



بررسی تاثیر ابعاد سازمان یادگیرنده بر اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی : مدیران و کارشناسان ورزشی سازمان ورزش شهرداری تهران)

صفرپور، علی^۱، خیراندیش، یوسف^۲، علیدوست قهفرخی، ابراهیم^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران ۳- استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

1-Deltalordl@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می شود، سازمان ها شاهد محیط هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می شوند. تغییر و تحول جز جدایی ناپذیر دنیای امروز است. امروزه توسعه سرمایه های نامشهود و معنوی (دانش) نقش اساسی در موفقیت سازمان ها در برابر تغییر و تحولات دارند (ملکی نیا و بجانی، ۱۳۸۸)، به گونه ای که پیتر دراگر^۱ در کتاب "مدیریت بر آینده"^۲ ادعا نموده است که از "حالا دانش شاه کلید می باشد" و دانش منبع اصلی رقابت برای افراد و به طور کلی برای سازمان می باشد (دانش فرد و بهرام زاده، ۱۳۸۵). اما باید توجه کرد که دستیابی به دانش و اندوخته های دانش سازمان بدون یادگیری ممکن نیست. یادگیری کلید دستیابی به دارایی های دانش و افزایش سرمایه نامشهود (ملکی نیا و بجانی، ۱۳۸۸)، و مهم ترین راه برای بهبود عملکرد بلند مدت است و تنها سازمانی می تواند ادعای برتری کند که قادر به بهره برداری از قابلیت های تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن باشد (حسنی، ۱۳۸۸). نگرستن به سازمان به عنوان سیستم یادگیری بحث تازه ای نیست. تیلور، حدود صد سال پیش (۱۹۱۱)، به نقش یادگیری های انتقال پذیر کارکنان برای کارآمدتر شدن و اثربخشی آنان در سازمان اشاره کرده است (واتکینز و مارسیک، ۱۹۹۶).

روش شناسی

با توجه به ماهیت این پژوهش و با توجه به هدف مورد نظر، تحقیق حاضر به لحاظ روش از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است که به شکل میدانی انجام گرفت، جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران و کارشناسان ستادی بخش ورزش مناطق (۲۲گانه) شهرداری تهران بود که با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمونه برابر جامعه در نظر گرفته شد که حدود ۱۵۰ نفر می باشد، پس از پخش پرسشنامه ها و پی گیری های متعدد ۱۱۶ پرسشنامه پر شده و قابل استفاده بودند که (حدود ۷۸٪) جامعه آماری کل می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده واتکینز و مارسیک (۱۹۹۷)، که یادگیری را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی از طریق ۴۳ گویه می سنجد، برای سنجش اثربخشی سازمانی از پرسشنامه ای بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز (AGIL) که دارای ۲۸ گویه می باشد و اثربخشی سازمانی را از طریق چهار مولفه: (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) مورد سنجش قرار میدهد استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۷۷ و برای اثربخشی ۰/۹۵۶ بدست آمد. داده ها پس از جمع آوری از طریق نرم افزار SPSS 18.0 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای آمار توصیفی تحقیق (میانگین، انحراف معیار و ...) و برای آمار استنباطی (رگرسیون گام به گام به روش گام به گام و همچنین enter و همبستگی پیرسون) مورد استفاده قرار گرفت.

¹ Peter Drucker

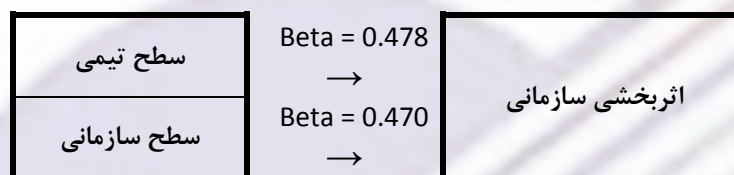
² Managing for future



یافته ها

جدول ۱. آزمون همبستگی بین سطوح یادگیری سازمان یادگیرنده و اثربخشی سازمانی

مؤلفه ها	سطح سازمانی	سطح تیمی	سطح فردی	سازمان یادگیرنده	اثربخشی سازمانی
ضریب همبستگی	۰/۷۳۵	۰/۷۴۲	۰/۶۲۹	۰/۷۸۷	
سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
تعداد نمونه	۱۱۶	۱۱۶	۱۱۶	۱۱۶	



بحث و نتیجه گیری

نتایج و یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ارتباط مثبت و معنی داری بین سازمان یادگیرنده ($r=0.787$) و سطوح یادگیری سازمانی (فردی، سازمانی و گروهی) با اثربخشی سازمانی در سطح معنی داری کم تر از ۰/۰۱ وجود دارد. از طریق انجام آزمون‌های رگرسیونی مشخص شد که سطوح سه گانه سازمان یادگیرنده توانایی پیش بینی اثربخشی سازمانی را تا ۶۰٪ دارا می باشد. از بین سطوح، یادگیری تیمی ($\beta=0.478$) و یادگیری سازمانی ($\beta=0.470$) به عنوان تاثیرگذارترین عوامل در افزایش اثربخشی سازمانی تعیین شدند. با توجه به اینکه سازمان یادگیرنده را سازمانی می دانند که در آن کارمندان به طور مستمر دانش جدید را کسب می کنند و به اشتراک می گذارند و مایل به استفاده از آن دانش در تصمیم گیری ها و انجام فعالیت های خود هستند، بنابراین افراد در همه سطوح، به صورت فردی و جمعی، به طور مستمر توانایی خود را به منظور رسیدن به نتیجه دلخواه خود تغییر می دهند و در نتیجه نمود این تغییرات و یادگیری ها در بهبود اثربخشی آنان در داخل سازمان دیده می شود. نتایج پژوهش نشان داد که لزوم توجه به یادگیری تیمی در بین اعضای سازمان به عنوان تاثیرگذارترین عامل در افزایش اثربخشی کارکنان باید مورد توجه مدیران سازمان قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: سازمان یادگیرنده، اثربخشی سازمانی، یادگیری گروهی، یادگیری سازمانی

منابع

- ۱- ملکی نیا، عماد؛ بجانی، حسین (۱۳۸۸). مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده. تدبیر، ۲۰۳، ۴۹-۵۲.
- ۲- حسنی، علی (۱۳۸۸). عوامل موثر بر توسعه یادگیری گروهی. ماهنامه معرفت، ۱۸(۱۳۷)، ۹۱-۱۰۸.



- 3- Watkins, K.E. and v.j. Marsick, (1996). Learning in action: creating the learning organization. Alexandria, VA: American society for training and Development.



Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop