

یادگیری سازمانی

میلاد صمدی^{۱*}، سمیرا غنی زاده گزنق، زهرا خالدی کوره

۱- کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان

۲- کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان

۳- کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان

چکیده

سازمان ها یادگیری را ابزاری می دانند که به کمک آن عملکرد خود را بالا ببرند و خود را با تغییرات محیطی بهتر وفق دهند. یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می سازد که به سرعت با تغییر سازگار می یابد این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارتها و رفتارها می شود. ویژگی سازمان های یادگیرنده عبارت است از شناخت هدف، وجود رهبران اندیشمند، وجود کارکنان یادگیرنده و خلاق، تفویض اختیار به کارکنان و آموزش آنها، مشارکت کامل در اطلاعات، برخورداری از یک الگوی پویانده، به کارگیری علم و تجربه. اجزای سازمان یادگیرنده شامل مدل های ذهنی، تسلط شخصی، یادگیری گروهی، بصیرت مشترک، تفکر سیستمی می باشد. تاریخچه دو موضوع سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی به هم گره خورده است که به مرور زمان توسط متفکرین مدیریت و متخصصین بهبود سازمان اعم از افراد دانشگاهی و صنعتی ایجاد شده است. مدل های یادگیری سازمانی توسط نیف (۲۰۰۱) در قالب ابعاد چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش و تفکر سیستمی و گومز و همکاران (۲۰۰۵) در قالب ۴ بعد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچه سازی دانش بیان شده است. در نهایت می توان گفت که یادگیری منشا اصلی مزیت رقابتی است. یادگیری برای تغییر است، به عبارتی یادگیری در هر سازمانی باید به تحول و تحول مثبت نیز به عادت تبدیل شود.

کلمات کلیدی: سازمان، یادگیری سازمانی، سازمان های یادگیرنده،

۱. مقدمه

امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آن چنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان های موفق هستند که همه کارکنان آنها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، وظیفه مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان افزایی است. در سازمان ها یادگیری به قلب مدیریت و

* Corresponding author: نویسنده مسئول مقاله

Email: miladsamadi98@yahoo.com