

قیمت ۱۰۰۰۰ ریال
کد ۲۱۳۲۲۰۱

استاد ارجمند

دانشگاه از سازمان یاد گیرنده تا سازمان یاد دهنده

نویسنده

سعاد شهابی زاده



۱۳۹۹

سرشناسه	:	شهابی زاده، سعاد، ۱۳۶۸-
عنوان و نام پدیدآور	:	دانشگاه از سازمان یادگیرنده تا سازمان یاددهنده / نویسنده سعاد شهابی زاده.
مشخصات نشر	:	تهران: گنجور، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	:	۱۶۲ص: جدول، نمودار.؛ ۲۱×۱۴س.م.
شابک	:	978-622-7233-73-5
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
موضوع	:	کتابنامه: ص. ۱۴۵ - ۱۵۸.
موضوع	:	یادگیری سازمانی
موضوع	:	Organizational learning
موضوع	:	دانشگاه ها و مدارس عالی
موضوع	:	Universities and colleges
رده بندی کنگر	:	HD۵۸/۸۲
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۱۲۴
شماره کتابشناسی ملی	:	۷۲۸۳۲۸

دانشگاه از سازمان یادگیرنده تا سازمان یاددهنده

■ نویسنده: سعاد شهابی زاده

■ ناشر: گنجور

■ صفحه آرا: هاجر اسفندیاری

■ طراح جلد: گنجور

■ سال و نوبت چاپ: ۱۳۹۹ - اول

■ شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

بهاء: ۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۲۳۳-۷۳-۵

میدان انقلاب - ابتدای کارگر جنوبی - کوچه شهدای ژاندارمری - پلاک ۱۲۷

تلفن: ۰۹۹۰۱۹۱۰۲۰۸ - ۰۹۱۲۰۶۱۷۲۸۳ - ۰۲۱۶۶۴۹۱۰۵۶

سایت انتشارات: www.ganjoorpub.ir

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
فصل اول / یادگیری سازمانی.....	۱۵
مقدمه.....	۱۵
یادگیری و یادگیری سازمانی.....	۲۱
تعریف یادگیری.....	۲۱
استراتژی‌ها برای ایجاد فرهنگ یادگیری.....	۲۶
مفهوم یادگیری در سازمان یادگیرنده.....	۲۹
یادگیری سازمانی.....	۳۰
تعریف مفهومی یادگیری سازمانی.....	۳۰
تعاریف گوناگون یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحب‌نظران.....	۳۳
ابعاد یادگیری سازمانی.....	۳۸
انواع یادگیری سازمانی.....	۳۹
سطوح یادگیری.....	۴۲
موانع یادگیری سازمانی.....	۴۶
فصل دوم / سازمان یادگیرنده.....	۴۷
مقدمه.....	۴۷
مفهوم و تعاریف سازمان یادگیرنده.....	۵۰
تاریخچه‌ی مفهوم سازمان یادگیرنده.....	۵۲
دیدگاه‌هایی در مورد سازمان یادگیرنده.....	۵۴
کاربرد مدل سنگه در دانشگاه.....	۶۲

۶۴	دیدگاه جفارت و مارسیک درباره‌ی سازمان‌یادگیرنده
۶۶	۵- دیدگاه مامفورد درباره‌ی سازمان‌یادگیرنده
۶۷	دیدگاه هریسون درباره‌ی سازمان‌یادگیرنده
۶۸	دیدگاه واتکینز و مارسیک درباره‌ی سازمان‌یادگیرنده
۷۱	تفاوت سازمان‌های سنتی با سازمان‌های یادگیرنده
۷۴	سیر تکاملی سازمان‌های یادگیرنده
۷۵	ولفه‌های سازمان‌یادگیرنده
۷۷	مراحلی که در آن یادگیرنده
۸۰	طراحی، تبیین الگو، جامعه‌ی یادگیرنده‌ی حرفه‌ای در نظام آموزش عالی
۸۴	دانشگاه سازمانی
۸۵	ابعاد دانشگاه سازمانی
۸۶	مراحل ایجاد دانشگاه سازمانی
۸۷	شناسایی موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران
۸۹	فصل سوم / سازمان‌یاددهنده
۸۹	مقدمه
۹۰	مفهوم سازمان‌یاددهنده
۹۱	پیشینه‌ی سازمان‌یاددهنده
۹۴	مولفه‌های سازمان‌یاددهنده
۹۴	۱- دیدگاه قابل‌یاددهی
۱۰۰	دیدگاه قابل‌یاددهی (تیجی و کوهن، ۲۰۰۲)
۱۰۰	۲- ایده‌ها
۱۰۱	۳- ارزش‌ها

ارزش های سازمانی	۱۰۶
مولفه های ارزش های سازمانی	۱۰۷
۴- انرژی هیجانی	۱۰۸
۵- قاطعیت در تصمیم گیری	۱۰۸
ویژگی های ساختاری سازمان یاددهنده	۱۰۹
جبهه های مشترک سازمان های یاد دهنده	۱۱۱
اشکال به مثابه سازمان یاددهنده	۱۱۵
زاوت سازمان یادگیرنده با سازمان یاددهنده	۱۲۱
فصل چهارم / سخن پایانی	۱۲۳
چند پیشنهاد کاربردی	۱۲۵
پیوست / مطالعه موردی: دانشگاه محقق اردبیلی علوم پزشکی و آزاد اردبیل	
در انطباق با سازمان یادگیرنده	۱۲۹
منابع و مأخذ	۱۴۵
منابع فارسی	۱۴۵
منابع لاتین	۱۵۸

آنهایی که از جای خود حرکت می‌کنند، گاهی می‌بازند و آنهایی که حرکت نمی‌کنند، همیشه می‌بازند. معمولاً عده‌ای سکون و سستی همراه با روش کهنه‌ی اجرای امور را بر ابتکار و نوآوری ترجیح می‌دهند. این در حالی است که پیچیدگی و سرعت تغییرات در جهان کنونی جهانی که بیش از پیش بر دانش تکیه دارد، ضرورتاً مسئولین و دست‌اندرکاران جامعه را بر آن وامید دارد که سیاستها و برنامه‌هایی را ایجاد و طرح نمایند که بتوانند پاسخگوی این واقعیتهای و چالشها باشند. به اعتقاد برخی از مدیران تنها چیزی که در شرایط حاضر ثابت می‌باشد تغییر است و نهادهای موجود در هر جامعه، از جمله دانشگاه‌ها و سایر نظام‌های آموزشی بایستی برای بقای

پویا، به طور مداوم خود را در تمایل با تغییرات قرار دهند و به افراد جامعه کمک نموده تا به درک صحیح تمدن و فرهنگ در حال تغییر و مسایل جامعه معاصر بپردازد و با محیط اجتماعی خود سازگار گردند. طی ۱۰ سال گذشته، عوامل اقتصادی، اجتماعی و فناوری متعدد به طور فزاینده‌ای تشدید و موجب تغییر کلی محیط کار شده‌اند. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده و رقابت نیز چنان زیاد شده است که سازمان‌های دایناسوری عظیم با مغزهای کوچک که در قرن بیستم رشد یافتند، دیگر نمی‌توانند در دنیای جدید فرزند پرست و یکم دوام بیاورند. اصل تنازع بقای سازمانی، به سرعت در حال تبدیل شدن به اصل بقا برای یادگیری است. اگر سازمانی به طور مستمر خود را از طریق یادگیری اثربخش و سریع با محیط هماهنگ نسازد، نابود خواهد شد. سازمان‌هایی که سریع‌تر یاد می‌گیرند، با سرعت بیشتری خود را با شرایط محیطی تطبیق داده در نتیجه مزیت‌های استراتژیک چشمگیری را در دنیای کسب و کار به دست می‌آورند. سازمان یادگیرنده‌ی نوین قادر است که نبوغ جمعی افراد خود را در سطوح فردی، گروهی و سازمانی پرورش دهد. هشت عامل مهمی که دنیای کسب و کار را تغییر داده و یادگیری سازمانی گسترده را در قرن بیست و یکم اجتناب‌ناپذیر خواهند نمود، به شرح زیر هستند: ۱- جهانی‌سازی و اقتصاد جهانی ۲- فناوری ۳- تحول شدید دنیای کار ۴- نفوذ فزاینده‌ی مشتری

آینده توصیف می‌شود. محیط‌های دانشگاهی نیز در اواخر قرن بیستم یکی از بی‌سابقه‌ترین تغییرات را تجربه کرده‌اند. از این رو، مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی، در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران و مدیران بسیاری از سازمان‌های آموزشی را به خود معطوف کرده است و ایجاد سازمان یادگیرنده، تبدیل به آرمان بسیاری از سیستم‌های آموزشی شده است. دانشگاه باید به دنبال استراتژی‌های جدید و نوآورانه باشند تا بتوانند محیط آموزشی، پژوهشی همگام با نوآوری‌های روز دنیا به وجود آورند؛ بنابراین باید از قالب‌های غیر پویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند. لذا، اگر مؤسسات آموزش عالی به دنبال ارتقاء کیفیت و مقابله با چالش‌های پیش رو هستند، لازم است در ساختار و فرایندهای کارکردی خود تحول ایجاد کنند. از این روی حرکت دانشگاه‌ها، به سمت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از اهمیت خاصی برخوردار است. سازمان‌ها برای موفقیت و بقای خود نیازمند ایجاد موقعیت، سیستم و ساختاری هستند که هم از ظرفیت و تعهد نیروی انسانی خود برای یادگیری مستمر در تمام سطوح سازمان بهره ببرد و هم منجر به اکتساب مستمر و کارایی مؤثر دانش جدید شود. این ایده و حرکت بزرگی است ولی متأسفانه کاری نیست. این فقط نیمی از معادله است. سازمانهایی که در آینده برنده می‌شوند سازمانهای یاددهنده هستند، سازمان‌های یاددهنده در شماری از شیوه‌های

بسیار مهم از سازمان‌های یادگیرنده متفاوت است، درحالی که هردو برای موفق شدن سازمان بر این ایده تاکید می‌کنند که کارکنان باید مدام اطلاعات جدید، ایده‌های جدید و مهارت‌های جدید را کسب کنند، سازمان یاددهنده انتظار مهم دیگری را اضافه می‌کند و آن اینکه هر کسی همانطور که یادگیرنده است یاددهنده هم باید باشد. وقتی یک چارچوب سازمانی برپا می‌کنیم که هر فعالیتی را به منزله فرصت یاد دهی و یادگیری می‌داند، نتیجه یک چرخه یاددهی پایدار و قدرتمند است که جمع‌آوری، تولید و گسترش دانش در بین کارکنان تمام سطوح سازمان را حفظ می‌کند. در مجموعه‌ی مطالعاتی حاضر، مشخص شده است روند حرکت دانشگاه از مسیر یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، و رسیدن آن به مرحله‌ی یاددهندگی بررسی و تحلیل شود. قابل ذکر است اصل‌های یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، با استناد به پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده با نظارت دکتر عادل زاهد بابلان دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه، و حقوق اردبیلی و با فصل تکمیلی و بسط مطالعاتی سازمان یاددهنده آورده شد. همچنین برای مطالعه بیشتر مطالعه‌ی موردی در پیوست این مجموعه لحاظ شده است.