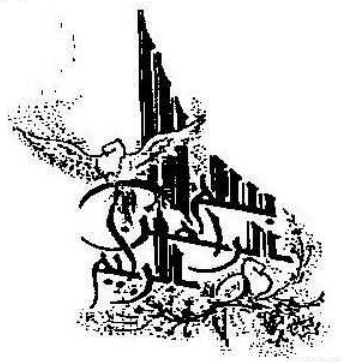


۸۱۵۸

۹۵ - ۴، ۱۹

~~۳۸۳۵۴~~
~~۹۵، ۱۶۲~~



مولفه های از توانمند سازی و ارتباط آن با رضایت شغلی

حسین خلیلی

انتشارات دبیران

سرشناسه	: خلیلی، حسین، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: مولفه‌هایی از توانمندسازی و ارتباط آن با رضایت شغلی / حسین خلیلی.
مشخصات نشر	: تهران: دبیران، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۵۲ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۲۰۶-۹۷-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۴۸] - ۵۲.
موضوع	: کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: Job satisfaction
بند - سطر	: HD/۱۳۹۵/۵۰م۸خ/
رده - دیویی	: ۳۱۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۲۶۴۳۰۴



نام کتاب: مولفه‌هایی از توانمندسازی و ارتباط آن با رضایت شغلی

نام مولف: حسین خلیلی

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۵

تیراژ ۱۰۰۰

قیمت: ۶۰۰۰۰ ریال

ISBN: 978-600-6206-97-4

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۲۰۶-۹۷-۴

آدرس: تهران میدان انقلاب ابتدای خیابان کارگر جنوبی کوچه شهید مهدیزاده پلاک 7

تلفن: ۶۶۴۳۲۱۱۱

۵	مقدمه
۸	توانمند سازی
۸	تفویض اختیار
۹	مشارکت سازمانی
۹	نظام پاداش
۱۰	رضایت شغلی
۱۱	ریشه های توانمند سازی کارکنان
۱۵	رویکردهای توانمند سازی
۱۵	رویکرد مکانیکی
۱۵	راهبردهای ضمنی توانمند سازی
۱۶	رویکرد ارگانیکی
۱۸	عوامل موثر بر رضایت شغلی
۲۰	اندازه گیری رضایت شغلی
۲۱	مدل چهار مرحله ای توانمند سازی تری ویلسون
۲۳	جدول ویلسون
۲۴	مدل توانمند سازی کانگر
۲۵	نمودار عوامل بالقوه ضعیف ساز
۲۶	مدل توانمند سازی کوبین و اسپریتزر
۲۷	مؤلفه های توانمند سازی

۲۸..... پاداش های ویژه :

۳۷..... پاداش های عمومی :

۳۸..... نظام های پاداش موثر :

۴۲..... محاسبات پژوهشی.....

۴۴..... ساختار های مدیریتی.....

منابع ماخذ

www.ketab.ir

یکی از سازمانهای مهم و موثر در جهان امروز و آینده ، سازمان آموزش و پرورش است . سازمانی که الگوی کلیه نهادها و موسسات و سازمانهای رسمی جامعه است . موضوع اساسی و محور اصلی این سازمان ((انسان)) است و مهمترین و دشوارترین مساله ی مبتلا به انسان تعلیم و تربیت اوست . ثمر بخشی این سازمان از یکسو تبدیل انسانهای خام و مستعد به انسانهای سالم ، خلاق بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تامین کننده ی نیازهای نیروی انسانی جامعه در سطوح مختلف و در بخشهای متفاوت زندگی ، اجتماعی و اقتصادی است . لذا به جهت اهمیت آموزش و پرورش در به ثمر رسیدن کیندگی سرمایه های نیروی انسانی هر کشوری به این امر در این پژوهش پرداخته شده است .

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه ،خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می شوند . هر گونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد . توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و را کد پنهان است . هر سازمان و مدیریتی که بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند همان اندازه امکان رشد و توسعه و بهره وری بیشتری حاصل خواهد شد .

رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان در آن سازمان می شود و آن احساس مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند با توجه به استفاده ی بهینه از تخصص و توانانیهای فکری افراد سازمان ایجاد می گردد . نیروی فکری انسان بر خلاف سایر منابع با مصرف کردن ، کاهش و یا مستهلک نمی شود . هر چه قدر از تخصص و تفکر انسان در وظایف بیشتر استفاده شود به همان همان اندازه میزان رضایت شغلی بیشتر حاصل می یابد .

سازمانی که از رویکرد های نوین منابع انسانی بهره می برد ، می تواند راه پیشرفت و موفقیت خود را مطمئن تر ببیماید و مسیردستیابی به توسعه خود را تضمین کند . در بحث رقابت بین الملل ، سازمان هایی پیشتاز هستند که توسعه منابع انسانی در آنها به عنوان یک اصل اساسی مطرح باشد . در این راه یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث توانمند سازی و بالا رفتن میزان رضایت شغلی کارکنان است. در جهان کنونی ، توانمند سازی منابع انسانی عنصر اصلی و مهمی است که می توان به واسطه آن ، در جهت پویایی و سنت گریزی در سازمان ها گام برداشت و محیط و جو سازمانی را در جهت افزایش بهره وری نیروی انسانی ، متحول نمود. توانمند سازی ، فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است ، در این فرایند به کارکنان کمک می شود تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود ببخشند و بر احساس نا توانی و در ماندگی خود چیره شوند و در نهایت بر احساسات مثبت افراد نسبت به شغل خویش حاصل گردد و احساس رضایت شغلی حاصل گردد. در واقع توانمند سازی در اینجا ، به معنای بسیج انگیزه های درونی افراد است که منجر به رضایت شغلی افرادی شود و رضایت شغلی ، حدی از احساسات و نگرشهای مثبت افراد است که نسبت به شغل خویش دارا هستند و منجر به بهره وری بیشتر و متعهد شدن در کار می گردد .