



## بررسی تاثیر لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی و نوآوری شرکت آب و فاضلاب استان البرز

آرزو کرمی مقدم\*

\* محقق شرکت آب و فاضلاب استان البرز

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان البرز می باشد. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از لحاظ ماهیت و روش یک تحقیق علی است. جامعه آماری ۶۹۰ نفر از کارشناسان شرکت آب و فاضلاب استان البرز است و طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۲۴۷ نفر به دست آمده است. از روش میدانی و از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده های تحقیق استفاده شده است. برای آزمون فرضیه های تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که لختگی سازمانی بر نوآوری سازمان و عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد. نوآوری سازمان بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد. لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر منفی دارد.

**واژگان کلیدی:** لختگی سازمانی، عملکرد سازمان، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی



## ۱- مقدمه

در عصر حاضر مدیران سازمان‌ها نه تنها باید در برابر محیط متغیر سازگار باشند بلکه باید توانایی تشخیص مشکلات و به کارگیری برنامه‌های نوآوری و یادگیری و تغییر را دارا باشند. پیشرفت‌های شگفت‌آور در علم و تکنولوژی نظام‌های اداری را سخت متحول کرده است. این تغییر و تحول با سرعت فزاینده‌ای ادامه خواهد داشت؛ به طوری که بزرگ‌ترین مساله‌ای که هر سازمان امروزی با آن روبرو است مساله نوآوری و تغییر است زیرا امروزه موفقیت نصیب سازمان‌هایی می‌شود که پدیده تغییر را با آغوشی باز می‌پذیرند و از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار هستند و افراد را تشویق به نوآوری می‌نمایند. با این وجود لختگی مقاوم در مقابل تغییر در بیشتر سازمان‌ها وجود داشته و مانع به کارگیری نوآوری در سازمان می‌شود. (ابراهیم خانی و حاجی علی اکبری، ۱۴۰۰)

لختگی سازمانی یکی از مشکلات سازمانهاست. لختگی سازمانی بر توانایی و قابلیت سازمان برای بروز خلاقیت و نوآوری، یادگیری و حل مسائل و مشکلات اثر می‌گذارد. در حالت لختگی سازمانی، سازمانها در برابر تغییرات محیطی در حالت سکون و بی حرکتی هستند و در تقابل با موضوعات و مسائل جدید از روشها و تکنیکهای گذشته خود استفاده میکنند. بدیهی است برای حل مسائل و مشکلات جدید، بروز خلاقیت و نوآوری لازم است؛ در حالی که لختگی سازمانی، سد مستحکمی پیش روی روشهای خلاقانه است. لختگی سازمانی، احتمالاً توانایی سازمان را برای یادگیری و حل مشکلات مهار میکند. اغلب روشهای رایج حل مسئله برای صرفه جویی در زمان و کوشش برای پرهیز از ریسک است. منابع دانش ایستا و تجربه قبلی منسوخ، به راه‌های مشابه و رویکردهایی برای حل مشکلات منجر میشود. چنین پیش‌بینی در رفتار مدیریت ممکن است یک شرکت را در محیط رقابتی بسیار آسیب‌پذیر، بیشتر در معرض خطر قرار دهد. لختگی سازمانی علاوه بر داشتن تأثیر منفی در استفاده از دانش، ممکن است اسرار سرمایه‌گذاری تجاری و استراتژیها را افشا کند. (هانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰)

در گذشته، محیط سازمانها پیش‌بینی‌پذیر بود و سازمانها با اطمینان برنامه‌ریزی میکردند؛ اما امروزه با تغییرات بسیاری که محیط سازمانها با آن روبرو هستند، سازمانها نمی‌توانند وقایع را پیش‌بینی و برنامه‌ریزی کنند؛ بنابراین، سازمانها برای حفظ بقای خود مجبورند با تغییرات محیطی سازگار شوند. از آنجایی که یادگیری سازمانی باعث ایجاد دانش پایدار میان کارکنان میشود، در حفظ بقای سازمان مؤثر است. سازمانها با یادگیری از موفقیتها و شکستهایشان میتوانند در برابر موقعیتهای جدید اثربخش‌تر عمل کنند. (صادقی علویجه و همکاران، ۱۳۹۹)

نوآوری ضرورتی برای بقا در مقابل رقبا، تحت محیطهای متغیر برای تعامل و مدیریت چالشهای محیطی است. سازمانهای امروزی برای موفقیت و رشد میبایستی در جستجوی فرصتهای تازه باشند. آنچه که می‌تواند یک سازمان را به سمت این فرصتهای تازه سوق دهد نوآوری میباشد. سازمانی که بتواند از افکار و رفتارهای نو در بکارگیری و انجام امور و مسائل خود استفاده کند بی‌شک میتواند انتظار رشد عملکرد خود را در طول دوران بقا داشته باشد. (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹)

بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. شرکت آب و فاضلاب استان البرز همواره در جهت نیل به این هدف می‌کوشند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای پیش روی

<sup>1</sup> Huang et al



شرکت آب و فاضلاب استان البرز و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. شرکت آب و فاضلاب استان البرز به‌منظور کیفیت خدمات خود در محیط پویای امروز، نیازمند روش‌ها و سیستم‌هایی برای پایش و بهبود مداوم عملکرد و فرآیندهای خود هستند. محقق متوجه این امر شده است که عملکرد شرکت آب و فاضلاب استان البرز می‌تواند بیش از این در سازمان ارتقا یابد و این شرکت گاهی اوقات در عملکرد سازمانی خود دچار ضعف است در این راستا یادگیری کارکنان و نوآوری آنان می‌تواند عملکرد شرکت آب و فاضلاب استان البرز را ارتقا دهد که برای یادگیری و نوآوری نیازمند بهبود لختگی سازمانی است. از این رو محقق به بررسی عوامل موثر بر عملکرد سازمانی پرداخته است. نداشتن توجه کافی به پدیده لختگی سازمانی، آثار منفی بسیاری همچون نادیده گرفتن اطلاعات ارزشمند، مدیریت نادرست دانش سازمانی، توجه و تأکید بر استراتژیهای جاری سازمان و بی توجهی به تغییرات محیطی در طول زمان و احساس بی‌نیازی به تغییر را در شرکت آب و فاضلاب استان البرز ایجاد کرده است. از این رو هدف اصلی تحقیق بررسی تاثیر لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان البرز است.

#### ۱-۱-۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- **لختگی سازمانی (اینرسی):** لختگی و انعطاف پذیری دو واژه متضاد در ادبیات سازمان هستند. انعطاف پذیری بار مثبت دارد و سازمانی با انعطاف پذیری بیشتر، بهتر و کارتر است. لختگی به شکل های مختلف در سازمان نمود پیدا می کند همانند سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین خشک و انعطاف ناپذیر، تعهد بیش از حد به سازمان و غیره. (پتری و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲) سازمانها به صورت سیستمی باز هستند و با محیط خود ارتباط برقرار می کنند و این ضامن بقای سازمان است. در صورتی که سازمان، مجاری ارتباطی و اطلاعاتی پیرامون خود را قطع کند، از تحولات اطراف خود آگاه نمی گردد و این امر موجب نابودی آن می شود. عدم انعطاف پذیری این اجازه را به سازمان و افراد آن نمی دهد که خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند، در نتیجه موجب رکود فردی و در پی آن به وجود آمدن حالت لختگی در کل سازمان می شود. (کاوو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱)

۳-۱- **نوآوری سازمانی:** نوآوری سازمانی به معنای ایجاد یا بکارگیری یک ایده، روش یا فرایند جهت ارائه محصول یا خدمت نو می‌باشد. (سیلویا و سراینی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰) اگر **خلاقیت سازمانی** به معنای ارائه طرحی تازه باشد نوآوری سازمانی به معنای پیاده‌سازی و اجرای طرح به صورت واقعی است. (تکسریا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱)

**یادگیری سازمانی:** یادگیری سازمانی به عنوان فرایند کسب اطلاعات، انتشار و توسعه یک تفسیر مشترک، که در نهایت به حافظه سازمانی تعبیر می‌شود، تعریف می‌گردد. (اناند و بریکس<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲) یادگیری سازمانی عبارت است

<sup>2</sup> Putri et al

<sup>3</sup> Zhen et al

<sup>4</sup> Silva & Cirani

<sup>5</sup> Teixeira et al

<sup>6</sup> Anand and Brix



از فرآیند بهسازی عملکردها از طریق دانش و درک بیشتر (چانچارون و کرونتاکا<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱) یادگیری سازمانی یک فعالیت بلندمدت است که در طول زمان موجب ایجاد مزیت رقابتی میشود و نیاز به توجه مداوم مدیریت، تعهد و تلاش دارد (ماسفرسون و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱) یادگیری سازمانی عبارت است از رفتار انطباقی سازمان در طول زمان (سرنسن و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۲)

**عملکرد سازمان:** عملکرد سازمانی يك سازه كلي است که بر چگونگی انجام دادن عملیات سازمانی اشاره می کند و همچنین عملکرد سازمان به درجه تحقق اهداف اشاره دارد. (چیچ ژن<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸) تعریف ها و مشخصه های یکسانی برای عملکرد شرکت وجود ندارد، زیرا عملکرد مفهومی چند بعدی است و وضعیت شرکت را نسبت به رقبا مشخص می کند. بنابراین، درباره اینکه عملکرد چیست، توافق وجود ندارد. عملکرد می تواند هر چیزی مانند، بزرگی، استحکام، اثربخشی کارایی، بهره وری و ظرفیت، کیفیت معنا دهد. به طور نظری، عملکرد سازمانی میتواند به عنوان "مقایسه بین ارزش روش ایجادشده توسط سازمان با ارزشی که صاحبان انتظار دریافت آن را از سازمان داشتند" تعریف شود. (علامه و همکاران، ۱۳۹۸)

حاجی علی اکبری و ابراهیم خانی (۱۴۰۰) به تاثیر لختگی سازمانی از طریق نوآوری باز و نوآوری کسب و کار بر عملکرد شرکت (مطالعه ای در شرکت پارس سوئیچ) پرداختند. حسن نژاد و همکاران (۱۴۰۰) به همبستگی تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی با میانجی گری لختگی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹) به ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان پرداختند. صاقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹) به تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی لختگی سازمانی پرداختند. محبی آشتیانی و اخوان (۱۳۹۸) به تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد با میانجی گری مدیریت دانش (مطالعه موردی؛ بانک کشاورزی ایران) پرداختند. عباس زاده و نوروزپور (۱۳۹۸) به بررسی تاثیر گرایش به یادگیری بر عملکرد سازمان با توجه به نقش میانجی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی پرداختند. جعفری و همکاران (۱۳۹۷) به تاثیر لختگی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد پرداختند. رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۷) به تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری پرداختند. ذاکر و جهانپور (۱۳۹۷) به تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت های واردکننده کالا و خدمات پرداختند. الحسبان و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۲۱) به رهبری دیجیتال و عملکرد سازمان: نقش میانجی قابلیت نوآوری پرداختند. پاتکی<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۰) به تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد و نوآوری پرداختند. هانگ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی لختگی سازمانی، نوآوری کسب و کار و عملکرد سازمانی در مؤسسات مالی تایوان: دیدگاه یادگیری سازمانی پرداختند. خان و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۲۰) به تاثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی: اثر میانجی یادگیری سازمانی پرداختند. اسچولدت و گومس<sup>۱۴</sup> (۲۰۲۰) به تاثیر فرهنگ سازمانی بر محیط های نوآوری و عملکرد سازمانی پرداختند. ابسو و همکاران<sup>۱۵</sup> (۲۰۲۰) به فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی: میانجیگری نقش یادگیری سازمانی پرداختند. ویدیمتو<sup>۱۶</sup> (۲۰۲۰) به تاثیرات سرمایه انسانی یادگیری سازمانی و شایستگی سازمانی در عملکرد پرداختند. لذا با توجه به مطالب بیان شده فرضیه های زیر مطرح می شود:

<sup>7</sup> Chancharoen and Cruthaka

<sup>8</sup> Macpherson et al

<sup>9</sup> Serensen et al

<sup>10</sup> Chich-Jen, S

<sup>11</sup> Al-Husban et al

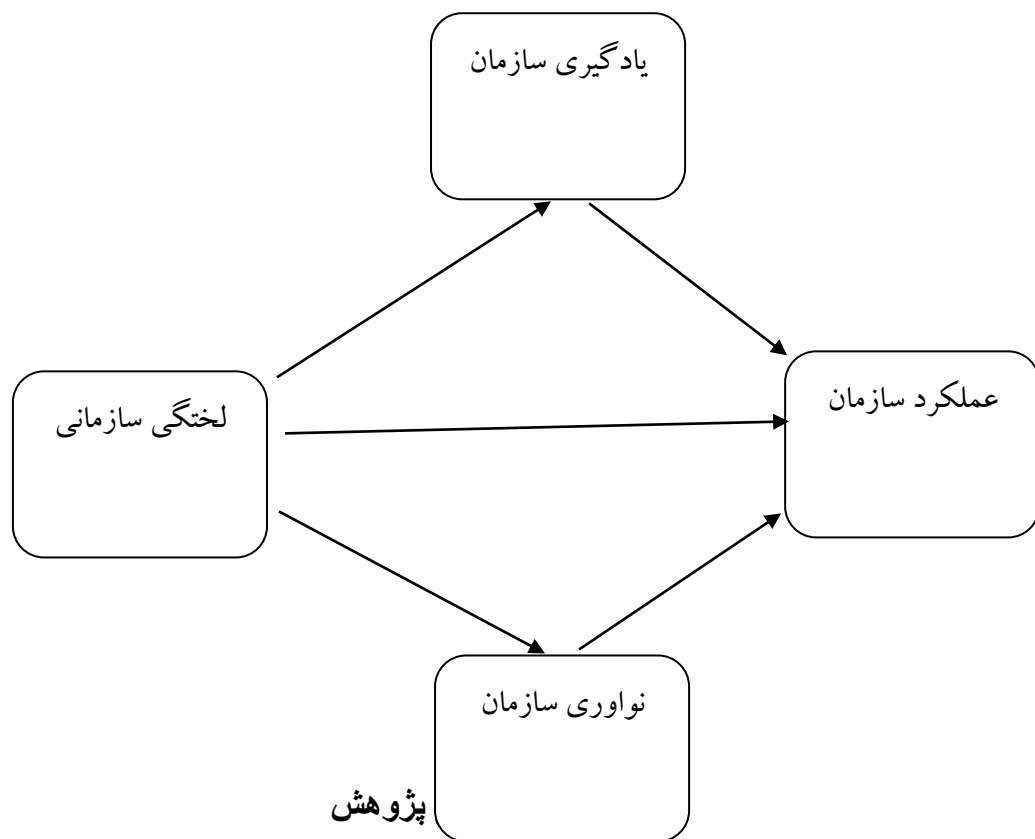
<sup>12</sup> Patky

<sup>13</sup> KHAN et al

<sup>14</sup> Schuldts & Gomes

<sup>15</sup> Obeso et al

<sup>16</sup> Widyatmojo



### فرضیه اصلی

لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر منفی دارد.

لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر منفی دارد.



## فرضیه فرعی

- لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد.
- لختگی سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر منفی دارد.
- لختگی سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر منفی دارد.
- یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد.
- نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد.

## ۱-۴-۳- روش تحقیق

روش انجام تحقیق مذکور بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد. روش انجام پژوهش حاضر با توجه به هدف و ماهیت موضوع و توانایی اجرایی آن، علی می باشد. برای گردآوری داده ها از روش میدانی استفاده خواهد شد. در تحقیق حاضر جامعه آماری ۶۹۰ نفر از کارشناسان شرکت آب و فاضلاب استان البرز می باشد و حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۲۴۷ نفر به دست آمده است. در پژوهش حاضر از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است.

۱-۵- جدول ۱ ترکیب پرسشنامه تحقیق در بخش سوالات پژوهشی

متغیر	شماره سوالات	منبع سوالات
لختگی سازمان	سوالات ۱ الی ۵	پولایتز و کاراهانا (۲۰۱۲)
نوآوری سازمان	سوالات ۶ الی ۱۰	جیمنز و همکاران (۲۰۱۱)
یادگیری سازمانی	سوالات ۱۱ الی ۱۵	گومز و همکاران (۲۰۰۵)
عملکرد سازمان	سوالات ۱۶ الی ۲۰	هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳)
کل سوالات	سوالات ۱ الی ۲۰	

در این تحقیق پرسشنامه های استاندارد مورد استفاده قرار گرفته و پس از تهیه اولیه به تایید اساتید رسیده است و سپس بعد تایید نهایی توزیع شده است از این جهت روایی پرسشنامه ها تایید شده است. در این پژوهش به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده است با استفاده از نرم افزار spss19 ضریب الفای کرونباخ محاسبه گردیده که مقدار الفای کرونباخ بدست آمده برای این پرسشنامه ۰/۷۳۶ (تعداد پرسشنامه = ۳۰) است که نشان دهنده این است که این پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار است.



#### ۶-۱- جدول ۲ تحلیل پایایی پرسشنامه تحقیق

شاخص ها	شماره سوال	آلفای کرونباخ
لختگی سازمان	سوالات ۱ الی ۵	۰/۷۹۰
نواوری سازمان	سوالات ۶ الی ۱۰	۰/۷۵۹
یادگیری سازمانی	سوالات ۱۱ الی ۱۵	۰/۷۷۵
عملکرد سازمان	سوالات ۱۶ الی ۲۰	۰/۷۶۲
کل سوالات	سوالات ۱ الی ۲۰	۰/۷۳۶

#### ۴- تجزیه و تحلیل داده ها

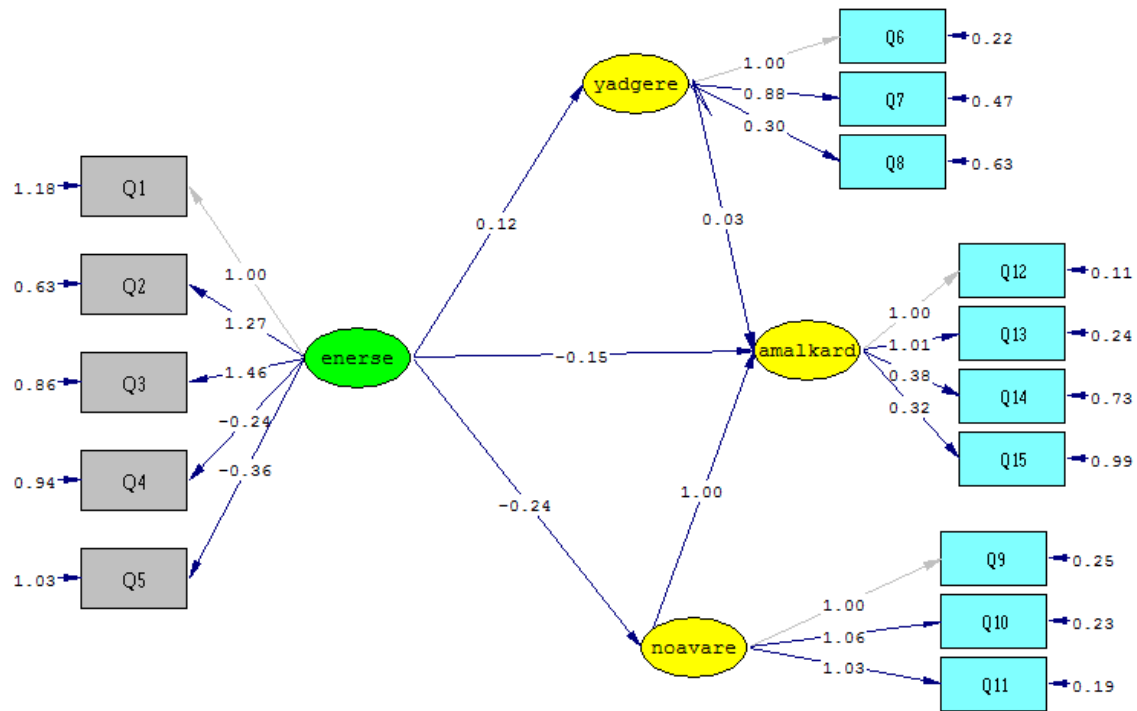
##### جدول ۳ شاخص‌های برازندگی

۰/۰۸۱	$< 0.1$	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۹۱	$> 0.90$	(NFI) شاخص برازش هنجار شده
۰/۹۰	$> 0.90$	(NNFI) شاخص برازش هنجار نشده
۰/۹۴	$> 0.90$	(CFI) شاخص برازش مقایسه ای

شاخص های برازش کلی مدل وضعیت مطلوبی نشان می دهد. شاخص های تطبیقی مقادیر بالای ۰/۹۰ را نشان می دهند که به معنی توان مدل در فاصله گرفتن از یک مدل استقلال و نزدیک شدن به مدل اشباع شده بر مبنای معیارهای تعریف شده است. شاخص برازش RMSEA و فاصله اطمینان ۰/۹۰ ان در دامنه قابل قبول قرار دارند. این شاخص که با ترکیبی از خصایص شاخص های مطلق، شاخص های مقتصد (تاکید بر درجه آزادی) و حجم نمونه محاسبه می شود یکی از مهمترین شاخص های برازش مدل محسوب می شود.



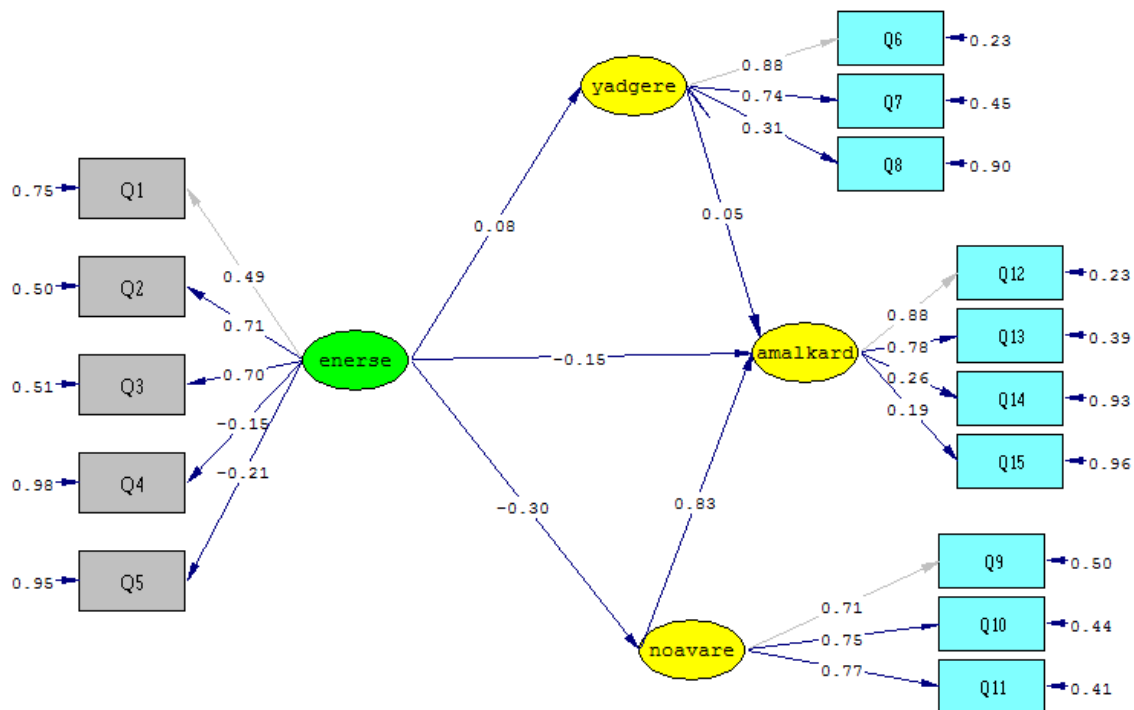
نمودار شماره ۱ نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده شده



Chi-Square=487.11, df=185, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

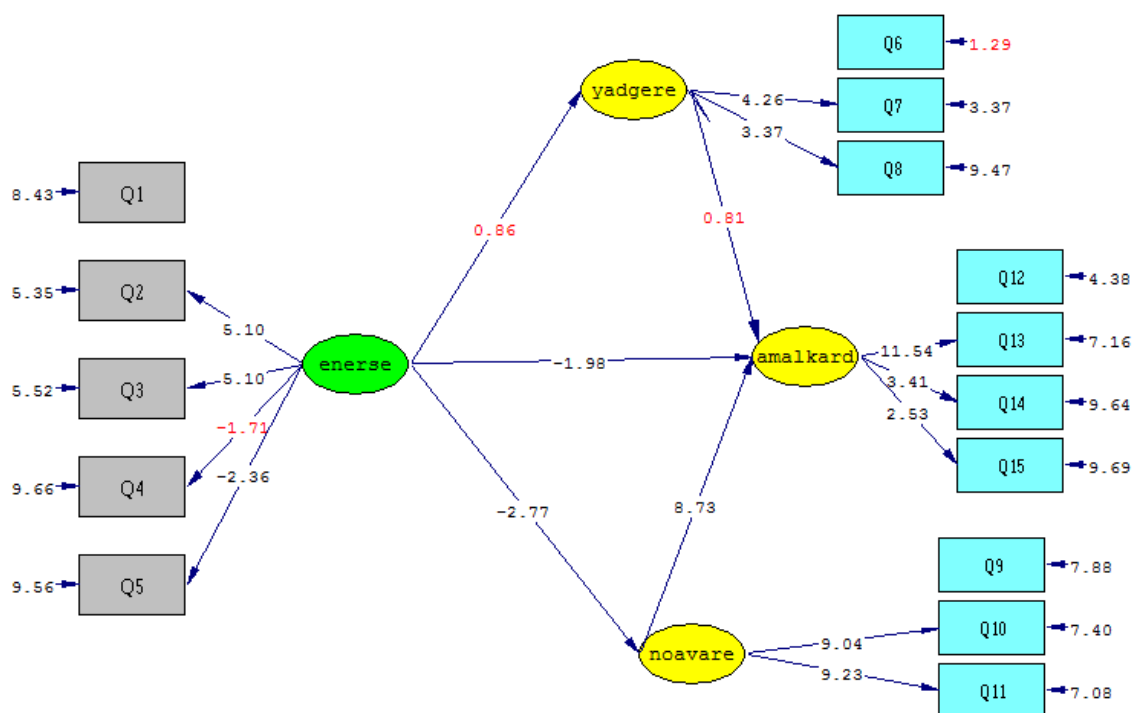


نمودار ۲ نمودار معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد



Chi-Square=487.11, df=185, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

نمودار شماره ۳ محاسبات آماری



Chi-Square=487.11, df=185, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

### بررسی فرضیه های فرعی تحقیق

زمانی که آماره  $t$  در بازه  $(-1/96, +1/96)$  نباشد، نشان از آن دارد که تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته تایید می شود و زمانی که ضریب مسیر مثبت باشد، این تاثیر یک تاثیر مثبت و زمانی که ضریب مسیر منفی باشد، این تاثیر یک تاثیر منفی خواهد بود. لذا با توجه به جدول زیر می توان نتیجه گرفت که فرضیه های فرعی تحقیق بررسی می شود.

جدول ۴ نتایج فرضیه فرعی تحقیق

نتیجه	مقایسه با آماره استاندارد	آماره $t$	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل	بررسی فرضیه های فرعی
تایید	$-1/98 > -1/96$	-1/98	-0/15	عملکرد سازمان	لختگی سازمانی	لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد.
رد	$1/96 > 0/86$	0/86	0/08	یادگیری سازمانی	لختگی سازمانی	لختگی سازمانی بر یادگیری سازمانی تاثیر منفی دارد.
تایید	$-2/77 > -2/77$	-2/77	-0/30	نوآوری	لختگی	لختگی سازمانی بر نوآوری



	۱/۹۶ -			سازمانی	سازمانی	سازمانی تاثیر منفی دارد.
رد	$1/96 > 0/81$	۰/۸۱	۰/۰۵	عملکرد سازمان	یادگیری سازمانی	یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.
تایید	$8/73 > 1/96$	۸/۷۳	۰/۸۳	عملکرد سازمان	نوآوری سازمانی	نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

### بررسی فرضیه های اصلی تحقیق

بررسی فرضیه اصلی اول - لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر منفی دارد.

آزمون سوبل جهت بررسی نقش متغیر میانجی (واسطه) در تاثیر متغیر مستقل بر وابسته استفاده می شود. اگر مقدار آماره آزمون بدست آمده از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده این است که تاثیر میانجی در این فرضیه اثبات می شود. فرمول محاسبه آزمون سوبل به قرار زیر است:

که در فرمول زیر  $a$  ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی  $= 0/12$ ،  $b$  ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته  $= 0/03$ ،  $S_a$  خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و میانجی  $= 0/13$ ،  $S_b$  خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و وابسته  $= 0/04$  می باشد.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

$$0/58 = \frac{0.12 * 0.03}{\sqrt{(0.03^2 * 0.13^2) + (0.12^2 * 0.04^2) + (0.13^2 * 0.04^2)}}$$

با توجه به مقدار Z-Value که برابر ۰/۵۸ می باشد می توان نتیجه گرفت که لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تاثیر ندارد.



**بررسی فرضیه اصلی دوم** - لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر منفی دارد.

آزمون سوبل جهت بررسی نقش متغیر میانجی (واسطه) در تاثیر متغیر مستقل بر وابسته استفاده می شود. اگر مقدار آماره آزمون بدست آمده از مقدار  $1/96$  بیشتر باشد نشان دهنده این است که تاثیر میانجی در این فرضیه اثبات می شود. فرمول محاسبه آزمون سوبل به قرار زیر است:

که در فرمول زیر  $a$  ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی  $= -0.24$ ،  $b$  ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته  $= 0.11$ ،  $s_a$  خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و میانجی  $= 0.09$ ،  $s_b$  خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و وابسته  $= 0.11$  می باشد.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

$$-2/55 = \frac{-0.24 * 1}{\sqrt{(1^2 * 0.09^2) + (-0.24^2 * 0.11^2) + (0.09^2 * 0.11^2)}}$$

با توجه به مقدار Z-Value که برابر  $2/55$  - می باشد می توان نتیجه گرفت که لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر منفی دارد.

## ۵- نتیجه گیری تحقیق

**فرضیه فرعی اول**- لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد.

نتایج تحقیق نشان می دهد لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات حاجی علی اکبری و ابراهیم خانی (۱۴۰۰)، حسن نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می دهد زمانی که کارکنان در شغلشان هدف ندارد دچار اینرسی یا لختگی سازمانی می شوند یا اینکه کارکنان در کارشان هدف دارد ولی میل رسیدن به آن ها و شوق دستیافتن به آنها را ندارد و اینکه چگونه می تواند به آن برسد را ندارد و این گونه دست از تلاش برای رسیدن به اهداف سازمانی بر می دارند و اینگونه عملکرد سازمان کاهش می یابد.

**فرضیه فرعی دوم**- لختگی سازمانی بر یادگیری سازمانی تاثیر منفی دارد.

نتایج تحقیق نشان می دهد لختگی سازمانی بر یادگیری سازمانی تاثیر ندارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات صاقی علوجه و همکاران (۱۳۹۹)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰) هم راستا نیست. نتایج نشان می دهد در شرکت آب و فاضلاب استان البرز لختگی سازمانی نمی تواند یادگیری را کاهش یا افزایش دهد.

**فرضیه فرعی سوم**- لختگی سازمانی بر نوآوری سازمانی تاثیر منفی دارد.



نتایج تحقیق نشان می‌دهد که لختگی سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر منفی دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات حاجی علی اکبری و ابراهیم خانی (۱۴۰۰)، جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اگر در سازمانی لختگی سازمانی وجود داشته باشد و تغییرات مورد نیاز در درون سازمان به اقتضای وضعیت انجام نشوند، بنابراین سازمان برای ایجاد تغییر و به کارگیری شیوه‌های جدید، دچار مشکل خواهد شد و این کار را به راحتی نخواهد توانست انجام دهد.

**فرضیه فرعی چهارم- یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد.**

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر ندارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات محبی آشتیانی و اخوان (۱۳۹۸)، عباس زاده و نوروزپور (۱۳۹۸)، ذاکر و جهانپور (۱۳۹۷)، پاتکی (۲۰۲۰)، خان و همکاران (۲۰۲۰)، ابسو و همکاران (۲۰۲۰)، ویدیمتوجو (۲۰۲۰)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همراستا نیست و نتایج نشان می‌دهد در شرکت آب و فاضلاب استان البرز یادگیری سازمانی نمی‌تواند عملکرد سازمان را کاهش یا افزایش دهد.

**فرضیه فرعی پنجم- نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد.**

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات حاجی علی اکبری و ابراهیم خانی (۱۴۰۰)، قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۷)، الحسبان و همکاران (۲۰۲۱)، پاتکی (۲۰۲۰)، اسچولدت و گومس (۲۰۲۰)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همراستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد وقتی سازمان نوآوری داشته باشد، این موضوع باعث بهبود در شیوه‌های انجام کارها و به کارگیری ایده‌های مفید خواهد شد که ممکن است به کاهش هزینه‌های انجام عملیات و یا تسریع در انجام آنها منجر شود و در نتیجه آن عملکرد شرکت بهبود خواهد یافت.

**فرضیه اصلی اول- لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر منفی دارد.**

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر ندارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همراستا نیست. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که لختگی سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان البرز نتوانسته است یادگیری کارکنان را کاهش یا افزایش دهد و از این رو روی عملکرد سازمان تأثیری نداشته است.

**فرضیه اصلی دوم- لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری سازمانی تأثیر منفی دارد.**

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که لختگی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری سازمانی تأثیر منفی دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همراستا است. نتایج نشان می‌دهد اگر در سازمان نسبت به محیط خارجی و تغییرات محیط خارجی بی‌توجهی صورت گیرد و سازمان حتی در صورت توجه قادر نباشد تغییرات داخلی را اعمال کند، در آن صورت، سازمان نمیتواند از دانش و شیوه‌های نوینی که در خارج از سازمان عرضه شده اند استفاده کند و نیز نمیتواند ایده‌های خارج از سازمان را برای توسعه خود به کار گیرد و از این رو عملکرد سازمان کاهش می‌یابد.



## فهرست منابع فارسی

۱. ابراهیم خانی، م، حاجی علی اکبری، ف، (۱۴۰۰)، نقش لختگی سازمانی در بهبود عملکرد شرکت های صنعتی، چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران
۲. اجلی، م، اصغری زاده، ع، صفری، ح، سلحشوری، ر، (۱۳۹۴)، کنترل فرآیند آماری (SPC) در SME ها، دومین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش
۳. احمدی، ح، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه رهبری توزیع شده با عملکرد سازمانی معلمان مدارس دولتی ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
۴. اعظمی، م، نوابخش، ع، (۱۳۹۹)، شناسایی و رتبه بندی شاخص های کلیدی عملکرد سازمان با استفاده از رویکردهای منطق رادار و کارت امتیازی متوازن (مطالعه موردی شرکت مهندسی مشاور طرح و آفرینش)، دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
۵. اسدی، پ، صادقی مکی، م، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد
۶. اسماعیلی، ن، (۱۳۹۵)، شناسایی مکانیزم های توسعه فرهنگ نوآوری، پژوهشهای مدیریت عمومی، سال نهم، شماره سی و سوم
۷. افشار، م، جوانمرد، ح، قاسمی، م، (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد
۸. امیران، حی، غفاری، م، شیخ، ع، (۱۳۹۶)، مدیریت و اندازه گیری عملکرد سازمانها از ایده تا اجرا، انتشارات امیران
۹. بدیقی، م، بهرامی، م، تمیمی، م، (۱۳۹۷)، تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در ادارات مالیاتی استان خوزستان، پژوهش های جدید در حسابداری و مدیریت، سال دوم، شماره چهارم
۱۰. بهرامزاده، ح، (۱۳۹۸)، یادگیری سازمانی و تفکر سیستمی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت، شماره ۴۴، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۱. تولایی، ر، (۱۳۹۵)، تاملی بر مفهوم نوآوری و شکوفایی، تهران: پژوهشکده تحقیقات و مطالعات بسیج
۱۲. جعفری، س، محمدی، ز، میرزایی، ا، (۱۳۹۷)، تاثیر لختگی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ششم، شماره
۱۳. جعفری، س، محمدی، ز، میرزایی، ا، (۱۳۹۷)، تاثیر لختگی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ششم، شماره ۴



۱۴. حاجی علی اکبری، ف، ابراهیم خانی، م، (۱۴۰۰)، تاثیر لختگی سازمانی از طریق نوآوری باز و نوآوری کسب و کار بر عملکرد شرکت (مطالعه ای در شرکت پارس سوئیچ)، اولین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد
۱۵. حسین زاده شهری، م، شاهینی، ص، (۱۳۹۷)، تاثیر قابلیت پویا و قابلیت نوآوری بر مزیت رقابتی، نشریه علمی-پژوهشی کاوشهای مدیریت بازرگانی، سال دهم، شماره نوزدهم
۱۶. حسن نژاد، ر، صفانیا، ع، خاکی، ا، (۱۴۰۰)، همبستگی تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی با میانجی گری لختگی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، فصلنامه مدیریت ارتقا سلامت، دوره ۱۱، شماره ۱
۱۷. حیدری تفرشی، غ، (۱۳۹۸)، نگرشی نوین به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز»، تهران؛ نشر فراشناختی اندیشه.
۱۸. خدائی، ن، (۱۳۹۶)، تاثیر بازارگرایی بر عملکرد سازمانی به واسطه ی یادگیری سازمانی (بانک ملت)، نخستین کنفرانس ملی توسعه مدیریت پولی و بانکی
۱۹. دری، س، مالمیر، آ، ولیا بیدگلی، م، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد مالی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور فراهان
۲۰. دل قوی، ع، (۱۳۹۶)، اصول و مبانی مدل تعالی (سرمادی) سازمانی EFQM، راهکار مدیریت
۲۱. ذاکر، س، جهانپور، ک، (۱۳۹۷)، تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت های واردکننده کالا و خدمات، کنفرانس ملی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران
۲۲. رجبی فرجاد، ح، میرسپاسی، ن، حیدری، ا، (۱۳۹۷)، تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری، مجله مدیریت فرهنگی، سال ۱۱، شماره ۴۱
۲۳. رستگار، عباسعلی، همتی، امین، (۱۳۹۵)، سنجش تاثیر استراتژی های رقابتی بر عملکرد سازمان، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک
۲۴. روملت، ریچارد. (۱۳۹۸) استراتژی خوب/استراتژی بد. ترجمه بابک وطن دوست. انتشارات آریانا قلم.
۲۵. زعفریان، ر، محمدی الیاسی، ق، فرخ مش، ت، (۱۳۹۷)، نقش سرمایه ی شبکه بر قابلیت نوآوری سازمان، توسعه کارآفرینی، دوره پنجم، شماره سوم
۲۶. سنگه، پ، (۱۳۹۸)، پنجمین فرمان، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران؛ انتشارات سو ازمان مدیریت صنعتی، چاپ پنجم
۲۷. شاهوردیان، م، اصغری، ک، (۱۴۰۰)، تبیین رابطه لختگی سازمانی با تنبلی اجتماعی (مورد مطالعه: ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار
۲۸. شریعتی، ر، افخمی اردکانی، م، (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد مراکز تحقیق و توسعه بر اساس مدل کارت امتیازی متوازن، ماهنامه علمی ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۳۷



۲۹. صاقی علویجه، ف، شائمی، ع، تیموری، ه، (۱۳۹۹)، تأثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی لختگی سازمانی مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، سال نهم، شماره پیاپی ۲۹، شماره دوم
۳۰. صحت، م، مظلومی، خ، فخمی، د، محمد پور، ع، (۱۳۹۴)، رابطه بین نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی در شرکت های بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال سی ام، شماره ۲
۳۱. طالبی کدوئی، ف، (۱۳۹۷)، سازمان یادگیرنده؛ سازمان متحول، پویا و مطلوب»، نشریه علمی پژوهشی مدیریت، شماره ۶۴-۶۳. تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۳۲. طاهری، م، الوندی، ی، خیراللهی، س، (۱۳۹۷)، پیشرفت ساختارهای ارزیابی عملکرد مالی و غیرمالی در سازمان های بخش دولتی، فصلنامه مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴۷
۳۳. عباس زاده، ج، نوروزپرور، ح، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر گرایش به یادگیری بر عملکرد سازمان با توجه به نقش میانجی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی (مطالعه موردی: نیروی انتظامی استان آذربایجان غربی)، فصلنامه علمی دانش انتظامی آذربایجان غربی، دوره ۱۲، شماره ۴۳ - شماره پیاپی ۴۳
۳۴. علامه، س، عسگری، ن، خزائی، ج، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲
۳۵. علی رضایی، ا، (۱۳۹۵)، ترغیب خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان سازمان دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۶
۳۶. عسکری، ا، (۱۳۹۸)، ایجاد یک سازمان یادگیرنده»، نشریه علمی پژوهشی مدیریت، شماره ۹۲، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۳۷. علوی، س، (۱۳۹۵)، یادگیری سازمانی، پیام مدیران فنی و اجرایی، شماره ۲۴
۳۸. قاسمیه، ر، نیسی، ع، حردانی، ی، (۱۳۹۹)، ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان، توسعه کارآفرینی، دوره ۱۳، شماره ۳
۳۹. کریمی جعفری، ف، حقیقی کفاش، م، بهرامی، ا، (۱۳۹۶)، رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازهای مدل تعالی سازمانی با تأکید بر نقش تعهد عاطفی کارکنان صنعت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۹، شماره ۱
۴۰. محبی اشتیانی، س، اخوان، پ، (۱۳۹۸)، تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد با میانجی گری مدیریت دانش، نشریه رشد فناوری، دوره ۱۵، شماره ۵۹
۴۱. معتمدیان، ع، خلیلی، ا، خدادادی، ح، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده از طریق رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بر عملکرد بانک، پایان نامه کارشناسی ارشد



#### ۷-۱. منابع انگلیسی

1. Al-Husban,D, Almarshad,M, Al- Balqa ,Applied ,(2021), DIGITAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION’S PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF INNOVATION CAPABILITY, International Journal of Entrepreneurship, Volume 25, Special Issue 5
2. Anand, A. and Brix, J. (2022), "The learning organization and organizational learning in the public sector: a review and research agenda", The Learning Organization, Vol. 29 No. 2, pp. 129-156. <https://doi.org/10.1108/TLO-05-2021-0061>
3. Chancharoen,D, Cruthaka,C,(2021), The Learning Disciplines for Support Personnel to Build a Learning Organization of Ramkhamhaeng University, Asian Journal of Education and Training ,Vol. 7, No. 1
4. Chaudhry,N, Aftab,I, Arif,Z, Tariq, U, (2019) ,Impact of customer-oriented strategy on financial performance with mediating role of HRM and innovation capability, Personnel Review
5. Chich-Jen, S,(2018),Study on the relations among the customer knowledge management, learning organization, and organizational performance.The Service Industries Journal, 31(5), pp. 791-807
6. Donbesuur,F, Ampong,G, Yirenkyi,D,(2020), Technological innovation, organizational innovation and international performance of SMEs: The moderating role of domestic institutional environment, Technological Forecasting and Social Change, Volume 161
7. Fan, Y.-J.; Liu, S.-F.; Luh, D.-B.; Teng, P.-S.(2021), . Corporate Sustainability: Impact Factors on Organizational Innovation in the Industrial Area. Sustainability 2021, 13, 1979. <https://doi.org/10.3390/su13041979>
8. Huang,J, Lub,C, Hao-Ming ,W, Ching,T, (2020), The Study of Organizational Inertia, Business Model Innovation and Organizational Performance in Taiwan Financial Institutions: Organizational Learning Perspective, Revista Argentina de Clínica Psicológica, Vol. XXIX, N°5, 104-115
9. KHAN,U, ZHANG,Y, SALIK,M,(2020), The Impact of Information Technology on Organizational Performance: The Mediating Effect of Organizational Learning, Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 7 ,No 11 , 987–998



10. Limbu Yam B, Jayachandran,C, Babin. Barry, J, (2016)., Does information and communication technology improve job satisfaction? The moderating role of sales technology orientation, *Industrial Marketing Management* 43 (2016) 1236–1245
11. Macpherson,A, Breslin, D, Akinci,C,(2021), Organizational Learning From Hidden Improvisation, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/01708406211035509>
12. Ming-Tien, T., & Chung-Lin, T. (2015). Innovation capability and performance in taiwanese science parks: exploring the moderating effects of industrial clusters fabric. [Article]. *International Journal of Organizational Innovation*, 2(4), 80-103.
13. Norashikin,H, Amnah,M, Fauziah,N,(2018), Learning Organization and its Effect on Organizational Performance and Organizational Innovativeness: A Proposed Framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 130 ( 2018 ) 299 – 304
14. Obeso,M, Linares,R, Concepci,M, (2020), Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning, *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, ISSN 1367-3270
15. Patky,J,(2020), The influence of organizational learning on performance and innovation: a literature review, *Journal of Workplace Learning ahead-of-print(ahead-of-print)*, DOI:10.1108/JWL-04-2019-0054
16. Putri,I, Angwar,T, Padmalia,M,(2022), ORGANIZATIONAL INERTIA AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: FAMILY BUSINESS CONTEXT IN INDONESIA, *DeReMa (Development Research of Management) Jurnal Manajemen* 17(2):162
17. Sadat,v,sadat,z,(2016), Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230 ( 2016 ) 219 – 225
18. Sangperm, N, Kuntonbutr, C,Jaturat, N, (2021), Organizational Innovation in Medium and Large Sized Businesses in Thailand's Food Manufacturing Industry , *Asian Administration & Management Review*, Vol. 4, No. 1, 2021, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3932509> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3932509>
19. Serensen,J, Machado,A, Evenseth,L,(2022), Building Organizational Resilience Through Organizational Learning: A Systematic Review , February , Volume 7 , Article 837386



20. Silva, J. J., & Cirani, C. B. S. (2020). The capability of organizational innovation: systematic review of literature and research proposals. *Gestão & Produção*, 27(4), e4819.
21. Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestão & Produção*, 27(3), e4571. <https://doi.org/10.1590/0104-530X4571-20>
22. Teixeira,A, Oliveira,V, Mendes,P,(2021), Technological and Organizational Innovation for Knowledge-Intensive Business Services in Brazil, *Rev. Bras. Inov.*, Campinas (SP), 20, e021002, p. 1-29
23. Yuan,A, Chayanuvat,A,(2021), A Study on the Difference between Organizational Learning And Learning Organization, *International Journal of Arts and Social Science*, Volume 4 Issue 4
24. Valenciaa, Julia C. Naranjo, Daniel Jiménez-Jiménez, Raquel Sanz-Valle,(2016), Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies , *Revista Latinoamericana de Psicología* (2016) 48, 30---41
25. Widyatmojo,W,(2019), The Influences of Human Capital Organizational Learning and Organizational Competence on Performance, *International Conference on Business, Economy, Entrepreneurship and Management*
26. Zhen,J, Cao,C, Qiu,H,(2021), Impact of organizational inertia on organizational agility: the role of IT ambidexterity, *Information Technology and Management* 22(1):1-13



## Investigating the impact of organizational stagnation on organizational performance with the mediating role of organizational learning and innovation in Alborz province Water and WasteWater Company

Arezoo Karamimoghadam\*

\*researcher of alborz province water and wastewater company

### Abstract

The purpose of this research is to investigate the effect of organizational stagnation on the performance of the organization with the mediating role of organizational learning and organizational innovation in the Alborz water and sewage company. The statistical population is 690 experts of Alborz Water and Wastewater Company and according to Cochran's formula, the sample size is 247 people. The field method and the questionnaire tool have been used to collect the research data. Structural equations have been used to test research hypotheses. Research findings indicate that organizational stagnation has a negative effect on organizational innovation and organizational performance. Organizational innovation has a positive effect on organizational performance. Organizational stagnation has a negative effect on organizational performance with the mediating role of organizational innovation.

**Key words:** organizational stagnation, organizational performance, organizational learning, organizational innovation