

بررسی رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در بین دبیران و مدیران زن مدارس مشکین شهر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲

رقیه شکراللهی، کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی.

دکتر محسن فرمهبینی فراهانی، دانشیار دانشگاه شاهد تهران، ایران.

رضا رأفتی*، دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۵

تاریخ وصول: ۹۲/۱۰/۲۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در بین دبیران و مدیران زن مدارس مشکین شهر بود. پژوهش حاضر برحسب عنوان و با توجه به نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران زن مدارس مشکین شهر بود که برای معلمان برابر با ۴۸۰ نفر و برای مدیران برابر با ۵۰ نفر که از طریق جدول مورگان ۲۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری برای معلمان و ۴۴ نفر به عنوان نمونه آماری برای مدیران به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از دو پرسش نامه یادگیری سازمانی نینف^۱ و هوش سازمانی آلبرخت^۲ استفاده گردید. داده های به دست آمده از پژوهش، با روش آمار توصیفی - تحلیلی و نیز روش های آمار استنباطی و هم چنین با استفاده از نرم افزار تحلیل داده ها در علوم اجتماعی (SPSS) نسخه ۱۶ و به کمک ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و هم چنین نتایج رگرسیون چند گانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس یافته های پژوهش، بین یادگیری سازمانی با هوش سازمانی در سطح اطمینان ($\alpha=0/05$) رابطه معناداری وجود دارد. بین هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی با یادگیری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. به منظور استنباط در مورد این که هر کدام از متغیرهای مستقل تا چه اندازه متغیر وابسته را پیش بینی می کنند، از رگرسیون چند گانه همزمان استفاده شده است که نتایج حاصل حاکی از آن است که در سطح معناداری ($p \leq 0/10$) متغیرهای توضیحی جهت گیری استراتژیک در مدیران و دبیران هر یک حدود ۰/۴۸؛ سرنوشت مشترک مدیران ۰/۴۲ و دبیران ۰/۵۲؛ میل به تغییر مدیران ۰/۵۸ و دبیران ۰/۷۹؛ اتحاد و توافق مدیران ۰/۵۲ و دبیران ۰/۷۹؛ روحیه مدیران ۰/۴۹ و دبیران ۰/۳۲؛ کاربرد دانش مدیران ۰/۴۸ و دبیران ۰/۵۴ و فشار عملکرد مدیران ۰/۵۷ و دبیران ۰/۳۳ از تغییرات یادگیری سازمانی را تبیین می کنند. بنابراین میل به تغییر را مناسب ترین مؤلفه در جهت یادگیری سازمانی می توان در نظر گرفت که میزان ۷۶٪ از کل واریانس موجود در یادگیری سازمانی را به تنهایی پیش بینی می نماید.

کلیدواژه ها: یادگیری سازمانی، هوش سازمانی، دبیران، مدیران، مدارس، مشکین شهر

مقدمه

سازمان ها در قرن بیست و یکم بی وقفه با تغییر مواجهند. برای توانمندسازی آنها جهت رقابت موثر در بازارهای رقابتی، باید به آنها آموخت چگونه باید یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند. بقا و رشد سازمان ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان هایی می توانند ضرورت ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی^۱ تمرکز و تأکید کنند (خانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۹). امروزه نیز یادگیری سازمانی، مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است و پژوهشگران مختلف از رویکردهای متفاوتی به تحلیل آن پرداخته اند. از جمله این رویکردها، رویکرد روانشناسی (سیرت و مارچ^۲، دافت و ویک^۳، ۱۹۸۴)، رویکرد مطالعات اجتماعی (نلسون و وینتر^۴، ۱۹۸۲؛ لی وایت و مارچ^۵، ۱۹۸۸) دیدگاه تئوری سازمانی (کانگلسی و دیل^۶، ۱۹۶۵؛ نونو کا^۷، ۱۹۹۴ و هوبر^۸، ۱۹۹۹؛ گومز، لورنت و کاپرا^۹، ۲۰۰۵) را می توان نام برد. در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامیکه فریدریک تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، مفهوم یادگیری سازمانی شکل گرفت (یونگ، آلریچ، ناسون و گلینو^{۱۰}، ۱۹۹۹) اما ریچارد سیرت و جیمز مارچ اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو واژه یادگیری و سازمان را در کنار هم قرار داده و یادگیری را به عنوان پدیده سازمانی مطرح کردند (تمپلتون، لی وایز و اسنایدر^{۱۱}، ۲۰۰۲).

بنابراین یادگیری سازمانی مقوله ای است که هم در بقای سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابت نقش دارد؛ یادگیری به عنوان قابلیت برای کسب مزیت رقابتی قلمداد می شود. یادگیری مستلزم آن است که افراد، دانشی را که در سازمان شان به دست می آورند در رفتارشان به کار بندند. یادگیری سه مرحله دارد: شناخت (یادگیری مفاهیم جدید)، رفتار (توسعه مهارت ها و توانایی های جدید) و عملکرد (انجام کار، به طور واقعی). طبق نظر گاروین^{۱۲}، سازمان برای استفاده از فکرها و ایده های جدید در بهبود عملکرد سازمانی و تبدیل آن ها به برنامه های عملی، به پنج مهارت نیاز دارد که عبارتند از: حل مسأله، کسب تجربه، یادگیری از تجربه خود و تاریخ، یادگیری از دیگران و انتقال یا اجرا (خانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

این توافق بین صاحب نظران وجود دارد که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و به همین دلیل، یافتن تعریف واحدی از آن که به طور وسیع پذیرفتنی باشد، دشوار است. تعاریف متعددی از یادگیری سازمانی وجود دارد. اصطلاح یادگیری سازمانی ظاهراً اشاره به یادگیری فردی در سازمان دارد، اما یادگیری سازمانی بیشتر اشاره به گروه یا یادگیری سطح سازمانی دارد. یادگیری فردی از طریق مطالعه، مصاحبه، شناخت، تجربه، تمرین و توسعه مدل های ذهنی مؤثر در ذهن صورت می گیرد، اما یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می افتد که گروه یاد می گیرد تعامل داشته، دانشش را سهیم شده و به صورت جمعی عمل کند به گونه ای که ظرفیت ترکیب شده گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به دست آورند (بنت و بنت^{۱۳}، ۲۰۰۸).

1. Organizational Learning

3. Daft & Weick

5. Levit & March

7. Nonaka

9. Gomez & Lorente & Caprera

11. Tempelton, Lewis & Snuder

13. Bennet & Bennet

2. Cyert & March

4. Nelson & winter

6. Cangelosi & Dill

8. Huber

10. Yeung, Ulrich, Nason & Glinow

12. Garvin

یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییرسازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها می شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی^۱ و بهبود کارآیی سازمان است. پس یک سازمان موفق در یادگیری پویا باشد (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۹).

یادگیری سازمانی را می توان یک فرایند پویا از خلق، کسب و جمع آوری دانش به منظور توسعه ی منابع و ظرفیت، که به عملکرد بهتر سازمان منجر می شود محسوب کرد (لوپز^۳ و همکاران، ۲۰۰۵ به نقل از علامه و همکاران، ۱۳۸۹). آرگریس و شون^۴ (۱۹۹۵) یادگیری سازمانی را به عنوان «کشف و اصلاح خطا» تعریف می کنند (جوانمرد و سخایی، ۱۳۸۸).

علاوه بر یادگیری سازمانی، موضوع دیگری که نقش مهمی برای بقای سازمان ها در فضای رقابتی اقتصاد جهانی و دنیای پرتحول امروزی دارد هوش سازمانی است، سازمان ها برای بقای خود باید تصمیم گیری های سریع و صحیح داشته باشند. هوش سازمانی با تبدیل اطلاعات به دانش می تواند یک مزیت رقابتی برای سازمان ها ایجاد کند. هوش سازمانی نه به عنوان یک ابزار یا یک محصول و یا حتی سیستم، بلکه به عنوان یک رویکرد جدید در معماری سازمانی براساس سرعت اطلاعات به منظور اتخاذ تصمیمات دقیق و هوشمند کسب و کار در حداقل زمان ممکن مطرح شده است. اخیراً هوش سازمانی یکی از سریع ترین مسیرهای توسعه فناوری اطلاعات معرفی شده است. پیش بینی ها حکایت از این دارد که در آینده سیستم های هوش سازمانی به سیستم هایی چون سیستم مدیریت روابط مشتری و سیستم برنامه ریزی منابع شرکت متصل شده و به شرکت و یا سازمان مزیت رقابتی ویژه ای خواهند داد (قربانی آذر، ۱۳۸۹). با توجه به این که نظام های آموزشی به طور اعم و دانشگاه ها به طور اخص با محیطی متلاطم و ناآرام و از لحاظ تحولات علمی و فن آوری با محیط پیچیده ای روبه رو هستند، تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای این سازمان ها را به خطر می اندازد، از این رو مدارس و دانشگاه ها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، نقاط قوت و ضعف خود را به طور دقیق تحلیل کنند، با تکیه بر نقاط قوت از فرصت ها استفاده نمایند و خود را برای مقابله با تهدیدها آماده سازند. این موضوع در قالب هوش سازمانی امکان پذیر است (کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۰).

آلبرخت هوش سازمانی را «ظرفیت و توان ذهنی سازمان برای انجام یک وظیفه یا اقدام مهم» می داند. هوش سازمانی دارای هفت بعد بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. وی معتقد است سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است، برای یک توسعه همه جانبه باید به طور مداوم در هر هفت بعد کلیدی فوق پیشرفت داشته باشد (کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۰).

هوش سازمانی را می توان از دو دیدگاه مورد توجه و بررسی قرار داد:

۱- هوش سازمانی به عنوان یک فرایند؛

۲- هوش سازمانی به عنوان نتایج فرایند یا حالت مربوطه.

وقتی هوش سازمانی به عنوان فرایند مورد توجه قرار گیرد بیانگر پیچیدگی های ناشی از تقابل، تجمع و هماهنگی هوش انسانی و فنی درون یک سازمان است. پیچیدگی تقابلی هوش سازمانی نشان دهنده رابطه میان انسان و مؤلفه های فنی سازمانی است. جمعی بودن هوش سازمانی به صورت سلسله مراتبی نمود می یابد که شامل دانش سطح فردی، گروهی و سازمانی

است. هماهنگی در نگاه به هوش سازمانی به عنوان یک فرایند، دارای نقشی مهم و محوری نسبت به ابعاد فرایندی تقابل و تجمع است. هوش سازمانی به عنوان نتیجه یک فرایند یا حالت، بیانگر کلیت و جامعیت قسمت ها و بخش های ساختار یافته و جهت دار اطلاعات است. هوش سازمانی که در چنین وضعیتی تولید می شود باید برای توانمند شدن توانایی های سامانه های اطلاعاتی حل مسائل سازمانی به شکل مناسب مورد استفاده قرار گیرد. هوش سازمانی، قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل است. در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل موثر پایه ایجاد دانش می باشد. از میان تعاریف ارائه شده در مورد هوش سازمانی، تعریف و مولفه هایی که آلبرخت از هوش سازمانی ارائه می کند، جامع به نظر می رسد. آلبرخت تعریف خود را مبتنی بر این استدلال می داند که هنگامی که افراد با هوش در یک سازمان جمع می شوند، ذهنی و کم هوشی جمعی گرایش پیدا می کنند و آن (هوش سازمانی) را به عنوان استعداد و ظرفیت در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان تعریف می کند. هفت مولفه هوش سازمانی مورد نظر آلبرخت عبارتند از:

۱. چشم انداز استراتژیک یا بینش راهبردی: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می شود؛
۲. سرنوشت مشترک: هنگامی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک می نمایند و تک تک افراد به صورت جبری، موفقیت سازمان را درک می کنند؛
۳. تمایل به تغییر: تغییر نشان دهنده چالش، کسب تجارب جدید و مهیج است. و به عبارت دیگر، شانس برای شروع کار و فعالیتی جدید می باشد؛

۴. روحیه: جدا از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با میل به اعطای بیش از حد استاندارد درگیر است؛
۵. همسویی و تجانس: افراد و گروه ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند. مسئولیت ها و مشاغل را تقسیم کنند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یک دیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند؛
۶. به کارگیری دانش: این روزها بیش از پیش، اقداماتی که منجر به پیروزی یا شکست در یک سازمان شده اند. اساساً به دانش کسب شده، تصمیم های درست آتی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده است، وابستگی دارد؛
۷. فشار عملکرد: در یک سازمان هوشمند هر یک از مجریان بایستی موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. اما این امر زمانی بیشترین اثر را خواهد داشت که تحت عنوان یک مجموعه خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد (کاشف و همکاران، ۱۳۸۸)

هوش یک سازمان، موجودیت آن سازمان نیست، بلکه اطلاعات تجزیه و تحلیل شده یک سازمان است. محرک های ارزشی، سه جزء اصلی هوش سازمانی را که در هر سازمانی وجود دارد، به وجود می آورند:

- ۱- هوش ارتباطات: درک این که چطور تعاملات بین دانش و معلومات کارکنان بر عملکرد سازمانی مؤثر است.
- ۲- هوش شایستگی: درک این که چطور توانایی ها و دانش تخصصی کارکنان بر عملکرد سازمانی مؤثر است.
- ۳- هوش ساختاری: درک این که چطور محیط زیرساختی سازمان بر عملکرد سازمانی مؤثر است (میرکمالی، ۱۳۸۹).

در این زمینه مطالعات و تحقیقاتی انجام گرفته که در پژوهش حاضر به برخی از آنها پرداخته شده است. صالحی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه های سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معناداری با مؤلفه های هوش سازمانی دارند. مؤلفه تفکر سیستمی از سازمان یادگیرنده بیشترین تأثیر را در هوش سازمانی دارد و مؤلفه های کاربرد دانش، سرنوشت مشترک و فشار عملکرد از مؤلفه های هوش سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را در سازمان یادگیرنده دارند و هم چنین نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد، رابطه سازمان یادگیرنده و سن با هوش سازمانی مثبت (مستقیم) بوده است و رابطه سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی منفی (معکوس) بوده است. یعنی هرچه ویژگی های سازمان یادگیرنده و سن بالاتر رفته و سابقه خدمت و میزان تحصیلات کاهش یافته، هوش سازمانی بالاتر رفته (به میزان ۱/۶۲ درصد) است.

جمال زاده و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی انجام دادند و به نتایج زیر دست یافتند: که ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد، کاربرد دانش و فشار عملکرد) در هر دو گروه آزمودنی ها با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. متغیرهای سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه به ترتیب در هر دو گروه درصد بیشتری از واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کرده اند. هم چنین نتایج مدل پیش بینی یادگیری سازمانی از طریق مؤلفه های هوش سازمانی نشان داد که میزان واریانس تبیین شده یادگیری سازمانی توسط متغیرهای سرنوشت مشترک، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد برابر ۰/۸۳ است، هم چنین میزان واریانس تبیین شده سرنوشت مشترک توسط متغیرهایی مانند: روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد برابر ۰/۶۱ است و میزان واریانس تبیین شده روحیه توسط متغیرهایی مانند: کاربرد دانش و فشار عملکرد برابر ۰/۵۰ است و در نهایت میزان واریانس تبیین شده کاربرد دانش توسط متغیر فشار عملکرد برابر ۰/۶۷ است.

صالحی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی در بین کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان (در مدارس پسرانه ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) به نتایج زیر دست یافتند: بین سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. و هم چنین بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه های سازمان یادگیرنده قادر به پیش بینی هوش سازمانی هستند و بیشترین سطح مؤلفه های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش رفسنجان به ترتیب مربوط به مؤلفه های قابلیت های شخصی، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، مدل های ذهنی، آرمان مشترک و بیشترین سطح مؤلفه های هوش سازمانی در آموزش و پرورش رفسنجان مربوط به سرنوشت مشترک، چشم انداز استراتژیک، روحیه، کاربرد دانش، اتحاد و توافق، میل به تغییر و فشار عملکرد می باشد.

بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی رودهن پرداختند. نتایج حاصل نشان داد که بین تک تک مؤلفه های هوش سازمانی (بیشتر اشتراک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با یادگیری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

عرفانی خانقاهی و جعفری (۱۳۸۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی انجام دادند، آنها به این نتیجه رسیدند که متغیرهای نهفته یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری به طور مستقیم و غیرمستقیم بر هوش سازمانی تأثیر می گذارد.

چی چنگ و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار هوش سازمانی و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد هنگامی که یادگیری سازمانی از کیفیت بالایی در سازمان برخوردار است، اعضای سازمان تمایل بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی دارند و از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند.

پژوهش سومچ و دراج زاوی^۲ (۲۰۰۴) نشان داد که رابطه مثبتی بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. مکانیزمهای یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری دو عامل پیش بینی کننده مهم رفتار شهروندی سازمانی هستند. یادگیری سازمانی در به حداکثر رساندن رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای متمرکز بر فرد و متمرکز بر سازمان در ارتباط است.

آلبرخت (۲۰۰۳) نشان داد که در بین مؤلفه های هوش سازمانی، کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در مؤلفه های سازمان یادگیرنده دارد و این می تواند بیانگر آن باشد که می توان با تقویت علائم کلیدی کاربرد دانش که شامل: فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده ها، مطالعه آخرین ایده ها توسط مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان، درک کامل مدیران و به طور کلی اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش و فرزاندگی است.

با توجه به مطالب ارائه شده در بالا و با توجه به نقش و اهمیتی که هوش سازمانی به خصوص در یادگیری سازمانی در بین سازمان های آموزشی دارد، ضرورت انجام چنین پژوهشی را ایجاب می کند. در واقع در این پژوهش پس از مطالعه مدل ها و مبانی نظری مختلف، مقالات متعدد، کتابها و منابع دیگر در این زمینه، عواملی به عنوان، عوامل مرتبط هوش سازمانی و یادگیری سازمانی شناسایی شده است و در واقع مسئله تحقیق به صورت سه فرضیه بیان شده است که: ۱- بین هوش سازمانی با میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان و مدیران زن رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بین جهت گیری استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد با میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان و مدیران زن رابطه معناداری وجود دارد. ۳- از طریق نمرات مقیاس های هوش سازمانی می توان مقدار یادگیری سازمانی دبیران و مدیران زن مدارس را پیش بینی نمود.

روش شناسی

با توجه به ماهیت پژوهش حاضر که بررسی رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در بین دبیران و مدیران زن مدارس مشکین شهر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ می باشد، پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد.

1. Chi-Cheng & et al
2. Somech & Drach Zahavy

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش متشکل از معلمان و مدیران زن مدارس شهرستان مشکین شهر بوده است. جامعه آماری پژوهش فوق برای معلمان برابر با ۴۸۰ نفر و برای مدیران برابر با ۵۰ نفر بوده است که براساس جدول مورگان ۲۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری برای معلمان و ۴۴ نفر به عنوان نمونه آماری برای مدیران به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش شامل دو پرسش نامه به شرح زیر بوده است: پرسش نامه هوش سازمانی: هوش سازمانی نخستین بار در سال ۲۰۰۳ میلادی توسط آلبرخت طراحی شده و از ۴۶ سوال تشکیل یافته است. پاسخ های این پرسش نامه در طیف ۵ درجه ای به صورت (کاملاً مخالف، مخالف، تا حدودی موافق، موافق، کاملاً موافق) تشکیل شده است. پایایی و روایی این پرسش نامه در تحقیق جمال زاده و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی؛ برابر ۰/۸۳ تعیین گردید.

پرسش نامه یادگیری سازمانی: پرسش نامه یادگیری سازمانی در هفت بعد (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، استراتژی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان و ساختار سازمانی)، بر مبنای همان طیف هفت گزینه ای نیف ولی در ۲۱ گویه تنظیم شده است. پاسخ های این سؤال های این پرسش نامه بر مبنای طیف هفت گزینه ای تنظیم شده است. برای محاسبه میزان پایایی پرسش نامه فوق، این پرسش نامه بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه اجرا شد و پس از تحلیل با نرم افزار SPSS^۱ ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد که نشان از پایایی بالای این پرسش نامه دارد.

روش شناسی

به منظور تجزیه و تحلیل داده های گرد آوری شده، روش های آماری توصیفی: جدول توزیع فراوانی و درصد ها، محاسبه شاخص های گرایش مرکزی و انحرافی اعم از میانگین، میانه، انحراف معیار، واریانس به کار گرفته شد و در تحلیل استنباطی داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و بهره گیری از روشهای آزمون ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و هم چنین نتایج رگرسیون چند گانه جهت تعیین رابطه بین متغیر های تحقیق استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین هوش سازمانی با میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان و مدیران زن

ردیف	هوش سازمانی	یادگیری سازمانی
۱	۰/۰۲۲	۱
۲	۰/۸۱۲	سطح معناداری دوطرفه
۳	۲۵۷	۲۵۷ فراوانی
۴	۱	۰/۰۲۲ ضریب همبستگی پیرسون
۵	۰/۸۱۲	سطح معناداری دوطرفه
۶	۲۵۷	۲۵۷ فراوانی

به منظور بررسی رابطه بین جهت گیری استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد با میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان و مدیران زن که در قالب فرضیه دوم پژوهش مطرح شده است، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل از محاسبه آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است. براساس داده های جدول شماره ۲ و ضریب همبستگی محاسبه شده با توجه به سطح معناداری ها با میزان $(\alpha=0/05)$ حاصله در مورد هر یک از متغیرهای مورد بررسی در پژوهش نشان می دهد که بین هر یک از مؤلفه های هوش سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین در تمامی موارد فرض صفر رد شده و فرض تحقیق تایید می گردد.

جدول ۲: آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش سازمانی با یادگیری سازمانی

ردیف	یادگیری سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری دوطرفه	فراوانی
۱	جهت گیری استراتژیک	۰/۰۸۴	۰/۴۰۴	۲۵۷
۲	سرنوشت مشترک	۰/۰۶۷	۰/۵۰۷	۲۵۷
۳	میل به تغییر	۰/۱۰۸	۰/۲۸۶	۲۵۷
۴	روحیه	-۰/۰۰۸	۰/۹۳۷	۲۵۷
۵	اتحاد و توافق	-۰/۱۲۳	۰/۲۲۳	۲۵۷
۶	کاربرد دانش	-۰/۰۰۷	۰/۹۴۵	۲۵۷
۷	فشار عملکرد	۰/۱۶۷	۰/۰۶۳	۲۵۷

به منظور بررسی این که از طریق نمرات مقیاس های هوش سازمانی می توان مقدار یادگیری سازمانی دبیران و مدیران زن مدارس را پیش بینی نمود. که در قالب فرضیه سوم پژوهش مطرح شده است، از رگرسیون چندگانه و به روش هم زمان

استفاده شده است که نتایج حاصل از محاسبه آن در در جداول شماره ۴ و ۵ ارائه شده است. بدین ترتیب که متغیرهای پیش بین (مؤلفه های هفت گانه هوش سازمانی) به طور هم زمان وارد معادله شده اند و میزان یادگیری سازمانی دبیران و مدیران زن مدارس مشخص شده است. بدین معنا که از بین خرده مقیاس های هوش سازمانی، میل به تغییر را مناسب ترین مؤلفه در جهت یادگیری سازمانی می توان در نظر گرفت که میزان ۷۶٪ از کل واریانس موجود در یادگیری سازمانی را به تنهایی پیش بینی می نماید.

نتایج حاصل حاکی از آن است که در سطح معناداری ($p \leq 0/01$) متغیرهای توضیحی چشم انداز استراتژیک در مدیران و دبیران هر یک حدود ۴۸٪؛ سرنوشت مشترک مدیران ۴۲٪ و دبیران ۵۲٪؛ میل به تغییر مدیران ۵۸٪ و دبیران ۷۹٪؛ اتحاد و توافق مدیران ۵۲٪ و دبیران ۷۹٪؛ روحیه مدیران ۴۹٪ و دبیران ۳۲٪؛ کاربرد دانش مدیران ۴۸٪ و دبیران ۵۴٪ و فشار عملکرد مدیران ۵۷٪ و دبیران ۳۳٪ از تغییرات یادگیری سازمانی را تبیین می کنند. هم چنین در سطح معناداری ($p \leq 0/01$) از میان متغیرهایی که به طور هم زمان تحلیل شده اند، متغیرهای توضیحی بر یادگیری سازمانی به شرح ذیل تأثیر دارند؛

متغیر چشم انداز استراتژیک در مدیران و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/69$ و $\text{sig} = 0/000$) دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

متغیر سرنوشت مشترک مدیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/65$ و $\text{sig} = 0/000$) و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/76$) و $\text{sig} = 0/000$ دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

متغیر میل به تغییر مدیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/76$ و $\text{sig} = 0/000$) و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/89$ و $\text{sig} = 0/000$) دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

متغیر اتحاد و توافق مدیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/75$ و $\text{sig} = 0/000$) و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/57$) و $\text{sig} = 0/000$ دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

متغیر روحیه مدیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/70$ و $\text{sig} = 0/000$) و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/74$ و $\text{sig} = 0/000$) دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

متغیر کاربرد دانش مدیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/69$ و $\text{sig} = 0/000$) و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/73$ و $\text{sig} = 0/000$) دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

متغیر فشار عملکرد مدیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/76$ و $\text{sig} = 0/000$) و دبیران؛ با ضریب تأثیر ($\beta = 0/76$ و $\text{sig} = 0/000$) دارای تأثیر مثبت بر یادگیری سازمانی می باشد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون (پیش بینی متغیر یادگیری سازمانی بر اساس هوش سازمانی)

ردیف	شاخص ها	گروه	منبع تغییر	مجموع	درجه	میانگین	F مشاهده	سطح
	ابعاد			مجذورات	آزادی	مجذورات	شده	معناداری
		رگرسیون		۲۳۴۵۶/۸۷	۱	۲۳۴۵۶/۸۷		
	دبیران	باقیمانده		۱۷۱۵۶/۷۳	۲۱۲	۱۱۲/۱۲۴		

بهار ۱۳۹۳		فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی / سال نهم، شماره دو (مسلسل ۳۴)				
۰/۰۰۰	۰/۰۹۲	۲۱۳	۴۰۶۱۲/۱۶۰	کل		
		۲۱۳۴۵/۶۵۴	۱	۲۱۳۴۵/۶۵۴	رگرسیون	چشم انداز
		۱۰۷/۹۶۳	۴۳	۱۷۵۴۶/۵۳۴	مدیران باقیمانده	استراتژیک
۰/۰۰۰	۱۹۸/۱۹۶	۴۴	۳۸۸۹۱/۱۱۸۸	کل		
		۲۸۷۵۳/۵۶۴	۱	۲۸۷۵۳/۵۶۴	رگرسیون	
		۶۷/۶۴۵	۲۱۲	۱۰۴۳۳/۰۴۵	دبیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۳۷۸/۸۹۱	۲۱۳	۱۳۳۰۸/۶۰۹	کل		
		۲۸۶۵۴/۵۳۲	۱	۲۸۶۵۴/۵۳۲	رگرسیون	سرنوشت
		۸۲/۶۷۴	۴۳	۱۲۳۵۶/۵۶۰	مدیران باقیمانده	مشترک
۰/۰۰۰	۳۷۶/۷۶۲	۴۴	۴۱۰۱۰/۵۸۸	کل		
		۲۷۸۶۵/۵۶۷	۱	۲۷۸۶۵/۵۶۷	رگرسیون	
		۸۵/۷۳۴	۲۱۲	۱۲۷۷۵/۳۴۱	دبیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۳۴۱۷۵/۹۴۵	۲۱۳	۴۰۶۴۰/۹۰۸	کل		
		۲۷۱۵۴/۷۰۹	۱	۲۷۱۵۴/۷۰۹	رگرسیون	میل به تغییر
		۷۹/۷۲۱	۴۳	۱۳۴۵۷/۵۶۱	مدیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۳۴۵/۹۵۶	۴۴	۴۰۶۱۱/۱۲۷۰	کل		
		۲۲۴۷۶/۴۵۳	۱	۲۲۴۷۶/۴۵۳	رگرسیون	
		۱۲۰/۷۶۵	۲۱۲	۱۸۷۶۱/۸۷۵	دبیران باقیمانده	روحیه
۰/۰۰۰	۱۸۲/۷۵۴	۲۱۳	۴۱۲۳۷/۱۳۲۸	کل		
		۲۴۳۲۲/۴۳۲	۱	۲۴۳۲۲/۴۳۲	رگرسیون	
		۱۰۰/۴۳۲	۴۳	۱۶۷۳۲/۵۴۳	مدیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۲۴۲/۶۳۲	۴۴	۴۱۰۵۴/۹۷۵	کل		
		۲۱۴۳۲/۴۳۱	۱	۲۱۴۳۲/۴۳۱	رگرسیون	
		۱۲۳/۶۴۳	۲۱۲	۱۸۷۶۵/۸۹۰	دبیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۱۷۱/۷۵۳	۲۱۳	۴۰۱۹۷/۱۳۲۱	کل		
		۲۰۴۴۳/۵۲۳	۱	۲۰۴۴۳/۵۲۳	رگرسیون	کاربرد دانش
		۱۲۳/۱۹۷۰	۴۳	۲۰۵۶۴/۴۳۲	مدیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۱۶۳/۸۲۳	۴۴	۴۱۰۰۷/۹۵۵	کل		
		۱۵۶۳۲/۳۴۲	۱	۱۵۶۳۲/۳۴۲	رگرسیون	
		۱۶۳/۵۳۴	۲۱۲	۲۴۳۶۷/۲۳۴	دبیران باقیمانده	
۰/۰۰۰	۹۳/۰۹۸	۲۱۳	۳۹۹۹/۵۷۶	کل		
						فشار عملکرد

		۲۲۴۵۳/۴۳۱	۱	۲۲۴۵۳/۴۳۱	رگرسیون				
		۱۱۱/۵۴۲	۴۳	۱۸۸۹۳/۴۸۷	باقیمانده	مدیران			
۰/۰۰۰	۱۹۷/۶۴۳		۴۴	۴۱۳۴۵/۹۱۲	کل				
		۲۱۱۴۵/۰۰۲	۱	۲۱۱۴۵/۰۰۲	رگرسیون	دبیران			۷
		۱۱۹/۳۳۵	۲۱۲	۱۹۴۳۲/۱۶۳	باقیمانده		اتحاد و توافق		
۰/۰۰۰	۱۸۳/۱۷۶		۲۱۳	۴۰۵۷۷/۱۶۵	کل				
		۲۱۰۶۴/۹۲۰	۱	۲۱۰۶۴/۹۲۰	رگرسیون	مدیران			
		۱۲۵/۲۳۱	۴۳	۲۱۱۷۶/۴۲۳	باقیمانده				
۰/۰۰۰	۱۶۵/۰۷۶		۴۴	۴۲۲۴۱/۳۴۳	کل				

نتایج حاصل از تحلیل اطلاعات جدول شماره ۳ نشان می دهد که مقدار (Sig) در تمامی ابعاد هوش سازمانی برابر با ۰/۰۰۰ است. بنابراین فرض رگرسیون معنادار نیست: فرض صفر را با اطمینانی بالاتر از ۰/۹۹ رد می کنیم.

جدول ۴: ضرایب همبستگی تحلیل رگرسیون مربوط به ابعاد هوش سازمانی و یادگیری سازمانی

R2	R	سطح معناداری	مقدار t مشاهده شده	بتا	انحراف معیار	B	منبع تغییر	گروه	شاخص ابعاد	ردیف
		۰/۰۰۰	۹/۷۵۶		۴/۵۴۳	۳۹/۳۲۱	مقدار ثابت	دبیران	چشم انداز	۱
۰/۴۸۳	۰/۶۹۵	۰/۰۰۰	۱۳/۴۹۰	۰/۶۹۵	۰/۱۶۲	۲/۲۳۹	باقیمانده		استراتژیک	
		۰/۰۰۰	۱۰/۷۰۹		۴/۷۸۰	۴۵/۷۳۶	مقدار ثابت	مدیران		
۰/۴۸۶	۰/۶۹۹	۰/۰۰۰	۱۴/۵۶۰	۰/۶۹۹	۰/۱۳۶	۲/۷۵۴	باقیمانده			
		۰/۰۰۰	۶/۷۸۰		۳/۷۸۹	۲۸/۳۷۶	مقدار ثابت	دبیران	سرنوشت	۲
۰/۵۸۳	۰/۷۶۴	۰/۰۰۰	۱۸/۵۷۶	۰/۷۶۴	۰/۱۹۳	۳/۵۶۷	باقیمانده		مشترک	
		۰/۰۰۰	۱۱/۹۷۷		۳/۴۲۱	۳۵/۵۹۸	مقدار ثابت	مدیران		
۰/۴۲۹	۰/۶۵۵	۰/۰۰۰	۱۸/۳۶۷	۰/۶۵۵	۰/۱۳۲	۲/۷۱۰	باقیمانده			
		۰/۰۰۰	۱۰/۷۷۵		۳/۷۶۹	۳۸/۴۵۵	مقدار ثابت	دبیران	میل به	۳

فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی / سال نهم، شماره دو (مسلل ۳۴)		بهار ۱۳۹۳							
تغییر	باقیمانده	۲/۵۶۷	۰/۱۳۲	۰/۸۹۰	۱۷/۲۲۹	۰/۰۰۰	۰/۸۹۰	۰/۷۹۲	۰/۸۹۰
مدیران	مقدار	۴۰/۷۸۵	۳/۵۷۶	۰/۰۰۰	۱۰/۳۴۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
	ثابت								
	باقیمانده	۲/۹۰۶	۰/۱۲۹	۰/۷۶۳	۱۷/۶۰۸	۰/۰۰۰	۰/۷۶۳	۰/۵۸۲	۰/۷۶۳
دبیران	مقدار	۴۲/۳۴۵	۳/۷۲۱	۰/۰۰۰	۹/۷۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
اتحاد و	ثابت								
توافق	باقیمانده	۲/۵۶۰	۰/۱۲۳	۰/۸۹۳	۱۱/۹۷۴	۰/۰۰۰	۰/۸۹۳	۰/۷۹۷	۰/۸۹۳
مدیران	مقدار	۴۲/۴۳۲	۳/۸۴۵	۰/۰۰۰	۹/۶۵۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
	ثابت								
	باقیمانده	۲/۷۸۰	۰/۱۹۷	۰/۷۲۸	۱۳/۹۵۶	۰/۰۰۰	۰/۷۲۸	۰/۵۲۹	۰/۷۲۸
دبیران	مقدار	۳۲/۷۶۵	۴/۳۲۱	۰/۰۰۰	۷/۶۵۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
روحیه	ثابت								
	باقیمانده	۲/۷۴۳	۰/۱۷۹	۰/۷۴۵	۱۳/۷۶۲	۰/۰۰۰	۰/۷۴۵	۰/۳۲۰	۰/۱۷۹
مدیران	مقدار	۳۵/۷۹۳	۳/۴۲۵	۰/۰۰۰	۷/۳۳۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
	ثابت								
	باقیمانده	۲/۲۳۰	۰/۱۹۹	۰/۷۰۴	۱۲/۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۷۰۴	۰/۴۹۵	۰/۷۰۴
دبیران	مقدار	۴۹/۷۸۳	۲/۶۹۰	۰/۰۰۰	۱۱/۳۳۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
کاربرد	ثابت								
دانش	باقیمانده	۲/۱۲۰	۰/۱۹۷	۰/۷۳۷	۱۳/۲۸۸	۰/۰۰۰	۰/۷۳۷	۰/۵۴۳	۰/۷۳۷
مدیران	مقدار	۵۰/۳۲۰	۲/۶۵۷	۰/۰۰۰	۱۲/۸۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
	ثابت								
	باقیمانده	۲/۱۲۱	۰/۱۸۹	۰/۶۹۹	۱۲/۷۵۳	۰/۰۰۰	۰/۶۹۹	۰/۴۸۸	۰/۶۹۹
دبیران	مقدار	۴۷/۲۳۴	۴/۶۷۳	۰/۰۰۰	۱۰/۶۷۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
فشار	ثابت								
عملکرد	باقیمانده	۲/۴۶۷	۰/۲۰۵	۰/۵۷۶	۱۰/۳۲۰	۰/۰۰۰	۰/۵۷۶	۰/۳۳۱	۰/۵۷۶
مدیران	مقدار	۴۳/۹۰۴	۳/۶۴۳	۰/۰۰۰	۱۱/۷۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
	ثابت								
	باقیمانده	۲/۵۷۸	۰/۱۶۹	۰/۷۵۸	۱۳/۰۶۵	۰/۰۰۰	۰/۷۵۸	۰/۵۷۴	۰/۷۵۸

بحث و نتیجه گیری:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در بین دبیران و مدیران زن مدارس مشکین شهر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ طراحی و اجرا شد. یافته های این پژوهش با توجه به سؤال های مطرح شده در

پژوهش نشان داد که بین دو متغیر (یادگیری سازمانی با هوش سازمانی) رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین در مورد رابطه بین مؤلفه های هوش سازمانی و یادگیری سازمانی می توان چنین عنوان نمود که بین هریک از مؤلفه های هوش سازمانی (جهت گیری استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد) با یادگیری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. یعنی مؤلفه های هوش سازمانی تبیین کننده مناسبی برای یادگیری سازمانی هستند و می توان جهت ارتقا یادگیری سازمانی از این مؤلفه ها استفاده نمود. و از میان مؤلفه های هوش سازمانی مؤلفه میل به تغییر دارای بیشترین همبستگی با یادگیری سازمانی است که این امر بیان کننده این مطلب است؛ افرادی که خواهان یادگیری بیشتری هستند و تمایل بیشتری به یادگیری دارند تلاش بیشتری دارند تا تغییرات در خود و محیط اطراف خود، ایجاد کنند لذا این امر مؤید این مطلب است که میل به تغییر منجر به یادگیری بیشتر در جهت انطباق و همسازي با تغییرات صورت گرفته که این انطباق و همسازي جز به وسیله یادگیری در سازمان و به خصوص یادگیری سازمانی ایجاد نخواهد شد. یادگیری سازمانی خود می تواند زمینه لازم را در جهت بسترسازی مناسب و ایجاد زمینه لازم در حفظ و بقای سازمان در دنیای رقابتی کنونی و به خصوص در زمینه کاربرد در آموزش و پرورش و آموزش عالی شود، لذا می توان میل به تغییر را مناسب ترین مؤلفه در جهت یادگیری سازمانی در نظر گرفت که میزان ۷۶٪ از کل واریانس موجود در یادگیری سازمانی را به تنهایی تبیین می نماید.

این نتایج با یافته های مطالعاتی که در این زمینه وجود دارد به طور غیر مستقیم همسو می باشد، مطالعاتی هم چون پژوهش صالحی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه های سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معناداری با مؤلفه های هوش سازمانی دارند. مؤلفه تفکر سیستمی از سازمان یادگیرنده بیشترین تاثیر را در هوش سازمانی دارد و مؤلفه های کاربرد دانش، سرنوشت مشترک و فشار عملکرد از مؤلفه های هوش سازمانی به ترتیب بیشترین تاثیر را در سازمان یادگیرنده دارند و نتایج پژوهش نشان داد بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد و هم چنین نتایج پژوهش نشان داد، رابطه سازمان یادگیرنده و سن با هوش سازمانی مثبت (مستقیم) بوده است و رابطه سابقه خدمت و میزان تحصیلات با هوش سازمانی منفی (معکوس) بوده است یعنی هر چه ویژگی های سازمان یادگیرنده و سن بالاتر رفته و سابقه خدمت و میزان تحصیلات کاهش یافته، هوش سازمانی بالاتر رفته (به میزان ۱/۶۲ درصد) است. بنی سی و ملک شاهی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش سازمانی با سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی رودهن پرداختند. نتایج حاصل نشان داد که بین تک تک مؤلفه های هوش سازمانی (بینش اشتراک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با یادگیری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. جمال زاده و همکاران (۱۳۸۸) صالحی و همکاران (۱۳۹۰) عرفانی خانقاهی و جعفری (۱۳۸۱) و پژوهش چی چنگ و همکاران^۱ (۲۰۱۱) که به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رفتار هوش سازمانی و تعهد سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد هنگامی که یادگیری سازمانی از کیفیت بالایی در سازمان برخوردار است، اعضای سازمان تمایل بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی دارند و از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند. پژوهش سومج و دراج زاوی (۲۰۰۴) نشان داد که رابطه مثبتی بین یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. مکانیزم های

یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری دو عامل پیش بینی کننده مهم رفتار شهروندی سازمانی هستند. یادگیری سازمانی در به حداکثر رساندن رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای متمرکز بر فرد و متمرکز بر سازمان در ارتباط است. آلبرخت (۲۰۰۳) نشان داد که در بین مؤلفه های هوش سازمانی کاربرد دانش بیشترین تاثیر را در مؤلفه های سازمان یادگیرنده دارد و این می تواند بیانگر آن باشد که می توان با تقویت علائم کلیدی کاربرد دانش که شامل فرهنگ اشتراک دانش، قدردانی مدیران از دانش کارکنان، مرزهای نفوذپذیر در برابر ایده ها، مطالعه آخرین ایده ها توسط مدیران، یادگیری و شکوفایی کارکنان، درک کامل مدیران و به طور کلی اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانش و فرزانی است.

با توجه به یافته های این پژوهش به منظور بهبود هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین مدیران و مدیران پیشنهادت زیر ارائه می شود: تقویت روحیه تغییرگرایی در میان معلمان و پرورش مهارت های مدیریت تغییر و تحول در مدیران و مسئولان سازمان از طریق آموزش های کوتاه مدت، فراهم ساختن ساز و کارهای مناسب برای بازنگری، اصلاح و تغییر روش ها و فرایندهای کاری، پرورش روحیه انتقادپذیری در معلمان و مدیران و آموزش شیوه های تفکر انتقادی. تقویت حافظه سازمانی با استفاده از مدل های موجود به منظور ثبت و ضبط وقایع و رویدادهای سازمان و امکان بازیابی و استفاده به موقع از دانش موجود. ایجاد مدیریت دانش در سطوح متفاوت به منظور شناسایی، خلق، اعتبار بخشی، توزیع و به کارگیری دانش سازمانی. بازنگری در ساختار سازمان و طراحی ساختار مسطح و شبکه ای به منظور افزایش یادگیری سازمانی، قابلیت انطباق و سازگاری در سازمان و تسهیل تصمیم گیری.

از محدودیت های پژوهش حاضر، محدودیت در نحوه پاسخ گویی آزمودنی ها: گرچه پاسخ دهندگان تحقیق حاضر مدیران آموزشی و معلمان هستند که قطعاً با آموزش و پژوهش ارتباط مستقیم داشته و آگاهی زیادی در این خصوص دارند، اما ممکن است آنها به دلایل گوناگون از جمله مشغله زیاد و عدم تمایل به پاسخ گویی و نظایر آنها نتوانند پاسخگو باشند. همین امر با عدم دقت و صحت در گردآوری اطلاعات همراه باشد. این وضعیت به طور کامل خارج از کنترل محقق بوده. و در تفسیر نتایج به این وضعیت نیز باید توجه کرد. متأسفانه فرهنگ تحقیق در کشور ما هنوز جایگاه خاص خود را پیدا نکرده و به همین دلیل محقق در اجرای تحقیق با عدم همکاری بعضی از مدیران آموزشی و معلمان روبرو گردید.

منابع

فارسی

- جمال زاده، م؛ غلامی، ی؛ سیف، م ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگوی جهت ارتقا یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. تابستان ۱۳۸۸.
- جوآنمرد، ح ال؛ سخایی، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مهارت های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی. فصلنامه بصیرت، سال شانزدهم، شماره ۴۴، پاییز ۱۳۸۸.
- حاجی پور، ب؛ نظرپور کاشانی، ح. (۱۳۸۹). اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی (طبق مدل کوئین) بر مبنای میزان اثرگذاری آن ها بر یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت های زیر مجموعه هولدینگ سرمایه گذاری غدیر). فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره اول. بهار و تابستان ۱۳۸۹.

خانعلیزاده، ر؛ کردنائیچ، ا؛ فانی، ع؛ مشبکی، ا. (۱۳۸۹). **رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد**

مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳.

دلاو، ع. (۱۳۸۶) **مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی**. تهران: انتشارات رشد.

شریفی، ا؛ اسلامی، ف. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و**

اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت

آموزشی. سال اول، شماره ۲. زمستان ۸۷

صالحی، م؛ قلتاش، ع؛ جباری، ع. (۱۳۹۰). **ارتباط بین ادراک کارکنان از سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی**

در آموزش و پرورش شهرستان رفسنجان. فصلنامه روانشناسی تربیتی. زمستان ۱۳۹۰.

صالحی، م؛ قلتاش، ع؛ جباری ظهیرآبادی، ع. (۱۳۹۱). **ارتباط سازمان یادگیرنده با هوش سازمانی**. فصلنامه رهیافتی

نو در مدیریت آموزشی. پاییز ۱۳۹۱.

عرفانی خانقانی، س. (۱۳۸۱). **فرایند مدیریت دانش از یادگیری سازمانی تا حافظه سازمانی**. مجله مدیریت و

توسعه. شماره ۱۲.

علامه، س م؛ مقدمی، م. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی:**

واحد نیروی محرکه شرکت ایران خودرو. پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی. سال دهم، شماره ۱

(پیاپی ۳۸)، نیمه اول ۸۹

قربانی آذر، محمد (۱۳۸۹). **مدیریت دانش و جایگاه آن در هوش سازمانی**. اولین همایش هوش سازمانی و هوش

کسب و کار.

قربانی زاده، وجه الله و مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). **طراحی الگویی برای تعیین سطح یادگیرندگی سازمان ها:**

شرکت های قطعه سازی خودرو. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۴.

کاشف، م م؛ سیدعامری، م ح؛ خدادادی، م ر؛ احمدی، ا. (۱۳۸۸). **ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش**

در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی. پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۲۴، پاییز ۱۳۸۸.

کیوان آرا، م؛ یزدخواستی، ع؛ بهرامی، س؛ مسعودیان، ی. (۱۳۹۰). **رابطه مولفه های مدیریت دانش و هوش**

سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، شماره ۵.

مارکوارت، (۱۳۸۵). **ایجاد سازمان یادگیرنده؛ توسعه عناصر پنجگانه برای یادگیری سازمانی؛ (ترجمه**

محمدرضا زالی؛ تهران: انتشارات دانشگاه تهران مرکز کارآفرینی.

میرکمالی، ک س. (۱۳۸۹). **شناسایی و مدل سازی هوش سازمانی از اطلاعات کسب و کار**. ماهنامه تدبیر شماره

۲۱۸

نادی، م ع، بختیارنصرآبادی، ح؛ فرهمندپور، م. (۱۳۸۹). **تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح**

یادگیری سازمانی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸. فصلنامه

علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۱۱. پاییز ۱۳۸۹.

انگلیسی

- Bennet, A. and Bennet. D. (2008), **The Partnership between Organizational Learning based on Knowledge Management**. *Journal of state of development*, vol 11 (4), 4-59.
- Chi- Chang, C., Meng-Chen, T., and Meng-Shan,T. (2011), **The Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitments of Organizational Members Influences the Effects of Organizational Learning**. *International Journal of Trade , Economics and Finance*, Vol.,No.1,PP.8-9.
- Cyert, R., March, J. (1963), **A Behavioral theory of the Frim**, Englewood Cliffs (NJ) Prentice-Hall. New York, Oxford university press
- Costanzo, L.A; Tzompa, V., (2008). **Enhancing Organizational Learning in Teams: Has the Middle Manager Got a Rol?** , *International journal of educational management*, vol 14 (3-4)PP.146-164.
- Daft, R. L and Weick, K. E., (1984), **Toward a Model of Organizations as Interpretation Systema**, *Academic Management Review*, vol 9(2)PP. 284-295.
- Cangelosi, V.E and Dil, W. R, (1965), **Organizational Learning Observations Toward a Theory, Adm.** *International Journal of Educational Management*, vol 10 (175), PP.20- 30.
- Nonaka, I., (1994), **Dynamic Theory of Organizational knowledge Creation**. *Organizational Science*, vol 5 (1) PP.14-37.
- Skervlavaj, M., Stemberger, M., Skrijar, R., and Dimovski, V., (2007), **Organizational Learning Culture- The Missing Link between Business Process Change and Organizational Performance**; *International Journal of Production Economics*, vol 11 (4), 4-59.
- Tempelton, C., Lewis Brucer R., and Snuder A., (2002). **Development of a Organization Learning Construst**. *Journal of Management Information Systems*, vol 19 (2) PP.146-164.
- Rodriguez, S., Perez, J., delval, M., (2003), **an empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances**.*Journal of The Learning Organization*.Vol: 10 (3), p 140.
- Costanzo, L., Tzompa, V., 2008, **Enhancing Organizational Learning in Teams: Has The Middle Manager Got a Rol?** *International journal of educational management*, 14 (3-4) PP.146-164.
- Sanchez, R., 2005, **Knowledge Management and Organizational Learning: Fundamental Concepts for Theory and Practice**. Available from: <http://www.cs.aau.dk/pan/sympspk/mat/ksharing.ppt> [Accessed March 12 2006].
- Skervlavaj, M., Stemberger, M., Skrijar, R., and Dimovski, V., 2007, **“Organizational Learning Culture- The Missing Link between Business Process Change and Organizational Performance”**; *International Journal of Production Economics*, No, 106.
- Tempelton, F., Lewis B., and Snuder, A., (2002), **Development of a Organization Learning construst**. *Journal of Management Information Systems*, Vol: 19 (3) , p 175.

- Rodriguez, S., Perez, J., delval, M., (2003), **An Empirical Study about the Effect of Cultural Problematic on Organizational Learning in Alliances.** *Journal of The Learning Organization*. Vol: 10 (3), p 140.
- Sanchez, R., (2005), **Knowledge Management and Organizational Learning: Fundamental Concepts for Theory and Practice.** Available from: <http://www.cs.aau.dk/pan/sympspk/mat/ksharing.ppt> [Accessed March 12 2006].
- Gomez, J., Lorente, C., and Valle Caprera, R, (2005), **Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurment,** *Journal of Business Research.* Vol: 58pp. 715-725.
- Huber, G., (1999), **Organizational Learning: The Contributing Processes and the Litratures,** *Organizational Science* Vol: 2 (1), pp 88-115.
- Levit, B and March, J, (1988), **Organizational Learning Annual review Sosiology** Vol: 14 (1), pp 319-340
- Nelson, R., and Winter, S., (1982), **An Evolutionary Theory of Economic Change,** Cambridge: Belknap Press.
- Yeung, A.K., Ulrich, D. O., Nason S.W and Glinow, M., (1999), **Organizational Learning Capability,** New York, Oxford university press.
- Zhang, L., Tian. Y, Zhongying, A, (2009), **A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, School of Management, Harbin Institute of Technology, China.** *international journal of educational management,* 18 (34)PP.140-141.