دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال دهم، شماره ۵ (پیاپی: ۶۰)، آذر ۱۴۰۴

بررسی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان بر نوآوری سازمانی(مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰
کد مقاله: ۵۷۹۸۱

میثم فریادی*[۱]، ستار احمدیان [۲]

چکـیده

در جهان امروز تغییر و تحولات علمی و تکنولوژیکی با سرعت در حال انجام است. کشورها برای این که از این تغییرات و تحولات عقب نمانند، تلاش می کنند با سرمایه گذاری بر روی آموزش و توسعهٔ نیروی انسانی که با این تغییرات همراه گردیده، زمینهٔ رشد و توسعهٔ خود را فراهم آورند. سرعت بسیار زیاد تحول محیط و بازارهای رقابتی، فشار مضاعفی را به سازمانها برای انطباق بسیار سریع به وجود آورده است و تغییرات در سطوح بالا را منجر شده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی و مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می باشد که بدین منظور تعداد ۲۲۰ نفر از کارکنان این دانشگاه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه های برگرفته از مقاله کمیسون و لوپز (۲۰۲۱) پاسخ گفتند. در پایان نتایج به دست آمده از پرسشنامه های پژوهش به کمک آزمون رگرسیون خطی دو متغیره مورد تحلیل قرار گرفته و نتایج نشان داد که مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی و قابلیت یادگیری تأثیر معنی داری ($p<0/01$) دارد. از طرفی قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر معنی داری ($p<0/01$) نشان داده است.

واژگـان کلـیدی: قابلیت یادگیری سازمانی، مسئولیت پذیری، نوآوری سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه.

۱- *این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور واحد ساوه می باشد.
دانش آموخته کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه پیام نور، ساوه، ایران:
meisamfaryadi@gmail.com
۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، واحد تهران غرب، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

۱- مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می‌برد و همواره در تعامل با انسان‌های دیگر است. وی همواره باید بیاموزد که چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند یک سری مهارت‌های اجتماعی است که فرد طی فرآیند یادگیری و جامعه‌پذیری آنها را فرا می‌گیرد و یادگیری درست آنها می‌تواند به شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر شود (ایمان و جلائیان بخشنده، ۱۳۸۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی به طور فزاینده‌ای از فرهنگ، اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می کند (ازمات[1]، ۲۰۱۰) .

موضوع یادگیری سازمانی در حدود دهه ۱۹۷۰ میلادی مطرح شد. کتاب معروف پیتر سنگه تحت عنوان اصل پنجم، موجب شهرت و توسعه تفکر سیستم باز و یادگیری سازمانی شد. سازمان یادگیرنده از نظر پیتر سنگه، سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزشها و سایر خرده سیستم ها و با تکیه بر درس ها و تجربه‌هایی که به دست می آورد به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر می دهد و آن را بهبود می بخشد. به نظر وی اجزای اصلی هر سازمان یادگیرنده عبارتند از:

۱-مدل های ذهنی[2]: در این سازمان ها، همه افراد شیوه های قدیمی اندیشیدن را کنار می گذارند.

۲-مهارت شخصی[3]: در این سازمان ها، افراد خودآگاه بوده، بطور باز با دیگران برخورد دارند.

۳-تفکر سیستمی[4]: همه اعضای این سازمان ها یاد می گیرند که کل سازمان چگونه کار می کند.

۴-بصیرت مشترک[5]: همه اعضای این سازمان ها به شناسایی و تعریف برنامه های عملی خود می پردازند و در مورد آن ها توافق حاصل می کنند .

۵-یادگیری گروهی[6]: همه اعضای این سازمان ها برای به اجرا درآوردن برنامه های مورد توافق، همکاری می کنند (رضائیان، ۱۴۰۱).

برخی از نظریه پردازان سازمان بر این باورند که در بسیاری از سازمان ها، برخی از حالات یادگیری سازمانی، به طور منظم ایجاد می شوند، نظیر سه فراگرد متداول یادگیری سازمانی که عبارتند از: فعالیت های بهبود و توسعه منابع انسانی، فعالیت های برنامه ریزی راهبردی، و به کارگیری و تسلط بر فن آوری های جدید در سازمان. به هر حال، سازمان ها معمولاً همه استعداد و توان یادگیری خود را به کار نمی گیرند. حاصل یادگیری سازمان، پیش از حاصل یادگیری انفرادی مجموعه اجزای آن است، یعنی حاصل یادگیری کل سازمان، از جمع یادگیری های انفرادی و مجزای بخشهای تشکیل دهنده آن بیشتر است. یادگیری های منفرد حاصل از آموزش و توسعه مهارت های نیروی انسانی، فراهم آوردن پایگاه های علمی، و آشنایی با نظریه ها و چهارچوب های جدید، فقط هنگامی به یادگیری سازمانی منجر می شود که بر اقدام های مدیریتی، خط مشی ها و راهبردهای طراحی سازمانی اثر بگذارد (رضاپور کمال آباد و وزیری گهر، ۱۴۰۲).

سازمانها برای بقاء خود در دنیای متلاطم و متغیر امروز به اندیشه های نو و نظرات جدید نیاز دارند. افزایش تهدیدها از یک سو و استفاده از فرصتها از سوی دیگر در محیط متشنج و غیرقابل پیش بینی، سازمانها را با جزر و مدهای شدید روبرو می سازند و آنها را به سوی تغییر و نوآوری سازمانی به چالش می کشاند. نوآوری سازمانی با واژه هایی مانند خلاقیت، اختراع و تغییر ارتباط مستقیم دارد اما با آنها هم معنی و مترادف نیست. خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است در حالی که نوآوری سازمانی به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است. خلاقیت لازمه نوآوری سازمانی است و تحقق نوآوری سازمانی وابسته به خلاقیت است. اختراع به معنی ایده یا ساخت تکنولوژی جدید است و خلق محصول، خدمت یا فرآیندی جدید در هر سازمان را نوآوری سازمانی می نامند. اختراع بیشتر حالت اتفاقی دارد در حالی که نوآوری سازمانی یک فرآیند است. اختراعات به ندرت به وجود می آید ولی هر اختراع معمولاً به چندین نوآوری سازمانی منجر می شود. تغییر سازمانی یعنی پذیرفتن یک عقیده یا نظر (ایده) یا رفتار جدید به وسیله یک سازمان، اما نوآوری سازمانی عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای صنعت بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد. نوآوری سازمانی می تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روانشناختی کارکنان و شناخت ارزشها و تواناییهای آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روشها ، هنجارها و ضوابط می باشد روی دهد. پرداختن مدیران به نوآوری سازمانی، چه به صورت مستقیم یعنی پیاده کردن ایده های نو در زمینه های اداری، فنی و تخصصی توسط خود آنان و چه به صورت غیرمستقیم یعنی استقبال و حمایت از نوآوری سازمانی ها در سازمان، فضایی به وجود می آورد که در آن روحیه انجام کارهای یکنواخت و تکراری رفته رفته به رفتاری نوآورانه

1 Azmat
2 Mental Models
3 Personal Mastery
4 System Thinking
5 Shared Vision
6 Team Learning

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

در سطح سازمان تبدیل می گردد. از این رو می توان گفت مدیریت خواهان نوآوری سازمانی و فضای رفتاری نوآورانه لازم و ملزوم یکدیگرند (نوید ادهم و شفیع زاده، ۱۳۹۹).

۲-اهداف پژوهش

الف) هدف اصلی

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر مسئولیت پذیری کارکنان بر قابلیت یادگیری های سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می باشد.

ب) اهداف فرعی

۱-بررسی تأثیر مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه.

۲-بررسی نقش نوآوری سازمانی در رابطه بین مسئولیت پذیری و مزیت رقابتی پایدار در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه.

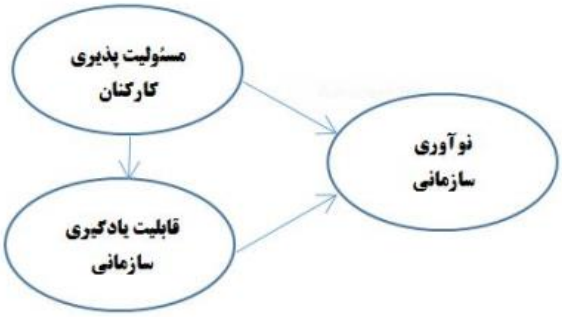
۳-فرضیه‌های پژوهش

۱-مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تأثیر دارد.

۲-قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تأثیر دارد.

۳-مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تأثیر دارد.

۳-۱-مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۴-قلمرو پژوهش

الف) قلمرو موضوعی

با توجه به اینکه عنوان پژوهش حاضر بررسی تأثیر قابلیت های یادگیری سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می باشد، لذا می توان ادعا نمود که این تحقیق از لحاظ قلمرو موضوعی از مباحث مدیریت استراتژیک است .

ب) قلمرو مکانی

قلمرو مکانی تحقیق حاضر، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می باشد.

ج) قلمرو زمانی

قلمرو زمانی این پژوهش از تاریخ ۱۴۰۲/۷/۱ تا ۱۴۰۲/۱۰/۱ می باشد.

۵-روش شناسی پژوهش

به لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای روش، این پژوهش یک پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی (زمینه‌یابی) و همبستگی-علّی است و از نظر هدف، از نوع پژوهش های کاربردی می‌باشد زیرا هدف پژوهش های کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص می باشد. از نظر نحوه اجرا نیز یک پژوهش میدانی می باشد که از طریق توزیع پرسشنامه صورت می گیرد.

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

برای جمع آوری اطلاعات از روشهای مطالعات کتابخانه‌ای (مقالات علمی- پژوهشی، پایان نامه‌های مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، طرح‌ها و پژوهش‌های علمی، کتب مرتبط و نیز اینترنت و سایتهای علمی داخل و خارج از کشور) و تحقیقات میدانی (پرسشنامه های تا حد امکان استاندارد شده و در غیر این صورت محقق ساخته) استفاده شد.

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است . این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سوال‌های پرسشنامه و ورایانس کل را محاسبه کرد . سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه می کنیم.

$$r_\alpha = \frac{J}{J-1}\left(1-\frac{\sum_{j=1}^{n} s_j^2}{S^2}\right)$$

که در آن :

تعداد زیر مجموعه‌های سئوال‌های پرسشنامه یا آزمون = J

واریانس زیر آزمون J ام = S_j^2

واریانس کل پرسشنامه یا آزمون = S^2

بنابراین به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار spss18 انجام گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه در بین جامعه مورد نظر پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ مطابق جدول زیر محاسبه شد. با توجه به میزان آلفای کرونباخ که بالای ۷۰٪ است و این عدد نشان دهندهٔ آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۱- برآورد ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ
مسئولیت پذیری	۰/۸۵۹
نوآوری سازمانی	۰/۸۳۸
قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۷۷۵
جمع کل	۸۲۴٪

از آنجائی که پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر مسئولیت پذیری و قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می باشد. لذا جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان که بطور تقریبی برابر با ۵۰۶ نفر می باشد. جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده گردید

$$n = \frac{N z^2_{\alpha/2} p(1-p)}{(N-1)d^2 + z^2_{\alpha/2} p(1-p)}$$

که در آن:

n= حداقل حجم نمونه لازم

N= حجم جامعه آماری (که در این تحقیق ۵۰۶ نفر می‌باشد)

p= نسبت توزیع صفت در جامعه

$z\alpha/2$= مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال استاندارد (در این تحقیق و با در نظر گرفتن مقدار خطای ۰/۰۵، مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال استاندارد ۱/۹۶ می‌باشد).

d= خطای پذیرفته شده توسط محقق یا بازه قابل تحمل از برآورد پارامتر مورد نظر (معمولاً در علوم اجتماعی برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود) (رفیع پور، ۱۳۹۸). نکته‌ای که لازم است در خصوص این فرمول، گفته شود آن است که چنانچه مقدار p در دسترس نباشد، می‌توان مقدار ۰/۵ را برای آن در نظر گرفت که در این حالت این فرمول بزرگترین و محافظه کارانه‌ترین عدد ممکن را به خود اختصاص می دهد، که در این پژوهش نیز عدد ۰/۵ برای آن در نظر گرفته شد.

$$n = \frac{(506)(1/96)^2(0/5)(1-0/5)}{(506-1)(0/05)^2 + (1/96)^2(0/5)(1-0/5)} \approx 218$$

بنابراین حداقل حجم نمونه لازم ۲۱۸ نفر می‌باشد که برای اطمینان بیشتر از برگشت تعداد کافی پرسشنامه، تعداد نمونه در این پژوهش ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به دلیل اینکه جامعه آماری مورد بررسی همگن بوده، پس برای نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است .

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

۶-تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های پژوهش حاکی از آن است که ۵۲/۷ درصد از افراد نمونه کارکنان علوم پزشکی کرمانشاه ، مرد و ۴۷/۳ درصد زن می‌باشند و ۳۳/۲ درصد از افراد نمونه کارکنان علوم پزشکی کرمانشاه ، مجرد و ۶۶/۸ درصد متأهل می‌باشند. همچنین ۵۲/۷ درصد از افراد نمونه کارکنان علوم پزشکی کرمانشاه ، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۳۷/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۹/۵ درصد دکتری می‌باشند و در رابطه با سن نمونه آماری، ۹/۵ درصد دارای کمتر از ۳۰ سال سن، ۳۸/۲ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۸/۶ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۴/۵ درصد ۴۱ تا ۴۵ سال و ۹/۱ درصد دارای بیش از ۴۵ سال سن می‌باشند. همچنین افراد دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، ۲۸/۶ درصد و ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۸/۲ درصد و ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۹/۵ درصد دارای بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت می‌باشند.

به منظور استفاده از آزمون‌های پارامتریک در تحلیل داده‌های پژوهش، این داده‌ها باید دارای شرط نرمال بودن توزیع متغیرها باشد که این فرض با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف مورد تحلیل قرار گرفته است که نتایج آن به شرح جدول زیر می باشد:

جدول ۲- آماره های مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنف

متغیر	مسئولیت پذیری	نوآوری سازمانی	قابلیت یادگیری سازمانی
مقدارگولموگروف اسمیرنف	۲/۰۷۸	۲/۱۵۹	۱/۵۱۵
Sig.	۰/۳۶	۰/۶۰	۰/۲۴

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف نشان می‌دهد که توزیع متغیرهای پژوهش نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک که در این پژوهش آزمون رگرسیون خطی دو متغیره می باشد، در تحلیل سؤالات پژوهش استفاده کرد.

۱-مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار است

به منظور پیش بینی تغییرات نوآوری سازمانی از طریق مسئولیت پذیری و به منظور بررسی رابطه بین آنها از رگرسیون خطی دو متغیره استفاده شده است .

جدول ۳- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی

شاخص آماری / مدل رگرسیون	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۶۱۳	۰/۳۷۵	۰/۳۷۳	۱۳۱/۰۲۳	۰/۰۰۰

جدول شماره ۳ ضریب همبستگی بین مسئولیت پذیری و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه را نشان می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۶۱۳ و دارای سطح معنی داری (P=۰/۰۰۰) می باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۳۷۳) ، مسئولیت پذیری تأثیر معنی داری (P<0/01) بر روی نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه دارد.

جدول ٤- ضریب رگرسیونیِ مسئولیت پذیری و نوآوری سازمانی

شاخص آماری / مدل	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰/۶۸۸	۰/۱۵۱		۴/۵۶۷	۰/۰۰۰
مسئولیت پذیری	۰/۵۹۹	۰/۰۵۲	۰/۶۱۳	۱۱/۴۴۷	۰/۰۰۰

به ازای یک واحد افزایش در میزان مسئولیت پذیری ، ۰/۵۹۹ واحد در رفتار نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه افزایش به وجود خواهد آید. می توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش بینی نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه ، به وسیله مسئولیت پذیری را تنظیم کرد:

نوآوری سازمانی = ۰/۶۸۸ + (۰/۵۹۹) مسئولیت پذیری

۲-قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار است.

به منظور پیش بینی تغییرات نوآوری سازمانی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی و به منظور بررسی رابطه بین آنها از رگرسیون خطی دو متغیره استفاده شده است.

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

جدول ۵- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی

شاخص آماری / مدل رگرسیون	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۷۰۹	۰/۵۰۳	۰/۵۰۱	۲۲۰/۷۸۲	۰/۰۰۰

جدول شماره ۵ ضریب همبستگی بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه را نشان می دهد . ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۰۹ و دارای سطح معنی داری (P=۰/۰۰۰) می باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۵۰۱)، قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر معنی داری (P<0/01) بر روی نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه دارد .

جدول ٦- ضریب رگرسیونیِ قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی

شاخص آماری / مدل	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰/۵۷۴	۰/۱۲۴		۴/۶۱۱	۰/۰۰۰
قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۶۵۹	۰/۰۴۴	۰/۷۰۹	۱۴/۸۵۹	۰/۰۰۰

به ازای یک واحد افزایش در میزان قابلیت یادگیری سازمانی، ۰/۶۵۹ واحد در رفتار نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه افزایش به وجود خواهد آید. می توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش بینی نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه ، به وسیله قابلیت یادگیری سازمانی را تنظیم کرد :

قابلیت یادگیری سازمانی (۰/۶۵۹) + ۰/۵۷۴ = نوآوری سازمانی

۳-مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار است.

به منظور پیش بینی تغییرات قابلیت یادگیری از طریق مسئولیت پذیری و به منظور بررسی رابطه بین آنها از رگرسیون خطی دو متغیره استفاده شده است.

جدول ۷- مشخص‌کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی

شاخص آماری / مدل رگرسیون	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۵۲۱	۰/۲۷۱	۰/۲۶۸	۸۱/۰۸۱	۰/۰۰۰

جدول شماره ۷ ضریب همبستگی بین مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه را نشان می دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۲۱ و دارای سطح معنی داری (P=۰/۰۰۰) می باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۵۲۱)، قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر معنی داری (P<0/01) بر روی مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه دارد.

جدول ۸- ضریب رگرسیونیِ مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی

شاخص آماری / مدل	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	T	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۱/۰۵۳	۰/۱۹۶		۵/۳۷۱	۰/۰۰۰
قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۶۲۹	۰/۰۷۰	۰/۵۲۱	۹/۰۰۴	۰/۰۰۰

به ازای یک واحد افزایش در میزان قابلیت یادگیری سازمانی ، ۰/۶۲۹ واحد در مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه افزایش به وجود خواهد آید. می توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش بینی مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، به وسیله قابلیت یادگیری سازمانی را تنظیم کرد:

قابلیت یادگیری سازمانی (۰/۶۲۹) + ۱/۰۵۳ = مسئولیت پذیری

برای مطالعه اهمیت و رتبه بندی ابعاد متغیرهای قابلیت یادگیری سازمانی ، مسئولیت پذیری و نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۹ قابل مشاهده می باشد:

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

جدول ۹- نتایج مربوط به آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه ای	نتیجه گیری (رتبه)
قابلیت یادگیری سازمانی	۳/۲۴	۱
مسئولیت پذیری	۳/۱۳	۲
نوآوری سازمانی	۱/۹۸	۳

۷-نتیجه گیری

در این قسمت نتایج تحلیلی فرضیات پژوهش، به تفکیک گزارش می شود :

۱-مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار است

ایجاد و بهبود مسئولیت پذیری ، یکی از شیوه های مدیریت منابع فکری و فرهیخته است. سازمانها بایستی راجع به تلاشهای گذشته و شرایط محیطی خود دانشی را نگهداری کنند. وقتی سازمان مطلبی را می آموزد، از آن پس بایستی نتیجه آن مطلب در دسترس باشد. علاوه بر این، افراد نیز یکی دیگر از محلهای اصلی نگهداری و حفظ دانش سازمانی هستند که انباشت دانش آنها می تواند مفاد بسیاری داشته باشد که نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار ($R^2adj. =0/373$؛ $p<0/01$) می باشد که این یافته با نتایج مطالعات صدوقی و همکاران(۱۳۹۹)، عباسی استمال و قوسی (۱۴۰۱) همسو می باشد.

۲-قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار است .

در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود به دنبال بهترین راه کارها و رویه ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی می باشد که این مهم همان گونه که نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد، بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار ($R^2adj. =0/501$؛ $p<0/01$) می باشد که این یافته با نتایج مطالعات علوی و همکاران(۱۳۹۳)، داورزنی و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد.

۳-مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اثرگذار می باشد ($R^2adj. =0/268$؛ $p<0/01$) که نتیجه به دست آمده از پژوهش حاضر با نتایج مطالعات سعادتی شامیر و همکاران (۱۳۹۹) همسو می باشد .

جدول ۱۰- خلاصه نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش

ردیف	فرضیات	نتیجه آزمون
۱	مسئولیت پذیری کارکنان بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تأثیر دارد.	قبول فرضیه
۲	قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تأثیر دارد.	قبول فرضیه
۳	مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه تأثیر دارد.	قبول فرضیه

-پیشنهادات مربوط به سوالات و فرضیات پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده های پژوهش می توان پیشنهادات اجرایی زیر را ارائه کرد:

پیشنهادات مربوط به فرضیه اول پژوهش:

دانشگاه ها خود در پیش بینی جریانات آینده را افزایش دهد.

دانشگاه ها سعی کند که اطلاعات پیرامون علوم به روز را به نحو مطلوبی در دست گیرد.

پیشنهادات مربوط به فرضیه دوم پژوهش:

کارکنان دانشگاه سعی کنند که دانش مالی خود در حوزه سامانه های دانشگاهی را بیشتر کنند.

کارکنان دانشگاه سعی کند که دانش راجع به بهترین فرایندها و سامانه های مربوط به سازماندهی کار را در اختیار گیرد.

پیشنهادات مربوط به فرضیه سوم پژوهش:

کلیه کارکنان سعی کنند که مجهز به دانش قابل تعمیم در خصوص اهداف دانشگاه باشند .

ایده های نوآورانه که از سوی کارکنان و ارباب رجوع ارائه می شوند، از سوی روسای دانشگاه مورد پاداش قرار گیرند .

دانشگاه سعی کند که از سیستم تمایز در خدمات از طریق طراحی بهره برد .

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]

دانشگاه سعی کند که از تبلیغات و روابط عمومی برای کالاها استفاده نماید .

-پیشنهادات پژوهشی پژوهش

پیشنهاد می‌شود که بر روی موانع استقرار سیستم قابلیت یادگیری سازمانی و مسئولیت پذیری را در دانشگاه مطالعه‌ای صورت پذیرد .

پیشنهاد می‌شود که بر روی میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با کارکنان دانشگاه های دیگر مطالعه ای صورت پذیرد.

پیشنهاد می‌شود که بر روی اعتقاد مدیران داشگاه علوم پزشکی کرمانشاه نسبت به نیاز به مسئولیت پذیری و قابلیت های قابلیت یادگیری سازمانی مطالعه ای صورت پذیرد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور واحد ساوه می باشد.

منابع

- رفیع پور، فرامرز، (۱۳۹۴)، «تکنیک های خاص تحقیق در علوم اجتماعی»، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار
- رضائیان، علی، (۱۴۰۱)، «مبانی سازمان و مدیریت»، چاپ بیست و سوم، تهران: انتشارات سمت
- ایمان محمدتقی و جلاییان بخشنده وجیهه (۱۳۸۹)، «بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین نوجوانان شهر شیراز»، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، شماره ۳۷، صص ۴۲-۱۹
- رضاپور کمال آباد احسان و وزیری گهر حمیدرضا و مشیری اسمعیل (۱۴۰۲)، «تأثیر هوش تجاری، یادگیری سازمانی و نوآوری بر عملکرد مالی شرکتهای دانش بنیان واقع در پارک نوآوری دانشگاه تهران»، پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، سال چهادهم، شماره ۴، صص ۲۰-۱
- صدوقی فرحناز، عبادی فرد آذر فربد، احمدی مریم و پیری زکیه (۱۴۰۰)، « مدل حافظه سازمانی فرایند– محور، پیش نیاز اجرای مدیریت دانش در بخش های مدارک پزشکی»، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۸، شماره ۶، صص ۷۵۳-۷۴۳
- نوید ادهم مهدی و شفیع زاده حمید (۱۳۹۸)، « بررسی رابطه تفکر استراتژیک و سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی در میان مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران»، فصلنامه علمی فناوری آموزش، جلد ۱۳، شماره ۴، صص ۸۹۰-۸۸۲
- عباسی استمال محمدرضا و قوسی ثریا (۱۴۰۱)، « تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر نوآوری با تاکید بر ویژگی‌های هیئت مدیره به روش تحلیل عاملی (مطالعه موردی: شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران) »، فصلنامه مدیریت نوآفرینی، دوره ۲، شماره ۱، صص ۷۲-۵۷
- علوی سمیه، ارباب شیرانی و اسفندیاری احسان (۱۳۹۳)، «بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان»، فصلنامه پژوهش در مدیریت تولید و عملیات، دوره ۵، شماره ۱، صص ۹۲-۷۱
- داورزنی، هدی، برادران کاظم زاده رضا و ذگردی سید حسام الدین (۱۳۹۲)، «ارائه‌ی مدلی برای بررسی میزان تأثیرات قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری»، فصلنامه مهندسی صنایع و مدیریت شریف، دوره ۲۸، شماره ۲، صص ۱۴-۳
- سعادتی شامیر ابوطالب، عظیمی فر علیرضا و زحمتک، یاسمین زینب (۱۳۹۹)، «پیش بینی مسئولیت پذیری اجتماعی براساس یادگیری سازمانی و مدیریت کلاس در معلمان مقطع متوسطه»، مجله روان شناسی اجتماعی، سال ۱۴، شماره ۵۸، صص ۱۹۸-۱۸۹
- Azmat, F. (2010). Exploring social responsibility of immigrant entrepreneurs: Do home country contextual factors play a role? European Management Journal, 28,pp 377– 386.

[Downloaded from asmd.ir on 2026-10-29]