

بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی سازمانی (مورد مطالعه: مراکز رشد دانشگاهی تهران)

علی اکبر امین بیدختی^۱، سید احمد محمدی حسینی^۲، مجتبی فیروزجانیان^{۳*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۰۸ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۲۱)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی سازمانی با میانجی‌گری هویت سازمانی در مراکز رشد دانشگاهی تهران به اجرا در آمد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این مطالعه مدیران و کارکنان مراکز رشد شهر تهران در پنج دانشگاه (تهران، شهید بهشتی، شریف، تربیت مدرس و علم و صنعت) می‌باشد. برای سنجش متغیرهای پژوهش سه پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که این پرسشنامه‌ها میان مدیران و کارکنان مراکز رشد توزیع شد و ۱۵۳ نفر پاسخگو بوده‌اند. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط تعدادی از صاحب‌نظران و متخصصین مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه پرسشنامه‌ها هم با استفاده تحلیل عامل تأییدی صورت گرفت. نتایج پژوهش حاکی از این بود که هویت سازمانی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، توانمندسازی سازمانی، هویت سازمانی، مراکز رشد

۱ - دانشیار، عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان. سمنان، ایران.

۲ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان. سمنان، ایران.

۳ - کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه سمنان. سمنان، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: Mojtabafiruzjayan@gmail.com

مقدمه

یادگیری سازمانی که از دهه نود مورد توجه بسیاری از مراکز آکادمیک و صنعتی قرار گرفت، نتیجه دو عامل است: تغییرات سریع در محیطی که در آن زندگی می‌کنیم و محیط رقابتی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند. هدف از یادگیری سازمانی تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است تا بتواند در شرایط مختلف رفتار متفاوت از خود نشان دهد. سازمان‌ها یادگیری را ابزاری می‌دانند که به کمک آن عملکرد خود را بالا ببرند و خود را با تغییرات محیطی بهتر وفق دهند. اما برای آن که سازمان‌ها به بقای خود ادامه دهند، سرعت یادگیریشان باید بیشتر از درجه تغییرات محیطی باشد و این امر اهمیت یادگیری سازمانی را بیشتر نمایان می‌سازد (فرهنگ و همکاران، ۱۳۸۹). یادگیری سازمانی فرآیندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییرات سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۰۹).

از ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با دقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات دانشگاه‌ها در هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی ضرورت می‌یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی سازمان‌ها قرار دارد توانمند سازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی است که به سرعت کهنه و منسوخ می‌شود، است. از این رو داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به دنبال خواهد داشت (بزار جزایری، ۱۳۸۴). همچنین از جمله متغیرهایی که در کمک به اطمینان از کارکرد کارکنان در جهت منافع سازمانی و توانمند سازی، بیش از حد حائز اهمیت است، هویت سازمانی می‌باشد. از این رو مفهوم هویت سازمانی مرکز تحقیق سازمانی و مدیریت است. هویت سازمانی در یک مرحله عالی در بین بررسی‌های سازمانی و مدیریت بنا شده است (برایت^۲،

۱- Zhang et al

۲- Breit

۲۰۱۳). شناخت هویت سازمانی و تلاش جهت توسعه و تقویت آن برای سازمان مهم است، زیرا هویت یابی افراد با سازمان سبب کاهش میزان ترک خدمت کارکنان می‌شود، رفتارهای موافق و همسو با اهداف سازمان را افزایش می‌دهد (السباچ^۱، ۲۰۰۱) و در نهایت موجب تحقق اهداف سازمان می‌شود. همچنین هویت سازمانی، استراتژی را پیش می‌برد و اعضا را قادر می‌سازد، جهت‌گیری استراتژیک سازمان را انتخاب کرده، آن را بپذیرند و در برابر تغییرات محیطی توان پاسخگویی داشته باشند (دیفوز^۲، ۲۰۰۰). و از طرفی هویت این ویژگی را دارد که با توانمند کردن سازمان، موجبات جذب کارکنان بهتر و مستعدتر را فراهم و به سازمان کمک کند تا خود را از سایرین متمایز سازد (سیگ بن و همکاران^۳، ۲۰۰۴).

علیرغم توجه رو به رشد به توانمندسازی سازمانی، درک و آگاهی ما از این مفهوم محدود است و مطالعات علمی کمی در خصوص ارتباط یادگیری سازمانی، توانمند سازی و هویت سازمانی وجود دارد. این مطالعه یک موضوع جدید در حوزه یادگیری، هویت و توانمند سازی کارکنان است که در هیچ یک از مراکز رشد دانشگاهی کشور انجام نشده است. همچنین مطالعات قبلی به تأثیر یادگیری سازمانی بر هویت سازمانی و نقش میانجی هویت بین یادگیری و توانمند سازی توجهی نکرده‌اند. لذا با توجه به مطالب مذکور سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا یادگیری سازمانی بر توانمند سازی کارکنان و مدیران مراکز رشد شهر تهران تأثیر دارد و آیا هویت سازمانی در رابطه میان یادگیری سازمانی و توانمند سازی نقش میانجی دارد؟ جهت پاسخ به این سؤالات مراکز رشد را به دلیل قدمت فعالیت و تجربه در مباحث یادگیری سازمانی انتخاب و مورد بررسی قرار دادیم.

مروری بر مبانی نظری

اکنون حضور فعالانه سازمان در عرصه رقابت و تکنولوژی و پیدایش مشاغل جدید و لزوم چند مهارتی شدن کارکنان، توانمندسازی آنان را امری اجتناب ناپذیر کرده است. توانمندسازی، تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک، ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی در

۱- Elsbach

۲- Deephouse

۳- Siegbahn et al

اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند. از طریق برنامه‌های توانمندسازی، ظرفیت‌های کاری با تفویض اختیار، افزایش مسئولیت، خودمختاری در تصمیم‌گیری و احساس خود کارآمدی، افزایش می‌یابد و در نتیجه بهره‌وری و اثربخشی سازمان نیز بالا می‌رود (خانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۹). در طی سال‌های دهه ۱۹۹۰، محققین مدعی بودند که تغییر در راهکار سازمان‌ها، باعث توانمندسازی می‌شود. تحقیقات صورت گرفته بر روی توانمندسازی در ابتدا بر اساس دو رویکرد ارتباطی^۱ و انگیزشی^۲ می‌باشد. رویکرد ارتباطی بر اساس مدیریت عملکرد و تمرکز روی واگذاری قدرت و اختیار تصمیم‌گیری می‌باشد. رویکرد انگیزشی، توانمندسازی روانشناختی را به عنوان دلیل اصلی برای احساس توانمندی افراد بیان کرده است. (شائونا و ترسا^۳، ۲۰۰۸).

واژه توانمندسازی در فرهنگ فشرده آکسفورد قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه قدرت، توانا شدن معنی شده است. تعاریف دیگری از توانمندسازی توسط پژوهشگران و صاحب نظران مختلف ارائه شده است که به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌گردد. توانمندسازی عمل تقویت باورهای افراد در مورد احساسشان از اثر بخشی است. فرایند تغییر اعتقادات درونی افراد یا خود اثر بخشی، که ممکن است به افزایش انگیزه، بهره‌وری و اثربخشی بیانجامد (لیو و همکاران^۴، ۲۰۰۷). به نظر فاکس (۱۹۹۸)، توانمندسازی را ایجاد قدرت در کارمندان تعریف کرده و بیان می‌دارد، از نظر تاریخی، توانمندسازی کارکنان تحت عنوان تقویت حس کارکنان از احساس داشتن قدرت شخصی در نظر گرفته شده است (کو و همکاران^۵، ۲۰۱۰)، لدر (۱۹۹۱) عنوان می‌کند، توانمندسازی فرایند متعهد کردن یک شخص نسبت به خودش است و آن انجام دادن چیزی برای یا به خاطر کسی نمی‌باشد (هاروی^۶، ۲۰۱۱).

سازمان‌ها در قرن بیست و یکم بی‌وقفه با تغییر مواجهند. برای اینکه آن‌ها را به رقابت مؤثر در بازارهای رقابتی توانمند سازیم، نکته کلیدی این است که چگونه باید یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند. بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی

- ۱- Relational Approach
- ۲- Motivational Approach
- ۳- Shavna & Theresa
- ۴- Liu et al
- ۵- Kuo et al
- ۶- Harvey

را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید کنند. البته همزمان با اهمیت و توسعه مفهوم یادگیری سازمانی، صاحب نظران متعددی نیز به بررسی و تحلیل این مفهوم پرداخته‌اند و تعاریف مختلفی از یادگیری سازمانی ارائه داده‌اند که در ادامه به مرور تعدادی از آنها خواهیم پرداخت.

داجسون یادگیری سازمانی را به عنوان روشی که سازمان‌ها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می‌کنند تا دانش و جریان‌های عادی کار در رابطه با فعالیت‌ها و همچنین بهبود کارایی سازمان از طریق بکارگیری مهارت‌های گسترده نیروی کار توسعه یابد، تعریف می‌کند (دولی و سالیوان^۱، ۲۰۰۳). تمپلیتون و همکارانش^۲ (۲۰۰۲) برای یک تعریف واحد برای یادگیری سازمانی بیش از ۱۵۰ مقاله علمی که در آن واژه یادگیری سازمانی بکار رفته بود را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که برای تعریف یادگیری سازمانی سه پارادایم جمعیت‌شناسی، اقدامات اجتماعی و نتیجه‌گرایی مورد استفاده قرار گرفته است. آن‌ها بر اساس مطالعات خود یادگیری سازمانی را مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و غیرآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد تعریف می‌کنند. به بیان دیگر یادگیری سازمانی را می‌توان یک فرایند پویا از خلق، کسب و جمع‌آوری دانش به منظور توسعه‌ی منابع و ظرفیت، که به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود محسوب کرد (پرز لویز^۳، ۲۰۰۵).

در طی سال‌های اخیر، توجه به هویت سازمانی که به اتصال روان شناختی میان یک فرد با کار سازمانی‌اش مربوط می‌شود گسترش یافته است. این مفهوم که بر اساس آن فرض می‌شود ارتباطی میان نگرش‌ها با عملکرد سازمانی ارتقا یافته وجود دارد، توجه بسیاری را به خود جلب کرده و به عنوان یک متغیر مهم در تحقیقات رفتار سازمانی ظاهر شده است (کرینر و آشفورث^۴، ۲۰۰۴). نظریه هویت اجتماعی، مبنای نظری مفهوم هویت سازمانی را شکل می‌دهد (کارملی و همکاران^۵، ۲۰۰۷). بر اساس این نظریه، هویت می‌تواند در طیفی از هویت فرد تا اجتماعی وصف شود. هویت فردی، به درک از خود بر اساس ویژگی‌های منحصر به فرد و فردی بودن مربوط می‌شود (همانند: من خوب

۱- Dooly & Sullivan

۲- Templeton et al.

۳- Perez Lopez

۴- Kreiner and Ashforth

۵- Carmeli et al

راندگی می‌کنم)، در مقابل، هویت اجتماعی، از عضویت در یک مجموعه ناشی می‌شود (همانند: من عضو دانشگاه تهران هستم) هر چه یک فرد خود را بیش‌تر با یک گروه هویت یابی کند، نگرش‌ها و ویژگی‌های آن گروه را بیش‌تر به کار می‌گیرد و پی آمدهای آن گروه را بیش‌تر تجربه می‌کند (دی‌مورا و همکاران^۱، ۲۰۰۹). به عقیده مایل و آشفورت^۲ (۱۹۹۵)، هویت سازمانی به مثابه نوعی از هویت اجتماعی، منعکس‌کننده‌ی روش‌های ویژه‌ای است که بر اساس آن افراد خود را به واسطه‌ی عضویتشان در یک سازمان خاص وصف می‌کنند (کل و بروچ، ۲۰۰۶). از نظر چنی و تامپکین^۳ (۱۹۸۷)، هویت سازمانی زمانی وضع می‌شود که اعضا، منافع و اهداف سازمان خود را که بر کار آنها و درکشان از زندگی کاری اثر می‌گذارد، مد نظر قرار می‌دهند (اپکر و همکاران^۴، ۲۰۰۹). هویت سازمانی به عنوان یک ابزار فراهم‌کننده‌ی انسجام در سراسر سازمان بالا برنده‌ی حس معناداری، تعلق، و کنترل در کار شناخته شده است (کرینر و آشفورت، ۲۰۰۴)، تا آنجا که به عقیده‌ی هسلام و همکاران^۵ (۲۰۰۳) بدون هویت سازمانی، ارتباطات سازمانی اثربخش، تعاملات هوشمندانه، برنامه ریزی معنادار و رهبری در سازمان نخواهیم داشت (کل و بروچ، ۲۰۰۶).

در پژوهش حاضر در زمینه یادگیری سازمانی و هویت سازمانی با توانمندسازی هیچ تحقیق مشابهی کار نشده بود، همچنین در این تحقیق پژوهشگران با عنایت به مطالب و جستجوی مکرر نتوانستند تحقیقات داخلی و خارجی را که عیناً با عنوان تحقیق حاضر هم‌خوانی داشته باشد را پیدا نماید، اما پژوهش‌های مشابه به این موضوع انجام شده است که در زیر آورده می‌شود.

خانعلیزاده و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه در دانشگاه تربیت مدرس) نشان دادند که توانمندسازی و یادگیری سازمانی دارای رابطه قوی با یکدیگر هستند و وجود رابطه معنادار بین متغیر مستقل یادگیری سازمانی و متغیر وابسته توانمندسازی با ۹۵٪ اطمینان تایید می‌گردد. همچنین نشان دادند که با افزایش عملیات یادگیری سازمانی، میزان توانمندسازی نیز افزایش می‌یابد. احمدی (۱۳۸۹)، در پژوهشی که تحت عنوان ارتباط یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان صندوق‌های بازنشستگی کارکنان

۱- De moura et al

۲- Mael and Ashforth

۳- Cheney & Tompking

۴- Apkey and et al

۵- Haslam et al

صنعت نفت ایران انجام داد به این نتیجه دست یافت که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر توانمند سازی دارد. قلی پور و محمدی (۱۳۹۰)، پژوهشی را با "عنوان تبیین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان‌های دولتی" را بررسی کرده‌اند. که بر اساس نتایج این پژوهش عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تأثیر مثبت و معنا داری بر شکل دهی هویت سازمانی داشته است، و باعث شده که مدیران عالی سازمان بر شکل گیری هویت سازمانی نقش بسزایی ایفا کنند، و همچنین شایستگی، اعتبار، خوش‌نامی، و تخصص آن‌ها سبب خواهد شد تا کارکنان بیشتر با سازمان خود هویت یابی کنند. اشاقی (۱۳۹۰)، پژوهشی را تحت عنوان رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه‌ای با هویت سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد خوراسگان و شهرکرد انجام داد که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین مولفه های اخلاق حرفه‌ای (احترام؛ عدالت؛ آزادی؛ امانت ورزی) و هویت سازمانی آن‌ها در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد شهرکرد و خوراسگان رابطه معنا داری وجود دارد و بین مولفه های اخلاق حرفه‌ای بین اعضاء هیئت علمی حق‌التدریس با قرار دادی و حق‌التدریس با رسمی تفاوت معنی دار وجود دارد. باون و همکاران^۱ (۲۰۰۶)، در زمینه یادگیری سازمانی در محیط مدارس عمومی مطالعه کردند. آن‌ها ضمن پیاده سازی نیمرخ موفقیت مدارس - یادگیری سازمانی، به تأثیر اجرای برنامه‌های یادگیری سازمانی در توانمندسازی مدارس عمومی آمریکا اشاره کردند. هررا^۲ (۲۰۰۷)، در تحقیقی که در شرکت‌های صنعتی آمریکا انجام داد، به این نتیجه رسید که می‌توان وظایف کاری افراد را طوری طراحی کرد که کنترل وظایف و نتایج کار بهبود یابد به نحوی که درک نتایج یادگیری و همچنین توانمندسازی سازمان افزایش یابد. علاوه بر این، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که یادگیری مداوم بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان مورد بررسی داشته است. در مطالعه‌ای که پیوسا و تولوانو^۳ (۲۰۰۶)، انجام دادند، به طور مفهومی و نظری به رابطه میان اعتماد به سازمان و هویت سازمانی اشاره کرده و لزوم پژوهش‌هایی تجربی برای تایید آن را پیشنهاد کرده‌اند؛ در حالی که سایر پژوهش‌ها به بررسی ارتباط اعتماد با مفهوم نزدیک به هویت سازمانی یعنی همذات پنداری سازمانی پرداخته‌اند. داتون و همکاران (۱۹۹۴)، در پژوهشی در زمینه هویت سازمان معتقد هستند که هویت سازمان به عنوان

۱- Bowen et al

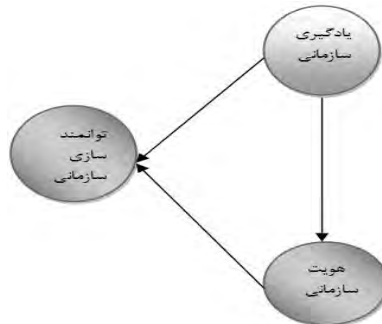
۲- Herrera

۳- Puusa and Tolvano

شخصیتی که به کارکنان هویت می‌بخشد، نسبت به سایر شخصیت‌های هویت دهنده نقش برجسته‌تری دارد، پا فشاری کردند. و به این نتیجه رسیدند که اگر شباهت‌هایی میان ادراک از خود و هویت سازمان وجود داشته باشد این احتمال وجود دارد که افراد سازمان را به عنوان یک گروه اجتماعی طبقه بندی کنند.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، پژوهشگران مدل مفهومی زیر را به عنوان مدل پیشنهادی به شرح زیر مطرح کردند:

شکل ۱- مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش



بر اساس مدل مفهومی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ذکر می‌شود:

۱. یادگیری سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر توانمند سازی دارد.
 ۲. یادگیری سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر هویت سازمانی دارد.
 ۳. هویت سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر توانمند سازی دارد.
- هویت سازمانی در رابطه میان یادگیری سازمانی و توانمند سازی نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش روابط علی میان متغیرهای یادگیری سازمانی، هویت سازمانی و توانمند سازی می‌باشد، پس تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^۱ است.

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه مدیران و کارکنانی هستند که در مراکز رشد دانشگاهی شهر تهران مشغول به خدمت بوده‌اند که جامعه آماری ۳۳۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر جهت

۱- Structural equation modeling

برآورد حجم نمونه، از روش تعیین حجم نمونه با توجه به حجم جامعه از جدول گرجسی مورگان استفاده شده است. بر اساس جدول نمونه مورگان از ۳۳۰ نفر مدیران و کارکنان مراکز رشد دانشگاه‌های (تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، شریف، علم و صنعت) ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که از این تعداد ۱۵۳ نفر به پرسشنامه پاسخگو بوده‌اند. همچنین در این پژوهش برای دست یابی به حجم نمونه مورد نظر از روش نمونه گیری طبقه‌ای-تصادفی استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به متغیرها از روش‌های زیر استفاده شد:

روش کتابخانه‌ای: برای گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. این منابع شامل کتب، نشریات، اسناد، مدارک و منابع اینترنتی است.

روش میدانی: از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری نظرهای گروه نمونه استفاده شده و پرسشنامه شامل دو قسمت است: بخش نخست اطلاعات دموگرافیک گروه نمونه را مورد سؤال قرار داده است که این اطلاعات شامل سن، جنسیت، نوع استخدام و مدرک تحصیلی است. بخش دوم پرسشنامه مربوط به سؤال‌های پژوهش است. در این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسشنامه اول، پرسشنامه یادگیری سازمانی است، که توسط نیفه (۲۰۰۱)، در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین گردیده است که مشتمل بر ۳۱ سوال است که سوالات مؤلفه‌های (چشم انداز مشترک؛ فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان) را می‌سنجد.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه هویت سازمانی است که توسط آنته (۲۰۰۶)، تدوین گردیده و این پرسشنامه مشتمل بر ۳۷ سوال است. سوالات به صورت پنج طیف کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم، کاملاً مخالفم، تنظیم گردیده است. این پرسشنامه مولفه‌های هویت منسجم سازمان، دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران، ارتباطات داخلی، گشودگی و پویایی را شامل می‌شود.

پرسشنامه سوم، پرسشنامه‌ی توانمندسازی سازمانی است که شامل ۲۳ سوال است که توسط راسل (۲۰۰۳)، طراحی شده و سوالات بر اساس طیف لیکرت تنظیم گردیده است و دارای سه مولفه چارچوب ساختاری پویا، کنترل تصمیمات سازمان و تسهیم اطلاعات را شامل می‌شود.

در ضمن در این پژوهش جهت تعیین روایی ابزارهای اندازه گیری ابتدا سه پرسشنامه استاندارد به کار گرفته شده با استفاده از سایر مطالعات انجام شده و ادبیات مرتبط با موضوع تحقیق، بومی سازی شد و سپس توان سنجش خصیصه‌های مورد نظر در پرسشنامه توسط جمعی از خبرگان، مشتمل بر اساتید دانشگاه و کارشناسان مراکز رشد مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. با استفاده از نرم افزار SPSS21، آلفای کرونباخ مجموعه آیت‌های پرسشنامه توانمند سازی سازمانی برابر با ۰/۸۱ پرسشنامه یادگیری سازمانی برابر است با ۰/۷۴ و پرسشنامه هویت سازمانی برابر است با ۰/۷۸ می‌باشد. که درصدها حاکی از پایایی بالایی است.

یافته های پژوهش

بر اساس اطلاعات دموگرافیک نمونه از مجموع ۱۸۰ نفر اعضای نمونه در پژوهش حاضر، که ۱۵۳ نفر به آن پاسخگو بوده‌اند، ۸۵ نفر از آنان را مرد و ۶۸ نفر را زن تشکیل داده است. از نظر سنی بیشترین گروهی که در نمونه حاضر شرکت داشته‌اند، کارکنان بین ۲۷ تا ۳۰ با ۳۱/۴ درصد؛ و کمترین کارکنان با سن بالای ۵۰ سال هستند و از نظر سطح تحصیلات کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس ۶۳/۴ درصد بیشترین تعداد را به خود اختصاص دادند و کمترین گروه، کارکنان با مدرک دکترا ۶/۵ هستند. از نظر نوع استخدام بیشتر کارکنان بخش شرکت‌ها با ۷۵/۲ درصد را به خود اختصاص داده‌اند و مابقی را بخش ستادی تشکیل داده است. این آمار نشان دهنده‌ی این موضوع است که در جامعه‌ی مورد نظر از نظر جنسیت اکثر کارکنان مرد و از نظر سن، اکثر مدیران و کارکنان مراکز رشد، تا حدودی با تجربه و تقریباً جوان و با سطح تحصیلات لیسانس می‌باشند.

ابتدا به منظور آزمون نرمال بودن از آزمون کمولموگرف-اسمرینوف استفاده گردید. تمام متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال بودند. و در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک و به طور اخص آزمون میانگین یک جامعه و همبستگی پیرسون می‌توان استفاده نمود. نتایج آزمون میانگین جامعه در جدول (۱) نشان می‌دهد که متغیرهای یادگیری سازمانی، هویت سازمانی و توانمند سازی در مراکز رشد دانشگاهی شهر تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول ۱. نتایج آزمون میانگین جامعه

ردیف	متغیرهای اثر بخشی	آماري	بحراني	Sig	Mean	H ₀	H ₁	كيفيت
۱	يادگيري سازمانی	۲۳,۶۴۲	۱,۹۶±	۰,۰۰۰	۱۳۵,۸۰۲	□	■	بیشتر از متوسط
۲	هویت سازمانی	۱۹,۸۶۲	۱,۹۶±	۰,۰۰۰	۱۳۰,۷۰۵	□	■	بیشتر از متوسط
۳	توانمندی سازمانی	۳,۱۷۴	۱,۹۶±	۰,۰۰۲	۶۹,۴۳۷	□	■	بیشتر از متوسط

همبستگی متغیرهای پژوهش

تحلیل همبستگی برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. در پژوهش حاضر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است.

جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که همبستگی یادگیری سازمانی با هویت سازمانی ۰/۵۶۹، یادگیری با توانمند سازی ۰/۵۳۰ و ضریب همبستگی بین هویت با توانمند سازی ۰/۶۴۹ است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابراین فرضیه صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌گردد و با احتمال ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین یادگیری با هویت سازمانی و توانمند سازی رابطه‌ی معنی دار وجود دارد. و با افزایش یادگیری سازمانی و هویت سازمانی، توانمند سازی مراکز رشد دانشگاهی شهر تهران بهبود و افزایش می‌یابد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

توانمند سازی	هویت سازمانی	یادگیری سازمانی	ضریب همبستگی
		۱	یادگیری سازمانی
		۱۵۳	معنی داری تعداد
	۱	۰/۵۶۹**	هویت سازمانی
	۱۵۳	۰/۰۰۰	معنی داری تعداد
		۱۵۳	توانمند سازی
۱	۰/۶۴۹**	۰/۵۳۰**	معنی داری تعداد
۱۵۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	تعداد
	۱۵۳	۱۵۳	

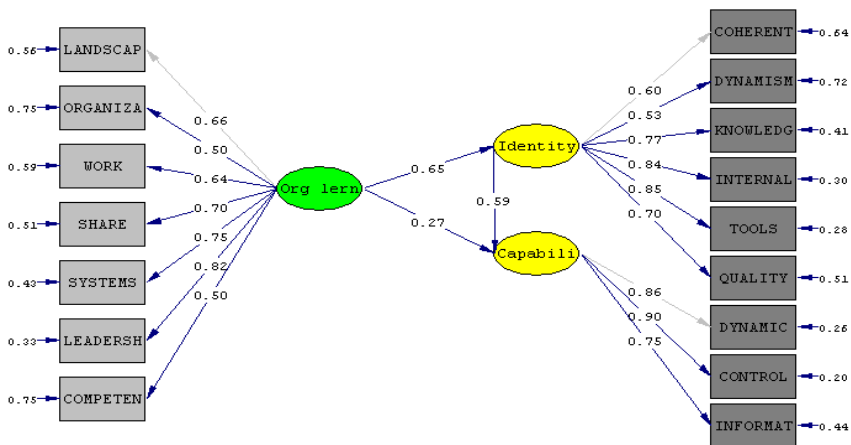
مدل سازی معادلات ساختاری

جهت بررسی صحت و سقم فرضیات اصلی تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی به سر می‌برد. در مورد رابطه بین اجزای مدل این نتایج بدست آمده است:

یادگیری سازمانی بر روی توانمند سازی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۲۷ است (فرضیه اول) و همچنین یادگیری سازمانی بر روی هویت سازمانی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۶۵ است (فرضیه دوم)، به علاوه هویت سازمانی هم بر روی توانمند سازی دارای اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۵۹ است (فرضیه سوم)، لذا فرضیه چهارم یعنی میانجی بودن هویت سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمند سازی نیز تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی هویت سازمانی، یادگیری سازمانی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۳۸۳ بر روی توانمند سازی می‌باشد.

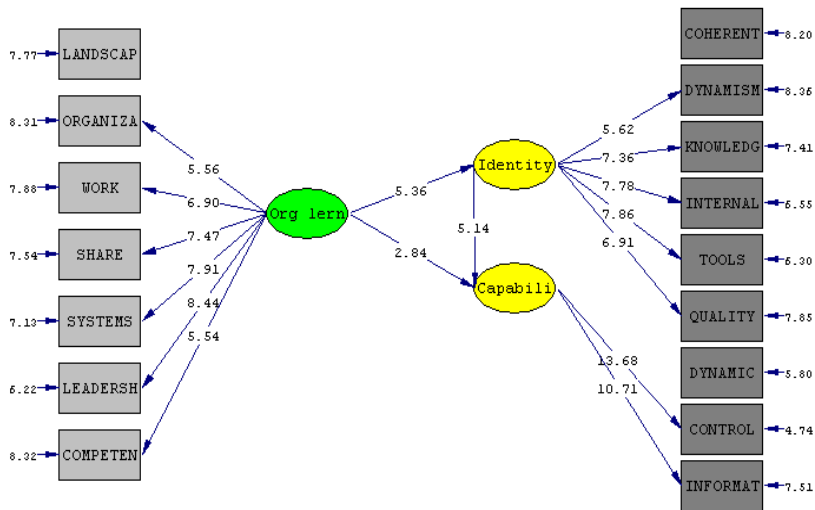
همچنین در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه‌ها هستند. نسبت χ^2/df به ۳ می‌باشد بنابراین مقدار χ^2/df مقدار مناسب و پایینی است میزان RMSEA برابر ۰/۰۷۵ نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. مقدار AGFI, GFI و NFI به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۴ می‌باشد که نشان دهنده برازش نسبتاً مناسب مدل می‌باشد. دیاگرام ۱ و ۲ مدل معادلات ساختاری را هم در حالت استاندارد و هم در حالت معنی داری نشان می‌دهد.

دیاگرام ۱. مدل در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=186.63, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

دیاگرام ۲. مدل در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=186.63, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

جدول ۳. خلاصه روابط بین متغیرهای پژوهش (مستقل و وابسته)

ردیف	ارتباط دوجه دوی متغیرها		ضریب اثر	ضریب معناداری	نتیجه
۱	یادگیری سازمانی	هویت سازمانی	۰/۶۵	۵/۳۶	+
۲	یادگیری سازمانی	توانمندسازی سازمانی	۰/۲۷	۲/۸۴	+
۳	هویت سازمانی	توانمندسازی سازمانی	۰/۵۹	۵/۱۴	+

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمند سازی با میانجی گری هویت سازمانی در مراکز رشد دانشگاه‌های شهر تهران انجام شد. یافته‌های به دست آمده از بررسی موجود بین متغیرهای پژوهش، نکات مهمی را در راستای دست یابی به اهداف پژوهش نشان داد. از نتایج پژوهش استنباط می‌شود که مدیران و کارکنان هر چقدر از یادگیری سازمانی و هویت سازمانی مناسب‌تری برخوردار باشند، نگرش آن‌ها نسبت به مراکز رشد مثبت‌تر و تمایلشان به توانمند سازی، بیشتر می‌شود. و همچنین مدیران به توانایی کارکنان برای انجام وظایف خود در سطح بالاتر اعتماد نشان می‌دهند. نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی به طور مثبت و معنی داری بر توانمند سازی تأثیر دارد. این نتایج با آنچه احمدی (۱۳۸۹)، خانعلیزاده و همکاران (۱۳۸۹)، به دست آوردند تطابق دارد. آن‌ها نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر توانمند سازی دارد و با افزایش عملیات یادگیری سازمانی میزان توانمند سازی نیز افزایش می‌یابد. تأیید این فرضیه بیانگر این است که یادگیری مورد نیاز سازمان‌ها می‌باشد و بی شک اینکه کارکنان چه یاد می‌گیرند در آینده سازمان تأثیرگذار خواهد بود. یادگیری سازمانی شدیداً به فرهنگ محل کار بستگی دارد و همه سطوح سازمان را برای سهیم شدن در ایده‌ها و بینش تشویق می‌کند (جیمینز و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین در سازمان‌های یادگیرنده کار تیمی و تفویض اختیار افزایش یافته و همه اعضای آن در صدد شناسایی حل مسئله برمی آیند و چنین سازمانی قادر خواهند بود تا پیوسته تجربه آموزی کنند و فعالیت‌هایش را بهبود بخشند و بر توانایی‌های خود بیفزایند. و ابزاری که در این شرایط بتواند برای سازمان کمک کننده باشد توانمند سازی است. چرا که با فرایند توانمند سازی سازمانی، کارکنان می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند و ابزارهای لازم تصمیم گیری مانند اطلاعات و منابع در اختیارشان قرار گیرد. که در نهایت با اجرای فرآیند یادگیری و توانمند

سازی می‌توان به آسانی به اهداف سازمان دست یافت که این خود باعث بهره‌وری سازمانی نیز می‌شود. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج هررا (۲۰۰۷)، باون و همکاران (۲۰۰۶) همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که هویت سازمانی بر توانمندسازی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و به علاوه نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی مدیران و کارکنان مراکز رشد مورد تأیید قرار گرفت. در رابطه با این نتایج، یافته‌هایی که دقیقاً با این نتایج هم‌خوانی داشته باشد توسط پژوهشگران یافت نشد ولی پژوهش‌هایی توسط دعایی و همکاران (۱۳۸۹)، صورت گرفته است، که تا حدودی با نتایج پژوهش حاضر همسویی و هم‌خوانی دارد. تأیید این فرضیه و تأثیر مثبت هویت سازمانی بر توانمندسازی طبیعی است. زیرا به دلیل ماندگاری یک سازمان در این دنیای پر شتاب و بهبود عملکرد آن، اعضای سازمان بایستی خود را متعلق به آن احساس کنند و موفقیت خویشان را در راستای موفقیت سازمان بدانند. به دلیل این که هویت سازمانی به سازماندهی افکار و اخذ تصمیمات معنا بخشیده و به تحکیم شخصیت افراد، ابزار خویشان و کسب مقبولیت اجتماعی مساعدت می‌کند و دارای پیامدهای ادراکی، نگرشی و رفتاری است که باعث می‌شود مدیران و کارکنان به نفع سازمان عمل کنند. در نتیجه توانمندسازی سازمانی می‌تواند متغیری نشئت گرفته از هویت سازمانی باشد. در واقع زمانی که اعضای سازمان با سازمانشان احساس یگانگی و وحدت کنند، نقش‌هایی فراتر از مسئولیت محول شده را بر عهده می‌گیرند، و در برابر مشکلات سازمان احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند. به همین دلیل منطقی به نظر می‌رسد که بین هویت سازمانی و توانمندسازی سازمانی مدیران و کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد. این بدان معناست که مدیران و کارکنانی که از هویت بالاتری برخوردارند عملکرد بهتر و مناسب‌تری را در سازمان نسبت به مدیران و کارکنانی که از هویت سازمانی پایینی برخوردار هستند ایفا می‌کنند.

بر اساس نتایج به دست آمده، در رابطه با یادگیری سازمانی و هویت سازمانی با توانمندسازی مدیران و کارکنان در مراکز رشد دانشگاهی شهر تهران، به منظور گسترش کمی و کیفی یادگیری سازمانی و هویت سازمانی با توانمندسازی مدیران و کارکنان این مراکز، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

با توجه به تأثیرگذاری یادگیری سازمانی و هویت سازمانی بر توانمندسازی سازمانی در مراکز رشد مدیران بایستی با استفاده از برگزاری دوره‌های آموزشی و برجسته کردن برخی از خصیصه‌های اخلاقی در سازمان بسترهای لازم را جهت افزایش توانمندسازی و سوق دادن اعضای سازمان به سمت ابتکار و نوآوری فراهم آورند.

بر اساس نتایج این تحقیق و تأثیر مثبت هویت سازمانی بر توانمندسازی سازمانی در مراکز رشد پیشنهاد می‌شود که مدیران بیش از پیش به احساسات و عواطف و جنبه‌های روحی و روانی کارکنان توجه داشته باشند تا آن‌ها ضمن رشد، به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی‌های خود در راه اعتلای مراکز رشد استفاده کنند.

با توجه به نتایج پژوهش و مطلوب بودن یادگیری سازمانی، جهت بهبود و ارتقاء عامل یادگیری پیشنهاد می‌شود که مدیران جهت حل مشکلات در مراکز رشد از تجربیات کاری گذشته، تبادل اطلاعات، توجه و تأکید به یادگیری به صورت تیمی و توجه به مهارت‌های کارکنان در راستای اهداف سازمانی بهره‌جویند.

هر پژوهشی با یک سری محدودیت‌ها روبه‌رو است که این پژوهش از این اصل مستثنی نیست که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود:

- فقدان وجود آشنایی در زمینه تحقیقات در مراکز رشد دانشگاه‌ها
- محدود کردن جامعه آماری تحقیق فقط به مراکز رشد چند دانشگاه، به محقق این امکان را نمی‌دهد که نتایج تحقیق را به سایر مراکز رشد در دانشگاه‌های دیگر تعمیم دهد.
- تعداد نسبتاً زیاد گویه‌های پرسشنامه‌ها که ممکن است باعث خستگی و در نتیجه کاهش دقت و انگیزه کافی در پاسخگویی به پرسش نامه شده باشد.

منابع

- احمدی، علی رضا (۱۳۸۹)، ارتباط یادگیری سازمانی با توانمند سازی کارکنان صندوق های بازنشستگی کارکنان صنعت نفت ایران، نشریه علمی و پژوهشی مدیریت فردا، شماره ۲۵، ۶۷-۸۲.
- اشاقي، حسين (۱۳۹۰)، رابطه بين مولفه های اخلاق حرفه‌ای با هویت سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد خوراسگان و شهرکرد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد.
- بزارجایری، سید احمد، (۱۳۸۴)، کاربست رویکرد مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش عالی، جامعه کیفیت ایران.
- خانعلی زاده؛ رقیه، کردنائیچ، اسدا. . . و مشبکی، اصغر، (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمند سازی و یادگیری سازمانی، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره سوم.
- قلی پور، آرین، پور عزت، علی اصغر و محمدی، فرشته (۱۳۹۰)، تبیین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان‌های دولتی، مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷، ۱۴۹-۱۶۶.
- فرهنگ؛ ابو القاسم، سیادت، سید علی، مولوی، حسین، و هویدا، رضا، (۱۳۸۹)، بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و رابطه مولفه های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور، فصلنامه پژوهشی و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره، ص ۱۳۰-۱۱۱.
- کلانتری، خلیل (۱۳۸۸). مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی- اقتصادی (چاپ اول). تهران: انتشارات فرهنگ صبا.
- Apker, Julie; Propp, Kathleen M. and Ford, Wendy S. Zabava (۲۰۰۹). Investigating the Effect of Nurse-Team Communication on Nurse Turnover Relationships Among Communication Processes, Identification, and Intent to Leave. *Health Communication*, No. ۲۴, pp. ۱۰۶-۱۱۴.
- Breit, E. (۲۰۱۳). Discursive practices of remedial organizational identity work: A study of the Norwegian Labor and Welfare Administration, *Scandinavian Journal of Management*.
- Bowen D. E & Lawler E. E (۲۰۰۶), *Empowerment sear vice Employees*. solan Management Review, Summer.
- Carmeli, Abraham; Gilat, Gershon and Waldman, David A. (۲۰۰۷). the Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, Vol. ۴۴, No. ۶, pp. ۹۷۲-۹۹۲.
- Cole, Michael S. and Bruch, Heike (۲۰۰۶). Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter? *Journal of Organizational Behaviour*, No. ۲۷, pp. ۵۸۵-۶۰۵.
- Deephouse David L (۲۰۰۰). Media Reputation as a Strategic Resource: An Integration of Mass Communication and Resource- Based Theories. *Jornal of Management*, ۲۶(۶): ۱۰۹۱-۱۱۱۲.
- Dooley, L. and Sullivan, D. D. (۲۰۰۳), Developing a software infrastructure to support systematic innovation through effective management, *Technovation*, ۲۳, p. ۶۸۹-۷۰۴.

- De Moura, Georgina Randsley and et al. (۲۰۰۹). Identification as an Organizational Anchor: how Identification and Job Satisfaction Combine to Predict Turnover Intention. *European Journal of Social Psychology*, No. ۳۹, pp. ۵۴۰-۵۵۷.
- Elsbach K. D, Bhattacharya C. B (۲۰۰۱) . Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the national rifle association. *Organization Science*, ۱۲ (۴): ۳۹۳ - ۴۱۳.
- Harvey, B. ,(۲۰۱۱), Non-Employee Critical HRD: Empowerment and Communities, *Journal of European Industrial Training*, Vol. ۳۵, No. ۲, PP. ۱۷۶-۱۸۳.
- Herrera, A. David. (۲۰۰۷). "A validation of the learning organization as adriver of performanceimprovement" A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy.
- Jimenez-Jimenez, Daniel et al(۲۰۰۸). Fostering Innovation: The role of market orientation and organizational learning, *European Journal of Innovation Management*, ۱۱(۳), pp. ۳۸۹-۴۱۲.
- Kuo, T. H. , Ho, L. A. , Lin, Ch. and Lai, K. K. , (۲۰۱۰). Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment, *Industrial Management & Data Systems*, Vol. ۱۱۰, No. ۱, PP. ۲۴-۴۲.
- Kreiner, Glen E. and Ashforth, Blake E. , (۲۰۰۴). Evidence Toward an Expanded Modelof Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, No. ۲۵, pp. ۱-۲۷.
- Liu, A. M. M. , Chiu, W. M. and Fellows, R. , (۲۰۰۷), Enhancing Commitment Through Work Empowerment, Engineering, *Construction and Architectural Management*, Vol. ۱۴, No. ۶, PP. ۵۶۸-۵۸۰.
- Neefe, Diane Osterhaus(۲۰۰۱). *Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-ttaditional (Academic Quality Improvement Project)*Accreditation Processes.
- Pérez López , Susan; Montes Peón, Jahn. M; Vázquez Ordás, Coen (۲۰۰۵)« Managing knowledge: The link between culture and organizational learning», *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۸, No. ۶. pp ۲۲۷-۲۴۵.
- Puusa, Anu and Tolvano, Ulla, (۲۰۰۶). Organizational identity and trust. *Electronic Journal of business Ethics and organization studies*. ۱۱(۲) p. p, ۲۹-۳۳.
- Russell A. Matthews, Wendy Michelle Diaz and steven G. cole, the organizational empowerment scale, *personnel Review*, ۳۲(۲۰۰۳) p. p, ۲۹۷-۳۱۸.
- Siegbahn, caroline, and oman, yenny(۲۰۰۴), Identity&Image of a university , masters Thesis of lulea university of Technology Sweden.
- Shauna L. Meyerson &Theresa J. B. Kline . (۲۰۰۸), psychological and environmental empowerment: antecedents and consequence -*leadership & organization development journal* , ۲۹, p. p, ۴۴۴-۴۶۰.
- Tempelton, C. , Lewis Brucer R. and C. A. Synder(۲۰۰۲). Development of Organizational Learning Contrast, *Journal of Management in Formation System*, Vol. ۱۰, No. ۲, pp. ۱۷۵-۲۱۸.
- Zhang. Li, Tian. Yezhuang, Zhongying Qi, A, (۲۰۰۹). A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, *School of Management, Harbin Institute of Technology, China*.