



بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در شعبه های بانک دی شهر تهران

زینب احدی^۱

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، تهران، ایران
(تاریخ دریافت: ۲۱ دی ۱۴۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۲۰ فروردین ۱۴۰۳)

امروزه، تغییرات و اصلاحات سریع عناصر محیطی، میزان پیچیدگی و عدم قطعیت را افزایش داده و موانع قابل توجهی را برای مدیریت سازمانی ایجاد کرده است. در این سناریو، نوع جدیدی از سازمان به نام سازمان یادگیرنده در حال ظهور است تا به طور موثر با چالش ها مقابله کند و رقابت و مزیت رقابتی را حفظ کند. این تحقیق با هدف مشخص کردن اثرات یادگیری سازمانی بر کارکرد سازمانی در بانک دی با روش تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از حیث روش نیز میدانی و توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری این مقاله نیز دربرگیرنده تمامی کارمندان بانک دی در سطح شهر تهران در سال ۱۳۹۵ با تعداد ۷۵۰ نفر می باشند. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۲۵۵ نفر به دست آمد. برای جمع آوری داده های لازم از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه پس از ارزیابی روایی و پایایی آن از بین شرکت کنندگان منتخب توزیع و جمع آوری شد. برای تایید توزیع نرمال داده های جمع آوری شده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. از آنجایی که داده ها در توزیع خود نرمال بودند، فرضیه های تحقیق از طریق تحلیل رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت. تحقیق حاضر شامل یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی می باشد. فرضیه اصلی نشان می دهد که یادگیری سازمانی به طور مثبت بر عملکرد بانک دی تأثیر می گذارد و میزان این تأثیر (بتا) برابر ۰/۸۰۴ می باشد که حاکی از تأثیر بالای یادگیری سازمانی بر کارکرد سازمانی در بانک دی را خواهد داشت.

واژه های کلیدی: مزیت رقابتی، سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی، بانک دی.

^۱ nazaninnahadii@gmail.com

مقدمه

در حال حاضر، تحول و تغییر سریع عناصر محیطی، میزان پیچیدگی و عدم قطعیت را افزایش داده و موانع قابل توجهی را برای مدیریت سازمانی ایجاد کرده است. در چشم‌انداز کسب‌وکار معاصر، محیط‌های سازمانی دگرگونی‌های عمیقی را تجربه کرده‌اند، با هر جنبه‌ای از سازمان‌ها - چه محیط‌های داخلی یا خارجی، چه عوامل انسانی یا غیر انسانی - دستخوش تغییرات سریع در ساختار و ماهیت می‌شوند. برای پیشرفت در این محیط ناپایدار، سازمان‌ها به تدریج از چارچوب‌های ثابت دور می‌شوند و به سمت ایجاد فرهنگ یادگیری و سازگاری می‌روند.

در این سناریو، برای حفظ رقابت و به دست آوردن برتری در مواجهه موثر با چالش‌ها، نوع جدیدی از سازمان‌ها در حال ظهور است که به عنوان سازمان یادگیرنده شناخته می‌شوند. مفاهیم یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده در اوایل دهه ۱۹۹۰ ظهور کردند. سازمان‌های یادگیرنده شرکت‌هایی هستند که به طور مداوم خود را دوباره از نو می‌سازند و فرهنگ بهبود مستمر را پرورش می‌دهند. در چنین سازمان‌هایی، مکانیسم‌های یادگیری مورد بررسی و نظارت قرار می‌گیرند که منجر به ارتقا و همسویی آن‌ها با اهداف نوآوری و پیشرفت می‌شود. چشم‌انداز، استراتژی، رهبری، ارزش‌ها، ساختارها، سیستم‌ها، فرآیندها و عملکردهای این سازمان‌ها به طور منسجمی برای ارتقای قابلیت‌های یادگیری فردی و سازمانی کار می‌کنند.

بانک دی مانند بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌ها و تحولاتی در جامعه مواجه شده است. صنعت بانکداری در سال‌های اخیر به دلیل گسترش بانک‌های خصوصی و خصوصی‌سازی بانک‌های دولتی که بر اساس اصل ۴۴ قانون اساسی اجرا شد، دچار تغییرات و رقابت شدید شده است. در نتیجه، بانک دی با رقابت بانک‌های تأسیس شده و جدید مواجه شده است که منجر به از دست دادن بخشی از سهم بازار خود شده است. این امر بانک را ملزم به تطبیق و تکامل می‌کند. علاوه بر این، عواملی مانند افزایش رقابت، پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و تلاش جمعی سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای ارتقای جایگاه خود، بر اهمیت بهبود مستمر عملکرد سازمانی تأکید بیشتری کرده است. ۵. در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند به فکر بهبود عملکرد خود باشند. یادگیری سازمانی یکی از روش‌های مفید و موثر در زمینه بهبود عملکرد برای سازمان‌ها است. یادگیری سازمانی به علت پیشنهاد دادن شیوه‌های هدفمند و مناسب با هدف پیشرفت شرکت‌ها، در نظر گرفته شده است ۱۲.

در بانک‌ها و مؤسسات مالی، اکثریت خدمات توسط پرسنل انسانی ارائه می‌شود و رعایت استانداردهای جهانی مستلزم حضور کارکنان شایسته و آموزش دیده است. از نقطه نظر فنی، کارمندان باید مهارت استفاده از فناوری‌های نوظهور و نشان دادن حرفه‌ای بودن در نقش‌های مربوطه را داشته باشند. از نظر مهارت‌های بین فردی نیز می‌توان ذکر کرد که، کارکنان باید بتوانند به طور موثر با مشتریان به صورت مناسب ارتباط برقرار کنند. در بخش اداری، نیروی انسانی باید در شناسایی، تجزیه و تحلیل و حل مسائل و مشکلات مشتریان ماهر باشد.

دلیل اصلی قطع ارتباط مشتریان با بانک ها عدم تعامل کارکنان بانک است. میزان رضایت مشتریان در بانک ها منوط به کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان است که به نوبه خود به کیفیت خدمات داخلی سازمان بستگی دارد.

تحولات سریع و قابل توجه در حوزه های مختلف علمی و فناوری، تأثیر فزاینده ای بر فرآیندهای اجتماعی داشته است. این امر سازمان های سنتی را ناتوان از همگام شدن با این تغییرات کرده است. فقط آن دسته از سازمان هایی که می توانند به طور مداوم با شرایط محیطی در حال تحول سازگار شوند و تطبیق پیدا کنند شانس بقا دارند. در نتیجه، سازمان ها به طور گسترده به دنبال استراتژی های عملیاتی بهینه برای به دست آوردن مزیت های رقابتی هستند. یادگیری سازمانی به عنوان یکی از راه هایی شناخته می شود که از طریق آن می توان به مزیت رقابتی پایدار دست یافت. نیروهای پیچیده و در حال افزایش بازار، حضور رقبا، قدرتمند متعدد و علایق مختلف مشتریان در حال تغییر و افزایش انتظارات، خطرات و چالش های عمیقی را برای بانک های تجاری ایجاد می کنند. در پاسخ به این چالش ها، یادگیری سازمانی به عنوان وسیله ای برای رسیدگی به این مسائل به کار گرفته می شود. در این مقاله، ادبیات نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه ها و روش پژوهش و تحلیل یافته ها تشریح و در نهایت نتایج و یافته های پژوهش بیان می شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توانایی سازمان ها برای انطباق و پیشرفت در دنیای پویا مدرن به ظرفیت آنها برای پاسخگویی سریع و موثر به شرایط محیطی در حال تحول بستگی دارد. با پرداختن فعالانه به تقاضاها و تغییرات محیطی، سازمان ها می توانند طول عمر خود را در یک چشم انداز دائمی در حال تغییر که یادگیری سازمانی را در اولویت قرار می دهد و تقویت می کند، تضمین کنند. در محیط پویای معاصر، پایداری و توسعه سازمان ها به ظرفیت آنها برای پاسخگویی سریع و موثر به تغییرات متوالی در چشم انداز خارجی بستگی دارد. تنها از طریق آینده نگری و انطباق به موقع با خواسته های محیطی است که سازمان ها می توانند تداوم خود را در میان یک محیط دائماً در حال تحول که بر اهمیت یادگیری سازمانی تأکید می کند، تضمین کنند.

در مورد یادگیری سازمانی الگوها و دیدگاه های مختلفی وجود دارد. از جمله این دیدگاه ها می توان به دیدگاه سنگه [۱۴] که بیان می کند سازمان ها معمولاً به طور مداوم با استفاده از افراد، قوانین و موارد اضافی، در حالی که بسته به دانش و بینشی که به دست می آورند، تکامل می یابند و کارایی خود را افزایش می دهند. دیدگاه پدل و همکاران [۱۳] یادگیری سازمانی را در حقیقت سازمانی می دانند که یادگیری همگان را میسر ساخته و به طور مستمر خود را دچار تحول و دگرگونی می سازد و چنین سازمانی این واقعیت را پذیرفته که هیچ چیز برای همیشه به شکل کنونی باقی نمی ماند. به نظر گاروین، "سازمان یادگیرنده سازمانی است که در ایجاد، کسب، انتقال دانش و اصلاح رفتار خود در واکنش به دانش و بصیرتهای جدید مهارت دارد". گاروین [۹] بر این باور است که یادگیری سازمانی، مشابه یادگیری فردی، از طریق سه مرحله کلیدی پیشرفت می کند: (۱) شناخت، شامل کسب مفاهیم جدید. (۲) رفتار،

مستلزم توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های تازه. و ۳) عملکرد، شامل اجرای واقعی وظایف. تکمیل موفقیت آمیز این مراحل به پر کردن شکاف بین تئوری و عمل بستگی دارد. طبق گفته گاروین، سازمان‌ها باید دارای پنج مهارت ضروری برای استفاده مؤثر از ایده‌های جدید برای افزایش عملکرد سازمانی و تبدیل آنها به استراتژی‌های عملی باشند: ۱) حل مسئله. ۲) یادگیری تجربی؛ ۳) درس گرفتن از تجربیات و تاریخ گذشته. ۴) یادگیری از منابع خارجی؛ و ۵) اجرا یا اجرای موفقیت آمیز. سازمان‌ها برای اینکه نه تنها بقای خود را حفظ کنند، بلکه در چشم‌انداز رقابتی امروزی رشد کنند، باید همه مهارت‌های فوق‌الذکر را پرورش داده و به کار گیرند. دیدگاه مارکوارت ۵۵، دیدگاه جفارت و مارسیک (۱۹۹۶)، دیدگاه واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶)، دیدگاه آرجریس و شون (۱۹۹۶)، دیدگاه مامفورد (۱۹۹۷)، دیدگاه هریسون (۱۹۹۸) و دیدگاه ویک و لئون (۱۹۹۵) اشاره نمود. ۳

از بین مدل‌های فوق، مدل ویک و لئون مبنای بسیاری از پژوهش‌ها می‌باشد و از متداول و پرکاربردترین مدل‌های یادگیری سازمانی است که بارها مورد آزمون قرار گرفته و صحت و کارایی آن مورد تایید قرار گرفته است. مهم‌ترین ویژگی این الگو این است که هم وضع موجود و هم مطلوب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده مورد سنجش قرار می‌گیرد.

مطالعه حاضر به دلیل ماهیت جامع از مدل ویک و لئون استفاده می‌کند که شامل پنج مؤلفه اصلی رهبری است: دیدگاه، برنامه ریزی ارزیابی، کسب و انتشار اطلاعات، خلاقیت و عمل‌گرایی اجرایی. این مدل به دلیل رویکرد کل‌نگر خود در میان سایر مدل‌ها متمایز است.

در مورد عملکرد سازمانی الگوها و دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد، بورک و لیتوین مدلی برای عملکرد سازمانی ارائه دادند که نشان می‌دهد چگونه عملکرد تحت تاثیر عوامل داخلی و خارجی قرار می‌گیرد. یکی دیگر از چارچوب‌های نظری در مورد عملکرد سازمانی، مدل عملکرد سازمانی است که توسط یونیورسالی و مرکز منابع توسعه بین‌المللی بسط داده شده است. این مدل عملکرد سازمان را به عنوان یک ایده چند بعدی بررسی می‌کند و بین اثربخشی، ارتباط، بهره‌وری و پایداری مالی سازمان تعادل برقرار می‌سازد و مدل ACHIEVE که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) معرفی شد، به عنوان یک چارچوب مهم و فراگیر برای ارزیابی عملکرد سازمانی برجسته است. این مدل به طور گسترده توسط محققان و محققان متعدد در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. ۳

در پژوهش حاضر برای بررسی عملکرد سازمانی از چارچوب هرسی و گولداسمیت (۱۹۸۰) استفاده می‌شود. برای ارزیابی موثر و رسیدگی به مسائل مربوط به عملکرد، مدیران باید علت اصلی مشکلات را شناسایی کنند. هرسی و گلداسمیت مدل اکو را برای کمک به مدیران در شناسایی دقیق علل مشکلات عملکرد و ابداع استراتژی‌هایی برای اجرای تغییر ایجاد کردند. این مدل عناصر کلیدی مانند توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، بازخورد، شناخت و محیط کار را در بر می‌گیرد.

هر چهارچوب مفهومی با ترسیم متغیرهای کلیدی تحقیق و ارتباطات متقابل آنها، به عنوان پایه و راهنمایی برای انجام تحقیقات و مطالعات عمل می‌کند. اساساً چارچوب مفهومی یا نقشه‌شناختی و ابزار تحلیلی به عنوان یک نقشه راه برای شروع و اجرای تحقیق عمل می‌کند، با این پیش‌بینی که در طول

فرآیند تحقیق، متغیرها، روابط و تأثیر متقابل آن‌ها مورد بررسی و اعتبارسنجی قرار می‌گیرد که منجر به اصلاحات احتمالی لازم می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به بیان مسئله، ادبیات نظری و اهداف پژوهش فرضیه اصلی:

یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱) رهبری مبتنی بر چشم انداز بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر مثبت دارد.
- ۲) برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر مثبت دارد.
- ۳) کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر مثبت دارد.
- ۴) ابتکار و خلاقیت بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر مثبت دارد.
- ۵) عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر مثبت دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیقات پیش رو را می‌توان به عنوان یک کار تحقیقاتی کاربردی طبقه بندی کرد زیرا هدف آن به کارگیری یک رویکرد علمی برای پرداختن به مسائل دنیای واقعی است. از منظر روش شناختی می‌توان آن را یک مطالعه توصیفی-پژوهشی در نظر گرفت. از نظر اجرا نیز تحقیق از نوع پیمایشی و میدانی است.

جامعه آماری

جامعه آماری مقاله موجود نیز در برگیرنده تمامی کارکنان بانک دی در سطح شهر تهران می‌باشند که تعداد آن‌ها ۷۵۰ نفر است. اما برای تعیین تعداد افرادی که قرار است از آن‌ها سوال شود از فرمول کوکران استفاده شده است. حجم نمونه برای این سازمان با استفاده از فرمول کوکران برابر ۲۵۵ نفر شد. در این مقاله با هدف نمونه گیری از شیوه تصادفی ساده به کار گرفته می‌شود.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

به لحاظ زمانی این تحقیق در سال ۱۳۹۵ هجری شمسی انجام می‌گردد و زمان توزیع پرسشنامه زمستان ۱۳۹۵ می‌باشد. قلمرو مکانی این پژوهش شامل کلیه شعب بانک دی در سطح شهر تهران خواهد بود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد بانک دی انجام شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و روش‌های تحقیق میدانی استفاده شده است. فرآیند جمع‌آوری داده‌ها شامل استفاده از دو ابزار اصلی است: بررسی اسناد و پرسشنامه. بررسی اسناد شامل

بررسی مبانی نظری و ادبیات تحقیق با دسترسی به منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های ضروری و شبکه اطلاعات جهانی می‌شود. از سوی دیگر، از پرسشنامه‌ها برای به تصویر کشیدن دیدگاه‌های جامعه مربوطه درگیر در مطالعه استفاده خواهد شد. تجزیه و تحلیل داده‌های انجام شده در این پژوهش شامل دو مولفه اصلی است: آمار توصیفی و آمار استنباطی. آمار توصیفی شامل استفاده از جداول برای ارائه و روشن کردن یافته‌ها و همچنین به دست آوردن بینشی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی و وضعیت کلی پاسخ دهندگان است و در ادامه نیز در آمار و داده‌های استنباطی این مقاله با به کارگیری از نرم افزار ۲۲ SPSS در مرحله نخست به بررسی و ارزیابی دقیق نرمال بودن توزیع داده‌ها با به کارگیری آزمون و تست نرمالیت (کولموگروف-اسمیرنوف) سنجش خواهد شد و هم چنین در ادامه نیز در شرایط نرمال بودن از تست و آزمون‌های پارامتریک مانند رگرسیون خطی و در شرایط غیر نرمال بودن از تست و آزمون‌های ناپارامتریک مشابه با اسپیرمن به ارزیابی و سنجش فرضیه‌ها پرداخته خواهد شد. یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی داده‌ها، نرمال بودن توزیع آن با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف ارزیابی شد. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، برای ارزیابی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شد. رگرسیون خطی یک روش مناسب برای مفروضات خاص است. از این رو، قبل از انجام تحلیل رگرسیون، تأیید فرض استقلال خطا ضروری است. برای انجام این کار، از تست دوربین واتسون استفاده می‌شود. هم چنین در ادامه با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه بندی ابعاد یادگیری سازمانی پرداخته می‌شود.

جدول ۱. آزمون "کلموگروف-اسمیرنوف"

نتیجه گیری	سطح معنی داری (sig.)	متغیرها
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۲۵۹	رهبری مبتنی بر چشم انداز
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۴۳۲	برنامه ریزی ارزیابی
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۷۵۱	کسب و نشر اطلاعات
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۹۳۱	ابتکار و خلاقیت
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۱۵۶	عملگرایی اجرایی
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۹۵۴	یادگیری سازمانی
قبول H. (توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد)	۰/۵۳۶	عملکرد سازمانی

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش؛ مهمترین عمل، قبل از هر اقدامی انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است. برای همین منظور در

این پژوهش از آزمون معتبر کلموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. این آزمون باتوجه به فرضیات زیر به بررسی نرمال بودن داده می پردازد.

توزیع داده ها نرمال است : H_0

توزیع داده ها نرمال نیست : H_1

بر اساس جدول آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، معیار بیان می کند که اگر سطح معنی داری (sig) برای هر متغیر از آستانه ۰/۰۵ بیشتر شود، توزیع داده ها نرمال در نظر گرفته می شود. با توجه به اینکه سطح معنی داری برای همه متغیرها از ۰/۰۵ فراتر می رود، منطقی است استنباط کنیم که همه متغیرها توزیع نرمال را نشان می دهند.

جدول ۲. آزمون "دوربین - واتسون"

متغیر	آماره دوربین - واتسون
یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی	۱/۹۰۱
رهبری مبتنی بر چشم انداز بر عملکرد سازمانی	۱/۵۸۹
برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی	۱/۶۴۵
کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی	۱/۷۴۳
ابتکار و خلاقیت بر عملکرد سازمانی	۱/۸۷۶
عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی	۱/۸۳۰

بر اساس یافته های به دست آمده از آزمون دوربین واتسون انجام شده بر روی مدل مشخص شده، می توان نتیجه گرفت که فرض عدم همبستگی بین خطاها معتبر است، زیرا تمام آمارهای آزمون دوربین واتسون در محدوده ۱.۵ تا ۲.۵ قرار می گیرند. در نتیجه، اگر یک معادله رگرسیون وجود داشته باشد، می توان با اطمینان از آن استفاده کرد.

تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. جدول تحلیل واریانس رگرسیون ارائه شده در زیر دقت مدل خطی را نشان می دهد.

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	ضریب همبستگی چندگانه	آماره آزمون فیشر	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رگرسیون	۱۷۴/۴۱۱	۱	۰/۸۰۴	۴۶۳/۰۶۸	۰/۰۰	تأیید
باقیمانده	۹۵/۲۹۱	۲۵۳				فرضیه
کل	۲۶۹/۷۰۲	۲۵۴				

جدول ۳. با توجه به جدول سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه فرضیه ذکر شده اثبات می شود. در ادامه نیز، یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig. سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
عملکرد	۰/۳۱۸	۰/۱۶۷		۱/۹۰۵	۰۳۰
یادگیری سازمانی	۱/۱۱	۰/۰۵۲	۰/۸۰۴	۲۱/۵۱۹	۰۰۰

جدول ۴. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۸۰۴ می باشد که این مقدار بالایی است و مشخص کننده تاثیر بالای یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی است. با توجه به جدول فوق، از آن جایی که سطح معنی داری هر دو متغیر کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، فرض تساوی ضرایب رگرسیون با صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نمی باشد. از این رو، معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 0/318 + 1/11 x$$

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول

فرضیه فرعی اول: رهبری رویایی نقش مهمی در تأثیرگذاری بر عملکرد بانک دی دارد. جدول زیر نتایج تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده برای ارزیابی دقت مدل خطی را نشان می دهد.

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	ضریب همبستگی چندگانه	آماره آزمون فیشر	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رگرسیون	۷۰/۱۰۷	۱	۰/۵۱۰	۸۸/۸۶۵	۰/۰۰	تأیید
باقیمانده	۱۹۹/۵۹۵	۲۵۳				فرضیه
کل	۲۶۹/۷۰۲	۲۵۴				

جدول ۵. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، رهبری مبتنی بر چشم انداز بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig. سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
عملکرد	۱/۷۹۴	۰/۱۵۷		۱۱/۴۱۳	۰۰۰
رهبری	۰/۴۹۶	۰/۰۵۳	۰/۵۱۰	۹/۴۲۷	۰۰۰

جدول ۶. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۵۱۰ می باشد. با توجه به جدول فوق، از آن جایی که سطح معنی داری هر دو متغیر کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، فرض تساوی ضرایب رگرسیون با صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نمی باشد. از این رو، معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 1/794 + 0/496 x$$

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم

فرضیه فرعی دوم: برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

جدول زیر مبین تحلیل واریانس رگرسیونی برای صحت مدل خطی می باشد.

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	آماره آزمون فیشر	ضریب همبستگی چندگانه	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
تأیید فرضیه	۰/۰۰	۱۶۳/۰۲۸	۰/۶۲۶	۱	۱۰۵/۶۸۸	رگرسیون
				۲۵۳	۱۶۴/۰۱۴	باقیمانده
				۲۵۴	۲۶۹/۷۰۲	کل

جدول ۷. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig. سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
عملکرد	۱/۴۵۱	۰/۱۴۵		۱۰/۰۴۲	۰۰۰
برنامه ریزی	۰/۵۸۲	۰/۰۴۶	۰/۶۲۶	۱۲/۷۶۸	۰۰۰

جدول ۸. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۶۲۶ می باشد. با توجه به جدول فوق، از آن جایی که سطح معنی داری هر دو متغیر کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، فرض تساوی ضرایب رگرسیون با صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نمی باشد. از این رو، معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 1/451 + 0/582 x$$

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم: کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

جدول زیر مبین تحلیل واریانس رگرسیونی برای صحت مدل خطی می باشد.

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	ضریب همبستگی چندگانه	آماره آزمون فیشر	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رگرسیون	۸۱/۱۷۹	۱	۰/۵۴۹	۱۰۸/۹۴۳	۰/۰۰	تأیید
باقیمانده	۱۸۸/۵۲۳	۲۵۳				فرضیه
کل	۲۶۹/۷۰۲	۲۵۴				

جدول ۹. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر دارد.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig. سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
عملکرد	۱/۵۱۷	۰/۱۶۸		۹/۰۲	۰۰۰
اطلاعات	۰/۵۴۴	۰/۰۵۲	۰/۵۴۹	۱۰/۴۳۸	۰۰۰

جدول ۱۰. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۵۴۹ می باشد. با توجه به جدول فوق، از آن جایی که سطح معنی داری هر دو متغیر کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، فرض تساوی ضرایب رگرسیون با صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نمی باشد. از این رو، معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 1/517 + 0/544 x$$

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم

فرضیه فرعی چهارم: ابتکار و خلاقیت بر عملکرد سازمانی در بانک دی تأثیر دارد.

جدول زیر مبین تحلیل واریانس رگرسیونی برای صحت مدل خطی می باشد.

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	ضریب همبستگی چندگانه	آماره آزمون فیشر	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رگرسیون	۶۴/۲۳۹	۱	۰/۴۸۸	۷۹/۱۰۱	۰/۰۰	تأیید
باقیمانده	۲۰۵/۴۶۳	۲۵۳				فرضیه
کل	۲۶۹/۷۰۲	۲۵۴				

جدول ۱۱. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، ابتکار و خلاقیت بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig. سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
عملکرد	۱/۷۸۸	۰/۱۶۶		۱۰/۷۴۵	۰۰۰
ابتکار	۰/۴۰۶	۰/۰۴۶	۰/۴۸۸	۸/۸۹۴	۰۰۰

جدول ۱۲. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۴۸۸ می باشد. با توجه به جدول فوق، از آن جایی که سطح معنی داری هر دو متغیر کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، فرض تساوی ضرایب رگرسیون با صفر رد می شود و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نمی باشد. از این رو، معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 1/788 + 0/406 x$$

۴-۳-۶ تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی پنجم

فرضیه فرعی پنجم: عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

جدول زیر مبین تحلیل واریانس رگرسیونی برای صحت مدل خطی می باشد.

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	ضریب همبستگی چندگانه	آماره آزمون فیشر	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رگرسیون	۷۳/۲۶۲	۱	۰/۵۲۱	۹۴/۳۵۵	۰/۰۰	تأیید
باقیمانده	۱۹۶/۴۴۰	۲۵۳				فرضیه
کل	۲۶۹/۷۰۲	۲۵۴				

جدول ۱۳. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد.

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig. سطح معنی داری
	B	Std. Error	Beta		
۱	عملکرد	۱/۵۲۰	۰/۱۸۰	۸/۴۶۶	۰۰۰
	عملگرایی	۰/۴۸۵	۰/۰۵	۹/۷۱۴	۰۰۰

جدول ۱۴. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۵۲۱ می باشد. با توجه به جدول فوق، از آن جایی که سطح معنی داری هر دو متغیر کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد، فرض تساوی ضرایب رگرسیون با صفر رد می شود

و نیازی به خارج کردن آن ها از معادله رگرسیون نمی باشد. از این رو، معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$Y = a + \beta x$$

$$Y = 1/520 + 0/485 x$$

آزمون فریدمن

برای اولویت بندی مؤلفه ها و ابعاد یادگیری سازمانی از آزمون فریدمن استفاده گردید. میانگین رتبه ها مشخص کننده ترتیب اولویت ها می باشد. مؤلفه ای که دارای میانگین رتبه بیشتر می باشد به عنوان اولویت اول و سایر اولویت ها به همین ترتیب مشخص می شود.

جدول ۱۵. آزمون فریدمن

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون کای دو
۰/۰۰۰	۴	۷۹/۶۳۲

با توجه به اینکه سطح معنی داری (۰/۰۰) کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، می توان با سطح اطمینان ۹۵ درصد گفت تفاوت رتبه های عناصر یادگیری سازمانی در بانک دی معنی دار می باشد. نتایج آزمون فریدمن را بر اساس اولویت بندی مؤلفه های یادگیری سازمانی در بانک دی را نشان می دهد.

جدول ۱۶. نتایج آزمون فریدمن

ترتیب اولویت	میانگین رتبه	مؤلفه ها
۱	۳/۵۲	ابتکار و خلاقیت
۲	۳/۳۸	عملگرایی اجرایی
۳	۲/۸۲	کسب و نشر اطلاعات
۴	۲/۷۲	برنامه ریزی ارزیابی
۵	۲/۵۷	رهبری مبتنی بر چشم انداز

جدول ۱۷. نتایج نهایی فرضیه های تحقیق

نتیجه گیری	سطح معنی داری (Sig.)	ضریب بتا	متغیرها
پذیرش فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۸۰۴	یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۱۰	رهبری مبتنی بر چشم انداز بر عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۶۲۶	برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۴۹	کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸	ابتکار و خلاقیت بر عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۲۱	عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی

نتیجه گیری

هدف پژوهش بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. با توجه به جدول ۱۴، سطح معنی دار کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی بر روی عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیرگذار است. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۸۰۴ است که این مقدار بالایی بوده و مشخص کننده تاثیر بالای یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی می باشد.

نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کسرایی و شامی در سال ۱۳۹۲ تحت عنوان بررسی تاثیر نوآوری و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان در شرکت توانیر و تحقیق مقدماتی و علامه در سال ۱۳۸۸ تحت عنوان بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی همسو می باشد.

هم چنین فرضیه فرعی اول رهبری مبتنی بر چشم انداز بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. با توجه به جدول ۵ و ۶، سطح معنی دار کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، رهبری مبتنی بر چشم انداز بر روی عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیرگذار است. همچنین ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۵۱۰ می باشد که نشان دهنده تاثیر متوسط رهبری مبتنی بر چشم انداز بر عملکرد سازمانی در بانک دی است.

هم چنین فرضیه فرعی دوم برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. با توجه به جدول ۷ و ۸، سطح معنی دار کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، برنامه ریزی ارزیابی بر روی عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیرگذار است. ضریب بتای مشخص شده عدد ۰/۶۲۶ می باشد. این عدد نشان دهنده تاثیر متوسط و کمی رو به بالای برنامه ریزی ارزیابی بر عملکرد سازمانی در بانک دی است.

هم چنین فرضیه فرعی سوم کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. با توجه به جدول ۹ و ۱۰، سطح معنی دار کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، کسب و نشر اطلاعات بر روی عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیرگذار است. ضریب بتای به دست آمده عدد ۰/۵۴۹ می باشد که نشان دهنده تاثیر متوسط کسب و نشر اطلاعات بر عملکرد سازمانی در بانک دی است.

هم چنین فرضیه فرعی چهارم ابتکار و خلاقیت بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. با توجه به جدول ۱۱ و ۱۲، سطح معنی دار کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، ابتکار و خلاقیت بر روی عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیرگذار است. ضریب بتای محاسبه شده عدد ۰/۴۸۸ می باشد که با وجود تاثیر، ولی در حد پایین است و علت این می تواند وجود رقبا باشد.

هم چنین فرضیه فرعی پنجم عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیر دارد. با توجه به جدول ۱۳ و ۱۴، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه فوق تأیید می گردد. به عبارت دیگر، عملگرایی اجرایی بر روی عملکرد سازمانی در بانک دی تاثیرگذار است. ضریب بتای مشخص شده

عدد ۰/۵۲۱ می‌باشد که نشان دهنده تاثیر متوسط عملگرایی اجرایی بر عملکرد سازمانی در بانک دی است.

آزمون فرضیه اصلی مبنی بر تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در بانک دی مورد پذیرش قرار گرفت. از این رو، به مدیران بانک دی پیشنهاد می‌شود:

چون در مؤلفه ی عملکرد سازمانی، شاخص اعتبار انداز کمترین امتیاز برای سوال ۳۴ پرسشنامه می‌باشد، چون این امر در سازمان به خوبی انجام نشده است، بنابراین به مدیران بانک دی پیشنهاد می‌شود که به منصفانه بودن تصمیمات خود مطمئن شوند.

چون در مؤلفه ی عملکرد سازمانی، شاخص محیط بیشترین امتیاز برای سوال ۴۱ پرسشنامه می‌باشد، بنابراین مدیر در سازمان به درستی بیشترین میزان را برای انجام وظایف محوله تجهیزات و تسهیلات کافی در اختیار شما قرار داده است.

فراهم نمودن موجبات رضایت شغلی کارکنان و کاهش اضطراب‌های روحی آنان ایجاد احساس سودمندی در اعضای سازمان از طریق شناخت و حذف شرایطی که موجبات تضعیف قدرت آنان را باعث می‌گردد و نیز با استفاده از اطلاعات اثر بخش سازمانی و غیر سازمانی ارتقاء مهارت‌ها، روحیه تعاون و کارایی سازمان، درگیر نمودن مستقیم کارکنان در فرایندهای کاری همراه با بهبود مستمر آن فرایندها، در یک محیط کاری باید پویا، اطلاعات کافی و منابع لازم جهت انجام موفقیت آمیز کارها باید فراهم گردد.

فهرست منابع

۱. اکرامی، احمد، ۱۳۸۰، "ارتباط بین کیفیت خدمات دریافتی کارکنان سازمان با قابلیت خدمات رسانی آنها به مشتری"، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۲. خانعلی زاده، رقیه، کردنائیچ، اسدالله، فانی، علی. اصغر و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۹). "رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی"، **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، ۲(۳)، ۴۵-۲۰.
۳. سبحانی نژاد، شهابی، یوزباشی (۳۰۵)، **سازمان یادگیرنده**، مبانی نظری الگوی تحقیق و سنجش، نشر یسطرون، چاپ اول.
۴. عباس پور، عباس، و باروتیان، هدی. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸". **مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)**
۵. قربانزاده و حبیبی بدرآبادی و ابراهیم زاده. "نقش تعدیل کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی"، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی**، دوره ۵، صفحات ۱۶۱ تا ۱۳۵، شماره ۱۶، ۱۳۹۱.
۶. مارکوارت، مایکل، ۳۰۵، **ایجاد سازمان یادگیرنده**، ترجمه محمدرضا زالی، انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران، چاپ اول

7. Benzian. Benzian ,Michael.(2007)." Employee: Retention:Training makes a Difference", from:<http://www.silverchairlearning.com/>, 2007.

8. Chrysant. Chrysant Lily: Lily Kusumawadoyo (2007). **Participative Management: Viable Approach for Employee Empowerment** , from:., 2007.
9. Garvin, D. (1993). "Building a learning organization". **Harvard Business Review**, 71(4), 34-46.
10. Gorelick ,C. Gorelick , C. (2005). "Vioepoint Organizational learning vs the learning organization : a conversation with a practitioner" pace University , **Lubin School of Business , New York, USA**. The learning organization. Vol . 12No. 4, PP: 383- 388. Emerald Group, 2005.
11. kane . kane, Christine.(2006). "Management role in shaping organizational culture", from:<http://www.blackwellsynergy.com/doi/abs/10.1111/y.1365->, 2006.
12. Noruzy . | Noruzy, A., Majazi Dalfard, V., Azhdari, B., Nazari, S., & Rezazadeh, A. (2013). "Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management", **organizational innovation, and organizational performance: an empirical invest**, 2013.
13. Peddler, Burgoyne, j, Boydell, T (1991), **The Learning Company**, McGraw Hill, London.
14. Senge, Peter M (1990), "The Leader's New Work: Building Learning Organization", **Solan Management Review**
15. Shirley & swathit. Shirley Gilmore and Swath iRavichandran.(2007). "To empower or notdining services", from: <http://www.fsmecc.org/pdf/06/UDSEmpowerment>, 2007.



Investigating The Impact of Organizational Learning on Organizational Performance in Day Bank City of Tehran

Zeinab Ahadi¹©

MSc Business Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University of Tehran Center, Tehran, Iran

(Received: January 11, 2024; Accepted: April 08, 2024)

This research examines the effect of government ownership on the relationship between the correlation of periodic profits and audit fees in companies listed on the Tehran Stock Exchange. The statistical population of the research is all the companies admitted to the Tehran Stock Exchange, and 106 companies were selected using the screening method and were investigated in the period between 2013 and 2022. Multiple regression with panel data pattern was used to test the research hypotheses. The findings of the research showed that the correlation of periodic profits has a positive effect on the audit fee, in other words, increasing the correlation of periodic profits causes an increase in the audit fee. Also, the findings of the research showed that government ownership strengthens the relationship between periodic profits and audit fees, in other words, the role of government ownership as a moderating variable in the relationship between periodic profits and audit fees is confirmed.

Keywords: Correlation of Periodic Profits, State Ownership, Audit Fee.

¹ h nazaninnahadii@gmail.com (Corresponding Author)