

بررسی رابطه یادگیری سازمانی و تجارب سازمانی با عملکرد سازمانی شهرداری تهران

ایوب ترکزاده^{۱*}، سکینه شاهی^۲، کریم سواری^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اهواز، اهواز، ایران

۲-۳ عضو هیات علمی دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران سازمانی شهرداری، بررسی رابطه تجارب سازمانی مدیران و عملکرد مدیران سازمانی و ابعاد عملکرد مدیران سازمانی شهرداری، بررسی رابطه تجارب سازمانی مدیران و عملکرد مدیران سازمانی شهرداری و بررسی رابطه ابعاد تجارب سازمانی مدیران و ابعاد عملکرد مدیران سازمانی شهرداری است.

روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد و در این پژوهش نوع کار تحقیقاتی کاربردی می‌باشد. جامعه آماری در این تحقیق، مدیران و کارشناسان ارشد شهرداری تهران است. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد حجم نمونه آماری نیز با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۷۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق از پرسشنامه به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شد. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و همچنین روش‌های آمار تحلیلی و استنباطی استفاده شد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که: در فرضیه اول مطرح شده که یادگیری سازمانی رابطه مستقیمی با عملکرد سازمانی دارد. بعد از بررسی ارتباط بین این متغیرها به این نتیجه می‌رسیم که بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۵۶۶ است. در فرضیه دوم همبستگی بین ابعاد یادگیری سازمانی و ابعاد عملکرد سازمانی در شهرداری تهران، متوسط تا قوی ارزیابی شدند و همین‌طور روابط معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و ابعاد عملکرد سازمانی وجود دارد. در فرضیه سوم: بین تجارب سازمانی و عملکرد سازمانی در شهرداری تهران، رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۴۱۲ است. از آنجاکه ضریب همبستگی بیشتر ۰,۳ دهم باشد، ضریب همبستگی متوسطی بین دو متغیر برقرار است. در فرضیه آخر؛ بین ابعاد تجارب سازمانی و عملکرد سازمانی در شهرداری تهران، رابطه معناداری وجود دارد. در فرضیه دوم همبستگی بین ابعاد تجارب سازمانی و عملکرد سازمانی در شهرداری تهران، متوسط تا قوی ارزیابی شدند و همین‌طور روابط معناداری بین ابعاد تجارب سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. کلید واژه: سازمان، یادگیری سازمانی، عملکرد مدیران، شهرداری.

مجله مطالعات نوین در
اقتصاد، مدیریت و
حسابداری

دوره: ۵

شماره: ۱

سال: ۱۴۰۳

صفحه: ۴۱-۵۵

Journal of New Studies
in Economics,
Management and
Accounting

Vol: 5

No.: 1

Year: 2024

Page: 41-55

مقدمه

جهان امروز به‌ویژه جهان سازمان‌ها، دستخوش تغییر و تحولات شگرف و مداومی است و تمامی ابعاد سازمان‌ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، از عوامل انسانی تا غیرانسانی و ... همگی با شتابی خیره‌کننده در حال شدن از حالتی دیگرند (Gorelick, 2005) در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و برای اینکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف حفظ کنند، پیوسته از قالب‌های غیر پویا خارج می‌شوند و به سمت توسعه یادگیری و ایجاد سازمان یادگیرنده، حرکت می‌کنند (Adair, 2002)

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که به‌طور مستمر خود را از نوساخته، کشف کرده و نیروی مضاعفی در خود ایجاد می‌کنند. (Macmillan 2004)

پروبوست و باچل (۱۹۹۷) یادگیری سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: توانایی یک سازمان به‌عنوان یک کل در کشف خطاها و اصلاح آن‌ها و همچنین تغییر دانش و ارزش‌های سازمان به‌طوری که مهارت‌های جدید حل مسئله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود (Jiang, 2008). با توجه به این تعریف، ویژگی‌های فرآیند یادگیری سازمانی عبارت‌اند از تغییر در دانش سازمانی، افزایش محدوده‌های ممکن، تغییر در ذهنیت افراد (kiim, 2003). یادگیری سازمانی، سطوح و تقسیم‌بندی مختلفی دارد که می‌توان به سطوح فردی، سطوح تیمی و سطوح سازمانی اشاره کرد. اگر بخواهیم یادگیری در سازمان‌ها را بهتر توصیف کنیم، باید بگوییم یادگیری مفهومی پویاست که به تدریج از یادگیری فردی به یادگیری سازمانی تغییر می‌یابد. به دلیل نیاز سازمان‌ها به سازگاری با تغییرات محیطی، مفهوم یادگیری سازمانی به‌طور روزافزونی رایج شده، همان‌طور که یادگیری برای رشد افراد ضروری است، برای سازمان نیز اهمیت دارد؛ هرچند یادگیری سازمانی بیش از مجموع توان یادگیری افراد است (Minvielle, 2008).

در سازمانی با سطوح بالای یادگیری سازمانی، افراد پیوسته توانایی خود را برای خلق نتایجی که برای آن‌ها واقعاً مطلوب است افزایش می‌دهند. یادگیری سازمانی موجب می‌شود که الگوهای ذهنی جدید و گسترده‌ای پرورش یابد و افراد به‌طور مرتب بیاموزند که چطور با یکدیگر بیاموزند. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی به دلیل تشویق نوآوری، کسب دانش و توسعه قابلیت‌ها، علائم را از محیط دریافت، تفسیر و در فرصت‌ها اعمال می‌کنند (Crossan, 2004).

در راستای ایجاد سازمانی مملو از یادگیری، موانع زیربنایی ایجاد این‌گونه سازمان‌ها باید شناسایی شود. در سازمان‌های ورزشی ایران این موانع را می‌توان به ترتیب تفکر غیرسیستمی در سازمان، عدم ثبات مدیریتی، پذیرش تدریجی مشکلات و تهدیدات، عدم آرمان مشترک بین اعضا و ارج نهادن به افراد خلاق و نوآور دانست (الهی، ۱۳۸۷)

نتایج تحقیق شیمیزو و هیت (۲۰۰۴) نشان داد که با افزایش اندازه سازمان به‌واسطه افزایش انعطاف‌ناپذیری مؤسساتی، یادگیری سازمانی مشکل می‌شود (Seo, 2003). از طرف دیگر، تحقیقات یانگ و همکاران (۲۰۰۴) بیان

می‌دارد که یادگیری سازمانی موجب تقویت عملکرد گروه‌ها و افراد شده و انتقال دانش به سیستم موجب تقویت عملکرد سازمانی می‌شود (Srensen, 2002).

از طرف دیگر، هررا (۲۰۰۷) در تحقیقی که در شرکت‌های صنعتی آمریکا انجام داد، به این نتیجه رسید که می‌توان وظایف کاری افراد را طوری طراحی کرد که کنترل وظایف و نتایج کار بهبود یابد به نحوی که درک نتایج یادگیری و همچنین توانمندسازی سازمان افزایش یابد. علاوه بر این، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که یادگیری مداوم بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان مورد بررسی داشته است. (Ellinger, 2002)

به‌رحال بین دیدگاه‌های مختلف نسبت به یادگیری سازمانی تفاوت وجود دارد. جونز (۲۰۰۰) روی اهمیت یادگیری سازمانی برای عملکرد تأکید می‌کند. وی یادگیری سازمانی را فرآیندی تعریف می‌کند که به‌وسیله آن مدیران تلاش می‌کنند توانایی‌های نیروی کار را به‌منظور درک و اداره بهتر سازمان و محیط افزایش دهند تا تصمیمی اتخاذ کنند که عملکرد سازمانی را به‌صورت مداوم افزایش دهد. یادگیری سازمانی فرآیند پویای ایجاد (تولید)، بهره‌برداری و ادغام کردن دانش است که برای توسعه منابع و قابلیت‌هایی در نظر گرفته شده است که به عملکرد سازمانی بهتر کمک می‌کنند. مارکو و اسکانت (۱۹۹۹) مشاهده کردند که فرآیند یادگیری سازمانی ادغام کردن عملکرد و یادگیری است (گارلیک، ۲۰۰۵)، یادگیری سازمانی فرآیندی پایدار است که در سراسر زمان گسترده شده است، اجازه می‌دهد استعدادها و دانش توسعه یابند. توانایی‌های سازمانی را نیز افزایش و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد (گارسایو لارنس، ۲۰۰۶) و شاید آن را به بالاترین حد برساند (کاندر و شارما، ۲۰۰۶)

بسیاری از شرکت‌های معاصر درگیر محیط کسب‌وکار پیچیده‌ای شده‌اند که نیازمند کارایی بالاتر، اثربخشی و رقابت‌پذیری بر مبنای نوآوری و دانش هستند (فنلین، ۲۰۰۸). به‌عبارت‌دیگر با توجه به پیشرفت سریع تکنولوژی و محیط‌های متغیر اقتصادی امروز مدیریت دانش امری ضروری شده است و برای بهبود کارایی شرکت‌ها عاملی حیاتی است. در دنیای کنونی که به‌سرعت در حال دگرگونی است، تجدید سازمان در گرو تغییراتی است که باید پیوسته در نگرش و رفتار کارکنان صورت گیرد (دفت، ۱۳۷۷). بنابراین می‌توان گفت یادگیری سازمانی زاده شرایط جدید اقتصاد و تجارب جهانی است. نطفه این تحولات از دهه هفتاد آغاز گردیده و در دهه ۹۰ با تحولات چشمگیر و خیره‌کننده، در عرصه رایانه و ارتباطات و پدیده آمدن مفاهیمی نظیر جامعه اطلاعاتی، به بالاترین سطح خود رسیده است (یوسفی، ۱۳۸۵). همه این موارد باعث شده‌اند که یادگیری سازمانی در شرکت‌های بزرگ، بیش‌ازپیش مورد تأکید قرار گیرد و محققین کانون توجه خود را به چگونگی القای این مهم در ساختار اداری شرکت‌ها معطوف کنند. به‌عبارت‌دیگر برای یافتن راه‌هایی برای چگونگی پابه‌ریزی یک سازمان یادگیرنده به تحقیق و بررسی بپردازند. در نتیجه با توجه به اهمیت زیاد یادگیری سازمانی و نقش آن در بهبود عملکرد، در پژوهش حاضر ارتباط میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی بررسی می‌گردد.

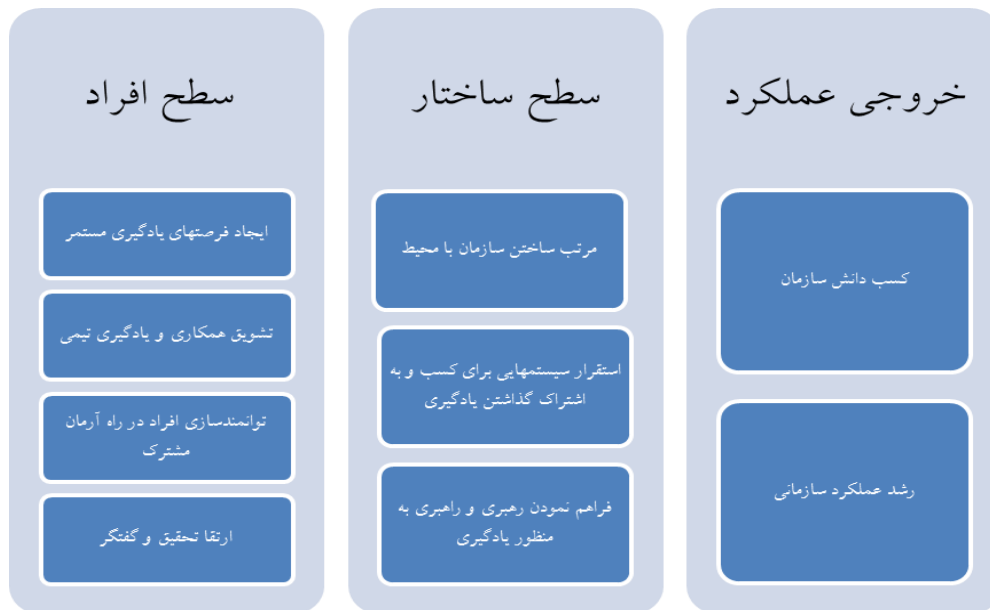
مدل تحقیق

یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان به‌عنوان یک کل است. یادگیری سازمانی به فعالیت‌های و فرآیندهای خاصی و به چگونگی وقوع یادگیری و فرآیندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش در داخل سازمان اشاره می‌کند، درحالی‌که سازمان یادگیرنده اصول و ویژگی‌های سازمان را موردبررسی قرار داده و خود نوع خاصی از سازمان است.

سازمان یادگیرنده فراتر از سازمانی است که در آن فقط یادگیری سازمانی اتفاق می‌افتد. یادگیری سازمانی بخشی از سازمان یادگیرنده است. یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده می‌توانند و باید در کنار یکدیگر ایجاد شوند. در این راستا وجود حلقه‌های یادگیری عمیق و توجه به زمان‌بر بودن شکل‌گیری سازمان یادگیرنده ضروری است (گارلیک ۲۰۰۵)

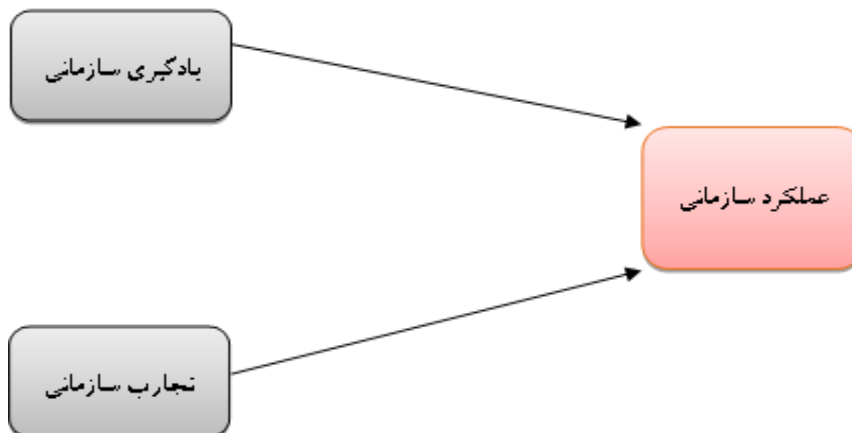
چارچوب سازمان یادگیرنده واتکینز و مارسیک به‌عنوان مبنای نظری مطالعه حاضر به کار می‌رود. واتکینز و مارسیک یک الگوی منسجم از سازمان یادگیرنده ارائه می‌دهند. بر اساس مدل آن‌ها، یادگیری مستمر در سطح سیستمی - به‌منظور خلق و مدیریت خروجی‌های دانشی - منجر به بهبود در عملکرد سازمانی و درنهایت ارزش آن می‌شود که از طریق دارایی‌های مالی و سرمایه فکری غیرمالی اندازه‌گیری می‌شود یادگیری به ایجاد و مدیریت دانشی که سرمایه فکری را می‌سازد، کمک می‌کند.

آن‌ها دو جزء اصلی سازمان یعنی افراد و ساختار را باهم تلفیق می‌کند و همچنین دربرگیرنده هفت بعد متفاوت اما مربوط و وابسته از یک سازمان یادگیرنده در سطح فردی، تیمی و سازمانی است. چارچوب ایجادشده توسط واتکینز و مارسیک جزء معدود چارچوب‌هایی است که تمامی سطوح یادگیری (فردی، گروهی و سازمانی) و بخش‌های سیستمی را پوشش می‌دهد.



مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و خروجی‌های عملکرد

Yang, Watkins, Marsick, " The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation ", 2004, p41



متغیر مستقل در تحقیق حاضر یادگیری سازمانی و تجرب سازمانی است. ابعاد یادگیری سازمانی در این تحقیق عبارت‌اند از: یادگیری مستمر، تحقیقی و گفتگو، یادگیری تیمی و توانمندسازی. متغیر وابسته در تحقیق حاضر عملکرد سازمانی است که ابعاد آن شامل اساسی چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات و توصیفی می‌باشد. در این تحقیق در ابتدا با تحقیقات تئوریک در میان مقالات و کتب و سپس به بررسی نظری موضوع تحقیق پرداخته خواهد شد و در نهایت اثر متغیر مستقل را بر متغیر وابسته مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛ بنابراین روش تحقیق ما از نوع پیمایشی می‌باشد و در این پژوهش نوع کار تحقیقاتی کاربردی می‌باشد.

جامعه آماری در این تحقیق، مدیران و کارشناسان ارشد شهرداری تهران است. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد حجم نمونه آماری نیز با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۷۰ نفر می‌باشد.

در این تحقیق از پرسشنامه به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شد. از دو پرسشنامه استفاده شده است:

- ۱- یادگیری سازمانی: جهت سنجش یادگیری سازمانی در مدیران مدارس از پرسشنامه‌ی یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۳۱ پرسش و هفت بعد اساسی چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان می‌باشد.
- ۲- پرسشنامه‌ی تجارب سازمانی و عملکرد سازمانی به‌صورت محقق ساخته خواهد بود.

در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و همچنین روش‌های آمار تحلیلی و استنباطی استفاده شد. در روش آمار توصیفی از شاخص‌های پراکنندگی و مرکزی برای بیان داده‌های جمع‌آوری شده و برای نمایش نتایج کار از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای آماری استفاده می‌شود. آزمون‌های آماری که در روش‌های آمار تحلیلی و استنباطی برای این تحقیق استفاده می‌شود به ترتیب شامل آزمون نرمال بودن متغیرها و نمودار پراکنش متغیرها، آزمون t ، ضریب همبستگی پیرسن، رگرسیون و آنالیز واریانس می‌باشد

اعتبار و روایی پرسشنامه

پس از آن که پرسشنامه اولیه آماده گردید به‌منظور آگاهی از میزان اعتبار صوری، به چند تن از مدیران و کارشناسانی که در این حوزه شناخت دقیقی داشته‌اند ارائه شد و بدین ترتیب میزان اعتبار صوری پرسش‌های آن مورد بررسی قرار گرفت. پس از بررسی پرسشنامه و تأیید اعتبار صوری آن، پرسشنامه نهایی تدوین گردید.

روایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ
عملکرد سازمانی	۰,۷۱
تجارب سازمانی	۰,۷۶
یادگیری سازمانی	۰,۸۶

اعتبار پرسشنامه

متغیر	آزمون بارتلت (KMO)
عملکرد سازمانی	۰,۸۲
تجارب سازمانی	۰,۷۳
یادگیری سازمانی	۰,۸۲

بر طبق جدول بالا می‌توان دریافت که از آنجایی که آلفای کرونباخ پرسشنامه بالای هفت‌دهم است. همین‌طور ضریب آزمون بارتلت نیز بالای هفت‌دهم است؛ بنابراین پرسشنامه دارای اعتبار و روایی برای استفاده در تحقیق حاضر را داراست.

یافته‌های تحقیق

بررسی رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد مدیران سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	t	سطح معنی‌داری
۰,۵۶۶	۰,۳۲۰	۲۶,۰۴۵	۰,۰۰۰

همان‌طور که از جدول بالا مشخص است: ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۵۶۶ است. از آنجاکه ضریب همبستگی بین ۰,۵ تا ۰,۷ دهم باشد، ضریب همبستگی قوی‌ای بین دو متغیر برقرار است. بنابراین رابطه بالا دارای همبستگی قوی هستند. ضریب تعیین بین دو متغیر مذکور ۰,۳۲ است. ضریب تعیین نشان‌دهنده میزان پوشش متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل است. از آنجاکه ضریب تعیین بین صفر تا یک می‌باشد. هر ضریب همبستگی به یک نزدیک‌تر باشد میزان پوشش متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل بیشتر خواهد بود. سطح معنی‌داری بالا ۰,۰۰۰ است. سطح معنی‌داری یک رابطه نشان‌دهنده داشتن رابطه یا عدم رابطه بین دو متغیر می‌باشد؛ و اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ صدم باشد. دو متغیر دارای رابطه هستند. از این‌رو رابطه بالا به لحاظ آماری دارای رابطه هستند.

بررسی رابطه ابعاد یادگیری سازمانی و ابعاد عملکرد مدیران سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	t	سطح معنی‌داری
۰,۶۴۵	۰,۴۱	۲۳,۵۱۸	۰,۰۰۰

ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۶۴۵ است. از آنجاکه ضریب همبستگی بین ۰,۵ تا ۰,۷ دهم باشد، ضریب همبستگی قوی بین دو متغیر برقرار است. بنابراین رابطه بالا دارای همبستگی قوی هستند. ضریب تعیین بین

دو متغیر مذکور ۰,۴۱ است. ضریب تعیین نشان‌دهنده میزان پوشش متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل است. از آنجاکه ضریب تعیین بین صفر تا یک می‌باشد. هر ضریب همبستگی به یک نزدیک‌تر باشد میزان پوشش متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل بیشتر خواهد بود. سطح معنی‌داری بالا ۰,۰۰۰ است. سطح معنی‌داری یک رابطه نشان‌دهنده داشتن رابطه یا عدم رابطه بین دو متغیر می‌باشد؛ و اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ صدم باشد. دو متغیر دارای رابطه هستند. از این‌رو رابطه بالا به لحاظ آماری دارای رابطه هستند.

سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد نشده		یادگیری مستمر
		همبستگی جزئی	انحراف استاندارد	
۰,۰۰۰	۳,۶۵۹	۰,۱۸۶	۰,۳۰۱	۱,۱۰۰
۰,۰۰۰	۴,۳۳۳	۰,۲۲۷	۰,۰۴۹	۰,۲۱۱
۰,۰۰۰	۵,۹۵۷	۰,۳۰۷	۰,۰۶۰	۰,۳۵۹
۰,۰۰۰	۳,۷۵۶	۰,۱۹۷	۰,۰۶۰	۰,۲۲۴

همبستگی متغیر مستقل با متغیر تحقیقی و گفتگو در تحقیق حاضر ۰,۲۲۷ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر یادگیری تیمی در تحقیق حاضر ۰,۳۰۷ هزارم است که در حد متوسطی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر توانمندی در تحقیق حاضر ۰,۱۹۷ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر یادگیری مستمر در تحقیق حاضر ۰,۱۸۶ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند.

بررسی رابطه تجارب سازمانی مدیران و عملکرد مدیران سازمانی

سطح معنی‌داری	t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۰۰۰	۱۸,۲۱	۰,۱۶۹	۰,۴۱۲

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است: ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۴۱۲ است. از آنجاکه ضریب همبستگی بیشتر ۰,۳ دهم باشد، ضریب همبستگی متوسطی بین دو متغیر برقرار است. بنابراین رابطه بالا دارای همبستگی متوسطی هستند. ضریب تعیین بین دو متغیر مذکور ۰,۱۶۹ است. ضریب تعیین نشان‌دهنده میزان پوشش متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل است. از آنجاکه ضریب تعیین بین صفر تا یک می‌باشد. هر ضریب همبستگی به یک نزدیک‌تر باشد میزان پوشش متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل بیشتر خواهد بود. سطح معنی‌داری بالا ۰,۰۰۰

است. سطح معنی‌داری یک رابطه نشان‌دهنده داشتن رابطه یا عدم رابطه بین دو متغیر می‌باشد؛ و اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ صدم باشد. دو متغیر دارای رابطه هستند. از این‌رو رابطه بالا به لحاظ آماری دارای رابطه هستند.

بررسی رابطه ابعاد تجارب سازمانی مدیران و ابعاد عملکرد مدیران سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	t	سطح معنی‌داری
۰,۵۰۲	.252	۱۳,۶۵	۰,۰۰۰

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است: ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۵۰۲ است. بنابراین رابطه بالا دارای همبستگی متوسطی هستند. ضریب تعیین بین دو متغیر مذکور ۰,۲۵۲ است. ضریب تعیین نشان‌دهنده میزان پوشش متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل است. از آنجاکه ضریب تعیین بین صفر تا یک می‌باشد. هر ضریب همبستگی به یک نزدیک‌تر باشد میزان پوشش متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل بیشتر خواهد بود. سطح معنی‌داری بالا ۰,۰۰۰ است. سطح معنی‌داری یک رابطه نشان‌دهنده داشتن رابطه یا عدم رابطه بین دو متغیر می‌باشد؛ و اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ صدم باشد. دو متغیر دارای رابطه هستند. از این‌رو رابطه بالا به لحاظ آماری دارای رابطه هستند.

سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد نشده		قدرت ضبط و ثبت اطلاعات
		ضرایب استاندارد شده	انحراف استاندارد	
۰,۰۰۰	۴,۱۳۳	۰,۱۲۵	۰,۳۱۰	۱,۲۸۲
۰,۰۰۰	۴,۱۹۵	۰,۲۲۵	۰,۰۵۰	۰,۲۱۱
۰,۰۰۰	۴,۷۷۵	۰,۲۵۲	۰,۰۶۲	۰,۲۹۷
۰,۰۰۱	۳,۴۵۱	۰,۱۸۵	۰,۰۶۲	۰,۲۱۳

همبستگی متغیر مستقل با متغیر تحصیل مهارت‌ها در تحقیق حاضر ۰,۲۲۵ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر الهام از تجربیات موفق در تحقیق حاضر ۰,۳۵۲ هزارم است که در حد متوسطی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر تجربه گروهی و شخصی در سازمان در تحقیق حاضر ۰,۱۸۵ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰۱ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه ضعیفی هستند.

نتیجه گیری

افزایش روزافزون شدت رقابت میان سازمان‌ها در قرن کنونی باعث شده آن‌ها همواره به دنبال راه‌هایی برای کسب مزیت رقابتی و پیروزی در میدان رقابت برآیند. یادگیری سازمانی یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان‌های کنونی به شمار می‌آید.

با وجود آنکه یادگیری سازمانی از مفاهیمی است که در مدت‌زمانی کوتاه طرفداران زیادی پیدا کرده، هنوز در این حوزه تعریف عملیاتی که پذیرش عمومی یافته باشد دیده نمی‌شود. تحقیقات ابتدایی در این زمینه به دنبال بررسی اختلافات ظاهری میان محافل علمی درگیر با این موضوع بر سر معنای یادگیری سازمانی و چگونگی ایجاد این فرایند بوده است (کیم، ۲۰۰۳) نگارش مطالبی در پیوند با مفهوم یادگیری سازمانی در دهه‌های گذشته اغلب به شکل تجویزی و استفاده از نمونه‌های اجرا شده بوده است. به‌عنوان مثال می‌توان از کار بنیادی پیتز سنج (۱۹۹۰) که در آن پنج اصل یادگیری سازمانی (یادگیری تیمی، آرمان مشترک، مدل ذهنی، قابلیت‌های فردی و تفکر سیستمی) را معرفی می‌کند نام برد. نویسندگان دیگر بر ارائه‌ی نظریات کاربردی برای خلق سازمان یادگیرنده تمرکز و تلاش کرده‌اند تا راهکارهایی را به مدیران ارائه کنند تا آنان را به ایجاد محیط مناسبی را برای تفکر خلاق قادر بسازند.

محققانی تلاش کرده‌اند تا یادگیری سازمانی را با نتایج ملموس تجاری در سازمان مرتبط سازند؛ ولی این اقدامات محدود بوده است و این رابطه هم چنان به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های کنونی محسوب می‌شود. یکی از این تحقیقات (لوپز و دیگران ۲۰۰۵) با دقت فراوان و بر اساس آخرین تحقیقات تلاش کرده است تا یادگیری سازمانی را با ساختارها، فرایندها و انواع خاصی از نتایج سازمانی مرتبط سازد. لوپز و دیگران (۲۰۰۵) یادگیری سازمانی را به‌عنوان فرایندی مستمر شامل چهار مرحله‌ی: کسب دانش، تفسیر دانش، توزیع دانش و حافظه‌ی سازمانی معرفی کرده‌اند که برگرفته از مدل هابر (۱۹۹۱) است. در مطالعه‌ی ۱۹۰ سازمان اسپانیایی این نویسندگان دریافتند که این مدل چهاربخشی یادگیری سازمانی با نوآوری، رقابت‌پذیری و نتایج مالی و اقتصادی سازمان رابطه‌ی مثبتی دارد. هرچند که محققان دیگر رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی را کم‌رنگ و غیرقابل لمس می‌دانند. به‌عنوان مثال کیدروسکی (۲۰۰۶) در تحقیقی پس از اجرای اصول یادگیری سازمانی پیتز سنج در یک سازمان اقدام به مقایسه‌ی نتایج توانمندسازی کارکنان پیش و پس از اجرای طرح کرد که نتایج حاصل هیچ‌گونه تفاوتی را نشان نداده است.

در فرضیه اول مطرح شده که یادگیری سازمانی رابطه مستقیمی با عملکرد سازمانی دارد. بعد از بررسی ارتباط بین این متغیرها به این نتیجه می‌رسیم که بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد. لذا یک سازمان برای رسیدن به عملکرد بالا بایستی برای پیاده‌سازی یادگیری سازمانی در سازمان تلاش کند. به‌عبارت‌دیگر، هرچه سازمان یادگیرنده‌تر باشد، عملکرد سازمانی بالاتری کسب می‌کند.

ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۵۶۶ است. از آنجاکه ضریب همبستگی بین ۰,۵ تا ۰,۷ باشد، ضریب همبستگی قوی‌ای بین دو متغیر برقرار است. بنابراین رابطه بالا دارای همبستگی قوی هستند. ضریب تعیین بین دو

متغیر مذکور ۰,۳۲ است. ضریب تعیین نشان‌دهنده میزان پوشش متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل است. از آنجا که ضریب تعیین بین صفر تا یک می‌باشد. هر ضریب همبستگی به یک نزدیک‌تر باشد میزان پوشش متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل بیشتر خواهد بود. سطح معنی‌داری بالا ۰,۰۰۱ است. سطح معنی‌داری یک رابطه نشان‌دهنده داشتن رابطه یا عدم رابطه بین دو متغیر می‌باشد؛ و اگر سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ باشد. دو متغیر دارای رابطه هستند. از این‌رو رابطه بالا به لحاظ آماری دارای رابطه هستند.

همبستگی متغیر مستقل با متغیر تحقیقی و گفتگو در تحقیق حاضر ۰,۲۲۷ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر یادگیری تیمی در تحقیق حاضر ۰,۳۰۷ هزارم است که در حد متوسطی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر توانمندی در تحقیق حاضر ۰,۱۹۷ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر یادگیری مستمر در تحقیق حاضر ۰,۱۸۶ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی‌داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند.

یادگیری سازمانی یک منبع ضروری و بنیادی از مزیت رقابتی در زمینه مدیریت استراتژیک است. سازمانی که پویا است و با تغییرات محیطی سروکار دارد نباید فقط به فرآیند اطلاعات کارا بسنده کند، بلکه باید دانش و اطلاعات را نیز تولید کند. ویلیامز (۱۹۹۲) دریافت که تمام صنایع در معرض تغییرات چشمگیری قرار می‌گیرند، که این تغییرات یا به‌وسیله مشتریان و رقبا به جریان می‌افتد، یا به‌وسیله عرضه‌کنندگان تکنولوژی ایجاد می‌شود. این تغییرات برای مشاغل فشار مداوم را ایجاد می‌کنند تا آن‌ها تولیدات و خدماتشان را به‌منظور حفظ مشتریان به‌بهبود بخشند. بنابراین، یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا تداوم پذیری مزیت رقابتی را ممکن می‌سازد (سوسانا و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۲۳۶). در دنیای پویای اقتصادی امروزه سازمانی موفق تر است که، فرآیند یادگیری سازمانی را جدی بگیرد، زیرا یادگیری سازمانی فرآیند مهمی برای رسیدن آسان به بالاترین سطح اثربخشی سازمانی است (ماوین و استیون، ۲۰۰۴)

به‌رحال بین دیدگاه‌های مختلف نسبت به یادگیری سازمانی تفاوت وجود دارد. جونز (۲۰۰۰) روی اهمیت یادگیری سازمانی برای عملکرد تأکید می‌کند. وی یادگیری سازمانی را فرآیندی تعریف می‌کند که به‌وسیله آن مدیران تلاش می‌کنند توانایی‌های نیروی کار را به‌منظور درک و اداره بهتر سازمان و محیط افزایش دهند تا تصمیمی اتخاذ کنند که عملکرد سازمانی را به‌صورت مداوم افزایش دهد. یادگیری سازمانی فرآیند پویای ایجاد (تولید)، بهره‌برداری و ادغام کردن دانش است، که برای توسعه منابع و قابلیت‌هایی در نظر گرفته‌شده است که به عملکرد سازمانی بهتر کمک می‌کنند. مارکو و اسکانت (۱۹۹۹) مشاهده کردند که فرآیند یادگیری سازمانی ادغام کردن عملکرد و یادگیری است (گارلیک، ۲۰۰۵، ص ۳۸۴). یادگیری سازمانی فرآیندی پایدار است که در سراسر زمان گسترده شده است، اجازه می‌دهد استعدادهای و دانش توسعه یابند. توانایی‌های سازمانی را نیز افزایش و عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد (گاریسواو لارنس، ۲۰۰۶، ص ۲۴) و شاید آن را به بالاترین حد برساند (کاندر و شارما، ۲۰۰۶)

در فرضیه سوم به ابعاد تجارب سازمانی پرداخته شد. تجارب سازمانی از دیگر متغیرهای مستقل تحقیق بوده است که در این تحقیق با عملکرد سازمانی بررسی شد. مدیریت تجربه که با هدف افزایش یادگیری سازمانی و توسعه دانش کارکنان ایجاد شده است، در واقع فرایند بازیابی، مستندسازی، استفاده مجدد و اصلاح و تعدیل تجارب سازمانی را به عهده دارد. استفاده مجدد از تجارب سیستماتیک، کارکنان را در انجام فعالیت‌های روزانه و کوتاه کردن زمان حل مسائل یاری می‌دهد و رفته‌رفته یادگیری فعال و عملی در سازمان را جایگزین تجارب پراکنده و حل موردی مسائل متعدد می‌کند؛ بنابراین می‌توان تجربه را به‌منزله دانش یا مهارتی دانست که از تمرین و ممارست در یک فعالیت یا انجام کاری در یک دوره زمانی نسبتاً طولانی حاصل می‌شود. انتقال تجربه مدیران در بهبود فعالیت‌های سازمان تأثیر مستقیم دارد و خود مایه ایجاد دانش در سازمان خواهد شد.

رگ روانز اولین کسی بود که بعد از جنگ جهانی دوم یادگیری عملی را توسعه داد و با توجه به فقدان آموزش‌های مدیریتی مناسب در بین مدیران معدن، یادگیری حین عمل را برای استفاده بهتر مدیران از تجارب یکدیگر در حل و فصل مشکلات ارائه کرد. چارچوب اساسی یادگیری عملی، موارد زیر را در برمی‌گیرد:

۱. مدیران می‌توانند از تجارب بیاموزند.
۲. در تجربه‌هایشان با دیگران مشارکت کنند.
۳. به نصایح و انتقادهای دیگران توجه کنند.
۴. پیشنهادها را در عمل به‌کارگیرند.
۵. مطالب فرا گرفته‌شده را به‌طور مرتب مرور و نتایج حاصل از اعمال همکاران را بررسی کنند.

روانز این پنج عمل را به‌اصطلاح Comrades in adversity در یادگیری نامیده و معتقد است افراد وقتی با مشکلات روبه‌رو می‌شوند و دارای فرصتی برای به‌مشارکت گذاشتن تجربیاتشان با دیگران هستند، به‌طور مؤثرتری یاد خواهند گرفت. در سال‌های اخیر مدیریت دانش به موضوعی مهم و حیاتی در ادبیات تجاری و سازمانی تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری بر این باورند که سازمان‌ها با به‌کارگیری مدیریت تجربه می‌توانند مزیت رقابتی به وجود آورند و برتری‌های بلندمدت خود را بر عرصه‌های رقابت حفظ کنند. حال سؤال این است که آیا صرف نگهداری تجارب می‌تواند سبب افزایش دانش و توسعه یادگیری در سازمان شود؟ با در نظر گرفتن ماهیت پویای دانش و لزوم به‌کارگیری فنون و روش‌های نوین در سازمان‌های یادگیرنده، می‌توان گفت که تجارب پراکنده لزوماً به زایش و توسعه دانش منتهی نمی‌شود زیرا تجربه قبل از نگهداری باید بررسی، تحلیل و بازیافت شود و با استفاده مجدد اعتبار یابد و درنهایت تجربه‌ای را که ارزش نگهداری دارد، در حافظه سازمانی ثبت کنیم. باید راه‌های انتشار دانش در سازمان را کشف کرد تا با وجود برخورداری از تجارب کاربردی، یادگیری سازمانی را نیز افزایش دهیم. دیوید کلب در سال ۱۹۹۵ سیستم یادگیری عملی (Experiential Learning) را در کتابی به همین نام ارائه کرده است. مدل زیر گویای نظر او در خصوص یادگیری حین عمل است.

در فرضیه دوم: بررسی رابطه تجارب سازمانی مدیران و عملکرد مدیران سازمانی و ابعاد، ضریب همبستگی بین دو متغیر مذکور ۰,۴۱۲ است. از آنجاکه ضریب همبستگی بیشتر ۰,۳ دهم باشد، ضریب همبستگی متوسطی بین دو متغیر برقرار است. بنابراین رابطه بالا دارای همبستگی متوسطی هستند. ضریب تعیین بین دو متغیر مذکور ۰,۱۶۹ است. ضریب تعیین نشان دهنده میزان پوشش متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل است. از آنجاکه ضریب تعیین بین صفر تا یک می باشد. هر ضریب همبستگی به یک نزدیک تر باشد میزان پوشش متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل بیشتر خواهد بود. سطح معنی داری بالا ۰,۰۰۰ است. سطح معنی داری یک رابطه نشان دهنده داشتن رابطه یا عدم رابطه بین دو متغیر می باشد؛ و اگر سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ صدم باشد. دو متغیر دارای رابطه هستند. از این رو رابطه بالا به لحاظ آماری دارای رابطه هستند.

همبستگی متغیر مستقل با متغیر تحصیل مهارت‌ها در تحقیق حاضر ۰,۲۲۵ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر الهام از تجربیات موفق در تحقیق حاضر ۰,۳۵۲ هزارم است که در حد متوسطی است. سطح معنی داری نیز ۰,۰۰ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه هستند. همبستگی متغیر مستقل با متغیر تجربه گروهی و شخصی در سازمان در تحقیق حاضر ۰,۱۸۵ هزارم است که در حد ضعیفی است. سطح معنی داری نیز ۰,۰۰۱ است. بدین معنی که دو متغیر دارای رابطه ضعیفی هستند.

منابع

- بهرام زاده، حسینعلی (۱۳۷۹) «یادگیری سازمانی و تفکر سیستمی»، نشریه علمی پژوهشی مدیریت، شماره ۴۴، تهران؛ سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- پیمایش در تحقیقات اجتماعی، دی ای دواس؛ هوشنگ نائبی، ۱۳۸۳، تهران، نشر نی
- جعفری مقدم، سعید، معیارهای انتخاب تجربه در مستندسازی تجارب مدیران، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۰-۳۹، پاییز و زمستان ۱۳۸۲.
- حسن دانایی فرد، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، ۱۳۸۳، تهران اشراقی
- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰)، «سنجش بالندگی سازمان‌ها با رویکرد تحلیلی- کاربردی»، چاپ اول، تهران؛ نشر بهاربه
- لامعی، ابوالفتح، «نقدی بر جایزه کیفیت ملی ایران، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ارومیه»، موسسه فرهنگی انتشاراتی شاهد و ایثارگران، ۱۳۸۳.
- مجیبی میکلائی، تورج. «ارائه الگوی جامع ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی» رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علوم و تحقیقات، ۱۳۸۵.
- مجیبی میکلائی، تورج. ارائه الگوی جامع ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، ۱۳۸۵.
- مصطفی ازکیا، روش‌های کاربردی تحقیق، ۱۳۸۲، تهران، نشر کیهان
- نبی لو، بهرام. «مطالعه تطبیقی الگوهای برتری سازمانی در نظام بهداشت و درمان کشورهای منتخب: ارائه الگو برای ایران»، رساله دکتری (Ph.D.) دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ۱۳۸۲.
- الهی، شعبان. «مثلث عملکرد سازمانی». مجموعه مقاله‌های همایش ارزیابی عملکرد در دستگاه‌های اجرایی کشور، کمیسیون ارزیابی عملکرد، شهریور ۱۳۷۸، صص ۵۳-۵۲.
- الهی، علیرضا. «موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در سازمان‌های ورزشی»، نشریه علمی پژوهشی حرکت، ۱۳۸۷، شماره ۳۴
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰)، «مدیریت عمومی»، چاپ شانزدهم، تهران؛ نشر نی
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲)، «سازمان‌های یاد دهنده، نسل جدید سازمان‌های یادگیرنده»، فصلنامه علمی، تخصصی مدیریت و توسعه، شماره ۱۸. تهران انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت

- Brugha R. Varvasovszky Z. Stakeholder analysis: a review. Health Policy and Planning 2000; 15: 239- 246.
- Castiglione, James, 2006, organizational learning and transformational leadership the library environment, library management, vol (27 No 4), pp:289-299
- Chandra yanto and les, Christy. and Wilkinson, Ian, 2009, The recognition of first time international entre preneurial opportunities, Emerald Group publishing limited, vol (26 No 1),pp: 30-61
- clinical governance, <http://www.Wikipedia.Org>.
- Ellinger, A. et al. (2002). "The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment". Human Resource Development Quarterly, (1), PP:5-21.
- Fenlin,Hsiu, 2008, Emprically testing innovation characteristice and organizational learning capabilities in ebusness implementation success, Emeral Group publishing limited,Vol (18 No 1), PP:60-78
- Garvin, David, A. building a learning organization, H.B.R on knowledge management, 1998.
- Gorelick, C. (2005). "Vioepoint Organizational learning vs the learning organization: a conversation with a practitioner" pace University, Lubin School of Business, New York, USA. The learning organization. Vol. 12No. 4, PP: 383- 388. Emerald Group publishing Limited
- Haysman, Marleen (2000). "An organizational Learning approach to the learning organization". European journal of work and organizational psychology. Healthcare and Hospital Accreditation <http:// WWW.BMJ.COM>
- Heaton C. External peer review in Europe: an overview from ExPeRT project. International journal for quality in healthcare 2000; 12:177-182.
- Herrera, A. David. (2007). "A validation of the learning organization as a driver of performance improvement" A Dissertation presented in partial fulfillmen of the requirements for the degree doctor of philosophy Hospital Accreditation, <http:// www.Wikipedia.Org> <http:// www.emro.who.int/mei/ha.htm>
- Mabey, Christopher and Iles, Paul, Managing learning, Routledge, 1994.
- Shaw C. External quality mechanisms for health care: summary of the ExPeRT project on visitatie.accreditation. EFQM and ISO assessment in European Union countries. International journal for quality
- Shaw C. Quality and accreditation in health services. a global review. WHO: Geneva; 2003: 28-29.
- WHO. Quality and accreditation in health care services: A Global Review.WHO: Geneva; 2003: 6-8.
- WHO. Quality and accreditation in health care services: A Global Review.WHO: Geneva; 2003: 6-8.
- Yang, Watkins, Marsick, "The Construct of Learning Organization: Dimensions, Measurement and Validation", 2004, p41