروی انسانی شاغل به دلایل متعدد، از انجام فعالیت امتناع و اقدام به درخواست ترک کار، بازنشستگی پیش از موعد و بازخریدی از سازمان می‌گردند. این اعمال برای سازمان‌ها به واسطه هزینه نمودن سرمایه زیاد برای آموزش و کارآموزی کارکنان؛ می‌تواند صدمات و خسارات غیر قابل جبرانی در فرایند کارایی و بهره‌وری داشته باشد؛ بنابراین سازمان‌ها و دولت‌ها با اتخاذ سیاست‌های پیشگیرانه و تشویقی، اقدام به حفظ و نگهداری نیروی انسانی شاغل می‌نمایند.

در ایران نیز همانند سایر کشورها؛ مسئله ترک کار و بازنشستگی پیش از موعد وجود داشته و سازمان‌های مختلف بر مبنای اهداف سازمانی، اقدام به اتخاذ سیاست‌های پیشگیرانه در راستای استفاده بهینه از توانمندی‌های کارکنان می‌نمایند. با این همه به دلایل متعدد درخواست بازنشستگی پیش از موعد در کشور افزایش یافته و می‌توان آن را به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان‌ها در نظر گرفت که ریشه آن به نارضایتی سازمانی برمی‌گردد. نارضایتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد که بسیار جای تأمل دارد. توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابه‌جایی، ترک کار، ... و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سوی دیگر اهمیت موضوع را روشن می‌سازد. نارضایتی شغلی می‌تواند زمینه‌ساز پیدایش بخشی از شکایت‌ها، کارکردهای ناچیز، کاهش تولید، دشواری‌های انضباطی، کم‌کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد.

با وجود نقش اساسی نیروی انسانی در کارایی سازمان‌ها و تلاش‌های گسترده برای پیشگیری از ترک کار و افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد، در سال ۱۳۸۶ دولت وقت با تصویب مجلس شورای اسلامی اقدام به پذیرش بازنشستگی پیش از موعد نمود و این قانون تا

پایان سال ۱۳۸۸ به طور کامل اجرا و بسیاری از نیروهای متخصص و کارا به واسطه استفاده از این قانون بازنشسته گردیدند. در سال ۱۳۸۹ مسئولین و برنامه‌ریزان متوجه این واقعیت گردیدند که تداوم این وضعیت می‌تواند در فرایند عمل سازمان‌ها، نتایج تخریبی زیادی داشته باشد بنابراین بسیاری از سازمان‌ها از اجرای این قانون با توجه به نتایج آن و به استناد تبصره‌های قانونی سر باز زدند. با وجود متوقف شدن فرایند اجرای قانون بازنشستگی پیش از موعد؛ بسیاری از کارمندان در ذهنیت و عینیت متقاضی استفاده از فرصت ایجاد شده می‌باشند و تداوم فعالیت خود را بعد از ۲۵ سال خدمت، نوعی تضییع حق تلقی کردند که این امر در کارایی و بهره‌وری سازمان تأثیر تخریبی بسزایی خواهد داشت.

این کتاب با این امید نگارش شده است که در راستای پیشگیری از ترک خدمت بتواند مسیری پویا برای کارکنان سازمانها و کسب و کار مختلف ایجاد نماید و دانشجویان دوره‌های مختلف بتوانند از مطالب آن به نحو مناسبی بهره‌مند شوند.

زهره شاهرودی

سید کامبیز لطیف عقیلی

فصل اول: پدیده ترک خدمت

۳.....	پدیده ترک خدمت
۴.....	نقش عوامل فردی در تمایل به ترک شغل
۷.....	ترک خدمت مجازی
۹.....	تعاریف ترک خدمت
۱۱.....	هزینه‌های ترک خدمت
۱۴.....	عوامل مؤثر بر ترک خدمت
۱۷.....	ابعاد ترک خدمت
۱۹.....	رضایت شغلی و ترک خدمت
۲۳.....	نظریه های رضایت شغلی
۲۴.....	نظریه انسان تک انگیزه‌ای
۲۴.....	تئوری مبتنی بر هدف
۲۵.....	نظریه انتظار و احتمال
۲۵.....	تئوری برابری
۲۵.....	نظریه X و Y
۲۶.....	تئوری رشدنیافتگی - رشدیافتگی
۲۷.....	نظریه انگیزه کسب موفقیت
۲۷.....	نظریه تشویق
۲۸.....	تئوری تقویت
۲۸.....	تئوری اسنادی
۲۸.....	تئوری دو عاملی انگیزشی هرزبرگ

فصل دوم: حقوق شهروندی

۳۵.....	حقوق شهروندی
۳۷.....	انواع حقوق شهروندی

فصل سوم: تبعیض

۴۳.....	تبعیض
۴۳.....	تبعیض جنسی
۴۴.....	تبعیض قومی
۴۴.....	تبعیض جسمی
۴۶.....	مدیریت سالم بدون تبعیض
۴۷.....	تبعیض در محیط کار
۴۷.....	پارتنری بازی در محیط کار
۴۸.....	اثرات تبعیض بین کارمندان
۴۸.....	فرق گذاشتن بین کارمندان
۴۹.....	تبعیض در قالب آزار جنسی
۴۹.....	جانب‌داری در شکل تلافی
۴۹.....	نادیده گرفتن استعداد
۵۰.....	روحیه پایین کارمندان
۵۰.....	احساس نفرت
۵۰.....	استعفای کارمندان
۵۰.....	متوقف شدن رشد
۵۱.....	نمونه‌هایی از تبعیض در محیط کار

فصل چهارم: انگیزش

صفحه	عنوان
۵۵	انگیزش.....
۵۷	نظریه‌های انگیزش.....
۵۷	نظریه‌های محتوا.....
۵۸	نظریه نیاز مزلو.....
۵۹	نظریه ESG آلدرفر.....
۶۰	نظریه تایلور.....
۶۰	نظریه داگلاس مک گرگور.....
۶۱	نظریه کریس آر گریس.....
۶۳	نظریه‌های فرایندی.....
۶۳	نظریه‌های مبادله.....
۶۴	نظریه اسناد.....
۶۴	نظریه انتظار.....
۶۶	نظریه انتظار و عدالت.....
۶۶	نظریه انصاف یا برابری.....
۶۸	نظریه هدف‌گذاری.....
۶۸	نظریه‌های تقویت یا شرطی کردن عامل.....
فصل پنجم: رفتارهای نامطلوب	
۷۳	اخلاق.....
۷۵	رفتار.....
۸۰	اخلاق از دیدگاه میل.....
۸۲	نظریه اخلاق فایده‌گرا.....
۸۴	گستره رفتارهای نامطلوب در فایده‌گرایی.....