

## پیش بینی دانش آفرینی معلمان از طریق فرهنگ سازمان های یادگیرنده

پریسا قدیمی خلف<sup>۱</sup>، نسرين مومنی<sup>۲</sup>، زهرا حسن پور\*<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۳۰ خرداد ماه ۱۴۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۰ مرداد ماه ۱۴۰۳

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی دانش آفرینی معلمان از طریق فرهنگ سازمان های یادگیرنده انجام گرفته است که بر حسب نوع، توصیفی و از نوع روش پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۴ تبریز تشکیل داده که به روش نمونه گیری نمونه در دسترس حجم نمونه ۱۴۴ نفر انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد می باشد و همچنین جهت اطلاع از نرمال بودن داده های کیفی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد و برای بررسی اثر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته از ضریب رگرسیون خطی استفاده گردید. یافته های تحقیق حاکی از آن است که فرهنگ سازمان های یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان تأثیر دارد و فرهنگ سازمان های یادگیرنده (فرصت های یادگیری مستمر، ارتقاء جستارگری و تبادل نظر، ترغیب همکاران و یادگیری گروهی، استقرار سیستم ها برای دستیابی و تسهیم یادگیری، توانمندسازی افراد به سوی چشم انداز جمعی، اتصال با محیط، و رهبران و حمایت از یادگیری) بر دانش آفرینی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۴ تبریز تأثیر دارد

**واژگان کلیدی:** دانش آفرینی، معلمان، فرهنگ سازمان های یادگیرنده، فرهنگ سازمانی

<sup>۱</sup>گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان شرقی، تبریز [parisaghadimi028@gmail.com](mailto:parisaghadimi028@gmail.com)

<sup>۲</sup>گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان شرقی، تبریز [motamani.57@gmail.com](mailto:motamani.57@gmail.com)

<sup>۳</sup>گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان شرقی، تبریز (نویسنده مسئول) [hspzhr@gmail.com](mailto:hspzhr@gmail.com)

## ۱- مقدمه

امروزه، مدیریت کارکنان دانشگر و سازمان های یادگیرنده کار ساده ای نیست و با اصول و قواعد سنتی نمی توان کارکنان دانش آفرین را مدیریت نمود، لازم است اصول و مبانی مدیریت بر فرهیختگان و شایستگان را آموخت و بکار گرفت، کسب مزیت رقابتی در گرو پرورش و مدیریت منابع انسانی است. از طریق تولید دانش می توان سازمان دانش مدار را ایجاد و توسعه داد. کارکنانی پرورش یافته هستند که توان تبدیل دانش به محصولات، کالا و خدمات را دارند و برای سازمان سودآوری می نمایند. برای مدیریت منابع انسانی بایستی سطح دانش، اطلاعات، مهارت ها و قابلیت های کارکنان را ارتقاء داد و از آنان شایستگی تولید نمود، پرورش منابع انسانی مدیریت انسان ها را سهل و راحت می نماید (قلناش و همکاران، ۱۳۹۰).

پویایی های رقابت جهانی، پیشرفت های تکنولوژیکی، ساختار بندی مجدد شرکت و شرایط اقتصادی بی ثبات همگی تغییراتی هستند که تجارت را تحت پوشش قرار داده اند و آن را برای سازمان ها، مهم تر از سایر موارد جلوه داده اند (Rashid et al., 2004). تغییر سازمانی به سبب نیروها و فشارهایی مانند تغییر و حرکت سیاسی جهان سازی به سمت نئولیبرالیسم، به یک پدیده فراگیر در سازمان های خدمات انسانی و کسب و کار تبدیل شده است (Hendrickson & Gray, 2012). پدیده تغییر، همواره به عنوان چالشی عمده و اساسی که بر افراد، گروه ها و سازمان ها اثر می گذارد مطرح و مورد توجه محققان مختلف بوده است. سازمان ها از طریق مهندسی مجدد، مدیریت کیفیت فراگیر، کوچک سازی، ادغام و مالکیت، تغییرات فرهنگی، تجدید ساختار و سازمان دهی مجدد، توسعه نرم افزاری، توسعه فناوری و دیگر مداخلات در سازمان ها سرمایه گذاری کرده اند تا بتوانند تغییرات موفق را ایجاد کنند (لگزیان و ملک زاده، ۱۳۸۹). در چنین شرایطی، استفاده از پارادایم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص گرایی و کار آیی تأکید دارد و منجر به ایجاد سازمان های چند بخشی شده است، چاره ساز نیست (قربانی زاده، ۱۳۸۸) و مرکزیت پارادایم جدید و مشوق بستر تغییر، یادگیری است (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۹). پژوهشگران بارها اشاره کرده اند که یادگیری، جوهر موفقیت در فرآیند تغییر سازمانی است. شین<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) عقیده دارد سازمان هایی که سریع تر یاد می گیرند، قادرند خود را سریع تر با تغییر وفق دهند. یادگیری، شرط لازم برنامه ریزی و مدیریت موثر تغییر است. یادگیری نه تنها شانس بقای سازمان را افزایش می دهد، بلکه یک مزیت رقابتی پایدار را فراهم می آورد (پاک نژاد و همکاران، ۱۳۹۰).

به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده ای داشته است. سازمان یادگیرنده، پدیده ای است که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شد. علت پدیدار شدن چنین سازمان هایی، شرایط، نظریه ها و تغییر و تحول در محیط های سازمانی پیش از

<sup>۱</sup> - Schein

این دهه بوده است؛ به گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاشی گسترده را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آن که بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خویش حفظ کنند، می‌بایست از چارچوب‌های ناپویا، خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند، یعنی در ساختار و اساس خود دگرگونی‌هایی ژرف ایجاد کنند (پهروزی و همکاران، ۱۳۸۸).

در سازمان‌های یادگیرنده افراد به طور مستمر توانایی خود را افزایش می‌دهند تا به نتایجی که مورد نظرشان است برسند. در این سازمان‌ها الگوهای جدید تفکر پرورش می‌یابد، اندیشه‌های جمعی و گروهی ترویج می‌شود، افراد چگونه آموختن را به اتفاق هم یاد می‌گیرند (تقی زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۸۹). سازمان یادگیرنده محرکی برای ایجاد و استمرار نگرش به تغییر است. سازمان‌هایی که به دنبال ادامه حیات و حفظ سهم بازار خود هستند، نه تنها باید تغییرات محیطی را نظاره و پیش نمایند، بلکه لازم است شرایط لازم را برای ایجاد تغییر مهیا کنند.

از نظر دیوید گروین؛ سازمان یادگیرنده عبارت است از مهارت و توانایی سازمان در ایجاد و انتقال دانش و اصلاح رفتار افراد برای بکارگیری دانش و بینش جدید، الوانی نیز در توصیف سازمان یادگیرنده بیان کرده است که سازمان یادگیرنده سازمانی است که در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردش را متحول می‌سازد، سازمان یادگیرنده سازمانی است که قادر به تغییر رفتارها و تفکراتش با استفاده از تجربیات می‌باشد و این جمله ممکن است بسیاری از سازمان‌ها قادر به تشخیص وقایع و حقایق نیستند و رفتارهای نادرست را مرتباً تکرار می‌کنند، سازمان یادگیرنده با آموزش تک تک افراد قابل دستیابی نیست، بلکه نتیجه یادگیری در سطح کل سازمان است. سازمان یادگیرنده سازمانی است که امکان یادگیری کلیه کارکنان را فراهم می‌سازد و دائماً خود را متحول می‌کند (نوربخش، ۱۳۹۰).

سنگه، سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که به طور مداوم ظرفیت خود را به منظور خلق آینده توسعه می‌دهد. برای چنین سازمانی فقط حفظ حیات کافی نیست و در آن یادگیری برای بقا یا آنچه که (یادگیری تطابقی) نامیده می‌شود با (یادگیری مولد) درهم آمیخته و منجر به یادگیری می‌شود که ظرفیت خلاق بودن ما را افزایش می‌دهد (معقول، ۱۳۹۵).

طبق مطالعات فرهنگ سازمانی نقش معنی داری در تبیین ظرفیت‌های یادگیری سازمانی دارد، با این حال ادامه پژوهش‌ها حاکی از آن است که مهم‌ترین مانع برای استقرار مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی است، این در حالی است که طی مطالعاتی که قاسم زاده علیشاهی در سال ۱۳۹۴ انجام داده است، اعلام می‌دارد که سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده نقش معناداری در تبیین ظرفیت‌های دانش آفرینی دارد. همچنین پژوهش دیگری بزرگترین مانع در خلق سازمان‌های دانش محور را فرهنگ سازمانی عنوان می‌کنند (قاسم زاده علیشاهی، ۱۳۹۴).

از آنجا که محیط فرهنگی سازمان، عمیق‌ترین، پردامنه‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد، از طرف دیگر دانش نیز یک پدیده اجتماعی است،

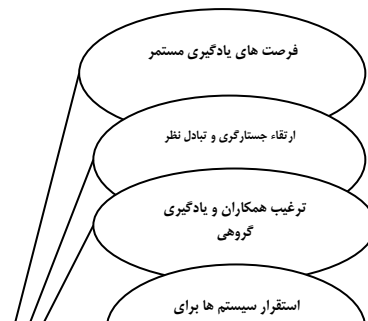
رشد دانش خود به خود اتفاق نمی افتد، بلکه مستلزم وجود بسترهای مناسب است. در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عامل مهمی است. اگر سازمانی نتواند همچنان که دانش خویش را تغییر می دهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ سازمانی آسیبی جدی خواهد دید (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۸۹).

با توجه به موارد بالا که بقای هر سازمان به عنوان سازمانی یادگیرنده در هزاره دانش را مستلزم برخورداری از یک فرهنگ سازمانی حامی از مؤلفه های سازمان یادگیرنده از یک طرف و نیروی انسانی دانش آفرین که لحظه به لحظه خود را با تغییرات و نوآوری های نوین هماهنگ نمایند و خود نیز بتوانند بر دانش سازمان بیفزایند می داند، تحقیق و پژوهش در این خصوص که آیا آموزش و پرورش به عنوان واحدی از سدها واحد یک سیستم آموزشی که لقب بزرگترین مرکز آموزشی جهان را نیز به یدک می کشد، توانسته این فرهنگ را نهادینه سازد و کارکنانش را تا حدی که خود به خلق دانش بپردازند، ارتقاء دهد؟

## ۲- مدل مفهومی پژوهش

فرهنگ سازمان های یادگیرنده: خلق فرصت های یادگیری مداوم، پرسشگری و گفت و شنود، تشویق حس همکاری و یادگیری گروهی، توانمندی کارکنان به جانب دیدگاه مشترک، ایجاد نظم خلق و تسهیم یادگیری، ارتباط سازمان با محیط بیرون و رهبری راهبری از جمله ویژگی های یک سازمان یادگیرنده است که به طور مداوم یاد می گیرد و خود را تغییر می دهد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲). در این پژوهش فرهنگ سازمان یادگیرنده از طریق ۷ گویه ای که در تعریف سازمان های یادگیرنده ذکر شده است، مورد ارزیابی قرار می گیرند که شامل: فرصت های یادگیری مستقیم، ارتقاء جستارگری، تبادل نظر، ترغیب همکاران و یادگیری گروهی، استقرار سیستم ها برای دستیابی و تسهیم یادگیری، توانمندسازی افراد به سوی چشم انداز جمعی، اتصال با محیط و استفاده از مدل رهبران و حمایت از یادگیری می باشد.

دانش آفرینی: توانایی سازمان به عنوان یک مجموعه واحد در خلق دانش نوین، انتشار آن از طریق سازمان و کاربرد آن در تولیدات، خدمات و سیستم های مختلف است (همتی، ۱۳۹۳). در این تحقیق دارای چهار مؤلفه می باشد که از پرسشنامه استاندارد چوی و لی (۲۰۰۲) استخراج گردیده و شامل: جامعه پذیری، درونی سازی، برونی سازی و ترکیب می باشد که مورد مطالعه و ارزیابی قرار می گیرند. در شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق نشان داده شده است.



### شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس روابط متغیرها فرضیه های زیر طراحی شده است:  
فرضیه اصلی:

فرهنگ سازمان های یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان تأثیر دارد.  
فرضیه های فرعی:

- ۱-۱- فرصت های یادگیری مستمر بر دانش آفرینی معلمان تأثیر دارد.
- ۲-۱- ارتقاء جستارگری و تبادل نظر در معلمان بر دانش آفرینی تأثیر دارد.
- ۳-۱- ترغیب همکاران و یادگیری گروهی در معلمان بر دانش آفرینی تأثیر دارد.
- ۴-۱- استقرار سیستم ها برای دستیابی و تسهیم یادگیری توسط معلمان بر دانش آفرینی تأثیر دارد.
- ۵-۱- توانمندسازی افراد به سوی چشم انداز جمعی بر دانش آفرینی معلمان تأثیر دارد.
- ۶-۱- اتصال با محیط در معلمان بر دانش آفرینی تأثیر دارد.
- ۷-۱- استفاده از مدل رهبران و حمایت از یادگیری بر دانش آفرینی معلمان تأثیر دارد.

### ۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر بر حسب نوع، توصیفی و از نوع روش پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق فوق را معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۴ تبریز تشکیل داده که به روش نمونه گیری نمونه در دسترس حجم نمونه ۱۴۴ نفر انتخاب گردید. روش گردآوری داده ها از طریق مراجعه به منابع کتابخانه ای و جستجو در پایگاه های اطلاعات (اینترنت) می باشد.

ابزار گردآوری داده ها از طریق مراجعه به منابع کتابخانه ای و جستجو در پایگاه های اطلاعات (اینترنت) می باشد و جهت گردآوری و سنجش متغیر فرهنگ سازمان های یادگیرنده از پرسشنامه استاندارد یانگ و همکاران (۲۰۰۴) از پرسشنامه نسخه کوتاه DLOQ هفت سوالی و سنجش و اندازه گیری متغیر دانش آفرینی کارکنان بوسیله پرسشنامه استاندارد دانش آفرینی چوی و لی (۲۰۰۲) با چهار مؤلفه (جامعه پذیری، برونی سازی، درونی سازی و ترکیب) انجام خواهد گرفت که روایی و اعتبار آن به دلیل استاندارد بودن مورد تأیید قرار گرفته است.

جهت اطلاع از نرمال بودن داده های کیفی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد و برای بررسی اثر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته از ضریب رگرسیون خطی استفاده شد که جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده خواهد شد که در قالب آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار می گیرد.

#### ۴- یافته های تحقیق

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نوع توزیع متغیر ها را مشخص می کند و برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیر ها می توان از آن استفاده نمود.

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کولموگروف اسمیرنوف	p-value(sig)
فرهنگ سازمان یادگیرنده	۱۵۹/۱۱	۱۴/۲۶	۰/۰۵۷	۰/۲
دانش آفرینی	۹۹/۲۸	۱۱/۴۶	۰/۰۶۰	۰/۲

با توجه به نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف که در جدول فوق گزارش شده است، سطح معنی داری کلیه متغیرهای تحقیق حاضر بالاتر از ۰,۰۵ است، بنابراین کلیه متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

**نتایج فرضیه اصلی:** فرهنگ سازمانهای یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان تاثیر دارد.

برای آزمون فرضیه فوق دو نوع فرض ( فرض صفرو فرض ادعای محقق) در نظر گرفته شده است ادعای محقق: فرهنگ سازمانهای یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان تاثیر دارد.

فرض صفرو: فرهنگ سازمانهای یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان تاثیر ندارد.

برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون خطی استفاده می شود. در فرضیه حاضر متغیر دانش آفرینی به عنوان وابسته و فرهنگ سازمانهای یادگیرنده به عنوان متغیر

مستقل می باشند. نتایج تحلیل رگرسیون زمانی معتبر است که مفروضات (مفروضات رگرسیون کلاسیک) آن برقرار باشد. از جمله مفروضاتی که در تحلیل رگرسیون مد نظر قرار می گیرد عبارتند از: نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط رگرسیون)، آزمون معنی داری کل رگرسیون (وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته) و ناهمبسته بودن خطاها (استقلال خطاها).

همانطور که گفته شد یکی از پیش فرض های اصلی تحلیل رگرسیون نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و نرمال بودن توزیع مانده ها (خطاها) می باشد. با توجه به جدول (۱) نتیجه شد که متغیر وابسته دانش آفرینی نرمال می باشد و همچنین نتیجه آزمون آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیر خطا نشان داده شده است. با اینکه سطح معنی داری در آزمون نرمال بودن بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد نتیجه می شود که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد.

مقدار همبستگی	ضریب تعیین	دوربین واتسون
۰/۸۸۶	۷۸/۷	۱/۶۵

جدول ۲: مقدار همبستگی و دوربین واتسون

یکی دیگر از فرض های رگرسیون خطی، استقلال خطاها یا ناهمبسته بودن خطاها از یکدیگر است. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود. مقادیر آماره دوربین واتسون بین ۰ و ۴ می باشد. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه نتایج آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱/۶۵ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد. با توجه به جدول (۳) و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۷۸/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توجیه می شود.

درجه آزادی	مقدار F	سطح معنی داری
۱۴۳	۴۶۸/۴۱۵	۰/۰۰۰

جدول ۳: آماره F

در جدول فوق آماره F فیشر و سطح معنی داری بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰,۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد.

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۲۱۱	۱/۲۶	-	۴/۰۴۴	۵/۰۸۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۲۱/۶۹	۰/۸۷۶	۰/۰۲۷	۰/۵۹۲	فرهنگ سازمان یادگیرنده

جدول ۴- نتایج معادله رگرسیون ساده

متغیر وابسته: دانش آفرینی

با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون برقرار می باشد و نتایج تحلیل رگرسیون ساده در جدول (۴) نشان می دهد مقدار تی برابر با ۲۱/۶۹ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است لذا با رد فرض صفر می توان ادعای محقق را قبول کرد و بیان کرد که فرهنگ سازمانهای یادگیرنده با اطمینان ۹۵ درصد بر دانش آفرینی معلمان تاثیر مثبت دارد.

### نتایج فرضیه های فرعی تحقیق

برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون خطی استفاده می شود. در فرضیه حاضر متغیر دانش آفرینی به عنوان وابسته و فرهنگ سازمانهای یادگیرنده به عنوان متغیر مستقل می باشند. نتایج تحلیل رگرسیون زمانی معتبر است که مفروضات (مفروضات رگرسیون کلاسیک) آن برقرار باشد. از جمله مفروضاتی که در تحلیل رگرسیون مد نظر قرار می گیرد عبارتند از: نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط رگرسیون)، آزمون معنی داری کل رگرسیون (وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته) و ناهمبسته بودن خطاها (استقلال خطاها).

با توجه به جدول (۱) نتیجه شد که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد.

مقدار همبستگی	ضریب تعیین	دوربین واتسون
۰/۹۶۳	۹۲/۷	۱/۸۴

جدول ۵: مقدار همبستگی و دوربین واتسون

با توجه به جدول (۶) آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱,۸۴ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در



مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطا ها نیز برقرار می باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۹۲/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر های مستقل توجیه می شود.

درجه آزادی	مقدار F	سطح معنی داری
۱۴۲	۲۴۴/۳۶	۰/۰۰۰

جدول ۶: آماره F

نتایج آماره F فیشر و سطح معنی داری بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیر های مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیر های مستقل و متغیر وابسته وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد.

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۲۷	۲/۲۳	-	۲/۸۸۳	۶/۴۲۵	مقدار ثابت
۰/۰۲۷	۲/۲۳	۰/۰۶۵	۰/۰۹۲	۰/۲۰۵	۱. یادگیری مداوم
۰/۰۰۵	۲/۸۶	۰/۰۷۱	۰/۰۷۰	۰/۲۰۱	۲. تحقیق و جستجو و گفت و شنود
۰/۰۰۰	۱۳/۷۳	۰/۴۷۶	۰/۰۷۲	۰/۹۸۳	۳. یادگیری تیمی (گروهی)
۰/۰۰۰	۷/۹۳	۰/۲۵۴	۰/۰۷۷	۰/۶۱۰	۴. سیستم های ادغام شده
۰/۰۰۰	۱۳/۳۴۴	۰/۳۷۱	۰/۰۷۳	۰/۹۷۵	۵. توانمندسازی
۰/۰۰۰	۴/۷۹	۰/۱۲۰	۰/۰۹۸	۰/۴۷۱	۶. پیوند با سیستم
۰/۰۳۱	۲/۱۸	۰/۰۵۴	۰/۰۷۵	۰/۱۶۲	۷. رهبری راهبردی

جدول ۷- نتایج معادله رگرسیون چندگانه

با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون برقرار می باشد، نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره در جدول (۷) نشان داده شده است. با توجه به مطالب گفته شده و با توجه به اینکه ضریب متغیر یادگیری تیمی (گروهی) معنی دار می باشد (سطح معنی داری بدست آمده برای این متغیر ها کمتر از ۰,۰۵ می باشد) نتیجه می شود که این متغیر بیشترین تاثیر معنی داری در دانش آفرینی معلمان دارند. و همچنین رهبری راهبردی دارای کمترین تاثیر را در بین ابعاد سازمانهای یادگیرنده به خود اختصاص داده است. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت هر یک از ابعاد سازمانهای یادگیرنده با اطمینان ۹۵ درصد بر دانش آفرینی معلمان ابتدایی منطقه ۴ تبریز تاثیر معنی داری دارد.

### ۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

فرضیه اول تحقیق عبارت بود از « فرهنگ سازمانهای یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان تاثیر دارد». براساس فرضیه فوق دو فرض فرض ( فرض صفرو فرض ادعای محقق) در نظر گرفته شده بود. با توجه به نرمال بودن داده های تحقیق از رگرسیون خطی چند متغیره برای تجزیه و تحلیل این فرضیه استفاده شده است.

مقدار همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته نشان داد که بین دو متغیر رابطه خطی وجود دارد و مقادیر آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱/۶۵ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۷۸/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توجیه می شود.

همچنین نتایج آماره F فیشر و سطح معنی داری بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰,۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد.

و نهایتاً با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون برقرار شد و مقدار تی برابر با ۲۱/۶۹ و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است لذا با رد فرض صفر، ادعای محقق را پذیرفته شد. و نمایان شد که فرهنگ سازمانهای یادگیرنده با اطمینان ۹۵ درصد بر دانش آفرینی معلمان تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق به صورت یکجا و باهم با استفاده از روش تحلیل رگرسیون خطی چندگانه تحلیل شدند مقدار همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته نشان داد که بین دو متغیر رابطه خطی وجود دارد و مقادیر آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱/۸۴ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۹۲/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توجیه می شود.

همچنین نتایج آماره F فیشر و سطح معنی داری بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد.

و نهایتاً " با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون برقرار می باشد، و با توجه به اینکه ضریب متغیر یادگیری تیمی (گروهی) معنی دار می باشد (سطح معنی داری بدست آمده برای این متغیر ها کمتر از ۰.۰۵ می باشد) نتیجه می شود که این متغیر بیشترین تاثیر معنی داری در دانش آفرینی معلمان دارند. و همچنین رهبری راهبردی دارای کمترین تاثیر را در بین ابعاد سازمانهای یادگیرنده به خود اختصاص داده است. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت هر یک از ابعاد سازمان یادگیرنده با اطمینان ۹۵ درصد بر دانش آفرینی معلمان تاثیر معنی داری دارد.

با توجه به نتیجه تحقیق و تایید شدن تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانهای یادگیرنده بر دانش آفرینی معلمان ابتدایی منطقه ۴ تبریز پیشنهاد می شود:

۱. با برنامه ریزی درست در خصوص یادگیریس مداوم معلمان همت گمارند و برنامه های یادگیری مستمر داشته باشند.
۲. تحقیق و جستجو را در سازمان نهادینه نمایند و زمینه گفت و شنود معلمان را فراهم آورند.
۳. با توجه به اهمیت کار تیمی و کار گروهی در سازمان ضرورت یادگیری تیمی و گروهی برای آموزش و پرورش مشهود است لذا پیشنهاد می شود مسئولین امر به یادگیری تیمی توجه ویژه داشته باشند.
۴. سازمان های یادگیرنده پویایی را به همراه دارند و سطح سازمانی در یادگیرندگی سازمانی به خاطر رکن بودن سازمان اهمیت دوچندانی دارد و لذا توصیه می شود استراتژی اقدام و اهمیت آن به معلمان آموزش داده شود تا بیشتر با سیستمهای اقدام آشنا شوند.
۵. یادگیری اهداف سازمانی را روشن می کند و باعث پیوند معلمان با سیستم می شود لذا توصیه می شود آموزش و پرورش با برنامه ریزی به امر پیوند با سیستم توجه کنند.

## منابع

- امین بیدختی، علی اکبر؛ مکوند حسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان، مجله راهبرد، شماره ۵۹، سال ۲۰، ص ۲۱۶-۱۹۱.
- بهریزی، محمد؛ فرخ نژاد، خاندن؛ امیراحمدی، طاهره، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل های مؤثر بر تمایل اعضای سازمان های فرهنگی- آموزشی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم، ۳۶-۱۹.

پاک نژاد، احمد؛ کارگر، غلام علی؛ هنری، حبیب، (۱۳۹۰)، رابطه میان سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهشکده تربیت بدنی)، شماره ۱۲، ۱۴۹-۱۶۸.

تقی زاده، هوشنگ، سلطانی فسقندیس، غلامرضا، (۱۳۸۹)، ارزیابی میزان یادگیرنده بودن سازمان با استفاده از سیستم خبره فازی علمی پژوهشی، مدیریت فردا، سال ۹ شماره ۲۵، ۴۴-۳۱.

عباسی، عنایت؛ کابلی، نرجس و فرهادیان، همایون، (۱۳۹۲)، بررسی فرهنگ یادگیری سازمانی در سازمان حفاظت محیط زیست: کاربرد مدل سازمان یادگیرنده، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، دوره ۴۴، شماره ۲، ۳۲۸-۳۱۷.

علی احمدی، علیرضا؛ احمدی، سیدعلی اکبر و حاتمی ناغانی، فریبا، (۱۳۸۹)، ارتباط یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان صندوق های بازنشستگی کارکنان صنعت نفت ایران، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نهم، شماره ۲۵، ۶۲-۷۸.

قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، (۱۳۹۴)، نقش سرمایه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره سیزدهم، شماره سوم، پی در پی ۶۸-۱۸۸-۱۸۰.

قربانی زاده، وجه اله، (۱۳۸۸)، ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش ویژگی های سازمان یادگیرنده، پژوهش های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، دوره ۱۳ (شماره ۲) (پیاپی ۶۱): ۲۰۹-۲۳۸.

قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ جاودانی، مریم و سینا، حمید، (۱۳۹۰)، رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول، ۸۹-۶۵.

لگزیان، محمد و ملک زاده، غلامرضا، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان آمادگی برای تغییر و ابعاد سازمان یادگیرنده، چشم انداز مدیریت دولتی، (۴)، ۱۱۰-۱۱۸.

معقول، علی؛ بختیاری فایندی، منصوره و نویدبخش، سیما، (۱۳۹۵)، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری ۲ (۴)، ۴۲-۵۵.

نوربخش، مهدی و توکلی، سیده سمانه، (۱۳۹۰)، شناسایی مدل درون سازمانی ایجاد سازمان یادگیرنده بر اساس دیدگاه پیتر سنگه، مجله راهبرد، شماره ۵۹، سال ۲۰، ۱۰۱-۹۰.

همتی، محمدعلی، (۱۳۹۳)، بررسی نقش دانش آفرینی بر مهارت های مدیریتی مدیران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.

Hendrickson , s.,& Gray,E,J.(2012) Legitimizing Resistance to Organizational Change: A Social Work Social Justice

Perspective. International Journal of Humanities and Social Science, 2(5),50-59.

Rashid, M. Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. Leadership & organization development Journal, 25(2), 161-179.

## **Predicting Teachers' Knowledge Creation Through the Culture of Learning Organizations**

**Parisa Ghadimi Khalaf, Nasrin Motamani, Zahra Hassanpour**

### **Abstract**

The present study aimed to predict teachers' knowledge creation through the culture of learning organizations, which is descriptive in type and survey method. The statistical population of the study consisted of elementary school teachers in Tabriz District 4, who were selected using convenience sampling method with a sample size of 144 people. The data collection tool is standard questionnaires, and the Kolmogorov-Smirnov test was also used to determine the normality of qualitative data, and the linear regression coefficient was used to examine the effect of the independent variable on the dependent variables. The research findings indicate that the culture of learning organizations has an impact on teachers' knowledge creation, and the culture of learning organizations (continuous learning opportunities, promotion of inquiry and exchange of ideas, encouragement of colleagues and group learning, establishment of systems for achieving and sharing learning, empowerment of individuals towards a collective vision, connection with the environment, and leaders and support for learning) has an impact on the knowledge creation of elementary school teachers in District 4 of Tabriz.

**Keywords:** Knowledge creation, teachers, learning organization culture, organizational culture