

بررسی نقش یادگیری سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش با تأکید بر رفتار شهروندی

مطالعه موردی: سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی

* محمد رحمانی،^۱ نادر بهلولی^۲، سلیمان ایران زاده^۳

چکیده

هدف اولیه یادگیری سازمانی افزایش کیفیت و کمیت عملکرد می باشد (مورالز و همکاران، ۲۰۱۱). در حالی که مدیریت دانش بر گرد آوری، سازمانی دهی و اشاعه دانش متمرکز است، مدیریت دانش گسترش یافته است تا سازمان یادگیرنده و تولید دانش را پوشش دهد (قلناش و همکاران، ۱۳۹۰). در این میان مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری از دیر باز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته رفتار سازمانی در این امر جدیت بیشتری به عمل آمد (امینی، ۱۳۸۶). پژوهش حاضر به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی در زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی انجام شده. جامعه آماری این تحقیق ۱۳۶ نفر از کارکنان و کارشناسان سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی تشکیل و بطور تصادفی انتخاب و با استفاده از پرسشنامه ارزیابی یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، پرسشنامه مدیریت دانش است ابطحی و صلواتی (۱۳۸۵) و پرسشنامه سوم رفتار شهروندی سازمانی ارزیابی شدند و با استفاده از آزمون تی تک نمونه، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند ساد در سطح $p \leq 0.05$ تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد سه مولفه یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی از وضعیت مطلوبی برخوردار است همچنین ارتباط معناداری بین مولفه های تحقیق برخوردار است. با توجه به یافته فوق الذکر می توان این گونه استنتاج نمود که با فراهم نمودن فرصت های مناسب جهت رشد حرفه ای و افزایش میزان اطلاعات عمومی آنان و مشارکت مسئولیت آفرین در یادگیری سازمانی و چرخه حیات سیاسی یک سازمان، می توان حمایت های سازمانی را تقویت و کارکنان و مدیران را تشویق نمود تا به شرکت فعالانه در جلسات سازمان جهت ارائه و دریافت پیشنهادهای سازنده ترغیب شوند و از طریق بهبود اثربخشی واحدی و سازمانی و بهبود کیفیت خدمات در افزایش بهره وری اداری سهمیم گردند.

کلید واژه ها: مدیریت دانش، رفتار شهروندی، یادگیری سازمانی.

۱. رحمانی، محمد، دانش آموخته دکتری مدیریت دولتی

۲. بهلولی، نادر، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

۳. ایران زاده، سلیمان، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مقدمه و بیان مساله

امروزه مدیران و رهبران سازمان ها دریافته اند که به یادگیری، به عنوان پدیده ای ارزشمند بنگرند و برای ساختن آینده ای بهتر، سازمانی را به گونه ای پرورش دهند که به خوبی و به طور اثر بخش و پایدار در پی فراگیری باشد و برای حفظ بقای خود با درگرونی ها هماهنگ گردد یادگیری سازمانی فرآیند مادام العمر است و تعاریف گوناگونی دارد؛ از نقطه نظر فردی، یادگیری، دسترسی به اطلاعات، درک آن و کسب مهارت هاست. از نقطه نظر سازمانی، یادگیری، بر به دست آوردن سنت ها، دیدگاه ها، استراتژی ها و انتقال دادن دانش متمرکز است. که البته در هر دو دیدگاه، یادگیری با ابداع، تشخیص، خلاقیت، کشف و تولید دانش جدید همراه است (امین، ۲۰۰۱). هدف اولیه یادگیری سازمانی افزایش کیفیت و کمیت عملکرد می باشد علاوه بر این سازمان های که سریعتر یاد می گیرند، قابلیت استراتژیک را افزایش می دهند و شرکت را به تقویت یک موقعیت مزیت رقابتی و بهبود نتایج قادر می سازد. این نگرش ها، رفتارها و استراتژی های یادگیری سازمانی خطوط راهنما برای عملکرد بلند مدت ممتاز، برای سازمانها می باشد (مورالز و همکاران، ۲۰۱۱).

اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به اهمیت و ضرورت توجه به نیروی انسانی کارآمد و توانا در تحقیق اهداف سازمانی، به منظور سازگاری با تغییرات روز افزون، و کشف فرصت های بالقوه در عرصه دولتی، به کارکنان خلاق، نوآور و توانمند با توان کشف و آموزش فرصت های جدید نیازمند است و کارکنان هر سازمان و دانش آنان، نقش تعیین کننده ای در این میسر دارند. از این رو شناخت ویژگی های کارکنان، اولین قدم و اساسی ترین مسئله روز سازمان محسوب می شود. در نهایت محقق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که چه رابطه ای بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی وجود دارد.

مبانی نظری

مدیریت دانش، نقش حیاتی در حمایت از یادگیر سازمانی ایفا می کند، زیرا تسهیل اثر بخش دانایی جمع سازمان را تسهیل می کند. مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب منابع سازمانی و فناوریها یا اطلاعاتی و تعاملات انسانی را به کار می گیرد، تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیل کند. اینداریها شامل پیگاه های اطلاعاتی، اسناد، سیاستها و رویه های می شود. علاوه بر این، همدانشکار و همدانشضمنی، کارکنان را شامل می شود، و از روشهای متنوع و گسترده برای تصرف، ذخیره سازی و تسهیل دانش در داخل یک سازمان استفاده می کند (عباس پور، ۱۳۸۸). تحقیقات متعددی نشان داده است که شناسایی و درک اینگونه رفتارها و فراهم نمودن محیطی مناسب برای ارائه آنها باعث خواهد شد تا نحوه ارائه خدمات سازمان توسط کارکنان آن مطلوب تر، رضایت مشتریان بیشتر گردیده و اثربخشی سازمانی و

فردی نیز افزایش یابد (کورلند، ۲۰۱۰). یادگیریمداو مفرايند ياستکها کسبدانشو بهبود عملکر ددر طول زمان رخمی دهد. بهطور کلی میتوان بیان داشت افرادیکه در پی یادگیریمداو مهستند، در ایجاد کسبو اتقال دانش، مهارت دارند و در تغییر و اصلاح رفتار شان به کمک آگاهیها یجدید مکتسبه عملی کنند. درایت تعریف، از یادگیریمداو م، ایجاد و خلق دانش نو و آوریو خلاق بود نر کنیا ساسیر ا تشکيل میدهند، اما آفرینند گیو کسبدانشبه تنها یبر ایآ نکه سازمانی یادگیرنده قلمداد شود، کافینست بلکها یابد بتواند آندانش را در رفتارها و عملکردها یشبهار گیر د و بهبود و اصلاح عملکردها یشرابه کمک آن میسر سازد. باتوجه به این مسئله، شایسته است که مسئولان و دست اندرکاران سازمان تریتبدنیه عنوان متولیا صلید ولتیکشور در جهت فراهم کردن فرصت هایبرای افزایش یادگیریکارشناسان سازمانو بهبود عملکر د آنها تمهیدات لازم را مدنظر بگیرند (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸). بطور کلی رفتار شهروندی به کارایی و اثر بخشی سازمانها از طریق تحولات منابع، نوآوریها و وفق پذیری کمک می کند. رفتار شهروندی سازمانی منافع زیادی دارد به طوریکه هم به سازمان و هم به کارکنان بر اساس رویکرد های متنوع منفعت می رساند. نسبت به منافع سازمان، رفتار شهروندی باعث داشتن یک گروه از کارکنان می شود که به شرکت متعهد هستند. بر اساس نقل قول جن (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی (بویژه فداکاری، وظیفه شناسی، شکیبایی) باعث کاهش و نزول ترک خدمت و غیبت کارکنان می گردد و کارکنانی که به شرکت متعهدند در شرکت به مدت طولانی باقی می مانند، محصولاتی با کیفیت بالا تولید می کنند و به موقعیت شرکت بر اساس رویکرد های متنوع و مختلف کمک می کنند. از لحاظ منطقی می توان تصور کرد که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است یک محیط کاری بهتر درون سازمانی را ارتقا دهد (کوپمن، ۲۰۰۱). سازمانها ی د ولت یعصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمانها با عوامل مختلف چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمانها ی د ولت یملیو بین المللیو مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگیمو جمیشود که این سازمان ها در معرض خواستهها ی متفاوت و گوناگون یقرار گیرند. از اینرو ضروریا ست این سازمان ها بر ایحفظ جایگاهو موفق بود ندر رسالت سازمانی خود از راه یادگیریسازمانیو دیگر روشهای علمیمعملکر د خود را بهبود بخشند. ایجاد سازمانها ی یادگیرنده در دولت، سازمانها ی د ولتیرا تا حد و دزیادی برابر تغییرات محیطی حفظ میکند. شایان ذکر است که ایجاد سازماند ولتی یادگیرنده با مختصاتی که با دواع کنند گانیادگیریسازمانیبر می شمارند، پیش از آنکه نقطه مشخصی در انتها میسر طولانی باشد، مسیر بیانتهاست.

بنابراین ایجاد سازمانیادگیرنده به معنی پیشرفت در این مسیر بیانتها و حرکت و به جلو از یک مرحله به مرحله بعد است.

سازمانها ی د ولتی، نهادهای هدفدار یاند که در طول زمان به شیوههای گوناگون در جستوجویر شد و توسعه یوده اند (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸).

روش پژوهش

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط یادگیرنده سازمانی و مدیریت دانش رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی. جامعه آماری این تحقیق را کل کارکنان و کارشناسان سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی تشکیل داده که با استفاده از جدول مورگان تعیین تعداد ۱۳۶ نفر بطور تصادفی انتخاب شده است. و با استفاده از سهرسشنامه ارزیابی یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، پرسشنامه مدیریت دانش است ابطحی و صلواتی (۱۳۸۵) و پرسشنامه سوم رفتار شهروندی سازمانی ارزیابی شداند و با استفاده از آزمون-k جهت نرمال بودن داده ها و آزمون تی و ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده سطح $p \leq 0.05$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

- از ۱۳۶ آزمودنی، تعداد ۱۱۵ نفر مرد و تعداد ۲۱ نفر از آزمودنی ها را در تحقیق حاضر زنان تشکیل می دادند.
- از ۱۳۶ آزمودنی، تعداد ۱۱۲ نفر متأهل و تعداد ۲۴ نفر مجرد بودند.
- از ۱۳۶ آزمودنی، سن ۴۵ آزمودنی (۳۰/۴٪) کمتر از ۳۰ سال، سن ۳۶ آزمودنی (۴۲/۳٪) ۳۱ تا ۴۰ سال، سن ۳۲ آزمودنی (۲۱/۶٪) ۴۱ تا ۵۰ سال، سن ۳۵ آزمودنی (۲۳/۶٪) بیشتر از ۵۰ سال، سن دارند. را در این تحقیق به خود اختصاص داده بودند.
- از نظر سطح تحصیلات آزمودنی های تحقیق، از ۱۳۶ آزمودنی، ۱۷ آزمودنی (۱۱/۵٪) زیر دیپلم و دیپلم، ۱۸ آزمودنی (۲۸/۴٪) کاردانی، ۵۷ آزمودنی (۳۸/۵٪) کارشناسی و ۳۲ آزمودنی (۲۱/۶٪) کارشناسی ارشد و بالاتر سطح تحصیلات دارند.
- از نظر سابقه شغلی آزمودنی ها از ۱۳۶ آزمودنی، ۲۰ آزمودنی (۱۳/۵٪) کمتر از ۵ سال، ۱۴ آزمودنی (۹/۵٪) ۶ تا ۱۰ سال، ۸ آزمودنی (۵/۴٪) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۸ آزمودنی (۱۲/۲٪) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۵۷ آزمودنی (۳۸/۵٪) ۲۱ تا ۲۵ سال، ۳۱ آزمودنی (۲۰/۹٪) ۲۶ سال به بالاتر سابقه شغلی را دارند.

جدول ۱ نتیجه حاصل از آزمون تی تک نمونه برای بررسی میزان یادگیرنده سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی. از وضعیت مطلوبی برخوردار است

متغیره	ارزش آزمون = ۳
--------	----------------

در سطح اطمینان ۹۵٪		میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار آماره تی	آماره
						یادگیر یسازمانی
حداقل	حداکثر	۲/۹۷	۰/۰۰۱	۱۳۶	۱۲۸/۶۰	
۲/۹۳	۳/۰۲					

بر اساس جدول شماره ۱ مقدار $t_{\text{دست آمده}}$ از بررسی آزمون برابر با ۱۲۸/۶۰ می باشد و از آنجا که این مقدار از مقدار بحرانی 1 ± 96 بالاتر است در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\text{sig} = 0/001$) پذیرفته می شود.

جدول ۲: نتیجه حاصل از آزمون تی تک نمونه برای بررسی میزان مدیریت دانش در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی. از وضعیت مطلوبی برخوردار است

ارزش آزمون = ۳						متغیره
در سطح اطمینان ۹۵٪		میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار آماره تی	آماره
						مدیریتدانش
حداقل	حداکثر					
۲/۷۰	۲/۷۸	۲/۷۴	۰/۰۰۱	۱۳۶	۱۲۷/۷۵	

بر اساس جدول شماره ۲ مقدار $t_{\text{دست آمده}}$ از بررسی آزمون برابر با ۱۲۷/۷۵ می باشد و از آنجا که این مقدار از مقدار بحرانی 1 ± 96 بالاتر است در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\text{sig} = 0/001$) پذیرفته می شود.

جدول ۳: نتیجه حاصل از آزمون تی تک نمونه برای بررسی میزان رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی. از وضعیت مطلوبی برخوردار

ارزش آزمون = ۳					متغیره
در سطح اطمینان ۹۵٪					آماره
سطح					مقدار آماره

		میانگین	معناداری	درجه آزادی	تی	رفتار شهروندی سازمانی
حداقل	حداکثر	۲/۷۷	۰/۰۰۱	۲۳۳	۱۱۹/۴۶۹	
۲/۷۲	۲/۸۲					

بر اساس جدول شماره ۳ مقدار t به دست آمده از بررسی آزمون برابر با ۱۱۹/۴۶۹ می باشد و از آنجا که این مقدار از مقدار بحرانی $1/96 \pm$ بالاتر است در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\text{sig} = 0/001$) پذیرفته می شود.

جدول ۴ بررسی ارتباط بین یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

رفتار شهروندی سازمانی			متغیر
ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	یادگیرنده سازمانی
۰/۰۳۲۴	۰/۰۰۱	۰/۱۸	

$P < 0/05$

با توجه به نتایج جدول ۴، نشان می دهد سطح معناداری پدیده کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت تعیین یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که ۰/۰۳۲۴ از مولفه یادگیرنده سازمانی توسط رفتار شهروندی سازمانی تبیین می گردد.

جدول ۵ بررسی ارتباط بین مدیرت دانش و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

رفتار شهروندی سازمانی			متغیر
ضریب تعیین	سطح معناداری	ضریب همبستگی	مدیرت دانش
۰/۰۶۲۵	۰/۰۱۰	۰/۲۵	

$P < 0/05$

با توجه به نتایج جدول ۵، نشانمیدهد سطح معناداری پیدستآمد کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که ۹۵٪ اطمینان می توان گفت تعیین مدیر رفتار شهر و ندریسازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که ۰/۰۶۲۵ از مولفه مدیریت دانش توسط رفتار شهر و ندریسازمانی تبیین می گردد.

جدول ۶ بررسی ارتباط بین یادگیرسازمانی و ابعاد آن رفتار شهر و ندریسازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

متغیر			
یادگیرسازمانی	رفتار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
چشم انداز مشترک	رفتار شهر و ندریسازمانی	۰/۲۹	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی		۰/۲۱	۰/۰۱۵
کار و یادگیری تیمی		۰/۲۴	۰/۰۰۵
اشتراک گذاشتن		۰/۱۸	۰/۰۱۱
دانش		۰/۲۳	۰/۰۲۰
تفکر سیستمی		۰/۲۰	۰/۰۲۵
رهبر مشارکتی		۰/۱۷	۰/۰۱۹
توسعه شایستگی		۰/۲۴	۰/۰۰۱
ضریب تعیین		۰/۰۶۳۵	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۶، نشانمیدهد سطح معناداری پیدستآمد تمام مولفه ها آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که ۹۵٪ اطمینان می توان گفت تعیین یادگیرسازمانی و ابعاد آن رفتار شهر و ندریسازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و ابعاد آن رفتار شهر و ندریسازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

متغیر			
رفتار	ضریب	سطح معناداری	ضریب تعیین

شهر وندی	همبستگی		
مدیریت دانش	۰/۲۹	۰/۰۰۳	۰/۰۶۸۴
فرهنگ سازمانیدانش آفرین	۰/۲۵	۰/۰۱۲	۰/۰۵۶۴
رهبریدانش	۰/۲۱	۰/۰۳۵	۰/۰۵۳۹
منابع دانش	۰/۲۲	۰/۰۱۷	۰/۰۵۵۰
ساختار دانش	۰/۱۸	۰/۰۲۱	۰/۰۴۵۳
فرآیند سازمانیدانش آفرین	۰/۱۹	۰/۰۲۱	۰/۰۴۹۵
عوامل تکنولوژیکی و فرهنگی	۰/۲۶	۰/۰۲۱	۰/۰۶۱۵

با توجه به نتایج جدول ۷ نشان میدهد سطح معناداری پدید آمده مدیریت دانش و تمام مولفه ها آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه صفر رد می گردد و فرضیه مقابل تایید می گردد، بدین معنی که با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت تعیین کننده مدیریت دانش و ابعاد آن رفتار شهر و نند سازمانیدر سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی. رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج جدول ۸ خلاصه مدل تحلیل رگرسیون خطی ساده یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی

خلاصه مدل				
مدل	ضریب رگرسیون خطی ساده	ضریب تعیین 2R	ضریب تعیین R 2 adj	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۷۰۸	۰/۰۱۴	۰/۳۹۸	۳/۶۶

تواند رفتار شهر و نند سازمانی

جدول شماره ۸ ضریب رگرسیون یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی رفتار شهر و نند سازمانی راد سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی. نشان میدهد ضریب ضریب رگرسیون خطی ساده

بینا پند و متغیر ۰/۷۰۸ است که با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۰/۴۰۱ از تغییر رفتار شهروندان سازمانی، می‌تواند یادگیر سازمانی را پیش‌بینی کند.

نتایج جدول ۹ جدول آنوا یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی توان رفتار شهروندان سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

مدل آنوا	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۲۲۴/۷۳	۱	۲۲۲۴/۷۳	۱۴۵/۷۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۲۱۴/۸۶	۱۴۷	۱۲/۴۲		
جمع کل	۴۴۳۹/۶۰۵	۱۳۶			

با توجه به نتایج جدول ۹ بدست آمد در سطح معناداری می توان گفت یادگیر سازمانی قابلیت پیش‌بینی توان رفتار شهروندان سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی دارد.

نتایج جدول ۱۰ نتایج تاثیر رگرسیون یادگیری سازمانی قابلیت پیش بینی توان رفتار شهروند سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

Sig	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۲/۴۶۳	۰/۶۰۸	۱/۴۱۴	۳/۴۲۵	یادگیری سازمانی
۰/۰۰۱	۲/۸۷۴	-	۰/۰۴۱	۰/۳۲۵	رفتار شهروند سازمانی

با توجه به جدول شماره ۱۰ نتایج تاثیر رگرسیون متغیر پیش بین بر متغیر ملاک در مولفه یادگیری سازمانی، ضریب استاندارد شده رگرسیون آن برابر با ۳/۴۲۵ و معنی دار است و در مولفه رفتار شهروند سازمانی، ضریب استاندارد شده رگرسیون آن برابر با ۰/۳۲۵ و معنی دار است

نتایج جدول ۱۱ خلاصه مدل تحلیل رگرسیون خطی ساده مدیریت دانش قابلیت پیش بینی رفتار شهروند سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

مدل	ضریب رگرسیون خطی ساده	2R ضریب تعیین	R 2 adj ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۵۳۱	۰/۲۳۵	۰/۴۵۳	۲/۳۸

جدول شماره ۱۱ ضریب رگرسیون مدیریت دانش قابلیت پیش بینی رفتار شهروند سازمانی در سازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی . رانشان میدهد ضریب ضریب رگرسیون خطی ساده بینايند و متغير ۰/۵۳۱ است که با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده نشان میدهد که ۰/۲۳۵ از تغییرات مدیریت دانش، میتواند رفتار شهروند سازمانی را پیشبینی کند.

نتایج جدول ۱۲ جدول آنوا مدیریتدانشقابلیت پیش بینیرفتارشهروندسازمانیدرسازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

مدل آنوا	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۷۱/۲۷	۱	۳۷۱/۲۷	۱۳۵/۱۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۶۸/۳۳	۱۴۷	۱۲/۵۳		
جمع کل	۶۳۹/۶۰	۱۴۶			

با توجه به نتایج جدول ۱۲ بدست آمد در سطح معناداری می توان گفت رفتار شهروند سازمانیقابلیت پیش بینی مدیریت دانش را درسازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .را دارد.

نتایج جدول ۱۳ نتایجتاثیررگرسیونمدیریتدانشقابلیت پیش بینیرفتارشهروندسازمانیدرسازمان زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی .

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	Sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
مدیریتدانش	۲/۰۲۵	۱/۴۲۵	۰/۵۳۴	۱/۲۵۴	۰/۰۰۰
رفتارشهروندسازمانی	۰/۶۸۹	۰/۰۴۵	-	۱۱/۴۵۴	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱۳، نتایج تاثیر رگرسیون متغیر پیش بین بر متغیر ملاک در مولفه مدیریتدانش، ضریب استاندارد شده رگرسیون آن برابر با ۲/۰۲۵ و معنی دار است و در مولفه رفتار شهروند سازمانی، ضریب استاندارد شده رگرسیون آن برابر با ۰/۶۸۹ و معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد میزان یادگیری سازمانی در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. یادگیری به خاطر نفس یادگیری نیست بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان است. در صورت عدم یادگیری، سازمان هزینه‌های سنگین ندانستن یا دوباره کاری و عدم کارایی و به هدر دادن منابع و مهارت‌ها را متحمل شده و شاهد از دست دادن اعتماد به نفس در افراد و کاهش درآمد به دلیل عدم نوآوری خواهد بود. اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن، سود سازمان افزایش یافته و افراد به جای نیروی کار تبدیل به سرمایه‌های سازمان می‌شوند. میزان مدیریت دانش در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. در سازمان‌های دانشی، دانش به سادگی منتقل می‌شود و در اختیار تمامی کارمندان قرار می‌گیرد. زمانی که کارمندان به دانش سازمانی دسترسی پیدا می‌کنند، می‌توانند محیط خود را بشناسند و آن را معنادار نمایند. آنها می‌توانند روش‌های جدید و بهتری را در اجرای کارها بیابند، با هم کار کنند، خلا دانش را جبران کنند، بهره‌وری را افزایش دهند، مشتریان را راضی کنند و نهایتاً توان رقابت مؤثر را کسب کنند. سازمان‌هایی که از طریق تحقیق و توسعه یا فرایندهای یادگیری غیررسمی‌تر در جهت تولید دانش جدید اقدام می‌کنند نسبت به سازمان‌هایی که بر مبنای دانش دیگران عمل می‌کنند، برتری دارند. مدیریت دانش به مسائلی همچون سازگاری سازمانی، بقا و توانایی در مواجهه با تغییرات فزاینده محیطی می‌پردازد. در حقیقت، مدیریت دانش در صدد ترکیب سینرژیک قابل پردازش اطلاعات، تکنولوژی اطلاعات و توانایی خلاقانه انسان‌هاست. میزان رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی که بر رفتارهای فراتر از نقش کارکنان و مدیران تأکید می‌ورزد، در فرآیند سازمانی تبدیل محیطی به محیطی پویا و کارآمد نقشیت تعیین کننده دارد. بنابراین اگر سازمان‌ها موفق شوند تا موفقیت‌های خود را در رفتار شهروندی سازمانی به طور قاطع گام‌های بردارند، در این صورت کارایی و بهره‌وری سازمانی به صورت بالقوه افزایش خواهد یافت و این امر باعث ارتقاء عملکرد آنها در میان سازمان‌های رقیب خواهد شد. اگر قابلیت یادگیری در سازمان‌ها توسعه یابد به تبع آن رفتارهای شهروندی در کارکنان رشد کرده و تمایل بیشتری به ارائه رفتارهای شهروندی سازمانی پیدا می‌کنند. مدیران سازمان‌ها با شناسایی فرآیندهای مدیریت دانش و اشعه آن، هزینه کمتری را در حوزه فناوری اطلاعات متحمل می‌شوند و همچنین با تمرکز بر رفتارهای شهروندی سازمانی می‌توانند نگرش و دیدگاه کارکنان خود را در راستای اهداف و رسالت‌های سازمان هدایت نمایند؛ بنابراین این نوع رفتارها اگر چه فراتر از وظایف و تعهدات شغلی کارکنان است اما قابلیت‌ها و توانایی‌های فرد اعضا را ارتقا می‌دهد و عاملی برای بقای سازمان در محیط رقابتی می‌شود. از دیگر نتایج تحقیق وجود ارتباط مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی و ابعاد آن رفتار شهروندی سازمانی در سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان غربی بود. مدیریت‌هایی که در آنها احساس شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن، معنیداری و احساس اعتماد به همکاران

در میان کارمندان بیشتر است، یادگیری سازمانی بیشتری نیز دارند. بر این اساس افزایش شایستگیهای کارکنان، اعتقاد به توانایی و ظرفیت خود، توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، احساس فردی در مورد حق انتخاب و احساس اعتماد، یادگیری و سازمانی را افزایش میدهد. مدیریت دانش به مسائلی همچون سازگاری سازمانی، بقا و توانایی در مواجهه با تغییرات فزاینده محیطی می‌پردازد. در حقیقت، مدیریت دانش در صدد ترکیب سینرژیک قابل پردازش اطلاعات، تکنولوژی اطلاعات و توانایی خلاقانه انسان‌هاست. توجه به شهروندان در نظام‌های مکرراتیک روبه‌افزایش است، سازمان‌ها نمی‌توانند بدون اینک اعضا یا نهاد در نقش شهروندان خوب در بروز تمام رفتارهای مثبت حضور داشته باشند، به مسیر حرکت خود ادامه دهند. در سازمان‌های دانشی، دانش به سادگی منتقل می‌شود و در اختیار تمامی کارمندان قرار می‌گیرد. زمانی که کارمندان به دانش سازمانی دسترسی پیدا می‌کنند، می‌توانند محیط خود را بشناسند و آن را معنادار نمایند. آنها می‌توانند روش‌های جدید و بهتری را در اجرای کارها بیابند، با هم کار کنند، خلا دانش را جبران کنند، بهره‌وری را افزایش دهند، مشتریان را راضی کنند و نهایتاً توان رقابت مؤثر را کسب کنند. سازمان‌هایی که از طریق تحقیق و توسعه یا فرایندهای یادگیری غیررسمی‌تر در جهت تولید دانش جدید اقدام می‌کنند نسبت به سازمان‌هایی که بر مبنای دانش دیگران عمل می‌کنند، برتری دارند. مدیریت دانش به مسائلی همچون سازگاری سازمانی، بقا و توانایی در مواجهه با تغییرات فزاینده محیطی می‌پردازد. در حقیقت، مدیریت دانش در صدد ترکیب سینرژیک قابل پردازش اطلاعات، تکنولوژی اطلاعات و توانایی خلاقانه انسان‌هاست. با توجه به یافته فوق الذکر می‌توان این گونه استنتاج نمود که با فراهم نمودن فرصت‌های مناسب جهت رشد حرفه‌ای و افزایش میزان اطلاعات عمومی آنان و مشارکت مسئولیت آفرین در یادگیری سازمانی و چرخه حیات سیاسی یک سازمان، می‌توان حمایت‌های سازمانی را تقویت و کارکنان و مدیران را تشویق نمود تا به شرکت فعالانه در جلسات سازمان جهت ارائه و دریافت پیشنهادهای سازنده ترغیب شوند و از طریق بهبود اثربخشی واحدی و سازمانی و بهبود کیفیت خدمات در افزایش بهره‌وری اداری سهم گردند. همچنین در برقراری ارتباط با افراد بیرون سازمانی، تصویری مثبت از سازمان ارائه دهند و موجبات خوشنمایی و شهرت سازمان را فراهم آورند رفتار مدنی به واسطه حضور داوطلبانه و مشارکت فعالانه در جلسات کاری در هماهنگی فعالیت اعضای تیم و فعالیت‌های گروهی، مؤثر و باعث افزایش کارایی و اثربخشی گروه و سازمان میگردد. همچنین کارکنان هوشیار معمولاً عملکرد بالایی دارند و از طریق کاهش نوسان در عملکرد واحد کاری سبب ثبات عملکرد سازمانی می‌شوند.

منابع:

- اسدی، حسن. قنبرپور نصرتی، امیر. قربانی، محمدحسین. دوستی، مرتضی. مرتضی. (۱۳۸۸). رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانیکارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوریاسلامیایران، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سالدهم، شماره ۶
- ابطحی، سیدحسین و صلاتی، عادل: مدیریت دانش در سازمان، تهران: پیوندنو، ۱۳۸۵.
- مولوی، مهران: مدیریت اقتصاد اطلاعات، پروانه، ۱۳۹۵
- اسدی، حسن. قربانی، محمدحسن (۱۳۷۸). "رابطه بین مأموریت و یکپارچگی سازمانی در کارشناسان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران"، نشریه علمی - پژوهشی المپیک، شماره ۴ (پیاپی ۴۴)، صص ۵۹ - ۶۹
- مولوی، مهران، ۱۳۹۳: فرهنگ شهروندی، نشر قدرتی
- مولوی، مهران، ۱۳۹۶: رفتار شهروندی سازمانی، پژوهشکده سازمان تربیت بدنی.
- عباسپور، اصغر. (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان بانک ملت"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- Amin, A., Bargach, S., Donegan, J. & Others. (2001) Building a Knowledge-Sharing Culture, Oilfield Review, 13(1), 48-65.
- Morales, V. J. G., et al. (2011); "Strategies Factors and Barriers for Promoting Educational Organizational Learning"; Teaching and Teacher Education, Vol. 22, pp. 478-502
- Kurland, H. et al., (2010). Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision, Journal of Educational Administration, 48(1), pp: 7- 30.
- Jimenez-Jimenez Daniel, Vall Raquel Sanz, Hernandez-Espallardo Miguel, (2008), "Fostering innovation The role of market orientation and organizational learning", European Journal of innovation management, Vol. 11, No. 3, pp 389-412.
- Castiglione, J. (2008). Organizational learning and transformational leadership in the library environment, Library Management, 27(4/5), pp: 289-299.
- Lopez, S. P., J. M. Peon and C. M. Ordas (2005) "Organizational Learning as a Determining Factor in Business Performance"; The Learning Organization, Vol. 12, No. 3, pp. 227-45.