

تحلیل وضعیت یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب

غلامحسین آقا گل زاده^۱، حسین دیانت دوست^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۶/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۵/۱

از صفحه ۹۹ تا ۱۱۸

چکیده

هدف این پژوهش تحلیل وضعیت یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب و ارائه راهبردهای نو به مدیران سازمان در جهت ایجاد ذهنیتی کاملاً جدید در رابطه با مفاهیم یادگیری در سازمان، با استفاده از رویکردی نظام‌مند است. بدین منظور وضعیت یادگیری سازمانی در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب ارزیابی و نقاط ضعف موجود مورد بررسی قرار گرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی، پیمایشی است و برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری (۱۱۶ نفر از کارکنان) از ابزار پرسشنامه استاندارد و به منظور ارزیابی شاخص‌های یادگیری سازمانی در پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب از مدل یادگیری گومز و همکارانش استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی و آزمون‌های تی و فریدمن استفاده شده است. نتایج حاصل نشان‌دهنده این بود که یادگیری سازمانی ۹۰/۵ درصد از پاسخگویان در حد متوسط می‌باشد همچنین در بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی شاخص تعهد مدیریت با ۲۱/۶ درصد بالاترین میزان را به خود اختصاص داده است.

کلیدواژه‌ها: یادگیری سازمانی، تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز آزمایش، یکپارچه‌سازی دانش.

۱. استاد یار دانشگاه علوم انتظامی امین، golzadehhossain@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین، dyanat.hosein@gmail.com

مقدمه

یادگیری و آموزش نخستین و مهم‌ترین گام در روند فعالیت‌های یک پلیس قرار دارد. برای دست یافتن به شخصیت یک پلیس مقتدر و توانمند نیاز به آموزش و یادگیری همه‌جانبه و مستمر داریم. یادگیری فردی پلیس از طریق آموزش، جرقه بیداری و آگاهی تلقی می‌شود تا در رأس فعالیت‌های پلیس یادگیری تحقق نگردد، نمی‌توان به مقتضیات زمانی و فرازمانی برنامه‌ها و سیاست‌های عملکردی پلیس برسیم (رحمتی، داریوش و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۳)

اگر طنین یادگیری سازمانی در سرلوحه فعالیت‌های پلیس قرار بگیرد، بدون شک پلیسی مقتدر و توانمند را خواهیم داشت. عدم بهره‌مند شدن پلیس از یادگیری و آموزش‌های نظامی و انتظامی، یأس‌ها، دل‌زدگی‌ها، افت‌ها، شکست‌ها، ناامیدی‌ها، نارضایتی‌های ... را به دنبال دارد تا یادگیری و آموزش همه‌جانبه در سطوح فردی - گروهی، سازمانی در تمامی محورها مستدام نباشد نمی‌توان به افق روشنی در عملکردهای کارکنان پلیس امیدوار بود (جنب بو داغی، ۱۳۸۵، به نقل از رحمتی، داریوش و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۴) این مسئله در مورد پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب که وظیفه مقابله همه‌جانبه با تولید، ورود، توزیع و مصرف را در پایتخت جمهوری اسلامی ایران بر عهده دارد از اهمیت دوچندان برخوردار است زیرا قاچاقچیان به‌طور مداوم از شگردهای خاص وجدید، همچنین وسایل و تجهیزات پیشرفته استفاده می‌نمایند پس چنانچه کارکنان پلیس به‌طور مستمر یادگیری نداشته باشند از مجرمین عقب می‌مانند. هدف ما در این تحقیق کمک به مدیران حوزه نیروی انسانی پلیس مبارزه با مواد مخدر برای دستیابی به سازوکارهای مناسب برای ترغیب کارکنان به یادگیری از طریق پاسخ دادن به اینکه چگونه می‌توانیم یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر را برای انطباق با شرایط و موقعیت‌های جدید و تحولات محیط‌های پیرامونی افزایش داد لذا این تحقیق درصدد است تا با مطالعات میدانی نسبت به روشن نمودن وضعیت موجود، ترسیم وضعیت مناسب در آینده و احصاء نیازهای یادگیری کارکنان به‌منظور کسب اندوخته‌های علمی در زمینه‌های مبارزه با مواد مخدر اقدام نماید.

در این تحقیق تلاش خواهد شد که عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان اداره کل

آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران را شناسایی و در جهت بالا بردن توانمندی کارکنان این اداره بکار برده شود. اصول این تحقیق بر روی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان و بالا بردن روحیه همکاری توانمندسازی کارکنان بنا خواهد گذاشت، و اینکه چگونه می‌توان فضایی برای فعالیت‌های خارق‌العاده و درعین حال وجود حس اعتماد و همدلی در افراد ایجاد نمود و چگونه می‌توان هم‌افزایی در کارهای گروهی را به معنای واقعی کلمه تحقق بخشید این تحقیق ابعاد پنج‌گانه توانمندسازی را موردسنجش قرار داده است.

پیشینه تحقیق

تحقیقات زیادی در حوزه یادگیری سازمانی در داخل و خارج از کشور در سطح سازمان‌های پلیس و غیر پلیسی انجام شده است که در ذیل به مواردی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- آل آقا و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی؛ مطالعه موردی کارکنان ستادی پلیس پیشگیری ناجا» به این نتیجه رسیده‌اند سرمایه اجتماعی و ابعاد آن دارای رابطه مثبت و مستقیم و معنادار با یادگیری سازمانی هستند.

- میرمحمدی و یونسی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا» به این نتیجه رسیده‌اند ابعاد یادگیری سازمانی و توانمندسازی بین فرماندهان و مدیران ناجا وجود دارد و همچنین نتایج تحقیق حاکی از آن است که یادگیری سازمانی با توانمندسازی ارتباط مستقیم و معناداری دارد.

- خاکسار و حسینی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک مدیریت و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ناجا؛ مطالعه موردی کارکنان صف و ستاد استان همدان» به این نتیجه رسیده‌اند که سبک‌های مدیریتی و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر قوی دارد.

- رضایی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی کارکنان؛ مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان گیلان» به این نتیجه رسیده‌اند که بین مؤلفه‌های فناوری اطلاعات و یادگیری سازمانی

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مختاری شهیم ارونندی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه تعهد سازمانی و تأثیر آن بر یادگیری سازمانی کارکنان کلانتری‌های استان گیلان؛ مطالعه موردی شهر رشت» به این نتیجه رسیده‌اند که همبستگی شدیدی بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی وجود دارد.

بهرامی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی؛ مطالعه موردی: دادگستری اصفهان» به این نتیجه رسیده‌اند که بین هر پنج شاخص توانمندسازی همبستگی مثبت با یادگیری سازمانی وجود دارد و از بین پنج شاخص، سه شاخص احساس اعتماد، خودمختاری و معنی‌داری بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ها برای یادگیری سازمانی می‌باشند. و از میان متغیرهای زمینه‌ای (سمت، تحصیلات، ساعات دوران آموزشی طی شده و سابقه کار) تنها متغیر سابقه کار در میزان توانمندسازی افراد مؤثر بوده و نیز هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت شناختی در میزان یادگیری سازمانی مؤثر نبودند.

تیمور نژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصاد و دارایی) به این نتیجه رسیده‌اند که یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر دارد که می‌تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در زمینه یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان باشد و سازمان‌ها با بهره‌گیری از نتایج حاصله می‌تواند در دنیای نوین و رقابتی که همواره در حال تغییر است از رقبا پیشی گیرند و به حیات خود ادامه دهند.

شپارد^۱ در مقاله‌ای با عنوان «یکپارچه‌سازی یادگیری سازمانی و فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در تدریس و یادگیری» مطالعه‌ای موردی روی ۱۵ مدرسه در یکی از ایالات کانادا انجام داده است. نتایج این مطالعه نشان داد که استفاده از ICT در تدریس و یادگیری، تا حد زیادی بستگی به سطح یادگیری سازمانی در مدرسه‌ای ویژه دارد

(شریفی، اسلامیه، ۷: ۱۳۸۷).

نیفه^۱ (۲۰۰۱) در دانشگاه ویسکانسین^۲ پژوهشی با عنوان «مقایسه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی» در دانشگاه‌هایی که پروژه بهبود کیفیت علمی (AQIP)^۳ را اجرا کرده‌اند (دانشگاه‌های مدرن) و دانشگاه‌هایی که این پروژه را اجرا نکرده‌اند (دانشگاه‌های سنتی) انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های سنتی و دانشگاه‌های مدرن تفاوت وجود دارد. باوجودی که بیشتر دانشگاه‌های مورد آزمون (سنتی و مدرن) از ویژگی‌های عمده‌ی یادگیری سازمانی برخوردار بوده‌اند، ولی شاخص کلی یادگیری سازمانی نشان داد که میزان یادگیری سازمانی دانشگاه‌های مدرن نسبت به دانشگاه‌های سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد (شریفی، اسلامیه، ۷: ۱۳۸۷).

چارلز هاروی^۴ و جان دن تون^۵ (۲۰۰۲) باهدف یافتن زمینه‌های لازم برای ارتقای یادگیری سازمانی در چند شرکت بزرگ به پژوهش پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که لازمی تغییر در محیط تجاری، وجود توافق گسترده در این خصوص که عنصر دانش عامل مهم مزیت در گسترش یادگیری سازمانی است، می‌باشد. همچنین وجود فرهنگ رقابتی، تشویق ایده‌های نوین، ریسک‌پذیری و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری از عامل‌های زمینه‌ساز یادگیری است (شریفی، و اسلامیه، ۸: ۱۳۸۷).

دموسکی و شرلاوج^۶ (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان «یادگیری سازمانی و فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات یک پیوند امیدبخش» را بر روی ۲۲۰ نفر از مدیران عالی ۸۶۷ شرکت تجاری واقع در اسلواکی اجرا کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی و فناوری ارتباطات و اطلاعات وجود دارد (همان منبع).

هررا^۷ (۲۰۰۷) در تحقیقی که در شرکت‌های صنعتی آمریکا انجام داد، به این نتیجه

1. Diane Osterhaus Neefe

2. Wisconsin

3. Academic Quality Improvement Project

4. Charles Harvey

5. John Denton

6. Vlado Dimovski & Miha Skerlavaj

7. Herrera, A.

رسید که می‌توان وظایف کاری افراد را طوری طراحی کرد که کنترل وظایف و نتایج کار بهبود یابد به نحوی که درک نتایج یادگیری و همچنین توانمندسازی سازمان افزایش یابد. علاوه بر این، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که یادگیری مداوم بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان مورد بررسی داشته است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸).

چارچوب نظری تحقیق

امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آن چنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و برای پرورش نیروی انسانی ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه کارکنان آن برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند و وظیفه مدیر فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی است. درک این نکته که یادگیری موضوعی دلخواه نیست، بلکه ضرورتی است برای بقاء سازمان چندان دشوار نیست، زیرا یادگیری به‌عنوان یک هدف استراتژیک، رابطه‌ای است میان استراتژی سازمان و توسعه منابع انسانی (نکوئی مقدم، بهشتی فر، ۱۳۸۶).

در این ارتباط پدler^۱ که در رأس انجمن یادگیری سازمانی در کشور انگلستان کار می‌کند، پا را فراتر نهاده و روی موضوع توسعه استعدادها در سازمان تأکید می‌کند. سطوح یادگیری مراحل مختلف دارد و شامل: یادگیری فردی، گروهی، درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و سازمانی است. در دهه ۱۹۹۰، صدها کتاب و مقاله در رابطه با این دو مفهوم به چاپ رسید. هم‌زمانی و رابطه بین دو مفهوم یادگیری سازمانی سازی باعث شد که این مفاهیم در حوزه جدید سازمان برای خود جایی خاص باز نمایند. اثرات به‌جامانده بحران‌های اقتصادی در اواخر دهه هشتاد و اوایل دهه نود و هم‌زمانی آن با حضور بیش‌ازپیش عرصه فناوری و رشد بازارها، تجربیات سختی را برای سازمان‌ها در رویارویی با این تغییرات و اغتشاشات ناشی از عدم انعطاف آن‌ها به وجود آورد. در این وضعیت بود که پیشرفت و گسترش منابع انسانی، انعطاف‌پذیری، خلاقیت و یادگیری به امری

ضروری برای سازمان‌ها و مدیران تبدیل شد. لذا اهمیت یادگیری در سازمان‌ها چندان هم مفهوم جدیدی نیست. از سال ۱۹۶۲ اصطلاح «یادگیری از طریق انجام دادن» به منظور کاهش هزینه‌ها مطرح شده است.

تئوری‌های گسترش سازمانی که به OD^۱ شهرت دارند از سال ۱۹۹۶ بیان شده‌اند. امروزه، تعداد زیادی از کارکنان در سازمان‌ها دریافته‌اند که برای موفقیت فردا نمی‌توان به دانش، استراتژی‌ها، رهبری و فناوری دیروز، اتکا نمود. مدیران نیز دریافته‌اند که باید قابلیت‌های فردی خود و کارکنان را به منظور یادگیری افزایش دهند تا بتوانند مزیت رقابتی‌شان را در دنیای جدید حفظ نمایند.

دیدگاه‌های موجود در مورد یادگیری عبارت‌اند از:

نظریه شرکت: به عنوان بحث زیربنایی و ابعاد دانش مداری مورد توجه قرار می‌گیرد. این نظریه قابلیت‌های سازمانی را از هر نوع مورد توجه قرار می‌دهد خلاصه این نظریه این است که مهم‌ترین هدف یک شرکت به حداکثر رساندن سود می‌باشد. و شرکت‌ها و سازمان‌ها برای به حداکثر رساندن سود از کلیه منابع (افراد، فرآیندها و فناوری) خود بیشترین استفاده را به عمل می‌آورند. (حسن‌زاده، محمد، ۱۳۸۶)

نظریه تعادلات سه‌جزئی: یک نظریه بنیادی برای شکل‌دهی آینده درازمدت سازمان شمرده می‌شود. سه مقوله این نظریه حیات، اجتماع و فناوری است. تکامل این سه مقوله در فروزنی اطلاعات در طول عمر و تفاوت آن‌ها در میزان اطلاعاتی که در طی زمان ذخیره کرده‌اند است. بر اساس این نظریه می‌توان نتیجه گرفت که کاهش حجم و افزایش کارایی دولت در آینده مستلزم گرایش به دانش مداری است.

نظریه تولید و تبدیل دانش سازمان: این نظریه در سال ۱۹۹۴ توسط نوناکو مطرح شد و بر ماهیت فعال و ذهنی دانش و اصلاح باورها و جلب مشارکت مردم تأکید دارد.

نهان به نهان (جامعه‌پذیری): از طریق نشست‌ها بین افراد انجام می‌شود.

نهان به عیان (بیرون‌سازی): از طریق تلاش افراد برای ارائه دانسته‌های خود در قالب سخنرانی‌های رسمی، آثار مکتوب و نظیر آن صورت می‌پذیرد.

عیان به عیان (ارتباطات): این فرآیند در قالب استفاده از فناوری برای سامان‌دهی، توزیع و انتقال دانش مکتوب انجام می‌گیرد.

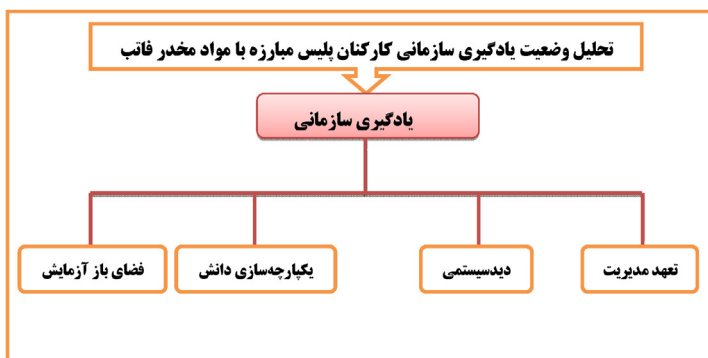
عیان به نهان (درون‌سازی): در این فرآیند افراد با دریافت دانش عیان (مانند یک گزارش) به یک ایده نو دست پیدا می‌کنند یا بر اساس آن عمل سودمندی را انجام می‌دهند (حسن‌زاده، محمد، ۱۳۸۶).

سوالات تحقیق:

- ۱- وضعیت موجود یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟
- ۲- وضعیت موجود تعهد مدیریت کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟
- ۳- وضعیت موجود دید سیستمی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟
- ۴- وضعیت موجود فضای باز آزمایش کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟
- ۵- وضعیت موجود یکپارچه‌سازی دانش کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

مدل تحقیق:

در این تحقیق از مدل مفهومی برگرفته از مدل گومز^۱ و همکاران (۲۰۰۵) به شرح شکل زیر استفاده خواهد شد.



مدل گومز و همکاران (۲۰۰۵)

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی با تکنیک پیمایشی است از آنجائی که این پژوهش به تحلیل وضعیت یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فرماندهی انتظامی تهران بزرگ پرداخته بنابراین از ابزار پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها از جامعه آماری استفاده شده است را بررسی نموده، جامعه آماری تحقیق حاضر عبارت است از کلیه کارکنان حاضر در پلیس مبارزه با مواد مخدر در سطح فرماندهی انتظامی تهران بزرگ که در زمان اجرای تحقیق مجموعاً تعداد ۱۶۸ نفر بوده همچنین برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که برآوردهای اولیه حجم نمونه را ۱۱۶ نفر محاسبه می‌کند.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: برابر یافته‌های تحقیق، در پژوهش ۱۲/۹۳ درصد پاسخگویان مورد مطالعه را زنان و ۸۷/۰۷ درصد را مردان و از میان همین نمونه آماری ۲۷/۶ درصد از پاسخگویان تحصیلاتشان در حد دیپلم و ۳۰/۲ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۳۳/۶ درصد کارشناسی و ۸/۶ درصد کارشناسی ارشد می‌باشند و سن اکثریت پاسخگویان (۲۸/۴ درصد) در دامنه سنی ۲۵-۳۰ سال هست و اکثریت پاسخگویان مورد مطالعه (۶۴/۶ درصد) تجربه خدمتی آن‌ها در سازمان در دامنه ۱۰-۳۰ سال قرار دارد؛ و اکثریت پاسخگویان (۶۷/۲۴) را افسران تشکیل می‌دهند

ب) یافته‌های تحلیلی:

وضعیت موجود یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

جدول شماره (۱): آزمون تی سؤال اول وضعیت یادگیری سازمانی

آزمون تی تست یک متغیره						
یادگیری سازمانی	ارزش	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	اختلاف ضریب	
					کمتر	بیشتر
	۸۸/۶۲۹	۱۱۵	۰/۰۰۰	۶۵/۰۷۸	۶۳/۶۲	۶۶/۵۳

در خصوص آزمون t سؤال اول «وضعیت موجود یادگیری سازمانی چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=۶۵.۰۷۸$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=۳$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری ($sig \leq 0/05$) می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) هست یادگیری سازمانی در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی یادگیری سازمانی کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین هست.

وضعیت موجود تعهد مدیریت کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

جدول شماره (۲): آزمون تی سؤال دوم وضعیت تعهد مدیریت

آزمون تی تست یک متغیره						
تعهد مدیریت	ارزش	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	اختلاف ضریب	
					کمتر	بیشتر
	۶۴/۲۶۸	۱۱۵	۰/۰۰۰	۱۶/۴۱۴	۱۵/۹۱	۱۶/۹۲

در خصوص آزمون سؤال دوم «وضعیت موجود تعهد مدیریت چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=۱۶.۴۱۴$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=۳$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری ($sig \leq 0/05$) می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می باشد تعهد مدیریت در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی تعهد مدیریت کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می باشد.

وضعیت موجود دید سیستمی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

جدول شماره (۳): آزمون تی سؤال سوم وضعیت دید سیستمی

آزمون تی تست یک متغیره						
دید سیستمی	ارزش	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	اختلاف ضریب	
					کمتر	بیشتر
	۶۳/۶۲۲	۱۱۵	۰/۰۰۰	۱۶/۱۱۲	۱۵/۶۱	۱۶/۶۱

در خصوص آزمون t سؤال سوم «وضعیت موجود دید سیستمی چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=۱۶.۱۱۲$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=۳$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری ($sig \leq 0/05$) می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می باشد دید سیستمی در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی دید سیستمی کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می باشد. وضعیت موجود فضای باز آزمایش کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

جدول شماره (۴): آزمون تی سؤال سوم چهارم وضعیت فضای باز آزمایش

آزمون تی تست یک متغیره						
فضای باز آزمایش	ارزش	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	اختلاف ضریب	
					کمتر	بیشتر
	۶۵/۶۱۳	۱۱۵	۰/۰۰۰	۱۶/۳۷۹	۱۵/۸۸	۱۶/۸۷

در خصوص آزمون t سؤال چهارم «وضعیت موجود فضای باز آزمایش چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=۱۶.۳۷۹$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=۳$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می باشد فضای باز آزمایش در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی فضای باز آزمایش کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می باشد.

وضعیت موجود یکپارچه‌سازی دانش کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

جدول شماره (۵): آزمون تی سؤال سوم پنجم وضعیت یکپارچه‌سازی دانش

آزمون تی تست یک متغیره						
یکپارچه‌سازی دانش	ارزش	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	اختلاف ضریب	
					کمتر	بیشتر
	۶۲/۸۰۵	۱۱۵	۰/۰۰۰	۱۶/۱۷۲	۱۵/۶۶	۱۶/۶۸

در خصوص آزمون t سؤال پنجم «وضعیت موجود یکپارچه‌سازی دانش چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=16.172$) می‌باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=3$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می‌باشد یکپارچه‌سازی دانش در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی یکپارچه‌سازی دانش کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می‌باشد.

۴-۵- آزمون فریدمن برای بررسی اولویت شاخص‌های یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب

جدول شماره (۶): طبقه‌بندی بر پایه آزمون فریدمن

۲/۵۳	تعهد مدیریت	اول
۲/۵۰	دید سیستمی	دوم
۲/۵۰	فضای باز آزمایش	سوم
۲/۴۷	یکپارچگی دانش	چهارم

جدول شماره (۷): آزمون فریدمن

۱۱۶	تعداد
۰/۱۲۲	Chi-Square
۳	درجه آزادی
۰/۹۸۹	سطح معناداری

سطح معناداری آزمون فریدمن (اولویت‌بندی شاخص‌های یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب) برابر با ($sig=0.989$) می‌باشد چون این مقدار از (0.05) بیشتر است بیانگر این می‌باشد که شاخص‌های یادگیری سازمانی در بین کارکنان تفاوت معناداری باهم ندارند و تقریباً همه در یک سطح می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه یکسری از متغیرهای پژوهش متغیرهای زمینه‌ای می‌باشند ابتدا گزیده‌ای از نتایج توصیفی را بیان می‌کنیم. در پژوهش ۱۲/۹۳ درصد پاسخگویان مورد مطالعه را زنان و ۸۷/۰۷ درصد را مردان و از میان همین نمونه آماری ۲۷/۶ درصد از پاسخگویان تحصیلاتشان در حد دیپلم و ۳۰/۲ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۳۳/۶ درصد کارشناسی و ۸/۶ درصد کارشناسی ارشد می‌باشند و سن اکثریت پاسخگویان (۲۸/۴ درصد) در دامنه سنی ۳۰-۲۵ سال می‌باشد و اکثریت پاسخگویان مورد مطالعه (۶۴/۶ درصد) تجربه خدمتی آن‌ها در سازمان در دامنه ۳۰-۱۰ سال قرار دارد. و اکثریت پاسخگویان (۶۷/۲۴) را افسران تشکیل می‌دهند؛ و نمره میانگین یادگیری سازمانی و شاخص‌های آن شامل تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز آزمایش و یکپارچگی دانش از ۳ بیشتر می‌باشد. آزمون فریدمن (اولویت‌بندی شاخص‌ها) بیانگر این است که اولویت‌بندی در بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی وجود ندارد.

❖ وضعیت موجود یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

در خصوص آزمون t سؤال «وضعیت موجود یادگیری سازمانی چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=65.078$) می‌باشد که نسبت به میانگین مورد ادعای تحقیق ($M=3$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری ($sig \leq 0/05$) می‌توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می‌باشد یادگیری سازمانی در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی یادگیری سازمانی کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین مورد ادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می‌باشد. و با توجه به مناسب بودن یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب با توجه به نتایج پژوهش چارلز هاروی و جان دن تون (۲۰۰۲) می‌توان جهت ارتقاء یادگیری سازمانی کارهایی را از قبیل وجود توافق گسترده در این خصوص عنصر دانش به‌عنوان عامل مهم مزیت در گسترش یادگیری سازمانی و همچنین وجود فرهنگ رقابتی، تشویق ایده‌های نوین، ریسک‌پذیری و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری را پیشنهاد داد.

❖ وضعیت موجود تعهد مدیریت کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

در خصوص آزمون t سؤال «وضعیت موجود تعهد مدیریت چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=16.414$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=3$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری ($sig \leq 0/05$) می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می باشد تعهد مدیریت در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی تعهد مدیریت کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می باشد. با توجه به مناسبت تعهد مدیریت کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب برای ارتقاء آن می توان پیشنهاد داد که با ایجاد اهداف مشترک سازمانی و ارتقاء احساس کارکنان در مورد توانمندی هایشان، تأکید بر تلاش های کارکنان و ستایش از نقش های آن ها در مساعدت به اهداف سازمانی تعهد مدیریت را در بین کارکنان ارتقا داد.

❖ وضعیت دید سیستمی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

در خصوص آزمون t سؤال دوم «وضعیت موجود دید سیستمی چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=16.112$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=3$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری ($sig \leq 0/05$) می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می باشد دید سیستمی در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی دید سیستمی کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می باشد. در واقع با در نظر گرفتن سازمان موردنظر به عنوان یک سیستم و اجرای اهداف سازمان در چارچوب آن می توان به تقویت دید سیستمی کارکنان و بالا بردن سطح یادگیری سازمانی آن ها کمک نمود.

❖ وضعیت فضای باز آزمایش کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب چگونه است؟

در خصوص آزمون t سؤال سوم «وضعیت موجود فضای باز آزمایش چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=16.379$) می باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=3$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد می توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی

چون میانگین بیشتر از (۳) می‌باشد فضای باز آزمایش در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی فضای باز آزمایش کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می‌باشد. درواقع با فراهم آوردن زمینه‌های جبران اشتباهات و کم‌کاری در سازمان با دادن فرصت به کارکنان می‌توان یادگیری سازمانی را تقویت نمود.

❖ وضعیت موجود یکپارچه‌سازی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر چگونه است؟
در خصوص آزمون t سؤال فرعی چهارم «وضعیت موجود یکپارچه‌سازی دانش چگونه است؟» مقدار میانگین مشاهده شده ($M=۱۶.۱۷۲$) می‌باشد که نسبت به میانگین موردادعای تحقیق ($M=۳$) بیشتر بوده و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان مؤلفه را تأیید کرد به عبارتی چون میانگین بیشتر از (۳) می‌باشد یکپارچه‌سازی دانش در وضعیت مناسب قرار دارد. به عبارتی یکپارچه‌سازی دانش کارکنان نمونه آماری نسبت به میانگین موردادعای تحقیق بیشتر است و این بیانگر تفاوت این دو میانگین می‌باشد. با ایجاد و تقویت حس تعهد و فراهم آوردن زمینه‌های افزایش رضایت شغلی و ارتقاء سلامت سازمانی کارکنان می‌توان باعث تقویت انگیزه شغلی در آنها شد و در این حالت کارکنان سالم و راضی از کار و شغل خود با تعهد سازمانی بالا در راستای یکپارچه‌سازی دانش گام برمی‌دارند.

❖ اولویت‌بندی ابعاد یادگیری سازمانی:

سطح معناداری آزمون فریدمن (اولویت‌بندی شاخص‌های یادگیری سازمانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب) برابر با ($sig=۰.۹۸۹$) می‌باشد چون این مقدار از ($۰/۰۵$) بیشتر است بیانگر این می‌باشد که شاخص‌های یادگیری سازمانی در بین کارکنان تفاوت معناداری باهم ندارند و تقریباً همه در یک سطح می‌باشند.

پیشنهادهای

✓ پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولین مربوطه، آموزش مستمر کارکنان را سرلوحه کار خود قرار داده و از طرفی جهت پیشبرد اهداف سازمان، کارکنان را در تصمیم‌گیری مشارکت داده تا با تقویت این دو مؤلفه در سازمان، دیگر مؤلفه‌ها نیز بهبود یابند و در نهایت تعهد مدیریت به‌عنوان شاخص یادگیری سازمانی ارتقاء یابد.

✓ پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد پلیس مبارزه با مواد مخدر با برگزاری جلسات، کلیه کارکنان را در خصوص اهداف پلیس آگاه نمایند و تا با ارتقاء آگاهی و همکاری کارکنان، به تبع آن نیز مشارکت کارکنان در اهداف سازمانی و هماهنگی برنامه‌های سازمانی تسهیل شود و در کل دید سیستمی به‌عنوان شاخص یادگیری سازمانی تقویت شود که همین خود در یادگیری سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

✓ متغیر یکپارچگی دانش با توجه به اینکه میانگین این مؤلفه‌ها بالاتر از حد متوسط می‌باشد پیشنهاد می‌شود مدیران با برنامه‌ریزی مناسب کار گروهی را تقویت نموده و اطلاعات موردنیاز را با رعایت اصول حیطه‌بندی در اختیار کارکنان قرار دهند تا دید سیستمی به‌عنوان شاخص یادگیری سازمانی تقویت شود که همین خود در یادگیری سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

✓ فضای باز آزمایش با توجه به اینکه میانگین این مؤلفه‌ها نیز بالاتر از حد متوسط می‌باشد پیشنهاد می‌شود تجارب کارکنان به‌صورت مکتوب درآمده و به‌صورت کتاب در اختیار کارکنان قرار گیرد و صندوق‌هایی در محل کار جهت دریافت پیشنهادها کارکنان نصب و مدیران از آن‌ها در جهت اصلاح و پیشبرد امورات و مأموریت‌ها استفاده نمایند تا فضای باز آزمایش به‌عنوان شاخص یادگیری سازمانی تقویت شود که همین خود در یادگیری سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

✓ در این تحقیق با توجه به نوع استفاده از نظریات و نظریه‌پردازان و استخراج مدل مفهومی از همان نظریات و به‌تبع استخراج فرضیات از چارچوب نظری و مدل با توجه به تک‌متغیری بودن پژوهش، تنها به توصیف متغیر یادگیری سازمانی در مدل قیدشده است پرداخته‌شده است؛ اما علاوه بر این مدل و پرسشنامه‌ها برای سنجش این متغیر و تأثیر متغیرهای دیگر بر آن، مدل‌ها و نظریات دیگری هم وجود دارد که در این پژوهش استفاده نشده است. لذا به محققانی که علاقه‌مند به انجام پژوهش‌هایی در این زمینه می‌باشند پیشنهاد می‌شود که از مدل‌ها و پرسشنامه‌های دیگری استفاده نمایند.

✓ با توجه به اینکه در این پژوهش تنها سطح یادگیری سازمانی و ابعاد آن در بین کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر فاتب مورد سؤال بود و اثر متغیرهایی مستقلی همچون فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و توانمندسازی و خلاقیت بر یادگیری

سنجیده نشده است، لذا پیشنهاد می‌شود که محققان در تحقیقات خود نقش این متغیرها را در این یادگیری سازمانی بسنجند.

✓ با توجه به محدوده زمانی تحقیق که مربوط به یک بازه زمانی محدود می‌باشد به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود که این موضوع را جهت شناخت بهتر سازمان مربوطه و بهبود کیفیت و ارتقای عملکرد سازمان به صورت متوالی انجام دهند.

✓ پیشنهاد می‌شود سازمان با برگزاری دوره‌های آموزشی کاربردی و استفاده از استادان برون سازمانی امکان کسب دانش و ارتقای یادگیری سازمانی را برای کارکنان فراهم آورد؛ چراکه نوع فعالیت‌های کارکنان ایجاب می‌کند از سطح بالایی از یادگیری سازمانی در اجرای وظایف و تغییرات محیطی برخوردار باشند.

✓ فرصت یادگیری مداوم و ارتقای مهارت را برای کارکنان از طریق تشویق و ترغیب آن‌ها فراهم‌سازیم. به کارکنان باید فرصت داد تا مهارت‌های خود را با احساس شایستگی و معنادار بودن بروز دهند؛ و تجربه نشان داده است که افراد خلاق از افراد غیر خلاق خطرپذیرتر هستند و بنابراین باید زمینه را برای خطرپذیری کارکنان خلاق آماده کرد. موارد اعلامی از طریق بازرسی کل ناجا مورد بهره‌برداری قرار گیرد و در نظارت‌های تخصصی به مدیران توجه داده شود.

✓ کارکنان در عملکرد سازمان سهم دارند. بنابراین باید موقعیت محیطی برای یادگیری سازمانی و نهادینه کردن دانش و شکوفایی استعدادشان فراهم گردد.

منابع

منابع فارسی

۱- آل آقا، فریده؛ رحیمی، محسن و کشاورز، محسن (۱۳۸۹)؛ بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی مطالعه موردی پرسنل ستادی پلیس پیشگیری ناجا، فصلنامه مدیریت منابع انسانی ناجا، سال پنجم شماره ۲۰.

۲- اسدی، حسن و همکاران (۱۳۸۸). رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی.

۳- بهرامی، مهناز (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی؛ مطالعه

- موردی دادگستری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور دانشکده علوم انسانی.
- ۴- تیمور نژاد، کاوه و صریحی اسفستانی، رسول، (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی امور اقتصاد و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۲، ۵۹-۳۷.
- ۵- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۶). چاپ اول، مدیریت دانش، مفاهیم و زیرساخت‌های آن، نشر کتاب دار.
- ۶- خان علیزاده، رقیه؛ کردنائیچ، اسدا... فانی، علی اصغر و مشبکی، اصغر، (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳.
- ۷- دلاوری حمزه کلائی، بیگم (۱۳۹۰). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی.
- ۸- رحمتی، داریوش؛ صالحی، علیرضا؛ عزیزی، علی و ذوقی، لیلا (۱۳۹۰). یادگیری فردی با رویکرد راهبردی، فصلنامه توسعه، سال ششم، شماره ۱۹.
- ۹- رضایی، فردین؛ آزاده دل محمدرضا و اوشک سرایی، مریم (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان گیلان، فصلنامه دانش انتظامی گیلان، سال سوم، شماره ۱۲.
- ۱۰- سبحانی نژاد مهدی وشهائی، بهنام و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵). چاپ اول، سازمان یادگیرنده، نشر یسپرون.
- ۱۱- شریفی، اصغر و اسلامی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان یادگیری سازمانی و به‌کارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت سال اول، شماره دوم.
- ۱۲- مختاری شهماوندی، مرضیه؛ رودگر نژاد، فروغ و کیاکجوری، کریم (۱۳۹۳). بررسی رابطه تعهد سازمانی و تأثیر آن بر یادگیری سازمانی کارکنان کلانتری‌های استان گیلان،

- مورد مطالعه: شهر رشت، فصلنامه دانش انتظامی گیلان، سال سوم، شماره ۱۱.
- ۱۳- میرمحمدی، سید محمد و یونسی، محمدرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال چهارم، شماره ۱۲.
- ۱۴- نکوئی مقدم، محمود و بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۸۶). سازمان‌های یادگیرنده. چاپ اول.

منابع انگلیسی

- 15- Alegre J, Chiva R, Lapidra R.(2006). Development and Validation of an instrument to measure organizational learning capabilities. Paper presented in OLKC 2006 Conference at the University of Warwick; Coventry on 20th - 22nd March 2006.
- 16- Argyris C, Scho'n DA. Organizational learning: a theory of action perspective. Reading (MA): Addison-Wesley; 1978
- 17- Chuch C. H. law, Eric W.T. Ngai, (2008), "An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance", Elsevier, Expert systems with applications
- 18- Gilbert,Bprobst and BettinaT.Bushel, (1996)"Organization al Learning", (New - York,Prentice-Hall)
- 19-Goh S, Richards G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. European Management Journal. 15(5): 575-583
- 20-Group of Writter (2002), It's about time, One liberity Square,Boston
- 21-Hite, james, (1999), learning in chaos: improving human performance in today s fast changing,volatile organization", Gulf publishing company
- 22-Hornstein. Hennry, (2006). Empowerment as a way to facilitate change.
- 23-Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success, New York: McGraw-Hill
- 24-Neefe. Diane Osterhause, (2001). "Comparing Levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation processes.
- 25-Otala. L, (2000). Oppimisen etu: Kilpailukykyä muutoksessa, porvoo: WSOY
- 26-Senge, P(1996), the leader new York: building learning organization, international Thompson business press, London, pp 288-315.
- 27-Simon, H. A. (1991), "Bounded rationality and organizational learning", Organization Science,Vol. 2, No. 1, pp. 125-134

