**پرسشنامه يادگيري سازماني**

**يادگيري سازماني**

جهت بررسي متغير يادگيري سازماني از پرسشنامه يادگيري سازماني چيوا و همكاران (2007)، استفاده شد. كه اين مقياس از نوع ليكرتي و داراي 14 گويه مي‌باشد. پاسخ‌ها بر روي يك طيف پنج گزينه‌اي از خيلي كم (1) تا خيلي زياد (5) نشان داده شده است نحوه نمره‌گذاري گويه‌ها اين مقياس بصورت: خليي زياد=5، زياد=4، متوسط=3، كم=2، خيلي كم=1 مي‌باشد. در اين پرسشنامه يادگيري سازماني داراي پنج مولفه زير مي‌باشد:

* **تجربه‌اندوزي:** تشويق و حمايت شدن از كاركناني كه ايده‌هاي جديدي را ارائه مي‌كنند و واكنش نشان دادن به طرح‌هاي ابتكاري در سازمان بطوري‌كه كاركنان احساس مي‌كنند به خاطر خلق ايده‌هاي نو تشويق شده‌اند مي‌توانند نمايگر تجربه‌اندوزي به عنوان يكي از مولفه يادگيري سازماني باشد.
* **ريسك‌پذيري:** تشويق شدن كاركنان به خاطر ريسك‌پذيري و ابائي نداشتن افراد سازمان به قلمرويي ناشناخته مي‌توانند نشان دهنده ريسك‌پذيري به عنوان يكي از مولفه يادگيري سازماني ‌باشد.
* **تعامل با محيط خارجي:** جمع‌آوري احياي و گزارش كردن اطلاعات كه خارج از سازمان اتفاق افتاده بخشي از كار كاركنان مي‌باشد، برخوداري از قوانين و مقررارت نظام‌مندي سازمان براي دريافت گردآوري و به اشتراك گذاشتن اطلاعات از خارج و تشويق كاركنان براي تعامل با محيط رقبا مشتريان موسسات تكنولوژي دانشگاه‌ها و تامين كنندگان مي‌تواند نشان دهنده يكي از مولفه يادگيري سازماني باشد.
* **گفت و گو:** تشويق كردن كاركنان برا ي برقراري ارتباط، وجود داشتن ارتباطات باز و گشوده‌اي كاركنان در كار گروهي، تسهيل كردن ارتباطات توسط مديران و رسم شدن كار تيمي متقابل در سازمان مي‌توانند نمانگر گفت و گو به عنوان يكي از مولفه يادگيري سازماني باشد.
* **تصميم‌گيري مشاركتي:** درگير كردن كاركنان را در تصميم‌هاي مهم توسط مديران، تحت تاثير قرار گرفتن سياست‌ها و خط مشي‌ها بر اساس ديدگاه كاركنان و احساس كردن كاركنان كه در تصميم‌هاي اصلي سازمان درگير هستند مي‌توانند نشان دهنده تصميم‌گيري مشاركتي به عنوان يكي از مولفه يادگيري سازماني باشد.

سوالات اختصاص يافته جهت سنجش هر بعد از ابعاد يادگيري سازماني در جدول زیر آمده است

**سوالات مربوط به ابعاد يادگيري سازماني**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ابعاد | تجربه‌اندوزي | ريسك‌پذيري | تعامل با محيط خارجي | گفتگو | تصميم‌گيري مشاركتي |
| سوالات | 2-1 | 4-3 | 7-5 | 11-8 | 14-12 |

**پايايي مقياس يادگيري سازماني**

پايايي خرده مقياس يادگيري سازماني به روش الفا كرونباخ به ترتيب: تجربه‌اندوزي (87/0)، ريسك پذيري (67/0)، تعامل با محيط خارجي (73/0)، گفت و گو (82/0)، تصميم گيري مشاركتي (86/0) و براي مقياس يادگيري سازماني (93/0) بدست آمده است و روايي هم‌گرايي بين عامل‌هاي مقياس قابليت يادگيري سازماني نيز كه بر حسب ضرائب همبستگي از 41/0 تا 75/0 تاييد گرديد (نادي، يارمحمدي، 1390). در پژوهش حاضر پايايي خرده مقياس يادگيري سازماني به روش الفاي كرانباخ به ترتيب: تجربه‌اندوزي (89/0)، ريسك پذيري (75/0)، تعامل با محيط خارجي (84/0)، گفت و گو (74/0)، تصميم گيري مشاركتي (85/0) و براي مقياس يادگيري سازماني (92/0) بدست آمد.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

فتحی جناقرد، ملیحه (1393). ارتباط مديريت دانش و يادگيري سازماني با رفتار شهروندي سازماني در مدارس متوسطه، ***پایان نامه کارشناسی ارشد***، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شماره | **نظر شما راجع به گویه های زیر چه می باشد** | خیل زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم |
| 1 | در سازمان من وقتي كاركان ايده‌هاي جديد ارائه مي‌كنند تشويق و حمايت مي‌شوند |  |  |  |  |  |
| 2 | سازمان من واكنشي مناسبي به طرح‌هاي ابتكاري نشان مي‌دهد بطوريكه كاركنان احساس مي‌كند به خاطر خلق ايده‌هاي نو تشويق مي‌شده‍‌اند |  |  |  |  |  |
| 3 | كاركنان به خاطر ريسك پزيري در اين سازمان تشويق مي‌شوند |  |  |  |  |  |
| 4 | اغلب افراد اين سازمان از ورود به قلمروهاي نا شناخته ابائي ندارند |  |  |  |  |  |
| 5 | بخشي از كار كاركنان سازمان جمع‌آوري احياي و گزارش كردن اطلاعات راجع به آن چيزي است كه خارج از اين سازمان اتفاق مي‌افتد |  |  |  |  |  |
| 6 | اين سازمان از قواعد و مقرارت نظام مندي براي دريافت گرد آوري به اشتراك گذاردن اطلاعات از خارج از سازمان برخوردار است |  |  |  |  |  |
| 7 | كاركنان براي تعامل با محيط رقبا مشتريان موسسات تكنولوژي دانشگاهها و تامين كنندكان تشويق مي‌شوند |  |  |  |  |  |
| 8 | كاركنان براي برقراري ارتباط تشويق مي‌شوند |  |  |  |  |  |
| 9 | ارتباطات باز و گشوده‌اي در گروه كاري من وجود دارد |  |  |  |  |  |
| 10 | مديران ارتباطات را تسريع مي‌كنند |  |  |  |  |  |
| 11 | در اين سازمان كار تيمي متقابل يك رسم است |  |  |  |  |  |
| 12 | سياستها و خط مشي هاي اين سازمان بطور قابل توجهي تحت تاثير ديدگان كاركنان است |  |  |  |  |  |
| 13 | در اين سازمان مديران اغلب كاركنان را در تصميم‌هاي مهم درگير مي‌كند. |  |  |  |  |  |
| 14 | كاركنان احساس مي‌كنند در تصميم‌هاي اصلي سازمان درگير شده‌اند |  |  |  |  |  |