

## بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) (مورد مطالعه: سازمان هواشناسی کشور)

مجتبی هداوند<sup>۱\*</sup>، روح اله کزازی<sup>۲</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) می‌باشد. از نظر روش شناسی این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است. سازمان‌هایی که گرایش به یادگیری دارند قادرند محیط بیرونی را برای کشف پارادایم‌های تکنولوژی جدید، کنکاش و بررسی کنند که این عمل منجر به نوآوری می‌گردد، همچنین یادگیری سازمانی باعث حفظ مزیت رقابتی سازمان در محیط پرتلاطم رقابتی سازمان‌ها می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش مدیران و کارکنان سازمان هواشناسی کشور در حوزه ستادی می‌باشد. حجم جامعه آماری ۴۰۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه مورد نظر برابر ۱۹۶ نفر تعیین گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که روایی صوری آن با نظر صاحب‌نظران و روایی سازه با تحلیل عاملی تاییدی، بررسی و تأیید گردید. جهت بررسی اعتبار و پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن ۰/۸۲۶ می‌باشد، لذا پرسشنامه از پایایی مناسب برخوردار است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و روش معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) تأثیرگذار است و همچنین رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) بر عملکرد سازمان تأثیر مستقیمی دارد.</p>	<p><b>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</b></p> <p><b>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</b></p> <p><b>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</b></p> <p><b>واژه‌های کلیدی:</b> سازمان یادگیرنده، رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز)، عملکرد سازمان</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: علمی، الهام، آذر، عادل، غفاری، فرهاد. (۱۴۰۱). پویایی شناسی رفتار مدیریت دانش بر حمل و نقل زنجیره تامین و لجستیک مبتنی برمتدولوژی پویایی سیستم (SD). *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۳(۳۲): ۱۸۳-۱۶۰.

	<b>Creative Commons: CC BY 4.0</b>		
<b>ناشر:</b> دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال	<b>* نویسنده مسؤول:</b> مجتبی هداوند	<b>ایمیل:</b> hadavand_mojtaba@yahoo.com	

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران. hadavand\_mojtaba@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران. ykazazi@gmail.com

## مقدمه

دنیای پیرامون ما و محیطی که سازمان‌های مختلف در آن قرار دارند هر روز پیچیده و پیچیده‌تر از گذشته می‌شود. تغییرات فزاینده و گسترده‌ای در شیوه زندگی و ارزش‌های ما تأثیر گذاشته‌اند و سازمان‌ها ناچار شده‌اند برای ادامه حیات در این محیط در حال تغییر، خود را با پیشرفت‌های روزافزون دانش و فناوری انطباق دهند و دست به اقدامات اصولی و مبتنی بر خرد بزنند (بابا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان‌ها سعی دارند تا از طریق یادگیری و آموزش کارکنان خود نه تنها به حیات خود تداوم بخشند بلکه تلاش می‌کنند به طور موثری بر محیط پر آشوب پیرامون خود تأثیر بگذارند و الگوهای سازمانی «یادگیری مدار» را محقق سازند. افزایش قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلند مدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد (علوی و همکاران، ۱۳۹۳).

انگیزه برای تغییر و نوآوری ناشی از محرک‌هایی خارج از محیط سازمان نیز است. محرک‌هایی که پاسخگویی به آن‌ها نیازمند رفتاری هوشمندانه و انطباق پذیر است. این رفتارها، که ویژگی بارز سازمان‌های دارای یادگیری سازمانی بالا هستند، به عنوان داشتن آمادگی مناسب، ارائه ایده‌های نتیجه‌گرای عالی، انتخاب مواضع مناسب و گرفتن تصمیمات بزرگ در پاسخ به محرک‌های محیطی تعریف می‌شوند. بنابراین، نوآور بودن یک سازمان، ریشه در یادگیری سازمانی آن نیز دارد (مصلح و یاری بوزنجانی، ۱۳۹۳).

نوآوری قدمتی به اندازه تاریخ بشر دارد که نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت نوآوری، توانایی سازمان در ایجاد سازمان‌ها ایفا می‌کند. توسعه و اجرای ایده‌های جدید، خدمات و رویه‌هایی است که در راستای رسیدن به هدف سازمان باشد. در بین مطالعاتی که در حوزه نوآوری انجام شده همواره یکی از مهم‌ترین و قوی‌ترین متغیرهای اثرگذار بر نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی است (بابا و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان‌هایی که گرایش به یادگیری دارند قادرند محیط بیرونی را برای کشف پارادایم‌های تکنولوژی جدید، کنکاش و بررسی کنند که این عمل منجر به نوآوری (هدایتی و لولوکلا و همکاران، ۱۳۹۵)، همچنین یادگیری سازمانی باعث حفظ مزیت رقابتی سازمان در محیط پرتلاطم سازمانی می‌شود (کزازی و شول، ۱۳۹۲). سازمان‌های دولتی به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی زیاد، قوانین و مقررات فراوان و دست‌وپاگیر، وجود بودجه مصوب و عدم وجود سرمایه مخاطره آمیز و پاداش‌های مؤثر، بعضاً زمینه مساعدی برای ظهور افکار خلاق و طرح‌های نوآور ندارند (دوستار و همکاران، ۱۳۹۸).

بررسی رابطه میان سازمان یادگیرنده و نوآوری و نحوه تأثیرپذیری عملکرد از این رابطه، از جمله عواملی است که در طی چند سال گذشته ذهن محققان را به خود مشغول کرده است. غالب تحقیقات گذشته به بررسی رابطه یک سویه تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری پرداخته‌اند، در حالی که با توجه به محیط پویایی که سازمان‌ها در آن به سر می‌برند، کوچک‌ترین تغییری در یک سیستم، تأثیر خود را بر دیگر سیستم‌های درون سازمان نشان خواهد داد. از همین روی، بررسی رابطه دینامیکی بین سازمان یادگیرنده و نوآوری، شناخت عواملی که موجب ارتباط این دو متغیر در سازمان‌ها می‌شوند و تأثیر این رابطه بر عملکرد سازمان در دراز مدت و پیش‌بینی سطح عملکرد آتی سازمان در تصمیم‌گیری مدیران برای ارتقای سطح یادگیری و نوآوری اثر خواهد داشت. به عبارتی دیگر، بررسی ارتباط دو جانبه برای دست‌اندرکاران سازمان‌ها از یک سو آشکار خواهد کرد که چگونه با ارتقای سطح یادگیری، زمینه برای نوآوری مهیا می‌شود و عوامل سازمانی در شکل‌گیری این رابطه چه نقشی ایفا می‌کنند. این در حالی است که تحقیقات پیشین از این رابطه غفلت کرده و غالباً به بررسی تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی بر نوآوری پرداخته‌اند. از سوی دیگر، این مساله

<sup>۱</sup>. Baba

روشن خواهد شد که بازخورد محصولات جدید و نوآوری باز چگونه انگیزه برای ارتقای سطح دانش در مدیران و کارکنان را زیاد می‌کند. از آنجایی که نوآوری باز بیشترین بازخورد را در محیط خارج سازمان و قدرت رقابتی سازمان خواهد داشت، کمتر تحقیقی به بررسی بازخورد نوآوری باز در سازمان پرداخته است. این در حالی است که آگاهی از نحوه بازخورد نوآوری باز در محیط درون سازمان ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به اینکه سازمان هواشناسی کشور فرا سازمانی است و ارتباط گسترده‌ای با وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و ارگان‌های دیگر دارد، جهت گیری‌هایی در راستای سازمان یادگیرنده در سازمان هواشناسی کشور اتفاق افتاده است. بر این اساس این مطالعه بر تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) می‌پردازد.

## مبانی نظری پژوهش

### سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده به عنوان سازمانی تعریف شده که در آن افراد به طور مستمر ظرفیت خود را برای دستیابی به نتایج مطلوب‌شان ارتقا می‌دهند و به موجب آن الگوهای جدید تفکر پرورانده می‌شود، آرمان‌ها و آرزوهای جمعی آزاد می‌شوند و افراد یاد می‌گیرند که به یکدیگر یاد دهند. تعریفی جدیدتر در این خصوص، یادگیری سازمانی را که با سازمان یادگیرنده مرتبط است، برجسته می‌کند و از آن به عنوان ظرفیت یا فرآیندی در سازمان یاد می‌کند که سازمان را برای کسب، پذیرش و اصلاح حافظه سازمانی توانا می‌سازد و در نتیجه رهنمودهایی برای عملیات سازمانی فراهم می‌کند. علاوه بر این، یادگیری سازمانی به ارتقای مزیت رقابتی سازمان و واکنش‌پذیری آن نسبت به تغییرات کمک می‌کند و متعاقباً موجب جلب علاقه و توجه به ایجاد سازمان‌هایی می‌شود که از یادگیری حمایت می‌کنند و آن را در سازمان ارتقا می‌دهند (هاسین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴).

ضرورت تبدیل شدن سازمان به سازمان یادگیرنده از آنجا ناشی می‌شود که با افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، عدم اطمینان در محیط سازمانی نیز فزونی یافته است. به نظر سنگه<sup>۲</sup> مشکل دست به گریبان سازمان‌های امروزی این است که آنها اغلب به صورت یک کل قادر به شناسایی تهدیدها و اثرات آنها نبوده و از خلق گزینه‌ها و راه‌حل‌های جایگزین عاجزند و در کل سازمان‌ها در یادگیری دچار مشکل هستند. همچنین، در سال‌های اخیر با ظهور اقتصاد دانش محور، نوآوری نقش حیاتی در تحول ساختارهای اقتصادی و اجتماعی پیدا کرده است و سیاست‌گذاران علاقه و توجه فزاینده‌ای به توسعه سیاست‌های نوآوری مبتنی بر دانش به عنوان نیروی محرکه توسعه اقتصادی پیدا کرده‌اند. به بیان دیگر، امروزه عواملی چون تغییرات محیطی، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و افزایش رقبا باعث شده است که کشمکش و رقابتی بی پایان بین سازمان‌ها به وجود آید. این در حالی است که سازمان‌ها با گرایش به پذیرش نوآوری بیشتر، در پاسخ به تغییرات محیطی و همچنین گسترش قابلیت‌های جدید موفق‌تر خواهند بود.

## ابعاد سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده دارای ابعاد و مولفه‌هایی از قبیل یادگیری مداوم، یادگیری تیمی، رهبری راهبردی و توانمندسازی و توسعه شایستگی است.

<sup>۱</sup>. Hussein

<sup>۲</sup>. Senge

یادگیری مداوم: یادگیری مداوم، تحت عنوان دیگری مانند: «یادگیری در دوران زندگی» و «یادگیری مادام العمر»، «یادگیری مستمر» هم آمده است. یادگیری مداوم، دارای کلیتی است که همه سطوح و مراحل سنی را در برمی گیرد و در پی آن است تا محیط‌های یادگیری خارج از سازمان را با محیط یادگیری درون سازمان ارتباط دهد و مرزهای تصنعی یادگیری را از بین ببرد (میگوئل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). یادگیری مداوم بیانگر آن است که هر محیطی، بالقوه یک محیط یادگیری است و در نتیجه محیط بیرون و درون سازمان یک محیط یادگیری است (پارک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

ماهیت حقیقی در این نوع آموزش، تربیت آن گونه انسانی است که پیامزد چگونه نیات و افکار خود را بیان کند، چگونه محیط را مورد پرسش قرار دهد و هر چه بیشتر شخصیت واقعی خود را بازابد و بازنماید. انسان، موجود کامل نشده‌ای است که فقط با برخورداری از آموزشی که سمت و سوی آن یادگیری دایمی و همه جانبه باشد، به شکوفایی خواهد رسید. بدین لحاظ آموزش و پرورش که بر مبنای فلسفه آموزش مداوم ایجاد و گسترش یابد، به تحقق رساندن هستی و شکوفایی همه توانایی‌های بالقوه وجود انسانی را مورد توجه قرار خواهد داد (ربلو و گومز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

گراس (۱۹۸۱) در تعریفی از یادگیری مداوم می‌نویسد «یادگیری مداوم، رشدی است که جهت آن را خود شخص تعیین می‌کند، یعنی فهم خویش و جهان و کسب مهارت‌ها و توانایی‌های جدید. تنها ثروت واقعی که فرد از کف نخواهد داد، سرمایه گذاری بر روی خود است. آموختن مداوم، یعنی فرح و شادمانی نحوه کار با اشیاء، شغف و شورآگاه شدن از برخی زیبایی‌های تازه جهان، لذت ساختن چیزی به تنهایی یا با دیگران» (میقانی، ۱۳۹۹).

بنابراین در این تحقیق یادگیری مداوم در سازمان به عنوان یکی از ابعاد سازمان‌های یادگیرنده می‌تواند بر ایجاد نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد تاثیرگذار باشد. لذا این موضوع یکی از مباحث مورد بررسی تحقیق حاضر است.

یادگیری تیمی: همان طور که سازمان‌ها باید به طور فزاینده‌ای با مسائل پیچیده‌تر مواجه شوند، در می‌یابند که باید در یادگیری گروهی نیز ماهر شوند. تیم‌های کاری باید قادر به تفکر، خلق و یادگیری اثربخش به عنوان یک موجودیت باشند. یادگیری تیمی می‌تواند و باید در هر زمان که اعضای گروه چه برای اهداف ویژه کوتاه مدت چه برای پی گیری مسائل بلند مدت گرد هم می‌آیند، رخ دهد. سازمان‌های یادگیرنده به منظور تجهیز این تیم‌ها به دانش و مهارت‌هایی که نیاز دارند، فرایندهای کیفیت، فنون حل مساله و مهارت‌های تعاملی تیمی را به آنان می‌آموزند (محمدی کیا، ۱۴۰۰).

سازمان‌های یادگیرنده در جستجوی ایجاد قلمرو کاملی از تیم‌ها، شامل تیم‌های بهبود مستمر، چند وظیفه‌ای، مدیریت کیفیت و تیم‌های یادگیری سازمانی هستند. این گروه‌ها در طول زمان به ارزیابی و اجرای یادگیری عملی می‌پردازند. آن‌ها به منزله‌ی چرخ‌های تغییر و نوسازی اساسی سازمانی هستند. تیم‌ها نه تنها به حل مساله بلکه به زعم ردینگ (۱۹۹۴) «به ایجاد شناخت اساسی جدید از کسب و کار به وسیله فرایند یادگیری جمعی» تشویق می‌شوند (قاسم زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۴).

تشخیص این نکته مهم است که یادگیری تیمی به طور اساسی متفاوت از آموزش گروهی است برای اینکه، این نوع یادگیری شامل چیزی بیش از کسب مهارت‌های گروهی است. یادگیری تیمی بر یادگیری خود-مدیریتی، خلاقیت و جریان آزاد ایده‌ها تاکید دارد. سیستم یادگیری تیمی موفق، تضمین می‌کند که تیم‌ها تجربیات منفی و مثبت‌شان را با سایر گروه‌ها در سازمان به اشتراک گذاشته در نتیجه به طور جدی رشد فکری شرکت را ارتقا می‌دهد (کوهی، ۱۳۹۶).

<sup>۱</sup>. Miguel

<sup>۲</sup>. Park

<sup>۳</sup>. Rebelo & Gomes

یادگیری تیمی بر فرایند ساماندهی و توسعه‌ی قابلیت تیم برای ایجاد یادگیری و نتایجی که اعضایش جستجو می‌نمایند، تاکید می‌کند. بسیاری از گروه‌ها یاد نمی‌گیرند. از مشخصات اصلی گروه‌های نسبتاً سامان نیافته، ناکامی و هدر دادن انرژی است: افراد ممکن است فوق‌العاده سخت کار کنند اما تلاش‌های آنها تبدیل به تلاش تیمی نمی‌شود. در مقابل، تیم سامان یافته، وحدت جهت ایجاد می‌کند و انرژی فردی اعضا را هماهنگ می‌سازد. در چنین شرایطی اتلاف انرژی وجود نخواهد داشت (لویی، ۱۳۹۳).

یادگیری تیمی هنگامی سریع‌تر و کامل‌تر رخ می‌دهد که تیم‌ها به خاطر کمک‌شان به سازمان پاداش دریافت نمایند. یادگیری در سطح تیم، مستلزم اقدام و ارزیابی است. یادگیری تیمی موفق، امکان تفکر و ارتباطات جمعی سطح بالا و همچنین توانایی کار کردن خلاق و سازنده را به عنوان یک موجودیت ویژه فراهم می‌کند. در واقع، چنانچه سنگه (۱۹۹۰) بیان می‌دارد: «نیروزیایی توسعه می‌یابد، همانند نور متمرکز لیزر نه نور نامتمرکز و پراکنده لامپ‌التهابی». یادگیری تیمی، نیاز به تفکر بیش‌مند را درباره مسائل پیچیده تأمین می‌نماید. تیم‌ها از طریق اقدام نوآورانه و هماهنگی، یاد می‌گیرند که چگونه از استعدادهای مختلف اعضا بهره‌برداری کنند (آرمسترانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

بنابراین در این تحقیق یادگیری تیمی در سازمان به عنوان یکی از ابعاد سازمان‌های یادگیرنده می‌تواند بر ایجاد نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد تاثیرگذار باشد. لذا این موضوع یکی از مباحث مورد بررسی تحقیق حاضر است.

رهبری راهبردی: رهبری راهبردی مفهومی گسترده است که تعریف دقیق آن مشکل است. نمی‌توان تمامی جزئیات این مفهوم را شناسایی و تشریح نمود اما در عمل می‌توان آن را شناخت. تعاریف مختلفی برای مفهوم رهبری راهبردی بیان شده‌اند. از جمله هیت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، رهبری راهبردی را به صورت توانایی رهبر برای پیشینی، بینش و حفظ انعطاف‌پذیری و توانمندسازی دیگران برای ایجاد تغییرات راهبرد لازم تعریف نموده‌اند. به عقیده جوسته و فوریه<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، رهبری راهبردی مستلزم توانایی هماهنگی و یکپارچگی محیط داخلی و خارجی سازمان و مدیریت فرایندهای اطلاعاتی پیچیده است.

رید<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) رهبری راهبردی را «قابلیت نفوذ بر سایرین برای اتخاذ داوطلبانه تصمیمات روزمره‌ای که قابلیت بقای بلندمدت سازمان را افزایش می‌دهد و درعین حال ثبات مالی کوتاه‌مدت آن را حفظ می‌کند» تعریف نمود. به عقیده وی زمانی که افراد و گروه‌ها به شیوه‌ای عمل می‌کنند که مزیت رقابتی پایدار سازمان را ارتقا می‌دهد، رهبری راهبردی را در پیش گرفته‌اند. راهبرد یک طرح است و رهبری راهبردی، تفکر و تصمیم‌گیری موردنیاز برای توسعه و اجرای این طرح است. مهارت‌های لازم برای رهبری در سطح راهبرد نسبت به مهارت‌های سطوح تاکتیکی و عملیاتی پیچیده‌تر است. از این رو محققان میان رهبری و رهبری راهبردی تمایز قائل شده‌اند. از جمله همبریک<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۱) دو تفاوت اصلی را میان رهبری و رهبری راهبردی بیان نموده‌اند: نخست اینکه رهبری به هر سطحی در سازمان اشاره دارد، درحالی‌که رهبری راهبردی به مطالعه افراد در سطح ارشد سازمان می‌پردازد. دوم اینکه، پژوهش‌های رهبری به‌طور خاص بر رابطه میان رهبران و زیردستان تمرکز می‌کند و این رابطه از جهات مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است؛ اما در مقابل، رهبری راهبردی بر کارهای اجرایی نه تنها به عنوان یک فعالیت رابطه‌ای بلکه همچنین به‌عنوان یک فعالیت راهبردی تمرکز می‌نماید (کندی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶).

<sup>1</sup>. Armstrong

<sup>2</sup>. Hitt

<sup>3</sup>. Jooste, C. & Fourie

<sup>4</sup>. Reed

<sup>5</sup>. Hambrick

<sup>6</sup>. Kennedy

هدف رهبری راهبردی تعیین غایت‌ها، انتخاب بهترین روش‌ها و به کارگیری اثربخش‌ترین ابزارها است. اینگونه رهبری از طریق توانایی‌های یک مدیر ارشد باتجربه که از دانش و بینش لازم برای خلق و اجرای برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های مهم در محیط‌های راهبرد نامطمئن، پیچیده و مبهم برخوردار است، میسر می‌گردد. رهبری راهبردی در سازمان به یادگیری اهمیت می‌دهند و یکی از اصول آن یادگیری مداوم و مستمر در سازمان است (ستازین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

بنابراین در این تحقیق رهبری راهبردی در سازمان به عنوان یکی از ابعاد سازمان‌های یادگیرنده می‌تواند بر ایجاد نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد تاثیرگذار باشد. لذا این موضوع یکی از مباحث مورد بررسی تحقیق حاضر است.

توانمندسازی و توسعه شایستگی: از آنجا که توانمندسازی منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از موثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید از راه‌های گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان‌پذیر نخواهد بود (اید و کوپین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

توانمندسازی منابع انسانی دارای معنای عام و خاص و تعبی‌های بی شماری است و این تنوع تعریف‌ها و رویکردها، انسجام و یکپارچگی را از این مفهوم با مشکل روبه رو ساخته است، به گونه‌ای که در تعریف‌ها توانمندسازی عواملی، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است (رابینز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). توانمندسازی منابع انسانی در حقیقت فرایند مستمر و دائمی است و در محیط پویا در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. توانمندسازی به موضوعات انگیزشی یا روان‌شناسی، تغییرات ساختاری، عناصر فرهنگی، تاریخی و ارزش‌ها و نگرش‌های موجود در بافت سازمانی اشاره دارد. توانمندسازی منابع انسانی، عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شوند (کارت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

بنابراین در این تحقیق توانمندسازی و توسعه شایستگی از طریق یادگیری در سازمان به عنوان یکی از ابعاد سازمان‌های یادگیرنده می‌تواند بر ایجاد نوآوری و در نتیجه بهبود عملکرد تاثیرگذار باشد. لذا این موضوع یکی از مباحث مورد بررسی تحقیق حاضر است.

#### نوآوری باز و ابعاد آن

در الگوواره‌های مدیریت نوآوری امروزی، رویکرد نوآوری باز به یکی از مهم‌ترین موضوع‌ها تبدیل شده است (دالندر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). منابع زیادی برای مفهوم نوآوری باز در گذشته یافت شده است که در قالب مفاهیمی همچون ظرفیت جذب، دارایی‌های مکمل و همچنین بحث تقابل اکتشاف و استخراج موضوع مشارکت دادن مشتری در فرآیندهای نوآوری و مفهوم

<sup>۱</sup>. Stanzin

<sup>۲</sup>. Eid & Quinn

<sup>۳</sup>. Robbins, et. al

<sup>۴</sup>. Carter

<sup>۵</sup>. Dahlander,

سندرم اینجا اختراع نشده مطرح شده است (هافکسبرینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). نوآوری باز دارای سه مؤلفه می باشد که عبارتند از: مشارکت مشتریان، مشارکت تأمین کنندگان و مشارکت رقبا.

مشارکت مشتریان: مشارکت مشتری ساز و کاری است که از طریق آن، مشتری در ایجاد ارزش برای شرکت مستقیم و غیرمستقیم همکاری می کند (پانساری و کومار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). در محیط تعاملی و پویای کسب و کار، مشارکت مشتری نشان دهنده ضرورتی راهبردی برای ارتقای عملکرد سازمانی مثل رشد فروش، مزیت رقابتی و سودآوری است. مشتریان مشارکت کننده می توانند نقش مهمی در توسعه خدمات یا محصول جدید ایفا کنند (هویر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). هرچند مشارکت مشتریان ممکن است شمشیری دولبه باشد، به طور کلی سودمند در نظر گرفته می شود و مزایای ارتباطی و روانی را برای کارکنان خدمات و مشتریان در سطح فردی به ارمغان می آورد و بهره وری و اثربخشی را در سطح سازمان بهبود می بخشد (ژائو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). مشتریان با مشارکت خود در نقش همکار تولید، همکار ساخت، همکار نوآوری، همکار ایده پردازی، همکار توزیع و همکار طراحی در تولید و توسعه مشارکت می کنند. همکاری تولید راه های جدیدی را برای همکاری و مشارکت مشتریان گشوده است. یکی از این راه ها، سازندگی است. مشتریان با مهارت و صلاحیت های غنی خود در نقش همکار و شرکت کننده فعال در خلق ارزش، هم برای خودشان و هم برای دیگران، عمل می کنند (وارگو و لوچ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴).

نیازهای در حال تحول، کاهش منابع انرژی، توانمندسازی مشتریان و علاقه به فناوری های مخرب باعث ایجاد علاقه گسترده به فرایند نوآوری شده است که به مهمترین ابزار سازمان ها برای متمایز کردن خود از دیگر سازمان ها تبدیل شده است. از طرفی، تولید ایده نخستین قدم در هر فرایند نوآوری است که قبلاً محدود به شرکت بود و از طریق جلسات طوفان مغزی صورت می گرفت، ولی با گذشت زمان و پذیرش مشتری به عنوان عامل فعال، نیاز به فرایند مشتری مداری پویا افزایش یافت. شرکت دادن مشتریان در توزیع خدمات نیز برای متناسب سازی آن با نیاز مشتریان صورت گرفته است.

مشارکت تأمین کنندگان: امروزه گرایش اکثر سازمان های بزرگ به سمت روشی مشابه روش مدیریت تأمین است. شراکت استراتژیک میان خریدار و تأمین کننده، زمانی ضروری به نظر می رسد که سازمان تأمین کننده، ورودی های استراتژیک برای سازمان خریدار فراهم می کند. شرکت هایی در آینده از مزیت نسبی رقابتی برخوردار خواهند بود که بتوانند در زمینه مدیریت استراتژیک تأمین کنندگانشان موفق تر از سایر رقبا عمل کنند. امروزه تعداد قطعات محصولات مدرن صنعتی به قدری زیاد شده که مسئله تأمین و مدیریت تأمین کنندگان آنها به معضل بزرگی برای شرکت های تولید کننده تبدیل شده است. از آنجا که هر قطعه باید ابتدا طراحی و تولید شود، هماهنگ کردن و مدیریت این مهم، کاری بس طاقت فرساست (پانساری و کومار، ۲۰۱۸).

نتایج یک مطالعه نشان داده که همکاری نامناسب در یک زنجیره تأمین هزینه ها را تا ۲۵ درصد افزایش می دهد از همین رو همکاری میان اجزاء یک زنجیره عرضه، اخیراً مورد توجه افراد دانشگاهی و سازمان ها قرار گرفته و شرکت ها و پنگاه های اقتصادی به این تفکر نزدیک شده اند که در عرصه رقابت به عنوان بخشی از زنجیره تأمین با زنجیره های دیگر رقابت می کنند نه با

<sup>۱</sup>. Hafkesbrink,

<sup>۲</sup>. Pansari & Kumar

<sup>۳</sup>. Hoyer et al

<sup>۴</sup>. Zhao et al

<sup>۵</sup>. Vargo & Lusch

بنگاه‌های مجزا. نبود همکاری یا ضعف همکاران در طول زنجیره تأمین می‌تواند مشکلات متعددی برای کل زنجیره تأمین و اجزای آن ایجاد نماید.

مایندل و چوپرا<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، معتقدند مشارکت در زنجیره تأمین به‌عنوان یک عنصر استراتژیک، رابطه‌ای میان دو جزء مستقل از زنجیره تأمین است که برای دستیابی به اهداف و مزایای مشخصی شکل می‌گیرد. معمولاً این مشارکت ایجاد می‌شود تا کارایی اجرایی و مالی هر کدام از اجزا را از طریق کاهش هزینه‌های کل، کاهش موجودی در طول زنجیره و افزایش سطح تبادل اطلاعات افزایش دهد. با مشارکت در زنجیره عرضه، مواعی که در روش سنتی رقابت وجود داشت به ارتباطی مفید تبدیل می‌گردد که منجر به افزایش جریان اطلاعات، کاهش عدم اطمینان و سودمندی زنجیره تأمین خواهد شد. بر این اساس، شرکت‌ها گام‌های مهمی برای از بین بردن موانع درون و میان شرکت‌ها برداشته‌اند تا از عدم اطمینان کاسته و کنترل بهتری بر مسیرهای عرضه و توزیع پیدا کنند. در دهه‌های اخیر، بسیاری از شرکت‌ها به یکپارچگی درونی دست یافته‌اند و امروزه تلاش برای یکپارچه ساختن بیرونی با عرضه کنندگان و مشتریان است (هویر و همکاران، ۲۰۱۰).

می‌توان مشارکت و همکاری میان اجزای زنجیره تأمین را مهم‌ترین بخش از مدیریت زنجیره تأمین دانست. این بخش مهم، روح حاکم بر یک زنجیره تأمین را نشان می‌دهد و ضعف در آن باعث ایجاد اشکال در مسیر توسعه زنجیره خواهد بود. از جمله فواید و دست آوردهای مشارکت در زنجیره تأمین می‌توان به این موارد اشاره کرد: صرفه جویی در هزینه‌ها به علت برقراری ارتباط و مشارکت در اطلاعات، توسعه محصولات و فرآیندها به شکل مشارکتی، توسعه ارتباطات، مشارکت و تسهیم خطرات و منافع، بهبود کیفیت، کاهش هزینه‌های جابجایی، کاهش هزینه‌های نظارتی، یکپارچه سازی فرآیند، همکاری فرآیندها و کاستن از کمیت (انبار و موجودی). این همکاری با پایداری تقاضای بازار در سوی عرضه کنندگان و همچنین پایداری تقاضا در سوی خریدار افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر با بهره‌گیری از ابزارهای مشارکتی (مانند فناوری اطلاعات) می‌توان تقاضای مشتری را به نحوی دریافت نمود که فرآیند تولید و دیگر فرآیندها بر اساس آن انجام گرفته و به این صورت از انباشت مواد اولیه و کالای ساخته شده در انبارها جلوگیری کرد. با بهره‌گیری از این فرآیندها و افزایش ثبات در تقاضا، میل به مشارکت در طول زنجیره تأمین افزایش می‌یابد. مشارکت علاوه بر فوایدی که برای کل زنجیره دارد، برای تک تک اجزاء هم سودمند می‌باشد (ژائو و همکاران، ۲۰۱۸).

یادگیری در سازمان کمک می‌کند فرایندهای مشارکتی با تأمین کنندگان به شکل مناسبی به اجرا در بیاد و از حمایت همه ارکان سازمان برخوردار باشد. سازمان‌های یادگیرنده با کمک یادگیری مداوم و رهبری راهبردی شرایطی را فراهم می‌کنند تا مشارکت ذی نفعان و تأمین کنندگان در سازمان را فراهم نمایند و همین امر منجر به بهبود عملکرد کلی سازمان می‌شود.

مشارکت رقبا: مشارکت رقبا یا همکاری با رقبا نوعی استراتژیست که در آن همکاری و رقابت به طور هم زمان صورت می‌گیرد. در واقع این استراتژی با هدف دستیابی به مزیت‌های هر دو استراتژی رقابت و همکاری شکل گرفته است. در دیدگاه رقابت همکارانه، همکاری با هدف بهبود عملکرد کلیه شرکت‌های رقیب درگیر صورت می‌گیرد. مشارکت با رقبا باید به گونه‌ای باشد که اعتبار هیچ یک از رقبا خدشه دار نشود. همکاری باید به شکلی صورت گیرد که رقبا بدون از دست دادن مشتری، از منابع یکدیگر بهره مند شوند. صرفنظر از هرگونه همکاری بین سازمان‌ها، آن‌ها همچنان رقیب یکدیگر هستند و برای جذب بازار مشابه

<sup>۱</sup>. Meindl & Chopra



رقابت می‌کنند. مثلاً دو شرکت همزمان با همکاری در حوزه تحقیق و پژوهش، در جذب بازار هدف با یکدیگر رقابت می‌کنند (آگراوال و رحمان، ۲۰۱۵).

در بسیاری از پژوهش‌ها، مفهوم سازمان یادگیرنده با نوآوری و عملکرد سازمانی مرتبط شده است. ظرفیت تغییر و بهبود مستمر برای مواجهه با چالش‌های محیطی که در آن سازمان فعالیت می‌کند با قابلیت سازمان در زمینه یادگیری مرتبط است؛ بنابراین، سازمان‌هایی که یاد می‌گیرند، قادر خواهند بود که شانه به شانه پیشرفت‌ها و توسعه‌های به وجود آمده در محیط کسب و کار حرکت کنند و<sup>۱</sup> به طور موفقیت‌آمیزی به کار خود ادامه دهند.

### عملکرد سازمانی

عملکرد سازمان در این تحقیق از دو جنبه بررسی می‌شود. جنبه اول رضایت ذی‌نفعان است و جنبه دوم عملکرد دسترسی به اهداف سازمان است.

**رضایت ذی‌نفعان:** با توجه به گسترش و پیچیدگی اهداف، فرآیندها و ساختار سازمانی در صحنه رقابت، سازمان‌هایی می‌توانند به بقای خود ادامه دهند که نسبت به خواست‌ها و انتظارات مشتریان و ذی‌نفعان پاسخگو باشند (هداوند، ۱۳۸۵). سازمان‌های متعالی، در حکم سازمان‌هایی مسئول با ایجاد کردن شفافیت و پاسخگویی مناسب به ذی‌نفعانشان درقبال عملکرد خود، مسیر تعالی رامی‌پیمایند (نجمی و حسینی، ۱۳۸۷). شناخت درست و کامل ذی‌نفعان یکی از بخش‌های اصلی و هنر تصمیم‌گیری راهبردی است.

**دسترسی به اهداف سازمان:** داشتن هدف منجر به پیشرفت و موفقیت می‌شود (رهنمای رود پستی و محمودزاده، ۱۳۸۷) مشخص نمودن هدف در هر کاری می‌تواند به آن هویت دهد. به همین دلیل است که مشخص نمودن اهداف در تعیین ماهیت کسب و کار نقش موثری ایفا می‌کند. بنابراین تعیین هدف سازمانی می‌تواند منجر به رشد بیشتر کسب و کار شما در بازار گردد. از طرفی مشخص نمودن هدف در سازمان‌ها موجب می‌شود تا علاوه بر مشتریان، کارمندان نیز رضایت بیشتری نسبت به کار خود داشته باشند. اما بسیاری از افراد ممکن است تعریف دقیقی از هدف سازمانی نداشته باشند. یا اینکه ندانند تعیین این هدف چه تاثیری در موفقیت و رشد سازمان دارد.

### پیشینه تحقیق

سیفی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهرستان خوسف از دیدگاه مدیران مدارس»، به این نتیجه رسیدند که: مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در سطح گروهی و فردی و همچنین بعد یادگیری مداوم و توانمندسازی و رهبری راهبردی در تبدیل آموزش و پرورش شهرستان خوسف به سازمان یادگیرنده مؤثر می‌باشد. عبدلی مسینان و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر نوآوری باز بر مزیت رقابتی با نقش میانجی گری مدیریت دانش»، به این نتیجه رسیدند که نوآوری باز نقش کلیدی در مدیریت مؤثر سازمان‌ها دارد. از طریق نوآوری باز، شرکت‌ها می‌توانند مدیریت دانش را به یک دارایی تبدیل کنند که نوآوری‌های پایدار را که بر پایدار بودن سازمانی تأثیر می‌گذارد، ترویج دهد.

<sup>۱</sup>. Agrual & Rahman

آبیای اصفهانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «فرهنگ نوآورانه، زمینه‌ساز بهبود یادگیری سازمانی با بهره‌گیری از برند سازمانی داخلی (پژوهشی در صنعت نفت ایران)»، به این نتیجه رسیدند که برندسازی داخلی تأثیر مثبت و معنادار بر یادگیری سازمانی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ نوآورانه در این رابطه را تأیید نمود.

اکبری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر نوآوری باز واردشونده و خارج شونده بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات» به این نتیجه رسیدند که بین نوآوری باز واردشونده و خارج شونده ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. دو متغیر نوآوری باز خارج شونده و واردشونده بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. این درحالی است که نوآوری باز خارج شونده، نوآوری باز واردشونده و عملکرد سازمان روی هم رفته ۸۹ درصد از تغییرات عملکرد نوآوری را تبیین کردند، لیکن سهم نوآوری باز واردشونده کمتر از دو متغیر دیگر است. در نهایت بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادهایی ارائه شده است.

جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد»، بیان می‌کنند که در دنیای رقابتی امروز، طراحی مدل کسب و کار جدید به عنوان منبع مهمی برای نوآوری شرکت‌ها است. نوآوری در مدل کسب و کار، ایجاد و یا بازسازی مدل‌های کسب و کار موجود به واسطه پیشنهاد گزاره‌های ارزشی جدید، طراحی سیستم‌های ایجاد ارزش جدید و ساخت مکانیزم کسب ارزش اصلی است. آن‌ها در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که اینرسی سازمانی با نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار رابطه منفی دارد و نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار بر عملکرد تأثیر مثبت دارد.

مرادی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری مدل کسب و کار، نوآوری باز و عملکرد شرکت» بیان می‌کنند که طراحی مدل کسب و کار به منبعی ضروری برای نوآوری شرکت در دنیای رقابتی کنونی تبدیل می‌شود. نوآوری مدل کسب و کار به ایجاد یا اختراع مجدد مدل‌های کسب و کار موجود با طراحی سیستم‌های ارزش‌آفرینی جدید، پیشنهاد ارزش‌های پیشنهادی جدید و ایجاد مکانیزم‌های جذب ارزش اصلی اشاره دارد. آنها در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که اینرسی سازمانی با نوآوری مدل کسب و کار و نوآوری باز رابطه منفی دارد. اگرچه، نوآوری مدل کسب و کار و نوآوری باز تأثیر مثبتی بر عملکرد دارند.

ربیعی مندجین و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سازمان‌های یادگیرنده و عملکرد سازمانی کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران»، انجام دادند. این پژوهش به بررسی میزان انطباق گمرک جمهوری اسلامی ایران با ابعاد سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت و همچنین رابطه آن با عملکرد شغلی کارکنان بر اساس مدل اچ‌یو می‌پردازد. در این پژوهش کلیه کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در ساختمان شماره یک گمرک جمهوری اسلامی به عنوان جامعه در نظر گرفته شد و یک پرسشنامه حاوی ۵۰ سؤال، در دو بخش پرسشنامه سازمان یادگیرنده مارکوارت و پرسشنامه اچ‌یو در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت که پس از جمع‌آوری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت اثبات رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که بر اساس آن همه فرضیه‌ها تأیید شدند.

ماجا باشیک<sup>۲</sup> (۲۰۲۱)، تحقیقی با عنوان «سوابق یادگیری سازمانی و نوآوری باز: تفاوت در سطح بین‌المللی سازی» انجام دادند. این مطالعه، وجود تفاوت‌ها در سطح بین‌المللی شدن شرکت‌ها از یک اقتصاد انتقالی بر اساس نتایج نوآوری، نوآوری باز و

<sup>۱</sup>. Moradi

<sup>۲</sup>. Maja Basic

شیوه‌های یادگیری سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که شرکت‌هایی با سطح بین‌المللی شدن پایین‌تر، موفقیت نوآوری خود را مرهون شیوه‌های نوآوری باز بیرونی هستند که از تحقیقات بازار، ردیابی رقبا و اطلاعات عمومی ناشی می‌شود.

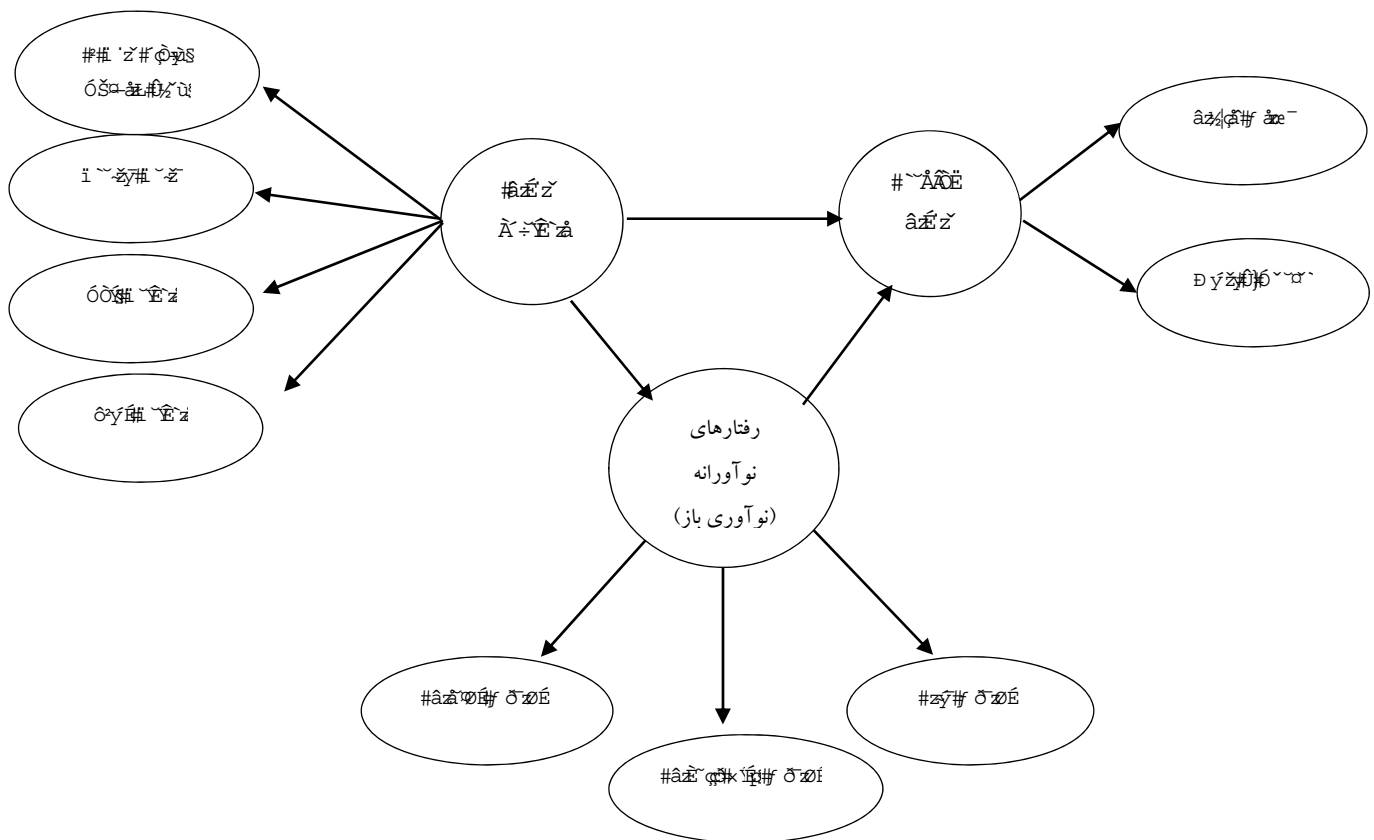
ستانزین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «جهت‌گیری کارآفرینانه و نقش میانجی یادگیری سازمانی در میان شرکت‌های تولیدی کوچک هند»، انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی یادگیری سازمانی به عنوان یک میانجی در میان شرکت‌های تولیدی کوچک است که اکثر فعالیت‌های اقتصادی آنها در یک اقتصاد نوظهور در حال توسعه انجام می‌گیرد. در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری رقیب، پیش شرط جهت‌گیری کارآفرینانه است که منجر به عملکرد کسب و کارهای شرکت‌های تولیدی کوچک می‌شود. دوم، نتایج جهت‌گیری کارآفرینانه، به عنوان مثال پیامدهای جهت‌گیری کارآفرینی مطالعه نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی و عملکرد کسب و کار، از نتایج جهت‌گیری کارآفرینانه است. سوم، بررسی اینکه آیا یادگیری سازمانی نقش میانجی در رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد کسب و کار ایفا می‌کند؟ یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی در رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد کسب و کار، به طور جزئی، نقش میانجی را ایفا می‌کند.

تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز)

### مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

در این تحقیق به دنبال بررسی نقش واسطه‌ای رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در رابطه بین سازمان‌های یادگیرنده و عملکرد سازمان هستیم. سازمان یادگیرنده همانطور که بحث شد دارای چهار شاخص توانمندسازی و توسعه شایستگی، رهبری راهبردی، یادگیری تیمی و یادگیری مداوم است. همچنین نوآوری باز دارای از طریق سه شاخص مشارکت مشتریان، مشارکت تامین‌کنندگان و مشارکت رقبا ارزیابی می‌شود. عملکرد سازمان نیز بر اساس دو مشخصه رضایت ذی‌نفعان و میزان دسترسی به اهداف سازمان ارزیابی شده است. بنابراین مدل تحقیق در شکل (۱) بر اساس ابعاد و شاخص‌های هر متغیر ارائه شده است.

<sup>۱</sup>. Stanzin



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (بر اساس مدل مفهومی مرادی و همکاران، ۲۰۲۱)

### فرضیه‌های تحقیق:

سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در سازمان هواشناسی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
 سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان در سازمان هواشناسی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
 رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) بر عملکرد سازمان در سازمان هواشناسی کشور تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
 رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمان در سازمان هواشناسی کشور نقش میانجی دارد.

### روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش شناسی یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش مدیران و کارکنان سازمان هواشناسی کشور در حوزه ستادی می‌باشد. که با توجه به آمار جمع‌آوری شده، حجم جامعه آماری تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه مورد نظر برابر ۱۹۶ تعیین گردید برای جمع‌آوری داده‌ها طبق جدول (۱) از پرسشنامه سازمان یادگیرنده، نوآوری باز و عملکرد استفاده شده است که روایی صوری آن با نظر صاحب‌نظران و روایی سازه با تحلیل عاملی تاییدی بررسی و تأیید شد. جهت بررسی اعتبار و پایایی

پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن ۰/۸۲۶ می‌باشد، لذا پرسشنامه از پایایی مناسب برخوردار است. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با روش معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل انجام شده است که نتایج آن در ادامه ارائه شده است.

جدول (۱)، ابعاد تحقیق در پرسشنامه

منبع	تعداد سؤال	مؤلفه	متغیر
مارسیک و واتکینز (DLOQ) (۱۹۹۶)	سؤال ۴	توانمند سازی و توسعه شایستگی	سازمان یادگیرنده
	سؤال ۴	رهبری راهبردی	
	سؤال ۴	یادگیری تیمی	
	سؤال ۴	یادگیری مداوم	
روتر و همکاران (۲۰۱۹)	سؤال ۶	مشارکت مشتریان	رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز)
	سؤال ۶	مشارکت تأمین کنندگان	
	سؤال ۶	مشارکت رقبا	
فرناندس و همکاران (۲۰۰۶)	سؤال ۴	رضایت ذینفعان	عملکرد
	سؤال ۳	دسترسی به اهداف	

### یافته‌های پژوهش

#### الف) آمار توصیفی

در این تحقیق ویژگی جمعیت شناختی پاسخگویان از جمله: جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲)، آمار توصیفی بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	سنجه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۱۲	٪۵۷
	زن	۸۴	٪۴۳
	کل	۱۹۶	٪۱۰۰
سن	کمتر از ۲۵ سال	۱۲	٪۶
	۲۵ تا ۳۵ سال	۵۲	٪۲۶
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۷۲	٪۳۷
	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۴۴	٪۲۳

بیشتر از ۵۵ سال	۱۶	۸٪	
کل	۱۹۶	۱۰۰٪	
دیپلم و کمتر	۰	۰٪	تحصیلات
فوق دیپلم	۱۷	۹٪	
لیسانس	۶۱	۳۱٪	
فوق لیسانس	۷۲	۳۷٪	
دکتری و بالاتر	۴۶	۲۳٪	
کل	۱۹۶	۱۰۰٪	
کمتر از ۵ سال	۱۲	۶٪	
بین ۶ تا ۱۰ سال	۳۴	۱۷٪	
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۵۲	۲۶٪	
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۷۴	۳۸٪	
بیشتر از ۲۰ سال	۲۴	۱۲٪	
کل	۱۹۶	۱۰۰٪	

نتایج حاصل از آمار توصیفی در مورد متغیرهای تحقیق در جدول (۳)، ارائه شده است. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرها در بازه (۲ و ۲-) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن مقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها در بازه (۲، ۲-) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

جدول (۳)، آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

عملکرد	نوآوری باز	سازمان یادگیرنده	آمار توصیفی
۳/۹۲	۴/۲۳	۳/۸۶	میانگین
۳/۸۵	۳/۹۸	۳/۷۳	میانه
۰/۱۷۹	۰/۲۱۸	۰/۱۶۸	انحراف معیار
۰/۷۶۸	۱/۲۱۸	۰/۸۹۳	چولگی
۰/۷۹۶	۰/۶۳۸	۰/۵۴۸	کشیدگی

### ب) آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول (۴)، ارائه شده است.

جدول (۴)، نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنو

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون	
۰/۱۳۴	۱۹۶	۰/۲۵۸	سازمان یادگیرنده
۰/۱۶۲	۱۹۶	۰/۳۴۶	رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز)
۰/۱۲۷	۱۹۶	۰/۳۲۹	عملکرد

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد که همه متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند و برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌ها پارامتریک استفاده کرد. همچنین در بخش آمار توصیفی نیز نتایج نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است.

## ج) تحلیل عاملی تاییدی

برای بررسی روایی سازه ابزار تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شده است. نتایج تحلیل عامل تاییدی مرتبه دوم اندازه‌گیری متغیرهای مدل تحقیق در جدول (۵) مشاهده می‌شود. نتایج نشان می‌دهد بارهای عاملی بدست آمده برای گویه‌های بیشتر از مقدار ۰/۵ است لذا ابزار تحقیق از روایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۵)، نتایج بارهای عاملی گویه‌ها

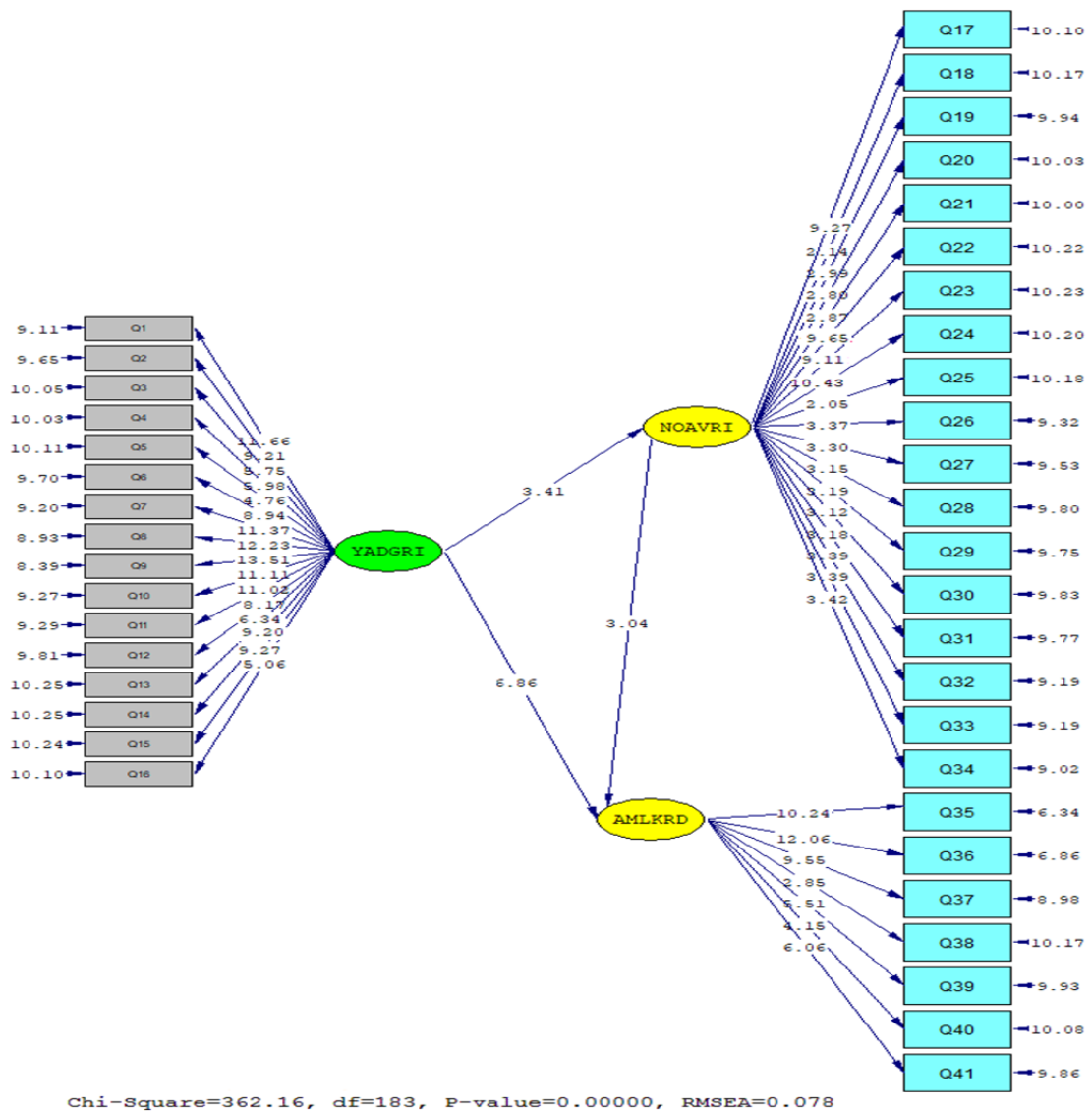
سازمان یادگیرنده								متغیر
سؤال ۸	سؤال ۷	سؤال ۶	سؤال ۵	سؤال ۴	سؤال ۳	سؤال ۲	سؤال ۱	گویه‌ها
۰/۵۷۹	۰/۶۲۳	۰/۶۱۳	۰/۵۱۲	۰/۶۲۳	۰/۵۲۹	۰/۵۴۶	۰/۵۵۸	بارهای عاملی
سؤال ۱۶	سؤال ۱۵	سؤال ۱۴	سؤال ۱۳	سؤال ۱۲	سؤال ۱۱	سؤال ۱۰	سؤال ۹	گویه‌ها
۰/۵۴۷	۰/۶۱۹	۰/۶۲۵	۰/۵۸۵	۰/۵۶۳	۰/۵۲۷	۰/۵۱۹	۰/۵۴۱	بارهای عاملی
نوآوری باز								متغیر
سؤال ۲۵	سؤال ۲۴	سؤال ۲۳	سؤال ۲۲	سؤال ۲۱	سؤال ۲۰	سؤال ۱۹	سؤال ۱۸	سؤال ۱۷
سؤال ۲۵	سؤال ۲۴	سؤال ۲۳	سؤال ۲۲	سؤال ۲۱	سؤال ۲۰	سؤال ۱۹	سؤال ۱۸	سؤال ۱۷

بارهای عامی	۰/۵۶۳	۰/۵۲۱	۰/۵۳۹	۰/۵۳۳	۰/۶۲۲	۰/۶۳۴	۰/۶۱۸	۰/۶۸۷	۰/۷۲۳
گروه‌ها	سؤال ۲۶	سؤال ۲۷	سؤال ۲۸	سؤال ۲۹	سؤال ۳۰	سؤال ۳۱	سؤال ۳۲	سؤال ۳۳	سؤال ۳۴
بارهای عامی	۰/۷۵۴	۰/۶۸۵	۰/۷۴۵	۰/۷۶۳	۰/۵۸۹	۰/۶۲۳	۰/۶۶۵	۰/۶۵۴	۰/۷۲۴
متغیر بر	عملکرد								
گروه‌ها	سؤال ۳۵	سؤال ۳۶	سؤال ۳۷	سؤال ۳۸	سؤال ۳۹	سؤال ۴۰	سؤال ۴۱		
بارهای عامی	۰/۷۶۵	۰/۷۴۳	۰/۵۲۰	۰/۶۱۳	۰/۵۲۳	۰/۵۴۶	۰/۵۲۹		

#### (د) مدل معادلات ساختاری

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل (۲) خروجی تحلیل مدل را در حالت معنی‌داری یا T-Values نشان می‌دهد. این خروجی بر مبنای رد یا تأیید فرضیه‌ها است و معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل معادلات ساختاری را نشان می‌دهد. با توجه به آن تمامی مقادیر T-values می‌باشند بنابراین معنادار شده‌اند. شکل (۲)، مدل مفهومی تحقیق در حالت معنی‌داری را نشان می‌دهد.





شکل (۲)، مدل معادلات ساختاری تحقیق

نتایج برازش مدل در جدول (۶) نشان داده شده است. نتایج برازش کلی مدل نشان می‌دهد با توجه به اینکه شاخص‌های تأثیرگذار در برازش مدل در محدوده قابل قبول قرار دارد لذا مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول (۶)، نتایج برازش مدل تحقیقی

مقدار آماره	معیار مقبولیت	شاخص برآزش
۱.۹۷۹	$\chi^2/df \leq 3$	(Chi square) $\chi^2$
۰.۰۷۸	RMSEA $\leq 0.8$	RMSEA
۰.۹۴	NFI $\geq 0.80$	NFI <sup>1</sup>
۰.۹۰	NNFI $\geq 0.80$	NNFI
۰.۹۱	CFI $\geq 0.90$	CFI
۰.۹۲	IFI $\geq 0.90$	IFI
۰.۹۰	GFI $\geq 0.90$	GFI
۰.۹۰	AGFI $\geq 0.90$	AGFI

### بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول تحقیق

سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در سازمان هواشناسی کشور تاثیرگذار است. نتایج بدست آمده از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان می دهد که عدد معناداری فرضیه تحقیق برابر ۳.۴۱ است و این مقدار بیشتر از ۱.۹۶ می باشد بنابراین فرضیه تحقیق که تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در سازمان هواشناسی کشور را بررسی می کرد، تأیید می شود. بنابراین مدل ساختاری نشان می دهد که سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در سازمان هواشناسی کشور اثر مثبت و معناداری دارد.

در عصر حاضر مدیران سازمان ها نه تنها باید در برابر محیط متغیر سازگار باشند بلکه باید توانایی تشخیص مشکلات و به کارگیری برنامه های نوآوری و یادگیری و تغییر را دارا باشند. یافته های این فرضیه پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی دارای تأثیر قابل ملاحظه ای بر نوآوری باز است؛ و با یافته های آکگون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، هانگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) و صاکی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۳) هم سو و مورد تأیید قرار می گیرد. اندیشمندان نیز اشاره کرده اند که در تئوری یادگیری سازمانی، مفهوم یادگیری سازمانی فرآیند به دست آوردن و بهبود دانش جدید و ظرفیت ها است؛ و این فرآیند می تواند فعالیت های سازمانی را بهبود بخشد. بهبود دانش همچنین به تسهیل اثربخشی، کارایی و بهره وری و توانایی نوآوری کمک می کند. تسهیم مناسب، بهره وری دانش، انتقال صحیح آن برای اعضای سازمان فرصتی را فراهم می کند، تا به یادگیری بپردازند، مشارکت کنند و همچنین کارکنان را تحریک می کند تا دانش جدید ایجاد کنند، دانش جدید را برای تولید نوآوری به کار گیرند و دانش حاصله را به دیگر کارمندان

<sup>1</sup> - Normed Fit Index

<sup>2</sup> . Akgun

<sup>3</sup> . Hung

<sup>4</sup> . Saki

منتقل کنند. به طور کلی فرهنگ‌ها و فرآیندهای کاری که شرایط مناسب برای تولید یادگیری فراهم می‌کنند باعث بروز نوآوری در سازمان‌ها می‌شوند (دریک،<sup>۱</sup> ۲۰۱۹).

فرضیه دوم تحقیق:

سازمان یادگیرنده بر عملکرد در سازمان هواشناسی کشور تاثیرگذار است. نتایج بدست آمده از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که عدد معناداری فرضیه تحقیق برابر ۶۸۶ است و این مقدار بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد بنابراین فرضیه تحقیق که تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد در سازمان هواشناسی کشور را بررسی می‌کرد، تأیید می‌شود. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد که سازمان یادگیرنده بر عملکرد در سازمان هواشناسی کشور اثر مثبت و معناداری دارد.

نتایج بدست آمده در این فرضیه برای رابطه بین سازمان‌های یادگیرنده و عملکرد سازمانی با مطالعات هاسین و همکاران (۲۰۱۴)، دانایی فرد (۱۳۹۲)، توحیدی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) و احسانی قدس و عباس زاده (۱۳۹۱) و گلرد و حسنی (۱۳۹۷) هم سو می‌باشد. به راستی که سازمان‌ها برای بقا و بهبود خودشان با دانش قدیمی نمی‌توانند موفق باشند، بلکه در شرایط متغیر امروزی نیازمند تلاش وسیع برای یادگیری دانش نو برای تغییر وضعیت خود هستند. یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به عنوان عناصر کلیدی به منظور بهبود عملکرد سازمان مطرح شده‌اند (علامه<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). سازمان‌ها برای بهبود عملکرد خود نیاز به تمرکز بر یادگیری مداوم و استفاده از آن دارند تا بتوانند به عنوان عنصری کلیدی برای تسهیل یادگیری فردی، تیمی و سازمانی مطرح شوند.

فرضیه سوم تحقیق:

نوآوری باز بر عملکرد سازمانی در سازمان هواشناسی کشور تاثیرگذار است. نتایج بدست آمده از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که عدد معناداری فرضیه تحقیق برابر ۳۰۴ است و این مقدار بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد بنابراین فرضیه تحقیق که تأثیر نوآوری باز بر عملکرد سازمانی در سازمان هواشناسی کشور را بررسی می‌کرد، تأیید می‌شود. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد که نوآوری باز بر عملکرد سازمانی در سازمان هواشناسی کشور اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم تحقیق:

رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمان در سازمان هواشناسی کشور نقش میانجی دارد. بر اساس محاسبات ضریب مسیر و با توجه به معناداری مقادیر T-values نتایج آزمون نشان می‌دهد نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) در رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمان در سازمان هواشناسی کشور تأیید می‌شود. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد که نوآوری باز در رابطه بین سازمان یادگیرنده و عملکرد سازمان در سازمان هواشناسی کشور نقش میانجی دارد.

<sup>1</sup>. Derrick

<sup>2</sup>. Tohidi

<sup>3</sup>. Allameh

**پیشنهادات:**

با توجه به بررسی ادبیات موضوع و تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) و عملکرد سازمان و همچنین پژوهش‌های صورت پذیرفته در این حوزه پیشنهاداتی جهت نهادینه کردن فرهنگ سازمان یادگیرنده و رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) بر سازمان هواشناسی کشور ارائه گردید که اهم این پیشنهادات در ادامه تشریح گردیده است:

فرهنگ یادگیری و ارزش‌های آن که منافع شخصی و سازمان را به طور فزاینده افزایش می‌دهد، بسط داده شود. رویکرد سازمان بر افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان باشد و سازمان و مدیران ارشد برای آن ارزش قائل شوند. در استخدام افراد جدید علاوه بر مدارج علمی، به تجربه و خلاقیت و نوآوری افراد توجه گردد. برای کارکنانی که با علاقه کار می‌کنند و از حداکثر توان خود استفاده می‌کنند تا بهترین تصمیم اتخاذ و اجرا شود، پاداش مناسب و درخور پیش‌بینی شود تا انگیزه‌ای برای سایر کارکنان باشد. نظام پیشنهادها در سازمان اجرا و مدیران ارشد برای ایده‌های جدید ارزش قائل شوند و دایره ویژه‌ای برای عملیاتی کردن پیشنهادات نو در نظر گرفته شود. به منظور کسب دانش عمیق در رابطه با پیشرفت‌های فناورانه، ارتباطات منظمی با تامین‌کنندگان برقرار گردد. سازمان از همکاری با دانشگاه‌ها در زمینه تحقیق و توسعه و در جهت ایجاد و توسعه فناوری‌های جدید حمایت کند. همکاری منظم با دانشگاه‌ها در جهت رفع مشکلات فناورانه در ارتباط با فرایندهای توسعه محصولات و خدمات صورت گیرد.

به طور کلی در این تحقیق، بحث تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) و عملکرد سازمان را مورد بررسی قرار دادیم که اثرات مطلوب آن مشخص و تشریح گردید. برخی از متغیرها مانند: تکنولوژی در سازمان، مدیریت دانش در سازمان و همچنین متغیرهای زمینه‌ای مانند: فرهنگ سازمانی در تقویت یا تعدیل متغیرهای اصلی تحقیق تأثیر گذار هستند که پیشنهاد می‌شود محققین این مؤلفه‌ها را در تحقیقات آتی خود مدنظر داشته باشند. محدودیت‌هایی که محقق در تحقیق با آن مواجه شد بیشتر در حوزه موضوعی و تشریح هدف تحقیق در سازمان هواشناسی کشور بود که سعی گردید با جلسات تعاملی با واحدهای ذی ربط اهداف تحقیق برای ذینفعان مشخص گردد.

**منابع:**

- آبیانغی اصفهانی، س.، ابراهیمی، الف.، شیخ، ر.، (۱۳۹۹)، فرهنگ نوآورانه، زمینه‌ساز بهبود یادگیری سازمانی با بهره‌گیری از برند سازمانی داخلی (پژوهشی در صنعت نفت ایران)، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، شماره ۱۷، دوره ۹.
- احسانی قدس، ح.، عباس زاده، م.، (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با خلاقیت و نوآوری دبیران دبیرستان‌ها و مراکز پیش دانشگاهی، دوره ۳، شماره ۴، صص. ۱-۱۹.
- جعفری، م.، محمدی، ز.، اشرفی، م.، (۱۳۹۷)، تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ۶، شماره ۴.
- دانایی فرد، ح.، کرد نائیج، الف.، دلخواه، ج.، آقا ریارتی، م.، (۱۳۹۲)، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۱۵، صص. ۳۷-۵۷.
- دوستار، م.، بابازاده، ط.، مرادی، م.، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر یادگیری بر نوآوری با نقش تعدیل‌گری اینرسی سازمانی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۲.
- سینی، ع.، محمداسمعیلی، ف.، مهدوی فرد، ع.، (۱۴۰۰)، بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهرستان خوسف از دیدگاه مدیران مدارس، سومین همایش تدبیر علوم مدیریتی، تربیتی، اجتماعی و روانشناسی، مشهد. شماره ۲.
- راهنمای رود پستی، ف.، محمود زاده، ن.، (۱۳۸۷)، توسعه منابع انسانی، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی. تعداد صفحات ۲۵۴.

- ربیعیم، اردستانی، م.، صالح، ع.، دانائی، م.، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سازمان‌های یادگیرنده و عملکرد سازمانی کارکنان گمرک جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت، دوره ۱، شماره ۲.
- عبدلی، م.، حبیب رودساز، ف.، نقوی، م.، (۱۳۹۹)، تأثیر نوآوری باز بر مزیت رقابتی با نقش میانجیگری مدیریت دانش، مطالعات مدیریت صنعتی، دوره ۱۸، شماره ۵۹، زمستان ۱۳۹۹، صص ۱۵۰-۱۱۷.
- علوی، س.، ارباب شیرانی، ب.، اسفندیاری، الف.، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان، مدیریت تولید و عملیات، دوره ۵ شماره ۱.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاتب، م.، حیدری زاده، ز.، (۱۳۹۴)، نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی و دانش‌آفرینی کارکنان درمانی بیمارستان امام رضا (ع) مشهد، آموزش و توسعه منابع انسانی سال دوم زمستان ۱۳۹۴ شماره ۷.
- کزازی، الف.، شول، ع.، (۱۳۹۲)، تأثیر مدیریت فراگیر بر عملکرد نوآوری: اثر تعدیل‌کنندگی یادگیری سازمانی، دوره ۲۲، شماره ۷۱، صص ۱۷-۱.
- کوهی، ز.، سمنانی، ب.، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه برند عاطفی و تمایلات درونی مشتری، پنجمین همایش سالانه مدیریت و مدل سازی، گلرد، پ.، حسنی، الف.، محمودی، ح.، شریفی، م.، (۱۳۹۷)، تأثیر سازمان‌های یادگیرنده بر هوش سازمانی با نقش متغیر میانجی سرمایه فکری، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی سال ششم، شماره ۴.
- لوئی، س.، (۱۳۹۳)، بررسی کاربرد سیستم مدیریت یادگیری در مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- محمدی کیا، الف.، عطایی، م.، معمارزاده، غ.، درودیان، م.، (۱۴۰۰)، تعامل بین سازمان یادگیرنده یاد دهنده، مجله مدیریت توسعه و تحول ۴۶(۱۴۰۰)، صص ۴۹-۶۱.
- مصلح، ع.، یاری بوزنجانی، الف.، (۱۳۹۳)، تأثیر هوش سازمانی بر نوآوری فناورانه در شرکت‌های دانش بنیان، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۲، شماره ۷۳.
- میقانی، ن.، (۱۳۹۹)، سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی، دوماهنامه علمی تخصصی پژوهش در هنر و علوم تخصصی سال پنجم، شماره ۸ (پیاپی: ۱۳)، جلد یک.
- نجمی، م.، حسینی، س.، (۱۳۸۷). مدل **سرمآمدی EFQM** از ایده تا عمل. تهران، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی انتشارات سرمآمد، صفحات ۱۳۱.
- هداوند، سعید. (۱۳۸۵). مدیریت ارزشیابی کیفیت در نظام آموزشی سازمان‌های صنعتی، شرکت صنایع الکترونیک ایران.
- هدایتی و لوکلا، الف.؛ جمشیدی، ل.، امین بیدختی، ع.، (۱۳۹۵)، نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال هشتم، شماره ۱۵.
- Agrawal A. K., & Rahman, Z., (2015). Roles and resource contributions of customer in value cocreation. *International Strategic Management Review*.
- Allameh, M., Zamani, M. & Davoodia, M.R., (2011). The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management (A Case Study: Isfahan University), *Procedia Computer Science*, Vol.3, PP.1224–1236.
- Armstrong, E., (2015). Integrity, transparency and accountability in public administration: recent trends, regional and international developments and emerging issues, United Nations, Department of Economic and Social Affairs.
- Baba, M., Mahmood, R., & Halipah, A., (2017). The moderating role of environmental turbulence on the relationship between organizational learning and firm innovativeness. *International Journal of management research and reviews*, 7(2), p.148.

- Carter, M., (2001). Strategic planning: in nonprofit or for profit organizations. Strategic planning. Com Chopra, s., Meindl, p., Supply chain management: strategy planning and operation, Publishing as Prentice Hall. pages 529.
- Derrick, J. (2019). Learning, Innovation and 'tacit pedagogy' in workplace practice: a comparison of two high-performing organisations in different sectors (Doctoral dissertation, UCL, university, college London)
- Ehsan Moradi, Seyed Mohammadbagher Jafari, Zahra Mohammadi Doorbash, Ashraf Mirzaei, (2021). Impact of organizational inertia on business model innovation, open innovation and corporate performance, Asia Pacific Management.
- Eid, A., & Quinn, D., (2017). Factors predicting training transfer in health professionals participating in quality improvement educational interventions. BMC medical education, 17(1), 26.
- Hung, s., Lai, h., Chang w., Knowledge sharing motivations affecting R and D employee's acceptance of Knowledge reopositry,behaviour and information technology, (2011), department of information management, Chang hua, Taiwan, pp.213-230.
- Hambrick, C, Donald and James, W. Fredrickson. (2001). Are you sure you have a strategy. Academy Management Executive, Vol. 15, No. 4.
- Hafkesbrink, j. (2015). Schroll organizational competences for open Innovation in small and medium Sized Enterprises of the digital economy.
- Hussein Norashikin, Mohamd Annah, Noordin Fauziah, Amir Ishak Noormala (2013). Learning organization and its effect on organizational performance and organizational innovativeness: A proposed framework for malaysian public institutions of higher education journal: Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 130, pp. 299-304.
- Jooste, C. and Fourie, B., (2009). The role of strategic leadership in effective strategy implementation: Perceptions of south African strategic lesders. <https://www.researchgate.net/publication/228435825>
- Kennedy, J. P. (2016). Sharing the keys to the kingdom: Responding to employee theft by empowering employees to be guardians, place managers, and handlers. Journal of Crime and Justice, 39(4), pp. 512-527.
- Maja Bašić (2021). Organisational learning antecedents and Open innovation: Differences in internationalisation level Autores. International Journal of Innovation Studies. Vol. 5
- Miguel, J., Caballe, S., Xhafa, F & Higgins, S. (2020)" Learning Organizations and Competitive Intelligence, Managing Academic Libraries, pp. 65-74.
- Pansari, A. & Kumar, V. (2018). Customer Engagement Marketing. Consumer Cocreation in New Product Development
- Park, S., Kang, H. S., & Kim, E. J. (2020). Does supervisor support make a difference in employees; training and job performance? An empirical study of a professional development program. European Journal of Training and Development, 42(1).
- Rebelo, T.M&Gomes, A.D., (2018). Organizational learning and learning organization; Reviewing evollution for prospecting the future, The Learning Organization, 15(4), pp.294-308.
- Reed, S., Fraser, D.G., Dougill, J. (2006). An adaptive learning process for developing and applying sustainability indicators with local communities, [www.elsevier.com/locate/ecocon](http://www.elsevier.com/locate/ecocon)
- Robbins, Stuart J. and Hynek, Brian M. (2012). A new global database of Mars impact craters, Journal of geophysical research, Vol.117.
- Saki, s., shakiba, H., Savari, M., (2013), Study of the relationship between the organizational learning and organizational innovation at University of Tehran E journal of organizational learning and leadership, 11
- Senge, M., (1990), The fifth discipline, Currency and duble day, a division of bantam double day dell publishing group, Inc, pages 412.

- Stanzin Mantok, Harjit Sekhon, Gurjeet Kaur Sahi, and Paul Jones, (2019). Entrepreneurial orientation and the mediating role of organizational learning amongst Indian S.SMEs, The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: [www.emeraldinsight.com/1462-004.htm](http://www.emeraldinsight.com/1462-004.htm).
- Tohidi, H., Jabbari, M. (2012), Main factors of organizational learning capabilities on product innovation performance, *procedia technology*, 1, pp. 544-547.
- Vargo, S. L., & Lusch, R. F. (2004). Evolving to a New Dominant Logic for Marketing. *Journal of Marketing*, 68(1), pp. 1-17.
- Zhao H, Wang Q, Liu C, Shang Y, Wen F, Wang F, Liu W, Xiao W, Li W. (2018). A Role for the Respiratory Chain in Regulating Meiosis Initiation in *Saccharomyces cerevisiae*. *Genetics* 208(3):1181-1194

## The impact of the learning organization on open innovation and the performance of the organization (case study: Iran Meteorological Organization)

Mojtaba Hadavand<sup>1\*</sup>, Rouhollah Kazazi<sup>2</sup>

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article type:</b> Research Article</p> <p><b>eISSN:</b> 2008-9775 <b>pISSN:</b> 2783-4565</p> <p><b>Keywords:</b> learning organization, (innovational behaviors) open innovation, organization performance</p>	<p>The purpose of this research is to investigate the impact of the learning organization on (innovational behaviors) open innovation and the performance of the organization. In terms of methodology, this research is a descriptive correlation type and based on the purpose of an applied research. Organizations that have a tendency to learn are able to explore and investigate the external environment to discover new technology paradigms, which leads to innovation, and organizational learning helps maintain the organization's competitive advantage in a turbulent organizational environment. Therefore, creating and institutionalizing organizational learning is one of the most important tools for the long-term success of managers of organizations in the direction of development and better performance. In this regard, the present research was conducted with the aim of investigating the impact of the learning organization on open innovation and the performance of the organization (case study: Iran Meteorological Organization). The statistical population in this research is the managers and employees of the Iran Meteorological Organization. According to the collected statistics, the size of the statistical community is 400 people. To determine the sample size, Cochran's formula was used, and the desired sample size was determined to be 196. To collect data, Watkins and Marsik's learning organization questionnaire (1996), Roter et al.'s open innovation questionnaire (2019) and Fernand et al.'s organizational performance questionnaire (2006) were used. The value of Cronbach's alpha for the research variables is 0.826, so the questionnaire has adequate reliability. Data analysis has been done using Lisrel software and the method of structural equations. The results show that the learning organization has an impact on (innovational behaviors) open innovation and the performance of the organization. Also, the results show that open innovation has a direct effect on the organization's performance.</p>

**Please cite this article as:** shahnavazi, H., godarzvand chegini, M., & farhangi, A. (2023). Designing a stress management model in the legal medicine organization based on the fuzzy Delphi method. *Behavioral Studies in Management*, 13(32), 160-183.



**Creative Commons:** CC BY 4.0



**Publisher:** Islamic Azad University North Tehran Branch

\* **Corresponding Author:** Mojtaba Hadavand

**Email:** hadavand\_mojtaba@yahoo.com

1. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran. hadavand\_mojtaba@yahoo.com

2. Master's student in management, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran. ykazazi@gmail.com