

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران

نجمه وکیلی^۱

شهرزاد صارمی^۲

تاریخ وصول: ۹۴/۱۲/۸

تاریخ پذیرش: ۹۵/۲/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر سعی دارد رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می دهند که ۳۰۰ نفر بودند و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۶۹ نفر بدست آمد. روش جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه فرهنگ دنیسون و پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران بود. روش تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون صورت پذیرفته و نتایج آزمون ها نشان داد بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. **واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران.

مقدمه

از آن جایی که محیط زندگی آدمی همواره در معرض تغییر و تحول است، وی برای غلبه بر این دگرگونی ها ناچار است یاد بگیرد. گفته شده است انسان هایی که یادگیری را متوقف می کنند زندگی را متوقف می سازند. این امر در سازمان ها نیز صادق است. سازمان های امروزی با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن و پیچیدگی های ناشی از آن را ندارند و برای بقاء خود ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، نهادینه کردن فرآیند یادگیری در سازمان و ایجاد «سازمان یادگیرنده» است. پیتر دراگر معتقد است که کلید موفقیت های سازمانی دانش است زیرا ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می شود و هر دو در گرو به کارگیری دانش است. از همین روست که از دهه ۱۹۹۰، یادگیری به مثابه توانمندی معطوف به پیشرفت مطرح شده است. عوامل متعددی بر شکل گیری یادگیری سازمانی و تسهیل روند آن در سازمان مؤثرند، که یکی از عوامل تأثیر گذار و شاید مهمترین آن ها فرهنگ سازمان است. مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک

۱. استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد واحد رودهن، ایران (najmeh_vakil@yahoo.com)

۲. کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد واحد رودهن، ایران (saremi_50@yahoo.com)

دو سازمان از یکدیگر می‌شود. فرهنگ یک سازمان به عنوان بستر ایجاد تغییرات سازمانی، نقشی کلیدی در موفقیت سازمان‌ها بازی می‌کند. فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است که شالوده وجودی آن را تشکیل می‌دهد و باعث تشکل و انسجام سازمان در حرکت به سمت اهداف می‌شود. از آن جا که فرهنگ سازمانی شکل دهنده رفتار اعضای سازمان اعم از کارکنان و مدیران در سطوح مختلف است، می‌تواند توانایی سازمان در ایجاد تغییر و جهت‌گیری استراتژیک را به نحو چشم‌گیری تحت تأثیر قرار دهد. بدون داشتن یک فرهنگ سازمانی اثربخش نمی‌توان انتظار فعالیت‌های یادگیرانه داشت (دیویس، ۱۳۷۳، ص ۹۶). از همین رو در این پژوهش سعی شده که با توجه به پائین بودن مساله یادگیری و نبود فرهنگ آن در میان کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی ایران که موجب نارضایتی کارکنان در هنگام ارزیابی آنان در پایان سال و تشویقات و پرداختی‌های آنان شده است و همچنین موجب سردرگمی و اختلال در امور کارکنان و عدم پاسخگویی و رضایت ارباب رجوع گردیده است به همین دلیل درصدد برآمدیم که به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بپردازیم و به این امر مهم دست یابیم که یادگیری چه تاثیری می‌تواند داشته باشد تا این فرهنگ در کارکنان بتواند باعث انجام وظایف به نحوه مطلوب شود. فرهنگ واژه‌ای است که کاربرد اصلی آن در هر زمینه است. در یک زمینه «فرهنگ» در گسترده‌ترین معنی می‌تواند به فرآورده‌های تمدنی پیچیده و پیشرفته اشاره داشته باشد که در چنین معنایی به چیزهایی مانند ادبیات، هنر، فلسفه، دانش و فن‌شناسی باز می‌گردد. که در این معنا، جدایی بین انسان ناآموخته یا بی‌فرهنگ با انسان آموخته یا با فرهنگ است. در حالیکه در زمینه دیگر «فرهنگ» از سوی مردم‌شناسان و دیگر کسانی که انسان را بررسی می‌کنند، به کار می‌رود و به این معنی به آفریده‌های اندیشه، عادات و اشیای مادی اشاره دارد. که این مفهوم که شماری از دانشمندان مردم‌شناسی، فرهنگ را یک سبک یا شیوه زندگی یا رفتار انسانی می‌دانند و از این رو بر این باورند که گروه‌های متفاوت مردم، شیوه‌های متفاوتی برای زندگی در پیش می‌گیرند (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۲).

«هافستد» معتقد است که فرهنگ برای جامعه انسانی همان حکمی را دارد که شخصیت برای فرد انسان دارد. «لوس استراس» فرهنگ را یک نظام نمادی مشترک می‌داند که آفریده ذهن انسان است. «رالف لیتون» در حالیکه فرهنگ را مجموعه‌ای از اندیشه‌ها، پاسخ‌های شرطی و الگوهای رفتار عادی و یک پدیده روانی - اجتماعی می‌خواند، آن را میراث اجتماعی برابر می‌شمارد و برای آن، دو وظیفه را در نظر می‌گیرد. او می‌گوید فرهنگ به انسان یاری می‌دهد تا با جایگاه خود در جامعه و در پیوند با پیرامون طبیعتش سازگاری پیدا کند (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۵۰۴). فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطاء می‌کند. فرهنگ باعث می‌شود که در افراد، تعهداتی فراتر از منافع و علایق شخصی به وجود بیاید. مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، به وسیله هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند. فرهنگ سازمانی، سیستمی است متشکل از ارزش‌ها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد (ممی زاده، ۱۳۷۶). در تعاریف دیگری گفته شده، فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش‌های غالبی که توسط اکثریت قریب به اتفاق اعضای سازمان پذیرفته و حمایت می‌گردد و علل انسجام اعضا و هم‌نواپی

درونی میان آن هاست. در این زمینه می توان به نظریه برنارد تحت عنوان «نامشخص نبودن فرهنگ سازمانی» توجه کرد زیرا که وی در نوشته بسیار گران بهای خود، به سازمان غیر رسمی، یا آن چه امروزه بخش پنهان و پوشیده کوه یخ سازمانی یا فرهنگ آن خوانده می شود، به عنوان یک ضرورت برای عمل کامیاب سازمان رسمی اشاره کرده است (پور صادق و همکاران، ۱۳۸۹). پروفیسور دنیسون فرهنگ سازمانی را شامل چهار ویژگی اصلی می داند که هر ویژگی خود به چند عامل تقسیم می شود (مبلی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۶۴) این ویژگی ها عبارتند از:

۱- **فعالیت های کاری (مشارکت):** که شامل اختیار دادن به کارمندان (توانمند سازی)، کار تیمی کردن (تیم سازی) و توسعه قابلیت های کارمندان است.

۲- **هماندی (سازگاری یا یکپارچگی):** که شامل ارزش های محوری، موافقت کارکنان و هماهنگی و یکپارچگی می باشد.

۳- **انطباق پذیری:** که شامل ایجاد تغییر، مشتری مداری و یادگیری سازمانی است.

۴- **رسالت یا مأموریت:** که شامل رهبری راهبردی (جهت گیری استراتژیک)، اهداف، مقاصد و دیدگاه می باشد (همان، ص ۱۶۵).

اندیشمندان تعاریف گوناگونی از یادگیری سازمانی ارائه داده اند: یکی از اولین تعاریفی که در این زمینه وجود دارد توسط ارگریس ارائه شده است که فقط بر فرایند تاکید دارد (ارگریس، ۱۹۹۷، ص ۱۱۶)، «یادگیری سازمانی فرایند تشخیص و اصلاح خطاهاست». یک سال بعد ارگریس و شون تعریف فوق را با افزودن مفاهیم یادگیری فردی و دانش سازمانی به آن، توسعه دادند (ارگریس و شون^۱، ۱۹۹۸، ص ۲۹).

«یادگیری سازمانی هنگامی رخ می دهد که اعضای سازمان به عنوان عوامل یادگیری عمل کرده و در مقابل تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان، از طریق تشخیص و اصلاح خطاها و ثبت نتایج حاصل از این فرایند، تحت تصورات شخصی و الگوهای سازمانی واکنش نشان می دهند».

یادگیری سازمانی لازمه ایجاد و توسعه سازمان یادگیرنده است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد در طول زمان رخ می دهد (نژاد ایرانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۷). به نظر فایول و لایلز یادگیری سازمانی فرآیند بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر است (فایول و لایلز^۲، ۲۰۰۰، ص ۸۰۵). درجای دیگری، آرجریس نیز یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد و تیم ها می داند (گراهام^۳، ۲۰۰۶، ص ۱۳). داجسون یادگیری سازمانی را به عنوان روشی که سازمان ها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می کنند تا دانش و جریانهای عادی کار در رابطه با فعالیت ها و همچنین بهبود کارایی سازمان از طریق بکارگیری مهارت های گسترده نیروی کار توسعه یابد، تعریف می کند (لمسا^۴، ۲۰۰۸، ص ۱۲). تمپلیتون و همکارانش یادگیری سازمانی را مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه به صورت آگاهانه و غیرآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می گذارد تعریف می کنند (تمپلیتون و همکاران^۵، ۲۰۰۷، ص ۱۹۳).

1. Shared symbols

2. Argrys & Schoon
4. Lema

2. Fayol & Layens
5. Templton & et al

3. Graham

الگرا و چیوا، یادگیری سازمانی را بعنوان فرا یندی تعریف می کنند که سازمان از طریق آن یاد می گیرد و این یادگرفتن به معنی هر گونه تغییر در مدل های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود (الگرا و چیوا، ۲۰۰۸، ص ۳۲۱).

«پیتر سنگه^۱» در کتاب «پنجمین فرمان»، سازمان یادگیرنده را سازمانی می داند که بطور مداوم ظرفیت خود را برای خلق آینده توسعه می دهد. برای چنین سازمانی، فقط حفظ حیات کافی نیست و در آن یادگیری برای بقا یا آنچه یادگیری تطابقی نامیده می شود، با یادگیری مولد درهم آمیخته می شود که ظرفیت خلاق بودن ما را افزایش می دهد. در چنین سازمانی نمیتوان یاد نگرفت، چون یادگیری به نحوی در بافت زندگی آن جاسازی شده است. گومز و همکاران قابلیت یادگیری سازمانی را به وسیله چهار بعد تعهد مدیریتی، دیدگاه سیستم ها، بازبودن و تجربه، انتقال و تلفیق دانش تعریف نموده اند.

۱- **تعهد مدیریتی^۲**: تعهد مدیریتی مبین توسعه و تسهیل حمایت مدیریتی و تعهد رهبری برای فرآیند نوآوری و انگیزش کارکنان است. تعهد مدیریتی، کارآمدی و یادگیری شخصی، و توانایی یک سازمان را برای تغییر کردن بر اساس شرایط محیطی بهبود می دهد.

۲- **دیدگاه سیستمی^۳**: دیدگاه سیستم ها به گردهمایی اعضای سازمان در پیرامون یک هویت مشترک و یک چشم انداز مشترک، به هم پیوند دادن فعالیت های کارکنان- بهبود اقدامات مشترک و توسعه روابط بر اساس تبادل اطلاعات و مدل های ذهنی مشترک اشاره می کند.

۳- **گشودگی فضای کاری و تجربیات^۴**: باز بودن و تجربه کردن بر فضای پذیرش ایده ها و دیدگاه های جدید درون و برون سازمانی دلالت دارد، که امکان نو و جدید شدن، گسترده شدن و بهبود یافتن مستمر و پیوسته دانش افراد را فراهم می سازد. به علاوه، باز بودن و تجربه کردن، جستجوی راه حلهای نو و منعطف را برای مسائل موجود و آینده بر اساس استفاده ممکن از روش ها و رویه های متفاوت حمایت و پشتیبانی می کند.

۴- **انتقال و یکپارچگی دانش^۵**: تلفیق و انتقال دانش به پخش و انتشار درونی دانش از طریق ارتباطات شفاهی و غیرشفاهی (برای مثال گفتگوهای رسمی و غیررسمی، بحث، و تعامل در میان افراد و سیستم های اطلاعات) اشاره دارد که به صحت، قابلیت بازآفرینی و تولید و قابلیت دسترسی اطلاعات کمک می کند (آک گون^۶ و همکاران، ۲۰۰۷).

جوهری و کوثر نشان (۱۳۸۸) به پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین رهبری، فرهنگ سازمانی، فعالیت سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان» پرداختند و نتایج ذیل به دست آمده است: برای سازمان ها ضروری است که فرهنگ سازمانی آن ها از یادگیری سازمانی حمایت کند و کسب، بهبود و انتقال دانش مورد نیاز را تسهیل کند. علاوه بر این، اعتماد بین مدیران و کارکنان تاثیر زیادی بر موفقیت سازمان یادگیرنده دارد. به دلیل این که رهبران به طور عمیقی بر فرهنگ سازمانی و فعالیت سازمان یادگیرنده تاثیر می گذارند، رابطه بین رهبری و سازمان یادگیرنده موضوع مهم و حیاتی می باشد. رهبری و فرهنگ سازمانی رابطه مهمی با ایجاد و توسعه سازمان یادگیرنده دارند و موجب تشویق کارکنان به استفاده از مکانیسم های یادگیری می شوند. هم چنین رهبری و فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بر برون داد کارکنان

1 Peter Senge

4. Openness & experimentation

2. Managerial commitment

5. Knowledge transfer and integration

3. Systems perspective

6. Acgun

مثل بهره‌وری، غیبت کاری، و رضایت شغلی تاثیر می‌گذارند. پژوهش دیگری با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی» توسط سینا و همکاران (۱۳۹۰) انجام یافته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصله نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. ییلماز و ارگان^۱ (۲۰۰۸) تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر دانش سازمان‌ها مورد مطالعه قرار دادند. در این پژوهش مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، از نتایج این پژوهش برمی‌آید که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش دانش شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد. یانگ^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر به اشتراک گذاری دانش در یادگیری سازمانی و اثر بخشی به این نتیجه دست یافت که به اشتراک گذاری دانش تحول دانش جمعی فردی به دانش سازمانی در پیشرفت یادگیری سازمانی و در نهایت غنی‌سازی اثر بخشی سازمانی است.

روش

این تحقیق از نوع توصیفی و از نظر هدف کاربردی بوده و چون رابطه عوامل مختلف را بررسی می‌کند از نوع همبستگی هم می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل کارکنان معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌باشد که ۳۰۰ نفر می‌باشد و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۶۹ نفر بدست آمد.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون شامل ۲۴ سوال و پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران شامل ۱۶ سوال می‌باشد. از طریق این پرسش‌ها نظرات و دیدگاه‌های کارکنان در مورد رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی آنان سنجیده شده است. و همچنین پایایی آنها از طریق ضریب آلفا کرونباخ به ترتیب، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۸۸ و پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۷۳۰ به دست آمده است. و وروش تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون بوده است زیرا نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.
 H_0 : بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.

1. Organ
2. Young

جدول شماره ۱: ضریب همبستگی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی

		فرهنگ سازمانی	یادگیری سازمانی
فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۱	۶۳۹.
	سطح معنی داری		۰۰۰.
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹
یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۶۳۹.	۱
	سطح معنی داری	۰۰۰.	
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹

مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی برابر ۰/۶۳۹ شده است و با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری از ۰/۱ می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه اصلی محقق تایید می شود یعنی فرض H1 تائید و فرض H0 رد می شود.

فرضیه ۱: بین فعالیتهای کاری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.
 H0: بین فعالیت های کاری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود ندارد.
 H1: بین فعالیت های کاری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی بین دو متغیر فعالیت های کاری و یادگیری

سازمانی

		فعالیت های کاری	یادگیری سازمانی
فعالیت های کاری	همبستگی پیرسون	۱	۴۲۳.
	سطح معنی داری		۰۰۰.
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹
یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۴۲۳.	۱
	سطح معنی داری	۰۰۰.	
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹

مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر فعالیتهای کاری و یادگیری سازمانی برابر ۰/۴۲۳ شده است و با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری از ۰/۱ می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه اصلی محقق تایید می شود یعنی فرض H1 تائید و فرض H0 رد می شود.

فرضیه ۲: بین سازگاری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.
 H_0 : بین سازگاری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سازگاری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی بین دو متغیر سازگاری و یادگیری سازمانی

		سازگاری	یادگیری سازمانی
سازگاری	همبستگی پیرسون	۱	۳۴۳.
	سطح معنی داری		۰۰۰.
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹
یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۳۴۳.	۱
	سطح معنی داری	۰۰۰.	
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹

مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سازگاری و یادگیری سازمانی برابر $0/343$ شده است و با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری از $1/0$ می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه اصلی محقق تایید می شود یعنی فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد می شود.

فرضیه ۳: بین انطباق پذیری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.
 H_0 : بین انطباق پذیری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین انطباق پذیری و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی بین دو متغیر انطباق پذیری و یادگیری سازمانی

		انطباق پذیری	یادگیری سازمانی
انطباق پذیری	همبستگی پیرسون	۱	۵۱۸.
	سطح معنی داری		۰۰۰.
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹
یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۵۱۸.	۱
	سطح معنی داری	۰۰۰.	
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹

مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر انطباق پذیری و یادگیری سازمانی برابر $0/518$ شده است و با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری از $1/0$ می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه اصلی محقق تایید می شود یعنی فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد می شود.

فرضیه ۴: بین ماموریت و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.
 H_0 : بین ماموریت و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین ماموریت و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی بین دو متغیر ماموریت و یادگیری سازمانی

		ماموریت	یادگیری سازمانی
ماموریت	همبستگی پیرسون	۱	۶۰۰.
	سطح معنی داری		۰۰۰.
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹
یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	۶۰۰.	۱
	سطح معنی داری	۰۰۰.	
	تعداد	۱۶۹	۱۶۹

مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر ماموریت و یادگیری سازمانی برابر ۰/۶۰۰ شده است و با توجه به کمتر بودن مقدار سطح معناداری از ۱٪ می توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه اصلی محقق تایید می شود یعنی فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد می شود.

بحث و نتیجه گیری

جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای یک سازمان، آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی بنیادی و مهم به حساب می آید. لذا برای انجام هرگونه اقدام جدیدی در سازمان توجه به فرهنگ آن مجموعه امری ضروری است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار نمود. در حقیقت هرگونه تغییر در سازمان بدون توجه کافی به فرهنگ سازمانی مؤثر واقع نخواهد شد. و اگر مدیران در صدد افزایش بهره وری و عملکرد سازمانی می باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی توجه داشته باشند. همچنین امروزه با بررسی تاریخی روند بوجود آمدن سازمان های بزرگ در دهه های گذشته در می یابیم این سازمان ها به علت عدم تطابق خود با روند تحولات اجتماعی و جهانی، دیگر کارایی لازم را در عرصه رقابت های جهانی ندارند. از آن جایی که سازمان های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن و پیچیدگی های ناشی از آن را ندارند، لذا برای بقای خود ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند یکی از مهم ترین این ابزارها، نهادینه کردن فرآیند یادگیری در سازمان ها است. و الگرا و چیوا (۲۰۰۸) معتقدند یادگیری سازمانی فرایندی است که سازمان از طریق آن یاد می گیرد و این یاد گرفتن به معنی هرگونه تغییر در مدل های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود.

یافته اصلی پژوهش آن است که: رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی وجود دارد که: این یافته ها با یافته «سینا و همکاران» (۱۳۹۰) مبنی بر اینکه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد، می باشد. دومین یافته پژوهش آن است که: رابطه معنادار بین ابعاد فرهنگ سازمانی (فعالیت های کاری، سازگاری، انطباق پذیری و ماموریت) با یادگیری سازمانی وجود دارد. ییلماز و ارگان (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر دانش سازمان ها تاثیر دارد، مورد مطالعه قرار دادند. مشخص شد که برای بعد انطباق پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، از نتایج این پژوهش برمی آید که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش دانش شرکت های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق پذیری و سازگاری می باشد.

پیشنهادها

آزمون فرضیه اول تحقیق نشان می دهد رابطه مثبت و معناداری بین فعالیت های کاری و یادگیری سازمانی در سازمان وجود دارد. میزان همبستگی بین این دو متغیر به میزان ۰.۴۲۳ برآورد گردیده است. بر این اساس به سازمان علوم پزشکی ایران توصیه می شود که:

- کارکنان را تشویق کنند که به میزان زیادی در کارهایشان فعال و درگیر باشند
- برنامه ریزی مداوم داشته باشند
- در انجام کارها از کار تیمی استفاده کنند به طوری که مهارت ها و قابلیت های کاری افراد به طور مداوم در حال توسعه باشد.
- سرمایه گذاری پویا روی مهارت های کارکنان انجام شود.

آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان می دهد رابطه مثبت و معناداری بین سازگاری و یادگیری سازمانی در سازمان وجود دارد. میزان همبستگی بین این دو متغیر به میزان ۰.۳۴۳ برآورد گردیده است. بر این اساس به سازمان علوم پزشکی ایران توصیه می شود که:

- مجموعه ای روشن و پایدار از ارزش ها را به وجود آورده تا شیوه انجام کار افراد را سازماندهی کند
- به ارزش های بنیادین سازمان، توجه زیادی داشته باشند.
- آسان نمودن هماهنگی پروژه ها در بخش های مختلف سازمان

آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان می دهد رابطه مثبت و معناداری بین انطباق پذیری و یادگیری سازمانی در سازمان وجود دارد. میزان همبستگی بین این دو متغیر به میزان ۰.۵۱۸ برآورد گردیده است. بر این اساس به سازمان علوم پزشکی ایران توصیه می شود که:

- شیوه ای که کار توسط کارکنان انجام می گیرد منعطف بوده و در صورت لزوم قابل تغییر باشد
- به نکات و توصیه های ارباب رجوع توجه شود چون باعث ایجاد تغییرات و به روز بودن سازمان می شود
- کارکنان نوآور مورد تشویق و پاداش قرار گیرند.

آزمون فرضیه چهارم تحقیق نشان می دهد رابطه مثبت و معناداری بین ماموریت و یادگیری سازمانی در سازمان وجود دارد. میزان همبستگی بین ایندو متغیر به میزان ۰.۶۰۰ برآورد گردیده است. بر این اساس به سازمان علوم پزشکی ایران توصیه می شود که:

- مدیران دارای دیدگاه بلند مدت باشند و یک استراتژی روشن را برای آینده به وجود آورند
- اهداف سازمان را برای کارکنانشان روشن سازند و سعی کنند توافق گسترده ای درباره اهداف سازمانی را به وجود آورند.

منابع

فارسی

- پورصادق، ناصر و همکاران، (۱۳۸۹). "ارزیابی تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی بر نوآوری سازمانی با منطق فازی"، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری.
- جواهری کامل م، کوثر نشان م، (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین رهبری، فرهنگ سازمانی، فعالیت سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان"، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، مهر و آبان.
- دیویس ا، ۱۳۷۳. مدیریت فرهنگ سازمانی، ترجمه ناصر میرسپاسی، چاپ اول.
- سیناح، قلتاش ع، صالحی م، جاودانی م، (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی"، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول، زمستان.
- طوسی م، (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- میلی ز، اسرایی زاده س، (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد شغلی معلمان زن دوره راهنمایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ممی زاده جعفر، (۱۳۷۶). "فرهنگ شالوده سازمان"، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر در زمینه مدیریت، شماره ۶۱، اردیبهشت.
- نژاد ایرانی فرهاد، (۱۳۸۱). مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمان ها، چاپ اول، ارومیه: انتشارات پیک سبحان.

References

- Akgun AE, Keskin H, Byrne JC, Aren S (2007). **Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance**, Technovation, 27, 501-513.
- Algera, Gheva, (2008). **AKnowledge Management refrence model**, Journal of Knowledge Management. vol 6(5), 321.
- Argyris Chris, (1997). **Learning and teaching: A theory of action perspective**, Journal of Management Education. 21(1), 9-27.

- Argyris C, Schon D (1998). **Organizational Earning, II: Theory, method & practice**. Reading, ma, Addison Wesley.
- Fayol, liels, (2000). **Is higher education ready for knowledge management**, International Journal of Education Management? Vol. 14, No.7.
- Graham CM. (2006). **Organizational Learning, Entrepreneurship and Evaluative Inquiry Mechanisms of Small – Size Business Enterprises**, University of Arkansas Thesis, PP.13-16.
- Lamsa T. (2008). **Knowledge creation and organizational learning in communities of Practice**: An empirical analysis of a healthcare organizational, 10-20.
- Templiton, Lonnqvist A, (2007). **Investigating the value and efficiency of intellectual capital**, journal of intellectual capital. vol.8, No.2, 1938.
- Yalmaz, organ, (2008). **Walterman RH, 1982**. In search of excellence, lesson from run companies, New York, Harper & Row.
- Yang. (2007). **Assessing knowledge management initiative Successes as a function of organization culture** (Dissertation Abstract D.Se), The George Washington University.

