

تحول در یادگیری سازمانی و
سازمان یادگیرنده

مؤلفین:

معصومه خجسته

عادل دریا



- سرشناسه : خجسته، معصومه، ۱۳۵۸-
عنوان و نام پدیدآور : تحول در یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده/ مولفین معصومه خجسته، عادل دریا.
مشخصات نشر : مشهد : انتشارات جالیز، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۱۳۳ ص.: جدول.
شابک : ۶۰۰۰۰۰ ریال 978-622-263-889-4
وضعیت فهرست نویسی : فیها
یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۱۳ - ۱۳۳.
موضوع : یادگیری سازمانی
Organizational learning
تحول سازمانی
Organizational change
شناسه افزوده : دریا، عادل، ۱۳۵۳/۰۷/۱۸، ۰۹۳۶۷۲۸۹۳۵۱
رده بندی کنگره : ۸۲/۵۸۵D
رده بندی دیویی : ۳۰۶/۴۵۸
شماره : ۴۶۹۹۹
کتابخناسی ملی :
اطلاعات رکورد : فیها
کتابخناسی :

تحول در یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده

معصومه خجسته، عادل دریا

ناشر: انتشارات جالیز

چاپ: اول، زمستان ۱۴۰۰ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری/ تعداد صفحه: ۱۳۳

قیمت: ۶۰۰,۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۸۸۹-۴

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: سعید محمد مهدیزاده فیض آبادی

حق چاپ محفوظ است

فهرست مطالب

۱۱	مقدمه
۱۴	یادگیری سازمانی
۱۸	اهمیت سازمان یادگیرنده
۲۱	یادگیری سازمانی
۲۱	یادگیری؛ تعاریف و مفاهیم
۲۳	اهمیت و ضرورت یادگیری
۲۴	سطوح یادگیری سازمانی
۲۶	یادگیری تیمی
۲۶	یادگیری فرابخشی
۲۷	یادگیری سازمانی
۲۷	مفاهیم و تعاریف یادگیری سازمانی
۳۳	تاریخچه مفهوم یادگیری سازمانی
۳۵	اهمیت یادگیری در سازمانها
۳۹	مزایای یادگیری سازمانی
۳۹	بهبود عملکرد:
۴۰	بهبود خلاقیت و نوآوری در سازمان

- ۴۱ حفظ مزیت رقابتی
- ۴۲ توسعه سازمان
- ۴۳ توسعه مدیریت دانش
- ۴۳ مؤلفه های یادگیری سازمانی
- ۴۴ چشم انداز مشترک
- ۴۵ فرهنگ سازمانی
- ۴۵ ساختار سازمانی
- ۴۶ یادگیری تیمی یا گروهی
- ۴۷ تفکر سیستمی
- ۴۸ توسعه شایستگی کارکنان
- ۴۹ استراتژی
- ۴۹ اشتراک دانش
- ۵۰ رهبری مشارکتی
- ۵۱ انواع یادگیری سازمانی
- ۵۲ یادگیری انطباقی
- ۵۳ یادگیری پیشگیرانه (آینده نگر)
- ۵۳ یادگیری عملی

۵۴	یادگیری تحلیلی
۵۴	یادگیری ترکیبی
۵۵	یادگیری ساختاری
۵۵	یادگیری نهادی
۵۵	یادگیری تک حلقه ای
۵۶	یادگیری دو حلقه ای
۵۷	یادگیری سه حلقه ای
۵۸	یادگیری ارثی
۵۸	یادگیری تجربی
۵۹	یادگیری نیابتی
۵۹	ویژگیهای یادگیری سازمانی
۶۲	یادگیری سازمانی «دنتون»
۶۳	مدل مارکوات
۶۳	مدل توماس
۶۶	موانع فراوی توسعه یادگیری در سازمان ها
۶۶	عدم تمایل به یادگیری
۶۷	مقاومت در برابر تغییر

۶۷	موانع ساختاری
۶۸	موانع فرهنگی
۶۹	عدم تعهد مدیران به یادگیری عمیق
۶۹	باورهای مدیران
۷۰	سیاسی بودن محیط درونی سازمان
۷۰	عدم وجود استراتژی روشن
۷۱	فقدان اعتماد در سازمان
۷۱	عملکرد مداری و فقدان زمان یادگیری
۷۲	داشتن تفکر غیر سیستمی و جزئی نگری
۷۳	کاهش انگیزه های یادگیری
۷۴	محیط انحصاری و غیر رقابتی
۷۴	عوامل مؤثر بر توسعه یادگیری در سازمان ها
۷۵	اعتماد سازمانی
۷۷	رهبری تحولی
۷۸	رهبری معنوی
۷۹	سرمایه اجتماعی
۸۰	هوش سازمانی

۸۱	فرهنگ سازمانی
۸۲	ساختار سازمانی
۸۳	توانایی های فردی (کارکنان یادگیرنده و خلاق)
۸۴	سرمایه فکری
۸۴	هوش هیجانی
۸۶	مدیریت کیفیت فراگیر
۸۶	سازمان یادگیرنده
۸۶	مفاهیم و تعاریف سازمان یادگیرنده
۹۰	ویژگی های سازمان یادگیرنده
۹۳	تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۹۸	جدول شماره (۳): تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۱۰۰	مدیریت دانش
۱۰۱	دانش سازمانی
۱۰۱	فرایند یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحب نظران مختلف
۱۰۱	هابز
۱۰۳	جانک مین چاو
۱۰۳	هدبرگ

گسترش فرایند جهانی شدن و فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و همچنین تغییرات ناشی از آنها، شرایط حاکم بر سازمان ها را به فضایی رقابتی بدل کرده است. فضایی که به شدت ناهمگون و غیرقابل پیش بینی است. بنابراین در این فضای رقابتی، سازمان هایی موفق خواهند بود که بتوانند با بکارگیری این فناوری های نوین و پیشرفته و سازگاری با آنها، حداکثر استفاده را از منابع موجود خود ببرند. در این زمینه سازمان های یادگیرنده با داشتن ویژگی های منحصر به فردی مانند سازگاری با محیط، تنوع طلبی، ریسک پذیری، آموزش و یادگیری مداوم در سازمان، ارائه ایده ها و دیدگاههای نوین به طور مستمر و نهادینه شدن فرهنگ پیشرفت و نوآوری در سازمان، نه تنها به سرعت می توانند با تغییرات ناشی از گسترش فرایند جهانی شدن و فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی سازگار و هماهنگ شوند، بلکه به طور موثری می توانند باعث ایجاد تغییرات در محیط سازمان شده و حتی در مواقعی آن را در راستای اهداف خود هدایت کنند (مرشدی، ۱۳۹۲). در واقع می توان گفت که سرعت روزافزون رشد و نوآوری در تمامی زمینه های علمی و فنی و تاثیرات آنها بر تمام فرایندهای سازمانی، همچنین تسلط شرایط رقابتی بر محیط متغیر کسب و کار، فرایند یادگیری در سازمان را به اساسی ترین عامل حفظ مزیت رقابتی سازمان ها در قرن حاضر بدل کرده است، تا جایی که عدم توجه به فرایند یادگیری در سازمان ها و چشم پوشی از مزیت های آن، چالش های