

مبحثی پیرامون سازمان یادگیرنده

(با رویکرد مدل ویژگی‌های شغلی)

نویسندگان:

رضا زارع

اکبر بهمنی چوب بستی



www.khatam-nabvin.com

سرشناسه	:	زارع، رضا، ۱۳۵۹
عنوان و نام پدیدآور	:	مبحثی پیرامون سازمان یادگیرنده (با رویکرد مدل ویژگی‌های شغلی)/ نویسندگان: رضا زارع، اکبر بهمنی چوب‌بستی.
مشخصات نشر	:	شیراز: کتیبه نوین، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	:	۱۴۰ ص: مصور، جدول.
شابک	:	978-600-8205-22-7
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	یادگیری سازمانی
موضوع	:	Organizational learning
موضوع	:	صلاحیت‌های حرفه‌ای
موضوع	:	Vocational qualifications
موضوع	:	کارکنان — مدیریت
موضوع	:	Personnel management
موضوع	:	مدیریت دانش
موضوع	:	Knowledge management
شناسه افزوده	:	بهمنی چوب‌بستی اکبر، ۱۳۶۲
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۵ ز ۳۳۰۲ / HD۵
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۱۲۴
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۲۶۸۸۱۱

عنوان کتاب:	مبحثی پیرامون سازمان یادگیرنده (با رویکرد مدل ویژگی‌های شغلی)
نویسندگان:	زارع و اکبر بهمنی چوب‌بستی
ناشر:	کتیبه نوین
نوبت چاپ:	اول ۱۳۹۵
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۸۲۰۵-۲۲-۷
شمارگان:	جلد ۱۰۰۰
ویراستار، صفحه‌آرا و طراح جلد:	علی داودی
چاپ و صحافی:	پیشگام
قیمت:	۱۲۰۰۰ تومان

(کلیه حقوق برای انتشارات کتیبه نوین محفوظ است)

نظریه سازمان یادگیرنده طی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان مدیریت قرار گرفته است. سازمان‌ها به منظور ارائه بهترین خدمات و کالاها به مشتریان سعی دارند که مشابه انسان، با هوش جمعی خود در شرایط نو، رفتار نو داشته باشند و از طریق انطباق با محیط، اصلاح رفتار، تغییر ساختارها و یادگیری فرایندی به تقاضاهای گوناگون محیط‌های پیچیده پاسخ گویند.

اگر می‌خواهیم در عصر شتاب که همگان بر قطار سریع‌السیر تحول و پیشرفت نشسته‌اند، از دیگران جا نمانیم، همواره باید انبساطی در اختیار داشته باشیم تا مسافر دائمی قطار باشیم. در این عصر، تنها سازمان‌های انبساطی، باقی می‌مانند زیرا دنیای امروز دیگر نمی‌تواند منتظر بماند تا سازمان‌های بوروکراتیک و سنتی، بارینه برارند و عصا کشان خود را برسانند. جایی که آسمان مسخر زمین می‌شود، چه جای سازمان‌های سنتی است؟ یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رویارویی با محیط‌های پیچیده و عدم اطمینان نسبت به محیط، ایجاد سازمان یادگیرنده^۱ و نهادینه کردن یادگیری سازمانی^۲ است.

بیتر دراکر اندیشمند مشهور مدیریت معتقد است که از حالا به بعد کلید موفقیت‌های سازمانی دانش است و در جایی دیگر اضافه می‌کند: نه ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و هر دو در گرو به‌کارگیری دانش است.

غنی‌سازی^۳ شغلی یکی از روش‌هایی است که برای افزایش رضایت‌مندی شغلی^۴ و انگیزش کاری^۵ کارکنان به کار می‌رود. هاکمن و الدهام^۶ مدل ویژگی‌های شغلی^۷ را به عنوان یکی از روش‌های غنی‌سازی شغلی در طراحی مشاغل ارائه داده‌اند. غنی‌سازی شغلی روشی است که از طریق آن مشاغل به صورت عمودی توسعه پیدا کرده و مسئولیت افراد افزایش یافته در نتیجه رضایت‌مندی کارکنان از شغلشان افزایش پیدا می‌کند. غنی کردن عناصر معین از مشاغل که می‌تواند در تغییر حالات روانی افراد مؤثر باشد اثربخشی شاغلان را افزایش می‌دهد در ضمن ایجاد ویژگی‌های سازمان یادگیرنده امروزه به عنوان تئوری غالب در عرصه نظریه‌پردازی مطرح است. بر این اساس سازمان‌های موفق بایستی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را نیز در خود نهادینه کنند.

^۱. learning organization

^۲. organizational learning

^۳. job Enrichment

^۴. job Satisfaction

^۵. job motivatoin

^۶. G.R.Oldham and J. R. Hackman

^۷. job characteristics model.

فهرست مطالب

۱۱	فصل اول: مقدمه‌ای بر کتاب
۱۳	معرفی کتاب
۱۴	اهمیت و ضرورت کتاب
۱۵	کاربردها
۱۷	فصل دوم: تعاریف و مطالعه مولفه‌ها
۱۹	بخش اول: سازمان یادگیرنده
۱۹	مقدمه
۲۰	مفهوم یادگیری
۲۱	تعریف واژه یادگیری
۲۱	مفاهیم و نظریات یادگیری در مدیریت
۲۲	چرخه یادگیری
۲۳	مفهوم یادگیری سازمانی و اشکال یادگیری سازمانی
۲۷	سطوح یادگیری در سازمان
۲۹	انواع یادگیری‌های سازمانی
۳۲	انواع یادگیری از دیدگاه شاین
۳۲	یادگیری سازمانی از نظر مایاک و باوون دورا
۳۳	انواع یادگیری از نظر مارکوارت
۳۴	یادگیری ثانویه
۳۶	قابلیت یادگیری سازمان‌ها
۳۶	سازمان یادگیرنده
۳۶	تاریخچه مفهوم‌پردازی سازمان یادگیرنده
۳۸	سازمان یادگیرنده چیست؟
۳۸	تفاوت بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی
۴۰	تفاوت میان سازمان‌های سنتی و سازمان‌های یادگیرنده
۴۲	مقایسه فرهنگ سازمانی یادگیرنده با غیر یادگیرنده
۴۳	سیر تکاملی سازمان‌های یادگیرنده

۴۵	ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.....
۴۷	رهبری در سازمان‌های یادگیرنده.....
۴۸	ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده:.....
۴۹	واکنش‌های سازمان در مواجهه با محیط‌های پیچیده و سرعت تغییرات محیطی.....
۴۹	نقش مدیریت منابع انسانی در ایجاد سازمان یادگیرنده.....
۵۱	سازمان یاد دهنده.....
۵۲	دیدگاه‌ها و مدل‌های مختلف برای مفهوم‌سازی سازمان یادگیرنده.....
۵۲	دیدگاه یاد دنگه.....
۵۵	دیدگاه -گیری.....
۵۸	دیدگاه INVEST.....
۵۹	دیدگاه تلفیقی.....
۶۲	مدل کریتزر و همکاران.....
۶۳	مدل سیستمی مارکوارت.....
۶۹	موانع و چالش‌های ایجاد سازمان یادگیرنده.....
۶۹	ده موانع اصلی.....
۶۹	موانع و چالش‌های ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران.....
۷۲	بخش دوم: مدل ویژگی‌های شغلی هاکمن و آلدهام.....
۷۳	تأثیر اهداف بر ایجاد کار.....
۷۵	طراحی مشاغل.....
۷۶	عوامل مؤثر بر طراحی مشاغل.....
۷۷	فنون طراحی مشاغل.....
۷۷	ساده کردن کار.....
۷۸	گردش شغلی.....
۷۸	توسعه شغلی.....
۷۸	غنی‌سازی شغل.....
۸۰	روش‌های انگیزشی در طراحی مشاغل.....
۸۰	اهمیت انگیزش.....
۸۰	دیدگاه‌های تاریخی انگیزش.....

۸۰	 مدیریت علمی
۸۱	 نظریه روابط انسانی
۸۲	 سلسله‌مراتب نیازهای مازلو
۸۴	 تئوری ERG آلدرفر
۸۶	 تئوری دو عاملی هرزبرگ
۸۷	 نظریه نیازهای اکتسابی مک کللند
۸۸	 نظریه فعال‌سازی
۸۸	 نظریه اسناد به ضرورت‌های کار
۸۹	 مدل ویژگی‌های شغلی
۹۱	 تجربه عام‌های فنی-اجتماعی
۹۱	 نظریه اندازه‌های اجتماعی
۹۲	 پیشینه کتاب
۹۲	 تحقیقات داخلی
۱۰۰	 نقد تحقیقات داخلی
۱۰۰	 مدل ویژگی‌های شغلی
۱۰۷	 تحقیقات خارجی سازمان یادگیرنده
۱۱۴	 نقد تحقیقات خارجی
۱۱۵	 چهارچوب نظری
۱۱۷	 فصل سوم: بررسی روابط بین متغیرها و نتیجه‌گیری
۱۱۹	 مقدمه
۱۱۹	 آزمون فرضیه اصلی رابطه سازمان یادگیرنده و ویژگی‌های شغلی
۱۲۰	 آزمون فرضیات در سطح ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی (JCM)
۱۲۰	 فرضیه اول: جهت تعیین میزان همبستگی میان تنوع مهارت و سازمان یادگیرنده
۱۲۱	 فرضیه دوم: جهت تعیین میزان همبستگی میان هویت شغلی و سازمان یادگیرنده
۱۲۲	 فرضیه سوم: جهت تعیین میزان همبستگی میان اهمیت شغلی و سازمان یادگیرنده
۱۲۳	 فرضیه چهارم: جهت تعیین میزان همبستگی میان استقلال شغلی و سازمان یادگیرنده
۱۲۳	 فرضیه پنجم: جهت تعیین میزان همبستگی میان بازخورد و سازمان یادگیرنده
۱۲۴	 رابطه بین ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی (JCM) و ابعاد سازمان یادگیرنده

- ۱۲۴.....آزمون رتبه‌بندی ابعاد سازمان یادگیرنده و مدل ویژگی‌های شغلی
- ۱۲۴.....آزمون رتبه‌بندی ابعاد سازمان یادگیرنده
- ۱۲۵.....آزمون رتبه‌بندی ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی (JCM)
- ۱۲۵.....آزمون فرضیه برای تعیین سهم ابعاد ویژگی‌های شغلی در ایجاد سازمان یادگیرنده
-آزمون فرضیه دو متغیر ویژگی‌های شغلی و سازمان یادگیرنده از جهت نبود تفاوت معنادار با
- ۱۲۵.....متغیرهای جمعیت شناختی
- ۱۲۵.....تأثیر میزان تحصیلات بر ویژگی‌های شغلی و سازمان یادگیرنده
- ۱۲۶.....تأثیر نوع شغل بر ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و ویژگی‌های شغلی
- ۱۲۶.....تأثیر سازه کار بر ویژگی‌های شغلی و سازمان یادگیرنده
- ۱۲۷.....تأثیر محل خدمت بر سازمان یادگیرنده و ویژگی‌های شغلی
- ۱۲۷.....رابطه بین نوع استخدام و سازمان یادگیرنده و ویژگی‌های شغلی
- ۱۲۸.....رابطه بین جنسیت و سازمان یادگیرنده و ویژگی‌های شغلی
- ۱۲۹.....تحلیل مسیر
- ۱۳۱.....پیشنهادهای
- ۱۳۱.....پیشنهادهای در ارتباط با مدل ویژگی‌های شغلی در ایجاد سازمان یادگیرنده
- ۱۳۳.....توصیه به سایر پژوهشگران
- ۱۳۵.....منابع