

## رابطه فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی و تأثیر متغیرهای فردی (مطالعه موردی: بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل)<sup>۱</sup>

شهرام بخشی حاجی خواجه‌لو<sup>۲</sup>، اسحاق رسولی<sup>۳</sup>، مرتضی تیموریان<sup>۴</sup>

### چکیده

**مقدمه:** در مراکز ارائه دهنده خدمات درمانی اطمینان از فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی و تأثیر متغیرهای فردی کارکنان بر آن برای مدیران ضرورت است. پژوهش با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی و تأثیر متغیرهای فردی کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل، در سال ۱۴۰۰ انجام شد.

**روش:** پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی (هم خوانی) روابط بین متغیرها می باشد. از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش ۲۶۵ نفر بود و با استناد به فرمول کوکران، ۱۵۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. جمع‌آوری داده‌ها به روش تصادفی بوسیله پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه یادگیری سازمانی سنگه، انجام گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۰ و برای پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۳ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت.

**یافته‌ها:** بر اساس الگوی تحقیق بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و متغیرهای فردی کارکنان پرستاری و مامایی در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل رابطه معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتیجه تحقیق حاکی از ادراکات ذهنی نامطلوب کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل از متغیر یادگیری سازمانی بود که در این بین عامل رسالت فرهنگ سازمانی بیشترین نقش را در تبیین میزان مطلوبیت یادگیری سازمانی دارد. نقش سایر عناصر فرهنگ سازمانی نظیر انطباق‌پذیری، سازگاری و مشارکت در رتبه‌های بعدی می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** پرستاری و مامایی، سازمان تأمین اجتماعی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی.

۱. بدین‌وسیله از کلیه کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌های سیلان اردبیل و ارس پارس‌آباد و درمانگاه‌های تخصصی میرزا حسینی اردبیل، مشکین‌شهر، خلخال و گرمی که در تکمیل پرسشنامه همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، سوپروایزر آموزشی بیمارستان سیلان مدیریت درمان استان اردبیل، سازمان تأمین اجتماعی (نویسنده مسئول) sh\_bakhshi57@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل

۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل

فرهنگ سازمانی یک هنر است و باید هنرمندانه بارور شود و به باور افراد برسد و به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر کند تا نقطه شروعی برای حرکت و پویایی باشد (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۲). هدف از یادگیری سازمانی در بیمارستان و مراکز درمانی فعالیت‌های یادگیری تحت برنامه‌ای است که منجر به توسعه توانمندی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی کارکنان برای انجام بهینه امور تشخیصی-درمانی می‌شود (بخشی حاجی خواجه‌لو و ستاری، ۱۳۹۶). قابلیت یادگیری سازمان‌ها تنها مزیت رقابتی آنها است و توقف یادگیری سازمانی توقف سازمان است (رهنورد و زارع‌پور، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی استنباط مشترک اعضای سازمان است و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. فرهنگ سازمان نقش کلیدی در موفقیت آن سازمان دارد و به مثابه شخصیت در وجود انسان است که شالوده وجودی آن را تشکیل می‌دهد. بدون داشتن یک فرهنگ سازمانی اثربخش نمی‌توان انتظار فعالیت‌های یادگیرانه داشت (وکیلی و صامی، ۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی شامل چهار ویژگی اصلی (الف: فعالیت‌های کاری (مشارکت) شامل اختیار دادن به کارمندان (توانمندسازی)، کار تیمی کردن (تیم‌سازی) و توسعه قابلیت‌های کارمندان؛ ب: همانندی (سازگاری یا یکپارچگی) شامل ارزش‌های محوری، موافقت کارکنان و هماهنگی و یکپارچگی؛ ج: انطباق‌پذیری شامل ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی و د: رسالت یا مأموریت شامل رهبری راهبردی (جهت‌گیری استراتژیک)، اهداف، مقاصد و دیدگاه) است (دنيسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). رودریگز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در مطالعه خود یادگیری سازمانی را فرآیند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می‌دانند. کلینتون و کوک<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) یادگیری سازمانی را ایجاد بینش، دانش و همبستگی بین کنش‌های گذشته و اثربخشی آن کنش‌ها و کنش‌های آینده تعریف می‌کنند. لوزانو<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) یادگیری سازمانی را قابلیت سازمان برای حفظ و بهبود عملکرد بر اساس تجربه‌های پیشین می‌داند و معتقد است که این قابلیت توانایی سازمان در کسب و بهره‌برداری از دانش ضمنی و صریح، تشریح دانش و استفاده از آن است. شوو<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) یادگیری سازمانی را شامل آموزش در داخل سازمان‌ها، افزایش مهارت‌ها، تجربه کاری و آموزش رسمی می‌داند. ون بردا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) بر این باورند که یادگیری سازمانی به این موضوع می‌پردازد که سازمان‌ها در مسیر توسعه عملکرد و دستیابی به نتایج اثربخش چگونه درباره محیط پیرامون خود یاد می‌گیرند و خود را

1. Denison
2. Rodriguez et al
3. Clinton and Cook
4. Lozano
5. Van Barda et al

با آن وفق می‌دهند و گلایدان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) معتقدند که یادگیری سازمانی به‌عنوان فرآیندی حیاتی است که در طی آن سازمان‌ها با محیط متغییر خود انطباق می‌یابند، همچنین ریلی و اسکات<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) بر این باورند که توان یادگیری سریع‌تر از رقبا نوعی مزیت پایدار برای سازمان‌ها به شمار می‌رود (دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۸).

در سازمان یادگیرنده رهبران سازمان هستند که مسئولیت ساخت سازمانی و مباشرت آموزش بر عهده آنان است تا در آن، افراد به‌طور مستمر قابلیت‌های خود را گسترش دهند و این بدان معناست که آنها مسئول یادگیری هستند تا تعهد و ظرفیت افراد به یادگیری را در همه سطوح سازمان به هم پیوند دهند و دائماً ظرفیت خود را برای خلق آینده گسترش دهد (سنگه<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰). قابلیت یادگیری سازمانی شامل چهار حیطه به شرح ذیل است: الف) قابلیت تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی، ب) داشتن دید سیستمی نسبت به اهداف سازمان، ج) انتقال و یکپارچه‌سازی دانش، د) فضای باز و آزمایشگری (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). مسئولیت یادگیری کارکنان مراکز درمانی بر عهده سه مرجع شامل خودکارکنان، مسئولان بیمارستان و متولیان آموزش در بیمارستان مانند سوپروایزرین آموزشی است. برنامه‌های یادگیری بر اساس سیاست‌های آموزشی، اولویت‌بندی و برنامه‌ریزی جامع سالیانه آموزش در سطح بیمارستان است و همچنین، سیاست‌های کلان آموزشی پرسنل درمانی در خصوص اصول مراقبت‌های عمومی و تخصصی است. در واقع تغییر رفتار پس از آموزش اثربخش یادگیری تلقی می‌شود. این تغییر رفتار بایستی در سه حیطه شناخت دانشی، مهارتی و نگرشی رخ دهد تا منجر به یادگیری سازمانی پایدار شود (وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۹۵). جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «ارائه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی» ارتباط و تأثیر این دو متغیر را در وزارت ورزش و جوانان بررسی کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است (جلالی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۶). محجوب و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران دبیرستان‌های شهرستان میانه» به تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی دست یافتند (محجوب و همکاران). حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران»، ارتباط دو متغیر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی را در بین دبیران دبیرستان‌های شهرستان میانه بررسی کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران تأثیر مثبت دارد (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). ابیلی و همکاران (۱۳۹۲) در

1. Glidean et al
2. Riley and Scott
3. Senge

مقاله‌ای با عنوان «بررسی فرهنگ سازمان یادگیرنده کارشناسان دانشگاه تهران با تمایل به تسهیم دانش»، به این نتیجه دست یافته‌اند که همبستگی مثبت و معناداری میان فرهنگ سازمان یادگیرنده و ابعاد آن (یادگیری مستمر، تحقیق و گفت‌وگو، یادگیری تیمی، سیستم جاسازی شده، توانمندسازی، ارتباط سیستم، رهبری استراتژیک) با تمایل به تسهیم دانش کارشناسان دانشگاه تهران وجود دارد (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۲). رهنورد و زارع‌پور<sup>۱</sup> (۱۳۸۷)، دانایی فرد و تقی‌لو<sup>۲</sup> (۱۳۸۵)، و وانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانایی خلق دانش در شرکت‌های بزرگ چین نشان داده که بین فرهنگ سازمانی یادگیرنده و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده همبستگی معناداری وجود دارد و به‌نوعی این همبستگی بسیار قوی و غیرقابل گسست است و یا به عبارت ساده‌تر، فرهنگ سازمانی نقش مهمی در توانایی خلق، انتشار و کاربرد دانش در سازمان‌ها دارد (رهنورد و زارع‌پور، ۱۳۸۷؛ دانایی فرد و تقی‌لو، ۱۳۸۵؛ و وانگ، ۲۰۱۱). لنسن، بلاگو، لوان، آروالو و آراویند<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی یادگیری‌های سازمانی»، به این نتیجه رسیده‌اند که بین هریک از چهار ویژگی انطباق‌پذیری، مأموریتی، درگیرشدن در کار و سازگاری در کار با اثربخشی یادگیری‌های سازمانی رابطه معناداری برقرار است (لنسن و همکاران، ۲۰۱۱). از آنجاکه سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم برای هم‌سویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی‌شدن و پیچیدگی‌های ناشی از آن را ندارند، لذا برای بقای خود ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند و یکی از مهم‌ترین این ابزارها، نهادینه کردن فرآیند یادگیری در سازمان‌ها است. از نظر خط‌مشی‌های استقرار حاکمیت بالینی و سنجه‌های نظام ملی اعتباربخشی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها یادگیری سازمانی از مقوله‌های مهم است و امروزه مقوله جدید استقرار خط‌مشی‌های حاکمیت بالینی و نظام ملی اعتباربخشی بیمارستانی و مراکز درمانی از دغدغه‌های کنونی مدیران ارشد درمانی بوده است و آموزش و یادگیری آنها نیازمند فرهنگ سازمانی است که برای یادگیری مداوم ارزش قائل می‌شود و آن را کلید موفقیت در مسیر ارتقای بهبود کیفیت می‌داند که جز با یادگیری کارکنان محقق نمی‌شود؛ به بیان ساده‌تر، کارکنان پرستاری و مامایی باید روش‌های جدید را یاد بگیرند تا در بالین به کار ببرند و در ارائه مراقبت کیفی اثربخش باشند. یادگیری بالینی فقط مسئولیت مؤسسات آموزشی نیست؛ بلکه مسئولیت همه افرادی است که در ارائه خدمات بهداشتی درمانی دخالت دارند. با نگاهی عمیق به سازمان‌های موفق می‌توان عوامل کلیدی موفقیت آنها را کشف کرد. یکی از این عوامل اساسی و

۱. بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و فرهنگ یادگیرنده

۲. بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی و سازمان یادگیرنده: مطالعه موردی سازمان خدمات عمومی شهرداری تهران

3. Wang

4. Lenssen, Blagov, Bevan, Arevalo & Aravind

کلیدی فرهنگ سازمانی است. در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت است و کشور ما هم دوران حساسی را می‌گذراند، نقش سازمان‌های درمانی در چرخه اقتصاد، سلامت و توسعه و پیشرفت اهداف عالی مملکت انکارناپذیر است. در مجموع، با توجه به مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، در شهر پرخطری به نام بیمارستان و درمانگاه‌ها که با انواع فعالیت‌های درمانی و رفتارهای اجتماعی و اخذ خدمات از حوزه‌های مختلف در ارتباط است با توجه به اینکه هدف سازمانی بیمارستان و درمانگاه‌ها مستقیم با جان انسان‌ها است مسئله اصلی این پژوهش عبارت بود از اینکه آیا فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی کادر درمانی اثرگذار است؟ در تبیین قابلیت سازمان یادگیرنده کدام بُعد از فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیرگذاری را داراست؟ و تأثیر متغیرهای فردی کادر درمانی بر ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی چگونه است؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## ۲. روش‌شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی (هم‌خوانی) روابط بین متغیرها است و در محیط بیمارستان‌های سبلان اردبیل و ارس پارس‌آباد و درمانگاه‌های تخصصی میرزا حسینی اردبیل، مشکین‌شهر، خلخال، گرمی از مراکز ملکی سازمان تأمین اجتماعی در استان اردبیل انجام شد. از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها کمی است. در این پژوهش فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و متغیرهای فردی (سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کاری، تحصیلات) به‌عنوان متغیرهای پژوهش در نظر گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌های سبلان اردبیل و ارس پارس‌آباد و درمانگاه‌های تخصصی میرزا حسینی اردبیل، مشکین‌شهر، خلخال، گرمی استان اردبیل است که جمعاً ۲۶۵ نفر بودند. واحد و مبنای جامعه مورد سنجش شخص کادر درمانی بوده و حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و همچنین، با در نظر گرفتن فرضیه حداکثر ناهمگنی ( $p=q=0/5$ )، ۱۵۷ نفر برآورد شده است. برای تعیین نمونه‌های

پرسشنامه از روش تصادفی استفاده شد. در این پژوهش متغیرهای فردی کارکنان (شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل و سابقه خدمتی) به‌عنوان متغیر مستقل و عناصر فرهنگ سازمانی<sup>۱</sup> (شامل: فعالیت‌های کاری یا مشارکت، همانندی و سازگاری یا یکپارچگی، انطباق‌پذیری، رسالت یا مأموریت) و یادگیری سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. ابزار گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (دارای ۶۰ سؤال و در ۴ بُعد مشارکت، یکپارچگی، انطباق‌پذیری و رسالت) و یادگیری سازمانی پیتر سنگه (دارای ۲۴ سؤال و در ۵ بُعد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی) انجام گرفت. پاسخ‌های پرسش‌شوندگان برای سنجش میزان رضایتمندی و موافقت کارکنان در خصوص ابعاد سنجش قابلیت یادگیری و فرهنگ سازمانی در یک طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرتی بسیار ناراضی (طیف میانگین: ۸-۱/۱)، ناراضی (طیف میانگین: ۶/۸-۲/۱)، نسبتاً راضی (طیف میانگین: ۴/۶-۳/۲)، راضی (طیف میانگین: ۲/۴-۴/۳) و بسیار راضی (طیف میانگین: ۲/۲-۵/۴) طبقه‌بندی گردید. در بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری (ذهنی)، ایده‌های کارشناسان و مطابقت با مطالعات قبلی (پرسشنامه‌های تأیید شده) استفاده شد و پایایی پرسشنامه از شیوه همسانی درونی (آلفای کرونباخ) بررسی گردید و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌های فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۹۰ و ۰/۹۳ به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه است. اطلاعات کمی به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها در محیط نرم‌افزار SPSS وارد و تجزیه و تحلیل شدند. در این پژوهش به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحلیل‌های آماری توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی، آزمون T تک‌نمونه‌ای، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه و روش رگرسیون استفاده شده است.

### ۳. یافته‌های پژوهش

از مجموع ۱۵۷ نفر شرکت‌کننده در پژوهش، بیشترین تعداد مربوط به جنسیت زن (۶۴/۳۳ درصد) بود و مردان تعداد ۵۳ نفر از کل نمونه آماری را تشکیل دادند (۳۳/۷۶ درصد) و سه نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش به‌گزینه پاسخ نداده بودند. سن شرکت‌کنندگان در پژوهش در سه گروه سنی ۳۰ الی ۴۰ سال، ۴۱ الی ۵۰ سال و بیش از ۵۱ سال سن طبقه‌بندی شد. بر این اساس، ۳۲/۴۸ درصد در گروه سنی ۳۰ الی ۴۰ سال، ۴۳/۷۸ درصد در گروه سنی ۴۱ الی ۵۰ سال و ۲۱/۰۲ درصد در گروه سنی بیشتر از ۵۱ سال سن قرار داشتند و ۲/۵۵ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش به‌گزینه پاسخ نداده بود. ۷۷/۰۷ درصد شرکت‌کنندگان متأهل، ۱۸/۴۷ درصد مجرد و ۲/۵۵ درصد نیز بی‌همسر (بر

۱. به‌صورت ابلاغیات و دستورالعمل‌های فرادستی است.

اثر طلاق یا فوت) بود. همچنین، در زمینه تحصیلات ۴/۴۶ درصد با تحصیلات کاردانی و پایین‌تر، ۸۰/۲۵ درصد با تحصیلات کارشناسی، ۱۱/۴۶ درصد با تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳/۸۲ درصد نیز با تحصیلات بالاتر از کارشناسی ارشد گزارش شد. سابقه خدمتی نمونه‌های آماری پژوهش در سه گروه دهه اول خدمتی، دهه دوم خدمتی و دهه سوم خدمتی تقسیم شد که به ترتیب شامل ۲۶/۷۵ درصد، ۴۸/۴۱ درصد و ۲۳/۵۷ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش را شامل شد. بررسی کلی سطح رضایت و موافقت پاسخ‌گویان از عناصر قابل بررسی و سنجش در زمینه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی (ذهنی و فردی) موجود در بین کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل حاکی از آن است که در مجموع تنها ۱۲/۱۰ درصد از کارکنان پرستاری و مامایی (معادل ۱۹ نفر از پرسش‌شوندگان) سنجه‌های ذهنی فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی را کاملاً منطبق بر خواست خود دانسته و میانگین احساس رضایت آنها در طیف رضایتمندی بسیار زیاد قرار گرفته است و ۱۹/۷۵ درصد از کادر درمانی (معادل ۳۱ نفر از پرسش‌شوندگان) به صورت میانگین رضایتمندی مطلوبی (طیف رضایتمندی مطلوب) از شاخص‌های ذهنی سنجه‌ها دارند، ۱۰/۸۳ درصد (معادل ۱۷ نفر از ۱۵۷ نفر نمونه آماری) با میانگین رضایت متوسط قرار دارند، ۳۱/۲۱ درصد (معادل ۴۹ نفر از پرسش‌شوندگان) وضعیت یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی را در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی اردبیل نامطلوب می‌دانند و ۲۶/۱۱ درصد (معادل ۴۱ نفر از پرسش‌شوندگان) نیز بر اساس ادراکات ذهنی خود کیفیت عناصر مورد مطالعه را بسیار نامطلوب ارزیابی کرده‌اند. برای مقایسه مؤلفه‌های سنجش رضایت از کیفیت یادگیری و فرهنگ سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. بر اساس محاسبات، تفاوت معناداری در سطح بالای ۹۹ درصد بین مؤلفه‌ها سنجش رضایت از کیفیت یادگیری و فرهنگ سازمانی وجود دارد.

جدول ۱. نتایج تجزیه واریانس مقایسه میانگین مؤلفه‌های رضایت از فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی

نتایج تجزیه واریانس مقایسه میانگین مؤلفه‌های رضایت از فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی					
منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	MS	F محاسبه شده	سطح معناداری
بین گروهی	۷/۵۱۷	۵	۱/۴۱۲	۳/۶۹۲	۰/۰۰۱
میان گروهی	۲۰۴/۱۱۶	۱۵۲	۰/۵۵۶		
جمع	۲۲۱/۶۷۱	۱۵۶			

منبع: (محاسبات محققان در نرم‌افزار SPSS، ۱۴۰۰)

به‌منظور تبیین نوع رابطه میان مؤلفه‌های رضایتمندی از فرهنگ سازمانی، با توجه به مقایسه رتبه‌ای داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج با توجه به مقدار P-value محاسبه‌شده کمتر

از ۰/۰۵ نشان می‌دهد. بین هر چهار مؤلفه مورد مطالعه در خصوص سنجش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی رابطه معنادار آماری وجود دارد. در همین زمینه بیشترین مقدار همبستگی (۰/۹۴۸) به مؤلفه‌های رضایت از مشارکت (به‌عنوان بعدی اساسی در زمینه مطالعه فرهنگ سازمانی) و یادگیری سازمانی مربوط است و کمترین مقدار همبستگی (۰/۵۹۶) به مؤلفه‌های انطباق‌پذیری و یادگیری سازمانی مربوط است.

جدول ۲. نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های رضایتمندی از فرهنگ سازمانی با مجموع یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی	فرهنگ سازمانی	ابعاد فرهنگ سازمانی				متغیر	
		رسالت	انطباق‌پذیری	سازگاری	مشارکت		
۰/۹۴۸	۰/۵۰۱	۰/۸۹۱	۰/۷۳۳	۰/۹۱۹	۱	مشارکت	ابعاد فرهنگ سازمانی
۰/۸۵۳	۰/۹۰۱	۰/۷۳۱	۰/۶۹۱	۱	۰/۹۱۹	سازگاری	
۰/۵۹۶	۰/۷۷۶	۰/۷۰۸	۱	۰/۶۹۱	۰/۷۳۳	انطباق‌پذیری	
۰/۶۰۹	۰/۸۷۸	۱	۰/۷۰۸	۰/۷۳۱	۰/۸۹۱	رسالت	
۰/۹۰۱	۱	۰/۸۷۸	۰/۷۷۶	۰/۹۰۱	۰/۵۰۱	فرهنگ سازمانی	
۱	۰/۹۰۱	۰/۶۰۹	۰/۵۹۶	۰/۸۵۳	۰/۹۴۸	یادگیری سازمانی	
Sig = 001/0							
N = 157							

منبع: (محاسبات محققان در نرم‌افزار SPSS، ۱۴۰۰)

مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی برابر ۰/۹۰۱ به دست آمده است و با توجه به مقدار سطح معناداری از ( $p=0/01$ ) می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط معناداری نیز با یکدیگر دارند. به عبارتی، با افزایش میزان رضایتمندی کارکنان از سنجش‌های قابلیت فرهنگ سازمانی (رضایت ذهنی کارکنان از محیط عینی ابلاغی و ایجاد شده)، یادگیری سازمانی کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین، بنابر مقدار ضریب همبستگی به دست آمده از همبستگی متغیرهای مشارکت، یکپارچگی، انطباق‌پذیری و رسالت با متغیر یادگیری سازمانی که به ترتیب مقادیر ۰/۹۴۸، ۰/۸۵۳، ۰/۵۹۶ و ۰/۶۰۹ را نشان می‌دهد می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به مقدار سطح معناداری تعیین شده ( $p=0/01$ ) در سطح اطمینان ۹۹ درصد این همبستگی و ارتباط متغیرهای وابسته با متغیر مستقل معنادار نیز هست. در این پژوهش از روش رگرسیون استفاده شد تا تأثیری که یادگیری سازمانی بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (مشارکت، یکپارچگی، انطباق‌پذیری و رسالت) به‌عنوان متغیر وابسته مشخص شود. روش رگرسیون چندگانه به شیوه گام‌به‌گام در مواردی استفاده می‌شود که قصد داشته باشیم متغیرهای پیش‌بین (در این پژوهش ابعاد فرهنگ سازمانی) را به ترتیب



قدرت پیش‌بینی از قوی‌ترین متغیر به ضعیف‌ترین متغیر پیش‌بین معنادار مرتب کنیم. همان‌گونه که در جدول تحلیل واریانس مدل رگرسیونی (جدول ۵) مشخص است، میزان خطای آلفای (Sig) تحلیل واریانس مدل رگرسیونی کمتر از میزان خطای قابل قبول (۰/۰۵) و برابر با ۰/۰۱ است و این نشان از آن دارد که بین میزان رضایت و موافقت با ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی و رضایتمندی نهایی از قابلیت یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل در سطح اطمینان بالای ۹۹ درصد رابطه معنادار وجود دارد. برابر جدول ۶ نیز، میزان همبستگی بین ابعاد پنج‌گانه شاخص کیفیت زندگی با رضایتمندی نهایی برابر با ۰,۹۰۱ است که یک همبستگی مستقیم و شدید به شمار می‌آید. اما با این همه، ابعاد چهارگانه بررسی شده در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل مورد مطالعه، مجموعاً توان تبیین ۴۳/۷ درصد از تغییرات (واریانس) شاخص رضایتمندی از قابلیت یادگیری سازمانی را دارا هستند و حدود ۵۶/۳ درصد از تغییرات این شاخص توسط عوامل دیگر تبیین می‌شود (ضریب همبستگی‌ها بین ابعاد پژوهش و یادگیری سازمانی در جدول ۵ ارائه شده است).

جدول ۳. میزان تبیین تغییرات متغیر وابسته فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی

خطای استاندارد تخمین	ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	R	مدل
۰/۵۲۱	۰/۴۳۷	۰/۱۵۷	۰/۶۲۰	۱

منبع: (محاسبات محققان در نرم‌افزار SPSS, ۱۴۰۰)

جدول ۴. تحلیل واریانس مدل رگرسیونی بین قابلیت فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی

Sig	F	میانگین مجذور	df	جمع مجذورات	مدل
۰/۰۰۱	۴۶/۵۸۶	۱۲/۲۵۲	۵	۶۱/۲۵۹	رگرسیون
		۰/۲۶۳	۱۵۱	۹۹/۵۸۷	باقی مانده
			۱۵۶	۱۶۰/۸۴۶	مجموع

منبع: (محاسبات محققان در نرم‌افزار SPSS, ۱۴۰۰)

جدول ۵. تحلیل واریانس مدل رگرسیونی بین قابلیت‌های فرهنگ و یادگیری سازمانی (به صورت واحد)

Sig	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد شده	Std. Error	
		بتا	B	(Constant)
P < /۰۰۱	۴/۵۵		۰/۲۱۲	۰/۴۶۱
P < /۰۰۱	۲/۶۳	۰/۳۶۱	۰/۰۹۴	۰/۳۸۹
P < /۰۰۱	۸/۶۱	۰/۲۴۱	۰/۰۵۸	۰/۱۵۱
P < /۰۰۱	۱۰/۳۳	۰/۲۳۷	۰/۰۲۸	۰/۶۳
P < /۰۰۱	۵/۲۰	۰/۱۹۶	۰/۰۶۳	۰/۴۹

(محاسبات محققان در نرم‌افزار SPSS, ۱۴۰۰)

همان‌طور که ضریب استاندارد شده بنا نشان می‌دهد، میان همه ابعاد فرهنگ سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. در بین این ابعاد، بعد رسالت با ضریب  $0/361$  اثرگذاری و قدرت تبیین بیشتری نسبت به بقیه ابعاد بررسی شده در پیش‌بینی میزان موافقت یا رضایتمندی از قابلیت سازمان در یادگیری دارد. به طوری که به ازای یک واحد تغییر در این مؤلفه بر اساس درک ذهنی کارکنان قابلیت یادگیری سازمانی  $0/361$  واحد افزایش می‌یابد. همچنین، مقدار Sig برای هریک از پارامترها از احتمال خطای نوع اول که با  $0/05$  برابر در نظر می‌گیریم کمتر است. این امر بیانگر تأثیر متغیرها روی متغیر وابسته در مدل رگرسیونی است. همچنین، حسب میزان همبستگی هریک از مؤلفه‌ها با مجموع فرهنگ و یادگیری سازمانی به صورت واحد، ابعاد یا متغیرهای پژوهش را به ترتیب میزان همبستگی‌شان وارد مدل کرده است و مشخص شد انطباق‌پذیری، سازگاری و مشارکت درک شده توسط کارکنان پرستاری و مامایی به ترتیب با ضریب بتای  $0/237$ ،  $0/241$  و  $0/196$  در رتبه‌های بعدی اثرگذاری بر موفقیت یک سازمان یادگیرنده (در این مطالعه: بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل) قرار دارند که به همین ترتیب نیز هریک از ابعاد قابلیت پیش‌بینی رضایت کارکنان از یادگیرندگی سازمان را دارد. مطابق با یافته‌های ییلماز و ارگان<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) که تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر دانش سازمان‌ها مطالعه کرده‌اند، مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، نتایج پژوهش مذکور مشخص کرد که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش دانش شرکت‌های تولیدی دارد (وکیلی و صارمی، ۱۳۹۴). به منظور سنجش ارتباط بین متغیرهای مستقل (متغیرهای فردی) و متغیرهای وابسته (شاخص‌های تحقیق) از تحلیل واریانس<sup>۲</sup> و آزمون T تک‌نمونه‌ای<sup>۳</sup> استفاده شده است. سطح معنی‌داری میزان یا معیاری است که به عنوان پایه معنی‌داری شناخته می‌شود و همچنین، به عنوان خطای نوع اول نیز معروف است. این میزان در تحقیقات علوم انسانی  $0/05$  در نظر گرفته می‌شود. اگر نتایج بررسی تفاوت یا رابطه متغیرها کمتر از  $0/05$  باشد، می‌گوییم احتمال شانس بودن این تفاوت یا رابطه خیلی کم است و می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت یا رابطه مورد نظر معنی‌دار است. لذا با توجه به نتایج حاصل از جدول ۸، در همه موارد ارتباط متغیرهای مستقل فردی پژوهش (شامل: جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه کاری، وضعیت تأهل) با سنجه‌های فرهنگ سازمانی از نوع معنادار است؛ چون سطح معناداری آزمون، یعنی (p) و مقدار آلفای آزمون،

1. Yilmaz and Organ

۲. ضریب Anova یا تحلیل واریانس برای متغیرهای مستقل چند عامله نظیر سن، سابقه کاری یا خدمتی و ...

۳. آزمون تی تک نمونه‌ای One-Sample T Test برای متغیر مستقل دو عامله نظیر جنسیت پاسخ دهنده و ...

یعنی مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است. همچنین، از آنجاکه سطح معناداری آزمون در مواردی از جمله معناداری ارتباط متغیر فردی میزان تحصیلات کارکنان و سابقه خدمتی ایشان با سنج‌های قابلیت یادگیری سازمانی از مقدار آلفای آزمون یعنی مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین وجود رابطه بین متغیرهای مستقل فردی مذکور با قابلیت یادگیری سازمان نیز تأیید می‌شود. بنابراین با محور قرار دادن متغیرهای فردی مستقل و متغیرهای وابسته (فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی) نتایج ذیل را خواهیم داشت:

- بین متغیر مستقل «جنسیت» با «فرهنگ سازمانی» ارتباط معناداری وجود دارد ( $Sig = 0/001$ )؛
- بین متغیر مستقل «سن» با «فرهنگ سازمانی» ارتباط معناداری وجود دارد ( $Sig = 0/041$ )؛
- متغیر مستقل «میزان تحصیلات» با هر دو بعد پژوهش («فرهنگ سازمانی» و «یادگیری سازمانی») ارتباط معناداری دارد (به ترتیب  $Sig = 0/006$  و  $Sig = 0/001$ )؛ و
- بین متغیر مستقل «سابقه خدمتی یا کاری» و هر دو بعد پژوهش («فرهنگ سازمانی» و «یادگیری سازمانی») ارتباط معناداری وجود دارد (به ترتیب  $Sig = 0/007$  و  $Sig = 0/000$ ).

#### ۴. بحث

در بخشی از مطالعه با استفاده از اندازه‌گیری‌های ذهنی و ادراکی کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل بر سنجش وضعیت قابلیت فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های مذکور متمرکز شد. دلیل این امر آن است که همه اقدامات عینی، قوانین و دستورالعمل‌های ابلاغی و اجرایی موجود در محیط آزمایشی و مطالعه ما با هدف ارتقاء سطح رضایت ذهنی کارکنان و نهایتاً با هدف تشکیل سازمان یادگیرنده، صورت می‌گیرد و اهمیت این جنبه از مطالعات بسیار مهم است. ادراکات ذهنی کارکنان از قابلیت‌های سازمانی در زمینه فرهنگ و یادگیری سازمانی می‌تواند تابعی از متغیرهای فردی باشد که حالت نسبی به خود می‌گیرد و در تعیین سطح کیفیت ذهنی اثرگذار است که ممکن است جهت این اثرگذاری در عناصر مختلف متفاوت باشد.

بخش مهمی از یافته‌های حاجی فتحعلی و آقازاده (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که متغیر «فرهنگ سازمانی» با «یادگیری سازمانی» همبستگی معناداری دارند و بسیاری از پژوهشگران و از آنجمله فدمن<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۸۸)، کاتنور<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) و جاو و لئو<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) بر این باور بودند که مؤلفه‌های اصلی

1. Feldmann  
2. Kotnour  
3. Jaw & Liu

فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی اثرگذاری مستقیمی دارد. به عبارت دیگر، اگر این مؤلفه‌ها در جهت منفی و زیان‌آور خود در سازمان میل کنند، یادگیری در سازمان مؤثر واقع نخواهد بود (حاج فتعلی و آقازاده، ۱۳۹۵). قلتاش و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه خود تأکید دارند که مدیریت دانش در ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و نوع یادگیری سازمانی در دانشگاه و سازمان یادگیرنده نقش بسزایی دارد (قلتاش و همکاران، ۱۳۹۰). ارتباط دو متغیر یادگیری و فرهنگ سازمانی که در این مطالعه مورد تأیید قرار گرفته است با نتایج، جعفری و هداوند (۱۳۹۷)، هادوی و همکاران (۱۳۹۵)، محبوب و همکاران (۱۳۹۴)، دانایی فرد و تقی‌لو (۱۳۸۵)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۲)، رهنورد و زارع‌پور (۱۳۸۷)، لسن، بلاگو، لوان، آروالو و آراویند (۲۰۱۱)، وانگ و همکاران مطابقت دارد. همچنین، در بررسی تأثیر متغیرهای فردی بر ادراکات ذهنی کارکنان به صورت عام و کادر درمانی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل به صورت خاص نتایج ذیل به دست آمده است:

- بین متغیر مستقل «جنسیت» با «فرهنگ سازمانی» ارتباط معناداری وجود دارد که این مطابق با یافته‌های راشدی و همکاران (۱۳۹۱) است که معتقدند میزان مردگرایی و زن‌گرایی در زنان و مردان متفاوت است، بدین معنا که جنسیت عاملی تأثیرگذار در فرهنگ سازمانی به شمار می‌آید و مردان تمایل بیشتری به مردگرایی و زنان تمایل بیشتری به زن‌گرایی دارند و در واقع افراد با توجه به ویژگی‌های جنسیتی خویش، ویژگی‌های فرهنگی نزدیک به خود را می‌پسندند (راشدی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین، در این مطالعه بین آقا یا خانم بودن کادر درمانی با قابلیت یادگیری سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشده است که دقیقاً منطبق بر یافته‌های خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) است که در بررسی وضعیت قابلیت یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های فوق تخصصی تهران به این نتیجه رسیده‌اند که نتایج آزمون آماری کای دو بین قابلیت یادگیری پرسنل آقا و خانم، همچنین پرسنل متأهل و مجرد، سرپرستار، جانشین و پرسنل عادی تفاوت معناداری نشان نمی‌دهد (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). ماتیو و زاجاک<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) و مارسدن، کالبرگ و کوک<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) به برتری تعهد سازمانی زنان تأکید دارند (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰؛ مارسدن و همکاران، ۱۹۹۳). مجموعه‌ای از مطالعات آرانیا و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۸۶)، بارد و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) و دُد مک کیو و رایت<sup>۵</sup> (۱۹۹۶) بر تعهد سازمانی مردان نسبت به زنان تأکید دارند. و این تأیید بر تأثیر متغیر جنسیت بر فرهنگ سازمانی است (آرانیا و همکاران، ۱۹۸۶؛ دُد مک کیو و رایت، ۱۹۸۶).

1. Mathieu and Zajac, 1990
2. Marsden and Kalleberg and Cook, 1993
3. Arana, et. al., 1986
4. Baird, et. al., 1998
5. Dodd-McCue and Wright, 1996

- در خصوص متغیر مستقل «سن» و ابعاد مورد مطالعه (فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی) نیز این نتیجه حاصل شده است که بین متغیر مستقل «سن» با «فرهنگ سازمانی» ارتباط معناداری وجود دارد که بر اساس نتایج حاصل از مطالعات احمدی (۱۳۹۱) سن و سنوات خدمتی با فرهنگ سازمانی معنادار است و طی این دو متغیر سن و سنوات خدمتی می توان فرهنگ سازمانی را تا حدی تبیین کرد (احمدی، ۱۳۹۱). جمال زاده و همکاران (۱۳۸۸) و دمیرچی و همکاران (۱۳۹۸) نیز بر این نکته صحنه گذاشته‌اند و این ارتباط را تأیید کرده‌اند که در ادامه بیان خواهد شد. همچنین، مطالعات ماتيو و زاجاک<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) نشان دهنده وجود رابطه مستقیم بین سن و تعهد سازمانی است (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۸).

- همچنین، متغیر مستقل «میزان تحصیلات» با هر دو بعد پژوهش («فرهنگ سازمانی» و «یادگیری سازمانی») ارتباط معناداری دارد که برخی از مطالعات پیشین این یافته پژوهش حاضر را تأیید می‌نماید؛ برای مثال، جمال زاده و همکاران (۱۳۸۸) معتقدند میزان تحصیلات و سن در ترکیب با هم و به همراه برخی از متغیرهای فردی دیگر بخش قابل توجهی از متغیر یادگیری سازمانی و قابلیت آن را در میان کارکنان تبیین می‌نماید (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۸). بر اساس نتایج مطالعات دمیرچی و همکاران (۱۳۹۸) عوامل فردی از قبیل سن، تحصیلات و... در میزان یادگیری سازمانی اثرگذار است و این نوع اثرگذاری در افراد برخوردار از عوامل فردی چشمگیرتر است (دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۸).

- بین متغیر مستقل «سابقه خدمتی یا کاری» و هر دو بعد پژوهش («فرهنگ سازمانی» و «یادگیری سازمانی») ارتباط معناداری وجود دارد. مطابق یافته‌های احمدی (۱۳۹۱)، سنوات خدمتی با فرهنگ سازمانی ارتباط معناداری دارد که با یافته‌های ما نیز در پژوهش حاضر مطابق می‌کند (احمدی، ۱۳۹۱). اما بر اساس نتایج منتج از مطالعات راشدی و همکاران (۱۳۹۱) با افزایش سن و سابقه کار ریسک‌پذیری کارکنان (به‌عنوان مولفه‌ای از بعد یادگیری سازمانی) کاهش می‌یابد. افراد با افزایش سن و سابقه کار، ثبات، بقا و احساس امنیت بیشتری را در محیط خواستارند، کمتر به دنبال مخاطره‌پذیری هستند و به دنبال اجتناب از استرس‌اند (راشدی و همکاران، ۱۳۹۱) که با یافته‌های مووسن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، بایکال<sup>۳</sup> و کانتک<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) و همچنین، هوفستد<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) مورد تأیید قرار می‌دهند (مووسن و همکاران، ۲۰۰۹؛ بایکال و کانتک، ۲۰۰۹؛ و هوفستد، ۱۹۹۴).

## ۵. نتیجه‌گیری

در این مطالعه قابلیت یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی به‌عنوان نکتهٔ تمرکز و عامل موفقیت و پیشرفت سازمان قرار گرفت که بر اساس آن ارتباط بین دو عامل فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بر همدیگر سنجیده شد و در بخشی از مطالعه نیز تأثیر یا عدم تأثیر عناصر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و تأثیری که متغیرهای فردی عوامل سازمان (در اینجا کادر درمانی) به‌عنوان متغیر مستقل می‌تواند بر ادراکات ذهنی‌شان داشته باشد، بررسی شد. تأثیر متغیرهای فردی با پنج عامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقهٔ خدمتی و میزان تحصیلاتی که کارکنان پرستاری و مامایی داشتند بر دو عامل یادگیری (یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی) مورد بررسی قرار گرفت و از ۱۰ ارتباط ممکن، در شش ارتباط معناداری مورد تأیید قرار گرفت و متغیرهای مستقل فردی «سابقهٔ خدمتی» و «میزان تحصیلات» کادر درمانی در ادراک ذهنی آنها از قابلیت یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی خود در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل مؤثرترین متغیر شناخته شد. همچنین، مشخص شد که میان همهٔ ابعاد فرهنگ سازمانی با قابلیت یادگیری سازمانی رابطهٔ مستقیم وجود دارد. در بین این ابعاد، بعد رسالت با ضریب  $0/361$ ، اثرگذاری و قدرت تبیین بیشتری نسبت به بقیهٔ ابعاد بررسی شده در پیش‌بینی میزان موافقت یا رضایتمندی از قابلیت سازمان در یادگیری دارد؛ به‌طوری‌که به‌ازای یک واحد تغییر در این مؤلفه، بر اساس درک ذهنی کارکنان قابلیت یادگیری سازمانی  $0/361$  واحد افزایش می‌یابد. همان‌طور که پیش‌تر نیز گفته شد، ابعاد انطباق‌پذیری، سازگاری و مشارکت درک شده توسط کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل به‌ترتیب با ضریب بتای  $0/241$ ،  $0/237$  و  $0/196$  در رتبه‌های بعدی اثرگذاری بر موفقیت یک سازمان یادگیرنده واقع شد. بیمارستان‌ها و مراکز درمانی با توجه به اینکه مستقیم با جان انسان‌ها سروکار دارند، وظیفهٔ متولیان یادگیری سازمانی و فرهنگ‌سازی سازمانی به‌کارگیری ابزارهای دقیق و مدل‌های علمی است تا برنامه‌های یادگیری سازمانی و فرهنگ‌سازی سازمانی و هزینه‌های سنگین آن امری تفننی برای سرمایه‌های انسانی نباشد؛ بلکه موجب افزایش و توسعهٔ توانمندی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی کارکنان درمانی شود تا بهبود کیفیت خدمات مراقبتی را به دنبال داشته باشد. فرهنگ‌سازی نقش‌های تخصصی کارکنان پرستاری و مامایی در سیستم‌های بهداشتی-درمانی موجب ارتقای سطح سلامت بیمار، کاهش زمان بستری‌شدن، افزایش رضایت بیمار و کاهش بستری‌شدن‌های مجدد می‌شود. با توجه به اینکه رابطهٔ میان یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی در این پژوهش تأیید شده است، مدیران ارشد با تقویت شاخص‌های یادگیری سازمانی و شاخص‌های فرهنگ سازمانی به گسترش، رشد و تقویت یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان

اردبیل کمک کنند تا کارکنانی که دارای سطح توانمندی و یادگیری فردی و سازمانی بالایی دارند، احساس تسلط بیشتر، ابتکار بیشتر و احساس مسئولیت بیشتر در کار به دست آورند که این موارد خود می‌تواند به توسعه فرهنگ، خلاقیت و نوآوری در سازمان منجر شود که موجب انسجام بیشتر فرهنگ شود.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود چارچوب نظری تحقیق در دیگر مراکز درمانی دولتی، نیمه‌دولتی و خصوصی آزمون شود تا بتوان به دستاوردهای این چارچوب بیشتر اتکا و اعتبار کرد. شایسته است به منظور بهبود قابلیت یادگیرندگی سازمان و ترقی در ابعاد آن موارد ذیل مورد توجه مدیران و عوامل تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل قرار گیرد:

۱. با توجه به نقش قابل توجه بُعد رسالت سازمانی (از ابعاد فرهنگ سازمانی) در تبیین سازمان یادگیرنده این رسالت سازمان و مأموریت‌ها به شیوه‌های مناسب به کارکنان و مدیران تفهیم شود تا عملکردها بر آن مبنا ارزیابی و سنجش شود و همچنین، عملکرد افراد مطابق آن صورت گیرد و از اعمال سلیقه‌های شخصی پرهیز نمایند.

۲. باتوجه به تأثیر بالای عوامل فردی در یادگیری سازمانی و به تبع آن افزایش توانمندسازی کارکنان براساس نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل در انتخاب ردیف شغل و تغییر جایگاه کارکنان و حتی تغییر سمت کارکنان می‌بایست به تفاوت‌های فردی آنها (به‌ویژه متغیرهای فردی سطح تحصیلات و سابقه خدمتی کارکنان پرستاری و مامایی) توجه کافی داشته باشند.

۳. همچنین، باتوجه به تأثیر متغیرهای فردی کارکنان پرستاری و مامایی بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی استان اردبیل به صورت مستقل بر درک ایشان از سنجه‌های سازمان یادگیرنده پیشنهاد می‌شود طرح‌ها و برنامه‌هایی که در راستای بهبود وضعیت سازمان یادگیرنده ابلاغ و اجرایی می‌شود مطابق با نظر گروه‌های مختلف کادر درمانی و به صورت ادواری مورد بررسی قرار گیرد.

- ابیلی، خدایاز؛ کریم شاطری و علیرضا یوزباشی (۱۳۹۲) «بررسی رابطه فرهنگ سازمان یادگیرنده کارشناسان دانشگاه تهران با تمایل به تسهیم دانش آنها»، *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمانها*، ۲(۲): ۹-۳۳.
- احمدی، سیروس (۱۳۹۱) «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن»، *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*. سال ۲۳(۴۶): ۲۱-۴۰.
- استانداردهای ملی اعتباربخشی بیمارستان های ایران (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی. ویرایش ۳. تهران: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.
- بخشی حاجی خواجهلو، شهرام؛ و صدرالدین ستاری (۱۳۹۶) «بررسی اثربخشی کارگاه احیای مغزی قلبی ریوی در فضای بالینی بر اساس مدل کرک پاتریک»، *مجله پرستاری قلب و عروق*، ۶(۳): ۱۶-۲۲.
- جعفری، پروش و سعید هدوند (۱۳۹۷) «مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با به کارگیری مدل دنیسون در شرکت صنایع الکترونیک ایران»، *دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۳(۱۴): ۱-۱۴.
- جلالی‌فراهانی، مجید؛ مسعود فریدونی و رویا ظفری (۱۳۹۶) «ارائه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی»، *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۱): ۴۱-۴۸.
- جمال‌زاده، محمد؛ یونس غلامی و محمدحسن سیف (۱۳۸۸) «بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین و کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی»، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال ۳(۲): ۶۳-۸۶.
- حاج‌فتحعلی، عباس و زهرا آقازاده (۱۳۹۵) «نقش یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی (نمونه موردی: شرکت خودروسازی)»، *اولین همایش ملی کدیریت توسعه، واحد استان هرمزگان*، صص ۱-۱۲.
- حسین پور، داوود؛ بهرام اصغری‌اقدم و علی محجوب (۱۳۹۲) «تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران»، *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*. سال ۴(۱۱ و ۱۲): ۵۷-۷۰.
- خاقانی‌زاده، مرتضی؛ ابراهیم بلی‌کوهی؛ جمیله مختاری و مهدی سالاری (۱۳۹۷) «قابلیت یادگیری سازمانی در پرستاران»، *فصلنامه مدیریت پرستاری*. سال هفتم، ۷(۳): ۱۷-۲۶.
- دانایی فرد، حسن و حمید تقی‌لو (۱۳۸۹) «بررسی رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی و سازمان یادگیرنده»، *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*. سال ۷(۴۴): ۱-۷.
- دمیرجی، مرضیه؛ سید رسول حسینی و معصومه اولادیان (۱۳۹۸) «طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه بر اساس یادگیری سازمانی»، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. سال ۶(۲۰): ۱-۲۵.
- راشدی، وحید؛ صفر شمس والا و علی حیدری (۱۳۹۱) «فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان براساس مدل هوفستد: دیدگاه اعضای هیئت علمی»، *مجله علمی-پژوهشی پژوهان*، ۱۱(۲): ۱۵-۱۹.
- رهنورد، فرج‌الله و فضل‌الله زارع‌پور (۱۳۸۷) «بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و فرهنگ یادگیرنده (مطالعه موردی)»، *فصلنامه علوم مدیریت*. سال ۲(۵): ۵۹-۷۶.
- قلاتاش، عباس؛ مسلم صالحی؛ مریم جاودانی و سینا حمید (۱۳۹۰) «رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی»، *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*. سال ۷(۱): ۱-۷.
- محجوب، علی؛ بهرام اصغری مقدم و مینا محمدی (۱۳۹۴) «بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران دبیرستان‌های شهرستان میانه»، *مجله مدیریت فرهنگی*. سال ۹(۳۰): ۱-۳۰.
- نجف‌بیگی، رضا و هما درودی (۱۳۸۸) «ارائه الگوی سازمان یادگیرنده در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران»، *نشریه مدیریت فرهنگی*. ۲(۴): ۱-۲۲.



- وکیلی، نجمه؛ و شهرزاد صارمی (۱۳۹۴) «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران»، *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. سال ۱۱(۱): ۹۹-۱۰۹.
- هادوی، سیده فریده؛ شهرام نظری؛ وحید ساعت‌چیان؛ و بهادر عزیزی (۱۳۹۵) «ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، انگیزه برای یادگیری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت خدمات داخلی در کارشناسان دانشکده‌های علوم ورزشی»، *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. ۳(۱۲): ۸۹-۹۷.
- Aranya, N., Kushnir, T., & A. Valency (1986) "Organizational Commitment in a Male Dominated Profession", *Human Relations*, 39(5): 433-448.
- Denison, D: (2000) "Organizational Culture: Can It Be a Key Lever for Driving Organizational Change?" in S. Cartwright and C. Cooper. (Eds.) *The Handbook of Organizationa*.
- Dodd-McCue, D., & Wright, G. B. (1996) "Men, Women, and Attitudinal Commitment: The Effects of Workplace Experiences and Socialization". *Human Relations*, 49(8): 1065-1091.
- Hofstede, G. (1994). "The Business of International Business Is Culture". *International Business Review*, 3(1): 1-14.
- Jaw, B. S., & W. Liu (2003) "Promoting Organizational Learning and Self-renewal in Taiwanese Companies: The Role of HRM. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration". *The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 42(3): 223-41.
- Kantek, F. & U. Baykal (2009) "Organizational Culture in Nursing Schools in Turkey: Faculty Members' Perspectives". *International Nursing Review*, 56(3): 306-12.
- Kotnour, T. (2000) "Organizational Learning Practices in the Project Management Environment" *International Journal of Quality & Reliability Management*.
- Lensen, G.; Y. Blagov; D. Bevan; J. A. Arevalo & D. Aravind (2011) "Corporate Social Responsibility Practices in India: Approach, Drivers, and Barriers". *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*.
- Marsden, P. V.; A. L. Kalleberg & C. R. Cook (1993) "Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles". *Work and Occupations*, 20(3): 368-390.
- Mathieu, J. E., & D. M. Zajac (1990) "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, 108(2): 171.
- Meeuwesen, L.; A. Van den Brink-Muinen & G. Hofstede (2009) "Can Dimensions of National Culture Predict Cross-national Differences in Medical Communication?" *Patient Education and Counseling*, 75(1): 58-66.
- Senge, Peter M. (1990) *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century.
- Wang, D., Z. Su & D. Yang (2011) "Organizational Culture and Knowledge Creation Capability". *Journal of Knowledge Management*. 15(2): 363-73.