

نقش یادگیری سازمانی بر رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی

www.ketab.ir

مؤلف

منصور زارعی



سرشناسه

زارعی، منصور، ۱۳۵۰-

عنوان و نام پدیدآور

نقش یادگیری سازمانی بر رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی / مولف منصور زارعی؛ ویراستار انتشارات راه بهروزی.

مشخصات نشر

بوشهر: راه بهروزی، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری

[۱۴۵] ص: مصور، جدول.

شابک

: ۹۷۸-۹۶۴-۹۶۹۲۳-۰-۲ ریا۵۰۰۰۰

وضعیت فهرست نویسی

فیبا

یادداشت

: کتابنامه: ص. [۱۲۷] - ۱۳۸.

موضوع

: یادگیری سازمانی - ایران - نمونه پژوهی

موضوع

: Organizational learning -- Iran -- Case studies

موضوع

: سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان بوشهر، اداره بنیاد شهید و امور ایثارگران شهرستان دشتستان - کارمندان و کارکنان - نمونه پژوهی

موضوع

: رهبری تحول‌آفرین - ایران - نمونه پژوهی

موضوع

: Transformational leadership -- Iran -- Case studies

موضوع

: سازمان - نوآوری - نمونه پژوهی

موضوع

: Organization -- Technological innovations -- Case studies

رده بندی کنگره

: ۸۲/HD۵۸

رده بندی دیویی

: ۳۱۲۴/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی

: ۷۶۷۴۸۵۹

اطلاعات رکورد کتابشناسی

: فیبا



انتشارات راه بهروزی

نام کتاب : نقش یادگیری سازمانی بر رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی

مولف: منصور زارعی

ویراستار: انتشارات راه بهروزی

ناشر: راه بهروزی

چاپ اول: بهار ۱۴۰۰

تیراژ: ۱۰۰۰

چاپ: اول

قیمت: ۵۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۶۹۲۳-۰-۲

کلیه حقوق این اثر برای مؤلفین و انتشارات راه بهروزی محفوظ است.

نشانی: بوشهر - خیابان امام خمینی - خیابان بعثت - پلاک ۶ - تلفن: ۰۹۱۷۳۷۱۳۱۹۰۰

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۳	فصل اول - سیر تکاملی یادگیری سازمانی
۴	۱-۱- بیان مسئله
۶	۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	۱-۳- اهداف تحقیق
۸	۱-۳-۱- هدف اصلی
۹	۱-۳-۲- اهداف فرعی
۹	۱-۴- فرضیه‌های تحقیق
۹	۱-۴-۱- فرضیه اصلی
۹	۱-۴-۲- فرضیه‌های فرعی
۱۰	۱-۵- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۵	فصل دوم - تعاریف و نقش‌های رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی
۱۵	۲-۱- مبانی نظری
۱۵	۲-۱-۱- یادگیری سازمانی
۱۵	۲-۱-۱-۱- تعریف یادگیری سازمانی
۱۹	۲-۲- تاریخچه یادگیری سازمانی
۲۲	۲-۳- تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۲۳	۲-۴- ویژگی‌های یادگیری سازمانی
۲۴	۲-۵- چهار بعد اصلی یادگیری سازمانی
۲۵	۲-۶- یادگیری سازمانی به مثابه فرایندی پویا
۲۵	۲-۷- فرایند سه مرحله‌ای یادگیری سازمانی
۲۶	۲-۸- فرایند یادگیری سازمانی از دیدگاه، آرجریس و شون (۱۹۷۸)
۲۷	۲-۹- یادگیری درون سازمانی و بین سازمانی
۲۸	۲-۱۰- یادگیری درونی و بیرونی
۲۹	۲-۱۱- یادگیری سطح پائین و سطح بالا
۲۹	۲-۱۱-۱- یادگیری سطح پائین
۳۰	۲-۱۱-۲- یادگیری سطح بالا
۳۱	۲-۱۱-۳- یادگیری ارشی، تجربی و نیابتی

۳۱	۲-۱۱-۴-یادگیری تطبیقی و مولد.....
۳۲	۲-۱۱-۵-انواع یادگیری از نظر شاین (۱۹۹۳).....
۳۳	۲-۱۱-۶-شیوه ها و راهکارهای یادگیری سازمانی.....
۳۳	۲-۱۱-۶-۱-یادگیری انطباقی.....
۳۷	۲-۱۱-۶-۲-سطوح یادگیری سازمانی.....
۴۰	۲-۱۲-سازوکارهای انتقال از یادگیری فردی به یادگیری جمعی (گروهی و سازمانی).....
۴۱	۲-۱۳-موانع یادگیری سازمانی.....
۴۲	۲-۱۴-راه های غلبه بر موانع یادگیری سازمانی.....
۴۳	۲-۱۵-موانع نهادینه کردن یادگیری سازمانی.....
۴۳	۲-۱۶-مزایای به کار گیری یادگیری سازمانی.....
۴۴	۲-۱۷-پیامدهای نادیده گرفتن یادگیری سازمانی.....
۴۵	۲-۱۸-دیدگاه نیفه در مورد یادگیری سازمانی.....
۴۹	۲-۱۹-رهبری تحول گرا.....
۴۹	۲-۱۹-۱-رهبران تحول گرا.....
۵۴	۲-۲۰-عوامل زمینه ساز در پیدایش نظریه رهبری تحول گرا.....
۵۴	۲-۲۱-مطالعات رهبری تحول گرا.....
۵۶	۲-۲۲-ویژگی های رهبری تحول آفرین از نظر تیکی و موانع.....
۵۹	۲-۲۳-نوآوری سازمانی.....
۵۹	۲-۲۳-۱-نوآوری سازمانی.....
۶۱	۲-۲۴-تعریف نوآوری.....
۶۳	۲-۲۵-نوآوری.....
۶۴	۲-۲۶-نوآوری سازمانی.....
۶۵	۲-۲۷-تاریخچه نوآوری سازمانی.....
۶۶	۲-۲۸-سنخ شناسی نوآوری سازمانی.....
۶۸	۲-۲۹-نوآوری و یادگیری سازمانی.....
۷۱	۲-۳۰-مؤلفه های اصلی رهبری نوآوری سازمانی.....
۷۱	۲-۳۰-۱-نوآوری تولیدی (بنیادی و توسعه ای).....
۷۱	۲-۳۰-۲-نوآوری فرایندی (محصول و فرایند).....
۷۲	۲-۳۰-۳-نوآوری اداری (اداری و فنی).....
۷۲	۲-۳۰-۴-عوامل مؤثر بر شکل گیری نوآوری سازمانی.....
۷۴	۲-۳۰-۵-مراحل فرایند نوآوری سازمانی.....
۷۷	۲-۳۱-مدل های نوآوری سازمانی.....
۷۸	۲-۳۲-مدل یادگیری یکپارچه در خلق نوآوری چهارباغی و نیومن (۱۹۹۶).....

مقدمه

کتاب حاضر با هدف تاثیر یادگیری سازمانی بر رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی کارکنان اداره بنیاد شهید شهرستان دشتستان انجام گرفته است. پژوهش حاضر از آن جایی که منجر به بهبود سطح یادگیری سازمانی و رهبری تحول گرا می گردد، کاربردی است و از جهت نحوه گردآوری داده ها و میزان کنترل متغیرها، از نوع پژوهش های توصیفی می باشد. همچنین از میان انواع پژوهش های توصیفی از نوع پژوهش های پیمایشی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره بنیاد شهید شهرستان دشتستان می باشد. که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان و گرجسی (۱۹۹۶) تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و بررسی شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه یادگیری سازمانی، پرسشنامه رهبری تحول گرا و پرسشنامه نوآوری سازمانی استفاده شد. نتایج داده ها توسط نرم افزار SPSS تحلیل شدند. اطلاعات در دو سطح تحلیل شد. در سطح آمار استنباطی ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد و از آزمون هایی پارامتریک همچون آزمون t تک نمونه ای، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردید. در سطح آمار توصیفی نیز از شاخص هایی همچون جداول و نمودارهای توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت ها، دانش، تجربه و مدل های ذهنی اعضای سازمان و تاکید بر دانش و تجربه ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می شود و به سازوکارهایی مانند سیاست ها، راهبردها و مدل های ذخیره دانش متکی است، این امر در عمل زمینه ساز توسعه رهبری و کاربست و دیدگاه و نظریات آنها در سازمان و کاهش مقاومت در برابر تغییرات منتج از رهبران می شود. رهبری تحول گرا نیز با توجه به نقشی که در توسعه توانمندی های رهبری سازمان دارد نیازمند کارکنانی است که بتوانند با تغییرات پیش رو همگام باشند. لذا یادگیری سازمانی می تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر رهبری تحول گرا تاثیر داشته باشد.