



انتشارات ادیبان روز

سازمان بی پروا

ایجاد امنیت روانی در محیط کار جهت یادگیری، نوآوری و پیشرفت

نویسنده:

امی ادموند سون

مترجم:

محمد رضا صفری

www.ketab.ir

مشخصات کتاب

سرشناسه: ادmondson, Amy C/ ایسی سی/Edmondson, Amy C.
عنوان و نام پدیدآور: سازمان بی پروا: ایجاد امنیت روانی
در محیط کار جهت یادگیری، نوآوری و پیشرفت/نویسنده

ادی ادmondson؛ ترجمه محمدرضا صفری.

مشخصات نشر: تهران: ادیبان روز، ۱۴۰۱

مشخصات ظاهری: ۲۸۰ صفحه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۹۲-۶۱-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

عنوان اصلی: The fearless organization : creating
psychological safety in the workplace for
learning, innovation, and growth, ۲۰۱۹.

موضوع: ایجاد امنیت روانی در محیط کار جهت

یادگیری، نوآوری و پیشرفت. رفتار سازمانی

رده بندی کنگره: HD۵۸/۷

رده بندی دیویی: ۱۵۸/۳۸۱

شماره کتابشناسی ملی: ۹۰۴۸۵۰

دست اندرکاران

صفحه آرا: فاطمه رحمتی

طراح جلد: رضا رضوانی

شمارگان: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۱۴۰۰۰۰ تومان

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱

نوبت چاپ: اول

چاپ و صحافی: سرمدی

انتشارات ادیبان روز

ناشر تخصصی کتاب های مدیریت،
بازاریابی، کسب و کار و تبلیغات



کلیه حقوق این اثر متعلق به انتشارات ادیبان روز
می باشد و هر گونه استفاده از این کتاب (کپی،
تکثیر، استفاده در کارگاه های آموزشی) بدون اجازه
ناشر پیگرد قانونی دارد.

آدرس: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین،

ساختمان ۲۸۶، طبقه اول، واحد ۵،

تلفن: ۱۵-۶۶۹۵۶۸۱۲

فهرست

عنوان

صفحه

مقدمه

۲۳

پیشرفت کردن در جهانی پیچیده و نامطمئن، چه چیزی می‌طلبد؟ ۲۵

کشف تصادفی ۲۵

مروری بر مباحث کتاب ۲۵

بخش اول: قدرت امنیت روانی

۲۳

فصل اول: زیربنا

۲۵

ماشین حساب‌های فاخوداگاه ۲۵

تجسم محل کار دارای امنیت روانی ۳۲

اکتشافی تصادفی ۳۲

ایستادن بر شانه‌های غول ۳۲

چرا ترس محرک مؤثری نیست؟ ۳۲

چیزهایی که به معنای امنیت روانی نیستند ۳۲

اندازه‌گیری امنیت روانی ۳۲

امنیت روانی کافی نیست ۳۲

آموزه‌های فصل اول ۳۵

فصل دوم: گزارش کار

۳۷

امنیت روانی یک مزیت شغلی نیست ۳۷

پژوهش ۴۴

۱. همه‌گیری سکوت و خاموشی ۴۴

۲. فضای کاری که از یادگیری حمایت می‌کند ۴۴
۳. دلایل اهمیت امنیت روانی برای عملکرد ۴۴
۴. کارمندان دارای امنیت روانی، تعهد و مشارکت شغلی بیشتری دارند ۴۴
۵. امنیت روانی به عنوان افزودنی مورد نیاز ۴۴
- تحقق بخشیدن به یافته‌های پژوهشی ۴۴
- آموزه‌های فصل دوم ۴۶

۴۷

بخش دوم: امنیت روانی در محل کار

۴۷

فصل سوم: شکست اجتناب‌پذیر

- استانداردهای بسیار دقیق ۴۸
- بسط دادن اهداف چالش برانگیز و بلندپروازانه ۵۵
- ترس از حقیقت ۵۵
- چه کسی بر کار ناظران نظارت می‌کند؟ ۵۵
- اجتناب از شکست اجتناب‌پذیر ۵۵
- به‌کارگیری یک رویکرد چابک برای طرح‌ریزی راهبرد ۵۵
- آموزه‌های فصل سوم ۵۷

۵۹

فصل چهارم: سکوت پرمخاطره

- ناتوانی در بیان افکار و عقاید ۶۰
- ناگفته‌ها ۶۱
- اطمینان افراطی به مافوق‌های بانفوذ ۶۶
- فرهنگ سکوت ۶۸
- سکوت در عصر پرسروصدای شبکه‌های اجتماعی ۶۹
- آموزه‌های فصل چهارم ۷۰

فصل پنجم: محل کار عاری از ترس

۷۳

- ۷۳تحقق بخشیدن به صداقت و صراحت
- ۷۴حد غایی صداقت و صراحت
- ۷۴بگویید نمی دانم
- ۷۴زمانی که شکست جواب می دهد
- ۷۴اهمیت دادن به کارمندان
- ۷۴درس گرفتن از محیط های کاری دارای امنیت روانی
- ۸۲آموزه های فصل پنجم

فصل ششم: امن و امان

۸۳

- ۸۴کلماتی را که در ذهنتان می چرخد، به زبان بیاورید
- ۱۲۱یکی برای همه، همه برای یکی
- ۱۲۱صحبت کردن در حمایت از ایمنی کارگر
- ۱۲۱شفافیت با تخته سفید
- ۱۲۱رها سازی استعداد
- ۹۴آموزه های فصل ششم

بخش سوم: ایجاد سازمانی بی پروا

۹۵

فصل هفتم: تحقق بخشیدن به این امر

۹۵

- ۹۶جعبه ابزار رهبر سازمانی
- ۱۲۱نحوه زمینه سازی برای امنیت روانی
- ۱۲۱چگونگی دعوت مؤثر به مشارکت و جذب واکنش افراد
- ۱۲۱نحوه نشان دادن واکنشی ثمربخش به نظرات افراد، بدون توجه به کیفیت آن



«هیچ احساسی مانند ترس، ذهن را به طور مؤثر از قدرت نقش آفرینی و استدلالش خالی نمی‌کند.»

ادموند برک، ۱۷۵۶



فرقی نمی‌کند که حرفه‌تان ریاست شرکتی جهانی باشد، یا توسعه‌دهی یک نرم‌افزار، مشاوره‌دهی به مراجعان، طبابت یا خانه‌سازی؛ یا اینکه کارمند یکی از آن کارخانه‌های پیشرفته و به‌روز عصر حاضر باشید که برای مدیریت چالش‌های دشوار حیطة تولید و فرآوری نیاز به مهارت‌های سخت و پیچیده رایانه‌ای دارند؛ در تمامی این حالت‌ها سروکارتان با دانایی و اندیشه است و دانش‌ورز هستید. امروزه، پیشرفت در پی ایده‌پردازی و نوآوری به وجود می‌آید؛ دقیقاً همان‌طور که در انقلاب صنعتی، استانداردسازی موتور محرک پیشرفت و توسعه بود و به کارگران به چشم پیکرهای سخت‌کوشی نگاه می‌شد که باید «بهترین روش ممکن» را به کار می‌گرفتند تا تقریباً هر کاری را به سرانجام برسانند. مردم باید برای حل مسائل و مشکلات، و انجام کارهایی که همواره در حال تغییرند، از مغزشان کار بکشند و با یکدیگر همکاری کنند. سازمان‌ها همواره باید به دنبال پیدا کردن راه‌هایی جدید برای ارزش آفرینی باشند تا در طولانی‌مدت پیشرفت کنند؛ و به کارگیری استعدادهایتان در حالتی که بهترین و بیشترین استفاده را از آن‌ها ببرید، اولین قدم برای ارزش آفرینی است.