

مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با بکارگیری مدل دنیسون در شرکت صنایع الکترونیک ایران

پریوش جعفری^{۱*}، سعید هداوند^۲

۱-دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

۲-دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات
saeed.hadavand@Srbiau.ac.ir

چکیده

این تحقیق به بررسی رابطه بین ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون با میزان یادگیری سازمانی شرکت صنایع الکترونیک ایران (صایران) می‌پردازد. تحقیق حاضر با توجه به هدف آن از نوع مطالعات کاربردی و از نظر روش گردآوری و تحلیل داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۷۴ نفر از مدیران و مهندسان شرکت می‌باشند که با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۱۷۰ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، یک پرسشنامه ۴۸ سؤالی بسته پاسخ است که در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. به منظور بررسی روایی، پرسشنامه در اختیار تعدادی از خبرگان صنعت و دانشگاه قرار گرفت و نظرات و پیشنهادات آنان در پرسشنامه اعمال گردید. برای بررسی پایایی نیز از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آلفای ۰/۹۶۸ نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است. داده‌های به دست آمده از پرسشنامه با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی و با کمک نرم افزار SPSSwin18 تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان می‌دهد که بین دو متغیر اصلی فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی، ۰/۷۳ همبستگی وجود دارد. همچنین از نظر مدیران و مهندسان شرکت صایران، بین هر چهار بُعد اصلی مدل فرهنگ سازمانی دنیسون با یادگیری سازمانی، به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۶۱ همبستگی و رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. وجود این رابطه بیانگر اهمیت فرهنگ توجه به تغییرات محیطی و توجه به یادگیری و نوآوری در فعالیت‌های مربوط به تولید، اشتراک و کاربرد دانش در شرکت صایران می‌باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، مدل دنیسون

۱- مقدمه

در شرایطی که تغییرات سریع دانش و فناوری، محیط‌های کسب و کار را به محیط‌های رقابتی و پر چالش تبدیل نموده است، سازمان‌ها برای حفظ بقا و بهبود قابلیت‌های رقابتی خود، ناگزیر از نوآوری و ایجاد ارزش افزوده به مشتریانانشان هستند. در پارادایم‌های جدید کسب و کار، بزرگترین امتیاز رقابتی، توان یادگیری سازمان است. به عقیده آریه دگاس، یادگیری تنها مزیت رقابتی پایدار است (Bunch and Probst, 2000) و به همین دلیل در سال‌های اخیر مفاهیم یادگیری سازمانی^۱ و سازمان یادگیرنده^۲ به عنوان پارادایم‌های جدید سازمانی مطرح شده و رشد چشمگیری یافته‌اند.

بر این اساس، سازمان‌ها به جای حرکت سنتی [که در برگیرنده آموزش در مقاطعی از زمان است] باید کوشش خود را در جهت یادگیری مستمر [به عنوان یک امتیاز رقابتی] به کار برند (حاجی پور و نظر پور، ۱۳۸۹). ویروساک، توانایی استفاده از اطلاعات و قابلیت‌های فناوری را متکی بر توانایی یادگیری نهفته درون سازمان می‌داند. به زعم وی یک سازمان یادگیرنده از طریق فراهم کردن موقعیت‌های یادگیری این امکان را می‌یابد تا فرصت‌های مهمی را که منجر به نوآوری‌هایی در محصولات، خدمات، فرایندها و کانال‌های

1. Organizational Learning

2. Learning Organization

توزیع می‌شوند را درک نماید (Zombo, 2007). بدیهی است که افزایش توان یادگیری موضوعی نیست که به خودی خود ایجاد شود، چرا که موفقیت در اجرای هر راهبردی -از جمله یادگیری سازمانی- به حمایت و پشتیبانی فرهنگ سازمان از آن راهبرد بستگی دارد. شناخت فرهنگ و ابعاد آن به منظور اطلاع از میزان پشتیبانی راهبرد انتخابی یادگیری سازمانی، مسأله مهمی است که سازمان را قادر می‌سازد تا بهترین بهره برداری را از دانش و تجربیات خود برای دستیابی به اهداف مطلوب انجام دهد. برخی از صاحب نظران (Chandra, 2008; Holowzki, 2005; Huey-ming, 2002; Petty, 2009; Sanchez, 2011; Yilmaz, 2008; Dong, 2011; Gimenez, 2013; Zhang, 2009)

براین باور هستند که فرهنگ سازمان اساس شکل‌گیری یادگیری سازمانی است و تلاش برای ایجاد یک سازمان دانش محور در صورتی موفق خواهد بود که سازمان از فرهنگ حمایت کننده و تقویت کننده برخوردار باشد.

در چنین فرهنگی، هنجارها، نمادها و اعتقادات طوری شکل می‌گیرند که یادگیری مستمر در تمام سطوح سازمان تشویق می‌شود. به اعتقاد گاه، چنین فرهنگی پشتیبان یادگیری است و از طریق تقویت جو اعتماد، افراد را قادر می‌سازد تا دیدگاه‌های خود را آزادانه و فارغ از هر محدودیتی بیان کنند. به زعم وی مشخصه‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی ارتباطات سازمانی، ساز و کارهای کنترل، پایش محیط و پشتیبانی مدیریتی^۱ از نخستین الزاماتی هستند که یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Goh, 1998). لنگنیک هال، فرهنگ سازمانی را شامل ارزش‌ها و باورهای مشترکی می‌داند که روش‌های یادگیری را برای انطباق با محیط بیرونی و انسجام دهی درونی در دو بُعد چگونه یاد گرفتن و چگونه رفتار کردن شکل می‌دهد. این فرهنگ به عنوان آنچه که از سوی سازمان درک شده است می‌تواند مورد توافق قرار گیرد و بیانگر هویت سازمان باشد (Morales et al, 2006). جان بادلی، فایرستون و مک الروی و هافستد نیز به ابعاد دیگری از فرهنگ نظیر ابعاد رفتاری، موضوعی، وظیفه‌ای، ذهنی، هنجاری و ساختاری اشاره کرده‌اند (Lopez and Ordas, 2005: 227-245)

چنانکه ملاحظه می‌شود، فرهنگ سازمانی دارای ابعاد گوناگونی است که تبیین همه آنها در یک تحقیق امکان پذیر نیست. در این تحقیق، فرهنگ سازمانی بر اساس ابعاد مدل دنیسون^۱ و ارتباط آن با فرایند یادگیری سازمانی بررسی شده است. ابعاد فرهنگ سازمانی مدل دنیسون، عبارت از انطباق پذیری^۲ [ثبات و یکپارچگی]، ماموریتی^۳ [ارسالتی]، درگیر شدن در کار^۴ [مشارکتی] و سازگاری در کار^۵ [انعطاف پذیری] می‌باشد (Denison, 1990)؛ فرایند یادگیری سازمانی نیز که در این تحقیق به آن پرداخته شده است از الگوی یادگیری سازمانی اسلیتر و زور^۶ منتج گردیده و شامل خلق و کسب دانش^۷، انتشار و اشتراک دانش^۷ و کاربرد دانش^۸ می‌باشد (Slater and Narver, 1995: 61-73).

هدف از این تحقیق، بررسی رابطه بین ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون با یادگیری سازمانی شرکت صنایع الکترونیک ایران که یک شرکت هلدینگ در تأمین نیازهای الکترونیکی و مخابراتی کشور است می‌باشد. برای بررسی هدف مذکور، دیدگاه‌های مدیران و مهندسان این شرکت در قالب فرضیه‌های زیر مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

- بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در شرکت صایران رابطه معنا داری وجود دارد.
- بین ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در شرکت صایران رابطه معنا داری وجود دارد.
- از دیدگاه مدیران شرکت صایران، بین ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.
- از دیدگاه مهندسان شرکت صایران، بین ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.
- بین دیدگاه مدیران و مهندسان شرکت صایران، در خصوص رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی تفاوت معنا داری وجود ندارد.

1. Denison
2. Adaptability
3. Mission
4. Involvement
5. Consistency
6. Knowledge Acquisition
7. Knowledge Transfer
8. Knowledge Leverage

از آنجا که شرکت صایران به منظور انطباق هر چه بیشتر با تحولات فناوری و بهبود توان رقابتی در محیط‌های بین‌المللی، ایجاد سازمان یادگیرنده را به عنوان یکی از اهداف راهبردی خود در نظر گرفته است، لذا نتایج این تحقیق به سایر شرکت‌هایی که دغدغه مشابهی دارند کمک می‌نماید تا ضمن حفظ ارتباط با تحولات محیطی و توسعه فناوری به ضرورت یادگیرندگی نیز توجه کرده و از نتایج آن در ایجاد مزیت رقابتی استفاده نمایند.

۲- چارچوب نظری تحقیق

فرهنگ مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط شیوه‌های تفکر و اندیشیدن است که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند. قدرت فرهنگ نشان دهنده میزان توافقی است که میان اعضای سازمان درباره اهمیت ارزش‌های خاص وجود دارد (حاجیها و خراط زاده، ۱۳۹۳). به عبارتی، فرهنگ، مجموعه‌ای از مفروضات اساسی است که افراد سازمان در مواجهه با مسائل برای انطباق با محیط و انسجام داخلی آن را ایجاد کرده و توسعه داده و بر همه پدیده‌های سازمان از جمله یادگیری سازمانی تأثیرگذار است (صادقی و لطف‌الله زاده، ۱۳۸۹). فورتادو و فدیله، معتقدند که فرهنگ سازمانی، مزیت رقابتی در محیط‌های کسب و کار است و سازمان‌ها می‌توانند با اتخاذ سبک رهبری مناسب و مهندسی مجدد ساختار به همراه فرهنگ سازمانی اثربخش، سطح یادگیری خود را افزایش دهند (Fortado and Fadil, 2012).

به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی از طریق انعکاس ارزش‌ها و هنجارهای موجود، در ایجاد و تقویت فضاهایی که سازمان در آن به یادگیری می‌پردازد نقش به‌سزایی دارد. بر این اساس، فرهنگ به عنوان یک ساز و کار ایجاد مفهوم^۱ عمل می‌کند و با شکل‌دهی ارزش‌ها، رفتارها و نظرهای کارکنان، موجب نهادینه شدن^۲ ساختار یادگیری در سازمان می‌شود. از دیدگاه مدیریت، نقطه مشترک فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی، ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان است؛ با این تفاوت که فرهنگ، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی در سودآوری دارد (Jaakson et al, 2012).

از نظر دنیسون فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که نقش پایه‌ای برای نظام مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. دنیسون چهار بُعد اساسی فرهنگ سازمانی را شامل ابعاد زیر می‌داند: (Denison, 1990).

انطباق پذیری (ثبات و یکپارچگی): منظور، این است که افراد به تداوم رویه در رفتار، انطباق با سنت‌های مرسوم، همکاری و تشریک مساعی اهمیت زیادی می‌دهند و موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن کارایی آنها است. این بُعد شامل سه شاخص تغییر پذیری، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی است.

رسالت پذیری (ماموریت): رسالت سازمان، مقصد اصلی و منحصر به فردی است که نوع، قلمرو عملیات، محصول، بازار و مشتریان یک سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. بُعد رسالت‌پذیری سازمان، شامل سه شاخص جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز است.

درگیر شدن در کار (مشارکت‌پذیری): فرایندی است که افراد طی آن با کارگروهی، رفتار خود را معطوف به تحقق یک هدف مشترک می‌کنند. این بُعد شامل سه شاخص توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها است.

سازگاری در کار (انعطاف‌پذیری): منظور، این است که سازمان به محیط بیرونی و واکنش سریع در برابر تغییرات محیطی به منظور تأمین نیازهای مشتریان توجه کامل دارد. بُعد سازگاری شامل سه شاخص ارزش‌های بنیادین، توافق و هماهنگی و پیوستگی است.

در الگوی یادگیری سازمانی اسلیتر و نور نیز در هر یک از مراحل یادگیری سازمانی که شامل کسب دانش [به دست آوردن دانش مورد نیاز از منابع داخل و یا خارج از سازمان]، انتشار و اشتراک دانش [انتقال دانش کسب شده در تمامی سطوح سازمان] و کاربرد دانش [به کارگیری دانش در عمل برای رسیدن به اهداف مورد نظر]، نقش اساسی برای فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شده است. به طور کلی فرض بنیادین اغلب مطالعات انجام گرفته بر روی استراتژی‌های یادگیری مبتنی فرهنگ سازمانی این است که حمایت فرهنگ از یادگیری موجب افزایش تعهد و همکاری، بهبود عملکردهای شغلی و تصمیم‌گیری بهتر مدیران و کارکنان می‌شود (Block, 2013).

1. Sense-Making
2. Institutionalization

۳- پیشینه تحقیق

شواهد زیادی وجود دارد که مؤید تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی است. مطالعات انجام شده توسط ژو و همکارانش نشان داد که ایجاد محیط فرهنگی مناسب جهت پشتیبانی از برنامه‌های آموزشی دارای اهمیت زیادی است و به ارتقای سطح یادگیری سازمان کمک می‌کند (Zu et al, 2010). در تحقیقات لاوسون نیز که با استفاده از چارچوب ارزش‌های رقابتی، رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی را در صنایع مختلف جامائیکا مورد بررسی قرار داد، این نتیجه به دست آمده است که فرهنگ سازمانی رابطه معناداری با یادگیری سازمانی در صنایع مورد مطالعه دارد (Lawson, 2003).

نتایج تحقیق دونگ وانگ که تحت عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانایی خلق دانش" در شرکت‌های بزرگ چین انجام شده است، نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در توانایی خلق، انتشار و کاربرد دانش در سازمان‌های مذکور دارد (Dong, 2011). بررسی انجام شده توسط مینگ فونگ لا و گوگانگ لی در ۱۵۴ شرکت تایوانی نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی می‌تواند مانع عمده‌ای برای کسب و انتشار دانش در سطح سازمان باشد (Ming and Gwo, 2007). آروالو و آراویند، در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی یادگیری‌های سازمانی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین هر یک از چهار ویژگی انطباق‌پذیری، ماموریتی، درگیر شدن در کار و سازگاری در کار با اثربخشی یادگیری‌های سازمانی رابطه معناداری برقرار است (Arevalo and Aravind, 2011). در تحقیق لیدنر، علوی و کای ورث که به بررسی نقش فرهنگ در رویکردهای یادگیری سازمانی در شرکت‌های بزرگ صنعتی آمریکا پرداخته شده است، این نتیجه به دست آمده که فرهنگ در مدیریت یادگیری سازمان نقش دارد و به ایجاد مزیت رقابتی کمک می‌نماید (Leidner et al, 2006). مطالعات انجام شده در صد شرکت تولیدی شیمیایی و بافندگی در یونان نیز حاکی از آن است که وجود فرهنگ قوی در سازمان با افزایش تمرکز، کاهش استرس و یادگیری کارکنان ارتباط مستقیم دارد (Sirikarai, 2010). سیرت، سیلور و راندولف، رابطه یادگیری سازمانی با ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بررسی نموده‌اند. یافته‌های آنها رابطه مثبت یادگیری سازمانی را با مدل مذکور تأیید می‌نماید (Sibert et al, 2004).

گریگوری و هریس در مقاله‌ای با عنوان "فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی" با استفاده از چارچوب ارزش‌های رقابتی دریافتند که فرهنگ سازمانی از نوع گروهی با مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی [که یادگیری سازمانی نیز بخشی از آن است] رابطه مثبت دارد (Gregory and Hariss, 2008). در تحقیق لوکاس و کلاین، نیز مؤلفه‌های فرهنگ بی‌اعتمادی و فاصله قدرت بین گروه‌ها به عنوان عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی بررسی شده‌اند (Lucas and Cline, 2008). هلال در بررسی عوامل تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی نتیجه گرفت که فرهنگ حمایت‌کننده تأثیر زیادی بر یادگیری سازمانی دارد (Halal, 2005). دی لانگ و فهی نیز بیان می‌کنند که فرهنگ سازمانی یک نقش آفرین اصلی در یادگیری سازمانی و یک منبع عمده کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌باشد (Delong and Fahey, 2000). ابزری و ستاری قهفرخی درباره رابطه مؤلفه‌های فرهنگ و یادگیری سازمانی نتیجه مثبت و معناداری را گزارش کرده‌اند (جمال زاده و دیگران، ۱۳۸۸). مقدمی در تحقیقی که در شرکت گاز استان چهارمحال بختیاری انجام داده است، چهار متغیر نیازهای یادگیری، فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش و به کارگیری آموخته‌ها در محل کار را به عنوان عوامل اثرگذار بر یادگیری‌های سازمانی بررسی نموده است (مقدمی، ۱۳۸۷). کرمی در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در مرکز بهمن موتور پرداخته است. نتایج تحقیق وی نیز نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نقش مؤثری در کسب دانش و توسعه یادگیری در سازمان دارد (کرمی، ۱۳۸۴).

۴- روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به هدف آن از نوع مطالعات کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها و تحلیل آنها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را ۲۷۴ نفر از مهندسان و مدیران شرکت صایران تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۷۰ نفر از آنان [۵۰ نفر از مدیران و ۱۲۰ نفر از مهندسان] به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، یک پرسشنامه ۴۸ سؤالی بسته پاسخ است که در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است.

پرسشنامه مذکور به دو بخش تقسیم می‌شود. بخش نخست، برگرفته از پرسشنامه استاندارد دنیسون می‌باشد و شامل ۳۶ سؤال است. پرسش‌ها این‌گونه انتخاب شدند که هر متغیر از دوازده متغیر مدل دنیسون با سه سؤال و جمعاً با سی و شش سؤال مورد پرسش قرار گرفت. ۱۲ سؤال بخش دوم نیز برگرفته از الگوی یادگیری سازمانی اسلیتر و نور می‌باشد و برای سنجیدن یادگیری سازمانی برای هر متغیر سه سؤال طراحی شده است. به منظور بررسی روایی سؤال‌های پرسشنامه از مطالعات نظری-تطبیقی استفاده شد. در

این تحقیق به منظور افزایش روایی، پرسشنامه در اختیار تعدادی از خبرگان صنعت و دانشگاه قرار گرفت و نظرات و پیشنهادات آنان در پرسشنامه اعمال گردید. برای بررسی پایایی پرسشنامه از فرمول آلفای کرانباخ استفاده شد که مقدار آلفای ۰/۹۶۸ نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و با کمک نرم افزار SPSSwin18 تجزیه و تحلیل گردید. لازم به ذکر است که برای بررسی کلیه سؤال‌ها سطح معناداری ($\alpha=0/01$) در نظر گرفته شده است.

۵- یافته‌های تحقیق

جدول (۱). ماتریس همبستگی بین فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی

متغیرها	فرهنگ سازمانی	ماموریت	سازگاری در کار	مشارکت در کار	انطباق پذیری
یادگیری سازمانی	۰/۷۳	۰/۵۴	۰/۶۱	۰/۶۵	۰/۵۷

برای ارزیابی فرضیه اول تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ارزیابی انجام شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در شرکت صایران در سطح ۰/۰۱ برابر با ۰/۷۳ است که حاکی از همبستگی و وجود رابطه مثبت و معنادار بین آنها می‌باشد. همچنین نتایج جدول مذکور نشان می‌دهد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی رابطه معناداری برقرار است و انتظار می‌رود که با افزایش نمرات هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی، فرایند یادگیری سازمانی نیز بهبود یابد. به این ترتیب و بر مبنای ارزیابی انجام شده، این فرضیه که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در شرکت صایران رابطه معناداری برقرار است تأیید می‌شود.

جدول (۲). رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی

ابعاد	B	بتا	R	مجذور R	جامعه آماری	تی	سطح معناداری
ماموریت	۰/۳۱	۰/۱۴	۰/۶۹	۰/۴۵	۱۷۰	۱/۸۱	N.S
سازگاری در کار	۰/۲۶	۰/۲۴				۱/۳۶	N.S
مشارکت در کار	۰/۷۳	۰/۳۶				۵/۷۸	۰/۰۰۱
انطباق پذیری	۰/۴۱	۰/۱۶				۱/۶۹	N.S

$$F=28/41 \quad P \leq 0/001$$

برای ارزیابی فرضیه دوم تحقیق، رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و یادگیری سازمانی به عنوان متغیر ملاک بررسی شد. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ابعاد فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۶۹، حدود ۰/۴۵ از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند که با توجه به $f=28/41$ در سطح $P \leq 0/001$ ، مقدار به دست آمده معنادار می‌باشد. همچنین از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، بُعد سازگاری در کار با ضریب بتای ۰/۲۴ و بُعد مشارکت در کار با ضریب بتای ۰/۳۶ در یادگیری سازمانی شرکت صایران مؤثرتر می‌باشند. ضریب تبیین ۰/۴۵ نیز نشان می‌دهد که ۴۵ درصد از واریانس متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) توسط متغیر پیش بین (فرهنگ سازمانی) قابل تبیین است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گیری کرد که این فرضیه که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در شرکت صایران رابطه معناداری وجود دارد مورد تأیید می‌باشد.

جدول (۳). رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی از دیدگاه مدیران

ابعاد	B	بتا	R	مجذور R	جامعه آماری	تی	سطح معناداری
ماموریت	۰/۵۳	۰/۰۹	۰/۶۳	۰/۴۲	۵۰	۰/۵۲	N.S
سازگاری در کار	۰/۲۶	۰/۲۸				۱/۲۸	N.S
مشارکت در کار	۱/۱۸	۰/۵۳				۲/۹۵	۰/۰۰۱

N.S	۰/۷۸			۰/۱۴	۰/۲۱	انطباق پذیری
-----	------	--	--	------	------	--------------

$$F=9/12 \quad P \leq 0/001$$

چنانکه در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، از دیدگاه مدیران شرکت صایران، ابعاد فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۶۳، حدود ۰/۴۲ از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند که این مقدار با توجه به $f=9/12$ در سطح $P \leq 0/001$ معنادار می‌باشد. همچنین نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بُعد مشارکت در کار با بتای ۰/۵۳ و بُعد سازگاری در کار با بتای ۰/۲۸، سهم عمده ای در یادگیری سازمانی شرکت دارند. به این ترتیب و با توجه به نتایج به دست آمده، فرضیه سوم تحقیق که از دیدگاه مدیران شرکت صایران، بین ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی شرکت رابطه معناداری وجود دارد به تأیید می‌رسد.

جدول (۴). رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی از دیدگاه مهندسان

ابعاد	B	بتا	R	مجذور R	جامعه آماری	تی	سطح معناداری
ماموریت	۰/۳۴	۰/۰۷	۰/۶۱	۰/۳۳	۱۲۰	۱/۲۴	N.S
سازگاری در کار	۰/۲۳	۰/۱۹				N.S	
مشارکت در کار	۰/۶۸	۰/۵۷				۰/۰۰۱	
انطباق پذیری	۰/۱۷	۰/۱۰				N.S	

$$F=20/64 \quad P \leq 0/001$$

نتایج جدول ۴ حاکی از آن است که از دیدگاه مهندسان شرکت صایران، ابعاد فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۶۱، حدود ۰/۳۳ از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند که این مقدار با توجه به $f=20/64$ در سطح $P \leq 0/001$ معنادار می‌باشد. همچنین از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، بُعد سازگاری در کار با بتای ۰/۱۹ و بُعد مشارکت در کار با بتای ۰/۵۷ سهم معناداری در یادگیری سازمانی شرکت دارند. به این ترتیب، فرضیه چهارم تحقیق که از دیدگاه مهندسان شرکت صایران، بین ابعاد فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد به تأیید می‌رسد.

جدول (۵). ضریب همبستگی و ZR فیشر بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی		جامعه آماری	ضریب ZR فیشر
	مدیران	مهندسان		
فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی	۰/۵۱	۰/۵۳	۱۷۰	۰/۳۱

نتایج به دست آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در مدیران شرکت صایران، ۰/۵۱ می‌باشد که این مقدار برای مهندسان برابر با ۰/۵۳ است. هر دو ضرایب به دست آمده در سطح $P \leq 0/001$ معنادار می‌باشند. همچنین ضریب محاسبه شده ZR فیشر برابر با ۰/۳۱ است که این مقدار با توجه به حد بحرانی ۱/۹۳ معنادار نیست. ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که دیدگاه‌های مدیران و مهندسان شرکت صایران، در خصوص رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی تفاوت معناداری ندارد و به این ترتیب، فرضیه پنجم تحقیق نیز به تأیید می‌رسد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق، رابطه ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون با یادگیری سازمانی شرکت صنایع الکترونیک ایران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از همبستگی و وجود رابطه مثبت و معنا دار بین هر چهار بُعد اصلی مدل فرهنگ سازمانی دنیسون، شامل انطباق پذیری، ماموریتی، درگیر شدن در کار و سازگاری در کار با یادگیری سازمانی در شرکت صایران می‌باشد. رابطه مثبت بین فرهنگ و یادگیری سازمانی، مبین اهمیت فرهنگ توجه به تغییرات محیطی و توجه به یادگیری و نوآوری در فعالیت های مربوط به تولید، اشتراک و کاربرد دانش است. اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی یادگیرنده به اندازه ای است که اغلب محققان، شناخت آن را

لازمه درک صحیح از فرایند یادگیری سازمانی می‌دانند (شاین، ۱۹۹۳) و معتقدند که سازمان‌ها باید تأکید بیشتری بر فرهنگ و تأکید کمتری بر ساختار داشته باشند.

نتایج بررسی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی در شرکت صایران نشان داد که بین دو متغیر اصلی فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی، ۰/۷۳ همبستگی وجود دارد. همچنین از نظر مدیران و مهندسان شرکت، بین هر چهار بُعد اصلی مدل فرهنگ سازمانی دنیسون با یادگیری سازمانی به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۶۱ همبستگی و رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در بررسی ابعاد چهارگانه مدل فرهنگ سازمانی دنیسون مشخص گردید که از نظر مدیران، بُعد مشارکت در کار با بتای ۰/۵۳ و از نظر کارکنان با بتای ۰/۵۷ از بیشترین سهم در یادگیری سازمانی برخوردار است.

بر این اساس و از آنجا که سازمان‌های اثربخش محور فعالیت‌های خود را بر تیم‌های کاری شکل می‌دهند، لذا شرکت صایران باید با توانمندسازی مدیران و مهندسان خود، قابلیت‌های آنان را توسعه داده و به گونه ای عمل نماید که افراد احساس کنند در تصمیم‌گیری‌های سازمانی نقش دارند و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان ارتباط دارد.

نتایج بررسی بُعد سازگاری در کار نیز حاکی از آن است که از دیدگاه مدیران، مقدار بتای محاسبه شده برای این بُعد، ۰/۲۸ و از دیدگاه مهندسان نیز مقدار بتای محاسبه شده ۰/۱۹ می‌باشد که بعد از بُعد مشارکت در کار، سهم عمده ای در یادگیری‌های سازمانی شرکت صایران دارد. با توجه به اینکه سازمان‌هایی که اثربخش، با ثبات و یکپارچه هستند، رفتارهای مهندسان از ارزش‌های بنیادین سازمان نشأت می‌گیرد، لذا شرکت صایران به منظور تأمین نیازهای مشتریان و پاسخگویی سریع به تغییرات محیطی، ناگزیر از ایجاد توافق و هماهنگی بین مدیران و مهندسان در ارزش‌های بنیادین شرکت می‌باشد.

در بُعد انطباق‌پذیری نیز مقدار بتای محاسبه شده برای مدیران، ۰/۱۴ و برای کارکنان، ۰/۱۰ می‌باشد. با توجه به اینکه، یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت سازمانی به حساب آورد، لذا ضروری است تا شرکت صایران، ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را در خود ایجاد نموده و با تمرکز بر درک نیازهای مشتری، در مقابل آن واکنش نشان داده و مواردی را برای تشویق نوآوری، کسب دانش و توسعه قابلیت‌ها بیان نماید. نتایج به دست آمده در بُعد مأموریت هم نشان می‌دهد که از دیدگاه مدیران، مقدار بتای محاسبه شده برای این بُعد، ۰/۰۹ و از منظر مهندسان مقدار بتای محاسبه شده، ۰/۰۷ می‌باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که مدیران و مهندسان، درک روشنی از اهداف شرکت دارند؛ به طوری که جهت‌گیری استراتژیک و چشم انداز شرکت برای آنان مشخص و منتقل کننده اهداف سازمان است. به این ترتیب هر یک از افراد می‌دانند که برای تحقق اهداف استراتژیک چگونه باید کار کنند. وجود دیدگاه مشترک نسبت به آینده مطلوب موجب می‌شود تا ارزش‌های محوری در سازمان تجلی یافته و قلب و روح اعضای سازمان در خدمت آن باشد و در عین حال، افراد به خوبی هدایت شوند.

نتایج به دست آمده در این تحقیق با نتایج تحقیقات لاوسون (۲۰۰۳)، دون وانگ (۲۰۱۱)، آروالو و آرویند (۲۰۱۱)، لیدنر، علوی و کای ورث (۲۰۰۶)، گریگوری و هریس (۲۰۰۸)، لوکاس و کلاین (۲۰۰۸)، هلال (۲۰۰۵) و دی لانگ و فهی (۲۰۰۰) در خصوص تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانایی خلق، انتشار و کاربرد دانش در سازمان هماهنگ می‌باشد. به طور کلی، نتیجه این تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری یادگیری سازمانی، نقش مهمی دارد. بنابراین چنانچه شرکت صایران قصد دارد در رقابت پایدار با سایر شرکت‌های داخلی و خارجی موفق باشد، لازم است تا به ابعاد فرهنگ سازمانی و نیز تقویت فرایندهای یادگیری در این شرکت توجه خاص داشته باشد.

مراجع

۱. حاجی پور، بهمن و نظر پور، کاشانی. (۱۳۸۹). "اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی بر مبنای میزان اثرگذاری آنها بر یادگیری سازمانی"، فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، ۴ (۱)، ص ۱۸۲
۲. حاجیپها، زهره و خراط زاده، محدثه. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و معیارهای خلق ارزش در شرکت های پذیرفته شده در بورس تهران"، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲ (۳)، ص ۴۲۳-۴۲۴
۳. صادقی، منصور و لطف الله زاده، سعید. (۱۳۸۹). "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت"، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۲۹)، ص ۱۰۸
۴. جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمد حسن. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳ (۲)، ص ۶۸
۵. کرمی، مهدی. (۱۳۸۴). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودرو سازی بهمن"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی.
۶. مقدمی، مهدی. (۱۳۸۸). "بررسی کارکردهای یادگیری سازمانی در شرکت گاز استان چهار محل و بختیاری"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
7. Arevalo, J.A and Aravind, D (2011). *Corporate Social Responsibility Practice in India: Approach, Drivers, and Barriers*, Corporate Governance, International Journal of Productivity and Performance Management, 57(4), pp.399-414.
8. Block, P. (2013). *Empowerment*, London: Capstone Publishing Ltd.
9. Bunch, B and Probst, G. (2000). *Form Organizational Learning to Knowledge Management*, Paper Provided by Ecole des Hautes Etudes Commercial's, Universities de Genève.
10. Chandra S.A. (2008). *Knowledge Management for Administrative Knowledge and Decision Sciences*, College of Business and Technology, Stripes, Hall 435 Western Illinois University, 61455, U.S.A.
11. Delong, D and Fahey, W. (2000). *Diagnostic Culture Barriers to Knowledge Management*, Journal of Team Performance Management, 12(4), p.65.
12. Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York: John Wily & Sons.
13. Dong, w et al. (2011). *Culture and Knowledge Creation Capability*, Journal of Knowledge Management, 15(2), pp. 363-373.
14. Fortado, B and Fadil, P. (2012). *The Four Faces of Organizational Culture, Competitiveness Review*, International Business Journal Incorporating of Global Competitiveness, Vol. 4, No.1, P.283.
15. Gimenez-Espin, J.A et al. (2013). *Organizational Culture for Total Quality Management*, Total Quality Management and Business Excellence, Vol. 24, No. 4, Pp. 678-692.
16. Goh, S.C. (1998). *Toward a Learning Organization: the Strategic Building Blocks*, Advanced Management Journal, Vol.2, No.2, P.16.
17. Gregory Brain, T and Harris, G (2008). *Organizational Culture and Effectiveness: A Study of Values, Attitudes and Organizational Outcomes*, Journal of Bussiness Research, Vol.11, No.3, P. 140.
18. Halal, W.E (2005). *Organizational Intelligence: What is it and how can Manager Use it?* , Berretkoehler the New Management, 2 (2), Pp. 12-13.
19. Holowzki, A (2005). *The Relationship between Knowledge Management and Organizational Culture*, University of Oregon, Applied Information Management Program, December.
20. Huey, M. (2002) *the Influence of Nurses, Working Motivation and Job Satisfaction on Intention*, International Business Journal Incorporating, Vol.4, No.1, P.8.
21. Jaksson, K; Reino, A and Motsmees, P. (2012). *Is there a Coherence between Organizational Culture and Changes in Corporate Social Responsibility in an Economic Downturn?* Baltic Journal of Management, Vol.21, No.1, P.208.
22. Lawson, S. (2003). *Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management*, Doctoral Dissertation, Nova Southern University.
23. Leidner D; Alavi, M and Kayworth, T. (2006). *The Role of Culture in Knowledge Management*, International Journal of E-Collaboration, Vol.14, No.1, Pp.17-40.
24. Lopez, S and Ordas, M. (2005). *Organizational Learning as a Determining Factor in Bussiness Performance*, Journal of Knowledge Management, Vol.9, No.12, Pp. 227-245.
25. Lucas, C and Kline, T. (2008). *Understanding the Influence of Organizational Culture and Group Dynamics on Organizational Change and Learning*, Journal of Knowledge Management, Vol.15, No.3, Pp. 277-287.

26. Ming, F. (2007). *Relationships of Organizational Culture toward Knowledge*, Activities Business Process Management Journal, Vol.13, No.4, P.321.
27. Morales, V.J.G, et al. (2006). *Strategic Factors and Barriers for Promoting Educational Organizational Learning*, Advanced Management Journal, Vol.10, No.2, P. 478.
28. Petty, M. (2009). *Relationships between Organizational Culture and Organizational Performance*, Advanced Management Journal, Vol.13, No.1, P.2.
29. Sanchez, R. (2011). *Knowledge Management Practices: Role of Organizational Culture*, Journal of Management Information Systems, Vol.22, No.3, Pp.191-224.
30. Schein, E. (1993). *On Dialogue Culture and Organizational Learning*, Journal of Organizational Dynamics, Vol.4, No.1, Pp. 22, 43.
31. Seibert, S; Silver, S and Randolph, W. (2004). *Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-Level Model of Empowerment*, Performance and Satisfaction, Academy of Management Journal, Vol.3, No.3, Pp.332-349.
32. Sirikarai, S. (2010). *Measurement of Organizational Culture, Thammasat University*, P.39.
33. Slater, S.F. and Narver, J.C. (1995). *Market orientation and learning organization*, Journal of Marketing, Vol.59, No.2, Pp. 61-73.
34. Yilmaz, C and Ergan, E. (2008). *Organizational Culture and Firm Effectiveness: an Examination of Relative Effects of Culture Traits and the Balanced Culture Hypothesis in an Emerging Economy*, Journal of World Bussiness, vol.4, No.3, Pp. 290-306.
35. Zhang, Li et al. (2009). *A Conceptual Research Model of Organizational Learning Based on Knowledge Sharing*, School of Management, Harbin Institute of Technology, China.
36. Zu, X; Robbins, T and Fredendall, L.D. (2010). *Mapping the Critical Links between Organizational Culture and TQM/Six Sigma Practices*, International Journal of Production Economics, Vol.12, No.3, Pp. 86-106.
37. Zumbo, B. (2007). *Ordinal Versions of Coefficients Alpha and Theta for Likert Rating Scales*, Journal of Modern Applied Statistical Methods, Vol.6, No.1, P. 24.



A Study of The Relationships between Organizational Culture and organizational learning With Utilization of Denison Model in the Iran Electronics Industries

Parivash Jaffari¹, Saeed Hadavand²

¹ Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

² Ph.D. Student, Educational Management, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

this study examines the relationship between Dennison organizational culture model and organizational learning in Sairan Co. Present study is an applicable study regarding its purpose and in terms of data collecting and analysis method, it is descriptive and correlational type. Statistical population of the research was 274 members consisted of managers and engineers which by using Morgan table, 170 of them were selected as statistical sample. Data collection tool is a questionnaire of 48 closed response questions that is adjusted on a five-item Likert scale. In order to check the validity, the questionnaire was provided to the number of industry and university experts. and their comments and suggestions were applied in the questionnaire. To check the reliability, the Chronbach's alpha formula was used and the alpha value of 968% indicates appropriate validity of the questionnaire. Data obtained from the questionnaire by using statistical descriptive and inferential methods were analyzed with SPSSwin18 software. Research results show that there is a 73% correlation among the two main variables of organizational culture and organizational learning. Also, from Sairan Co. directors and engineer's point of views, between every four aspects of Denison major models Organizational Culture and Organizational Learning, there is a positive significant relationship of 63% and 61%, respectively. The existence of this relationship indicates the cultural importance of considering to environmental changes and attention to learning and innovation in activities related to the production, sharing and applying knowledge in Sairan Co.

Keywords: organizational culture, organizational learning, Denison model

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی