

ارزیابی رابطه‌ی بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی در کارخانه گچ ماشینی جنوب

سروگل تقی پور^۱ و دکترمختار رنجبر^۲

^۱ کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی

^۲ عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارزیابی رابطه‌ی بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی در کارخانه گچ ماشینی جنوب انجام شد. پژوهش از لحاظ نوع هدف کاربردی و از لحاظ شیوه‌ی جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل ۳۴۰ نفر از کارکنان کارخانه گچ ماشینی جنوب می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۸۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش ۲ پرسشنامه استاندارد بهسازی منابع انسانی راثو و آبراهام (۱۹۹۰) و پرسشنامه لویز و همکاران (۲۰۰۶) می‌باشد. که روایی آن مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۱ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از روشهای آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، میانه و مد)، و روش‌های آمار استنباطی (پیرسون و رگرسیون)، انجام شد. نتایج این پژوهش به‌طور کلی نشان داد؛ یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی رابطه‌ی معناداری دارد. همچنین بین مؤلفه‌های کسب دانش، تفسیر دانش، توزیع دانش و حافظه‌ی سازمانی با بهسازی منابع انسانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: بهسازی منابع انسانی، یادگیری سازمانی، یادگیری، کارکنان.

۱. مقدمه

امروزه نیروی انسانی ماهر در سازمان، به عنوان یک سرمایه مطرح می‌شود که قدرت باز تولید دارد. در حقیقت کیفیت یا قدرت مولد کار انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می‌شود (هاشمی و عباسی، ۲۰۱۳). در دنیای پر رقابت امروز، منابع انسانی مولد مهم ترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردد که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد.

بهسازی سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش و بهسازی هم به تغییر رفتار فرد مربوط می‌شود و هم به تغییر عملکرد شغلی او. هدف از آموزش اصلاح و بهبود سریع عملکرد شغلی است و هدف از بهسازی و توسعه، آماده ساختن فرد برای مسئولیت‌های شغلی آینده از طریق دستیابی به تجارب، دانش، مهارت و نگرشها است. آموزش و بهسازی منابع انسانی فعالیت‌های مهمی در تمام سازمانها هستند (برناردین^۱، ۲۰۰۳). بهره‌وری منابع انسانی به طور تصادفی ارتقا نمی‌یابد، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت یادگیری معطوف کرده است؛ چرا که دانش و یادگیری با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد (تاهیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین ضرورت استقرار سیستم جامع به منظور یادگیری در سازمان‌های امروزی احساس می‌شود. در این رابطه اهمیت یادگیری سازمانی در دنیای پویای امروز بر کسی پوشیده نیست. سنگه^۳ (۱۹۹۰) می‌گوید: بزرگترین مزیت رقابتی یک سازمان، یادگیرنده بودن آن است. اما این امر مخصوصاً در سازمانهای دانش محور اهمیت بیشتری پیدا می‌کند به گونه‌ای که می‌توان ارزیابی نقاط ضعف در یادگیری سازمانی را بررسی مناسبی از ارزیابی نقاط قوت و ضعف در سازمان دانست. یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که در سازمانهای آموزشی نسبت به سازمانهای دیگر از اهمیت شاخص تری برخوردار است. در سازمان‌های پژوهشی، افراد سازمان بیش از سازمان‌های دیگر نیاز دارند بصورت مداوم خود را با دانش روز، ارتقا دهند و بنابراین بسیاری از مؤلفه‌های سازمانهای یادگیرنده مانند تفکر سیستمی، درک مدل‌های ذهنی، یادگیری مستمر، یادگیری تیمی و تولید دانش، برای این سازمانها ضروری به نظر می‌رسد (سان^۴، ۲۰۰۶). بنابراین از آنجا که طی دهه‌های اخیر و همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، سازمانها نیز دستخوش دگرگونی‌های ساختاری و بنیادین شده‌اند. با اندکی تمرکز بر انبوه تحولات می‌توان به آسانی به این نکته پی برد که وجه اشتراک این دگرگونی‌ها در رشد روز افزون علم و دانش نهفته است (سید عباس زاده، ۱۳۸۷)، بنابراین برای هم نوایی با سیر صعودی رشد علوم و اطلاعات، یادگیری سازمانی که هدف اصلی آن توسعه مهارت‌ها و دانش کارکنان است بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. از همین رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا رابطه‌ای بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی در کارخانه گچ ماشینی جنوب وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد.

سوالات جزئی:

- ۱- بین کسب دانش و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد.
- ۳- بین توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد.
- ۴- بین حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد.

1-Bernardin

2 -Tahir

3 -Senge

4 Sun

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ نوع هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان کارخانه گچ ماشینی جنوب به تعداد ۳۴۰ نفر در سال ۱۳۹۴ می باشد. که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۱ نفر از کارکنان در پژوهش شرکت داده شدند. در این پژوهش از پرسشنامه بهسازی منابع انسانی ولبا و جانسن (۲۰۱۰) و لویز و دیگران (۲۰۰۶) استفاده شد. بعد از تهیه ی پرسشنامه ها و جمع آوری پاسخ های آزمودنی ها، جهت تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده در سطح اول با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، میان و مد)، و در سطح دوم با استفاده از روش های آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون)، داده های به دست آمده از سؤال های پرسشنامه، تجزیه و تحلیل شده و به سؤال های پژوهش پاسخ داده می شود.

یافته های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق: بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد. برای بررسی معنادارای رابطه بین این دو عامل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون برای دو مولفه یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی

بهبودی منابع انسانی	یادگیری سازمانی	مولفه ها
۳۶۳	۱,۰۰۰	ضریب همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰		سطح معنی داری
۱۸۱	۱۸۱	تعداد
۱,۰۰۰	۳۶۳	ضریب همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰		سطح معنی داری
۱۸۱	۱۸۱	تعداد

ملاحظه می شود که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می باشد در نتیجه بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد. در ادامه به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می پردازیم.

جدول ۲- تحلیل رگرسیون یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی

آزمون معناداری رگرسیون	R^2	R	p -value	t	β	
p -value	F					
۰,۰۰۰	۸,۱۲۳	۰,۱۳۶	۰,۳۶۲	۷,۷۸۵	۱۸,۱۲۷	ضریب ثابت
			۰,۰۰۰	۴,۷۲۱	۰,۵۶۹	یادگیری سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۴-۵ ملاحظه می شود رگرسیون معنادار می باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۳۶ می باشد که به معنی آنست که توسط میزان یادگیرنده بودن، تا ۱۳,۶ درصد از تغییرات مربوط به خلاقیت معلمان را می توان تبیین نمود. رابطه بین میزان یادگیرنده بودن و خلاقیت معلمان را می توان بصورت زیر بیان نمود:

$$\text{(یادگیری سازمانی)} = ۱۸,۱۲۷ + ۰,۵۶۹ \times \text{بهسازی منابع انسانی}$$

فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه اول تحقیق: بین کسب دانش و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد. برای بررسی معنادارای رابطه بین این دو عامل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون برای دو مولفه کسب دانش و بهسازی منابع انسانی

مولفه ها	کسب دانش	بهسازی منابع انسانی
ضریب همبستگی پیرسون	۱,۰۰۰	۰,۳۱۲
سطح معنی داری		۰,۰۰۳
تعداد	۱۸۱	۱۸۱
ضریب همبستگی پیرسون	۰,۳۱۲	۱,۰۰۰
سطح معنی داری	۰,۰۰۳	
تعداد	۱۸۱	۱۸۱

ملاحظه می شود که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می باشد در نتیجه رابطه معنی داری بین کسب دانش و بهسازی منابع انسانی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو مولفه ۰,۳۱۲ می باشد. در ادامه به بررسی رابطه‌ی بین مولفه کسب دانش و بهسازی منابع انسانی با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می پردازیم.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون مولفه کسب دانش و بهسازی منابع انسانی

آزمون معناداری رگرسیون	R^2	R	p -value	t	β	
p -value	F					
۰,۰۰۰	۷,۲۵۶	۰,۱۸۶	۰,۵۸۶	۷,۲۶۹	۱۵,۲۳۶	ضریب ثابت
			۰,۰۰۰	۶,۵۹۶	۰,۴۷۳	کسب دانش

با توجه به نتایج جدول ۴- ملاحظه می شود رگرسیون معنادار می باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۸۶ می باشد که به معنی آنست که توسط مولفه کسب دانش، تا ۱۸,۶ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی منابع انسانی را می توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین کسب دانش و بهسازی منابع انسانی را می توان بصورت زیر بیان نمود:

$$(\text{کسب دانش}) = ۱۵,۲۳۶ + ۰,۴۷۳ \times (\text{بهسازی منابع انسانی})$$

فرضیه دوم تحقیق: بین تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد. برای بررسی معنی دارای رابطه بین این دو عامل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون برای دو مولفه مولفه تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی

مولفه ها	تفسیر دانش	بهسازی منابع انسانی
ضریب همبستگی پیرسون	۱,۰۰۰	۰,۳۴۲
سطح معنی داری		۰,۰۱۲
تعداد	۱۸۱	۱۸۱
ضریب همبستگی پیرسون	۰,۳۴۲	۱,۰۰۰
سطح معنی داری	۰,۰۱۲	
تعداد	۱۸۱	۱۸۱

ملاحظه می شود که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می باشد در نتیجه همبستگی معنی داری بین مولفه تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو مولفه ۰,۳۴۲ می باشد. در ادامه به بررسی رابطه‌ی بین مولفه تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می پردازیم.

جدول ۶: تحلیل رگرسیون مولفه تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β	
p -value	F						
۰,۰۰۰	۸,۸۲۱	۰,۱۹۳	۰,۴۲۱	۰,۰۰۰	۷,۹۸۵	۱۵,۴۲۵	ضریب ثابت
				۰,۰۰۰	۴,۸۵۷	۰,۵۸۹	تفسیر دانش

با توجه به نتایج جدول ۶ ملاحظه می شود رگرسیون معنادار می باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۹۳ می باشد که به معنی آنست که توسط مولفه تفسیر دانش، تا ۱۹,۳ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی منابع انسانی را می توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین تفسیر دانش و بهسازی منابع انسانی را می توان بصورت زیر بیان نمود:

$$\text{تفسیر دانش} = ۱۵,۴۲۵ + ۰,۵۸۹ \times \text{بهسازی منابع انسانی}$$

فرضیه سوم تحقیق: بین توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد. برای بررسی معنی دارای رابطه بین این دو عامل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون برای دو مولفه مولفه توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی

	مولفه ها	آرمان مشترک	خلاقیت و نوآوری
توزیع دانش	ضریب همبستگی پیرسون	۱,۰۰۰	۰,۴۱۳
	سطح معنی داری		۰,۰۰۰
	تعداد	۱۸۱	۱۸۱
بهسازی منابع انسانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۴۱۳	۱,۰۰۰
	سطح معنی داری		۰,۰۰۰
	تعداد	۱۸۱	۱۸۱

ملاحظه می شود که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می باشد در نتیجه رابطه معنی داری بین مولفه توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو مولفه ۰,۳۴۳ می باشد. در ادامه به بررسی رابطه‌ی بین مولفه توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می پردازیم.

جدول ۸: تحلیل رگرسیون توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β	
p -value	F						
۰,۰۰۱	۸,۲۳۵	۰,۱۱۹	۰,۲۹۶	۰,۰۰۰	۷,۶۵۳	۱۶,۲۵۳	ضریب ثابت
				۰,۰۰۰	۴,۸۲۱	۰,۶۳۲	توزیع دانش

با توجه به نتایج جدول ۸ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۱۱۹ می‌باشد که به معنی آنست که توسط توزیع دانش، تا ۱۱,۹ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی منابع انسانی را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین توزیع دانش و بهسازی منابع انسانی را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$\text{(توزیع دانش)} \times ۰,۶۳۲ + ۱۶,۲۵۳ = \text{بهسازی منابع انسانی}$$

فرضیه چهارم تحقیق: بین حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه وجود دارد.

برای بررسی معنی دارای رابطه بین این دو عامل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۹: ضریب همبستگی پیرسون برای دو مولفه مولفه حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی

بهسازی منابع انسانی	حافظه سازمانی	مولفه ها
۰,۳۶۲	۱,۰۰۰	ضریب همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰		سطح معنی داری
۱۸۱	۱۸۱	تعداد
۱,۰۰۰	۰,۲۲۶	ضریب همبستگی پیرسون
۰,۰۰۰		سطح معنی داری
۱۸۱	۱۸۱	تعداد

ملاحظه می‌شود که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد در نتیجه رابطه معنی داری بین حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو مولفه ۰,۳۶۲ می‌باشد. در ادامه به بررسی رابطه‌ی بین مولفه حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی با استفاده از تحلیل رگرسیون یک متغیره می‌پردازیم.

جدول ۱۰: تحلیل رگرسیون حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β	
p -value	F						
۰,۰۰۲	۸,۳۳۶	۰,۲۲۶	۰,۴۵۶	۰,۰۰۱	۷,۳۶۲	۱۵,۱۲۳	ضریب ثابت
				۰,۰۰۰	۴,۸۶۳	۰,۳۸۹	حافظه سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود رگرسیون معنادار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر ۰,۲۲۶ می‌باشد که به معنی آنست که توسط حافظه سازمانی، تا ۲۲,۶ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی منابع انسانی را می‌توان تبیین نمود. رابطه‌ی بین حافظه سازمانی و بهسازی منابع انسانی را می‌توان بصورت زیر بیان نمود:

$$\text{(حافظه سازمانی)} \times ۰,۳۸۹ + ۱۵,۱۲۳ = \text{بهسازی منابع انسانی}$$

بحث و جمع بندی

بهسازی منابع انسانی به‌عنوان یکی از فعالیت‌های ضروری برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان فرایندی است که در شیوه سنتی آن، صرفاً نظری و کلاس محور بوده و به جای جنبه‌ی کارآموزی، بیشتر جنبه آموزشی و به تعبیری وقت گذرانی اداری داشته، اما امروزه، روش‌های جدیدی برای آموزش کارکنان دولت وجود دارد که از جمله آنها می‌توان طرح توسعه فردی، آموزش از راه دور/ مجازی، آموزش خرد، مربیگری در مدیریت، مرشدی، قراردادهای یادگیری را نام برد. با توجه به نقش

و جایگاه آموزش کارکنان در فرآیند توسعه سازمان‌های امروزی، برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل آن در مسیر تحقق اهداف هر سازمان ضرورتی اجتناب ناپذیر می‌باشد. سازمان‌های هزاره جدید به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده‌اند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان، تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده و رقابت نیز چنان زیاد شده است که سازمان‌های عظیمی که در قرن بیستم رشد یافتند، نمی‌توانند در دنیای نو ظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند. در این محیط‌های جدید سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود به سامانه‌های طبیعی و انعکاس‌های آن نیاز دارند تا بتوانند با تشخیص سریع تغییرات، خود را با آن انطباق دهند. این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت یادگیری معطوف کرد، یادگیری با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد، اهمیت یادگیری و کاربرد آن در حیطه‌های گوناگونی از جمله: از طرف اندیشمندان اجتماعی برای تحقق جامعه بدون طبقه و توزیع عادلانه معرفت، در سازمان و مدیریت به عنوان رمز بقا و موفقیت و کسب مزیت رقابتی پایدار و در اقتصاد به عنوان دارایی راهبردی، بحث شده است. عصر دانایی محور که در آن یادگیری، بسان مهمترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شود، نیازمند رویکرد متفاوت مدیریتی نسبت به مسائل سازمان و کارکنان است. تغییر ماهیت فعالیت‌های سازمان‌ها به کارهای دانشی موجب اهمیت یافتن روزافزون کاربرد یادگیری در سازمان‌ها شده است. از این رو سازمان‌های موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و بکارگیری دانش در بین کارکنان خود را به وسیله روش‌های مختلف، اندازه‌گیری و مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند. از جمله دلایلی که سازمان‌ها از یادگیری بهره می‌گیرند می‌توان به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمانی، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارایه کالاها و خدمات با ارزش افزوده بیشتر، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه‌جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری، تقویت موقعیت رقابتی سازمان‌ها، اشاره کرد. از این رو، یاد، فرایندی است که طی آن سازمان‌ها، به تولید ثروت از دانش یا سرمایه فکری خود می‌پردازد. بهسازی سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش و بهسازی هم به تغییر رفتار فرد مربوط می‌شود و هم به تغییر عملکرد شغلی او. هدف از آموزش اصلاح و بهبود سریع عملکرد شغلی است و هدف از بهسازی و توسعه، آماده ساختن فرد برای مسئولیت‌های شغلی آینده از طریق دستیابی به تجارب، دانش، مهارت و نگرشها است. آموزش و بهسازی منابع انسانی فعالیت‌های مهمی در تمام سازمانها هستند. بهره‌وری منابع انسانی به طور تصادفی ارتقا نمی‌یابد، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش معطوف کرده است؛ چرا که دانش با ویژگی‌های بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگی‌های محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد. یادگیری سازمانی، ابزار شناخت و اهرمی برای دانش جمعی در سازمان است تا به رقابت سازمان کمک کند. یادگیری سازمانی وسیله‌ای است که به‌طور سیستماتیک به افراد، گروه‌ها و تیم‌ها کمک می‌کند تا دانسته‌ها، نیازها و خواسته‌های دانشی افراد و سازمان را بشناسد، دانسته‌ها را با سازماندهی و انتشار، اثربخش‌تر سازند و با به‌کار گرفتن دانسته‌ها بتوانند دانش جدیدی را ایجاد کنند. از طرفی یادگیری سازمانی به‌عنوان یک متدولوژی برای تولید، حفظ، و بهره‌برداری از تمام امکانات مجموعه عظیمی از دانش است که هر سازمانی در فعالیت‌های روزانه خود از آنها سود می‌جوید. همچنین دیدگاه دیگری وجود دارد که مدیریت دانش را به‌عنوان مجموعه‌ای از فرآیندها توصیف می‌کند که از تولید، توزیع، و بهره‌برداری، از دانش بین عوامل مرتبط هوشمند و ابزارهای فنی، چون فناوری اطلاعات و سیستم‌های حمایت از تصمیم‌گیری حمایت می‌نماید.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد؛ بین یادگیری سازمانی و بهسازی منابع انسانی کارخانه گچ ماشینی جنوب رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت با توجه به مطالب بیان شده در رابطه با یادگیری سازمانی، این متغیر می‌تواند سبب توسعه و بهسازی منابع انسانی شود. از این رو ضرورت دارد تا مسئولین نسبت به توسعه و استقرار یادگیری سازمانی تمهیدات لازم را در نظر بگیرند.

منابع و مآخذ

- ۱- رحیمی، حمید، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین مولفه های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان، کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- ۲- رضاییان، علی، (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، نشر سمت.
- ۳- سید عباسزاده، میر محمد، (۱۳۸۷)، مدیریت برخورد، چاپ دهم، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد آذربایجان غربی.
- ۴- سنگه، پیتر، (۱۳۸۸)، پنجمین فرمان در میدان عمل: استراتژیها و ابزار ایجاد سازمان یادگیرنده، ترجمه مهدی خادمی گراشی، مسعود سلطانی و عباس علی رستگار، تهران، نشر آسیا.
- ۵- ستاری قهفرخی، مهدی، (۱۳۸۶)، رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مولفه های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- ۶- شیخی، محسن، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین موضع کنترل وجود سازمانی با بهره وری کارکنان امور مالیاتی استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ۷- شفی، کوروش؛ شفی، آرزو، (۱۳۸۵)، مدیریت منابع انسانی در سازمانهای یادگیرنده، سال هفدهم، شماره ۱۷۶، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- ۸- وفانژاد، یوسف، (۱۳۸۲)، ارزیابی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اداره آموزش و پرورش شهرستان بندر لنگه در سال ۱۳۸۲، پایان نامه کارشناسی ارشد، صص ۱ و ۳۴ و ۲۱.

ب) منابع خارجی:

1. Andrew Mayo & Elizabeth Lank (۱۹۹۴). The Power Of Learning Institute of personal and de 4 velopment international Journal of Organizational Behavior, Volume 9(2), pp 594-603 ,ISSN 1440-5377.
2. Chen, W. H., & Chiang, A. H. (2011). *Network agility as a trigger for enhancing firm performance: A case study of a high-tech firm implementing the mixed channel strategy*. Industrial Marketing Management, 40 (4), 643-651.
3. Gorlick, C. (2005). *Viewpoint organizational learning vs. the learning organization: A Conversation with a Practitioner*. Pace University, Lubin School of Business, New York, USA, The learning organization, 12(4), 383-388.
4. Garvin, D. A. (2004), Building a learning organization, Harvard Business review, pp.78-91, 1993.
- 5- Hashemi, said Ahmad & Abbasi Abolfazl (2014). The investigation of relationship between emotional intelligence, social capital and the organizational commitment of the high schools teachers in lamerd, iran, International Journal of current life science, vol.4(5).

- 6- Michael Marquard (۲۰۰۲). Building The Learning Organization Davies – Black publishing, Information Online:12th Conference & Exhibition,Sydney,P321.
- 7- Sterling, J. (2008). *Organizational Agility*. The Association for Laboratory Automationdoi, 1001-1016.