

بررسی رابطه ی یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان

دکتر سعید کرامتی تولائی

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کاشمر، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشمر، ایران

عفت مختاری ترشیزی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بردسکن

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان انجام شده است. در این راستا جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان پایه ششم شهرستان بردسکن در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تشکیل دادند و از بین آنها 65 نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند.

به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه سنجش یادگیری سازمانی گومز و همکاران استفاده شد که شامل چهار عامل تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و ادغام دانش می باشد و برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه یانگ و همکاران استفاده شده است. روش آماری پژوهش شامل آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی) بوده است. نتایج نشان داد که بین یادگیری سازمانی و ابعاد چهارگانه آن (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچگی دانش) و عملکرد سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. در نهایت پیشنهاد می شود که مدیران و معلمان برای درک اهمیت یادگیری سازمانی و چگونگی ایجاد این قابلیت در عملکرد کارکنان اهتمام بورزند.

واژگان کلیدی: یادگیری، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی.

مقدمه

امروزه همه مکتب های مدیریت معتقدند که سازمان ها، باید توانا باشند که بیاموزند و یادگیری یک توانایی اساسی است. از نظر هیلگارد (۱۹۷۵) یادگیری عبارت است از ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه یادگیرنده، مشروط بر آنکه، این تغییر بر اثر اخذ تجربه رخ دهد. یادگیری سازمانی که زیر مجموعه یادگیری است فعالیت بلند مدتی است که وضعیت را به شرایط سودمند رقابتی تبدیل می سازد (رضاییان، ۱۳۹۰) البته باید توجه داشت که یادگیری سازمانی زمانی رخ می دهد که اطلاعات جمع آوری گردند و به منظور تولید و گسترش حقایق جدید، تجزیه و تحلیل شوند (درویش زاده، ۱۳۹۱) اما امروزه مدیران و رهبران سازمانها دریافته اند که به یادگیری سازمانی، به عنوان پدیده ای ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به خوبی و به طور اثر بخش و پایدار در پی فراگیری باشد و برای حفظ بقای خود با دگرگونیها هماهنگ گردد (جاودانی، ۱۳۹۸) در این میان فایول از یادگیری سازمانی به عنوان کشف و اصلاح خطا یاد می کند (الوانی، ۱۳۸۹) و در شرایط کنونی که سازمانها با رقابت فشرده و تغییرات مداوم مواجه هستند داشتن مزیت رقابت پایدار، امری لازم است و پایدارترین مزیت، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است؛ بنابراین توان یادگیری سریعتر از دیگر رقبای، نوعی مزیت رقابتی برای سازمانها محسوب می گردد (Reilly 2010) و یادگیری سازمانی، روشی است که سازمانها ایجاد، تکمیل و سازماندهی می کنند تا دانش و جریان های عادی کار را از طریق بهبود به کارگیری مهارتهای گسترده نیروی انسانی، انطباق داده و توسعه بخشند (ناظم، ۱۳۸۷) و البته فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان یک فرآیند یا مجموعه ای از فرآیندها مورد توجه مدیران بوده است (Kontoghiorghesi et al, 2006). به عبارت دیگر، فرهنگ یادگیری سازمانی می تواند به عنوان پیش شرط برای تغییر موفقیت آمیز سازمان محسوب شود و عملکرد سازمانی را به طور قابل ملاحظه ای بهبود بخشد. (نکویی و همکاران، ۱۳۸۶) در حقیقت باید اذعان داشت که یادگیری سازمانی، مجموعه ای از فعالیت هایی است که برای بهبود عملکرد سازمان طراحی شده اند. (Liepe and Sakalas, 2006)

از این رو، به منظور بقا و دستیابی به عملکرد بهتر و کسب مزیت رقابتی، سازمانها مجبورند خود را با تغییرات محیطی سازگار نمایند (Bligh et al, 2018). پذیرش تغییر برای هر سازمانی تعیین کننده است، سازمانها از طریق تعیین هدفهای نهایی برای بقا در محیط متغیر و رقابتی عمیق، باید بتوانند از پتانسیل های نوآورانه کارکنان حداکثر استفاده را ببرند. تواناییهای یک سازمان در اجرای موفقیت آمیز تغییرات عمدتاً به شایستگیهای کارکنان، رفتار نوآورانه و مهارتهای توسعه یافته آنان برای مطابقت با خواسته های این تغییرات بستگی دارد (Anwar and Ali, 2021) اما، کارکنان با تغییرات سازمانی خیلی کم همراهی می کنند؛ دلیل عدم همراهی کارکنان با تغییرات سازمانی می تواند به دلیل فاکتورهای ساختاری و سازمانی مثل عدم مدیریت و رهبری درست و کارآمد، تغییرات سریع مدیریتی و عدم توانایی کافی در پست مدیریت و تضاد و اختلاف در بین بخشهای مختلف سازمان باشد؛ یا می تواند ناشی از فاکتورهای فردی مثل عدم تغییر پذیرش کارکنان، مقاومت و سرسختی در برابر تغییر و تضاد و اختلاف بین نیروهای سازمان باشد. (Yousef, 2017) لازم است، سازمانها برای همسویی و پاسخگویی سریع به این تحولات محیطی، منابع انسانی خود را که مهمترین منابع سازمان محسوب می شوند برای مواجه شدن با این تغییرات آماده کنند. مهمترین کار جهت آماده سازی منابع انسانی، استفاده از آموزش است. (Namada, 2018) آموزش و یادگیری سازمانی توانایی سازگاری با دنیای متغیر، مقدمات پیشرفت مداوم سازمان، کاهش مقاومت در برابر تغییر و زمینه آمادگی برای تغییر را فراهم می کند.

یادگیری سازمانی دانش و ایده های جدید را الهام می بخشد، در نتیجه پتانسیل سازمان را برای درک و به کارگیری دانش و ایده ها افزایش می دهد و این به توسعه هوش سازمانی کمک می کند و پذیرش ایده های جدید را بین اعضا افزایش می دهد (Tamayo et al, 2016). می دهد مطالعات سازمانی اذعان می کنند که توانایی یادگیری از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا سازمانها را قادر می سازد که به طور مداوم به تغییرات محیطی که با سرعت فزاینده ای ظاهر می شوند واکنش نشان دهند (Wolf et al, 2021). یادگیری سازمانی؛ سازمان را به مثابه یک سیستم باز صاحب اندیشه و زنده در نظر می گیرد با تاکید بر این نکته که سازمانها نیز مانند ذهن انسانها برای تطبیق با شرایط محیطی متحول، متکی به دریافت بازخوردند، سازمانها درست مانند انسانها از تجربه درس می گیرند و درگیر فراگردهای ذهنی پیچیده ای مانند پیش بینی، شناسایی، تعریف، طراحی و حل مسأله می شوند. درواقع در دنیای امروز برخلاف گذشته رقابت بر سر اقتصاد و سایر منابع نیست؛ بلکه بیشتر بر انباشت و استفاده از دانش در یک سازمان استوار است؛ بنابراین، برای سازمانها بسیار مهم است که در ایجاد، کسب، تغییر و استفاده از دانش، حساس باشند تا رفتار سازمانی از طریق یادگیری سازمانی اصلاح کنند و بتوانند به خوبی با تغییرات سریع مقابله کنند (Jafari and Zolfagharian, 2019). اثربخشی کارمندان احتمالاً تغییرات قابل توجه در باورهای آنان تنها پس از اینکه خود آنها، پیشنهادهای تغییر را آزمایش کرده باشند و نتایج تغییر را درک کرده باشند، رخ می دهد. به عبارت دیگر، میزان درک تغییر توسط معلمان در جهت سودمندی آموزش و یادگیری، کلید موفقیت اجرای آن می شود؛ بنابراین این نیاز نشان می دهد که معلمان در انجام انواع فعالیتهای مرتبط با تغییر که به دنبال آن هستند، را درگیر کنند. نوعی دیدگاه سیستماتیک، عقلانی، منسجم و با برنامه جهت بهبودی کارایی سازمان است (Akbarpour et al, 2021). بنابراین، عدم توجه به توسعه حرفه ای معلمان به طور غیرمستقیم باعث ایجاد خستگی و نارضایتی در کار، کاهش روحیه کارکنان و افزایش غیبت آنان می شود در نتیجه رکود و ایستایی سازمان را به دنبال خواهد داشت (Ahmed et al, 2022)؛ اما برای جلوگیری از رکود و در جا زدن و همچنین رسیدن به پیشرفت باید همواره به فکر رشد فردی و حرفه ای آنان باشیم. رشد فردی و حرفه ای با توجه به تغییرات روزافزون محیط سازمانها پایان نمی یابد. در نتیجه چالشهای پیچیده محیطهای سازمان موجب شده تا سازمانها نیاز به توسعه مداوم کارکنان خود را تشخیص دهند و به منظور افزایش مهارتهای حرفه ای کارکنان، به سمت یادگیری سازمانی حرکت کنند. یادگیری سازمانی موجب تغییر عقاید موجود شده و دیدگاه جدید را خلق می کند (Akbarpour et al, 2021).

درواقع امروزه مسأله تغییر و تحول یکی از مسائل بسیار مهم و حیاتی برای سازمانهای کنونی است. سازمانهای آموزشی به ویژه مدارس از این امر مستثنی نیستند، اما با نیروی کار مقاوم و بی میل نسبت به تغییر مواجه هستند (Dhawan, 2020). در این زمینه مشکلاتی چون مقاومت بسیاری از معلمان در برابر تغییر، ناتوانی و ضعف مهارتهای معلمان در استفاده از روشهای آموزشی و مهمتر از همه کاهش کیفیت آموزش واقعیتهای انکارناپذیر است که نشان از عملکرد ضعیف نظامهای آموزشی مدارس دارد. بنابراین همراه کردن معلمان با برنامه های تغییر بسیار مهم است و مطالعه عوامل اثرگذار بر تمایل به تغییر معلمان دارای اهمیت و ضرورت دوچندان می باشد. در این خصوص به نظر می رسد توجه به یادگیری سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است. در این راستا پژوهش حاضر درصدد بررسی رابطه یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی معلمان است. بدین شرح که یادگیری سازمانی به عنوان متغیر محرک و ایجادکننده تمایل به تغییر در معلمان می باشد.

مبانی نظری پژوهش

به نظر سنگه (۱۹۹۰) یادگیری سازمانی که همان بسط توسعه و کاربرد دانش جدید است، ظرفیت تغییر رفتار کارکنان را دارا می باشد و اهمیتی ویژه برای ساخت آینده مورد نظر سازمان دارد.

گوه (۱۹۹۰) بر این باور است که رشد قابلیت یادگیری به قابلیت یادگیری بیشتر در سرتاسر سازمان منجر می‌شود و یادگیری سازمانی با استفاده از چهار گرایش موجودیت، وسعت، پیچیدگی و تمامیت توصیف شده است. یانگ و همکاران (۱۹۹۹) نیز بیان نموده‌اند که یادگیری سازمانی همچنین توانایی انطباق ایده‌های جدید از دیگران و تجربه‌های گذشته، تبدیل آنها به اقدامات قابل قبول قبل از رقبا است. جیمنز (۲۰۰۹) نیز در مطالعه‌ای تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکتها را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد شرکتها و سازمان‌هایی که در زمینه یادگیری بهتر هستند شانس بهتری در زمینه درک وقایع و روندها در بازار دارند. نتیجه مطالعه دیگر در سال ۲۰۱۷ که توسط گومز و جان انجام شد نشان می‌دهد که توانایی یادگیری بر عملکرد نوآورانه شرکت‌های کوچک و متوسط تاثیر می‌گذارد. نتایج تحقیق چیوا و آلگرا در سال (2018) حاکی از آن است که ارتباط مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی پژوهش

تعاریف نظری

یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی فرآیندی پویاست که سازمان را قادر می‌سازد که با 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 (خان علیزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

مولفه های اندازه گیری یادگیری سازمانی عبارتند از:

- ۱- **تعهد مدیریت:** به معنای درک اهمیت یادگیری توسط مدیریت و توسعه فرهنگی در سازمان می‌باشد که توسط آن، کسب، خلق و انتقال دانش به عنوان یک ارزش بنیادی در سازمان ارتقا یابد.
- ۲- **دید سیستمی:** سازمان باید به عنوان سیستمی در نظر گرفته شود که از بخش‌های مختلفی ساخته شده که هر یک کار کرد خاص خود را دارند، اما به صورت هماهنگ با یکدیگر کار می‌کنند. این امر، شناخت اهمیت ارتباطات بر اساس تبادل اطلاعات و خدمات را گسترش می‌دهد.
- ۳- **فضای باز و آزمایشگری:** فضای باز به معنای اهمیت دادن به ایده‌ها و نقطه نظرات جدید داخل سازمانی یا بیرونی است. فضای باز باعث می‌شود ایده‌های جدید درون سازمانی یا برون سازمانی در سازمان آزمایش شود که این آزمایشگری یک جنبه ضروری برای یادگیری خلاق است، زیرا این روش به دنبال جستجوی راه‌های خلاق و منعطف برای حل مسائل فعلی و آتی با استفاده از روش‌ها و رویه‌های نوین است.
- ۴- **انتقال و یکپارچه سازی دانش:** انتقال دانش شامل گسترده‌ای از دانش داخلی کسب شده در سطوح افراد است که اساساً از طریق صحبت و تعامل بین افراد ایجاد می‌شود. به عبارت دیگر از طریق جریان ارتباطات، محاوره و مذاکره فرآیند انتقال دانش صورت می‌گیرد. ارتباطات اساساً به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی فعال انجام می‌شود. بنابراین این دانش می‌تواند متعاقباً بازایی شده و در موقعیت‌های مختلف حتی با چرخش رسمی کارکنان به کار برده شود (نوری، ۱۳۹۱).

عملکرد سازمانی: عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و یا اجتماعی یا فرا رفتن از آنها و انجام مسئولیت هایی که سازمان به عهده دارد (آقاجانی و جعفری کناری، ۱۳۹۲). عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون تردید مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان ها به حساب می آید. بهبود عملکرد سازمانی در ابعاد مختلف، از مهمترین دغدغه های سازمان ها اعم از تولیدی و خدماتی است. افزایش عملکرد سازمانی هم از حیث بقای سازمان در محیط رقابتی و هم از حیث سودآوری و توسعه کسب و کار حائز اهمیت است. بمنظور ارتقای عملکرد سازمانی، راهکارها و متغیرهای زیادی مورد استفاده و آزمون قرار گرفته است که شاید یکی از رایج ترین آن ها، کیفیت و نحوه مدیریت بوده است. (Nambisan, 2013)

تعاریف عملیاتی

یادگیری سازمانی: در این پژوهش، منظور از یادگیری سازمانی نمره ای است که افراد نمونه از پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵) به دست آورده اند. این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه و ۴ مولفه می باشد. **عملکرد سازمانی:** بر اساس پاسخ به پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی وانگ و همکارانش (۲۰۱۲) سنجیده می شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به صورت کتابخانه ای و میدانی می باشد که جامعه آماری را کلیه معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بردسکن تشکیل دادند. برای انتخاب آزمودنی با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۶۵ نفر از معلمان مورد مطالعه قرار گرفتند. جمع آوری داده ها و اطلاعات از منابع مستند نظیر: کتاب، مقالات و سایت های اینترنتی، پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵) و پرسشنامه عملکرد سازمانی وانگ و همکاران بدست آمد. پرسشنامه یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۵)، شامل ۱۶ سوال است که ۴ مولفه تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و ادغام دانش را مورد سنجش و اندازه گیری قرار می دهد، سوالات این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است که روایی پرسشنامه یادگیری سازمانی در پژوهش های گومز و همکاران (۲۰۰۵) و نوری (۱۳۹۱) مورد تایید قرار گرفته است. همچنین پایایی این پرسشنامه در پژوهش های اقدسی و خاکزار (۱۳۸۷) و نوری (۱۳۹۱) محاسبه گردیده است که در هر دو پژوهش ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ گزارش شده است. پرسشنامه عملکرد سازمانی توسط وانگ و همکاران طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه نیز بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، همچنین این پرسشنامه توسط لیاقت ورز (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است.

یافته ها

جدول ۱: توصیف متغیر های یادگیری سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
تعهد مدیریت	4.06	0.542	۱.۰۰	۵.۰۰
دید سیستمی	3.70	0.636	۱.۰۰	۴.۸۰

۵.۰۰	۲.۰۰	0.522	4.56	فضای باز و آزمایشگری
۵.۰۰	۱.۰۰	0.532	4.12	انتقال و ادغام دانش

در جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای یادگیری بررسی شده است که متغیر فضای باز و آزمایشگری بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: توصیف عملکرد سازمانی

توصیف	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
عملکرد کلی سازمان براساس بازده و فشار	3.45	۰.۷۶۵	۱.۱۶	۴.۶۸
توانایی حفظ بهترین کارکنان	4.36	۰.۶۳۴	۲.۱۷	۵.۰۰
کیفیت ارائه خدمات مخاطبان	4.68	۰.۵۸۴	۱.۰۰	۴.۷۶
ارتباطات موثر	4.28	۰.۶۴۸	۱.۰۰	۵.۰۰
جمع آوری اطلاعات برای تصمیم گیری	4.04	۰.۳۶۴	۱.۰۰	۵.۰۰
افزایش عملکرد سازمانی	۴.۵۲	۰.۵۷۲	۱.۰۰	۴.۷۳

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد عملکرد سازمانی را نشان می دهد.

جدول ۳: رابطه بین یادگیری سازمانی و خرده مقیاس های آن با عملکرد سازمانی

متغیر	N	R	P	R^2
تعهد مدیریت	65	0386	0.001	0.15
دید سیستمی	65	0424	0.001	0.18
فضای باز و آزمایشگری	65	0.597	0.001	0.32

0.23	0.001	0.476	65	انتقال و ادغام
دانش				

جدول ۳ نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی بر طبق دیدگاه معلمان وجود دارد که برای بررسی رابطه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است .

بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان است . یافته ها نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان وجود دارد لذا توصیه می شود مدیران و معلمان مدارس فرهنگ یادگیری سازمان را ایجاد کرده و از فعالیت ها و عملکردهای سازمان حمایت کنند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی معلمان بر فعالیت های سازمانی آنان اثر دارد. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج مطالعات رشید و منصور (۲۰۱۸) و سوسیلو و همکاران (۲۰۱۹) همسو و هم جهت است. در تبیین نتیجه حاضر می توان گفت: آماده سازی معلمان آینده نگر برای کار در محیط های پیچیده نیاز به ارائه فرصت توسعه حرفه ای دارد، معلمان برای پاسخگویی به تقاضاهای در حال تغییر شغل خود باید توانایی داشته باشند که به طور مستمر مهارتهای لازم را یاد بگیرند و دوباره بیاموزند، به ویژه در حرفه ای که تقاضاها در حال تغییر و گسترش هستند، لازم است برنامه های آموزشی، برای توسعه حرفه ای معلمان به دقت طراحی و اجرا شود تا منجر به شایستگی آنان شود، بنابراین، یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی معلمان، یادگیری سازمانی است یادگیری سازمانی یعنی ایجاد، نگهداری، انتقال و ارائه دانش مدرن یا جدید، این امر منجر به پیشرفتهای سازمانی، ارتقای مهارتهایی از قبل کسب شده و کسب مهارتهای جدیدی می شود. یادگیری سازمانی به یادگیرندگان این فرصت را می دهد که آماده باشند و برای دریافت اطلاعات مرتبط جدید که هرروز به دلیل توسعه سریع همه حوزه های زندگی ظاهر شوند آماده می شوند (Abdalina et al, 2022). یادگیری سازمانی باعث می شود که معلمان حرفه خود را بهبود ببخشند، دانش حرفه ای خود را به روز کنند، لذا یادگیری سازمانی به عنوان یکی از زمینه های امیدوارکننده عملکرد سازمانی معلمان شناخته می شود.

منابع

آقاجانی، حسنعلی و جعفری کناری، سیده نفیسه (۱۳۹۲)، رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکتهای دانش بنیان: نقش واسطه ای نوآوری سازمانی، دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری-استان گلستان، گرگان- یکم اسفند ۱۳۹۲.

اقدسی محمد، خاکزار بفروئی مرتضی (۱۳۸۷)، مقایسه تطبیقی قابلیت های یادگیری سازمانی از دیدگاه پرستاران به عنوان منبع دانش سازمانی بین بیمارستان های دولتی و خصوصی تهران. نشریه پرستاری ایران.

الوانی، سید مهدی (۱۳۸۹). مدیریت عمومی، تهران: انتشارات جدید، چاپ سی و چهارم

جاودانی، مریم. (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

خان علیزاده، رد و کردناپیچ، ا، فانی، و مشبکی، ا، (۱۳۸۸)، رابطه بین توانمند سازی و یادگیری سازمانی مورد مطالعه و دانشگاه تربیت مدرس، پژوهش نامه مدیریت تولید، سال دوم، شماره ۳.

درویش زاده، محمد.. (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو خلاق با فرهنگ یادگیری سازمانی در دستگاه های اجرایی شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

رضاییان، علی. (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوازدهم

لیاقت ورز، کیانوش (۱۳۹۳)، رابطه بین مدیریت کیفیت جامع و بازاریگرایی عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل گر عوامل محیط خارجی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.

اکبرپور، مریم؛ شهامت، نادر؛ احمدی، عبادالله؛ زارعی، رضا (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه های الگوی توسعه حرفه ای برای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رهبری و مدیریت آموزشی.

ناظم، فتاح. (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه های نو در علوم تربیتی، ۳(۴): ۱۱-۲۳.

نکویی مقدم، محمود، و بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۸۶). سازمانهای یادگیرنده. تهران: انتشارات پارسا، چاپ اول

نوری، زهرا (۱۳۹۱). مقایسه میزان یادگیری سازمانی در باشگاه های ورزشی شهر اصفهان براساس استاندارد ایزو ۹۰۰۰، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان.

Abdalina, L., Bulatova, E., Gosteva, S., Kunakovskaya, L., & Frolova, O. (2022). Professional development of teachers in the context of the lifelong learning model: The role of modern technologies. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 14(1), 117-134.

Ahmed, T., Chaojun, Y., Hongjuan, Y., & Mahmood, S. (2022). The impact of empowering leadership on job performance of higher education institutions employees: mediating role of goal clarity and selfefficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, 677-694.

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). The Mediation Role of Change Management in Employee Development. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6(2), 361-374

Bligh, M. C., Kohles, J. C., & Yan, Q. (2018). Leading and learning to change: the role of leadership style and mindset in error learning and organizational change. *Journal of Change Management*, 18(2), 116-141

Chiva, R et al, Measuring organizational learning capability among the workforce, *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 2007 ,pp: 224-242

Dhawan, S. (2020). Online learning: A panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology*

Systems, 49(1), 5- 22.

Gomez J P ,Cespedes-Lorente J ,Valle-Cabreva R ,(۲۰۰۵) Organizational Learning Capabikity ,A Proposal of Mariagement ,V ,۱۸.No.A .۲۰۹-۲۵۰

Gomes, G. & Wojahn, R. M. , Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES) , Revista Administração, 52, 2016 ,pp: 163–175

Goh,S. Elliott,S , The relationship between learning capability and organizational performance: A meta-analytic examination. Journal The Learning Organization, 19(2) , 2012 , pp:98-108

Jiménez,D. Valle,R, Innovation, organizational learning, and performance,Journal of Business Research,64,2011 , pp:408–417Hazen, Benjamin and Terry Anthony. (2012).Toward creating competitive advantage with logistics information technology. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management. Vol. 42. No. 1. 8-35

Kontoghiorghes, C., Awbrey, S.M. & Feurig, P.L.,(2006). Examining the Relationship Between Learning Organization Characteristics and Change Adaptation, Innovation, and Organizational Performance, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, 16(2),185-212.<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.1133>

Liepe, Z., & Sakalas, A. (2006), The Three-loop Learning Model Appliace in New Product Development, ENGINEERING ECONOMICS, 3(58),73-80. file:///C:/Users/amirali/Downloads/11557-Article%20Text-33457-1-10- 20150410.pdf

Nambisan, Satish (2013) , Industry technical committees, technological distance, and innovation performance, Research Policy, 42, pp. 928–940.

Rashid, R. A., & Mansor, M. (2018). The Influence of Organizational Learning on Teacher Leadership. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(4), 1254–1267

Reilly, M., & Scot, P. S. (2010). Dynamic capabilities, absorptive capacity and knowledge sharing: a research agenda into explicating the antecedent factors conducive to subsidiary bargaining power. International Business Conference Trinity College Dublin, Ireland, 1-26.

Susilo, T. A. B., Brahmasari, I. A., Mujanah, S., & Priyawan, S. (2019). Peer Review Penulis Pertama Artikel Ilmiah: The Effect of SelfEfficacy, Achievement Motivation, Competence, and Training Participation on Organizational Learning and Career Development, and Its Impact on Lecturer Performance at PGRI Colleges in East Java Province, International Journal of Business and Management Invention, 11(1), 12-20

Namada, J. M. (2018). Organizational learning and competitive advantage. In Handbook of research on knowledge management for contemporary business environments (pp. 86-104). IGI Global.

Tamayo-Torres, I., Gutiérrez-Gutiérrez, L. J., LlorensMontes, F. J., & Martínez-López, F. J. (2016). Organizational learning and innovation as sources of strategic fit. Industrial Management & Data Systems, 116 (8), 1445-1467

Wang, Cheng. , Yu Chen, Kuan. , Chun Chena, Shiu (2012) , Total quality management, market orientation and hotel performance: The moderating effects of external environmental factors, International Journal of Hospitality Management, 3, pp119–129.

Wolf, P., Verma, S., Kocher, P. Y., Bernhart, M. J., & Meissner, J. O. (2021). In search for the missing link: studying the interrelationship between organizational learning and organizational culture change. Journal of Organizational Change Management, 35(1), 135-164.

Yavas, T., & Celik, V. (2020). Organisational learning: A scale development study. Cypriot Journal of Educational Sciences, 15(4), 820- 833

Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. International Journal of Public Administration, 40(1), 77-88.



investigating the relationship between organizational learning and organizational performance of teachers

Dr. Saeed Karamati Tavalaei

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Kashmir branch, Islamic Azad University, Kashmir, Iran

Efat Mokhtari Torshizi

Master's student in Educational Management, Islamic Azad University, Bardskan branch

Abstract

the purpose of this study was to investigate the relationship between organizational learning and organizational performance of teachers .in this regard , the population of this study consisted of all 6th grade teachers of Bardskan city in the academic year of 1402 -1403 and among them 65 people were selected by convenience sampling method .

in order to collect the data , gomez et al organizational learning questionnaire was used which includes four factors : management commitment , system vision , open space and experimentation , transmission and integration of knowledge And to measure organizational performance, Yang et al.'s questionnaire has been used.the statistical method of this study includes descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (correlation coefficient) .the results showed that there is a positive and meaningful relation between organizational learning and its four dimensions (management commitment , system vision , open space , experimentation , knowledge integration) and organizational performance of teachers .finally , it is suggested that managers and teachers are more interested in understanding the importance of organizational learning and how to create these competencies in organizational performance

keywords : learning , organizational learning , organizational performance .