

Research Paper: The Study of Organizational Learning Capability & its Barriers & Facilitators from the Viewpoint of Staffs of Tehran Rehabilitation Centers in Year 2012

Reza Yosefi¹, *Seyed Habib-alah Kavari², Mohamad Ali Hosseini³, Asghar Makarem⁴, Marjan Farzi⁵

1. M.Sc. Student in Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Management of Higher Education, Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
5. M.Sc. in Psychometry, Post-graduate Studies, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

Received: 13 Feb. 2013

Accepted: 20 Oct. 2013

ABSTRACT

Objectives The objective of this research was to determine the organizational learning capability and its barriers and facilitators from the viewpoint of staffs of Tehran rehabilitation centers in year 2012.

Materials & Methods This study is a descriptive – analytical research and was conducted with cross-sectional method. Statistical population include staffs of Tehran rehabilitation centers in year 2012. 278 staffs were chosen through the simple random sampling. For data collection, self-designed questionnaire of organizational learning, self-designed questionnaire of learning barriers as well as self-designed questionnaire of organizational learning facilitators were used.

Results Results indicated high capability of organizational learning among staffs of rehabilitation center. ($SD = 41.5$ $M=2.156$). Furthermore, there was a significant and reverse relation between organizational learning barrier and organizational learning capability. ($P \leq 0.01$, $\text{gama} = -0.6$). But there was no significant relation between organizational learning capability and organizational learning facilitators ($P > 0.05$, $\text{gama} = -0.16$).

Conclusion The results showed that there was high organizational learning capability in staffs of Tehran rehabilitation centers. Since the study indicated that the most important barrier to organizational learning is daily working pressure of employees and the most important facilitator is recognizing the weak and strong points of employees in learning, therefore it is recommended that in order to enhance organizational efficiency, due attention be paid to these barriers, plan be made in order to remove or decrease learning barriers and organizational learning facilitators of staffs of rehabilitation centers be increased.

Keywords:

Organizational learning capability, Barriers, Facilitators, Rehabilitation centers

* Corresponding Author:

Seyed Habib-alah Kavari, PhD

Address: Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Kodakyar Ave., Daneshjoo Blvd., Evin, Tehran.

Tel: +98(21)22180132

E-Mail: kavarih@gmail.com

بررسی قابلیت یادگیری سازمانی و موانع و تسهیل کننده‌های آن از دیدگاه کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران در سال ۱۳۹۱

رضا یوسفی^۱، *سید حبیب اله کواری^۲، سید محمد علی حسینی^۳، اصغر مکارم^۴، مرجان فرضی^۵

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۳. استادیار، مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۴. استادیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۵. کارشناس ارشد روان سنجی، تحصیلات تکمیلی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

حکیده

تاریخ دریافت: ۲۵ بهمن ۱۳۹۱

تاریخ پذیرش: ۲۸ مهر ۱۳۹۲

هدف از انجام این پژوهش تعیین قابلیت یادگیری سازمانی و موانع و تسهیل کننده‌های آن از دیدگاه کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ بود.

روش بررسی این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است که به روش مقطعی اجرا شده است. جامعه آماری شامل کارمندان شاغل در مراکز توانبخشی سازمان بهزیستی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ بود. به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از مراکز با حجم نمونه ۲۷۸ نفر محاسبه شد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته یادگیری سازمانی و پرسشنامه محقق ساخته موانع یادگیری و پرسشنامه محقق ساخته تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی استفاده شد. ($P=0/061$)

یافته‌ها یافته‌ها حاکی از بالا بودن قابلیت یادگیری سازمانی در کارکنان مراکز توانبخشی بودند ($M=156/2$ ، $SD=41/5$). علاوه بر این بین موانع یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معکوس و معنی‌داری نیز وجود داشت ($P \leq 0/01$ ، ضریب گاما = $-0/16$) ولی بین تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معناداری یافت نشد ($P > 0/05$ ، ضریب گاما = $0/16$).

نتیجه‌گیری نتایج، حاکی از قابلیت بالای یادگیری سازمانی در کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران می‌باشد. از آنجا که تحقیق نشان داد مهم‌ترین مانع یادگیری سازمانی، فشار کاری روزانه کارکنان و مهم‌ترین تسهیل کننده یادگیری سازمانی شناخت نقاط قوت و ضعف کارکنان در یادگیری است، به منظور ارتقای بهره‌وری سازمانی، توجه کافی به این موانع و برنامه‌ریزی جهت حذف یا کاهش موانع یادگیری سازمانی و افزایش تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی کارکنان مراکز توانبخشی پیشنهاد می‌شود.

کلید واژه:

قابلیت یادگیری سازمانی، موانع، تسهیل کننده‌ها، مراکز توانبخشی

مقدمه

تغییر، یکی از بزرگترین خصوصیات سازمان‌ها و مؤسسات در حوزه رقابتی امروز است (۲). مراکز توانبخشی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بدون تغییر، مدیریت این نظام قادر نخواهد بود سازمان را مطابق با آنچه اهداف سیاست‌های سلامت ایجاب می‌کند تغییر داده و متحول سازد. مراکز توانبخشی نیز سازمان هستند؛ سازمان‌هایی که می‌توانند غیرانتفاعی باشند، و در عین حال با سازوکارهای اقتصادی اداره شوند. بنابراین یک مرکز توانبخشی سازمانی است که باید با سازوکارهای مدیریتی اداره شود. بر این اساس اگر به مراکز توانبخشی با نگرش سازمانی نگاه کنیم، نگاهمان به معلول نیز تغییر می‌کند. در این شرایط، معلول به مشتری تغییر نقش پیدا می‌کند و به دست آوردن

یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده دو مفهوم مرتبط به هم می‌باشند که از دهه‌های گذشته همواره مورد توجه بسیاری از مدیران و نظریه پردازان سازمان و مدیریت بوده‌اند. همان گونه که انسان از استعداد و قابلیت یادگیری برخوردار است و می‌تواند از طریق انجام اقدامات مؤثر و کشف و اصلاح خطاهای خود، یاد بگیرد و بینش‌ها و مفاهیم نوینی تولید کند، سازمان‌ها نیز از چنین قابلیت‌هایی برخوردارند؛ البته یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان آن از قدرت یادگیری خود برای حل مسائل مشترک سازمانی استفاده کنند (۱).

* نویسنده مسئول:

دکتر سید حبیب اله کواری

نشانی: تهران، اوین، بلوار دانشجو، بن بست کودکیار، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، گروه آموزشی مدیریت توانبخشی

تلفن: ۰۲۲۱۸۰۱۳۲ (۲۱) ۹۸+

رایانامه: kavarih@gmail.com

ارتقای سطح خدمات در سازمان و اصلاح رفتار سازمان کمک کند که این استراتژی یک ابزار ارزشمند برای رسیدن به نتایج بلندمدت است (۱۰).

اگر مدیران به یادگیری سازمانی بی توجه باشند عواقبی به دنبال خواهد داشت؛ از جمله: ۱- افراد کمتر خوداندیش می‌شوند؛ ۲- عدم یادگیری موجب می‌شود اکثریت کارکنان در سازمان منفعل و بی تفاوت شوند؛ ۳- همراه با حالت انفعالی، وضع موجود در سازمان بیش از پیش نهادینه می‌شود و در بلندمدت موجب عقب ماندگی سازمان می‌گردد؛ ۴- به شکل گیری و تداوم این دیدگاه منجر می‌شود که برخی افراد در سازمان مغز متفکر هستند و از دیگران انتظار دارند فرامین و نظرات آنها را اجرا کنند؛ ۵- وقتی افراد به صورت انفعالی در سازمان کار کنند و فکر خود را به کار نگیرند، تمایل خواهند داشت در برابر تغییر، واکنش منفی نشان دهند و از نشان دادن واکنش مثبت هراس دارند. در مقابل، تشویق افراد در سازمان موجب می‌شود آنان به صورت فعال عمل کنند، اعتماد به نفس داشته و یادگیرنده، علاقه‌مند و پراشتیاق باشند (۱۱).

یادگیری سازمانی و بررسی موانع و تسهیل کننده‌های آن در مطالعات خارجی مورد تحقیق قرار گرفته است (۱۲ و ۱۳) و در غالب این مطالعات بر اهمیت رفع موانع و تقویت تسهیل کننده‌ها در جهت ارتقای یادگیری سازمان تأکید شده است. اما تاکنون تحقیقی مرتبط با قابلیت یادگیری سازمانی در مورد کارکنان سازمان بهزیستی کشور (به عنوان یکی از سازمان‌های پیشرو در امر توانبخشی و بهزیستی) صورت نگرفته است که این مطالعه درصدد انجام این مهم است.

نظر به اهمیت و ضرورت یادگیری سازمانی در بقای یک سازمان و فقدان تحقیق مشابهی در مراکز توانبخشی بهزیستی و با توجه به اینکه یکی از برنامه‌های بلندمدت سازمان بهزیستی ایجاد سازمانی یادگیرنده است و یادگیری سازمانی منجر به سازمان یادگیرنده می‌شود، شناخت و بررسی قابلیت یادگیری سازمانی، میزان یادگیرنده بودن این سازمان را تعیین می‌نماید و با مقایسه آن با وضعیت مطلوب و رفع موانع یادگیری سازمانی و تقویت عوامل تسهیل کننده آن، سازمان را در رسیدن به یادگیری مطلوب و برنامه‌ریزی برای نیل به سازمان یادگیرنده یاری می‌نماید (۱۵). بنابراین این پژوهش در مقام پاسخگویی به این سؤال است که قابلیت یادگیری سازمانی و موانع و تسهیل کننده‌های آن، در بین کارکنان مراکز توانبخشی تحت پوشش سازمان بهزیستی شهر تهران چگونه است؟

روش بررسی

این مطالعه، یک مطالعه توصیفی-تحلیلی و از نوع مقطعی است. جامعه مورد پژوهش، کلیه کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران بودند که حدود ۱۰۰۰ نفر را شامل

رضایتش بیش از گذشته مورد توجه قرار می‌گیرد. اگر به مراکز توانبخشی با دید یک سازمان نگاه کنیم، به این نتیجه می‌رسیم که با توجه به رقابتی بودن فضای پیرامون، مشتریان می‌توانند مراکز توانبخشی دیگری انتخاب نمایند و اگر به مراکز توانبخشی به عنوان یک سازمان نگاه کنیم، درک می‌کنیم این سازمان برای بقا و استمرار خود ناگزیر به تغییر و انطباق با شرایط موجود، پذیرفتن فضای رقابتی و بهره‌گیری از سازوکارهای یادگیری است (۳).

با توسعه دانش و فناوری و گسترش حیطه‌های کسب‌وکار از جمله ظهور سازمان‌های مجازی یا تحت شبکه، بنگاه‌های اقتصادی گسترش یافته، محیط کسب‌وکار به محیطی رقابتی و پر از چالش تبدیل شده و الگوهای جدیدی ظاهر شده‌اند که بقا را برای بسیاری از بنگاه‌ها مشکل ساخته است. در چنین محیطی طبیعی است امتیازهای رقابتی تغییر شکل دهند. بزرگترین امتیاز رقابتی در الگوهای جدید کسب‌وکار، یادگیری بیان شده است (۴). از این رو، مرکزیت الگوواره جدید، یادگیری است و سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یادگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سالهای اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمان‌ها به جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن دربرگیرنده آموزش نیز می‌بود، تبدیل به سازمانی می‌شوند که همواره یاد می‌گیرند؛ یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند (۵).

در جامعه ما نیز بیش از دو دهه از تاریخ تحولات و تغییرات بنیادی سپری گشته و سازمان بهزیستی کشور نیز مانند سایر نهادهای اجتماعی کشور دگرگون شده است (۶). در سال‌های اخیر، سازمان‌ها این نکته را دریافته‌اند که ضرورتی آشکار برای گنجاندن مدیریت یادگیری در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی وجود دارد (۷). یادگیری سازمانی یک جنبه اساسی از ارزیابی سازمان است که باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌شود و باید قبل از هر برنامه‌ریزی مدیریتی مورد توجه قرار گیرد (۸).

با توجه به تفاوت معنی‌دار بین محیط‌های خدماتی و تولیدی که ناشی از انسان‌محور بودن اکثر صنایع خدماتی در مقابل تکنولوژی‌محور بودن صنایع تولیدی است، انسان‌محوری باعث تعاملات بیشتر در محیط‌های خدماتی می‌شود. تحقیق در زمینه یادگیری سازمانی در بستر صنایع خدماتی می‌تواند نقش این تعاملات را آشکار سازد که منجر به انتقال سریع‌تر و بهتر دانش می‌شود. در مجموع هر سازمان با اندازه‌گیری یادگیری سازمانی، نقاط قوت و ضعف خود را شناخته و با برنامه‌ریزی مناسب، یادگیری سازمانی را بهبود بخشیده و برای خود، مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌نماید (۹). بررسی وضعیت یادگیری سازمانی می‌تواند به مدیران در انتخاب استراتژی‌های آموزشی برای

لاوشه^۱ توسط ۱۴ نفر از اساتید دانشگاه‌های علوم بهزیستی و توانبخشی و علامه طباطبایی و دانشکده مدیریت تهران بررسی گردید و شاخص روایی محتوا^۲ برای پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی ۰/۷۸، برای پرسشنامه موانع یادگیری سازمانی ۰/۷۷ و برای پرسشنامه تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی ۰/۷۹ محاسبه گردید که بیانگر روایی ابزارهای مذکور بود. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی ۰/۹۷، پرسشنامه موانع یادگیری سازمانی ۰/۹۵ و پرسشنامه تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی ۰/۹۵۲ به دست آمد.

پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارکنان مربوطه، داده‌های به دست آمده توسط نرم افزار SPSS۱۶ و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و همخوانی کای دو، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

۲۱۲ نفر از کارمندان مراکز مورد پژوهش در مطالعه شرکت کردند. مشارکت کنندگان از هر دو جنس مذکر و مؤنث بودند. از بین کل مجموعه نمونه‌های تحقیق (۲۱۲ نفر)، ۶۴ نفر مرد و ۱۴۸ نفر زن بودند. ۹۸ نفر از افراد مورد تحقیق بین ۲۰-۳۰ سال، ۷۴ نفر از افراد بین ۳۱-۴۵ سال و ۴۰ نفر از آنها بالاتر از ۴۶ سال سن داشتند. پست سازمانی ۱۵۹ نفر از افراد شرکت کننده در مطالعه، کارمندی، ۳۷ نفر از آنها خدماتی و ۱۶ نفر مدیریتی بود. از مجموع افراد شرکت کننده در مطالعه، ۱۴۰ نفر سابقه خدمت بین ۱-۱۰ سال، ۳۹ نفر با سابقه ۱۱-۲۰ سال و ۳۳ نفر سابقه بالاتر از ۲۱ سال داشتند. سطح تحصیلات ۵۵ نفر از افراد مورد مطالعه، دیپلم، ۳۶ نفر کاردانی، ۹۰ نفر کارشناسی، ۲۰ نفر کارشناسی ارشد و ۱۱ نفر دکترا و بالاتر از آن بود.

نوع استخدام ۶۷ نفر از افراد مورد مطالعه، رسمی، ۱۰۴ نفر قراردادی و ۴۱ نفر شرکتی بود. از مجموع افراد شرکت کننده در مطالعه ۸۳ نفر در مراکز دولتی و ۱۲۹ نفر در مراکز خصوصی مشغول به کار بودند.

از مجموع افراد شرکت کننده در مطالعه ۸۴ نفر در مراکز توانبخشی معلولین ذهنی، ۵۴ نفر در مراکز توانبخشی معلولین جسمی و حرکتی، ۳۴ نفر در مراکز نگهداری سالمندان، ۱۲ نفر در مراکز توانبخشی معلولین روانی مزمن و ۲۸ نفر در سایر مراکز مشغول به کار بودند. همچنین بر اساس نتایج توصیفی مهم‌ترین مانع یادگیری سازمانی، فشار کاری روزانه کارکنان و مهم‌ترین تسهیل کننده یادگیری سازمانی، شناخت نقاط قوت و ضعف کارکنان در یادگیری در بین کارکنان مراکز توانبخشی

می‌شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم و یک سال سابقه کار بود. روش نمونه‌گیری در این مطالعه، به صورت تصادفی ساده از بین مراکز بود. بدین صورت که چندین مرکز از مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران به صورت تصادفی انتخاب شد و تمام کارکنان آن مورد مطالعه قرار گرفتند. با توجه به آمار تقریبی مراکز بهزیستی، در این پژوهش با احتساب اینکه در مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران ۱۰۰۰ نفر مشغول به کار بودند و بر اساس جدول مورگان در تحقیقات پیمایشی برای ۱۰۰۰ نفر (۱۰۰±۵۰) ۲۷۸ نفر بود که با محاسبه احتمال میزان پاسخ بالای ۸۵٪ پرسشنامه‌ها بین ۳۰۰ نفر توزیع شد که پس از گردآوری نهایی پرسشنامه‌ها، ۲۱۲ پرسشنامه به صورت کامل پر و وارد نرم افزار SPSS۱۶ شد که تقریباً معادل ۷۰ درصد پرسشنامه‌های توزیع شده می‌باشد که در تجزیه و تحلیل نهایی وارد شد. ابزار گردآوری داده‌ها علاوه بر پرسشنامه، اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه محقق ساخته قابلیت یادگیری سازمانی و پرسشنامه محقق ساخته موانع و تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی بودند.

پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک شامل سؤالاتی در مورد جنس، سن، محل خدمت، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، نوع استخدام، نوع مرکز و نوع خدمات مرکز بود. پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی شامل ۴۸ سؤال در مقیاس لیکرت و پنج گزینه‌ای می‌باشد و با احتساب نمراتی از ۱ تا ۵ برای گزینه‌ها طراحی شده است؛ بدین صورت که گزینه کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ می‌باشد. پرسشنامه محقق ساخته قابلیت یادگیری سازمانی، حاصل تلفیق چندین پرسشنامه یادگیری سازمانی، شامل پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱)، پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز (۲۰۰۵)، پرسشنامه‌های آرمسترانگ و فولی (۲۰۰۳)، پرسشنامه DLOQ، پرسشنامه یادگیری سازمانی چیوا و الگره (۲۰۰۸)، پرسشنامه یادگیری سازمانی شوانت (۱۹۹۷) و مدل ویک ولثون می‌باشد.

پرسشنامه‌های موانع و تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی نیز هر کدام شامل ۲۰ سؤال است که سؤالات به صورت مقیاس لیکرت و پنج‌گزینه‌ای می‌باشد (کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱). پرسشنامه‌های محقق ساخته موانع و تسهیل کننده‌ها نیز با استفاده از پرسشنامه موانع و تسهیل کننده‌های انتقال یادگیری روث بلینگ (۲۰۰۴) و مطالعات و بررسی متون و منابع، تهیه، استخراج و با نظر اساتید، تعدیل و تغییر یافت (۱۳).

در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
موانع یادگیری سازمانی	۲۱۲	۷۱/۳	۱۴/۴
قابلیت یادگیری سازمانی	۲۱۲	۱۵۶/۲	۴۱/۵
تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی	۲۱۲	۷۷/۶	۱۲

توانبخشنی

می‌باشد. و جهت رابطه بین دو متغیر را نشان می‌دهد و در رابطه بین موانع یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری این ضریب رابطه منفی را نشان می‌دهد که معنادار نیز می‌باشد؛ یعنی با افزایش موانع یادگیری سازمانی، میزان قابلیت یادگیری پایین آمده است. اما در رابطه بین تسهیل کننده‌های یادگیری و قابلیت

جدول زیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای اصلی تحقیق را در بین افراد مورد مطالعه نشان می‌دهد:

جدول ۲. نتایج آزمون مجذور کای مربوط به رابطه میان دو متغیر موانع یادگیری و تسهیل کننده‌های یادگیری با قابلیت یادگیری سازمانی

قابلیت یادگیری سازمانی	پایین تر از میانگین	پایین تر از میانگین	بالا تر از میانگین	p-value (کای دو)	ضریب گاما	معناداری گاما
موانع یادگیری سازمانی	۹۰	۱۲۲	۷۴	۰/۰۳	-۰/۶	$P < ۰/۰۰۱$
تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی	۱۰۵	۱۰۷	۶۵	۰/۴	-۰/۱۶	$P > ۰/۰۰۵$

توانبخشنی

یادگیری، اولاً عدم معناداری کای دو نشان داد رابطه‌ای بین این دو متغیر وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$) و ثانیاً ضریب گاما از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

جدول شماره ۳ نتایج آزمون رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای مربوط به سازمان (نوع مرکز، نوع استخدام و پست سازمانی) و قابلیت یادگیری سازمانی را در نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بر اساس آزمون کای دو نوع مرکز با قابلیت یادگیری سازمانی در نمونه تحقیق

برای آزمون روابط میان متغیرهای تسهیل کننده و موانع یادگیری با متغیر قابلیت یادگیری سازمانی، ابتدا بر اساس نمره میانگین، دو سطح نمرات پایین و بالاتر از میانگین برای این متغیرها تعریف شد و سپس با استفاده از آزمون کای دو، این روابط مورد سنجش قرار گرفت که نتایج در جدول ۲ آورده شده است.

همانطور که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد بر اساس آزمون کای دو بین دو متغیر موانع یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری ارتباط معنادار آماری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). ضریب گاما، شدت

جدول ۳. نتایج آزمون مجذور کای مربوط به رابطه میان متغیر قابلیت یادگیری سازمانی با متغیرهای زمینه‌ای مربوط به سازمان

متغیرهای زمینه‌ای	نوع مرکز			نوع استخدام			پست سازمانی
	دولتی	خصوصی	رسمی	قراردادی	شرکتی	کارمندی	
قابلیت یادگیری سازمانی	۴۱/۱۶۱	۳۳/۹	۳۳/۲	۵۱/۵	۲۰/۳	۶۰/۲	مدیریتی
بالا تر از میانگین	۲۲	۸۵	۲۳	۶۲	۲۲	۷۴	خدماتی
پایین تر از میانگین	۱۹	۲۲	۱۰	۱۹	۱۹	۱۵	مدیریتی
معناداری کای اسکوتز	$P > ۰/۰۵$	$P > ۰/۰۵$	$P > ۰/۰۵$	$P < ۰/۰۵$	$P < ۰/۰۵$	$P > ۰/۰۵$	مدیریتی
ضریب گاما	۲/۰	۲/۰	۲/۰	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۱۵	مدیریتی

توانبخشنی

همچنین نتیجه این تحقیق با تحقیقات عباسی (۱۸)، علی‌احمدی (۱۹) و فخاریان (۲۳) ناهمسوست. دلیل ناهمسو بودن یافته‌های پژوهش را با این تحقیقات می‌توان ناشی از تفاوت در جمعیت مورد مطالعه، متفاوت بودن ابزار سنجش و تفاوت در نوع رسالت سازمان دانست.

بر اساس نتایج پژوهش، اکثریت کارکنان توافق دارند که مراکز توانبخشی بهزیستی هم از موانع یادگیری و هم تسهیل کننده‌های سازمانی بالایی برخوردار بوده‌اند که این نتیجه با یافته‌های لیپشتیز (۱۷) و میرکمالی (۱۵) نیز همسوست و به نظر می‌رسد علاوه بر خوداظهاری بالای پرسشنامه‌ها، نوع رقابت مراکز برای جذب مشتری نیز می‌تواند از دلایل این امر باشد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی قابلیت یادگیری سازمانی و موانع و تسهیل کننده‌های آن در کارکنان مراکز بهزیستی توانبخشی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ انجام گردید که نتایج نشان داد مراکز توانبخشی بهزیستی از قابلیت یادگیری سازمانی بالایی برخوردارند. مهم‌ترین مانع یادگیری سازمانی، فشار کاری روزانه کارکنان و مهم‌ترین تسهیل کننده یادگیری سازمانی، شناخت نقاط قوت و ضعف کارکنان در یادگیری در بین کارکنان مراکز توانبخشی می‌باشد. لذا به منظور ارتقای بهره‌وری سازمانی، توجه کافی به این موانع و برنامه‌ریزی جهت حذف یا کاهش موانع یادگیری سازمانی و افزایش تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی کارکنان مراکز توانبخشی پیشنهاد می‌شود.

تشکر و قدردانی

با تشکر از کلیه کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران که کمال همکاری را در اجرای این پژوهش داشتند. مقاله حاضر حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت توانبخشی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی می‌باشد.

منابع

- [1]. Ghorbanizadeh V. Organizational learning and learning organization: knowledge management perspective (Persian). First edition. Tehran: Baztab Publication; 2009: 11.
- [2]. Mollahoseini A, Mostafavi S. The agility assessment using phasing logic (Persian). Tadbir magazine. 2008; 18(186): 3-5.
- [3]. Aghlmand S, Pourreza A. Health sector reform (Persian). Journal of social welfare. 2005; 4(14): 3-40.
- [4]. Pirkhaefi A. Creativity: principles and method of breeding (Persian). Second edition. Tehran: Hozarehghoghnos publication; 2008.

رابطه‌ای ندارد. به گونه‌ای اندازه ضریب گاما هم که شدت رابطه این دو متغیر را نشان می‌دهد در سطح پایینی است. نوع استخدامی رابطه معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی دارد به گونه‌ای که کارکنان مراکز قراردادی و خصوصی از وضعیت یادگیری بالاتری برخوردار بودند؛ اما این رابطه در متغیر پست سازمانی معنادار نبود و تفاوتی در نوع پست سازمانی کارکنان و میزان قابلیت یادگیری آنها مشاهده نشد.

بحث

بر اساس یافته‌های این تحقیق، از بین متغیرهای دموگرافیکی تحقیق تنها نوع استخدام و نوع مرکز با یادگیری سازمانی ارتباط دارد؛ به طوری که یادگیری سازمانی در قراردادی‌ها بیشتر از رسمی و پیمانی‌هاست که با نتیجه تحقیق یعقوبی (۱۰) که در آن کارکنان رسمی از قابلیت یادگیری سازمانی بالاتری برخوردار بودند ناهمسوست و به نظر می‌رسد به دلیل این باشد که قراردادی‌ها به دلیل تلاشی که برای رسمی کردن در سازمان و حفظ شغل می‌کنند پیوسته قابلیت یادگیری خود را بالا ببرند.

همچنین مراکز خصوصی نسبت به دولتی از قابلیت یادگیری سازمانی بالاتری برخوردارند که با نتیجه تحقیق اقدسی (۱۴) و یعقوبی (۱۰) که در آن قابلیت یادگیری سازمانی بیمارستان‌های خصوصی از دولتی بیشتر بود همسوست و بالا بودن قابلیت یادگیری سازمانی مراکز خصوصی نیز می‌تواند بدین دلیل باشد که چون کارکنان آنها متکی به کمک‌های دولتی نیستند و مدیریت خودگردان دارند ناچارند با آموزش کارکنان و بهبود کیفیت خدمات و ارتقای یادگیری زمینه بقا و مزیت رقابتی خود را بالا ببرند؛ در نتیجه از قابلیت یادگیری سازمانی بالاتری برخوردارند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، بین موانع یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش موانع یادگیری سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی کاهش می‌یابد؛ و بالعکس.

این تحقیق نشان داد بین تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنا که تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر قابلیت یادگیری سازمانی ندارند. همچنین وضعیت یادگیری سازمانی در مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران از قابلیت بالایی برخوردار است. این نتیجه با تحقیقات، میرکمالی (۱۵)، حجازی (۱۶) و رانان لیپشتیز (۱۷) همسوست که به نظر می‌رسد دلیل آن پرسشنامه خوداظهاری و رقابت مراکز برای جذب مشتری و گرفتن یارانه از سازمان بهزیستی، آموزش پرسنل و استفاده از تجربیات کارکنان و الگوبرداری از سایر مراکز باشد.

همچنین نتیجه این تحقیق با تحقیقات عباسی (۱۸)، علی‌احمدی (۱۹) و فخاریان (۲۳) ناهمسوست. دلیل ناهمسو بودن یافته‌های پژوهش را با این تحقیقات می‌توان ناشی از تفاوت در جمعیت مورد مطالعه، متفاوت بودن ابزار سنجش و تفاوت در نوع رسالت سازمان دانست.

بر اساس نتایج پژوهش، اکثریت کارکنان توافق دارند که مراکز توانبخشی بهزیستی هم از موانع یادگیری و هم تسهیل کننده‌های سازمانی بالایی برخوردار بوده‌اند که این نتیجه با یافته‌های لیپشتیز (۱۷) و میرکمالی (۱۵) نیز همسوست و به نظر می‌رسد علاوه بر خوداظهاری بالای پرسشنامه‌ها، نوع رقابت مراکز برای جذب مشتری نیز می‌تواند از دلایل این امر باشد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی قابلیت یادگیری سازمانی و موانع و تسهیل کننده‌های آن در کارکنان مراکز بهزیستی توانبخشی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ انجام گردید که نتایج نشان داد مراکز توانبخشی بهزیستی از قابلیت یادگیری سازمانی بالایی برخوردارند. مهم‌ترین مانع یادگیری سازمانی، فشار کاری روزانه کارکنان و مهم‌ترین تسهیل کننده یادگیری سازمانی، شناخت نقاط قوت و ضعف کارکنان در یادگیری در بین کارکنان مراکز توانبخشی می‌باشد. لذا به منظور ارتقای بهره‌وری سازمانی، توجه کافی به این موانع و برنامه‌ریزی جهت حذف یا کاهش موانع یادگیری سازمانی و افزایش تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی کارکنان مراکز توانبخشی پیشنهاد می‌شود.

تشکر و قدردانی

با تشکر از کلیه کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران که کمال همکاری را در اجرای این پژوهش داشتند. مقاله حاضر حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت توانبخشی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی می‌باشد.

منابع

- [1]. Ghorbanizadeh V. Organizational learning and learning organization: knowledge management perspective (Persian). First edition. Tehran: Baztab Publication; 2009: 11.
- [2]. Mollahoseini A, Mostafavi S. The agility assessment using phasing logic (Persian). Tadbir magazine. 2008; 18(186): 3-5.
- [3]. Aghlmand S, Pourreza A. Health sector reform (Persian). Journal of social welfare. 2005; 4(14): 3-40.
- [4]. Pirkhaefi A. Creativity: principles and method of breeding (Persian). Second edition. Tehran: Hozarehghoghnos publication; 2008.

رابطه‌ای ندارد. به گونه‌ای اندازه ضریب گاما هم که شدت رابطه این دو متغیر را نشان می‌دهد در سطح پایینی است. نوع استخدامی رابطه معناداری با قابلیت یادگیری سازمانی دارد به گونه‌ای که کارکنان مراکز قراردادی و خصوصی از وضعیت یادگیری بالاتری برخوردار بودند؛ اما این رابطه در متغیر پست سازمانی معنادار نبود و تفاوتی در نوع پست سازمانی کارکنان و میزان قابلیت یادگیری آنها مشاهده نشد.

بحث

بر اساس یافته‌های این تحقیق، از بین متغیرهای دموگرافیکی تحقیق تنها نوع استخدام و نوع مرکز با یادگیری سازمانی ارتباط دارد؛ به طوری که یادگیری سازمانی در قراردادی‌ها بیشتر از رسمی و پیمانی‌هاست که با نتیجه تحقیق یعقوبی (۱۰) که در آن کارکنان رسمی از قابلیت یادگیری سازمانی بالاتری برخوردار بودند ناهمسوست و به نظر می‌رسد به دلیل این باشد که قراردادی‌ها به دلیل تلاشی که برای رسمی کردن در سازمان حفظ شغل می‌کنند پیوسته قابلیت یادگیری خود را بالا ببرند.

همچنین مراکز خصوصی نسبت به دولتی از قابلیت یادگیری سازمانی بالاتری برخوردارند که با نتیجه تحقیق اقدسی (۱۴) و یعقوبی (۱۰) که در آن قابلیت یادگیری سازمانی بیمارستان‌های خصوصی از دولتی بیشتر بود همسوست و بالا بودن قابلیت یادگیری سازمانی مراکز خصوصی نیز می‌تواند بدین دلیل باشد که چون کارکنان آنها متکی به کمک‌های دولتی نیستند و مدیریت خودگردان دارند ناچارند با آموزش کارکنان و بهبود کیفیت خدمات و ارتقای یادگیری زمینه بقا و مزیت رقابتی خود را بالا ببرند؛ در نتیجه از قابلیت یادگیری سازمانی بالاتری برخوردارند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، بین موانع یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش موانع یادگیری سازمانی، قابلیت یادگیری سازمانی کاهش می‌یابد؛ و بالعکس.

این تحقیق نشان داد بین تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنا که تسهیل کننده‌های یادگیری سازمانی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر قابلیت یادگیری سازمانی ندارند. همچنین وضعیت یادگیری سازمانی در مراکز توانبخشی بهزیستی شهر تهران از قابلیت بالایی برخوردار است. این نتیجه با تحقیقات، میرکمالی (۱۵)، حجازی (۱۶) و رانان لیپشتیز (۱۷) همسوست که به نظر می‌رسد دلیل آن پرسشنامه خوداظهاری و رقابت مراکز برای جذب مشتری و گرفتن یارانه از سازمان بهزیستی، آموزش پرسنل و استفاده از تجربیات کارکنان و الگوبرداری از سایر مراکز باشد.

- [20]. Fakharian M, Ahrabi M. Measuring organizational learning level: subsidiary company of milk industry (Persian) management researches. 2009; 1(1): 109-12.
- [5]. Bernard J, Jaworski A, Kohli K, Sahay A. Market- Driven Versus Driving Markets. 2000.
- [6]. Sa'adati A. Evaluation of welfare organization professional rehabilitation centers management (Persian). Thesis for Master of Science in rehabilitation management. University of social welfare and rehabilitation; 2000. pp: 5-7
- [7]. Shahrara M, Madanipor R. The creative and innovative organization (Persian). Journal of management knowledge. 1997; 33.
- [8]. Huysman M. An Organizational Learning Approach to the Learning Organization. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2009; 9 (2): 133-145.
- [9]. Aghdasi M, khakzarBafraei, M. Measuring level of organizational learning capabilities in hospitals (Persian). International journal of industrial engineering and production research. 2009; 19(4): 71-83.
- [10]. Yahghoubi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. A correlation study on organizational learning and knowledge management in staff in selected hospitals of Isfahan university of medical sciences (Persian). Journal of health administration. 2011. 13(42): 65-75.
- [11]. KhaliliAraghi M. Learning organization: necessity for evolution and development (Persian). Tadbir magazine. 2004. 137.
- [12]. Belling R, James K, Ladkin D. Back to Workplace: How Organizations Can Improve Their Support for Management Learning and Development. 2004. 23(3): 234-255.
- [13]. Hoof B. Organizational learning in cleaner production among Mexican supply networks. Journal of Cleaner Production 2013: In Press, Corrected Proof
- [14]. Aghdasi M, khakzarBafraei, M. Comparative Study of Organizational Learning Capabilities as an Organizational Source of Knowledge in Public and Private Hospitals of Tehran: Nurses Perspectives (Persian). Iran journal of nursing. 2009; 21(56): 69-79.
- [15]. Mirkamali M, NarenjiThani F, Alami F. A study of the relationship between transformational leadership and organizational learning (Case of Saipa Company) (Persian). Evolution management journal. 2012; 3(6): 1-27.
- [16]. Hejazi Y, Veisi H. Determining components of organizational learning in institutes of agricultural higher education: case of agriculture and natural resources of university campus of Tehran-Iran (Persian). Institute for research & planning in higher education. 2008; (46): 46-65.
- [17]. Lipshitz R, Popper M. Organizational learning in a Hospital. The Journal of Applied Behavioral science. 2000; 36(3): 345-361.
- [18]. Abbasi E, Hejazi Y, Irvani H, Zali M, Alavi B. Organizational learning in agricultural faculties of Tehran province (Persian). Iranian journal of agricultural economics and development. 2012; 42(2).175-184.
- [19]. Aliahmadi A, Ahmadi A, HatamiNaghani F. Relationship between organization learning and empowerment of Iran oil industry worker pension funds (Persian). Journal of tomorrow management. 2011; 9(25): 68-82.