

ارزیابی نقش شفافیت سازمان در ارتقای یادگیری از اشتباهات: تبیین جایگاه میانجی عزت نفس سازمانی (مطالعه موردی کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران)

مهرنوش مفیدی قاری

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت تحول، دانشگاه پیام نور ساوه، ساوه، ایران.

Mofidimehrnosh@gmail.com

زهرا افسری

دانشجوی دکتری مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول).

Zahraafsari41@gmail.com

شماره ۱۱۱ / زمستان ۱۴۰۴ (جلد سوم) / صص ۲۶۱-۲۷۳
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)

چکیده

در محیط‌های کاری پویا و رقابتی امروز، توانایی سازمان‌ها برای یادگیری از اشتباهات به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی بقا و بهبود مستمر شناخته می‌شود. شفافیت سازمانی، به‌عنوان یکی از ابعاد مهم فرهنگ سازمانی، بستری را ایجاد می‌کند. چنین محیطی کارکنان سازمان به منظور انجام صحیح وظایف و مسئولیت‌های خود، خواهان شفافیت سازمانی هستند. چرا که شفافیت سازمانی با ایجاد محیطی باز و فراگیر در سازمان، مدیران و کارکنان را تشویق می‌کند تا اطلاعاتی درباره اهداف کلی، استراتژی‌ها، ارزش‌ها و عملکرد سازمان به اشتراک بگذارند. از سوی دیگر، عزت نفس سازمانی کارکنان یعنی ارزشی که کارکنان برای عضویت خود در سازمان قائل‌اند می‌تواند نقش مهمی در نحوه مواجهه آنان با اشتباهات و میزان مشارکت در فرآیندهای یادگیری سازمانی داشته باشد. با توجه به اهمیت این موضوع، هدف پژوهش حاضر به بررسی نقش شفافیت سازمان در ارتقای یادگیری از اشتباهات و تبیین جایگاه میانجی عزت نفس سازمانی در بین کارکنان صنعت معدن و تجارت استان تهران می‌پردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، جزء پژوهش‌های توصیفی با رویکرد پیمایشی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS 24 و AMOS 25 استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان صنعت معدن تجارت شهر تهران به تعداد ۸۵۰ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب تاثیر شفافیت سازمانی بر یادگیری از اشتباه ۰.۶۱ برآورد شده است که بیانگر تاثیر مثبت و معنادار شفافیت سازمانی بر یادگیری از اشتباه می‌باشد. همچنین ضریب تاثیر عزت نفس سازمانی به عنوان نقش میانجی بر رابطه بین شفافیت سازمانی و یادگیری از اشتباه ۰.۲۳ برآورد شده است که نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار عزت نفس سازمانی است. کلیدواژه: شفافیت سازمان، یادگیری از اشتباهات، عزت نفس سازمانی.

مقدمه

سازمان‌های امروزی در محیطی فعالیت می‌کنند که پیچیدگی، عدم قطعیت و فشارهای رقابتی در آن به‌طور بی‌سابقه‌ای افزایش یافته است. یکی از مهم‌ترین ظرفیت‌هایی که می‌تواند بقا و رشد سازمان را تضمین کند، توانایی یادگیری از اشتباهات است؛ قابلیتی که نه تنها منجر به اصلاح رویه‌ها و بهبود عملکرد می‌شود، بلکه فرهنگ یادگیری مستمر را در سازمان نهادینه می‌کند. با این حال، یادگیری از اشتباهات تنها زمانی رخ می‌دهد که کارکنان بتوانند خطاهای خود را بدون ترس از سرزنش یا پیامدهای منفی بیان کنند. این امر مستقیماً به سطح شفافیت سازمانی وابسته است؛ یعنی میزانی که در آن اطلاعات، فرایندها، تصمیم‌ها و پیامدها به‌طور صادقانه و روشن با کارکنان به اشتراک گذاشته می‌شود. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با سطوح بالای شفافیت، فضای امن‌تری برای کارکنان ایجاد می‌کنند تا خطاهای خود را گزارش و تحلیل کنند، و این فضا باعث افزایش نوآوری، اعتماد و بهبود عملکرد می‌شود. در مقابل، نبود شفافیت، پنهان‌سازی خطاها، کاهش مسئولیت‌پذیری و کاهش یادگیری سازمانی را تقویت می‌کند. در کنار این موضوع، ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان نیز می‌توانند نقش مهمی در نحوه مواجهه با اشتباهات ایفا کنند. یکی از سازه‌های کلیدی در این زمینه عزت‌نفس سازمانی است؛ یعنی ارزشی که کارکنان برای عضویت و نقش خود در سازمان قائل هستند. افرادی با عزت‌نفس سازمانی بالا، اشتباهات را تهدیدی برای هویت خود تلقی نکرده و با رویکردی سازنده‌تر به گزارش و تحلیل خطاها می‌پردازند (Gardner, 2024 & Pierce). علاوه بر این، مطالعات جدید نشان می‌دهد که شفافیت سازمانی می‌تواند عزت‌نفس سازمانی را تقویت کند، زیرا هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند اطلاعات صادقانه و دقیق دریافت می‌کنند، هویت سازمانی و ارزشمندی خود را بیشتر تجربه می‌کنند (Nguyen et al., 2023). با توجه به ظهور و پیشرفت روز افزون فناوری‌ها و تغییر نگرش مدیران و کارکنان نسبت به گذشته و از آنجایی که شفافیت سازمانی نقش بسیار مهم و کلیدی در توسعه سرمایه اجتماعی دارد و مشتریان داخلی و خارجی سازمان به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم پیگیر جوی هستند که اعتماد بر آن حاکم باشد و هر زمان که لازم است تصمیمی از جانب ایشان اتخاذ شود اطلاعات به صورت دقیق، شفاف و صریح در اختیارشان قرار گیرد. سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات گذشته خود و دیگران توان مواجه شدن با محیط پویا و متغیر امروزی را ندارند. پس وجود اطلاعات شفاف در سازمان‌ها کمک شایانی به یادگیری فرد از اشتباهاتی که خودش و سایر همکاران به آن مرتکب شده‌اند می‌کند و از آنجایی که عزت‌نفس سازمانی لازمه برقراری ارتباط فرد با دیگران است، نباید آن را نادیده گرفت. از آنجایی که سازمان صنعت معدن و تجارت نقش مهمی در خدمات رسانی به شهروندان دارد، یادگیری از اشتباه توسط کارکنان و مدیران این سازمان به منظور بهبود عملکرد و پاسخگویی و همچنین جلب رضایت ارباب رجوعان یکی از ملزومات اساسی به حساب می‌آید. از جمله عواملی که ممکن است بر یادگیری از اشتباه کارکنان سازمان اثر گذار باشد، شفافیت سازمانی است. در عصر حاضر، وجود شفافیت سازمانی در همه سازمان‌ها امری مهم و اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌گردد و عدم توجه به آنها می‌تواند منجر به مشکلات و حتی بحران‌هایی در سازمان شود، و در مقابل، وجود شفافیت سازمانی می‌تواند عواقب منفی ناشی از فقدان آن را کاهش دهد و ممکن است پیامدهای مثبتی همچون افزایش یادگیری از اشتباه و عزت‌نفس سازمانی را در پی داشته باشد. همچنین موضوع اهمیت ارزیابی نقش شفافیت سازمان در ارتقای یادگیری از اشتباهات: تبیین جایگاه میانجی عزت‌نفس سازمانی در سازمان حائز اهمیت بوده چرا که تا کنون تاثیر این سه متغیر بر هم توسط پژوهشگران پیشین مورد بررسی قرار نگرفته است و می‌تواند به مدیران این سازمان در تدوین استراتژی، برنامه ریزی، تصمیم‌گیری، نظارت و کنترل منابع و اعمال کارکنان کمک نماید و قادر است به سازمان مذکور در جهت ادامه حیات و افزایش بهره‌وری یاری رساند. بنابراین؛ این پژوهش به بررسی شفافیت سازمانی و تاثیر آن بر یادگیری از اشتباه، تاثیر شفافیت سازمانی بر عزت‌نفس سازمانی و همچنین تاثیر عزت‌نفس سازمانی بر یادگیری از اشتباه می‌پردازد با وجود اهمیت این موضوع، بررسی‌های جامع و بومی در زمینه این مدل مفهومی در ایران - به‌ویژه در بخش‌های حساس و

پریسک مانند صنعت معدن و تجارت - بسیار محدود و پراکنده است. این در حالی است که ماهیت فعالیت‌های این صنعت، حساسیت تصمیم‌ها، ریسک‌پذیری بالا و ساختارهای پیچیده سازمانی، نیاز به شفافیت و یادگیری از اشتباهات را دوچندان می‌کند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیقات

عزت نفس سازمانی

عزت نفس سازمانی درجه‌ای از ادراک کارکنان در مورد خودشان به عنوان فردی مهم، با معنای موثر و ارزشمند در سازمان استخدام شده‌شان می‌باشد (صادقیان و همکاران، ۱۳۸۹). عزت نفس، درجه تأیید، پذیرش و ارزشمندی است که شخص نسبت به خود یا خویشتن احساس می‌کند. این احساس ممکن است در مقایسه با دیگران باشد یا مستقل از آن عزت نفس سازمانی درجه‌ای از باور و اعتقاد اعضای سازمان است که آنان می‌توانند نیازهایشان را به وسیله سهمی شدن در نقش‌های درون سازمان برآورده سازند (لیو و همکاران، ۲۰۱۵).

عزت نفس سازمانی به‌عنوان یکی از سازه‌های کلیدی رفتار سازمانی، نخستین‌بار توسط پیرس و گاردنر مطرح شد و به ارزشی اشاره دارد که فرد برای جایگاه، نقش و عضویت خود در سازمان قائل است. افرادی که از عزت نفس سازمانی بالایی برخوردارند، احساس می‌کنند که توانمند، ارزشمند و تأثیرگذار هستند و سازمان نیز این ارزش را به رسمیت می‌شناسد. بر اساس پژوهش‌های جدید، عزت نفس سازمانی بر پیامدهای مختلفی همچون تعهد سازمانی، درگیری شغلی، نوآوری فردی و رفتارهای فرا نقش اثرگذار است. همچنین، کارکنانی که عزت نفس سازمانی بالاتری دارند، واکنش سازنده‌تری به چالش‌ها و اشتباهات نشان داده و تمایل بیشتری برای مشارکت در فرآیندهای یادگیری سازمانی دارند. شفافیت سازمانی نیز به‌طور مستقیم می‌تواند از طریق افزایش احساس عدالت، اعتماد و امنیت روانی، عزت نفس سازمانی کارکنان را تقویت کند (Nguyen et al., 2023). ایجاد دریافت مثبت نسبت به جایگاه فرد در سازمان، نقش مهمی در نحوه مواجهه کارکنان با خطاها، گزارش‌دهی اشتباهات و تحلیل آن‌ها دارد.

شفافیت سازمانی

شفافیت سازمانی به میزان دسترسی کارکنان به اطلاعات دقیق، روشن، صادقانه و به‌موقع اشاره دارد. این مفهوم طی سال‌های اخیر به‌عنوان یک مؤلفه اساسی در مدیریت منابع انسانی، ارتباطات سازمانی و ایجاد فرهنگ اعتماد اهمیت فزاینده‌ای یافته است (Rawlins, 2023).

شفافیت سازمانی دارای سه بعد اصلی است:

- ✓ وضوح اطلاعات، یعنی ارائه اطلاعات دقیق و قابل فهم
- ✓ درست‌گویی و صداقت
- ✓ دسترس‌پذیری اطلاعات و امکان پیگیری تصمیم‌ها

پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که شفافیت سازمانی تأثیر مستقیمی بر اعتماد سازمانی، پاسخگویی، امنیت روانی، و گزارش‌دهی اشتباهات دارد (Kim, 2024 & Kang). وقتی کارکنان احساس می‌کنند اطلاعات به‌طور صادقانه و منظم در اختیار آنان قرار می‌گیرد، نگرانی کمتری نسبت به پیامدهای گزارش خطا دارند، مسئولیت‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند و در تحلیل اشتباهات مشارکت فعال‌تری خواهند داشت (Zhao et al., 2023).

یادگیری از اشتباهات

یادگیری از اشتباهات یکی از عناصر اصلی یادگیری سازمانی و بهبود مستمر است. این فرایند شامل تشخیص خطا، گزارش آن، تحلیل علت‌ها، اصلاح فرآیندها و انتقال درس‌آموخته‌ها است. بر اساس نظریه‌های جدید یادگیری سازمانی،

اشتباهات فرصتی برای تحول، نوآوری و ارتقای عملکرد محسوب می‌شوند (Argote, 2024). امنیت روانی، اعتماد، شفافیت و فرهنگ خطاپذیری از مهم‌ترین پیش‌نیازهای یادگیری از خطاست. در سازمان‌هایی که فضای گزارش‌دهی خطا بدون ترس از تنبیه وجود دارد، کارکنان تمایل بیشتری برای مشارکت در فرآیند یادگیری دارند. پژوهش‌های اخیر تأکید دارند که فقدان شفافیت سازمانی، پنهان‌سازی اشتباهات و کاهش یادگیری را به دنبال دارد (Cannon & Edmondson, 2023). همچنین مطالعات نشان داده‌اند که عزت‌نفس سازمانی بالا موجب می‌شود کارکنان اشتباهات را تهدیدی برای هویت خود ندانند و با رویکردی سازنده در مدیریت خطاها مشارکت کنند (Liu et al., 2022).

پیشینه تحقیقات

محمدی و صیدمحمدی (۱۴۰۴)، در پژوهش خود به بررسی طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار با استفاده از تحلیل مضمون در سازمان تامین اجتماعی پرداختند. این پژوهش با هدف طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار در سازمان تامین اجتماعی انجام شده است. این پژوهش کیفی و از نوع کاربردی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. در این روش از ابزار مصاحبه برای استخراج مضامین فرعی و اصلی استفاده شد. نمونه آماری پژوهش حاضر چهارده نفر از خبرگان دانشگاهی و مدیران سازمان تامین اجتماعی بود که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. روایی پژوهش با اجماع نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفت و به منظور بررسی پایایی از راهبرد تایید همکاران پژوهشی (دو کدگذار) استفاده و پایایی نتایج تایید شد. یافته‌ها: پس از مصاحبه و تحلیل مضامین در مجموع سیصد کد باز اولیه و هجده مضمون فرعی شناسایی شد که در قالب شش مضمون اصلی شامل تاکید بر شفافیت اطلاعات و سیاست‌ها، تاکید بر اخلاق مداری و مسئولیت‌پذیری سازمانی، تاکید بر تعامل و اعتمادسازی با ذی‌نفعان، تاکید بر عدالت و شفافیت در عملکرد، تاکید بر آموزش و توانمندسازی اخلاقی کارکنان، و تاکید بر پایداری و ارزش‌های سازمانی دسته‌بندی شدند. این شاخص‌ها با مفاهیمی نظیر اعتمادسازی، کاهش فساد، و بهبود سلامت سازمانی ارتباط مستقیم دارند. نتیجه: الگوی طراحی شده جامعیت بیشتری نسبت به مدل‌های پیشین دارد و بر ابعاد رفتاری و فرهنگی سازمان تاکید می‌کند. این الگو می‌تواند به عنوان یک چارچوب راهبردی برای ارتقای شفافیت و سلامت سازمانی در سازمان‌های مشابه استفاده شود و زمینه ساز افزایش اعتماد عمومی و بهبود عملکرد سازمانی باشد.

پیرایش و معصومی (۱۴۰۳)، هدف اصلی این مطالعه بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر آوای کارکنان (رفتار صوتی) با میانجیگری اعتماد به سازمان در بانک رفاه می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان بانک رفاه زنجان می‌باشند که نمونه آماری ۱۳۶ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌های اولیه پرسشنامه استاندارد می‌باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی با شاخص KMO و همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (>0.7)، مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که شفافیت سازمانی هم بر آوای کارکنان (رفتار صوتی) و هم اعتماد به سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر، اعتماد به سازمان نیز بر آوای کارکنان (رفتار صوتی) تاثیر مثبت و معناداری داشت. از این رو، نتایج نهایی حاکی از تاثیر مثبت و معنی‌دار شفافیت سازمانی بر آوای کارکنان (رفتار صوتی) با نقش میانجی اعتماد به سازمان در کارکنان بانک رفاه زنجان بود.

خلیلی (۱۴۰۳)، در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین مدیریت جذب و نگهداری منابع انسانی و یادگیری سازمانی با تأکید بر نقش انعطاف‌پذیری سازمانی پرداختند. مدیریت جذب و نگهداری منابع انسانی با جذب کارکنانی که تمایل به یادگیری و توسعه دارند و همچنین ایجاد محیطی که یادگیری در آن تشویق شود، می‌تواند یادگیری سازمانی را تقویت کند. وقتی کارکنان از پشتیبانی و فرصت‌های آموزشی کافی برخوردار باشند، تمایل بیشتری به شرکت در فرآیندهای یادگیری سازمانی خواهند داشت که سبب افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی می‌گردد از این رو تحقیق حاضر به دنبال بررسی ارتباط بین مدیریت جذب و نگهداری منابع انسانی و یادگیری سازمانی با تأکید بر نقش انعطاف‌پذیری سازمانی بوده است که لازم به ذکر است که دوره زمانی این تحقیق، اطلاعات مربوط به سال ۱۴۰۳ و جامعه آماری تحقیق محدود به دانشگاه علوم پزشکی شهرستان سراب بوده و نمونه‌نهایی شامل ۲۳۴ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد. در این از آزمون نا پارامتری کولموگوروف- اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرها و همچنین برای برآورد مدل تحقیق و بررسی فرضیه‌ها از معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین مدیریت جذب و نگهداری منابع انسانی و یادگیری سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و همچنین انعطاف‌پذیری سازمانی سبب تشدید رابطه فوق شده و تأثیر مستقیم بر رابطه فوق دارد.

طالشی و موحدنیا (۱۴۰۲)، در پژوهش خود به بررسی پذیرش تأثیر سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی بر میزان عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی پرداختند. هدف از انجام این پژوهش سنجش تأثیر سرمایه هوشمند و یادگیری سازمانی بر میزان عملکرد سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان سازمان شهرداری در سطح شهرساری در سال ۱۴۰۱ می‌باشد. برای محاسبه تعداد نمونه در جامعه محدود از جدول مورگان استفاده شده است که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برای تعداد ۶۰۰۰ کارکنان سازمان ۳۶۱ نفر تعیین شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده می‌باشد. ابزار گردآوری در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد می‌باشد که پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰.۷ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها به صورت ترسیم جدول و نمودارهای فراوانی ارائه شده است. در بخش دوم برای استنباط آماری و آزمون فرضیات از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ و مدل‌سازی معادلات ساختاری Smart PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه هوشمند با نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند و یادگیری سازمانی با نقش میانجی معنویت سازمانی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهش خود به بررسی تحلیل تأثیر یادگیری از اشتباه بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی کاهش مقاومت در برابر تغییرات شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) پرداختند. اشتباه در فرآیند یادگیری، یادگیری کامل را فراهم می‌کند و پنهان کردن آن، یادگیری را متوقف یا گاهی منحرف می‌کند. اصولاً اشتباه، جزئی از مهارت حل مسئله است. هدف پژوهش حاضر؛ تحلیل تأثیر یادگیری از اشتباه بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی کاهش مقاومت در برابر تغییرات و روش پژوهش همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و سرپرستان ۲۰ شرکت کوچک و متوسط استان اصفهان تشکیل داده‌اند که از بین ۳۰۰ نفر از مدیران و سرپرستان این شرکتها ۲۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شدند و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که شامل دو بخش مقدمه و سوالات پرسشنامه شامل ۴ سوال جمعیت‌شناختی و سوالات تخصصی (شامل ۴۵ سوال تخصصی در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت) گردآوری شد. در این پژوهش برای سنجش روایی از روش روایی محتوایی و سازه و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است، که نتایج

حاکمی از روایی و پایایی قابل قبول است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۰ و AMOS ۲۰ انجام شد. مطابق یافته های پژوهش یادگیری از اشتباهات موجب افزایش بهره وری منابع انسانی در سازمان می گردد و در این بین نقش میانجی کاهش مقاومت اعضای سازمان در برابر تغییرات مورد تایید قرار می گیرد. در واقع نتایج بیان کننده این نکته کلیدی است که سازمانها و اعضایشان از اشتباهات درس گرفته و در مقابل تغییرات سازمانی منعطف بوده تا بهره وری منابع انسانی در سازمان افزایش یابد.

آلودرز و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهشی تحت عنوان "از اشتباهات یاد می گیریم؟ چارچوب معرفتی و موقعیتی اشتباهات" را انجام دادند. هدف از انجام این پژوهش ارائه چارچوب معرفتی و موقعیتی در رابطه با اشتباهات و بررسی رابطه باورهای مولد و غیر مولد در مورد خطا و مدیریت خطا می باشد. این پژوهش از مصاحبه و مشاهدات کلاسی با سه معلم ریاضی متوسطه که از طریق نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند، انجام پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان می دهد که نادیده گرفتن اشتباهات می تواند بعنوان مانعی برای یادگیری در نظر گرفته شود.

مسدوکی و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهشی تحت عنوان "تاثیر رهبری مشارکتی و عزت نفس مبتنی بر سازمان بر درگیری کاری معلمان" انجام دادند. هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر رهبری مشارکتی و عزت نفس سازمانی بر درگیری کاری معلمان بعنوان یکی از مهم ترین منابع انسانی در آموزش و پرورش بود. داده های این پژوهش از طریق پرسشنامه بدست آمد. تعداد نمونه ۱۴۸ نفر معلم بودند. در روش نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. نتایج این پژوهش ضرورت نقش رهبری مشارکتی و اهمیت عزت نفس سازمانی را در بهبود مشارکت کاری معلمان تقویت می کند.

معظم و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهشی تحت عنوان "تاثیر یکپارچگی و شفافیت سازمانی رهبر بر مشارکت کارکنان: نقش میانجی توانمند سازی روانی در میان کارکنان" انجام دادند. این پژوهش با هدف تاثیر یکپارچگی و شفافیت سازمانی رهبر بر میزان مشارکت کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانی در میان کارکنان انجام گرفت. نتایج این پژوهش نشان می دهد که سازمان ها می توانند نیروی کار پر جنب و جوش و متعهد را از طریق برگزاری دوره های آموزشی به منظور توانمند سازی و مشارکت دادن آن ها در جریان امور سازمان مورد توجه قرار دهند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه انجام کار مصاحبه و پرسشنامه و از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از نظر محل تحقیق، روش میدانی به کار گرفته شده است. در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران هستند. که تعداد آن ها ۸۵۰ نفر می باشد. بر این اساس برای تعیین حجم نمونه از روش جدول مورگان ۲۶۵ نفر می باشد. تحقیقات علمی براساس انواع روش های گردآوری داده در دودسته کتابخانه ای (مانند کتب و مجلات، گزارش های علمی، پایان نامه ها، جستجو در سایت های اینترنتی) و میدانی (پرسشنامه) طبقه بندی می شوند. در پژوهش حاضر، برای جمع آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های هر یک از متغیرهای مورد بررسی قرار گرفتند؛ شناسایی و طبقه بندی شدند و سپس، از طریق پرسشنامه های استاندارد در بین کارکنان پخش شده است. در این پرسشنامه از سوالات بسته استفاده شده است. روایی و پایایی این پژوهش ضریب الفای کرونباخ بالای ۰.۷ مورد تایید است.

یافته های تحقیق

آمار توصیفی جمعیت شناختی پژوهش

آمار توصیفی پاسخ دهندگان از حیث جنسیت، سن و وضعیت تحصیلات و شغل و.. به صورت زیر است:

جدول (۱): آمار توصیفی جمعیت شناختی پژوهش

جنسیت	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۸۵	۷۲.۶۴
	زن	۸۰	۲۷.۳۵
تحصیلات	دیپلم و کمتر از دیپلم	۲۵	۱۹.۶۵
	فوق دیپلم	۲۷	۲۰.۵۱
	لیسانس	۱۵۰	۴۷.۰۰
	فوق لیسانس	۴۰	۸.۵۴
سن	دکتر	۲۰	۴.۲۷
	کمتر از ۲۰ سال	۱۵	۷.۶۹
	۲۱-۳۰ سال	۵۲	۲۸.۲۰
	۳۱-۴۰ سال	۱۵۰	۴۲.۷۳
	۴۱-۵۰ سال	۲۸	۱۵.۳۸
درآمد	بالاتر از ۵۰ سال	۱۰	۵.۹۸
	۲۰-۲۵ میلیون تومان	۱۵	۵.۱۸
	۲۶ تا ۴۰ میلیون تومان	۱۵۰	۵۴.۰۶
	۴۱-۶۰ میلیون تومان	۷۰	۳۰.۵۱
	بالای ۶۰ میلیون تومان	۳۰	۱۰.۲۵
	جمع کل	۲۶۵	۱۰۰

آمار استنباطی

بررسی برازش مدل های اندازه گیری پژوهش

پایایی ترکیبی: در صورتی که مقدار این معیار ها برای هر سازه بالای ۰.۷ محاسبه شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد.

سنجش روایی

در این قسمت دو نوع روایی مورد بررسی قرار می گیرد که عبارتند از: روایی همگرا و روایی واگرا.

روایی همگرا

روایی همگرا میانگین واریانس استخراج^۱ AVE و پایایی مرکب^۲ CR محاسبه می شود.

جدول (۱): نتایج پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

^۱ Average Variance Extracted (AVE)

^۲ Composite Reliability (CR)

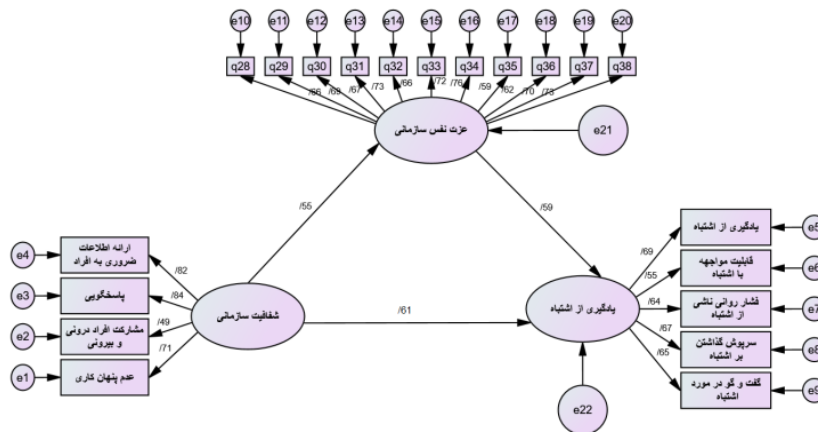
نتیجه	بازه مورد قبول	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
تایید	۷.۰>	۰٫۹۰۹	۰٫۸۹	شفافیت سازمانی
تایید	۷.۰>	۰٫۸۲	۰٫۷۷۱	اطلاعات ضروری
تایید	۷.۰>	۰٫۸۳۶	۰٫۷۰۵	مشارکت
تایید	۷.۰>	۰٫۷۹۰	۰٫۷	پاسخگویی
تایید	۷.۰>	۰٫۸۶۸	۰٫۷۷۱	عدم پنهان کاری
تایید	۷.۰>	۰٫۸۱۹	۰٫۷۷۱	قابلیت مواجهه با اشتباه
تایید	۷.۰>	۰٫۸۵۷	۰٫۷۴۹	فشار روانی ناشی از اشتباه
تایید	۷.۰>	۰٫۸۲۳	۰٫۷۸	سرپوش گذاشتن بر اشتباه
تایید	۷.۰>	۰٫۷۹۶	۰٫۷۱۶	گفت و گو در مورد اشتباه
تایید	۷.۰>	۰٫۸۳۰	۰٫۷۹۱	یادگیری از اشتباه
تایید	۷.۰>	۰٫۹۱۳	۰٫۸۹۶	یادگیری از اشتباه
تایید	۷.۰>	۰٫۸۹۹	۰٫۸۷۶	عزت نفس سازمانی
	۷.۰>	-	۰٫۹۵	کل پرسشنامه

جدول (۳): روایی همگرا

نتیجه	بازه مورد قبول	روایی همگرا	سازه
تایید	۰.۴>	۰/۴۵۴	شفافیت سازمانی
تایید	۰.۴>	۰/۶۰۴	ارائه اطلاعات ضروری
تایید	۰.۴>	۰/۶۳	مشارکت
تایید	۰.۴>	۰/۵۵۸	پاسخگویی
تایید	۰.۴>	۰/۶۸۶	عدم پنهان کاری
تایید	۰.۴>	۰/۶۳	قابلیت مواجهه با اشتباه
تایید	۰.۴>	۰/۶۶۷	فشار روانی ناشی از اشتباه
تایید	۰.۴>	۰/۶۰۸	سرپوش گذاشتن بر اشتباه
تایید	۰.۴>	۰/۵۶۷	گفت و گو در مورد اشتباه
تایید	۰.۴>	۰/۶۲	یادگیری از اشتباه
تایید	۰.۴>	۰/۴۱۴	یادگیری از اشتباه
تایید	۰.۴>	۰/۴۵	عزت نفس سازمانی

ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰.۴ است و نشان دهنده ی پایایی مورد قبول در مدل اندازه گیری است. اگر بار عاملی شاخص کمتر از ۰.۴ شد، باید است آن شاخص حذف شود. خروجی اموس در حالت ضرایب استاندارد (بار عاملی) در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل (۱): مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش در حالت ضریب استاندارد

بحث و نتیجه گیری

یافته های مبتنی بر فرضیه اصلی اول

فرضیه اصلی اول: شفافیت سازمانی بر یادگیری از اشتباه در کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر دارد. مقدار ضریب تاثیر ۰/۶۱ می باشد که این مقدار نشان دهنده آن است که میزان شفافیت سازمانی بر یادگیری از اشتباه ۶۱ درصد می باشد و از آنجایی که مقدار t اندازه گیری شده این فرضیه ۵/۸۷۳ می باشد و از ۱/۹۶ بزرگ تر است، می توان اذعان نمود که شفافیت سازمانی بر یادگیری از اشتباه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

زمانی که یک سازمان شفافیت را در فرایندهای خود اعمال می کند و اطلاعات و تصمیمات قابل افشا سازی را به طور کامل و صادقانه به اعضای سازمان ارائه می دهد، اعضای سازمان بهتر می توانند اشتباهات و نواقص را شناسایی کرده و با اشتراک گذاشتن آن با دیگر اعضای سازمان از اشتباهات خود و دیگران و تجارب حاصله در این زمینه درس بگیرند. یافته های پژوهش نصر اصفهانی و همکاران (۱۴۰۱)، نیز بیانگر آن است که سازمان می بایست در جهت یادگیری از اشتباه و افزایش دانش سازمانی کارکنان خود حداکثر تلاش ممکن را انجام دهد و تمهیدات لازم را در جهت بالا بردن فرهنگ تسهیم دانش میان اعضای سازمان را به کار ببندد و محیطی سالم را به منظور انجام صحیح وظایف سازمانی با اعطای آزادی عمل به کارکنان فراهم آورد.

یافته های مبتنی بر فرضیه اصلی دوم

فرضیه اصلی دوم: عزت نفس سازمانی در رابطه شفافیت سازمانی و یادگیری از اشتباه در کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران نقش میانجی دارد.

برای آزمودن تاثیر متغیر میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه شفافیت سازمانی و یادگیری از اشتباه در بین کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران از روش بوت استرپت استفاده شده است و با توجه به نتایج حاصل شده عزت نفس سازمانی در رابطه شفافیت سازمانی و یادگیری از اشتباه در بین کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران نقش میانجی دارد؛ بدین معنی که شفافیت سازمانی منجر به بالا رفتن میزان عزت نفس سازمانی می شود و در نتیجه آن یادگیری از اشتباه نیز افزایش می یابد. عزت نفس سازمانی می تواند بعنوان یک متغیر میانجی بین شفافیت سازمانی و یادگیری از اشتباه عمل کند و تقویت آن منجر به بهبود شفافیت سازمانی و تسهیل فرآیند یادگیری از اشتباه گردد.

این فرضیه با نتایج پژوهش های محمدی و صیدمحمدی (۱۴۰۴)، و کجباف و همکاران (۱۴۰۰)، مطابقت دارد. در این پژوهش بیان می گردد که عزت نفس سازمانی نقش میانجی در رابطه بین وظیفه شناسی و توافق جویی با عملکرد

وظیفه ای و رفتار شهروندی سازمانی دارد. بر این اساس با در نظر گرفتن متغیرهایی همچون وظیفه شناسی، توافق جویی و افزایش عزت نفس سازمانی می توان میزان عملکرد وظیفه ای و رفتار شهروندی سازمانی را ارتقا بخشید.

یافته های مبتنی بر فرضیه فرعی اول

فرعی اول: ارائه اطلاعات ضروری بر یادگیری از اشتباه در کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر دارد. مقدار ضریب تاثیر ۰/۴۱ می باشد که این مقدار نشان دهنده آن است که میزان تاثیر ارائه اطلاعات ضروری بر یادگیری از اشتباه ۴۱ درصد می باشد. و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۴/۳۳ می باشد و از ۱/۹۶ بزرگ تر است، می توان اذعان نمود که ارائه اطلاعات ضروری بر یادگیری از اشتباه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد. ارائه اطلاعات ضروری و مفید در یک سازمان بسیار مهم و حائز اهمیت است؛ زیرا این اطلاعات به افراد کمک می کنند تا اشتباهات را شناسایی کرده و از آن یاد بگیرند. در واقع ارائه اطلاعات ضروری به افراد کمک می کند تا دریابند که چه اقداماتی باید انجام دهند و چگونه می توانند از اشتباهات گذشته خود و دیگران عبرت بگیرند. نتیجه حاصل از این فرضیه را می توان با پژوهش محمدی و صیدمحمدی (۱۴۰۴)، و کاشف (۱۴۰۰)، مطابقت داد. در این پژوهش عنوان می شود که از آنجایی که منشا تصمیمات مدیران و سرپرستان، اطلاعاتی است که در اختیارشان قرار می گیرد مدیران می بایست ارائه اطلاعات ضروری به افراد را بمنظور انجام صحیح امور در اولویت قرار دهند که این امر نه تنها افراد را از خطا باز می دارد بلکه منجر به تقویت اعتماد سازمانی می گردد.

یافته های مبتنی بر فرضیه فرعی دوم

فرضیه فرعی دوم: مشارکت بر یادگیری از اشتباه در کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر دارد. مقدار ضریب تاثیر ۰/۲۸ می باشد که این مقدار نشان دهنده آن است که میزان تاثیر مشارکت بر یادگیری از اشتباه ۲۸ درصد می باشد. و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۲/۹۷ می باشد و از ۱/۹۶ بزرگ تر است، می توان اذعان نمود که مشارکت بر یادگیری از اشتباه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد. مشارکت کارکنان در فرایندهای یادگیری و به اشتراک گذاری تجربیات ناشی از اشتباهات می تواند تجربیات مثبتی بر یادگیری سازمانی داشته باشد. زمانی اعضای سازمان از اشتباهات خود درس بگیرند و این اشتباهات را با دیگر اعضای سازمان به اشتراک بگذارند، قادر هستند که از این اشتباهات بعنوان یک فرصت رشد و بهبود استفاده کنند. خلیلی (۱۴۰۳)، و نیکولز و اراکوویچ (۲۰۲۰)، دریافتند که رهبران و مدیران قابل اعتماد از لحاظ ذهنی پیروان و کارکنان خود را ترغیب می کنند که در تعامل پویا به بحث و تبادل نظر پرداخته و سعی نمایند بمنظور حل مسائل سازمان راه حل های بدیع و خلاقانه ارائه دهند تا مانع از انجام دوباره اشتباهات دیگر کارکنان شود.

یافته های مبتنی بر فرضیه فرعی سوم

فرضیه فرعی سوم: پاسخگویی بر یادگیری از اشتباه در کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر دارد. مقدار ضریب تاثیر ۰/۳۸ می باشد که این مقدار نشان دهنده آن است که میزان تاثیر پاسخگویی بر یادگیری از اشتباه در بین کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران ۳۸ درصد می باشد. و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۲/۴۸ می باشد و از ۱/۹۶ بزرگ تر است، می توان اذعان نمود که پاسخگویی بر یادگیری از اشتباه در بین کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

شریفی و همکاران (۲۰۱۳)، دریافتند که سازمان هایی که در مقابل عملکرد، گفتار و تصمیمات خود پاسخگو هستند بسیار موفق تر بوده چرا که این اطلاعات جهت بررسی در اختیار کارکنان، مشتریان و سایر ذینفعان سازمان قرار می گیرد تا از اشتباهات یک دیگر پند گرفته و در صدد جلوگیری از تکرار آن باشند. جنسن و همکاران (۲۰۱۰)، نیز به این نتیجه رسیدند که مهم ترین عامل فساد در سازمان ها پاسخگویی های دروغین می باشد.

یافته های مبتنی بر فرضیه فرعی چهارم

فرضیه فرعی چهارم: عدم پنهان کاری بر یادگیری از اشتباه در کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران تاثیر دارد. مقدار ضریب تاثیر ۰/۶۲ می باشد که این مقدار نشان دهنده آن است که میزان عدم پنهان کاری بر یادگیری از اشتباه ۶۲ درصد می باشد. و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۵/۹۳ می باشد که از ۱/۹۶ بزرگ تر است، می توان اذعان نمود که عدم پنهان کاری بر یادگیری از اشتباه بر یادگیری از اشتباه در بین کارکنان صنعت معدن تجارت استان تهران در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

اعتراف به اشتباهات و عدم پنهان نمودن آن ها می تواند به ترویج فرهنگ یادگیری از اشتباه در سازمان منجر شود. وقوع اشتباهات و افشای آن ها نشان می دهد که یادگیری و بهبود مستمر در همه سازمان ها یک امر مهم تلقی می گردد. این فرضیه با پژوهش طالشی و موحدنیا (۱۴۰۲)، مطابقت دارد. در این پژوهش عنوان شد که فرهنگ مدیریت و یادگیری از اشتباه بر آن است تا با در میان گذاشتن دانش حاصل از اشتباه، گفت و گو در مورد اقدامات و اشتباه ها، در میان گذاشتن آن ها با سایر اعضا و عدم پنهان نمودن آن ها می تواند منجر به تقویت فرهنگ سازمانی که یادگیری از اشتباه و مدیریت اشتباه بر آن حاکم است، شود.

پیشنهادات کاربردی پژوهش

پیشنهاد های کاربردی مرتبط با فرضیه اصلی اول

- ✓ ایجاد سیستم های گزارش دهی شفاف برای ثبت و تحلیل خطاها تا کارکنان بتوانند بدون ترس از پیامدهای منفی اشتباهات خود را مطرح کنند.
- ✓ برگزاری جلسات دوره ای «تحلیل خطا و درس آموخته ها» در واحدهای مختلف سازمان برای بررسی اشتباهات و استخراج تجربیات مفید.
- ✓ توسعه سامانه های اطلاع رسانی داخلی (پرتال سازمانی، داشبوردهای مدیریتی) جهت دسترسی کارکنان به اطلاعات و تصمیمات سازمانی.
- ✓ آموزش مدیران در زمینه رهبری شفاف و ایجاد فضای اعتماد برای بیان مشکلات و اشتباهات.
- ✓ تدوین دستورالعمل هایی که به جای سرزنش افراد، بر اصلاح فرایندها و یادگیری سازمانی تمرکز داشته باشد.

پیشنهاد های کاربردی مرتبط با فرضیه اصلی دوم

- ✓ تقویت حس ارزشمندی کارکنان از طریق نظام های قدردانی و پاداش برای افرادی که اشتباهات را گزارش و در حل آنها مشارکت می کنند.
- ✓ ایجاد برنامه های توسعه فردی و حرفه ای که باعث افزایش اعتماد به نفس و احساس تعلق کارکنان به سازمان شود.
- ✓ فراهم کردن بازخوردهای سازنده از سوی مدیران تا کارکنان احساس کنند اشتباهات آنها فرصتی برای یادگیری است نه تهدیدی برای جایگاهشان.
- ✓ مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها برای افزایش احساس اثرگذاری و اهمیت نقش آنها در سازمان.
- ✓ ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی که در آن اشتباه به عنوان بخشی طبیعی از فرآیند یادگیری تلقی شود.

پیشنهاد های کاربردی مرتبط با فرضیه فرعی اول

- ✓ ایجاد بانک اطلاعاتی یا پایگاه دانش سازمانی برای ثبت تجربیات، خطاها و راه حل های به دست آمده.
- ✓ ارائه گزارش های شفاف از عملکرد پروژه ها و فعالیت ها تا کارکنان بتوانند از اشتباهات گذشته درس بگیرند.
- ✓ استفاده از کارگاه های آموزشی و جلسات انتقال تجربه برای اشتراک گذاری اطلاعات مهم بین کارکنان.

✓ دسترسی آسان کارکنان به دستورالعمل‌ها، استانداردها و اطلاعات مورد نیاز برای کاهش خطا و افزایش یادگیری.

پیشنهاد‌های کاربردی مرتبط با فرضیه فرعی دوم

✓ تشکیل تیم‌های کاری و گروه‌های حل مسئله برای بررسی خطاها و ارائه راهکارهای اصلاحی.

✓ تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادها و ایده‌ها از طریق سیستم پیشنهادات سازمانی.

✓ مشارکت دادن کارکنان در تحلیل علل بروز اشتباهات در پروژه‌ها و فرآیندها.

✓ برگزاری جلسات طوفان فکری برای استخراج درس‌آموخته‌ها از تجربیات کاری.

پیشنهاد‌های کاربردی مرتبط با فرضیه فرعی سوم

✓ تعیین مسئولیت‌های مشخص برای افراد و واحدها در فرآیندهای کاری و گزارش‌دهی خطاها.

✓ ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد که در آن پاسخگویی و یادگیری از اشتباهات به عنوان شاخص مهم در نظر گرفته شود.

✓ الزام مدیران و کارکنان به ارائه گزارش‌های دوره‌ای از اقدامات اصلاحی پس از وقوع اشتباهات.

✓ تقویت فرهنگ پاسخگویی مبتنی بر اصلاح و یادگیری، نه تنبیه.

پیشنهاد‌های کاربردی مرتبط با فرضیه فرعی چهارم

✓ ایجاد محیطی امن روانی (Psychological Safety) تا کارکنان بتوانند بدون ترس از سرزنش اشتباهات خود را بیان کنند.

✓ تدوین سیاست‌های سازمانی برای حمایت از گزارش‌دهندگان خطا و مشکلات.

✓ آموزش مدیران برای برخورد سازنده با اشتباهات و جلوگیری از فرهنگ سرزنش.

✓ ثبت و انتشار درس‌آموخته‌های ناشی از اشتباهات در سطح سازمان برای جلوگیری از تکرار آنها.

منابع

✓ پیرایش، رضا، معصومی، محمدمهدی، (۱۴۰۳)، بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر آوای کارکنان (رفتار صوتی) با میانجیگری اعتماد به سازمان در بانک رفاه، هفتمین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.

✓ خلیلی، فرهاد، (۱۴۰۳)، بررسی ارتباط بین مدیریت جذب و نگهداری منابع انسانی و یادگیری سازمانی با تأکید بر نقش انعطاف‌پذیری سازمانی، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره ۸، شماره ۳۰، صص ۶۰۷-۶۲۳.

✓ محمدی، اسفندیار، صیدمحمدی، جعفر، (۱۴۰۴)، طراحی الگوی پیشران‌های شفافیت سازمانی اخلاق مدار با استفاده از تحلیل مضمون در سازمان تامین اجتماعی.

✓ نصر اصفهانی، علی، یزدانی، مریم، مجاوری، مرتضی، (۱۴۰۱)، تحلیل تاثیر یادگیری از اشتباه بر بهره‌وری منابع انسانی با نقش میانجی کاهش مقاومت در برابر تغییرات شرکت‌های کوچک و متوسط (SME)، سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت، تهران.

✓ Alvadrez, M. Louie, N. & Tchoshanov, M. (2024). From mistake, we learn? a mathematics teachers epistemological and positional framing of mistakes, Journal of Mathematics Teacher Education 27 (1), 111-136

✓ Argote, L. (2024). Organizational Learning from Experience and Error. Oxford University Press.

- ✓ Argote, L. (2024). *Organizational Learning: From Experience and Error*. Oxford University Press.
- ✓ Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (2023). Learning from failure: Updated strategies. *Academy of Management Annals*.
- ✓ Cannon, M. D., & Edmondson, A. C. (2023). Strategies for Learning from Failure in Modern Organizations. *Academy of Management Annals*.
- ✓ Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2023). Self-esteem in organizations and employee behavioral outcomes. *Human Resource Management Review*.
- ✓ Kang, M., & Kim, J. (2024). Transparency, Psychological Safety, and Error Reporting: A Structural Equation Model. *Public Relations Review*.
- ✓ Kang, M., & Kim, J. (2024). Transparency, psychological safety, and error reporting. *Public Relations Review*.
- ✓ Liu, Y., Chen, P., & Xu, Z. (2022). Self-esteem and error management in organizations. *Journal of Applied Psychology*.
- ✓ Nguyen, T., Zhang, W., & Lee, Y. (2023). How Organizational Transparency Shapes Employee Identity and Self-Esteem. *Human Resource Management Journal*.
- ✓ Nguyen, T., Zhang, W., & Lee, Y. (2023). Organizational transparency and employee identity: The mediating role of self-esteem. *HRMJ*.
- ✓ Pierce, J. L., & Gardner, D. (2024). Organizational-Based Self-Esteem: Recent Developments and Future Directions. *Journal of Organizational Behavior*.
- ✓ Pierce, J. L., & Gardner, D. (2024). Organizational-based self-esteem: New theoretical advancements. *Journal of Organizational Behavior*.
- ✓ Rawlins, B. (2023). Organizational Transparency and Employee Trust: New Frameworks for Ethical Communication. *Journal of Business Ethics*.
- ✓ Rawlins, B. (2023). Organizational Transparency and Ethical Communication. *Journal of Business Ethics*.
- ✓ Zhao, S., Li, H., & Park, S. (2023). Barriers to Learning from Mistakes: The Role of Organizational Climate. *Management Learning*.
- ✓ Zhao, S., Li, H., & Park, S. (2023). Transparency barriers and organizational learning. *Management Learning*.