

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی

گرایش مدیریت تحول

ارزیابی کارکردها یادگیری سازمانی در شرکت گاز استان چهارمحال و

بختیاری

استاد راهنما:

دکتر سید محسن علامه

استاد مشاور:

دکتر علی شائمی برزکی

پژوهشگر:

مهدی مقدمی

۱۳۸۸ / ۴ / ۲

بهمن ماه ۱۳۸۷

مجموعه اطلاعات مدیریت صنعتی
قمیه

۱۱۴۳۳۳

کلیه حقوق مادی مرتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق
به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم اداری و اقتصاد
گروه مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت
تحول
آقای مهدی مقدمی

تحت عنوان :

ارزیابی کارکردهای یادگیری سازمانی در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری

در تاریخ ۸۷/۱۲/۷ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

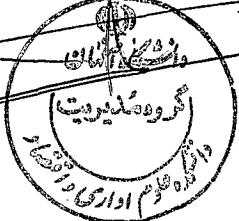
۱. استاد راهنمای پایان نامه دکتر سید محسن علامه با مرتبه علمی استادیار امضا

۲. استاد مشاور پایان نامه دکتر علی شائمی برزکی با درجه علمی استادیار امضا

۳. استاد داور داخل گروه دکتر اسماعیل انصاری با درجه علمی استادیار امضا

۴. استاد داور خارج گروه دکتر رضا هویدا با درجه علمی استادیار امضا

امضای مدیر گروه



تقدیر و تشکر

الحمد لله رب العالمین

با سپاس به درگاه ایزد منان، حسب وظیفه از زحمات جناب آقای دکتر سید محسن علامه که راهنمایی های بزرگوارانه و ارزنده ایشان در طول دوران تحصیل و در طی فرایند انجام این پژوهش همواره پشتیبان من بوده، همچنین از استاد محترم جناب آقای دکتر شائمی که در انجام تحقیق حداکثر مساعی خویش را مبذول داشته اند تشکر و سپاس گزاری می نمایم.

همچنین از استادان محترم داور جناب آقای دکتر انصاری و جناب آقای دکتر هویدا که زحمت بررسی و ارزیابی پایان نامه را تقبل فرمودند تشکر می نمایم.

از جناب آقای مهندس خلیلی مدیر بخش توسعه و پژوهش شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری که مراحل توزیع و جمع آوری پرسشنامه های تحقیق را تسهیل نمودند متشکرم در نهایت از تمام پرسنل زحمت کش این شرکت که با حوصله و دقت به سوالات پرسشنامه تحقیق پاسخ دادند صمیمانه سپاسگزارم.

این اثر تقدیم می‌نمایم:

پدرمهر بانغم که همیشه در زندگی ام شانه‌هایش تکیه‌گاهم است

و

مادرم فداکارم که سینه‌اش مونس تنهایی‌هایم است

و

روح ملکوتی پدر بزرگ و مادر بزرگ فقیدم

چکیده

سالهای فراوانی از ارائه نظریه سازمان یادگیرنده توسط پیتر سنگه می گذرد لیکن همچنان دید مبهمی از یادگیری سازمانی و مفهوم سازمان یادگیرنده درون سازمانهای ایران وجود دارد و دلیل آن نیز پیچیدگی جنبه های گوناگون این رشته و کمبود تحقیقات اجرایی در این زمینه می باشد.

تحقیق حاضر ابتدا به بررسی مفهوم یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده و عناصر و اجزاء آن می پردازد و در قالب پژوهشی میدانی کارکرد های یادگیری سازمانی را در شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری مورد بررسی قرار می دهد. چهار متغیر اصلی تحقیق (سازوکار های یادگیری سازمانی) عبارتند از : محیط تسهیل کننده یادگیری، شناسایی نیازهای یادگیری، رفع نیاز های یادگیری، بکارگیری آموخته هادر محل کار. تعداد جامعه آماری تحقیق ۱۵۰ نفر بودند که شامل تمامی کارکنان شرکت گاز که در محدوده جغرافیایی شهر شهرکرد می باشند. حجم نمونه تحقیق با استفاده از فرمول آماری تعیین حجم نمونه ۸۱ نفر محاسبه گردید. برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون دو جمله ای استفاده شد و از آزمونهای فریدمن و آزمون مقایسه میانگین چند جامعه (Anova) نیز برای سایر محاسبات استفاده شد. در نهایت تحقیق پیشنهاداتی را بر اساس نتایج حاصله برای بهبود کارکرد های یادگیری سازمانی در آن سازمان ارائه نماید. دامنه زمانی اجرای تحقیق فروردین تا بهمن سال ۱۳۸۷ شمسی می باشد. اطلاعات مورد نیاز تحقیق با استفاده از پرسشنامه ترجمه شده آرمسترانگ و فولی جمع آوری شد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان دادند که تنها متغیر تحصیلات بر میانگین نمره یادگیری سازمانی تاثیر دارد. و همچنین هیچ یک از فرضیات تحقیق مورد تایید قرار نگرفت و هیچ یک از کارکردهای یادگیری سازمانی در شرکت مذکور وجود ندارند.

کلید واژه : یادگیری سازمانی، سازمانیادگیرنده، کارکردهای سازمان یادگیرنده

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول کلیات تحقیق.....
۲	مقدمه.....
۲	۱-۱- شرح و بیان مساله پژوهشی.....
۴	۱-۲- اهداف تحقیق:.....
۴	۱-۳- اهمیت و ارزش تحقیق:.....
۶	۱-۴- فرضیه ها تحقیق:.....
۶	۱-۵- قلمرو تحقیق:.....
۶	۱-۵-۱- قلمرو مکانی تحقیق.....
۶	۱-۵-۲- قلمرو زمانی تحقیق:.....
۷	۱-۵-۳- قلمرو موضوعی تحقیق :.....
۷	۱-۶- کاربرد نتایج تحقیق.....
۷	۱-۷- تعریف عملیاتی واژه ها.....
۹	فصل دوم ادبیات و پیشینه تحقیق.....
۹	مقدمه.....
۱۰	۱-۲- یادگیری سازمانی.....
۱۲	۲-۲- سازمان یادگیرنده.....
۱۴	۲-۳- ویژگی های سازمان یادگیرنده.....
۱۴	۲-۳-۱- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر پیتر سنگه.....
۱۵	۲-۳-۲- ویژگی سازمانهای یادگیرنده از نظر گاروین.....
۲۱	۲-۴- ارتباط سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی.....
۲۱	۲-۵- مدل سیستمی سازمان یادگیرنده.....
۲۲	۲-۵-۱- زیر سیستم یادگیری.....
۳۱	۲-۵-۲- زیر سیستم سازمان.....
۳۸	۲-۵-۳- زیر سیستم افراد.....
۴۳	۲-۵-۴- زیر سیستم دانش.....
۵۰	۲-۵-۵- زیر سیستم فناوری.....

عنوان	صفحه
۶-۲- تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده.....	۵۲
۷-۲- ابزارهای اندازه گیری.....	۵۳
۸-۲- پشیننه و تاریخچه موضوع تحقیق.....	۵۵
فصل سوم روش تحقیق.....	۵۹
۲-۳- نوع و روش تحقیق :.....	۵۹
۳-۳- متغیرهای تحقیق.....	۶۰
۴-۳- روش گردآوری داده ها.....	۶۱
۵-۳- پایایی و روایی.....	۶۲
۶-۳- جامعه آماری.....	۶۴
۷-۳- روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه.....	۶۴
۸-۳- آزمون های مورد استفاده در تحقیق.....	۶۵
۱-۸-۳- آزمون دو جمله ای.....	۶۵
۲-۸-۳- آزمون رتبه ای فریدمن.....	۶۶
۳-۸-۳- آزمون مقایسه میانگین چند جامعه ANOVA.....	۶۶
۴-۸-۳- آزمون توکی.....	۶۷
۵-۸-۳- آزمون کولموگروف-اسمیرنف (KS).....	۶۷
۶-۸-۳- آزمون مقایسه میانگین یک جامعه.....	۶۷
فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده های تحقیق.....	۶۹
۱-۴- مقدمه.....	۶۹
۲-۴- بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق.....	۶۹
۳-۴- آزمون فرضیات تحقیق.....	۷۴
نتایج آزمون دو جمله ای.....	۷۴
۴-۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن.....	۷۸
۵-۴- نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنف.....	۸۰
۶-۴- نتایج آزمون مقایسه میانگین چند جامعه و آزمون توکی.....	۸۰
فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادهای تحقیق.....	۸۶
۱-۵- مقدمه.....	۸۶
۲-۵- تحلیل یافته های تحقیق.....	۸۷

صفحه	عنوان
۸۷	۱-۲-۵- یافته های پژوهش در رابطه با فرضیات تحقیق.....
۸۸	۱-۲-۵- دیگر یافته های پژوهش.....
۸۸	۳-۵- پیشنهادها.....
۸۸	۱-۳-۵- پیشنهادات بر اساس یافته های تحقیق.....
۹۰	۲-۳-۵- پیشنهاد های کلی.....
۹۱	۳-۳-۵- پیشنهاد به محققین آتی.....
۹۱	۴-۵- محدودیت های تحقیق.....
۹۲	پیوست ها.....
۹۲	پیوست شماره ۱ - پرسشنامه تحقیق.....
۹۸	پیوست شماره ۲- معرفی شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری.....
۱۰۱	پیوست شماره ۳ - جداول خروجی بسته نرم افزاری SPSS.....
۱۱۳	منابع و مآخذ.....

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل شماره ۱-۲ مدل سیستمی سازمان یادگیرنده.....	۲۲
شکل شماره ۲-۲ زیر سیستم یادگیری.....	۲۲
شکل شماره ۲-۳ یادگیری تک حلقه ای.....	۲۵
شکل شماره ۲-۳ یادگیری دو حلقه ای.....	۲۵
شکل شماره ۲-۵ زیر سیستم سازمان.....	۳۲
شکل شماره ۲-۶ زیرسیستم افراد.....	۳۹
شکل شماره ۲-۷ زیرسیستم دانش.....	۴۵
شکل شماره ۲-۸: زیر سیستم فناوری.....	۵۰
شکل شماره ۳-۱ متغیر های تحقیق.....	۶۰
شکل شماره ۴-۱ توزیع فراوانی نمونه از نظر سن.....	۶۹
شکل شماره ۴-۲-توزیع فراوان نمونه از نظر جنسیت.....	۷۱
شکل شماره ۴-۳-توزیع فراوان نمونه از نظر تحصیلات.....	۷۲
شکل شماره ۴-۴-توزیع فراوان نمونه از نظر سابقه.....	۷۳

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۲	جدول شماره (۱-۲): خلاصه چند مدل یادگیری سازمانی.....
۱۹	جدول شماره ۲-۲: تعارف سازمان یادگیرنده.....
۶۱	جدول ۱-۳- بخش اطلاعات جمعیت شناختی پرسشنامه.....
۶۲	جدول ۲-۳- مشخصات بخش اصلی پرسشنامه.....
۶۳	جدول ۳-۳- ضرایب پایای متغیرهای تحقیق.....
۷۰	جدول شماره ۱-۴: توزیع سنی گروه نمونه.....
۷۱	جدول ۲-۴: توزیع جنسیتی گروه نمونه.....
۷۲	جدول شماره ۳-۴: توزیع تحصیلاتی گروه نمونه.....
۷۳	جدول شماره ۴-۴:.....
۷۵	جدول شماره ۵-۴: نتایج آماری فرض اول.....
۷۶	جدول شماره ۶-۴: نتایج آماری فرض دوم.....
۷۷	جدول شماره ۷-۴: نتایج آماری فرض سوم.....
۷۸	جدول شماره ۸-۴: نتایج آماری فرض چهارم.....
۷۹	جدول شماره ۹-۴: نتایج آزمون فریدمن.....
۷۹	جدول شماره ۱۰-۴: میانگین رتبه مولفه های یادگیری سازمانی.....
۸۰	جدول شماره ۱۱-۴: آزمون کلموگروف - اسمیرنف.....
۸۱	جدول شماره ۱۲-۴: نتیجه آزمون مقایسه میانگین چند جامعه برای متغیر سن.....
۸۱	جدول شماره ۱۳-۴: نتیجه آزمون مقایسه میانگین دو جامعه (T) برای متغیر جنسیت.....
۸۲	جدول شماره ۱۴-۴: نتیجه آزمون مقایسه میانگین چند جامعه برای متغیر تحصیلات.....
۸۳	جدول شماره ۱۵-۴ TUKEY HSD.....
۸۳	جدول شماره ۱۶-۴ TUKEY HSD.....
۸۴	جدول شماره ۱۷-۴: نتیجه آزمون مقایسه میانگین چند جامعه برای متغیر سابقه کار.....
۸۵	جدول شماره ۱۸-۴: نتیجه آزمون مقایسه میانگین یک جامعه.....

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

امروزه سازمانها با دو عامل سرعت تحول و عمق تحول در محیط کسب و کار مواجه اند. هرچند این تغییرات پیچیده تر باشند، سازمانها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند، تا بتوانند خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهند. گسترش روزافزون علوم و فنون از یک سو و از سوی دیگر پیچیده تر شدن عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فناوری و مطرح شدن اندیشه های جدید و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت، تغییر مداوم و چالشهای زیاد دنیا رقابت، ایجاد می کند که سازمانها با افزایش توان یادگیری، بتوانند خود را با تحولات سریع انطباق دهند و به موقع به محرک های محیطی پاسخ دهند و با کسب دانش و آگاهی گسترده بشکل پویا و زنده به حیات خود ادامه دهند. امروزه سازمانی موفق است که بطور سریع و مستمر یاد بگیرد و این یادگیری تنها از طریق برخورداری از منابع انسانی با انگیزه و ایجاد کارکردهای لازم برای یادگیری محقق خواهد شد. به عبارت دیگر یادگیری سازمانی موجب می شود که سازمان در شرایط نو رفتاری جدید و متناسب با آن داشته باشد. سازمانهای یادگیرنده و معرفت پذیر سازمانهایی هستند که می توانند تغییرات محیطی را تشخیص دهند و ابزار لازم برای تطبیق خویش را با این تغییرات کسب نمایند و به این وسیله حیات خود را تضمین نمایند.

مسئله شروع به کار در فضای متلاطم نیازمند قابلیت های جدید و آموزش های جدید است. بنابراین سازمانهای کشورمان نیز باید خود را برای ورود به چنین فضایی آماده کنند. برای این کار قابلیت یادگیری سازمانی آنان بررسی و در صورت ایجاد شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب، راهبردهای مناسب تقویت قابلیت یادگیری سازمانی با توجه به مجموعه عوامل محیطی، رفتاری و ساختاری سازمان بکارگرفته شوند تا شرکت بتواند بقا خود را در میان این تغییرات و تحولات سریع حفظ کرده و به عنوان یک سازمان پویا و یادگیرنده در جهت چشم انداز خویش حرکت نمایند.

در چنین فضایی تنها آموزش های سنتی خاصیت گذشته خود را از دست می دهد و سازمان باید به سمت یک پارادایم جدید یادگیری حرکت کند که دارای تکنیک ها و روش هایی جدا از پارادایم گذشته است. منابع پشتیبانی یادگیری از محدوده معلمان و کلاسهای سنتی فراتر می روند یادگیری به عنوان یک ارزش، بیش و فرهنگ خواهد بود که نشأت گرفته از مدلها و محیطی پیچیده و پویا می باشد.

۱-۱- شرح و بیان مساله پژوهشی

در شرایطی که دنیای تجارت در حال تغییر مستمر و لحظه به لحظه می باشد برخورداری از مزیت رقابت برای بقاء سازمانها در عصر جهانی شدن بسیار حیاتی است. رهبران سازمانها و نظریه پردازان سازمانی همواره به یادگیری سازمانی به عنوان ابزار کسب و نگهداری مزیت رقابتی نگریسته اند. رشد دانش در میان منابع انسانی قطعاً عامل اصلی در موفقیت و کسب مزیت رقابتی برای سازمان محسوب می گردد. تاکید کنونی بر یادگیری سازمانی برخاسته از تغییرات شدید در محیط تجاری کنونی می باشد که شامل عدم اطمینان در شرایط بازار، پیچیدگی فزاینده، تغییر سلیقه مشتری و نیز رقابت جهانی می گردد. دیگر سازمانهایی که کارکنانشان خلاق و یادگیرنده نباشند قادر به ادامه حیات نیستند. مزیت رقابتی که امروزه نسبت به سایر منابع مزیت آفرین پایداری بیشتری دارد برخورداری از نیروی انسانی کارآمد و دانش آفرین است و این مزیت را می توان با اجرای فرایندهایی چون مدیریت دانش و یادگیری سازمانی خلق نمود. در چنین جوی، عصر رقابت شدید تبدیل به عصر دانش گردیده است و لازم است تا سازمانها نحوه خلق دانش درون گروه، آنچه که افراد را برای تسهیم دانش با دیگران بر می انگیزد، نحوه توزیع و فرایند دانش میان اعضای سازمان و نیز دامنه نفوذ فرهنگ سازمانی را بر یادگیری، مدیریت و بر آنان نظارت نمایند. اجرای فرایند یادگیری سازمانی می تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی شود. تحقیقاتی که اخیراً در ۱۲۰۰ سازمان بزرگ صورت گرفته است نشان داده که پس از توجه به

بهبود ارزش مشتری و توانمند سازی کارکنان و تفویض اختیار به آنان، ایجاد یک سازمان یادگیرنده در بیش از ۵۱ درصد موارد در بهبود عملکرد سازمان موثر بوده است (جان و جان^۱، ۲۰۰۸).

مساله اساسی در یادگیری سازمانی ایجاد ابزاری به منظور ترسیم رفتار های یادگیری در سازمان می باشد. بدون در اختیار داشتن چنین ابزاری تسریع تغییر در رفتار به منظور یادگیری ناممکن می باشد. به این منظور و برای ارزیابی میزان، اثربخشی و کارایی یادگیری در سازمان باید کارکرد های فرایند یادگیری سازمانی را به تفکیک مورد بررسی قرار داد. تحقیقات زیادی در سازمانهای بزرگ در زمینه یادگیری سازمانی صورت گرفته است، آرمسترانگ و فولی^۲ چهار کارکرد اصلی یادگیری سازمانی را ترتیب زیر معرفی نموده اند: الف) محیط تسهیل کننده یادگیری، ب) شناسایی نیاز های یادگیری، ج) برآورده کردن نیازهای یادگیری و توسعه و د) بکارگیری دانش فراگرفته شده در محل کار. آنان در تحقیق خود پرسشنامه ای را تدوین و ارائه نموده اند که برای هر یک از کارکرد های فوق شاخص های خاصی را طراحی نموده اند. این شاخص ها عبارتند از:

الف- محیط یادگیری

۱- یادگیری در ارتباط با ماموریت و اهداف سازمانی

۲- محیط تسهیل کننده دانش

۳- حمایت ماموریت سازمان از یادگیری

ب- شناسایی نیاز های یادگیری

۴- شناسایی نیاز های یادگیری در واحد های کاری

۵- شناسایی نیاز های ضروری یادگیری سرپرستان

ج- رفع نیازهای یادگیری در سازمان

۶- حمایت های سازمانی

۷- توجه به نقش مسائل شخصی در یادگیری

۸- مربی گری و برنامه های استاد شاگردی

۹- رفع نیاز های آموزشی

د- بکار گیری آموخته ها در محل کار

۱۰- بکارگیری آموخته ها به شکل متناسب با یکدیگر

۱۱- بکارگیری آموخته ها به شکل اثربخش

۱۲- ارائه حمایت و بازخورد های مناسب از سوی سرپرستان (آرمسترانگ و فولی، ۲۰۰۳).

پژوهش حاضر میزان وجود عوامل چهارگانه فوق را در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری مورد بررسی قرار داده است.

۱-۲- اهداف تحقیق:

هدف اصلی:

تعیین کارکرد های یادگیری سازمانی در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری

اهداف فرعی:

- ۱- ارزیابی شرایط محیطی حاکم بر شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری از لحاظ توجه به تسهیلات یادگیری فردی و یادگیری سازمانی
- ۲- ارزیابی میزان شناسایی نیاز های یادگیری و توسعه لازمه بقای سازمان در محیط رقابتی کنونی در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری.
- ۳- ارزیابی میزان رفع نیازهای یادگیری شناسایی شده در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری.
- ۴- ارزیابی میزان بکارگیری مفاهیم فراگرفته شده توسط افراد در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری.

۱-۳- اهمیت و ارزش تحقیق:

بخش انرژی از جمله بخش های مهم و بزرگ و راهبردی کشور می باشد که تاثیر فراوانی بر اقتصاد کشور دارد با توجه به بحث جهانی شدن اقتصاد خواسته یا ناخواسته این صنعت نیز ناگزیر خود را برای رقابت جهانی آماده می نماید. اقتصاد کشور به صورت گسترده ای تحت تاثیر بخش انرژی بخصوص نفت و فرآورده های نفتی و همچنین گاز به عنوان یکی از منابع مفید انرژی می باشد و شرکت گاز به عنوان متولی تهیه و توزیع آن، جایگاه ویژه و تاثیر مهمی در آن دارد. با وجود پتانسیل های مثبت و مناسب در جهت توسعه صنعت و با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی و عدم اطمینان شدید نسبت به عوامل محیطی که سازمانها با آن مواجه می باشند، تنها راه پیش رو برای سازمانها تغییر و تطبیق با این محیط می باشد و در این راه داشتن

مزیت رقابتی پایدار کلید اصلی باقی ماندن در صحنه رقابت می باشد و داشتن نیروی انسانی توانمند و خلاق مزیت رقابتی پایداری برای هر سازمانی است و یادگیری سازمانی فرایندی است که می تواند سازمان را در رسیدن به آن یاری دهد.

پیدایش مفهوم سازمان یادگیرنده در مقابل سازمانهای سنتی در واقع گذر از استائی به سمت پویائی سازمان می باشد. ضرورت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده که با افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، افزایش عدم اطمینان در محیط سازمانها و در نتیجه نیاز بیشتر سازمانها به دانش و آگاهی گسترده تری از عوامل محیطی به منظور توانایی برای تطبیق خود با تغییر و تحولات محیطی دهند، شدت یافته است. در دنیای در حال تغییر، فرایند یادگیری نیز متحول شده است و در حال دگرگون شدن می باشند و همین امر پیش بینی آینده را دشوارتر نموده است و تنها راه پیش روی سازمانها یادگیری و کسب عادات جدید است. و این امر توسط یادگیری سازمانی به عنوان ظرفیت یا فرایندی در سازمان برای نگهداری و بهبود عملکرد بر پایه ای از تجربه ممکن می گردد. اصلی ترین واکنش در مقابل تغییرات فراینده کنونی تغییر و تطبیق مداوم می باشد و روش صحیح برای چنین واکنشی ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش قابلیت های یادگیری منابع انسانی می باشد. سازمانی که در آن سرعت یادگیری از سرعت تغییر افرون تر باشد حیات طولانی دارند (متگمیری واسکالیا^۱، ۱۹۹۶) چرا که به این طریق هر عضو از سازمان در هر لحظه به دنبال کشف نیازهای دانشی و اطلاعاتی خود و برآورده کردن این نیازها و بکارگیری دانش فراگرفته شده در عمل برای تطبیق دادن خود و سازمان با محیط متغیر می باشد. یادگیری سازمانی یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در مدیریت استراتژیک می باشد (لوپز و پیون و اورداس^۲، ۲۰۰۵). سازمانی که با محیط پویا و متغیر روبرو باشد نه تنها باید به صورت اثربخش فرایند جمع آوری اطلاعات را به اجرا درآورد بلکه باید خود نیز به خلق دانش پردازد (نونو کا^۳، ۱۹۹۴). باید به دانش سازمانی به عنوان یک دارایی راهبردی در سازمان نگریسته شود و به شکلی آن را مدیریت نمود تا بتواند عملکرد و موقعیت رقابتی سازمان را بهبود ببخشد (فام و سوئیزیک^۴، ۲۰۰۶) لزوم داشتن سازوکاری برای اندازه گیری کارکردهای یادگیری سازمان به منظور تشخیص میزان پیشرفت سازمان در زمینه بکارگیری فرایند یادگیری سازمانی ضروری می نماید. به این طریق سازمان می تواند به صورت شفاف بر اجرای فرایند یادگیری سازمانی نظارت داشته باشد (آلبرت^۴، ۲۰۰۵؛ کوتوچیروگس، ۲۰۰۵).

1 -Montgomery and Scalia

2 -Nonaka, I

3 - Pham, & Swierczek

4 - Albert

۱-۴-۴- فرضیه ها تحقیق:

۱-۴-۱- فرضیه اصلی: کارکرد های یادگیری سازمانی در شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری در حد سازمان یادگیرنده وجود دارد.

۱-۴-۱- فرضیه های فرعی:

۱. شرایط محیطی مناسب یادگیری سازمانی در شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری در حد سازمان یادگیرنده وجود دارد.

۲. نیاز های یادگیری و توسعه در شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری در حد سازمان یادگیرنده شناسایی می شود.

۳. نیازهای یادگیری شناسایی شده در شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری در حد سازمانی یادگیرنده برآورده می شود.

۴. شرایط لازم برای اجرای مفاهیم فراگرفته شده توسط افراد در شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری در حد سازمان یادگیرنده مهیا می باشد.

۱-۵-۵- قلمرو تحقیق:

در این بخش به قلمرو مکانی، زمانی و موضوعی تحقیق اشاره می شود:

۱-۵-۱- قلمرو مکانی تحقیق

شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری واقع در شهر شهر کرد - ایران- به عنوان مورد پژوهشی برای بررسی فرضیات تحقیق در نظر گرفته شد.

۱-۵-۲- قلمرو زمانی تحقیق:

اطلاعات و داده های جمع آوری شده در این پژوهش مربوط به سال ۱۳۸۷ شمسی می باشند.

۱-۳-۵- قلمرو موضوعی تحقیق :

این تحقیق با محوریت مبحث سازمانهای یادگیرنده و برای سنجش میزان یادگیرنده بودن شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری صورت گرفته است .

۱-۶- کاربرد نتایج تحقیق

نتایج این تحقیق نشان خواهد داد که شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری از نظر کارکرد های یادگیری سازمانی دارای چه شرایطی است و در چه مواردی دارای قوت و یا ضعف می باشد. این تحقیق همچنین می تواند راهکار های مناسبی برای ارتقاء سطح یادگیری در این شرکت ارائه نماید و با شناسایی وضعیت کنونی سازمان از نظر کارکرد های یادگیری سازمانی و ارائه پیشنهادات لازم برای رفع کاستی های موجود، راه را برای تبدیل شدن این سازمان به سازمانی یادگیرنده هموار نماید .

۱-۷- تعریف عملیاتی واژه ها

یادگیری سازمانی (Organizational Learning): یادگیری سازمانی عبارت است از "فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش و فهم بهتر " و به بیانی دیگر، فرایندی است که سازمان را توانمند می سازد تا اطلاعات را به دانش تبدیل نماید و به تبع آن قابلیت سازمان را برای تطابق با تغییرات محیط می افزاید (گاروین، ۱۹۹۳)

سازمان یادگیرنده (Learning Organization): جایی است که افراد به شکل مستمر توانایی های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می دهند، محلی که الگوهای جدید و گسترده تفکر، پرورش داده می شود و افراد به صورت مستمر چگونگی آموختن را به اتفاق هم می آموزند (سنگه، ۱۹۹۰، ۸).

کارکردهای یادگیری سازمانی (Organizational Learning Mechanisms): آرمسترانگ و
فولی (۲۰۰۳) چهار کارکرد یادگیری سازمانی را به ترتیب محیط یادگیری، شناسایی نیازهای یادگیری، رفع نیاز
های یادگیری و بکارگیری آموخته‌ها در محل کار معرفی نموده‌اند. (آرمسترانگ و فولی، ۲۰۰۳، ۷۵)