

## سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

بررسی تاثیر جو سازمانی بر تفکر استراتژیک با توجه به نقش یادگیری سازمانی در بانک تجارت

داود داوری

### چکیده

امروزه سازمانها و بنگاه های خدماتی و تولیدی باید به گونه ای حرکت کنند که ضمن حفظ بقاء سازمانی، مزیت رقابتی خود را نیز افزایش دهند و با پابندی به تفکر استراتژیک مدیریت کلان را به اجرا درآورند. متعالی تر شدن جو سازمانی باعث ایجاد زمینه و افزایش سطح یادگیری سازمانی می شود و یادگیری سازمانی باعث افزایش توان پاسخگویی و رقابتی و انعطاف پذیری سازمان ها می شود و آن ها را با تغییرات محیطی همسو و همساز می کند. هدف از تحقیق حاضر بررسی و تعیین تاثیر جو سازمانی بر تفکر استراتژیک با توجه به نقش یادگیری سازمانی در شعبات بانک تجارت چالوس بود. فرضیات تحقیق شامل دو فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی می باشد. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است و از حیث ماهیت و روش، از نوع مطالعات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر، کلیه کارکنان بانکهای تجارت چالوس می باشد که از بین آنها به روش تصادفی ۱۸۰ نفر شامل ۱۶۵ مرد و ۱۵ زن بعنوان نمونه انتخاب شد. جهت سنجش متغیرهای پژوهش برای تاثیر جو سازمانی از پرسشنامه جو سازمانی الپین و کرافت و همچنین از پرسشنامه استاندارد نیغه (۲۰۰۱) برای سنجش یادگیری سازمانی و از پرسشنامه مؤلفه های تفکر راهبردی استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS17 انجام گرفته، و همچنین در دو سطح توصیفی و استنباطی داده های بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، با توجه به تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها، همه فرضیه های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

کلمات کلیدی: جو سازمانی، تفکر استراتژیک، یادگیری سازمانی



# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

## روش تحقیق:

تحقیق حاضر بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث ماهیت و روش، از نوع مطالعات توصیفی همبستگی است؛

## جامعه آماری:

جامعه آماری عبارت است از گروهی از افراد و عناصر در یک مقیاس جغرافیایی مشخص که حداقل دارای یک خصوصیت یا صفت مشترک هستند که آنها را از دیگر گروه‌ها متمایز می‌سازد (حافظ نیا، ۱۳۸۷). هرچه جامعه آماری کوچکتر باشد می‌توان آنرا دقیق‌تر از یک جامعه آماری بزرگتر مطالعه نمود. به عبارت دیگر جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقه‌مند هستیم یافته‌های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (دلاور، ۱۳۷۴) یا به عبارت دیگر جامعه عبارت است از گروهی از افراد، اشیاء یا حوادث که حداقل دارای یک صفت یا ویژگی مشترک هستند (دلاور، ۱۳۸۰) جامعه آماری همان جامعه اصلی است که از آن نمونه یا نما یا معرف بدست می‌آید (ساروخانی، ۱۳۷۲)

بانکهای تجارت چالوس، به عنوان قلمرو مکانی در این تحقیق انتخاب شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان و مدیران بانک های تجارت چالوس می‌باشد .

## ۴- روش نمونه گیری و حجم نمونه:

نمونه گیری<sup>۱</sup> یعنی انتخاب تعدادی از افراد، حوادث و اشیاء از یک جامعه تعریف شده به عنوان نماینده آن جامعه . به عبارت دیگر نمونه گیری عبارت از انتخاب درصدی از یک جامعه به عنوان نماینده آن جامعه است. در این پژوهش ۱۸۰ نفر بعنوان حجم نمونه انتخاب شد.

## ۴-۲- آمار توصیفی

### ۴-۲-۱- ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

اطلاعات توصیفی پاسخ دهندگان به پرسشنامه این پژوهش، از نظر سن ، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار، در جداول زیر خلاصه و تحلیل شده اند:

<sup>1</sup> .sampling



# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

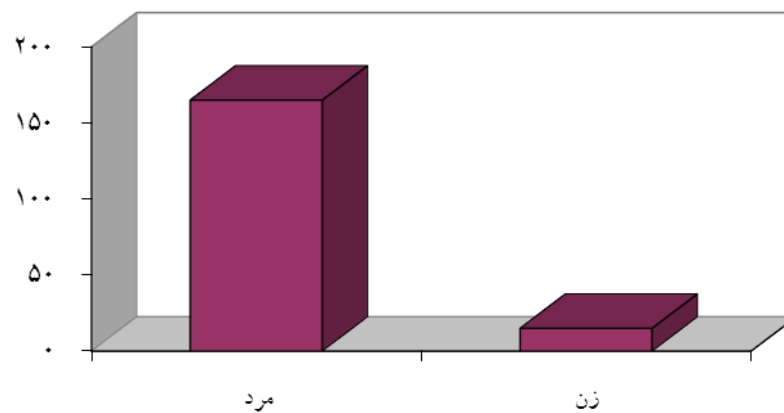
تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

جدول ۴-۱: فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

درصد	تعداد		
۸/۳	15	زن	جنسیت
۹۱/۷	165	مرد	
۱۰۰	180	جمع	

بر اساس جدول که فراوانی جنسیت کارکنان بانک تجارت در چالوس را نشان می دهد ، فوق بیشترین درصد مربوط به مرد (۹۱/۷ درصد ) و کمترین درصد مربوط به زن با ۸/۳ درصد می باشد.

۲



نمودار ۴-۱: فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت



# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

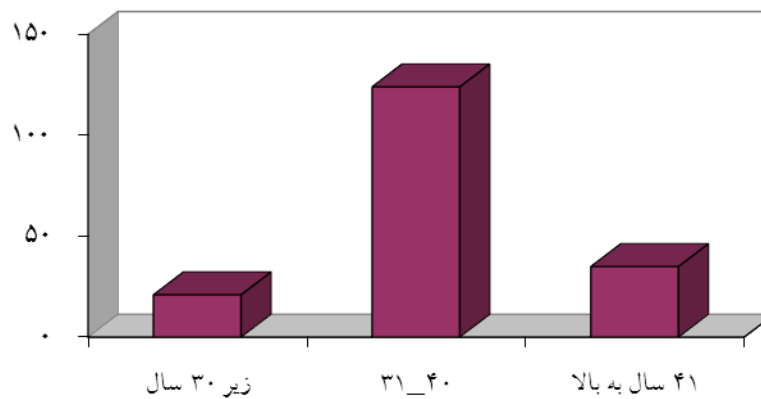
تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

جدول ۲-۴: فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

درصد تجمعی	درصد	تعداد	سن
11.7	11.7	21	زیر ۳۰ سال
80.6	68.9	124	۳۱ - ۴۰
100.0	19.4	35	۴۱ سال به بالا
	100.0	180	جمع

بر اساس جدول فوق که فراوانی سن کارکنان بانک تجارت در چالوس را نشان می‌دهد همانطور که مشاهده می‌شود بیشترین درصد مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال (با ۶۸/۹ درصد) و کمترین درصد مربوط به سن زیر ۳۰ سال با ۱۱/۷ درصد می‌باشد.

۳



نمودار ۲-۴: فراوانی پاسخگویان بر حسب سن



## سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

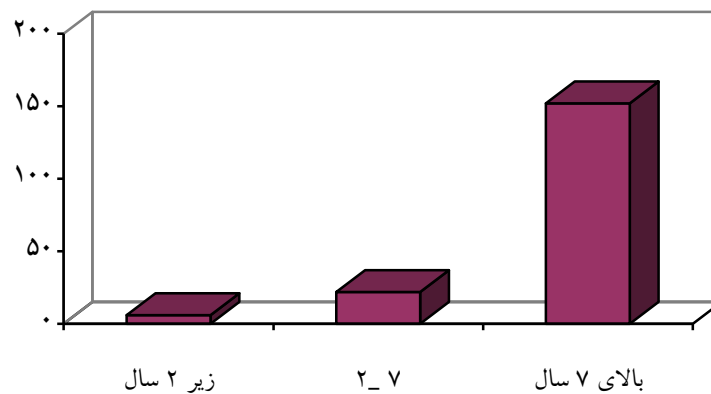
تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

جدول ۳-۴: فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار

درصد تجمعی	درصد	تعداد	سابقه کار
3.3	3.3	6	ریز 2 سال
15.6	12.2	22	2-7
100.0	84.4	152	بالای 7 سال
	100.0	180	جمع

بر اساس جدول که فراوانی سابقه کار کارکنان بانک تجارت در چالوس را نشان می دهد همانطور که مشاهده می شود از بین کل کارکنان بیشترین درصد سابقه خدمت با ۸۴/۴ درصد مربوط به سابقه خدمت بالای ۷ سال و کمترین درصد سابقه خدمت با ۳/۳ درصد مربوط به سابقه خدمت زیر ۲ سال می باشد.

۴



نمودار ۳-۴: فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار



# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

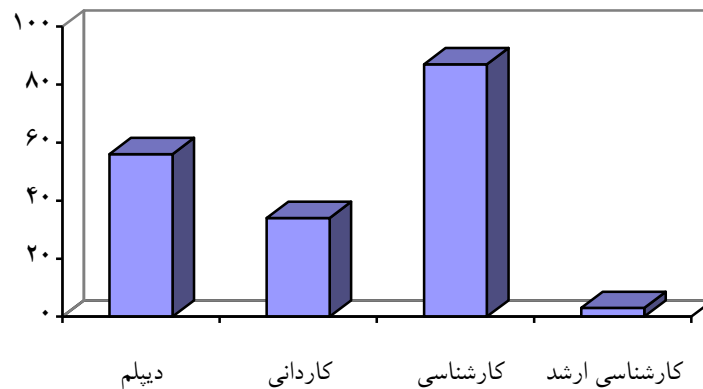
تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

جدول ۴-۴: فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

درصد تجمعی	درصد	تعداد	تحصیلات
31.1	31.1	56	دیپلم
50.0	18.9	34	کاردانی
98.3	48.3	87	کارشناسی
100.0	1.7	3	کارشناسی ارشد
	100.0	180	جمع

بر اساس جدول که فراوانی تحصیلات کارکنان بانک تجارت در چالوس را نشان می‌دهد همانطور که مشاهده می‌شود بیشترین درصد مربوط به گروه کارشناسی با  $48/3$  درصد می‌باشد و کمترین درصد به گروه کارشناسی ارشد با  $1/7$  درصد می‌باشد.

۵



نمودار ۴-۴: فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

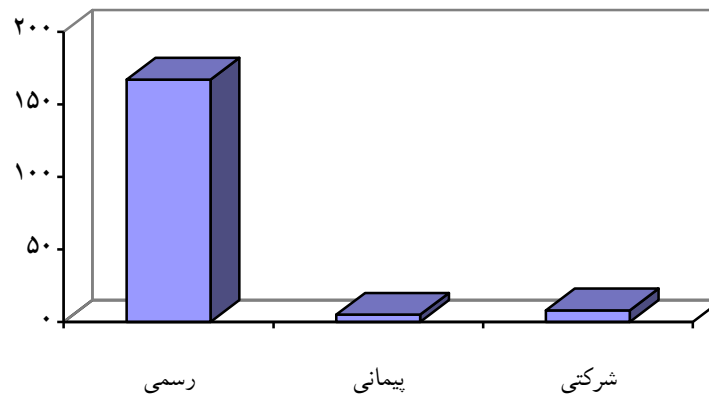
تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

جدول ۴-۵: فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی

درصد تجمعی	درصد	تعداد	وضعیت استخدامی	
92.8	92.8	167	رسمی	
95.6	2.8	5	پیمانی	
100.0	4.4	8	شرکتی	
	100.0	180	جمع	

بر اساس جدول که فراوانی وضعیت استخدامی کارکنان بانک تجارت در چالوس را نشان می‌دهد همانطور که مشاهده می‌شود از بین کل کارکنان بیشترین درصد وضعیت استخدامی مربوط به استخدام از نوع رسمی با ۹۲/۸ درصد و کمترین درصد سابقه خدمت پیمانی با ۲/۸ درصد می‌باشد.

۶



نمودار ۴-۵: فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی

# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

## ۲-۴- بخش دوم آمار استنباطی:

پس از توصیف متغیرها در نمونه آماری در این بخش به بررسی فرضیه‌ها و اهداف مطرح شده؛ توسط آزمون‌های آماری پرداخته و با استفاده از تحلیل آماری و از رگرسیون خطی به روش Enter فرضیات مورد مطالعه بررسی شده‌اند و یافته‌ها به دست آمده درباره صحت و سقم ادعاهای پژوهش قضاوت شده است.

فرضیه ۱:  $H_0$ : جو سازمانی بر تفکر استراتژیک در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

$H_1$ : جو سازمانی بر تفکر استراتژی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت معنی ندارد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: P=0 \\ H_1: P \neq 0 \end{array} \right.$$

۷

جدول ۴-۶: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر تفکر استراتژی در کارکنان بانک تجارت چالوس

مدل	مجموع مربعات	Df درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشرف	سطح معنی داری Sig.
1	15.980	1	15.980	35.016	.000 <sup>b</sup>
	81.234	178	.456		
	97.214	179			

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری Sig.
	B بتا	خطای انحراف معیار	Beta بتا		
1	.968	.311		3.109	.002
	.609	.103	.405	5.917	.000

a. Dependent Variable: تفکر استراتژیک

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER متغیر تحقیق که تفکر استراتژیک به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با تفکر استراتژیک در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P=0/000$  کمتر از مقدار معین  $P=0/05$  می باشد. و این تاثیر نیز مثبت بوده است  $B=0/405$  می باشد.





# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

فرضیه ۲: H0 یادگیری سازمانی بر رابطه بین جو سازمانی و تفکر استراتژی تأثیر ندارد.

H1: یادگیری سازمانی بر رابطه بین جو سازمانی و تفکر استراتژی تأثیر دارد.

جدول ۴-۷: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک در کارکنان بانک تجارت چالوس

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی df	میانگین مربعات	F فیشر	سطح معنی داری Sig.
1	13.654	1	13.654	29.085	.000 <sup>b</sup>
	83.560	178	.469		
	97.214	179			

Coefficients <sup>a</sup>					
مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری Sig.	مقدار ثابت
1	.968	.311	3.109	.002	مقدار ثابت
	.609	.103	5.917	.000	جو سازمانی
2	2.204	.461	4.775	.000	مقدار ثابت
	.459	.108	4.237	.000	جو سازمانی
	-.283	.080	-3.539	.001	یادگیری سازمانی

a. Dependent Variable: تفکر استراتژیک

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش FORWARD متغیر تحقیق که تفکر استراتژیک به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی بعنوان متغیر مستقل و متغیر یادگیری سازمانی به عنوان متغیر تعدیل کننده وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که یادگیری سازمانی و جو سازمانی با تفکر استراتژیک در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تأثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P=0/000$  کمتر از مقدار معین  $P=0/000$  می باشد. جو سازمانی تأثیر آن بیشتر از یادگیری سازمانی می باشد.

فرضیات فرعی

فرضیه ۳: H0 جو سازمانی بر تفکر سیستمی در بانک تجارت چالوس تأثیر مثبت و معنی داری ندارد.



# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

H1: جو سازمانی بر تفکر سیستمی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۴-۸: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر تفکر سیستمی در کارکنان بانک تجارت چالوس

ANOVA <sup>a</sup>						
سطح معنی داری Sig.	F	میانگین مربعات	Df درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل	
.000 <sup>b</sup>	99.497	57.704	1	57.704	رگرسیون	1
		.580	178	103.231	نتیجه	
			179	160.935	جمع	

۹

Coefficients <sup>a</sup>						
سطح معنی داری Sig.	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		Beta	خطای انحراف معیار	B	مقدار ثابت	1
.103	-1.639		.351	-.575	مقدار ثابت	
.000	9.975	.599	.116	1.158	جو سازمانی	

a. Dependent Variable: سیستمی تفکر

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER متغیر تحقیق که تفکر سیستمی به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با تفکر سیستمی در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P=0/000$  کمتر از مقدار معین  $P=0/000$  می باشد. و این تاثیر نیز مثبت است  $B=0/599$  می باشد.



# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

فرضیه ۴:  $H_0$ : جو سازمانی بر تفکر مثبت در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری ندارد

$H_1$ : جو سازمانی بر تفکر مثبت در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول ۴-۹: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر تفکر مثبت در کارکنان بانک تجارت چالوس

ANOVA <sup>a</sup>						
مدل	مجموع مربعات	Df درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر F	سطح معنی داری Sig.	
1	رگرسیون	1	3.649	8.087	.005 <sup>b</sup>	
	نتیجه	178	80.324	.451		
	جمع	179	83.974			

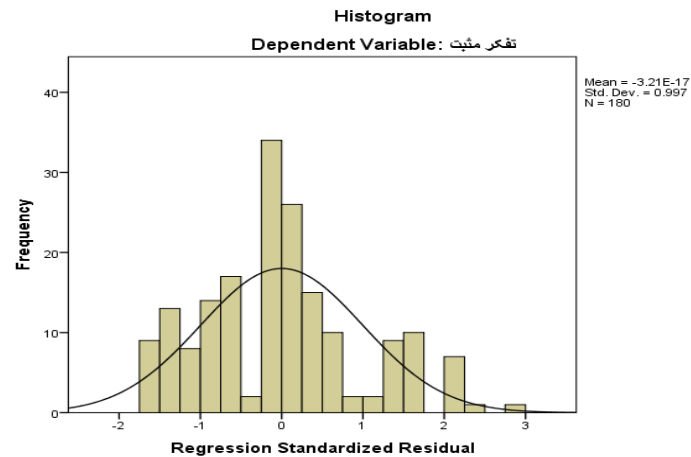
Coefficients <sup>a</sup>						
سطح معنی داری Sig.	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		Beta	خطای انحراف معیار	B	مقدار ثابت	
.000	10.408		.310	3.221	مقدار ثابت	1
.005	-2.844	-.208	.102	-.291	جو سازمانی	

a. Dependent Variable: مثبت تفکر

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش Enter متغیر تحقیق که تفکر مثبت به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که یادگیری سازمانی با تفکر مثبت در

سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار

$P=0/000$  کمتر از مقدار معین  $P=0/005$  می باشد. و این تاثیر نیز منفی بوده است  $B=-0/208$  می باشد.



۱۱

فرضیه ۵:  $H_0$ : جو سازمانی بر تفکر در زمان در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری ندارد.  
 $H_1$ : جو سازمانی بر تفکر در زمان در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.  
 جدول ۴-۱۰: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر تفکر در زمان در کارکنان بانک تجارت چالوس

ANOVA <sup>a</sup>					
مدل	مجموع مربعات	Df درجه آزادی	میانگین مربعات	F فیشر	سطح معنی داری Sig.
1	رگرسیون	1	22.779	40.967	.000 <sup>b</sup>
	نتیجه	178	.556		
	جمع	179	121.756		

Coefficients <sup>a</sup>						
مدل	مقدار ثابت	جو سازمانی	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معنی داری Sig.
			B	خطای انحراف معیار		
1	.744	.344	Beta	ضرایب استاندارد	2.166	.032
	.728	.114	Beta	ضرایب استاندارد	6.401	.000

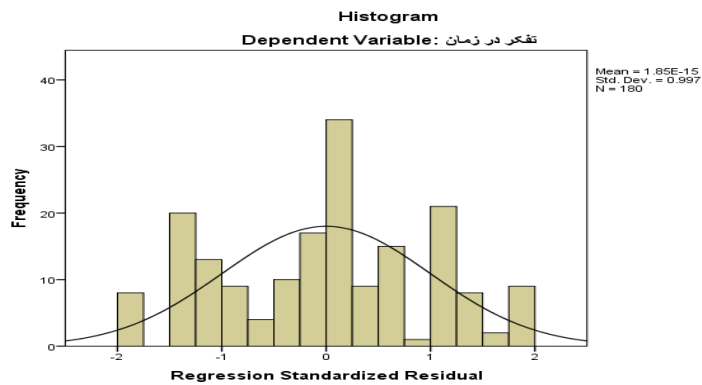
a. Dependent Variable: زمان در تفکر



# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER متغیر تحقیق که تفکر در زمان به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که یادگیری سازمانی با تفکر مثبت در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P = 0/005$  کمتر از مقدار معین  $P = 0/005$  می باشد. و این تاثیر نیز مثبت بوده است  $B = 0/433$  می باشد.



۱۲

فرضیه ۶:  $H_0$ : جو سازمانی بر هوش سازمانی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود ندارد.  
 $H_1$ : جو سازمانی بر هوش سازمانی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.  
 جدول ۴-۱: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر هوش سازمانی در کارکنان بانک تجارت چالوس

ANOVA <sup>a</sup>					
مدل	مجموع مربعات	Df درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشرف	سطح معنی داری Sig.
1	رگرسیون	1	9.102	12.377	.001 <sup>b</sup>
	نتیجه	178	.735		
	جمع	179	140.007		

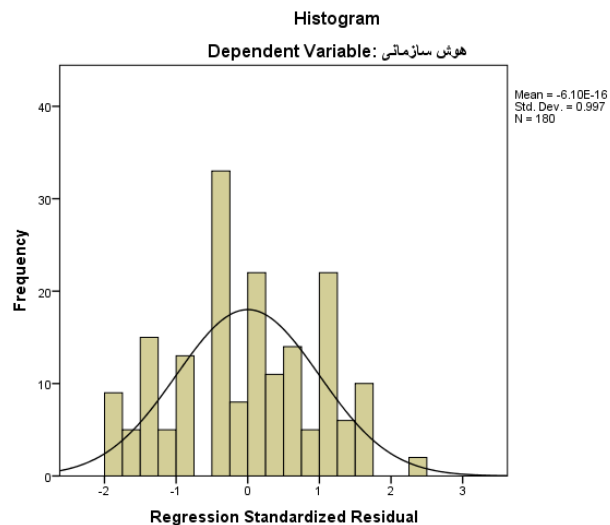
Coefficients <sup>a</sup>						
مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		t	سطح معنی داری Sig.
	B	خطای انحراف معیار	Beta	Beta		
1	مقدار ثابت	1.299	.395		3.287	.001
	جو سازمانی	.460	.131	.255	3.518	.001

a. Dependent Variable: سازمانی هوش

# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش Enter متغیر تحقیق که هوش سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با هوش سازمانی در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P = 0/001$  کمتر از مقدار معین  $P = 0/005$  می باشد. و این تاثیر نیز مثبت بوده است  $B = 0/255$  می باشد.



۱۳

فرضیه ۷:  $H_0$ : جو سازمانی بر خلاقیت در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود ندارد.  
 $H_1$ : جو سازمانی بر خلاقیت در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.  
 جدول ۴-۱۲: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر خلاقیت در کارکنان بانک تجارت چالوس

ANOVA <sup>a</sup>					
مدل	مجموع مربعات	Df درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشرف	سطح معنی داری Sig.
1	رگرسیون	1	3.427	5.921	.016 <sup>b</sup>
	نتیجه	178	.579		
	جمع	179	106.460		

# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

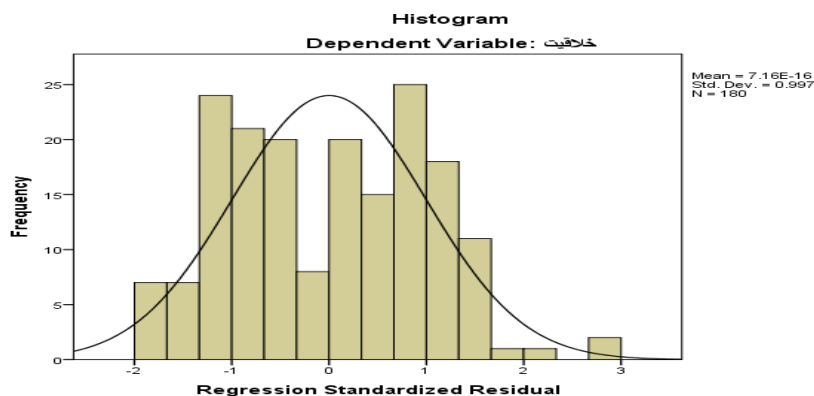
تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

Coefficients <sup>a</sup>						
سطح معنی داری Sig.	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		Beta	خطای انحراف معیار	Beta	مقدار ثابت	1
.000	5.226		.351	1.832	مقدار ثابت	
.016	2.433	.179	.116	.282	جو سازمانی	

a. Dependent Variable: خلاقیت

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER متغیر تحقیق که خلاقیت به عنوان متغیر وابسته و جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با خلاقیت در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P = 0/016$  کمتر از مقدار معین  $P = 0/005$  می باشد. و این تاثیر نیز مثبت بوده است  $B = 0/179$  می باشد. در نتیجه می توان گفت فرض  $H_0$  رد می شود

۱۴



فرضیه ۸:  $H_0$ : جو سازمانی بر چشم انداز در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود ندارد.  
 $H_1$ : جو سازمانی بر چشم انداز در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.  
 جدول ۴-۱۳: بررسی رابطه بین جو سازمانی بر چشم انداز در کارکنان بانک تجارت چالوس

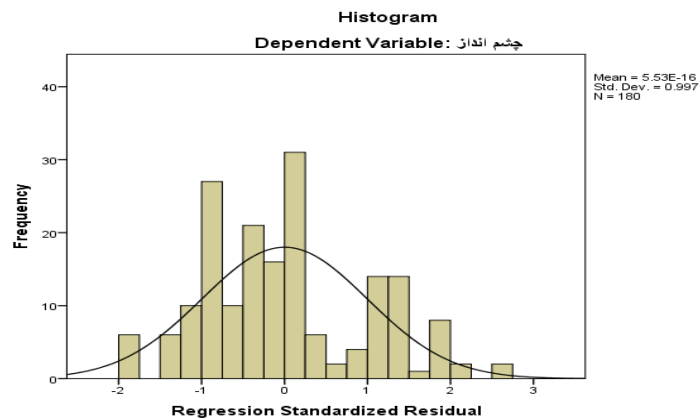
ANOVA <sup>a</sup>					
سطح معنی داری Sig.	F	میانگین مربعات	Df درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
.000 <sup>b</sup>	13.345	7.794	1	7.794	رگرسیون
		.584	178	103.963	نتیجه
			179	111.757	جمع

Coefficients <sup>a</sup>						
سطح معنی داری Sig.	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای انحراف معیار	Beta	خطای انحراف معیار	
.000	3.807			1.340	.352	مقدار ثابت
.000	3.653	.264	.116	.426	.116	جو سازمانی

a. Dependent Variable: انداز چشم

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش Enter متغیر تحقیق که چشم انداز به عنوان متغیر وابسته و متغیر جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با چشم انداز در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار  $P=0/000$  کمتر از مقدار معین  $P=0/005$  می باشد. و این تاثیر نیز مثبت بوده است  $B=0/264$  می باشد. در نتیجه می توان گفت فرض  $H_0$  رد می شود

۱۵



فرضیه ۹:  $H_0$ : جو سازمانی بر تفکر استراتژیک در زمان در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود ندارد.  
 $H_1$ : جو سازمانی بر تفکر استراتژیک در زمان در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.  
 جدول ۴-۱۴: بررسی رابطه بین جو سازمانی و بعدهای تفکر استراتژی در کارکنان بانک تجارت چالوس

مدل	R	R Square	Adjusted R Square
مدل ۱	.599 <sup>a</sup>	.359	.355
مدل ۲	.624 <sup>b</sup>	.389	.382
مدل ۳	.642 <sup>c</sup>	.412	.402



# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

Coefficients <sup>a</sup>						
سطح معنی Sig. داری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta بتا	خطای انحراف معیار	Beta بتا	خطای انحراف معیار	
.000	22.234			.094	2.091	مدل ۱
.000	9.975	.599		.031	.310	
.000	21.413			.105	2.240	مدل ۲
.000	9.626	.754		.040	.390	
.003	-2.990	-.234		.049	-.145	
.000	16.099			.159	2.557	مدل ۳
.000	9.770	.752		.040	.389	
.001	-3.425	-.267		.048	-.166	
.010	-2.619	-.155		.042	-.111	

a. Dependent Variable: سازمانی جو

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش گام به گام به دست آمده و در نهایت با انتخاب مدل ۳ یا مدل نهایی متغیر تحقیق که جو سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای تفکر سیستمی، چشم انداز، تفکر مثبت به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با بعدهای تفکر سیستمی در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار سطح معنی داری به دست آمده در هر کدام کمتر از مقدار معین  $P=0/005$  می باشد. بنابراین عوامل تفکر سیستمی و در رتبه اول چشم انداز در رتبه دوم و تفکر مثبت در رتبه سوم به ترتیب بیشترین تاثیر گذاری را در جو سازمانی دارند. در نتیجه می توان گفت فرض  $H_0$  رد می شود

فرضیه ۱۰:  $H_0$ : جو سازمانی بر یادگیری سازمانی در تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود ندارد.

$H_1$ : جو سازمانی بر یادگیری سازمانی در تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

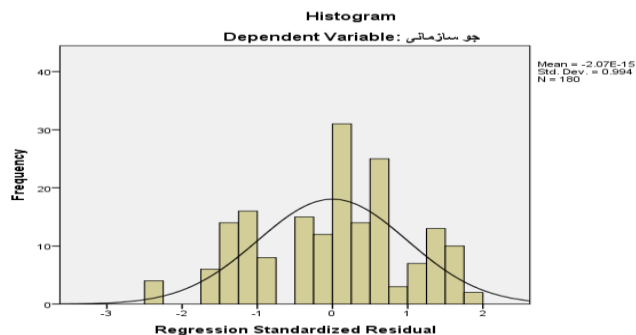
جدول ۴-۱۵: بررسی رابطه بین جو سازمانی و بعدهای یادگیری سازمانی در کارکنان بانک تجارت چالوس

Adjusted R Square	R Square	R	Model
.130	.135	.367 <sup>a</sup>	مدل ۱
.157	.166	.408 <sup>b</sup>	مدل ۲

Coefficients <sup>a</sup>						
سطح معنی داری Sig.	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای انحراف معیار	B	خطای انحراف معیار	
.000	30.130		.119	3.582	مقدار ثابت	مدل ۱
.000	-5.263	-.367	.038	-.202	یادگیری تیمی	
.000	26.976		.140	3.782	مقدار ثابت	مدل ۲
.000	-3.633	-.279	.042	-.154	یادگیری تیمی	
.010	-2.587	-.198	.049	-.127	چشم انداز مشترک	

a. Dependent Variable: جو سازمانی

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش گام به گام به دست آمده و در نهایت با انتخاب مدل ۲ یا مدل نهایی متغیر تحقیق که جو سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای یادگیری تیمی و چشم انداز مشترک به عنوان متغیر مستقل وارد رگرسیون گردیده است و نشان دهنده این است که جو سازمانی با بعدها یادگیری سازمانی در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزایی داشته است و چونکه مقدار سطح معنی داری به دست آمده در هر کدام کمتر از مقدار معین  $P=0/005$  می باشد. بنابراین یادگیری تیمی در رتبه اول چشم انداز مشترک در رتبه دوم به ترتیب بیشترین تاثیر گذاری را در جو سازمانی دارند. در نتیجه می توان گفت فرض  $H_0$  رد می شود.



بحث و نتیجه گیری

# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

۱-۵- مقدمه استنباطی استفاده گردیده است. تعداد افراد شرکت کننده در مطالعه ی حاضر ۱۸۰ نفر شامل ۱۶۵ مرد و ۱۵ زن (۸۷/۳٪) از کارکنان بانک تجارت چالوس می باشد. از لحاظ سنی، بیشترین درصد شرکت کنندگان مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با ۶۸/۹ درصد و کمترین درصد مربوط به سن زیر ۳۰ سال با ۱۱/۷ درصد می باشد. از لحاظ وضعیت سابقه کار بیشترین درصد سابقه خدمت با ۸۴/۴ درصد مربوط به سابقه خدمت بالای ۷ سال و کمترین درصد سابقه خدمت با ۳/۳ درصد مربوط به سابقه خدمت زیر ۲ سال می باشد. از لحاظ وضعیت تحصیلات کارکنان، بیشترین درصد مربوط به گروه کارشناسی با ۴۸/۳ درصد و کمترین درصد به گروه کارشناسی ارشد با ۱/۷

هدف از تحقیق حاضر با توجه به موضوع آن، توصیفی - پیمایشی می باشد. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از هر دو روش آمار توصیفی و درصدی می باشد. از نظر وضعیت استخدامی بیشترین درصد وضعیت استخدامی مربوط به استخدام از نوع رسمی با ۹۲/۸ درصد و کمترین درصد سابقه خدمت پیمانی با ۲/۸ درصد می باشد.

در تجزیه و تحلیل فرضیات این پژوهش به نتایج ذیل دست یافتیم:

فرضیه ۱: جو سازمانی بر تفکر استراتژیک در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تایید می گردد، بنابراین می توان نتیجه گرفت

که جو سازمانی با تفکر استراتژیک در سازمان در ارتباط بوده، تاثیر بسزایی داشته و این تاثیر مثبت بوده است. نتایج تحقیق

حاضر با مطالعه مشبکی (۱۳۸۷) همسو می باشد. در تحقیق مشبکی جو و فرهنگ سازمانی به عنوان ریشه ای ترین عامل

مؤثر بر ظرفیت تفکر استراتژیک سازمان شناخته شد. مشارکت بیشتر مدیران میانی در فرآیند برنامه ریزی مدیریت

استراتژیک از یک سو منجر به افزایش خلاقیت و غنای بیشتر گزینه های استراتژیک مطرح برای سازمان ها می گردد و از

سوی دیگر باعث می شود تا ظرفیت درک و تجزیه و تحلیل اطلاعات محیطی گردآوری شده، به دلیل امکان بهره گیری از

مجموعه غنی تری از الگوهای پردازش اطلاعات فردی، افزایش یابد (مشبکی، ۱۳۸۷). همچنین نتیجه تحقیق ما با تحقیق

جمال نظری و همکارانش در سال ۲۰۱۱ همسو است. در پژوهش مذکور که بر روی سازمانهای خاورمیانه (ایران و لبنان) و

کانادا صورت گرفته است، مشخص شد که عوامل فرهنگ و جو سازمانی نقش موثری بر سیستم مدیریت و حمایت از سرمایه

های فکری دارند و بر اثر بهبود این عوامل کارکنان سازمانهای خاورمیانه درک بهتری از سیستم مدیریت سرمایه فکری

نسبت به همتایان کانادایی خود دارند (Nazari et al., 2011). بر اساس نتایج تحقیقی که با هدف شناسایی مهارت

های مدیریتی مورد نیاز برای مدیران کشورهای آسیایی انجام شده است، تفکر استراتژیک از سوی تمامی پاسخ دهندگان به

عنوان اولین و یا دومین مهارت مورد نیاز برای بهبود عملکرد مدیران شناسایی شده است (Wakabayeshi &



# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

(Ziguang, 2001) در مطالعه های دیگری نقش جو سازمانی در پیشرفت و ارتقای سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. ابوبکر سلیمان و همکارانش نیز در سال ۲۰۱۱ به مطالعه نقش جو سازمانی و گردش مالی در بانکداری اسلامی کشور امارات متحده عربی پرداخته اند. آنها با بررسی ۷۰ کارمند بانک این کشور به این نتیجه رسیده اند که جو سازمانی مناسب باعث گردش مالی بالا در سیستم بانکداری اسلامی خواهد شد و این امر از نهادینه سازی اهداف بانک در فرهنگ سازمانی آنها نشأت میگیرد (Suliman & Al obaidi, 2011). در سال ۲۰۱۲ نیز آرورا و همکارانش در مطالعه ای به بررسی رابطه میان جو سازمانی و تعهد کارکنان به اهداف سازمان پرداخته اند. این مطالعه نیز نشان میدهد که جو سازمانی میتواند در کنار عواملی همچون سبک رهبری، ارتباط کارکنان و سرپرست، درگیری در نقش و تصمیم گیری نقش موثری در تعهد افراد به اهداف سازمان ایفا کند (Arora et al, 2012).

۱۹

فرضیه ۲: یادگیری سازمانی بر رابطه بین جو سازمانی و تفکر استراتژی تأثیر دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش Forward این فرضیه تایید می گردد، نتایج نشان دهنده این است که یادگیری سازمانی و جو سازمانی با تفکر استراتژیک در سازمان در ارتباط بوده و تأثیر بسزایی داشته است.

نتایج تحقیق حاضر با مطالعه بالاسوبرامانیا (۲۰۰۵) همسو می باشد در پژوهش مذکور با عنوان ارتباط بین یادگیری سازمانی، جو سازمانی و نوآوری سازمانی نتیجه گرفته شد که ابعاد یادگیری، نوآوری و جو سازمانی هر یک پیش بینی کننده دیگری می باشند. (Bala subramariah, 2005). نتایج پژوهش امیری نشان می دهد: یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری شرکت ها تأثیر مثبتی دارد. به علاوه، یادگیری فردی بر سرمایه ی انسانی تأثیر مثبتی دارد؛ یادگیری گروهی بر سرمایه رابطه ای (مشتری) و یادگیری سازمانی بر سرمایه ساختاری تأثیر دارد (Amiri, 2009) که مشابه نتایج ما رابطه مثبت میان یادگیری سازمانی بر تفکر استراتژیک را نشان می دهد. همچنین بونگ (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که با تبادل اطلاعات بین گروههای همسو، پاسخ بسیاری از مسائل و مشکلات به راحتی پیدا می شود و کارکنان در نتیجه مشارکت در نشست های اطلاع یابی، دانش شخصی خود را در اختیار دیگران قرار می دهند و به این ترتیب دانش شخصی به دانش سازمانی تبدیل می شود (Bong, 2004). مطالعه ژاروینن (۲۰۰۴) نیز نشان داد که می توان از اصول و مکانیزم های یادگیری برای بهبود و توسعه سازمان استفاده کرد. (Jarvinen, 2004). لمسا، ۲۰۰۸، لی و چوی ۲۰۰۳، گاه گو آن



## سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

گان ۲۰۰۶، مگدادی ۲۰۰۵، کنی ۲۰۰۶، و توماس ۲۰۰۶ نتایج مشابهی را به دست آوردند (جمال زاده، ۱۳۸۸). مک کارتی در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که ۱ - آموزش و یادگیری میتواند بوسیله استفاده از مدیریت دانش ارتقاء یابد ۲ - توسعه سیستمهای مدیریت دانش کمک قابل توجهی برای کارکنان دانشی به همراه خواهد داشت ۳ - حفظ و تداوم حلقه های یادگیری در کلیه فرایندهای سازمانی به منظور اثربخشی مدیریت ضرورت دارد (Mc carthy, 2006). همچنین بارادوج، محمد، فالکن در سال ۲۰۰۶ در تحقیق خود دریافت که دانش و توان کارکنان بعد از دوره آموزشی ارتقا می یابد و یادگیری سازمانی بهبود آشکاری می یابد (باقری، ۱۳۹۱).

فرضیات فرعی: بین تمام مؤلفه های تفکر استراتژیک با جو سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت که این نتایج به قرار زیر است:

۲۰

فرضیه ۳: جو سازمانی بر تفکر سیستمی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تایید می گردد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که جو سازمانی با تفکر سیستمی در ارتباط بوده و تاثیر بسزا و مثبتی داشته است.

مطالعه ما همسو با مطالعه منوریان و همکاران می باشد. منوریان در پژوهش خود به سنجش تفکر استراتژیک در مدیران شهرداری تهران با استفاده از مدل جین لیدکا پرداخت و در رابطه با شاخص "تفکر سیستمی" به نتایج زیر دست یافت: در این شاخص شهرداری تهران از موقعیت بهتری نسبت به شاخص های دیگر برخوردار بود ولیکن در تحقیق مذکور پیشنهاد شد تا کارشناسان و بخصوص مدیران این مجموعه به جای جزیره ای فکر کردن و توجه به تک تک اجزا، تغییر دیدگاه داده و کل نگری و یا دیدگاه سیستمی را جایگزین نگاه موجود خود نمایند (منوریان، ۱۳۹۱).

فرضیه ۴: جو سازمانی بر تفکر مثبت در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تایید می گردد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی با تفکر مثبت در سازمان در ارتباط بوده و این تاثیر منفی بوده است.



## سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

روردس و همکاران ۲۰۰۱ در پژوهش خود اظهار داشتند زمانی که با کارکنان به صورت عادلانه و مثبت رفتار شود آنها برای نشان دادن نگرش مثبت تشویق می شوند و اعتماد آنها به رهبری و سازمان افزایش می یابد. در واقع در محیطی که کارکنان به منابع و اطلاعات و حمایت دسترسی داشته باشند، فرصت فراگیری پیدا می کنند و این باعث توانمندی آنها می شود. همچنین لیتوین و استرینجر (۱۹۸۶) در تحقیق خود تحت عنوان انگیزه و جو سازمانی نتیجه گرفتند که جو خود کامه مبتنی بر تصمیم گیری متمرکز در سازمان، بهره وری و رضایت شغلی در کارکنان را کاهش می شود اما جو دوستانه، رضایت شغلی و نگرش مثبت در کارکنان را افزایش می دهد که نتایج مطالعات مذکور همسو با نتایج ما می باشد.

فرضیه ۵: جو سازمانی بر تفکر در زمان در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تایید می گردد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی با تفکر مثبت در سازمان رابطه مثبت و معنی داری دارد.

مطالعه ما همسو با مطالعه منوریان و همکاران می باشد. منوریان در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که شاخص " تفکر در زمان " از اهمیت بسیار بالایی در سنجش تفکر استراتژیک برخوردار است و می بایست باتوجه به گذشته و در نظر داشتن حال و بسط آن به آینده همواره " تفکر به موقع " داشت ( منوریان ، ۱۳۹۱).

فرضیه ۶: جو سازمانی بر هوش سازمانی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تایید می گردد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که جو سازمانی با هوش سازمانی در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزا و مثبتی دارد.

فرضیه ۷: جو سازمانی بر خلاقیت در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تایید می گردد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که جو سازمانی با خلاقیت در سازمان در ارتباط بوده به بیان دیگر تاثیر بسزا و مثبتی دارد.

نتایج به دست آمده در مورد ارتباط بین جو سازمانی و خلاقیت کارکنان، ضمن تأیید نتایج پژوهش های انجام شده توسط

پژوهشگران دیگر همچون (Andriopoulos(2001)، Martins (2003)، Weihua (2003)، Tesluk (1997)،

Sharma به نقل از محبوبی (۲۰۰۶)، Pal، و همکار (۱۹۸۵)، دلیری (۱۹۹۸)، ارغوانی (۲۰۰۰)، داوود آبادی (۱۹۹۴)،

امیدی (۲۰۰۶)، صلواتی (۲۰۰۲)، شیخ علیزاده هریس (۲۰۰۶)، شیرزادی اصفهانی (۲۰۰۶) و یغمایی (۱۹۹۶) حاکی از آن



## سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

است که پارامترهایی جو سازمانی میتواند باعث خلاقیت و نوآوری در کارکنان شود و نقطه مقابل آن عواملی مانند فاصله گیری، بی علاقه‌گی و فقدان تعهد شغلی، تأکید بر تولید، مزاحمت، انگیزه کارکنان را جهت پیشرفت، خلاقیت و نوآوری پایین می آورد و در نتیجه کارکنان تلاش نمی کنند که از خود خلاقیت و نوآوری نشان دهند.

فرضیه ۸: جو سازمانی بر چشم انداز در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش ENTER این فرضیه تأیید می گردد بنابراین می توان گفت که جو سازمانی با چشم انداز در سازمان در ارتباط بوده و تاثیر بسزا و مثبتی داشته است

فرضیه ۹: جو سازمانی بر تفکر استراتژیک در زمان در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش گام به گام نشان دهنده این بود که جو سازمانی با بعدهای تفکر سیستمی در

سازمان در ارتباط بوده و عوامل تفکر سیستمی در رتبه اول، چشم انداز در رتبه دوم و تفکر مثبت در رتبه سوم به ترتیب

بیشترین تاثیر گذاری را در جو سازمانی دارند.

فرضیه ۱۰: جو سازمانی بر یادگیری سازمانی در بانک تجارت چالوس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی به روش گام به گام به نشان دهنده این ابود که جو سازمانی با بعدهای یادگیری سازمانی

در ارتباط بوده و یادگیری تیمی در رتبه اول و چشم انداز مشترک در رتبه دوم به ترتیب بیشترین تاثیر گذاری را در جو

سازمانی دارند.

نتایج مطالعه ما با مطالعه هیلبر (۱۹۹۰) همسو می باشد. در مطالعه ی مذکور بیان شده که عوامل جو سازمانی مانند نقش

سازمانی، سلسله مراتب و ساختار سازمانی با عملکرد شغلی، رضایت شغلی و بهره‌وری رابطه مستقیم و معنا دار دارند. هارلی و

هارت ۱۹۹۸ بین جو سازمانی، یادگیری سازمانی، مشارکت در تصمیم گیری سازمانی و حمایت مدیریت از نو آوری رابطه

مثبت گزارش شده کردند که همسو با نتایج ما بود. با توجه به تاثیر پذیری یادگیری سازمانی از جو سازمانی ملاحظه می

گردد بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش یادگیری سازمانی در مدیران و کارکنان و سبب افزایش مهارت های

یادگیری آنان گردد و این همسو با نظریه دانیل گولمن و جورج هوبر می باشد و یافته های حاصل از تحقیق بهناز کرمانی،

زهرا هنزایی زاده و روبرت پریچارد را که بیان می داشتند بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان به



## سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

سازمان، افزایش مهارت‌های یادگیری، عملکردی و ارتباطی مدیران و کارکنان گردد را مورد تایید قرار می‌دهد (نژاد ایرانی، ۱۳۹۰). بوید (۱۹۹۷) نیز در مطالعه خود استدلال کرد که در دانشکده‌های که جو سازمانی باز دارند، میزان خلاقیت، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و گروه‌های آموزشی سطح بالایی نیز دارند. وانگ و احمد ۲۰۰۴ نیز در مطالعه خود نشان دادند در سازمانهایی که جو سازمانی منسجم و حمایت‌کننده از فرهنگ سازمانی وجود دارد همه اعضای سازمان نسبت به ابتکارات جدید پایبند و متعهد بوده و ابتکارات فعلی و رایج در سازمان را مورد بازنگری قرار می‌دهند. چیانگ ۲۰۰۲ در پژوهش خود عنوان کرد هر سازمانی که قادر به بهبود جو سازمانی باشد می‌تواند افراد را متعهد به یادگیری سازمانی کند.

### ۵-۲- نتیجه:

با توجه به تاثیر پذیری تفکر استراتژیک و یادگیری سازمانی از جو سازمانی ملاحظه می‌گردد بهبود در جو سازمانی می‌تواند باعث افزایش تفکر استراتژیک و یادگیری سازمانی در مدیران و کارکنان و سبب افزایش مهارت‌های یادگیری آنان گردد.

۳-۵ میزان آزادی کارکنان برای نوآوری را افزایش و میزان محدودیت‌ها و قوانین و ضوابط دست و پا گیر برای نوآوری و خلاقیت آنان را کاهش داده، تا انعطاف پذیری سازمانی افزایش یافته و بالطبع یادگیری سازمانی نیز افزایش یابد.

- کارکنان را با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، هرچه بیشتر با وظایف و مسئولیت‌هایشان آگاه کرده و این وظایف محوله را در راستای اهداف سازمان مربوطه قرار داده تا مسئولیت‌پذیری کارکنان افزایش یابد.
- مدیران برای تعیین صلاحیت و ارتقای شغلی کارکنانشان از روش‌های استاندارد استفاده کنند. همچنین برای ارتقای استانداردسازی سازمانی سازمان متبوعشان از روش‌های یکنواخت و از قبل برنامه‌ریزی شده و از قبل تعریف شده استفاده نمایند تا استاندارد سازی سازمانی افزایش یابد.
- مدیران مقدماتی فراهم نمایند که کارکنان خود را متعهد و وفادار به سازمان دانسته و اهداف خود و سازمان را یکی بدانند و در راستای اهداف سازمان متبوعشان تلاش کنند تا یادگیری سازمانی افزایش یابد.
- مدیران برای افزایش یادگیری سازمانی کارکنان خود، توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش را در سازمانشان تقویت کرده و رفتار خود را تعدیل کنند تا منعکس‌کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد.





# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

## منابع و ماخذ:

- استیسی، رالف (۱۳۸۹)؛ تفکر استراتژیک و مدیریت تحول دیدگاه های بین المللی درباره پویایی سازمانی؛ ترجمه مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی، چاپ سوم، تهران: انتشارات رسا.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۸۵) دستنامه برنامه ریزی اس تراژیک، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- السون، متیواچ و بی آر هرگنهان (۱۳۸۹)؛ مقدمه ای بر نظریه های یادگیری؛ ترجمه: علی اکبر سیف، چاپ پانزدهم، تهران: نشر دوران.
- امین بیدختی علی اکبر، نعمتی محمدعلی، کریمی فروزان. نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی با مدیریت جانشین پروری (مطالعه موردی: دانشگاه های منتخب تهران). پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی، علمی- پژوهشی، سال پنجم، شماره ی دهم، نیمه ی دوم ۱۳۹۲.
- امینی م، خباز باویل ص. تدوین استراتژی به روش چارچوب جامع تدوین استراتژی مطالعه موردی: شرکت سهند خودرو تبریز. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸، ۱۷-۳۲.
- بابایی زکلیکی محمدعلی، مومنی نونا. پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ی اول، شماره ی ۲، ص ۳۵-۶۲.
- بابایی زکلیکی محمدعلی، مومنی نونا. پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ی اول، شماره ی ۲، ص ۳۵-۶۲.
- بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۴، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۹۱، ص ۱۴۶-۱۲۹.
- باقری مهدی (۱۳۹۱). بررسی راه های ارتقای یادگیری سازمانی با توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان های امنیتی.
- برادران شرکاء حمیدرضا. تفکر استراتژیک یا برنامه ریزی استراتژیک. مجمع تشخیص مصلحت نظام، مرکز تحقیقات استراتژیک، اردیبهشت ۱۳۸۶.
- برآهویی شهباز، هاشمی سید ابوالحسن. مروری بر تفکر استراتژیک و رویکرد های آن.
- بهرام زاده، حسینعلی (۱۳۷۹). یادگیری سازمانی و تفکر سیستمی"، انجمن مدیریت ایران، ماهنامه مدیریت، شماره.
- بهرام زاده محمد مهدی، باورصاد بلقیس، جعفر پور محمود. ارزیابی نقش جو سازمانی در روحیه کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسط شهر اهواز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۹، دوره ششم، سال ۱۷-۲، شماره ۱ ص ۱۵۱-۱۸۰
- بهلولی، پژمان (۱۳۸۳). بررسی تأث یر یادگیری سازمانی بر مؤلفه خدمات زنج ی ره ارزش پورتر در صنعت آسانسورسازی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- بینش، مسعود (۱۳۸۹)؛ «استعاره های فرهنگی؛ ماهنامه تدبیر؛ انتشارات سازمان مدیریت صنعتی؛ سال بیست و یکم، تهران، شماره ۲۱۶، ص ۷۶-۷۹.



# سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- تن هو ، استیون و دیگران (۱۳۸۶)؛ مدل های کلیدی مدیریت؛ ترجمه :علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده و مهدی خادمی، چاپ اول، تهران :انتشارات رسا
- تولایی روح الله ، ۱۳۹۰، پرتال آکایران [سایت اطلاعات عمومی، قسمت مقالات مدیریت و بازاریابی - یادگیری سازمانی.](#)
- تیمور نژاد کاوه، صریحی اسفستانی رسول . تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۲ ، تابستان و پاییز ۸۹، صفحات ۳۷ تا ۵۹.
- جمال زاده محمد ، غلامی یونس ، سیف محمد حسن. 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 . فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار ،سال سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۸، ۸۶-۶۳.
- حسنقلی پورط ، آقازاده ه. برنامه ریزی استراتژیک برای مؤسسات کوچک و متوسط. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۳۵ ، تابستان ۱۳۸۴ ، ۱۰۰-۶۵.
- خانعلیزاده رقیه، کردنائیچ اسدا... فانی علی اصغر، مشبکی اصغر. رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳، نیمه اول ۱۳۸۹.
- درگاهی حسین ، موسوی سید محمد هادی، شهام گلسا، مولایی زاده اکرم. بررسی جوسازمانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۱۵(۵۰)؛ مدیریت سلامت ۱۳۹۱ ، ۱۵(۵۰).
- رشیدی داریوش ، فرهودی شعبان. بررسی رابطه جو سازمانی با کارآیی شعب بانک .مجله مدیریت توسعه و تحول ۳ (۱۳۸۸)، ۶۰-۵۳.
- زارعی، ابراهیم، قلی ها، علی محمد، (۱۳۸۹)، مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک، نشر پیام، تهران .
- سازمان تندآموز، باب گانز، مترجم : دکتر خدایار ابیلی، ناشر:شرکت ساپکو، تهران، ۱۳۷۸.
- سبزی پور مجید، احمدی زاد آرمان، اسمعیلی گیوی محمد رضا. تحلیل رابطه جو سازمانی با متغیرهای نگرشی و رفتارهای فرانش در نیروی انسانی کتابخانه های عمومی.فصلنامه علمی - پژوهشی دوره ۱۷، شماره ۴، پیاپی ۶۷، زمستان ۱۳۹۰، ص ۶۰۲-۵۸۱.
- سنگه و همکاران(۱۳۸۸)؛ پنجمین فرمان در میدان عمل؛ ترجمه :مهدی خادمی گراشی و مسعود سلطانی و عباس رستگار، چاپ اول، تهران :انتشارات آسیا.
- سید نژادیان، سوران (۱۳۸۸) . «بررسی میزان نقش عوامل حیاتی موفقیت از بهترین تجارب در یادگیری سازمانی شرکت طرح نو اندیشان»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، ؛ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی ، دانشکده مدیریت .
- شرمهون، جان آر و ریچارد ان ازبورن (۱۳۸۰) ؛ مدیریت رفتار سازمانی؛ ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و محمد علی بابایی زکیلی و محمد علی سبحان الهی، تهران، نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم.
- شیرازی، علی، مدیریت آموزشی، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول، مشهد، ۱۳۸۳.



# سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- علی احمدی، علیرضا؛ فتح الله، مهدی؛ تاج الدین، ایرج (۱۳۸۲) نگرشی جامع بر مدیریت استراتژیک: رویکردها، پارادایم‌ها، مکاتب، فرایندها، مدلها، تکنیک‌ها و ابزار، تهران، تولید دانش.
- غفاریان، وفا، علی احمدی، علیرضا (۱۳۸۲)، تفکر استراتژیک، تدبیر، شماره ۱۳۱.
- فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۸، ص ۶۳-۸۶.
- فیضی طاهره، عمادی زهرا. ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، بهار ۱۳۸۹، ۹۸-۱۱۵.
- کریمی، جعفر (۱۳۸۵)؛ بررسی رابطه بین جو سازمانی و خلاقیت در ادارات تربیت بدنی آذربایجان غربی؛ پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- گولمن، دانیل (۱۳۷۹)؛ رفتارهای اثربخش رهبری پیوند سبک‌های رهبری با جو سازی و هوش عاطفی؛ مجله فردای برق، شماره ۱۲.
- لیمن، امی. (۲۰۰۳). خلق محیطی متعالی برای کارکردن: درس‌هایی از یکصد شرکت برتر، ترجمه محمدعلی بابایی زکلیکی و بهزاد ابوالعلائی، گزیده مقالات سی و پنجمین همایش بین‌المللی منابع انسانی مرکز مدیریت اروپا ونیز - ایتالیا، ص ۱۹-۲۷.
- مارکواد، مایکل (۱۳۸۸)؛ مبانی سازمان یادگیرنده؛ مترجم مهدی ایران نژاد پاریزی، چاپ اول، تهران: نشر مدیران.
- محبت خواه حسین، ۲۰۱۱. پایگاه مقالات علمی مدیریت
- مشبکی اصغر، خزاعی آناهیتا. طراحی مدل عناصر تفکر استراتژیک در سازما نه‌های ایرانی. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، از صفحه ۱۰۵ تا ۱۱۸.
- منوریان، عباس، طراحی ساختار سازمانی، نشر یسطرون، تهران، ۱۳۸۷.
- نادى محمد علی، بختیار نصرآبادی حسنعلی، فرهمند پور مریم. تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. علوم تربیتی، سال چهارم - شماره ۱۳، بهار ۱۳۹۰، ص ۱۴۶-۱۲۳.
- نجف بیگی رضا. (۱۳۷۶). سازمان یادگیرنده نگرشی جدید در مدیریت، فصلنامه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۳۳، ص ۲۵-۲۰.
- نژاد ایرانی، فرهاد (۱۳۸۱)؛ مدیریت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها؛ انتشارات پیک سبحان، چاپ اول.
- نژاد ایرانی فرهاد، پور صادق ناصر، شیخ بگلو نسرین. بررسی میزان متعالی بودن جو سازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی در سازمان‌های دولتی آذربایجان غربی. فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹، زمستان ۱۳۹۰، ص ۱۷۷-۱۵۱.
- ودادی احمد، بیک خاخیان یوکابد، مرید شوشتری میثم. اندازه‌گیری و تحلیل سطح یادگیری سازمانی در صنعت پتروشیمی. فصلنامه مدیریت کسب و کار.
- وزیرى مزده، شیرزادی اصفهانی هما. بررسی رابطه جو سازمانی با شادمانی و سرزندگی در اعضاء هیئت علمی دانشگاه الزهراء (س). اندیشه‌های نوین مدیریتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء، ۱۳۹۲.



## سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- هاشمی، سیدقوام (۱۳۸۲). بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در وزارت مسکن و شهرسازی، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- هنزایی زاده، زهرا (۱۳۸۰)؛ ارتباط بین جو سازمانی و مهارت های ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- هورویتز، ژاک (۱۳۸۲) هفت کلید استراتژی خدمات، اعرابی، سید محمد؛ ایزدی، داود، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.