

توانمندسازی روان شناختی و کارآفرینی درون سازمانی

مؤلفان :

دکتر حمید رضا رضوانی

(عضو هیأت علمی دانشگاه مهر البرز تهران)

منتی راه‌نمایی

(کارشناس ارشد MBA گرایش مدیریت استراتژیک دانشگاه مهر البرز تهران)

سرشناسه : هاشمی، میترا، ۱۳۴۸

شناسه افزوده: رضوانی، حمیدرضا، ۱۳۵۷

عنوان و نام پدیدآورگان: توانمند سازی روان شناختی و کارآفرینی درون سازمانی / نویسندگان، میترا هاشمی. حمیدرضا، رضوانی.

مشخصات نشر : تهران : آفتاب گیتی، ۱۳۹۷

مشخصات ظاهری : ۱۲۰ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۱۵۵-۹۲۰۹

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: رکنان- توانمندسازی- کارآفرینی

موضوع: Employees-Empowerment-Entrepreneurship

موضوع: نیروی انسانی- مدیریت- جنبه های روان شناسی

موضوع: Manpower-Management-Psychological Aspects

رده بندی کنگره: ۱۳۹۷ ت ۹ ۶۵۰/۱۰۲

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴



مؤسسه فرهنگی انتشاراتی آفتاب گیتی

شناسنامه کتاب

عنوان: توانمند سازی روان شناختی و کارآفرینی درون سازمانی -

نویسندگان: میترا هاشمی / حمیدرضا رضوانی

ویرایش: شورای بررسی مؤسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

صفحه آرای و تنظیم: مینا سلیمانی

ناشر: مؤسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۷

شمارگان ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۱۵۵-۹۳-۹

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

قیمت: ۱۲۰۰۰ ریال

فهرست

۹	پیش گفتار
۱۳	فصل اول: توانمند سازی روان شناختی
۱۶	تاریخچه توانمند سازی
۲۰	تعاریف توانمندسازی
۲۳	رویکردها، توانمندسازی
۲۴	رویکرد تک بعدی - بعد بعدی
۲۷	رویکرد مکانی - روانی
۲۸	رویکرد انگیزشی و رابطه‌ای
۲۹	رویکرد رابطه‌ای
۳۰	رویکرد انگیزشی (روان شناختی)
۳۱	شایستگی
۳۴	۱ معنا دار بودن
۳۴	داشتن حق انتخاب (خود سامانی)
۳۵	مؤثر بودن
۳۶	اعتماد
۳۸	رویکرد روان شناختی
۳۹	توانمند سازی روان شناختی
۴۱	احساس معنی دار بودن
۴۲	احساس خود کارآمدی
۴۳	احساس خود تعیینی
۴۴	احساس مؤثر بودن
۴۴	احساس داشتن اعتماد به دیگران

۴۵	پیش زمینه‌های توانمندسازی روانشناختی
۴۸	تشخیص و تقویت شایستگی‌های فردی
۴۸	پیامدهای توانمندسازی روان شناختی
۵۰	ویژگی‌های ساختار اجتماعی واحدهای کاری در فرایند توانمندسازی
۵۱	موانع توانمندسازی نیروی انسانی
۵۱	نگرش‌های شخصی مدیران
۵۱	ساختار سازمانی
۵۲	بسترهای توانمندسازی
۵۵	عوامل مورد توجه در توانمندسازی
۵۷	حوزه‌های ارائه فرضیه درباره توانمندسازی
۶۳	عوامل موثر بر توانمندسازی
۶۵	نشانه‌های توانمندسازی
۶۶	تئوری خود کارآمد
۶۷	تئوری انتظار
۶۹	فصل دوم: کارآفرینی درون سازمانی
۷۱	کارآفرینی
۷۲	سازمان
۷۴	کارآفرینی سازمانی
۷۹	کارآفرینی درون سازمانی
۷۹	نظام نوآوری سازمانی
۸۰	نظام ارتباطات سازمانی
۸۰	نظام خطرپذیری سازمانی
۸۱	نظام پاداش و تشویق سازمانی

۸۱	نظام کنترل سازمانی
۸۲	نظام اهداف سازمانی
۸۲	نظام تصمیم گیری سازمانی
۸۲	نظام آموزش و تحقیق سازمانی
۸۳	مدیریت تنبیه سازمانی
۸۳	مدل‌ها: کار آفرینی سازمانی، در پژوهش های پیشین
۸۳	مدل کار آفرینی سازمانی کوراتکو
۸۵	مدل کار آفرینی سازمانی کورنوال و پرلمن
۸۷	مدل کار آفرینی سازمانی ایکولر و نک
۸۸	ابعاد کار آفرینی سازمانی تامپسون
۸۸	مدل کار آفرینی سازمانی تامپسون (ایرلند و همکاران)
۸۹	مدل کار آفرینی سازمانی (گوسن، دی سیک و اسمیت)
۹۱	مدل کار آفرینی سازمانی یجاد ثروت (آنتونسیکو و هریج)
۹۲	مدل دو بعدی کار آفرینی سازمانی (زهرا شاکر)
۹۴	مدل کار آفرینی سازمانی (دیورینگ)
۹۷	مدل کار آفرینی سازمانی (سید محمد مقبی)
۱۰۰	بخش دوم: پیشینه
۱۰۸	جمع بندی و مدل مفهومی کتاب

مقدمه

منابع انسانی هر سازمان، عاملی اصلی حیات آن سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از این رو شناخت انسان و توانایی‌هایش برای مدیریت اثر بخش آن ضروری می باشد. مدیریت منابع انسانی بر مبنای مفاهیم رفتار سازمانی بنا شده است که با تلاش‌های نظام‌مند برای شناخت، درک و کنترل رفتار انسان، تحقق اهداف سازمانی را امکان پذیر می سازد. امروزه سرمایه انسانی جزء مهم ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شود. اگر این سرمایه بتواند در مسیر انجام وظایف به خوبی قدم بردارد، سرمایه در رسیدن به اهداف خود موفق خواهد بود. بنابراین تلاش در جهت رشد و توسعه انسان‌های سازمان نه تنها هزینه‌ای برای سازمان محسوب نخواهد شد، بلکه سرمایه گذاری است که در آینده‌ای نه چندان دور سازمان را به منفعی چون منابع انسانی دانا، توانا، کمیاب و با اخلاق خواهد رساند. یکی از این سرمایه گذاری‌ها سازمان برای نیروی انسانی می‌تواند توانمند سازی آن‌ها باشد. توانمندسازی فراهم نمودن آزادی بیشتر، استقلال کاری، مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌گیری و خودکنترلی در انجام کارهاست.

برخلاف گذشته که تنها به نقش‌های رسمی کارکنان توجه می‌گردید و انتظاری فراتر از آنها نیز نمی‌رفت، امروزه به حضور پررنگتر و رفتارهایی فراتر از نقش رسمی کارکنان توجه می‌شود. تحقیقات کنونی نیز بر پایه مشارکت بلندمدت فرد در موفقیت سازمان

تاکید دارد. یکی از موارد مهم تغییر سازمانی، رفتار کارکنان می باشد. ایجاد دگرگونی در زمینه حفظ نیروی کار در صورت صرفه جویی در هزینه ها، به کاهش توانایی و مهارت و افزایش فشار و سنگینی کار منجر می گردد. اگرچه کارکنان بدلیل حفظ شرایط شغلی شان احساس رضایت می کنند؛ بنابراین، بدلیل افزایش فشار کار و عدم اطمینان، دچار ناتوانی، ضعف و فرسودگی روانی می شوند. توانمندی به عنوان یک برنامه مداخله مهم به چنین محیط های چالش برانگیز جهت افزایش انگیزش، فعالیت، سلامت، سازمان و روانی، پیشنهاد می گردد.

همچنین با توجه به اینکه عصر حاضر که عصر دانائی، خلاقیت، تلفیق اندیشه ها و ابتکارات می باشد، توجه به کارآفرینی سازمانی در توسعه و پیشرفت هر سازمانی، بسیار اهمیت دارد. در قرن ۲۱ مفهوم کارآفرینی سازمانی بطور روز افزونی مورد توجه قرار گرفته است و امروزه آن را به عنوان یک مسیر مطمئن برای دستیابی به سطوح بالای عملکرد سازمان و بهره وری در سازمان می شناسند. در واقع کارآفرینی سازمانی راهی برای باز آفرینی قابلیت های اقتصادی و سازمانی به شمار می رود.

حال که ضرورت تحقیق علمی در باب توانمند ساختن کارکنان و کارآفرینی درون سازمانی مشخص گردید. سوال اصلی این است که چگونه می توان سازمان ها را به سوی کارآفرینی درون سازمانی تشویق کرد؟ چگونه می توان توانمند سازی روان شناختی را در کارکنان افزایش داد؟ و چگونه با افزایش توانمند سازی در کارکنان، کارآفرینی را در سازمان تقویت نمود؟ محقق این کتاب بعد از بررسی و مطالعه ادبیات

و پیشینه تحقیقات انجام شده و همچنین دیدگاه های مختلف در این زمینه، رویکردی جامع برای رسیدن توانمندسازی و کارآفرینی در سازمان ارائه داده است. امید است مطالب این کتاب که برگرفته از پایان نامه ارشد محقق، سرکار خانم میترا هاشمی می باشد، مورد استفاده، سازمان های دولتی، خصوصی، اساتید، محققان، مدیران مشاوران و دانشجویان قرار گیرد.

دکتر عباس منوریان

(عضو هیأت علمی دانشگاه مدیریت تهران)