

فرہنگ سازمانے

بادگیری ورہبری تحولے

حسن سلیمانپور

سرشناسه	:	سلیمانپور، حسن، ۱۳۵۰.
عنوان و نام پدیدآور	:	فرهنگ سازمانی، یادگیری و رهبری تحولی / مولف حسن سلیمانپور.
مشخصات نشر	:	تهران: پرتوک، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۹۳ ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۹۷۰۲۰-۸-۴
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیا
موضوع	:	فرهنگ سازمانی
موضوع	:	یادگیری سازمانی
موضوع	:	رهبری
شناسه افزوده	:	زاهدی، امید، ۱۳۵۷ - ویراستار.
سنگه	:	۱۳۹۵ ف/س/۵۸۷ HD
رده‌بندی دی‌جی	:	۶۵۸/۴۰۶
شابک کتابخانه ملی	:	۴۵۶۳۰۳۲



شناسنامه کتاب

نام کتاب	:	فرهنگ سازمانی، یادگیری و رهبری تحولی
مؤلف	:	حسن سلیمانپور
ویراستار علمی	:	امید زاهدی
ناشر	:	پرتوک
صفحه‌آرا	:	مؤسسه کتاب‌آرا
چاپ و صحافی	:	سورنا
قیمت	:	۱۰۰۰۰ تومان
نوبت و سال چاپ	:	اول/۱۳۹۵
شمارگان	:	۱۰۰۰ نسخه

فهرست مطالب

۹.....	سخن مولف
۱۱.....	فصل اول
۱۸.....	مدل مفهومی تحقیق
۱۹.....	تعاریف نظری
۱۹.....	فرهنگ سازمانی
۱۹.....	یادگیری سازمانی
۱۹.....	رهبری تحول آفرین
۲۰.....	تعاریف عملیاتی
.....	فرهنگ سازمانی
.....	رهبری تحول آفرین
۲۱.....	سازمان یادگیرنده
۲۳.....	فصل دوم
۲۶.....	مبانی نظری

۲۶.....	یادگیری سازمانی
۲۸.....	یادگیری سازمانی به عنوان یک قابلیت
۳۰.....	سبک‌های یادگیری
۳۲.....	سبک‌های یادگیری دان و دان
۳۳.....	سبک‌های یادگیری، جنبشی، دیداری و شنیداری
۳۷.....	سبک رهبری
۴۳.....	فرهنگ سازمانی
۴۶.....	پیشینه مطالعات
۴۶.....	فرهنگ سازمانی در سایر کشورها
۶۰.....	فرهنگ سازمانی در ایران
۶۹.....	فرهنگ سازمانی، یادگیری و رهبری تحولی
۷۳.....	فصل سوم
۷۵.....	نتایج رابطه یادگیری با فرهنگ و رهبری
۷۶.....	مهم‌ترین عوامل موثر در ارتباط
۷۷.....	پیشنهادهای
۸۱.....	منابع و مأخذ
۸۱.....	منابع فارسی
۸۳.....	منابع انگلیسی

سخن مولف

مساله میزان موفقیت در ارائه یک یادگیری فعال و موثر و میزان اثربخشی فرهنگ ارتباط و نحوه مدیریت یک مجموعه سازمانی (رهبری) را می‌توان از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمانی دانست.

این کتاب بر آن است تا با بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با یادگیری و رهبری تحولی میزان اثربخشی این دو شاخص تعیین و تبیین نماید.

تقریباً تمامی پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می‌کنند. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و آن بیانگر بخش ناموش‌خفته و محسوس سازمان است.

نظریه یادگیری سازمانی از جمله رهیافت‌های سیستمی و اقتضایی به مدیریت محسوب می‌گردد و سازمان را به مثابه یک "سیستم باز صاحب اندیشه و زنده" در نظر می‌گیرد. با تأکید بر این نکته که سازمان‌ها نیز مانند ذهن انسان‌ها برای تطبیق با شرایط محیطی متحول، متکی به دریافت بازخورد؛ سازمان‌ها درست

مانند انسان‌ها از تجربه درس می‌گیرند و درگیر فراگردهای ذهنی پیچیده‌ای مانند "پیش‌بینی، شناسایی، تعریف، طراحی و حل مسئله" می‌شوند.

مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین توسط برنز و در نتیجه تحقیقات توصیفی او پدیدار شد. برنز رهبری تحول‌آفرین را به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند تعریف کرد. باس، براساس نظریه برنز در مورد رهبری تحول‌آفرین، نظریه بدیده را ارائه نمود. باس، رهبر تحول‌آفرین را به‌عنوان کسی که پیروان را توانمند می‌کند و در آن‌ها در جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می‌دهد و آن‌ها را به پیروی از اهداف دسته‌جمعی به جای منافع شخصی تعریف می‌نماید.

بدین ترتیب آنچه از کتاب برنز می‌آید بطور خلاصه نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین بطور مستقیم و مستقیم‌گیری وابسته به تعمیق فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بوده و مدیر موفق را می‌توان مدیری دانست که در ایجاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی گام‌های محوری برداشته باشد.