



رابطه یادگیری سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان (شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان)

طاهره پور سبزیعلی^۱، رضامهرانی^۲

۱- کارشناس برنامه ریزی آموزش شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان hrec t.poorsabzali@yahoo.com

۲- کارشناس دفتر حقوقی شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان hrec hassan_ashoorizadeh.com

چکیده:

هدف پژوهش تعیین رابطه بین یادگیری سازمانی و درجه بلوغ سازمانی کارکنان شرکت سهامی برق منطقه ای استان هرمزگان بود. بدین منظور با بهره گیری از روش توصیفی - همبستگی اطلاعات با استفاده از پرسشنامه های یادگیری سازمانی و بلوغ سازمانی جمع آوری شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان بود. نمونه پژوهش شامل تعداد ۳۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب شد. پس از توزیع پرسشنامه تعداد ۲۶۰ پرسشنامه عودت داده شد انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده هادردوسطح توصیفی واستنباطی انجام شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آمار توصیفی و در سطح استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. یافته هانشان دادند که بین یادگیری سازمانی با بلوغ سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین بین مولفه های تمرکز بیشتری، رهبری، مشارکت افراد، رویکرد فرآیندی، رویکرد سیستمی به مدیریت، بهبود مداوم، رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری و تامین کننده براساس منابع متقابل با یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه یادگیری سازمانی در بلوغ سازمانی شرکت ها و سازمان نقش داشته و تاثیر بسزایی دارد.

کلید واژه ها: بلوغ سازمانی، یادگیری سازمانی



مقدمه:

انسان مجهز به دانش، کلید تعیین اثربخشی در سازمان است. البته نباید فراموش کرد که بهره‌گیری از این امتیاز در رقابت‌های تجاری، در شرایطی مطرح است که فعالیتهای اقتصادی رقابتی باشد در محیط پر رقابت، مزیت رقابت در گرو داشتن تفکر تکنولوژی محور است و در این حوزه فناوری به دنبال این است که سکون را به تغییر و تعبیر راه سوی ایجاد سازمانی پویا و به ناگزیر یادگیرنده هدایت کند. به عبارت دیگر یادگیری منشا اصلی مزیت رقابتی است. یادگیری برای تغییر است و در هر سازمانی باید به تحول مثبت و عادت منجر شود.

یادگیری سازمانی، یک فرآیند و مجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می‌انجامد و در برگیرنده رفتارهای سازمانی مشخصی است که در سازمانی یادگیرنده اعمال می‌شود. در چنین سازمانی هایی همه شرایط یادگیری برای اعضا فراهم می‌شود و افراد پیوسته برای کاربرد آنچه یاد گرفته‌اند، همت می‌گمارند. گارسیامورالز و همکاران^۱ (۲۰۰۷) یادگیری سازمانی را قابلیت سازمانی برای حفظ و بهبود عملکرد بر اساس تجارب گذشته تعریف می‌کنند و این قابلیت را توانایی کسب و بهره‌وری از دانش ضمنی و صریح به تشریح دانش و استفاده دانش در سازمانی می‌دانند. مارکوارد^۲ (۲۰۰۲) نیز اظهار می‌دارد یادگیری زیرسیستم اصلی سازمان یادگیرنده است که در سطوح فردی، گروهی و سازمانی رخ می‌دهد. یادگیری سازمانی بیانگر قابلیت توسعه فکری و بهره‌وری است که از طریق تعهد به آن برای بهبود مستمر در سراسر سازمان حاصل می‌شود (افشاری، هنری، کارگر، ۱۳۹۰).

بلوغ سازمانی بسان خطی کشی است که اقدامات و فرایندهای سازمانی راسنجیده و در سطوح مختلف دسته بندی می‌کند. این سطوح در واقع منشور راهنمایی را می‌مانند که سازمان‌ها را در رتبه بندی فرایندهای مهم کاری یاری می‌رسانند. در واقع هر سازمانی با ارزیابی فرایندهای مختلف در حوزه‌های مرتبط با ماموریت اصلی اش درمی‌یابد تا چه اندازه در آن فرایند توانمند است و آیا به بلوغ سازمانی در آن فرایند خاص رسیده است یا خیر. در واقع بلوغ سازمانی به اندازه‌ای که یک سازمانی صراحتاً و بدون تناقض، اقدامات و فرایندهای مستند شده، مدیریت شده، اندازه‌گیری شده و کنترل شده را در سطوح مختلف طبقه بندی کرده و پیوسته بهبود می‌دهد، اشاره دارد. بلوغ فرایندهای سازمانی از طریق ارزیابی هاندازه‌گیری می‌شود (کورتیس، هفلی و میل^۳، ۲۰۰۹).

ادبیات نظری پژوهش:

در این بخش مفاهیم و الگوهای یادگیری سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.

یادگیری سازمانی

مدیریت سازمان‌ها شکل جدیدی به خود گرفته است. بدون شک سازمان‌ها نه تنها می‌خواهند در آینده پا بر جا بمانند، بلکه خواهان حفظ قدرت نیز می‌باشند لذا باید دائماً در حال تغییر باشند؛ در نتیجه موفقیت یک سازمان در همگامی با تغییرات را یادگیری آن سازمان تعیین می‌کند. آمادگی پاسخگویی به نیازهای متغیر محیطی و خواسته‌های جدید ارباب رجوعان یادگیری سازمانی را امری مهم و حیاتی ساخته است (مارکوارد، ۱۹۹۶). موضوع یادگیری سازمانی عموماً با فرایندهایی سروکار دارد که طی آن اطلاعات و دانش کاربردی به وجود می‌آید، به اشتراک گذاشته می‌شود،

¹ - Garcia Morales and rt al

² - Marquardt

³ - Curtis , Hefley&Miler,



تعبیر و تفسیر می شود و در سازمان نهادینه می گردد. یادگیری در سازمان ها از نظر فیگوردو^۴ دارای چهار فرآیند فرعی « اکتساب دانش از بیرون سازمان » « اکتساب دانش از درون سازمان »، عمومی کردن دانش « و به رمز در آوردن و » تدوین دانش « است .

از منظر بسیاری از نویسندگان مانند هیوبر^۵ (۱۹۹۱) یا سلیتر و نورور^۶ (۱۹۹۵)، یادگیری سازمانی فرآیندی است که از سه مرحله متفاوت تشکیل شده است الف (کسب (تولید) اطلاعات ، که به گردآوری و ارزیابی اطلاعات مربوط به نیازها و ترجیحات مشتریان و نیروهای موثر در تقویت نیازها و خواسته های آنان اشاره دارد. ب) نشر و توزیع اطلاعات، فرآیندی است که طی آن اطلاعات مربوط به بازار در درون یک شرکت خاص مبادله می شود.

ج) تعبیر و تفسیر مشترک، فرآیندی است که طی آن اطلاعات معنی دار می شود، البته با در نظر گرفتن محدودیت های موجود در انتقال اطلاعات و توسعه فهم مشترک و مدل های مفهومی مشترک در بین افراد (هیولت، فرل و هیورلی^۷، ۲۰۰۲).

یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن با تغییر قوانین و راهبردهای سازمانی ، نتایج بهبود می یابد و پیامدهای مطلوب حاصل می شود ، به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی فرآیندی است که منجر به بروزرسانی و تغییر مدل های مشترک سازمان می شود (چویی^۸، ۲۰۰۴).

یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف شده است که طی آن سازمان ها به تولید، تکمیل و ساماندهی دانش پرداخته ، فعالیت های خود را بر اساس آن عادی می سازند و آن را به درون فرهنگ خود وارد می کنند (مهر او داوان^۹ ، ۲۰۰۳). یادگیری سازمانی یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرآیند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه های درون سازمان تشویق می شوند تا مهارت ها ، دانش و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند (بایراختار و غلو و کوتانیز^{۱۰} ۲۰۰۳).

بلوغ سازمانی

بلوغ سازمانی نیز مقوله جدیدی است که یک راهکار برتر در سازمانها تلقی می شود و مورد تأیید کارشناسان و علم مدیریت قرار گرفته است . بلوغ سازمانی مهارت های ویژه ای را معرفی و رابطه آن را با مواردی چون ، فرهنگ سازمانی ، رضایت شغلی، سبک رهبری و مدیریت ، کارایی و غیره بیان می کند و با ارائه راهکارها و مدل های بهتر سازمانی به رفع نیازهای سازمان منجر می شود (یار محمدیان و همکاران ، ۱۳۸۷).

در تعریف بلوغ سازمانی میتوان گفت؛ مؤلفه ای است که از طریق استاندارد سازی در به کارگیری دانش، مهارت، تکنیک و روش های صحیح مدیریتی سازمانها را قادر میسازد تا به ثبات و موفقیت و پیشی گرفتن از رقبا دست یابند (بن باست و همکاران، ۱۹۹۹).

⁴ - Figueiredo

⁵ - Huber

⁶ - Sister & Narver

⁷ - Hult, Ferrell & Hurley

⁸ - Choe

⁹ - Mehra & Dhawan

¹⁰ - Bayraktaroglu & Kutanz



درآرلرف بلوغ سازمانی می آوان آفت : مولفه ای اسآ که ازآرلرق اسآانداردسازی دربه کارآگیری دانش ، مهارآ، آکنلک ورورشهای صآلل مدلسرلآی سازمانها راقادرمی سازد آابه آبات وموفقلآ وپلسی آرفآن ازرقبا دسآ یابند(بن باسآ وهماکاران^{۱۱}، ۱۹۹۷).

لک سطح بلوغ ، لک وضعلآ آکاملی مشآص برای موفقلآ لک فرآلند اسآ که به آد بلوغ رسلده اسآ (پالوک، کورآلس، آرلسلس و وبر^{۱۲} ، ۱۹۹۶). مدل های مخللفی برای نمالش بلوغ سازمان ها ارائه شده اند. مفهوم اولله آارآوب بلوغ بوسله واتس هامفری^{۱۳} وهماکارانش درشرآآ ای بی ام در ۱۹۸۰ مطرح شد . هامفری در ۲۷ سال فعاللآش درآی بی ام^{۱۴} آآوجه شده بین لقلآ لک محصول نرم افزاربا لقلآ فرآلند آوللآ آن ارآباط مسآقلم وجود دارد. هامفری با مشاهده موفقلآ مدلسرلآ لقلآ آامع درلآش های مخللف صنآآ برآن شد آا آرآه لقلآ^{۱۵} شوارآ دملسرر را به عنوان روشی برای بهبود مسآمر فرآلندهای آوللآ شرآآ نرم افزاربه کارآگیرد(کورآلس و هماکاران، ۱۹۹۵).

مدل بلوغ قابللآهای منابع انسانی برالین اساس برای نآسآلن بارآوسط بیل کورآلس ،هافللی وملسرر در ۱۹۹۵ ارائه شد.الین مدل فرآلندهای مهم حوزه کارکنان را درلنآ سطح دسآه بندی می کند . آدای ازآن که مدل بلوغ آود به شکللی عملکرد سازمان را درآوزه فرآلندهای منابع انسانی مدلسرلآ می کند.

سازمانهایی که مدل های بلوغ سازمانی رابه کارمی برند علاقه مندهسآند آابه بلوغ بلسآربرسند یامسلسرآودرابه سمآ وضعلآ کامل سوق دهند. بلوغ سازمانی نقاط مرجعی رابرای سازمان مهیا می کند آا ازآرلرق آود ارزلبایی وآآی ازآرلرق ارزلبابان آارج سازمانی، دربرابراهکارهای برآرمطابق لک یاآند دسآورالعمل ولزه ارزلبایی نمالد(آکلملسان، ۱۳۸۵) ازالین رو یادآگیری سازمانی براساس درآه بلوغ سازمانی هدف عمده واصللی الین آژوهش اسآ (شکاری ، شلبانی فر، ۱۳۹۲).

¹¹- Benbasat and et al

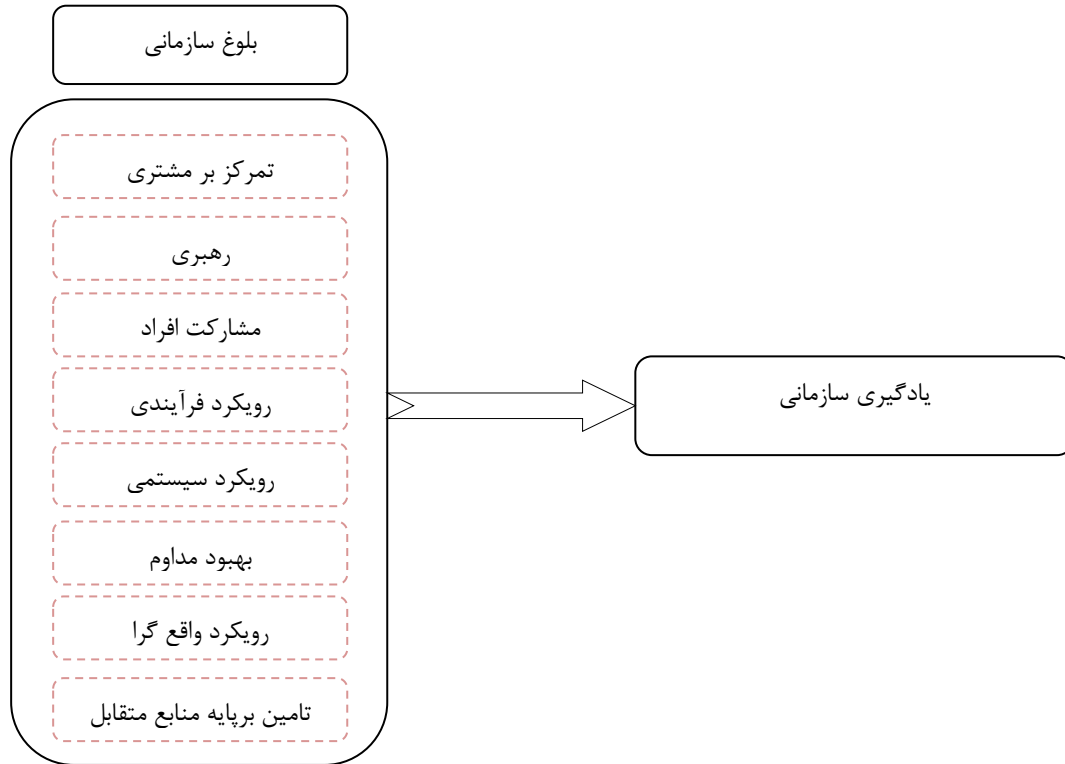
¹²-Paulk,Curtis,Chrissis & Weber

¹³ - WattsHumphrey

¹⁴ - IBM1

¹⁵-Plan,Do,Act,Check(PDCA)

الگوی مفهومی پژوهش



فرضیه اصلی: بین یادگیری سازمانی و درجه بلوغ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد .

فرضیه‌های فرعی:

- بین یادگیری سازمانی و تمرکز بر مشتری در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و رهبری در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و مشارکت افراد در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و رویکرد فرآیندی در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و رویکرد سیستمی به مدیریت در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و بهبود مداوم در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی و تامین کننده براساس منابع متقابل در شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.



روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان که طبق آمار تعداد ۸۱۳ نفر می‌باشند برای انتخاب حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده خواهد شد. از بین جامعه آماری تعداد ۳۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب می‌شوند. پس از توزیع پرسشنامه تعداد ۲۶۰ پرسشنامه عودت داده شد. در این پژوهش برای گردآوری مطالب از روش کتابخانه ای و با استفاده از کتب و مقالات و سایت های اینترنتی انجام پذیرفت و برای گردآوری داده های مورد نیاز برای بررسی فرضیات از روش میدانی و پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه بلوغ سازمانی از ۲۴ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش میزان بلوغ سازمانی بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای می‌باشد که برای گزینه های «بسیار کم»، «کم»، «تاحدودی»، «بالا» و «بسیار بالا» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. برای سنجش میزان یادگیری سازمانی از پرسشنامه یادگیری سازمانی توسط نیف و همکاران (۱۹۹۰) در هفت بعد استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۷ گویه بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای تنظیم شده است. برای محاسبه میزان پایایی پرسشنامه، بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه اجرا شد و پس از تحلیل با نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد. در این تحقیق از تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، به منظور توصیف داده های جمع‌آوری شده، استفاده می‌شود و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS اطلاعات تجزیه و تحلیل خواهد شد. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از جداول توزیع فراوانی طبقه‌بندی و خلاصه می‌شود. از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد، رگرسیون برای خلاصه نمودن و توصیف اطلاعات استفاده خواهد شد. برای آزمودن فرضیه‌های تحقیق نیز از آزمون‌های روش ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

در این قسمت، نخست مشخصات فردی نمونه مورد بررسی ارائه می‌شود.

جدول ۱- مشخصات فردی کارکنان شرکت سهامی برق منطقه‌ای هرمزگان

درصد	تعداد		
۵۲.۳	۱۳۶	مرد	جنسیت
۴۷.۷	۱۲۴	زن	
۱.۲	۳	زیر دیپلم	سطح تحصیلات
۸.۱	۲۱	دیپلم	
۲۶.۲	۶۸	فوق دیپلم	
۴۷.۳	۱۲۳	لیسانس	
۱۷.۳	۴۵	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۸.۸	۴۹	زیر ۳۰ سال	سن



۵۶.۹	۱۴۸	۳۱ تا ۴۰ سال	تاھل
۲۱.۵	۵۶	۴۱ تا ۵۰ سال	
۲.۷	۷	بالتر از ۵۱ سال	
۱۷.۷	۴۶	مجرد	طبقه شغلی
۸۲.۳	۲۱۴	متاهل	
۰.۱۳	۳۴	مقدماتی	
۰.۳۸	۱۰۱	پایه	نوع قرارداد
۰.۴۰	۱۰۵	ارشد	
۰.۰۴	۱۱	خبیره	
۰.۰۳	۹	عالی	پرسلن دائم پرسلن مدت معین
۱۵	۳۹	۱ تا ۵ سال	سابقه کار
۳۳.۱	۵۶	۶ تا ۱۰ سال	
۱۹.۲	۵۰	۱۱ تا ۱۵ سال	
۹.۲	۲۴	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۵	۳۹	۲۱ تا ۲۵ سال	
۸.۵	۲۲	۲۵ سال به بالا	

تعداد ۲۶۰ نفر کارمند به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. نتایج حاصل از مشخصات سن نشان داد که بیشتر پاسخ دهندگان در سن ۳۰ تا ۴۰ سال با حدود ۵۷ درصد و کمتر از همه سن بالای ۵۰ سال با حدود ۳ درصد بودند. در بخش جنسیت بیشترین گزینه مربوط به جنس مرد با ۵۲.۳ درصد بود و کمترین گزینه نیز مربوط به جنس زن (۴۷.۷ درصد) بود. در خصوص میزان تحصیلات پاسخ گویان نیز بیشترین گزینه مربوط به لیسانس (۴۷.۳ درصد) بود و کمترین گزینه نیز مربوط به زیر دیپلم با (۱.۲ درصد) بود. در خصوص طبقه شغلی پاسخ گویان نیز بیشترین گزینه مربوط به طبقه شغلی ارشد (۴۳.۵ درصد) و کمترین گزینه مربوط به خبره (۴.۶ درصد) بود. در خصوص سابقه کار پاسخ گویان نیز بیشترین گزینه مربوط به سابقه کار بین ۶ تا ۱۰ سال (۳۳.۱ درصد) و کمترین گزینه مربوط به سابقه بالای ۲۵ سال (۸.۵ درصد) بود.

جدول ۲- شاخص های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
یادگیری سازمانی	۴.۱۲۲۵	۱.۱۰۳۱۶	۲۶۰
بلوغ سازمانی	۳.۰۱۰۹	۰.۶۵۰۴۲	۲۶۰
تمرکز بر مشتری	۲.۹۸۷۵	۰.۷۹۶۵۱	۲۶۰
رهبری	۴.۵۵۱۰	۰.۵۳۱۶۴	۲۶۰
مشارکت افراد	۳.۳۷۵۸	۰.۹۰۸۷۵	۲۶۰
رویکرد فرآیندی	۴.۲۲۲۹	۰.۵۷۸۴۵	۲۶۰
رویکرد سیستمی به مدیریت	۳.۲۱۰۲	۱.۰۳۷۹۵	۲۶۰



۲۶۰	۰.۶۹۴۴۵	۴.۱۴۹۷	بهبود مداوم
۲۶۰	۰.۵۵۵۸۰	۴.۳۶۶۲	رویکرد واقع گرا
۲۶۰	۰.۶۰۳۴۴	۴.۱۳۶۹	تامین کننده بر اساس منابع

ب) یافته‌های استنباطی

تمامی نتایج به دست آمده در حد معنی‌داری $P < 0.01$ در نظر گرفته شده است.

جدول ۳- ارتباط بین عوامل بلوغ سازمانی با یادگیری سازمانی

نتیجه	ارزش P	مقدار همبستگی	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۴۳۰	تمرکز بر مشتری	یادگیری سازمانی
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۵۷۷	رهبری	
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۵۸۶	مشارکت افراد	
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۴۶۲	رویکرد فرآیندی	
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۶۲۲	رویکرد سیستمی به مدیریت	
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۳۲۴	بهبود مداوم	
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۶۲۹	رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری	
رد فرضیه صفر	۰.۰۰۰	۰.۵۶۳	تامین کننده براساس منابع متقابل	

با توجه به اطلاعات جدول ۲، نتایج آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین شاخص‌های بلوغ سازمانی (تمرکز بر مشتری، رهبری، مشارکت افراد، رویکرد فرآیندی، رویکرد سیستمی به مدیریت، بهبود مداوم، رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری و تامین کننده براساس منابع متقابل) با یادگیری سازمانی آنان رابطه معنی داری وجود دارد که جهت روابط نشان می‌دهد با افزایش هر یک از شاخص‌های توانمندسازی، یادگیری سازمانی افزایش می‌یابد. به منظور مشخص شدن تاثیر هر یک از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک، به تحلیل رگرسیونی داده‌ها پرداخته شد. به همین دلیل تمامی متغیرهای پیش بین به روش گام به گام انتخاب و در یک دستور رگرسیونی برای دستیابی به معادله نهایی مورد استفاده قرار گرفتند. جدول ۴، مدل رگرسیونی چند متغیره را برای تبیین یادگیری سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۴- مدل رگرسیون چند متغیره برای تبیین یادگیری سازمانی

سطح معنی داری	مقدار t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیراستاندارد		متغیرها
			خطای استاندارد	B	
۰.۰۰۰	۷.۳۵۳	۰.۴۳۰	۰.۰۸۲	۰.۶۰۴	تمرکز بر مشتری
۰.۰۰۰	۱۰.۸۹۹	۰.۵۷۷	۰.۰۷۷	۰.۸۳۵	رهبری
۰.۰۰۰	۱۱.۱۵۳	۰.۵۸۶	۰.۰۷۰	۰.۷۸۵	مشارکت افراد
۰.۰۰۰	۸.۰۳۳	۰.۴۶۲	۰.۰۴۷	۰.۳۷۶	رویکرد فرآیندی



۰.۰۰۰	۱۲.۲۵۵	۰.۶۲۲	۰.۰۷۶	۰.۹۳۵	رویکرد سیستمی به مدیریت
۰.۰۰۰	۵.۲۸۳	۰.۳۲۴	۰.۰۵۰	۰.۲۶۴	بهبود مداوم
۰.۰۰۰	۱۲.۴۷۶	۰.۶۲۹	۰.۰۷۹	۰.۹۸۲	رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری
۰.۰۰۰	۱۰.۴۹۶	۰.۵۶۳	۰.۰۸۲	۰.۸۵۹	تامین کننده براساس منابع متقابل

همانطور که در جدول ۴ نشان می دهد، متغیر رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری با بتای ۰.۶۲۹ بیشتر از متغیرهای دیگر بر یادگیری سازمانی پاسخگویان تاثیر دارد. جهت تاثیر این متغیر نیز مثبت و مستقیم است و نشان می دهد که با افزایش میزان رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری، یادگیری سازمانی نیز افزایش پیدا می کند. بعد از متغیر رویکرد واقع گرا به تصمیم گیری، متغیر رویکرد سیستمی به مدیریت با بتای ۰.۶۲۲ قرار دارد که دارای تاثیر زیادی بر روی یادگیری سازمانی است. به ترتیب از بیشترین به کمترین تاثیر بر روی یادگیری سازمانی؛ متغیرهای بهبود مداوم، تمرکز بر مشتری، رویکرد فرآیندی، تامین کننده براساس منابع متقابل، رهبری و مشارکت افراد هستند.

جدول ۵- شاخص ها و آماره های تحلیل رگرسیونی

۰.۶۹۲	ضریب همبستگی چندگانه
۰.۴۷۹	ضریب تعیین
۰.۰۷۶	خطای استاندارد

همانگونه که در جدول ۵ نشان می دهد، تقریبا ۴۸ درصد واریانس و تغییرات یادگیری سازمانی کارکنان شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان توسط بلوغ سازمانی در معادله تبیین می شود. ضمن اینکه با توجه به ضریب همبستگی چندگانه، با هر واحد تغییر در واریانس بلوغ سازمانی به اندازه ۰/۶۹۲ در واریانس نمره یادگیری سازمانی تغییر، ایجاد می گردد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش حاکی از وجود رابطه ای معنادار و مثبت میان یادگیری سازمانی و هشت مولفه ی بلوغ سازمانی است. در واقع، یادگیری پدیده ای نیست که در خلا صورت گیرد؛ بلکه به یک بستر مناسب نیاز دارد. این بستر مناسب، فرهنگی است که کارکنان را به لحاظ روانی آماده پذیرش مسئولیت می کند، در آنها شوق یادگیری به وجود می آورد و باعث ایجاد اعتماد میان اعضا می گردد. یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن با تغییر قوانین و راهبردهای سازمانی، نتایج بهبود می یابد و پیامدهای مطلوب حاصل می شود، به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی فرآیندی است که منجر به بروزرسانی و تغییرمدل های مشترک سازمان می شود (چویی، ۱۶، ۲۰۰۴).

یکی از نتایج بدست آمده از این مطالعه، تائید رابطه مستقیم بین بلوغ سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان است. این یافته، با یافته های تیسچ و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهش پژوهش الگروچیو (۲۰۰۸)، چارلزهارویوجان دن تون (۲۰۰۲)، نیفه (۲۰۰۱)، شکاری و شیبیان فرد (۱۳۹۲)، سهرابی، رئیسی و انانی و علیدوستی (۱۳۸۹) جمال زاده و همکاران (۱۳۸۸)، شفاهی (۱۳۸۰) می باشد. مدیران و مسئولان شرکت سهامی برق منطقه ای هرمزگان؛ باید تا جای ممکن



فرآیندهای کاری که در آنها می‌تواند دانش جدید خلق شود در سازمان تسهیل شود چرا که این کار می‌تواند در نهایت شرکت سهامی برق منطقه‌ای هرمزگان را به یک سازمان یادگیرنده بدل کند. چون هدف نهایی از فرآیندهای مرتبط با یادگیری سازمانی، تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است. مولفه رویکرد واقع‌گرا نسبت به تصمیم‌گیری بیشترین تاثیر را بر یادگیری سازمانی شرکت سهامی برق منطقه‌ای هرمزگان دارد.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران تصمیم‌ساز شرکت سهامی برق منطقه‌ای هرمزگان تا جای ممکن در تدوین راهبردها، ماموریتها و اهداف بلندمدت خود با واقع‌گرایی و به دور از آرمانگرایی محض تصمیم‌گیری کنند. اگر تا کنون تجزیه و تحلیل (SWOT) برای بررسی نقاط قوت و ضعف داخلی و فرصتها و تهدیدات محیطی در این سازمان انجام نگرفته، لازم است این کار در این شرکت انجام شده و شرکت موقعیت خودش در حال حاضر را شناسایی کند و سپس با دید واقعی نسبت به مسائل و اینکه در کجای نقشه است نسبت به اتخاذ تصمیم اقدام کنند. قطعاً بکارگیری این موضوع، واقع‌گرایی در اتخاذ تصمیم را تقویت خواهد کرد و از پس آن یادگیری سازمانی نیز بهبود خواهد یافت و در نهایت انتظار داریم این شرکت تا حدود زیادی به یک سازمان یادگیرنده بدل شود.



منابع فارسی:

- افشاری، م، هنری، ح، کارگر، غ، ۱۳۹۰، ارتباط مهارتهای سه گانه مدیریتی با یادگیری سازمانی در سازمان تربیت بدنی و ارائه مدل براساس AHP، در نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۱، صفحات ۵ تا ۳۱.
- شکاری، غ، پشتیبانی فر، م، ۱۳۹۲، سطوح بلوغ شرکت گاز خراسان رضوی در فرآیند مدیریت عملکرد براساس مدل بلوغ قابلیت های کارکنان، PCMM، در مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، صفحات ۱۵۷ تا ۱۲۹.
- سهرابی، ب، رئیسی و انانی، الف، علیدوستی، س، ۱۳۸۹، ارائه مدلی کاربردی برای سنجش بلوغ مدیریت دانش در صنعت نرم افزار. فصلنامه علمی-پژوهشی سیاست علم و فناوری. سال سوم، شماره ۱، ص ۷۹-۶۳.
- حکیمیان، ح، ۱۳۸۵، بررسی کاربرد مدل بالندگی مدیریت سازمانی پروژه OPN3 در صنعت پتروشیمی، پروژه تحقیقاتی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، حوزه معاونت پژوهشی.
- حاتم پور، ف، یارمحمدیان، م، ۱۳۸۷، شناسایی نیازهای سطوح بلوغ سازمانی براساس مدل بالندگی توانمندی کارکنان در بخش پزشکی بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی.

منابع غیر فارسی:

- Alegra, J.7 Chiva, R (2008) Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An Emprical Test, *Technovation* 28:315-326
- Benbasat, Izak., Dexter Albert S., Mantha, Robert W. (1999). Impact of Organizational Maturity on Information System Skill Needs, Vol.4, No.1 pp21-34.
- Bayraktaroglu, S., Kutanz, R.O (2003). Transforming hotels into Learning organizations: a new strategy for going global; *Tourism Management*; No.24, July, p.p.149-154
- Curtis, B., Hefley, W., & Miler, S. (2001). People Capability Maturity Model (PCMM) Version 2.0. Pittsburgh, Pennsylvania: Carnegie Mellon University.
- Cuttis, B., Hefley, W., & Miler, S. (1995). Overview of the People Capability Maturity Model. Pittsburgh, Pennsylvania: Carnegie Mellon University.
- Hult, G.T.M., Ferrell, K., O.C., Hurley, R.F. (2002); Global organizational learning effects on cycle time performance; *Journal of Business research*; Vol.55, p.p.377-388.
- Marquardt, M. (2002). "Building the Learning organization. Davis-Black publishing". Vol.19, No.5, 2002. PP:182-184.
- Mehra, K., Dhawan, S.K. (2003) Study of the process of organizational Learning in software firms in India; *Technovation*; Vol .23, p.p.12-129
- Marquardt, M.J., (1996). Building learning organization: A system approach to quantum improvement and global success, New York; McGraw-Hill.
- Neefe, Diane Osterhaus (2001). Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-traditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes. [online] URL <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf>
- Paulk, M., Cuttis, B., Chrissis, M., & Weber, C. (1996). Capability Maturity Model for software version 1.1. Pittsburgh, Pennsylvania: Carnegie Mellon University.
- Slater, S.F. and Narver J.C. (1995) Market orientation and learning organizational; *Journal of Marketing*; 59(July), P.P. 61-73.