

تبیین نقش عوامل فردی و مدیریتی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

سعید جلیل خوئی^۱

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد مه‌آباد

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش عوامل فردی و مدیریتی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها انجام شده و سوال اصلی آن این است که چه عواملی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها تاثیر دارد؟ روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ چگونگی جمع آوری اطلاعات از جمله پژوهش های توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان ستادی شهرداری شهر ارومیه بوده که با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه ۱۲۳ نفر مشخص شده است. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بوده است که روایی و پایایی آن تایید شده است. عمده ترین یافته های پژوهش حاکی از آن بود که عوامل رهبری مناسب، فضای تعمیقی، بومی سازی، تعادل بین کار و خانواده، مدیریت زمان و تجربه اندوزی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها تاثیر مثبت و معنی داری داشته است. همچنین از بین عوامل موثر بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها رهبری مناسب بیشترین تاثیر و مدیریت زمان کمترین تاثیر را داشته است.

واژگان کلیدی: یادگیری منابع انسانی، رهبری، فضای تعمیقی، بومی سازی، مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

ارزنده ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن است. محیط متغیر امروز به سازمانها اجازه نخواهد داد در مقابل فشارهای ناشی از مهارتها، توانایی ها و تکنولوژی های رقیب، به صورت سنتی اداره شوند. به واقع در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامون وفق دهد (ریاحی و باقری، ۱۴۰۰). تغییرات محیطی سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست خواهند یافت. یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان 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 آن‌ها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، وظیفه مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان‌افزایی است (گارگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

در واقع یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید و توجه بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییر های پی در پی محیطی است و سازمان‌هایی می توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری منابع انسانی تمرکز و تأکید نمایند (سهرابی و

محمدی، ۱۳۹۶). در کشورهای پیشرفته، یادگیری صرفاً مختص کارکنان عملیاتی نیست بلکه همه افراد یک سازمان، از بالاترین تا پایین ترین سطح، نیاز به آموزش دارند. در جوامعی که نیل به یک وضعیت سازمانی سالم‌تر و موفق‌تر، از جمله اهداف اصلی سازمان‌ها به شمار می‌آید، یاددهی و یادگیری جزء عادات روزمره بوده و سعی در نهادینه کردن آن می‌شود (داروین^۳، ۲۰۱۷). تغییرات مربوط به علم و فناوری، اقتصاد، فرهنگ و سیاست سرعت سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است و رهبران سازمانی دریافته‌اند که باید به «یادگیری» به عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده‌ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به طور مستمر و اثربخش در پی فراگیری باشد و برای حفظ بقای خود با دگرگونی‌ها هماهنگ شده و در مقابل چالش‌ها منفعل و اثر پذیر عمل نکند (اودور^۴، ۲۰۱۸). از سوی دیگر چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فن آوری، افزایش انتظارات ارباب رجوع و ضرورت انعطاف پذیری، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان بسیاری از سازمان‌ها، راه حل را افزایش قابلیت یادگیری منابع انسانی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها، با بهره‌گیری از یادگیری بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش مناسب کارکنان به وجود آورند (شین^۵ و همکاران، ۲۰۱۷).

یادگیری سازمانی یکی از شاخص‌های کلیدی بقاء سازمان‌ها در محیط و در برابر رقبا است زیرا سازمان‌ها به ندرت، اگر چیزی نیازموند، دوام می‌آورند. از طرفی، تنها یادگیری و توجه به آن بقاء و جاودانگی را ضمانت نمی‌کند (ژو^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌ها هم به دلیل ناتوانی در انتخاب و تنظیم شرایط تغییر، ناکامی در شکل‌دهی مجدد و ناکارآمدی در فرایند یادگیری و همچنین، به دلیل

⁴ Odor

⁵ Shin

⁶ Ju

¹ Garg

² Zhang

³ Darwin



تأثیرپذیری از رویدادهای خارجی دور از کنترل در امر مدیریت عصر پیشرفت

ترین سازمان ها در صورتی که دچار فقر یادگیری باشند، با وجود اینکه به حیات خود ادامه خواهند داد، هرگز تمامی قابلیت های خود را به منصفه ظهور نخواهند رساند و عامل کلیدی در موفقیت سازمان ها، توانایی آنها در جستجوی کسب و کار و فرصت های سازمانی جدیدی است که منابع بالقوه جدیدی را برای رشد فراهم می آورند. محیط کار از اماکنی است که در آن افراد در مورد زندگی شان، چیزهایی را می آموزند (قایاس و خان^۱، ۲۰۱۹). این محیطها دنیای معیشتی کارکنانی را شکل می دهند که در آن هر فرد مشغول به کار بوده، اندیشیده، تصمیم گرفته و چیزهایی را می آموزد. هر چند این اماکن کاری در ظاهر، متفاوت به نظر می آیند و تمامی تجاربی که افراد در محیط کار به دست می آورند، چارچوبی را برای یادگیری آنها فراهم می آورد (ژی^۲، ۲۰۱۹). شاید بتوان گفت یکی از مهمترین مشکلات سازمان ها در چگونگی مواجه شدن با مسئله یادگیری، فراهم کردن یک محیط مناسب یادگیری، تشخیص نیازهای یادگیری منابع انسانی و برآورده ساختن آنها است (چن^۳ و همکاران، ۲۰۲۳) و سازمان ها باید به خلق محیط یادگیری برای منابع انسانی خود پردازند تا بدین وسیله یادگیری خلاقانه و توانایی حل مسئله را در آنان ارتقاء دهند. به همین منظور، هدف این پژوهش بر مبنای تبیین نقش عوامل فردی و مدیریتی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها قرار گرفته است.

اشراقی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مدیریت

استراتژیک منابع انسانی با میانجی گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته های این پژوهش به مدیران بانک های دولتی و خصوصی شهر فسا توصیه می شود توجه بیشتری به مدیریت منابع انسانی استراتژیک و همینطور مدیریت دانش و یادگیری سازمانی داشته باشند که می تواند باعث توسعه کارآفرینی سازمانی شود.

سلامت اهوازی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به شناسایی مؤلفه ها و ارائه الگوی توسعه مدیریت منابع انسانی بر اساس ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر پرداختند. یافته ها حاکی از آن است که متغیر یادگیری سازمانی کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی سازمان منطقه ویژه اقتصادی و متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی تأثیر معنادار داشت. بنابراین، برای توسعه مدیریت منابع انسانی می توان از متغیرهای ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی استفاده کرد.

آریایی و ایرانیان (۱۳۹۹) در پژوهشی رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک با یادگیری سازمانی بر اساس نقش واسطه ای مدیریت دانش را مورد بررسی قرار دادند. افته های استنباطی تحقیق نشان داد که تمامی متغیرها بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال می باشند و پژوهشگر می تواند جهت تحلیل داده ها از آمار پارامتریک استفاده کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیر مدیریت دانش بالاترین ارتباط را با متغیر یادگیری سازمانی دارد.

مهر^۴ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان دادند که یادگیری سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

³ Chen
⁴ Meher

¹ Ghayas & Khan
² Xie

جامعه از لحاظ متغیر جنسیتی از تعداد ۱۲۳ نفر نمونه ۲۶ نفر رازن و ۹۷ نفر را مرد تشکیل میدادند؛ یعنی ۲۱/۱ درصد زن و ۷۸/۹ درصد مرد بودند ویژگی جامعه از لحاظ وضعیت تحصیلی که تعداد ۴۷ نفر دارای مدرک دیپلم، تعداد ۳۹ نفر فوق دیپلم، ۲۳ نفر لیسانس و ۱۲ نفر دارای فوق لیسانس بودند و از میان ۲ نفر مدرک دکترا داشتند. یعنی ۳۸/۲ درصد دیپلم، ۳۱/۷ درصد فوق دیپلم، ۱۸/۷ درصد لیسانس، ۹/۸ درصد فوق لیسانس داشتند و تعداد ۱/۶ درصد دکتری داشتند.

به منظور بررسی سوالات پژوهش از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شده است.

سوال اول پژوهش: تاثیر رهبری مناسب بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟

لی^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری خدمات ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش سها^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر یادگیری سازمانی اثر دارد. همچنین، یادگیری سازمانی بر افزایش عملکرد سازمانی مؤثر بود و مشخص شد که یادگیری سازمانی در ارتباط بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، کاربردی و با روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان ستادی شهرداری ارومیه می باشند. از آنجایی که جامعه آماری در این تحقیق محدود است به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۱۹۰ نفر بوده که با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه ۱۲۳ نفر مشخص شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید تایید شده و آلفای کرونباخ برای پایایی ابزار، بالاتر از ۰/۸ به دست آمده که پایایی های قابل قبولی هستند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون های آمار استنباطی استفاده شده است.

نتایج پژوهش

آمار توصیفی پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

² Saha

¹ Li

جدول ۱. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر رهبری مناسب بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

| مدل رگرسیون | شاخص آماری | ضریب همبستگی (R) | مجذور (R) ² | ضرایب رگرسیون (B) | سطح معنی داری (Sig) |
|-------------------------------------|------------|------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| | | ۰/۶۳۷ | ۰/۴۰۶ | ۰/۹۵۵ | ۰/۰۰۰ |
| رهبری مناسب بر یادگیری منابع انسانی | | | | | |

انسانی در سازمان ها را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که رهبری مناسب بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد. سوال دوم پژوهش: تاثیر فضای تعمیقی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود رهبری مناسب وارد مدل شده و همبستگی (R= ۰/۶۳۷) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل رهبری مناسب و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R² رهبری مناسب (۰/۴۰۶) توانسته واریانس یادگیری منابع

جدول ۲. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر فضای تعمیقی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

| مدل رگرسیون | شاخص آماری | ضریب همبستگی (R) | مجذور (R) ² | ضرایب رگرسیون (B) | سطح معنی داری (Sig) |
|-------------------------------------|------------|------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| | | ۰/۷۱۴ | ۰/۵۱۰ | ۱/۲۳ | ۰/۰۰۰ |
| فضای تعمیقی بر یادگیری منابع انسانی | | | | | |

انسانی در سازمان ها را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که فضای تعمیقی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد. سوال سوم پژوهش: تاثیر بومی سازی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود فضای تعمیقی وارد مدل شده و همبستگی (R= ۰/۷۱۴) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل فضای تعمیقی و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R² فضای تعمیقی (۰/۵۱۰) توانسته واریانس یادگیری منابع

جدول ۳. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر بومی سازی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

| مدل رگرسیون | شاخص آماری | ضریب همبستگی (R) | مجذور (R) ² | ضرایب رگرسیون (B) | سطح معنی داری (Sig) |
|-----------------------------------|------------|------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| | | ۰/۵۰۲ | ۰/۲۵۲ | ۰/۸۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| بومی سازی بر یادگیری منابع انسانی | | | | | |

سازمان ها را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که بومی سازی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

سوال چهارم پژوهش: تاثیر تعادل بین خانواده و کار بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود بومی سازی وارد مدل شده و همبستگی ($R=0/502$) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل بومی سازی و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R^2 بومی سازی (۰/۲۵۲) توانسته واریانس یادگیری منابع انسانی در

جدول ۴. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر تعادل بین خانواده و کار بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

| شاخص آماری | ضریب همبستگی (R) | مجذور $(R)^2$ | ضرایب رگرسیون (B) | سطح معنی داری (Sig) |
|-------------|------------------|---------------|-------------------|---------------------|
| مدل رگرسیون | ۰/۶۴۵ | ۰/۴۱۵ | ۱/۱۰ | ۰/۰۰۰ |

تعادل بین خانواده و کار بر یادگیری منابع انسانی

واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که تعادل بین خانواده و کار بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

سوال پنجم پژوهش: تاثیر مدیریت زمان بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود تعادل بین خانواده و کار وارد مدل شده و همبستگی ($R=0/645$) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل تعادل بین خانواده و کار و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R^2 تعادل بین خانواده و کار (۰/۴۱۵) توانسته

جدول ۵. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر مدیریت زمان بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

| شاخص آماری | ضریب همبستگی (R) | مجذور $(R)^2$ | ضرایب رگرسیون (B) | سطح معنی داری (Sig) |
|-------------|------------------|---------------|-------------------|---------------------|
| مدل رگرسیون | ۰/۵۸۱ | ۰/۳۳۷ | ۰/۹۹۶ | ۰/۰۰۰ |

مدیریت زمان بر یادگیری منابع انسانی

انسانی در سازمان ها را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که مدیریت زمان بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

سوال ششم پژوهش: تاثیر تجربه اندوزی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود مدیریت زمان وارد مدل شده و همبستگی ($R=0/581$) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل مدیریت زمان و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R^2 مدیریت زمان (۰/۳۳۷) توانسته واریانس یادگیری منابع

جدول ۶. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر تجربه اندوزی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها

| مدل رگرسیون | شاخص آماری | ضریب همبستگی (R) | مجذور (R) ² | ضرایب رگرسیون (B) | سطح معنی داری (Sig) |
|--------------------------------------|------------|------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| تجربه اندوزی بر یادگیری منابع انسانی | | ۰/۶۲۸ | ۰/۳۹۵ | ۰/۹۰۰ | ۰/۰۰۰ |

- تاثیر بومی سازی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین بومی سازی و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها ارتباط وجود دارد و بومی سازی ۰/۲۵۲ از واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نموده است.

- تاثیر تعادل بین خانواده و کار بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین تعادل بین خانواده و کار و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها ارتباط وجود دارد و تعادل بین خانواده و کار ۰/۴۱۵ از واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نموده است.

- تاثیر مدیریت زمان بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین مدیریت زمان و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها ارتباط وجود دارد و مدیریت زمان ۰/۳۳۷ از واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نموده است.

- تاثیر تجربه اندوزی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین تجربه اندوزی و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها ارتباط وجود دارد و تجربه اندوزی ۰/۳۹۵ از واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نموده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش بهتر است مدیران سازمان، محیط سازمانی را به گونه ای شکل دهند که امکان ابراز افکار و عقاید مختلف و سازنده فراهم شود. همچنین، بودجه مناسبی برای پرورش و تربیت افراد مبتکر و خلاق در سازمان تخصیص داده شود. به عنوان محدودیت پژوهش

همان طور که مشاهده می شود تجربه اندوزی وارد مدل شده و همبستگی (R= ۰/۶۲۸) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل تجربه اندوزی و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R² تجربه اندوزی (۰/۳۹۵) توانسته واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که تجربه اندوزی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، تبیین نقش عوامل فردی و مدیریتی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها می باشد. یافته های پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

- تاثیر رهبری مناسب بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین رهبری مناسب و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها ارتباط وجود دارد و نیز رهبری مناسب ۰/۴۰۶ از واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نموده است.

- تاثیر فضای تعمیقی بر یادگیری منابع انسانی در سازمان ها چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین فضای تعمیقی و یادگیری منابع انسانی در سازمان ها ارتباط وجود دارد و نیز فضای تعمیقی ۰/۵۱۰ از واریانس یادگیری منابع انسانی در سازمان ها را تبیین نموده است.

- سهرابی، طهرمژ، محمدی، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی نقش فرهنگ یادگیری سازمانی در توانمندسازی کارکنان با مطالعه نقش میانجی انتقال دانش ضمنی. *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۳۲، ۱۵۵-۱۷۴.

- Chen, R., & Cao, L. (2023). How do enterprises achieve sustainable success in green manufacturing era? The impact of organizational environmental identity on green competitive advantage in China. *Kybernetes*, (ahead-of-print).
- Darwin, C. (2017). Building a learning organization. *Knowledge solutions*, 57.
- Garg, S., Sinha, S., Kar, A. K., & Mani, M. (2022). A review of machine learning applications in human resource management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1590-1610.
- Ghayas, M. M., & Khan, M. M. S. (2019). Learning organizational practices and job satisfaction: A case of IT sector of Karachi. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 4(2).
- Ju, B., Lee, Y., Park, S., & Yoon, S. W. (2021). A meta-analytic review of the relationship between learning organization and organizational performance and employee attitudes: using the dimensions of learning organization questionnaire. *Human resource development review*, 20(2), 207-251.
- Li, M, Jian, Z, Li, L, Yeung, TK. (2018). Effects of organisational learning on service innovation performance: the mediating effect of

می‌توان بیان نمود که از بین ابزارهای اندازه‌گیری از پرسشنامه استفاده شده و بکارگیری این ابزار همراه با مقداری سوگیری و عدم صداقت از طرف نمونه‌های پژوهشی است. به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود که به بررسی ارتباط متغیرهایی همچون رضایت شغلی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی و ... با یادگیری منابع انسانی در سازمان‌ها پرداخته شود تا بتوان به ارتباطات احتمالی که آنها با یادگیری منابع انسانی در سازمان‌ها دارند، پی برد.

منابع

- آریایی، شکوفه، ایرانبان، سیدجواد. (۱۳۹۹). رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک با یادگیری سازمانی براساس نقش واسطه‌ای مدیریت دانش. *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴(۱۳)، ۸۶-۹۸.
- اشراقی، محمدعلی، حمیدیان پور، فخریه، رجب پور، ابراهیم. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه بانک‌های دولتی و خصوصی شهر فسا)، *فصلنامه علمی کارافن*.
- ریاحی، راحله، باقری، عذرا. (۱۴۰۰). بررسی نقش تعهد سازمانی در توسعه منابع انسانی سازمانها. *تحقیقات میان رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت*، ۲۱۳-۲۲۳.
- سلامت اهوازی، مریم، حسین پور، محمد، شاهی، سکینه. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه الگوی توسعه مدیریت منابع انسانی براساس ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر. *فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی*، ۱۹ (۹۰): ۷۷۳-۷۸۶.



- on sustainable organizational learning and performance development. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 63-75.
- Shin, H., Picken, J., & Dess, G. (2017). Revisiting the learning organization. *Organizational Dynamics*, 1(46), 46-56.
 - Xie, L. (2019). Leadership and organizational learning culture: a systematic literature review. *European journal of training and development*, 43(1/2), 76-104.
 - Zhang, X., Chu, Z., Ren, L., & Xing, J. (2023). Open innovation and sustainable competitive advantage: The role of organizational learning. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122114.
 - supply chain collaboration and the moderating role of interpersonal trust. *International Journal of Services Technology and Management*, 24(1-3), 43-61.
 - Meher, J.R., Nayak, L., Mishra, R.K. and Patel, G. Impact of organizational learning culture on organizational effectiveness: a serial mediation analysis with knowledge sharing and employee competencies", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 2022; Vol. aheadof print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-10-2021-0230>
 - Odor, H. O. (2018). A literature review on organizational learning and learning organizations. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 7(1), 1-6.
 - Saha, N, Chatterjee, B, Gregar, A, Sáha, P. (2016). The impact of SHRM

Clarifying the role of individual and managerial factors on learning human resources in organizations

Saeed Jalil Khoi

Master's degree in Human Resource Management, Azad University of Mahabad

Abstract

The current research was conducted with the aim of explaining the role of individual and managerial factors on the learning of human resources in organizations, and the main question is, what factors affect the learning of human resources in organizations? The research method in terms of practical purpose, in terms of how to collect information, includes descriptive-survey research. The statistical population of this research is the employees of Urmia city municipality headquarters, according to Morgan's table, the sample number is 123 people. The research tool was a researcher-made questionnaire, whose validity and reliability have been confirmed. The main findings of the research indicated that appropriate leadership factors, in-depth atmosphere, localization, balance between work and family, time management and gaining experience had a positive and significant impact on learning human resources in organizations. Also, among the factors affecting the learning of human resources in organizations, appropriate leadership has the most impact and time management has the least impact.

Keywords: learning human resources, leadership, deepening space, localization, human resources management.