

عنوان مقاله:

مطالعه و بررسی میزان ارتقا و افزایش بهره وری و انگیزش شغلی با نقش میانجی و تاثیر گذار مدیریت مشارکتی در سازمان ها

محل انتشار:

پنجمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

لیلا رسول زاده - کارشناس ارشد مدیریت دولتی و مسئول واحد اجرایی شهرداری منطقه ۱۶ شهرداری تهران

خلاصه مقاله:

گسترش فرهنگ مدیریت مشارکتی به سان رویکردی نو و جامع به کل مجموعه بخشی از هدف های بلند مدت مدیریت است که نظام های اجرایی آن را با توجه به شرایط خاص سازمان طراحی و به مورد اجرا می گذارند و با جابجایی فرد یا بروز اتفاقی خاص، متوقف نمی شود. یکی از عوامل اصلی و موثر در اجرای مدیریت مشارکتی، صداقت مدیریت است. در نظام مشارکت سازمانی، مدیران و کارکنان به تبادل نظر با یکدیگر می پردازند و همین امر منجر به ایجاد محیطی دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان متقابل در سازمان می شود. کارکنان با مشارکت در کارها خود را در سود و زیان سازمان سهیم می دانند و همه تلاش خود را با کمک مدیران در جهت افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان به کار می گیرند. در نظام مشارکت سازمانی، مدیران برای رسیدن به هدف هایشان با راه حل های پیشنهادی بسیاری از سوی کارکنان مواجه می شوند که پس از ارزیابی آن ها می توانند بهترین راه حل ممکن را انتخاب کنند. نکته مهم در به کارگیری شیوه های مشارکتی توجه به موانع و دشواری های فرا روی مدیران در سازمان هاست، زیرا با کسب آگاهی در زمین ههای اجرایی و درک صحیح موانع بهتر می توان به رویارویی با آنها پرداخت و در صورت تعامل با کارکنان بهتر می توان به این مهم دست یافت. ضمن این که باید زمینه های لازم اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، ساختاری و ... را برای اجرای موفقیت آمیز این نظام فراهم کرد تا اجرای آن با بحران مواجه نشود. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و انگیزشی شغلی کارکنان می باشد. هدف از بررسی پژوهش حاضر توصیفی تحلیلی می باشد.

کلمات کلیدی:

مدیریت مشارکتی، مدیریت انگیزشی، تعامل با کارکنان، مشارکت سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1131957>

