

توانمند سازی روانشناختی

(مفاهیم و همبسته ها)

مؤلفین:

آیت اله کریمی باغملک

عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان ایران

فاطمه گنجی

کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی

مسعود گنجی

دانشجوی دکتری جامعه شناسی

سرشناسه: کریمی باغملک، آیت‌الله، ۱۳۵۳ -

Karimi Bagh Malek, Ayatollah

عنوان و نام پدیدآور: توانمندسازی روانشناختی (مفاهیم و همبسته‌ها) // مولفین آیت اله کریمی باغملک - فاطمه گنجی، مسعود گنجی.

مشخصات نشر: تهران: فرهوش، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۲۹۵ ص. : جدول، نمودار

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۵-۷۳۱-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

موضوع: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی

موضوع: Employee empowerment -- Iran -- Psychological aspects -- Case studies

موضوع: تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی

موضوع: Organizational commitment -- Iran -- Case studies

شناسه افزوده: گنجی، فاطمه، ۱۳۴۷ -

شناسه افزوده: گنجی، مسعود، ۱۳۶۳ -

رده بندی کنگره: HD۵۰/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۲۹۵۷۵

عنوان: توانمندسازی روانشناختی

مؤلفین: آیت اله کریمی باغملک - فاطمه گنجی - مسعود گنجی

ویراستار علمی: دکتر فروغ ماهی‌گیر

ناظر فنی: سمه قاسمی

طراح جلد: پرو پاشا

صفحه‌آرا: عاطفه انتظالی

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۹

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۵۰۰۰۰۰ ریال



آدرس: میدان انقلاب - ضلع جنوب شرقی - ساختمان مترجمان - پلاک ۱۷ - طبقه ۱

انتشارات: ۰۹۱۰۷۸۹۲۷۴۷ - ۶۶۴۰۱۱۶۱

دبیرخانه: ۶۶۹۱۱۷۲۶ - ۶۶۴۰۶۳۰۹

دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸

www.farhooshpub.com

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

۱۱	پیشگفتار
	فصل اول:
۱۷	۱. مفهوم توانمندسازی
۱۷	توانمندسازی: (۱) تجربه و قدرت
۱۸	مفاهیم توانمندسازی
۲۰	تعاریف توانمندسازی
۲۳	ریشه های توانمندی
۲۵	توانمندسازی و قدرت
۲۹	ب: عوامل موثر بر فرایند توانمندسازی
۳۲	ج: عناصر کلیدی توانمندسازی
۳۴	د: پیامدهای توانمندسازی
۳۵	پیامدهای رفتاری:
۳۸	مدل کانتر
۳	مدل ریلی، بنتلیولین
	مدل اولیو
۴۱	مدل منون
۴۱	ح: ابعاد روانشناختی توانمندسازی
۴۳	استقلال:
۴۴	احساس موثر بودن:
۴۵	معنی دار بودن:
۴۵	خلاصه فصل اول

عوامل که در فرایند توانمند سازی موثر می باشند..... ۴۶

فصل دوم

نظریه ها و مدل های توانمند سازی..... ۴۷

الف: نظریه های توانمند سازی..... ۴۸

ب: مدل های نظری توانمند سازی..... ۵۴

۱- مدل توانمند سازی کانتر..... ۵۴

۲- مدل توانمند سازی اسپریتزر..... ۵۵

۳- مدل توانمند سازی رایلی، بنتلیولین..... ۵۶

۴- مدل توانمند سازی آلیو..... ۵۷

مدل توانمند سازی عبدالهی و نوه ابراهیم..... ۵۸

نظریه ها و مدل های توانمند سازی..... ۵۹

فصل سوم

توانمند سازی در کار..... ۶۰

الف: سازمان..... ۶۱

هدف، مأموریت و استراتژی (راهبرد) سازمان..... ۶۲

ویژگی های سازمان های موفق..... ۶۳

ب: اهداف توانمند سازی در سازمان..... ۶۵

ج: گرایش سازمان ها به توانمند سازی..... ۶۶

د: عوامل موثر بر فرایند توانمند سازی کارکنان..... ۷۰

ه: پیش نیازهای توانمند سازی کارکنان..... ۷۳

و: توانمند سازی روانشناختی کارکنان..... ۷۵

ز: سه کلید توانمند سازی..... ۷۹

خلاصه فصل سوم

فصل چهارم:

الف: تحقیقات داخلی..... ۸۸

ب: تحقیقات خارجی.....	۱۰۱
خلاصه فصل چهار.....	۱۰۷
بخش دوم:	
همبسته های توانمندی.....	۱۰۸
هدف های رفتاری.....	۱۰۹
تعارف انگیزش شغلی.....	۱۱۰
رویک های اولیه در رابطه با انگیزش شغلی.....	۱۱۸
ب: خشود و در اد.....	۱۲۰
خشنودی از بر آ.....	۱۲۴
ج: عدالت سازمانی.....	۱۲۵
عدالت توزیعی.....	۱۲۸
عدالت رویه ای.....	۱۳۱
شاخصهای عدالت رویه ای.....	۱۳۲
پیامدهای عدالت رویه ای.....	۱۳۳
الف- نظریه انتظار:.....	۱۳۳
ب- نظریه برابری:.....	۱۳۳
عدالت مراوده ای (تعاملی).....	۱۳۸
تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی.....	۱۳۶
تعهد عاطفی.....	۱۳۷
تعهد هنجاری.....	۱۴۰
انواع تعهد.....	۱۴۵
عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....	۱۴۸
ه: فرهنگ سازمانی.....	۱۵۱
چارچوب فرهنگ سازمانی.....	۱۵۴
شیوهی پیدای شیک فرهنگ.....	۱۵۵

۱۵۷	محورهای (مولفه های) اصلی فرهنگ سازمانی
۱۶۴	پژوهش های جاری در بهزیستی شغلی
۱۶۵	بهزیستی: عدم حضور تجارب منفی
۱۶۷	بهزیستی عاطفی: خشنودی شغلی
۱۶۹	انتقاد از رویکردهای بهزیستی عمومی
۱۷۲	ابعاد پیشنهادی بهزیستی شغلی
۱۷۳	رابطه با زمانی مثبت
۱۷۴	بهرش خود حرفه ای
۱۷۶	خدمتداری
۱۷۸	هدف شغلی
۱۷۹	تفوق محیط
۱۸۰	رشد شغلی
۱۸۲	جهت گیری تعارض کار - خانواده
۱۸۹	الگوهای مواجهه حیطه های کار - خانواده
۱۹۲	تعاریف استرس و استرس شغلی
۱۹۴	منابع استرس شغلی
۱۹۷	عوامل محیطی فشار روانی
۲۰۱	پیامدهای رفتاری استرس
۲۰۳	پیامدهای روان شناختی استرس
۲۰۳	پیامدهای فیزیولوژیکی استرس
۲۴۰	پیشایندها و پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده
۲۴۰	پیشایندهای حمایت سازمانی ادراک شده
۲۴۱	انصاف
۲۴۲	حمایت سرپرست
۲۴۵	تعریف تناسب شخص - سازمان

۲۵۱.....	الگوی جذب‌گزینش - کناره‌گیری (ASA)
۲۵۷.....	وظیفه شناسی یا وجدانی بودن
۲۵۹.....	روان رنجور خویی
۲۶۰.....	مؤلفه‌های روان رنجور خویی
۲۶۲.....	برونگرایی
۲۶۲.....	باز به نسبت به تجربه
۲۶۹.....	ویژگی‌های شخصی و رفتار مدنی سازمانی:
	فصل ششم:
۲۷۲.....	پژوهشی نوین - زمینه‌های روان‌شناختی کارکنان
۲۷۲.....	هدف‌های رفتاری
۲۷۳.....	۱-۲- بیان مسئله
۲۷۴.....	۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش
۲۷۵.....	۱-۴- اهداف پژوهش
۲۷۵.....	۱-۴-۱- هدف کلی پژوهش
۲۷۵.....	۱-۴-۲- اهداف فرعی پژوهش
۲۷۵.....	۱-۵- فرضیات پژوهش
۲۷۸.....	۱-۵-۱- فرضیه کلی
۲۷۸.....	۱-۵-۲- فرضیات فرعی
۲۷۶.....	جامعه آماری و روش نمونه‌گیری
۲۷۶.....	۲- طرح پژوهش
۲۷۷.....	۳-۳- جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۲۷۸.....	ابزار اندازه‌گیری
۲۷۸.....	۴- ابزار پژوهش
۲۷۹.....	روش اجرای پژوهش (پرسشنامه)
۲۷۹.....	همگنی رگرسیون

۲۷۹	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۲۷۹	تعاریف عملیاتی متغیرها
۲۷۹	توانمندسازی روانشناختی
۲۸۰	توانمندی روانشناختی
۲۸۰	رفتار شهروندی سازمانی
۲۸۰	مدیریت مشارکتی
۲۸۱	وزش
۲۸۱	سازمان سازی اهداف
۲۸۱	امنیت شغلی
۲۸۱	متعهد سازی
۲۸۲	رضایت شغلی
۲۸۲	حمایت کردن
۲۸۲	دسترسی اطلاعات
۲۸۴	بحث و نتیجه گیری
۲۸۴	۵-۲- نتیجه گیری
۲۸۶	محدودیت های پژوهش
۲۸۶	پیشنهادهای پژوهشی
۲۸۷	خلاصه فصل ششم
۲۸۷	اهداف پژوهش
۲۸۷	۱- هدف کلی پژوهش
۲۸۷	فرضیات پژوهش
۲۸۷	۱- فرضیه کلی
۲۸۸	۲- فرضیات فرعی
۲۸۸	جامعه آماری ، نمونه و روش نمونه گیری
۲۸۸	ابزار پژوهش

۲۸۸ روش اجرای پژوهش (پرسشنامه) است

۲۸۹ نتیجه گیری

۲۸۹ آزمونها

۲۸۹ منابع

www.ketab.ir

پیشگفتار

امروزه سازمان ها نقش بسیار مهمی در صحنه اجتماعی جهانی شده و رقابتی دارند، جایی که دو رکن اساسی تخصص و تعامل به هم پیوسته می خرد تا قابلیت کارکردی را برای جامعه بالا ببرند. در این شرایط آنچه می تواند سازمان ها را در صحنه رقابتی نگه دارد اعضای سازمان یا به عبارتی دیگر کارکنان این سازمان است که از عناصر مهم در دستیابی به اهداف استراتژیک آن می باشند. حال، هر چقدر این کارکنان توانمندتر باشند، کارایی سازمان هم بالاتر خواهد رفت. و از آنجایی که هر فرد از دو بعد عملی و ذهنی برخوردار است، توانمندی روانشناختی سهم عمده ای از این توانمندی را شامل می شود. با توجه به سهم عمده بعد روانشناختی در منتج شدن به عملکرد و رفتار کارکنان در سازمان ها و اینکه افراد طبق ذهنیتی که از خود و محیط اطراف دارند؛ عمل می کنند و از آنجایی که این رفتار شهروندی در سازمان ها نقش موثری در نظم، ثبات، خلاقیت، روابط سازمانی، انطباق موثر با تغییرات محیطی و از همه مهمتر نیل به اهداف استراتژیک سازمان دارد؛ لذا شناسایی و ارزیابی عوامل موثر بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان می تواند کمک زیادی در شناخت سازمان و چگونگی مدیریت

توانمندسازی روانشناختی

آن و بالابردن کارایی آن داشته باشد. این در حالی است که سازمان ها کمتر آموزشی جهت توانمندی روانشناختی کارکنان خود ارائه می دهند و آموزش های آنها بیشتر روی مهارت های فنی قرار می گیرد. از سوی دیگر حتی توافق روشنی بر شاخص های توانمندسازی روانشناختی نیز وجود ندارند.

تاریخچه اولیه، تعریف از اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می گردد که در آن توانمندسازی را عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطاء یا در نقش او دیده شود. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای مسولیت واژه ای بود که برای اولین بار به طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد.

از اواسط قرن بیستم و شکل گیری نهضت روابط انسانی، اصطلاح توانمندسازی در مدیریت، در جهت ارتقای شرایط انسانی که مطرح شد (آراف، لیترل، ۲۰۰۷). آنان در مطالعات خود مفاهیمی چون تمایل افراد به تجربه خود کنترلی، انگیزه تسلط، انگیزه اثر گذاری و برای خود آزادی قائل شدن را مورد توجه قرار دادند. بیشه همه این پژوهش ها، موضوع توانا شده (داشتن قدرت و تسلط) در مقابل ناتوانی و درماندگی است (کانگر و کانانگو، ۱۹۸۸). توانمندسازی روانشناختی در سازمان ها و شاخص هایی که آن را متاثر می سازند از سوالات و دغدغه های همیشگی و پیچیده سازمان ها در ارتقاء بهره وری و عملکرد رقابتی و انعطاف پذیری می باشد. به عبارت دیگر این شاخص سهم عمده ای از اهداف سازمانی را دارد در حالی که چاره جویی های مناسبی برای آنها از سوی سازمان ها در کشور در نظر گرفته نمی شود.

در این راستا مطالب کتاب حاضر در دو بخش جداگانه تنظیم شده است. بخش اول با عنوان مفاهیم توانمندسازی در چهار فصل در زمینه های: فصل یک تعریف و مفاهیم توانمندسازی، فصل دو نظریه ها و مدل های توانمندسازی، فصل سوم توانمندسازی در کارها و فصل چهارم تحقیقات انجام شده در زمینه توانمندسازی آمده است.

بخش دوم کتاب شامل فصل های پنج و شش می باشد. در فصل پنجم همبسته های توانمندی مانند: انگیزش شغلی، خشنودی درآمد، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد

عاطفی، فرهنگ سازمانی، سلامت شغلی و... مطرح شده است و فصل ششم پژوهشی نوین در زمینه شناسایی و ارزیابی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی است.

مولفان با تقدیم این اثر به نظام تعلیم و تربیت، عموم سازمان ها و دیگر کاوشگران راه علم، امیدوارند گامی موثر و هرچند کوتاه در این راه برداشته باشند. با وجود تلاش و کوشش فراوانی که در فراهم ساختن این کتاب به عمل آمده است، بدون شک نمی تواند عاری از اشتباه و انحراف باشد، موجب امتنان خواهد بود که دانشجویان، مدیران، کارکنان سازمان ها، کارشناسان و سایر متخصصان تیزبین و نیک اندیش با ارائه رهنمودهای ارزشمند خود به غنای علمی این اثر در جای های بعدی بیفزایند.

با عرض سپاس

مولفان کتاب