

چرخش کاری در سازمان

علی کرمی

www.ketab.ir

سرشناسه: کرمی، علی، ۱۳۶۳ تیر
عنوان و نام پدیدآور: چرخش کاری در سازمان/ علی کرمی.
مشخصات نشر: قم: آیین احمد(ص)، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری: ۶۸ص. ۱/۵: ۵۴۲/۱۴س. ۳.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۲۶-۵۸-۳
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: کتابنامه: ص ۵۶ - ۵۷.
موضوع: نیروی انسانی-- ایران-- مدیریت-- نمونه‌پژوهی
موضوع: Manpower planning-- Iran-- Case studies
موضوع: رضایت از کار -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع: Job satisfaction -- Iran -- Case studies
موضوع: بهره‌وری -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع: Productivity -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی: ۵۷۷۳۵۲۱



چرخش کاری در سازمان

علی کرمی

ویرایشگر فنی: میثم اسکندری روه‌بهرانی

ناشر: انتشارات آیین احمد(ص)

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۸

قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان

چاپ: سمردی

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۲۶-۵۸-۳

همه حقوق محفوظ است.

آدرس ناشر و مرکز پخش: قم، شرک ایثار، کوچه ۱۵، پلاک ۱۵ واحد ۵ انتشارات آیین احمد(ص)

بمراه: ۰۹۱۲۲۵۲۰۲۹۳

پست الکترونیکی: Ayynahmhad@gmail.com

پیشگفتار

در محیط رقابتی امروز سازگاری، پاسخ خوبی به تغییرات محیطی و سازمان به منظور حفظ مزیت رقابتی آن‌ها می‌باشد. از طرفی سازگاری محیطی نمی‌تواند به‌طور مؤثر کارایی مدیریت سازمان‌ها را بهبود بخشد. بلکه نیازمند ایجاد استراتژی‌هایی است که دارای مکانیسم قوی برای پیش‌بینی روند واقعی تغییرات محیطی باشد. توسعه و بهسازی جزء دومین نظام از نظام‌های مدیریت منابع انسانی است. پیاده‌سازی نظام توسعه‌ی نیروی انسانی در فضای کسب و کار حال حاضر بسیار مهم می‌باشد. بدین منظور در کتاب حاضر تلاش شده است ضمن به تصویر کشیدن نگاهی مفهومی به نظام گردش شغلی در سازمان‌ها و بیان مزایا و معایب این نظام به صورت کامل بیان گردد و در پایان از سرکار خانم شیرین مهربان، استاد گرانقدرم بخاطر راهنمایی‌های همیشگی‌شان کمال تشکر را دارم و همچنین از دانشجویان عزیز، همکاران گرامی و خوانندگان محترم استعدا داریم که با رهنمودهای ارزشمند خود ما را در جهت رفع نقایص احتمالی یاری نمایند.

فهرست مطالب

۱	بخش اول: چرخش شغلی
۲	مفهوم چرخش شغلی و تخصص گرایی
۵	اهمیت گردش شغلی در سازمان
۸	محدودیت‌های گردش شغلی
۹	مزایای گردش شغلی مدیران
۹	مزایای برنامه گردش شغلی برای کارمندان
۱۰	مزایای گردش شغلی برای سازمان
۱۱	الزامات ساختاری گردش شغلی
۱۵	چالش‌های پیش روی گردش شغلی
۱۶	گردش شغلی، تکنیک بهسازی منابع انسانی
۱۸	گردش شغلی راهکاری برای ایمنی مشاغل
۲۰	عوامل اثر گذار بر استقرار نظام گردش شغلی
۲۱	نتایج گردش شغلی در سازمان
۲۳	بخش دوم: ارتباط گردش شغلی با مهارت و رضایت شغلی کارکنان
۲۴	رضایت شغلی
۲۵	انواع رضایت شغلی
۲۵	رضایت درونی

۲۵.....	رضایت بیرونی
۲۶.....	نظریه‌های انگیزشی و رضایت شغلی
۲۷.....	نظریه ارزش
۲۸.....	نظریه هالند
۲۸.....	نظریه بریل
۲۹.....	نظریه نقشی
۲۹.....	تعاریف توانمندسازی
۳۲.....	رویکردهای توانمندسازی
۳۳.....	۱- توانمندسازی از دیدگاه عقلایی
۳۳.....	۲- توانمندسازی از دیدگاه انگیزش
۳۴.....	۳- توانمندسازی از دیدگاه فوق انگیزشی
۳۵.....	۴- توانمندسازی از دیدگاه روان-سیاسی
۳۶.....	۵- توانمندسازی از دیدگاه روان-نمادین
۳۶.....	۶- توانمندسازی از دیدگاه رابطه‌ای
۳۷.....	۷- توانمندسازی از دیدگاه روان‌شناختی
۳۸.....	ابعاد کلیدی توانمندسازی
۴۳.....	اجزای توانمندسازی
۴۷.....	ارتباط گردش شغلی با مهارت و رضایت شغلی کارکنان
۵۱.....	منابع و مأخذ

مقدمه

در محیط رقابتی امروز سازگاری، پاسخ خوبی به تغییرات محیطی و سازمان به منظور حفظ مزیت رقابتی آن‌ها می‌باشد. از طرفی سازگاری محیطی نمی‌تواند به‌طور مؤثر کارایی مدیریت سازمان‌ها را بهبود بخشد. بلکه نیازمند ایجاد استراتژی‌هایی است که دارای مکانیسم قوی برای پیش‌بینی روند واقعی تغییرات محیطی باشد. ضروری است که فعالیتهای سازمان به‌طور مداوم اصلاح و تعدیل شود. و از طرفی این سازمان‌های یادگیرنده (معرفت پذیر) هستند که می‌توانند نیازهای محیطی را به‌خوبی تشخیص داده و ابزار لازم جهت تطبیق خود با آن را فراهم ساخته و به حیات خود ادامه دهند. بنابراین کارکنان منبع مهمی برای موفقیت سازمان‌ها بوده و مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق رهبری و ایجاد محیط کاری با جو منعطف و با رضایت شغلی کارکنان را بهبود بخشیده و موجب شوند کارکنان علاقه بیشتری به کار پیدا کنند. رابین معتقد است که رهبری و فرهنگ سازمانی به برون داد کارکنان مثل (بهره‌وری، غیبت و رضایت شغلی) تأثیر می‌گذارد. چراکه رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که زمینه رشد را

برای کارمند فراهم می‌کند و رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند.

توسعه و بهسازی جزء دومین نظام از نظام‌های مدیریت منابع انسانی است. پیاده سازی نظام توسعه ی نیروی انسانی در فضای کسب و کار حال حاضر بسیار مهم می‌باشد، چنانکه بدون توسعه و آموزش کارکنان و آشنا کردن آنان با مهارت‌های جدید، به قدر یقین می‌توان گفت که سازمان رو به نابودی و حذف از گردونه ی رفات پیش می‌رود. در توسعه ی نیروی انسانی سازمان وظیفه دارد به ارتقاء دانش و عملکرد کارمندان خود با استفاده از روش‌های مختلف، پردازد. بعضی از این روش‌ها عبارتند از آموزش، ارزیابی عملکرد، چرخش شغلی که هر کدام از این مباحث تئوری‌های خاص خود را دارد. در حال حاضر قدرت رقابتی ملت‌ها، در گرو کیفیت سرمایه انسانی آنها است. مدیریت "سرمایه انسانی" در سازمان‌ها حیاتی ترین نوع مدیریت به شمار می‌آید. فرسودگی سرمایه انسانی، کیفیت کالاها و خدمات تولیدی را به مخاطره می‌اندازد. بنابراین تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است و از

این روست که مسئولان سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتار و منابع انسانی توجه خاصی به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند.

بدین منظور در این پژوهش به بررسی رابطه بین چرخش شغلی با توانمندی و رضایت شغلی کارکنان پست استان لرستان، پرداخته می‌شود. در این فصل پس از بیان مسئله تحقیق به بیان اهمیت و ضرورت آن می‌پردازیم. همچنین اهداف تحقیق را بیان می‌کنیم. چارچوب نظری تحقیق که بنیان اصلی طرح سؤال و موضوع تحقیق بوده است در این فصل آورده شده و در ادامه به فرضیه‌های تحقیق و ... نیز اشاره شده است.