**نظریات خارجی در مورد یادگیری سازمانی**

لالانی و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص یادگیری سازمانی به چالشهای این موضوع استناد کرد وی استدلال کرد که یادگیری سازمانی براساس اصل سازماندهی شکل می گیرد. در یادگیری سازمانی نقش یادگیری سازمانی براساس تمرین صورت می گیرد. افرادی که تمرین بیشتری می کنند قدرت یادگیری بالاتری دارند. این محققین استناد کردند که تفاوت های فرهنگی، فرهنگ های حرفه ای و سازمانی در کنار مراقبت های اجتماعی سبب یادگیری می شوند. یادگیری معمولا براساس ادغام موثر خدمات شکل می گیرد. زمانی که یادگیری در سطح گسترده ای شکل می گیرد، آنگاه برنامه های مراقبت و یکپارچگی نیز بهبود می یابد. یادگیری سازمانی تحت اصول بهینه سازی فرصت های نوآورانه می باشد. معمولا یادگیری سازمانی تحت تاثیر چند مولفه قرار دارد. این مولفه ها عبارتند از:

1-مدیریت ریسک پذیری.

2-استفاده از کارکنان.

3-توسعه خدمات.

4-یکپارچه سازی خدمات.

5-اراده کارکنان برای کارهای تیمی.

ویوریا و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص یادگیری سازمانی به فرایندهای شناختی درون سازمانی اشاره کردند. آنها استناد کردند که یادگیری سازمانی تحت تاثیر تفسیر و تلفیق یادگیری در سطح تیمی قرار دارد. توانایی سازمان در یادگیری معمولا سبب می شود که نهادینه سازی این عنصر افزایش یابد. یادگیری سازمانی معمولا با تغییر در سطح مطالعه عمیق می تواند سطوح یادگیری را بهبود دهد. مکانیزم های یادگیری عمیق در کل برای آموزش چند سطحی نیز مورد استفاده قرار می گیرند. زمانی که یادگیری در چند سطح رخ می دهد. این سطوح می تواند به صورت بومی، منطقه ای و جهانی باشد.

آنجاریا در سال 2020 در نظریه خود در خصوص یادگیری سازمانی به مدیریت دانش اشاره کرد. مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده براساس اطلاعات پیرامونی شکل می گیرد. عوامل پیرامونی که حاوی اطلاعات هستند معمولا براساس اثربخشی اطلاعات در بخش مدیریت دانش اقدام می کنند. مدیریت دانش براساس اثربخشی عوامل پیرامونی و ارایه یک چهارچوب می تواند در نهایت به تولید منجر شود. این مطالعه برای بررسی در جهت تایید فرضیه ها از روظ دمپستر-شافر استفاده کرد. این مطالعه جنبه های مختلف مدیریت دانش را برای یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار داد. همچنین در خصوص یادگیری سازمانی بر دو رکن تکیه کرد. این دو رکن عبارت بودند از:

1-تصمیم گیری سازمانی.

2-سیستم های سازمانی.

تونی و پاست در سال 2020 در نظریه خود در خصوص یادگیری سازمانی به پیچیدگی پروژه ها اشاره کرد. این محققین استدلال کردند که پرژه ها واحد اصلی نوآوری هستند. زمانی که پروژه ها پیچیده باشند الگو و سازوکارهای یادگیری سازمانی ایجاد می شود. این محققین ساز و کارهای یادگیری سازمانی را بر دو بعد می دانند. این دو بعد عبارتند از:

1-دانش مبتنی بر تجربه.

2-بینش جدید در زمینه تعامل بین پیچیدگی پروژه و یادگیری سازمانی.

همچنین این مطالعه استدلال کرد که ابعاد مختلف پیچیدگی پروژه براساس فرایندهای مختلف یادگیری سازمانی قابل درک است. این ابعاد براساس پیچیدگی پرورش رفتار و رویکردهای یادگیری سازمانی اثرگذار هستند.

**نظریات داخلی در مورد یادگیری سازمانی**

رئیسی و همکاران در سال 1398 در نظریه خود به بررسی رابطه سیستم های اطلاعاتی، جذب دانش و یادگیری سازمانی پرداختند. این محققین اثبات کردند که سیستم های اطلاعاتی، جذب دانش بر یادگیری سازمانی اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیرهای سیستم های اطلاعاتی، جذب دانش می توان سطح یادگیری سازمانی را تحت تاثیر قرار داد. زمانی سطح هر یک از متغیرهای بیان شده تغییر کند، می توان انتظار داشت که سطح یادگیری سازمانی نیز تغییر کند.

آذریان سوسهاب و همکاران در سال 1398 در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای نوآوری، قابلیت اشتراک و تنوع دانش را با یادگیری سازمانی اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیرهای نوآوری، قابلیت اشتراک و تنوع دانش می توانند بر سطح یادگیری سازمانی اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیرهای نوآوری، قابلیت اشتراک و تنوع دانش دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر یادگیری سازمانی نیز وجود دارد.

ممانی و همکاران در سال 1398 در نظریه خود اثبات کردند که یادگیری سازمانی می تواند تحت تاثیر سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، روان شناختی و عملکرد سازمانی قرار گیرد. به عبارتی یادگیری سازمانی معمولا با تغییراتی که در متغیرهای سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، روان شناختی و عملکرد سازمانی ایجاد می شود، تغییر می کند. پیشنهاد می شود برای تغییر در سطح یادگیری سازمانی ابتدا سطوح مرتبط با متغیرهای سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، روان شناختی و عملکرد سازمانی را تغییر داد.

نوابی زند و همکاران در سال 1397اثبات کردند که یادگیری سازمانی تحت تاثیر متغیر خط مشی گذاری قرار می گیرد. به عبارتی متغیر خط مشی گذاری می توانند بر یادگیری سازمانی اثرگذار باشند. این محققین پیشنهاد دادند که برای تغییر در سطح یادگیری سازمانی بهتر است سطح متغیر خط مشی گذاری دچار تغییر شود.

مرادی نیا و همکاران در سال 1397 در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که متغیر یادگیری سازمانی از متغیر توانمندسازی تاثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییرات متغیر توانمندسازی می تواند در سطح یادگیری سازمانی تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد که برای بهبود در سطح یادگیری سازمانی به نظر می رسد بهبودهایی در سطح متغیر توانمندسازی می تواند مفید باشد.

جگروند و دریاکش در سال 1397 در نظریه خود یک رابطه معنی دار بین یادگیری سازمانی و متغیرهای مدیریت کیفیت جامع و عملکرد یافتند. به عبارتی این محققین اثبات کردند زمانی که سطح متغیرهای مدیریت کیفیت جامع و عملکرد دچار تغییر می شود، آنگاه می توان انتظار داشت که سطح متغیر یادگیری سازمانی نیز دچار تغییر شود. همچنین متغیرهای مدیریت کیفیت جامع و عملکرد می توانند به گونه ای برنامه ریزی شوند که در جهت تقویت یادگیری سازمانی اقدام نمایند.

اسکندری و همکاران (1397) این استدلال را داشتند که تغییرات در سطح متغیر سازمان یادگیرنده می تواند بر تغییر در سطح یادگیری سازمانی اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیر سازمان یادگیرنده دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر یادگیری سازمانی نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیر سازمان یادگیرنده با متغیر یادگیری سازمانی همسو و همجهت باشد می توان انتظار داشت که سطح متغیر یادگیری سازمانی با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

ثانوی فرد و صادقی (1395) اشاره کردند که یادگیری سازمانی تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیرهای انعطاف پذیری سازمانی، استراتژی تمایز و عملکرد کسب و کار در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر یادگیری سازمانی نیز تغییر می کند. همچنین متغیرهای انعطاف پذیری سازمانی، استراتژی تمایز و عملکرد کسب و کار در سازمان اثرگذاری خود را بر روی متغیر یادگیری سازمانی براساس همسو بودن یا ناهمسو بودن اعمال می کنند. زمانی که نتایج مطالعه نشان دهد، متغیرهای انعطاف پذیری سازمانی، استراتژی تمایز و عملکرد کسب و کار در سازمان ارتباط همسویی را با متغیر یادگیری سازمانی دارند، آنگاه می توان گفت که تغییرات آنها سبب تغییرات مثبت در سطح یادگیری سازمانی می شود.

حسینی مقدم و همکاران (1394) در مطالعه خود ارتباط متغیرهای پشتیبانی فنی، مهارت ها و صلاحیت ها، عملکرد و یادگیری سازمانی را تحت آزمون قرار دادند. آنها نشان دادند که متغیر یادگیری سازمانی در نهایت تحت تغییرات متغیرهای پشتیبانی فنی، مهارت ها و صلاحیت ها و عملکرد می تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می تواند هم جهت یا غیر همجهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای پشتیبانی فنی، مهارت ها و صلاحیت ها و عملکرد در سازمان هم جهت با یادگیری سازمانی باشند، می توان انتظار داشت که با افزایش سطح آنها سطح متغیر یادگیری سازمانی نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آنها سطح متغیر یادگیری سازمانی کاهش یابد.

محمدی و تاجیک (1393) متغیر قابلیت احساسی سازمان را در ارتباط با یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافتند که متغیر قابلیت احساسی سازمان معمولا می توانند بر سطح یادگیری سازمانی اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح قابلیت احساسی سازمان می توان انتظار داشت که سطح متغیر یادگیری سازمانی نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین اثبات کردند که یادگیری سازمانی در نهایت با تاثیر پذیری از متغیر قابلیت احساسی سازمان می تواند تغییراتی را ایجاد نماید.

عباسی و همکاران در سال 1393 اثبات کردند که یادگیری سازمانی با متغیرهای سرمایه فکری و بهره وری نیروی انسانی ارتباط دارد. این محققین اثبات کردند زمانی که متغیرهای سرمایه فکری و بهره وری نیروی انسانی دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر یادگیری سازمانی آن را نیز دچار تغییر خواهند کرد. معمولا اثرات متغیرهای سرمایه فکری و بهره وری نیروی انسانی بر یادگیری سازمانی هم جهت بوده و سبب تقویت یادگیری سازمانی می شود.

شکراللهی و همکاران (1393) در بررسی اثر متغیرهای سازمانی در یادگیری سازمانی دریافتند که معمولا یادگیری سازمانی می تواند تحت تاثیر متغیر هوش سازمانی قرار گیرد. به صورتی که افزایش یا کاهش در سطح متغیر هوش سازمانی معمولا سبب تغییر در سطح یادگیری سازمانی می شود. اگر این تغییر همسو باشد با افزایش در مقدار متغیر اعلام شده معمولا سطح یادگیری سازمانی نیز افزایش می یابد. اگر ارتباط بین متغیرها ناهمسو باشد آنگاه با افزایش متغیر مورد بررسی، سطح یادگیری سازمانی کاهش خواهد یافت.

حسن زاده ثمرین و همکاران در سال 1393 اثبات کردند که متغیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی اثرگذار است. این محققین اثبات کردند که متغیر سرمایه اجتماعی می توانند بر میزان یادگیری سازمانی اثرگذار باشند. همچنین ارتباط متغیر یادگیری سازمانی با متغیر سرمایه اجتماعی در سازمان ممکن است همسو و یا غیر همسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیر سرمایه اجتماعی می توان شاهد تغییر در سطح متغیر یادگیری سازمانی بود.

حسین پور و همکاران (1392) یادگیری سازمانی را در ارتباط با متغیرهای فرهنگ سازمانی و خلاقیت مورد آزمون قرار دادند. استدلال آنها بر این بود متغیر یادگیری سازمانی با متغیرهای فرهنگ سازمانی و خلاقیت در ارتباط است. یا به عبارتی این محققین استدلال کردند که متغیر سازمانی ممکن است تحت تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی و خلاقیت قرار گیرد و با تغییر در سطح این متغیرها، سطح آن دچار تغییر شود.

محجوب عشرت آبادی و همکاران در سال 1392 در مطالعه خود به اثبات رابطه بین یادگیری سازمانی و متغیر سازمان های یادگیرنده پرداختند. این محققین نشان دادند که در فرایند آزمون فرضیه های خود یک رابطه معنی دار بین متغیر یادگیری سازمانی و متغیرهای سازمان های یادگیرنده به وجود آمد. به عبارت دیگر این محققین اثبات کردند که متغیرهای سازمان های یادگیرنده با یادگیری سازمانی در ارتباط است و یا بر آن تاثیر خواهد داشت.

## منابع

De Toni, A. F., & Pessot, E. (2020). Investigating organisational learning to master project complexity: An embedded case study. Journal of Business Research.

Lalani, M., Bussu, S., & Marshall, M. (2020). Understanding integrated care at the frontline using learning organisation theory: a participatory evaluation of locality level multi-professional teams in East London. Social Science & Medicine, 113254.

Wiewiora, A., Chang, A., & Smidt, M. (2020). Individual, project and organizational learning flows within a global project-based organization: exploring what, how and who. International Journal of Project Management, 38(4), 201-214.

Anjaria, K. (2020). Negation and Entropy: Effectual Knowledge Management Equipment for Learning Organizations. Expert Systems with Applications, 113497.

رئیسی، بالقیس؛ پودینه جهان تیغ، مریم؛ بلوچ، محمد (1398). بررسی سیستم های اطلاعاتی ظرفیت جذب دانش و تاثیر آن بر یادگیری سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵)، پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع، شماره 1، صص43-51

آذریان سوسهاب، مهران؛ کاشف، سید محمد؛ بهنام، محسن (1398). ارائه مدل ارتباطی نوآوری رادیکال باشگاه های خصوصی لیگ برتر فوتبال ایران از طریق قابلیت اشتراک و تنوع دانش با بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره 23، صص81-96

ممانی، رعنا؛ قلعه ای، علیرضا؛ میرآقایی، علی محمد (1398). بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی، و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی، پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش‌و پرورش، شماره 13، صص19-37

نوابی زند، کامبیز؛ کفاشپور، اذر؛ ناظمی، شمس الدین؛ ملک زاده، غلامرضا (1397). کشف واحصاء مکانیزم های چندسطحی یادگیری سازمانی موثر برخط مشی گذاری در سازمان های کوچک و متوسط استان تهران، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، شماره30، صص 61-78

مرادی نیا، صفر؛ ترکیان تبار، منصور؛ حسومی، طاهره (1397). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره 53، صص131-141

جگروند، مهدی؛ دریاکش، مهدی (1397). بررسی اثر مدیریت کیفیت جامع و یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت های تولیدی استان کرمانشاه، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، شماره 5، صص29-37

اسکندری، احمدرضا؛ بورغانی فراهانی، اکبر؛ حسنی خاله جیر، محمدرضا (1397). نقش سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در آموزش عالی، رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، شماره 3، صص47-60

ثانوی فرد، رسول؛ صادقی، فرزاد (1395). بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر انعطاف پذیری سازمانی، استراتژی تمایز، استراتژی رهبری هزینه و عملکرد کسب و کار(مورد مطالعه منطقه جنوب ایران)، بررسی های بازرگانی، شماره 76، صص86-100

حسینی مقدم، سید محمد رضا؛ حجازی، سید رضا (1394). ارزیابی تأثیر پشتیبانی فنی، مهارت ها و صلاحیت ها و یادگیری سازمانی بر عملکرد به واسطه کارآفرینی شرکتی (مورد مطالعه: شرکت های تولیدی ایران)، کار و جامعه، شماره 181، صص16-25

محمدی، علی؛ تاجیک، مهدی (1393). بررسی تاثیر قابلیت احساسی سازمان بر یادگیری سازمانی؛ مطالعه موردی: اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، مشاوره شغلی و سازمانی، شماره 20، صص59-79

عباسی، طیبه؛ هاشمی، محمد؛ آرمینه، احمدرضا؛ بختیاری، مهدیه (1393). تبیین رابطۀ بین سرمایۀ فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی، مدیریت دولتی(دانشگاه تهران)، شماره 4، صص791-817

شکراللهی، رقیه؛ فر مهینی فراهانی، محسن؛ رأفتی، رضا (1393). بررسی رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در بین دبیران و مدیران زن مدارس مشکین شهر در سال تحصیلی 93-92، نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره 34، صص123-139

حسن‌زاده ثمرین، تورج؛ حسن‌زاده، محمدصادق؛ قلی‌زاده بی‌بالانی، تورج (1393). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان)، مدیریت سرمایه اجتماعی، شماره 1، صص101-118

حسین پور، داوود؛ اصغری اقدم، بهرام؛ محجوب، علی (1392). تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، شماره 11، صص57-70

محجوب عشرت آبادی، حسن؛ حسن آبادی، سیاوش؛ ملکی نیا، عماد (1392). تبیین راهبردی ارتقای یادگیری سازمانی بر اساس ویژگی های سازمان یادگیرنده، مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، شماره 10، صص161-194