



## تاثیر یادگیری سازمانی و استراتژی رقابتی بر عملکرد سازمانی

حسن بودلایی<sup>۱\*</sup>، سارا خان احمدی<sup>۲</sup>، اردشیر شه میرزادی

۱- استادیار گروه علوم اجتماعی و رفتاری، دانشگاه پردیس بین المللی کیش دانشگاه تهران hasanboudlaie@gmail.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه الزهرا kxanahmadi\_sara@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود a.hhh12345@yahoo.com

### چکیده

امروزه دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده با ساختارهای سنتی که توان همسویی با تغییرات محیط پیرامونی را ندارند، کارساز نیستند و در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و استراتژی رقابتی مناسبی را نسبت به رقبا داشته باشند. از آنجایی که هدف کلی از فعالیت‌های هر سازمان، عملکرد مناسب در کلیه زمینه‌های عملکردی است، در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی و استراتژی رقابتی بر عملکرد سازمانی پرداخته شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را مدیران و کارکنان مؤسسه اعتباری در ستاد و شعب استان سمنان تشکیل داده‌اند که مشتمل بر ۱۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران، ۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری، به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج تجزیه و تحلیل آماری فرضیه‌ها با استفاده از ضریب رگرسیون خطی و با کمک نرم افزار SPSS نشان داد که تمامی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی (چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی کارکنان) و استراتژی رقابتی (تمایز، تمرکز و رهبری هزینه) بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند. بنابراین به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به منظور بهبود عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و استراتژی رقابتی را، با استفاده از راهکارهای عملی، بهبود و ارتقاء دهند.

**واژه‌های کلیدی:** یادگیری سازمانی، استراتژی رقابتی، عملکرد سازمانی، تفکر سیستمی، رهبری هزینه

### ۱- مقدمه

امروزه دیگر سازمان‌های بزرگ و پیچیده ای که دهه‌های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی به ویژه با توجه به مسائل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند [۱]. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است [۲]. یادگیری یکی از شگفت‌انگیزترین خصوصیات بشر است. دانش، یاددهی و یادگیری از موضوعاتی است که همواره مورد توجه اندیشمندان و پژوهشگران و حتی رهبران اجتماعی و دینی بوده است. یادگیری پیش شرط اساسی برای هرگونه تغییر در عملکرد و در کار است. افراد از طریق یادگیری ظرفیت خود را برای ساختن، گسترش می‌دهند و می‌توانند در فرآیند خلاق زندگی سهمیم باشند [۳]. حدود نیم قرن از عمر مبحث یادگیری سازمانی می‌گذرد و در حال حاضر نیز به شکل فزاینده‌ای در حال رشد است، چرا که تغییرات و چالش‌های