

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

توانمند سازی نیروی انسانی با رویکرد تحول اداری

مؤلفان:

دکتر محمد مهدی محبی

(استادیار دانشگاه پیام نور)

بابک عبدالملکی

(مدرس دانشگاه پیام نور)

سید علی اکبر حسین زاده

(عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)

علی صفایی شکیب

(عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)



انتشارات سکر

سرشناسه	:	محبی، محمد مهدی، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	:	توانمند سازی نیروی انسانی با رویکرد تحول اداری
مشخصات نشر	:	همدان: انتشارات سکر، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	:	۱۵۱ ص: جدول، نمودار
شابک	:	978-600-7538-13-5
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبای مختصر
یادداشت	:	فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.nlai.ir قابل دسترسی است
یادداشت	:	مؤلفان: محمد مهدی محبی، بابک عبدالملکی، علی اکبر حسین زاده، علی صفایی شکیب
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۸۲۲۹۳۴

توانمند سازی نیروی انسانی با رویکرد تحول اداری

مؤلفان:

دکتر محمد مهدی محبی (استادیار دانشگاه پیام نور)

بابک عبدالملکی (مدرس دانشگاه پیام نور)

سید علی اکبر حسین زاده (عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)

علی صفایی شکیب (عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)

ویراستار: دکتر ناصر کاظم خانلو

ناشر: انتشارات سکر



انتشارات سکر

چاپ و صحافی: پیشگام

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: ۱۳۹۴

شابک: 978-600-7538-13-5

تیراژ: ۱۰۰۰

بها: ۱۷۵۰۰۰ ریال

«تمامی حقوق برای ناشر و مؤلفان محفوظ است»

فصل اول: پیش درآمدی بر توانمندسازی

مقدمه	۱۱
تعریف توانمندسازی	۱۶
تعاریف مفهومی و عملیاتی	۲۱
تعاریف مفهومی	۲۱
تعاریف عملیاتی	۲۱
مزایای توانمندسازی کارکنان	۲۲
مزایای توانمندسازی برای مدیران و سازمان	۲۳

فصل دوم: تاریخچه و مبانی توانمندسازی

مقدمه	۲۷
سیر تاریخی توانمندسازی	۳۱
سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی	۳۳
سوابق تحقیقات در مورد توانمندسازی	۳۳
مفاهیم توانمندسازی نیروی انسانی	۳۸
توانمندسازی به عنوان عامل ایجاد انگیزش	۳۹

فصل سوم: اهمیت و ضرورت توانمندسازی

ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها	۴۳
دلایل توانمندسازی کارکنان	۴۵
افزایش رقابت	۴۵
افزایش انتظارات مشتریان	۴۵
TQM به عنوان یکی از عناصر توانمندسازی	۴۶
کارکنان	۴۶
راهبردهای رهبری و مدیریت توانمندسازی کارکنان	۴۷
توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار	۵۳

۵۴	رویکردها و ابعاد توانمندسازی
۵۴	رویکردهای توانمندسازی
۵۴	رویکرد مکانیکی
۵۵	رویکرد ارگانیکی
۵۷	ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی
۶۳	ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان
۶۳	الگوی توانمندسازی روان‌شناختی نیروی انسانی
۶۵	الگوی مفهومی و نظری توانمندسازی روان‌شناختی نیروی انسانی
۶۶	دیدگاه‌های توانمندسازی
۶۶	دیدگاه عقلایی
۶۷	دیدگاه انگیزشی
۶۷	دیدگاه فوق انگیزشی
۶۸	مقایسه توانمندسازی در پارادایم قدیم و جدید انگیزش
۷۰	فرایند توانمندسازی منابع انسانی
۷۱	تجزیه و تحلیل سازمانی
۷۲	فرایند توانمندسازی منابع انسانی
	فصل چهارم: رویکرد و الگوهای توانمندسازی
۷۹	مقدمه
۸۱	دلایل عدم تمایل مدیران به توانمندسازی
۸۳	رویکردهای توانمندسازی
۸۴	توانمندسازی ساختاری (توانمندسازی سخت یا بیرونی)
۸۵	توانمندسازی انگیزشی و روان‌شناختی (توانمندسازی نرم یا درونی)
۸۷	الگوهای توانمندسازی
۸۷	الگوی چهار مرحله‌ای توانمندسازی تری ویلسون
۸۹	الگوی «توماس و ولنهوس»
۹۰	الگوی پنج بعد کلیدی (هسته‌ای) توانمندسازی، «وتن و کمرون»
۹۰	پنج بعد هسته‌ای توانمندی

۹۱	الگوی «باون و لاولر»
۹۲	الگوی خوداثر بخشی (خودکار آمدی) «آلبرت باندورا»
۹۲	الگوی «اسپرتیزر»
۹۳	ابعاد توانمندسازی
۹۴	احساس خوداثر بخشی (احساس شایستگی)
۹۵	احساس خود سامانی
۹۵	احساس مؤثر بودن
۹۶	احساس معنادار بودن
۹۷	سطوح توانمندسازی
۹۹	فرهنگ توانمندسازی
۱۰۱	مدل های توانمندسازی
۱۰۲	مدل باون و لاولر (۱۹۹۲)
۱۰۴	مدل کوئین و اسپرتیزر (۱۹۹۷)
۱۰۵	مدل ایده آل نولر (۱۹۹۱)
۱۰۶	مدل های اقتضائی
۱۰۶	مدل فورد و فوتلر (۱۹۹۵)
۱۰۷	الگوی توانمند سازی فورد و فوتلر
۱۰۹	مدل کانگر و کاننگو (۱۹۸۸)
۱۰۹	مدل سیستمی توانمندسازی
۱۱۰	ویژگی های فردی و شخصیتی
۱۱۱	عوامل مؤثر بر ادراک افراد از توانمندی خود
۱۱۲	سطح تحصیلات و سابقه خدمت
۱۱۲	روابط سطح تحصیلات و سابقه کار با احساس توانمندی
۱۱۳	جنسیت و نژاد
۱۱۴	عزت نفس
۱۱۵	ویژگی های گروه کاری
۱۱۵	تصمیم گیری گروهی

۱۱۵	تقسیم داوطلبانه مسئولیت‌ها
۱۱۵	اهمیت گروه
۱۱۶	اعتماد درون گروهی
۱۱۶	ادراک گروه از میزان تأثیر گذاری خود
۱۱۶	ارتباط بین ویژگی‌های گروه و احساس توانمندی
۱۱۷	ویژگی‌های ساختاری • اجتماعی واحد کار
۱۱۹	حیطه کنترل
۱۱۹	رابطه حیطه کنترل محدود و احساس توانمندی
۱۲۰	رابطه حیطه کنترل وسیع و احساس توانمندی
۱۲۰	حمایت اجتماعی - سیاسی
۱۲۱	رابطه حمایت اجتماعی - سیاسی و احساس توانمندی
۱۲۲	دسترسی به منابع
۱۲۲	ارتباط بین دسترسی به منابع و احساس توانمندی
۱۲۳	دسترسی به اطلاعات
۱۲۴	جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمان
۱۲۴	جو مشارکتی واحد کاری
	فصل پنجم: مراحل و راهکارهای توانمندسازی
۱۲۷	مقدمه
۱۲۸	دسترسی کارکنان به منابع
۱۲۹	گام‌های توانمندسازی
۱۳۲	نتیجه‌گیری
۱۳۳	راهکارهای عملی برای توانمندسازی کارکنان
۱۳۳	راهکار اول، ایجاد جو عاطفی مثبت
۱۳۳	راهکار دوم، برقراری سیستم پاداش و تشویق
۱۳۴	راهکار سوم، تحسین نمودن گروه‌ها «بیان اعتماد»
۱۳۴	راهکار چهارم، ترویج نوآوری و مسئولیت
۱۳۴	راهکار پنجم، «پیروزی‌های اولیه» موفق ساختن

- کلیدهای تواناسازی ۱۳۵
- همه را در اطلاعات سهیم کنید (مشارکت همگانی در اطلاعات) ۱۳۵
- با تعیین حدود، خود مختاری ایجاد کنید (تعیین قلمرو خود گردانی) ۱۳۵
- گروه‌ها را جایگزین سلسله مراتب کنید ۱۳۶
- اصول توانمندسازی ۱۳۷
- عوامل مؤثر بر ادراک فرد از توانمندی خود ۱۳۹
- مزایای توانمندسازی کارکنان ۱۳۹
- مزایای توانمندسازی برای مدیران و سازمان ۱۴۰
- منابع و مآخذ
- منابع فارسی ۱۴۳
- منابع لاتین ۱۴۸

www.ketab.ir