

بررسی تأثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری تهران)

رضا وهاب

کارشناسی مهندسی فناوری عمران-ساختمان سازی، واحد سوانح طبیعی، دانشگاه جامع علمی- کاربردی، تهران، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران می‌باشد. در این تحقیق روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ ارزیابی شد و برای روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری تهران است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد: ابعاد قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، نگرش سیستمی، یادگیری جمعی و آرمانهای مشترک در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، کارآفرینی سازمانی، شهرداری تهران

مقدمه

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمانها را با چالشهای مختلفی روبرو کرده است، بنابراین سازمانها ناچارند خود را با چنین محیط پویا و پرتلاطمی وفق دهند و در این راستا سعی می کنند، توانایی لازم را برای واکنش به موقع و مناسب در برابر آن داشته باشند و به دنبال راهکارها و رویه هایی هستند تا به این امر فائق آیند. امروزه یادگیری سازمانی به عنوان واکنشی نسبت به تغییرات فزاینده محیط محسوب می گردد (برانسو^۱، ۲۰۱۴). تنها سازمان هایی می توانند ضرورت ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی کنند و بقای خود را در محیطی که دائماً در حال تغییر است، تداوم بخشند که رفتارهای فعلی آنان مبتنی بر تجربیات گذشته، درک شرایط فعلی و معطوف به اهداف آینده باشند (جوادی پور، ۱۳۹۴). یادگیری سازمانی فرآیندی است که آموختن از تجربیات گذشته را ممکن کرده و با پیوند زدن آنها به زمان آینده، بلوغ سازمانی را تسهیل و بقای سازمان را تضمین می کند (عباسی، ۱۳۹۲). یادگیری سازمانی در واقع فرایندهای سازمانی است که در نتیجه به اشتراک گذاری دانش، فرضیات و اعتقادات در میان اعضای سازمان شکل میگیرد (بهرامی، ۱۳۹۴). با توجه به تغییرات سریع و رقابت شدید، جهانی سازی، گسترش تکنولوژی های جدید، انفجار دانش، تغییرات جمعیت شناختی، افزایش تنوع جنسیتی و نژادی، و افزایش فاصله بین ثروتمندان و فقرا سازمانها برای بقا و احیای مجدد خویش و موفقیت در محیط کسب و کار باید همیشه آماده تطبیق خود با محیط باشند و واکنش مطلوب و به موقع به تغییرات نشان دهند. آن ها برای دستیابی به دانش و بینش جدید باید فرهنگ یادگیرندگی را بپذیرند تا بتوانند دانش را ایجاد کنند، آن را انتقال دهند و رفتارشان را تغییر دهند (عباسی، ۱۳۹۴). یکی از ویژگیهای بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است و کشورهای می توانند از نظر اقتصادی قوی و موفق گردند که دارای کارآفرینان سازمانی نوآور و ریسک پذیر باشند در واقع می توان گفت که کارآفرینی نماد نوآوری و موفقیت در امور تجاری و کارآفرینان پیشگامان آن هستند که با نظرات نوین خویش موجب تحولات اساسی در ساختار نظام اداری و افزایش کارایی و اثربخشی آن می شوند و این بیانگر این مطلب است که اقتصاد تحت تأثیر کارآفرینی قرار دارد و اگر سازمانها نتوانند خود را با تحولات پرشتاب جهانی همگام سازند دچار حالت ایستایی شده و بی شک درآینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام دچار اضمحلال می شوند (فتحی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). کارآفرینی فرآیندی است که در شبکه ای از روابط اجتماعی واقع شده و این روابط می تواند رابطه کارآفرین را با منابع فرصتها، محدود یا تسهیل نماید. ویکلن معتقد است که علاوه بر عوامل اقتصادی هم چون مزیت های بازار و سرمایه که بر کارآفرینی تاثیر گذارند عوامل غیر اقتصادی نظیر شبکه روابط اجتماعی نیز می تواند بر پدیده کارآفرینی تاثیر گذار باشد. سرمایه اجتماعی به عنوان یک پدیده اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده پروری، تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیری می شود که از جمله شاخص های کارآفرینی محسوب می شوند (حسینی، ۱۳۹۴). افرادی با سرمایه اجتماعی بالاتر به منابع و اطلاعات بیشتری دسترسی دارند که میتواند در روند تشکیل توسعه کسب و کار و دستیابی به بازارهای جدید تاثیر گذار باشد از این رو سرمایه اجتماعی اهمیت ویژه ای برای کارآفرینان دارند (اسدی، ۱۳۹۵). شناخت عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی از جمله اقدامات اولیه در بکارگیری اثربخش سرمایه های انسانی سازمان است لذا در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران می پردازیم.

¹Birasnav

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

یادگیری سازمانی

مفهوم یادگیری به سال ۱۹۰۰ میلادی بر می گردد یعنی هنگامی که فردریک تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد. اما ریچارد سی یرت و جیمز مارچ اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو واژه یادگیری و سازمان را در کنار هم قرار دادند و یادگیری به عنوان پدیده ای سازمانی در ادبیات مطرح کردند (فرهنگ و دیگران، ۱۳۹۰). یادگیری سازمانی را می توان این گونه تعریف کرد: توانایی سازمان، به عنوان یک کل، برای کشف خطاها و اصلاح آن ها و همچنین تغییر دانش و ارزش های سازمان، به طوری که مهارت های جدید برای حل مساله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود (هانایشا^۲، ۲۰۱۶).

کانجوسی و دیل^۳: یادگیری سازمانی، متشکل از مجموعه ای از تعاملات بین انطباق های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمان است. آرگریس و شوان^۴: یادگیری سازمانی زمانی عبارت از فرآیندی است که طی آن، اعضای سازمان خطاها را کشف و برای اصلاح آن اقدام می کنند (شمس، ۱۳۹۳). فایول و لایس^۵: یادگیری سازمانی عبارت است از فرآیند بهسازی عملکردها از طریق دانش و درک بیشتر. گو^۶ اظهار می کند که: یادگیری سازمانی یک فعالیت بلندمدت است که در طول زمان موجب ایجاد مزیت رقابتی می شود و نیاز به توجه مداوم مدیریت، تعهد و تلاش دارد (حاجی فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۵).

سیرت و مارچ^۷: یادگیری سازمانی عبارت است از رفتار انطباقی سازمان در طول زمان. استاتا^۸: یادگیری سازمانی از طریق بینش مشترک، الگوهای ذهنی و دانش، حاصل شده و بر تجربه و آگاهی های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است. استاتا در جایی دیگر نیز یادگیری سازمانی را چنین تعریف می کند: یادگیری سازمانی عبارت است از توسعه دانش و بینش جدید که تأثیر بالقوه های بر رفتار دارد (هاتانی^۹، ۲۰۱۸). هوبر^{۱۰}: یک عامل یا نهاد یاد میگیرد اگر به واسطه پردازش اطلاعات رفتارهای بالقوه اش تغییر کند. یک سازمان یاد می گیرد اگر هر کدام از واحدهایش کسب دانش کنند که این به عنوان یک قابلیت بسیار مفید برای هر سازمان است (ملکی، ۱۳۹۳). نوناکا^{۱۱} اعتقاد دارد که یادگیری سازمانی از تکرار فرآیندهای درونی شدن و بیرونی شدن حاصل می شود. به اعتقاد کیم و ماگبرگن^{۱۲} فرآیند یادگیری سازمانی بر می گردد به توانایی سازمان در تبدیل و یک پارچه سازی اطلاعات و توسعه تجربیات در بخش های مختلف شبکه برای سایر بخشها که به این ترتیب اطلاعات به طور وسیعی در دست همه افراد خواهد بود و می تواند مقدمه ای برای ایجاد یک موقعیت جدید باشد (فهمی و همکاران، ۱۳۹۲). سایمون^{۱۳} یادگیری سازمانی را این گونه تعریف می کند: رشد بینش و تجدید ساخت دهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس شود (حیدری، ۱۳۹۵).

² Hanaysha

³ Congelosi & Dill

⁴ Argyris & Schon

⁵ Fiol & Lyles

⁶ Go

⁷ Cyert & March

⁸ Stata

⁹ Hatani

¹⁰ Huber

¹¹ Nonaka

¹² Kim and Maugborgne

¹³ Simon

کارآفرینی سازمانی

از کارآفرینی سازمانی تعاریف متعددی شده است اما تمام این تعاریف بر عواملی مانند فرهنگ، ریسک پذیری، نوآوری در محصولات، شناخت فرصتها، بازار جدید، خلاقیت و توسعه سازمان تاکید می کنند، جنینگ و یانگ^{۱۴} (۱۹۹۰) نیز فرآیند کارآفرینی سازمانی را به عنوان فرآیند توسعه محصولات و یا شناسایی بازارهای جدید تعریف می نمایند (اکاس^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۹). به نظر فرای^{۱۶} (۱۹۹۳) کارآفرینی سازمانی، فرآیندی است که از طریق القاء فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان منجر به ارائه نوآوری در محصول و فرآیندها می شود. همچنین برگمن نیز معتقد است که کارآفرینی سازمانی به فرآیندی اشاره می کند که سازمانها با استفاده از مجموعه فرصتها و شایستگی های خویش منجر به تنوع محصولات و نهایتا توسعه سازمانی می شوند. در یک تعریف دیگر، کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، ریسک پذیری و پیشتازی سوق می دهد (کازمی^{۱۷}، ۲۰۱۶).

کارآفرینی سازمانی راهبردی برای توسعه اقتصادی محسوب می شود و سازمانها این استراتژی را در پاسخ به افزایش سریع رقبای جدید، ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه های مدیریت سنتی در سازمانها و خروج بهترین نیروهای کار از سازمانها و اقدام آنان برای کارآفرینی مستقل در پیش میگیرند. که این موارد موجب شده است تا حیات سازمانها هر چه بیشتر در معرض خطر قرار گیرد و مدیران سازمانها دائما به فکر یافتن راه حلی برای رهایی از این مشکلات باشند تا بتوانند با تطبیق هرچه بیشتر با شرایط متغییر اقتصادی و پذیرش ریسک ها و اعمال نوآوری در محصولات و خدمات، سودهای کلانی را عاید سازمان خود سازند (فتحی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). هر چه زمان می گردد، اهمیت نیروی انسانی مبتکر و خلاق در سازمانها نمود بیشتری پیدا می یابد، افرادی که بوجود آورنده پروسه نوآوری در عرصه رقابتهای جهانی می باشند که با خلق ایده های نوین و شناسایی بازارهای جدید برای سرمایه گذاری منجر به ارتقای کیفیت زندگی افراد جامعه و رونق بخشیدن به ساختار اقتصادی کشور می شوند. پس لازم است تا مدیران ارزیابی دقیق و جامعی از اجرای این استراتژی در سازمانها داشته باشند تا بتوانند به سرعت به تغییرات نامطلوب محیطی واکنش دهند و با موفقیت از بحران های پیش روی خویش عبور نموده و به عنوان یک سازمان پیشرو و کارآفرین معرفی گردند (جلیلوند، ۱۳۹۰).

نتایج تحقیقات پرداختچی (۱۳۹۶) که نتایج پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی بر همه ابعاد غیر مالی عملکرد سازمانی مورد نظر در پژوهش تأثیر می گذارد. در واقع یادگیری سازمانی و ابعاد غیر مالی عملکرد مثل نوآوری و انگیزش شغلی مقوله های مرتبط به هم هستند و تحقیق شمس (۱۳۹۳) نشان داد که سازمان یادگیرنده به طور غیر مستقیم و از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد. رابطه بین همه ابعاد سازمان یادگیرنده با یادگیری سازمانی به غیر از بعد تسلط فردی معنادار بود و در تحقیق حقیقی (۱۳۹۳) نتایج تجزیه و تحلیل از وجود ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری و رضایت شغلی حکایت دارد. به طور کلی، توانایی بانک پارسیان برای راضی کردن مشتریان خود به طور مستقیم و غیرمستقیم، از طریق توانایی مستمر موثر و کارآمد کارکنان بانک و رضایت شغلی کارکنان در ارتباط است و نتایج پژوهش ملکی (۱۳۹۳) در نشان داد که از آن جایی که مدارس غیرانتفاعی در مقایسه با مدارس دولتی و نمونه باید برای بقای خود و جذب دانش آموز و منابع تلاش جدی کرده و مدام باید رضایت مشتریان خود را بهبود دهند، در اغلب مولفه های سازمان

¹⁴ ennig & Young

¹⁵ O'Cass

¹⁶ Frye

¹⁷ Kazemi

یادگیرنده وضعیت بهتری دارند و نتایج پژوهش لین و لی^{۱۸} (۲۰۱۷) نشان داد که مشارکت کار به طور کامل ارتباط بین یادگیری سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان را تعدیل می کند، یعنی مدیران با یادگیری سازمانی می توانند تعامل کاری کارکنان را تقویت نمایند و در نتیجه رفتار نوآوری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد و نتایج پژوهش گل مرادی^{۱۹} (۲۰۱۶) نشان داد که رابطه بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی و همچنین سرمایه اجتماعی قابل توجه است. علاوه بر این، تأثیر سبک رهبری بر یادگیری سازمانی بیشتر از سرمایه اجتماعی است، در نتیجه همبستگی بالا بین این دو متغیر وجود دارد. با توجه به نتایج، سرمایه اجتماعی ممکن است یادگیری سازمانی را دهد. بنابراین، مدیران باید توجه زیادی به سرمایه اجتماعی به عنوان یک محرک به منظور ترویج یادگیری اجتماعی و فعالیت های سازمانی کنند و نتایج پژوهش وجی ابودولا^{۲۰} (۲۰۱۶) نشان داد که نوآوری اثرات واسطه ای در روابط بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت دارد و در پژوهش دکولا^{۲۱} (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که توجه به عملیات یادگیری منجر به بهبود رضایت و عملکرد فردی در سازمان میشود. کارآفرینی سازمانی یکی از نویدبخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده است که کمتر مورد توجه قرار گرفت و علی رغم بحث های فراوانی که درباره فواید یادگیری سازمانی شده، بهره برداری از آن اندک و ناچیز است ولی اکنون به موضوع روز مبدل گشته است لذا در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران می پردازیم.

فرضیه های تحقیق

- ۱- بعد قابلیت های شخصی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۲- بعد مدل های ذهنی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۳- بعد نگرش سیستمی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۴- بعد یادگیری جمعی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۵- بعد آرمانهای مشترک در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، به بررسی تأثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران پرداخته است. روش تحقیق، از نظر جمع آوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شهرداری تهران به تعداد ۲۴۶۰۰ نفر است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار پژوهش، پرسشنامه بود و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹۰ ارزیابی شد و برای روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد.

¹⁸ Lin & Lee

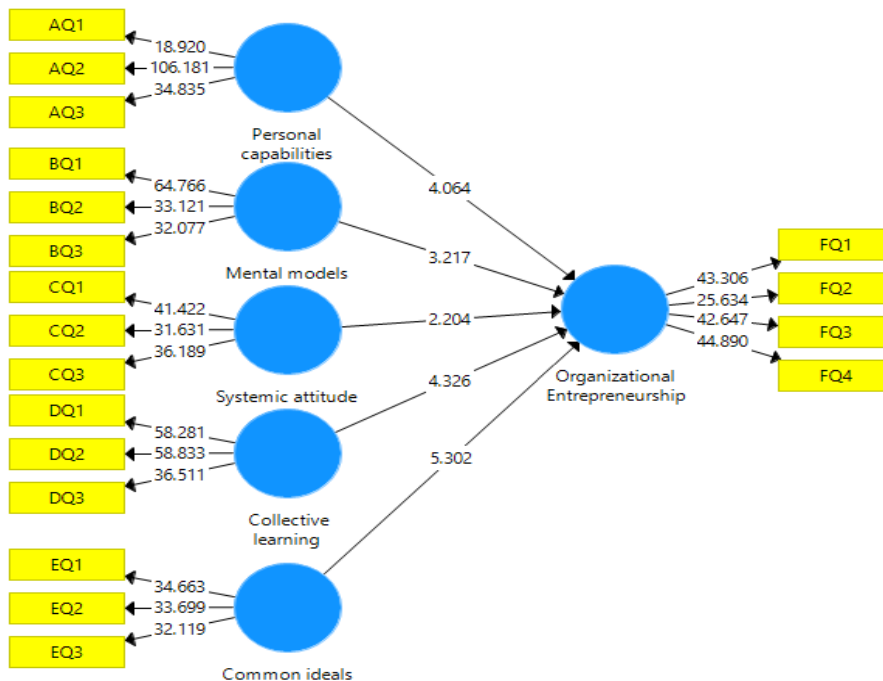
¹⁹ Golmoradi

²⁰ Wujibudula

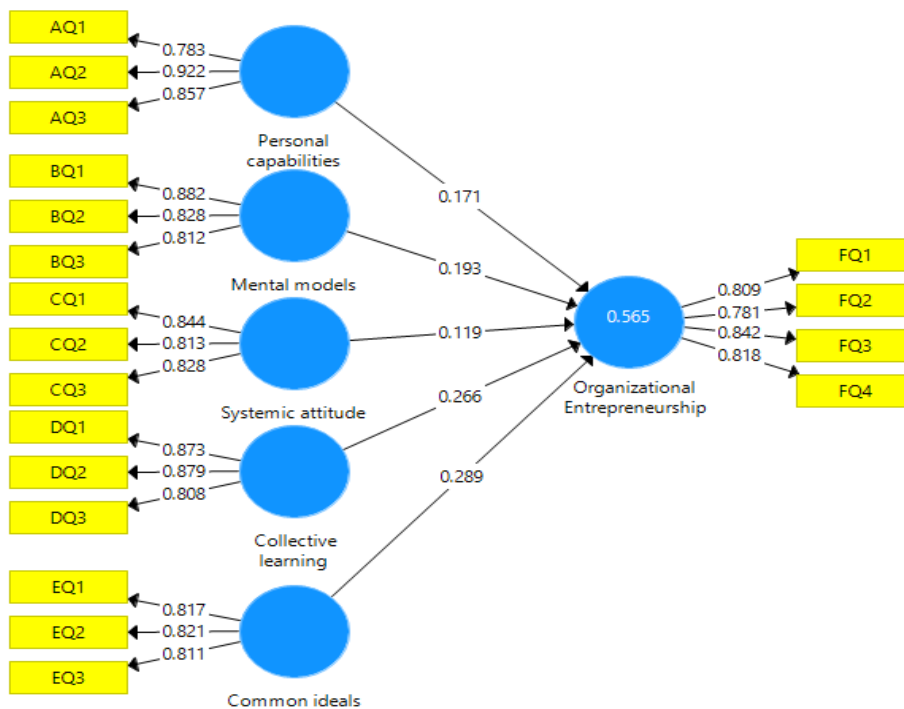
²¹ Dekoulou

نتایج تجزیه تحلیل داده‌ها

در تحقیق حاضر فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS آزمون می‌شوند.



نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه های تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه های تحقیق

نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق:

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول تحقیق

نتیجه فرضیات	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
۹۹٪ تائید	۴,۰۶۴	۰,۱۷۱	اول بعد قابلیت‌های شخصی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد

براساس نتایج بدست آمده ازمدل، فرضیه اول تحقیق با ضریب مسیر ۰,۱۷۷ و ضریب معنی‌داری ۴,۰۶۴ که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد مورد تائید قرار می‌گیرد.

جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم تحقیق

نتیجه فرضیات	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
۹۵٪ تائید	۳,۲۱۷	۰,۱۷۳	دوم بعد مدل‌های ذهنی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد

براساس نتایج بدست آمده ازمدل، فرضیه دوم تحقیق با ضریب مسیر ۰,۱۷۳ و ضریب معنی‌داری ۳,۲۱۷ که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد مورد تائید قرار می‌گیرد.

جدول ۳- نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم تحقیق

نتیجه فرضیات	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
۹۹٪ تائید	۲,۲۰۴	۰,۱۱۹	سوم بعد نگرش سیستمی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

براساس نتایج بدست آمده ازمدل، فرضیه سوم تحقیق با ضریب مسیر ۰,۱۱۹ و ضریب معنی‌داری ۲,۲۰۴ که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد مورد تائید قرار می‌گیرد.

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم تحقیق

نتیجه فرضیات	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
۹۹٪ تائید	۴,۳۲۶	۰,۲۶۶	چهارم بعد یادگیری جمعی در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد

براساس نتایج بدست آمده از مدل، فرضیه سوم تحقیق با ضریب مسیر ۰,۲۶۶ و ضریب معنی‌داری ۴,۳۲۶ که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۵- نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم تحقیق

نتیجه فرضیات	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه
۹۹٪ تأیید	۵,۳۰۲	۰,۲۸۹	پنجم بعد آرمانهای مشترک در یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد

براساس نتایج بدست آمده از مدل، فرضیه سوم تحقیق با ضریب مسیر ۰,۲۸۹ و ضریب معنی‌داری ۵,۳۰۲ که بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

- با توجه به تأیید فرضیه های تحقیق و تأیید تأثیر ابعاد یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در شهرداری تهران، لازم است در شهرداری تهران فرهنگ یادگیری به عنوان یک تسهیل گر مطرح شود، فرهنگی که تغییر را به سختی می پذیرد و از مخاطره دوری می کند مانع ایجاد یادگیری سازمانی می شود بنابراین مدیران در شهرداری تهران کارمندان خود را نسبت به مقاصد و اهداف شرکت آگاهی دهند که کارمندان با آگاهی کامل نسبت به هر تغییری در زمینه فعالیت های خود پاسخگو باشند و به منظور افزایش یادگیری سازمانی امکاناتی را فراهم کنند که افراد به راحتی به اطلاعات و دانش دستیابی پیدا کنند و نیز به راحتی بتوانند آن را در اختیار افراد دیگر قرار دهند. همچنین برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت متناسب با نیازهای یادگیری سازمانی کارکنان می تواند در بهبود عملکرد سازمانی نقش بسزایی ایفا کند، همچنین به مدیران در شهرداری تهران پیشنهاد میشود با کاربرد استراتژی های جدید و بهبود زیرساختار ها از جمله استقرار ساختار سازمانی منعطف، برون سپاری، تأمین و خدمات، توسعه حرفه ای کارکنان و آمادگی برای مواجهه با تغییرات محیطی موجبات بروز قابلیت های کارفرینی سازمانی را در خود افزایش دهد و با توجه به نقش مهم فرایند اجتماعی سازی در کارآفرینی سازمانی، اجرای برنامه هایی مثل طوفان مغزی، به اشتراک گذاری تجربیات و شرکت در سمینار ها و کنفرانس ها به مدیران توصیه می شود. همچنین لازم است مدیران در شهرداری تهران بر تبادل عقاید مهارت و دانش بین اشخاص و کارگروهی تأکید بیشتری داشته باشند و از نظرات مطلوب استفاده کنند تا هم ایجاد انگیزه کند و هم سازمان از این نظرات بهره مند گردد.

منابع

- اسدی، منصور . زهرا صفایی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی. دومین همایش ملی مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن الکتروشمی ایران.
- بهرامی، محمد امین (۱۳۹۴) بررسی رابطه یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد در سال ۱۳۹۴. نشریه راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۵، ۱.

- پرداختچی حسن، خراسانی اباصلت (۱۳۹۶) نقش یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد غیر مالی سازمان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۴، تابستان ۱۳۹۶، صفحه ۱۲۷-۱۴۴.
- حاجی فتحعلی، عباس و زهرا آقازاده (۱۳۹۵). نقش یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت خودروسازی)، همایش ملی مدیریت توسعه (چالش ها و راهکارها در سازمان های دولتی و خصوصی)، بندرعباس، جهاد دانشگاهی هرمزگان.
- حسینی، سیده الهام، پوربخشیان، علیرضا . پوررستمی، فاطمه و پوربخشیان، پرویز (۱۳۹۴) بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر روحیه ی کارآفرینی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور رامسر)، اولین همایش بین المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان، دبیرخانه همایش.
- حقیقی، محمد؛ حسینی، حسن؛ اصغریه اهری، حامد؛ آرین، ابوالفضل و دریکنده، علی (۱۳۹۱). رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت مشتری: نقش میانجیگری رضایت شغلی. فصلنامه عملی - پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین ۲ (۴)، ۴۴-۶۲.
- حیدری، عزیز، ۱۳۹۵، بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام)، پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، سال دوم، شماره پیاپی چهارم، صص: ۲۲۱ - ۲۱۱ .
- جلیل وند، جمشید (۱۳۹۰). "بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و ویژگی های جمعیت شناختی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت و برنامه ریزی در ورزش، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جوادی پور، محمد (۱۳۹۴). نقش ابعاد یادگیری سازمانی در تسهیل چابکی سازمان. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی. دوره ۷، شماره ۳۱، مهر و آبان ۱۳۹۴، صفحه ۱۰۵-۱۲۰.
- شمس غلامرضا، پرداختچی محمد حسن، ملکی حاتم (۱۳۹۳) بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی: مطالعه موردی شرکت ملی صنایع پتروشیمی، فصلنامه علمی اندیشه های نوین دوره و شماره: دوره ۱۰، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۳.
- عباسی، عنایت (۱۳۹۲). بررسی فرهنگ یادگیری سازمانی در سازمان حفاظت محیط زیست: کاربرد مدل سازمان یادگیرنده. نشریه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲، صص (۳۱۷-۳۲۸).
- کشاورزی، علی حسین، سعید، صفری و جواد، حمیدی راد، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۲، صص: ۱۲۸ - ۱۰۳.
- فرهنگ و دیگران، ۱۳۹۰، بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه های دولتی پزشکی و غیر پزشکی جنوب شرق کشور، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی ۴۱، شماره اول، بهار ۱۳۹۰، صص ۱۵۹-۱۸۲
- فتحی زاده، علیرضا؛ پاک طینت، دکتر اقبال؛ شهباء، محمد جواد، (۱۳۹۰). " بررسی میزان خلاقیت و نوآوری در سه اداره دولتی"، فصلنامه مدیریت، سال هشتم.
- فهیمی، میلاد؛ مریم دستیار و آزاده آرامی (۱۳۹۲). رابطه بین ابعاد یادگیری سازمانی و سطح نوآوری در سازمانها مطالعه موردی ادارات دولتی شهر اصفهان، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی

- Birasnav, M. (2014) " Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership", *Journal of Business Research*, Volume 67, Issue 8, August 2014, Pages 1622–1629.
- Dekoulou Paraskevi (2015) Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector, *International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Procedia - Social and Behavioral Sciences 175 (2015) 367 – 375*
- Golmoradi Roya (2016) The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences 230 (2016) 372 – 378*.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment, *5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management, Procedia - Social and Behavioral Sciences 229, pp: 289 – 297*.
- Hatani, La (2018) .The effect of organizational learning and work environment on employee performance through the mediating role of commitment, *Reserch Jornal and applied sience 13 (4)258-374, 2018*.
- Kazemi, Mohammad (2016) Investigation of The Impacts of Social Capital on Organizational Entrepreneurship in Tehran Municipality, *Makara Hubs-Asia, 2016, 20 (1): 26-36 DOI: 10.7454/mssh.v20i1.3484*
- Lin, H.CH. & Lee, Y.D. (2017). A Study of The Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by A Cross-Level Examination, *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education, SSN: 1305-8223 (online) 1305-8215*.
- O'Cass, Aron, & Weerawardena, Jay, (2009), "Examining the role of international entrepreneurship, innovation and international market performance in SME internationalisation", *European Journal of Marketing, Vol. 43 Iss: 11/12, pp.1325 – 1348*.
- Wujiabudula Aihemaituoheti (2016) THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL LEARNING ON FIRM PERFORMANCE THROUGH PRODUCT INNOVATION , *Journal of Global Strategic Management , V. 10 , N. 1, 2016-June ,isma.info , 79-88 , DOI: 10.20460/JGSM.20161022388*