



**ارتباط سازمان یادگیرنده
با موفقیت شغلی در آموزش و پرورش**

مؤلف

ساره رضوان شهمیری



نشر اراده

۱۳۹۴

سرشناسه : رضوان شهیری، ساره، ۱۳۵۱-
 عنوان و نام پدیدآور : ارتباط سازمان یادگیرنده با موفقیت شغلی در آموزش و پرورش
 مشخصات نشر : تهران: انتشارات اراده، ۱۳۹۴.
 مشخصات ظاهری : [۱۲۳] ص.: جدول، نمودار.
 شابک : 978-600-7963-05-0
 وضعیت فهرست نویسی : فیای مختصر
 یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است.
 یادداشت : کتابنامه.
 شماره کتابشناسی ملی : ۳۸۶۴۰۱۹

ارتباط سازمان یادگیرنده با موفقیت شغلی در آموزش و پرورش

مولف: ساره رضوان شهیری

ناشر: نشر اراده

ویراستار: عسکری رضوان شهیری

نوبت چاپ و سال چاپ: اول - ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپخانه: نگین تهران

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۶۳-۰۵-۰

قیمت: ۹۰۰۰ تومان

نشانی: تهران-میدان انقلاب - خ کارگر شمالی - خ فرصت شیرازی - پلاک ۲۰ - واحد ۲

تلفن: ۰۲۱۶۶۵۹۶۵۲۱

فصل اول: کلیات پژوهش

۸	مقدمه
۹	۱-۱. بیان مسأله
۱۲	۲-۱. اهمیت و ضرورت
۱۵	۳-۱. اهداف پژوهش
۱۵	۱-۳-۱. هدف اصلی
۱۵	۲-۳-۱. اهداف ویژه
۱۶	۴-۱. فرضیه‌های پژوهش
۱۶	۱-۴-۱. فرضیه اصلی
۱۶	۲-۴-۱. فرضیه‌های فرعی
۱۷	۵-۱. تعاریف مفاهیم و اصطلاحات
۱۷	۱-۵-۱. تعاریف نظری
۲۰	۲-۵-۱. تعاریف عملیاتی

فصل دوم: ادبیات پژوهش

۲۱	بخش اول: ادبیات پژوهش
۲۱	مقدمه
۲۲	۱-۱-۲. سازمان چیست
۲۲	۲-۲-۲. تاریخچه سازمان یادگیرنده
۲۵	۳-۱-۲. مفهوم یادگیرنده و سازمان یادگیرنده
۲۵	۴-۱-۲. یادگیری
۲۷	۵-۱-۲. نظریه‌های یادگیری

۲۷	۱-۲-۵. نظریه‌های رفتاری
۲۸	۱-۲-۵. نظریه‌های شناختی
۳۱	۱-۲-۶. سازمان یادگیرنده
۳۸	۱-۲-۷. یادگیری در سازمان
۴۰	۱-۲-۸. کسب دانش
۴۰	۱-۲-۹. توزیع اطلاعات
۴۲	۱-۲-۱۰. تفسیر اطلاعات
۴۳	۱-۲-۱۱. حافظه سازمانی
۴۴	۱-۲-۱۲. زمینه‌های شکل‌گیری نظریه‌های یادگیری
۴۵	۱-۲-۱۳. ایجاد یک سازمان یادگیرنده
۵۰	۱-۲-۱۵. راهبردهای گسترش سازمان یادگیرنده
۵۱	۱-۲-۱۶. فعالیت‌های سازمان یادگیرنده
۵۲	۱-۲-۱۷. توسعه مدهای سازمانی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده
۵۶	۱-۲-۱۸. ویژگی‌های سازمان یادگیرنده
۵۹	۱-۲-۱۹. موانع ایجاد سازمان‌های یادگیرنده
۵۹	۱-۲-۱. موفقیت شغلی
۶۰	۲-۲-۲. توانایی‌های فردی کارکنان
۶۱	۲-۲-۳. مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان
۶۸	۲-۲-۴. موفقیت شغلی یعنی رضایت شغلی
۶۸	۲-۲-۵. رضایت شغلی
۶۹	۲-۲-۶. عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی
۷۰	۲-۲-۷. پیامدهای رضایت شغلی بر موفقیت شغلی و عملکرد
۷۱	۲-۲-۸. مدل‌های رضایت شغلی
۷۲	۲-۳-۱. تعارض سازمانی

- ۷۳ ۲-۳-۲. مفهوم تعارض
- ۷۳ ۲-۳-۳. جایگاه تعارض در مدیریت
- ۷۴ ۲-۳-۴. نظریه سنتی
- ۷۵ ۲-۳-۵. نظریه روابط انسانی
- ۷۵ ۲-۳-۶. نظریه تعامل
- ۷۶ ۲-۳-۷. تقسیم بندی تعارضات سازمانی
- ۷۶ ۲-۳-۷-۱. تعارض برحسب طرف های تعارض
- ۷۶ ۲-۳-۷-۲. تعارض سازنده در برابر تعارض مخرب
- ۷۷ ۲-۳-۸. ارزیابی منشاء تعارضات سازمانی
- ۷۹ ۲-۳-۹. مدیریت تعارض
- ۸۰ ۲-۳-۱۰. استراتژی ایجاد تعارض سازنده در سازمان
- ۸۱ ۲-۳-۱۱. تائید دیدگاه تعاملی با استدلال دیالکتیکی تعارض
- ۸۲ ۲-۳-۱۲. رابطه سطح عملکرد و تعارض سازمانی
- ۸۳ ۲-۳-۳. مدیریت تعارض سازمانی الگوی تامسون
- ۸۵ ۲-۴. پیشینه ی پژوهش
- ۸۵ ۲-۴-۱. پژوهش های انجام شده در داخل کشور
- ۹۱ ۲-۴-۲. پژوهش های انجام شده در خارج از کشور
- ۹۴ ۲-۵. خلاصه - و نتیجه گیری

فصل سوم: روش شناسی پژوهش و نتایج تحقیق

- ۹۷ مقدمه
- ۹۸ ۳-۱. روش تحقیق
- ۹۸ ۳-۲. جامعه آماری تحقیق ، نمونه و روش نمونه گیری
- ۹۹ ۳-۳. روش و ابزار گردآوری داده ها
- ۱۰۲ ۳-۴. روایی پرسشنامه

۱۰۲	۳-۵. پایایی پرسشنامه
۱۰۳	۳-۶. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۰۴	۳-۷. یافته‌های پژوهش
۱۰۴	۳-۷-۱. یافته‌های توصیفی
۱۰۴	۳-۷-۲. یافته‌های استنباطی
۱۰۶	۳-۸. بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۱	۳-۹. پیشنهادها
۱۱۷	منابع
۱۲۳	خلاصه انگلیسی