

بررسی رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان

سعید هداوند^۱ و علیرضا جوانبخش^۲

کارشناس ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران (نویسنده مسئول)

پست الکترونیکی: Saeed.Hadavand@Instructor.net

استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران^۲

چکیده: در این پژوهش به بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان پرداخته شده است. پژوهش به شیوه توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را ۱۸۸ نفر از مهندسان شرکت الکترو سیستم فارس تشکیل می‌دهند. از آنجا که حجم جامعه مورد مطالعه زیاد نیست، لذا کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه ارزیابی یادگیری سازمانی و سنجش مهارت‌های حرفه‌ای استفاده گردید. برای اطمینان از روایی پرسش‌نامه‌ها از نظرات متخصصان بهره گرفته شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی به دست آمده برای پرسش‌نامه یادگیری سازمانی ۰/۹۳ و برای پرسش‌نامه مهارت‌های حرفه‌ای ۰/۸۷ برآورد شد که پایایی مناسب آن را نشان می‌دهد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تجزیه و تحلیل شده است. نتایج حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان رابطه معنی‌داری برقرار است. انجام تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که مؤلفه‌های یادگیری سازمانی پیش‌بینی کننده معناداری برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای هستند. مجذور ضریب ۰/۴۷۶ نشانگر آن است که ۴۷/۶ درصد از پراکندگی مشاهده شده در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای را یادگیری سازمانی تبیین می‌کند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده، مهارت‌آموزی، آموزش مهندسی.

Survey of Relation between Organizational Learning Elements and Development of Professional Skills of Engineers

Saeed Hadavand¹ and Alireza Javanbakhsh²

¹MA. Graduated of Educational Planning and Management, Allameh Tabatabaee University

²Assistant Professor, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University

Abstract: The present study deals with surveying the relation of organization learning and professional development of engineers. The study was conducted as descriptive-correlative work. Statistic society is comprised of 188 engineers of Electro System Fars. As the size of the society is not considerable, the whole society was studied as sample society. For data gathering two questionnaires for assessment of organizational learning and professional skills were used. To make sure validity of the questionnaire the experts were consulted. Regarding reliability, Cronbach's Alpha was used. Reliability of the questionnaires was obtained 0.93 and 0.87 for learning and professional skill respectively. The data were analyzed regarding Pierson's correlation and regression analyses and significant relation was found between organizational learning and development of professional skill. Regression analysis showed that organizational learning elements are significant predictor for develop of professional skills. Square sum of 0.476 showed that 47.6 of the distribution in the development of professional skills is determined by organizational learning.

Keyword: Organizational learning, Learner organization, Skill training, Engineering training.

۱- مقدمه

تغییر و تحولات سریع محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و به ایجاد سازمان‌های چندبخشی منجر می‌شود چاره ساز نیست. سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربه‌یات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت [۱]. به عقیده آریه دگاس در شرایط کنونی، یادگیری تنها مزیت رقابتی پایدار است [۲]. به عبارتی، محور پارادایم‌های جدید، یادگیری است. لذا سازمان‌هایی موفق‌ترند که سریع‌تر و بهتر از رقبا به شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییرات محیطی دست می‌یابند. به همین دلیل در سال‌های اخیر رویکرد یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به عنوان پارادایم جدید سازمانی مطرح شده است. شکل‌گیری این رویکرد به اوایل قرن بیستم باز می‌گردد. قبل از قرن بیستم پارادایم سازمانی غالب، شکل دستوری و کنترلی نداشت. این شکل سازمانی به چند بعدی یا M-Form^۱ معروف بود. تخصص‌گرایی و کارایی دو ویژگی مهم سازمان‌های سنتی بود [۳]. در اواسط قرن بیستم و با طرح مفهوم یادگیری سازمانی توسط تعدادی از نظریه‌پردازان از قبیل مارچ و سیمون این باور ایجاد شد که قوانین و مقررات موجود در یک سازمان، انعکاس دهنده فرایندهای یادگیری برای تطبیق سازمان با محیط خارجی است [۴]. در چنین شرایطی سازمان‌ها به فکر اصلاح قوانین و مقررات خود به منظور تطبیق با شرایط محیط برآمدند. این سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات محیطی از قبیل جهانی‌سازی، مشتری‌مداری و فناوری اطلاعات از حالت M-Form به L-Form^۲ یا سازمان یادگیرنده تغییر شکل دادند [۳]. سازمان‌های مذکور بیش از آن که تطبیقی باشند تحولی هستند. در چنین سازمان‌هایی همه کارکنان به کشف، بهره‌برداری، انتقال دانش، ارتقای یادگیری جمعی و ارتقای ظرفیت خلق آینده تشویق می‌شوند. آرمان، ارزش و مدل‌های ذهنی به عنوان رویکرد جدید سازمان‌های یادگیرنده به شمار می‌روند. در حالی که این رویکرد در سازمان‌های سنتی عبارت از مدیریت، سازمان‌دهی و کنترل است. از اواسط قرن بیستم و با مطرح شدن مفهوم یادگیری سازمانی، سازمان‌ها تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده را آغاز کردند. از آنجا که مدل یادگیری سازمانی در ابتدا

برای سازمان‌های صنعتی ارائه شد [۵] و آنها نیز از تغییرات محیطی مصون نبودند و برای حفظ بقا و توسعه خود، ناچار از تطبیق با محیط پیرامونی هستند؛ لذا تغییرات مذکور، این سازمان‌ها را با چالش‌هایی نظیر جهانی شدن و افزایش رقابت و بازارمحوری، افزایش تقاضای مشتریان و کارفرمایان جهت بهره‌مندی از خدمات مناسب‌تر و تقاضا برای اثربخشی بیشتر آموزش‌ها مواجه ساخته و سبب شده است تا در روش‌ها و ابزارهای مدیریتی خود تغییراتی را ایجاد کنند [۶]. از آنجا که در سازمان‌های در حال گذار به توسعه صنعتی، نظام‌های آموزش به دلیل ایفای نقش کلیدی در سیاست‌گذاری‌های دانشی و تعمیق حوزه‌های فناوری به عنوان عقل منفصل آن محسوب می‌گردند و انتظار می‌رود که راهبری توسعه مبتنی بر دانایی را بر عهده گیرند، بنابراین لازم است که علاوه بر تربیت نیروی انسانی مورد نیاز، در جهت تولید و اشاعه فناوری‌های نوین نیز حرکت کرده و کارکردهای آموزشی، پژوهشی و خدمات رسانی خود را به نحو مقتضی به انجام رسانند [۷]. استفاده از رویکرد یادگیری سازمانی یکی از راهبردهای مهم برای تحقق اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی عملکردهای کاری است. در این زمینه پژوهش‌های متعددی انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود. هررا در تحقیقی که در شرکت‌های صنعتی آمریکا انجام داد به این نتیجه رسید که یادگیری مداوم بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان دارد [۸]. میچنا در مطالعه‌ای که با هدف شناسایی ابعاد یادگیری و تأثیر آنها بر عملکرد مؤسسات کوچک و متوسط صنعتی در کشور لهستان انجام داد به این نتیجه دست یافت که سازمان‌هایی که کارکنان آنها به سطوح بالایی از یادگیری دست می‌یابند به عملکرد بهتری خواهند رسید [۹]. هاسکو در مقاله‌ای با عنوان "فقدان مهارت‌ها مانعی در کار سازمانی"، عملکرد مطلوب را بر اساس دو موضوع یادگیری و کسب مهارت‌های مورد نیاز برای راهبری کارها تعریف کرده است. یافته‌های مقاله وی نشان می‌دهد که انجام مناسب کارها مستلزم داشتن مهارت‌های حرفه‌ای است که از طریق تفویض اختیار و اجرای آموزش‌های مناسب حاصل می‌شود [۱۰]. آنگر در بررسی فراتحلیلی خود در شرکت IBM، به ارتباطی معنادار بین سرمایه انسانی و موقعیت مدیران و مهندسان دست یافت. این ارتباط در بعد دانش و مهارت‌ها بیش از تحصیل و تجربه بود [۱۱]. در تحقیق دیگری که توسط

و معنای یادگیری تیمی می‌تواند تأثیر منفی در میزان موفقیت در تحقق یادگیری سازمانی داشته باشد دست یافتند [۱۸]. مورای در تحقیقی با عنوان "یادگیری سازمانی، قابلیت‌ها و عملکرد شرکت‌های صنعتی" معتقد است که هرچند رابطه فعالیت‌های یادگیری و خلق قابلیت‌های سازمانی در تحقیقات گذشته به تأیید رسیده است، اما این که چگونه قابلیت‌های فردی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند خیلی روشن نیست. به زعم وی خلق قابلیت یک پدیده فردی است و زمانی پدیده‌های فردی مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می‌کنند که در نظام یادگیری منحصر به فرد شرکت جا گرفته باشند [۱۹]. فام و ویلیام نیز به دو نوع عملکرد یادگیری شامل عملکرد ابزاری و عملکرد مفهومی اشاره می‌کنند. عملکرد ابزاری، نظیر افزایش تعداد مهندسان آموزش دیده کمی و زودبازده است در حالی که عملکرد مفهومی نظیر بهبود مهارت‌های کاری غیر قابل لمس و دیربازده است، لذا می‌توان گفت که سازمان‌های با سرعت و عمق بیشتر در یادگیری دارای سطح بالاتری از مهارت‌های حرفه‌ای هستند [۲۰]. در تحقیق دیگری که توسط مهدی مقدمی در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری انجام شده است، چهار متغیر محیط تسهیل‌کننده یادگیری، شناسایی نیازهای یادگیری، رفع نیازهای یادگیری و مهارت به کارگیری آموخته‌ها در محیط کار را در شکل‌گیری مؤثر یادگیری سازمانی مناسب تشخیص داده است [۱]. حسن خیامی هم در بررسی رابطه بین کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌های دولتی استان تهران نشان می‌دهد که بین نمرات مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و نمرات بهبود کیفیت آموزش همبستگی مثبت وجود دارد [۲۱]. حمیداله سلگی هم در تحقیقی با موضوع "بررسی عملکرد مدیران مدارس متوسطه استان همدان بر اساس اصول سازمان یادگیرنده" نشان داد که عملکرد مدیران در وضعیت موجود با اصول یادگیری سازمانی در حد متوسط مطابقت دارد اما با وضعیت مطلوب فاصله دارد [۲۲]. با توجه به آنچه در خصوص یادگیری سازمانی و ضرورت توسعه مهارت‌های حرفه‌ای در افزایش قابلیت‌های سازمان عنوان شد، هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان

پست در دانشگاه ایلینویز آمریکا انجام شد ارتباط بین نظریه‌های یادگیری با توسعه مهارت‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که کارکنان سازمان‌هایی که به سوی یادگیری مستمر جهت داده شده‌اند به طور مداوم مهارت‌های خود را گسترش می‌دهند [۱۲]. پژوهش دیویس هم نشان می‌دهد سازمان‌هایی که جهت‌دهی‌های یادگیری عمیقی دارند، بیشتر احتمال دارد از آنچه پیرامون مشتریان و بازار یاد گرفته‌اند برای رشد و توسعه خود استفاده نمایند [۱۳]. یافته‌های تحقیق ایگان نیز نشان می‌دهد که بین هفت بعد یادگیری سازمانی که شامل خلق فرصت‌های یادگیری مستمر، ایجاد فضای پرسش و گفتگو، ارتقای تشریح مساعی و یادگیری تیمی، توانمندسازی کارکنان در حصول بینش جمعی، ایجاد سیستمی جهت کسب و تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین محیط داخل و خارج سازمان و گسترش و توسعه رهبری استراتژیک برای یادگیری همبستگی وجود دارد [۱۴]. آرگوت نیز در بررسی نقش تجربه در یادگیری سازمانی، انتقال دانش در داخل سازمان و درونی کردن دانش افراد در نظام حافظه سازمانی را به عنوان سه حوزه نزدیک و متفاوت یادگیری و تغییر استراتژیک برمی‌شمرد [۱۵]. سابان و لاکمن نیز به بررسی رابطه کارکردی یادگیری سازمانی و فرایند تولید محصول جدید پرداختند. آنها در این تحقیق مدل یادگیری را طراحی می‌نمایند که در بردارنده سه مؤلفه یادگیری سازمانی، توسعه دانش و فناوری سازمانی است [۱۶]. رابرتسون هم در مقاله‌ای با عنوان "یادگیری سازمانی در صنعت" بیش از آنکه به روش‌های اجرایی برای متمایز کردن صناعی که سازمان‌های یادگیرنده هستند بپردازد به مجموعه‌ای ارزشمند از چالش‌ها، مفاهیم، استراتژی‌ها و نمونه‌هایی در این زمینه توجه کرده است. او با تمرکز در فرایندها و روابط درون سازمانی و تشریح راه‌هایی برای توسعه حرفه‌ای‌گرایی و افزایش توان مهندسان در آموختن روش‌های جدید به منظور به کارگرفتن در صنعت، به مفاهیم کلیدی از جمله همکاری، هدف مشترک، تعهد گروهی، خلق یادگیری جدید و سازندگی در ایجاد سازمان‌های یادگیرنده اشاره کرده است [۱۷]. بیرما و بردیش هم در پژوهشی که به منظور بررسی میزان یادگیری سازمانی در شرکت فورد موتور انجام شد به این نتیجه که ضعف در حمایت مدیریت، حمایت دوستان و همکاران و دسترسی مناسب به منابع و ایجاد نشدن حس

شرکت الکتروسیستم فارس است. سوالاتی که در این پژوهش پاسخ داده می‌شوند عبارتند از:

- ۱- آیا بین یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، یادگیری تیمی، تسهیم دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی] با ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین یادگیری سازمانی و توسعه هر یک از ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان] مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی] رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- چارچوب نظری

در این پژوهش برای بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان از مؤلفه‌هایی استفاده گردیده است که به شکلی جامع تبیین کننده این متغیرها باشند. بر این اساس از پرسش‌نامه ارزیابی یادگیری سازمانی نیفه [۲۳] و پرسش‌نامه مهارت‌های سه‌گانه کاتز که قبلاً توسط افشاری در پژوهشی به‌کار گرفته شده است استفاده شد [۲۴]. مؤلفه‌های یادگیری سازمانی از دیدگاه نیفه عبارتند از:

■ **چشم‌انداز مشترک.** نتیجه یادگیری جمعی است که در سطح راهبردی ایجاد می‌شود و شرط یادگیری در سطح عملیاتی به حساب می‌آید [۲۵]. چشم‌انداز مشترک شناختی واقعی به وجود می‌آورد و در سایه آن اهداف و دیدگاه‌های عملی مشترک محقق می‌شود.

■ **فرهنگ سازمانی.** مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای مشترک است که در تعامل با کارکنان، ساختار سازمان و سیستم‌ها کنترل، هنجارهای رفتاری را پدید می‌آورد [۲۶]. تأثیرات فرهنگی، رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند با برداشته‌های روان‌شناختی افراد تحت تأثیر قرار گیرند [۲۷].

■ **کار و یادگیری گروهی.** بر همگرایی کارکنان سازمان تأکید دارد [۲۸]. یادگیری جمعی فرایندی است که طی آن ظرفیت اعضای سازمان به گونه‌ای توسعه داده می‌شود که نتایج حاصل از آن همان چیزی است که واقعا طالب آن بوده‌اند.

■ **تفکر سیستمی.** ابزاری قدرتمند برای تسهیل یادگیری است و نشان دهنده آن است که اقدامات کوچک و

متمرکز در صورتی که در موارد راهبردی به کار روند، می‌توانند به‌سازی‌های دیرپا ایجاد کنند [۲۹].

■ **به اشتراک گذاری دانش.** شامل توزیع داوطلبانه مهارت‌های اکتسابی و تجربی به منظور تجدید قوای سازمان است.

اعمال تسهیم دانش که خیلی مهم هستند اثر زیادی بر سازمان نخواهد داشت، مگر اینکه آن دانش قابل دسترس دیگر افراد باشد [۳۰].

■ **رهبری مشارکتی.** پیامد آن احساس شراکت کارکنان است. نتیجه چنین کوششی آن است که کارکنان احساس می‌کنند به وجود آنان نیاز است. پاسخ کارکنان به چنین وضعی پذیرش مسئولیت است [۲۸].

در ادامه، به مؤلفه‌هایی که برای توصیف ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان به کار گرفته شده‌اند اشاره می‌شود.

■ **مهارت‌های فنی.** به توانایی فرد در برخورداری از دانش تخصصی در مواجهه مؤثر با موضوعاتی اشاره می‌کند که مربوط به حوزه‌های کاری وی است. مهارت‌های فنی از طریق آموزش، کارورزی و تجربه حاصل می‌شوند.

از آنجا که این مهارت‌ها دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری هستند؛ لذا کنترل و ارزیابی آنها آسان است. از مهم‌ترین مهارت‌های فنی مورد نیاز می‌توان به دانش مرتبط با فناوری روز اشاره کرد.

■ **مهارت‌های ادراکی.** به توانایی فرد در درک پیچیدگی‌های محیط در تنظیم فعالیت‌های اجرایی برای تحقق اهداف و راهبردهای تعریف شده اشاره دارد.

کسب این مهارت مستلزم فراگیری نظریه‌های علوم رفتاری به ویژه تئوری‌های سازمان، مدیریت، تصمیم‌گیری و کاربرد عملی آنها است.

برخورداری از مهارت‌های ادراکی به کارکنان کمک می‌نماید تا با شناسایی روابط متقابل میان عوامل مختلف و تشخیص اولویت‌ها، تصمیمات مؤثری اتخاذ کنند و با اقدامات خود بهترین نتایج را عاید سازمان سازند.

■ **مهارت‌های انسانی.** شامل توانایی در تشریک مساعی با دیگران در تحقق اهداف پیش‌بینی شده است. کسب مهارت‌های انسانی مستلزم شناخت فرد از نقاط ضعف و قوت خود است. برای این منظور او باید با بهره‌مندی از افکار روشن و اعتماد به نفس لازم، در سایه احترام به عقاید، ارزش‌ها و احساسات دیگران، محیط امن و قابل قبولی برای توسعه همکاری‌ها فراهم آورد. اگرچه در انجام

۴- نتایج و بحث

توزیع فراوانی جامعه آماری براساس جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار در جدول ۱ آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ۸۵٪ جامعه آماری را مردان و ۱۵٪ را زنان تشکیل می‌دهند. براساس تحلیل صورت گرفته، حدود ۷۷٪ جامعه آماری دارای سابقه خدمتی ۵ تا ۱۵ سال هستند که نشانگر جوان بودن ساختار نیروی انسانی و نیاز مبرم آن به سرمایه‌گذاری دانشی برای ارتقای عملکردهای کاری است. همچنین وجود ۸۸٪ از کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی به بالا، نمایانگر این است که از این پتانسیل بالقوه می‌توان در طراحی و اجرای آموزش‌های مورد نیاز و نیز ایجاد انگیزه بیشتر برای یادگیری استفاده نمود.

جدول ۱- ویژگی‌های آماری جامعه مورد مطالعه

تعداد (درصد)	مشخصات جمعیت شناختی	
۲۸ (۱۵)	زن	جنسیت
۱۶۰ (۸۵)	مرد	
۲۲ (۱۱/۵۳)	کاردانی	سطوح تحصیلات
۹۱ (۴۸/۲۱)	کارشناسی	
۷۳ (۳۹/۰۶)	کارشناسی ارشد	
۲ (۱/۰۲)	دکتری	میزان سابقه کار
۱۶ (۸/۲۴)	تا ۵ سال	
۴۵ (۲۴/۰۵)	۵-۱۰	
۹۹ (۵۲/۷۳)	۱۰-۱۵	
۲۸ (۱۴/۹۸)	۱۵ سال به بالا	

نتایج ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان که در جدول ۲ آمده است نشان می‌دهد که مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی اشتراک دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی با ابعاد مهارت‌های سه‌گانه فنی، ادراکی و انسانی رابطه معنی‌داری دارند. یافته‌های جدول ۳ نیز نشان می‌دهد که بین ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان و توسعه یادگیری‌های سازمانی در سطح ۰/۰۱ ارتباط معنی‌داری برقرار است. بر اساس نتایج به دست آمده از اجرای آزمون همبستگی پیرسون و دیدگاه کارشناسان صاحب‌نظر در این زمینه، بین ابعاد مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی مهندسان با یادگیری‌های سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد.

برخی از وظایف تعریف شده، به کارگیری مهارت‌های سه‌گانه لازم به نظر می‌رسد، ولی با این وجود، ارزش نسبی آنها در سطوح مختلف فرق می‌کند. مثلاً افرادی که در واحدهای صف مشغول به کار هستند به دلیل آنکه مسئولیت اجرا و پایش برنامه‌های عملیاتی بر عهده آنها است به مهارت‌های فنی قابل ملاحظه‌ای نیاز دارند. اما افرادی که در سطوح ستادی فعالیت می‌کنند به دلیل آنکه مسئولیت اصلی آنها تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی امور است، باید به مهارت‌های ادراکی مجهز باشند. در مورد مهارت‌های انسانی چنین ملاحظه‌ای وجود ندارد. به کارگیری این مهارت در همه سطوح کاری برای جلب همکاری و اثرگذاری بر رفتار طرف‌های ذریع یا ذینفع لازم است [۳۱].

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را ۱۸۸ نفر از مهندسان شرکت الکتروسیستم فارس تشکیل می‌دهند. از آنجا که حجم جامعه مورد مطالعه زیاد نیست؛ لذا کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسش‌نامه است که در طیف پنج نمره‌ای لیکرت تهیه شده‌اند. برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسش‌نامه ارزیابی یادگیری سازمانی نیفه استفاده شده است که مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی را طی ۳۱ سؤال ارزیابی می‌نماید. پرسش‌نامه دیگر مربوط به سنجش مهارت‌های حرفه‌ای است که محقق ساخته است و سه مؤلفه مهارت‌های فنی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های انسانی را با ۳۰ سؤال ارزیابی می‌نماید. برای احراز اطمینان از روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه‌ها از نظرات متخصصان بهره گرفته شد. همچنین برای مشخص نمودن پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی به دست آمده برای پرسش‌نامه یادگیری سازمانی ۰/۹۳ و برای پرسش‌نامه مهارت‌های حرفه‌ای ۰/۸۷ برآورد گردید که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان

موضوع	مهارت فنی	مهارت ادراکی	مهارت انسانی
چشم‌انداز مشترک	۰/۵۶۴	۰/۴۹۲	۰/۵۷۷
فرهنگ سازمانی	۰/۲۸۶	۰/۲۴۱	۰/۱۶۴
یادگیری تیمی	۰/۳۲۹	۰/۴۷۷	۰/۲۷۵
رهبری مشارکتی	۰/۳۸۴	۰/۳۶۲	۰/۴۱۹
تفکر سیستمی	۰/۲۴۳	۰/۳۱۶	۰/۳۵۲
اشتراک دانش	۰/۳۹۷	۰/۱۹۲	۰/۴۸۸

جدول ۳- میزان همبستگی بین ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای و توسعه یادگیری سازمانی

موضوع	یادگیری سازمانی	
	میزان همبستگی	تعداد
مهارت فنی	۰/۵۶۱	۱۸۸
مهارت ادراکی	۰/۵۳۱	۱۸۸
مهارت انسانی	۰/۴۶۷	۱۸۸

برای تعیین اینکه آیا از روی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی می‌توان میزان توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان را پیش‌بینی نمود از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. برای اینکار، یادگیری سازمانی به عنوان متغیر ثابت در نظر گرفته شده است. تحلیل انجام شده حاکی از آن است که بین توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی همبستگی کامل وجود دارد.

مجذور ضریب ۰/۴۷۶ نشان می‌دهد که ۴۷/۶ درصد از پراکندگی‌ها در توسعه مهارت‌ها را یادگیری سازمانی تبیین می‌کند.

جدول ۴- خلاصه اطلاعات مربوط به استفاده از رگرسیون برای پیش‌بینی در جامعه مورد مطالعه

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی سازگار شده	خطای معیار
۰/۶۸۱	۰/۴۷۶	۰/۴۱۰	۰/۳۶۵

یافته‌های جدول ۵ هم نشان می‌دهد از آنجا که نسبت فراوانی به دست آمده ۱۴/۳۹۱ در سطح ۰/۰۵ درصد معنی‌دار است؛ لذا بین توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و یادگیری سازمانی همبستگی معنی‌دار برقرار است و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون معنی‌دار است.

جدول ۵- خلاصه تحلیل واریانس ANOVA برای رگرسیون استفاده شده جهت پیش‌بینی

موضوع	رگرسیون	باقی مانده	جمع
مجموع مجذورات	۵/۲۱۲	۹/۶۱۷	۱۴/۸۲۹
درجه آزادی	۵	۱۲۴	۱۲۹
میانگین مجذورات	۰/۸۵۶	۰/۰۵۴	-
فراوانی	۱۴/۳۹۱	-	-
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	-	-

مقدار t محاسبه شده و سطح معنی‌داری آن در جدول ۶ نشانگر آن است که بین مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش تفکر سیستمی و رهبر مشارکتی با ابعاد سه‌گانه مهارت‌های حرفه‌ای همبستگی چندگانه معنی‌دار وجود دارد و می‌تواند پیش‌بینی کننده توسعه مهارت‌ها باشند.

جدول ۶- خلاصه ضرایب مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و نمره مهارت‌های حرفه‌ای (کل) در جامعه مورد مطالعه

موضوع	B	خطای معیار	بتا	t	ضرایب استاندارد نشده
					ضرایب استاندارد شده بتا
چشم‌انداز مشترک	۳/۴۹۱	۰/۲۶۳		۷/۴۳۴	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۰/۵۱۴	۰/۱۰۰	۰/۵۸۹	۳/۸۷۱	۰/۰۰۰
یادگیری تیمی	۰/۵۲۸	۰/۱۰۰	-۰/۴۹۶	-۶/۲۴۶	۰/۰۰۰
اشتراک دانش	۰/۲۱۶	۰/۰۴۸	۰/۳۲۶	۴/۵۴۹	۰/۰۰۱
رهبری مشارکتی	۰/۳۱۰	۰/۰۹۲	۰/۴۳۱	۴/۵۶۶	۰/۰۰۰
تفکر سیستمی	۰/۳۶۷	۰/۱۱۴	-۰/۴۱۴	-۴/۱۹۸	۰/۰۰۲

۵- نتیجه‌گیری

در این مقاله رابطه یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای بررسی و تحلیل شد. اطلاعات حاصل از پژوهش نشان داد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه‌های شش‌گانه یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی مهندسان شرکت الکتروسیستم فارس وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش، سازمان برای ارتقای اثربخشی عملکرد خود ناگزیر از توجه به مؤلفه‌های مختلف یادگیری سازمانی است که این امر در سایه توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان و تصمیماتی که در سایه این مهارت‌ها اتخاذ می‌شود قابل حصول است. تدوین راهبردهای بلندمدت و مناسب آموزشی که سازمان را به مرز یادگیرندگی کامل می‌رساند به انجام این مهم کمک

مراجع

- [1] Beiykzad, J. et al (2010), A Survey on Effective Organizational Factors on Employees Professional Ethic Development, Quarterly Management & Human resource in Oil Industry, Vo:4, No:12,34.
- [2] Bunch, B and Probst, H (2000), From Organizational Learning to Knowledge Management, Paper Provided by E Cole des Hautes Etudes Commerciales, Universities de Geneve.
- [3] James R (2003), Training the Knowledge Worker: A Descriptive Study of Training Practice in Irish Software Companies, Journal of European Industrial Training, Vol:14, No:2.
- [4] Yeung, A. et al (1999), Organizational Learning, New York: Oxford University Press.
- [5] Senge, P (1990), The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization: Doubleday/currency, New York.
- [6] Abbasi, E and Hejazi (2011), Y, The Role of Leadership, Culture and Organizational Learning in Promotion of Iranian Agricultural Faculties Performance, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, Vol:16, No:2, 61-62.
- [7] Farasatkah, M (2007), A Study on the Outcomes of Internal Evaluation on the Planning for Quality Improvement in Iranian Universities, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, Vol:14, No:3,146.
- [8] Herrera, David (2007), A validation of The Learning Organization as a Driver of Performance Improvement, A Dissertation Presented In Partial Fullfillmen of The Requirements For The Degree Doctor of Philosophy, 624.
- [9] Michna, Anna (2009), The Relationship between Organizational Learning and SMEs Performance in Poland, Journal of European Industrial Training, Emerald Grouping Publishing Limited, Vol:33, No:4, 356.
- [10] Huusko, Lisa (2006), what is Expect From Supervisor?, Journal of Team Performance Management, Vol:12, No:4, 101.
- [11] Unger, Jans and Rosenbusch, Nina (2009), Human capital and Entrepreneurial Success: A Meta Analytical Review, Journal of Business Venturing, In Press, Corrected Proof. 18 Pages,132-150.
- [12] Post, Gerald (1998), the Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment, Journal of Public Personnel Management, Washington: Fall, Vol:37, No:3.

می‌نماید. همچنین در این تحقیق به منظور پیش‌بینی توسعه مهارت‌های حرفه‌ای توسط مؤلفه‌های یادگیری سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. براساس یافته‌های به دست آمده مشخص شد که بین ابعاد مهارت‌های حرفه‌ای و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی همبستگی وجود دارد. مجذور ضریب ۰/۴۷۶ نشان می‌دهد که ۴۷/۶ درصد از پراکندگی‌های مشاهده شده در توسعه مهارت‌ها را یادگیری سازمانی تبیین می‌نماید. به طور قطع و یقین، طرح دیدگاه‌ها و تدوین استانداردهای مختلف در کلیه زمینه‌ها از امکان سنجی اولیه تا ارزیابی به اثربخش نمودن یادگیری‌ها کمک می‌نماید. آنچه در این تحقیق انجام شد به جهت درک بخشی از شرایط موجود بود. بی‌تردید درک کامل واقعیت‌ها، شرایط و پیش‌نیازهای موجود، نیازمند استفاده از ابزارهای بیشتری است که می‌توان در قالب مطالعات دیگر به آن دست یافت.

محدودیت‌ها

یافته‌های این پژوهش باید با ملاحظه محدودیت‌های زیر مورد تحلیل و تفسیر قرار گیرند:

۱- نارسایی ذاتی مرتبط با روش‌شناسی پژوهش در استفاده از پرسش‌نامه که عامل محدودکننده‌ای در تعمیم‌دهی نتایج به شمار می‌رود.

۲- عدم پاسخ بالقوه به پرسش‌نامه‌ها که منجر به محدودیت تعمیم‌دهی نتایج پژوهش می‌شود.

۳- از آنجا که روش‌شناسی پژوهش به شیوه پرسش‌نامه برای مهندسان شرکت الکتروسیستم فارس انجام گرفته است، لذا داده‌های حاصل از آن صرفاً بازتاب نظرات کارکنان این صنعت است. از این جهت نتایج پژوهش باید با ملاحظه این محدودیت، تفسیر و تعمیم داده شود.

تشکر و قدردانی

از معاونت پژوهش شرکت الکتروسیستم فارس به جهت حمایت از انجام این پژوهش سپاس‌گزار می‌شود.

پی‌نوشت

¹ Multidivisional Form

² Learning Organizational Form

- [13] Davis, Deborah (2005), The Learning Organization and its Dimensions as Key Factors in Firm Performance, UMI Proquest Digital Dissertation, the University of Wisconsin, Dal-A66/03, 861.
- [14] Egan, Marshal (2002), Learning Organization Dimensions and Motivation to Transfer Learning in Large Firm Information Technology Employees, University of Minnesota.
- [15] Argote, Linda (2003), Organizational Learning & Strategic Change, Research in Multi-Level Issues, 2,351-359, Activeness, London, Rout ledge, 357.
- [16] Saban, K and Lackman, C (2001), Organizational Learning a critical Component to New Product Development, Journal of Product Innovation Management, Vol:18, No:1, 54-55.
- [17] Robertson, Lewis (1999), Organizational Learning, Available at <http://www.Jceps.com/Index.php?PageID=Article>.
- [18] Miller, Roger (2007), *Learning Organization*, Academy of Human Resource Development Conference (AHRD), [http:// Search ERIC.org/EDd403479.html](http://Search.ERIC.org/EDd403479.html).
- [19] Zhang. Li and Yezhuang, Z (2009), a conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing, School of Management, Harbin Institute of Technology, China.
- [20] Pham, N and William, F (2006), Facilitator of Organizational Learning in Design, The Learning Organization, vol:13, No:2.
- [21] Khayami, H (2009), Review of Relationship Between Learning Organization Factors & Education Quality, M.S Thesis, University of Tehran.
- [22] Selgi, H (2008), Review of Performance of Hamedan High School Managers On Learning Organization Base, M.S Thesis, Rajae University.
- [23] Neefe, D (2001), Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation processes.
- [24] Afshari, M. et al (2012), The Relationship Between Management Skill and Organizational Learning in Physical Education Organization and Presenting a Model Based on AHP, Journal of Sport Management, Vol:14, No:11.
- [25] Hall, Matthew (2008), The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance, Accounting, Organizations and Society 33,145.
- [25] Binesh, M (2010), Cultural Metaphors, Tadbir Montly Magazine, 76.
- [26] Song, ji. et al (2009), The Effect of Learning Organization Culture on the Relationship between Interpersonal Trust and Organizational Commitment, Human Resource Development Quarterly, Vol:20, No:2, 164.
- [27] Seyednejadian, S (2009), Review of the Role of Critical Success Factors From Learning Organization Best Practices, Ms Thesis, Islamic Azad University, Tehran Central Unit, Management Faculty, 53.
- [28] Teymournejad, K and Asfestani, R (2011), Effects of Organizational Learning on Psychological Empowerment in the Ministry of Economic Affairs and Finance, Journal of Management Studies in development Evaluation, Vol:62, pp43-44.
- [29] Chuch, L and Eric, N (2008), an empirical study of the effects of knowledge sharing and