

۱۶۰۱۴۴۱

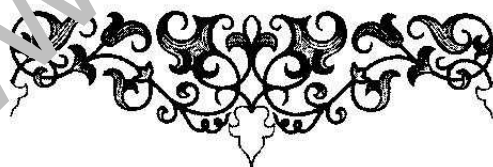
شماره دویست و یکم

توانمندسازی کارکنان دانشی

نویسندگان:

دکتر علی فرزادی

امیریه کرد



بهار ۱۳۹۷



مرکز مطالعات و مشاورات و امور معنوی نیاجا

شابک

۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۹-۷۶-۴

شماره

کتابشناسی

۵۱۴۱۰۲۰

ملی

عنوان و نام پدیدآور

توانمندسازی کارکنان دانشی / نویسندگان علی فرهادی، امیر خیمه گرد؛ ویرایش تخصصی و ادبی
معصومه کبودخانی.

مشخصات ظاهری

ذ، ۱۸۶ص.

موضوع

کارکنان -- توانمندسازی

موضوع

Employee empowerment

موضوع

یادگیری سازمانی

موضوع

Organizational learning

رده بندی دیویی

۶۵۸/۳۱۴

رده بندی کنگره

۱۳۹۷ ت ۹ ف ۵۰/۵ HD

سرشناسه

ف دی، عل ۱۳۵۷ -

شناسه افزوده

سمه گ، ام، ۱۳۶۰ -

شناسه افزوده

کبودخانی، معصومه، ۱۳۶۱-، ویراستار

شناسه افزوده

ایران. ارتش نیروی هوایی. مرکز انتشارات راهبردی

وضیعت

فهرست

نویسی

فیفا

مولفین: دکتر علی فرهادی - امیر خیمه گرد

ویرایش تخصصی و ادبی: معصومه کبودخانی - اکبر بتونی

طراحی جلد و صفحه آرایی: علیرضا عشقی فکور

امور رایانه و تایپ: خداداد حاتمی کیا- مهران غلامیان

مدیریت چاپ و نشر: امیر هوشنگ خادم دقیق- علیرضا سمواتی

امور پشتیبانی و چاپ: حسین بحریمائی - سید عباس رحیمی بیدک

ناشر: مرکز انتشارات راهبردی نهجا

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

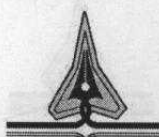
تاریخ انتشار: ۱۳۹۷

نوبت چاپ: اول

قیمت: ۱۲۵۰۰۰ ریال

نقل و چاپ نوشته‌ها به شرط رعایت حقوق ناشر بلامانع است

تهران، خیابان پروزی، ستاد فرماندهی نیروی هوایی ارتش ج.ا.ا، مرکز مطالعات راهبردی



مرکز انتشارات راهبردی نهجا

فهرست مطالب

فصل اول مفاهیم و تعاریف توانمندسازی

۱۳	تاریخچه توانمندسازی کارکنان در جهان
۱۵	تاریخچه توانمندسازی کارکنان در جهان اسلام
۱۵	۳-۱-۲- تاریخچه توانمندسازی کارکنان در ایران
۱۶	۴-۱-۲- سابقه توانمندسازی در وزارت علوم
۲۱	رویکر های توانمندسازی
۲۱	رویکر مکانیکی
۲۳	رویکرد ارگانیسی
۲۶	ابعاد توانمندسازی
۲۷	احساس شایستگی
۲۷	احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب)
۲۸	احساس مؤثر بودن
۳۰	احساس معنی دار بودن
۳۰	احساس داشتن اعتماد
۳۴	عوامل فردی
۳۷	عوامل سازمانی
۴۶	عوامل مدیریتی
۵۷	عوامل محیطی
۵۹	مزایای توانمندسازی
۵۹	(۱) مزایای سازمانی
۶۰	(۲) مزایای فردی
۶۱	دلایل توانمندسازی
۶۵	ضرورت و اهمیت توانمندسازی
۷۱	موانع توانمندسازی
۷۲	موانع ساختاری

۷۲	موانع محیطی
۷۳	موانع رفتاری
۷۴	ویژگیهای سازمان توانمند
۷۵	ویژگیهای سازمانی
۷۶	ویژگیهای خاص مدیر در سازمان توانمند
۷۷	ویژگیهای کارکنان در سازمان توانمند
۷۸	ویژگیهای ساختار سازمانی:
۷۹	چطور، چه وقت، و چرا توانمندسازی کنیم؟
۷۹	چطور توازنندسازی کنیم؟
۸۰	چه وقت توانمندسازی کنیم؟
۸۲	چرا توانمندسازی کنیم؟
۸۳	دامهای توانمندسازی و اجتناب از آنها

فصل دوم الگوهای توانمندسازی

۸۷	الگوهای توانمندسازی
۸۷	الگوی توانمندسازی کانگر
۸۸	الگوی توانمندسازی کالبرت و مکدونو
۸۸	الگوی توانمندسازی کانگر و کانگو
۸۹	الگوی توانمندسازی توماس و ولتهاموس
۸۹	الگوی توانمندسازی باون و لاولر
۸۹	الگوی توانمندسازی اسپریتزر
۹۰	الگوی توانمندسازی کارول
۹۱	الگوی توانمندسازی کینلا
۹۱	الگوی توانمندسازی فورد و فوتلر
۹۲	الگوی توانمندسازی مالاک و همکاران
۹۳	الگوی چهار مرحله توانمندسازی تری ویلسون
۹۵	الگوی آرمانی توانمندسازی نلر
۹۵	الگوی توانمندسازی بیل هارلی

- ۹۶ الگوی توانمندسازی کوئین واسپریتزر
- ۹۶ الگوی توانمندسازی باروچ
- ۹۷ الگوی توانمندسازی جری، رایت و اندرسون
- ۹۷ الگوی توانمندسازی وگت ومارل
- ۹۷ الگوی کارآموزی فاکس
- ۹۸ الگوی توانمندسازی وتن و کامرون
- ۹۹ الگوی توانمندسازی کونزاک
- ۹۹ الگوی توانمندسازی ماتیوس
- ۱۰۰ الگوی توانمندسازی هولوسکو، لسللی وکازانو
- ۱۰۰ الگوی توانمندسازی ایسترانگ
- ۱۰۰ الگوی توانمندسازی گری
- ۱۰۲ الگوی توانمندسازی رابن، کریستوفر و فردندال
- ۱۰۲ الگوی توانمندسازی لیتگو
- ۱۰۲ الگوی توانمندسازی بریجز
- ۱۰۲ الگوی توانمندسازی رایلی، بتلی و لین
- ۱۰۳ الگوی توانمندسازی نوکلین وروهوتی
- ۱۰۳ الگوی توانمندسازی والاس و استورم
- ۱۰۴ الگوی توانمندسازی لاوراک
- ۱۰۴ الگوی توانمندسازی اولیو
- ۱۰۴ الگوی توانمندسازی راندولپ
- ۱۰۵ الگوی توانمندسازی ماریهایس و همکاران
- ۱۰۵ الگوی توانمندسازی توماس و ولتهاوس
- ۱۰۶ مدل توانمندسازی مدیران حج
- ۱۰۷ عوامل مدل توانمندسازی کارکنان حوزه ستادی وزارت علوم
- ۱۰۷ عوامل مدل توانمندسازی معنویت محور
- ۱۰۷ عوامل الگوی توانمندسازی بلاتچارد و زیگامی
- ۱۰۸ عوامل توانمندسازی کانگر و کانگو

- ۱۰۹ مدل توانمندسازی مک لاکان و نل
 ۱۱۰ مدل آلفرد باندورا (مدل خود اثربخشی)

فصل سوم توانمندسازی در مبانی ارزشی اسلام و اسناد بالادستی

- ۱۱۹ توانمندسازی از دیدگاه قرآن مجید
 ۱۲۴ توانمندسازی در نهج البلاغه
 ۱۲۸ توانمندسازی و اسناد فرادستی
 ۱۲۸ سیاست‌های کلی نظام اداری
 ۱۳۱ سند چشم‌انداز
 ۱۳۱ برنامه‌های توسعه

فصل چهارم رتبه‌های اساتید و اعضاء هیئت علمی

- ۱۵۰ دیدگاه شهید مطهری درباره معلم
 ۱۵۱ ویژگی‌های استاد و معلم براساس منابع اسلامی و ارزشی
 ۱۶۶ الگوی ایرانی - اسلامی توانمندسازی
 ۱۷۱ گام هفتم: تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ و میزان ابزاری

منابع و مأخذ

- ۱۷۹ منابع و مأخذ
 ۱۷۹ منابع فارسی
 ۱۸۵ منابع لاتین

پیشگفتار

حضرت علی (ع) در حکمت ۷۳ می‌فرماید: کسی که خود را رهبر مردم قرارداد، باید پیش از آن‌که به تعلیم دیگران بپردازد، خود را بسازد و پیش از آنکه به گفتار تربیت کند، با کردار تعلیم دهد، زیرا آن‌کس که خود را تعلیم دهد و ادب کند، سزاوارتر به تعظیم است از آن‌که دیگری را تعلیم دهد و ادب بیاموزد (دشتی، ۱۳۹۲: ۴۵۵).

«توسعه علمی یکی از نیازهای ضروری هر جامعه است، کشورهایی که در این زمینه برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری کرده‌اند، نتایج خوبی گرفته و در نهایت این موضوع منجر به رفاه عمومی جامعه آن‌ها شده است. به بیان دیگر توسعه ملی در گرو توسعه علمی است. برای توسعه علمی، باید زمینه رشد عامل اصلی، یعنی اعضای هیئت علمی را فراهم نمود و یکی از راه‌ها توانمند نمودن آنان است» (برندک، ۸۸: ۲). یکی از مؤثرترین و کارسازترین مؤلفه‌های نظام دانشگاهی، اعضای هیئت علمی تشکیل می‌دهند و عملکرد صحیح آنان می‌تواند منجر به ارتقای کیفی نظام آموزش عالی گردد، از این‌رو توانمندسازی سرمایه‌های انسانی در محیط‌های علمی، آموزشی بسیار مهم و حائز اهمیت می‌باشد. توانمندسازی اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از زیرساخت‌های توسعه آموزش محسوب می‌شود که نیازمند استمرار، توجه و حمایت رهبران و مدیران عالی است و می‌باید با برنامه‌های استراتژیک نظام آموزشی هم‌سویی داشته باشد تا منجر به توسعه پایدار گردد.

از طرفی در عصر حاضر هر فردی باید در طول زندگی به یادگیری مستمر در مسیر آموزش و یادگیری قرار گیرد تا بتواند به نحو مؤثری نقش حرفه‌ای خود را ایفا نماید و باید به این نیاز اعضای هیئت علمی که به عنوان ارکان اصلی دانشگاه محسوب می‌گردند به نحو احسن پاسخ داده شود.

به همین منظور سازمان‌ها در این خصوص تلاش‌هایی را به عمل آورده‌اند که منجر به توسعه مدل‌های مختلف توانمندسازی گردیده است و امروزه توانمندسازی دارای الگوها و مدل‌های متنوعی است که هر یک از این مدل‌ها رویکردهای خاص خود را دارند و برای سازمان و فرهنگ خاصی مناسب هستند. همچنین اکثر الگوهای ارائه‌شده موجود در خصوص کارکنان و مدیران می‌باشد و در خصوص اساتید مطالعه چندانی به عمل نیامده

است؛ بنابراین برای سازمان‌هایی که علاقه‌مند به تأثیر بالای برنامه‌های توسعه توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی خود هستند، ارائه مدلی از توانمندسازی که دانش، مهارت، منابع و محیط حمایتی را ارائه دهد، تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری، تخصیص بودجه مناسب برای اجرای برنامه‌های توانمندسازی، توسعه روابط و مناسبات در میان اعضای هیئت‌علمی را مدنظر قرار دهد را ضروری دانسته‌اند. (قلی‌فر و همکاران، ۹۱: ۷۸)

طبق سند چشم‌انداز سال ۱۴۰۴ توسعه کشور، باید در سال مذکور، به قدرت اقتصادی، علمی و فناوری منطقه تبدیل شویم که بدون توجه به آموزش و تعلیم و تربیت و توانمندسازی اعضاء هیئت‌علمی که یکی از عناصر اصلی آموزش می‌باشند تحقق چشم‌انداز غیرممکن به نظر می‌رسد. از طرفی دیگر، نهادهای آموزشی از جمله سازمان‌هایی هستند که بیشتر از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط هستند و نقش حیاتی در تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه به عهده‌دارند و شایسته است اساتید و اعضاء هیئت‌علمی این سازمان‌ها نژادی شایسته با مهارت‌های تخصصی ویژه باشند و توانمندی‌های آنان به‌طور مستمر و همراه با تغییر و تحولات موجود بهبود و ارتقاء یابد.

در همین راستا این کتاب باهدف ارائه الگوی ارائه توانمندسازی اساتید و اعضاء هیئت‌علمی مراکز آموزشی و ارائه چارچوب مناسب برای توانمندسازی آنان با استفاده از روش الگوسازی ساختاری تفسیری تدوین شده است.