
مدیریت استعداد و رضایت شغلی در سازمان

مؤلف:

علی فتاحی

مسیح بهراد



سخنوران

۱۳۹۵

سرشناسه	:	فتاحی، علی، ۱۳۴۵ -
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت استعداد و رضایت شغلی در سازمان/مولفین علی فتاحی، مسیح بهراد.
مشخصات نشر	:	تهران : سخنوران، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۵۴ ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۷۹۲-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	استعداد
موضوع	:	Ability
موضوع	:	رضایت از کار
موضوع	:	Job satisfaction
موضوع	:	رفتار سازمانی
موضوع	:	Organizational behavior
شناسه افزوده	:	بهراد، مسیح، ۱۳۶۱ -
رده بندی کنگره	:	BF۶۳۱ ف۲م۴ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	:	۹/۱۵۳
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۲۵۱۹۶۳



شماره تماس: ۰۲۱۶۶۴۷۶۳۰۶ - ۰۹۱۹۴۶۱۶۶۱۳
 آدرس: کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول، انتشارات سخنوران
 آدرس الکترونیکی: thesis.pub2014@gmail.com
 آدرس سایت: www.thesispublication.com

که عنوان کتاب مدیریت استعداد و رضایت شغلی در سازمان

که مولف علی فتاحی، مسیح بهراد

که صفحه آرا و طراح جلد اعظم عباسی

که ناشر سخنوران

که شمارگان ۱۰۰۰ نسخه

که نوبت چاپ اول ۱۳۹۵

که قیمت ۴۰۰۰ تومان

ISBN: 978-600-383-792-8

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار.....
۱۳	فصل اول: مقدمه.....
۲۱	فصل دوم: مدیریت استعداد.....
۲۲	تعریف استعداد.....
۲۴	مفاهیم مدیریت استعداد و دیدگاه‌ها در مورد آن.....
۲۸	تاثیر مدیریت استعداد بر ابعاد غیر مالی عملکرد.....
۳۱	فصل سوم: عوامل راهبردی زمینه ساز مدیریت استعداد.....
۳۱	راهبرد سازمان.....
۳۲	نقش و حمایت مدیران.....
۳۳	فرهنگ سازمانی.....
۳۳	مدیریت منابع انسانی.....
۳۴	اهمیت مدیریت استعداد.....
۳۵	فصل چهارم: مدل‌های ارائه شده در زمینه مدیریت استعداد.....
۴۳	فصل پنجم: سخن پایانی.....
۴۷	فهرست منابع.....
۴۷	الف- منابع فارسی.....
۵۲	ب- منابع انگلیسی.....

پیشگفتار

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز حساسیت رضایت فردی می‌گردد. در واقع می‌توان گفت که هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت کارکنان در کارکنان مؤسسه خود است (شفیع آبادی، ۱۳۷۸، ۹۹). مدیریت استعداد این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، با استعدادها و مهارت‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته‌اند. همچنین مسیر شغلی آن‌ها شفاف است و به عنوان یک عامل تحریک‌فزاينده برای فرصت‌های شغلی بهتر، درون و بیرون سازمانی، عمل می‌کند که اینها موجبات افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که متعین بر مینه شغل آن چیزی را که برای کارکنان ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (مقیم، ۱۳۸۵). به طور اساسی رضایت شغلی عبارت است از حد احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است به این مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و احساس خوبی در باره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. انتخاب شایسته، نگهداشت و پرورش نیروی کار، خروجی سازمان را ارتقا داده و رضایت شغلی افراد را بهبود

بخشیده و در نهایت باعث بهره‌وری می‌شود (ریوکس و برنتال، ۲۰۰۸). امروزه، مهمترین دغدغه مدیران توسعه‌ی منابع انسانی، حفظ و توسعه استعدادهای سازمانی است و مدیریت استعدادهای درخشان نام کردن سازمانها تاثیر حیرت انگیز دارد (کارت رایت، ۲۰۰۷، ۷). پس چون فرآیند مدیریت استعداد در ارتباط با منابع انسانی سازمان و بر آنان تاثیر می‌گذارد از این رو بررسی و تحلیل تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

علی فتاحی

بهار ۱۳۹۴

www.ketab.ir