

به نام خداوند جان و خرد

# یادگیری در فرایند عمل

علم و هنر بستن حلقه‌های یادگیری

دکتر محمود عجمی

چاپ اول - اردیبهشت ۱۳۹۰

|                        |                                                                                                             |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| سرشناسه                | عجمی، محمود، ۱۳۲۷<br>Ajami; mahmoud                                                                         |
| عنوان و نام پدیدآورنده | یادگیری در فرایند عمل: علم و هنر بستن حلقه‌های یادگیری/محمود عجمی                                           |
| مشخصات نشر             | تهران، بازتاب، ۱۳۹۹.                                                                                        |
| مشخصات ظاهری           | ۳۰۴ صفحه                                                                                                    |
| شابک                   | 978-600-7522-40-0                                                                                           |
| موضوع                  | فیبا                                                                                                        |
| یادداشت                | یادگیری سازمانی - سه سطح یادگیری سازمانی<br>این کتاب با حمایت مالی "شرکت مشاوره‌ای طنین خرد" منتشر شده است. |
| رده بندی               | ۸۲/۵۸HD:                                                                                                    |
| رده بندی دیویی         | ۳۱۲۲.۰۸                                                                                                     |
| شماره کتابشناسی ملی    | ۶۱۳۴۷۶۸                                                                                                     |



یادگیری در فرایند عمل (علم و هنر بستن حلقه‌های یادگیری) شرکت مشاوره‌ای طنین خرد

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۹

• تألیف: دکتر محمود عجمی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

• ناشر: انتشارات بازتاب

ناظر چاپ: وحید رضا آقائی

• چاپ و صحافی: سیمین

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۵۲۲-۴۰-۰

• قیمت: ۹۰۰۰۰۰ ریال

آدرس: تهران - خیابان انقلاب - خیابان ۱۲ فروردین - کوچه نوروز - پلاک ۲۵ - طبقه اول

تلفن: ۶۶۴۱۷۴۲۵-۶۶۴۹۴۵۴۱-۶۶۴۵۴۲۶-۶۶۴۶۵۴۲۶

ایمیل: [vahidrezaaghaei@yahoo.com](mailto:vahidrezaaghaei@yahoo.com)

## فهرست کلی

| عنوان                                                            | صفحه |
|------------------------------------------------------------------|------|
| مقدمه .....                                                      | ۱۵   |
| تشکر و قدردانی .....                                             | ۱۸   |
| پیش‌گفتار .....                                                  | ۲۳   |
| فصل اول: تئوریهای زیربنایی طرح تحول و تعالی مدیریت سازمانی ..... | ۳۳   |
| فصل دوم: مدل مدیریت AMIF/MAMIF .....                             | ۶۳   |
| فصل سوم: بازگشای یادگیری مدل AMIF/MAMIF .....                    | ۹۹   |
| فصل چهارم: طرح یادگیری در فرایند عمل .....                       | ۲۱۹  |
| فصل پنجم: خانواده فامیل یادگیرنده .....                          | ۲۵۱  |
| پیوستها .....                                                    | ۲۶۹  |
| منابع .....                                                      | ۲۷۹  |
| واژه‌ها و اصطلاحات .....                                         | ۲۸۷  |
| فهرست نام اشخاص .....                                            | ۲۹۹  |
| نمایه موضوعی .....                                               | ۳۰۰  |

## مقدمه

جمله آفتاب صنعتی، زدودن باوری بود که انسان را مغلوب و دست‌بسته در برابر طبیعت و پدیده‌های آن می‌دید و به‌جای آن، این پیش‌فرض را در اذهان عمومی انسان اروپایی بارور تشبیه کرد که طبیعت قابل شناختن، تئوریزه شدن و استفاده برای بهبود کمی و کیفی زندگی است که در پایان قرن نوزدهم میلادی، منجر به توجه خاصی به مدیریت سازمانها و علم کردن آن گردید و در مدتی قریب به نود سال، در دو مکتب کلاسیک مدیریت و مکتب یادگیری مدیریت، سامان یافت که توجه مورد اشاره، با عمق بیشتر و گسترده‌تر، همچنان ادامه دارد.

برخلاف مکتب کلاسیک، در مکتب یادگیری مدیریت، تمام توجه به تفکر انسان، به‌صورت فردی و تیمی، معطوف است که نتایجش در پنج مفهوم عمیق انسانی با عنوان دیسیپلین، تبلور یافته و رسالت استمرار تولدی دیگر برای مدیریت سازمانی را بر عهده دارد تا شالوده‌ای قابل اتکاء، برای مدیریت و رهبری سازمانها در قرن بیست و یکم، پی‌ریزی نماید. اما توجه به این موضوع درخور اهمیت فراوان است که تحول از مکتب کلاسیک مدیریت به مکتب یادگیری مدیریت، مسیر دشواری را فراروی مدیران می‌گشاید و نیازمند سامانی است که بتواند عبور از دشواریهای آن مسیر را هموار سازد.

مدل<sup>۱</sup> AMIF/MAMIF پاسخی شایسته و اثربخش برای عبور از دشواریهای مورد اشاره است. اجرای مدل مزبور از جمع مدیران ارشد سازمان شروع می‌شود که نتیجه اجرای آن، تشکیل تیمی یادگیرنده از مدیران ارشد سازمان است که به دانش و مهارت لازم برای اداره سازمان در مکتب یادگیری مدیریت مجهز شده‌اند. با شکل‌گیری تیم مدیران ارشد، برنامه

---

<sup>۱</sup> AMIF stands for Ajami's Managerial Intervention Framework and MAMIF stands for Management Through AMIF

<sup>2</sup> Action Research

مهندس منوچهر توکلی گرگری، جایگاه ویژه‌ای دارد که بی‌شک این جانب از عهده تشکر و قدردانی، آن طور که شایسته اوست، بر نخواهم آمد. از خداوند متعال موفقیت روزافزون وی را برای استمرار خدمت به ترویج و اشاعه فرهنگ مدیریت علمی در سازمانها و در توسعه افکار عمومی جامعه بزرگ ایران به این موهبت حیات‌بخش، مسئلت دارم.

محمود عجمی

اردیبهشت ۱۳۹۹

www.ketab.ir