

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

واحد تهران غرب

رشته مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین الملل)

عنوان پایان نامه:

**بررسی تاثیر شاخص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی در
زمینه مفهوم یادگیری سازمانی در سازمان حمایت مصرف کنندگان و
تولید کنندگان**

استاد راهنما:

دکتر علی اکبر جوکار

استاد مشاور:

دکتر فرخ قوچانی

تهیه کننده:

محمد انصاری

دی ماه ۱۳۹۲

تشکر و قدردانی:

وظیفه خود می‌دانم سپاسگزار تمام آنهایی باشم که در این دوره ارزشمند، بودنشان و امیدشان راهگشای من بود. بدون شک جایگاه و منزلت معلم، فراتر از آن است که در مقام قدردانی از زحمات بی‌شائبه او، با زبان قاصر و دست ناتوان، چیزی بنگاریم. به مصداق «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بسی شایسته است از استاد با کمالات و شایسته؛ جناب آقای دکتر علی اکبر جوکار که در کمال برد باری، از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این پایان نامه را بر عهده گرفتند؛

از استاد صبور و با تقوا، جناب آقای دکتر فرخ قوچانی، که زحمت مشاوره این رساله را در حالی متقبل شدند که بدون مساعدت ایشان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی‌رسید؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم. باشد که این خردترین، بخشی از زحمات آنان را سپاس گوید.

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر، مطالعه تاثیر شاخص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی در زمینه مفهوم یادگیری سازمانی در سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان می باشد. در این راستا پس از مرور ادبیات تحقیق، ۶ فرضیه تحقیق تدوین گردید. برای آزمون فرضیات تحقیق نمونه ای به حجم ۱۰۰ نفر از بین مدیران و کارمندان سازمان حمایت انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه تحقیق، بین نمونه های آماری و جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها تلخیص و طبقه بندی شده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS استفاده گردیده است. در این تحقیق از تکنیک های آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی برای بررسی و تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق و از آزمون تی استیودنت برای آزمون فرضیه های تحقیق و بررسی الویت بندی هر یک از شاخص های موجود استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که پنج فرضیه تحقیق پذیرفته شده و فرضیه اول رد شده است. در الویت بندی شاخص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی در زمینه یادگیری سازمانی، مشارکت کارکنان در الویت اول، آموزش استراتژیک در الویت دوم، پاداش در الویت سوم و استخدام گزینشی در الویت چهارم قرار گرفت.

واژگان کلیدی تحقیق

استخدام گزینشی_ آموزش استراتژیک_ پاداش_ مشارکت کارکنان_ یادگیری سازمانی_ اثربخشی_ کارایی

فهرست مطالب

۱- کلیات تحقیق	۱
۱-۱- مقدمه	۱
۱-۲- بیان مسأله و سؤالات اصلی تحقیق	۱
۱-۳- اهداف تحقیق	۳
۱-۴- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۴
۱-۵- پیشینه تحقیق	۴
۱-۶- مدل تحقیق	۶
۱-۷- فرضیات تحقیق	۷
۱-۸- روش انجام تحقیق	۷
۱-۹- روش و ابزار گردآوری اطلاعات	۷
۱-۱۰- جامعه و نمونه آماری	۸
۱-۱۱- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۸
۱-۱۲- قلمرو تحقیق	۹
۱-۱۳- کاربردهای تحقیق	۹
۱-۱۴- تعاریف کاربردی واژه ها	۱۰
۲- ادبیات تحقیق	۱۳
بخش اول- یادگیری سازمانی	۱۴
۲-۱- نقش در آمدی بر یادگیری سازمانی	۱۴

۱۴	۲-۲-تعارف یادگیری سازمانی
۱۸	۳-۲-مفهوم یادگیری سازمانی
۱۹	۴-۲-مراحل یادگیری سازمانی
۲۱	۵-۲-ویژگی های فرآیند یادگیری سازمانی
۲۱	۶-۲-سطوح یادگیری
۲۱	۶-۲-۱-یادگیری فردی
۲۲	۶-۲-۲-یادگیری تخیلی
۲۳	۶-۲-۳-یادگیری سازمانی
۲۳	۷-۲-استراتژی های یادگیری سازمانی
۲۳	۸-۲-انواع یادگیری
۲۳	۸-۲-۱-یادگیری انطباقی
۲۴	۸-۲-۲-یادگیری آینده نگر
۲۴	۸-۲-۳-یادگیری از راه عمل
۲۴	۹-۲-دیدگاه دو متفکر در مورد یادگیری سازمانی
۲۴	۹-۲-۱-کریس آرگریس
۲۴	۹-۲-۱-۱-یادگیری یک حلقه ای
۲۵	۹-۲-۱-۲-یادگیری دو حلقه ای
۲۶	۹-۲-۱-۳-یادگیری سه حلقه ای
۲۷	۹-۲-۲-پیتز سنگه
۲۸	۱۰-۲-مهارت های یادگیری

- ۲۸..... ۲-۱۰-۱- تفکر سیستمی
- ۲۸..... ۲-۱۰-۲- مدل های ذهنی
- ۲۸..... ۲-۱۰-۳- تسلط (قابلیت های) فردی
- ۲۹..... ۲-۱۰-۴- خودیادگیری
- ۲۹..... ۲-۱۰-۵- گفتگو
- ۳۰..... ۲-۱۱- مزایای یادگیری سازمانی
- ۳۲..... ۲-۱۲- سازمان یادگیرنده
- ۳۵..... ۲-۱۳- ویژگی های سازمان یادگیرنده
- ۳۶..... ۲-۱۳-۱- پنج معطر برای سازمانهای یادگیرنده از نظر پیتز سنگه
- ۳۷..... ۲-۱۴- ابعاد سازمان یادگیرنده
- ۳۷..... ۲-۱۵- عوامل موثر در ایجاد و رشد سازمان یادگیرنده
- ۳۸..... ۲-۱۶- سازمان ددهنده
- ۳۹..... ۲-۱۷- کاربرد سازمان ددهنده
- ۳۹..... بخش دوم- کارایی و اثربخشی
- ۳۹..... ۲-۱-۲- بخش در آمدی بر کارایی و اثربخشی
- ۴۰..... ۲-۲-۲- تعریف کارایی
- ۴۰..... ۲-۲-۱- مفهوم کارایی
- ۴۱..... ۲-۲-۳- تعریف اثربخشی
- ۴۱..... ۲-۲-۳-۱- مفهوم اثربخشی
- ۴۳..... بخش سوم- مفاهیم استخدام گزینشی، آموزش، پاداش و مشارکت کارکنان

- ۴۳ ۱-۳-۲- مفهوم استخدام گزینشی (شایسته سالاری)
- ۴۳ ۱-۱-۳-۲- فرآیند استخدام گزینشی
- ۴۵ ۲-۳-۲- مفهوم آموزش
- ۴۶ ۱-۲-۳-۲- ضرورت آموزش کارکنان
- ۴۷ ۲-۲-۳-۲- اهداف آموزش کارکنان
- ۴۹ ۳-۳-۲- مفهوم پاداش
- ۵۰ ۱-۳-۳-۲- معرفی پاداش
- ۵۰ ۲-۳-۳-۲- انواع پاداش
- ۵۳ ۳-۳-۳-۲- سیستم های پاداش
- ۵۴ ۴-۳-۳-۲- مدیعت پاداش
- ۵۵ ۵-۳-۳-۲- معطرهای پاداش
- ۵۶ ۶-۳-۳-۲- ویژگی های نظام پاداش
- ۵۷ ۴-۳-۲- مفهوم مشارکت در تصمیم گیری
- ۵۹ ۱-۴-۳-۲- ابعاد مشارکت در تصمیم گیری
- ۵۹ ۱-۱-۴-۳-۲- درجه مشارکت
- ۵۹ ۲-۱-۴-۳-۲- حدود مشارکت
- ۶۰ ۳-۱-۴-۳-۲- مبنای مشارکت
- ۶۰ ۴-۱-۴-۳-۲- سطوح مشارکت
- ۶۰ ۵-۱-۴-۳-۲- فرمهای مشارکت
- ۶۱ ۵-۳-۲- مدل مفهومی تحقیق

۶۳	بخش چهارم - پیوسته تحقیق
۶۷	بخش پنجم - سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان
۶۷	۲-۵-۱ - تاریخچه سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان
۶۸	۲-۵-۲ - اهداف سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان
۶۸	۲-۵-۳ - وظایف و اختیارات سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان
۶۹	۲-۵-۴ - ارکان سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان
۷۱	۳ - روش تحقیق
۷۱	۳-۱ - مقدمه
۷۱	۳-۲ - روش تحقیق
۷۲	۳-۳ - نوع تحقیق
۷۲	۳-۳-۱ - تحقیق بنیادی یا پایه ای
۷۳	۳-۳-۲ - تحقیق کاربردی
۷۳	۳-۴ - جامعه آماری
۷۳	۳-۵ - نمونه برداری، نمونه آماری و حجم نمونه
۷۵	۳-۶ - ابزار و روش جمع آوری اطلاعات
۷۶	۳-۷ - طراحی ابزار اندازه گیری
۷۷	۳-۸ - ساختار پرسشنامه
۷۷	۳-۹ - فرضیه ها و متغیرهای پژوهش
۷۸	۳-۱۰ - روایی و پایایی پرسش نامه
۸۱	۳-۱۱ - روش آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات

- ۳-۱۱-۱- بررسی نرمالیتی داده ها ۸۱
- ۳-۱۱-۲- آزمون T برای مقایسه نمونه با جامعه ۸۲
- ۳-۱۱-۳- ضریب همبستگی ۸۳
- ۳-۱۱-۴- رگرسیون ۸۳
- ۴- تحلیلی نتایج آماری ۸۵
- ۴-۱- مقدمه ۸۵
- ۴-۲- تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی و عمومی به کمک آمار توصیفی ۸۵
- ۴-۲-۱- توزیع فراوانی جنسیت افراد در نمونه آماری ۸۵
- ۴-۲-۲- توزیع فراوانی گروه سنی افراد در نمونه آماری ۸۷
- ۴-۲-۳- توزیع فراوانی سطح تحصیلات افراد در نمونه آماری ۸۸
- ۴-۲-۴- توزیع فراوانی سابقه خدمت افراد در نمونه آماری ۸۹
- ۴-۳- تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق به کمک آمار استنباطی ۹۰
- ۴-۳-۱- تجزیه و تحلیل فرضیه (تاثیر استخدام گزینشی بر یادگیری سازمانی) به کمک آمار استنباطی ۹۰
- ۴-۳-۱-۱- بررسی روایی و نرمالیتی شاخص استخدام ۹۶
- ۴-۳-۲- تجزیه و تحلیل فرضیه (تاثیر آموزش استراتژیک بر یادگیری سازمانی) به کمک آمار استنباطی ۹۹
- ۴-۳-۲-۱- بررسی روایی و نرمالیتی شاخص آموزش ۱۰۲
- ۴-۳-۳- تجزیه و تحلیل فرضیه (تاثیر پاداش بر یادگیری سازمانی) به کمک آمار استنباطی ۱۰۵
- ۴-۳-۳-۱- بررسی روایی و نرمالیتی شاخص پاداش ۱۰۸
- ۴-۳-۴- تجزیه و تحلیل فرضیه (تاثیر مشارکت کارکنان بر یادگیری سازمانی) به کمک آمار استنباطی ۱۱۱
- ۴-۳-۴-۱- بررسی روایی و نرمالیتی شاخص مشارکت کارکنان در تصحیح گیری ۱۱۵

- ۱۱۷..... ۴-۳-۵- تجزیه و تحلیل فرضیه (تاثیر یادگیری سازمانی بر کارایی سازمانی) به کمک آمار استنباطی
- ۱۲۳..... ۴-۳-۵-۱- بررسی روایی و نرمالیتی شاخص کارایی
- ۱۲۵..... ۴-۳-۶- تجزیه و تحلیل فرضیه (تاثیر یادگیری سازمانی بر اثربخشی سازمانی) به کمک آمار استنباطی
- ۱۳۱..... ۴-۳-۶-۱- بررسی روایی و نرمالیتی شاخص اثربخشی
- ۱۳۴..... ۵- نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات
- ۱۳۴..... ۵-۱- مقدمه
- ۱۳۴..... بخش اول: مرور فرضیات و تحلیل نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق
- ۱۳۴..... ۵-۲-۱- مرور فرضیات تحقیق
- ۱۳۵..... ۵-۲-۲- نتایج حاصل از بررسی فرضیات و سوالات تحقیق
- ۱۳۸..... ۵-۲-۳- تحلیل نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق
- ۱۴۰..... ۵-۲-۴- مقایسه نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج مقالات دیگر
- ۱۴۱..... بخش دوم: پیشنهادات
- ۱۴۱..... ۵-۳-۱- پیشنهادات برآمده از نتایج تحقیق
- ۱۴۳..... ۵-۳-۲- سالی پیشنهادات برای محققین آینده
- ۱۴۴..... بخش سوم: محدودیت ها
- ۱۴۴..... ۵-۴-۱- محدودیت های تحقیق
- ۱۴۵..... منابع فارسی
- ۱۴۶..... منابع لاتین
- ۱۴۸..... پیوست

فهرست جداول

- جدول ۱-۲- تعاریف یادگیری سازمانی ۱۵
- جدول ۲-۲- دیدگاه دانشمندان درباره مراحل یادگیری سازمانی ۲۰
- جدول ۳-۲- سبب تعاریف سازمان یادگیرنده ۳۲
- جدول ۴-۲- شاخص های مرتبط بامدیعت منابع انسانی در زمینه یادگیری سازمانی ۶۱
- جدول ۱-۳- ساختار پرسشنامه ۷۷
- جدول ۱-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک جنس ۸۶
- جدول ۲-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک گروه سنی ۸۷
- جدول ۳-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک سطح تحصیلات ۸۸
- جدول ۴-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک سابقه کار ۸۹
- جدول ۵-۴- تاثیر اجرای سببست استخدام دائم (نسبت به استخدام موقت) بر مقوله یادگیری سازمانی ۹۱
- جدول ۶-۴- تاثیر ارتقای داخلی (نسبت به استخدام از بیرون سازمان) بر مقوله یادگیری سازمانی ۹۲
- جدول ۷-۴- تاثیر اجرای سببست مشارکت دادن کارمندان در انتخاب افراد، بر مقوله یادگیری سازمانی ۹۴
- جدول ۸-۴- تاثیر اجرای سببست انتخاب افراد بر اساس ایجاد هم افزایی و یادگیری مستمر بر یادگیری سازمانی ۹۵
- جدول ۹-۴- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (استخدام) ۹۶
- جدول ۱۰-۴- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمی نوف (استخدام) ۹۷
- جدول ۱۱-۴- بررسی شاخص های آزمون تی استودنت ۹۸
- جدول ۱۲-۴- بررسی تاثیر آموزش کارکنان و استفاده از سببست توسعه همکاری بر یادگیری سازمانی ۹۹
- جدول ۱۳-۴- تاثیر برنامه های آموزشی بر اشاعه صلاحیتهای عمومی و فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی ۱۰۱

- جدول ۴-۱۴- تاثیر آموزش مستمر کارکنان در کل دوره حرفه ای کارکنان بر میزان یادگیری سازمانی.....۱۰۲
- جدول ۴-۱۵- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (آموزش) ۱۰۳
- جدول ۴-۱۶- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسپینوف (آموزش) ۱۰۴
- جدول ۴-۱۷- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت (آموزش) ۱۰۵
- جدول ۴-۱۸- بررسی تاثیر نحوه سازی سیستم پاداش مخلوط بر یادگیری سازمانی ۱۰۶
- جدول ۴-۱۹- تاثیر پاداش بر اساس عملکرد کارکنان بر یادگیری سازمانی ۱۰۷
- جدول ۴-۲۰- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (پاداش) ۱۰۹
- جدول ۴-۲۱- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسپینوف (پاداش) ۱۰۹
- جدول ۴-۲۲- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت ۱۱۰
- جدول ۴-۲۳- تاثیر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری بر یادگیری سازمانی ۱۱۱
- جدول ۴-۲۴- تاثیر مطلع کردن کارکنان از اطلاعات اقتصادی و استراتژیک بر یادگیری سازمانی ۱۱۳
- جدول ۴-۲۵- تاثیر ارتقاء سطح توانمندی کارکنان بر میزان یادگیری ۱۱۴
- جدول ۴-۲۶- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (مشارکت کارکنان) ۱۱۵
- جدول ۴-۲۷- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسپینوف (مشارکت کارکنان) ۱۱۶
- جدول ۴-۲۸- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت ۱۱۷
- جدول ۴-۲۹- بررسی تاثیر کفایت یادگیری سازمانی بر میزان کارایی نیروی انسانی ۱۱۸
- جدول ۴-۳۰- بررسی تاثیر کمی یادگیری سازمانی بر میزان کارایی نیروی انسانی ۱۱۹
- جدول ۴-۳۱- بررسی تاثیر ارتقاء سطح کفایت یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان کارایی سازمان ۱۲۱
- جدول ۴-۳۲- بررسی تاثیر ارتقاء سطح کمی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان کارایی سازمان ۱۲۲
- جدول ۴-۳۳- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (کارایی) ۱۲۳

- جدول ۴-۳۴ - شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمی نوف (کارایی) ۱۲۴
- جدول ۴-۳۵ - بررسی شاخص های آزمون تی استودنت ۱۲۵
- جدول ۴-۳۶ - بررسی تاثیر سطح کیفی یادگیری سازمانی بر میزان اثربخشی نیروی انسانی ۱۲۶
- جدول ۴-۳۷ - بررسی تاثیر کمی یادگیری سازمانی بر میزان اثربخشی نیروی انسانی ۱۲۷
- جدول ۴-۳۸ - تاثیر ارتقا سطح کیفی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان اثربخشی سازمان ۱۲۹
- جدول ۴-۳۹ - بررسی سطح ارتقا کمی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان اثربخشی سازمان ۱۳۰
- جدول ۴-۴۰ - بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (اثربخشی) ۱۳۱
- جدول ۴-۴۱ - شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمی نوف (اثربخشی) ۱۳۲
- جدول ۴-۴۲ - بررسی شاخص های آزمون تی استودنت ۱۳۳
- جدول ۵-۱ - بررسی ضریب همبستگی بین شاخص های مدیریت منابع انسانی ۱۳۸
- جدول ۵-۲ - شاخص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی به ترتیب اولویت در تاثیر گذاری ۱۳۹

جدول ۱-۲- تعاریف یادگیری سازمانی

جدول ۲-۲- دیدگاه دانشمندان درباره مراحل یادگیری سازمانی

جدول ۳-۲- سیر تعاریف سازمان یادگیرنده

جدول ۴-۲- شاخص های مرتبط بامدیریت منابع انسانی در زمینه یادگیری سازمانی

جدول ۱-۳- ساختار پرسشنامه

جدول ۱-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک جنس

جدول ۲-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک گروه سنی

جدول ۳-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک سطح تحصیلات

جدول ۴-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک سابقه کار

جدول ۵-۴- بررسی تاثیر اجرای سیاست استخدام دائم کارمندان (نسبت به استخدام موقت) بر مقوله یادگیری سازمانی

جدول ۶-۴- در تاثیر ارتقای داخلی (نسبت به استخدام از بیرون سازمان) بر مقوله یادگیری سازمانی

جدول ۷-۴- تاثیر اجرای سیاست مشارکت دادن کارمندان جدید که عضوی از اعضای سازمان می باشند در انتخاب افراد، بر مقوله

یادگیری سازمانی

جدول ۴-۸ - بررسی تاثیر اجرای سیاست انتخاب افراد نه فقط بر اساس دانش و تجربه بلکه بر اساس توانایی ایجاد هم افزایی و یادگیری مستمر بر مقوله یادگیری سازمانی

جدول ۴-۹ - بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (استخدام)

جدول ۴-۱۰ - شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف (استخدام)

جدول ۴-۱۱ - بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت

جدول ۴-۱۲ - بررسی تاثیر آموزش کارکنان و استفاده از سیاست توسعه همگانی بر یادگیری سازمانی

جدول ۴-۱۳ - تاثیر تمرکز برنامه های آموزشی بر اشاعه صلاحیتهای عمومی و فرهنگ سازمانی بر یادگیری

جدول ۴-۱۴ - تاثیر آموزش مستمر کارکنان در کل دوره حرفه ای کاریشان بر میزان یادگیری

جدول ۴-۱۵ - بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (آموزش)

جدول ۴-۱۶ - شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف (آموزش)

جدول ۴-۱۷ - بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت (آموزش)

جدول ۴-۱۸ - بررسی تاثیر پیاده سازی سیستم پاداش مخلوط بر یادگیری سازمانی

جدول ۴-۱۹ - تاثیر پاداش بر اساس عملکرد کارکنان بر یادگیری سازمانی

جدول ۴-۲۰- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (پاداش)

جدول ۴-۲۱- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف (پاداش)

جدول ۴-۲۲- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت

جدول ۴-۲۳- بررسی تاثیر مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری بر یادگیری سازمانی

جدول ۴-۲۴- تاثیر مطلع کردن کارکنان از اطلاعات اقتصادی و استراتژیک بر یادگیری سازمانی

جدول ۴-۲۵- تاثیر ارتقاء سطح توانمندی کارکنان بر میزان یادگیری

جدول ۴-۲۶- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (مشارکت کارکنان)

جدول ۴-۲۷- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف (مشارکت کارکنان)

جدول ۴-۲۸- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت

جدول ۴-۲۹- بررسی تاثیر کیفی یادگیری سازمانی بر میزان کارایی نیروی انسانی

جدول ۴-۳۰- بررسی تاثیر کمی یادگیری سازمانی بر میزان کارایی نیروی انسانی

جدول ۴-۳۱- بررسی تاثیر ارتقاء سطح کیفی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان کارایی سازمان

جدول ۴-۳۲- بررسی تاثیر ارتقاء سطح کمی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان کارایی سازمان

جدول ۴-۳۳- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (کارایی)

جدول ۴-۳۴- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف (کارایی)

جدول ۴-۳۵- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت

جدول ۴-۳۶- بررسی تاثیر سطح کیفی یادگیری سازمانی بر میزان اثربخشی نیروی انسانی

جدول ۴-۳۷- بررسی تاثیر کمی یادگیری سازمانی بر میزان اثربخشی نیروی انسانی

جدول ۴-۳۸- تاثیر ارتقا سطح کیفی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان اثربخشی سازمان

جدول ۴-۳۹- بررسی سطح ارتقا کمی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان اثربخشی سازمان

جدول ۴-۴۰- بررسی شاخص های آلفای کرونباخ (اثربخشی)

جدول ۴-۴۱- شاخص های آزمون نرمالیتی کلموگروف اسمیرنوف (اثربخشی)

جدول ۴-۴۲- بررسی شاخص های آزمون تی استیودنت

جدول ۵-۱- بررسی ضریب همبستگی بین شاخص های مدیریت منابع انسانی

جدول ۵-۲- شاخص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی به ترتیب اولویت در تاثیرگذاری

فهرست اشکال و نمودارها

- شکل ۱-۱- مدل تحقیق ۶
- شکل ۱-۲- یادگیری تک حلقه ای و دو حلقه ای ۲۶
- شکل ۲-۲- یادگیری سه حلقه ای ۲۷
- شکل ۳-۲- مزایای یادگیری سازمانی ۳۰
- شکل ۴-۲- مدل مفهومی تحقیق ۶۳
- نمودار ۱-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک جنس بر حسب درصد فراوانی ۸۶
- نمودار ۲-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک گروه سنی بر حسب درصد فراوانی ۸۷
- نمودار ۳-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک سطح تحصیلات بر حسب درصد فراوانی ۸۸
- نمودار ۴-۴- بررسی افراد شرکت کننده در پژوهش به تفکیک سابقه کار بر حسب درصد فراوانی ۸۹
- نمودار ۵-۴- تاثیر اجرای سببست استخدام دائم کارمندان بر مقوله یادگیری سازمانی بر حسب درصد فراوانی ۹۱
- نمودار ۶-۴- تاثیر ارتقای داخلی (نسبت به استخدام از بیرون سازمان) بر مقوله یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۹۳
- نمودار ۷-۴- تاثیر اجرای سببست مشارکت کارمندان در انتخاب افراد، بر مقوله یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۹۴
- نمودار ۸-۴- تاثیر اجرای سببست انتخاب افراد بر اساس ایجاد هم افزایی و یادگیری مستمر بر مقوله یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۹۶
- نمودار ۹-۴- تاثیر آموزش کارکنان و استفاده از سببست توسعه همگامی بر یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۱۰۰
- نمودار ۱۰-۴- تاثیر برنامه های آموزشی بر اشاعه صلاحیتهای عمومی و فرهنگ سازمانی بر یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۱۰۱
- نمودار ۱۱-۴- تاثیر آموزش مستمر کارکنان در کل دوره کارشان بر میزان یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۱۰۳
- نمودار ۱۲-۴- بررسی تاثیر بنیاده سازی سیستم پاداش بر یادگیری سازمانی بر حسب درصد فراوانی ۱۰۷
- نمودار ۱۳-۴- تاثیر پاداش بر اساس عملکرد کارکنان بر یادگیری سازمانی بر حسب درصد فراوانی ۱۰۸
- نمودار ۱۴-۴- بررسی تاثیر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری بر یادگیری سازمانی بر حسب درصد فراوانی ۱۱۲
- نمودار ۱۵-۴- تاثیر مطلع کردن کارکنان از اطلاعات اقتصادی و استراتژیک بر یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۱۱۳
- نمودار ۱۶-۴- تاثیر ارتقاء سطح توانمندی کارکنان بر میزان یادگیری بر حسب درصد فراوانی ۱۱۵
- نمودار ۱۷-۴- بررسی تاثیر سطح کیفی یادگیری سازمانی بر میزان کارایی نیروی انسانی بر حسب درصد فراوانی ۱۱۹

- نمودار ۴-۱۸- تاثیر کمی یادگیری سازمانی بر میزان کارایی نیروی انسانی بر حسب درصد فراوانی ۱۲۰
- نمودار ۴-۱۹- تاثیر ارتقاء سطح کیفی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان کارایی سازمان بر حسب درصد فراوانی ۱۲۱
- نمودار ۴-۲۰- تاثیر ارتقاء سطح کمی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان کارایی سازمان بر حسب درصد فراوانی ۱۲۳
- نمودار ۴-۲۱- تاثیر سطح کیفی یادگیری سازمانی بر میزان اثربخشی نیروی انسانی بر حسب درصد فراوانی ۱۲۷
- نمودار ۴-۲۲- تاثیر کمی یادگیری سازمانی بر میزان اثربخشی نیروی انسانی بر حسب درصد فراوانی ۱۲۸
- نمودار ۴-۲۳- تاثیر سطح کیفی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان اثربخشی سازمان بر حسب درصد فراوانی ۱۲۹
- نمودار ۴-۲۴- تاثیر ارتقا سطح کمی یادگیری سازمانی بر ارتقاء میزان اثربخشی سازمان بر حسب درصد فراوانی ۱۳۱
- نمودار ۵-۱- شاخص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی به ترتیب اولویت در تاثیرگذاری ۱۴۰