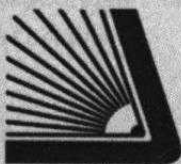


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ بنامتسم و ما یسیر

ارائه ی مدلی جهت بررسی ادراکات
کارکنان بانک ها در ارتباط با رضایت
شغلی با استفاده از فنون طراحی شغل

www.ketab.ir

مصطفی برامکی
محمد رسول کرمی
حسن فراهانی



انتشارات نظری

ارائه ی مدلی جهت بررسی ادراکات کارکنان بانک ها در ارتباط با رضایت شغلی با استفاده از
فنون طراحی شغل /مصطفی برامکی ، محمدرسل کرمی ، حسن قراهانی
تهران: انتشارات نظری، ۱۴۰۰

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

ص ۱۱۲

مشخصات ظاهری

۹۷۸-۶۲۲-۲۰۹-۷۷۳-۸

شابک

فیبا

وضعیت فهرستی نویسی

بانکداری-ایران-کارکنان-نمونه پژوهی-رضایت از کار

موضوع

HG۳۲۷۰/۲

رده بندی کنگره

۳۳۲/۱۰۹۵۵

رده بندی دیویی

۷۴۱۴۱۹۴

شماره کتابشناسی

نام کتاب : ارائه مدلی جهت بررسی ادراکات کارکنان بانک ها در ارتباط با رضایت شغلی با استفاده ازفنون طراحی شغل
نویسنده: مصطفی برامکی /محمد رسول کرمی /حسن قراهانی
نوبت چاپ : اول -۱۴۰۰
شمارگان :۳۰۰

« کلیه حقوق مادی ، چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر می باشد »

دفتر مرکزی : تهران، خیابان ولی عصر (عج) ، خیابان سید جمال الدین اسدآبادی (یوسف آباد) ،

نبش خیابان فتحی شقاقی ، جنب بانک سپه پلاک ۳۲ ، طبقه ۲ ، واحد ۱۷

E-mail: nazaribook@yahoo.com
www.nazaribook.ir



انتشارات نظری

تلفن : ۸۸۱۰۲۷۷۵
همراه : ۰۹۱۹۰۱۲۹۴۵۵

قیمت : ۴۷۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

۷.....	مقدمه
۱۱.....	بخش اول: کلیات
۱۳.....	فصل اول: نقش طراحی مشاغل در بانک ها
۲۱.....	فصل دوم: ایجاد انگیزش و روضه در کارکنان
۲۷.....	فصل سوم: طراحی مشاغل
۳۱.....	فصل چهارم: نظریات طراحی شغل
۴۷.....	فصل پنجم: فنون طراحی شغل
۵۵.....	بخش دوم: مطالعه رضایتمندی شغلی منابع انسانی در بانک ها
۵۷.....	فصل اول: جامعه آماری و نحوه انجام پژوهش
۷۳.....	بخش سوم: ارزیابی و ارائه راهکار
۷۵.....	فصل اول: اشاره ای به خلاصه یافته ها
.....	فصل دوم: شناسایی عوامل فرعی تأثیر گذار بر رضایت کارکنان بانک ها در بکارگیری
۸۷.....	فنون طراحی شغل
۹۹.....	بخش چهارم: ارزیابی و ارائه راهکار
۱۰۱.....	فصل اول: رضایتمندی شغلی منابع انسانی در بانک ها

مقدمه

نظر به اهمیت طراحی شغل و حساسیت آن در بانک ها، یکی از دغدغه های مدیریت منابع انسانی در سازمان ها، طراحی صحیح شغل مورد نیاز سازمان می باشد.

بطوری که از یک طرف اهداف سازمان محقق شود و از طرف دیگر نیازهای کارکنان نیز برآورده شود. لذا مدیران در زمان طراحی شغل نیازهای سازمان و کارکنان را توأمان در نظر می گیرند. به نحوی که نه منافع سازمانی و نه تحقق اهداف به خطر افتد و نه اینکه با کارکنان به مثابه اجزای بی جان سازمانی رفتار شود. شکی نیست که اعضای سازمان می توانند در تحقق اهداف آن نقش بسزایی داشته باشند، چرا که تجربه ثابت کرده است داشتن کارکنان شاداب که از شغل خود نه صرفاً از جهت مالی بلکه از جهت طراحی احساس رضایت می کنند، عامل مهم موفقیت سازمانی بوده است.

اولین وظیفه عملیاتی مدیریت منابع انسانی، تدارک تعداد و انواع مناسب نیروی انسانی برای نیل به اهداف سازمانی است. فرایند استخدام، فرایندی چهار مرحله ای است که شامل تعیین کار بر اساس اهداف سازمان، طراحی مشاغل، کار

شکافی، تجزیه و تحلیل مشاغل و برنامه ریزی منابع نیروی انسانی می باشد. هر شغل دارای اجزاء، عناصر، عوامل و مؤلفه هائی است (مانند یک آپارتمان). یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد منابع انسانی در سازمانها چگونگی طراحی شغل آنان است. طراحی شغل نه تنها در کارایی نیروی انسانی مؤثر است بلکه کیفیت زندگی کاری آنها را نیز تحت تاثیر قرار می دهد.^۱ چنانچه مدیران منابع انسانی در سازمان مایل باشند که نیروی انسانی واجد شرایط را جذب نمایند، باید مسایل مربوط به طراحی شغل را به خوبی بدانند. می دانیم مشاغل سنگ زیربنای هر سازمان و پیوند دهنده سازمان و منابع انسانی آن هستند. مشاغل باید نمایانگر منابع درآمدی کارکنان و ابزار پاسخگویی به سایر نیازهای انسانی آنان نیز باشد. برای اینکه سازمان و کارکنان به این منافع دست یابند، باید مشاغل، کیفیت زندگی کاری بالا را فراهم سازند. حصول کیفیت زندگی کاری بالا، مستلزم آن است که مشاغل به خوبی طراحی شوند. طراحی مجدد شغلی اثربخش، که هم بر کارایی و هم بر کیفیت زندگی کاری اثر می گذارد، باید منطبق بر نیازهای عامل انسانی و ویژگیهای رفتاری باشد، در این صورت نقش متخصصان و مدیران منابع انسانی که پیچیده تر و مهمتر از مدیریت مواد خام یا مدیریت مالی است، آن است که تصمیم بگیرند چه ویژگی ها، نیازها و تفاوت های رفتاری کارکنان بر عملکرد آنها و سازمان اثر می گذارند و بتوانند توازنی مطلوب بین عوامل شغلی و عوامل رفتاری منطبق بر نیازهای کارکنان برقرار سازند.^۲ کارکنانی که طراحی شغلی خوبی دارند با انجام دادن کار خود احساس خوشحالی می کنند؛ زیرا از لحاظ درونی ارضا می شوند. طراحی شغل از وظایف مدیران است. بنابراین، باید ترکیب فعالیتها به

^۱ سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

^۲ افروز، طاهره (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

گونه ای باشد که کارکنان مهارت‌های متنوعی را برای پیشبرد هدف‌های سازمان به کار گیرند. روش طراحی مشاغل، تأثیر مهمی روی سازمان و نیروی انسانی دارد. مشاغلی که به طور ضعیف طراحی شده اند، اغلب به خستگی و ملالت و عواقب بعدی آن مانند نقل و انتقال در شغل، کاهش انگیزه و رضایت، کاهش بهره وری و افزایش هزینه ها منجر می شود. بسیاری از این نتایج منفی را می توان با طراحی مناسب مشاغل به حداقل رساند. طراحی مناسب مشاغل به دنبال در نظر گرفتن و ادغام اجزای مهم شغل و مشخصات فردی شاغل است به طوری که در انجام مشاغل، نیازها و اهداف فردی و سازمانی همزمان مورد توجه قرار گیرد.^۱

در بانک ها که خود دارای ساختار بوروکراسی می باشند و تمامی امورات کاری بر طبق قوانین و رویه ها و خطی مشی های از پیش تعیین شده در جریان است، طراحی شغل از اهمیت بسزایی برخوردار است. چرا که از یک طرف رسمیت بالا، آزادی عمل مدیران و کارکنان را شدیداً کاهش داده و از طرف دیگر ماهیت تکراری مشاغل و نداشتن تنوع کاری، پس از مدتی کارکنان را از کار دل زده می کند، بطوریکه از کار خود لذت نمی برند و اکثریت از پنجره امرار معاش به شغل خود نگاه می کنند.

در این کتاب تلاش گردیده است به طراحی مدلی جهت بررسی ادراکات کارکنان بانک ها در ارتباط با رضایت از بکار گیری روش های توسعه، گردش و غنای شغلی در طراحی شغل پرداخته شود.

امید است در نظر خوانندگان ارجمند مفید واقع شود.

مصطفی برامکی

^۱ سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.