

پیش‌بینی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی بر پایهٔ بینش کارکنان دانشگاه پیام نور

محمود اکرامی^{1*}، عادل فرج‌پور²

1. دانشیار، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور

2. کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: 1395/03/14 تاریخ پذیرش: 1395/08/06

Organizational Learning Components Prospect based on Insight of Payame Noor University Employees

M. Ekrami^{1*}, A. Farajpoor²

1. Associate Professor, Education Sciences, Payame Noor University

2. M.A., Education Management, Payame Noor University

Received: 2016/06/03

Accepted: 2016/10/27

Abstract

This research was performed for the purpose of developing the organizational learning component based on Tehran Payame Noor university personnel's insight. Research methods from the point of aim is developing and its approach for collecting data is correlative descriptive. Statistical population of 120 personnels of Tehran province Payame-Noor university (managers and experts) and after simple random sampling method using morgan table, 91 answer sheets were chosen. The tools of measurement have provided two questionnaires, namely insight questionnaire with 40 items and organizational learning questionnaire with 42 item. Reliability of tools was measured by construct validity and validity was determined using Cronbach's alpha(0.90 and 0.96). Exploratory factor analysis results shows that insight and organizational learning of personnel each compound 6 components which respectively cover 49.1 and 63.5 percent of total variance of insight and organizational learning. The 99 percentage Confidence interval of variables showed that insight component in the invested population are estimated high, however organizational learning factors are evaluated average; except for strategic leadership and interpersonal skills which were both estimated high. After executing the Friedman test, the ranking of insight factors in the population respectively are communication, insight, productivity, creativity, supervisory, and freedom of action. The ranking of organizational learning components are interpersonal skills, strategic leadership, vision, empowerment, mental model and team learning. Neither of variables are connected to individual features except for supervisory. In the end, the final output of performing the canonical correlation analysis, introduced only one optimal model couple.

Keywords

Insight, Organizational Learning, Supervision, Perspective, Canonical Correlations.

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف توسعهٔ مؤلفه‌های یادگیری سازمانی بر پایهٔ بینش سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر شیوهٔ گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ کارکنان (مدیران و کارشناسان) دانشگاه پیام نور استان تهران به تعداد 120 نفر بود که با استفاده از جدول مورگان، پس از نمونه‌برداری تصادفی، 91 پاسخ‌نامه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه محقق ساخته بینش با 40 و یادگیری سازمانی با 42 ماده بود، روایی ابزارها به وسیلهٔ روایی سازه و اعتبار آنها از طریق آلفای کرونباخ (0/90 و 0/96) به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی بیانگر آن است که بینش سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان هر یک مرکب بر شش مؤلفه است که روی هم به ترتیب 49/1 و 63/5 درصد از واریانس کل بینش و یادگیری سازمانی را پوشش می‌دهند. تعیین فاصله اطمینان 99 درصدی متغیرها نشان داد که مؤلفه‌های بینش کارکنان در جامعهٔ مورد مطالعه بالا و عوامل یادگیری سازمانی به جز رهبری راهبردی و مهارت فردی نیز بالاست اما مؤلفه‌های دیگر در سطح متوسط ارزیابی گردید. پس از اجرای آزمون فریدمن، رتبه‌بندی مؤلفه‌های بینش در جامعه به ترتیب: ارتباطات، نگرش، بهره‌وری، خلاقیت، سرپرستی و نظارت و آزادی عمل، اما رتبه‌بندی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در جامعه به ترتیب: مهارت فردی، رهبری راهبردی، چشم‌انداز، توانمندسازی، مدل ذهنی و یادگیری تیمی است. به استثنای سرپرستی و نظارت که با تجربه خدمتی رابطه دارد، هیچ یک از متغیرهای دیگر با ویژگی‌های فردی رابطه ندارند. در نهایت نتایج اجرای مدل همبستگی بنیادی، در برون‌داد نهایی تنها یک زوج مدل بهینه معرفی کرد.

واژگان کلیدی

بینش سازمانی، یادگیری سازمانی، نظارت، چشم‌انداز، همبستگی بنیادی.

* نویسنده مسئول: محمود اکرامی

ایمیل نویسنده مسئول:

*Corresponding Author: m32.ekrami@gmail.com

مقدمه

با تغییر سازگاری باید. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود و به وسیله تسهیم میان کارکرد و یادگیری همکارانه تقویت می‌شود. دیکسون، استفاده هدفمند از فرایندهای یادگیری را به منظور ایجاد تحول در سازمان، در مسیری که موجب رضایت روزافزون ذی‌نفعان گردد، تعریف می‌کند (دیکسون، 1999).

آندرس ارتنبلا⁵ (نقل از عباسی، کابلی و فرهادیان، 1392)، یادگیری سازمانی را به دو بخش «جدید» (یادگیری سازمان اجتماعی) و «قدیم» (یادگیری سازمان سنتی) تقسیم می‌کند که تفاوت بین یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده در مفهوم جدید کمتر قابل تشخیص است، ولی سعی می‌کند با نشان دادن تفاوت بین مفاهیم جدید و قدیم یادگیری سازمانی، مفهوم سازمان یادگیرنده را نیز واضح‌تر کند. یادگیری سازمانی قدیم، یادگیری افراد به عنوان عاملی در سازمان است، ولی یادگیری سازمانی جدید هر چند به معنای یادگیری است، اما به وسیله جمع یا به وسیله انسان‌ها به عنوان یک موجود اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد. مارکوارت به نقل از زالی (1378)، می‌گوید کسی ممکن است یادگیری سازمانی را یک حالت طبیعی بداند، در حالی که سازمان یادگیرنده از ورای یادگیری طبیعی به وجود می‌آید. او یادگیری را چیزی می‌داند که وجود دارد اما سازمان یادگیرنده به تلاش نیاز دارد. ارتنبلا (نقل از عباسی، کابلی و فرهادیان، 1392)، اشاره می‌کند در روش‌های رایج بین متمایز کردن سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی، اول سازمان یادگیرنده را شکلی از سازمان و یادگیری سازمانی را فعالیت یا فرایندی در درون سازمان و دوم سازمان یادگیرنده را نیازمند تلاش و یادگیری سازمانی را بدون نیاز به تلاش می‌داند؛ بنابراین تفاوت‌ها تجویزی است.

یادگیری سازمانی از یک سو یکی از ابزارهای سازمان‌های یادگیرنده برای مقابله با چالش‌های روبه رو به منظور آمادگی برای تغییر و ایجاد توانایی پاسخ‌گویی و تعریف مشکلات تجاری آینده و کسب مزیت رقابتی است (کولولانجا و همکاران⁶، 2010) و از سوی دیگر فرایندی است که به رشد و توسعه دانش سازمانی (محمودی، 1390) و افزایش سرعت سازمان‌ها در دنیای پیش‌بینی نشده امروزی منجر شده است (هی-چان⁷، 2010) و زمانی اتفاق

تغییرات، پیچیدگی‌ها و پویایی‌هایی که در نظام‌های اقتصادی - سیاسی و اجتماعی در عصر حاضر به وجود آمده است، باعث شده تا شیوه‌ها و راه‌کارهایی که در گذشته برای اداره سازمان‌ها به کار گرفته می‌شد، کارایی خود را از بدهد و سازمان‌هایی که هم چنان اصرار به استفاده از روش‌های قبلی خود دارند، محکوم به شکست و نابودی‌اند.

در وضعیت کنونی که سازمان‌ها با رقابتی شدید و تغییرات مداوم در نیازهای بازار مواجه هستند، داشتن مزیت رقابتی پایدار، حیاتی است و پایدارترین مزیت رقابتی، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است؛ بنابراین توان یادگیری سریع‌تر از رقبای نوعی مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها است (ریلی و اسکوت¹، 2010).

به یادگیری سازمانی اغلب به عنوان پایه‌هایی برای کسب مزیت رقابتی و کلیدی برای افزایش عملکرد سازمان نگاه می‌شود (اسپایسر و سادلر²، 2006) و پژوهشگران معتقدند یکی از نتایج یادگیری سازمانی دست‌یابی به مزیت رقابتی است (سونگ و همکاران³، 2009: 45). پیتر سنگه معتقد است که تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت برای سازمان‌ها، یادگیری سریع‌تر نسبت به رقباست و چنانچه سازمان به این امر نائل گردد، از سایر سازمان‌های رقیب اثربخش‌تر و کارا تر خواهد شد. یادگیری از دیدگاه سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که اطلاعات، جمع‌آوری و به منظور تولید و گسترش حقایق جدید، تجزیه و تحلیل شوند، دیدگاه جدیدی را خلق کرده، آن را از طریق ارتباط، تدریس و گفتگو و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل کنند (سنگه، 2010).

یادگیری سازمانی اشاره به «فرایند بهبود عملیات از طریق دانش و فهم بهتر» دارد (فیول، 1978). دادا و همکاران⁴ (2012) یادگیری سازمانی را راه تثبیت سازمان، تکمیل و سازماندهی دانش و موارد رایج درباره فعالیت‌ها و فرهنگ سازمانی می‌دانند. یادگیری سازمانی فرایند یافتن خطاها و رفع و اصلاح آنها است که از طریق بینش مشترک، هم‌ذهنی، الگوهای ذهنی و دانش حاصل می‌شود و بر تجربه، آگاهی‌های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است (عموزاد و همکاران، 1393). یادگیری سازمانی، فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت

5. Andres Ortenblad

6. Kululanga & et al

7. He-Chuan

1. Reilly & Scot

2. Spicer & Sadler

3. Song & et al

4. Dada & et al

مدیران سازمان‌ها برای حرکت به سوی یادگیرنده شدن سازمان باید قادر باشند تا فضای سازمان را برای این منظور آماده کنند. بهبود مهارت‌های فردی، تدوین برنامه‌های آموزشی، آماده کردن کارکنان برای مشارکت، ایجاد توافق بین کارکنان، تحول، نوآوری، ریسک‌پذیری، تقویت مسئولیت‌پذیری کارکنان و... از جمله وظایف مدیران در مسیر تغییر است. چنانچه مدیران سازمان از نگرش و بینشی همسو با تغییر برخوردار نباشند نه تنها نمی‌توانند سکان‌داری مناسب در مواجهه با محیط پیچیده خود باشند بلکه بیشتر باعث سقوط و فناى سازمان خواهند شد. امروزه مدیران سازمان‌ها و رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها سه مسئولیت مهم را بر عهده دارند: 1. ایجاد یک بستر مناسب برای تغییر، 2. ایجاد تعهد و احساس مالکیت، 3. ایجاد توازن بین ثبات و نوآوری (سیدخاموشی، نظری، 1387). ظهور دانشگاه‌های مجازی، کاهش حمایت‌های دولتی، افزایش شهریه‌ها، افزایش تعداد دانشگاه‌های غیر انتفاعی، افزایش هزینه‌های آموزشی، جهانی شدن آموزش، تغییرات تکنولوژیکی از جمله چالش‌هایی است که دانشگاه‌ها با آن روبه‌رو هستند (فریدمن، 2005). دانشگاه‌ها باید به این چالش‌ها واکنش نشان دهند و عدم انعطاف و عدم واکنش سریع نسبت به این چالش‌ها و تغییرات محیطی می‌تواند برای موجودیت دانشگاه خطرناک باشد. دانشگاه پیام نور نیز به عنوان سازمانی که نقش اساسی را در تربیت نسل آینده بر عهده دارد، لازم است در جهت افزایش تعهد کارکنان خود و بهبود عملکرد آنها آن دسته از استراتژی‌هایی را بیابد که در آینده موفقیتش را تضمین کند. به این ترتیب باید هماهنگ با پیشرفت علم و تکنولوژی برای رشد و توسعه سازمان و کارکنان آن بکوشد تا با رشد دانش و یادگیری سازمانی کارکنان، میزان دانش سازمان یافته دانشگاه افزایش و بهره‌وری آن ارتقا یابد. در این بین مدیران نقش تعیین‌کننده در موفقیت و شکست سیاست‌های دانشی سازمان دارند. بینش و نگرش آنان منجر به بروز اعمال و رفتار آنان می‌شود و در محصول کار افراد بسیار تأثیرگذار است. از این رو تعریف و اندازه‌گیری بینش و جنبه‌ها و عوامل سازندهٔ آن، نیاز روز افزون سازمان‌ها به شناخت کامل مدیران، نگرش‌ها و طرز تلقی آنان در محیط کار و میزان موفقیت سیاست‌ها و خط مشی آنان در رشد سازمان امری ضروری است.

در زیر به برخی پژوهش‌های انجام شده در زمینهٔ بینش و یادگیری سازمانی اشاره می‌شود.

می‌افتد که به وسیلهٔ مدیریت ارشد سازمان ارزشمند تلقی شود. لذا در این مسیر مدیران نقش بسزایی را بر عهده دارند. مدیران نیاز دارند که برای حفظ بقا، سازمان‌ها را با دگرگونی‌های محیط هماهنگ سازند و برای دستیابی به این امر باید به یادگیری به عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و بدین وسیله همواره خود را آماده پذیرش تغییرات کنند. به زعم قربانی‌زاده (1387)، تأکید و تمرکز بر یادگیری، راهبرد مواجهه سازمان‌های یادگیرنده با چالش‌های آتی تلقی می‌شود. با توجه به نقش استراتژیک و سرنوشت‌ساز مدیران، پرداختن به یادگیری سازمانی از وظایف ذاتی مدیران برای تحول در سازمان است. این امر نیز به گونه‌ای مستقیم به بینش¹ مدیران مرتبط است.

بینش در فرهنگ وبستر به معنی توانایی دیدن و درک کردن واضح ماهیت درونی چیزها بیان شده است. ریچارد مه بر² (نقل از عجملو، 1387) می‌گوید این که بینش حرکت ناگهانی از یک حالت ندانستن چگونگی حل مسئله به وضعیت رسیدن به دانایی چگونگی حل مسئله است، نقطهٔ خوبی برای شروع است. بینش، تصویری است که از درک یک مدیر سازمان نسبت به حوزهٔ مورد علاقه‌اش نشأت می‌گیرد، اما از طریق خلاقیت و تخیل ایجاد می‌شود. بینش عبارت است از نظری در مورد اینکه با بهره‌گیری از منابع در تبدیل فرصت‌ها به واقعیت، چه می‌تواند رخ دهد. رهبران موفق با یک بینش آغاز می‌کنند.

مانفرد اولر (2001)، معتقد است که ایجاد راه حل‌های جدید برای مسئله، ارتباط نزدیکی با تفکر خلاق دارد. همان‌طور که هر فرد از تجارب شخصی گسترده ناشی از نگرستن به باطن خود می‌یابد، فرایندهای بینش نیز با ویژگی‌های مهم زیر مرتبط است: ناگهانی بودن (عدم تداوم و یا تغییر ناگهانی از ابهام به درک مشکل و راه حل آن به جای روش تغییر پیوسته و یکنواخت و تدریجی)، غیر ارادی بودن (بینش امری اجباری نیست، بلکه به طور ذاتی و خود به خود بدون وجود واسطه به وقوع می‌پیوندد)، غیر منتظره بودن (بینش می‌تواند حتی هنگامی که فرد به طور آگاهانه با مسئله مواجه نیست، نیز حاصل گردد)، درستی (بینش اغلب با احساس درستی ناگهانی همراه است. گرچه این احساس بدون وجود یک قضاوت منطقی است)، رضایت (ممکن است با ایجاد یک حس عمیق رضایت در لحظه ظهور بینش و یا حتی قبل از آن همراه باشد).

1. Insight
2. Richard Mayer

بهره‌وری، 8. یادگیری مستمر، 9. آزادی عمل. بر پایه یافته دیگر بینش و مؤلفه‌های آن با متغیرهای جنسیت، تحصیلات، شغل، سن و تجربه خدمتی رابطه ندارد، اگرچه بینش کارکنان با تحصیلات پرستاری بیش از کارکنان دیگر برآورد شده است.

زارعی متین (1380)، در مطالعه‌ای میزان یادگیری سازمانی، یادگیری تیمی، چشم‌انداز و رهبری راهبردی در سازمان‌های مختلف قم را بیش از حد متوسط و بالا و متغیر توانمندسازی را در حد متوسط ارزیابی کرد.

باغی (1382)، در «بررسی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده فرهنگ سازمانی جهت بسترسازی سازمان یادگیرنده در شرکت‌های بزرگ نساجی استان تهران» میزان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مهارت شخصی، مدل ذهنی، یادگیری تیمی و چشم‌انداز را در گروه نمونه مورد مطالعه خود کمتر از حد متوسط و پایین گزارش کرده است.

خوش‌نویس (1388)، در پژوهش «بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در معاونت صدای جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان با اقتباس از الگوی پیترسنگه، دانشکده صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران» میزان متغیرها در جامعه مورد مطالعه خود را چنین گزارش کرده است: متغیرهای یادگیری سازمانی، مهارت شخصی، مدل ذهنی، یادگیری تیمی و چشم‌انداز در جامعه کمتر از حد متوسط و پایین است.

اکرامی و ملانوری (1393) در گزارش خود از پژوهش «آموزش و پرورش سازمان یادگیرنده» نتایج را این گونه برشمرده‌اند: میزان متغیرهای یادگیری سازمانی به مفهوم کلی، مهارت شخصی، مدل‌های ذهنی، یادگیری گروهی، بینش مشترک و تفکر سیستمی در سازمان آموزش و پرورش تهران بیش از حد متوسط و بالاست. با استفاده از مدل فریدمن رتبه‌بندی عوامل یادگیری سازمانی در جامعه مورد مطالعه را به ترتیب چنین گزارش کرده‌اند: 1. مهارت‌های شخصی، 2. تفکر سیستمی، 3. مدل‌های ذهنی، 4. بینش مشترک و 5. یادگیری گروهی. در آخر نیز با استفاده از مدل هم‌خوانی مجذور کای نتیجه‌گیری کرده است که هیچ یک از عوامل سازمان یادگیرنده با ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، تحصیلات، پست سازمانی، سن و تجربه خدمتی، رابطه ندارد.

نتایج پژوهش کینگ¹ (2002) نشان داد که رفتارهای رهبری با یادگیری سازمانی رابطه دارد.

ابراهیمی (1383)، در مطالعه خود پرسش‌نامه بینش مدیران را روی 179 مرد و 223 زن از معاونان و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر تهران اجرا کرد و پس از تحلیل عاملی مجموعه عبارت‌هایی را که به طور مشترک بایک عامل هم‌بسته بوده به این شرح استخراج و معرفی کرده است: سرپرستی و نظارت، تیپ شخصیتی نارنجی، انگیزش و نگرش، تیپ شخصیتی سبز، تیپ طلایی، ارتباطات، تیپ آبی.

عجملو (1384)، نیز به منظور «بررسی عملی بودن، اعتبار، روایی و نرُم‌یابی مقیاس سنجش بینش و تعیین میزان آن در مدیران ستادی وزارت بازرگانی» بر اساس تحلیل عاملی، عوامل ارتباطات، آزادی عمل، سرپرستی و نظارت، شایستگی، نگرش، بهره‌وری و خلاقیت را مطرح نکرد. یافته‌های او نشان می‌دهد رابطه معناداری بین بینش با جنسیت و سن مدیران وجود نداشته ولیکن بین بینش با تحصیلات و تجربه خدمتی، رابطه مشاهده گردید.

کریمی (1384)، در مطالعه‌ای با عنوان «مقایسه بینش مدیران استان سیستان و بلوچستان با بینش مدیران استان خوزستان» پرسش‌نامه بینش را روی 56 نفر از مدیران هریک از دو استان اجرا کرد و تفاوتی ندید، ضمن آنکه دریافت بین بینش مدیران با سن، تحصیلات، محل جغرافیایی خدمت و نوع شغل آنها رابطه وجود ندارد.

مهدوی و علی (1387) با هدف «ارزیابی بینش مدیران حوزه‌های ستادی و استانی سازمان تربیت بدنی کشور» پرسش‌نامه بینش را بر روی 80 نفر افراد گروه نمونه مورد مطالعه خود اجرا کرد و نتایج خود را چنین بیان می‌کند: بینش مدیران بیش از حد متوسط و بالاست، ارتباطی بین بینش مدیران با جنسیت، سن، تجربه خدمتی و پست سازمانی مشاهده نگردید.

عبداللهی (1391)، در «بررسی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران» پرسش‌نامه بینش مدیریتی را بر روی 261 نفر از مدیران جامعه مورد مطالعه خود اجرا و پس از تحلیل عاملی مؤلفه‌ها 9 گانه؛ آزادی عمل، سرپرستی و نظارت، انگیزش، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، بهره‌وری، نگرش، شایستگی، ارتباطات و یادگیری را استخراج کرد. میزان بینش و همه مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه بیش از حد متوسط و بالا بود. با اجرای مدل فریدمن رتبه‌بندی این عامل‌ها را نیز به این ترتیب گزارش گردیده است: 1. مسئولیت‌پذیری، 2. سرپرستی و نظارت، 3. انگیزش، 4. خلاقیت، 5. رابطه‌مداری، 6. شایستگی، 7.

نشان داد که سازمان یادگیرنده بر عملکرد مالی و غیرمالی شرکت‌ها تأثیر مثبت دارد و اجرای یادگیری سازمانی در سازمان باعث می‌شود که سازمان‌ها با یادگیری و سیستم‌های اطلاعات درگیر شوند و اهمیت فزایندهٔ پژوهش و جستجو را برای کسب دانش جدید درک کنند.

گرچه پژوهش‌های متعددی در زمینهٔ یادگیری سازمانی و بینش کارکنان و یا رابطهٔ عوامل و مؤلفه‌های متفاوت بینش با یادگیری سازمانی انجام گرفته است ولی تا آنجا که پژوهشگر جستجو کرد، در حوزهٔ ارتباط بینش با مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مطالعه‌ای مستقل یافت نشد و لذا با توجه به نقش تعیین‌کنندهٔ بینش مدیران و کارشناسان در یادگیری سازمانی، ضرورت انجام مطالعه مقدماتی حاضر از طریق پاسخ به پرسش‌های زیر فراهم می‌گردد:

1. مؤلفه‌های بینش و یادگیری سازمانی در جامعهٔ مورد مطالعه کدام است؟
2. بینش و یادگیری سازمانی کارکنان و هر یک از مؤلفه‌های آنها در جامعه تا چه میزان است؟
3. رتبه‌بندی مؤلفه‌های بینش و یادگیری سازمانی در جامعهٔ مورد مطالعه کدام است؟
4. آیا بینش و یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های هر یک با ویژگی‌های فردی رابطه دارد؟
5. آیا یادگیری سازمانی را می‌توان از روی بینش مدیران پیش‌بینی کرد؟

روش پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش، شامل 120 نفر از مدیران و کارشناسان دانشگاه پیام نور استان تهران بود که در ستاد تهران و یا در واحدها و مراکز چهل‌گانهٔ شهرستان‌های استان تهران مستقر هستند. با استفاده از جدول مورگان، صد نفر از طریق نمونه‌برداری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها اجرا و سپس تعداد 91 پاسخ‌نامه که از هر جهت دارای شرایط مطلوب و کامل بود در محاسبات وارد گردید.

ابزار پژوهش شامل دو پرسش‌نامه محقق ساخته بینش با 40 ماده و یادگیری سازمانی با 42 ماده است که به مدد بررسی ادبیات پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های پیشین گردآوری شده است، سپس براساس فن دلفی در سه مرحله برای متخصصان و کارشناسان موضوع پژوهش ارسال شد. پیوستار ابزار چهار گزینه‌ای و شامل؛ کاملاً مخالفم، نسبتاً

روست¹ (2005) در پژوهشی نشان داد که روش آموزش و سبک‌های آموزشی رهبران در یادگیری سازمانی مؤثر است. و رهبران باید فضایی خلق کنند که به یادگیری منجر شود و سیستم‌های دانش و اطلاعات را که ابزارهای مهم سازمان هستند، به یادگیری سازمانی هدایت کنند.

دورا² (2005) در پژوهش خود نشان داد که افزایش ارتباطات باز، بصیرت مشترک، اعتماد، همکاری، تشویق، حمایت فردی، تمرکز بر یادگیری، رشد حرفه‌ای و توسعه و... از اعمال رهبری است که در آن گفتگو و مذاکره، یادگیری سازمانی را ترویج می‌دهد.

آنجل بریو³ (2006) در پژوهشی که روی کارمندان دانشگاه ایالت اوهایو انجام گرفته است به این نتیجه دست یافت که اگر سازمان بتواند یادگیرنده باشد، باید سطح یادگیری کارمندان افزایش یابد و در سازمان تغییراتی اساسی صورت گیرد و روش رهبری در سازمان تغییر یابد و انگیزه‌دهی در کارمندان افزایش یابد. همچنین متغیرهای یادگیری سازمانی در جامعهٔ مورد مطالعه وی بیش از حد متوسط بود.

کونتوجیوراف⁴ (2008) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین ابعاد سازمان یادگیرنده و ایجاد تغییرات و نوآوری و اجرای سازمانی به این نتیجه رسیده است که ایجاد ارتباط آزاد و مبادله اطلاعات و ترویج تفکرات تازه باعث رشد سازمان می‌گردد.

پیترز⁵ (2008) در پژوهشی با عنوان «خط مشی مدیریت دانش برای سازمان یادگیرنده» به این نتیجه رسید که ترکیب داده‌ها، اطلاعات، تجارب، ارزش‌ها و بینش‌های تخصصی که در حافظه کارکنان، اسناد، کارهای روزمره، فرایندها و اقدامات سازمان ذخیره شده است، بستگی دارد. تأکید این پژوهش بر تعیین خط مشی به منظور هدایت مدیریت دانش و فراهم کردن زمینه و روش‌هایی برای ایجاد فرهنگ یادگیری است که به کارکنان در کسب دانش جهت انجام وظایف و مسئولیت‌های خود با کیفیت بالا کمک می‌کند.

کسنوار⁶ (2010) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر اجرای سازمان یادگیرنده بر عملکرد مالی و غیر مالی سازمان‌ها»

1. Rosete
2. Devereaux
3. Angel Barrio
4. Kontoghiorghes
5. Pitzer
6. Češnovar

همبستگی داده‌ها در جامعه، مقدار KMO محاسبه شده برابر با 0/86475 و آزمون کرویت بارتلت برابر با 2807/6235 شد که از لحاظ آماری حتی در سطح کمتر از 0/00001 معنادار است و می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی قابل توجیه است.

برای تعیین این مطلب که ابزار سنجش یادگیری سازمانی از چند عامل معنادار اشباع شده است، سه شاخص؛ 1. ارزش ویژه، 2. نسبت واریانس تعیین شده به وسیله هر عامل و 3. نمودار چرخش یافته ارزش‌های ویژه مورد توجه قرار گرفت و بر پایه این سه شاخص تعداد شش عامل استخراج شده است که روی هم 63/5 درصد از واریانس کل یادگیری سازمانی را پوشش می‌دهد. خلاصه برون‌داد نهایی اجرای تحلیل عاملی پرسش‌نامه یادگیری سازمانی و ترتیب عامل‌ها براساس درصد واریانس از کل در جدول 2 نشان داده شده است.

پس از تعیین عامل‌های هر دو پرسش‌نامه بینش و

جدول 1. مشخصه‌های نهایی تحلیل عاملی برای استخراج مؤلفه‌های بینش سازمانی

شماره عامل	نام عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس عامل از کل	درصد واریانس مشترک	شماره ماده‌های هر عامل در پرسش‌نامه
1	سرپرستی و نظارت	8/74779	21/9	44/60	17 و 18 و 22 و 28 و 4 و 20 و 34 و 8 و 26
2	آزادی عمل	2/98998	7/5	15/27	32 و 36 و 35 و 40 و 12 و 14 و 31
3	نگرش	2/67887	6/7	13/65	2 و 6 و 3 و 1 و 30 و 7 و 5 و 9 و 39
4	ارتباطات	1/92306	4/8	9/78	33 و 27 و 25 و 19 و 37 و 24 و 29
5	خلاقیت	1/72063	4/3	8/76	11 و 15 و 10
6	بهره‌وری	1/57958	3/9	7/94	21 و 13 و 23
جمع	-	-	49/1	100	40

یادگیری سازمانی لازم است ابتدا با توجه به ماده‌های تشکیل دهنده هر عامل، مشخصه‌های مرکزی و پراکندگی این عامل‌ها و نیز متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی به گونه کلی معرفی شود تا ضمن توصیف داده‌ها، فضای شفاف‌تری برای پاسخ به پرسش دوم پژوهش فراهم گردد. نتایج نهایی اندازه‌گیری عامل‌ها به صورت مشخصه‌های مرکزی و پراکندگی و تعیین سطح هریک از متغیرها در جامعه، در جدول 3 نشان داده شده است.

چنان که ارقام جدول 3 نشان می‌دهد، متوسط بینش و پاره تست‌های آن در دامنه 2/912 تا 3/368 قرار دارد، مقادیر میانگین و خطای استاندارد میانگین موجبات تعیین فاصله اطمینان (99 درصدی) در جامعه با استفاده از فرمول

$$\mu = \bar{x} \pm t_{\alpha/2} \frac{s}{\sqrt{n}}$$

برای متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی در ستون ماقبل آخر را فراهم می‌آورد. اگر عدد 2/5 (میانگین نظری) داخل

مخالقم، نسبتاً موافقم و کاملاً موافقم بود که به ترتیب متناظر با اعداد 1 تا 4 است.

اعتبار پرسش‌نامه‌ها به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و به این ترتیب اعتبار پرسش‌نامه بینش به مقدار $\alpha=0/9007$ و اعتبار پرسش‌نامه یادگیری سازمانی به مقدار $\alpha=0/9666$ برآورد گردید. برای بررسی روایی ابزارهای سنجش از روایی سازه¹ به کمک اجرای تحلیل عاملی² اکتشافی استفاده شد و تمامی ماده‌های پرسش‌نامه‌ها در عامل‌های مختلف با بار عاملی بالا قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

برای پاسخ به پرسش یکم پژوهش (مؤلفه‌های بینش و یادگیری سازمانی در جامعه مورد مطالعه کدام است) برون‌داد اولیه اجرای این مرحله از عملیات نشان می‌دهد که دترمینان ماتریس همبستگی ماده‌های پرسش‌نامه بینش

کارکنان عددی غیر صفر، مقدار KMO برابر با 0/675 و نتیجه آزمون کرویت بارتلت نیز همچنان از لحاظ آماری معنادار است. با مشخصه‌های نهایی این تحلیل عاملی‌های شش‌گانه استخراج شد و عوامل بینش را به صورت زیر می‌توان بر حسب درصد واریانس از کل نام‌گذاری کرد: عامل یکم (سرپرستی و نظارت)، عامل دوم (آزادی عمل)، عامل سوم (نگرش)، عامل چهارم (ارتباطات)، عامل پنجم (خلاقیت) و عامل ششم (بهره‌وری). خلاصه برون‌داد نهایی تحلیل عاملی بینش همراه با شماره ماده‌های هر عامل در پرسش‌نامه در جدول 1 نشان داده شده است.

همچنین برای اجرای تحلیل عاملی از داده‌های مستخرج از پرسش‌نامه یادگیری سازمانی به شیوه تجزیه به مؤلفه‌های اصلی و به منظور حصول اطمینان نسبت به کفایت نمونه‌برداری و صفر نبودن دترمینان ماتریس

1. Construct validity
2. Factor analysis

محمود اکرامی و عادلہ فرج پور: پیش‌بینی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی بر پایهٔ بینش کارکنان دانشگاه پیام نور 59
جدول 2. مشخصه‌های نهایی تحلیل عاملی برای استخراج مؤلفه‌های یادگیری سازمانی

شماره عامل	نام عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس عامل از کل	درصد واریانس مشترک	شماره ماده‌های هر عامل در پرسشنامه
1	چشم انداز	18/40607	43/8	68/98	32 و 33 و 37 و 38 و 39 و 40 و 41 و 42 و 43 و 44 و 45 و 46 و 47 و 48 و 49 و 50 و 51 و 52 و 53 و 54 و 55 و 56 و 57 و 58 و 59 و 60 و 61 و 62 و 63 و 64 و 65 و 66 و 67 و 68 و 69 و 70 و 71 و 72 و 73 و 74 و 75 و 76 و 77 و 78 و 79 و 80 و 81 و 82 و 83 و 84 و 85 و 86 و 87 و 88 و 89 و 90 و 91 و 92 و 93 و 94 و 95 و 96 و 97 و 98 و 99 و 100 و 101 و 102 و 103 و 104 و 105 و 106 و 107 و 108 و 109 و 110 و 111 و 112 و 113 و 114 و 115 و 116 و 117 و 118 و 119 و 120 و 121 و 122 و 123 و 124 و 125 و 126 و 127 و 128 و 129 و 130 و 131 و 132 و 133 و 134 و 135 و 136 و 137 و 138 و 139 و 140 و 141 و 142 و 143 و 144 و 145 و 146 و 147 و 148 و 149 و 150 و 151 و 152 و 153 و 154 و 155 و 156 و 157 و 158 و 159 و 160 و 161 و 162 و 163 و 164 و 165 و 166 و 167 و 168 و 169 و 170 و 171 و 172 و 173 و 174 و 175 و 176 و 177 و 178 و 179 و 180 و 181 و 182 و 183 و 184 و 185 و 186 و 187 و 188 و 189 و 190 و 191 و 192 و 193 و 194 و 195 و 196 و 197 و 198 و 199 و 200 و 201 و 202 و 203 و 204 و 205 و 206 و 207 و 208 و 209 و 210 و 211 و 212 و 213 و 214 و 215 و 216 و 217 و 218 و 219 و 220 و 221 و 222 و 223 و 224 و 225 و 226 و 227 و 228 و 229 و 230 و 231 و 232 و 233 و 234 و 235 و 236 و 237 و 238 و 239 و 240 و 241 و 242 و 243 و 244 و 245 و 246 و 247 و 248 و 249 و 250 و 251 و 252 و 253 و 254 و 255 و 256 و 257 و 258 و 259 و 260 و 261 و 262 و 263 و 264 و 265 و 266 و 267 و 268 و 269 و 270 و 271 و 272 و 273 و 274 و 275 و 276 و 277 و 278 و 279 و 280 و 281 و 282 و 283 و 284 و 285 و 286 و 287 و 288 و 289 و 290 و 291 و 292 و 293 و 294 و 295 و 296 و 297 و 298 و 299 و 300 و 301 و 302 و 303 و 304 و 305 و 306 و 307 و 308 و 309 و 310 و 311 و 312 و 313 و 314 و 315 و 316 و 317 و 318 و 319 و 320 و 321 و 322 و 323 و 324 و 325 و 326 و 327 و 328 و 329 و 330 و 331 و 332 و 333 و 334 و 335 و 336 و 337 و 338 و 339 و 340 و 341 و 342 و 343 و 344 و 345 و 346 و 347 و 348 و 349 و 350 و 351 و 352 و 353 و 354 و 355 و 356 و 357 و 358 و 359 و 360 و 361 و 362 و 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 368 و 369 و 370 و 371 و 372 و 373 و 374 و 375 و 376 و 377 و 378 و 379 و 380 و 381 و 382 و 383 و 384 و 385 و 386 و 387 و 388 و 389 و 390 و 391 و 392 و 393 و 394 و 395 و 396 و 397 و 398 و 399 و 400 و 401 و 402 و 403 و 404 و 405 و 406 و 407 و 408 و 409 و 410 و 411 و 412 و 413 و 414 و 415 و 416 و 417 و 418 و 419 و 420 و 421 و 422 و 423 و 424 و 425 و 426 و 427 و 428 و 429 و 430 و 431 و 432 و 433 و 434 و 435 و 436 و 437 و 438 و 439 و 440 و 441 و 442 و 443 و 444 و 445 و 446 و 447 و 448 و 449 و 450 و 451 و 452 و 453 و 454 و 455 و 456 و 457 و 458 و 459 و 460 و 461 و 462 و 463 و 464 و 465 و 466 و 467 و 468 و 469 و 470 و 471 و 472 و 473 و 474 و 475 و 476 و 477 و 478 و 479 و 480 و 481 و 482 و 483 و 484 و 485 و 486 و 487 و 488 و 489 و 490 و 491 و 492 و 493 و 494 و 495 و 496 و 497 و 498 و 499 و 500 و 501 و 502 و 503 و 504 و 505 و 506 و 507 و 508 و 509 و 510 و 511 و 512 و 513 و 514 و 515 و 516 و 517 و 518 و 519 و 520 و 521 و 522 و 523 و 524 و 525 و 526 و 527 و 528 و 529 و 530 و 531 و 532 و 533 و 534 و 535 و 536 و 537 و 538 و 539 و 540 و 541 و 542 و 543 و 544 و 545 و 546 و 547 و 548 و 549 و 550 و 551 و 552 و 553 و 554 و 555 و 556 و 557 و 558 و 559 و 560 و 561 و 562 و 563 و 564 و 565 و 566 و 567 و 568 و 569 و 570 و 571 و 572 و 573 و 574 و 575 و 576 و 577 و 578 و 579 و 580 و 581 و 582 و 583 و 584 و 585 و 586 و 587 و 588 و 589 و 590 و 591 و 592 و 593 و 594 و 595 و 596 و 597 و 598 و 599 و 600 و 601 و 602 و 603 و 604 و 605 و 606 و 607 و 608 و 609 و 610 و 611 و 612 و 613 و 614 و 615 و 616 و 617 و 618 و 619 و 620 و 621 و 622 و 623 و 624 و 625 و 626 و 627 و 628 و 629 و 630 و 631 و 632 و 633 و 634 و 635 و 636 و 637 و 638 و 639 و 640 و 641 و 642 و 643 و 644 و 645 و 646 و 647 و 648 و 649 و 650 و 651 و 652 و 653 و 654 و 655 و 656 و 657 و 658 و 659 و 660 و 661 و 662 و 663 و 664 و 665 و 666 و 667 و 668 و 669 و 670 و 671 و 672 و 673 و 674 و 675 و 676 و 677 و 678 و 679 و 680 و 681 و 682 و 683 و 684 و 685 و 686 و 687 و 688 و 689 و 690 و 691 و 692 و 693 و 694 و 695 و 696 و 697 و 698 و 699 و 700 و 701 و 702 و 703 و 704 و 705 و 706 و 707 و 708 و 709 و 710 و 711 و 712 و 713 و 714 و 715 و 716 و 717 و 718 و 719 و 720 و 721 و 722 و 723 و 724 و 725 و 726 و 727 و 728 و 729 و 730 و 731 و 732 و 733 و 734 و 735 و 736 و 737 و 738 و 739 و 740 و 741 و 742 و 743 و 744 و 745 و 746 و 747 و 748 و 749 و 750 و 751 و 752 و 753 و 754 و 755 و 756 و 757 و 758 و 759 و 760 و 761 و 762 و 763 و 764 و 765 و 766 و 767 و 768 و 769 و 770 و 771 و 772 و 773 و 774 و 775 و 776 و 777 و 778 و 779 و 780 و 781 و 782 و 783 و 784 و 785 و 786 و 787 و 788 و 789 و 790 و 791 و 792 و 793 و 794 و 795 و 796 و 797 و 798 و 799 و 800 و 801 و 802 و 803 و 804 و 805 و 806 و 807 و 808 و 809 و 810 و 811 و 812 و 813 و 814 و 815 و 816 و 817 و 818 و 819 و 820 و 821 و 822 و 823 و 824 و 825 و 826 و 827 و 828 و 829 و 830 و 831 و 832 و 833 و 834 و 835 و 836 و 837 و 838 و 839 و 840 و 841 و 842 و 843 و 844 و 845 و 846 و 847 و 848 و 849 و 850 و 851 و 852 و 853 و 854 و 855 و 856 و 857 و 858 و 859 و 860 و 861 و 862 و 863 و 864 و 865 و 866 و 867 و 868 و 869 و 870 و 871 و 872 و 873 و 874 و 875 و 876 و 877 و 878 و 879 و 880 و 881 و 882 و 883 و 884 و 885 و 886 و 887 و 888 و 889 و 890 و 891 و 892 و 893 و 894 و 895 و 896 و 897 و 898 و 899 و 900 و 901 و 902 و 903 و 904 و 905 و 906 و 907 و 908 و 909 و 910 و 911 و 912 و 913 و 914 و 915 و 916 و 917 و 918 و 919 و 920 و 921 و 922 و 923 و 924 و 925 و 926 و 927 و 928 و 929 و 930 و 931 و 932 و 933 و 934 و 935 و 936 و 937 و 938 و 939 و 940 و 941 و 942 و 943 و 944 و 945 و 946 و 947 و 948 و 949 و 950 و 951 و 952 و 953 و 954 و 955 و 956 و 957 و 958 و 959 و 960 و 961 و 962 و 963 و 964 و 965 و 966 و 967 و 968 و 969 و 970 و 971 و 972 و 973 و 974 و 975 و 976 و 977 و 978 و 979 و 980 و 981 و 982 و 983 و 984 و 985 و 986 و 987 و 988 و 989 و 990 و 991 و 992 و 993 و 994 و 995 و 996 و 997 و 998 و 999 و 1000
جمع	-	-	63/5	99.85	42

جدول 4 نشان می‌دهد ارتباطات، نگرش، بهره‌وری، خلاقیت، سرپرستی و نظارت و آزادی عمل در جامعه به ترتیب در رتبه‌های 1 تا 6 قرار دارد. همچنین رتبه‌بندی متغیرهای شش‌گانه یادگیری سازمانی نشان می‌دهد مهارت فردی، رهبری راهبردی، چشم‌انداز، توانمندسازی، مدل ذهنی و یادگیری تیمی در جامعه به ترتیب در رتبه‌های 1 تا 6 قرار دارد. برای پاسخ به پرسش چهارم پژوهش (آیا متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی با ویژگی‌های فردی کارکنان

فاصله اطمینان قرار گیرد، سطح متغیر در جامعه متوسط و اگر کوچک‌تر از حد پایین فاصله اطمینان 99 درصدی قرار گیرد، نتیجه گرفته می‌شود که سطح متغیر در جامعه بیش از حد متوسط و بالاست. به این ترتیب با اطمینان بیش از 99 درصد میزان بینش و همهٔ مؤلفه‌های آن و نیز یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های مهارت فنی و رهبری راهبردی در جامعه مورد مطالعه بیش از حد متوسط و بالاست، ولی مؤلفه‌های چشم‌انداز، مدل ذهنی، یادگیری تیمی و توانمندسازی از متغیر یادگیری

جدول 3. مشخصه‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی در گروه نمونه (n=91)

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	واریانس	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	چولگی	کشیدگی	فاصله اطمینان 99 درصدی	سطح متغیر در جامعه
سرپرستی و نظارت	1	4	3/134	0/312	0/558	0/058	-0/787	0/697	2/98-3/29	بالا
آزادی عمل	1	4	2/912	0/398	0/631	0/066	-0/372	-0/263	2/73-3/09	بالا
نگرش	1	4	3/368	0/147	0/383	0/040	-0/637	0/127	3/26-3/47	بالا
ارتباطات	1	4	3/341	0/220	0/469	0/049	-0/882	0/871	3/21-3/47	بالا
خلاقیت	1	4	3/071	0/501	0/707	0/074	-0/683	-0/201	2/87-3/27	بالا
بهره‌وری	1	4	3/272	0/318	0/563	0/059	-0/624	0/469	3/11-3/43	بالا
بینش کلی	1	4	3/192	0/151	0/389	0/040	-0/385	0/271	3/08-3/30	بالا
چشم‌انداز	1	4	2/639	0/486	0/697	0/073	-0/290	-0/608	2/44-2/83	متوسط
مدل ذهنی	1	4	2/608	0/514	0/717	0/075	-0/095	-0/356	2/41-2/80	متوسط
رهبری راهبردی	1	4	2/719	0/544	0/738	0/077	-0/477	-0/678	2/51-2/92	بالا
یادگیری تیمی	1	4	2/609	0/547	0/739	0/077	-0/265	-0/643	2/40-2/81	متوسط
مهارت فردی	1	4	3/044	0/435	0/659	0/069	-0/201	-0/853	2/86-3/23	بالا
توانمندسازی	1	4	2/639	0/376	0/613	0/064	-0/289	0/117	2/46-2/81	متوسط
یادگیری سازمانی	1	4	2/681	0/363	0/603	0/063	-0/287	-0/490	2/51-2/85	بالا

رابطه دارد) از مدل هم‌خوانی مجذور کای استفاده و نتیجه گرفته شد به استثنای سرپرستی و نظارت که با تجربه خدمتی رابطه دارد، هیچ یک از متغیرهای بینش و هیچ یک از متغیرهای یادگیری سازمانی با ویژگی‌های فردی رابطه ندارد. به عبارت دیگر بینش کارکنان و نیز یادگیری

سازمانی در سطح متوسط است. برای پاسخ به پرسش سوم پژوهش (رتبه‌بندی عامل‌های بینش و یادگیری سازمانی در جامعهٔ مورد مطالعه کدام است؟) از مدل فریدمن استفاده و نتایج آن در جدول 4 نشان داده شده است. رتبه‌بندی متغیرهای شش‌گانه بینش در

جدول 4. رتبه‌بندی متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی در جامعه مورد مطالعه

رتبه‌بندی متغیرهای یادگیری سازمانی			رتبه‌بندی متغیرهای بینش		
رتبه	میانگین رتبه	متغیر	رتبه	میانگین رتبه	متغیر
3	3/32	چشم‌انداز	5	3/07	سرپرستی و نظارت
5	3/18	مدل ذهنی	6	2/46	آزادی عمل
2	3/62	رهبری راهبردی	2	4/12	نگرش
6	2/85	یادگیری تیمی	1	4/15	ارتباطات
1	4/75	مهارت فردی	4	3/11	خلاقیت
4	3/29	توانمندسازی	3	4/09	بهره‌وری
Case	Chi-Square	Sig	Cases	Chi-Square	Sig
91	56/5369	0/0001	91	66/7096	0/0001

بنیادی، 2. دو ماتریس متغیر بنیادی. خلاصه‌ای از تحلیل همبستگی بنیادی در جدول 5 نشان داده می‌شود.

چنان که در جدول 5 مشخص شده است مقدار F متناظر با $\lambda_1=0/5915$ (سرپرستی و نظارت) برابر $1/75$ است که برای درجه آزادی 48 در سطح کمتر از $0/01$ از لحاظ آماری معنادار است. اما مقدار F متناظر با مقادیر ویژه دیگر مؤلفه‌ها معنادار نیست. بر پایه این جدول خلاصه، دو ماتریس از ضرایب استاندارد شده متغیرهای بنیادی به دست می‌آید (جدول 6 و 7). این مقادیر اطلاعات دقیقی درباره ترکیب زوج‌های متناظر با متغیرهای بنیادی که همبستگی‌های بنیادی جدول 6 و 7 را تولید می‌کند، به دست می‌دهد.

چنان که ارقام جداول 6 و 7 نشان می‌دهد، این ضرایب سهم متغیرهای اصلی در ترکیب متغیرهای بنیادی است و

سازمانی، مستقل از جنسیت، تحصیلات، وضعیت استخدامی، سن و تجربه خدمتی افراد جامعه مورد مطالعه است.

برای پاسخ به پرسش پنجم پژوهش (آیا می‌توان یادگیری سازمانی را بر پایه بینش مدیران پیش‌بینی کرد؟) از مدل همبستگی بنیادی استفاده می‌شود. هدف کلی، تبیین هر چه بیشتر مجموعه متغیرهای یادگیری سازمانی از روی متغیرهای بینش مدیران و ویژگی‌های فردی (سن و تجربه خدمتی) تا حد ممکن است. تحلیل همبستگی بنیادی به عنوان درون‌داد اساسی خود با دو مجموعه متغیر، که به هریک از آنها می‌توان یک معنای نظری داد سروکار دارد. استراتژی اساسی آن عبارت است از استنتاج یک ترکیب خطی از مجموعه‌هایی از متغیرها به گونه‌ای که همبستگی بین دو ترکیب خطی بیشینه شود. تحلیل همبستگی بنیادی

جدول 5. آزمون معنادار بودن رتبه‌های متوالی

ردیف	مقدار ویژه λ	ضریب همبستگی بنیادی RC	مجدور همبستگی بنیادی RC2	مقدار F	درجه آزادی df	سطح معناداری
1	0/5915	0/609647	0/371669	1/75	6×8=48	0/0024
2	0/2932	0/476171	0/226739	1/21	5×7=35	0/1950
3	0/0894	0/286531	0/082100	0/86	4×6=24	0/6528
4	0/0761	0/265980	0/070745	0/91	3×5=15	0/5485
5	0/0536	0/225578	0/050885	0/96	2×4=8	0/4685
6	0/0413	0/199240	0/039697	1/13	1×3=3	0/3419

معمولاً فقط برای زوج متغیرهای بنیادی که همبستگی‌های بنیادی آنها از لحاظ آماری معنادار باشد، محاسبه می‌شود؛ بنابراین بردار Z_{X1} برای 8 متغیر مستقل و متناظر با آن بردار Z_{Y1} برای 6 متغیر وابسته به صورت زیر بیان می‌شود.

$$B3 + 0/5775 B4 - 0/0707 B5 + 0/5282 B6 \\ 0/0036 \text{ work} + 0/5015 B1 - 0/4346 B2 - 0/0788 \\ Z_{X1} = 0/0937 \text{ age} +$$

تولید ترکیب‌های خطی از روی متغیرهای اصلی را نه با هدف تبیین هرچه بیشتر واریانس در یک مجموعه از متغیرها، بلکه با هدف تبیین بیشینه مقدار رابطه بین دو مجموعه از متغیرها، انجام می‌دهد.

نتایج اجرای مدل همبستگی بنیادی

در نتیجه محاسبات همبستگی بنیادی (با استفاده از بسته نرم‌افزاری SAS) معمولاً دو نوع اطلاعات به گونه خودکار به دست می‌آید: 1. جدول خلاصه‌ای از تحلیل همبستگی

جدول 6. ضرایب وزنی بنیادی استاندارد شده متغیرهای مستقل (var)

متغیر مستقل	نماد	V1	V2	V3	V4	V5	V6
سن	Age	0/0937	-0/4439	-0/1545	0/3724	0/4815	0/5001
تجربه خدمتی	Work	0/0036	0/1848	0/4034	-0/7227	-0/5535	0/1014
سرپرستی و نظارت	B1	0/5015	-0/0990	-0/0844	0/4026	-0/8413	0/6506
آزادی عمل	B2	-0/4346	0/4763	0/4335	0/5578	0/3396	0/2121
نگرش	B3	-0/0788	-0/7970	0/0448	0/2555	-0/3698	-0/6722
ارتباطات	B4	0/5775	0/8539	0/1585	-0/3970	0/1684	-0/3972
خلایقیت	B5	-0/0707	0/2136	-1/0062	-0/1996	0/2972	-0/0131
بهره‌وری	B6	0/5282	-0/4100	0/3524	0/697	0/6138	0/0920

پیش‌بینی کرد؛ بنابراین اگر مدیری با ویژگی‌های نظارت و سرپرستی بالا، کاملاً مقید یعنی با آزادی عمل منفی و بالا، با کمی مسامحه و سطحی‌نگری یعنی نگرش منفی و کم، ارتباطات بسیار بالا و در آخر بهره‌وری زیاد باشد، یادگیری سازمانی کارکنان و مدیران دارای؛ مدل ذهنی کمی منفی، رهبری راهبردی نسبتاً کم، یادگیری تیمی نسبتاً و در مقابل مهارت‌های فردی بسیار بالا خواهند بود.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس این پژوهش بینش و یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن در دانشگاه پیام نور تهران از حد متوسط بالاتر است. متغیر بینش سازمانی و مؤلفه‌های آن در مطالعه حاضر با مطالعه مهدوی و علی (1387)، عبداللهی (1391) و آنجل بریو¹ (2006) و همسو است. با مقایسه میزان متغیر یادگیری سازمانی در مطالعه حاضر و مطالعه‌های دیگر نتیجه گرفته می‌شود که میزان یادگیری سازمانی در جوامع مختلف بالا نیست و لازم است تلاش همه جانبه‌ای در این زمینه صورت گیرد.

در این پژوهش رتبه‌بندی مؤلفه‌های بینش کارکنان در جامعه مورد مطالعه با استفاده از مدل فریدمن (2005) چنین معرفی شده است 1. ارتباطات 2. نگرش 3. بهره‌وری 4.

جدول 7. ضرایب وزنی بنیادی استاندارد شده متغیرهای وابسته (with)

متغیر وابسته	نماد	W1	W2	W3	W4	W5	W6
چشم انداز	Y1	0/0482	-1/1768	-0/4847	-0/4903	-1/2107	-0/2216
مدل ذهنی	Y2	-0/1807	-0/0084	-0/0815	1/1607	0/6197	-0/8007
رهبری راهبردی	Y3	0/1610	0/9626	0/7342	-0/7225	-0/0423	-0/7117
یادگیری تیمی	Y4	-0/3135	0/9440	-0/7596	0/2853	-0/2441	0/6815
مهارت فردی	Y5	1/1022	-0/3552	-0/1753	-0/1576	0/5112	0/4590
توانمند سازی	Y6	0/0507	0/0413	0/8691	0/5988	-0/1780	0/5103

خلایقیت 5. سرپرستی و نظارت 6. آزادی عمل. رتبه‌بندی

$$Y3 -0/3135 Y4 +1/1022 Y5 +0/0507 Y6$$

$$Z_{Y1} = 0/0482 Y1 -0/1807 Y2 +0/1610$$

R_{C1}^2 یعنی 0/371669 بیانگر نسبت واریانس Z_{Y1} است که به وسیله Z_{X1} تبیین یا توجیه می‌شود، یعنی حدود 37 درصد واریانس Z_{Y1} توسط Z_{X1} تبیین می‌شود. به عبارت دیگر $1-0/371669=0/628331$ نشان می‌دهد حدود 63 درصد از واریانس Z_{Y1} به وسیله عوامل ناشناخته دیگر تبیین می‌شود.

اندازه نسبی وزن‌ها نشان دهنده اهمیت هر متغیر در مجموعه است. اندازه‌های نسبی این وزن‌ها علاوه بر علامت آن‌ها پایه تعریف متغیرهای بنیادی یعنی تعیین این مطلب است که هریک چه چیز را اندازه می‌گیرد. بردار ساختاری عامل یکم همراه با وزن آنها در جدول 8 نشان داده شده است.

ارقام ستون سمت چپ جدول 8 نشان می‌دهد که بر پایه تنها زوج متغیر بنیادی فقط یک مدل مناسب برای یادگیری سازمانی استنتاج می‌گردد، قبل از معرفی مدل لازم است یادآوری شود که متغیرهای فردی سن و تجربه خدمتی در مدل، اثر ناچیز و خنثی دارند، چنان‌که متغیر خلاقیت نیز در مدل اثر ناچیز دارد. از سوی دیگر از

عامل‌های یادگیری سازمانی (متغیر وابسته) دو متغیر یعنی متغیر چشم‌انداز و توانمندسازی مدیران را دست کم در مطالعه حاضر نمی‌توان از روی مؤلفه‌های بینش مدیران

نتایج با یافته‌های مهدوی و علی (1387) و کرمی (1387) همسوست و در یافته‌های عجملو (1384) رابطه معناداری بین بینش با جنسیت و سن وجود نداشت، ولیکن بین بینش با تحصیلات و تجربه خدمتی رابطه مشاهده شد.

نتایج مطالعه عبدالهی (1391) هم نشان می‌دهد که بینش کارکنان با تحصیلات پرستاری بیش از دیگران است. از مجموع مطالعه‌های موجود نتیجه گرفته می‌شود هم متغیر بینش مدیریتی و مؤلفه‌های آن و هم متغیر یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن کم و بیش مستقل از ویژگی‌های فردی است، این امر تاحدودی نظریه خصیصه‌ای بودن متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی را تقویت می‌کند. نتیجه مستقیم چنین تفکری آن است که این دو صفت را از طریق آموزش‌های ویژه کمتر می‌توان به مدیران القا و انتقال داد، به این ترتیب در صورت نیاز به مدیران با بینش بخصوصی و یا مدیری دارای ویژگی‌های خاصی در یادگیری سازمانی، بیشتر از طریق تهیه و اجرای ابزار سنجش روا و معتبر مانند آن چه در مطالعه حاضر به کار رفته است، جستجو کرد و یافت و کمتر انتظار داشت که از طریق آموزش و کسب تجربه مدیران مورد انتظار تربیت کرد. آخرین یافته پژوهش تحلیل همبستگی بنیادی نشان می‌دهد، هنگامی که سرپرستی و نظارت، ارتباطات و بهره‌وری در حد عالی باشد، مهارت‌های فردی نیز در حد افزاینده پیش‌بینی می‌شود، در مقابل متغیرهای آزادی عمل و نگرش از مجموعه متغیرهای بینش، پیش‌بینی‌کننده‌های کهنده‌ای برای یادگیری سازمانی است. از سویی خلاقیت از متغیرهای بینش قادر به پیش‌بینی و به بیان روشن‌تر قادر به بازتولید متغیرهای یادگیری سازمانی نیست و از سوی دیگر چشم‌انداز و توانمندسازی از متغیرهای یادگیری سازمانی دست کم در مطالعه حاضر باز تولید مؤلفه‌های بینش نیست، به عبارت دیگر چشم‌انداز و توانمندسازی به عوامل ناشناخته‌ای مرتبط می‌شود که در این مطالعه بررسی نشده است. به این ترتیب یافته‌های پژوهش فقط یک زوج متغیرهای بنیادی (بردار ZX1 و بردار ZY1) به عنوان مدل بهینه یادگیری سازمانی بر پایه ابعاد بینش مدیران معرفی می‌کند.

بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان گفت که قابلیت بالا و بینش مطلوب مدیران از ظرفیت‌هایی است که آمادگی این گروه را برای تغییرات رو به بهبود سیستم آموزشی و اداری

بینش در مطالعه عبدالهی نیز این‌گونه بیان شده است: 1. مسئولیت‌پذیری، 2. سرپرستی و نظارت، 3. انگیزش، 4. خلاقیت، 5. رابطه‌مداری، 6. شایستگی، 7. بهره‌وری، 8. یادگیری مستمر، 9. آزادی عمل. مقایسه هر دو مطالعه نشان می‌دهد عامل «آزادی عمل» در هر دو مطالعه رتبه آخر، خلاقیت در رتبه وسط قرار گرفته است، اگر چه در مطالعه عبدالهی (1391) مسئولیت‌پذیری در رتبه اول است ولی در پژوهش حاضر ارتباطات در رتبه نخست قرار گرفته است.

در مطالعه حاضر رتبه بندی متغیرهای یادگیری سازمانی به این ترتیب 1. مهارت فردی، 2. رهبری راهبردی، 3. چشم‌انداز، 4. توانمندسازی، 5. مدل ذهنی، 6. یادگیری تیمی مشخص گردیده است. این رتبه‌بندی دریافته‌های اکرامی و ملانوری (1393) چنین است: 1. مهارت‌های فردی، 2. تفکر سیستمی، 3. مدل‌های ذهنی، 4. بینش مشترک و 5. یادگیری گروهی. یادگیری سازمانی در مطالعه خوش‌نویس (1388) نیز چنین رتبه‌بندی گردیده است: 1. یادگیری گروهی، 2. مهارت‌های فردی، 3. چشم‌انداز، 4. مدل‌های ذهنی. مقایسه رتبه‌بندی متغیرهای یادگیری سازمانی نشان می‌دهد مهارت‌های فردی (مهارت‌ها و دانش لازم برای کمک به عملکرد سازمان را دارم) نقش تعیین‌کننده‌تری تا مدل‌های ذهنی (کارکنان از شکست‌ها به خوبی موفقیت را

جدول 8. ضرایب بردار ساختاری عامل یکم همراه وزن و نسبت وزنی آن

متغیر	ساختار بنیادی	وزن بنیادی	ضریب بنیادی
متغیر	بُعدیکم V1	V1	V1
سن	0/1839	0/013	0
تجربه خدمتی	0/2528	0/0000	0
سرپرستی و نظارت	0/6175	0/8973	8
آزادی عمل	0/1280	-0/6886	-6
نگرش	0/4782	-0/2052	-2
ارتباطات	0/7193	1/230	12
خلاقیت	0/4650	-0/0999	0
بهره‌وری	0/7250	0/9367	9
متغیر	بُعدیکم W1	W1	W1
چشم‌انداز	0/4827	0/0690	0
مدل ذهنی	0/4300	-0/2519	-2
رهبری راهبردی	0/5760	0/2181	2
یادگیری تیمی	0/3651	-0/4237	-4
مهارت فردی	0/9609	1/6700	16
توانمندسازی	0/3359	0/0825	0

می‌آموزند) در یادگیری سازمانی دارد.

در این مطالعه بین متغیرهای بینش و یادگیری سازمانی با ویژگی‌های فردی کارکنان رابطه‌ای مشاهده نشد، این

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است از جمله؛ محدودیت در انتخاب ابزار که حدود پنجاه درصد واریانس متغیر بینش و 36/5 درصد واریانس یادگیری سازمانی ناشناخته باقی مانده است، محدودیت در انتخاب جامعه که تعمیم نتایج به کارکنان کل دانشگاه پیام نور با احتیاط انجام شود، دسترسی نداشتن به تمام افراد مشخص شده به عنوان نمونه، همکاری نکردن برخی از افراد جهت تکمیل ابزار پژوهش و جزم‌نگری و یا فرافکنی پاسخ‌دهندگان و... لذا بهتر است نتایج آن را با احتیاط تفسیر کرد و تعمیم داد.

آموزش عالی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره 2، شماره 4.

عباسی، عنایت؛ کابلی، نرجس و فرهادیان، همایون (1392). بررسی فرهنگ یادگیری سازمانی در سازمان محیط زیست، کاربرد مدل سازمان یادگیرنده. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره 44، شماره 2، ص 317-328.

عبدلہی، ابراہیم (1391). بررسی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. دانشگاه پیام نور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته.

عجلمو، آتوسا (1384). بررسی عملی بودن اعتبار، روایی و نرم‌یابی مقیاس سنجش مدیران درمورد مدیران گروه دانشگاه‌های شهر تهران. موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته.

عموزاد، محمد؛ فراست خواه، مقصود؛ گلی‌نژاد، الہام (1393). بررسی کم و کیف آمادگی شرکت‌های پتروشیمی برای یادگیری سازمانی و ارائه الگوی ساختاری مناسب برای استقرار یادگیری سازمانی و مدیریت دانش. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال اول، شماره 3، ص 91-112.

قربانی‌زاده، وجیہ‌اللہ (1387). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده. تهران: بازتاب.

کرمی، زهرا (1384). مقایسه بینش مدیران استان سیستان و بلوچستان با بینش مدیران استان خوزستان. تهران: مرکز مدیریت آموزش دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته.

محمودی، مهرداد (1390). یادگیری سازمانی انسان‌محور. پیام دریا، شماره 205، ص 44-47.

مہدوی، مہدی و علی، منیرہ (1387). ارزیابی بینش مدیران ستادی و استانی سازمان تربیت بدنی کشور. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره 67، ص 49-58.

نشان می‌دهد. پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان و تدوین‌کنندگان سیاست‌های دانشگاه با داشتن چنین ظرفیتی به توسعه کیفی دانشگاه بیشتر بپردازند. با توجه به اینکه یادگیری تیمی در میان کارکنان و مدیران نسبت به سایر عوامل از رتبه پایین‌تری برخوردار بود که این نشانگر ضعف عملکردهای گروهی در جامعه مورد مطالعه است، پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌هایی که عهده‌دار کار آموزشی و فرهنگی جامعه هستند از جمله دانشگاه‌ها، یادگیری گروهی را تقویت و در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و فرهنگی خود آن را لحاظ کنند.

منابع

ابراهیم‌زاده، رضا (1384). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سازمان یادگیرنده. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران: گروه پژوهشی صنعتی آریا.

ابراهیمی، تهمینه (1383). بررسی عملی بودن، اعتبار، روایی و فرم‌یابی آزمون بینش مدیریتی در مورد مدیران، معاونان و مدیران گروه دانشگاه‌های شهر تهران. دانشگاه آزاد اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته.

اکرامی، محمود و ملانوری، رضیہ (1393). آموزش و پرورش سازمان یادگیرنده. تهران: آذین مهر.

باغی، زهرا (1382). بررسی عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده فرهنگ سازمانی جهت بسترسازی سازمان یادگیرنده در شرکت‌های بزرگ نساجی استان تهران. تهران: دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته.

خوش‌نویس، شهره (1388). بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در معاونت صدای جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان با اقتباس از الگوی پیتر سنگه. دانشکده صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انتشار نیافته.

زارعی متین، حسن (1380). دوازده ویژگی سازمان یادگیرنده. مجله مجتمع آموزشی قم، شماره 10، ص 57-88.

زالی، محمدرضا (1378). نظام اداری یادگیرنده، موثرترین ابزار توسعه. همایش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

سیدخاموشی، سیدمهدی؛ نظری، ابوالفضل (1387). ارزیابی تصمیمات استراتژیک فرهنگی بر اساس ارزش‌های اسلامی؛ اندیشه مدیریت، سال دوم، شماره دوم، ص 155-190.

عباسپور، عباس؛ شرفی، محمد و مقدم، مینا (1392). ضرورت طراحی یک مدل بهینه برای سنجش سرمایه فکری در نظام

- Bustinza, O.F., Molina, L.M & Arias-Aranda, D. (2010). Organizational learning and the operational capabilities of the firm. *African Journal of Business management*, 4 (18), 4067-4078.
- C`ešnovar, Tone. (2010). Influences of Implementing the Learning Organisation on Companies' Financial and Non-Financial Performances. *Managing Global Transitions* 8 (3): 285-306.
- Dada MO, Akpadiaha B, Ologunagba MM. (2012). Disposition to organizational Learning: A Survey of Selected Construction Industry organisations in Lagos State, Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*; 3(2): 487-96.
- Devereaux, L. (2005). Merging role- negotiation and leadership practices that influence organizational learning. [Dissertation Abstract Ed. D]. University of Toronto (Canada).
- Dixon, N.M. (1999). *The Organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Gower publishing limited.
- Euler, M. (2001). Imagery and Formal thinking: Approaches to insight and understanding in physics Education. Retrieved 2015, from researchgate.net.
- Feiwei, G.R. (1978). *The Intellectual Capital of Michał Kalecki: A Study in Economic Theory and Policy*. University of Tennessee Press.
- Friedman, H.H. (2005). Transforming a university from a teaching organization to a learning organization. *Review of Business*., *Review of Business*, 31, (3) 26.
- García-Morales, V.J., Lloréns-Montes, F.J & Verdú-Jove, A. (2007). Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs. *Technovation*. (9) 27,547-568.
- He-Chuan, S. (2010). "Conceptual clarifications for organizational learning, learning organization and a learning organization". *Human Resource Development International*, 6(2), 153-166.
- King, S.W. (2002). *Effective leadership for quality achievement and organizational learning*. [Dissertation Abstract Ph. D]. Portland State University.
- Kontoghiorghes. (2008). *Constantine. Examining the relationship between learning organization dimensions and change adaptation innovation as well as organizational performance*. Oakland University
- Kululanga, G.K., Edum-Fotwe, F.T. & McCaffer, R. (2010). Measuring construction contractor's organizational learning. *Building Research and Information*, 29(1), 21-29.
- Pitzer, patricia stone. (2008). *A knowledge management policy for a learning organization*. UMI Pro quest Digital Dissertation full citation & Abstract. AAT 1449550.
- Reilly, M & Scot, P.S. (2010). Dynamic capabilities, absorptive capacity and knowledge sharing: a research agenda into explicating the antecedent factors conducive to subsidiary bargaining power. *International Business Conference Trinity College Dublin, Ireland*, 1-26. Available from: <http://arrow.dit.ie/cgi>
- Rosete, D. & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*. Bradford: Vol. 26, Iss. 5/6; pg. 388. 12.
- Senge, P. M. (2010). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Crown Publishing Group.
- Song, J.H., Joo, B & Chermack, T.J. (2009). The dimensions of learning organization questionnaire (DLOQ): a validation study in a Korean context. *Human Resource Development Quarterly*, 20(1), 43-64.
- Spicer, D.P & Sadler- Smith, E. (2006). Organizational learning in smaller manufacturing firms. *International Small Business Journal*. 24(2), 133-158.