

پیش بینی یادگیری سازمانی براساس چابکی سازمانی و هوش هیجانی در بین معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان نیشابور

منصوره حسین زاده

کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، برنامه ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران
msoleiman9311@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی یادگیری سازمانی براساس چابکی سازمانی و هوش هیجانی در بین معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان نیشابور است. این تحقیق کاربردی به روش توصیفی - پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی انجام شده است. معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان نیشابور جامعه آماری این پژوهش می‌باشد که تعداد آنها ۴۶۸ نفر است. با توجه به فرمول کوکران حجم نمونه ۲۱۱ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع در دسترس می‌باشد. به این صورت که همه معلمان برای تکمیل پرسشنامه شانس برابر خواهند داشت. برای سنجش متغیر یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیفه (۲۰۰۱)، برای سنجش متغیر هوش هیجانی از پرسشنامه گلمن (۱۹۹۰) و برای سنجش متغیر چابکی سازمانی از پرسشنامه گابریل و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. نتیجه تحلیل مسیر، بیانگر این است که بین یادگیری سازمانی و هوش هیجانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

واژه های کلیدی: یادگیری سازمانی، هوش هیجانی، چابکی سازمانی

۱. مقدمه

یکی از عوامل اصلی در پیشرفت مدارس و آموزش و پرورش، دانش و یادگیری است؛ به اشتراک‌گذاری و تبادل اطلاعات و تجربه‌ها، علاوه بر حل مشکلات به‌صورت تشریک مساعی، موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود. یادگیری در محیط کار، علاوه بر بهبود عملکرد فردی و سازمانی، فرآیند تعامل بین فرد و محیط کاری را بهبود می‌بخشد. یادگیری سازمانی حاصل تسهیم دانش، تجربه‌ها و بینش کارکنان بوده و بر بهبود توانایی‌های فردی و سازمانی تأثیرگذار است (رابی، ۲۰۱۹).

یادگیری سازمانی به‌واسطه یادگیری فردی و گروهی موجب افزایش سطح عملکرد کارکنان می‌شود. یادگیری سازمانی، زمینه را برای توسعه منابع انسانی در زمینه‌های مختلف همچون یادگیری، عملکرد، رضایت، تغییر، خلاقیت، نوآوری، بهره‌وری و اثربخشی فراهم می‌کند. یادگیری سازمانی با ایجاد روحیه پرسشگری، صراحت و اعتماد در محل کار نقش بسزایی در ایجاد یک فرهنگ اشتراکی دارد که متضمن انتقال دانش، به‌ویژه تبادل دانش ضمنی است. در اینگونه سازمان‌ها کارکنان با انگیزه کافی بدون ترس از امنیت شغلی به تبادل دانش می‌پردازند. و فرآیند تبادل دانش، تجربه‌ها، ایده‌ها و پیشنهادهای یک فرآیند طبیعی و اختیاری است؛ بنابراین فرهنگ یادگیری سازمانی با فراهم کردن محیط مناسب و مطلوب زمینه توانمندسازی کارکنان را به‌واسطه انتقال دانش فراهم می‌کند. با توجه به اهمیت نیروی انسانی توانمند در دستیابی به اهداف سازمانی و پیشسازی در عرصه رقابت، ضرورت پژوهش‌های لازم در خصوص شناسایی شاخص‌های کلیدی و اصلی در دستیابی به نیروی انسانی توانمند همواره احساس می‌شود (هورستین، ۲۰۱۹).

اولین متغیری که بر یادگیری سازمانی موثر است، هوش هیجانی است. امروزه روابط انسانی در سازمان‌ها از دغدغه‌های بسیار مهم مدیران سازمانی است که بی‌توجهی به آن ممکن است سازمان را با مشکلات مختلفی مواجه کند. لذا توجه به قابلیت‌های عاطفی و اجتماعی، تأثیر انکارناپذیری در بهبود روابط و پرورش افراد درون سازمان دارد که تاکنون در پژوهش‌های حوزه مدیریت آموزشی، به‌نحو شایسته به آن توجه نشده است. توجه به هوش هیجانی و مفهوم‌سازی و تبیین آن در محیط‌های سازمانی شاید موضوع جدیدی باشد؛ چراکه این موضوع از اواخر دهه ۱۹۹۰ در کانون توجه اندیشمندان حوزه مطالعات سازمانی قرار گرفت. ورود این مفهوم به دنیای سازمان و مدیریت، مدیون تلاش‌های دانیل گلنم است (استوارت، ۲۰۲۰).

یکی از متغیرهایی که بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است، چابکی سازمانی است. به نظر می‌رسد موضوع چابکی چیزی نیست که بتوان آن را فقط برای بخش خصوصی در نظر گرفت. بکارگیری چابکی در بخش دولتی می‌تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی این بخش باشد. البته برخی اعتقاد دارند که با توجه به عدم وجود رقابت و سرعت در بخش دولتی و در یک کلمه عدم وجود پویایی در محیط کاری و عملیاتی آن، به طور عملی بیان چابکی در این بخش بی‌معناست (کرکیت، ۲۰۱۹). اما نکته قابل توجه در این میان این است که حصول دانش و دستیابی به اندوخته‌های سازمان بدون آموزش و یادگیری امکانپذیر نیست. سازمان‌ها زمانی چابک خواهند بود که به واسطه اهرم کردن دانش و یادگیری و همکاری داخلی و با دیگر سازمان‌ها قادر به هماهنگی باشد و به صورت سریع و کارآمد همه منابع مورد نیاز را خلق و پشتیبانی کند. سازمان‌های چابک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی که باعث افزایش سودآوری ناشی از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده‌اند. به عبارت دیگر سازمان‌های چابک با اهرم نمودن دانش نیروی انسانی، قابلیت فناوری اطلاعات سعی میکنند از طریق پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان با کمترین هزینه ممکن، بیشترین ارزش را برای مشتریان سازمان ایجاد نمایند (جکسون، ۲۰۲۰).

درک رابطه دوتایی بین متغیرهای تحقیق و تأثیر آنها بر یادگیری سازمانی به دو دلیل نظری و عملی مهم است. از نظر تئوری، مطالعه یادگیری سازمانی و ارتباط آنها با سایر متغیرهای تحقیقاتی و همچنین درک بیشتر عوامل و فرایندهای تأثیرگذار بر آنها، مرزهای دانش مرتبط با این ساختار را گسترش می‌دهد و درک بهتری از این مفهوم را فراهم می‌کند. در عمل، با توجه به اینکه عدم توجه به یادگیری سازمانی منجر به مشکلات جدی در سازمان می‌شود، با شناسایی عوامل مختلف محیطی و فردی به عنوان پیش درآمد این متغیر، تحقیقات در این زمینه می‌تواند یادگیری سازمانی را نیز افزایش دهد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی سه متغیر یادگیری سازمانی،

¹ Robey
² Hornstein
³ Stewart
⁴ Crocitto
⁵ Jackson

هوش هیجانی، چابکی سازمانی در یک مدل، به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا هوش هیجانی و چابکی سازمانی می‌تواند بستر لازم را برای توسعه یادگیری سازمانی فراهم کند؟

۲. مروری بر ادبیات پژوهش

۱.۲. یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی به فعالیت‌های وسیع سازمان در خصوص ایجاد و استفاده از دانش به منظور ارتقای مزیت رقابتی اطلاق می‌شود. این فعالیت‌ها دریافت و به اشتراک گذاردن اطلاعات در رابطه با نیازهای مشتریان، تغییرات بازار و رفتارهای رقیبان را شامل می‌شود (پنایدیس^۱، ۲۰۰۷). سنگه (۱۹۹۰) یادگیری سازمانی را رابطه‌ای متعادل برای حفظ تعادل با محیط می‌داند که در آن فعالیت‌های سازمان به صورت پویا برای به دست آوردن دانش تنظیم شده باشد. بنابراین، یادگیری سازمانی از خلاقیت، دانش و ایده‌های جدید حمایت می‌کند و توانایی درک و به کارگیری آن‌ها را افزایش می‌دهد (آراگون^۲، ۲۰۰۷) و چهار بعد کسب دانش، توزیع دانش، تفسیر دانش و حافظه سازمانی را دربرمی‌گیرد (جیمenez، سانز و واله^۳، ۲۰۱۱).

با توجه به دیدگاه‌های مختلف در مورد یادگیری سازمانی، می‌توان آن را فرایندی پیچیده، برنامه‌ریزی نشده برخلاف متون آموزشی رسمی، هوشیارانه و هدفمند، تعاملی و پویا، مستمر و مداوم، متحول و رشدیابنده و متأثر از شالوده و منابع فرهنگی مورد استفاده افراد دانست (سبحانی‌نژاد، شهابی و یوزباشی، ۱۳۸۵).

۲.۲. تعریف هوش هیجانی

واژه هوش هیجانی (EI) و بهره هیجانی (EQ) به عنوان پر کاربردترین لغات و مفاهیم جدید در سال ۱۹۹۵ از سوی جامعه‌ی آمریکا انتخاب گردیدند، از آن پس تاکنون بر تحقیقات درمورد هوش هیجانی روبه افزایش می‌باشد. در سال ۱۹۸۰ رون بار-آن برای اولین بار مخفف هوش هیجانی را برای این دسته توانایی‌ها به کاربرد و اولین آزمون در این مورد را ساخت. در سال ۱۹۹۰ پیتر سالووی و جان مایر مفهوم اساسی تئوری خود را برای اولین بار تحت عنوان هوش هیجانی به چاپ رساندند و در سال ۱۹۹۵ این مفهوم در پرفروش‌ترین کتاب سال ۱۹۹۵ نوشته دانیل گلمن تحت عنوان هوش هیجانی ظاهر شد. هوش هیجانی و تاثیر آن بر روابط بین فردی افراد یکی از داغ‌ترین موضوعات روانشناسی در سال اخیر بوده و تعاریف متعددی از آن ارائه شده است (عدالت منش، ۱۳۹۱).

۳.۲. چابکی سازمانی

چابکی را می‌توان به صورت همسویی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری، در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، اهداف کارکنان با اهداف سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر درصدد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی دهند (Vernadat, 1999).

۱.۳.۲. مزایای چابکی سازمان

برخی از مزایای چابکی بصورت خلاصه مطرح بیان شده است:

- پیش برد سریعتر سازمان به سمت هدف‌های از پیش تعیین شده
- خدمت‌رسانی بهتر، کاهش قیمت‌ها و ثبات سازمان
- کسب ارزش درقبال سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات
- کسب برتریهای تکنولوژیکی در عرصه رقابتی
- پیشرفت ساختار فرآیندهای سازمانی

¹ Panayides

² Arago'n

³ Jiménez & Sanz-valle

- افزایش رضایت خاطر کارکنان
- کاهش حجم بودجه اختصاصی در زمینه فناوری اطلاعات
- برقراری هماهنگی لازم بین سرویس دهندگان فناوری اطلاعات
- پاسخگویی سریعتر سازمان به نیازهای مشتری
- افزایش سطح بهره‌وری سازمان (جعفر نژاد و زارعی، ۱۳۸۴)

۴.۲. پیشینه پژوهش

نوروزعلی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی شاهرود) پرداخت. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۵ نفر از مدیران سازمان تامین اجتماعی شاهرود بودند. بنابر این تحقیق بر مبنای راهبردی پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی به شمار می‌رود. یافته‌های پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی دارای تاثیر مستقیم مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی است. اما مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین هر یک از چهار استراتژی مدیریت دانش به صورت مجزا و با ثابت نگهداشتن سایر استراتژی‌ها بر چابکی سازمانی تاثیر گذارند.

سیدکلان وهمکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش سازمانی با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان مغان) پرداختند. این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش سازمانی با یادگیری سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های مغان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ می‌پردازد. بنابر نتایج این پژوهش، بین هوش هیجانی و هوش سازمانی با ابعاد آنها و یادگیری سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از میان ۴ مؤلفه هوش هیجانی، به ترتیب مدیریت روابط، خودآگاهی و آگاهی اجتماعی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای یادگیری سازمانی کارکنان هستند؛ چنان که تأثیر مدیریت روابط روی یادگیری سازمانی کارکنان بالاتر از مؤلفه‌های دیگر است. همچنین در پیش‌بینی یادگیری سازمانی از ابعاد هوش سازمانی، به ترتیب مؤلفه‌های کاربرد دانش، اتحاد و توافق، سرنوشت مشترک و روحیه تأثیر بیشتری دارند.

مهديه و محمدی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی پرداختند. هدف اصلی پژوهش حاضر، سنجش تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در شرکت برق منطقه‌ای استان زنجان می‌باشد. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری کارکنان شرکت برق منطقه‌ای استان زنجان می‌باشد. حجم نمونه با استفاده فرمول کوکران ۲۱۷ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد تأثیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر چابکی سازمانی، و تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، مثبت و معنی‌دار می‌باشند ولی توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ایفا نمی‌کند. می‌توان چابکی سازمانی را از طریق ارتقای یادگیری سازمانی و همچنین توانمندسازی کارکنان افزایش داد.

ناظم (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهد که از میان آنها تعداد ۵۵۴ نفر مدیر و ۱۶۶۲ نفر کارمند به روش تصادفی چند مرحله‌ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری خطی نشان داد که: ۱- بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.

سید ارسلان حیدر و عمر نماز کیانی (۲۰۲۰)، مقاله‌ای با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی، قابلیت مدیریت در پروژه نقش واسطه‌ای عملکرد چابکی استراتژیک انجام دادند. نتایج نشان داد مدل سازی معادلات ساختاری است که اجزای ایجاد، انتقال، ادغام و نفوذ، مهمترین کار را در شفاف سازی یادگیری سازمانی و افزایش آن تضمین می‌کند. توانایی درک نیازها و خواسته‌های مشتری که منجر به کاهش تاخیر در پروژه می‌شود، مصرف بودجه و به طور مستقیم منجر به افزایش عملکرد پروژه می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل نیز با نشان دادن رابطه

معنی‌دار بین قابلیت مدیریت خلا این تحقیق تحقیقاتی را با موفقیت توجیه کرد و عملکرد پروژه، همچنین تأثیر غیرمستقیم قابلیت مدیریت از طریق چابکی استراتژیک بر عملکرد پروژه بیش از تأثیر مستقیم آن. بنابراین، چابکی استراتژیک نقش مثبت و قابل توجهی را بین قابلیت مدیریت بازی می‌کند، بنابراین تمام فرضیه‌های فرعی و فرضیه اصلی پذیرفته شد.

۳. روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر پیش بینی یادگیری سازمانی براساس چابکی سازمانی و هوش هیجانی در بین معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان نیشابور است. این تحقیق کاربردی به روش توصیفی - پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی انجام شده است. معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان نیشابور جامعه آماری این پژوهش می‌باشد که تعداد آنها ۴۶۸ نفر است. با توجه به فرمول کوکران حجم نمونه ۲۱۱ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری در این پژوهش از نوع در دسترس می باشد. به این صورت که همه معلمان برای تکمیل پرسشنامه شانس برابر خواهند داشت. برای سنجش متغیر یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیفه (۲۰۰۱)، برای سنجش متغیر هوش هیجانی از پرسشنامه گلمن (۱۹۹۰) و برای سنجش متغیر چابکی سازمانی از پرسشنامه گابریل و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. آزمون فرضیه ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. در مرحله بعدی از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها از طریق همبستگی اسپیرمن برای تست هر فرضیه P برای معناداری مدل استفاده می‌گردد.

۴. یافته های تحقیق

۱.۴. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

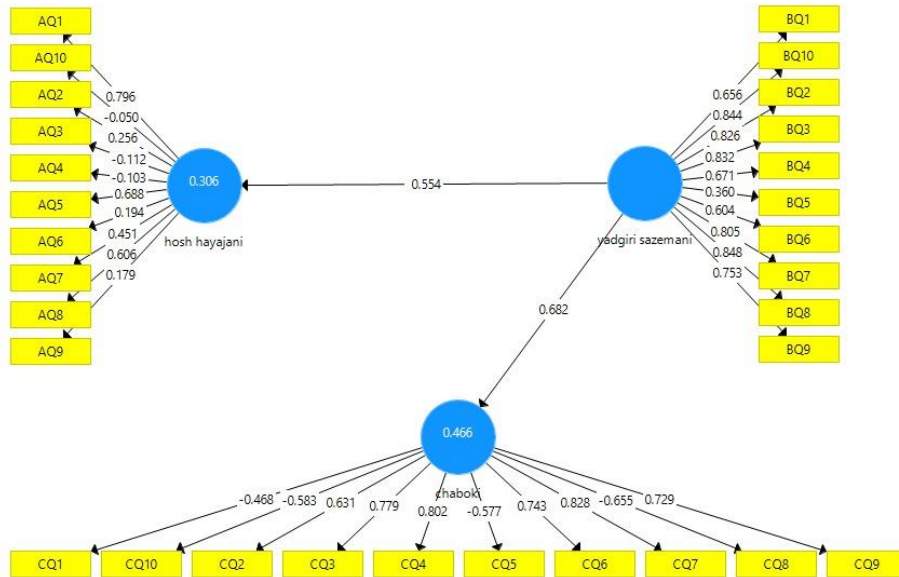
باتوجه به جدول (۱) میانگین متغیر یادگیری سازمانی ۸۲/۱۸، میانگین هوش هیجانی، ۲۲/۴۲ و میانگین چابکی سازمانی نیز ۱۸/۵۹ می‌باشد.

جدول (۱): آمارتوصیفی متغیرها

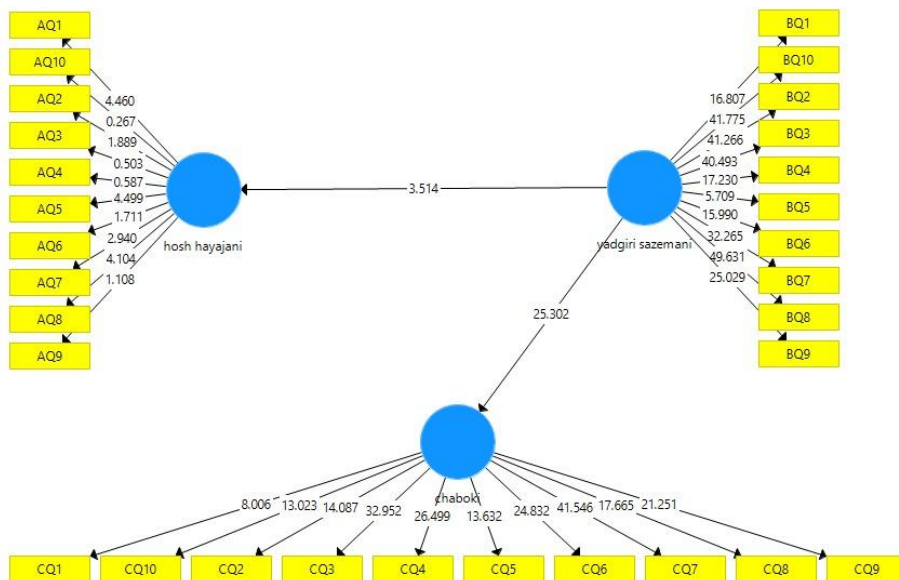
متغیر	میانگین	انحراف معیار
یادگیری سازمانی	۸۲/۱۸	۱۸/۴
هوش هیجانی	۲۲/۴۲	۴/۵
چابکی سازمانی	۱۸/۵۹	۴/۵

۲.۴. یافته‌های استنباطی

۱.۲،۴. ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آماره تی



نمودار (۱): ضرایب تعیین مدل پژوهش



نمودار (۲): نتایج آزمون تی مدل پژوهش

۲.۲.۴. شاخص ارتباط پیش بین^۱

به طور کلی در PLS، دو شاخص برازندگی Q^2 و شاخص نیکویی برازش (Gof) وجود دارد. برای شاخص Q^2 ، مقادیر بیشتر از ۰.۳۵ / برازش خوب، مقادیر ۰.۱۵ تا ۰.۳۵ / برازش متوسط و مقادیر کمتر از ۰.۱۵ / برازش کم را نشان می‌دهد. برای شاخص نیکویی برازش نیز هر

^۱ Q^2

چه از ۰,۵ بالاتر و به یک نزدیک تر باشد برازش کامل تر خواهد بود (فرناندز، ۲۰۱۲). جدول (۲) میزان شاخص نیکویی برازش مدل اول را نشان می‌دهد.

جدول (۲): میزان شاخص نیکویی برازش مدل اول

متغیر	Gof ^۱	Q ^۲
یادگیری سازمانی	۰,۸۵۶	۰,۴۲۳
هوش هیجانی	۰,۷۸۹	۰,۴۵۲

فرضیه اول: بین یادگیری سازمانی و هوش هیجانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همانطور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان بین یادگیری سازمانی و هوش هیجانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، تایید می‌گردد.

جدول (۳): نتایج آزمون فرضیه اول

مسیر	ضریب مسیر (B)	t	نتیجه رابطه
یادگیری سازمانی و هوش هیجانی	۰,۵۵	۳,۵	تایید

فرضیه دوم: بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

همانطور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد بنابراین فرضیه دوم تحقیق با عنوان بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، تایید می‌گردد.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه دوم

مسیر	ضریب مسیر (B)	t	نتیجه رابطه
یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی	۰,۶۸	۲۵,۳	تایید

۵. نتیجه گیری

۱,۵. تفسیر نتایج حاصل از فرضیه اول

فرضیه اول تحقیق: بین یادگیری سازمانی و هوش هیجانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

^۱ Avrage (Comunalitie)

مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان بین یادگیری سازمانی و هوش هیجانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، تایید می‌گردد.

نتایج و یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که میزان هوش هیجانی کارکنان شرکت هدف در سطح بالایی قرار دارد. این بدین معناست که این افراد توانایی درک هیجان‌ها و عواطف خود و دیگران اعم از همکاران و مدیران خویش، مهارت کنترل عواطف خود و توانایی برقراری ارتباط و مهارت کنترل عواطف دیگران را دارند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی در این شرکت در سطح متوسطی قرار دارد. از این رو می‌توان از ظرفیت و توان بالقوه موجود برای خلق ایده‌های جدید، پیاده‌سازی آنها و نیل به اهداف مطلوب سازمان و ذخیره آنها جهت بهره برداری آینده بهره برد. اگر افراد هوش هیجانی بالایی داشته باشند می‌توانند در یافتن راه‌های جدید برای حل مسائل فعال‌تر عمل کنند.

نتیجه این فرضیه با تحقیقات سیدکلان و همکاران (۱۳۹۹) همسویی دارد. آنها، در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش سازمانی با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان مغان) پرداختند. بنابر نتایج این پژوهش، بین هوش هیجانی و هوش سازمانی با ابعاد آنها و یادگیری سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از میان ۴ مؤلفه هوش هیجانی، به ترتیب مدیریت روابط، خود آگاهی و آگاهی اجتماعی پیش بینی کننده مناسبی برای یادگیری سازمانی کارکنان هستند؛ چنان که تأثیر مدیریت روابط روی یادگیری سازمانی کارکنان بالاتر از مؤلفه‌های دیگر است. ناظم (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخت. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری خطی نشان داد که: ۱- بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.

۲.۵. نتایج حاصل از فرضیه دوم

فرضیه دوم تحقیق: بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد بنابراین فرضیه دوم تحقیق با عنوان بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نیشابور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، تایید می‌گردد.

نتیجه این فرضیه با تحقیقات مهدیه و محمدی (۱۳۹۹) همسویی دارد. آنها، در پژوهشی به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی پرداختند. یافته‌ها نشان داد تأثیر یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر چابکی سازمانی، و تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی، مثبت و معنی دار می‌باشند ولی توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی را در رابطه بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ایفا نمی‌کند. می‌توان چابکی سازمانی را از طریق ارتقای یادگیری سازمانی و همچنین توانمندسازی کارکنان افزایش داد. سید ارسلان حیدر و عمر نماز کیانی (۲۰۲۰)، مقاله‌ای با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی، قابلیت مدیریت در پروژه نقش واسطه‌ای عملکرد چابکی استراتژیک انجام دادند. نتایج نشان داد مدل سازی معادلات ساختاری است که اجزای ایجاد، انتقال، ادغام و نفوذ، مهمترین کار را در شفاف سازی یادگیری سازمانی و افزایش آن تضمین می‌کند. نتایج تجزیه و تحلیل نیز با نشان دادن رابطه معنی دار بین قابلیت مدیریت خلا این تحقیق تحقیقاتی را با موفقیت توجیه کرد و عملکرد پروژه، همچنین تأثیر غیر مستقیم قابلیت مدیریت از طریق چابکی استراتژیک بر عملکرد پروژه بیش از تأثیر مستقیم آن. بنابراین، چابکی استراتژیک نقش مثبت و قابل توجهی را بین قابلیت مدیریت بازی می‌کند، بنابراین تمام فرضیه های فرعی و فرضیه اصلی پذیرفته شد.

۳.۵. پیشنهادات پژوهش

با توجه به نتایج فرضیه اول پیشنهاد می‌شود:

مدارس می‌توانند برای ارتقاء یادگیری سازمانی و در نتیجه کسب مزیت رقابتی در بازار، بر بهبود مهارت‌های هیجانی معلمان تمرکز کنند و از سرمایه‌گذاری جهت برآوردن نیازهای معلمان در زمینه افزایش هوش هیجانی آنها و برگزاری آموزش‌های مربوط به کسب مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی غفلت ننمایند.

با توجه به نتایج فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود:

پیشنهاد می‌شود مدیر مدارس جهت بالاتر بردن انعطاف‌پذیری و چابکی سازمان خود، حساسیت بیشتری به ایجاد قابلیت‌های یادگیری سازمانی نشان دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود به مدیران، آموزش‌های لازم برای درک اهمیت یادگیری سازمانی و چگونگی ایجاد قابلیت‌های آن داده شود. این افراد با توجه به قابلیت ایجاد ارتباطات با کارکنان مدرسه می‌توانند دانش کسب شده را به سایر بخش‌های آن انتقال دهند. بدیهی است انتقال دانش باعث بهبود قابلیت‌های دید سیستمی و فضای باز و آزمایش‌گری خواهد شد. در پایان، باید گفت در دنیای متلاطم امروزی، عوامل چابکی جهت رقابت با سایر دانشکده‌های تربیت‌بدنی و ارائه خدمات به معلمان در مدارس ضروری است. همچنین، مدیران مدرسه، می‌تواند با ایجاد استراتژی‌های جدید و بهبود زیرساخت‌ها از جمله استقرار ساختار سازمانی منعطف، توسعه حرفه‌ای معلمان و آمادگی برای مواجهه با تغییرات محیطی قابلیت‌های چابکی را در خود افزایش دهد. با توجه به سطح چابکی مدارس، راهکارهایی از جمله قابلیت پاسخگویی به نیازهای دانشجویان و ارباب‌رجوع، بهبود قابلیت تغییر و انعطاف‌پذیری از جمله استفاده از قوت‌ها و فرصت‌های مدرسه به‌نحو احسن، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات در حجم خدمات به مراجعین و ارائه خدمات سریع و به موقع به دانش‌آموزان و معلمان پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- [1] جعفرنژاد، احمد؛ زارعی، علی‌اصغر. (۱۳۸۴). بررسی نقش عوامل درون سازمانی در تبیین مدلی برای تبدیل سازمان‌های فعلی به سازمان‌های چابک در صنایع الکترونیک و مخابرات کشور، مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۱۰، صص ۸۶-۶۷
- [2] سبحانی‌نژاد، م.، شهابی، ب. و یوزباشی، ع. (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش)، تهران: نشر یسطرون، چاپ اول.
- [3] سیدکلان، میرمحمد، ملکی آوارسین، صادق، صادقی، صوری، صداقت. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش سازمانی با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان مغان)، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۲۱(۲)، صص ۸۱-۴۹.
- [4] عدالت منش، رضا. (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی و سبک‌های یادگیری با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پسر سال اول راهنمایی استان قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- [5] مهدیه، امید؛ محمدی، پروین. (۱۳۹۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۹(۱)، صص ۲۷۸-۲۵۹.
- [6] ناظم، فتاح. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۵)، صص ۱۳۸-۱۱۵.
- [7] نوروزعلی، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی شاهرود)، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۴(۴۲)، صص ۲۶۴-۲۳۰.
- [8] Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial marketing management*, 36(3), 349-359.
- [9] Crocitto, M & Youssef, M. (2019). "The Human Side of Organizational Agility", *Industrial & Management Data Systems*, Vol.103, No. 6, PP: 388- 397
- [10] Hornstein. H. (2019). Empowerment as a way to facilitate change. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*,9(1):1-13.
- [11] Jackson, M., & Johansson, C. (2020). An agility analysis from production system perspective international manufacturing systems, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(14). 482-488

- [12] Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- [13] Panayides, P. M. (2007). The impact of organizational learning on relationship orientation, logistics service effectiveness and performance. *Industrial Marketing Management*, 36(1), 68-80.
- [14] Robey, D., Ross, J.W., & Boudreau, M.C. (2019). Learning to implement enterprise systems, An exploratory study of the dialectics of change. *Journal of Management Information Systems*, 19(1):17-46.
- [15] Stewart, V.R. (2020). How organization all earning occurs through Academic Quality Improvement Program (AQIP) action projects: A community college experience. [Dissertation Abstract Ed.D]. University of Illinois at Urbana- Champaign
- [16] Syed Arslan Haider and Umar Nawaz Kayani (2020), The impact of customer knowledge management capability on project performance-mediating role of strategic agility, *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 39, 25-36
- [17] Vernadat, F (1999), Research agenda for agile manufacturing, *LGIPM, ENIM/University International Journal of Agile Management Systems*, 1/1, 37-40