

توانمندسازی،
جو سازمانی و چابکی سازمانی

فاطمه باصولی

www.ketab.ir

انتشارات حله

۱۴۰۰

سرشناسه: باصولی، فاطمه، ۱۳۶۴-
عنوان و نام پدیدآور: توانمندسازی، جو سازمانی و چابکی سازمانی / فاطمه باصولی.
مشخصات نشر: بوشهر: انتشارات حله، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری: ۵۹ ص: ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س م
شابک: ۵-۱۳-۷۷۳۰-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
موضوع: کارکنان -- توانمندسازی
موضوع: تحول سازمانی
موضوع: فرهنگ سازمانی
رده بندی کنگره: ۵/۵ HD
رده بندی دیویی: ۳۱۴/۶۵۸
شماره کتاب شناسی ملی: ۸۰۷۱۶۹۸۵

توانمندسازی، جو سازمانی و چابکی سازمانی

فاطمه باصولی



نوبت چاپ: چاپ اول

ویراستار: نسرين قاسمی

صفحه آرا: احمد موبدی

طراح جلد: احمد موبدی

نمونه خوان: سید محسن محمودی نیا

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۵۵,۰۰۰ تومان

آدرس: بوشهر - خیابان سنگی - کوچه بوستان ۱۶ - انتشارات حله

دفتر مرکزی: ۰۷۷۳۳۳۳۷۵۰۰ - ۰۹۱۷۸۷۱۶۱۳۶

فهرست

۷	مقدمه نویسنده
۱۱	مقدمه
۱۳	فصل اول - توانمندسازی
۱۷	ریشه شناسی
۱۹	الزامات توانمندسازی کارکنان
۲۱	فرایند توانمندسازی
۲۴	توانمندسازی از دیدگاه انگیزشی
۲۴	رویکردهای توانمندسازی
۲۵	سازمان ها و توانمندسازی
۲۷	فصل دوم - جو سازمانی
۳۱	سازوکارهای تأثیر جو سازمانی
۳۳	فصل سوم - چابکی سازمانی
۳۹	فصل چهارم - شایسته محوری
۴۳	فصل پنجم - آثار مرتبط
۴۹	منابع

مقدمه نویسنده

مدیران محترم، این نکته را در نظر داشته باشید که بارها اتفاق می افتد مدیران سازمان ها برای انجام کاری نیاز به جلب نظر کارکنان خود دارند. توافق نظر اکثریت و به اصطلاح اتفاق نظر اکثر کارکنان کفایت می کند تا شما تغییرات مورد نظرتان را شروع کنید. «اصرار نداشته باشید همه کارکنان را قانع کنید» چون همیشه عده ای قلیلی هستند که مانع می شوند یا بسیار دیر قانع می گردند و پیوسته بر نظرهای خودشان تأکید می کنند. اصرار شما در قانع کردن همه ی افراد، ضمن اتلاف هزینه های زیاد از جمله وقت و منابع، باعث می شود که عده ای قلیل، به پذیرش نظر شما تظاهر کنند. این نوع برخوردها، باب چاپلوسی و تظاهر را در سازمان شما باز می کند. یادتان باشد، در حرکت بهبود مدیریت جو سازمانی، بیش از آنکه به اتفاق و توافق نظر کارکنان خود نیاز داشته باشید، به انتقادات آنان احتیاج دارید،

خواه سازنده و خواه غیرسازنده باشد.

طبیعی است که در هر تغییری عده‌ای مقاومت کنند و حتی جلوی حرکت تغییر مسیر می‌ایستند و مزاحمت‌هایی را به وجود می‌آورند. فرهنگ‌سازی قبل از شروع تغییر، گسترش آگاهی و درک روشن نسبت به تغییر و توسعه‌ی دانش، نگرش و مهارت کارکنان و مشارکت دادن و کسب مشورت از آنان در چگونگی تغییر، تأثیر فراوانی در کاهش مقاومت‌ها خواهد داشت.

سعی نکنید همه مقاومت‌ها را بشکنید یا از بین ببرید؛ چون از بین بردن مقاومت‌ها بسیار سخت و در اکثر موارد غیرممکن است. «کاهش و مهار مقاومت‌ها کفایت می‌کند تا شما حرکت بهبود و تغییر را ادامه دهید». بیهوده تلاش نکنید تا مقاومت‌ها را از بین ببرید. مهار آن برای آغاز حرکت تغییر در سازمان کافی است.

در ایجاد تغییر و بهبود در بهسازی فرایندهای مدنظر، فرصت‌ها و محدودیت‌های مرتبط با فرایندی را که می‌خواهید تغییر و بهبود دهید، دسته‌بندی کنید، آن‌گاه با تقویت نیروهای جلوبرنده، نیروهای بازدارنده را ضعیف و ضعیف‌تر کنید و تأثیر آن را بسیار کم نمایید. شهادت داشته باشید و نارسایی‌های عملکرد خود را در سازمان بپذیرید و به اصلاح ضعف‌های خود، سازمان و برنامه‌های آن اعتراف کنید. سعی نکنید بر ضعف‌های خود سرپوش بگذارید. این کار سر در برف فروبردن است. «افرادی که به ضعف‌های نارسایی‌های عملکرد خود پی نبرده یا آن را نپذیرفته‌اند، قدمی به جلو برنخواهند داشت». این افراد همه چیز را درست و کامل و موافق می‌پندارند؛ این یعنی پایان کار برخی مدیران. چون دقیقاً به بررسی وضعیت سازمان نمی‌پردازند و نقاط ضعف و قوت و عملکرد آن را تجزیه و تحلیل و ارزیابی نمی‌کنند، تصور می‌کنند که مشکلی ندارند و

همه چیز مناسب است؛ لذا برای اعتراف به نارسایی عملکرد و بازده، بهتر است به ارزشیابی عملکرد و کارکرد سازمان خود اقدام کنید.

www.ketab.ir