



Quarterly Scientific Journal of Human Resources & Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

Investigating the impact of organizational learning on organizational transformation with regard to the mediating role of employees' professional development

(Study case: Imam Khomeini Relief Committee of Bandar Abbas city)

Zohreh Hemmatifar

Department of Education and Human Resources Improvement, Lamard Branch, Islamic Azad University, Lamard, Iran

Dr. Ahmad Askari

Department of Business Management, Lamard Branch, Islamic Azad University, Lamard, Iran

Date of receipt: 22/Nov/2022

Date of acceptance: 21/Dec/2022

Abstract

Investigating the impact of organizational learning on organizational transformation with regard to the mediating role of employees' professional development (case study: Imam Khomeini Relief Committee, Bandar Abbas city). The present research method is a descriptive analysis of survey type and applied in terms of purpose. The statistical population of the research includes all the employees of the Imam Khomeini Relief Committee of Bandar Abbas, numbering 210 people. In this research, a stratified random sampling method was used to determine the desired sample, and 132 people were selected as a statistical sample using Cochran's method. The research tools in this research include the standard organizational learning questionnaires of Strauss (2001), the organizational transformation questionnaire of John Gutter and Peter Drucker (2005) and the professional development questionnaire of Zand et al. employees (2013). The reliability of the mentioned questionnaires was evaluated and calculated based on Cronbach's alpha coefficient of 0.873, 0.851 and 0.701 respectively, which indicates the desired reliability of the research questionnaire. In this research, to analyze the data from the path analysis technique, using the SmartPLS software, the specified paths of the research according to the conceptual model have been investigated. The findings of the research showed that organizational learning and its dimensions have a direct impact on the professional development of employees and organizational transformation, and the professional development of employees has a significant mediating role in the relationship between organizational learning and organizational transformation.

Keywords: organizational learning, organizational transformation, professional development, Imam Khomeini Relief Committee, Bandar Abbas.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان ...
کدمقاله: HRC-2212-1088

بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس)

زهره همتی فر

گروه آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

دکتر احمد عسکری

گروه مدیریت بازرگانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس) می باشد. روش پژوهش حاضر تحلیلی توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس به تعداد ۲۱۰ نفر می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای برای تعیین نمونه مورد نظر استفاده گردید که با استفاده از روش کوکران ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده است. ابزار پژوهش در این تحقیق شامل پرسشنامه های استاندارد یادگیری سازمانی استرهاوس (۲۰۰۱)، پرسشنامه تحول سازمانی جان گاتر و پیتر دراگر (۲۰۰۵) و پرسشنامه توسعه حرفه ای کارکنان زند و همکاران (۱۳۹۰) بوده است. پایایی پرسشنامه های مذکور بر اساس ضریب الفای کرونباخ بترتیب ۰.۸۷۳، ۰.۸۵۱ و ۰.۷۰۱ مورد ارزیابی و محاسبه گردید که بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه تحقیق می باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده است. یافته های پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی و ابعاد آن بر توسعه حرفه ای کارکنان و تحول سازمانی تاثیر مستقیم داشته و توسعه حرفه ای کارکنان در رابطه بین یادگیری سازمانی و تحول سازمانی نقش میانجی معناداری دارد.

واژه های کلیدی: یادگیری سازمانی، تحول سازمانی، توسعه حرفه ای، کمیته امداد امام خمینی، بندرعباس

مقدمه

با توجه به اینکه یکی از دغدغه های اصلی سازمان های امروزی به روز ماندن و همکام شدن با تغییرات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... می باشد یادگیری سازمانی می تواند یکی از متغیرهای مهم و موثر در زمینه ی تغییرات سازمانی و روزآمد کردن سازمان ها باشد. به نظر می رسد که یادگیری سازمانی و ایجاد یک سازمان یادگیرنده می تواند تاثیر قابل ملاحظه ای بر نوآوری کارکنان بگذارد. جهان امروز به ویژه جهان سازمان ها، دستخوش تغییر و تحولات شگرف و مداومی است و تمامی ابعاد ها از محیط داخلی تا محیط خارجی، از عوامل انسانی تا غیرانسانی و... همگی با شتابی خیره کننده در حال تغییر از حالتی به حالتی دیگرند. در چنین شرایطی، سازمان ها برای بقا تلاش می کنند و برای اینکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف حفظ کنند، از قالب های غیرپویا خارج می شوند و به سمت توسعه یادگیری و ایجاد سازمانی یادگیرنده، حرکت می کنند. یادگیری سازمانی موجب می شود که الگوهای ذهنی جدید و گسترده ای پرورش یابد و افراد به طور مرتب بیاموزند که چطور با یکدیگر بیاموزند (تمپلتون و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

سازمان هایی با چنین ویژگی هایی به دلیل تشویق نوآوری، کسب دانش و توسعه قابلیت ها، علائم را از محیط دریافت، تفسیر و در فرصت ها اعمال می کنند که این مهم می تواند بر روی عملکرد کارکنان و تحول سازمان نقش به سزایی داشته باشد. اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان های پیشرو در هزاره ی جدید، تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت های کارکنان، می تواند پاسخگوی نیازهای سازمان آن هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند، توسعه منابع انسانی یکی از مهم ترین اهداف راهبردی سازمان های پیشرو کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه های سازمان و حتی تغییر ویژگی های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمان هایی ابلاغ می گردد (زارع و مهدی زاده رستم، ۱۳۹۶).

نیروی انسانی ماهر و کارآمد، ارزنده ترین ثروت و دارایی هر سازمان است. مباحث مربوط به یادگیری سازمانی، از جمله عواملی است که باعث ارتقای بهره وری منابع انسانی و توسعه حرفه ای آنها و در نهایت تغییر و تحول سازمان می شود (احمدی و نظری، ۱۴۰۱). لذا با توجه به مطالب بیان شده در این پژوهش سعی بر این بوده است که تاثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس) بررسی شود.

بیان مساله

سازمان ها در قرن بیست و یکم بی وقفه با تغییر مواجه هستند. به منظور توانمندی در بازارهای رقابتی، نکته کلیدی این است که چگونه باید یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند. فقط سازمان هایی می توانند ضرورت ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و بر ابعاد آن توجه نمایند (نظری^۲، ۲۰۱۷).

¹ Templeton

² Nazari



یادگیری در سازمان یک عنصر کلیدی جهت بهبود تحولات در راستای تغییرات شرایط بازاری به شمار می رود. فیلهو^۱ و همکاران (۲۰۱۸) عنوان می کنند که تحول سازمانی در صورتی می تواند به صورت پایدار در سازمانی حفظ شود که همراه با یادگیری مداوم باشد که تحت عناصر متعددی صورت گیرد (فیلهو و همکاران، ۲۰۱۸)، جانزیک^۲ و همکاران (۲۰۱۸) و اسنسوندر^۳ در این خصوص به نقش واسطه ای برخی عناصر اشاره می کنند. در مطالعات خود به عناصر میانجی بسیاری بر شکل گیری نوع یادگیری در سازمان که منجر به بهبود در ابعاد مختلف آن می شود اشاره شده است (جانزیک و همکاران، ۲۰۱۸). تیم^۴ و همکاران (۲۰۱۹) می گوید در صورتی میتوان از تحول سازمانی سخن به میان آورد که نقش متغیرهای میانجی برای آن را در نظر گرفت (تیم و همکاران، ۲۰۱۹). در این حالت سازمان ها برای دستیابی به عملکرد بهتر در محیط متلاطم کنونی، باید از یادگیری سازمانی کمک بجویند. از سوی دیگر تحول سازمانی یکی از عناصر ضروری سازمان های امروزی مانند سازمان های خدماتی (کمیته امداد خمینی (ره) برای پاسخگویی به چالش های جدید و عملکرد رقا، انعطاف پذیری و چابکی و سرعت عمل در پاسخ به تغییرات شدید و مستمر بازارها برای کسب مزیت رقابتی بلندمدت است.

تحول سازمانی با توسعه دانش و بینش جدید از دانش و تجربه های مشترک کارکنان است و ظرفیت تأثیرگذاری بر رفتار و بهبود عملکرد سازمانی را خواهد داشت که هدف آن افزایش دانش و مهارت های کارکنان به منظور ایجاد تغییرات نسبتا پایدار در رفتار است و سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییرات محیطی سازگار شود، از سوی دیگر توسعه حرفه ای کارکنان عنصر ضروری در بررسی شرایط یک سازمان خواهد بود، چرا که در محیطی که ویژگی آن پیچیدگی و تغییر مستمر است، گفته می شود که ظرفیت توسعه حرفه ای کارکنان بسیار بیشتر از برنامه ریزی استراتژیک محافظه کارانه و همگرا به عنوان هسته مرکزی خلق مزیت رقابتی به حساب می آیند. از سوی دیگر توسعه حرفه ای کارکنان برای حفظ توان مزیت رقابتی نیاز امروزی سازمان ها می باشد. که در این حالت شناخت نیازها و انتظارات مشتریان و پاسخگویی به تغییرات ایجاد شده در بازار نقش کلیدی در انتخاب کارکردهای توسعه حرفه ای کارکنان ایفا می کند. بدین منظور، بکارگیری جهت گیری های استراتژیک در سازمان ها امری اجتناب ناپذیر خواهد بود. لذا با توجه به مطالب بیان شده بررسی این موضوع سبب می شود، شناخت دقیقی از مؤلفه های یادگیری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان بر تحول سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) خلق و بتوان راهبردهای مناسبی در این سازمان ایجاد نمود.

کمیته امداد امام خمینی (ره)، همانند دیگر سازمان ها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند یادگیری مستمر در تمامی سطوح کاری سازمان است بر همین اساس به منظور سازگاری با تغییرات روز افزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت های بالقوه در عرصه کمک به اقشار ضعیف جامعه، به کارکنانی خلاق، نوآور و توانمند با توان کشف و آموزش فرصت های جدید نیازمند است و ماهیت طبیعی نوآوری، شرایط خاص و متفاوتی را می طلبد. از اینرو شناخت ویژگی های بستر مناسب برای جذب و رشد این کارکنان، اولین قدم و اساسی ترین مسئله روز سازمان محسوب می شود. با توجه به این ضرورت، بر این اساس، در تحقیق حاضر، محقق به دنبال بررسی تأثیر نظام آموزش منابع انسانی بر یادگیری سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان بندرعباس است که با توجه به خلا تحقیقاتی در این

¹ Filho

² Janežič

³ Insulander

⁴ Tim

زمینه در سازمان های دولتی، تحقیق حاضر می تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد، و انتظار می رود که از لحاظ نظری: به دانش و مفهوم فرایند علمی نظام آموزش در سازمان های دولتی بیفزاید.

مبانی نظری تحقیق

یادگیری سازمانی: بروکما^۱ و همکاران (۲۰۱۹) یادگیری سازمانی را به مفهوم خلق تعهد مدیریتی در یک سازمان می دانند. در این حالت تعهد مدیریتی مبین توسعه و تسهیل حمایت مدیریتی و تعهد رهبری برای فرآیند نوآوری و انگیزش کارکنان است. تعهد مدیریتی، کارآمدی و یادگیری شخصی؛ توانایی سازمان را برای تغییر براساس شرایط محیطی بهبود می دهد. همچنین یادگیری سازمانی به معنی خلق و انتقال دانش در فرایندهای طبقاتی سازمان میباشد که با تلفیق، انتقال و به اشتراک گذاری دانش در سازمان سبب می شود که تعامل در میان افراد و سیستم های اطلاعات. بیشتر شده و عملکرد را بهبود بخشد. از سوی دیگر؛ یادگیری سازمانی را محیطی می دانند که متخصصان دانش خود را به صورت یک شبکه اجتماعی به اشتراک می گذارند. در این دیدگاه یادگیری سازمانی جایی که متخصصان این سازمان دانش خود را در شبکه های خود به نام جوامع عملی ایجاد می کنند. این دیدگاه ها باید به عنوان مکمل و نه متناقض تلقی شوند (بروکما و همکاران، ۲۰۱۹).

تحول سازمانی: تحول سازمانی به معنی خلق ویژگیهای عملیاتی جهت ایجاد هر چه مؤثرتر و کارا تر فعالیت ها و فرایندهای سازمانی است. در این حالت لازم است نوعی نگرش مبتنی بر ادراک کلی و همه جانبه و سیستماتیک از سازمان را فراهم آورد (اینگتو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

تحول سازمانی به معنای اعمال تغییرات و رویکردهای جدید در سازمان است که با هدف بهبود فرایندها و رویه های سازمانی به انجام می رسد. این تغییرات عمدتاً در شکل سازمانی، نحوه فعالیتها و حتی ماهیت سازمانی قابل تشخیص است (پاردو دل وار^۳ و همکاران، ۲۰۱۲).

از منظر دیگر، تحول سازمانی به معنای بکارگیری نگرش ها، تجهیزات، رویه ها و فرایندهای جدید در سازمان است به نحوی که سازمان بتواند خود را نیازهای جدید، اهداف جدید یا انتظارات جدید وفق دهد و به شکل کارآمدتری بتواند با محیط در حال تغییر خود، منطبق گردد (بوردام^۴، ۲۰۱۰).

در تعریف دیگر، تحول سازمانی به تغییرات ملموس و قابل مشاهده ای اطلاق می شود که به واسطه اجرای برنامه های جدید و ارتقای توانمندی سازمان در مواجهه با چالش های محیطی در سازمان ایجاد می شود و می تواند ساختار، نحوه فعالیتها و حتی جهت حرکت سازمان را تغییر دهد (اشنایدر^۵، ۲۰۱۱).

نقش منابع انسانی در تحولات سازمانی

بهبود و تحول سازمانی، چرخه چندبعدی و نوبی است که گرداننده آن عوامل انسانی هستند و آنها باید با رفتار خودشان، انرژی، توان و انعطاف لازم را برای تحقق آن نشان دهند. مهمترین عامل تغییر و تحول، بلوغ رفتاری در سطوح فردی و گروهی است. در نگرش سیستمی، بهبود را می توان برآیند مثبت تغییراتی دانست که موجب بقاء و دوام سیستم در

¹ Broekema & et al

² Ingwu

³ Pardo-del-var

⁴ Bordum

⁵ Schneider

محیط می‌شود. موضوع تحول و بهبود، جامعیت دارد و به تغییرات در بیش از یک بعد از اجزای اصلی سازمان شامل: (انسان، تکنولوژی و ساختار) گفته می‌شود. از آنجا که سازمانها مخلوق بشرند و نیز برای امتداد بقای آنها، انسان نقش اول را دارد، بنابراین عامل اساسی تغییر در سازمان، انسان است. اگر سیستم تغییر را به تعبیری متشکل از سه مؤلفه به این گونه بدانیم (پورکیانی و پیرمادی، ۱۳۹۴):

- ۱- محرکه‌های تغییر
- ۲- مکانیزم‌های تغییر
- ۳- عوامل تغییر

در هر سه این مولفه‌ها، انسان به عنوان هسته اصلی و محرک واقعی مطرح است.

توسعه حرفه ای کارکنان: توسعه حرفه ای به مجموعه عملکردهای کارکنان گفته می‌شود که در نهایت سبب افزایش توانایی آنها و بهبود در شرایط کاری آنها می‌شود. توسعه حرفه ای کارکنان شاخصی است که از چندین زیر مقیاس تشکیل شده و در مجموع در نظر دارد که بتواند کارکنانی توانمندتر و با سطوح بالاتری از دانش خلق نماید (خان، ۲۰۲۰). از نظر ژائو^۱ و همکاران (۲۰۱۹) توسعه حرفه ای کلیه اشکال آموزش و یادگیری را در نظر می‌گیرد که برای کمک به موفقیت کارکنان در نظر گرفته شده است.

در رابطه با پژوهش حاضر پژوهش‌هایی هم در داخل کشور و هم در خارج کشور انجام شده است از جمله پژوهش‌های احمدی و بارانی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران) انجام شده است. نتایج نشان داد یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه ای کارکنان و تحول سازمانی تأثیر مستقیم داشته و توسعه حرفه ای کارکنان در رابطه بین یادگیری سازمانی و تحول سازمانی نقش میانجی معناداری دارد.

عبادی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تبیین رابطه یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات با رشد حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: شعب بانک ملت غرب استان مازندران) انجام داده‌اند. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن (تجربه اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی) با رشد حرفه ای کارکنان شعب بانک ملت غرب استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جهانشاهی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین قابلیت یادگیری و تحول سازمانی در کارکنان ادارات کل استان هرمزگان انجام داده‌اند. نتایج حاکی از آن است که بین قابلیت یادگیری کارکنان با تحول سازمانی یک نوع همبستگی مثبت معنی دار متوسط وجود دارد. همچنین رابطه مثبت و مستقیم بین تصمیم‌گیری مشارکتی، ریسک‌پذیری، تعامل پویا با محیط و داشتن تفکر سیستمی با تحول سازمانی مشاهده شد.

هداوند و جوانبخش (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مولفه‌های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت‌های حرفه ای مهندسان انجام داده‌اند. نتایج حاکی از آن است که بین مولفه‌های یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه

¹ Zhao



ای مهندسان رابطه معنی داری برقرار است. انجام تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهد که مولفه های یادگیری سازمانی پیش بینی کننده معناداری برای توسعه مهارت های حرفه ای هستند.

ادوارد و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین تسهیم دانش و تحول سازمانی با نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان پرداخته است. نتایج نشان داد مؤلفه تسهیم دانش و تحول در سازمان با ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و همچنین توسعه حرفه ای کارکنان بصورت غیر مستقیم تاثیر معناداری بر تحول سازمانی داشته است.

چان^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در دانشگاهی در جنوب کالیفرنیا پرداخته است، نتایج تحقیقات نشان داد که یادگیری تاثیر قوی روی توانمندسازی دارد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

فرضیه های ویژه پژوهش

۱- مهارت های فردی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

۲- مدل های ذهنی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

۳- چشم انداز مشترک بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

۴- یادگیری تیمی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

۵- تفکر سیستمی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی با ماهیت کاربردی با ابزار میدانی-پیمایشی و به روش کمی است. جامعه مورد بررسی در این پژوهش، کلیه ۶۰۰ نفر از کلیه ۲۱۰ نفر از کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (براساس جنسیت افراد) برای تعیین نمونه آماری مورد نظر استفاده

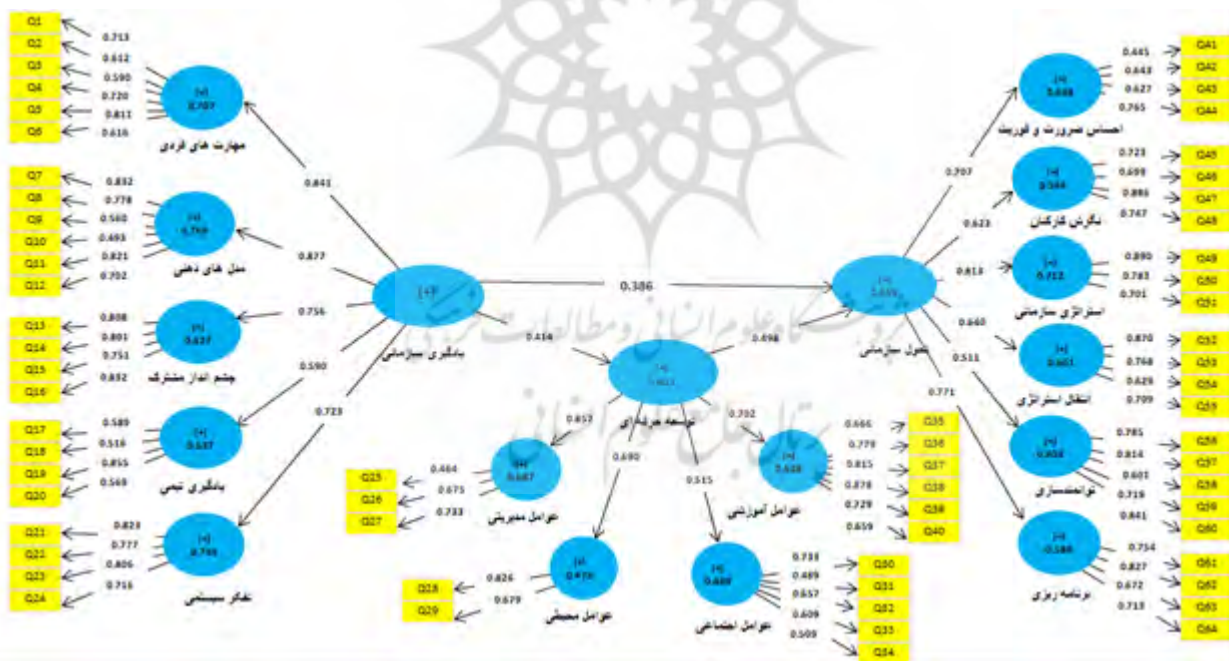
¹ Edward & et al

² Chuch

گردیده است که با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. ابزار پژوهش در این تحقیق شامل پرسشنامه استاندارد فعالیت یادگیری سازمانی (استرهاوس، ۲۰۰۱)، پرسشنامه تحول سازمانی بر اساس مدل جان گاتر و پیتر دراگر (۲۰۰۵) و پرسشنامه استاندارد توسعه حرفه ای کارکنان زند و همکاران (۱۳۹۰) می باشد که روایی صوری پرسشنامه ها توسط اساتید و خبرگان دانشگاهی و پایایی درونی برای پرسشنامه یادگیری سازمانی برابر با ۰/۸۷۳ و برای پرسشنامه تحول سازمانی برابر با ۰/۸۵۱ و برای پرسشنامه توسعه حرفه ای کارکنان ۰/۷۰۱ مورد تایید قرار گرفته است.

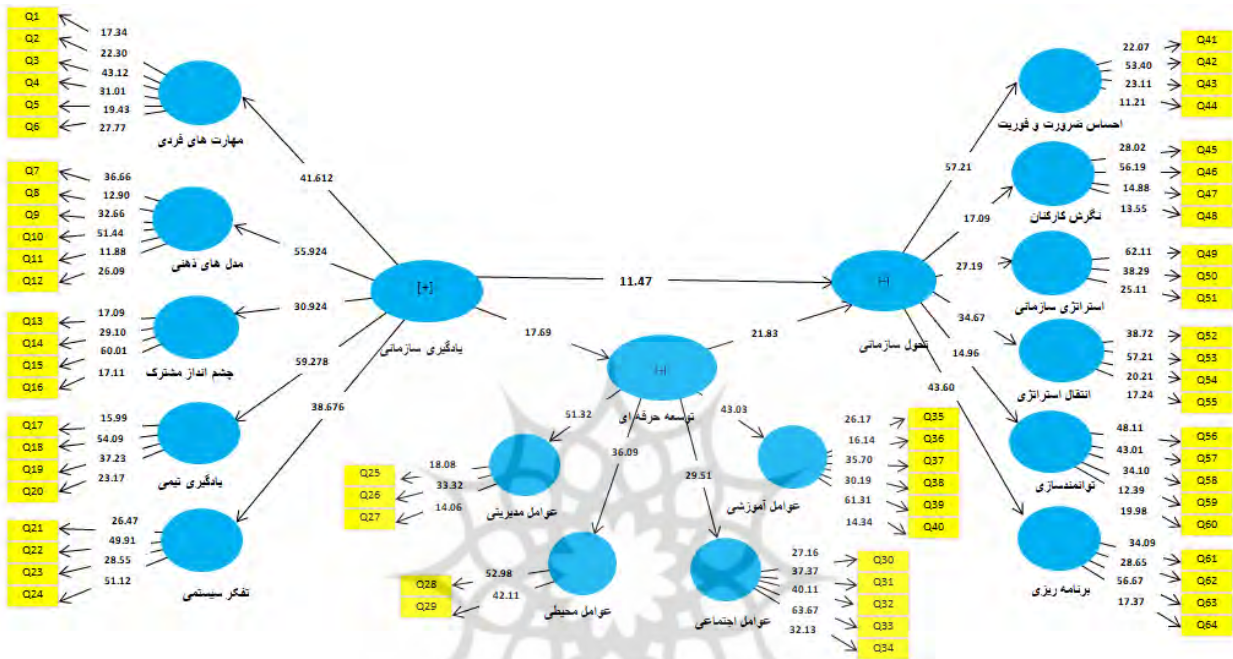
تحلیل مدل اندازه گیری

در این پژوهش از آزمون معادلات ساختاری جهت تحلیل فرضیات با کمک نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. نمودار زیر مدل پژوهش در حالت استاندارد را به تصویر کشیده است.



نمودار ۱) مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

نمودار زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری تی را به تصویر کشیده است.



نمودار (۲) مدل پژوهش با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

همانطور که در نمودار (۱) و نمودار (۲) نمایان است، مقدار تی و بارعاملی استاندارد شده بین سوالات و متغیرها در تمامی موارد بترتیب بیشتر از ۱.۹۶ و ۰.۴ محاسبه شده است. لذا نتایج حکایت از آن دارد که با توجه به داده های گرد آوری شده سوالات بدرستی وارد مدل و تحقیق شده و نیاز به حذف یا تغییر دیگری در سوالات پرسشنامه احساس نمی شود.

آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

✓ یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

✓ جدول (۱) بررسی فرضیه اصلی تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری سازمانی ← توسعه حرفه ای	۰.۴۱۴	۱۷.۶۹	۰.۰۰	تایید شد
توسعه حرفه ای ← تحول سازمانی	۰.۴۹۸	۲۱.۸۳	۰.۰۰	تایید شد
یادگیری سازمانی ← تحول سازمانی	۰.۳۸۶	۱۱.۴۷	۰.۰۰	تایید شد
مقدار تاثیرات یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی از طریق توسعه حرفه ای				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰.۳۹۸	۰.۴۰۱	۰.۷۸۷	۱۹.۱۱۰	۰.۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه ای با ضریب مسیر ۰.۴۱۴ و مقدار آماره تی ۱۷.۶۹ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر توسعه حرفه ای بر تحول سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۴۸۹ و مقدار آماره تی ۲۱.۸۳ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر توسعه حرفه ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری یادگیری سازمانی در تحول سازمانی ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که یادگیری سازمانی از طریق توسعه حرفه ای بر تحول سازمانی به اندازه ۰.۴۰۱ تاثیر غیر مستقیم داشته است. از طرفی با توجه به اینکه مقدار آماره سوبل (Sobel) برابر با ۱۹.۱۱۰ و بیشتر از ۱.۹۶ محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰.۰۰) کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر غیر مستقیم یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی را تایید کرد.

➤ فرضیه فرعی اول: مهارت های فردی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان

کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق در جدول (۲) آمده است.

جدول (۲) بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مهارت های فردی ← توسعه حرفه ای	۰.۳۱۷	۲۱.۰۱	۰.۰۰	تایید شد
توسعه حرفه ای ← تحول سازمانی	۰.۴۱۱	۲۳.۰۴	۰.۰۰	تایید شد
مهارت های فردی ← تحول سازمانی	۰.۲۷۴	۹.۱۲	۰.۰۰	تایید شد
مقدار تاثیرات مهارت های فردی بر تحول سازمانی از طریق توسعه حرفه ای آزمون سوبل				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰.۲۷۴	۰.۳۱۱	۰.۵۸۵	۷.۲۰	۰.۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر مهارت های فردی بر توسعه حرفه ای با ضریب مسیر ۰.۳۱۷ و مقدار آماره تی ۲۱.۰۱ مورد قبول واقع شد ($p=0.00<0.05$). همچنین تاثیر توسعه حرفه ای بر تحول سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۴۱۱ و مقدار آماره تی ۲۳.۰۴ تایید گردید ($p=0.00<0.05$). با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر توسعه حرفه ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری مهارت های فردی و تحول سازمانی ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که مهارت های فردی علاوه بر تاثیر مستقیم خود بر تحول سازمانی () از طریق توسعه حرفه ای به اندازه ۰.۳۱۱ تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد. ($\beta=0.311$)

همچنین مقدار آماره سوبل و سطح معناداری این آزمون بترتیب برابر با ۷.۲۰ و ۰.۰۰ محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون کمتر از ۰.۰۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده میتوان بدین شکل نتیجه گرفت که میانجیگری توسعه حرفه ای در رابطه بین مهارت های فردی و تحول سازمانی تایید می شود.

➤ فرضیه فرعی دوم: مدل های ذهنی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳) بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مدل های ذهنی ← توسعه حرفه ای	۰.۳۴۶	۱۴.۴۴	۰.۰۰	تایید شد
توسعه حرفه ای ← تحول سازمانی	۰.۴۹۲	۱۹.۰۹	۰.۰۰	تایید شد
مدل های ذهنی ← تحول سازمانی	۰.۳۰۱	۸.۹۹	۰.۰۰	تایید شد
مقدار تاثیرات مدل های ذهنی بر تحول سازمانی از طریق توسعه حرفه ای				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰.۳۰۱	۰.۳۲۷	۰.۶۲۸	۱۱.۲۴	۰.۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر مدل های ذهنی بر توسعه حرفه ای با ضریب مسیر ۰.۳۴۶ و مقدار آماره تی ۱۴.۴۴ مورد قبول واقع شد ($p=0.00<0.05$). همچنین تاثیر توسعه حرفه ای بر تحول سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۴۹۲ و مقدار آماره تی ۱۹.۰۹ تایید گردید ($p=0.00<0.05$). با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر توسعه حرفه ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری مدل های ذهنی و تحول سازمانی ایفا می نماید. بعبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که مدل های ذهنی علاوه بر تاثیر مستقیم خود بر تحول سازمانی ($\beta=0.301$) از طریق توسعه حرفه ای به اندازه ۰.۳۲۷ تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

همچنین مقدار آماره سوبل و سطح معناداری این آزمون بترتیب برابر با ۱۱.۲۴ و ۰.۰۰ محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون کمتر از ۰.۰۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده میتوان بدین شکل نتیجه گرفت که میانجیگری توسعه حرفه ای در رابطه بین مدل های ذهنی و تحول سازمانی تایید می شود.

➤ فرضیه فرعی سوم: چشم انداز مشترک بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی سوم تحقیق در جدول (۴) آمده است.

جدول (۴) بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
چشم انداز مشترک ← توسعه حرفه ای	۰.۴۰۱	۱۳.۴۳	۰.۰۰۰	تایید شد
توسعه حرفه ای ← تحول سازمانی	۰.۵۲۱	۱۸.۸۸	۰.۰۰۰	تایید شد
چشم انداز مشترک ← تحول سازمانی	۰.۳۴۷	۷.۹۹	۰.۰۰۰	تایید شد
مقدار تاثیرات چشم انداز مشترک بر تحول سازمانی از طریق توسعه حرفه ای				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰.۳۴۷	۰.۴۱۱	۰.۷۵۸	۱۰.۲۲	۰.۰۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر چشم انداز مشترک بر توسعه حرفه ای با ضریب مسیر ۰.۴۰۱ و مقدار آماره تی ۱۳.۴۳ مورد قبول واقع شد ($p=0.00 < 0.05$) همچنین تاثیر توسعه حرفه ای بر تحول سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۵۲۱ و مقدار آماره تی ۱۸.۸۸ تایید گردید ($p=0.00 < 0.05$) با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر توسعه حرفه ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری چشم انداز مشترک و تحول سازمانی ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که چشم انداز مشترک علاوه بر تاثیر مستقیم خود بر تحول سازمانی ($\beta=0.347$) از طریق توسعه حرفه ای به اندازه ۰.۴۱۱ تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

همچنین مقدار آماره سوبل و سطح معناداری این آزمون بترتیب برابر با ۱۰.۲۲ و ۰.۰۰۰ محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون کمتر از ۰.۰۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده میتوان بدین شکل نتیجه گرفت که میانجیگری توسعه حرفه ای در رابطه بین چشم انداز مشترک و تحول سازمانی تایید می شود.

➤ فرضیه فرعی چهارم: یادگیری تیمی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان
کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی چهارم تحقیق در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵) بررسی فرضیه فرعی چهارم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری تیمی ← توسعه حرفه ای	۰.۳۳۱	۱۱.۳۳	۰.۰۰	تایید شد
توسعه حرفه ای ← تحول سازمانی	۰.۴۱۱	۱۷.۰۹	۰.۰۰	تایید شد
یادگیری تیمی ← تحول سازمانی	۰.۲۸۴	۴.۶۹	۰.۰۰	تایید شد
مقدار تاثیرات یادگیری تیمی بر تحول سازمانی از طریق توسعه حرفه ای				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰.۲۸۴	۰.۳۱۷	۰.۶۰۱	۱۱.۲۱	۰.۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر یادگیری تیمی بر توسعه حرفه ای با ضریب مسیر ۰.۳۳۱ و مقدار آماره تی ۱۱.۳۳ مورد قبول واقع شد ($p=0.00<0.05$) همچنین تاثیر توسعه حرفه ای بر تحول سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۴۱۱ و مقدار آماره تی ۱۷.۰۹ تایید گردید ($p=0.00<0.05$) با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر توسعه حرفه ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری یادگیری تیمی و تحول سازمانی ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که یادگیری تیمی علاوه بر تاثیر مستقیم خود بر تحول سازمانی ($\beta=0.284$) از طریق توسعه حرفه ای به اندازه ۰.۳۱۷ تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

همچنین مقدار آماره سوبل و سطح معناداری این آزمون بترتیب برابر با ۱۱.۲۱ و ۰.۰۰ محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون کمتر از ۰.۰۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده میتوان بدین شکل نتیجه گرفت که میانجیگری توسعه حرفه ای در رابطه بین یادگیری تیمی و تحول سازمانی تایید می شود.

➤ فرضیه فرعی پنجم: تفکر سیستمی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان
کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس تاثیر معنی داری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی پنجم تحقیق در جدول (۶) آمده است.

جدول (۶) بررسی فرضیه فرعی پنجم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
تفکر سیستمی ← توسعه حرفه ای	۰.۴۳۹	۱۸.۶۴	۰.۰۰	تایید شد
توسعه حرفه ای ← تحول سازمانی	۰.۵۱۹	۲۲.۱۶	۰.۰۰	تایید شد
تفکر سیستمی ← تحول سازمانی	۰.۳۵۹	۶.۷۷	۰.۰۰	تایید شد
مقدار تاثیرات تفکر سیستمی بر تحول سازمانی از طریق توسعه حرفه ای				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰.۳۵۹	۰.۴۰۴	۰.۷۶۳	۱۵.۶۶	۰.۰۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر تفکر سیستمی بر توسعه حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰.۴۳۹ و مقدار آماره تی ۱۸.۶۴ مورد قبول واقع شد ($p=0.00<0.05$) همچنین تاثیر توسعه حرفه‌ای بر تحول سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰.۵۱۹ و مقدار آماره تی ۲۲.۱۶ تایید گردید ($p=0.00<0.05$) با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر توسعه حرفه‌ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری تفکر سیستمی و تحول سازمانی ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که تفکر سیستمی علاوه بر تاثیر مستقیم خود بر تحول سازمانی ($\beta=0.359$) از طریق توسعه حرفه‌ای به اندازه ۰.۴۰۴ تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

همچنین مقدار آماره سوبل و سطح معناداری این آزمون بترتیب برابر با ۱۵.۶ و ۰.۰۰ محاسبه شده است. لذا چون سطح معناداری آزمون کمتر از ۰.۰۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱.۹۶ بدست آمده میتوان بدین شکل نتیجه گرفت که میانجیگری توسعه حرفه‌ای در رابطه بین تفکر سیستمی و تحول سازمانی تایید می شود.

بحث و بررسی

امروزه سازمان یادگیرنده، به عنوان سازمانی آگاه و عنصری حیاتی در ارزش ها، چشم اندازها و اهداف در فعالیتهای فردی و گروهی و ارزیابی آنها مورد توجه است بدین منظور در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس) پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی و ابعاد آن بر توسعه حرفه ای کارکنان و تحول سازمانی تاثیر مستقیم داشته و توسعه حرفه ای کارکنان در رابطه بین یادگیری سازمانی و تحول سازمانی نقش میانجی معناداری دارد. در تبیین یافته های پژوهش می توان بیان کرد هرچقدر سازمان ها در امر یادگیری سازمانی پیشرو باشند بهتر می توانند اشکالات و اشتباهات خود را تشخیص داده و آنها را اصلاح کنند. پس یادگیری سازمانی مستلزم بالابردن توانایی جمعی اعضای سازمان به منظور ارائه عملکرد اثربخش تری است. کیفیت یادگیری سازمانی یا جمعی از آن جهت اهمیت دارد که بر تدوین استراتژی و هم بر اجرای آن تاثیرگذار است. بنابراین سازمان ها اگر بخواهند در دنیای رقابت بمانند و به ایفای نقش در برآوردن نیازهای سازمانی بپردازند، ناگزیرند با تغییرات محیطی و سازمانی پیش روند و لازمه این امر شناخت عوامل موثر در یادگیری سازمانی و همچنین رفع موانع یادگیری سازمانی است.

همچنین در سازمانی با سطوح بالای یادگیری سازمانی، افراد پیوسته توانایی خود را برای خلق نتایجی که برای آنها واقعا مطلوب است افزایش می دهند. یادگیری سازمانی موجب می شود که الگوهای ذهنی جدید و گسترده ای پرورش یابد و افراد به طور مرتب بیاموزند که چطور با یکدیگر بیاموزند. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی به دلیل تشویق نوآوری، کسب دانش و توسعه قابلیت ها، علایم را از محیط دریافت، تفسیر و در فرصت ها اعمال می کنند.

از نتایج دیگر تحقیق تاثیر یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای کارکنان می باشد. در واقع باید مدیران و عوامل کلیدی سازمان نسبت به پدیده‌های مربوط به سازمان خود فهم و بصیرت پیدا کرده باشند و ثانیاً این شناخت در رفتار و عملکرد آنها در مجموع سازمان نمود پیدا کند تا بتوانند با استفاده از یادگیری سازمانی بر توسعه حرف های کارکنان اثرگذار باشد.



با توجه به تایید فرضیه های پژوهش پیشنهاد می شود:

- مدیران با برگزاری دوره های آموزشی زمینه ارتقای یادگیری سازمانی را فراهم آورند.
- مدیران باید توجه کامل و کافی به در نظر گرفتن منابع یادگیری، تشویق به ایجاد تفکر جهانی در میان کارکنان، اختصاص منابع و زمان کافی به آموزش کارکنان و حمایت مدیران عامل از آموزش توسعه حرفه ای کارکنان را در راس امور خود قرار بدهند تا عملکرد سازمان افزایش یابد.
- ایجاد فضای مناسب جهت پرورش ایده ها و افکار کارکنان و بستر مناسب برای ارائه این افکار و ایده های جدید.
- مدیران باید در افراد جهت تغییر رفتارها و افکار قدیمی، استفاده از قوه ابتکار برای جستجوی منابع جدید دانش و روش های جدید حل مساله ایجاد انگیزه نمایند.
- پیش بینی راهکارهای مدون جهت ایجاد فضایی آزاد و به دور از تنش های ناشی از شرایط کاری که کارکنان بتوانند با فراغ بال ایده های خود را در زمینه مشکلات و مسائل سازمان ارائه دهند.
- به مدیران کمیته امداد امام خمینی توصیه می شود بستر لازم برای حمایت و پشتیبانی از کارکنان نوآور و ریسک پذیر فراهم کنند.
- اهمیت و تشویق رفتارهایی که به انتقال و نشر دانش در سازمان کمک می نماید و حاکمیت جویادگیری و یاددهی بر کارکنان سازمان است.
- تخصیص منابع، فضا و تجهیزات لازم برای یادگیری و ایجاد تیم های یادگیری.
- به منظور افزایش یادگیری تیمی، سازمان باید به انتشار دانش بیانجامد. برای این منظور سازمان باید امکاناتی را فراهم کند که افراد به راحتی به اطلاعات و دانش دستیابی پیدا کنند و نیز به راحتی بتوانند آن را در اختیار افراد دیگر قرار دهند.
- به مدیران توصیه می شود مشارکت کارکنان را در محور برنامه های خود قرار دهند و از این راه زمینه ایجاد انگیزه به کار را در معلمان افزایش دهند. در این راستا، مشارکت های گروهی را برا مشارکت های فردی ترجیح دهند.
- ایجاد امکانات مناسب در واحدهای تحقیق و توسعه(و یا ایجاد واحد مذکور در صورت عدم استقرار در سازمان) جهت بررسی امکان استفاده از نوآوری های کارکنان در سازمان باید از دیگر برنامه های مدیران کمیته امداد امام خمینی شهر بندرعباس باشد؛ چرا که هر چه زمینه نوآور و حرفه ای بودن کارکنان فراهم گردد، تحول سازمانی نیز افزایش می یابد.
- توجه به مسئله هدف گذاری را در اولویت کارهای آموزشی قرار دهند؛ چرا که تعیین هدف های واضح و روشن و به دور از هر گونه ابهام و سعی و مشارکت همگانی در تحقق آنها، می تواند نقش تعیین کننده ای در توسعه حرفه ای کارکنان داشته باشد.



منابع

- احمدی، منیژه؛ بارانی، صمد، ۱۴۰۰، تأثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران)، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال هشتم.
- احمدی، منیژه؛ نظری، مهدی، ۱۴۰۱، بررسی رابطه توسعه حرفه ای کارکنان با جانشین پروری و نقش میانجی یادگیری سازمانی با رویکرد سیاستهای تحول نظام اداری. سیاستهای راهبردی و کلان
- پور کیانی، مسعود . پیرمرادی، نسرین، ۱۳۹۴، توانمندسازی و تحول سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۵. صص ۲۰-۲۷
- جهانشاهی، سمیه، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین قابلیت یادگیری و تحول سازمانی در کارکنان ادارات کل استان هرمزگان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم
- زارع، شبانم و مهدی زاده رستم، مهدی، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان و افزایش بهره وری نیروی انسانی در ثبت احوال استان فارس، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران
- عبادی، سید حمیدرضا، ۱۳۹۹، تبیین رابطه یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات با رشد حرفه ای کارکنان (مورد مطالعه: شعب بانک ملت غرب استان مازندران)، ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی
- هداوند، سعید؛ جوانبخش، علیرضا، ۱۳۹۳، بررسی رابطه مولفه های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت های حرفه ای مهندسان، نشریه فناوری آموزش
- Bordum , A. (2010) . The strategic balance in a changemanagement perspective. Society and Business Review. Vol. 5 No. 3, pp. 245-258
- Broekema W, Porth J, Steen T, Torenvlied R. (2019). Public leaders' organizational learning orientations in the wake of a crisis and the role of public service motivation. Saf Sci, 113: 200-209.
- Chuch C. H. law, Eric W.T. Ngai,(2017), "An empiricul study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firmperformance", Elsevier, Expert systems with applications.
- Edward, K. L., Walpole, L., Lambert, G., Phillips, M. S., Gow, J., Morrow, J.(2019). The influence of hospital location and 'level of care'on continuing professional development. Nurse Education in Practice, Pp:102-634.
- Filho, L, W., & Raath, S.(2018). The role of transformation in learning and education for sustainability. Journal of cleaner production, V:199, Pp:286- 295.
- Ingwu, J. A., Efekalam, J., Nwaneri, A., Ohaeri, B., Israel, C., Chikeme, P., & Madu, O. (2019). Perception Towards Mandatory Continuing Professional Development Programme Among Nurses Working at University of Nigeria Teaching Hospital, Enugu-Nigeria. International Journal of Africa Nursing Sciences, Pp:100-169.
- Insulander, E., Brehmer, D., Ryve, A. (2019). Teacher agency in professional development programmes—A case study of professional development material and collegial discussion. Learning, Culture and Social Interaction, V: 23, Pp:100-330.
- Janežič, M. Dimovski, V.(2018). Modeling a learning organization using a molecular network framework. Computers & Education, V:118, Pp: 56-69.
- Nazari, H.(2017). The challenge of administrative transformation to establish management. systems in Tehran Municipality. V:20, Pp: 23-28.
- Pardo-del-val , M . Martinez , C. Dobon , S. (2012) . Participative management and itsinfluence on organizationalchange. Management Decision. Vol. 50 No. 10, pp. 1843-1860.
- Schneider , R . (2011) . Climate change: an emergencymanagement perspective. Disaster Prevention and Management. Vol. 20 No. 1, 2pp. 53-62



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه ای کارکنان ...
کدمقاله: HRC-2212-1088

Templeton, M.(2020). Knowledge, skills and organizational capabilities for structural transformation. Structural Change and Economic Dynamics, V: 48, Pp: 42-52.

Tim, Y., Hallikainen, P., & Pan, S. L.(2019). Actualizing business analytics for organizational transformation: A case study of Rovio Entertainment. European Journal of Operational Research.

Zhao, G., Yang, X., Long, T., & Zhao, R. (2019). Teachers' perceived professional development in a multi-regional community of practice: Effects of beliefs and engagement. Learning, Culture and Social Interaction,

V:2

