

۱۳۵۹/۴/۱۷

۹۵۸/۲۸



تحلیلی بر
هوش سازمانی و یادگیری سازمانی
در هزاره سوم

مؤلف:

دکتر سید عبدالله سجادی جاغرق

استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشکده مدیریت و اقتصاد

دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات



دانش ماندگار عصر

سرشناسه	سجادی جاغرق، سیدعبدالله، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	تحلیلی بر هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در هزاره
مشخصات نشر	مؤلف سیدعبدالله سجادی جاغرق.
مشخصات ظاهری	تهران: نشر دانش ماندگار عصر، ۱۳۹۵
شابک	۸۶ص: مصور، جدول، نمودار؛ ۱۴/۲۱×۵/۵ص.م.
یادداشت	۹-۱-۹۶۷۴۶-۶۰-۹۷۸
موضوع	کتابنامه:ص. [۷۷]-۸۶
موضوع	یادگیری سازمانی Organizational learning
رده بندی کنگ	کارکنان - دولت Personnel management
رده بندی در بی	۱۳۹۵ ت ۳/۵۸/۸۲ HD
شماره کتابشناس ملی	۶۵۸/۳۱۲۴
عنوان	۴۴۸۳۰۷
مؤلفان	تمثیلی، هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در هزاره سوم
ناشر	دکتر سیدعبدالله سجادی جاغرق
صفحه آرا	مدرس، دانش ماندگار عصر
طراح جلد	مسیر امین
شابک	آرته کام-سنگی
نوبت چاپ	۹-۱-۹۶۷۴۶-۶۰-۹۷۸
تیراژ	اول تابستان ۱۳۹۷
	۵۰۰ نسخه

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان لیافران، پلاک ۱۸۹

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱ | تلفن: ۶۹۷۲۱۰۶

ایمیل و وب سایت: Mehraabanshop.com - Info@mehraabanshop.com

فروشگاه اینترنتی: Ketabemehraab.com

فروشگاه نشر بازرگانی: ۶۶۹۷۳۴۷۵

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است، مطابق با قانون حقوق مؤلفان و حنفان محفوظ و متعلق به مؤسسه کتاب دانش ماندگار عصر می باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل، فتوکپی، انتشار الکترونیکی بدون اجازه کتبی از مؤسسه کتاب دانش ماندگار عصر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

کتاب دانش ماندگار عصر

فهرست مطالب

۷	مقدمه
۹	فصل اول: هوش سازمانی
۹	هوش چیست؟
۱۰	انواع هوش
۱۰	انواع هوش از دیدگاه گین
۱۱	انواع هوش چندگانه از نظر گارد
۱۲	تاریخچه هوش سازمانی
۱۶	مفهوم هوش سازمانی
۱۷	تعریف هوش سازمانی
۱۹	دیدگاه‌های سه‌گانه درباره هوش فردی و سازمانی
۱۹	دیدگاه شناختی
۲۱	دیدگاه رفتاری
۲۴	دیدگاه اجتماعی - عاطفی
۲۶	دیدگاه‌های هوش سازمانی
۲۷	ویژگی‌های سازمان هوشمند
۲۹	مزایای هوش سازمانی
۳۰	مدل‌های هوش سازمانی

۳۰	مدل هوش سازمانی ماتسودا
۳۲	مدل هوش سازمانی سایبرنتیکی
۳۳	مدل هوش سازمانی ویلیام هلال
۳۶	مدل هوش سازمانی آلبرشت
۳۹	فصل دوم: یادگیری سازمانی
۳۹	یادگیری
۳۹	نظریه های یادگیری
۳۹	نظریه های رفتاری
۴۴	نظریه های شناختی
۴۸	ابعاد یادگیری
۴۹	انواع یادگیری
۵۱	سطوح یادگیری
۵۱	مهارت های یادگیری
۵۲	تاریخچه یادگیری سازمانی
۵۵	مفهوم یادگیری سازمانی
۵۵	تعاریف یادگیری سازمانی
۵۷	اهداف یادگیری سازمانی
۵۸	سازمان یادگیرنده
۵۹	تفاوت بین یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۵۹	عوامل بنیادی در سازمان یادگیرنده
۶۰	قابلیت یادگیری سازمانی

- ۶۱.....موانع یادگیری سازمان
- ۶۲.....راه‌های غلبه بر موانع یادگیری سازمانی
- ۶۲.....مزایای یادگیری سازمانی
- ۶۳.....فرآیند یادگیری سازمانی
- ۶۴.....یادگیری سازمانی به مثابه تسلط بر دانش
- ۶۵.....یادگیری سازمانی به مثابه فرآیندی پویا
- ۶۷.....چهار فرآیند اصلی یادگیری سازمانی
- ۶۷.....فرآیند اکتساب دانش از بیرون
- ۶۷.....فرآیند اکتساب دانش از درون
- ۶۸.....فرآیند عمومی شدن (جامع‌پذیری) دانش
- ۶۸.....فرآیند رمز گذاری (تدوین) دانش
- ۶۸.....چهار عنصر یادگیری سازمانی
- ۷۱.....مدل یادگیری سازمانی
- ۷۱.....مدل یادگیری سازمانی پیتز سنگه
- ۷۳.....مدل یادگیری سازمانی نیفه
- ۷۷.....منابع و مآخذ

مقدمه

کسانی که با فضای کسب و کار سازمان‌ها در جهان به شدت رقابتی امروز آشنایی دارند، به خوبی آگاهند که سازمان‌ها به طور چشم‌گیری در حال تغییر هستند. سازمان‌هایی که در این رقابت شتاب نکنند از صحنه حذف می‌شوند (ملک‌زاده، ۱۳۸۹، ۳۱).

در عقیده هلال (۲۰۰۶) یکی از ویژگی‌های سازمان‌های جدید، انباشتگی بیش از حد دانش است. به طوری که افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده از آن در تصمیم‌های سازمانی در دهه اخیر، باعث ظهور پدیده‌ای به نام مدیریت هوش سازمانی شده است. این امر ضرورت برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و پایش دانش سازمانی و همچنین مدیریت فرآیند دسترسی به دانش درست را، به گونه‌ای که کارایی و اثربخشی داشته باشد، نشان می‌دهد (میرسپاسی و افشاری، ۱۳۹۱).

هوش سازمانی معانی متفاوتی دارد. موما به معنای توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی و تاکید سازمان بر تألیف انسان و توانایی‌های فنی برای حل مسائل سازمان و شامل مجموعه‌ای از داده‌ها، تجربه، دانش و ترکیب مسائل سازمانی خواهد بود (آکگان و همکاران، ۲۰۰۷).

از سویی دیگر سازمان‌ها یادگیری را ابزاری می‌دانند که به کمک آن عملکرد را بالا ببرند و خود را بهتر با تغییرات محیطی وفق دهند. اما برای آنکه سازمان‌ها بتوانند از این خود ادامه دهند، سرعت یادگیری‌شان باید بیشتر از درجه تغییرات محیطی باشد و این امر اهمیت یادگیری سازمانی را بیشتر نمایان می‌سازد.

یادگیری سازمانی به طور روزافزون در میان سازمان‌هایی معروفیت پیدا می‌کند که به

افزایش مزیت رقابتی، ابداعات و اثربخشی علاقه‌مند هستند (عسگری، ۱۳۸۵، ۱۹۷).

از نظر پترا و ایتال^۱ یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد.

این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است. نگارنده امیدوار است که این اثر بتواند در حد بضاعت ولو گره‌ای هرچند خرد از مسائل و مشکلات سازمانی را کاهش دهد.

دکتر سید عبدالله سجادی جاغرق

استادیار و - مو هیت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات