

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نقش فرهنگ و یادگیری سازمانی در توانمند سازی کارکنان

www.ketab.ir

نبی الله اشکیود



انتشارات ملرد ۰۹۱۲۵۶۴۸۸۰۲

سر شناسه : اشکیود ، نبی الله ۱۳۶۰ -
عنوان و نام پدید آورنده : نقش فرهنگ و یادگیری سازمانی در توانمند سازی کارکنان ، نبی الله اشکیود
مشخصات نشر: مازندران، سوادکوه ، انتشارات ملرد . ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری: ۸۸ ص .
شابک : ۹-۴۲۳-۴۹۱-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی : فیپا کتابنامه :
فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، کارکنان -- توانمندسازی ،
موضوع: Organizational learning, Employee empowerment, corporate Culture
رده بندی کنگره : HD ۷/۵۸
رده بندی : ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی : ۸۶۸۶۰۳۸



انتشارات ملرد ۰۹۱۲۵۶۴۸۸۰۲

شابک : ۹-۴۲۳-۴۹۱-۶۰۰-۹۷۸

نام کتاب : نقش فرهنگ و یادگیری سازمانی در توانمند سازی کارکنان

مؤلف : نبی الله اشکیود

نوبت چاپ : اول شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه

سال چاپ : ۱۴۰۰ قیمت : ۴۰۰۰۰ تومان

موسسه فرهنگی هنری روزنه روحیم. سوادکوه، پل سفید، شهرک صنعتی شورمست

آدرس انتشارات : مازندران، سوادکوه، پل سفید، شهرک صنعتی شورمست ۰۱۱۴۲۴۲۴۳۵۳

nashr.melerd@gmail.com

ISBN: 978-600-491-423-9



فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۶
فصل اول: فرهنگ و یادگیری سازمانی.....	۷
فصل دوم: فرهنگ سازمانی.....	۱۱
مقدمه.....	۱۱
فرهنگ سازمانی.....	۱۲
اهمیت فرهنگی سازمانی.....	۱۴
مدل‌های مختلف در ابعاد فرهنگ سازمانی.....	۱۶
آثار فرهنگ سازمانی.....	۲۵
انواع جهت گیری فرهنگی سازمانی.....	۲۸
عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی.....	۲۹
فصل سوم: یادگیری سازمانی.....	۳۲
اهمیت یادگیری سازمانی.....	۳۴
انواع یادگیری سازمانی.....	۳۶
فرآیندهای یادگیری سازمانی.....	۳۹
ابعاد یادگیری سازمانی.....	۴۲
عوامل موثر بر یادگیری سازمانی.....	۴۵
فصل چهارم: توانمند سازی کارکنان.....	۴۹
توانمندسازی.....	۴۹
اهمیت توانمندسازی.....	۵۲
اصول توانمندسازی کارکنان.....	۵۴
فصل پنجم: رویکرد، دیدگاه و مدل‌های توانمندسازی.....	۵۵
- توانمندسازی از دیدگاه عقلایی.....	۵۶
- توانمندسازی از دیدگاه فوق انگیزشی.....	۵۶
- توانمندسازی از دیدگاه روان- نمادین.....	۵۷

مقدمه

امروزه اصلی ترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم ترین عامل بقا و حیات سازمان است و مدیران و بانیان سازمان های کامیاب این واقعیت را پذیرفته اند که با ارزش ترین دارایی سازمان، منابع انسانی است و هر قدر که کارکنان لیاقت و تعهد و توانمندی خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نائل خواهد شد (طاهری، ۱۳۹۷، ص ۱۰۴). از سویی، با توجه به تغییرات گسترده محیطی در دنیای پرتلاطم امروزی، داشتن یک راهبرد اساسی برای توسعه و کسب مزیت رقابتی پایدار بسیار مهم و اساسی می باشد و در این خصوص راهبرد توانمندسازی منابع انسانی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است (کنگ و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، سازمان های موفق با توجه به این نکته مهم، سعی دارند تا توانمندی های منابع انسانی خود را در کلیه سطوح افزایش دهند (راد، ۱۳۹۵، ص ۵۹۷). چراکه سازمان ها نیازمند افراد توانمندی هستند تا فوایدی را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند. بنابراین، با توجه به فضای رقابتی امروز که آگاهی کارکنان فراگیرتر شده و سازمانها به سمت ساختارهای سازمانی یکپارچه تر و تمرکززدایی پیش می روند، توانمند سازی کارمند بیشتر مطرح می شود. در واقع، برای سازمانهای امروزی مهم است که با سرعت بیشتری به تغییرات محیط پاسخ دهند و توانمند سازی کارمند یک روش منطقی دستیابی به چنین هدفی را ارائه می دهد (آقاویردی، ۱۳۹۵، ص ۴۶). توانمندسازی می تواند از طریق افزایش معنادار بودن، شایستگی و آزادی عمل (حق تع بین سرنوشت) باعث کاهش فشار روحی یا تنش شغلی شود و موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. اما برای دستیابی به توانمند سازی باید عوامل معینی که به سطوح بالاتر توانمند سازی منجر می شود.