

بسمه تعالی

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده در سازمان‌های غیردولتی

حبیب الله حسن زاده

۱۳۹۸

مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

سرشناسه	:	حسن زاده، حبیب الله، ۱۳۶۱ -
عنوان و نام پدیدآور	:	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده در سازمان های غیردولتی / حبیب الله حسن زاده.
مشخصات نشر	:	تهران: موسسه آموزشی تالیفی ارشدان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۱۶۴ ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۲۵۱-۰۳۸-۱
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۵۳.
موضوع	:	یادگیری سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Organizational learning -- Iran -- Case studies
موضوع	:	سازمان های غیردولتی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Non-governmental organizations -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	:	HD۵۸/۸۲
رده بندی دیویی	:	۶۸۱/۳۱۱
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۸۹۷۰۸۶

ارشدان

مؤسسه آموزشی تالیفی ارشدان

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده در سازمان های غیردولتی

حبیب الله حسن زاده

آموزشی تالیفی ارشدان

اول

اول ۱۳۹۸

www.irantypist.com

www.irantypist.com

۹۷۸-۶۲۲-۲۵۱-۰۳۸-۱

۱۰۰۰

www.arshadan.com

www.arshadan.net

۰۲۱۴۷۶۲۵۵

۳۹۰۰ تومان

■ نام کتاب:

■ تألیف:

■ ناشر:

■ ویرایش:

■ نوبت چاپ:

■ صفحه آرای:

■ طراح و گرافیک:

■ شابک:

■ شمارگان:

■ مرکز خرید آنلاین:

■ مرکز پخش و توزیع:

■ قیمت:

پیشگفتار

روند رو به رشد ایجاد و تأسیس مؤسسات غیر دولتی در کشور و اهمیت توجه به آنها به عنوان یکی از بازوان اجرایی بخش دولتی از موضوعات مهمی است که نیازمند تاکید و توجه می باشد. توجه به یادگیری و دانش در سازمان های غیردولتی در راستای توسعه آنها از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و می بایست در راستای افزایش سطح توانمندی علمی و عملی این سازمان ها اقدام به یادگیرنده شدن را آغاز کرد. مارکواد (۲۰۰۲) معتقد است که طی ده سال آتی، تنها سازمان ها در سال یادگیری باقی خواهند ماند. سازمان هایی که به سازمان یادگیرنده تبدیل نشوند به رودی رهرو راه دایناسورها خواهند گشت، آنان منقرض خواهند شد، چرا که نمی توانند خود را با تغییرات موجود مطابقت دهند.

موضوع یادگیری سازمانی در سازمان یادگیرنده از سال ۱۹۹۰ مورد توجه جدی قرار گرفت. علاقه به این موضوع در بین پژوهشگران در قالب کتابها و مقالات متعددی که در این زمینه منتشر شده قابل مشاهده می باشد. کنفرانس یادگیری سازمانی (دانشگاه میلون در سال ۱۹۸۹، انسیدا در سال ۱۹۹۰، مدرسه کب و کار وسترن در سال ۱۹۹۲) بویژه فراخوان مقالات (همایش بین المللی تحلیل سازمانی در سال ۱۹۹۵) و ایجاد مراکز پژوهشی (مرکز سازمان یادگیرنده پیتز سنگه درام آی تی، دانشکده تحقیقات کاربردی یادگیری سازمانی در دانشگاه جورج واشنگتن) از فعالیتهای صورت گرفته در سالهای ابتدایی شروع این فعالیت می باشد.

علیرغم علاقه ای که در جهت توسعه مفاهیم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در بین پژوهشگران وجود دارد اما دانش های مرتبط با این دو حوزه با هم ناهمخوان بوده و بر همین اساس تلاش های زیادی برای ترکیب این دو مفهوم صورت گرفته است. (دانکن و ویس، ۱۹۷۹؛ فیول و للز، ۱۹۸۵؛ لویت و مارچ، ۱۹۸۸؛ هابر، ۱۹۹۱؛ دادگسون، ۱۹۹۳؛ بارت، ۱۹۹۵؛ کوهن و اسپرول، ۱۹۹۶). دانکن و ویس (۱۹۷۹) بر فرایند ساختن دانش درباره ارتباطات نتیجه محور تاکید داشتند؛ فیول و لایلز (۱۹۸۵) سطوح یادگیری را در داخل سازمان ها بررسی کردند؛ لویت و مارچ (۱۹۸۸) بر یادگیری تجربی در سازمان ها تاکید داشتند؛ هابر (۱۹۹۱) ارائه فرایندهای اطلاعاتی را در یادگیری سازمان ها پیشنهاد داد؛ در حالیکه دادگسون (۱۹۹۳) به دقت بر روی اهداف و امکانات یادگیری سازمانی تاکید داشت.

هریسون اون در کتاب خود با عنوان بپرسواری: انجام کسب و کار در دنیای در حال تحول (۱۹۹۱) می‌نویسد: زمانی وظیفه‌ی اصلی کسب و کار، سودآوری و تولید محصول بود، اکنون وظیفه‌ی اصلی کسب و کار تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده‌ی اثربخش است. این بدان معنی نیست که سود و محصول، دیگر مهم نیست بلکه بدین معناست که بدون یادگیری مستمر دستیابی به آنها ناممکن خواهد بود. اگر سازمانی به طور مستمر خود را از طریق یادگیری اثربخش و سریع با محیط هماهنگ نسازد، نابود خواهد شد.

یکی از ایده‌های مهم در زمینه تدوین این کتاب مطالعه دو کتابی بود که براس برایتون^۱ در بخش یادگیری، برای سازمان‌های غیردولتی تدوین کرده بودند. عناوین کتاب‌های ایشان یادگیری در سازمان‌های غیردولتی (۱۹۹۷) و یادگیری برای تغییر: اصول و تمرینات برای سازمان‌های یادگیرنده (۲۰۰۲) بودند که بر نقش یادگیری در پیشبرد اهداف و برنامه‌ها سازمان‌های غیردولتی تأکید دارد، همچنین با توجه به اهمیت یادگیرنده شدن سازمان‌های غیردولتی و توسعه یادگیری در آنها تدوین کتابی که راهنما و هدایت کننده آنها برای ورود به یادگیرنده شدن باشد یکی از دلایل مهم در تدوین این کتاب می‌باشد، و آنچه در این بین اهمیت تدوین کتاب حاضر را دوچندان می‌سازد کم توجهی به توسعه این رویکرد در سازمان‌های غیردولتی می‌باشد، سازمان‌هایی که امروزه بیشترین تأثیر را در توسعه جوامع بر عهده دارند.

در کتابی که پیش روی شماست در ابتدا با تعریف کتابی در خصوص یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده و روند شکل‌گیری آن آشنا خواهیم شد. بعد از آن مدل‌ها و نظریات مرتبط با این دو بخش آورده شده و در ادامه به ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، اشاره گردیده و ابزارهای گردآوری اطلاعات در خصوص سنجش یادگیری سازمانی و سازوکار یادگیرنده مورد توجه قرار گرفته است تا بتوانیم با خود سنجی سازمان در راستای ورود به عصر یادگیرنده محوری گام برداریم. همچنین لازم به ذکر است که در این کتاب سعی شده با استفاده از رویکرد کاملاً علمی و به استناد تحقیقات انجام گرفته در زمینه موضوعات مورد بررسی اقدام به دستیابی به روشی کاملاً نظاممند در یادگیرنده شدن سازمان‌های غیردولتی نمود بر همین اساس نیز

^۱ براس برایتون (Bruce Britton) تسهیل‌گر، مشاور و نویسنده در زمینه مدیریت سازمان‌های غیردولتی است. او تجارب ارزنده‌ای را در کار در بخش سازمان‌های غیردولتی دارد و در کشورهای مختلفی نیز فعالیت‌های خود را توسعه داده است. در سال ۱۹۹۵ از دانشگاه ادینبورگ درجه مدیریت MBA را دریافت داشت و پژوهش او در خصوص توسعه سازمان یادگیرنده در بخش غیرانتفاعی بود.

ابزارهایی که در این کتاب از آنها نام برده می‌شود تمامی آنها از ابعاد روایی و پایایی مورد تأیید قرار گرفته است.

در پایان یادآور می‌شوم که ورود به بحث یادگیرنده شدن در سازمان‌های غیردولتی نه تنها یک پیشنهاد نیست بلکه الزامی برای حضور مؤثر این سازمان‌ها در دنیای کسب و کاری امروز می‌باشد به نحوی که اگر بخواهند در بازار جهانی خدمات خود را به ذینفعان ارائه دهند می‌بایست یادگیری را در رأس برنامه‌ها و فعالیت‌های خود داشته باشند تا بتوانند موفقیت سازمان خود را حفظ نمایند.

امیدوارم این کتاب بتواند مورد توجه مدیران و اعضای سازمان‌های غیردولتی قرار گرفته و همچنین به هم خود، نقش موثری در معرفی هر چه بیشتر علم یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده در کشور یف نماید. به مانند هر اثر دیگری این مجموعه مشکلات و کاستی‌هایی دارد که در اینجا تمامی خوانندگان محترم خواهشمندم در صورت امکان با ارسال انتقادات و پیشنهادات خود به آدرس پست الکترونیکی hasanzadeh.kh@gmail.com اینجانب را از نقطه نظرات ارزشمند خود بهره‌مند سازند.

فصل اول: کلیات سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی	۹
مقدمه	۱۱
چرایی یادگیرنده شدن در سازمان	۱۷
پیشینه و سیر تکاملی یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده	۲۱
تفاوت سازمان‌های سنتی و سازمان‌های یادگیرنده	۲۸
تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان‌های یادگیرنده	۳۰
سازمان‌های غیر دولتی: ضرورت‌های آن	۳۳
فصل دوم: یادگیری سازمانی و رویکردهای آن	۳۹
مقدمه	۴۱
یادگیری سازمانی	۴۲
هدف یادگیری سازمانی	۴۸
انواع یادگیری	۴۸
سطوح یادگیری	۵۴
موانع یادگیری سازمانی	۵۹
فرایند یادگیری سازمانی	۶۲
ابعاد یادگیری سازمانی	۶۹
سبک یادگیری سازمانی	۷۵
یادگیری سازمانی در سازمان‌های غیردولتی	۷۷
مسئولیت یادگیری در سازمان‌های غیر دولتی	۸۱
عناصر یادگیری سازمانی در سازمان‌های غیردولتی	۸۶
فصل سوم: سازمان‌های یادگیرنده و رویکردهای آن	۸۹
مقدمه	۹۱
سازمان یادگیرنده	۹۲
دیدگاه‌های مرتبط با سازمان یادگیرنده	۹۶
ویژگی سازمان‌های یادگیرنده	۱۱۴

ویژگی‌های رهبری در سازمان یادگیرنده.....	۱۲۰
سازمان‌های غیر دولتی به عنوان سازمان یادگیرنده.....	۱۲۵
مزایای ایجاد سازمان یادگیرنده در سازمان‌های غیردولتی	۱۳۰
استراتژی‌های خلق سازمان‌های یادگیرنده در سازمان‌های غیردولتی.....	۱۳۲
فصل چهارم: ابزارهای سنجش یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....	۱۳۵
مقدمه.....	۱۳۷
سیر تکوین ابزارهای اندازه گیری و سنجش سازمان یادگیرنده.....	۱۳۸
پرسشنامه زیایی: میزان یادگیری در سازمان‌های غیر دولتی	۱۴۳
پرسشنامه سنجش سازمان یادگیرنده.....	۱۴۹
پرسشنامه یادگیری سازمانی: نیفه.....	۱۵۱
منابع و مآخذ.....	۱۵۳