

۲۲۲۸۰۷۴

بسامد هم‌ارز

توانمندسازی و رضایت شغلی

مربیان امور تربیتی

تألیف:

مجید نبیسی

www.ketab.ir



انتشارات آوای نور

تهران - ۱۴۰۰

www.ketab.ir

سرشناسه	: نیسی، مجید، ۱۳۵۷-
عنوان و نام پدیدآور	: بسامد همارز توانمندسازی و رضایت شغلی مربیان امور تربیتی/تالیف مجید نیسی.
مشخصات نشر	: تهران : آوای نور، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: [۱۳۰]ص.: نمودار.
شابک	: 978-600-309-813-8
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه : ص. [۱۰۷ - ۱۲۰].
موضوع	: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment -- Iran
موضوع	: معلمان -- ایران -- رضایت از کار
موضوع	: Teachers -- Job satisfaction -- Iran
رده بندی کنگره	: HD۵۰/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۴۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۵۰۳۴۶
اطلاعات رکورد	: فیبا
کتابشناسی	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

www.ketab.ir

بسامد هم‌ارز توانمندسازی و رضایت شغلی مربیان امور تربیتی

تألیف: مجید نیسی

ناشر: آوای نور

چاپ: اول ۱۴۰۰

شمارگان: ۳۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۸۱۳-۸



نشانی: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری، پلاک ۹۹، طبقه

دوم، تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵، نمابر: ۶۶۴۸۰۸۸۲

قیمت ۵۰۰۰۰ تومان

همه حقوق برای ناشر و مؤلف محفوظ است.

پیشگفتار

شالوده‌ی ثروت هر سازمان امروزی را کارکنان در قالب دانش و مهارت و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. بسیاری از سازمان‌ها مهم‌ترین عامل بهره‌وری یک سازمان را نیروی انسانی می‌دانند و خیلی از سازمان‌ها به این امر بی‌توجه می‌باشند و حیات خود را در فناوری جدید و منابع روزافزون می‌دانند. این موضوع از آن جهت حائز اهمیت است که در این سده منشأ اصلی برتری رقابتی، فناوری جدید نخواهد بود، ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد، جلب حمایت و مشارکت کارکنان خواهد بود که در سایه‌ی توانمندسازی به دست خواهد آمد. سازمان‌های جامعه و در رأس آنها سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از متولیان پرورش نیروی انسانی همان گونه که به مقابله با چالش‌های کاری می‌روند و بهینه‌سازی مستمر را در اولویت قرار می‌دهند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می‌کنند. زیرا در سازمان‌هایی که مدیریت پیرو رویه‌های «امرونی» هستند، تنها بخشی از ظرفیت ذخایر انسانی سازمان به کار گرفته می‌شود و این بدان معنا است که بار مشکلات سازمان افزایش یافته و این امر کوتاه شدن عمر مدیریت مدیران را تسریع می‌نماید؛ و همچنین زمینه‌ی نارضایتی‌های شغلی نیز فراهم می‌آید. بر این اساس سازمان آموزش و پرورش در سطوح مختلف سازمانی، بالأخص در سطوح اجرای برنامه‌های درسی و پرورشی یعنی مدارس، نیازمند کارکنان توانمندی است تا همراه با تغییرات سریع و شگرف دنیای پیچیده‌ی کنونی مقابله نموده و به اهداف سازمانی دست پیدا نمایند؛ در نتیجه‌ی تحقق مقاصد کاری، خرسندی و خشنودی کارکنان فراهم می‌شود و زمینه‌ی دستیابی به اهداف فردی، هموار می‌گردد و این نیز به نوبه‌ی خود، کار آیی و اثربخشی سازمانی را به ارمغان خواهد آورد.

در سطح اجرای برنامه‌ها و اهداف درسی و پرورشی، مربیان امور تربیتی مدارس به عنوان پرچمدار پرورش همه‌جانبه‌ی شخصیت نسل‌های آینده ایران زمین و یا به عبارت دیگر سفیر و مبلغ انتقال ارزش‌های ملی و اسلامی کشور ایران به دانش آموزان، وظیفه‌ی بس دشوار در انجام مأموریت خود در قبال جامعه و به ویژه رقبای خارجی داشته و دارند؛ این رقبا با اهداف متفاوت سیاسی و فرهنگی روز به روز با پرداخت هزینه‌های گزاف و استخدام امکانات مادی و انسانی فراوان فرهنگی اقدام به گسترش و رواج فرهنگ موردنظر در میان کودکان،

جوانان و نوجوانان نموده‌اند. بدین جهت مربیان امور تربیتی با توجه به وظایف شغلی‌شان به‌ناچار برای مقابله با هجوم فرهنگی همه‌جانبه و کمک به سازگاری جمعی و فردی و خود راهبری شخصی جامعه‌ی دانش‌آموزی، می‌بایستی آمادگی به‌روزی داشته باشند؛ بدیهی است در صورت عدم آمادگی و نیز عدم توجه متصدیان نظام آموزشی به امر توانمندسازی مربیان برای پاسخگویی به شرایط مذکور، زمینه‌ی اتخاذ تدابیر و پاسخ‌های نامناسب و ناکافی در مقابله با معضلات فرهنگی و تربیتی و به‌ویژه موارد پیش‌بینی نشده از سوی مربیان را فراهم می‌کند؛ این امر می‌تواند به‌طور ضمنی احساس ناخوشایندی و ناکارآمدی را به این نیروی انسانی ویژه از نظام آموزش و پرورش القاء و به‌تدریج زمینه‌ساز نارضایتی شغلی‌شان را فراهم می‌آورد؛ بنابراین مربیان امور تربیتی شاغل در سطوح مختلف تحصیلی با مخاطبینی سروکار دارند که غالباً یا در دوران کودکی خود (دوره‌ی تکوین شخصیت) و یا اوایل دوره‌ی بلوغ و نوجوانی (مهم‌ترین و بحرانی‌ترین دوره‌ی زندگی افراد) هستند این مربیان به‌عنوان یکی از مخربان اهداف نظام تربیتی با داشتن مسئولیتی سنگین و دشوار در راهنمایی و هدایت دانش‌آموزان و در جهت سازگاری با شرایط ناپایدار کنونی، نیازمند توانمندسازی به‌روز و مستمر، از طرف مدیریت سازمان آموزش و پرورش می‌باشند تا بتوانند در مقابله با چالش‌های جدید و سریع جهانی به‌ویژه در عرصه‌ی تبلیغات و فشارهای فرهنگی گوناگون، شغلی مفید و کارکنان مؤثری باشند و بر این اساس از حرفه‌ی خود احساس خرسندی و رضایت نمایند. کتاب حاضر در حوزه‌ی پرورشی و در نوع خود به‌عنوان اولین اثر در راستای تبیین اهمیت توانمندسازی و رضایت شغلی مربیان امور تربیتی، ضمن بررسی عوامل فوق‌الذکر، توانمندسازی را در جهت و بر مبنای تعامل با رضایت شغلی مربیان امور تربیتی مدارس تبیین کرده و به ارائه مدلی مرتبط با شرایط و ویژگی‌های خاص پست مربی تربیتی پرداخته است.

مجید نیسی

تابستان ۱۴۰۰

فهرست مطالب

فصل اول: مفاهیم نظری توانمندسازی

۱۳	تعاریف توانمندسازی
۱۶	ویژگی‌های افراد توانمند
۱۸	ویژگی‌های بارز افراد توانمند
۱۸	خود نمربخشی (خود کارآمدی)
۱۹	خودمختاری
۱۹	نفوذ فردی
۱۹	هدمندی (پرباری)
۱۹	اعتماد و پشت گرمی
۲۰	کنترل درونی
۲۰	مفاهیم مهم و دقیق حوزه‌ی توانمندسازی
۲۰	استقلال (خودمختاری)
۲۰	شایستگی (صلاحیت)
۲۱	سودمندی (مؤثر بودن)
۲۱	تأثیرپذیری

فصل دوم: توانمندسازی و اصول مدیریت سنتی

۲۷	توانمندسازی: رویکرد مکمل اصول مدیریت سنتی
۲۷	هدایت
۲۷	توانمندسازی
۲۸	ارزیابی
۲۸	شریک سازی
۲۸	تعالی سازمانی
۲۹	فرهنگ توانمندسازی

پیش‌نیازهای توانمندسازی ۲۹

فصل سوم: اصول و استراتژی‌های توانمندسازی

اصول توانمندسازی ۳۵

استراتژی‌های توانمندسازی ۳۶

فصل چهارم: فرآیند توانمندسازی و غنی‌سازی شغلی

فرآیند توانمندسازی ۴۱

مرحله اول: تسهیم اطلاعات ۴۱

مرحله دوم: خودمختاری و استقلال کاری در سرتاسر خدمت‌های سازمان ۴۱

مرحله سوم: جایگزین کردن تیم‌های خودگردان به جای سلسله‌مراتب‌ها ۴۱

غنی‌سازی شغلی و توانمندسازی ۴۳

عوامل مؤثر در فرآیند توانمندسازی کارکنان ۴۳

فواید فردی توانمندسازی برای مدیران ۴۵

منافع سازمانی توانمندسازی ۴۶

فصل پنجم: مبانی رضایت شغلی

رضایت شغلی ۴۹

دیدگاه انگیزشی ۴۹

شاخص تک‌بعدی ۴۹

دیدگاه ارزشیابی ۴۹

اهمیت رضایت شغلی ۵۰

مدل‌های رضایت شغلی ۵۰

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ۵۱

پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی ۵۴