

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

توانمندسازی منابع انسانی

مؤلفان:

فرخ قربانی نامور
(مدرس دانشگاه فرهنگیان)

حسنعلی پروین
حسین رحیمی راد

سرشناسه	قربانی نامور، فرخ، ۱۳۵۱ -
عنوان و نام پدیدآور	توانمندسازی منابع انسانی / مولفان فرخ قربانی نامور، حسنعلی پروین، حسین رحیمی راد.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات پژوهش های دانشگاه ، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	۱۰۱ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۵۵۵-۵۹-۹
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	کارکنان — توانمندسازی
موضوع	Employee empowerment
موضوع	نیروی انسانی — مدیریت
موضوع	Manpower planning
موضوع	نیروی انسانی — برنامه ریزی
موضوع	Manpower policy
شناسه افزوده	پروین، حسنعلی، ۱۳۵۰ -
شناسه افزوده	رحیمی راد، حسین، ۱۳۴۴ -
شناسه افزوده	انتشارات پژوهش های دانشگاه
رده بندی کنگر	۱۳۹۵ ت ۹ ق ۵/۵ HD۵۰۰
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	۴۲۱

عنوان : توانمند سازی منابع انسانی	مؤلف : فرخ قربانی نامور، حسنعلی پروین، حسین رحیمی راد
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۵۵۵-۵۹-۹	قیمت : ۱۰۰۰۰ ریال
صفحه آرایشی : نیمه مناف زاده	طراح روی جلد : نیمه مناف زاده
چاپ و صحافی : مدیران	قطع : وزیری
	شمارگان : ۱۰۰۰ جلد

انتشارات پژوهش های دانشگاه



انتشارات پژوهش های دانشگاه
تهران، خیابان امام، روبروی سه راه طالقانی

مرکز تخصصی چاپ نشر کتب دانشگاه و پژوهش های علمی دانشگاهها

آدرس دفتر مرکزی : آذربایجان شرقی، تبریز، آبرسان، مجتمع تجاری بلور، روبروی کلاتری، داخل بازار، (شرق)، پلاک ۳۹
مرکز پخش : آذربایجان شرقی، تبریز، خیابان امام، روبروی سه راه طالقانی، انتشارات شایسته / ۳۵۵۶۱۹۶۱ - ۰۴
تلفن های تماس پخش مدیریت : دکتر قربانی * ۰۹۱۴۶۱۴۳۳۴۶ / ۰۴۱۳۲۲۶۲۱۱۶
پخش امور فنی : مهندس جهانگیری « ۰۹۱۴۵۰۱۹۸۵۰ / ۰۴۱۳۲۲۵۰۲۴۸ »
www.Unpb.org / Info@unpb.org www.Pajohesh-daneshgah.ir / Info@pajohesh-daneshgah.ir

طبق قانون حمایت از حقوق ناشران و مولفان هر شخص حقیقی و حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر و مولف، نشر یا عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگیری جدی قانونی خواهد گرفت و مطابق با جرایم قوانین اسلامی برخورد خواهد شد.

فهرست

۷.....	بخش اول
۷.....	توانمندسازی
۸.....	تعاریف و مفاهیم توانمند سازی
۱۰.....	ریشه‌های تاریخی توانمند شدن
۱۱.....	رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی
۱۲.....	تعاریف توانمندسازی بر اساس رویکرد مکانیکی
۱۵.....	تعاریف توانمندسازی بر اساس رویکرد ارگانیکی
۱۶.....	توانمندسازی روانشناختی
۱۷.....	عوامل شناختی (ابعاد) توانمندسازی روانشناختی
۱۷.....	احساس شایستگی
۱۸.....	احساس داشتن حق انتخاب
۲۰.....	احساس مؤثر بودن
۲۱.....	احساس معنی دار بودن
۲۳.....	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۲۵.....	دلایل توانمند سازی کارکنان
۲۶.....	هفت گام اساسی برای توانمند سازی کارکنان
۲۸.....	موانع توانمند سازی
۲۹.....	نه دستور برای پرورش عوامل شناختی توانمند سازی
۳۴.....	پیامدهای توانمند سازی
۳۷.....	بخش دوم
۳۷.....	رفتار شهروند در سازمانی
۳۸.....	مفهوم سازی های اولیه از رفتار شهروندی سازمانی
۴۳.....	تعریف رفتار شهروندی سازمانی

۴۴.....	رویکردهای اصلی در تبیین رفتار شهروندی سازمانی.....
۴۸.....	رفتار شهروندی سازمانی به عنوان تمام رفتارهای مثبت در داخل سازمان.....
۵۰.....	ابعاد رفتارهای شهروندی.....
۸۵.....	عوامل تعدیل کننده.....
۸۷.....	پیامدهای فردی و سازمانی رفتارهای شهروندی سازمانی.....
۹۱.....	ایجاد شهروندی سازمانی.....
۹۳.....	هسته اعمال شهروندی.....
۹۵.....	فهرست منابع.....
۹۵.....	منابع فارسی.....
۹۷.....	منابع خارجی.....

وجود کارکنان حرفه‌ای در سازمانها، برای رقابت و زنده ماندن در محیط نامطمئن حیاتی است. این کارکنان نه تنها باید کار خود را به خوبی انجام دهند، بلکه باید فراتر از مسئولیت رسمی سازمانیشان کار کنند. امروزه سازمانها به کارکنان حرفه‌ای برای دستیابی به اهداف نیاز دارند و عوامل مختلفی در خلق چنین رفتاری تأثیر دارند.

از این رو، تحقیق حاضر، رابطه توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی را در بانک رفاه شهرستان قزوین بررسی می‌کند. این پژوهش از نظر روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان بانک رفاه می‌باشد که از میان ۲۴۴ نفر، با استفاده از نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه استاندارد «وشر» برای توانمندسازی و پرسشنامه استاندارد «ارگان» برای رفتار شهروندی سازمانی که بر اساس مقاسمه رجه بندی لیکرت تدوین شده‌اند، جمع‌آوری شده و از طریق آزمون‌های t تک‌نمونه‌ای، t برای دو گروه مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (و آزمون تعقیبی توکی)، آزمون همبستگی پیرسون، و آزمون رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که وضعیت توانمندسازی و تمامی مؤلفه‌های آن و نیز رفتار شهروندی سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن در بین کارکنان بطور معناداری بالاتر از حد متوسط قرار دارند. بین توانمندسازی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. جهت تعیین این که کدام یک از مؤلفه‌های توانمندسازی، می‌توانند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رفتار شهروندی سازمانی باشند؛ از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل آماری این آزمون نشان داد که، سه متغیر مؤثر بودن، اعتماد به دیگران و معناداری، توأماً ۲۲/۱ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند. بین

توانمندی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنها در بانک رفاه قزوین از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد.

www.ketab.ir