

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی

علی بنیادی نائینی*، فرزانه والی**، محمدحسن عزیزی***، سامان احسنی‌زاده****

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۲۵

چکیده

به‌رغم ناپایداری‌های محیط کسب‌وکار و پیشرفت فناوری، سازمان‌ها با تکیه بر قیمت و کیفیت، قادر به ادامه فعالیت نیستند. از این رو نوآوری به یکی از مزیت‌های رقابتی کلیدی تبدیل شده است. فرهنگ یادگیری سازمانی نیز یکی از راهکارهای کلیدی برای ارتقای نوآوری سازمانی محسوب می‌شود که با خلق و کسب دانش موردنیاز سازمان، زمینه را برای نوآوری در کسب‌وکار فراهم می‌کند. این مقاله به بررسی تأثیر نوآوری از مجرای فرهنگ یادگیری سازمانی بر اثربخشی سازمانی می‌پردازد. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. داده‌ها از طریق پرسشنامه و نمونه‌ای متشکل از ۱۳۲ نفر از کارکنان شرکت‌ها در مراکز رشد و فناوری شهر تهران و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی جمع‌آوری شده است. نتایج نشان می‌دهد که اکتساب دانش به‌عنوان یک پشتوانه برای سایر مؤلفه‌ها در تقویت کارایی، نقش اساسی دارد. از طرف دیگر رابطه متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی و نیز تأثیر مستقیم این متغیر بر اثربخشی سازمانی نشانگر این است که سازمان با بهره‌گیری از اکتساب دانش و ایجاد تغییرات شناختی و رفتاری، می‌تواند نوآوری را تا حد زیادی ارتقا داده و همین موضوع نقش مهمی در افزایش اثربخشی برای سازمان دارد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ یادگیری سازمانی؛ اثربخشی سازمانی؛ نوآوری سازمانی

*. استادیار، مدیریت و مهندسی کسب‌وکار، دانشکده مهندسی پیشرفت دانشگاه علم و صنعت ایران

** . نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی

***. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی دانشگاه علم و صنعت ایران

****. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی دانشگاه علم و صنعت ایران

مقدمه

بعد از قیمت، کیفیت و سفارشی‌سازی، نوآوری از جمله مزیت‌های رقابتی پایدار کسب و کارها، برای حفظ بقا و توسعه در بازار به شمار می‌رود. پس از مطالعاتی که روی الگوهای ایجاد و توسعه نوآوری انجام شد، مفهومی به نام سازمان نوآور معرفی شده است که این ویژگی را زیرساختی برای نوآوری در محصول قلمداد می‌کنند. از طرفی نوآوری تنها در محصول تعریف نمی‌شود و ارائه فرایندها و ساختارها و رویه‌های نو در درون سازمان نیز جزو ویژگی‌های سازمان‌های پیشرو است. نوآوری سازمانی به مقولاتی اعم از ساختار سازمانی و فرایندها، فرهنگ سازمانی، کار گروهی، اتحادهای راهبردی و شبکه و خوشه صنعتی و امثالهم می‌پردازد. یکی از عواملی که موجب نوآوری سازمان می‌شود، فرهنگ سازمانی است. در این میان، محققین بر این باورند که فرهنگ یادگیری سازمانی از جمله عوامل تأثیرگذار بر ایجاد محیط خلاق و نوآور در سازمان است.

فرهنگ یادگیری سازمان با بهره‌بردن از ترکیب فرهنگ‌های سازمانی مطرح، به دنبال خلق دانش و بهره‌بردن از آن است. از منظری دیگر سازمانی که بتواند دانش موردنیاز خود را خلق یا کسب کند و در نهایت از آن بهره‌برداری کند، جزو سازمان‌های پیشرو در عصر کنونی خواهد بود. نوآوری سازمان، گستره وسیعی از مفاهیم و راهکارها را شامل می‌شود که در این پژوهش تنها به پیاده‌سازی فرهنگ یادگیری سازمانی برای ارتقای نوآوری سازمانی پرداخته شده است. از این رو مدلی جهت تبیین ارتباطات و تأثیرگذاری نوآوری سازمانی از مجرای فرهنگ یادگیری بر اثربخشی سازمان تبیین شده است. بخش اول مقاله در مورد سازمان نوآور است که تحولات این مفهوم را نشان می‌دهد و تعریف و جایگاه آن مشخص می‌شود. در بخش دوم، نظرات مختلفی که در مورد اثربخشی سازمان و تعریف آن وجود دارد آورده شده است و در نهایت جمع‌بندی در مورد اثربخشی سازمان در قالب جدول ارائه شده است. در بخش سوم، فرهنگ یادگیری سازمانی تبیین شده که به تعریف و اهمیت و فرایند پیاده‌سازی آن اشاره شده است. این مقاله به بررسی میزان تأثیر نوآوری سازمانی بر اثربخشی آن می‌پردازد. همچنین از آنجا که اثربخشی سازمان نیز

توسط پژوهشگران مختلف به شکل‌های گوناگونی تعریف شده، این امر موجب پیچیدگی ارزیابی اثربخشی سازمان شده است. با توجه به نظرات مختلف مطرح شده، چارچوبی منتخب برای ارزیابی اثربخشی سازمان ارائه شده است.

نوآوری سازمانی

نوآوری را می‌توان فرایند توسعه و پیاده‌سازی ایده‌های نو تعریف کرد (ون دون و انجل^۱، ۱۹۸۹). در واقع نوآوری مربوط به فرایندی می‌شود که ایده حل یک مسئله را ارائه می‌دهد و سپس آن ایده، عملیاتی می‌شود. امروزه فرایند نوآوری در مورد حیطه‌های مختلف کاری، قابلیت پیاده‌سازی دارد. همان‌طور که این فرایند در حوزه مسائل فنی کارا است، در مورد مسائل سازمانی مانند فرایندهای بهبود و حتی در حوزه مسائل اجتماعی قابل طرح است (کانتر^۲، ۱۹۸۳). اگر روند پیاده‌سازی یک ایده خلاقانه در محیط سازمان اتفاق بیفتد، آنگاه نوآوری سازمانی رخ داده است (امابیل^۳، ۱۹۹۸). می‌توان گفت ایده‌ای نو که موجب ارائه محصولات جدید سازمانی یا ارائه رویه، فرایند یا ساختار سازمانی جدید شود، در حوزه نوآوری سازمانی می‌گنجد (ژانگ^۴، ۱۹۹۵). ژانگ اصلاح و بهبود محصولات فعلی سازمان را نیز جزو فرایند نوآوری سازمان می‌داند. اقدامات مدیریتی و فناوری سازمان و همچنین خلق بازارهای جدید نیز جزو نوآوری سازمان است (شومپتر^۵، ۱۹۵۰). با در نظر گرفتن نتایج پژوهش‌های مختلفی که در مورد نوآوری صورت گرفته است، تعریف جامع زیر را می‌توان ارائه کرد. نوآوری تولید، انطباق، ادغام و ترکیب و بهره‌برداری از ایده‌های دارای ارزش افزوده اقتصادی یا اجتماعی است که می‌تواند نوسازی، توسعه و کالا، خدمت، بازارها، روش تولید و رویه مدیریتی باشد. نوآوری هم فرایند خلق این موارد است و هم به خروجی این فرایند اطلاق می‌شود. محققین بر این باورند که پیش‌نیاز نوآوری در

1. Van Deven & Angel
2. Kanter
3. Amabile
4. Zhuang
5. Schumpeter

فناوری، نوآوری سازمانی است. از این رو پیشنهاد می‌دهند، به جای تمرکز صرف بر اتفاقات فناورانه در خارج از سازمان جهت نوآوری در محصولات، به فرایندهای و شرایط درون سازمان هم پرداخته شود و با تغییر و تحول ویژگی‌های سازمان، پیش‌نیاز نوآوری در فناوری که همان نوآوری سازمانی است، محقق شود (آلیس لن^۱، ۲۰۰۴). باتوجه به جهانی‌سازی، رقابت میان سازمان‌ها شدت گرفته است به شکلی که پژوهشگران، نوآوری را یک جزء اساسی برای بقای سازمان‌ها، خصوصاً مجموعه‌های بین‌المللی و چندملیتی، می‌دانند. همچنین با رشد سریع فناوری، عموم شرکت‌ها برای باقی ماندن در صحنه رقابت چاره‌ای جز همگام شدن با پیشرفت‌های فناورانه ندارند (نوریا و گولاتی^۲، ۱۹۹۶). کانتر بیان می‌کند که نوآوری، بیشتر در سازمان‌هایی رخ می‌دهد که چند ویژگی وجود داشته باشند: ۱. ساختار سازمانی یکپارچه باشد؛ ۲. از متنوع کردن در مورد مسائل مختلف اعم از محصول و وظایف و غیره حمایت شود؛ ۳. کانال‌های ارتباطی در ساختار سازمان برای کسب اطلاع از محیط و وجود بده‌بستان میان محیط و سازمان، که می‌توان گفت سازمان به صورت ایزوله اداره نشود و از محیط پیرامون بازخورد و اطلاعات بگیرد و در حد امکان بر آن اثر بگذارد؛ ۴. تقسیم‌بندی قلمرو^۳های فروش شرکت؛ ۵. سازمان به واسطه کارکنان با استعداد خود احساس غرور می‌کند و به توانمندی آنان ایمان دارد و ۶. تأکید بر همکاری و کار گروهی در سازمان (کانتر، ۱۹۸۸). از طرفی نظام‌های نوآوری در ابعاد کلان ملی و سازمانی قابل طرح می‌باشند. نظام نوآوری در بعد سازمانی را می‌توان به صورت یک فرایند تعاملی میان اجزای زیر تعریف کرد: تولید ایده؛ انطباق آن با شرایط مسئله؛ عملیاتی کردن ایده و استانداردسازی آن در داخل سازمان. همچنین سازمان نوآور باید قادر باشد محصولات و فرایندهای جدید ایجاد کند. ویژگی اصلی یک سازمان نوآور در توانایی آن برای تولید، انتشار و به کارگیری ابداعات و تبدیل آن به یک نوآوری با ارزش افزوده اقتصادی است. این توانایی را ظرفیت نوآوری فناورانه سازمان می‌نامند. نظام‌ها و فرایندهای زیادی بر ظرفیت نوآوری سازمان تأثیر می‌گذارند. از جمله تولید ایده

1. AliceLan
2. Nohria & Gulati
3. Territory

و طراحی مفهومی، توسعه محصول، مدیریت و روش تولید، فرایندهای اکتساب فناوری، رهبری، تأمین منابع اعم از تجهیزات، ماشین‌آلات، مواد اولیه، منابع انسانی و مالی. ظرفیت‌سازی در حوزه نوآوری به این معناست که قابلیت هر یک از این نظام‌ها و فرایندها ارتقا یابد. ظرفیت‌سازی در حوزه نوآوری فناورانه موجب می‌شود عملکرد و کارایی سازمان افزایش یابد. این ویژگی برای شرکت‌ها در عرصه رقابت جهانی به یک عامل حیاتی برای موفقیت و بقا تبدیل شده است (یام^۱ و همکاران، ۲۰۱۱).

پژوهشگران علم مدیریت، ماورای نوآوری در محصولات و فناوری، مفاهیم دیگری همچون مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه، ارائه خدمات حوزه نوآوری، مدیریت نوآوری و سازمان نوآور را مطرح کرده‌اند. علت تحقیقات گسترده در این حوزه، قابلیت نوآوری در ایجاد مزیت رقابتی با پایداری بیشتر نسبت به دیگر منابع ایجاد مزیت رقابتی است. در رویکرد مبتنی بر منابع نیز بر این واقعیت تأکید می‌شود که تنها سازمانی به مزیت رقابتی و عملکرد بالاتر دست می‌یابد که منابع و ظرفیت‌های سازمانی آن، ویژگی‌های خاصی داشته باشند. برای ایجاد این مزیت رقابتی و تمایز، عواملی همچون کمیاب بودن، ارزشی که محصول ارائه می‌دهد، ماندگاری، بدون جایگزین و مشابه بودن که رقبا نتوانند هم‌تراز آن عرضه کنند، تأثیرگذارند.

مطالعات حوزه نوآوری سازمانی از سال ۱۹۷۸ آغاز شد. این مطالعات، ابتدا نوآوری سازمانی را متأثر از ساختار سازمانی و منابع انسانی می‌دانستند و در نتیجه آن، موضوعاتی همچون عادت‌های رفتاری بد نیروی انسانی و اصرار بر روش‌های قبلی مدیریتی به‌عنوان موانعی برای نوآوری در سازمان مطرح شدند. مطالعات حوزه نوآوری سازمانی ادامه پیدا کرد تا اینکه می‌توان در حال حاضر برای تبیین سازمان نوآور، تعریف سازمان بین‌المللی همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۲ را به‌عنوان تعریفی مناسب مطرح کرد. مطالعات این سازمان، نوآوری در سطح بنگاه را در چند دسته تقسیم‌بندی می‌کند: ۱. نوآوری در زمینه فعالیت‌های سازمانی که شامل پیاده‌سازی

1. Yam

2. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

ایده‌ها در فرایندها و پروسه‌های سازمان است. به‌طورمثال ایجاد بانک‌های اطلاعاتی از فعالیت‌های مختلفی که در سازمان رخ می‌دهد، ارائه راهکار برای حفظ نیروی انسانی موجود یا چگونگی معرفی نظام‌ها و فرایندهای مدیریتی سازمان برای تمام مشتریان داخلی و خارجی آن؛ ۲. نوآوری در فضای کاری که شامل پیاده‌سازی ایده‌هایی جهت توزیع مسئولیت میان کارکنان و تصمیم‌گیری مشارکتی تمامی کارکنان است، مانند ساختارهای جدید سازمانی که کار گروهی را برای رسیدن به این اهداف پیشنهاد می‌دهد؛ ۳. نوآوری در ارتباطات محیطی که شامل پیاده‌سازی راهکارهایی است که بتواند ارتباط و همکاری سازمان نوآور را با شرکت‌ها، مؤسسات، مشتریان، مراکز تحقیقاتی و تأمین‌کنندگان حفظ و ارتقا دهد و همچنین قابلیت برون‌سپاری را ایجاد نماید.

میان نوآوری سازمانی و نوآوری در فناوری، ارتباط نزدیکی وجود دارد. می‌توان بیان کرد که نوآوری سازمانی در نهایت می‌تواند به نوآوری در فناوری منجر شود؛ به‌طورمثال سازمانی که از منظر نوآوری سازمانی، از جمله ساختار و راهبرد و مدیریت دانش در سطح خوبی قرار دارد، می‌تواند زمینه را برای نوآوری در عرصه فناوری مهیا کند که مشتریان این نوآوری‌ها را در محصولات اعم از کالا و خدمات مشاهده می‌کنند. در این بخش به این نکته بیشتر پرداخته می‌شود که ایجاد سازمان نوآور منجر به توانایی نوآوری و عرضه محصولات نوآورانه می‌شود. از منظری دیگر محققین به هم‌افزایی میان نوآوری سازمانی و نوآوری فناورانه اذعان داشته‌اند؛ در نتیجه نمی‌توان نوآوری فناورانه را جایگزین نوآوری سازمانی دانست یا برعکس. تأثیرگذاری نوآوری سازمانی بر ظرفیت نوآوری فناورانه سازمان مانند تأثیر کنترل کیفیت بر کارایی و عملکرد تولید است (کامیسون^۱ و ویلار لویز^۲، ۲۰۱۴). برنز و استالکر به رابطه میان ساختار سازمانی و ایجاد جو و فرهنگ نوآوری در سازمان اشاره می‌کنند. با این رویکرد اگر سازمان به دنبال نهادینه کردن خلاقیت و بهره‌بردن از نوآوری‌هاست، باید پیگیر پیاده‌سازی ساختار ارگانیک در مجموعه خود باشد (برنز و استالکر، ۱۹۶۱). یکی دیگر از اهدافی که برای جاری‌سازی نوآوری سازمان دنبال

1. Camisón
2. Villar-López

می‌شود، تأثیرات غیرمستقیم آن بر عملکرد شرکت در حوزه‌هایی همچون مالی، منابع انسانی، برندسازی و موارد مشابه است که پژوهشگران به اثرات غیرمستقیم و تأثیرگذار آن اشاره کرده‌اند (کوپر، ۱۹۹۸). از طرف دیگر پژوهشگران در مورد اثرات نوآوری، به پیشرفت‌های فناورانه سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. اگر سازمان‌ها بخواهند در جهت رشد و توسعه فناوری خود گام بردارند، اقدامات عملی آنها مربوط به پیاده‌سازی فرایند نوآوری در سازمان است و میزان توفیق در ایجاد سازمانی نوآور، موجب بروز تمایز در پیشرفت فناورانه آنان می‌شود (لاندوال، ۱۹۹۹). نوآوری به صورت گسترده به یکی از منابع اصلی ایجاد مزیت رقابتی برای شرکت‌ها تبدیل شده است (دس و پیکن، ۲۰۰۰). همچنین جونا بارش و همکاران در سال ۲۰۰۸ طبق یک پژوهش آماری بیان کردند که ۷۰ درصد مدیران ارشد شرکت‌های مورد سؤال، نوآوری را یکی از سه پیشران اصلی کسب و کارها در سال‌های اخیر معرفی نموده‌اند که موجب افزایش سرعت تغییرات در محیط کسب و کار شده‌اند. از این رو پژوهشگران حوزه مدیریت برای بهبود عملکرد سازمان، استفاده از ظرفیت نوآوری را پیشنهاد می‌دهند (مون و همکاران، ۱۹۹۸).

اثربخشی سازمانی

پژوهشگران مدل‌هایی را برای اثربخشی سازمان پیشنهاد می‌دهند که به صورت پیچیده‌ای با یکدیگر در تضادند. بلودرن^۱ در سال ۱۹۸۰ مطرح کرد که بهترین روش‌های ارزیابی اثربخشی، مدل‌های مبتنی بر اهداف است به این معنا که سازمانی اثربخش است که بتواند به اهداف تعیین شده خود دست یابد. سیشور و یاچمن^۲ (۱۹۶۷) و ففر و سلنکیک^۳ (۱۹۷۸) با تأکید بر رویکرد مبتنی بر منابع اذعان داشتند که سازمانی عملکرد مطلوب دارد که بتواند منابع موردنیاز خود را تأمین کند. در این دیدگاه اثربخشی سازمان همان توان و ظرفیت آن است که بتواند به

1. Bludorn
2. Seashore & Yachtman
3. Pfeffer & Salancik

منابع کمیاب و باارزش محیطی خود دست یابد (دنیش^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). نادلر و تاشمن^۲ (۱۹۸۰) پیشنهاد نمودند که مدل مبتنی بر فرایند داخلی سازمان، اثربخشی آن را بهتر ارزیابی می‌کند. به این معنا که اگر سازمان بدون اینکه در فرایند و نظام‌های خود دچار اختلال و توقف شود، به صورت یکنواخت به کار خود ادامه دهد، این مدل به توانایی سازمان جهت تبدیل ورودی‌ها به خروجی‌های مدنظر و مورانتظار سازمان توجه دارد (دنیش و همکاران، ۲۰۱۲). مدل‌های مبتنی بر دیدگاه راهبردی نیز از طرف کانلی و همکاران (۱۹۸۰) به‌عنوان بهترین گزینه مورد تأکید قرار گرفت. این مدل عملکرد خوب سازمان را در گرو کسب رضایت ذی‌نفعان سازمان می‌داند.

اثربخشی سازمانی مربوط به اندازه‌ای است که سازمان توانسته است به اهداف تعیین شده خود با موفقیت دست یابد. مدل‌های مختلف برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمان به کار می‌رود. هر کدام از این مدل‌ها برای اندازه‌گیری و ارزیابی جنبه و ویژگی خاصی از سازمان مفید خواهد بود. در مجموع مهم‌ترین نکته در ارزیابی اثربخشی سازمان این است که مدیر چگونگی حرکت سازمان به سمت تحقق اهداف سازمانی را زیر نظر داشته باشد (دنیش و همکاران، ۲۰۱۲).

فرهنگ سازمانی و اثربخشی

امروزه مدیران تلاش زیادی برای تحقق و نهادینه کردن فرهنگ نوآوری در سازمان دارند؛ زیرا معتقدند که این عامل بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارد. دنیسون^۳ (۱۹۹۰) چارچوبی برای تبیین ارتباط میان سیاست‌های سازمان، فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان ارائه داد. طبق این مدل موفقیت سازمان در گرو ترکیب اقدامات، سیاست‌ها، ارزش‌ها و باورها و همچنین ارتباطی که دوه‌دو با یکدیگر دارند، است. اثربخشی بالای سازمان با فرهنگ غالب و مسلط سازمان ارتباط دارد که می‌بایست ترکیبی یکپارچه از رفتار، ارزش‌ها و باورهای کارکنان سازمان باشد. همچنین

1. Danish
2. Nadler & Tushman
3. Denison

بیان می‌شود که فرهنگ سازمانی زمانی که بتواند خود را با تغییرات محیطی منطبق کند، می‌تواند بر اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. علاوه بر آن زمانی که سازمان دارای ویژگی منحصربه‌فردی باشد که عمومیت ندارد و قابلیت تقلید هم نداشته باشد، آنگاه سازمان عملکرد بالایی در محیط کسب و کار خواهد داشت (دنیس و همکاران، ۲۰۱۲). در نتیجه اثربخشی سازمانی هم در بعد مالی و اقتصادی موجب بهره‌وری سازمان می‌شود و هم به خوبی خود را با تغییرات بیرونی منطبق می‌کند (کارنال^۱، ۲۰۰۳). با توجه به ارائه تعاریف مختلف از اثربخشی سازمانی که نشان‌دهنده تعداد زیاد و تنوع بالای آن است که بعضاً هم با یکدیگر قابل جمع‌بندی نیستند، چندبعدی بودن مفهوم اثربخشی سازمانی تبیین می‌شود. این اختلاف نظر در مورد مفهوم اثربخشی سازمانی، امکان رسیدن به اجماع در مورد نحوه ارزیابی و اندازه‌گیری آن را پیچیده و مشکل ساخته است (کاتاریا^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). بدین جهت از معیارهایی که بیشترین استفاده را در مدل‌های مرتبط با اثربخشی سازمانی داشته‌اند، برای بررسی سازمان‌ها استفاده می‌شود.

ابعاد اثربخشی سازمانی

مات^۳ در سال ۱۹۷۸ سه جنبه از اثربخشی سازمان را ارائه نمود:

۱. بهره‌وری: این مورد کیفیت و کمیت کالا یا خدمت نهایی سازمان را ارزیابی می‌کند و همچنین کارایی سیستم در اکتساب خروجی نهایی را بررسی می‌نماید.
۲. قابلیت انطباق: این قابلیت شامل دو مورد انطباق علائم و نشانه‌ها^۴ و انطباق رفتاری است. مورد یک مربوط به پیش‌بینی چالش‌ها پیش از وقوع و آگاهی و اشراف بر فناوری‌های جدید است. انطباق رفتاری نیز به پذیرش فوری راهکارها و جاری‌سازی آن در سازمان می‌پردازد (لوتانز^۵، ولش^۶ و تیلور^۷، ۱۹۸۸).

1. Carnall
2. Kataria
3. Mott
4. Symbolic
5. Luthans
6. Welsh
7. Taylor

جدول ۱. رویکردهای متنوع نسبت به اثربخشی سازمانی (کاتاریا و همکاران، ۲۰۱۲)

رویکرد	دیدگاه نسبت به اثربخشی	دیدگاه نسبت به سازمان	تمرکز اصلی	انتقادات/حمایت‌ها
دستیابی به اهداف	درجه و میزان دستیابی به اهداف سازمانی	سازمان‌ها هدفمند، منطقی، جستجوی اهداف تعیین شده و تلاش برای تحقق آن توسط واحدها صورت می‌گیرد.	بر روی شناسایی مقصد سازمان و اهداف عملیاتی مانند میزان سود، بهره‌وری، کیفیت و غیره جهت ارزیابی عملکرد سازمان	تنها بخشی از اثربخشی سنجیده می‌شود. سازمان ممکن است اهداف متناقضی داشته باشد یا اینکه این اهداف بر اثر ناپایداری درونی و بیرونی تغییر کنند (ویز ۱۹۹۷).
منابع سازمان	توانایی سازمان جهت بهره‌برداری از منابع کمیاب و باارزش محیطی که بتواند به فعالیت‌های خود ادامه دهد	سازمان به مثابه یک نظام باز که از تعدادی زیرنظام مرتبط تشکیل شده است. سازمان توانایی جذب منابع جهت حفظ کارآمدی خود را داراست.	بر روی ورودی‌هاست که بتواند منابع ضروری را جذب کند و همچنین فرآیند تبدیل به نحو احسن کارکرد خود را انجام دهد. تمرکز بر منابعی است که جهت تولید خروجی مورد نیاز است	ماهیت ارتباطاتی و سیاسی سازمان را در نظر نمی‌گیرد. اندازه‌گیری نیاز هر یک از نظام‌ها مشکل است (یاچمن و سپشور ۱۹۶۷).
فرایندهای درونی	سازمانی که محیط درونی آن هماهنگ، یکپارچه و کارآمد باشد. اعتماد، نظام‌های یکپارچه و هماهنگ و فعالیت بدون وقفه از جمله ویژگی‌های سازمان اثربخش است.	ارتباط شفاف و مشخصی میان فرایندهای درونی سازمان و خروجی‌های مطلوب آن وجود دارد.	بر روی منطق درون سازمان و پایداری درونی آن تمرکز دارد که بتواند ورودی را به خروجی مطلوب تبدیل کند.	نگاه تک جانبه به اثربخشی دارد و به شناسایی فرآیندهای ارزش افزا و روش‌های شناسایی و ارزیابی آنان توجهی ندارد. توجهی به ارتباطات با ذینفعان ندارد در حالی که باید با یکدیگر کار کنند و انتظارات یکدیگر را برآورده سازند (حسین و همکاران ۲۰۱۱).

(ادامه) جدول ۱. رویکردهای متنوع نسبت به اثربخشی سازمانی (کاتاریا و همکاران، ۲۰۱۲)

رویکرد	دیدگاه نسبت به اثربخشی	دیدگاه نسبت به سازمان	تمرکز اصلی	انتقادات/حمایتهای
راهبرد	گروه‌های تأثیرگذار سازمان، مسیر حرکت سازمان را تعیین می‌کنند و مشخص می‌کنند که چه چیزی به‌عنوان اثربخشی یا عدم اثربخشی شناخته می‌شود	سازمان از واحدهایی تشکیل شده که هر کدام میزان قدرت متفاوتی دارند و به دنبال پاسخ‌دادن به تقاضای بخش خود هستند. همچنین افراد، گروه‌ها و ذی‌نفعانی که منافع مشترک دارند سعی می‌کنند بر تصمیمات سازمان تأثیر بگذارند	بر روی منابع انسانی است. همچنین بر روی رضایت حداقلی عناصر راهبردی سازمان اعم از مشتری و تأمین‌کننده و غیره تمرکز دارد.	عناصر راهبردی درونی با بیرونی سازمان دیدگاه‌های مختلفی در مورد تعریف اثربخشی سازمان دارند (اشرف ^۱ و غدیر ^۲ ، ۲۰۱۲).
ارزش‌های رقابتی	این رویکرد ترکیبی از چهار مدل در ارزیابی اثربخشی سازمان است: مدل منطقی اهداف مدل نظام باز مدل فرایندهای درونی مدل روابط انسانی	اثربخشی سازمان‌ها از طریق روش‌های مختلفی می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد و بهترین معیار برای این امر وجود ندارد	بر تعادل میان تمرکز سازمانی (درون سازمان و مردم)، ساختار سازمانی (انعطاف‌پذیری و کنترل)، فرآیندها و خروجی‌ها (روش‌ها و خروجی‌ها) تأکید دارد.	یک روش بهبودیافته برای درک اثربخشی سازمان (بالداک ^۳ و بوئلنس ^۴ ، ۲۰۰۸)

۳. انعطاف‌پذیری: این قابلیت شباهت‌هایی با قابلیت انطباق در واکنش نسبت به تغییرات محیطی دارد با این تفاوت که ماندگاری تغییرات در سازمان با رویکرد انعطاف‌پذیری، موقتی است درحالی‌که با رویکرد انطباق، تغییرات در سازمان ماندگار خواهد بود.

1. Ashraf
2. Kadir
3. Balcuck
4. Buelens

در مجموع اثربخشی سازمان می‌بایست، نیاز به حفظ کارایی درونی هم‌زمان با استفاده حداکثری از منابع سازمان و همچنین ایجاد قابلیت انطباق‌پذیری و حفظ پایداری درونی سازمان را با وجود تغییر و تحولات بیرونی را پاسخ دهد. در نهایت نیز میزان اثربخشی با میزان دستیابی موفقیت‌آمیز به اهداف سنجیده می‌شود (مزوزویانا^۱، ۲۰۰۲).

فرهنگ یادگیری سازمانی

سازمانی که به معنای واقعی نوآور باشد، در واقع، دارای فرهنگ سازمانی قوی است که افراد درون سازمان را به سمت رفتارهای نوآورانه سوق می‌دهد. دو عامل اساسی در یک سازمان برای نوآور بودن وجود دارد: یکی مربوط به زیرساخت‌ها و دیگری مربوط به فرهنگ سازمانی است (آلگرا^۲ و چیوا^۳، ۲۰۰۸).

فرهنگ، مجموعه‌ای از پیش‌فرض‌هاست که توسط مؤسسين در سازمان نهادینه شده است. این پیش‌فرض‌ها به اعضای جدید به واسطه آموزش‌ها و جو سازمانی منتقل می‌شود. فرهنگ سازمان موجب می‌شود رفتار و طرز تفکر اعضای سازمان شکل خاصی داشته باشد و بر تصمیم‌گیری آنها تأثیر می‌گذارد. تعاریف زیادی برای فرهنگ سازمانی مطرح شده است که تمامی آنها، ارزش‌های مشترک اعضای سازمان را عنصر اصلی تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمانی می‌دانند (شاین^۴، ۱۹۹۲). در پژوهش‌های اخیر، با توجه به تغییرات شرایط بازار و همچنین رویکرد سازمان‌ها در به کارگیری تمرکز داخلی و خارجی به صورت هم‌زمان، سؤالی که توسط محققین مورد توجه قرار گرفت؛ این است که چه فرهنگی می‌تواند نوآوری سازمان را ارتقا بخشد؟ مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که ترکیبی از انواع مختلف فرهنگ‌ها در سازمان‌های نوآور وجود دارد. مدل ترکیبی که بتواند نوآوری را در سازمان ارتقا بخشد با نام فرهنگ یادگیری سازمان مطرح شد (مک‌درمت و استوک^۵، ۱۹۹۹).

1. Mzozoyana
2. Alegria
3. Chiva
4. Schein
5. McDermott and Stock

فرهنگ یادگیری سازمانی شامل فرایندهای پیچیده‌ای است که دانش جدیدی را برای سازمان توسعه می‌دهد و همچنین ظرفیت تغییر در رفتار اعضای سازمان را ایجاد می‌کند. سازمان‌هایی که فرهنگ قوی یادگیری دارند به خوبی قادر هستند، دانشی جدید تولید کنند و همچنین دانش موردنظر خود را کسب کرده و توانایی انتقال آن را نیز دارند. این فرایند موجب می‌شود رفتار سازمان و رفتار کارکنان بر اثر تزریق دانش جدید اصلاح شود (موری^۱ و دانگان^۲، ۲۰۰۳). این فرایند از داده و اطلاعات شروع می‌شود و سازمان با داشتن فرهنگ یادگیری، ظرفیت تبدیل این منابع به دانش را دارد. مهم‌ترین بخش فرایند پیاده‌سازی دانش جدید، این است که کلمات به عمل تبدیل شوند. برای تبیین مدل یادگیری سازمانی می‌بایست با چهار رویکرد اطلاعات محور، مبتنی بر درک رویدادها، درک راهبردها و درک رفتار فردی و سازمانی آشنا شد. این رویکردها در قالب مراحل اکتساب اطلاعات، درک و فهم اطلاعات، تغییر رفتار و درنهایت تغییر در نگرش و نظام شناختی اعضای سازمان، مدل فرهنگ یادگیری را تشکیل می‌دهند. همچنین باید در نظر داشت که انتظار از پیاده‌سازی فرایند یادگیری، تأثیرگذاری بر نوآوری سازمان است (منصوری و لاو^۳، ۲۰۰۸). در باب پیاده‌سازی یادگیری سازمانی تلاش‌های بسیاری صورت گرفته است که در تحقیقات اولیه ارتباط نزدیک میان فرایندهای یادگیری و یادگیری سازمانی مطرح شد. پیرو این یافته علمی، در تحقیقات دیگر، بیان شده است که برای یادگیری سازمانی می‌بایست از یادگیری فردی اعضای سازمان به شکل گسترده حمایت شود تا دانش جدید و ایده‌های نو به همراه آنان وارد سازمان شود. این رویکرد نیز تمام مراحل مدل یادگیری سازمان را پوشش نمی‌دهد. به‌طورمثال مرحله تغییر رفتار سازمانی به واسطه آموزش و یادگیری فردی اتفاق نمی‌افتد. برای پیاده‌سازی فرهنگ یادگیری سازمانی نیاز به طراحی فرایندها و رویه‌هایی است تا نتایج مورد انتظار مراحل مدل یادگیری محقق شوند.

1. Murray
2. Donegan
3. Mansurrry & Love

- محققین ویژگی‌های فرهنگ یادگیری سازمانی را به شرح زیر می‌دانند:
۱. چشم‌انداز و مأموریت سازمان در راستای تقویت و ارتقا نوآوری باشد.
 ۲. فرهنگ دموکراسی و احترام به نظرات و ایده‌ها وجود داشته باشد و روابط، محدود به زنجیره سلسله مراتب نباشد.
 ۳. فضای امنی برای فعالیت‌های نوآورانه محرمانه وجود داشته باشد.
 ۴. سازمان قابلیت انعطاف‌پذیری داشته باشد.
 ۵. اشتراک‌گذاری و انتقال دانش میان بخش‌های مختلف سازمان و همچنین متحدان و همکاران سازمان وجود داشته باشد.
 ۶. گروه‌های همکاری و روابط سازمانی فارغ از محدودیت‌ها و تقسیم‌بندی واحدها، وجود داشته باشد.
 ۷. نظام انگیزشی برای ارتقا نوآوری تعریف شده باشد و کار گروهی مورد توجه قرار گیرد.
 ۸. رهبر سازمان می‌بایست در جهت هدایت و تشویق نوآوری نقش خود را ایفا کند (دومبروفسکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

ابعاد فرهنگ یادگیری سازمانی

برای حصول به فرهنگ یادگیری سازمانی می‌بایست به تمامی مراحل گفته‌شده توجه کرد تا در فرایند طراحی شده، نتایج موردانتظار هر مرحله حاصل شود. برای طی این مراحل از هر چهار فرهنگ یا همان هنجارها و قواعد موجود در چارچوب ارزش‌های رقابتی می‌توان بهره برد. پیشنهاد محققین نیز استفاده مناسب از هر یک از راهکارهای این فرهنگ‌ها برای طی مراحل مختلف یادگیری سازمانی است. برای تشریح کاربرد تمام این فرهنگ‌ها می‌توان به اتفاقاتی که در هر یک از مراحل می‌افتد، اشاره کرد. در مرحله اکتساب اطلاعات، سازمان به دنبال شناسایی و بهره‌برداری از منابع درونی و بیرونی است که داده‌های موردنیاز تصمیم‌گیری عملیاتی و فنی و راهبردی سازمان را تأمین کند. خروجی این مرحله مواد خامی است که می‌تواند برای یادگیری مورد استفاده قرار گیرد. درک و فهم اطلاعات توسط سازمان و ثبت و حفظ آن به صورتی که تمامی

1. Dombrowski

افراد برداشت یکسانی از آن داشته باشند، در این مرحله رخ می‌دهد. این اتفاق با مصاحبه رودررو یا کانال‌های الکترونیک رخ می‌دهد تا داده‌ها به اطلاعاتی بامعنا و قابل استفاده برای سازمان تبدیل شود و در قالبی قابل درک برای تمامی افراد سازمان ذخیره شود. تبدیل دیگری که در مرحله بعد صورت می‌گیرد، تبدیل دانش و اطلاعات کسب و فهم شده به رفتار است (گاروین^۱، ۱۹۹۳). تغییر رفتار کارکنان سازمان از مراحل است که نشان می‌دهد یادگیری سازمان در حال پیاده‌سازی است. همچنین تغییر باورها، ارزش‌ها و بینش افراد مرحله آخر فرایند یادگیری سازمانی است. در این مراحل می‌توان توجه به درون و بیرون سازمان را توأمان مشاهده کرد. توجه به این دو نگاه در کنار استفاده از روش‌های مختلف نظارت و نظارت خودکار و سلسله‌مراتبی و همچنین منعطف در مراحل مختلف یادگیری سازمانی نشان می‌دهد، نگاهی ترکیبی به فرهنگ‌های مختلف سازمانی مورد نیاز است تا در نهایت بتوان با توسعه و اشاعه فرهنگ یادگیری سازمانی، نوآوری را در سازمان تقویت کرد (اسکرلاواج^۲، ۲۰۱۰). با توجه به مطالب ذکر شده فرضیه‌های زیر ارائه می‌شود:

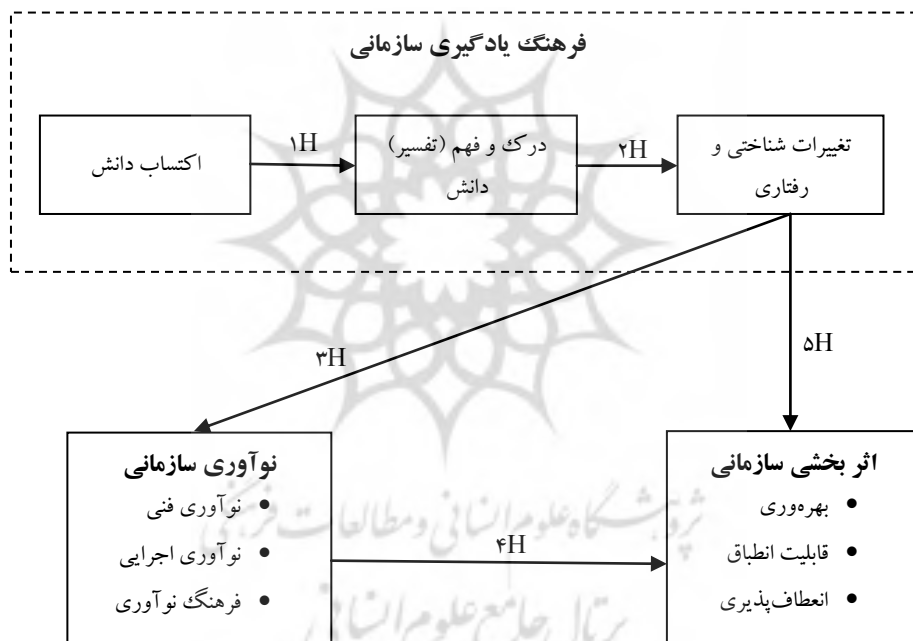
فرضیه‌های پژوهش

۱. اولویت‌دهی به اکتساب دانش در سازمان به تفسیر بهتر دانش منجر می‌شود.
۲. اولویت‌دهی به تفسیر دانش در سازمان به تغییرات شناختی و رفتاری بیشتری منجر می‌شود.
۳. تغییرات شناختی و رفتاری بهبودیافته رابطه مثبت و معناداری با افزایش سطح نوآوری سازمانی و فرهنگ نوآوری دارد.
۴. پیشرفت نوآوری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی رابطه مثبت و معنی‌داری با اثربخشی سازمانی دارد.
۵. تغییرات شناختی و رفتاری بهبودیافته، رابطه مثبت و معنی‌داری با افزایش اثربخشی سازمانی دارد.

1. Garvin
2. Škerlavaj

معرفی چارچوب مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی مقاله (شکل ۱)، می‌توان گفت با اولویت‌دهی به عوامل فرهنگ یادگیری سازمانی که خود منجر به تغییرات شناختی و رفتاری بهبودیافته می‌گردد، نهایتاً، اثربخشی و نوآوری سازمانی تقویت خواهد شد. همچنین از آنجا که اثربخشی بالا با فرهنگ غالب در سازمان ارتباط تنگاتنگی داشته و فراهم بودن ساختارهای مناسب و امکانات مطلوب برای نوآوری، زمینه‌ساز اثربخشی است، نوآوری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است و از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. داده‌ها از طریق پرسشنامه و نمونه‌ای متشکل از ۱۳۲ نفر از کارکنان شرکت‌ها در

مراکز رشد و فناوری شهر تهران و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی جمع‌آوری شده است. حجم نمونه مورد استفاده محقق جهت جمع‌آوری داده‌ها با توجه به این موضوع که این بررسی در یک جامعه محدود صورت می‌گیرد از فرمول کوکران تعیین شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها

برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، داده‌های مورد نیاز از طریق ابزار پرسشنامه گردآوری شد. برای تدوین پرسشنامه، از پرسشنامه‌های استاندارد سنجش فرهنگ یادگیری سازمانی (اسکرلاواج و همکاران^۱، ۲۰۰۷)، سنجش نوآوری سازمانی (لیو^۲، ۲۰۰۸) و سنجش اثربخشی سازمانی (کامرون^۳، ۱۹۸۶) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۷۵ سؤال است، قسمت فرهنگ یادگیری سازمانی شامل ۴۲ سؤال که مؤلفه اکتساب دانش با ۱۵ سؤال، تفسیر دانش ۱۳ سؤال و تغییرات شناختی و رفتاری با ۱۴ سؤال سنجیده شده است. نوآوری سازمانی شامل ۱۸ سؤال که مؤلفه‌های نوآوری فنی، اجرایی و فرهنگ نوآوری را مورد سنجش قرار داده است و اثربخشی سازمانی شامل ۱۵ سؤال برای مؤلفه‌های بهره‌وری، قابلیت انطباق و انعطاف‌پذیری است. مقیاس مورد استفاده در این پرسشنامه نیز، مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت^۴ است.

جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شرکت‌های فعال در مراکز رشد و فناوری شهر تهران است، لذا خصیصه مشترک اعضای جامعه مورد مطالعه، اهمیت نوآوری و فعالیت در مراکز رشد واحدهای فناوری است. در این راستا پارک علم و فناوری دانشگاه تهران، مرکز رشد واحدهای فناوری دانشگاه شهید بهشتی (ره)، مرکز رشد واحدهای فناوری دانشگاه امیرکبیر، مرکز رشد واحدهای فناوری دانشگاه صنعتی شریف، مرکز رشد واحدهای فناوری دانشگاه تربیت مدرس و

1. Škerlavaj et al.
2. Liao et al.
3. Cameron
4. Likert

پارک علم و فناوری پردیس که همگی در شهر تهران واقع هستند و در هر کدام از این مراکز حداقل ۳۰ شرکت فناور به فعالیت مشغول می‌باشند، به‌عنوان جامعه پژوهش برگزیده شدند که در مجموع جامعه‌ای ۴۰۰ تایی را برای این پژوهش تشکیل دادند.

آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است؛ اما قبل از اینکه به تفسیر مدل پرداخته شود، ابتدا باید مناسب بودن مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی مورد تأیید واقع شود تا بتوان به نتایج حاصل از آن اعتماد کرد و در واقع باید پایایی و اعتبار مدل اثبات شود (قاسمی، ۱۳۸۸). به همین منظور در بخش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا استفاده شده است که در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
اکتساب دانش	۰/۸۳۴	۰/۸۶۹	۰/۴۸۹
تفسیر دانش	۰/۸۳۳	۰/۸۸۲	۰/۶۰۱
تغییرات شناختی و رفتاری	۰/۷۹۳	۰/۸۴۸	۰/۴۸۶
نوآوری سازمانی	۰/۹۰۱	۰/۹۱۶	۰/۴۱۳
اثربخشی سازمانی	۰/۷۱۸	۰/۸۴۲	۰/۶۴۰

برازش مدل

مقادیر به‌دست آمده در نرم‌افزار لیزرل نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است، نتایج مربوط به برازش این مدل در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	شاخص برازش محاسبه شده	شاخص برازش قابل قبول	نتیجه
χ^2/df	۱/۶۴	زیر ۴ باشد	مناسب
RMSEA	۰/۷۲	کم‌تر از ۰/۵ یا بین ۵/صفر و ۰/۸	مناسب
GFI	۰/۹۳	بالای ۰/۹۰	مناسب
AGFI	۰/۹۲	بالای ۰/۹۰	مناسب
RMR	۰/۲۹	نزدیک به صفر	مناسب

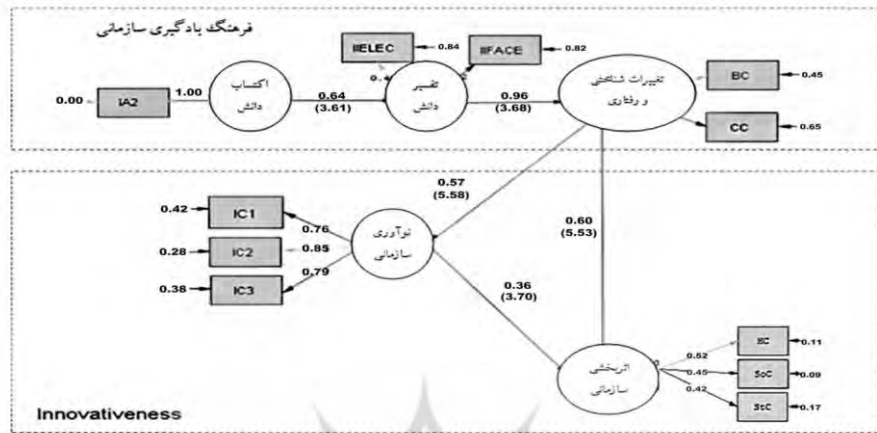
پس از تأیید مناسب بودن مدل اندازه‌گیری باید به قابلیت اتکای مدل ساختاری اشاره کنیم که از دو شاخص R^2 و Q^2 برای این منظور استفاده شده است و در جدول (۴) نشان داده شده است:

جدول ۴. برازش مدل ساختاری

متغیر	$Q^2 > 0.15$	$R^2 > 0.19$
نوآوری سازمانی	۰/۲۲۷	۰/۵۵۸
اثربخشی سازمانی	۰/۲۴۱	۰/۳۹۷

و در آخر نیز به برازش کلی مدل اشاره شده است که در مدل‌های مبتنی بر حداقل مربعات جزئی از شاخص GOF استفاده می‌شود که باید بیشتر از ۰/۳ باشد، این شاخص طبق فرمول برای مدل حاضر به صورت زیر محاسبه شده است و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل کلی است:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = 0.500$$



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

متغیر میانجی نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی یکی از مهم‌ترین متغیرهایی است که توجه اکثر محققان را به خود جلب می‌کند. با این وجود در کمتر پژوهشی به نقش آن در ارتباط با اثربخشی برای سازمان توجه شده است. همان‌طور که ملاحظه شد این متغیر با ضریب مسیر ۰/۶۳۰ بر متغیر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد و موجب ارتقای آن می‌شود. از سوی دیگر نیز این متغیر در بین مؤلفه‌های پژوهش بیشترین تأثیر را از اکتساب دانش می‌پذیرد. نوآوری سازمانی بستری را فراهم می‌کند تا از آن طریق فرهنگ یادگیری سازمانی متشکل از اکتساب دانش، تفسیر دانش و تغییرات شناختی و رفتاری نقش راهبردی و مزیت‌آور خود را به نحو مطلوبی نمایان و اعمال کند. فراهم‌بودن ساختارهای مناسب و امکانات مطلوب برای نوآوری، فراهم‌بودن زمینه اکتساب دانش که به‌عنوان بخشی از فرهنگ یادگیری سازمانی است، عاملی دیگر در افزایش اثربخشی سازمانی از طریق نوآوری است و در نهایت تغییرات رفتاری و شناختی نیز به افزایش اثربخشی سازمانی منجر می‌شود. در هر سازمانی تفسیر دانش منجر به تغییرات شناختی و رفتاری می‌شود؛ اما آنچه منجر به

اثربخشی می‌گردد، داشتن قابلیت‌هایی برای ایجاد تغییرات مناسب در جهت افزایش سطح نوآوری است. همان‌طور که در این پژوهش و از طریق بررسی‌های میدانی نیز تأیید شد، نوآوری سازمانی متغیر بااهمیتی در این میان است. در راستای تأیید نتایج پژوهش همبستگی میان متغیرها محاسبه شده است که در جدول (۵) به آنها اشاره می‌شود.

جدول ۵. ضرایب همبستگی متغیرها

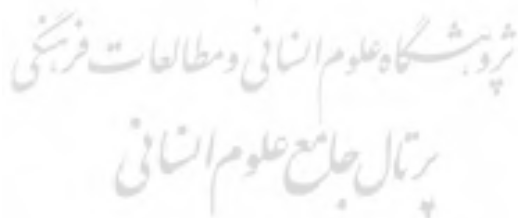
مؤلفه‌ها	اکتساب دانش	تفسیر دانش	تغییرات شناختی و رفتاری	نوآوری سازمانی	اثربخشی سازمانی
اکتساب دانش	۱				
تفسیر دانش	۰/۷۱۳	۱			
تغییرات شناختی و رفتاری	۰/۶۱۶	۰/۵۸۹	۱		
نوآوری سازمانی	۰/۶۳۶	۰/۶۲۸	۰/۵۶۱	۱	
اثربخشی سازمانی	۰/۴۳۶	۰/۴۹۸	۰/۶۰۱	۰/۶۲۲	۱

نتایج جدول حاضر در راستای نتایج حاصل از تحلیل‌های پیشین است. بین متغیرهای تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی بیشترین همبستگی به اکتساب دانش برمی‌گردد و در بین متغیرهای تأثیرگذار بر اثربخشی سازمانی بیشترین همبستگی به نوآوری سازمانی تعلق دارد. از این نتایج می‌توان چنین استنباط کرد که توجه سیستمی به روابط و همبستگی‌ها نشان می‌دهد: اولاً اکتساب دانش به‌عنوان یک پشتوانه برای سایر مؤلفه‌ها در تقویت کارایی آنها نقش اساسی دارد، از طرفی نیز رابطه‌ی تنگاتنگ میان این متغیر با نوآوری سازمانی وجود داشته و این متغیر تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر اثربخشی سازمانی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت فرهنگ یادگیری سازمانی امروزه در کسب و کارهای دانش محور بر کسی پوشیده نیست. فرهنگ یادگیری سازمانی بر سطوح مختلف سازمانی اثرگذار است و می‌تواند به موفقیت بیشتر کسب و کارها کمک کند. هنجارها و باورهای اعضای سازمان نسبت به مسائلی همچون احترام به مشتری یا نیاز مشتری، توجه به تغییرات محیطی، ارتباطات درون سازمانی، توانایی سازمان برای کسب موفقیت و مواردی از این دست، همگی در فرهنگ یادگیری سازمانی مورد بحث و تأمل است. در این میان، نوآوری، به‌عنوان مؤلفه‌ای جهت موفقیت کسب و کارها در دنیای رقابتی امروز مطرح است. فهم رابطه میان فرهنگ یادگیری سازمانی و اثربخشی با متغیر میانجی نوآوری، مشخص کرد که اهمیت نوآوری و در پی آن اکتساب دانش به چه میزان برای کسب و کارهای امروزی حیاتی است. طبق آنچه بدان‌ها اشاره شد، نوآوری بر متغیر اثربخشی سازمانی تأثیر می‌گذارد و موجب ارتقای آن می‌شود. از سوی دیگر نوآوری در بین مؤلفه‌های این پژوهش بیشترین تأثیر را از اکتساب دانش می‌پذیرد. همچنین نوآوری سازمانی، بستری را فراهم می‌نماید تا از آن طریق فرهنگ یادگیری سازمانی متشکل از اکتساب دانش، تفسیر دانش و تغییرات شناختی و رفتاری نقش راهبردی و مزیت آور خود را به نحو مطلوبی ارائه و اعمال نمایند. فراهم بودن ساختارهای مناسب و امکانات مطلوب برای نوآوری، فراهم بودن زمینه اکتساب دانش که به‌عنوان بخشی از فرهنگ یادگیری سازمانی است، عاملی دیگر در افزایش اثربخشی سازمانی از طریق نوآوری است و در نهایت تغییرات رفتاری و شناختی نیز منجر به افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود. در هر سازمانی تفسیر دانش منجر به تغییرات شناختی و رفتاری می‌گردد، اما آنچه به اثربخشی منجر می‌شود، داشتن قابلیت‌هایی برای ایجاد تغییرات مناسب برای افزایش سطح نوآوری است. برای اینکه بتوان ارزش‌ها و باورهایی در راستای نیل به نوآوری در سازمان به وجود آورد باید نسبت به اتفاقات و فعالیت‌های نهادینه درون سازمان توجه بیشتری داشت (داز، ۱۹۹۷). باید تمهیداتی اندیشید که نوآوری‌های سابق سازمان به صورت داستان‌هایی حماسی در میان اعضای سازمان بازگو شود. اگر شرکت سابقه‌ای در این زمینه ندارد، می‌تواند مسابقه‌ای برای خلاقیت و نوآوری تدارک ببیند تا اعضا به سمت خلاقیت و نوآوری سوق داده شوند. سازمانی که جایزه و

مسابقه‌ای برای بهترین نوآوری در نظر می‌گیرد، این مهم را نشان می‌دهد که نوآوری و خلاقیت یک ارزش سازمانی است (بارتل و گارود^۱، ۲۰۰۹). همچنین توجه به طراحی فیزیکی محیط کار می‌تواند در ایجاد عادت‌های رفتاری میان اعضای سازمان تأثیرگذار باشد. برای مثال در صورتی که محیط استراحت و غذاخوری و محیط‌های غیر کاری تمامی واحدها در یک محیط واحد تعبیه شود، می‌توان انتظار داشت که ارتباطات غیررسمی میان کارکنان بخش‌های مختلف سازمان به وجود آید و اطلاعات میان واحدهای مختلف سازمانی جریان یابد (سوئلن^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). همان‌طور که در این پژوهش و از طریق بررسی‌های میدانی نیز تأیید شد، نوآوری سازمانی متغیر بااهمیتی در این میان است. پس کسب و کارها باید به مقوله اکتساب دانش توجه بیشتری مبذول دارند. با توجه به تأثیر مستقیم و قابل توجه نوآوری سازمانی بر اثربخشی سازمانی، سازمان‌ها با بهره‌گیری از اکتساب دانش می‌توانند نوآوری خود را ارتقا دهند و این عامل نقش مهمی در افزایش اثربخشی سازمانی خواهد داشت.



1. Bartel & Garud
2. Suellen

منابع

- قاسمی، وحید (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری، تهران: نشر جامعه‌شناسان.
- Alegre, J., & Chiva, R. (2008). "Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test". *Technovation*, 28(6), 315–326.
- Ashraf, G. & Kadir, S. (2012). "A Review on the Models of Organizational Effectiveness: A Look at Cameron's Model in Higher Education", *International Education Studies*, Vol. 5, No. 2.
- Balduck, A. L. & Buelens, M. (2008), "A two-level competing values approach to measure nonprofit organizational effectiveness", Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium.
- Bartel, C. A., & Garud, R. (2009). "The role of narratives in sustaining organizational innovation". *Organization Science*, 20(1), 107-117.
- Bluedorn, A. C. (1980), "Cutting the Gordian knot: a critique of the effectiveness tradition in organization research", *Sociology and Social Research*, Vol. 64, pp. 477-96.
- Burns, T. and Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.
- Camisón, César & Villar-López, Ana. (2014). "Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance", *Journal of Business Research*, Volume 67, Issue 1, Pages 2891-2902.
- Carnall, C. A. (2003), *Managing Change in Organizations*, 4th ed. Harlow: Prentice Hall.
- Connolly, T., Conlon, E. J. & Deutsch, S. J. (1980), "Organizational effectiveness: a multiple-constituency approach", *Academy of Management Review*, Vol. 5 No. 2, pp. 211-7.
- Danish, R. Q., Munir, Y., & Butt, S. S. (2012). "Moderating Role of Organizational Culture between Knowledge Management and Organizational Effectiveness in Service Sector". *World Applied Sciences Journal*, 20, 45-53.
- Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). "Organizational culture and organizational development: A competing values approach". *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1–21.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley, New York, NY.
- Dewett, T. (2004). "Creativity and strategic management: Individual and group considerations concerning decision alternatives in the top management teams". *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 156–169.
- Dombrowski, C., Kim, J. Y., Desouza, K. C., Braganza, A., Papagari, S., Baloh, P., et al. (2007). "Elements of innovative cultures". *Knowledge and Process Management*, 14(3), 190–202.
- Dose, J. J. (1997). "Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240.
- Garvin, D. A. (1993). "Building a learning organization". *Harvard Business Review*, 71, 78–91.
- Hosseini, E., Ramezani, R., Yosefi, B., Sajjadi, S.N. and Malekakhlagh, E. (2011), "Compressive review of organizational effectiveness in Sport", *Sport Management International Journal*, Vol. 7, No. 1, pp. 5- 21.
- Kanter, R. M. (1983). *The Change Masters: Corporate Entrepreneurs at Work*. New York: Simon and Schuster.

- Kanter, R. M. (1988). "When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations". In B. M. Straw & L. L. Cummings (Eds.), **Research in Organizational Behavior**, 10, 123-167.
- Kataria, Aakanksha; Garg, Pooja; Rastogi, Renu. (2012), "Employee Engagement and Organizational Effectiveness: The Role of Organizational Citizenship Behavior", **International Journal of Business Insights & Transformation**, Vol. 6 Issue 1.
- Luthans, F., Welsh, D. H. B., & Taylor, L. (1988), "A descriptive model of managerial effectiveness", **Group & Organization Studies**, Vol. 13, No. 2, pp. 148-162.
- Mansury, M. A., & Love, J. H. (2008). "Innovation, productivity and growth in US business services: A firm-level analysis". **Technovation**, 28(1-2), 52-62.
- March, J.G. and Sutton, R.I. (1997), "Organizational performance as a dependent variable", **Organization Science**, Vol. 8 No. 6, pp. 698-706.
- McDermott, C. M., & Stock, G. N. (1999). "Organizational culture and advanced manufacturing technology implementation". **Journal of Operations Management**, 17(5), 521-533.
- Murray, P., & Donegan, K. (2003). "Empirical linkages between firm competencies and organisational learning". **The Learning Organization**, 10(1), 51-62.
- Mzozoyana, M.G. (2002), "**Faculty and administrator perceptions of organizational effectiveness at historically black colleges and universities: Different views or different models of organization**", Dissertation Abstracts International, UMI No. 3049093.
- Nadler, D. A. & Tushman, M. L. (1980), "A congruence model for organizational assessment", in Lawler, E.E., Nadler, D.A. and Cammann, C. (Eds), **Organizational Assessment**, Wiley, New York, NY.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978), **External Control of Organizations**, Harper & Row, New York, NY.
- Schein, E. H. (1992). **Organizational culture and leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schumpeter, J. A. (1950). *Theory of economic development: An enquiry into profits, capital, interest and the business cycle*. Harvard.
- Seashore, S. E. & Yuchtman, E. (1967), "Factorial analysis of organizational performance", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 12, pp. 377-95.
- Škerlavaj, Miha, Song, Ji Hoon, & Lee, Youngmin. (2010). "Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms". **Expert Syst. Appl.** 37, 9.
- Suellen J. Hogan, Leonard V. Coote, (2013). "Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model", **Journal of Business Research**.
- Van de Ven, A. H., Angle, H. L. & Poole, M. (1989). **Research on the Management of Innovation**. New York: Harper and Row.
- Weese, W. J. (1997), "The development of an instrument to measure effectiveness in campus recreation programs", **Journal of Sport Management**, Vol. 11, pp. 263-274.
- Yam, R.C.M., Lo, W., Tang, E.P.Y., Lau, A.K.W., 2011. "Analysis of sources of innovation, technological innovation capabilities, and performance: an empirical study of Hong Kong manufacturing industries". **Research Policy**, 40 (3), 391-402.
- Yuchtman, E. and Seashore, S.E. (1967), "A system resource approach to organizational effectiveness", **American Sociological Review**, Vol. 32, pp. 891- 903.