

مدیریت مشارکتی و توانمندسازی

نسیم فرهیان فر



انتشارات موجک

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت مشارکتی و توانمندسازی

تالیف:

نسیم فرهیان فر

مدیریت ورزشی



انتشارات موجک



سرشناسه: فرهیان‌فر، نسیم، ۱۳۶۳-

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت مشارکتی و توانمندسازی / تالیف نسیم فرهیان‌فر.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۰۶ ص.: جدول.

شابک: ۵-۲۱۴-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۳۶۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۹۷]-۱۰۶.

موضوع: مدیریت -- مشارکت کارکنان

موضوع: Management -- Employee participation

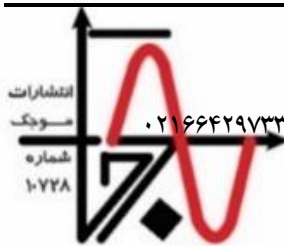
موضوع: کارکنان -- توانمندسازی

موضوع: Employee empowerment

رده بندی کنگره: HD۵۶۵۰

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۵۲

شماره کتابشناسی ملی: ۷۳۸۴۴۱۱



انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز بخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: مدیریت مشارکتی و توانمندسازی

تالیف: نسیم فرهیان‌فر

مشخصات ظاهری: ۱۰۶ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: پاییز ۱۳۹۹، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۳۶۰۰۰۰ ریال، شابک: ۵-۲۱۴-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۱

فصل اول: مدیریت مشارکتی..... ۵

۱-۱ مفهوم مشارکت ۵

۲-۱ مفهوم مدیریت مشارکتی ۷

۳-۱ سبک‌های مدیریت مشارکتی ۹

فصل دوم: اهداف مدیریت مشارکتی ۱۱

۱-۲ فواید و مزایای مدیریت مشارکتی ۱۱

۲-۲ اهداف مدیریت مشارکتی ۱۲

۳-۲ شرایط مدیریت مشارکتی موثر ۱۳

۴-۲ ابعاد مشارکت در تصمیم‌گیری ۱۴

۵-۲ پیش‌نیازهای مشارکت ۱۵

فصل سوم: توانمندسازی..... ۱۷

۱-۳ تعریف توانمندسازی ۱۷

۲-۳ دیدگاه‌های توانمندسازی ۱۸

۳-۳ الگوی توانمندسازی ۱۹

۲۰..... ۴-۳ رویکردهای توانمندسازی

فصل چهارم: تئوری‌ها و ابعاد توانمندسازی ۲۳

۲۳..... ۱-۴ تئوری‌های توانمندسازی

۲۵..... ۲-۴ ابعاد توانمندسازی

۲۶..... ۱-۲-۴ احساس خود اثر بخشی (احساس شایستگی)

۲۷..... ۲-۲-۴ احساس خود سامانی (احساس داشتن حق انتخاب)

۲۸..... ۳-۲-۴ پذیرفتن شخصی نتیجه (احساس مؤثر بودن)

۲۹..... ۴-۲-۴ احساس معنی‌دار بودن (ارزشمند بودن)

فصل پنجم: فرآیند توانمندسازی کارکنان ۳۱

۳۱..... ۱-۵ اصول توانمندسازی

۳۲..... ۲-۵ سه محور اساسی توانمندسازی

۳۲..... ۳-۵ فرآیند توانمندسازی کارکنان

۳۴..... ۴-۵ علل گرایش سازمان‌ها به توانمندسازی

۳۴..... ۱-۴-۵ بهره‌وری

۳۵..... ۲-۴-۵ ایجاد تحول در سازمان

۳۷..... ۳-۴-۵ امنیت شغلی

۳۷..... ۴-۴-۵ محرک‌های بیرونی مؤثر بر توانمندسازی

فصل ششم: عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ۳۹

۳۹..... ۱-۶ نشانه‌های توانمندی

۴۰..... ۲-۶ اهداف توانمندسازی کارکنان

۴۲..... ۳-۶ مزایای توانمندسازی

۴۳..... ۴-۶ عوامل مؤثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان

- ۴۳..... ۱-۴-۶ عوامل سوق دهنده
- ۴۴..... ۲-۴-۶ عوامل باز دارنده (موانع توانمندسازی)

فصل هفتم: تعهد سازمانی ۴۷

- ۴۷..... ۱-۷ تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
- ۴۹..... ۲-۷ تاثیرات تعهد کارکنان بر سازمان
- ۵۰..... ۱-۲-۷ تعهد کم یا ضعیف
- ۵۰..... ۲-۲-۷ تعهد متوسط
- ۵۱..... ۳-۲-۷ تعهد زیاد یا قوی

فصل هشتم: مدل‌های تعهد سازمانی ۵۳

- ۵۳..... ۱-۸ شرح مدل‌های تعهد سازمانی
- ۵۵..... ۲-۸ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
- ۵۵..... ۱-۲-۸ عوامل شخصی
- ۵۶..... ۲-۲-۸ عوامل درون سازمانی
- ۵۶..... ۳-۲-۸ عوامل برون سازمانی
- ۵۶..... ۳-۸ راهکارهای افزایش تعهد سازمانی

فصل نهم: تحقیقات مدیریت مشارکتی و توانمندسازی ۵۹

فصل دهم: مطالعه موردی ۶۹

- ۶۹..... ۱-۱۰ بیان مسأله
- ۷۲..... ۲-۱۰ اهمیت موضوع
- ۷۳..... ۳-۱۰ اهداف
- ۷۳..... ۴-۱۰ فرضیه‌ها

۱۰-۵ تعاریف مفهومی ۷۴

فصل یازدهم: روش و ابزار ۷۷

۱-۱۱ روش تحقیق ۷۷

۲-۱۱ جامعه آماری و نمونه ۷۷

۳-۱۱ ابزار گردآوری اطلاعات ۷۷

۴-۱۱ روایی و پایایی ابزار ۸۰

فصل دوازدهم: یافته‌ها ۸۱

۱-۱۲ توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ دهندگان ۸۱

۲-۱۲ آزمون کلموگروف اسمیرنوف ۸۳

۳-۱۲ آزمون فرضیه‌ها ۸۳

فصل سیزدهم: جمع‌بندی ۹۱

۱-۱۳ نتیجه‌گیری ۹۱

۲-۱۳ پیشنهادها ۹۵

منابع ۹۷

منابع فارسی ۹۷

منابع انگلیسی ۱۰۳

پیش‌گفتار

تئوری‌های مدیریت مختلف در طول سال‌های قبل با تاکید بر کار گروهی شکل گرفته‌اند که از جمله می‌توان به مدیریت مشارکتی اشاره کرد. مدیریت مشارکتی پس از دهه ۱۹۵۰ از سوی صاحب‌نظران با استقبال رو به رو شد و با کار دانشمندانی همچون آرجریس، لیکرت و هرزبرگ و با عناوین مختلفی همچون مدیریت بر مبنای هدف، نظام پیشنهادات و گروه‌های خودگردان رو به رشد گذاشت (کرامتی، ۱۳۸۹). این تئوری مدیریتی از طریق درگیر کردن کارکنان برای انجام وظایف سازمانی اعمال می‌شود و نوعی تلاش برانگیزاننده مدیر در درگیر کردن مسئولانه ذهنی و عاطفی اشخاص برای دستیابی به هدف‌های گروهی است (طوسی، ۱۳۷۱).

بکارگیری مدیریت مشارکتی علاوه بر تاثیرات مثبتی که برای سازمان‌ها به همراه دارد می‌تواند زمینه‌ساز عوامل مثبت دیگر نیز باشد. یکی از این عوامل توانمندسازی کارکنان است. کارکنانی که در کارهای و تصمیمات سازمانی مشارکت داشته باشند بی‌شک از توانایی بیشتری برخوردار خواهند شد. و این برای سازمان‌های امری مهم است، چرا که توانمندسازی امروزه مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر است. از آنجا که سازمان‌ها در معرض تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی هستند و از مهم‌ترین عوامل بروز این تغییرات رقابت روزافزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز تغییرات در ویژگی‌ها و خواسته‌های مشتریان می‌باشد، کارکنان توانمند بسیار می‌توانند برای سازمان‌ها مفید باشند و این امر سبب تغییر نگرش سازمان‌ها نسبت به منابع انسانی شده است (لالیان پور، ۱۳۹۰).

سازمان‌های امروزی متوجه این امر شده‌اند که کارکنان توانمند در سازمان‌ها ابزار نیستند و گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان‌ها بحساب می‌آیند (روی و شینا، ۲۰۰۵). از طرف دیگر توانمند شدن کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز تعهد بیشتر به سازمان باشد، چرا که تعهد سازمانی

نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است و کارکنان به شدت متعهد، هویت و توانایی خود را از سازمان گرفته‌اند و در آن مشارکت داشته و از عضویت در سازمان مورد نظر لذت می‌برند (لالیان‌پور، ۱۳۹۰).

هدف از تالیف کتاب حاضر بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و توانمندسازی با تعهد سازمانی در دبیران تربیت بدنی شهر بندرعباس بود. جامعه آماری کتاب متشکل از کلیه دبیران تربیت بدنی شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۳ بودند که برابر با ۲۲۵ نفر بودند؛ از آنجا که حجم جامعه محدود بود، پژوهش به شیوه سرشماری صورت گرفت. گردآوری اطلاعات میدانی و با مراجعه مستقیم به جامعه مورد پژوهش صورت گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه مدیریت مشارکتی مقیمی، توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و تعهد سازمانی آلن و مایر بود. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری استفاده شد.

نتایج در این کتاب نشان داد بین مدیریت مشارکتی و توانمندسازی با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. بین مدیریت مشارکتی و توانمندسازی در بین معلمان تربیت بدنی شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد. مشارکت در هدف گذاری به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/123$). مشارکت در تصمیم‌گیری به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/379$). همچنین مشارکت در تغییر و تحول به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/157$). در نهایت مشارکت در حل مسئله به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/209$). همچنین احساس معنی‌داری به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/111$). احساس شایستگی به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/117$). همچنین احساس تأثیر به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/157$). همچنین احساس خود تعیینی به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/167$). در نهایت احساس اعتماد به صورت مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/01$ و $Beta = 0/209$).

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: مدیریت مشارکتی

فصل دوم: اهداف مدیریت مشارکتی

فصل سوم: توانمندسازی

فصل چهارم: تئوری‌ها و ابعاد توانمندسازی

فصل پنجم: فرآیند توانمندسازی کارکنان

فصل ششم: عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان

فصل هفتم: تعهد سازمانی

فصل هشتم: مدل‌های تعهد سازمانی

فصل نهم: تحقیقات مدیریت مشارکتی و توانمندسازی

فصل دهم: مطالعه موردی

فصل یازدهم: روش و ابزار

فصل دوازدهم: یافته‌ها

فصل سیزدهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

نسیم فرهیان‌فر

پاییز ۱۳۹۹

بکارگیری مدیریت مشارکتی علاوه بر تاثیرات مثبتی که برای سازمان ها به همراه دارد می تواند زمینه ساز عوامل مثبت دیگر نیز باشد. یکی از این عوامل توانمندسازی کارکنان است. کارکنانی که در کارها و تصمیمات سازمانی مشارکت داشته باشند بی شک از توانایی بیشتری برخوردار خواهند شد. و این برای سازمان ها امری مهم است، چرا که توانمندسازی امروزه مهم ترین چالش مدیران در عصر حاضر است. از آنجا که سازمان ها در معرض تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی هستند و از مهمترین عوامل بروز این تغییرات رقابت روز افزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز تغییرات در ویژگی ها و خواسته های مشتریان می باشد، کارکنان توانمند بسیار می توانند برای سازمان ها مفید باشند و این امر سبب تغییر نگرش سازمان ها نسبت به منابع انسانی شده است (لالیان پور، ۱۳۹۰).

سازمان های امروزی متوجه این امر شده اند که کارکنان توانمند در سازمان ها ابزار نیستند و گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان ها به حساب می آیند (روی و شینا، ۲۰۰۵). از طرف دیگر توانمند شدن کارکنان می تواند زمینه ساز تعهد بیشتری به سازمان باشد، چرا که تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است و کارکنان به شدت متعهد، هویت و توانایی خود را از سازمان گرفته اند و در آن مشارکت داشته و از عضویت در سازمان مورد نظر لذت می برند. (لالیان پور، ۱۳۹۰).

PARTICIPATORY MANAGEMENT AND EMPOWERMENT

Nasim Farahianfar



Applying participatory management, in addition to the positive effects it has on organizations, can also lead to other positive factors. One of these factors is employee empowerment. Employees who participate in organizational tasks and decisions will undoubtedly have more ability. And this is important for organizations, because empowerment is the most important challenge for managers today

Because organizations are subject to rapid and unpredictable changes, and one of the most important factors in the occurrence of these changes is increasing global competition, development and expansion of information technology and changes in the characteristics and desires of customers, highly capable employees can They are useful for organizations and this has changed the attitude of organizations towards human resources (Lalianpour, 2011).

Today's organizations have realized that capable employees are not tools in organizations and are the main drivers of the workflow and partners of organizations (Roy and Sheena, 2005).