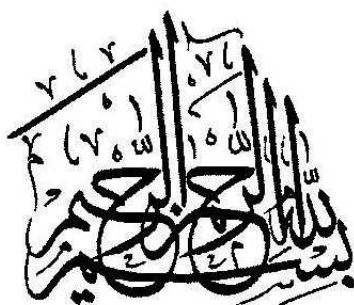




توانمندسازی کارکنان

مؤلفین:

دکتر نوشین حافظی زاده

دکتر میثم رحیمی

سرشناسه	: حافظ‌ی‌زاده، نوشین، ۱۳۶۱ -
عنوان و نام پدیدآور	Hafezizadeh, Nooshin
مشخصات نشر	: توانمندسازی کارکنان / مولفین نوشین حافظ‌ی‌زاده، میثم رحیمی.
مشخصات ظاهری	: تهران: انتشارات شریف‌زاده، ۱۳۹۹.
شابک	: ۲۲۸ ص: مصور، جدول.
وضعیت فهرست نویسی	: ۶۰۰۰۰ ریال ۸-۷۷-۷۴۴۹-۶۲۲-۹۷۸ :
یادداشت	: فیفا
موضوع	: کتابنامه: ص. ۲۲۲ - ۲۲۸.
موضوع	: کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment
موضوع	: کارکنان -- مدیریت
موضوع	: Personnel management
شناسه افزوده	: رحیمی، میثم، ۱۳۶۷ -
رده بندی کنگره	: ۵/HD۵۰
رده بندی دیویی	: ۳۱۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۵۴۵۵۲۹
وضعیت رکورد	: فیفا



انتشارات شریف‌زاده

نام کتاب	: توانمندسازی کارکنان
تألیف:	: نوشین حافظ‌ی‌زاده - میثم رحیمی
ناشر:	: شریف‌زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۴۰۰
شمارگان	: ۵۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۴۴۹-۷۷-۸ :
قیمت	: ۶۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف‌زاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات - پ ۱۳۵۶ -
کتابفروشی محسن

توانمندسازی را می توان نسخه معاصری از جنبش مشارکت و دموکراسی صنعتی به حساب آورد. توانمندسازی مجموعه ای از فنون انگیزشی است که از طریق افزایش سطوح مشارکت و خود تصمیم گیری برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی خواهد شد. الگوهای سنتی عمدتاً بر مبنای نظارت مدیریتی بنا شده اند. ظهور ایدئولوژی اداره امور بر مبنای دموکراسی الزام های جدیدی را در سطح جوامع و محیط های کاری پدید می آورد که از آن جمله می توان به تفویض اختیار، مشارکت و برابری اشاره کرد. توانمندسازی به تفویض اختیار کل افراد اشاره دارد که افراد را قادر می سازد در لایه های پایین سازمان به تصمیم گیری بپردازند. همچنین آن به مرزهای درونی بین مدیریت و کارکنان ارتباط دارد. توانمندسازی عنصر عمده ی اثربخشی مدیریت و سازمان و ابزار مناسبی در عرصه های رقابت است.

حافظی زاده، رحیمی

۱۴۰۰

www.ketab.ir

فهرست مطالب

فصل ۱.....	۱۵
رهبری تحول آفرین و توانمندسازی.....	۱۵
مقدمه.....	۱۵
نوع شناسی تئوریهای رهبری.....	۱۶
تئوری های نوع اول: تئوریهای ویژگیهای شخصی.....	۱۶
تئوریهای نوع دوم: تئوریهای رفتاری.....	۱۸
تحقیقات دانشگاه آیووا.....	۲۰
تحقیقات دانشگاه ایالت اوهایو.....	۲۳
تحقیقات دانشگاه میشیگان.....	۲۴
تحقیقات پویاشناسی گروهی.....	۲۵
شبکه مدیریت.....	۲۵
تحقیقات اسکندیناوی.....	۲۶
پیوستار رفتار رهبری.....	۲۷
سیستم های مدیریت.....	۲۸
تئوریهای نوع سوم: تئوریهای اقتضایی.....	۳۰
مدل رهبری فرد ای فیدلر.....	۳۰
تئوریهای نوع چهارم.....	۳۱
تئوری مسیر هدف رهبری.....	۳۱
تئوری وضعیتی هرسی و بلانچارد.....	۳۳
مدل تجویزی رفتار رهبری یا الگوی رهبری مشارکتی.....	۳۵
دیدگاههای در حال ظهور در رهبری.....	۳۶
تئوری اسنادی رهبری.....	۳۶

۳۷	جایگزین هایی برای رهبری
۳۷	خصوصیات پیروان
۳۸	خصوصیات وظیفه و شغل
۳۸	خصوصیات سازمان
۳۸	رهبری به عنوان یک اقدام نمادین
۳۸	-رهبری تحول گرا و تعامل گرا
۳۸	رهبران تحول گرا
۴۱	عوامل زمینه ساز در پیدایش نظریه رهبری تحول آفرین :
۴۱	سایر ویژگی های رهبران تحول آفرین :
۴۳	تفاوت های رهبری تحول آفرین با کاریزماتیک :
۴۳	رهبر تعامل گرا (مراوده ای)
۴۵	رهبری معنوی و توانمند سازی کارکنان
۴۷	تسهیم اطلاعات :
۴۷	خود مختاری و استقلال کاری در سرتاسر حد و مرز های سازمان :
۴۷	جایگزین کردن تیم های خود گردان به جای سلسله مراتبها :
۴۸	رهبری معنوی
۴۹	رهبری معنوی و توانمند سازی کارکنان :
۵۱	فصل ۲
۵۱	توانمند سازی
۵۱	مقدمه
۵۱	مفاهیم و ابعاد نظری توانمند سازی کارکنان
۵۴	ریشه های توانمند سازی
۵۶	تعاریف توانمند سازی نیروی انسانی
۵۶	توانمند سازی به عنوان تفویض اختیار
۵۷	توانمند سازی به عنوان ایجاد انگیزش

۶۰	توانمندسازی روان شناختی
۶۳	رویکردهای توانمندسازی
۶۳	رویکرد مکانیکی
۶۵	رویکرد ارگانیکی
۶۷	جدول ۱-۷- رویکردهای توانمندسازی کارکنان
۶۷	ابعاد توانمندسازی
۶۸	احساس شایستگی
۶۹	احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب)
۷۰	احساس موثر بودن
۷۲	احساس معنی دار بودن
۷۳	احساس داشتن اعتماد
۷۵	فصل ۳
۷۵	فرآیند توانمندسازی
۷۵	مقدمه:
۷۸	ریشه های توانمندسازی
۷۹	تعاریف توانمندسازی نیروی انسانی
۸۰	توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار
۸۰	توانمندسازی به عنوان ایجاد انگیزش
۸۳	توانمندسازی روان شناختی
۸۶	رویکردهای توانمندسازی
۸۷	رویکرد ارگانیکی
۸۹	ابعاد توانمندسازی
۹۰	احساس شایستگی
۹۲	احساس موثر بودن
۹۳	احساس معنی دار بودن

۹۴	احساس داشتن اعتماد
۹۵	عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان
۹۶	شرایط سازمانی زمینه ساز توانمندسازی کارکنان
۹۶	داشتن اهداف و بینش روشن
۹۷	ساختار سازمانی
۱۰۱	نظام پاداش دهی
۱۰۲	دسترسی کارکنان به منابع
۱۰۳	راهبردهای رهبری و مدیریت توانمندسازی کارکنان
۱۰۳	فراهم نمودن اطلاعات
۱۰۵	مدیریت مشارکتی
۱۰۷	تشکیل گروههای کاری
۱۰۸	تفویض اختیار
۱۱۰	استقلال و آزادی عمل کارکنان
۱۱۰	راهبردهای ایجاد و تقویت خودکارآمدی (منابع خودکارآمدی)
۱۱۱	الگوسازی
۱۱۱	ترغیب های کلامی یا اجتماعی
۱۱۲	حالات عاطفی و فیزیولوژی (برانگیختگی هیجانی)
۱۱۲	مزایای توانمندسازی کارکنان
۱۱۲	مزایای سازمانی
۱۱۳	مزایای فردی
۱۱۴	دلایل توانمندسازی
۱۱۷	ضرورت و اهمیت توانمندسازی کارکنان
۱۲۲	موانع توانمندسازی کارکنان
۱۲۲	موانع ساختاری
۱۲۳	موانع محیطی توانمندسازی

۱۲۳	موانع رفتاری
۱۲۴	ویژگی های سازمان توانمند
۱۲۴	ویژگی های سازمانی
۱۲۶	ویژگی های خاص مدیر در سازمان توانمند
۱۲۶	ویژگی های کارکنان در سازمان توانمند
۱۲۷	در یک سازمان توانمند روابط به گونه ای شکل گرفته است تا بر اثر آن:
۱۲۷	ویژگی های ساختار سازمانی:
۱۲۸	چطور، چه وقت و چرا توانمندسازی کنیم؟
۱۲۸	چطور توانمندسازی کنیم؟
۱۲۹	فصل ۴
۱۲۹	توانمندسازی و عملکرد
۱۲۹	تعریف عملکرد
۱۳۰	رویکرد های مطابق با عملکرد انسان
۱۳۱	عوامل اثر گذار بر عملکرد فردی
۱۳۱	۱- توانایی فردی
۱۳۱	۲- شخصیت
۱۳۲	۳- یادگیری
۱۳۳	۴- ادراک
۱۳۳	۵- انگیزش
۱۳۴	(منبع : استیفن پی رابینز ، ۱۳۷۷ ، ۳۵۹)
۱۳۵	۶- استرس (فشار روانی)
۱۳۵	۷- تعارض
۱۳۵	ارزیابی عملکرد :
۱۳۷	اهداف ارزیابی عملکرد
۱۳۷	عوامل و معیارهای ارزشیابی