

سرمایه‌های روانشناختی و ابعاد سازمان یادگیری

سیده سیما نجاتی شهری



نشر بیژن یورد ۱۳۹۶

سرشناسه: نجاتی شهری، سیده‌سیما، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور: سرمایه‌های روانشناختی و ابعاد سازمان یادگیری/ سیده‌سیما
نجاتی‌شهری.

مشخصات نشر: بجنورد: بیژن یورد، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۸۴ص. ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.

شابک: 978-600-8781-13-4

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: رفتار سازمانی

Organizational behavior: موضوع:

موضوع: سرمایه انسانی -- جنبه‌های روان‌شناسی

Human capital -- Psychological aspects: موضوع:

موضوع: یادگیری سازمانی

Organizational learning: موضوع:

موضوع: انگیزش در کار

Employee motivation: موضوع:

رده بندی کنگره: ۳۹۶:۳۰۲ HD۵۸/۷

رده بندی دیویی: ۲۰۲/۱۳

شماره کتابشناسی ملی: ۱۱۱۳۳۰



بجنورد: خیابان طالقانی غربی، طالقانی ۵، پلاک ۲، طبقه ۲+

تلفن: ۰۹۱۵۱۸۸۲۴۹۹ - ۰۹۱۱۳۸۱۷۵۳۷

عنوان: سرمایه‌های روانشناختی و ابعاد سازمان یادگیری

مؤلف: سیده سیما نجاتی شهر

ناشر: بیژن یورد

سال و نوبت چاپ: اول ۱۳۹۶

چاپ: مهتاب

تیراژ: ۱۰۰۰

قیمت: ۸۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸ - ۶۰۰ - ۸۷۸۱ - ۱۳ - ۴

فهرست مطالب

۱	اهمیت و ضرورت.....
۳	سرمایه روانشناختی.....
۴	خریدار آبی.....
۱۰	امیدواری.....
۱۰	خوش بینی.....
۱۵	تاب آوری.....
۱۷	سرمایه فکری.....
۱۹	اهمیت سرمایه شناختی.....
۲۵	مبانی نظری مربوط به سرمایه شناختی.....
۳۴	رویکرد یادگیری سازمانی در سرمایه روانشناختی.....
۳۷	یادگیری سازمانی.....
۳۹	اهمیت یادگیری سازمانی.....
۴۳	سیر تاریخی یادگیری سازمانی.....
۴۴	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....
۴۵	ویژگی‌های یادگیری سازمانی.....
۴۷	سازمان یادگیرنده.....
۴۸	دسته‌بندی پژوهش‌های یادگیری سازمانی.....
۴۸	یادگیری سازمانی به مثابه فرایندی پویا.....
۴۹	یادگیری سازمانی به مثابه تسلط بر دانش.....
۵۰	انواع یادگیری سازمانی.....

۵۰	هدف‌های یادگیری سازمانی.....
۵۳	قابلیت یادگیری سازمانی.....
۵۴	موانع یادگیری سازمانی.....
۵۵	راه‌های غلبه بر موانع یادگیری سازمانی.....
۵۵	تسهیل‌کنندگان یادگیری سازمانی.....
۵۵	ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.....
۵۶	جرای تشکیل‌دهنده سازمان‌های یادگیرنده.....
۵۸	عوامل بنیادی در سازمان یادگیرنده.....
۵۹	سنگ بنای سازمان یادگیرنده.....
۵۹	پیشینه پژوهش.....
۷۲	مبانی نظری یادگیری سازمانی.....
۷۶	منابع فارسی.....

بیشگفتار

سرمایه روان‌شناختی ایده‌ای فراتر از صفات شخصیتی و سرمایه‌های سنتی سازمان (سرمایه مادی، انسانی و اجتماعی) بوده و به زعم نظریه پردازان، محققان مبنای نوینی جهت خلق مزیت رقابتی در سازمان‌های امروزی محسوب شده و در واقع، مکتب جدیدی را در عرصه مدیریت و توسعه منابع انسانی معرفی کرده است. به اعتقاد لوتانز^۱ و همکاران (۲۰۰۷) مدیریت کارآمد سازمان‌ها، مرزهای مستلزم تغییر جهت به سوی پارادایم جدیدی است که در آن سرآمدی و حفظ مزیت رقابتی دیگر به وسیله منابع سنتی (فیزیکی، مالی یا تکنولوژیکی) یافت نمی‌شود. براساس نظر لوتانز (۲۰۰۴) سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است. به هر حال، دلیل فراتر بودن سرمایه روان‌شناختی نسبت به دو سرمایه دیگر در ظرفیت‌های سرمایه روان‌شناختی و مخصوصاً بخش توسعه‌ای سرمایه روان‌شناختی (چه کسی خواهد شد) است که عموماً در سرمایه‌های اجتماعی و انسانی نادیده گرفته شده است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). به نقل از جمشیدیان و فروهر، (۱۳۹۲).

سازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی بویژه با توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز

^۱ Luthanz

کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. یادگیری از دیدگاه سازمانی زمانی اتفاق می افتد که اطلاعات، جمع آوری و به منظور تولید و گسترش حقایق جدید، تجزیه و تحلیل شوند، دیدگاه جدیدی را خلق کرده و آن را از طریق ارتباط، تدریس و گفتگو و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل کند. با توجه به اینکه یادگیری سازمانی به چگونگی وقوع یادگیری یا به هر دانش در یک سازمان می پردازد لذا از اهمیت بالایی برخوردار می باشد.

بنابراین در شرایط امروز که سازمانها و به تبع آن کارکنان با چالش های جدیدی باید دست و پنجه نرم کنند، کارکنانی که نسبت به هم تایان خود مثبت تر هستند، به شکل بهتری، می توانند بر چنین شرایطی غلبه کنند و از این رو عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب تری از خود بروز می دهند. این کارکنان به ایستادگی و تابایی سازمان ها در زمانی بحرانی کمک می کنند، از این رو ظرفیت های روان شناختی کارکنان در چنین موقعیت هایی اهمیت بسزایی دارد و این جریان می تواند یک مزیت رقابتی قابل توجه برای سازمان های معاصر در شرایط رقابت و عدم قطعیت باشد. طرفداران سرمایه ی روان شناختی استدلال می کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان دارای پتانسیل بالایی به عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی است. از آنجا که سرمایه - روان - شناختی غیر قابل تقلید است نسبت به

سرمایه‌های دیگر ارزش بیشتری برای سازمان‌ها داشته و مزیت رقابتی بیشتری در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد (قانع‌نیا، ۱۳۹۳).

با توجه به آنچه بیان شد با در نظر گرفتن این نکته که سرمایه روانشناختی به نوعی غیرقابل رقابت می‌باشد و از طرفی چگونگی سازمان‌یادگری در سازمان مهم می‌باشد لذا کتاب حاضر به بررسی رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی (امید، خودکارآمدی، خوش بینی، و انعطاف پذیری) با ابعاد سازمان‌یادگری می‌پردازد. در پایان از تمامی همکارانی که در گردآوری و تألیف این کتاب نقش داشته‌اند تقدیر و تشکر می‌گردد.

سیده سیما نجاتی شهری

کارشناس ارشد روانشناسی عمومی