

## عنوان مقاله:

یادگیری غیررسمی و نقش آن در توانمندسازی روانشناختی کارکنان

## محل انتشار:

سومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی (سال: 1388)

تعداد صفحات اصل مقاله: 30

## نویسنده:

پیمان محمدی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه شهید بهشتی

## خلاصه مقاله:

یادگیری غیررسمی غالباً بصورت ضمنی در قالب یکسری فعالیتهای روزانه کارکنان ممکن است اتفاق بیافتد این نوع یادگیری به طور برجسته ساختار نیافته، تجربی و غیرآموزشی است، یادگیری غیررسمی می تواند اتفاقی باشد و با فعالیت روزانه یکپارچه و ادغام گردد. ویژگی دیگر این نوع یادگیری ارادی بودن آن است، بعبارتی مشخصه ای که مطابق با آن، فردی بودن سطح این نوع یادگیری را فارغ از ویژگی های گروهها، تیمهای سازمانی و در نهایت ویژگیهای ساختاری و مدیریتی سازمان تقویت می نماید. بنابراین ویژگی عمده این نوع یادگیری در فردی بودن آن و برخورداری از منشا و اساسی فردی و ارادی می توان خلاصه کرد. از طرفی توانمندسازی روانشناختی که مبتنی بر ادراک و تصور شناختی کارکنان از خود در تقابل و تعامل با محیط کاری و نقش کارکردی خود است؛ به نوعی مبتنی برچشم اندازهای افراد و کارکنان است و از رویکردهای فردی و نه ساختاری - سازمانی پیروی می کند. این نوع توانمندسازی از اهمیت بالاتری نسبت به روانشناختی ساختاری - اجتماعی برخوردار است چرا که این نوع توانمندسازی برخلاف توانمندسازی ساختاری - اجتماعی که بر اقدامات مدیریتی و سازمانی فراهم آورنده توانمندسازی نظر دارد، برنگرش و ادراک افراد تمرکز دارد - یعنی درست در جایی که کارکنان توانمندسازی را تجربه می کنند توانمندسازی در آن حوزه اتفاق می افتد هدف این مقاله بررسی ابعاد یادگیری غیررسمی و نقشی است که این نوع یادگیری می تواند برچراچوب های نگرشی و ادراکی کارکنان داشته باشد. در واقع در این بررسی درصد تحلیل نوع ارتباط و تاثیری که این نوع یادگیری بر توانمندسازی روانشناختی دارد، می باشیم. این بررسی از چند بعد حائز اهمیت است و برای مدیران می تواند مفید باشد. نخست این که طبق بررسی های صورت گرفته در برخی پژوهش ها بالغ بر 80% آموخته های کارکنان در قالب فعالیتهایی که جنبه غیررسمی در یادگیری دارند، آموخته می شوند. وجود هر گونه ارتباطی بین مولفه های یادگیری غیررسمی و توانمندسازی روانشناختی در واقع تبیین اهرم قوی تری است که مدیران می توانند در توانمندسازی کارکنان به کار برند دوم این که با توجه به فردی بودن سطح یادگیری غیررسمی، در صورت تایید هر گونه ارتباطی میان این نوع یادگیری و توانمندسازی روانشناختی، مدیران می توانند به ابعادی دست یابند که مستقل از ویژگیهای ساختاری - سازمانی سازمانشان در توانمندسازی کارکنان موثر باشد در نهایت سومین کاربرد این بررسی برای مدیران شناسایی ابعادی از سطوح فردی است که با تمرکز بر آنها بطور مستقیم توان ذهنی و در نتیجه توانمندسازی کارکنان بهبود می یابد. طبیعتاً این روش از اقبال بیشتری نسبت به دیگر روشها برخوردار است که با چند رشته علت و معلول ممکن است به نگرش مثبت و توان ذهنی بالای کارکنان منجر شود.

## کلمات کلیدی:

توانمندسازی روانشناختی، یادگیری غیررسمی، توان ذهنی، توسعه فردی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/73533>

