

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده

میشیرید شوشتري



سرشناسه	: مرید شوشتری، میثم، ۱۳۶۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده / میثم مریدشوشتری.
مشخصات نشر	: تهران: فروش، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۰۹ ص.: جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۵-۱۵۹-۳
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: یادگیری سازمانی
موضوع	: Organizational learning
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: Knowledge management
ه بندی کنگره	: ۱۳۹۶ س۲/م۴/۸۲/HD۵۸
رده بندی یوبی	: ۶۵۸/۳۱۲۴
شماره آ بشناس ملی	: ۵۰۸۱۹۸۱



یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده

میثم مرید شوشتری

ناظر فنی: حدیث السادات

صفحه آرا: رضا کاوه

طراح جلد: رضا کاوه

نوبت چاپ: اول - زمستان ۱۳۹۶

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۹۰,۰۰۰ ریال

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظاتناست

آدرس: میدان انقلاب، ضلع جنوب شرقی، ساختمان مترجمان، پلاک ۱۷، طبقه ۱ و طبقه ۲

نمایشگاه و فروشگاه مرکز: میدان انقلاب، روبه روی درب اصلی دانشگاه تهران، ساختمان پارسا، پلاک ۲۶ طبقه ۱ و ۱ -

شماره تماس: ۰۹۱۰۷۸۹۲۷۴۷ و ۰۹۳۶۶۹۳۱۶۶۹ - ۰۶۴۴۶۰۹۳۶ دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸

وبسایت: www.farhooshpub.com

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
مقدمه.....	۱۱
فصل اول: تعاریف و اصطلاحات مفهومی نیاز	۱۷
سازمان یادگیرنده.....	۱۹
یادگیری سازمانی.....	۱۹
کسب دانش.....	۲۰
انتشار اطلاعات.....	۲۰
تفسیر اطلاعات.....	۲۱
حافظه سازمانی.....	۲۲
وضعیت مطلوب.....	۲۴
فصل دوم: یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده	۲۵
مقدمه.....	۲۵
تاریخچه یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....	۲۷
مفهوم یادگیری در سطح فردی.....	۲۹
نظرات یادگیری در سطح فردی.....	۳۰
۱- نظریات رفتاری یادگیری.....	۳۰
۲- نظریات شناختی یادگیری.....	۳۰
ارتباط یادگیری فردی با یادگیری سازمانی.....	۳۳
تئوری یادگیری سازمانی.....	۳۶

۴۰	یادگیری سازمانی
۴۰	انواع یادگیری سازمانی
۴۳	عوامل بازدارنده و تسریع کننده یادگیری سازمانی
۴۸	انواع سیکل های یادگیری سازمانی
۵۸	سازمان های یادگیرنده
۵۸	۱- تعریف سازمان های یادگیرنده
۶۰	۲- اصول سازمان های یادگیرنده
۶۵	۳- ویژگی های سازمان های یادگیرنده
۷۴	۴- ویژگی های سازمان های یادگیرنده از دیدگاه پدلر
۷۷	۵- ویژگی های سازمان های یادگیرنده از دیدگاه تمپلتون، لویز و اسنایدر
۸۵	۶- ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه ویک و لئون
۹۲	سازمان یادگیرنده سرهم تن با سازمان غیر یادگیرنده
۹۵	اطلاعات عمومی صنعت پتروشیمی
۹۶	تقسیم بندی صنایع پتروشیمی
۹۸	ماهشهر
۹۸	منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس (پارسیه)
۱۰۱	نتیجه گیری
۱۰۳	منابع و مآخذ
۱۰۳	منابع فارسی
۱۰۷	منابع لاتین

پیشگفتار

مدیر و مدیر آفرینش هستند. ساختاری برای انسان فراهم نموده تا انسان بتواند به درجه کمال برسد. ساختار مبتنی بر تکامل در تمام بشری در گرو ارتباط انسان با افراد دیگر است. این ارتباط از بستر خانواده شروع و در مدرسه و سازمان و سپس در جامعه گسترش میابد. با پیشرفت روزافزون وسایل ارتباط جمعی ارتباطات جوامع از سطح ارتباطات محدود به ارتباطات جهانی تبدیل شده است. در نظر بگیرید تا پنجاهه قبل انسانهای محدودی از بدو تولد تا پایان عمر از حوزه ۱۰ کیلومتری محل تولدشان خارج نمیشدند. ولی امروزه سفر و توریسم به یکی از پردرآمدترین صنعتهای جهان تبدیل شده است. علاوه بر سفر و تبادل تجربیات جهانیان با گسترش وسایل ارتباط جمعی از جمله تلفنهای همراه، همزمان با رخداد واقعه‌ای در دوردست‌ترین نقطه دنیا در ایران به‌صورت مستقیم به وسیله تلفن هوشمند این رخداد قابل مشاهده مستقیم است. برخلاف تصور عمومی، با رشد وسایل ارتباط جمعی اگر چه بستر یادگیری بیش از پیش برای افراد و جوامع به‌صورت یکسان فراهم شده اما به اعتقاد بنده ایرانیان و مردم جهان سوم در عصر بی خبری به سر می‌برند. چند سؤال ساده برای تلنگری به ذهن و اثبات ادعای مذکور کافیهست. چند نفر از جمعیت شیعه ایران می‌توانند نام امامان شیعه را از ابتدا تا انتها به‌صورت درست ادا کنند؟ در مقابل چند نفر در ایران می‌توانند نام ۵ خواننده مطرح آمریکایی را نام ببرند؟

چند نفر در ایران قرآن را فقط یک بار از ابتدا تا انتها برای فهم این کتاب الهی مطالعه و بررسی کرده‌اند؟ و در مقابل چند نفر اخبار دیشب بی بی سی را مشاهده کرده‌اند؟

برابر گزارشات فقط ۳.۹ فارسی زبانان می‌توانند متون انگلیسی را درک کنند. از نظر بنده اخبار سیستماتیک و کانالیزه ای که از طریق رسانه‌های جمعی در اختیار مردم قرار می‌گیرد نه تنها غذای فکر محسوب نمی‌شود و یادگیری در جهت رشد انسان به همراه ندارد بلکه دقیقاً در راستای بی خبر نگه داشتن مردم گام بر می‌دارد. با نگاهی به زندگی نامه افراد موفق و نابغه در سطح جهان در میابیم که هر جا تحول فکری در اذهان حاصل شده، آن نقطه نقطه عطف و رشد و تحول انسانها بوده است. تحول فکری ناشی از یادگیری انسانها است و رشد و تنبلی جامع بشری در گرو یادگیری و تحول فکری و سنتهای جوامع است.

یادگیری و تحول در و اندیشه در سازمانها و نهادهای اجتماعی به عنوان پایه و اساس جوامع بشری مقدمه رشد و پیشرفت جوامع و ملت‌ها است. از نظر بنده بزرگترین بحران در ایران فقر فکر و دانش است. شرکتها و سازمانهای ایرانی از کمبود دانش بیشتر متضرر می‌شوند تا از فقر منابع مالی و سرمایه. در این کتاب سعی بر آن است که مبانی یادگیری افراد و به تبع آن مبانی یادگیری سازمانها توضیح داده شود. در ادامه به بررسی توان بالقوه یادگیری سازمان در شرکت‌های پتروشیمی ایران، تعاون پیشروان صنعت و درآمد کشور عزیزمان ایران پرداختم. راهکارهایی برای انتقال تجربیات در خدمت گرفتن دانش جهانی در این کتاب ارائه شده است. امیدوارم که کتاب پیش رو بتواند تحول و راندیشه و سازمان شما ایجاد کند.

زمستان ۹۶

میشم مریدشوستری