

تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان شرکت بیمه پارسیان

حجت طاهری گودرزی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۰۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۰۵

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان در شرکت بیمه پارسیان انجام شد. روش پژوهش بر مبنای گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی انتخاب شد. جامعه آماری پژوهش را ۲۶۰ نفر از کارکنان شرکت بیمه پارسیان تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران، ۱۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصافی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳)، یادگیری سازمانی نیغه (۲۰۰۱)، و خودتوسعه‌ای کارکنان جورج و سینگ (۲۰۰۹) استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها از طریق آزمون رگرسیون خطی ساده و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نشان داد که هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، به‌کارگیری دانش، و فشار عملکرد) با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، خودتوسعه‌ای کارکنان، هوش سازمانی، شرکت بیمه.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد (نویسنده مسئول)،

۱. مقدمه

در محیطی که نشانه‌های اصلی آن توسعه روزافزون دانش و فناوری است، حیطه‌های کسب‌وکار شکل سنتی خود را از دست داده است و در اشکال نوینی ظاهر می‌شوند؛ این شرایط، محیط کسب‌وکار را به محیطی رقابتی و پر از چالش تبدیل کرده و الگوهای جدیدی را طلب کرده است. در الگوهای جدید کسب‌وکار، بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی، توان یادگیری است. بر این اساس، سازمانهایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند (حاجی‌پور و نظریور کاشانی، ۱۳۸۹). در واقع، در سناریوی کنونی جهانی‌سازی، سازمانها نه تنها در تصویر و ارزشهای خود، بلکه در تغییرات رفتاری، ساختاری، و تکنولوژیکی باید رقابتی و پویا باشند. این شرایط نیاز به نگرشهای جدید و استراتژیهای نوآورانه، و نیاز سازمان به تجدید روشهای خود به منظور عملکرد بهتر دارد (Haase et al., 2015).

برای اولین بار، یادگیری سازمانی^۱ به‌عنوان یک واکنش سریع به این تغییرات محیطی ظهور کرد (Santos-Vijande et al., 2012; Berghman et al., 2013). هدف در چنین رویکردی تلاش برای پرورش کارکنانی خلاق، با انگیزه‌های درونی متمایل به یادگیری و بهبود، و همچنین توانمند در ایجاد همسویی بین اهداف شخصی با اهداف سازمانی است (Yaşlıoğlu et al., 2014). اگرچه اثربخشی یادگیری سازمانی به عملکرد فرد کارکنان، به اشتراک‌گذاری دانش برای یادگیری در محیط کار و حمایت سازمان از محیط کار یادگیری، بستگی دارد (Tam and Gray, 2016).

البته باید توجه داشت که سازمانهای امروزی در راستای یادگیری سازمانی با چالشهای زیادی مواجه هستند که توجه به فرایندهای تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی می‌تواند ضروری باشد و یکی از این فرایندها هوش سازمانی^۲ است. در این رابطه

-
1. Organisational Learning
 2. Organisational Intelligence

سیمیک^۱ (۲۰۰۵) اشاره می‌کند که افراد و سازمانهایی که دارای هوش سازمانی بالاتری هستند، در زمینه‌های درک مشکل، فهم دانش و بهبود عملکرد در مقایسه با سازمانهای دیگر موفق‌ترند (Bahrami et al., 2016). سیلبر و کرنی^۲ (۲۰۰۹) معتقدند برای گسترش عملکرد سازمانی، کارکنان نیاز به تخصصهای عمیق در زمینه کاری خود دارند؛ که این امر مستلزم تجربه در محیط کار و همچنین تقویت هوش سازمانی است. لذا سازمانهای پویا اقداماتی را برای برنامه‌ریزی استراتژیک، بالابردن فرهنگ همکاری و تواناییهای یادگیری انجام می‌دهند (Sabounchi et al., 2014). به طور کلی، نتایج تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد ماهیت یادگیری و شیوه‌ای که بر اساس آن یادگیری در سازمان رخ می‌دهد، به شدت به هوش سازمانی وابسته است (Yolles, 2005).

یافته‌های حاصل از مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهد که هوش سازمانی به واسطه عوامل متفاوت سازمانی باعث تقویت یادگیری سازمانی می‌شود که یکی از این عوامل خودتوسعه‌ای کارکنان^۳ است. در واقع، توسعه کارکنان عموماً از طریق سه مکانیزم اتفاق می‌افتد که عبارت‌اند از: آموزش رسمی، تکالیف شغلی، و خودتوسعه‌ای. در حالی که آموزشهای رسمی به‌عنوان یک عامل مهم در فرایندهای توسعه کارکنان مطرح شده‌اند؛ اما فرایند پر هزینه‌ای هستند و نوعاً باعث تعطیلی موقت سیاستهای کاری شده و انتقال آموزشی محدودی دارند. بر این اساس، سازمانهای امروزی تمرکز خود را بیشتر بر فرایندهای خودتوسعه‌ای معطوف کرده‌اند (Boyce et al., 2010). ریچارد و جانسون^۴ (۲۰۱۱) با تأکید بر خودتوسعه‌ای در مقابل سایر رویکردهای توسعه، ابراز می‌دارند که استراتژیهای سازمانی باید بیشتر بر حمایت از خودتوسعه‌ای کارکنان متمرکز شود. بدین ترتیب، خودتوسعه‌ای بستری برای گسترش رفتارهای فردی است و افراد داوطلبانه تصمیم می‌گیرند که بر تواناییهای خود بیفزایند (George, 2009).

-
1. Simic
 2. Silber and Kearny
 3. Employee Self-Development
 4. Reichard and Johnson

and Sing). بر اساس یافته‌های کلکان و هالت^۱ (۲۰۰۷)، خودتوسعه‌ای کارکنان در قالب پنج مؤلفه نوآوری، نیازهای آموزشی، رشد قابلیت‌های فردی، رشد شخصیت، و تقویت رابطه رئیس و مرئوس بر تعامل هوش سازمانی و یادگیری سازمانی مؤثر است. هرتز و ویلیام^۲ (۲۰۰۹) نیز مطرح کردند که خودتوسعه‌ای کارکنان مبتنی بر تمایلات فکری و انگیزشی نیروی انسانی، در تقویت یادگیری سازمانی مؤثر است. لذا خودتوسعه‌ای اساساً یک تمرکز اندک بر توانمندیهایی است که رفته‌رفته گسترش می‌یابد تا افراد به نقاط قوت و ضعف خود پی ببرند، نیازهایشان را شناسایی کنند و استقلال خود را افزایش دهند (Roberts et al., 2012).

با توجه به مطالب مطرح‌شده به‌نظر می‌رسد یادگیری سازمانی در شرکت بیمه پارسیان به‌عنوان یکی از شرکتهای فعال در صنعت بیمه با مشکلات فراوانی روبه‌رو است و لذا این پژوهش در نظر دارد تا با بررسی مؤلفه‌های هوش سازمانی در این شرکت، ضمن شناسایی وضعیت این شرکت از لحاظ میزان هوشمندی (یعنی توانایی سازگاری و قابلیت انطباق با محیط، چشم‌اندازها، یادگیری و به‌کارگیری دانش، ساختار و عملکرد سازمانی، روحیه، فناوری اطلاعات و ارتباطات، و حافظه سازمانی)، به تبیین این مسئله بپردازد که چگونه می‌توان با نهادینه‌سازی رویکرد خودتوسعه‌ای، (از طریق انتقال این فرهنگ به بدنه سازمان و تجهیز مجموعه سازمانی به سازوکارهای مبتنی بر توسعه فردی)، موجبات افزایش یادگیری سازمانی را به وسیله تشویق کارکنان به نوآوریهای مختلف به منظور ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد این شرکت در عرصه صنعت بیمه کشور فراهم کرد.

1. Kalkan and Halit

2. Hertz and Williams

۲. مروری بر ادبیات پژوهش

در این بخش متغیرهای پژوهش و مطالعات مرتبط با ادبیات موضوع به اختصار تبیین می‌شوند.

۲-۱. یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی یک فرایند پویا، پیچیده، و جامع است، که توسط آن سازمان خود را با محیط انطباق می‌دهد (Haase et al, 2015). به زعم لین^۱ و همکاران (۲۰۰۷)، یادگیری سازمانی با ظرفیت یک سازمان برای تغییر و بهبود مداوم برای حل مشکلات موجود و درنهایت تبدیل شدن به سازمانی با سطوح عملکرد بالاتر، در ارتباط است (Chahal et al., 2015). از منظر دیگر، در شرکتهای بزرگ یادگیری سازمانی بر بهترین شیوه یادگیری در محیط کار به عنوان یک استراتژی برای کمک به مدیریت تغییر از طریق دانش و راه‌حلهای خلاقانه تمرکز دارد (Tam and Gray, 2016). ابعاد یادگیری سازمانی از نظر نیفه^۲ (۲۰۰۱) عبارتند از:

الف- مهارتهای فردی^۳: مهارتهای فردی به عنوان توانایی و تسلط شخصی، که فراتر از یک کشش و میل ساده برای دستیابی به ایده‌آل‌هاست.

ب- مدل‌های ذهنی^۴: مدل‌های ذهنی به تصویرسازی و ساده‌سازی فرد از پدیده‌های اطراف خود اشاره دارد که برای تفسیر بهتر تعامل بین پدیده‌ها انجام می‌شود.

ج- چشم‌انداز مشترک^۵: چشم‌انداز مشترک تصویری است که با توسعه تصویر مشترک در مورد آینده مورد انتظار و راه‌های عملی رسیدن به این آینده در گروه یا سازمان با نوعی تعهد در بین افراد ایجاد می‌شود.

-
1. Lien
 2. Neffe
 3. Personal Capability
 4. The Mental Models
 5. Shared Vision

د- **یادگیری تیمی**^۱: یادگیری تیمی عبارت است از فرایندی که طی آن ظرفیت اعضای سازمان توسعه داده و تقویت می‌شود تا کسب، به اشتراک گذاری، اصلاح، و ترکیب دانش مرتبط با کار از طریق تعامل با دیگران اتفاق بیافتد.

ه- **تفکر سیستمی**^۲: تفکر سیستمی راه و روشی برای کلی‌نگری است و چارچوبی است که بر دریافت روابط بین پدیده‌ها تأکید دارد تا شناسایی تک‌تک آنها.

۲-۲. هوش سازمانی

هوش سازمانی، استعداد و ظرفیت کارکنان سازمان در حرکت‌بخشیدن به تواناییهای ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در رسیدن به رسالت سازمانی تعریف شده است (مرادی پردنجانی و اسماعیلی، ۱۳۹۵). آلبرخت^۳ (۲۰۰۳) هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی تواناییهای هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است. این ظرفیت، تلفیقی از تواناییهای فنی و انسانی است که از آنها به‌عنوان هوش انسانی و هوش ماشینی یاد می‌کنند و دارای ۷ مؤلفه^۴ زیر است (Albrecht, 2003):

- الف- چشم انداز استراتژیک^۴: قابلیت ایجاد، استنتاج، و بیان هدف یک سازمان.
- ب- سرنوشت مشترک^۵: احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای برای عمل و تلاش به شکلی هم‌افزا.
- ج- میل به تغییر^۶: سازگاری و تمایل به تغییر، برای تحقق چشم‌انداز استراتژیک.
- د- روحیه^۷: روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به‌عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود می‌دانند.

-
1. Team Learning
 2. Systems Thinking
 3. Albrecht
 4. Strategic Vision
 5. Common Fate
 6. Appetite for Change
 7. Spirit

ه- اتحاد و توافق^۱: وجود نظامها و سلسله قوانین مشخص به منظور اجرا برای افراد و گروه‌ها.

و- به‌کارگیری دانش^۲: استفاده مؤثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها.

ز- فشار عملکرد^۳: هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند.

۲-۳. خودتوسعه‌ای کارکنان

اصطلاح خودتوسعه‌ای به فعالیت داوطلبانه انجام‌شده توسط کارکنان برای به دست آوردن دانش شغلی، مهارتها، و یا تواناییها اشاره دارد (Cavanaugh, 2016). به طور کلی، خودتوسعه‌ای کارکنان به دو دلیل برای سازمانها مهم است: الف- به‌عنوان یک پیش‌نیاز ضروری برای انعطاف‌پذیری سازمانی و رقابت در نظر گرفته شده‌اند؛ و ب- با قابلیت کارکنان برای رسیدن به عملکرد شغلی بالا در ارتباط هستند (Wu et al., 2016). از نظر جورج و سینگ، خودتوسعه‌ای منابع انسانی بیشتر بر رفتار متمرکز است و لذا آن را عاملی برای رفتارهای داوطلبانه معرفی می‌کنند که دارای ابعاد زیر است (George and Sing, 2009):

- تواناسازی تخصصی: تقویت تواناییها و مهارتهای فردی کارکنان برای انجام کارهای کیفی است که منفعت سازمان و فرد در آن تضمین می‌شود.
- تواناسازی در جسارت و عمل: پرورش نیروی انسانی برای کارگشایی بیشتر اشاره به این مفهوم دارد.
- تواناسازی در تجربه‌آموزی: تقویت نیروی انسانی برای نگهداری تجربیات کسب‌شده و به‌کارگیری آنها در زمانهای دیگر.

-
1. Alliance
 2. Application of knowledge
 3. Pressure Performance

- تواناسازی در تفکر: تقویت کارکنان در شناخت ارزشهای اجتماعی، فلسفی و درک روابط علت و معلولی و نیز معرفت به پیوستگی همه مسایل مادی و معنوی که زندگی انسان را در بر گرفته است.

۲-۴. پیشینه پژوهش

مطالعات زیادی، هوش سازمانی و یادگیری سازمانی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود:

ایزدپناه و همکاران (۱۳۹۴) با بررسی ارتباط هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در شرکت صنایع پارس موکت رشت نشان دادند که ابعاد هوش سازمانی (چشم‌انداز، استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، همسویی و توافق، کاربرد دانش، و فشار عملکرد) در گروه آزمودنیها با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

حسینی و چلی‌سریل (۱۳۹۲) با مطالعه تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی نشان دادند که تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی، مثبت و معنی‌دار است. همچنین در میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، روحیه در اولویت اول است.

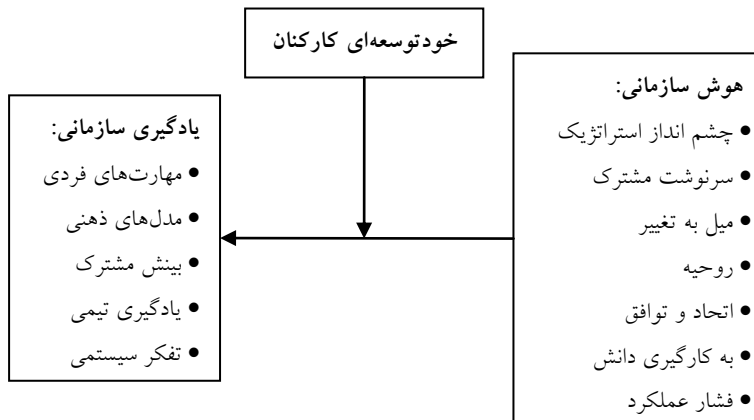
بهرامی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی» نشان دادند که یادگیری سازمانی به‌عنوان یک میانجی در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی عمل می‌کند.

میرعابدینی و محراییان (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «بررسی هوش سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی» نشان دادند که ادراک کارکنان از هوش سازمانی رابطه‌ای مثبت با قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

سیمیک (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان داد که شناسایی یادگیری سازمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تعیین‌کننده هوش سازمانی و منبعی راهبردی از سازمان برای کسب و نگهداری مزایای رقابتی حیاتی است.

۲-۵. الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش با اقتباس از آلبرخت (۲۰۰۳)، نیفه (۲۰۰۱)، و جورج و سینگ (۲۰۰۹) در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش.

با توجه به الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفت:

فرضیه اصلی ۱: هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه اصلی ۲: هوش سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- چشم‌انداز استراتژیک با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۲- سرنوشت مشترک با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۳- میل به تغییر با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۴- روحیه با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۵- اتحاد و توافق با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۶- به‌کارگیری دانش با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۷- فشار عملکرد با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی، از نظر رویکرد و ماهیت از نوع علت و معلولی، و از لحاظ نوع داده‌های گردآوری‌شده از نوع کمی و با استفاده از پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش را تعداد $N=260$ نفر از کارکنان حوزه ستادی شرکت بیمه پارسین تشکیل می‌دهند که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران تعداد $n=152$ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و خودتوسعه‌ای کارکنان جورج و سینگ (۲۰۰۹) استفاده شده است؛ که روایی صوری و محتوایی سؤالات از نظر خبرگان معتبر شناخته شد. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که این مقدار برای متغیر هوش سازمانی $0/83$ ، یادگیری سازمانی $0/84$ ، و برای متغیر خودتوسعه‌ای کارکنان $0/85$ به دست آمد که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه‌های یادشده است.

۴. تحلیل داده‌ها

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با آزمون رگرسیون و نیز روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با استفاده از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخته می‌شود که نتیجه آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف.

| متغیر | تعداد سؤال | آماره آزمون | پی - مقدار |
|---------------------|------------|-------------|------------|
| هوش سازمانی | ۴۲ | ۱/۰۹۰ | ۰/۲۲۵ |
| خودتوسعه‌ای کارکنان | ۹ | ۰/۶۹۰ | ۰/۷۲۸ |
| یادگیری سازمانی | ۲۵ | ۰/۶۳۱ | ۰/۸۲۱ |

بر اساس جدول ۱، از آنجا که پی - مقدار برای متغیرها بیشتر از $\alpha = 0/05$ است لذا در ناحیه H_0 واقع می‌شود و فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. حال در ادامه به تحلیل عدم همبستگی میان خطاهای مدل که یکی از مهم‌ترین پیش‌فرضهای آزمون رگرسیون است می‌پردازیم. بدین منظور از آزمون دوربین - واتسون استفاده شده که نتیجه آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتیجه آزمون دوربین - واتسون.

| آزمون | مقادیر بحرانی | مقدار محاسبه شده | نتیجه |
|-----------------|---------------|------------------|------------------------|
| دوربین - واتسون | ۱/۵ | ۲/۵ | عدم همبستگی میان خطاها |

با توجه به جدول ۲، چون مقدار محاسبه شده برای آماره دوربین - واتسون در بازه مقدار بحرانی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، لذا عدم همبستگی میان خطاهای مدل مورد تأیید قرار می‌گیرد. در ادامه عدم همخطی متغیرهای مستقل که نشان‌دهنده مقدار تابع بودن یک متغیر مستقل از بقیه متغیرهای مستقل است، مورد بررسی قرار گرفته است. جدول ۳، نتایج آزمون تحمل^۱ برای هر کدام از متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون تحمل.

| متغیر | مقدار آماره تحمل |
|---------------------|------------------|
| چشم انداز استراتژیک | ۰/۷۶۸ |
| سرنوشت مشترک | ۰/۸۴۳ |
| میل به تغییر | ۰/۸۷۱ |
| روحیه | ۰/۹۱۳ |
| اتحاد و توافق | ۰/۷۷۵ |
| به کارگیری دانش | ۰/۷۳۸ |
| فشار عملکرد | ۰/۸۷۲ |

همان طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، میزان آماره تحمل در بین متغیرهای مستقل بیشتر از مقدار $0/4$ (مقدار آماره تحمل نرمال) است لذا میزان همخطی بین متغیرهای مستقل نگران کننده نیست. در ادامه نتیجه آزمون فرضیه های اصلی تحقیق از طریق آزمونهای پارامتری از جمله آزمون رگرسیون خطی ساده (فرضیه اصلی ۱) و رگرسیون خطی چندگانه (فرضیه اصلی ۲) ارائه شده است. جدول ۴، نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه اصلی ۱ را نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی ۱.

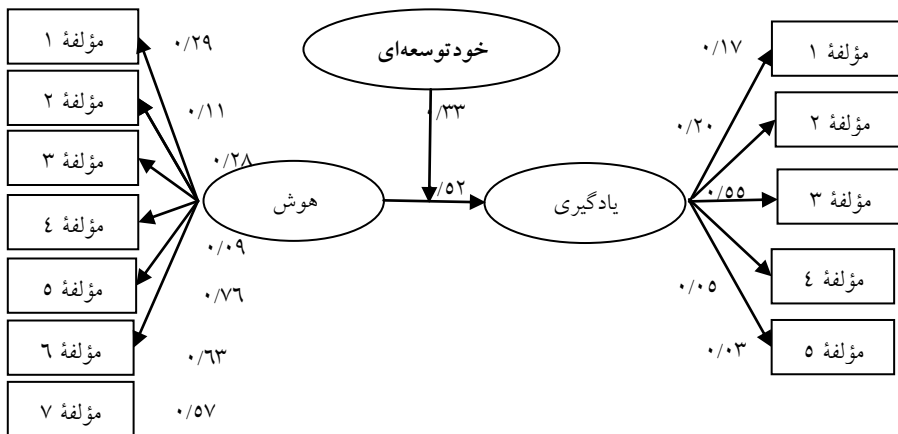
| مدل | ضرایب رگرسیونی | خطای معیار | آماره t | پی - مقدار |
|-------------|----------------|------------|-----------|------------|
| مقدار ثابت | ۱/۳۲۵ | ۰/۲۵۴ | ۵/۶۴۷ | ۰ |
| هوش سازمانی | ۰/۵۲۷ | ۰/۱۰۸ | ۷/۳۴۱ | ۰ |

نتیجه آزمون رگرسیون خطی چندگانه برای متغیر مستقل هوش سازمانی و متغیر تعدیل کننده خود توسعه ای کارکنان در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه اصلی ۲.

| مدل | ضرایب رگرسیونی | خطای معیار | آماره t | پی - مقدار |
|---------------------------------|----------------|------------|-----------|------------|
| مقدار ثابت | ۱/۰۲۱ | ۰/۵۳۲ | ۳/۰۴۷ | ۰ |
| هوش سازمانی | ۰/۶۳۶ | ۰/۱۱۴ | ۵/۵۶۵ | ۰ |
| مقدار تعدیل کنندگی خود توسعه ای | ۰/۳۶۹ | ۰/۱۰۶ | ۳/۶۴۵ | ۰ |

طبق جدول شماره ۴ و ۵، مقدار پی - مقدار آزمون t برای تمام مقادیر ثابت، مستقل، و تعدیل‌کننده برابر ۰ و کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) است، لذا تعامل معنی‌داری بین تمام روابط مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین هر دو فرضیه تأیید شده است. قابل توجه است که هوش سازمانی بدون وجود متغیر تعدیل‌کننده فقط ۰/۵۲۷ از تغییرات یادگیری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند، در حالی که با ورود متغیر تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای این مقدار ضریب به ۰/۶۳۶ افزایش یافته است و مقدار تعدیل‌کنندگی خودتوسعه‌ای کارکنان ۰/۳۶۹ است. در ادامه، تحلیل دقیق‌تر نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. نتیجه معادلات ساختاری فرضیه‌های اصلی.

از نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری (شکل ۲)، تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی ۰/۵۲ به دست آمد و نقش تعدیل‌کنندگی خودتوسعه‌ای کارکنان ۰/۳۳ است. همچنین همان‌طور که در مدل مشخص است از میان ۷ مؤلفه هوش سازمانی، مؤلفه پنجم (اتحاد و توافق) با ضریب رگرسیونی ۰/۷۶ بیشترین و مؤلفه چهارم (روحیه) با ضریب رگرسیونی ۰/۰۹، کمترین تأثیر را بر یادگیری سازمانی داشته‌اند و نیز ضریب رگرسیونی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در مدل آورده شده است که ضریب بیش مشترک (۰/۵۵) و تفکر سیستمی (۰/۰۳) به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرپذیری را

نشان می‌دهد. در نهایت مقدار آماره χ^2 - دو برابر با ۱۴۸/۸ با درجه آزادی ۵۰ است که سطح معنی‌داری آن ۰ به دست آمده و چون از سطح خطا (۰/۰۵) کمتر است، نشان‌دهنده تأیید شدن مدل است. در ادامه نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه‌های فرعی، در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتیجه آزمون رگرسیون برای فرضیه‌های فرعی.

| پی - مقدار | آماره t | ضرایب رگرسیونی | | | فرضیه‌های فرعی |
|------------|-----------|---------------------------|---------------------|------------|----------------|
| | | ضریب متغیر تعدیل‌کننده | ضریب متغیر مستقل | مقدار ثابت | |
| ۰/۰۰۰ | ۸/۴۲۱ | ۰/۳۷۲ | ۰/۵۷۱ | ۰/۸۲۵ | فرضیه فرعی ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۹/۰۶۷ | ۰/۱۰۲ | ۰/۵۹۸ | ۰/۶۷۷ | فرضیه فرعی ۲ |
| ۰/۰۰۰ | ۹/۳۷۱ | ۰/۲۶۰ | ۰/۴۶۵ | ۱/۰۸۸ | فرضیه فرعی ۳ |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۲۱۶ | ۰/۱۶۴ | ۰/۴۶۶ | ۰/۹۶۳ | فرضیه فرعی ۴ |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۳۹۶ | ۰/۶۴۵ | ۰/۴۹۹ | ۱/۲۳۳ | فرضیه فرعی ۵ |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۰۹۴ | ۰/۳۹۶ | ۰/۷۱۱ | ۰/۷۸۹ | فرضیه فرعی ۶ |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۴۷۸ | ۰/۱۴۹ | ۰/۵۳۹ | ۱/۳۲۱ | فرضیه فرعی ۷ |

طبق جدول ۶، مقدار پی - مقدار آزمون t برای تمام فرضیه‌های فرعی برابر ۰ و کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) است، لذا تعامل معنی‌داری بین متغیرها وجود دارد و تمام فرضیه‌های فرعی مورد تأیید قرار می‌گیرند. همچنین قابل توجه است که مقدار تعدیل‌کنندگی خودتوسعه‌ای کارکنان در تمام فرضیه‌ها مثبت است و باعث افزایش اثرگذاری متغیرهای مستقل بر یادگیری سازمانی شده است و نیز باید اشاره شود که بیشترین و کمترین مقدار آن مربوط به فرضیه فرعی پنجم (اتحاد و توافق) و فرضیه فرعی دوم (سرنوشت مشترک) است.

۵. بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان داد، هوش سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. پس بر اساس نتایج

پژوهش اگر در سازمان، برنامه‌ریزی لازم برای گسترش هوش سازمانی وجود داشته باشد، کارکنان برای تغییر تمایل داشته باشند، دانش سازمانی در تمام سطوح گسترش یابد، روحیه افراد در سطح بالا بوده و افراد داوطلبانه دانش و تجربه خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و به پیشرفت و ارتقاء خود توجه کرده و برای کسب مهارت‌های لازم تلاش کنند باعث می‌شود که یادگیری سازمانی ارتقاء یابد. لذا به مدیران شرکت بیمه پارسیان پیشنهاد می‌شود؛ از آنجایی که گردش شغلی به‌عنوان یک مرجع آموزشی مهم برای افراد محسوب می‌شود، برای ارتقاء هوش سازمانی کارکنان از گردش شغلی استفاده کنند. همچنین مدیران به شخصیت افراد و استعداد‌های ذاتی و همچنین سایر عواملی که می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در هوش سازمانی کارکنان داشته باشند، توجه کنند.

در مورد عامل چشم‌انداز استراتژیک، نتایج حاکی از این است که چشم‌انداز استراتژیک با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. این بدین معنی است که اگر در سازمان استراتژیها و بیانیه مأموریت شفاف و روشن بیان شود، کارکنان در خصوص استراتژیهای سازمانی با هم تبادل نظر داشته باشند، و نیز کارکنان به صورت داوطلبانه در تصمیم‌گیریها مشارکت کرده و تواناییهای خود را ارتقاء دهند باعث می‌شود چشم‌انداز استراتژیک شکل گرفته و فراگیر شود که در نتیجه آن یادگیری سازمانی ارتقاء خواهد یافت. در این راستا پیشنهاد می‌شود؛ برای مدیران در زمینه برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک آموزشهای کاربردی برگزار شود تا با رفتار مناسب باعث شکل‌گیری و گسترش چشم‌انداز استراتژیک افراد در سازمان شوند.

در مورد عامل سرنوشت مشترک، نتایج حاکی از این است که سرنوشت مشترک با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. این واقعیت نشان‌دهنده آن است که اگر در سازمان کارکنان با یکدیگر روابط مداوم و پایداری داشته باشند، در برنامه‌ها و دستاوردهای سازمان سهیم شوند، ایده‌های جدید

و خلاق برای انجام کارها پیشنهاد دهند، باعث می‌شود افراد احساس کنند در سازمان دارای سرنوشت مشترک هستند که در نتیجه آن یادگیری سازمانی ارتقاء می‌یابد. لذا به مدیران شرکت بیمه پارسین پیشنهاد می‌شود حضور کارکنان در فرایند کارها و مشارکت آنها در سرنوشت خویش بیش از حد مورد توجه قرار گیرد. همچنین مدیران به زیردستان خود اعتماد کرده و انسجام و یکپارچگی را در بین آنها حفظ کنند، تضادها را از بین برده و پذیرش اختلاف سلیقه‌ها را تشویق کنند.

در مورد عامل میل به تغییر نتایج حاکی از این است که میل به تغییر با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. این امر بدان معنی است که اگر جو سازمان آمادگی لازم برای پذیرش تغییرات را داشته باشد، پیشرفت شغلی متناسب با تغییرات موجود مورد تشویق قرار گیرد و دیوانسالاری در سازمان در سطح حداقل قرار بگیرد و نیز کارکنان به پیشرفت خود توجه کرده و برای کسب مهارت‌های لازم تلاش کنند و از تغییرات استقبال کنند باعث می‌شود یادگیری سازمانی ارتقاء یابد. در این راستا پیشنهاد می‌شود؛ مدیریت سازمان تلاش کند تا مسائل و مشکلات سازمان به‌خصوص در مواجهه با تغییرات جدید را با همراهی کارکنان به صورت سازنده و مثبت مطرح کنند و برای رفع آنها از نظر تمام افراد استفاده کنند.

در مورد عامل روحیه، نتایج حاکی از این است که روحیه با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. در راستای تأیید شدن این فرضیه می‌توان توجیه کرد اگر در سازمان کارکنان از خود کوشش مضاعف نشان دهند، نگرش کارکنان معطوف به کار باشد، کارکنان از صمیم قلب به سازمان وفادار باشند و سازمان فرصت‌های پیشرفت شغلی را فراهم کند و نیز کارکنان از اشتباهات گذشته به‌عنوان فرصتی برای یادگیری در زمینه‌های ارتقاء عملکرد درس بگیرند و با روحیه بالا به استقبال تحولات محیطی بروند نشان‌دهنده یادگیری بالا در سازمان است. لذا پیشنهاد می‌شود؛ مدیران با برخورد عادلانه باعث شکل‌گیری

انتظارات و روحیه مطلوب در افراد شوند. و تلاش کنند محیطی شاد و نشاط‌آور برای کارکنان فراهم کنند و برنامه‌های تفریحی برای کارکنان و خانواده‌های آنها داشته باشند تا روحیه افراد ارتقاء یابد.

در مورد عامل اتحاد و توافق، نتایج حاکی از این است که اتحاد و توافق با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. این واقعیت نشان‌دهنده آن است اگر در سازمان ساختار سازمانی با فرایند انجام کارها متناسب باشد، خط‌مشی‌های عملیاتی سازمان از رسالت سازمانی حمایت کنند، و نیز کارکنان با هم روابط تنگاتنگی برقرار کرده و در حل مشکلات و مسائل همدیگر را یاری رسانند باعث می‌شود یادگیری در سازمان تشویق و ارتقاء یابد. در این راستا پیشنهاد می‌شود؛ مدیران در ارزیابی کارکنان در سازمان بدون تبعیض و مبتنی بر کارکرد فردی عمل کنند تا کارکنان احساس کنند در نظام ارزیابی سازمانی توافق و همسانی وجود دارد و تحت تأثیر رفتارهای سیاسی نیستند.

در مورد عامل به‌کارگیری دانش، نتایج حاکی از این است که به‌کارگیری دانش با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. در راستای تأییدشدن این فرضیه می‌توان توجیه کرد اگر در سازمان مدیران از مهارت‌های کارکنان قدردانی کنند، جدیدترین روش‌های علمی را در انجام کارها مورد استفاده قرار دهند، فرهنگ تسهیم دانش با همکاران تقویت شود، و کارکنان داوطلبانه دانش خود را با دیگران تسهیم کنند و سعی کنند از تجارب همدیگر استفاده کنند باعث ارتقاء یادگیری سازمانی خواهد شد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت بیمه پارسین به کارکنان خود اعتماد کرده و فرصت ابراز وجود بدهند و در خلال انجام کار آنها را تشویق کنند تا دانش و توانایی آنها درباره حل مسائل و نیازهای سازمان افزایش یابد و بتوانند به نحو احسن دانش خود را به کار گیرند.

در مورد عامل فشار، عملکرد نتایج حاکی از این است که فشار عملکرد با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودتوسعه‌ای کارکنان بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. این امر بدان

معنی است که اگر کارکنان سازمان در انجام کارها با هم همکاری کنند، بازخوردها به کارکنان انتقال داده شود، کارکنان انتظارات سازمان را درک کنند، مدیران اهداف سازمان را برای کارکنان روشن سازند و کارکنان بر اساس شایستگی ارتقاء یابند و نیز کارکنان به شایسته‌سالاری معتقد بوده و آن را بهترین روش خودتوسعه‌ای بدانند و در راستای ارتقاء ظرفیتهای خود تلاش کنند، یادگیری سازمانی بهبود می‌یابد. در ارتباط با این عامل نیز پیشنهاد می‌شود مدیران با داشتن روابط نزدیک با کارکنان و الگوبودن برای آنها و نیز بیان انتظارات سازمان از آنها و نیز شفاف‌سازی خط‌مشی‌های سازمانی باعث شوند عملکرد افراد ارتقاء یابد.

درنهایت، قابل توجه است که نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهشهای ایزدپناه و همکاران (۱۳۹۴)، سیمیک (۲۰۰۵)، بهرامی و همکاران (۲۰۱۶)، میرعابدینی و محرابیان (۲۰۱۵)، و حسینی و چلی‌سریل (۱۳۹۲) همسو است.

منابع

۱. ایزدپناه، ن.، رضازاده فشخامی، س. و فرخی لیفشآگرد، ج.، ۱۳۹۴. بررسی ارتباط هوش سازمانی با یادگیری سازمانی (مطالعه موردی شرکت صنایع پارس موکت رشت). کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی، دبی، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
۲. حاجی‌پور، ب. و نظری‌پور کاشانی، ح.، ۱۳۸۹. اولویت‌بندی انواع فرهنگ سازمانی (طبق مدل کوئین) بر مبنای میزان اثرگذاری آنها بر یادگیری سازمانی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره اول، صص ۱۸۱-۲۰۸.
۳. حسینی، ی. و چلی‌سریل، ن.، ۱۳۹۲. تأثیر هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳(۷۱)، صص ۱۵۹-۱۴۱.
۴. مرادی پردنجانی، ح.ا. و اسماعیلی، ا.ر.، ۱۳۹۵. تبیین رابطه هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی (مورد مطالعه، کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری). *فصلنامه پژوهشهای مدیریت انتظامی*، ۱۱(۲)، صص ۲۲۴-۲۳۸.

5. Albrecht, K., 2003. Organisational intelligence survey preliminary assessment. provided by: Karl Albrecht international, Retrieved, From: <http://www.karl Albrecht.com>
6. Bahrami, M.A., Kiani, M.M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H.F. and Zadeh, M.M., 2016 . The mediating role of organisational learning in the relationship of organisational intelligence and organisational agility. *Osong Public Health and Research Perspectives*.
7. Berghman, L., Matthyssens, P., Streukens, S. and Vandenbempt, K., 2013. Deliberate learning mechanisms for stimulating strategic innovation capacity. *Long Range Planning*, 46(1), pp. 39-71.
8. Boyce, L., Zaccaro, S. J. and Wisecarver, M., 2010. Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21, pp. 159-178.
9. Cavanaugh, C.M., 2016. *Beyond cheerleaders and checklists: The effects of the feedback environment on employee self-development*. Doctoral dissertation, The University of Akron.
10. Chahal, H. and Bakshi, P., 2015. Examining intellectual capital and competitive advantage relationship: role of innovation and organisational learning. *International Journal of Bank Marketing*, 33(3), pp. 376-399.
11. George, T. and Sing, S., 2009. *Human resource development in organization*. Farmanesh, Tehran, 1st edition.
12. Haase, H., Franco, M. and Félix, M., 2015. Organisational learning and intrapreneurship: evidence of interrelated concepts. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), pp. 906-926.
13. Hurtz, G.M. and Williams, K.J., 2009. Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, pp. 635 - 653.
14. Kalkan, V.D. and Keskin, H., 2007. Antecedents and consequences of Organisational intelligence: an overview. *International Journal of business strategy*, 7(3), pp. 76-85.
15. Mirabedini, S.M. and Mehrabian, A., 2015. Review: Organisational Intelligence and Organisational Learning Capability. *Journal of Management Sciences*, 1(10), pp. 228-233.
16. Neefe, D.O., 2001. *Comparing levels of organisational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation*

processes. A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree with a Major in Training and Development, University of Wisconsin-StoutMenomonie WI. 54-75.

17. Reichard, R.J. and Johnson, S.K., 2011. Leader self-development as Organisational strategy. *The Leadership Quarterly*, 22, pp. 33-34.

18. Roberts, M.K., Halpin, S. and Brunner, J.M., 2012. Leader identity, individual differences, and leader self-development. *United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences*, 1(1), pp. 1-34.

19. Sabounchi, R., Hossein Razavi, M., Hatami, S., Yaminfirouz, M. and Eyvazi, I., 2014. Structural equation modeling of the role of organisational learning and intelligence in organisational citizenship behavior among iran sports federations employees. *International Journal of Sport Studies*, 4(8), pp. 991-998.

20. Santos -Vijande, M.L., López-Sánchez, J.Á. and Trespalacios, J.A., 2012. How organisational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance. *Journal of Business Research*, 65(8), pp. 1079-1089.

21. Simic, I., 2005. Organisational learning as a component of organisational intelligence. *Management, Information and Marketing Aspects of the Economic Development of the Balkan Countries*, pp. 189-196.

22. Tam, S. and Gray, D.E., 2016. Organisational learning and the organisational life cycle: the differential aspects of an integrated relationship in SMEs. *European Journal of Training and Development*, 40(1), pp. 2-20.

23. Wu, H., Sears, L.E., Coberley, C.R. and Pope, J.E., 2016. Overall well-being and supervisor ratings of employee performance, accountability, customer service, innovation, prosocial behavior, and self-development. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), pp. 35-40.

24. Yaşlıoğlu, M.M., Şap, Ö. and Toplu, D., 2014. An investigation of the characteristics of learning organisations in Turkish companies: scale validation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, pp. 726-734.

25. Yolles, M., 2005. Organisational intelligence. *Journal of workplace learning*, 17(1/2), pp. 99-114.