



An Assessment of the Relationship between Organizational Learning and the Company's Performance through the Mediating Role of Strategic Human Resource Management (Case Study: the Department of Social Security Medical Records of Alborz)

**Mahdi Hassanvand Mofrad* Jahan Mohammadi **
Reza Abbasi*****

Abstract

This research is aimed at an investigation of the relationship between organizational learning and company performance through the mediating role of strategic human resource management in the Department of Social Security Medical Records of Alborz. Data collection was performed by reviewing the theoretical foundations of literature regarding the explanation of the research subject through library method and documentary studies. For the collection of qualitative data, Kamal Zuhair and Dugan Basar (2016) questionnaire was employed. The statistical population of the study contains all 250 managers and experts of the company. The sample size according to the Morgan table contains 150 people. Smart-PLS statistical software was employed to test the hypotheses. The results indicated that organizational learning has a positive and significant relationship with strategic human resource management. Moreover, organizational learning and strategic human resource management are positively and significantly related to company performance. Finally, organizational learning showed a positive and significant relationship with company performance through mediating role of strategic human resource management.

Keywords: *organizational learning, company performance, strategic human resources management, The Department of Social Security Medical Records of Alborz.*

* Corresponding author: master of public administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
mehdi.hasanvand89@gmail.com

** Master of management, Imam Hussein University, Tehran, Iran

*** Assistant Professor of Industrial Management, Shahed University, Tehran, Iran



نشریه علمی

پژوهش‌های پیشرفت: سیستم‌ها و راهبردها

(پاییز ۱۳۹۹، سال ۱، شماره ۳: ۱۵۲ - ۱۲۹)

شاپا چاپی: ۲۸۷۲ - ۲۷۱۷

شاپا الکترونیکی: ۲۸۸۰ - ۲۷۱۷

بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی (مطالعه موردی: دفتر رسیدگی به اسناد پزشکی تأمین اجتماعی البرز)

مهدی حسونند مفرد * جهان محمدی ** رضا عباسی ***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در دفتر رسیدگی به اسناد پزشکی تأمین اجتماعی البرز است. به منظور گردآوری مبنای نظری اطلاعات درخصوص تبیین ادبیات موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای و مطالعات اسنادی استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تحقیق کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارشناسان دفتر رسیدگی به اسناد پزشکی تأمین اجتماعی البرز است که طبق برآورد تعداد مدیران و کارمندان ۲۵۰ نفر هستند. حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۱۵۰ نفر است. برای آزمون فرضیه‌ها از نرم افزار آماری Smart-PLS استفاده شد. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین یادگیری سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد. در نهایت یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: یادگیری سازمانی، عملکرد شرکت، مدیریت راهبردی منابع انسانی، دفتر رسیدگی به اسناد پزشکی تأمین اجتماعی البرز

* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران mehdi.hasanvand89@gmail.com

** کارشناسی ارشد مدیریت M.A دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران

*** استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران

۱. مقدمه

محیطی که شرکت‌ها اکنون در آن فعالیت می‌کنند محیطی در حال رشد و بسیار رقابتی است و شرکت‌ها برای ادامه حیات مجبور به رقابت با عوامل متعددی در سطح ملی و بین‌المللی و گسترش فعالیت‌های خود از طریق سرمایه‌گذاری‌های جدید هستند؛ پس برخلاف تصور رایج، که صرف وجود فناوری را ضامن توسعه می‌دانند، دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سازمان‌ها و سرمایه‌های انسانی تضمین‌کننده بهبود عملکرد و توسعه است (بونتیس، ۱۹۹۸؛ کریکلی و گری مالدی، ۲۰۱۰؛ لیو و وانگ، ۲۰۱۲).

یادگیری سازمانی انتقال دانش و تقسیم دانش بین سازمان‌ها را آسان می‌کند و به بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها منجر می‌شود. در مطالعات پیشین، محققان به این نتیجه رسیدند که احتمال اینکه یادگیری سازمانی در تمامی شرایط، تأثیر مشابهی در عملکرد مالی شرکت بگذارد وجود ندارد و همه راهبردهای یادگیری همیشه به بهبود عملکرد ختم نمی‌شود (خانلری و سبزه علی، ۱۳۹۳) و از سوی دیگر، امروزه ابزار رسیدن به توسعه پایدار را نه در دل منابع انسانی و توانمندی صنعتی که در دانش و تجربه نیروی انسانی به‌عنوان مهمترین سرمایه و عامل مهم تحقق اهداف سازمانی باید جستجو کرد و بدون تردید اگر سازمان از قدرت و دیدگاه‌های هدفمند راهبردی نیروی انسانی متخصص و متعهد خود به‌نحو مطلوب استفاده نکرده و از این سرمایه ارزشمند در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بهره‌نگیرد، حتی با وجود در اختیار داشتن بهترین امکانات پیشرفته نیز نخواهد توانست به اهداف توسعه پایدار دست یابد (طرفی، ۱۳۸۶)؛ بنابراین با توجه به اهمیت یادگیری، این پژوهش به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی با فرضیه‌های ذیل پرداخته است:

۱. یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.
۲. یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد.
۳. مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد.
۴. یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی

ارتباط مثبت و معناداری دارد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد شرکت

رشد و توسعه اقتصاد، افزایش شرکت‌های سهامی و تفکیک مدیریت از مالکیت، امروزه مسائل نمایندگی را به یکی از مهمترین دغدغه‌های سرمایه‌گذاران تبدیل کرده است. مسائل نمایندگی از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که معمولاً سرمایه‌گذاران تمایل و یا توانایی لازم برای اداره شرکت را ندارند؛ لذا این مسئولیت را به مدیران محول می‌کنند. چنانکه هر دو گروه مدیران و سرمایه‌گذاران به دنبال پیشینه کردن منافع شخصی خود باشند و در صورتی که اعمال نظارت بر عملکرد نماینده نیز مستلزم صرف هزینه باشد، این کار به‌طور ضمنی حاوی این پیام است که نماینده ممکن است همواره درصدد تأمین منافع مالک و حداکثر کردن ثروت وی نباشد (اصلانی، ۱۳۸۴). به‌طور کلی می‌توان شاخص‌های سنجش عملکرد را به شاخص‌های مالی و شاخص‌های غیرمالی عملکرد تقسیم‌بندی کرد. شاخص‌های غیرمالی خود می‌تواند به شاخص‌های تولیدی، شاخص‌های بازاریابی، شاخص‌های اداری و... تقسیم‌بندی شود. بهیمانی در سال ۱۹۹۳ شاخص‌های ارزیابی عملکرد را به شاخص‌های مالی، شاخص‌های تولیدی و شاخص‌های کیفیت و بازاریابی تقسیم‌بندی کرده است. شاخص‌های مالی الگوی بهیمانی عبارت است از: سرمایه در گردش، جریان‌های نقدی، دوره پرداخت بدهی‌ها، دوره وصول مطالبات، سود هر سهم، درآمد هر سهم، نسبت قیمت به درآمد هر سهم، نسبت سود به فروش و بازده سرمایه به‌کارگرفته‌شده (اسلامی بیدگلی، ۱۳۸۱). در این پژوهش عملکرد مالی و عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد که عملکرد شرکت شامل: عملکرد مالی و عملکرد سازمانی است.

عملکرد سازمانی از ارزیابی نتایج عملکرد راهبردی سازمان حاصل می‌شود. زیلاجی (۱۹۸۱)، بحث کرد که عملکرد سازمانی اثربخشی و کارایی را مقایسه کرد که حاصل فعالیت‌های سازمان است. از عملکرد سازمان می‌توان برای توضیح اختلاف بین هدف سازمانی و نتایج نهایی استفاده

کرد. ونکارترامان و رامانوجام (۱۹۸۶)، اذعان کردند که عملکرد سازمانی در سه بعد ارزیابی می‌شود و شامل عملکرد مالی، عملکرد عملیاتی و اثربخشی سازمانی است. عملکرد مالی به‌وسیله برگشت سرمایه، رشد فروش، و سوددهی ارزیابی می‌شود. عملکرد عملیاتی به‌وسیله بررسی سهم بازار، معرفی محصول جدید و میزان موفقیت بازار ارزیابی می‌شود. اثربخشی سازمانی به‌وسیله رضایت کارکنان و روحیه سازمان ارزیابی می‌شود (واو و واو^۱، ۲۰۱۴). عملکرد سازمانی عملکردهای مالی و بازاریابی سازمان را در مقایسه با متوسط مقیاس صنعت نشان می‌دهد (گرین و همکاران^۲، ۲۰۱۲). در همین رابطه کامینو^۳ در تحقیق خود به بررسی تأثیر صاحبان منافع و مدیران بر راهبرد بازاریابی سبز و عملکرد سازمانی پرداخت. تحقیقات گذشته نشان می‌دهد صاحبان منافع و مدیران نقش مهمی در سازمان‌ها و بازارها بازی می‌کنند، اما نگرشی جامع برای بررسی رابطه بین مدیریت صاحبان منافع و راهبرد بازاریابی سبز وجود ندارد. محققان بازاریابی تشخیص دادند صاحبان منافع نقش مهمی در تأثیرگذاری بر عملکرد سازمان‌ها و بازارها بازی می‌کنند (قلی‌پور سلیمانی و مجرد کیاسرای، ۱۳۸۹). عملکرد مالی مربوط به توانایی‌های تولیدکننده برای کاهش هزینه‌های مربوط به خریداری مواد، مصرف انرژی، بازیافت زباله و جرایم محیط زیستی است (گرین و همکاران، ۲۰۱۲). جونز (۲۰۰۸)، بیان می‌کند که اقتصاد جهانی در حال حاضر فقط از منابع انرژی چون نفت و گاز و سوخت‌های فسیلی برای تأمین منابع خود استفاده می‌کند. همان‌طور که این منابع کمیاب می‌شوند هزینه استفاده از آن‌ها نیز گران‌تر می‌شود و کیفیت محیط زیست نیز پایین‌تر می‌آید و این به‌نوبه خود باعث ایجاد گازهای گلخانه‌ای و مواد زاید می‌شود و هزینه زندگی و جرائم زیست‌محیطی را نیز بیشتر خواهد کرد؛ اما با استفاده از فعالیت‌های ناشی از اقتصاد سبز امید بسیاری به بهبود وضعیت می‌رود. هونگ در تحقیق خود الگویی را برای ارتباط داخلی بین گرایش راهبرد سبز، توسعه محصول، هماهنگی زنجیره عرضه، درآمدهای عملکرد سبز و عملکرد واحدهای تجاری ارائه کرد (قلی‌پور سلیمانی و مجرد کیاسرای، ۱۳۸۹).

1. Wu & Wu
2. Green et al
3. Camino

مدیریت راهبردی منابع انسانی^۱

مدیریت راهبردی منابع انسانی عبارت است از: فرایند تدوین و اجرای راهبرد منابع انسانی به منظور مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های راهبردی و هدف‌های سازمان (تراس و گراتن، ۱۹۹۴؛ به نقل از بامبرگر و مشولم، ۱۳۸۱). در تعریفی دیگر مدیریت راهبردی منابع انسانی، سامانه‌های سازمانی معرفی شده است که با استفاده از توانایی افراد به مزیت‌های پایدار رقابتی دست می‌یابند (اسنل، یاندت و رایت، ۱۹۹۶؛ به نقل از بامبرگر و مشولم، ۱۳۸۱). هم‌چنین از نگاهی دیگر مدیریت راهبردی منابع انسانی فرایندی برای مرتبط ساختن روش‌های منابع انسانی با راهبرد سازمان است (آلریچ، ۱۹۹۷؛ به نقل از بامبرگر و مشولم، ۱۳۸۱).

یادگیری سازمانی

به نظر می‌رسد که واژه "یادگیری سازمانی" برای اولین بار توسط مارچ^۲ در مطالعه اولیه‌اش بر روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳ به کار رفته است (داوز^۳، ۲۰۰۳). اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان‌ها به دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد (بایراکتارولوا و کوتانز^۴، ۲۰۰۳). صرف‌نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه ۱۹۷۰ توجه چندانی را به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه‌پردازان، فعالیت‌های خود را بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند (آرجریس و شون^۵، ۱۹۹۶؛ آرجریس و شون، ۱۹۷۸؛ جلینک^۶، ۱۹۷۹). اگر چه فعالیت‌های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی موضوع ادامه داشت، در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش‌های مختلف رشته مدیریت مانند مدیریت راهبردی و مدیریت تولید بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت‌الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله موضوع سازمان‌های یادگیرنده قرار گرفت. با توجه به تعاریف می‌توان گفت که یادگیری سازمانی وضعیت ثابت یا هدف محدود

1. Strategic Human Resource Management = SHRM
2. March
3. Dawes
4. Bayraktaroglu & Kutanic
5. Argyris & Schon
6. Jelinck

نیست؛ بلکه فرایند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند تا مهارت‌ها، دانش و اجماع درباره مقصد را توسعه دهند (بایراکتارولا و کوتانز، ۲۰۰۳). آرجریس و شون (۱۹۷۸) فرایند یادگیری را به سه دسته تک حلقه‌ای^۱، دو حلقه‌ای^۲، و سه حلقه‌ای^۳ تقسیم کرده‌اند. از نظر فیگوردو^۴ (۲۰۰۲) یادگیری در سازمان‌ها چهار فرایند فرعی اکتساب دانش از بیرون سازمان، اکتساب دانش از درون سازمان، عمومی کردن دانش و به رمز درآوردن و تدوین دانش دارد. چو^۵ (۲۰۰۴) اشاره می‌کند که آسان‌کنندگان اصلی یادگیری سازمانی عبارت است از: تعامل و ارتباطات بین اعضای گروه، گردش شغلی و تجربه، تعامل و ارتباطات در برگیرنده حالت، جهت و فراوانی جریان اطلاعات بین اعضای گروه. گروه شغلی و تجربه به قابلیت معاوضه و مبادله واقعی مشاغل در بین اعضا اشاره دارد (چو، ۲۰۰۴). برخی از پژوهشگران نیز بر این نکته تأکید می‌کنند که یادگیری سازمانی جزء اصلی سازمان یادگیرنده است و برای اجرای آن عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی (مانند کارآفرینی، نوآوری و آگاهی از بازار) و عوامل مربوط به جو سازمانی (مانند ساختار پویا، رهبری آسان‌گر، طرح‌ریزی راهبردی غیر متمرکز و وجود نیروی انسانی دانشگر) ضروری به نظر می‌رسد (انگل هارت و ناگل^۶، ۲۰۰۳). هم‌چنین نتیجه تحقیقات نشان داده است که وجود اطلاعات و دانش، روی یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد (چو، ۲۰۰۴).

پیشینه پژوهش

حسینی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود، تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، با توجه به متغیر میانجی قابلیت بازاریابی را بررسی کردند. جامعه آماری پژوهش، بانک‌ها و مؤسسه‌های اعتباری استان مازندران بود که از طریق نمونه‌گیری غیر احتمالی، داده‌ها از ۲۶ بانک و مؤسسه اعتباری به صورت پرسشنامه جمع‌آوری شد و مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد سازمانی تأثیر

1. Single - Loop Learning
2. Double - Loop Learning
3. Deutero - Learning
4. Figueiredo
5. Choe
6. Engelhard & Nagele

مثبت و معناداری دارد؛ هم‌چنین قابلیت‌های بازاریابی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد.

علی‌پور و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی ارتباط میان مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان پرداختند. سؤال اصلی تحقیق این بود که کدامیک از مؤلفه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان ارتباط بیشتری دارد؟ از این رو ۲۷۸ نفر از کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان به روش غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. نتایج نشان داد که تمام مؤلفه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی (پرورش نیروی انسانی، مشارکت کارکنان، امنیت شغلی، ویژگی شغل، ارزیابی مبتنی بر نتیجه، فرصت‌های شغلی داخلی و اشتراک سود) با بهبود عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

رسولی و همکاران (۱۳۹۳)، به بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بورس تهران پرداختند. هدف پژوهش، بررسی رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس تهران است و به این مسئله می‌پردازد که آیا بین نوع روش به‌کاررفته در مدیریت منابع انسانی و عملکرد مالی شرکت رابطه‌ای وجود دارد؟ نتیجه پژوهش نشان داد، سازمان‌هایی که نوعی راهبردهای منابع انسانی، هم‌ردیف با راهبرد رقابتی خویش را به کار گرفته‌اند (نوآوری در محصول/ آسان‌سازی، کاهش هزینه/ بهره‌گیری)، از شرکت‌هایی که این سیاست را در پیش نگرفته‌اند، عملکرد بهتری دارند.

جلیلیان و همکاران (۱۳۹۲)، به بررسی رابطه بین قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت در صنعت لبنیات استان کرمانشاه پرداختند. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان صنعت لبنیات استان کرمانشاه بود که تعداد آنها حدود ۱۸۰ نفر بود و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت (غیرمالی، محصول و بازار) رابطه معناداری با هم دارند. هم‌چنین قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت (مالی و مشتری) رابطه معناداری ندارد.

هم‌چنین کمال زهیر و دوگان باسار^۱ (۲۰۱۶)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و متغیرهای عملکرد شرکت با برنامه‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی در بانک‌های اسلامی در ترکیه پرداختند. هنگامی که همه عوامل به‌جز متغیرهای جهت‌گیری یادگیری ثابت هستند، نتایج تجزیه و تحلیل‌های همبستگی مؤید این مطلب است که جهت‌گیری یادگیری تأثیر قابل توجهی برای مدیریت منابع انسانی راهبردی و عوامل عملکرد شرکت دارد. علاوه بر این، نتایج تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی راهبردی بر رابطه بین جهت‌گیری یادگیری و عملکرد شرکت تأثیرگذار است.

ادومرو و هسانمی^۲ (۲۰۱۳)، تأثیر توسعه منابع انسانی را بر عملکرد مالی سازمان سنجیدند. بررسی ۸۴ پرسشنامه از کارکنان دو بانک در نیجریه نشان داد که بین مشارکت کارکنان در توسعه منابع انسانی و تعهد سازمانی و صلاحیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. هم‌چنین بین تعهد و صلاحیت و عملکرد مالی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تریگورو^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، تأثیر کارکردهای منابع انسانی (تعهد کارکنان) بر عملکرد مالی و غیرمالی شرکت‌های اسپانیایی را بررسی کردند. نتایج بررسی آماری ۱۰۲ شرکت به‌عنوان نمونه نشان داد که بین تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

پریئو و رویلا^۴ (۲۰۰۶)، به بررسی قابلیت یادگیری و عملکرد مؤسسه (ارزیابی مالی و غیرمالی) پرداختند که عملکرد مؤسسه به دو بخش مالی و غیرمالی تقسیم شده است. هدف اصلی این مطالعه این بود که، ارتباط بین قابلیت یادگیری در سازمان‌ها را به‌صورت تجربی بررسی و عملکرد شرکت را به صورت مالی و غیرمالی ارزیابی کند. تحقیق آنها ارتباط مثبتی را بین قابلیت یادگیری و عملکرد غیرمالی؛ عملکرد مالی و عملکرد غیرمالی نشان داده است.

-
1. Cemal Zehir & Dogan Basar
 2. Odumeru & Hesanmi
 3. Triguero
 4. Prieto & Revilla

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر روش اجرا، توصیفی و از دید نتایج یا پیامد، کاربردی است. پژوهش از نظر زمانی، مقطعی بوده و براساس ماهیت داده‌ها جزء تحقیقات کمی است. هم‌چنین این پژوهش مطالعه آزمودنی‌ها در محیط طبیعی خود است و جمع‌آوری داده‌ها نیز از خود آزمودنی‌ها است. قلمرو موضوعی تحقیق به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی پرداخته و قلمرو زمانی آن سال ۱۳۹۶ است.

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش شامل تمام مدیران و کارمندان و قلمرو مکانی دفتر رسیدگی به اسناد پزشکی تأمین اجتماعی البرز، زیرمجموعه مدیریت درمان تأمین اجتماعی البرز است. طبق برآورد تعداد مدیران و کارمندان شاغل در حدود ۲۵۰ نفر است.

نمونه آماری و آزمون نمونه‌گیری

درواقع هدف از نمونه‌گیری استنباط ارزش‌های جمعیتی بر اساس مطالعه نمونه‌ای از آن است (سرای، ۱۳۷۴). روش نمونه‌گیری این بخش پژوهش، تصادفی ساده متناسب است که در آن، نمونه پژوهش به گونه‌ای انتخاب می‌شود که زیرگروه‌ها در حد امکان با همان نسبتی که در جامعه وجود دارد، در نمونه نیز حضور یابند (دلاور، ۱۳۸۷). در این پژوهش برای برآورد حجم نمونه باتوجه به تعداد جامعه آماری تحقیق، از طریق جدول مورگان استفاده می‌شود؛ که در نهایت تعداد ۱۵۰ نفر هستند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی تعیین شدند.

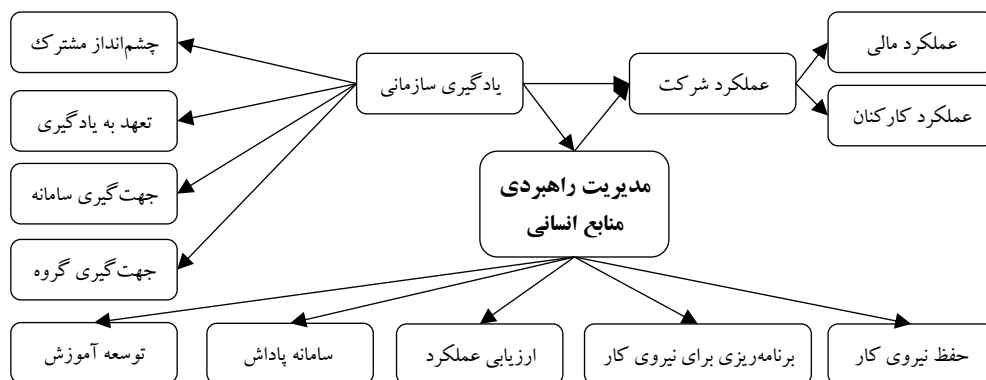
روش گردآوری اطلاعات

به‌منظور گردآوری مبانی نظری اطلاعات درخصوص تبیین ادبیات موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای و مطالعات اسنادی استفاده شد؛ به‌طوری که مباحث نظری مورد نیاز پژوهش، از منابع مرتبط از جمله کتابها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و هم‌چنین از منابع پایگاه‌های اطلاعاتی و کتابخانه‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی جمع‌آوری شد. لازم به ذکر است در این پژوهش برای بخش نظری از روش اسنادی و در بخش سنجش و تحلیل از روش پیمایشی استفاده شده است. ابزار

گردآوری اطلاعات نیز، پرسشنامه است.

۴. چارچوب نظری

به منظور بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی سه متغیر اصلی تعریف شده است که الگوی مفهومی آن برگرفته از پژوهش کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶) است. طبق پژوهش کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶) عملکرد شرکت از دو بخش مالی و کارکنان؛ یادگیری سازمانی از چهار بخش چشم‌انداز مشترک، تعهد به یادگیری، جهت‌گیری سامانه و جهت‌گیری گروه؛ هم‌چنین مدیریت راهبردی منابع انسانی از پنج بخش توسعه آموزش، سامانه پاداش، ارزیابی عملکرد، برنامه‌ریزی برای نیروی کار و حفظ نیروی کار است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: کمال زهیر و دوگان باسار، ۲۰۱۶)

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می‌شود؛ بنابراین این شرط برای متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

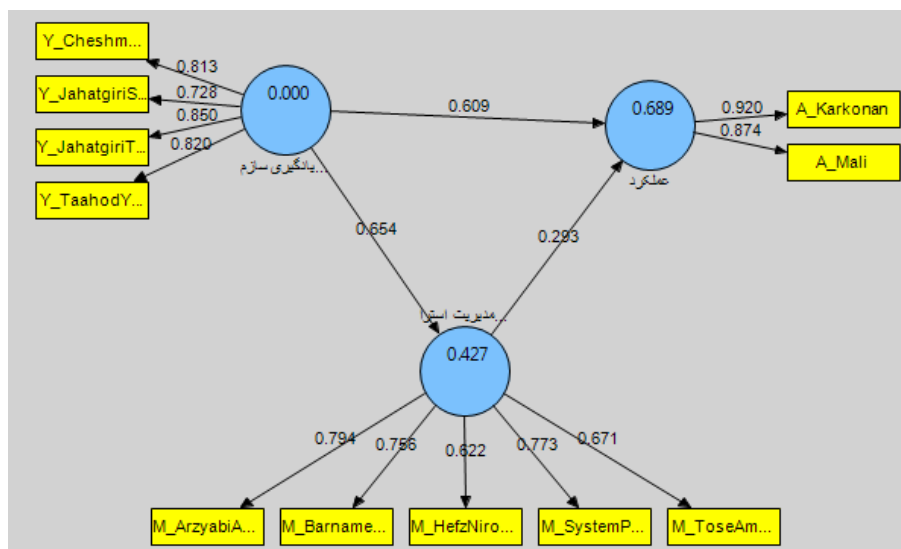
جدول ۱. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Z کولموگروف - اسمیرنوف	P-value
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۱۵۰	۳/۷۶	۰/۴۷	۰/۹۹۲	۰/۲۷۹
عملکرد شرکت	۱۵۰	۳/۶۴	۰/۴۶	۰/۷۳۵	۰/۶۵۲
یادگیری سازمانی	۱۵۰	۳/۶۷	۰/۴۶	۰/۶۵۹	۰/۷۷۸

باتوجه به اینکه سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش، از ۰/۰۵ بیشتر است، نتیجه می‌شود که توزیع متغیرها با توزیع نرمال تفاوت معناداری ندارد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال است؛ ولی باتوجه به حجم کم نمونه تحقیق، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از نرم افزار Smart-PLS استفاده شده است.

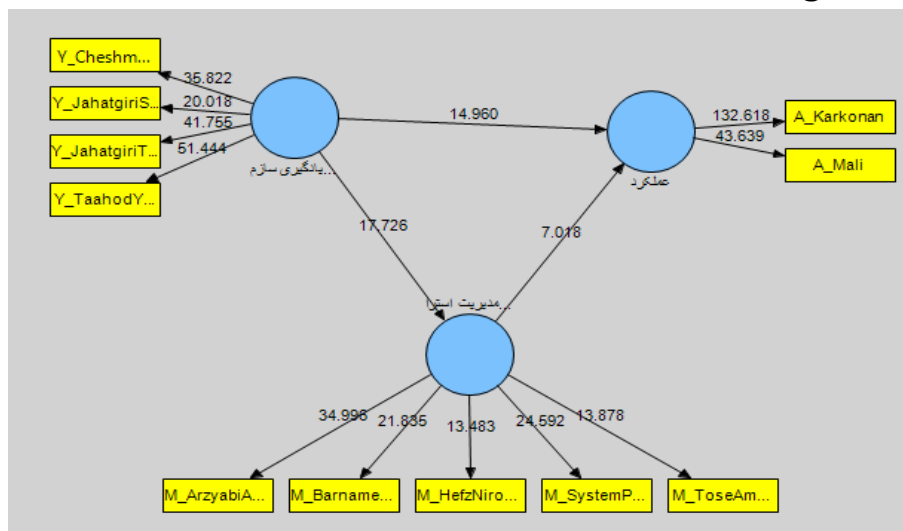
تجزیه و تحلیل الگوی تحلیل با استفاده از نرم افزار Smart-PLS

در ادامه الگوی پژوهش برای بررسی روابط بین متغیرها به این صورت به دست آمده است:



شکل ۲. مقدار شدت تأثیر روابط بین متغیرهای پژوهش در الگوی نهایی

که سطح معناداری روابط فوق، در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۳. مقادیر T روابط بین متغیرهای پژوهش در الگوی نهایی

بررسی فرضیه‌ها

سایر مقادیر الگوی پژوهش در جدول زیر، مشاهده می‌شود:

جدول ۲. بررسی فرضیه‌های اول تا سوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار T	شدت تأثیر	روابط مفاهیم با شاخص‌ها در الگو
تأیید فرضیه	$P < 0.01$	۱۷/۷۲۶	۰/۶۵۴	یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.
تأیید فرضیه	$P < 0.01$	۱۴/۹۶	۰/۶۰۹	یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد.
تأیید فرضیه	$P < 0.01$	۷/۰۱۸	۰/۲۹۳	مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد.

شدت تأثیر، میزان شدت ارتباط بین متغیرها را نشان می‌دهد و طیف این ضریب بین ۰ تا ۱ است. هر چه این میزان به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن روابط بین متغیرها است. مقادیر T که

حاصل تقسیم شدت تأثیر بر خطای استاندارد است نشان‌دهنده معنی‌داری رابطه متغیرها است. مقادیر T بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶ نشان‌دهنده نبود وجود اثر معناداری میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T بین ۱/۹۶ و ۲/۵۷۶ نشان‌دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T مساوی و بزرگتر از ۲/۵۷۶ نشان‌دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است.

بررسی فرضیه اول: یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. با توجه به جدول شماره ۲، نتایج تجزیه و تحلیل‌های Smart-PLS نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم تأثیر مثبت وجود دارد ($T = 17/726$ ، $P < 0/01$ ، شدت تأثیر) در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

بررسی فرضیه دوم: یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد. با توجه به جدول شماره ۲، نتایج تجزیه و تحلیل‌های Smart-PLS نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت به صورت مستقیم تأثیر مثبت وجود دارد ($P < 0/01$ ، $T = 14/96$ ، شدت تأثیر) در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

بررسی فرضیه سوم: مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد. با توجه به جدول شماره ۲، نتایج تجزیه و تحلیل‌های Smart-PLS نشان می‌دهد که با بیش از ۹۵ درصد اطمینان مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت به صورت مستقیم تأثیر مثبت وجود دارد ($T = 7/018$ ، $P < 0/01$ ، شدت تأثیر) در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

بررسی فرضیه چهارم: یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر یادگیری کارکنان بر اساس مراحل بارون و کنی عمل می‌شود، که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳. بررسی فرضیه چهارم

روابط مفاهیم با شاخص‌ها در الگو	متغیر مستقل بر مدیریت راهبردی منابع انسانی	مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد شرکت	تأثیرگذاری کلی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.	۰/۶۵۴	۰/۲۹۳	۰/۱۹۲	۱۲۴/۴

با توجه به جدول، نتایج تجزیه و تحلیل‌های Smart-PLS نشان می‌دهد که با بیش از ۹۹ درصد، اطمینان یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی تأثیر معناداری وجود دارد. با توجه به سطح معناداری که از ۰/۰۵ کمتر است و شدت تأثیرگذاری ۰/۱۹۲ یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی تأثیرگذار است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمودن الگوی اندازه‌گیری

به‌منظور آزمودن الگوی اندازه‌گیری در پژوهش از آلفای کرونباخ و برای بررسی پایایی الگوی اندازه‌گیری از پایایی مرکب استفاده شده است و برای بررسی آزمون روایی الگوی اندازه‌گیری از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است که نتایج آن به‌شرح زیر است:

آلفای کرونباخ

باتوجه به اینکه تمام مقادیر از ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۴. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	وضعیت متغیر
عملکرد شرکت	۰/۷۶	قابل قبول
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۷۷۳	قابل قبول
یادگیری سازمانی	۰/۸۱۷	قابل قبول

پایایی مرکب^۱ (p دلوین - گلدشتاین)

باتوجه به اینکه پایایی مرکب متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین می توان گفت تمام متغیرهای پژوهش از نظر پایایی مرکب وضعیت مناسب و قابل قبولی دارند.

جدول ۵. پایایی مرکب متغیرهای پژوهش

متغیر	پایایی مرکب (p دلوین - گلدشتاین)	وضعیت متغیر
عملکرد شرکت	۰/۸۹۲	قابل قبول
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۸۴۷	قابل قبول
یادگیری سازمانی	۰/۸۷۹	قابل قبول

روایی همگرا

این شاخص که به اندازه گیری میزان تبیین متغیرهای پنهان پژوهش توسط متغیرهای مشاهده پذیر آن (مؤلفه ها / سؤالات) می پردازد، توسط شاخص AVE (متوسط واریانس استخراج شده) مورد سنجش قرار می گیرد و حداقل مقدار قابل قبول برای روایی همگرا ۰/۵۰ است که نتایج آن در جدول شماره ۶، ارائه شده است:

جدول ۶. روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیر	روایی همگرا	وضعیت متغیر
عملکرد شرکت	۰/۸۰۵	قابل قبول
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۵۲۸	قابل قبول
یادگیری سازمانی	۰/۶۴۷	قابل قبول

جدول نشان دهنده روایی همگرای متغیرهای پژوهش است. باتوجه به اینکه تمام مقادیر از ۰/۵ بیشتر است؛ بنابراین روایی همگرا برای تمام متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول است.

1. Composite Reliability

روایی واگرا (تشخیصی)

این شاخص توانایی الگو را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن الگو با سایر مشاهده‌پذیرهای الگو می‌سنجد. برای سنجش روایی واگرا از شاخص بار مقطعی (Cross Loading) استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول برای این شاخص این است که بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. نتایج جدول روایی واگرا در الگوی پژوهش، نشان داد تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر، بارهای عاملی بیشتری نسبت به متغیر پنهان دیگر دارند و در حد قابل قبول هستند. نتایج روایی واگرا یا تشخیصی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۷. روایی واگرا بر اساس بار مقطعی

عملکرد شرکت	مدیریت راهبردی منابع انسانی	یادگیری سازمانی
۰/۹۲	۰/۶۵۱	۰/۸۰۲
۰/۸۷۴	۰/۵۸۴	۰/۶۱۷
۰/۵۵	۰/۷۹۴	۰/۵۵۳
۰/۵۵۹	۰/۷۵۶	۰/۴۸۸
۰/۴۲۸	۰/۶۲۲	۰/۴۵۴
۰/۴۸۹	۰/۷۷۳	۰/۵۰۲
۰/۴۷۱	۰/۶۷۱	۰/۳۵۶
۰/۶۹	۰/۵۳۲	۰/۸۱۳
۰/۵۵۳	۰/۳۹۴	۰/۷۲۸
۰/۶۳۲	۰/۵۵۹	۰/۸۵
۰/۶۸۶	۰/۵۹۴	۰/۸۲

نتایج روایی واگرا در جدول نشان می‌دهد اختلاف بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر نسبت به متغیر مربوط به خود، حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی آن نسبت به سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی الگوی پژوهش نیز در حد قابل قبول است.

آزمون الگوی ساختاری

۱. اعداد معناداری t (T-values): مقادیر بیشتر از ۱/۹۶، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است که مقادیر آن در شکل ۳ نشان داده شده است.

۲. معیار R^2 : این معیار برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوسازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. با توجه به اینکه مقدار R^2 متغیر عملکرد شرکت (۰/۶۹) و مدیریت راهبردی منابع انسانی (۰/۴۲۷) در حد تقریباً متوسطی است؛ بنابراین می‌توان گفت برازش ساختاری الگو به وسیله R^2 در حد متوسط است.

۳. معیار Q^2 : این معیار توسط استون گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی الگو را مشخص می‌کند؛ یعنی الگوهایی که برازش بخش ساختاری قابل قبول دارند، باید توان پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای الگو را داشته باشند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۲۵ به ترتیب نشان از توان پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی دارند. با توجه به اینکه مقدار Q^2 برای متغیرهای وابسته از ۰/۲۵ بیشتر است؛ بنابراین می‌توان گفت، الگوی ساختاری از قدرت پیش‌بینی زیادی برخوردار است و در حد قابل قبول است.

ارزیابی برازش کلی الگو

معیار GOF: این معیار مربوط به بخش کلی الگوی معادلات ساختاری است. بدین معنا که توسط این معیار، پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوی کلی پژوهش، برازش کلی را نیز کنترل کند. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به ترتیب حاکی از برازش کلی ضعیف، متوسط و قوی است. مقدار GOF در الگوی این پژوهش، به شرح زیر است:

$$GOF = \sqrt{\text{communality}} * \bar{R}^2 = 0/416$$

باتوجه به اینکه مقدار GOF برابر با ۰/۴۱۶ است؛ بنابراین می‌توان گفت سطح برازش کلی الگو در حد عالی و قابل قبول است.

سایر یافته‌ها

در این بخش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود:

جدول ۸. آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای الگوی تحقیق

عملکرد	مدیریت راهبردی منابع انسانی	یادگیری سازمانی	
		۱	یادگیری سازمانی
	۱	۰/۶۵۴ **	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۱	۰/۶۹۲ **	۰/۸۱۹ **	عملکرد شرکت

باتوجه به سطح معناداری که برای تمام روابط بین متغیرها، از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین بین تمام متغیرهای تحقیق رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به شدت همبستگی بین متغیرها، مشاهده می‌شود بیشترین شدت همبستگی مربوط به دو متغیر یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت با شدت ۰/۸۱۹ است و ضعیف‌ترین رابطه مربوط به رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و یادگیری سازمانی با شدت ۰/۶۵۴ است.

۶. یافته‌های پژوهش

- فرضیه اول تحقیق به بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی پرداخت. نتایج نشان‌دهنده ارتباط مثبت (مستقیم) یادگیری سازمانی با مدیریت راهبردی منابع انسانی است. نتایج تجزیه و تحلیل‌های همبستگی کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶)، بیانگر این است که جهت‌گیری یادگیری تأثیر قابل توجهی بر مدیریت منابع انسانی راهبردی دارد. به‌زعم لوپز و همکاران (۲۰۰۶) شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور معناداری بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. یافته

پژوهش موواندو و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی محرک اصلی جهت‌گیری یادگیری سازمانی است؛ بنابراین نتایج تحقیقات بیان‌شده، با نتیجه تحقیق حاضر همسو است.

- فرضیه دوم پژوهش به بررسی ارتباط بین یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت پرداخت. نتایج نشان‌دهنده ارتباط مثبت (مستقیم) یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت است. نتایج جلیلیان و همکاران (۱۳۹۲)، نشان داد که قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت (غیرمالی، محصول و بازار) رابطه معناداری با هم دارند. نتایج کار تحقیقاتی کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶) نیز نشان داد جهت‌گیری یادگیری تأثیر قابل توجهی بر عوامل عملکرد شرکت دارد. براساس تحقیق پری‌تو و رویلا (۲۰۰۶) بین قابلیت یادگیری و عملکرد غیرمالی؛ عملکرد مالی و عملکرد غیرمالی ارتباط مثبتی وجود دارد. لویز و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند الگوی چهاربخشی یادگیری سازمانی با نوآوری، رقابت‌پذیری و نتایج مالی و اقتصادی سازمان رابطه مثبتی دارد. با تأمل در مطالب یادشده، نتایج تحقیقات مذکور با نتیجه این پژوهش همسو است.

- فرضیه سوم تحقیق به بررسی ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت پرداخت. نتایج نشان‌دهنده ارتباط مثبت (مستقیم) مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت است. دیوید و همکاران (۲۰۰۲)، بیان کردند بین مدیریت منابع انسانی راهبردی و عملکرد مالی و منابع انسانی سازمان رابطه معناداری وجود دارد. سینگ (۲۰۰۴) نشان داد بین کارکردهای شش‌گانه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمان رابطه معناداری وجود دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). دیمبا و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود، به این نتیجه رسیدند که بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تریگورو و همکاران (۲۰۱۲)، تأثیر مثبت کارکردهای منابع انسانی (تعهد کارکنان) بر عملکرد مالی و غیرمالی شرکت‌های اسپانیایی را نشان دادند. حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دادند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پژوهش علی‌پور و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان داد تمامی مؤلفه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی با بهبود عملکرد کارکنان رابطه مثبت و

معناداری دارند. نتایج تحقیقات بیان‌شده با نتیجه این تحقیق همسو است.

- فرضیه چهارم تحقیق به بررسی نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی بر ارتباط بین یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت پرداخت. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط مثبت (مستقیم) و معناداری دارد. کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی راهبردی بر رابطه بین یادگیری و عملکرد شرکت تأثیرگذار است؛ لذا نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیق کمال زهیر و دوگان باسار (۲۰۱۶) همسو است.

۲. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق تشریح زوایایی از مبحث یادگیری سازمانی و نیز بررسی رابطه تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد آن است. بررسی این عقیده که یادگیری سازمانی، عملکرد آن را بهبود می‌بخشد، مبنای اساسی این کار است (الینگر، یانگ و هووتون، ۲۰۰۲). از آنجا که همواره این فرض که یادگیری باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود، مورد پذیرش بوده، کمتر پژوهشی در این زمینه انجام شده است؛ حال اینکه هنوز هم بر سر مفاهیم یادگیری سازمانی توافق وجود ندارد و هر سازمان مفهوم جدایی را به‌عنوان کارکرد یادگیری در نظر می‌گیرد. این پژوهش به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداخته و تمام فرضیات تحقیق نیز تأیید شد. به‌طور کلی آزمون فرضیات پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد و می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که مدیران سازمان‌ها با ارتقای سطح یادگیری در سازمان به‌شکل قابل توجهی می‌توانند عملکرد سازمان را بهبود دهند. به‌همین دلیل می‌توان پیشنهادهای زیر را برای بهبود عملکرد سازمان ارائه کرد:

- مدیران سازمان‌ها به‌ویژه سازمان تأمین اجتماعی از طریق ارتقای سامانه مدیریت منابع انسانی تعریف‌شده در سازمان و فراهم کردن زمینه یادگیری سازمانی و ابعاد مختلف آن به رشد نوآوری سازمان خود کمک کنند.

- به منظور ارتقای عملکرد شرکت در راستای تقویت یادگیری سازمانی، نیروی انسانی اقداماتی از قبیل: برقراری روابط بلندمدت با افراد متخصص خارج از شرکت انجام دهد؛ هم‌چنین کارکنان به منظور پیوستن به شبکه‌های تخصصی علمی خارج از سازمان ترغیب شوند؛ شرایطی برای حضور کارکنان در نمایشگاه‌های تخصصی فراهم شود.

- به هم‌راستایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با اهداف سازمان بر اساس ارتقای عملکرد توجه شود که این کار به صورت اقداماتی از قبیل موارد زیر قابل انجام است: نظارت سالانه و مکرر و تعیین شاخص‌های قابل اندازه‌گیری از جمله میزان بودجه آموزشی سازمان و برگزاری آموزش‌های تخصصی برای کارکنان و مدیران؛ هم‌راستایی عملکردهای سازمانی با توجه به کارکردهای مدیریت منابع انسانی سازمانی؛ به کارگیری تجربه‌ها و پیشنهادهای کاربردی مدیران منابع انسانی سازمان.

- با توجه به تأثیر روزافزون روش‌های مدیریت نوین بر محیط کسب و کار و سهم مدیران ارشد اجرایی سازمان، لازم است به منظور ارتقای عملکرد سازمان در راستای اهداف شرکت، یادگیری سازمانی با برنامه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی برنامه‌ریزی همسو شود که در نهایت نتایج قابل توجهی را می‌توان با در نظر گرفتن موضوع مطالعه با رویکرد رهبری به دست آورد.

منابع

- جلیلیان، حمیدرضا؛ نعمتی، شهرام؛ اکبری، پیمان؛ بختیاری، کیومرث (۱۳۹۲)، *بررسی رابطه بین قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت (مطالعه موردی: صنعت لبنیات استان کرمانشاه)*، اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حسینی، ابوالحسن؛ تبسمی، امیر؛ دادفر، زهرا (۱۳۹۶)، *بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ش ۲۹: ۱۷۱ - ۱۵۵.
- خانلری، امیر؛ سبزه‌علی، رضوان (۱۳۹۳)، *بررسی رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد مالی از طریق فرایند نوآوری در شرکت‌های صنعتی گلپایگان، مدیریت بازرگانی*، دوره ۶، ش ۴: ۷۷۳ - ۷۹۰.
- رسولی، رضا؛ ضماهنی، مجید؛ شهرآیینی، سعید (۱۳۹۳)، *بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بورس تهران، راهبرد مدیریت مالی*، دوره ۲، ش ۴، ش پیاپی ۷: ۳۳ - ۵۷.
- سادات مظلومی، سید سعید. *بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌های تولیدی شهرستان رشت*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسکریان، مهناز (۱۳۸۹)، *آزمون‌های روانشناختی*، تهران: نشر ویرایش.
- سرلک، محمدعلی (۱۳۸۷)، *یادگیری سازمانی از طریق طراحی سازمان‌های کل‌گرا یا هولگراف. پیک نور - علوم انسانی*، دوره ۶، ش ۳: ۱۶۲ - ۱۷۱.
- سرمد، زهره؛ حجازی، الهه؛ عباس بازگان (۱۳۹۰)، *روش تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: انتشارات آگه.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، *مدیریت منابع انسانی*، تهران: انتشارات سمت.
- علامه، سید محسن؛ مقدمی، مهدی (۱۳۸۹)، *بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه شرکت ایران خودرو، پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، سال دهم، ش ۱ (پیاپی ۳۸): ۷۵ - ۹۹.
- علی‌پور، حمیدرضا؛ امیدی، بهزاد؛ داداشی، علیرضا؛ کندان، جو (۱۳۹۵)، *ارتباط میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد کارکنان مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان، ماهنامه علوم انسانی اسلامی*، ۱ (۱۲).
- میرک زاده، علی‌اصغر، شیرین، نعمت‌اله؛ الهویسی، محمدادریس؛ کریمی دارایخانی، رویا (۱۳۹۱)، *نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان*، دوره ۴۳، ش ۳: ۴۴۷ - ۴۵۹.
- Argyris, C., Schon, D. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*; A: Addison-Wesley.

- Argyris, C., Schon, D. (1996). *Organizational learning II, theory, method, and practice*; Addison-Wesley, Reading.
- Bayraktaroglu, S., Kutaniz, R.O. (2003). Transforming hotels into learning organizations: a new strategy for going global, *Tourism Management*; No.24, July, (149-154).
- Benevene, P., & Cortini, M. (2010). Human Resource Strategic Management in Npos: an Explorative Study on Managers' Psychosocial Training, *Journal of Workplace Learning*, 22(8), 508-521.
- Brennan, R., G.Felekis & D.Goldring (2003). Strategic management of marketing and human resources in further education colleges.. *Journal of Further and Higher Education*, 27(2), 143- 156.
- Cemal Zehir & Dogan Basar (2016). The Relation between Learning Orientation and Variables of Firm Performance with Strategic Human Resources Management Applications in the Islamic Banks in Turkey. *International Business Research*. Vol. 9, No. 3. PP 40-52.
- Chen, Ch.J., Huang, J.W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance —The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62, 104- 114.
- Choe, J-M. (2004). The relationships among management accounting information, organizational learning and production performance, *Strategic Information System*; 39, (61-70).
- David, W., Chin, H. O., & Victor, K. (2002). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in Singapore. *Compensation and Benefits Review*, 34, 33-42
- Dawes, P.L. (2003). A model of the effects of technical consultants on organizational learning in high-technology purchase situations, *The Journal of high Technology Management Research*; 14, PP1-20.
- Dimba B., & K'Obonyo P. (2009). The Effect of Strategic Human Resource Management Practices on Performance of Manufacturing Multinational Companies in Kenya: Moderating Role of Employee Cultural Orientations and Mediating Role of Employee Motivation. *Proceedings of the International Conference on Human Capital Management in University of Nairobi*, July 22 - 24.
- Dimba B., & K'Obonyo P. (2009). The Effect of Strategic Human Resource Management Practices on Performance of Manufacturing Multinational Companies in Kenya: Moderating Role of Employee Cultural Orientations and Mediating Role of Employee Motivation. *Proceedings of the International Conference on Human Capital Management in University of Nairobi*, July 22 - 24.
- Engelhard, J., Nagele, J. (2003). Organizational learning in subsidiaries of multinational companies in Russia. *Journal of World Business*; 38, (262-277).
- Figueiredo, P.N. (2002). Learning process features and technological capability accumulation: explaining inter-firm differences, *Technovation*; No.22 (685-698).
- Green, W. K., Wu, C., Whitten, D., & Medlin, B. (2006). The Impact of Strategic Human Resource Management on Firm Performance and HR professionals' Work Attitude and Work Performance. *International Journal of human resource Management*, 8(3), 263-276.
- Jelinck, M. (1979). *institutionalizing innovation: a study of organizational learning systems*; New York: Praeger
- Kiedrowski, Polan.J (2006) «Quantitative assessment of a Senge learning organization intervention», *The Learning Organization*, Vol. 13 No. 4 pp 369 383.
- Kim, D.H (1993) «The link between individual and organizational learning», *Sloan Management*

- Review, Vol. 35 No. 1 , pp 37- 50.
- Lopez, S., Peon, J., & Ordas, C. (2006). Human Resource Management as a Determining Factor in Organizational Learning. *Management Learning*, 37(2), 215-239.
- Mavondo, F.T., Chimhanzi, J., Stewart, J. (2005). Learning Orientation and Market Orientation: Relationship With Innovation, Human Resource Practices And Performance, *European Journal Of Marketing*, 39(11/12), 1235-1263.
- Mavondo, F.T., Chimhanzi, J., Stewart, J. (2005). Learning Orientation and Market
- Neefe, Diane Osterhaus (2001). Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-ttraditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes. [online] URL <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf>
- Nurul Absar, M. Mohammed., Nimalathan, Balasundaram., Jilani, Abdul kader, M.M. (2010). Impact of HR Practices on Organizational Performance in Bangladesh, *International Journal of Business Insights and Transformation*, Volume 3/Issue 2/April – September, 10-19.
- Orientation: Relationship With Innovation, Human Resource Practices And Performance, *European Journal Of Marketing*, 39(11/12), 1235-1263.
- Prieto, I. M. & Revilla, E. (2006). Learning capability and business performance: A non-financial and assessment. *The Learning Organization*, 13(2): 166-185.
- Truss, C. and Gratton, L. (1994), "Strategic human resource management: a conceptual approach", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, pp. 663-86.
- Wright & McMahan. (1992). "theoretical perspective for strategicHRM", *Journal of management*, Vol.18,pp.105-115 Wright & McMahan. (1992). "theoretical perspective for strategicHRM", *Journal of management*, Vol.18,pp.105-115