

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

چکیده

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 توسعه نیروی انسانی که با این تغییرات همراه گردیده، زمینه رشد و توسعه 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 لویز (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.

واژگان کلیدی: 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

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 می‌کند (ازمات^۱، 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 سیستم‌ها و با تکیه بر درس‌ها و تجربه‌هایی که به دست می‌آورد به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر می‌دهد و آن را بهبود می‌بخشد. به نظر وی اجزای اصلی هر سازمان یادگیرنده عبارتند از:

- ۱- مدل‌های ذهنی^۲: در این سازمان‌ها، همه افراد شیوه‌های قدیمی اندیشیدن را کنار می‌گذارند.
- ۲- مهارت شخصی^۳: در این سازمان‌ها، افراد خودآگاه بوده، بطور باز با دیگران برخورد دارند.
- ۳- تفکر سیستمی^۴: همه اعضای این سازمان‌ها یاد می‌گیرند که کل سازمان چگونه کار می‌کند.
- ۴- بصیرت مشترک^۵: همه اعضای این سازمان‌ها به شناسایی و تعریف برنامه‌های عملی خود می‌پردازند و در مورد آن‌ها توافق حاصل می‌کنند.
- ۵- یادگیری گروهی^۶: همه اعضای این سازمان‌ها برای به اجرا درآوردن برنامه‌های مورد توافق، همکاری می‌کنند (رضائیان، ۱۴۰۱).

برخی از نظریه پردازان سازمان بر این باورند که در بسیاری از سازمان‌ها، برخی از حالات یادگیری سازمانی، به طور منظم ایجاد می‌شوند، نظیر سه فراگرد متداول یادگیری سازمانی که عبارتند از: فعالیت‌های بهبود و توسعه منابع انسانی، فعالیت‌های برنامه ریزی راهبردی، و به کارگیری و تسلط بر فن‌آوری‌های جدید در سازمان. به هر حال، سازمان‌ها معمولاً همه استعداد و توان یادگیری خود را به کار نمی‌گیرند. حاصل یادگیری سازمان، پیش از حاصل یادگیری انفرادی مجموعه اجزای آن است، یعنی حاصل یادگیری کل سازمان، از جمع یادگیری‌های انفرادی و مجزای بخشهای تشکیل دهنده آن بیشتر است. یادگیری‌های منفرد حاصل از آموزش و توسعه مهارت‌های نیروی انسانی، فراهم آوردن پایگاه‌های علمی، و آشنایی با نظریه‌ها و چهارچوب‌های جدید، فقط هنگامی به یادگیری سازمانی منجر می‌شود که بر اقدام‌های مدیریتی، خط مشی‌ها و راهبردهای طراحی سازمانی اثر بگذارد (رضاپور کمال آباد و وزیری گهر، ۱۴۰۲).

سازمانها برای بقاء خود در دنیای متلاطم و متغیر امروز به اندیشه‌های نو و نظرات جدید نیاز دارند. افزایش تهدیدها از یک سو و استفاده از فرصتها از سوی دیگر در محیط متشنج و غیرقابل پیش‌بینی، سازمانها را با جزر و مدهای شدید روبرو می‌سازند و آنها را به سوی تغییر و نوآوری سازمانی به چالش می‌کشاند. نوآوری سازمانی با واژه‌هایی 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 می‌نامند. اختراع بیشتر حالت اتفاقی دارد در حالی که نوآوری سازمانی یک فرآیند است. اختراعات به ندرت به وجود می‌آید ولی هر اختراع معمولاً به چندین نوآوری سازمانی منجر می‌شود. 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 می‌تواند 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 می‌باشد روی دهد. پرداختن مدیران به نوآوری سازمانی، چه به صورت مستقیم یعنی پیاده کردن ایده‌های نو در زمینه‌های اداری، فنی و تخصصی توسط خود آنان و چه به صورت غیرمستقیم یعنی استقبال و حمایت از نوآوری سازمانی‌ها در سازمان، فضایی به وجود می‌آورد 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

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.

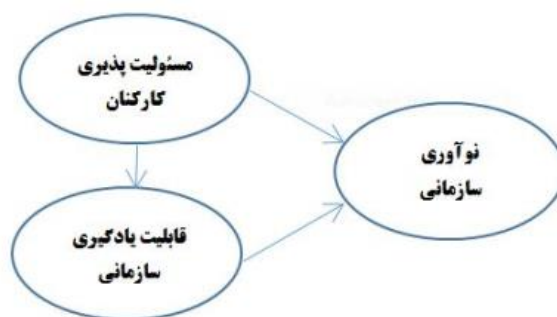
ب) اهداف فرعی

- 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- فرضیه های 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 طبقه بندی پژوهش بر مبنای روش، این پژوهش یک پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی (زمینه یابی) و همبستگی-علّی است و از نظر هدف، از نوع پژوهش های کاربردی می باشد 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.

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 (پرسشنامه‌های 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 واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه می‌کنیم.

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

که در آن:

تعداد زیر مجموعه‌های سؤال‌های 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 دهنده 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
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۵۹
نوآوری سازمانی	۰/۸۳۸
قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۷۷۵
جمع کل	۸۲۴٪

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

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

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 می‌دهد، 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 نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

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 می باشند و ۳۳/۲ درصد از افراد نمونه کارکنان علوم پزشکی کرمانشاه، مجرد و ۶۶/۸ درصد متأهل می باشند. 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 می باشند 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 می باشند. 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 می باشند.

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

جدول ۲- آماره های مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	مسئولیت پذیری	نوآوری سازمانی	قابلیت یادگیری سازمانی
مقدار کولموگروف اسمیرنوف	۲/۰۷۸	۲/۱۵۹	۱/۵۱۵
Sig.	۰/۳۶	۰/۶۰	۰/۲۴

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می دهد که توزیع متغیرهای پژوهش نرمال بوده و می توان از آزمون های 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- مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر مسئولیت پذیری بر نوآوری سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	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 می دهد. 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 ۴- ضریب رگرسیونی مسئولیت پذیری و نوآوری سازمانی

شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بنای 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:

$$\text{مسئولیت پذیری (۰/۵۹۹)} + ۰/۶۸۸ = \text{نوآوری سازمانی}$$

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.

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

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	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 می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۰۹ و دارای سطح معنی داری ($P=0/000$) می‌باشد. 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 ۶- ضریب رگرسیونی قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی

شاخص آماری	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. می‌توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش بینی نوآوری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، به وسیله قابلیت یادگیری سازمانی را تنظیم کرد:

قابلیت یادگیری سازمانی ($0/659$) + $0/574$ = 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- مشخص کننده‌های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی

شاخص آماری	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	F	سطح معناداری
مدل رگرسیون	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 می‌دهد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۲۱ و دارای سطح معنی داری ($P=0/000$) می‌باشد. 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 رگرسیونی مسئولیت پذیری بر قابلیت یادگیری سازمانی

شاخص آماری	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. می‌توان معادله رگرسیونی زیر برای پیش بینی مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، به وسیله قابلیت یادگیری سازمانی را تنظیم کرد:

قابلیت یادگیری سازمانی ($0/629$) + $1/053$ = 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 می‌باشد:

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 ($p < 0/01$; $R^2_{adj.} = 0/373$) 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 ($p < 0/01$; $R^2_{adj.} = 0/501$) 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 ($p < 0/01$; $R^2_{adj.} = 0/268$) که نتیجه به دست آمده از پژوهش حاضر با نتایج مطالعات سعادت 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

-پیشنهادهات مربوط به سوالات و فرضیات پژوهش

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

پیشنهادهات 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.

پیشنهادهات 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.

پیشنهادهات 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 داشگاه مورد پاداش قرار گیرند .

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

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

-پیشنهادهای 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 دانشگاه 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 جلالیان بخشنده وجهیه (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 چهاردهم، شماره ۴، صص ۲۰-۱
- صدوقی فرحناز، عبادی فرد آذر فرید، 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 شفیق 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)، «تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر نوآوری با تاکید بر ویژگی های هیئت مدیره به روش تحلیل عاملی (مطالعه موردی: شرکت های 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)، «ارائه ی مدلی برای بررسی میزان تأثیرات قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری»، فصلنامه مهندسی صنایع و مدیریت شریف، دوره ۲۸، شماره ۲، صص ۱۴-۳
- سعادت شامیر ابوطالب، عطیمی 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.