

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان

فردین باتمانی^{۱*} و صابر حیدری^۲

Received: 10/05/2018
Accepted: 26/02/2019

صفحات: ۱۹۴-۱۸۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۲۰
پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۰۷

چکیده

روش تحقیق حاضر در رسته تحقیقات توصیفی و همبستگی قرار دارد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه معلمان مقطع دوم متوسطه استان کرمانشاه به تعداد ۸۰۰ نفر بودند. نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از جدول جرسی و مورگان با احتساب واریانس پیشینه معادل ۲۶۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد رایبیز جهت سنجش فرهنگ سازمانی و پرسشنامه مارکورات برای سنجش یادگیری سازمانی بود. با توجه به استاندارد بودن، روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید است. اطلاعات بدست آمده با انجام محاسبات آمار توصیفی و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون چندگانه) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که بین تک تک مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (خطر پذیری، توجه به ره‌آورد، خلاقیت و نوآوری، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم و سنجش پایداری) با یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلید واژگان: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، کار تیمی، جو سازمانی، راهبرد یادگیری.

*۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج.

Email: fbatmani@hotmail.com

e

m

t

نویسنده مسئول:

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج.

مقدمه

یکی از عوامل مؤثر در بروز یادگیری در یک جامعه یا سازمان، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسان‌ها، جهت ایجاد فرهنگی است که به‌واسطه‌ی آن، همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری باشند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه، کمک کنند. با توجه به اهمیت کلیدی آموزش و یادگیری در اقتصاد نوین، کشورهای مختلف، برنامه‌های مفصلی را برای بسط چنین فرهنگی در جامعه‌ی خود تدارک دیده‌اند تا بتوانند همچنان مسیر رشد و پویایی و افزایش تمرکز سازمان‌های خود را ادامه دهند. بدون یک فرهنگ قوی و مشترک، واضح است که گرایش یادگیرانه‌ی یک سازمان به‌سختی می‌تواند رقابتی، سبب توسعه، نوآوری و افزایش عملکرد شود (Deshpande, 1993) در فرهنگ سازمانی، توسعه‌ی مستمر تولید و کاربرد ایده‌های جدید، در تمام قسمت‌های سازمان یک هنجار به شمار می‌رود. فرهنگ نوآوری به‌عنوان درک مشترک از واقعیت‌ها، ارزش‌ها، محیط شناختی اجتماعی و اعتقادات، مطرح می‌شود که در یک الگوی رفتاری پایدار در افراد، وجود دارد (Ismail, 2005) آینده‌روشنی برای سازمان‌هایی که قدرت نشاندن یادگیری و نوآوری را در فرهنگ سازمانی و فرایندهای مدیریت در سازمان‌ها دارند، ترسیم‌شده است. یادگیری، همیشه برای بقای طولانی‌مدت و رشد سازمان‌ها ضروری می‌باشد و نقش مهم‌تری را در آینده‌ی شرکت برای پیروزی سریع در دگرگونی‌ها، بازی می‌کند (Tushman and O'Reilly, 1997). فرهنگ سازمانی، پاداش و منبع تعیین‌کننده یادگیری در سازمان‌هاست. فرهنگ سازمانی، جو حاکم بر محیط سازمان است که افراد در آن فعالیت می‌کنند و رفتار آن‌ها شکل می‌گیرد که این موضوع خود در عملکرد کارکنان سازمان نقش بسزایی دارد. از آنجایی که نیروی انسانی، کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه‌های هر نوع سازمان محسوب می‌شوند؛ معمولاً پایین بودن عملکرد کارکنان یکی از مشکلات سازمانی می‌باشد (Woodman, 1993).

یکی از اهداف اصلی هر سازمان، دستیابی به عملکرد است. برای رسیدن به این هدف، راهی جز توسل به‌نوعی دیدگاه سیستمی یادگیری و کاربردی وجود ندارد. موفقیت‌های چشمگیر دهه‌ی اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک‌طرف و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی، از طرف دیگر، بیانگر نقش قابل‌توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آن‌ها بوده است که در این میان، فرهنگ سازمانی و یادگیری به‌عنوان عوامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می‌شوند. اساساً یک سازمان برحسب نیازهای محیطی به وجود می‌آید. خواه این نیاز از طریق عامه یا قشری خاص احساس شود، یا آنکه از سوی بنیان‌گذاران سازمان مطرح گردد. آنچه مسلم است، مبنای ایجاد سازمان، نیاز به تولید کالا یا ارائه خدمات به محیط اجتماعی و ارتقاء

سطح بهره‌وری است. سازمان‌ها برای آنکه به اهداف خود نائل شوند مجبورند با بخش‌ها و گروه‌های مختلف محیط خود ارتباط داشته و نیازهای آن‌ها را تأمین کنند. بدین ترتیب می‌توان گفت که در واقع نه سازمان می‌تواند خود را از محیط جدا کند و نه محیط می‌تواند بدون سازمان زندگی کند (Robbins, 2009). فرهنگ‌سازمانی موضوعی است که به‌تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه‌یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ‌سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به‌عمل‌آمده فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته‌شده است. به‌طوری‌که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آن‌ها به فرهنگ‌سازمانی است (Asadi, 2009). نقشی که فرهنگ در رفتار انسان ایفا می‌کند، یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد. هرچند تاکنون به‌طور کامل مورد ارزیابی قرار نگرفته است. فرهنگ آنچه را که انسان یاد می‌گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند. در مورد اینکه فرهنگ چگونه به وجود می‌آید، باید گفت که فرهنگ پدیده‌ای است که با توجه به خواسته‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد (Shu-Hung, 2014).

مقصود از فرهنگ‌سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. کریس آرجریس، فرهنگ‌سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی باهم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند (He Chuan, 2010). بدیهی است، تحول در هر سازمانی (کم یا زیاد) متأثر از فرهنگ حاکم بر آن شکل می‌گیرد، بنابراین، فرهنگ هر سازمانی شامل ارزش‌ها، هنجارها، باورها و نمادهایی است که توسط اعضا آن به‌صورت مشترک پذیرفته‌شده است. به‌عبارت‌دیگر فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند. دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای که دهه‌های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند.

سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی به‌ویژه با توجه به مسائل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است (Javdani, 2011).

بنابراین، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در مهر و موم‌های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمان‌ها به‌جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن دربرگیرنده آموزش نیز می‌بود، تبدیل به سازمانی شوند که همواره یاد می‌گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به‌عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند (Bavaghar and Nazem zadegan, 2009). در مهر و موم‌های اخیر توجه زیادی به یادگیری سازمانی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه شده است. بیشتر پژوهشگران معتقدند که یادگیری سازمانی زمانی به مزایای رقابتی مفید برای کارمندان منجر می‌شود تا دید روشنی از اهمیت کیفیت خدمات داشته باشند. به‌علاوه شناسایی انگیزه‌های کارکنان به‌منظور اجرای کیفیت خدمات بهتر می‌تواند، خدمات سازمان را جهت تشکیل سیستم یادگیری توانا سازد. این رویکرد قادر است، سیاست مدیریت منابع انسانی را با رفتاری مطلوب در خدمات کارمندان مرتبط کند. از طرفی سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که به‌طور مستمر خود را از نو می‌سازند، کشف کرده و نیروی مضاعفی در خود ایجاد می‌کنند. یادگیری سازمانی را می‌توان فرایندی پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش به‌منظور توسعه منابع و ظرفیت که به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود، تعریف کرد (Dabaghi and Gholam nezhad, 2012). بی‌شک اجرای فرهنگ یادگیری سازمانی در کیفیت خدمات داخلی نقش مؤثری دارد. با این حال، داشتن انگیزه برای یادگیری بسیار مهم است، انگیزه عاملی درونی است که فرد را از درون به فعالیت وامی‌دارد و از نیازهای فرد نشأت می‌گیرد. از این‌رو از آنجا که یادگیری نوعی تغییر در رفتار است، باید به استعدادها، انگیزه‌ها، علایق و توانایی‌های فراگیران پی برد. از طرف دیگر، داشتن انگیزه برای انجام هر کاری ضروری است و هیچ‌یک از فعالیت‌های ارادی انسان بدون داشتن انگیزه رخ نمی‌دهد. از جمله این فعالیت‌ها یادگیری است، که شاهره اصلی آن داشتن انگیزه است (Mansouri and Rahimi, 2012).

فرهنگ سازمانی یکی از ابزارهایی است که مدیریت سازمان می‌تواند با استقرار و ارتقاء سطح کیفی آن زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی و بهبود بهره‌وری کارکنان سازمان را فراهم آورد.

بارنت، ویک و خصوصاً دنیسون، معتقدند که پذیرش یک استراتژی تغییر یا تحول در درون سازمان بستگی به هماهنگی با الگوهای فرهنگی حاکم بر آن سازمان دارد و از سوی دیگر موفقیت سازمان و افزایش بهره‌وری و اثربخشی در گرو تناسب استراتژی‌های سازمانی با الگوهای فرهنگ سازمانی است (Robbins, 2009). از این رو در یک سازمان، فرهنگ کارکردها و نقشه‌ای متفاوتی ایفا می‌کند: اولاً، فرهنگ تعیین کننده مرز زمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌کند. ثانیاً، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. ثالثاً، فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که آن بیش از منافع شخصی فرد است. رابعاً، فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌شود. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند. و نهایتاً فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود. به طور کلی فرهنگ سازمانی قوی قادر است به میزان قابل توجهی بر تعهد کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان را افزایش دهد و جانشینی برای قوانین و مقررات رسمی باشد. و حتی مؤثرتر از سیستم کنترل رسمی سازمان عمل کند. در صورتی که فرهنگ قوی و مثبت باشد باعث می‌شود که افراد درباره آنچه انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو احسن انجام دهند. در نتیجه موجب عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتری می‌شود. به عبارت بهتر مکانیزم اساسی افزایش بهره‌وری در ارزش‌های مشترک و تعهد به ارزش‌های فرهنگی نهفته است. به طوری که می‌توان با استفاده از نظام تعهد بالا به عملکرد خوب دست یافت. در جهت ایجاد چنین سیستمی، ارزش‌های فرهنگی مهم‌ترین عامل هستند و در این میان کارکنان حساس‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. زیرا بهبود بهره‌وری در حیطه مسئولیت کارکنان است (Asadi nezhad, 2011).

فرهنگ سازمانی، سیستمی است متشکل از ارزش‌ها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد فرهنگ یک سازمان، باورها، نگرش‌ها، فرضیات و انتظارات مشترکی را دربرمی‌گیرد که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح، رفتارها را هدایت می‌کند و در اکثر سازمان‌ها، غالب موقعیت‌های مدیریتی این چنین است. فرهنگ می‌تواند منبع نیرومندی از هویت، هدف مشترک و رهنمود انعطاف‌پذیر باشد (Shariatmadari and Tavangar, 2011).

تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات موردنظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (Saka-Helmhout, 2009). مطالب یادشده و بسیاری از تحقیق‌هایی که در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی انجام شده است، نشان می‌دهد شناخت فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک ضرورت مهم، در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار دارد، چراکه شناخت فرهنگ سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد تغییراتی هوشمندانه در روند آن در جهت برآورده شدن اهداف سازمان، موفقیت پروژه‌های مختلف و درنهایت کارآمدی و بهره‌وری سازمان باشد و موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی ملاکی ارزشمند بنام بهره‌وری را در برابر خود دارد. جستجوی راه‌های مناسب برای افزایش میزان بهره‌وری می‌تواند از تلاش‌های هر مدیری در هر سازمان باشد.

روش‌شناسی:

هدف از تحقیق حاضر بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی و رابطه آن با یادگیری سازمانی کلیه معلمان مقطع دوم متوسطه استان کرمانشاه بود. روش تحقیق پیمایشی و توصیفی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع دوم متوسطه استان کرمانشاه به تعداد ۸۰۰ نفر بودند. نمونه آماری با استفاده از جدول جرسی و مورگان با احتساب واریانس پیشینه معادل ۲۶۰ نفر بود که جهت تعمیم نتایج با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد رابینز جهت سنجش فرهنگ سازمانی و پرسشنامه مارکورات جهت سنجش یادگیری سازمانی بود. با توجه به استاندارد بودن، روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید است اطلاعات به‌دست آمده با انجام محاسبات آمار توصیفی و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون چند متغیره) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

به‌منظور بررسی فرض وجود یا عدم وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. نتایج این آزمون جدول (۱) نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنادار و مستقیم ($\rho=0/745$, $\text{Sig.}=0/000$)

وجود دارد. علاوه به راین، بین کلیه مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی نیز رابطه معنادار و مستقیم وجود داشته، همچنین دقت در ضرایب همبستگی نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی ($\rho=0/745$, $\text{Sig.}=0/000$).

جدول (۱) ضریب همبستگی و میزان رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی

| یادگیری سازمانی | کار تیمی | جوسازمانی | کیفیت | خلق و انتقال دانش | آگاهی خارجی | چشم‌انداز مشترک | فرهنگ‌عاری از ملامت | ساختار منعطف | راهبرد یادگیری | یادگیری سازمانی / فرهنگ سازمانی | |
|-----------------|----------|-----------|-------|-------------------|-------------|-----------------|---------------------|--------------|----------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | | | | | | | | | | rho | خطرپذیری |
| 0/547 | 0/496 | 0/214 | 0/445 | 0/360 | 0/433 | 0/530 | 0/520 | 0/391 | 0/280 | rho | خطرپذیری |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/678 | 0/531 | 0/243 | 0/560 | 0/596 | 0/419 | 0/698 | 0/521 | 0/538 | 0/462 | rho | توجه به ره‌آورد |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/685 | 0/558 | 0/208 | 0/612 | 0/492 | 0/457 | 0/648 | 0/698 | 0/501 | 0/461 | rho | خلاقیت و نوآوری |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/721 | 0/619 | 0/326 | 0/572 | 0/496 | 0/488 | 0/728 | 0/588 | 0/594 | 0/490 | rho | توجه به اعضای سازمان |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/704 | 0/638 | 0/418 | 0/591 | 0/497 | 0/476 | 0/696 | 0/608 | 0/560 | 0/430 | rho | تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/554 | 0/474 | 0/251 | 0/465 | 0/572 | 0/329 | 0/520 | 0/584 | 0/402 | 0/229 | rho | توجه به تیم |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/681 | 0/534 | 0/282 | 0/622 | 0/524 | 0/353 | 0/721 | 0/639 | 0/525 | 0/422 | rho | سنجش پایداری |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |
| 0/745 | 0/614 | 0/308 | 0/623 | 0/573 | 0/490 | 0/744 | 0/686 | 0/578 | 0/448 | rho | فرهنگ‌سازمانی |
| 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | 0/000 | Sig. | |

آزمون تحلیل رگرسیون

سپس به منظور بررسی برآورد معادله خط پیش‌بینی (رگرسیون) برای پیش‌بینی میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان مقطع دوم متوسطه استان کرمانشاه بر اساس مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، کلیه مؤلفه‌های هفت‌گانه با استفاده از مدل رگرسیون گام‌به‌گام^۱ تجزیه و تحلیل گردید. نتایج همان‌گونه که به تفصیل ارائه می‌گردد نشان می‌دهد که می‌توان با استفاده از مؤلفه‌های توجه به اعضای سازمان، خلاقیت و نوآوری و تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان مدل قابل‌اتکا ارائه نمود.

گام اول

در این مرحله متغیری که وارد معادله گردید مؤلفه "توجه به اعضای سازمان" می‌باشد و این بدان مفهوم است که این مؤلفه بر متغیر وابسته بیشترین تأثیر ($R^2=0/445$, $R^2_{AD}=0/222$)، $r=0/667$ را داشته و مقدار F حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس، معنادار ($\text{Sig.}=0/000$)، بوده و مدل قابل‌اتکا می‌باشد. بر این اساس مؤلفه "توجه به اعضای سازمان" به‌تنهایی حدود ۴۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) را ایجاد کرده است.

جدول (۲) نتایج تجزیه آنالیز واریانس

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F | Sig. |
|-----|--------------|------------|----------------|---------|-------|
| ۱ | رگرسیون | ۱ | ۳۸/۸۸۱ | ۲۰۶/۴۸۸ | ۰/۰۰۰ |
| | باقیمانده | ۲۵۸ | ۰/۱۸۸ | | |
| | مجموع | ۲۵۹ | | | |
| ۲ | رگرسیون | ۲ | ۴۳/۸۹۸ | ۱۲۹/۴۸۷ | ۰/۰۰۰ |
| | باقیمانده | ۲۵۷ | ۰/۱۷۰ | | |
| | مجموع | ۲۵۹ | | | |
| ۳ | رگرسیون | ۳ | ۴۵/۴۹۵ | ۹۲/۵۰۸ | ۰/۰۰۰ |
| | باقیمانده | ۲۵۶ | ۰/۱۶۴ | | |
| | مجموع | ۲۵۹ | | | |

گام سوم

1 . stepwise method

در سومین و آخرین مرحله متغیر "تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان" وارد معادله گردید. نتایج ضریب همبستگی در این گام ($r=0/721$, $R^2=0/52$, $R^2_{AD}=0/515$) می‌باشد و مقدار F حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس، معنادار ($F=92/508$, $Sig.=0/000$) بوده و مدل قابل اتکا می‌باشد. بر این اساس مؤلفه‌های "توجه به اعضای سازمان"، "خلاقیت و نوآوری" و "تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان" به حدود ۵۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) را تبیین و تفسیر نموده‌اند. سایر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به علت تأثیر ناچیز در واریانس وارد معادله نشده‌اند.

جدول (۳) نتایج ضرایب مدل رگرسیونی

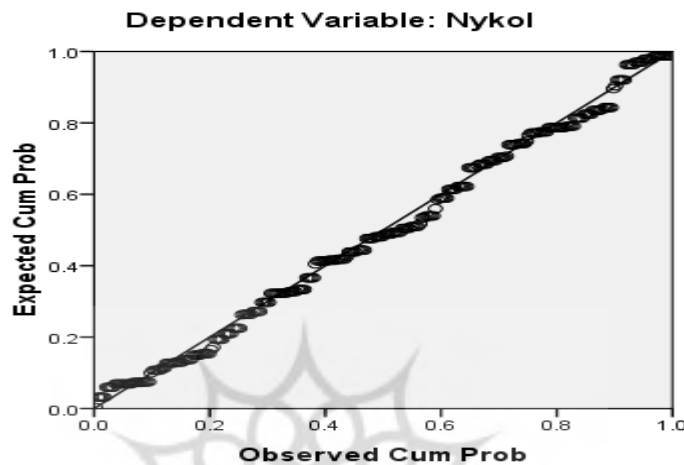
| Collinearity Statistics | | Sig. | t | Beta | خطای برآورد | ضرایب | مدل | |
|-------------------------|-----------|-------|--------|-------|----------------|-------|-------------------|---|
| VIF | Tolerance | | | | | | | |
| | | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۵۴ | | ۰/۰۹۹ | ۱/۰۶۰ | باقیمانده | ۱ |
| ۱/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۱۴/۳۷۰ | ۰/۶۶۷ | ۰/۰۴۶ | ۰/۶۵۶ | روحیه | |
| | | ۰/۰۰۰ | ۷/۵۹۶ | | ۰/۱۰۵ | ۰/۷۹۹ | باقیمانده | ۲ |
| ۱/۹۵۶ | ۰/۵۱۱ | ۰/۰۰۰ | ۷/۰۲۷ | ۰/۴۳۳ | ۰/۰۶۱ | ۰/۴۲۶ | روحیه | |
| ۱/۹۵۶ | ۰/۵۱۱ | ۰/۰۰۰ | ۵/۴۴۰ | ۰/۳۳۵ | ۰/۰۹۶ | ۰/۳۷۴ | تمایل به تغییر | ۳ |
| | | ۰/۰۰۰ | ۶/۳۲۱ | | ۰/۱۰۹ | ۰/۶۹۰ | باقیمانده | |
| ۲/۴۹۹ | ۰/۴۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۴/۱۶۵ | ۰/۳۳۳ | ۰/۰۶۷ | ۰/۳۲۸ | روحیه | ۳ |
| ۲/۲۰۴ | ۰/۴۵۴ | ۰/۰۰۰ | ۴/۱۶۴ | ۰/۲۶۸ | ۰/۰۷۲ | ۰/۲۹۹ | تمایل به تغییر | |
| ۲/۳۰۶ | ۰/۴۳۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۲۱ | ۰/۲۰۵ | ۰/۰۶۸ | ۰/۲۱۲ | همسویی و تجانس | |

آزمون صحت مدل برازش شده :

۱- آزمون نرمال بودن باقیمانده‌ها

با توجه به سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین دلیلی بر رد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها، وجود ندارد. به عبارت دیگر با توجه به نمودار نرمال‌یته نمودار (۱) نقاط تقریبی بر روی خط راست ۴۵ درجه قرار دارند و بیشتر بودن مقدار سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف از ۰/۰۵ می‌توان نتیجه گرفت توزیع باقیمانده‌های مدل برازش شده نرمال می‌باشد.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



نمودار (۱) نرمال‌یته باقیمانده ها

آزمون استقلال باقیمانده ها

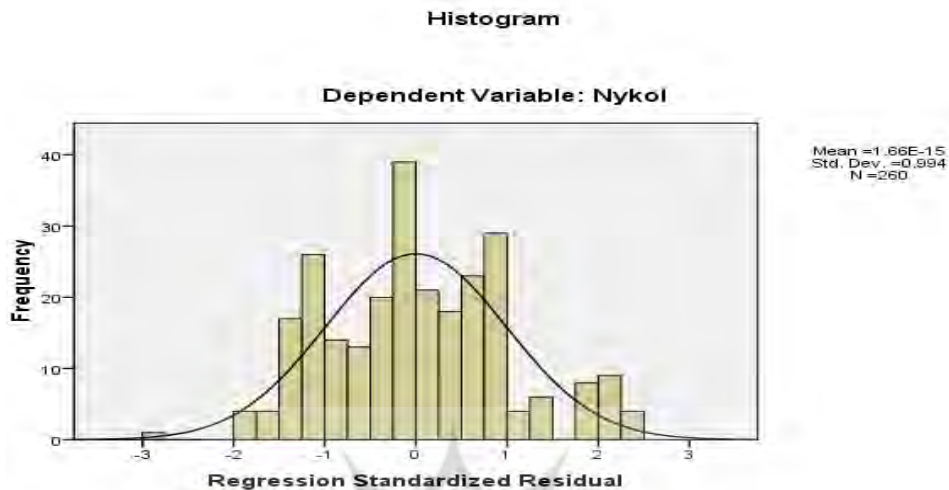
با توجه به اینکه مقدار آماره d شاخص دروین-واتسون ($۲,۰۵$) بوده که این مقدار در فاصله قابل قبول $۱/۵ - ۲/۵$ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نشده و فرض استقلال خطاها مورد تایید قرار گرفته و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

۲- آزمون هم خطی^۱

برای بررسی وضعیت هم خطی از دو شاخص عامل تورم واریانس و ضریب حداقل تحمل استفاده گردید و نتایج نشان می‌دهد که با توجه به اینکه میزان تورم واریانس^۲ حدود $۰,۴۳۴$ و شاخص تولرنس حدود $۲/۳۰۶$ در دامنه مناسب قرار دارد می‌توان گفت هم خطی متغیرهای مستقل به اندازه ای نیست که بتواند بکارگیری رگرسیون چندگانه را مخدوش نماید.

(. Collinearity Statistics

2 . VIF



نمودار (۲) عامل تورم واریانس و ضریب حداقل تحمل

بحث و نتیجه گیری

با توجه به جداول ارائه شده، بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان، در مقطع دوم متوسطه استان کرمانشاه به‌عنوان جامعه‌ی آماری مورد مطالعه، به میزان نسبتاً بالایی رابطه وجود دارد. نتیجه‌ی حاصل از این تحقیق را می‌توان با تحقیقات (Lafter, 2008) . (Mirkamali, 2009) مبنی بر وجود تقویت فرهنگ‌سازمانی از طریق بهره‌گیری از اطلاعات، به‌عنوان یک سرمایه‌ی انسانی همخوان دانست، چراکه ارتقاء توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای رو به رشد و متغیر محیطی و افزایش قابلیت آن‌ها در استفاده مؤثر از تمامی سرمایه‌های فکری موجود و در دسترس، از هدف‌های کلیدی کارکنان در هزاره سوم است. همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای یادگیری بالا باشند، بی‌تردید این انسان‌ها با بهره‌گیری از فرآیند آموزش پذیری خواهند توانست بر مسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود، بخصوص این‌که در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها نیز از مشکل‌تر می‌شود. بنابراین معلمان مقطع متوسطه باید از طریق پیاده کردن جدیدترین تئوری‌های نوین هزاره‌ی سوم، از جمله مدیریت اطلاعات، مدیریت یادگیری، مدیریت خرد،

مدیریت تغییر و ... با ارتقای فرهنگ سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده کوشا باشند. از جهت دیگر نتیجه‌ی تحقیق حاضر را می‌توان با تحقیقات (Elahian and Zavari, 2010)، (Karami, (Safari Ghahfarokhi, 2008)، (2004)، (Libovits, 1999)، (Showaninger, 2001) مبنی بر ارتباط معنادار تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با برخی از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی همخوان دانست. همچنین دقت در ضرایب همبستگی نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی ($\text{Sig.} = 0/000$)، بیشترین و خلاقیت و نوآوری و جوسازمانی ($\text{Sig.} = 0/000$)، کمترین رابطه را با یکدیگر داشته‌اند که با تحقیقات (Kashef, 2000)، (rho=0/808)، (Lahijanjan, 1995)، (Khodadadi, 1998)، (Mc kin and Zec, 2005) همخوانی دارد، بنابراین با توجه به تعاریف رایج از فرهنگ سازمانی، نظام‌های آموزشی ترکیبی از انسان‌های هوشمند و ماشین‌آلات و وسائل کمک آموزشی است که با تعامل این دو عامل هوشمند در فرآیند یادگیری و یاددهی و تصمیم‌گیری‌های آموزشی برآیند قابل قبولی مطابق آنچه که جامعه امروزی انتظار دارد از خود بر جای خواهد گذاشت. ضمن اینکه با انتخاب مدیرانی که افراد متفکر و خلاق را تشویق و ترغیب می‌نمایند تا از بیشترین دانش در اختیار بهره بگیرند و برای انجام هر عملی فکر کنند و به فکر کردن عادت نمایند و به کارکنان سازمان یادآوری شود که از خود سؤال کنند که چگونه می‌توانیم بهتر عمل کنیم؟

منابع

- Asadi, H. (2009). The Relationship between Learning and Organizational Performance in Physical Education Organization Experts of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Sport Sport Management*, (1)1, 23.
- Asadinejad, M. (2011). The Impact of Organizational Learning Culture on Employee Creativity of Guilan Regional Electricity Company. MSc in Public Management, Payame Noor University. Tehran. West Tehran Branch.
- Bavaghar, S., & Nazim Zadegan, K. (2009). Investigating the Relationship between Internal Service Quality with Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, Learning Motivation and Organizational Commitment in General Physical Education Departments. Abstracts of the Seventh International Conference on Physical Education and Sport Sciences.
- Dabbaghi, H., & Gholamnejad, Kh. (2012). Explaining the Relationship between Organizational Culture and Creativity of Voice Staff of the Islamic Republic of Iran. *Global Media Journal*, (7) 2, 1-21.

- Deshpande, R., Farley, J.U., & Webster, J. (1993). "Corporate culture, customer orientation and innovativeness in Japanese firms: a quadrat analysis". *Journal of Marketing*, (57) 1, 7-22.
- He-Chuan, S. (2010). "Conceptual clarifications for organizational learning, learning organization and a learning organization". *Human Resource Development International*, 6(2), 153-166.
- Ismail, M. (2005). *Creative Climate and Learning organization factor, Leadership and organization Development*.
- Ismail, S., Romle, R., & Azmar, N. A. (2015). "The impact organizational culture on job satisfaction in higher education institution". *International Journal of Administration and Governance*, 1(4), 14-19.
- Javdani, M. (2010). *Investigating the Relationship between Organizational Culture and Organizational Learning with Knowledge Management among Faculty Members of Islamic Azad University. Marvdasht Branch in the Academic Year of 2009-2010*.
- Mahmoodi, M. (2011). *Human-centered organizational learning*, Payame Darya, (205).
- Mansouri, H., & Rahimi, F. (2012). *Investigating the Impact of Organizational Culture on Employee Promotion of Hormozgan Power Distribution Company Staff*, 17th National Power Distribution Network Conference, Iranian Society of Electrical and Electronics Engineers.
- Robbins, S. (2009). *Theory of organization (organizational structure and design)*. Translated by Seyyed Mehdi Alvani and Hassan Danaei Fard (2009). Tehran. Saffar. 26th Edition.
- Saka-Helmhout, A. (2009). *Organizational learning as a situated routine based activity*. *Journal of world Business*.
- Scheults, D., & Scheults, E. (1998). *The relationship between worker and equip new jerset: prentice-hall*
- Shari'atmadari, M., & Tavangar, A. (2011). *Investigating the Relationship between Learning Organization Dimensions and Creativity of Semnan High School Principals*. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management, Garmsar Branch*, (5)1, 1-15
- Shu-Hung, H. (2014). "Effects of organizational culture, organizational learning and IT strategy on knowledge management and performance". *The Journal of International Management Studies*, 9 (1), 50-58.
- Tushman, M.L., & O'Reilly III, C.A. (1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*, Harvard Business Press, Boston, MA.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., & Griffin, R.W. (1993). "Toward a theory of organizational creativity", *Academy of Management Review*, (18) 2, 321-293.