

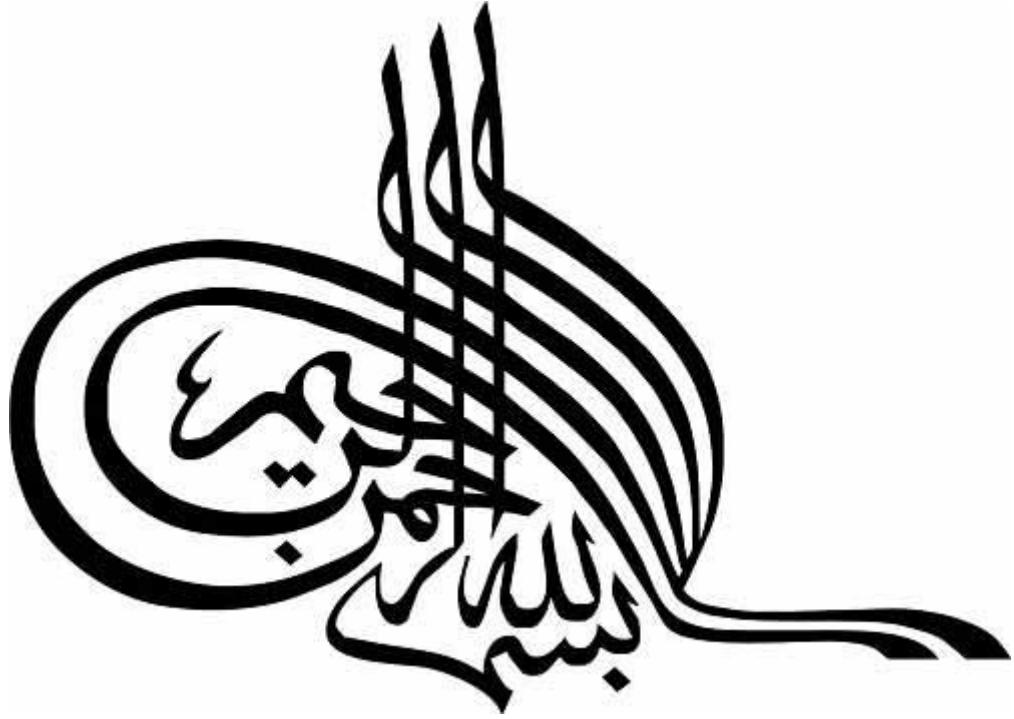


ProjeCenter

www.ProjeCenter.ir

 | [@projecenter](https://www.instagram.com/projecenter)

 | [@projecenter_ir](https://www.telegram.com/projecenter_ir)



فهرست مطالب

موضوع	صفحه
[1]-مقدمه.....	۱
[۲]-پادگیری سازمانی.....	۱
۱-۲- انواع مختلف تئوریهای یادگیری.....	۲
۲-۱-۱- تئوری یادگیری فردی:.....	۲
۲-۱-۲- تئوری یادگیری تیمی:.....	۳
۲-۱-۳- تئوری یادگیری سازمانی:.....	۴
۲-۲- یادگیری درون سازمانی و یادگیری سازمانی:.....	۹
۲-۲-۱- یادگیری سازمانی:.....	۹
توسعه ی یک بیک.....	۱۱
۲-۲-۲- یادگیری درون سازمانی.....	۱۲
۲-۳- سه سطح یادگیری سازمانی:.....	۱۵
۲-۳-۱- یادگیری تک حلقه ای و یادگیری تنظیمی.....	۱۶
۲-۳-۲- یادگیری دو حلقه‌ای یا یادگیری متغییر.....	۱۷
۲-۳-۳- یادگیری ثانوی یا یادگیری یادگیری (Deutero - Learning).....	۱۸
۲-۴- فاکتورهای اولیه‌ی یادگیری سازمانی:.....	۲۰
۲-۴-۱- فرصتها بعنوان فاکتورهای اولیه برای یادگیری سازمانی.....	۲۰
۲-۴-۲- تهدیدیهها بعنوان فاکتورهای اولیه برای یادگیری سازمانی.....	۲۰
۲-۴-۳- اشخاص بعنوان فاکتورهای اولیه یادگیری سازمانی.....	۲۱
۲-۵- فاکتورهای بازدارنده و تحریک کننده یادگیری سازمانی.....	۲۱
۲-۵-۱- فاکتورهای تقویت کننده یادگیری سازمانی.....	۲۲
(۱): نیستروم (Nystrom).....	۲۲
(۲) تنوع در تفکرات (Thinking in alternatives).....	۲۳
(۳) ترویج و گسترش آزمایش (Promoting of experimentation).....	۲۴

- ۲-۵-۲- فاکتورهای مانع یادگیری سازمانی.....۲۵
- ۲-۶- حافظه سازمانی (Organizational Memory).....۲۷
- ۲-۶-۱- دیدگاههایی در مورد حافظه سازمانی.....۲۷
- ۲-۶-۲- تعریف حافظه سازمانی.....۲۹
- ۲-۷-۱- چرخه‌های اولیه‌ی یادگیری سازمانی:.....۳۱
- ۲-۷-۲- چرخه‌های پیشرفته یادگیری سازمانی:.....۳۳
- ۲-۷-۳- چرخه‌های یادگیری پیشرفته با حافظه.....۳۵
- ۱-۸-۲- بحث و انتخاب فلسفه تحقیق:.....۳۸
- ۲-۸-۲- بحث و انتخاب روش تحقیق:.....۴۱
- ۳-۶- روش تحقیق تجربی:.....۴۳
- ۳-۶-۱- رویه تحقیق اولیه.....۴۳
- ۳-۶-۲- مصاحبه‌های اکتشافی با تامین کنندگان قطعات خودرو.....۴۴
- ۳-۶-۳- بررسی پرسشنامه.....۴۴
- ۳-۶-۳-۱- تشریح فرضیه‌ی اول:.....۴۴
- ۳-۶-۳-۲- تشریح فرضیه دوم.....۴۶
- ۳-۶-۳-۳- عملیاتی کردن موارد و طراحی پرسشنامه.....۴۷
- ۳-۶-۴- مصاحبه‌های ژرف نگر با تامین کننده‌های منتخب.....۴۷

۱- مقدمه

این متن بر دو نظریه اصلی تمرکز دارد. نظریه اول (H1) مربوط می شود به یادگیری درون سازمانی (intra - organizational learning) که بر اثرات شاخصهای سازمان یادگیرنده در تأمین کنندگان بریتانیایی بر یادگیری سازمانی حاصله شان تاکید دارد. نظریه (فرضیه) دوم (H2) در مورد یادگیری (بین سازمانی) است inter- organization learning که بر این موضوع تاکید دارد که شاخص های سازمان یادگیرنده بصورت برجسته ای از برخی اشکال ارتباط میان خودروسازان و تأمین کنندگان حاصل می شود.

شاخص های سازمان یادگیرنده: کار سیستمی و یادگیری سیستمی - جریان آزاد افقی و عمودی اطلاعات_تعلیم و تربیت تمام نیروهای کاری - تفکر سیستماتیک و مدل های ذهنی - سیستم پاداش یادگیری برای کارکنان بهبود مستمر کار - لابراتوارهای یادگیری و آزمایش های ثابت - مدیریت مشارکتی و مدیریت سلسله مراتبی نامتمرکز انعطاف پذیری شرکت - استراتژی و کارکنان - فرهنگ یادگیری

۲- یادگیری سازمانی

سه نوع اصلی تئوری یادگیری: یادگیری فردی، تیم و سازمانی

۲-۱- انواع مختلف تئوریهای یادگیری

دیکشنری آکسفورد واژه «یادگیری» را چنی تعریف می کند: «بدست آوردن دانش یا مهارت بوسیله ترمین، مطالعه یا تفکر» ولی یادگیری یک فرد و یادگیری یک سازمان یکسان نیستند. بنابراین در ادامه به تشریح تئوری های یادگیری شخصی، یادگیری گروهی و یادگیری سازمانی می پردازیم:

۲-۱-۱- تئوری یادگیری فردی:

تعریف ذکر شده در مورد یادگیری معمولاً در مورد یادگیری فردی بکار می رود. شناخته شده ترین و پرکاربردترین تعریف در مورد یادگیری فردی تعریفی است که هیلینگارد و باور (Hilgard & Bower) بیان می کند:

برای درک بهتر یادگیری فردی، سه رویه کلی تئوریهای یادگیری فردی ارائه می شوند:

تئوری یادگیری کلاسیک

تئوری یادگیری رفتاری (behaviouristic)

تئوری یادگیری معرفتی (Cognitive)

(۱) تئوری یادگیری کلاسیک. در قرن ۱۹ مطرح شد. آن بر روی دانش دریافتنی انسان از راه شنیدن متمرکز می شد و به فرآیند دریافت و کسب دانش می پرداخت. گرچه تئوری یادگیری کلاسیک تنها بر درک گفتاری تمرکز داشت، تئوریهای جدیدی نیز توسعه پیدا کردند که آنها بر روی تغییرات رفتارهای قابل مشاهده مطالعه می کردند. (۲) تئوری