

یادگیری بین‌سازمانی در پروژه مشترک مبارزه با قاچاق کالا و ارز

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۶

وجه الله قربانی زاده *

حبیب رودساز **

میر علی سید نقوی ***

حسین محمدی ****

چکیده

هدف از نگارش این مقاله، تبیین ماهیت و قلمرو مفهومی پدیده یادگیری بین‌سازمانی از طریق تحلیل تجارب زیسته صاحبان تجربه است. یادگیری بین‌سازمانی زمینه را برای انجام برنامه‌ها و مأموریت‌هایی فرابخشی بین دستگاه‌های اجرایی کشور فراهم می‌آورد. تحقیق حاضر در بازه زمانی بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ به صورت میدانی و با مصاحبه نیمه ساختاریافته و عمیق به انجام رسید. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از نمونه‌گیری هدفمند و از استراتژی نمونه‌گیری معیار و برای تعیین حجم نمونه از شاخص اشباع داده‌ها استفاده گردید. از روش پدیدارشناسی و تحلیل مضمون جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با صاحبان تجربه اجرای پروژه مشترک بهره به عمل آمد. جهت شناخت ماهیت این پدیده، ساختاری سلسله مراتبی از افق‌ها، خوشه‌ها، و سازه‌ها شامل معنا و مفهوم، مشخصات، عوامل فراگیرنده، و آثار و پیامدها ترسیم گردید. معنا و مفهوم این پدیده شامل عواملی همچون (۱) به اشتراک گذاری، بهینه‌یابی، و بومی‌سازی، (۲) ادراک از موفقیت پروژه، (۳) اخذ بازخورد و پایش و اصلاح فرایند؛ مشخصات پدیده شامل آسیب‌شناسی، برنامه‌ریزی و سازماندهی مشترک؛ و خواست‌جمعی و مشارکت‌انگیزی؛ عوامل فراگیرنده شامل بهره‌گیری از آموزش؛ و بهره‌گیری از تجارب برون‌سازمانی؛ پیامدها شامل آشکار شدن دانش نهفته؛ و ایجاد انباشت سرمایه تجربی؛ و آسیب‌ها نیز شامل نیاز به تقویت نظارت و پاسخ‌خواهی مناسب؛ نیاز به عزم اجرایی و روحیه عمل‌گرایی؛ و وجود تراکم بوروکراتیک و عوامل بازدارنده می‌گردد.

کلیدواژه: ماهیت یادگیری بین‌سازمانی، پدیدارشناسی، معنا و مشخصات، عوامل فراگیرنده، آثار و پیامدها

* استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

** دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

*** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

**** دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(Hossein662@gmail.com)

مقدمه

تا زمانی که محققان حوزه یادگیری بین‌سازمانی، چارچوب‌های مفهومی مشابهی را در دست نداشته باشند، هر گونه تلاش جهت تولید و ارائه نظریه علمی پیرامون این مفهوم دور از دسترس و بیهوده خواهد بود. بدیهی است که تا کنون محققان این حوزه به اشتراک نظر و اجماع روشنی در این قلمرو مفهومی دست نیافته و در رأی و نظر دچار پراکندگی می‌باشند که این امر مانع توسعه یک نظریه علمی منسجم پیرامون آن گردیده است (Xie et al., 2018; Agyabeng-Mensa et al., 2019; Fredrich et al., 2019; Alexiev et al., 2015 et al., 2021);

یادگیری بین‌سازمانی شیوه‌ای جهت تولید و گردآوری دانش در سطح بین‌سازمانی است که با تلفیق دانش‌های انفرادی به دانش جمعی، از جمع‌گیری دانش‌های فردی فراتر رفته و هم‌افزایی در فرایند و نتیجه ایجاد می‌نماید. سازمانی‌های درگیر در اجرای پروژه‌های مشترک می‌توانند منابع دانشی خود را در قالب یادگیری بین‌سازمانی تبادل کرده و از ظرفیت دانشی یکدیگر بهره‌برند؛ از این رو می‌توان یادگیری بین‌سازمانی را شیوه‌ای جهت کسب دانش‌هایی دانست که به صورت انفرادی قابل دسترسی نیست. (and Sayogo, 2016; Anand et al., 2020; Buhagiar, 2020 et al., 2016; Greco et al., 2017; Gibb et al., 2017; Marchiori and Franco, 2019; al., 2020). با این حال، فقدان یک تعریف کاملاً روشن و وجود اصطلاحات متفاوت، زمینه ایجاد سردرگمی در این رابطه را فراهم ساخته است. بخش عمده‌ای از ادبیات موجود بر یادگیری در سازمان تمرکز دارد، و تحقیقاتی اندکی در زمینه یادگیری خارج از سازمان وجود دارد (شول و مزروعی نصرآبادی، ۱۳۹۶: ۱۲۷). در تحقیقات متعددی که در زمینه یادگیری بین‌سازمانی انجام گرفته به صورت پراکنده به ابعاد و مؤلفه‌های یادگیری بین‌سازمانی اشاره شده است (Anand et al., 2015; Buhagiar, 2020; Rajala, 2018; Cui et al. 2021; Linder et al. 2019; Rucpic, 2021; Wang et al. 2020).

علی‌رغم وجود مفاهیمی در باب تفاوت بین یادگیری بین‌سازمانی و یادگیری سازمانی و سایر مشتق‌های مفهومی، هنوز حد و مرز مفهوم یادگیری بین‌سازمانی از سایر مفاهیم به روشنی مورد مطالعه قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد ریشه این مشکل در عدم وجود تعریف جامع و مانع از پدیده یادگیری بین‌سازمانی و عدم وجود مرزهای تمییز دهنده قلمرو این مفهوم باشد. محققان پیشین نیز اذعان داشته‌اند که هیچ اتفاق نظری پیرامون تعریفی مشخص و درکی روشن از قلمرو مفهومی این پدیده وجود ندارد (Xie et al., 2018). به عبارت دیگر، به دلیل ناهمگن و نامتجانس بودن زمینه‌های موضوعی مفهوم یادگیری بین‌سازمانی (گولزار و هنری^۱ (۲۰۰۵) حوزه پزشکی، آگیابنگ-منسا^۲ (۲۰۲۱) در حوزه محیط زیست و اقتصاد، بوهانگیر^۳ (۲۰۲۰) و ویلک^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در صنعت تورسیم، هانبرگ^۵ (۲۰۲۰) در حوزه کارآفرینی، لی^۶ (۲۰۱۴) زنجیره تأمین)، لازم است مطالعه‌ی عمیقی جهت اطمینان از شکل‌گیری حدود قابل تفکیک از سایر مفاهیم

مرتبط و تکمیل این قلمرو مفهومی صورت پذیرد. از این رو باید پرسید آیا این پدیده از ویژگی‌ها و مشخصه‌های مورد نیاز که بتوان به عنوان یک مفهوم آن را مطالعه کرد برخوردار هست یا خیر؟ به نظر می‌رسد به دلیل وجود خلأ نظری در این باب، ضرورت انجام یک مطالعه کیفی پیرامون قلمرو این مفهوم، توسعه قلمرو نظری و مفهومی آن (Milagres and Burcharth, 2018) و ایجاد حد و مرز تمییز دهنده از سایر مشتق‌های مفهومی اجتناب‌ناپذیر باشد. به منظور تسریع و تسهیل در نیل به ایجاد یک قلمرو موضوعی و مفهومی مجزا و منحصر به فرد، ارائه چارچوب‌ها و طبقه‌بندی‌ها کمک شایانی خواهند نمود. این ادعا را باید به این معنا تأویل نمود که صرفاً با در دست داشتن یک قلمرو مفهومی منحصر به فرد، محققان این حوزه مطالعاتی قادر خواهند شد تا به اشتراک نظرها و یافته‌های خود پیرامون یک قلمرو مفهومی خاص بپردازند. لذا ضروری است بین محققان این حوزه مطالعاتی یک حدی از اجماع بر روی تعریف و ماهیت مفهوم و چیستی آن مفهوم، به‌وجودآید تا به این واسطه، آن‌ها از توانایی لازم جهت ارائه چارچوب‌ها و نظریه‌های علمی مرتبط برخوردار گردند. توسعه مفهومی و دستیابی به قلمرو و هویت مستقل و منحصر به فرد برای پدیده یادگیری بین‌سازمانی هنگامی میسر است که بتوان سوال‌ها، مفاهیم، و شبکه‌ای از ارتباط‌ها ارائه نمود که از نمونه‌های مشابه خود در سایر مشتق‌ها و حوزه‌های مفهومی متمایز باشد و از این گذرگاه بتوان اطمینانی را پیرامون چیستی و گستره منحصر به فرد و هویت علمی با مرزهای مجزا برای این پدیده حاصل نمود. بدیهی است این امر مستلزم آن است که قلمرو نوظهور مفهومی پیش‌رو از ارکان هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی خاص خود برخوردار باشد. در نتیجه، مصادف با خلق قلمرو موضوعی مجزا برای این مفهوم، محورهای تمرکز تحقیق‌های آتی نیز به سمت‌وسوی تغییر از وضعیت پیشین سوق پیدا خواهد کرد. پژوهشگر امیدوار است با اتکال به این رویکرد، در بازآفرینی و دستیابی به شناخت ماهیت یادگیری بین‌سازمانی بتوان از روش‌های شناسایی بهره به عمل آورد. روش‌شناسی پدیدارشناسی از ظرفیت لازم جهت ایفای نقشی مؤثر در به نتیجه رساندن مطالعات این حوزه برخوردار می‌باشد (اعرابی و بودلایی، ۱۳۹۰، الوانی و بودلایی، ۱۳۸۹). این امر از طریق و با توسل به مفروضات بنیادی پدیدارشناسی توصیفی و با کمک مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با صاحبان تجربه جمعی یادگیری بین‌سازمانی قابل تحقق بوده که از طریق آن می‌توان به ارائه توصیفی زمینه‌ای و ساختاری غنی از قلمرو مفهومی یادگیری بین‌سازمانی به منظور حصول به ماهیت پدیده یادگیری بین‌سازمانی نائل آمد. روش‌شناسی مورد استفاده در این پژوهش می‌تواند این امکان را فراهم آورد تا بتوان یک بینش جدید و بومی از قلمرو پدیده یادگیری بین‌سازمانی، درکی از مفهوم و مشخصات، عوامل فراگیرنده، آثار و پیامدهای آن به دست داد. در این پژوهش سعی بر این است تا با تبیین معنا و مفهوم اصلی نهفته در پدیده یادگیری بین‌سازمانی، عوامل و مقولات فراگیرنده، و آثار و پیامدهای ناشی از پدیده، الگو و چارچوبی ترسیم گردد که از پتانسیل و توان لازم برای کمک به جامعه علمی جهت انجام تحقیقات آتی پیرامون

یادگیری بین سازمانی برخوردار باشد، چارچوبی مفهومی از پدیده یادگیری بین سازمانی که ضمن حفظ قابلیت و ظرفیت تعمیم پذیری، حد و مرز مشخص و منفکی از سایر مشتقات مفهومی داشته باشد.

اجرای طرح مبارزه با قاچاق کالا و ارز در زمره مهمترین طرح‌های کشور است که مأموریت‌هایی همچون ممانعت از خروج بی‌رویه ارز و سرمایه، صیانت از وضعیت اشتغال و تولیدات داخلی، حفظ سطح درآمدهای مالیاتی و گمرکی، و تضعیف اقتصاد سیاه یا زیر زمینی را دنبال نموده و با کنترل مبادی رسمی و غیر رسمی ورود و خروج کالا، موجبات ایجاد فضایی مساعد برای کسب و کار داخلی توأمان برای بخش دولتی و غیردولتی را فراهم می‌آورد (شاه محمدی و علیشاهی، ۱۳۹۷؛ علیزاده سامع و پور قهرمانی، ۱۳۹۸)، و این امر اهمیت موضوع را چشمگیر نموده است. تجربه سازمانهای مشارکت کننده در مواجهه و مبارزه با پدیده قاچاق کالا و ارز را به دلیل موفقیت روزافزون در کنترل حجم قاچاق ورودی و خروجی علی رغم افزایش حجم ترانزیت کالا و ارز، و افزایش چشم گیر حجم کشفیات هر سال نسبت به سال گذشته، باید یک تجربه نسبتاً موفق دانست. این تجربه را باید مرهون مشارکت جمعی همه سازمانهای مرتبط با برنامه و استفاده از ظرفیت های مغفول مانده یکدیگر جهت نیل موفق تر به هدف دانست (ستاد مرکزی مبارزه با قاچاق کالا و ارز؛ شاه محمدی و علیشاهی، ۱۳۹۷؛ علیزاده سامع و پور قهرمانی، ۱۳۹۸). در حقیقت در لا به لای این مشارکت است که سازمانها نقایص یکدیگر را بر طرف کرده و از ظرفیت های مغفول مانده یکدیگر بهره برده و مواجهه و مبارزه بهتر با پدیده مزبور را درک کرده و فرا می گیرند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۷؛ شول و مزروعی، ۱۳۹۶). با تحلیل این تجربه و یادگیری حاصل و تعمیم آن به سایر حوزه ها همچون صنایع خودروسازی، و صنایع های تک می توان زمینه خودکفایی صنایع درونی را فراهم آورده و گامی مؤثر در تحقق اقتصاد درون زای برون نگر برداشت. از این رو، در تحقیق حاضر قصد داریم با بررسی همکاری مشترک سازمان های درگیر در طرح مبارزه با قاچاق کالا و ارز، و تحلیل تجارب زیسته و بینش های موجود سازمانها و نهادهای مشارکت کننده، موضوع یادگیری بین سازمانی میان سازمان های مذکور را در تکمیل این برنامه ملی مورد مطالعه قرار دهیم. به عبارت دیگر، این مطالعه به دنبال مستند سازی و تحلیل تجارب زیسته و بینش های موجود سازمانها و نهادهای همکاری کننده در کنترل قاچاق کالا و ارز به عنوان یک تجربه موفق بوده تا از این طریق بتوان به فهم و درک چستی تجربه حاصله، و تعیین ماهیت یادگیری بین سازمانهای همکاری کننده در این برنامه و در نهایت تعریف و توصیفی جامع از پدیده، زمینه، و آثار و پیامدهای یادگیری بین سازمانی نائل آمد.

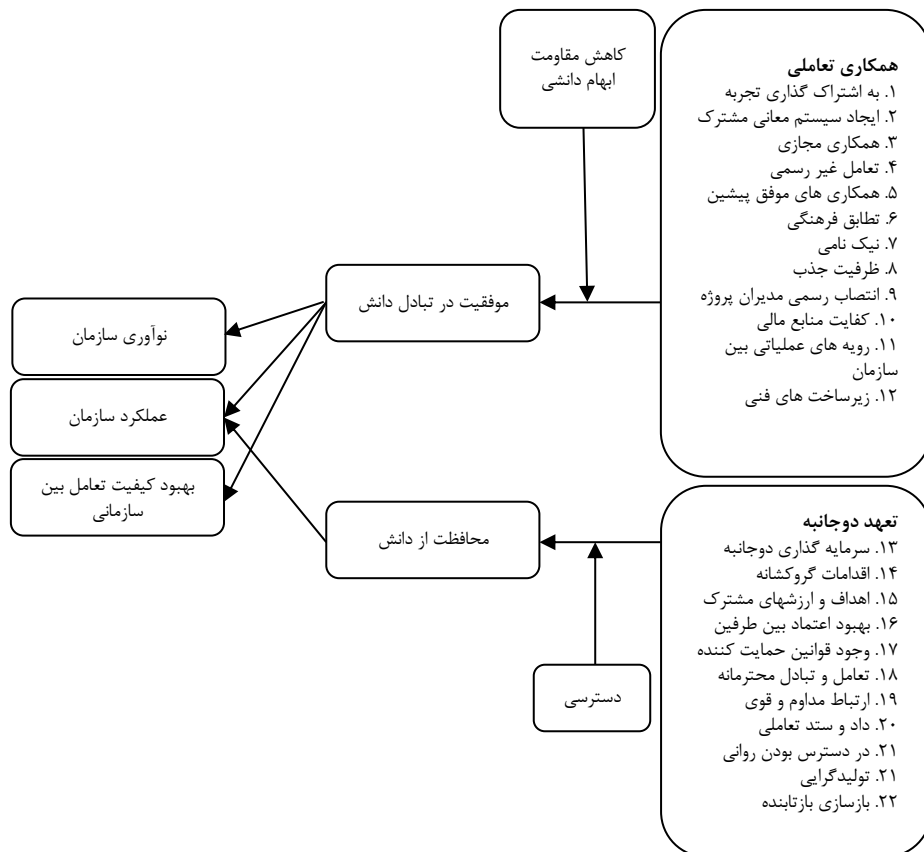
در ادامه به بحث در خصوص پیشینه تحقیق، مدل تحقیق و فرضیات، بحث و بررسی یافته ها، و در نهایت نتیجه گیری و پیشنهادات تحقیق خواهیم پرداخت.

پیشینه تحقیق

مارچوری و فرانکو (۲۰۱۹)، مطالعات مختلف حوزه یادگیری بین سازمانی را مورد بررسی قرار داده و مشخص نموده که در سال های اخیر تمایل به مطالعه در این حوزه افزایش یافته و با سمت و سوی نوآوری و عملکرد سازمانی صورت گرفته است. مطالعات این حوزه در قالب ۳ دسته طبقه بندی میگردند: (۱) فرایندهای نوآورانه، تغییر سازمانی و نشت دانش، (۲) انتظام شبکه ها و ظرفیت های جذب دانش، (۳) نقش افراد و سازمان ها در شبکه ها و قالب های حکمرانی شبکه (Marchiori and Franco, 2019). در مطالعه ژئی و همکاران (۲۱۰۸)، چگونگی تأثیر کسب دانش بین سازمانی، ظرفیت جذب، ابهام دانشی بر نوآوری سازمانی بررسی گردید. نتیجه مطالعات انجام شده حاکی از آن است که کسب دانش بین سازمانی تأثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد. همچنین در محدوده نوآوری باز، سازمان ها از طریق منابع دانشی خارجی به صورت روزافزونی بر منابع خارجی جهت نوآوری وابسته هستند و این مسأله جهت توسعه منابع دانشی سازمانی و ایجاد نوآوری اجتناب ناپذیر است. البته ظرفیت جذب نیز نقش میانجی را در رابطه بین کسب دانش بین سازمانی و نوآوری ایفا می نماید (Xie et al., 2018). لوبک و همکاران (۲۱۰۶) به دو نوع از یادگیری بین سازمانی شامل (۱) نوع تسهیم دانش بین سازمان (ضمنی و صریح) و (۲) نوع تسهیم دانش بین سازمان ها (یک سویه و دوسویه) اشاره کردند. تسهیم یک جانبه دانش صریح، تسهیم دوجانبه دانش صریح، تسهیم یک جانبه دانش ضمنی، و تسهیم دوجانبه دانش ضمنی، چهار استراتژی مؤثر در بافت یادگیری بین سازمانی برای مرتفع نمودن پارادوکس حفاظت و تسهیم دانش بین سازمانی می باشد (Loebbecke et al., 2016). در این مطالعه گیل گارسیا و سایوگو (۲۰۱۶) به چهار عامل پیشنگر در موفقیت تسهیم دانش بین سازمانی از جمله وجود مدیران پروژه ای که رسماً منصوب شده باشند، کفایت منابع مالی، استاندارد ها و رویه های عملیاتی بین سازمانی، زیرساخت های فنی قابل انطباق اشاره نموده است. البته ساختار دولت در این بین بر تسهیم دانش بین سازمانی معنادار شناخته نشد. (Gil-Garcia and Sayogo, 2016). چن و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیق خود بر تأثیر اعتماد بر چگونگی تسهیل تسهیم دانش بین سازمانی دریافتند که عواملی چون اهداف و ارزشهای مشترک، در هم آمیختگی ارتباطی-اجتماعی فعالیت های سازمانهای زنجیره تأمین، و استراتژی تأثیر به عنوان عواملی که بر ایجاد اعتماد بین سازمانی و متعاقباً ایجاد یک مشارکت، تسهیل و توسعه ارتباط مشترک، و تسهیم دانش مؤثر می باشند. همکاری و مشارکت بین سازمانی نیز سبب تسهیل اثربخش و کارآمد عملیات در سطوح زنجیره تأمین می گردد (Chen et al., 2014; Milagres et al., 2018; Oyemomi et al., 2019). در تحقیق توسط چوی و کو^۱ (۲۰۱۲) نقش همکاری مجازی مبتنی بر سیستم های اطلاعات بر بهبود یادگیری بین سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. یافته ها حاکی از تأثیر مثبت همکاری مجازی بر هر ۳ متغیر یادگیری بین سازمانی اعم از "تسهیم اطلاعات"، "حافظه دانشی ارتباط محور"، و "توسعه دانش مشترک" می باشد. تسهیم

اطلاعات بر حافظه دانشی ارتباط محور تأثیر مثبت دارد. از بین ۳ متغیر یادگیری بین سازمانی تنها بهبود دانش مشترک بر عملکرد سازمانی موثر است (Choi and Ko, 2012; Rajala, 2018). قوانین و مقررات نیز از طریق وضع محدودیت های بر رفتار های فرصت طلبانه هر یک از شرکا سبب کاهش دغدغه های طرفین درگیر در مشارکت بین سازمانی سبب ارتقای اعتماد و از این طریق بهبود تسهیم دانش بین سازمانی خواهد شد (Yang and Maxwell, 2011; Yang et al., 2018; Rucic, 2021). در رساله دکتری کراگ برتون (۲۰۰۳) مشخص شد سازمانی که دارای همکاری های پیشین با سازمان شریک بوده، قادر است تا یک ارزیابی آگاهانه (مبتنی بر دانش) از اعتماد داشته باشد. نیک نامی، همچون همکاری های پیشین، عاملی مهم در مطالعه اعتماد بین سازمانی و تسهیم دانش بین سازمانی شناخته شده است (Xie et al., 2019; Wilke et al., 2019; Wang et al., 2019).

به جهت اینکه مطالعات این حوزه معطوف بر کسب و کارهای بخش خصوصی بوده است، ناگزیر مدل های مفهومی حول محور دو سو توانی کسب و کارها ترسیم گردیده است. دو سو توانی در حقیقت حاوی این معناست که کسب و کارها ضمن آنکه می بایست جهت حفظ مزیت رقابتی و صیانت از اصل سودآوری، دانش های کلیدی و هسته ای متمایزکننده خود از سایر کسب و کارهای فعال در صنعت را حفظ و حراست نمایند، باید نسبت به انتقال دانش و تجربیات به کسب و کارهای همکار در صنعت در پیشبرد برنامه های مشترک اقدام نمایند. بنابراین دو مولفه اصلی مدل های مفهومی این حوزه شامل موفقیت در تبادل دانش و محافظت از دانش می باشد. هر یک از این دو مولفه به واسطه مکانیزم ها و متغیرهایی ذیل همکاری تعاملی و تعهد دو جانبه قابل دسته بندی است. همکاری تعاملی که موفقیت کسب و کارها در تبادل دانش در برنامه های مشترک را تضمین می نماید شامل به اشتراک گذاری تجربه، ایجاد سیستم معانی مشترک، همکاری مجازی، تعامل غیر رسمی، همکاری های موفق پیشین، تطابق فرهنگی، نیک نامی، ظرفیت جذب، انتصاب رسمی مدیران پروژه، کفایت منابع مالی، رویه های عملیاتی بین سازمان، زیرساخت های فنی می باشد. همچنین تعهد دو جانبه که صیانت از دانش هسته ای سازمان را تضمین می نماید نیز شامل مواردی اعم از سرمایه گذاری دوجانبه، اقدامات گروکشانه، اهداف و ارزشهای مشترک، بهبود اعتماد بین طرفین، وجود قوانین حمایت کننده، تعامل و تبادل محترمانه، ارتباط مداوم و قوی، داد و ستد تعاملی، در دسترس بودن روانی، تولیدگرایی، بازسازی بازتابنده می گردد. در این بین برخی عوامل همچون مقاومت و ابهام دانشی رابطه بین متغیرهای همکاری تعاملی و موفقیت در تبادل دانش را تعدیل می نماید. همچنین دسترسی کسب و کارها به اطلاعات یکدیگر می تواند خطری در لو رفتن دانش هسته ای آنها برای کسب و کارهای همکار در پروژه مشترک ایجاد نماید. از جمله نتایج همکاریهای بین سازمانی در انجام پروژه مشترک می توان به بهبود نوآوری و عملکرد سازمان و کیفیت تعاملات بین سازمانی اشاره نمود.



نمودار ۱: چارچوب مفهومی همکاری بین سازمانی

روش پژوهش

در این پژوهش از طرح تحقیق کیفی و پژوهش میدانی استفاده به عمل آمد. زیرا ابتدایاً می بایست از طریق بررسی مصادیق یادگیری بین سازمانی به پرسش "چیستی یادگیری بین سازمانی" پاسخ داد. سپس با گردآوری داده های کیفی و ارائه توصیف از جنبه های بشمار از موضوع به تجزیه و تحلیل داده های کیفی حاصله پرداخت، تا در نهایت با دسته بندی ابعاد و مؤلفه های این فرایند، امکان ارائه تعریفی از ماهیت و چیستی این پدیده نائل آمد. برای این مهم از طرح تحقیق کیفی پدیدارشناسی بهره به عمل آمد. به این معنا که برای درک تجربه زیسته مشارکت کنندگان در زمینه درک یادگیری بین سازمانی در اجرای پروژه های مشترک، در این پژوهش از روش پدیدارشناسی استفاده شده است. یادگیری بین سازمانی با تقویت تعاملات بین سازمانی و همراستاسازی حوزه های استراتژیک تخصیص منابع، راهکاری بسیار موثر برای تحقق مأموریت

محوه دستگاه‌ها در بافت مدیریت استراتژیک کشور و انجام برنامه‌ها و مأموریت‌هایی فرابخشی بین دستگاه‌های اجرایی کشور فراهم می‌آورد. تحقیق حاضر در بازه زمانی بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۰ به صورت میدانی با ابزار مصاحبه به انجام رسید. از روش پدیدارشناسی و تحلیل مضمون جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با صاحبان تجربه اجرای پروژه مشترک بهره به عمل آمد. محقق کیفی اغلب از ایده، مضامین یا مفاهیم کلی به عنوان ابزاری برای تعمیم دهی استفاده می‌کند و داده‌ها را با سازمان دانش‌شان در قالب طبقات و بر اساس مفاهیم، مضامین یا ویژگی‌های مشابه تجزیه و تحلیل می‌کند (نیومن، ۱۳۹۴، ص ۴۴۶-۴۴۷)

هوسرل معتقد است به دلیل آنکه صاحبان تجربه زیسته و افرادی که زندگی خود را در همجواری با یک پدیده گذرانده‌اند، تنها منابع مشروع داده‌ها در خصوص فهم یک پدیده هستند، روش پدیدارشناسی با فراهم آوردن توصیفات ساختاری و زمینه‌ای از ماهیت پدیده بر اساس تجربیات زیسته افراد، مناسب‌ترین روش جهت فهم یک پدیده می‌باشد (اعرابی و بودلایی، ۱۳۹۰، الوانی و بودلایی، ۱۳۸۹). پدیدارشناسی یکی از روش‌های کیفی است که در صدد درک لایه‌های عمیق تجربه‌های زیسته برخی افراد درباره یک مفهوم یا پدیده است. این روش به بررسی ساختار آگاهی در تجربه‌های انسانی می‌پردازد. هدف تحلیل‌های پدیدارشناختی، درک و استخراج معانی ماهوی موجود در پدیدار^۱ یا ماهیت^۲ پدیده مورد مطالعه است. تمرکز اصلی تحلیل پدیدارشناختی بر بررسی آگاهانه است و هدف آن توصیف تجربیات زندگی به همان صورتی است که در زندگی واقع شده‌اند (موستاکاس، ۱۹۹۴).

جدول ۱: مواضع فلسفی و ارکان تحقق پدیدارشناسی

فنون تحلیل داده‌ها	تقلیل داده‌ها به توصیفات متنی و ساختاری
فنون گردآوری داده‌ها	عموما مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته
نقش محقق	مشاهده گر، همدل
اهداف توصیفی	ارائه تصویری مشروح و بسیار دقیق از پدیده، ارائه داده‌های جدیدی که ممکن است با حقایق و داده‌های پیشین در تناقض باشد، ارائه دسته‌ای از طبقه‌بندی‌ها و نوع‌شناسی‌ها، ارائه توالی گام‌ها یا مراحل پژوهش و گزارش پیشینه و یا بستر یک موقعیت
اهداف اکتشافی	آشنایی با حقایق و شرایط و مفاهیم بنیادی، ارائه تصویری ذهنی کلی از شرایط پدیده، تدوین سوالات و فرضیه‌هایی برای هدایت پژوهش‌های آتی
نوع پرسش	چه، چگونه
روش شناسی	غالباً استقرایی
انسان شناسی	اختیارگرایی
معرفت شناسی	غیر اثباتی
هستی شناسی	ذهنی‌گرایی

منبع: الوانی و بودلایی (۱۳۸۹)

برخلاف مطالعات اثبات‌گرایانه که مسائل را عمدتاً از منظر بیرونی مطالعه می‌کنند، این مطالعه بر دریافت تجربه یادگیری بین‌سازمانی سازمان‌های عضو ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز از تجربیات یکدیگر در این امر از نگاه خودشان متمرکز شده و چگونگی تعامل آنها را در این امر واکاوی خواهد نمود. به طور کلی هدف روش‌شناسی پدیدارشناسی، ورود کامل، بی‌واسطه، درون‌نگرانه، و بدون پیش‌فرض به درون ماهیت پدیده‌ها برای درک و شناسایی آنها به اتکای ویژگی‌های خود پدیده‌هاست. در این روش کیفی که خاص ورود به لایه‌های پنهان نظام معنایی سوژه‌ها و درک تجربه‌های دست‌اول آنهاست، محقق تلاش می‌کند با ابزار مصاحبه عمیق، به درک تجربه زیسته سوژه‌ها دست یافته و جهان را از منظر آنها درک و بازنمایی کند (کرسول، ۲۰۰۷؛ موئر و کرسول، ۲۰۰۴؛ ون مانن، ۱۹۹۰).

جدول ۲: ویژگی‌های روش تحقیق پدیدارشناسی

عنوان	شرح
نقطه تمرکز	فهم ماهیت و جوهر یک پدیده
مسائل مناسب جهت بررسی	مسائلی که نیاز به توصیف ماهیت یک پدیده زنده دارند
مقولات (رشته‌های سازنده)	فلسفه، روان‌شناسی، و آموزش عالی
واحد تحلیل	مطالعه عده‌ای از مردم که تجربه مشترکی دارند
شکل گردآوری داده‌ها	انجام مصاحبه با افراد، استفاده از مستندات، مشاهدات و هنر
استراتژی تحلیل داده‌ها	تحلیل داده‌ها برای گزاره‌ها مهم، واحدهای معنی، توصیفات ساختاری و متنی (زمینه‌ای)، توصیف جوهر پدیده
گزارش مکتوب	توصیف جوهر و ماهیت یک پدیده

منبع: (کرسول، ۲۰۰۷، ص ۹۷-۸۰)

موستاکاس بر اساس پدیدارشناسی متعالی هوسرل به ابداع نوعی استراتژی تحقیق موسوم به پدیدارشناسی پرداخت که ویژگی بارز آن ایجاد فرایندی دقیق، سامان‌مند و گام‌به‌گام در طول تحقیق است که بسیار مورد اقبال پدیدارشناسان قرار گرفته است. به کارگیری روش موسستاکاس برای تحلیل داده‌ها به فراهم نمودن یک رویکرد ساختاری برای محققان تازه‌کار کمک می‌کند. مشارکت‌کنندگان در این تحقیق باید به دقت انتخاب شوند؛ زیرا کسانی خواهند بود که تمامی تجربه از پدیده مورد نظر را باید منعکس نمایند و محقق در پایان می‌تواند فهم مشترکی را تشکیل دهد. به عبارت دیگر تشریح شیوه موسستاکاس و نشان دادن سودمندی روش ابداعی برای انجام مطالعات سازمانی، هدف اصلی نگارش نوشتار پیش‌رو بوده است. در واقع، با بهره‌گیری از استراتژی تحقیق پدیدارشناسی می‌توان به شناسایی، کشف و ایجاد درکی عمیق‌تر از پدیده‌های اجتماعی که توسط کنش‌گران فعال تجربه شده است، دست یافت. همچنین بر مبنای تحقیقات پدیدارشناسانه می‌توان ایده‌هایی را شناسایی نمود که برای انجام تحقیقات کمی با نمونه‌های

بزرگ و با رویکرد آزمون نظریه مورد استفاده قرار گیرد (کرسول، ۲۰۰۷: ص ۳۴-۶۰).

گام های طی شده

گرایش محقق به پدیده: ۱- گرایش پیدا کردن به پدیده: علاقه مندی و جهت گیری محقق به سمت پدیده یادگیری بین سازمانی همواره ذهن محقق را به خود مشغول داشته است. اما گرایش جدی به سمت مطالعه این پدیده طی سال های اخیر با مطالعات و فعالیت های پژوهشی پژوهشگر در زمینه یادگیری شروع شده است. ۲- تدوین سوالات پدیده شناسی: پدیده یادگیری بین سازمان هم در جهان و هم در کشور هنوز تبیین نشده است. متون و تحقیقات زیادی هم در این زمینه وجود ندارد. بنابراین برای ایجاد درک عمیق تر، مطالعه تجربیات زیسته دستگاه های درگیر یادگیری بین سازمانی در اجرای برنامه های مشترک می توانست نقش مهمی در جهت روشن شدن این پدیده داشته باشد، لذا سوالات پژوهشی در تبیین چیستی و ماهیت درک شده یادگیری بین سازمانی تدوین شد. ۳- روشن کردن پیش فرض ها و ادراکات قبلی در مورد پدیده مورد نظر: انجام مروری بر متون و مطالعات موجود پیرامون موضوع مورد نظر به محقق در تشخیص و پی گیری روند تحولات مربوط به موضوع مورد علاقه اش کمک زیادی کرد. این مرور لازم بود در حیطه های مختلف و از منظر روش شناسی، نظری و تجربی مربوط به پدیده مورد بررسی انجام شود، لذا ابتدا پژوهشگر مرور مطالعات دیگران در زمینه یادگیری بین سازمانی، همکاری بین سازمانی، و تسهیم دانش بین سازمانی، را با هدف کسب بینش و توانمندی توصیف و تفسیر مصاحبه های شرکت کنندگان و همچنین تدوین پیش فرض ها و ادراکات خود انجام داد.

جستجو (هستی شناسی) در خصوص تجربه زیست شده: ۱- پژوهشگر تجربیات خود را در این زمینه تدوین و بازنویسی کرد تا بتواند با آگاهی کامل از وجود آن ها، در روند جمع آوری و تحلیل داده ها کنارشان بگذارد. ۲- جستجوی محقق برای یافتن معانی و تعاریف مفهومی واژه اصلی "یادگیری بین سازمانی" و سایر واژه های فرعی مرتبط با آن "تسهیم دانش"، "همکاری بین سازمان" و ... از طریق کند و کاو منابع گوناگون انجام شد. ۳- در سومین مرحله برای کنکاش در تجربه زنده، نیاز به کسب اطلاعات از افرادی بود که تجربه پدیده مورد مطالعه را به عنوان جزء جدایی ناپذیر خود داشته اند. به عبارت دیگر توصیف مشارکت کنندگان از تجربیات زنده شان، منبع بسیار با ارزشی از اطلاعات در مورد پدیده بود.

توسعه ابزار گردآوری داده (پرسشنامه): بدین صورت که در ابتدا بر اساس قواعد تحقیقات کیفی مبنی بر طراحی مصاحبه به صورت نیمه ساختار یافته، و رویکرد و اهداف روش شناسی پدیدار شناسی مبنی بر ارائه یک توصیف از ذات و جوهره پدیده جهت ارائه یک قلمرو مفهومی از

پدیده، و با بهره گیری از اهداف و سوالات تحقیق نسبت به توسعه ۱۰ سوال اقدام گردید. سپس، با اخذ مشورت از خبرگان دانشگاهی نسبت به تخلص آن‌ها به ۶ سوال اصلی اقدام و سپس نسبت به اخذ مصاحبه از صاحبان تجربه زیسته اقدام گردید. پس از انجام سه مصاحبه اول، با اخذ نظرات و پیشنهادات مصاحبه شونده‌گان و با مشورت با خبرگان دانشگاهی نسبت به اصلاح آن به ۷ سوال اقدام گردید. ادغام ۲ سوال با هم و افزایش ۲ سوال جدید جهت اخذ تجربیات دقیق مشارکت‌کنندگان از اصلاحات نهایی می‌باشد.

پرسشنامه نهایی

۱. چگونه در جریان تجربیات سایر اعضای ستاد قرار می‌گیرید و آن‌ها را در جریان قرار می‌دهید؟
۲. چگونه از تجربیات دیگران برای پیشبرد اهداف سازمانی خود بهره می‌برید؟
۳. چه عواملی سبب نشر فرهنگ انتقال تجربیات و اشتیاق برای کسب تجربیات بین سازمان‌های عضو می‌شود؟
۴. عضویت در ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز را (از لحاظ معایب و مزایا) چگونه ارزیابی می‌کنید؟
۵. نتیجه همکاری و انتقال تجربیات بین سازمان‌های عضو را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
۶. هنگامی که صحبت از همکاری در مبارزه با قاچاق کالا و ارز به میان می‌آید، چه چیزی در ذهن شما متبادر می‌گردد؟
۷. یک جلسه کاری خود را در خصوص مبارزه با قاچاق کالا و ارز شرح دهید؟

جمع آوری داده‌ها: پس از انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر معیارهای ورودی و کسب رضایت آگاهانه از ایشان، از طریق جلسات مصاحبه بدون ساختار با ضبط گفتگوها، داده‌های مورد نیاز ثبت دیجیتالی و سپس به صورت مکتوب ثبت شدند. پس از پایان مصاحبه، فایل مصاحبه به صورت نوشتاری پیاده‌سازی می‌شد. ابتدا متن هر مصاحبه به عنوان یک کل، خوانده و خلاصه تفسیری از آن تهیه می‌گردید. بعد از قرائت متن هر مصاحبه با خواندن‌های مکرر و خط به خط، مضمون‌ها استخراج می‌شدند (فرایند افقی سازی داده‌ها در جدول ۳ شرح داده شده است).

نکاتی در باب کیفیت اخذ مصاحبه بدین شرح ضروری است. در ابتدا توضیحاتی از کار پژوهشی حاضر به مصاحبه شونده ارائه شد در جریان پژوهش قرار گیرد. سوالات مصاحبه در ابتدا به صورت کامل در اختیار مصاحبه شونده قرار گرفت تا با مطالعه اولیه در جریان کار قرار گیرد. در خلال مصاحبه سعی شد از سوالات پیگیرانه (تا حد امکان سوالات باز) استفاده شود. در خلال مصاحبه سعی شد حالات فرد در هنگام پاسخگویی ثبت و ضبط شود. در انتهای مصاحبه، سوال پیگیرانه نهایی پرسیده می‌شد: *اگر مطلب دیگری ای از نظر شما مهم بوده ولی پرسیده نشده، بفرمائید.* در انتهای مصاحبه از فرد خواسته شد تا دستگاه‌های با اولویت بیشتر جهت انجام مصاحبه بعدی را مشخص نماید. همچنین بلافاصله بعد از مصاحبه رونوشت مصاحبه تهیه شد و به منظور تسلط و

اشراف بیشتر بر فرایند استخراج مضمون، رونوشت مصاحبه توسط خود محقق صورت گرفت که شرح تفصیلی آن در ادامه ذکر می شود.

جدول ۳. فرایند افق سازی داده های مصاحبه

مضمون کلان	مقوله (زیرمضمون)	کد اولیه	کد جنینی	واحد معنایی	نقل قول مشارکت کننده
آسیب شناسی، برنامه ریزی و سازماندهی مشترک	برنامه ریزی و تصمیم گیری همه جانبه و مشارکتی	برنامه ریزی همکاری و تبادل اطلاعات	تعریف همکاری و تبادل اطلاعات در قانون	بخش هایی که در حوزه همکاری و تبادل اطلاعات باید اتفاق بیافتد در قانون تعریف شده است	خیلی از این بخش هایی که در حوزه همکاری و تبادل اطلاعات باید اتفاق بیافتد در قانون تعریف شده است
توسعه همکاری مجازی	تبادل و انتقال آنلاین اطلاعات و تجربیات	استفاده از سامانه ها برای تبادل اطلاعات	سامانه هایی جهت به اشتراک گذاری اطلاعات بین دستگاه ها بنابر قانون	ما در قانون هشت سامانه اصلی دیدیم که مهمترین کار این سامانه ها به اشتراک گذاشتن اطلاعات بین این دستگاه هاست	ما در قانون هشت سامانه اصلی و بیش از ۳۰ سامانه به عنوان زیر مجموعه این سامانه های اصلی دیده شده که مهمترین کار این سامانه ها به اشتراک گذاشتن اطلاعات بین این دستگاه هاست
به اشتراک گذاری، بهینه یابی و بومی سازی تجربیات	تبادل تجربیات و اطلاعات در قالب کارگروه ها	استفاده از کارگروه های تخصصی	پیش بینی ۱۰ کارگروه تخصصی	ما ۱۰ تا کارگروه تخصصی در ستاد پیش بینی کرده ایم	ما در کنار این مسئله تبادل اطلاعات، حوزه برنامه ریزی ستاد به این شکل است که ما ۱۰ تا کارگروه تخصصی در ستاد پیش بینی کرده ایم
بهره گیری از تجارب برون سازمانی	بهره گیری از ظرفیت های دانشگاهی و نخبگانی	بهره مندی از ظرفیت های بیرونی	دعوت از افراد خارجی جهت حضور در جلسات کارگروه	در مواقع لزوم می توانند از بقیه اعضا و یا حتی از افراد خارجی دعوت کنند که در جلسات حضور پیدا کنند	اینها در مواقع لزوم می توانند از بقیه اعضا و یا حتی از افراد خارجی دعوت کنند که در جلسات حضور پیدا کنند
اخذ بازخورد و پایش فرایند	بازخورد گیری و بازخورد دهی	نظارت بر اجرا	نظارت بر اجرا از طریق کارگروه	نظارت را هم از طریق همین کارگروه انجام خواهیم داد	نظارت را هم از طریق همین کارگروه انجام خواهیم داد
آسیب شناسی، برنامه ریزی و سازماندهی مشترک	تبدیل تجارب به برنامه	تبدیل تجربیات دستگاه در قالب برنامه	استفاده از دانش و تجربیات دستگاه ها	از دانش و تجربیات دستگاه ها برای نوشتن برنامه در	در تهیه برنامه از دانش و تجربیات دستگاه ها برای نوشتن برنامه در کمیته های تخصصی استفاده می شود

مضمون کلان	مقوله (زیرمضمون)	کد اولیه	کد جنبی	واحد معنایی	نقل قول مشارکت کننده
			برای نوشتن برنامه	کمیته‌های تخصصی استفاده می‌شود	
به اشتراک گذاری، بهینه یابی و بومی‌سازی تجربیات	تبادل تجربیات و اطلاعات در قالب کارگروه‌ها	تبادل تجربیات در قالب کارگروه	کارگروه و کمیته برای تبادل تجربیات	کارگروه‌ها و کمیته‌ها به کارگاه و ورکشاپی هستند برای تبادل تجارب و انتقال دانش دستگاه‌ها به همدیگر	در واقع کارگروه‌ها و کمیته‌ها به کارگاه و ورکشاپی هستند برای تبادل تجارب و انتقال دانش دستگاه‌ها به همدیگر
بهره‌گیری از آموزش	برگزاری همایش و کارگاه‌های آموزشی	بهره‌مندی از آموزش	دسته‌بندی آموزش‌های عمومی و تخصصی	آموزش را در واقع دسته‌بندی کرده‌ایم به آموزش‌های عمومی و تخصصی	در حوزه آموزش ما آمده‌ایم آموزش را در واقع دسته‌بندی کرده‌ایم به آموزش‌های عمومی و تخصصی

مشارکت کنندگان پژوهش

پژوهش حاضر با برخورداری از رویکرد توصیفی در تلاش برای توصیف ماهیت پدیده یادگیری بین سازمانی در اجرای برنامه‌های مشترک بوده است، بنابراین برای توصیف بهتر و قابل اعتمادتر از نمونه‌ای ناهمگون و متنوع (توصیف اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در جدول‌های ۴ و ۵) استفاده شده است.

جهت انتخاب مشارکت کنندگان در این مطالعه از نمونه‌گیری هدفمند بهره به عمل آمد به این معنا که انتخاب نمونه با توجه به هدف مطالعه بوده است. نمونه شامل افرادی بوده است که تجربه مشارکت در پروژه مشترک مبارزه با قاچاق کالا و ارز را داشته و با آن زیسته‌اند و علاقه‌مند به فهم ماهیت این تجربه باشند، همچنین می‌بایست متمایل به شرکت در پژوهش و در اختیار گذاشتن تجارب خویش، دارای سواد شناختی لازم برای در اختیار گذاشتن تجارب خویش، دارای حداقل ۲ سال سابقه مشارکت در پروژه مشترک فوق، و مورد تأیید ستاد به عنوان عضو فعال قرار گرفته بوده باشند. همچنین در پژوهش حاضر از هر دو جنس به عنوان مشارکت کننده استفاده به عمل آمد. در پژوهش حاضر نیز تعداد مشارکت کنندگان بر اساس معیار اشباع داده‌ها مشخص شده است که بعد از ۱۲ مصاحبه نیمه ساختار یافته با آنها، محقق به این نتیجه رسید که داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های بعدی تکراری بوده اما جهت اطمینان بیشتر به منظور اطمینان از

اشباع داده‌ها، تا ۷ مصاحبه تکمیلی دیگر (که ۲ تای از آنها از غنای لازم جهت استفاده برخوردار نبود) ادامه داده که مضمون و زیر مضمون جدید دیگری مشاهده نشد. در این مرحله فرایند جمع‌آوری داده‌ها و مصاحبه‌ها به پایان رسید.

مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر اعضای ستاد و نمایندگان دستگاه‌های اجرایی در ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز می‌باشند که دارای تجربه مشارکت در اجرای پروژه مشترک مبارزه با قاچاق کالا و ارز می‌باشند. بر اساس ماده ۳ قانون مبارزه با قاچاق کالا و ارز، ۲۳ دستگاه اجرایی عضو ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز می‌باشند که هر یک از دستگاه‌ها دارای یک نماینده در ستاد مذکور بوده که بر اساس اطلاعات دریافتی از ستاد مذکور بر اساس مسائل مطروحه در کشور، حدود ۱۳ دستگاه، دارای نماینده فعال در ستاد می‌باشند. محل پژوهش در مطالعه حاضر شامل مشارکت‌کنندگانی بوده است که محل جغرافیایی حوزه وظیفه آنان ستاد مرکزی ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز بوده که شامل نمایندگان ستاد مرکزی وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور واقع در استان تهران در طول سال‌های ۹۶-۹۸ می‌باشد.

در مجموع محقق جهت یافتن مشارکت‌کنندگان پژوهش با مراجعه به ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز و اخذ مشورت با دبیران کارگروه‌های ۱۰ گانه (تشکیل شده در ستاد بر حسب دسته‌بندی موضوعی مبارزه با قاچاق کالا و ارز) به جستجوی مشارکت‌کنندگانی دارای صلاحیت و فعالی که دارای تجربه زیسته در پدیده فوق‌را داشته‌اند، پرداخته و با مراجعه حضوری بدان‌ها، اقدام به اخذ مصاحبه نموده است. بر این اساس، محقق در جریان هر مصاحبه، از مصاحبه‌شوندگان در خصوص انتخاب مصاحبه‌شوندگان دارای صلاحیت بعدی نیز مشورت گرفته و بر این اساس مبادرت به مصاحبه با نمایندگان دارای صلاحیت دستگاه‌های اجرایی نموده است.

اطلاعات جمعیت شناختی

ابتدا به اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و سپس اطلاعات مربوط به مضامین استخراج شده از تجربه یادگیری بین‌سازمانی سازمان‌های عضو ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز از تجربیات یکدیگر در این امر پرداخته می‌شود.

جدول ۴: فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	شغل
۱	مرد	۴۲	فوق لیسانس مدیریت	مدیر کل سازمان استاندارد
۲	مرد	۴۱	فوق لیسانس مدیریت	مدیر کل اموال تملیکی
۳	مرد	۳۹	فوق لیسانس حقوق	نماینده حقوقی بانک مرکزی
۴	مرد	۴۳	فوق لیسانس مدیریت	مدیر کل طلا و ارز ستاد
۵	مرد	۴۶	فوق لیسانس مدیریت	مدیر کل ستاد
۶	مرد	۵۴	فوق لیسانس حقوق	رئیس شعبه تعزیرات
۷	مرد	۵۲	لیسانس حقوق	معاون رئیس شعبه تعزیرات
۸	مرد	۵۱	فوق لیسانس مدیریت	سخنگوی ستاد
۹	مرد	۵۰	فوق لیسانس مدیریت	مدیر کل وزارت دارایی
۱۰	زن	۴۹	دکتری مدیریت	معاون سازمان غذا و دارو
۱۱	مرد	۴۳	فوق لیسانس حقوق	مدیر کل قوه قضائیه
۱۲	مرد	۴۴	لیسانس حسابداری	مدیر کل امور گمرکی و بندری ستاد
۱۳	زن	۳۹	لیسانس مدیریت	نماینده سازمان صدا و سیما
۱۴	مرد	۵۸	فوق لیسانس مدیریت	معاون رئیس کل ستاد
۱۵	مرد	۴۲	فوق لیسانس حقوق	مدیر کل حقوقی ستاد
۱۶	مرد	۴۹	فوق لیسانس مدیریت	مدیر کل گمرک
۱۷	مرد	۴۸	لیسانس مدیریت	مدیر کل نیروی انتظامی

جدول ۵: فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

عنوان	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۲	۱۲
مرد	۱۵	۸۸
جمع	۱۷	۱۰۰
سن		
۳۱-۴۰	۲	۱۲
۴۱-۵۰	۱۱	۶۵
۵۱-۶۰	۴	۲۳
جمع	۱۷	۱۰۰
تحصیلات		
لیسانس	۴	۲۳
فوق لیسانس	۱۲	۷۱
دکتری	۱	۶
جمع	۱۷	۱۰۰

جداول فوق نشان دهنده ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان دارای تجربه زیسته یادگیری بین سازمانی در پروژه مشترک مبارزه با قاچاق کالا و ارز می باشند. از تعداد فوق ۱۱ مشارکت کننده از ۱۰ دستگاه اجرایی و ۶ نفر از اعضای ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز بوده که دبیر کارگروه های موضوعی مربوطه می باشند. آنگونه که مشاهده می شود از مجموع تعداد ۱۷ نفر مصاحبه شونده، ۲ نفر زن و ۱۵ نفر مرد می باشند. از تعداد فوق ۲ نفر در بازه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۱۱ نفر در بازه سنی ۴۱-۵۰، ۴ نفر در بازه سنی ۵۱-۶۰ می باشند. از تعداد فوق ۴ نفر دارای مدرک لیسانس، ۱۲ نفر دارای مدرک فوق لیسانس، و ۱ نفر دارای مدرک دکتری می باشند.

تقلیل پدیدارشناسی پژوهش

در عمل، تقلیل پدیدارشناسانه در این پژوهش به شکل مراحل زیر ترسیم شده است: الف) اپوخه (رهایی از مفروضات قبلی) که مربوط است به عدم توجه به پدیده تا حد حذف کلیه عناصر خارجی، ب) یکسان سازی افق فکری که مربوط است به برخورد یکسان با کلیه گزاره های معنادار، پ) افق ها که ماحصل اجزای پدیدارشناسی هستند و پس از حذف اطلاعات فرعی یا تکراری، باقی می ماند، ت) خوشه بندی که مربوط است به جمع آوری افق ها و موارد تماتیک حاصل در توصیفات متراکم متنی پدیده (موستاکاس، ۱۹۹۴). در تمام مراحل تحلیل و کدگذاری داده ها، این مسأله همواره مد نظر است و راهکارهای عملی تحقق این مسأله که شاهرگ حیاتی پژوهش پدیدارشناسی در کسب قابلیت اعتماد و اعتبار است. پژوهشگر برای تحقق این امر از سه تکنیک بهره می گیرد: نخست: تکنیک های ایجاد تمرکز برای تعلیق پیش فرض ها در ارتباط با گردآوری و تحلیل داده ها. دوم: پژوهشگر از ضبط صدای مصاحبه بهره می برد برای نگارش های بعدی عقاید و ایده ها در باب پدیده. سوم: پس از مصاحبه به نگارش تجربه خویش در مورد مصاحبه اهتمام می ورزد.

افق سازی و خوشه بندی

همانطور که دیده شد در مرحله نخست واحدهای معنی از یکسان سازی افق های تجربیات هر مشارکت کننده ظاهر شد. در مرحله دوم، روایات توصیفی افق ها، با اصطلاحات ویژه و سلسله مراتبی، کدگذاری شدند. هر مجموعه از روایت ها به یکی از سوالات خاص پژوهش پیوند داده خواهند شد. این کدها با کلمات خود شرکت کننده در تحقیق، تأیید و پشتیبانی شدند. نتیجه این مرحله، یک مجموعه توصیفی غنی از تجربیات مشارکت کنندگان در خصوص پدیده یادگیری بین سازمانی است. این روایت ها متنوع بوده و طرز فکر ۱۷ نماینده مشارکت کننده در تحقیق را منعکس نموده و همچنین این

روایت‌ها، ادراکات مختلف از سوالات مطرح شده و ارتباط با تجربیاتشان را به صورت گسترده‌ای، انعکاس می‌دهند. افق‌های برخاسته از گزاره‌های معنادار که توسط بیان شفاهی مشارکت‌کنندگان پشتیبانی می‌شوند در جدول ۶ قابل رویت می‌باشند.

توصیف سازه‌های عام

در این مرحله پژوهشگر برای معنابخشی به افق‌ها باید آنها را مورد تحلیل بیشتر قرار دهد. تحلیل بیشتر از طریق خلق ساختارهایی است که بر مبنای خلاقیت پژوهشگر توسعه می‌یابند. برای توصیف اولیه ساختارهای کلان باید سطوح و عناصری مورد نظر قرار گیرند تا بتوان یک چارچوب عام فراهم آورد تا از یک سو تمامی مباحث مورد نیاز را پوشش دهد (وسعت) و از سوی دیگر این قابلیت را داشته باشد تا به گونه‌ای قابل تفسیر باشد که جزئیات مختلف (عمق) مد نظر قرار گیرند. چهار بخش معنا و مفهوم، مشخصات، عوامل فراگیرنده، آثار و پیامدها استفاده قرار گرفتند. ساختار دهی به افق‌ها و خوشه‌های افق‌ها در درون یک سلسله‌مراتبی با سه سطح ظاهر شده است که به مثابه ساختاری برای تحلیل بیشتر موضوعات، به کار گرفته می‌شود. این ساختار سلسله‌مراتبی در جدول ۷ قابل مشاهده می‌باشد. لازم به ذکر است که دستیابی به طبقات افق‌ها از پایین به بالا بوده است. به عبارت دیگر پیش از انجام تحلیل، طبقاتی فراهم نشدند. بلکه بر اساس فرایند تحلیل پژوهش و دسته‌بندی گزاره‌های معنادار و کشف افق‌ها و سپس دسته‌بندی آنها نهایتاً مفاهیم پژوهش مشخص شدند.

ترکیب متن - ساختار: ماهیت پدیده یادگیری بین‌سازمانی

آخرین مرحله عملی در فرایند پدیدارشناسی متعالی، مربوط به پیوستگی یکپارچه توصیفات متنی با توصیفات ساختاری پدیده است تا ماهیتی تجمعی از تجربه شکل گیرد (موستاکاس، ۱۹۹۴) و بر این اساس ماهیت پدیده آشکار می‌شود. مانند مراحل قبل فرایند پدیدارشناسی، اپوخه، بیش از این مرحله نیز انجام شد. بنابراین در این قسمت برای دستیابی به ماهیت پدیده یادگیری بین‌سازمانی، نتیجه‌نهایی توصیفات منسجم متنی با نتیجه سازه‌های عام تلفیق می‌شود. به این صورت که برای دستیابی به ماهیت یادگیری بین‌سازمانی ترکیبی از توصیفات متنی تجربیات مشارکت‌کنندگان، مورد استفاده قرار گرفته است. الف) متن: در این پژوهش افق‌های مربوط به تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان در پژوهش در ۱۲ طبقه و به صورت منسجم توصیف شدند. عناوین طبقات در جدول ۷ قابل مشاهده می‌باشد. ب) ساختار: مجموع ۱۲ طبقه از افق‌های مربوط به متن در درون ساختار سه سطحی شامل افق‌ها، خوشه‌ها، و سازه عام سازماندهی شده

اند. به این ترتیب که یادگیری بین سازمانی در قالب چهار بخش معنا و مفهوم، مشخصات، عوامل فراگیرنده، و پیامدها و چالش‌ها دسته‌بندی شده که این ساختار مبنایی برای تحلیل متن مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

در این فصل ابتدا مشخصات فردی مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر و سپس درون‌مایه‌های اصلی و فرعی آشکار شده از تحلیل داده‌ها ارائه گردیده است. این مضامین در یک ساختار نهایی جمع‌آوری شده که نشان‌دهنده تجربه پدیده مورد نظر از دیدگاه مشارکت‌کنندگان پژوهش می‌باشد.

در این قسمت نتایج فرایند تحلیل داده‌های حاصل از تحلیل ۱۹ جلسه مصاحبه با ۱۷ مشارکت‌کننده ارائه می‌شود. این مصاحبه‌ها در ۲۶۰ کد اولیه کدگذاری شدند و سپس با ادغام بسیاری از موارد مشترک در ۱۰۹ مفهوم و جملات مضمونی گروه‌بندی شدند و در نهایت در این مطالعه، جهت نمایان ساختن پدیده یادگیری بین‌سازمانی در اجرای برنامه‌های مشترک ۱۲ درون‌مایه (مضمون) اصلی و ۳۸ درون‌مایه فرعی (زیرمضمون) استخراج شد. مضامین اصلی و فرعی کشف شده در این پژوهش شامل:

جدول ۶. مضامین و زیرمضامین استخراج شده از داده‌های حاصل مصاحبه‌ها

مضامین اصلی	مضامین فرعی
به اشتراک‌گذاری، بهینه‌یابی و بومی‌سازی تجربیات	تبادل تجربیات و اطلاعات در قالب کارگروه‌ها
	بهره‌گیری از تجربیات فرابخشی
	تبادل تجربیات و اطلاعات از مبادی رسمی
	عقلانیت استمرار تجربیات موجود
	بهینه‌یابی و بومی‌سازی تجربیات
	ایجاد گردش اطلاعاتی
	چندگانه نمودن منابع اخذ داده
ادراک از موفقیت پروژه	نیل مستمر به سمت هدف
	توفیق در انجام مأموریت
	ارزیابی مثبت از نتایج همکاری
اخذ بازخورد و پایش فرایند	بازخورد‌گیری و بازخورددهی
	نظارت بر اجرا
	استفاده از گزارش‌های موردی و مردمی

مضامین اصلی	مضامین فرعی
آسیب شناسی، برنامه ریزی و سازماندهی مشترک	بررسی و آسیب شناسی همه جانبه و پیشگیرانه برنامه ریزی و تصمیم گیری همه جانبه و مشارکتی
	انتظام روابط، فرایندها، و برنامه ها
	تقسیم وظیفه، هماهنگی و ایجاد وحدت رویه خودسازمانده نمودن سازمان ها
	پیاده سازی ساختار مناسب
	بهبود الگوی ارتباطی چند جانبه
خواست جمعی و مشارکت انگیزشی	ایجاد تعهد و انگیزه مشارکتی
	تسهیم داوطلبانه و فراوظیفه ای اطلاعات و تجربیات
	تعاملی و دو سویه بودن مشارکت
	مسئولیت پذیری جهت تحقق اهداف
	انگیزاندگی عضویت در ستاد
	استفاده از رویکرد اقناع نگرشی
	خواست جمعی
بهره گیری از آموزش	برگزاری همایش و کارگاه های آموزشی
	آموزش از سطوح پایه
	استفاده از اساتید داخلی و بیرونی جهت آموزش
	استفاده از بازی های مدیریتی
بهره گیری از تجارب برون سازمانی	بهره گیری از ظرفیت های دانشگاهی و نخبگانی
	بهره گیری از تجربیات بین المللی
ادراک از پیامدها	آشکار شدن دانش نهفته
	ایجاد انباشت سرمایه تجربی و افزایش ظرفیت جذب
ادراک از سایر آسیب ها و چالش ها	نیاز به تقویت نظارت و پاسخ خواهی مناسب
	نیاز به عزم اجرایی و روحیه عمل گرایی
	وجود تراکم بوروکراتیک و عوامل بازدارنده

بحث و نتیجه گیری

تجربه یادگیری بین سازمانی، تجربه ای خاص بوده که بنابر بیان اغلب مشارکت کنندگان، دارای ابعاد متعدد و متنوعی می باشد که نشان می دهد این تجربه یک تجربه چند بعدی با فرایندی خاص، پیامدهای منحصر به فرد و چالش های گوناگون می باشد. جهت تبیین قلمرو پژوهش، پژوهشگر

بنابر آنچه که در طی فصل مطرح نمود اقدام به ارائه یک چارچوب مفهومی شامل سه سطح نمود که یکی از سطوح تحلیل شامل چهار بخش (۱) معنا و مفهوم پدیده، (۲) مشخصات پدیده، (۳) عوامل فراگیر شونده پدیده، (۴) آثار و پیامدها پدیده نمود. مبنای تفکیک هر یک از سطوح بدین صورت است که پژوهشگر به ارائه تعریفی از هر یک دست یازید تا حد و مرز هر یک مشخص شده و بتواند یک دسته بندی مجزا از عوامل ذیل هر بخش ارائه نمود؛ از این رو سطح اول یعنی معنا و مفهوم شامل عواملی است که دیگر مفاهیم از جمله مشخصات، عوامل فراگیرنده و آثار و پیامدها پیرامون آن معنا می یابند و در صورت فقدان آن، قلمرو مفهومی دیگر خالی از معنا شده و هر گونه تلاشی جهت ارائه تعریف از پدیده مورد نظر عبث و بیهوده خواهد شد. در حقیقت معنا و مفهوم یادگیری بین سازمانی در قالب این پژوهش شامل عواملی همچون (۱) به اشتراک گذاری، بهینه یابی، و بومی سازی تجربیات، و (۲) ادراک از موفقیت پروژه، و (۳) اخذ بازخورد و پایش فرایند می گردد. بخش دوم که همانا مشخصات پدیده می باشد شامل خصیصه هایی است که با فقدان هر یک از آنها نمی توان حد و مرز مفهوم را از سایر مفاهیم مرتبط تمییز داده و آن را یک تلاش جمعی منتج به پدیده مورد نظر دانسته و یادگیری بین سازمانی را حاصل نمود. در واقع به واسطه وجود این خصیصه هاست که می توان یک قلمرویی را ایجاد نمود که در قالب آن محدوده بتوان وقوع پدیده یادگیری بین سازمانی را انتظار داشت. از این منظر مشخصات یادگیری بین سازمانی در این پژوهش عواملی همچون (۱) آسیب شناسی، برنامه ریزی و سازماندهی مشترک، (۲) خواست جمعی و مشارکت انگیزشی، را کشف نمود. بخش سوم نیز همانا عوامل فراگیرنده بوده که شامل عواملی هستند که فقدان آنها قلمرو مفهومی پدیده یادگیری بین سازمانی را مخدوش نکرده ولی وجود آنها به تسریع وقوع مفهوم کمک می نماید که شامل عوامل مکشوفی همچون (۱) بهره گیری از آموزش، (۲) بهره گیری از تجارب برون سازمانی می گردد. بخش چهارم هم شامل آثار و پیامدها نیز حاصل وقوع مفهوم فوق می باشد. عوامل مکشوف این بخش شامل ادراک از پیامدها اعم از ۱- آشکار شدن دانش نهفته، ۲- ایجاد انباشت سرمایه تجربی و افزایش ظرفیت جذب، همچنین ادراک از سایر آسیب ها و چالش ها اعم از ۱- نیاز به تقویت نظارت و پاسخ خواهی مناسب، و ۲- نیاز به عزم اجرایی و روحیه عمل گرایی، ۳- وجود تراکم بوروکراتیک و عوامل بازدارنده می گردد. جهت اطمینان از روایی یافته های پژوهش ضروری است که آن را با ادبیات نظری پژوهش انطباق داد؛ از این منظر نتایج بحث و بررسی تحقیق بدین شرح قابل طرح می باشد. بر اساس یافته های این پژوهش، خلاصه تجربیات در سه سطح ذیل انتظام یافت. از این رو حوزه و قلمرو یادگیری بین سازمانی شامل: سطح اول: (۱) معنا و مفهوم، (۲) مشخصات، (۳) عوامل فراگیرنده، (۴) آثار و پیامدها؛ سطح دوم: (۱) عوامل بین سازمانی و جمعی، (۲) عوامل فراسازمانی و حاکمیتی؛ سطح سوم: مضامین کلان استخراج شده.

جدول ۷. ساختار سلسله مراتبی افق ها و خوشه ها و سازه عام

سطح اول: مفاهیم (سازه عام)	
معنا و مفهوم	مشخصات
عوامل بین سازمانی و جمعی	عوامل فراگیرنده
سطح دوم: خوشه های افق ها	
عوامل فراسازمانی و حاکمیتی	عوامل بین سازمانی و جمعی
سطح سوم: یکسان سازی افق ها	
وجود تراکم بوروکراتیک و عوامل بازدارنده	آسیب شناسی، برنامه ریزی و سازماندهی مشترک
نیاز به عزم اجرایی و روحیه عمل گرایی	اخذ بازخورد و پیش فرایند
نیاز به تقویت نظارت و پاسخ خواهی مناسب	ادراک از موفقیت پروژه
ایجاد انباشت سرمایه تجربی و افزایش ظرفیت جذب	به اشتراک گذاری، بهینه یابی و بومی سازی تجربیات
آشکار شدن دانش نهفته	
بهره گیری از تجارب برون سازمانی	
بهره گیری از آموزش	
خواست جمعی و مشارکت انگیزی	

واگرایی و همگرایی یافته ها با مطالعات پیشین

جهت اطمینان از روایی یافته های پژوهش ضروری است که آن را با ادبیات نظری پژوهش انطباق داد؛ از این منظر نتایج بحث و بررسی تحقیق بدین شرح قابل طرح می باشد. بنابر نتایج این پژوهش منظور از یادگیری بین سازمانی همانا انتقال تجربیات و دانش بین سازمان های درگیر در پروژه ی مشترک بوده به گونه ای که تغییری پایدار حاصل شود که نشانه آن را می توان تحقق هدف مشترک و از پیش تعیین شده دانست که این چرخه یادگیری از طریق اخذ بازخورد و یادگیری از تجربه حاصل شده کامل می گردد. در ادبیات تحقیق می خوانیم که یادگیری در همکاری های بین سازمانی به دانش و اطلاعات به دست آمده توسط هر یک از شرکا اشاره دارد (شول و مزروعی نصرآبادی، ۱۳۹۶: ۱۲۷؛ Choi and Ko, ۲۰۱۲; Gil-Garcia and Sayogo, ۲۰۱۶).

سازمانی هایی که دارای ارتباطات بین سازمانی مشترک هستند قادر خواهند شد تا منابع دانشی خود را از طریق همکاری بین سازمانی به اشتراک گذاشته و از منابع دانشی سازمان های دیگر بهره ببرند؛ از این رو می توان همکاری بین سازمانی را مکانیسمی مناسب جهت کسب دانش هایی

دانست که در داخل سازمان قابل تولید و بهره برداری نیست. (Gil-Garcia ۲۰۱۲ Choi and Ko,) ; and Sayogo, ۲۰۱۶). آنگونه که رضائیان (۱۳۹۲) بیان می کند، یادگیری تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه بوده، که از تجربه ی مستقیم یا غیرمستقیم ناشی می شود (رضائیان، ۱۳۹۲). قربانی زاده (۱۳۸۷) نیز مطرح می کند یادگیری سازمانی، ایجاد شرایطی در سازمان است که تک تک افراد آن شرایط و تغییرات به وجود آمده را می پذیرند و از آن به عنوان یک فرایند دائمی استقبال می کنند (قربانی زاده، ۱۳۸۷: ۳۱). نقش بازخورد و پایش و پالایش فرایند در تبادل تجربیات و تحقق اهداف و تکمیل چرخه یادگیری بین سازمانی، مؤثر و با اهمیت تشخیص داده شده است. در ادبیات تحقیق می خوانیم به طور کلی می توان گفت وجه اشتراک کلیه تعاریف یادگیری سازمانی حول سه بعد کلیدی قرار دارد که عبارت است از: یادگیری، تغییر و تحول و بهبود. بعد یادگیری در برگیرنده کسب دانش جدید، بهبود مستمر، یادگیری از اشتباهات و یادگیری توسط کلیه اعضای سازمان می باشد. بعد تغییر شامل ایجاد تغییر و تحول در رفتار و فرایندهای کاربردی بر پایه دانش تحصیل شده می باشد. بعد بهبود شامل بهبود در عملکرد فردی و سازمانی بواسطه فعالیت های انجام شده به عنوان نتیجه اطلاعات آموخته شده است (سارانی و همکاران، ۱۳۹۷، نظری و همکاران، ۱۳۹۷). یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف شده است که طی آن سازمانها به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش پرداخته، فعالیت های خود را بر اساس آن نهادینه می سازد و آن را به درون فرهنگ خود وارد می کنند (قربانی زاده، ۱۳۸۷).

در جهت تحقق امر تبادل تجربیات و وقوع یادگیری بین سازمانی، ضروری است در ابتدا شیوه همکاری و تبادل اطلاعات با برنامه ریزی، هدف گذاری و سازماندهی مشارکتی امور تعیین گردد. آنگونه که فردریک و همکاران (۲۰۱۹) مطرح می کنند در صورت امکان در حین مشارکت های خود در پروژه همکاری بین سازمانی باید به شناسایی نقاط قوت و ضعف و تهدیدها و فرصت ها و به بررسی اهداف و چگونگی برنامه ریزی جهت یادگیری درونی و بین سازمانی بپردازد. این جلسات و کارگروه ها به ایجاد پیوند های عمیق که برخاسته از تمایلات و تلاش های مشترک و توسعه توانمندی های مشترک است، کمک می نماید (Fredrich et al., 2019).

از سوی دیگر وجود خواست جمعی و کیفیت تعامل، مشارکتی و انگیزاننده نمودن آن به ایجاد اشتیاق و تعهد در دستگاه ها جهت مشارکت داوطلبانه تجارب، مسئولیت پذیری، و تعامل دوسویه، اقناع نگرشی صاحبان تجربه برای تبادل تجربیات، و تسهیم داوطلبانه و فراوظیفه ای تجربیات، شتاب تبادل تجربیات را مضاعف می نماید. کاملی و همکاران (۲۰۱۶) مطرح نمودند که پیوندهای تعاملی و ارتباطات متعهدانه سبب ایجاد و بهبود اثربخشی از طریق بهبود پدیده یادگیری بین سازمانی خواهد شد. از این رو توسعه توانمندی های بین سازمانی سبب بهبود تعاملات و تبادلات اثربخش بین سازمان های خواهد شد (Carmeli et al., 2016).

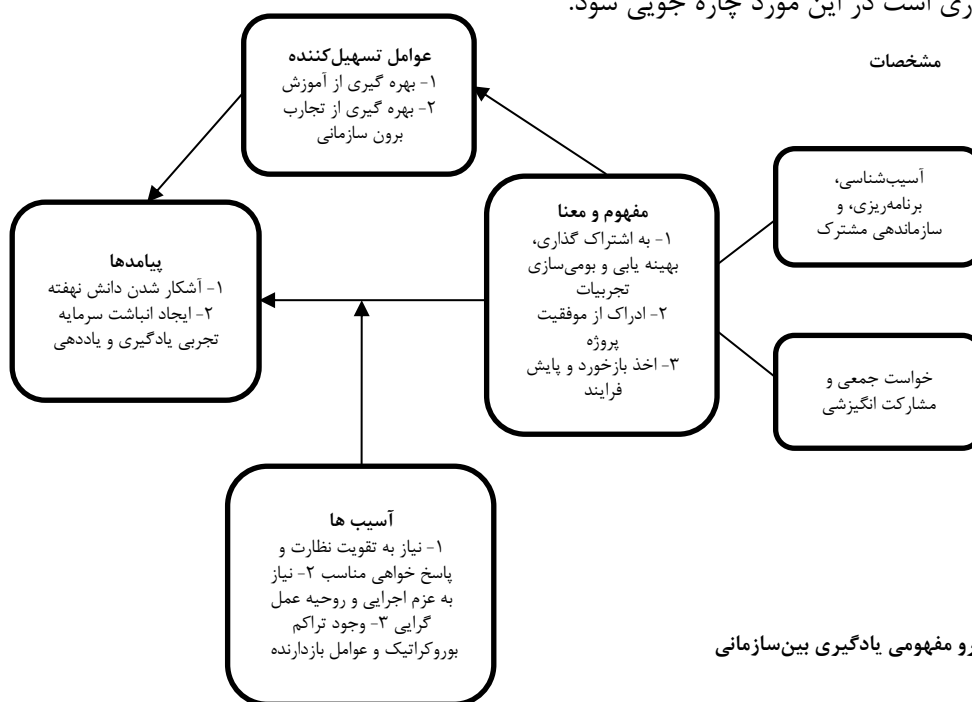
آموزش نیز از جمله راهکارهای مؤثر در انتقال تجارب در این فرایند می باشد که اهم اقدامات

آن شامل ارائه آموزش‌های تخصصی و عمومی به جامعه هدف، برنامه ریزی جهت ارائه آموزش به سطوح پایه تحصیلی در مدارس با استفاده از اساتید متخصص داخلی و بیرونی همچون اساتید دانشگاهی، و همچنین استفاده از بازی‌های مدیریتی می‌گردد. بهره‌گیری از تجارب برون‌سازمانی همچون بهره‌گیری از ظرفیت‌های دانشگاهی و نخبگانی، بهره‌مندی از گزارشات مردمی و موردی، و همچنین تجارب بین‌المللی به غنای دانش و اطلاعات دستگاه‌ها افزوده و یادگیری بین‌دستگاه‌ها را تسریع می‌نماید. در ادبیات یادگیری بین‌سازمانی می‌خوانیم در محدوده نوآوری باز، سازمان‌ها از طریق منابع دانشی خارجی به صورت روزافزونی بر منابع خارجی جهت نوآوری وابسته هستند و این مسأله جهت توسعه منابع دانشی سازمانی و ایجاد نوآوری اجتناب‌ناپذیر است (Xie et al., 2018).

همچنین دانش و تجارب نهفته‌ای که در اختیار دستگاه‌ها بوده در جریان تعاملات آشکار شده و در اختیار و دست‌مایه سایر دستگاه‌ها جهت اقدامات آنها قرار گرفته است. همچنین ایجاد انباشت سرمایه تجربی حاصل وقوع یادگیری بین‌سازمانی شناسایی شد. در ادبیات تحقیقات یادگیری بین‌سازمانی می‌خوانیم نتیجه این انتقال تجارب نیز سبب ایجاد یک سرمایه ارزشمند از مجموع اطلاعات و تجارب دستگاه‌ها گردیده است. آنگونه که ژی و همکاران (۲۱۰۸) مطرح می‌کنند، کسب دانش بین‌سازمانی یک سازمان را در جهت شناخت و کسب دانش خارجی و نتیجتاً توسعه و بهبود پایگاه و انباشت دانشی و موجود خود رهنمون می‌نماید و این فرایند سبب توانمندی سازمان در ارائه محصولات جدید و نوآوری می‌گردد (Xie et al., 2018). آنگونه که ژی و همکاران (۲۱۰۸) مطرح می‌کنند، ظرفیت جذب نیز نقش میانجی را رابطه بین کسب دانش بین‌سازمانی و نوآوری ایفا می‌نماید. بدیهی است که سازمانی که از پایگاه دانشی وسیعی برخوردار است از شانس بیشتری برای تشخیص فرصت‌های بازار و فنی جهت بهبود نوآوری و تولید ایده‌های به‌روز و تلفیق ابتکاری دانش‌ها برخوردار می‌باشد (Xie et al., 2018). به اشتراک‌گذاری تجربه می‌تواند منجر به ازدیاد دانش شود، که به افراد در جهت درگیر شدن در دامنه دانشی طرف مقابل کمک می‌کند و ظرفیت جذب آنها را افزایش می‌دهد. ازدیاد دانش سبب تسهیل در استفاده از دانش می‌شود و منابع دانشی مشترکی را فراهم می‌آورد که سبب بهبود کارایی در تفسیر دانش و استفاده از آن می‌شود و متعاقباً، سبب موفقیت در تبادل دانش می‌شود (Yang et al., 2014).

از جمله چالش‌هایی که تحقق کامل اهداف را با مشکل مواجه کرده و فرایند تبادل تجربیات را ثقیل می‌نماید، می‌توان به نیاز به وجود نظارت و کنترل بیشتر دستگاه‌ها و اعضای دخیل جهت کاهش احتمال ایجاد انحرافات و روابط ناسالم، نیاز به عزم و روحیه عمل‌گرایی بیشتر، اشاره کرد. گیل گارسیا و سایوگو (۲۰۱۶)، در مطالعه خود عنوان کردند استاندارد‌ها و رویه‌های عملیاتی بین‌سازمانی اهمیت بسزایی در یادگیری بین‌سازمانی دارد. استاندارد‌ها و رویه‌های عملیاتی بین‌سازمانی فنی نیز عامل پیش‌نگر معناداری بر موفقیت تسهیم دانش بین‌سازمانی شناخته شد. اینکه

دو سازمان در ارتباطات یادگیری مشارکت می‌کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که بتوانند نیازهای یکدیگر را درک کرده، ارزش بالاتری را خلق کنند و کالاها و خدمات بهتری را ارائه دهند، و این اثربخشی ارتباط را در پی دارد (Ghiyoung Im, 2006). اگر فرهنگ سازمانی دو طرف باورهای قوی‌تری داشته باشد، آنگاه تمایل بیشتری از خود برای تسهیم دانش با یکدیگر از خود نشان خواهند داد. از این رو رفتارها و فعالیت‌های جمعی افراد و سازمان بسیار تحت تأثیر ارزشها، هنجارها، و فرهنگ‌های سازمانی آنهاست (Yang and Maxwell, 2011). سطوح بالای تسهیم دانش از طریق نظارت بر دو طرف شراکت، به بهبود عملکرد ارتباط می‌انجامد. سازمان‌هایی که در تبدلات مکرر مشارکت دارند می‌توانند با به کارگیری ساختارهای حکمرانی پیچیده‌تر و تخصصی‌تر، تسهیم دانش را تسهیل کنند (Ghiyoung Im, 2006). همچنین از آنجا که وجود تراکم بوروکراتیک و عوامل بازدارنده نیز فرایند تسهیم دانش و یادگیری بین سازمانی را تضعیف خواهد نمود، ضروری است در این مورد چاره‌جویی شود.



نمودار ۲. قلمرو مفهومی یادگیری بین‌سازمانی

تعریف یادگیری بین‌سازمانی

وجود تعریف خوب و مناسب لازمه شروع علوم و رشته‌های مختلف می‌باشند (بایگریو و هوفر، ۱۹۹۱). در تعریف یادگیری بین‌سازمانی می‌توان مفاهیم و مشخصات ماهوی و بی‌واسطه در مقابل مفاهیم و مشخصات غیر ماهوی و با واسطه بحث نمود. مفاهیم و مشخصات ماهوی یعنی ویژگی‌ها و عوارضی که بی‌واسطه عارض یک موضوع می‌گردد. عوارض ماهوی عوارضی است که

از ماهیت پدیده می جوشد و بیرون می آید. از این منظر تعریف یک شاخه علمی بر اساس عوارض ماهوی مورد توجه آن علم، انجام می شود. برای تعریف یادگیری بین سازمانی باید اشاره نمود که: دو مفهوم اصلی پدیده یادگیری بین سازمانی، (۱) به اشتراک گذاری، بهینه یابی و بومی سازی تجربیات، و (۲) ادراک از موفقیت پروژه، و (۳) اخذ بازخورد و پایش فرایند می باشد. یادگیری بین سازمانی در واقع فرایند به اشتراک گذاری، بهینه یابی و بومی سازی تجربیات بین سازمان های مشارکت کننده پیرامون موضوعی خاص بوده که می بایست به نتیجه مورد انتظار منجر گردد. در واقع باید افزود زمانی می توان مدعی بود که این فرایند تبادل تجربیات بین سازمان ها، منجر به یادگیری شده است که سازمان های مشارکت کننده در کسب نتیجه توفیق حاصل نمایند و پروژه مورد نظر منجر به موفقیت شده باشد. ضمن اینکه می بایست با بازخورد گیری از نتیجه کار و بهبود و اصلاح فرایند کار، یادگیری را تکمیل نمود. در حقیقت تبادل تجربیات بین سازمان ها به شرط کسب نتیجه و مطلوب و یادگیری از نتیجه کار و اصلاح فرایند، مقارن با یادگیری بین سازمانی قلمداد می گردد. از این منظر یادگیری بین سازمانی را باید نتیجه مدار تعریف نمود. این مفهوم و پدیده در حقیقت از مشخصاتی همچون (۱) آسیب شناسی، برنامه ریزی، و سازماندهی مشترک، (۲) خواست جمعی و مشارکت انگیزشی برخوردار بوده که از عوارض ماهوی آن بوده و در آن نهفته است. این مشخصات مبین دامنه تعریف یادگیری بین سازمانی بوده و حد و مرز آن را تعریف می نماید. به عبارت دیگر یادگیری بین سازمانی دارای مفاهیم، مشخصات، اقدامات و پیامدهای ماهوی بوده که قلمرو و دامنه تعریف آن منوط به وجود آنها می باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش، دامنه اصلی تعریف یادگیری بین سازمانی بر اساس عوارض ماهوی آن را می توان به شرح ذیل بیان نمود:

یادگیری بین سازمانی به عنوان پدیده ای مبتنی بر تجربه جمعی انسانی عبارت است از:

به اشتراک گذاری، بهینه یابی، و بومی سازی تجربیات بین سازمان های مشارکت کننده با هدف بهبود عملکرد پیرامون پروژه ای مشترک بوده که با یاری پایش مستمر و اخذ بازخورد و رفع و اصلاح فرایند منجر به کسب مطلوب گردیده، و با برخوردارگی از مشخصاتی همچون آسیب شناسی، برنامه ریزی، و سازماندهی مشترک؛ خواست جمعی و مشارکت انگیزشی، نیل به نتیجه مطلوب را تسریع نموده و با اتخاذ مجموعه ای از رفتارها و اقدامات (عوامل فراگیرنده) در جهت هدف مورد انتظار، نتایج و پیامدهایی همچون آشکار نمودن دانش نهفته، ایجاد انباشت سرمایه تجربی را حاصل می نماید و در این راستا، چالش ها و آسیب های پیش رو

را برطرف ساخته، و چارچوب و فرایند مورد نظر را تکمیل می نمایند.

برای ارائه تعریف پدیده تلاش شده است تا: (۱) بر پایه همه عناصر کلیدی پدیده مورد مشاهده باشد؛ (۲) دربرگیرنده تعداد کمی از مفاهیم غیر هم پوشان باشد؛ (۳) توالی و سلسله مراتبی بودن تعریف رعایت گردد؛ (۴) تمایزی برای حوزه مطالعاتی این پدیده و سایر پدیده های مشابه ایجاد گردد؛ (۵) جامعیت داشته باشد (مفهوم خلق شده قابلیت تعمیم و صدق در شرایط مختلف را داشته باشد)؛ (۶) بر مبنای زبان مصطلح رایج در حوزه یادگیری بین سازمانی باشد.

(روایی و پایایی) پژوهش

در انجام این پژوهش جهت بر خورداری از اعتبار، مجموعه ای از اقدامات کاربردی صورت پذیرفت که اهم آن بدین شرح است: (۱) سوالات مصاحبه تا حد امکان باز طراحی شد تا از وجود هر گونه ذهنیت عاری باشد؛ (۲) در انجام مصاحبه ها، محقق تا حد امکان سوالات پیگیرانه باز و بدون جهت گیری ذهنی مطرح نمود؛ (۳) در حین مصاحبه، محقق با انجام براکتینگ سعی در تعلیق ذهنیت خود در اخذ داده ها نمود؛ (۴) از دفترچه یادداشتی جهت ثبت یادداشت های بازتابی در طول مراحل تحلیل استفاده به عمل آمد؛ (۵) در حین مصاحبه این اطمینان به مصاحبه شونده ها داده شد که محقق به هیچ عنوان به دنبال مستند سازی اطلاعات تخصصی و محرمانه آنها نبوده و تنها از زاویه مدیریتی، مسأله تبادل تجربیات و یادگیری بین سازمان ها را واکاوی می نماید. در این راستا جداول کد گذاری شده مصاحبه های قبلی در اختیار مصاحبه شونده ها قرار می گرفت تا به شفاف سازی پیرامون این موضع کمک نماید؛ (۶) تا حد امکان سعی بر این شد تا پس از هر مصاحبه، فرایند پیاده سازی مصاحبه، کد گذاری، افقی سازی و خوشه بندی جهت هر مصاحبه صورت پذیرد تا گذر زمان جزئیات مصاحبه را از ذهن محقق دور نگردانده و همه جزئیات ثبت شود؛ (۷) در انتخاب مصاحبه شونده ها از کمک ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز بهره به عمل آمد تا دستگاه های فعال در این حوزه شناسایی شده و نسبت به جمع آوری داده های معتبر و حقیقی اقدام گردد؛ (۸) ممیزی بیرونی با کمک گرفتن از دو تن از دانشجویان دکتری رشته مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی جهت کدگذاری و دسته بندی کدها صورت پذیرفت؛ (۹) در استخراج کد ها، از استخراج واحد معنایی و کد جنینی جهت به حداقل رساندن انحراف بهره به عمل آمد؛ (۱۰) کثرت گرایی نظری از طریق سنجش اعتبار از طریق سنجش اعتبار پژوهش در ارتباط با مبانی نظری تحقق یافت؛ (۱۱) از توصیفات غنی و تفصیلی جهت تشریح جزئیات تجربه مشارکت کنندگان پیرامون مفهوم و قلمرو یادگیری بین سازمانی بهره به عمل آمد.

پیشنهادها

ویژگی‌هایی همچون ماهیت بین‌رشته‌ای مفهوم یادگیری بین‌سازمانی، عدم وجود توافق و اجماع در جامعه علمی پیرامون چیستی آن و ابهام پیرامون قلمرو، مشخصات، عوامل، و آثار و پیامدهای آن، عدم برخورداری از ویژگی‌های ایستایی و وابستگی و امکان تکامل بر مبنای تجارب زیسته متفاوت، بر ابهام و پیچیدگی پیرامون مفهوم یادگیری بین‌سازمانی می‌افزاید و تا هنگامی که محققان این حوزه، چارچوب‌های مفهومی مشابهی را در دست نداشته باشند، تولید و ارائه نظریه علمی پیرامون این مفهوم دور از دسترس و بیهوده خواهد بود. به منظور تسریع و تسهیل در نیل به ایجاد یک قلمرو موضوعی و مفهومی مجزا و منحصر به فرد، ارائه چارچوب‌ها و طبقه‌بندی‌ها کمک‌شایانی خواهند نمود. آنچه که در این پژوهش تحت عنوان یک الگو و چارچوب ارائه شده است مدعی است از پتانسیل و ظرفیت مورد انتظاری که بتوان با توسل به آن تمایز مورد نظر برای یاری رساندن به جامعه علمی را جهت انجام تحقیقاتی با حد و مرز مشخص و منفک از سایر مشتقات مفهومی فراهم آورد، برخوردار می‌باشد.

هر علمی می‌بایست با ارائه یک تعریف مناسب آغاز گردد زیرا در صورت فقدان آن قلمرو مفهومی دیگر خالی از معنا شده و هر گونه تلاشی جهت ارائه تعریف از پدیده مورد نظر عبث و بیهوده است. بنابر نتایج این پژوهش منظور از یادگیری بین‌سازمانی همانا انتقال تجربیات و دانش بین سازمان‌های درگیر در پروژه‌ی مشترک بوده به گونه‌ای که تغییری پایدار حاصل شود که نشانه آن را می‌توان تحقق هدف مشترک و از پیش تعیین شده دانست که این امر از طریق اخذ بازخورد و یادگیری از تجربه حاصل شده محقق می‌گردد. با بهره‌گیری از فرصت کارگروه‌ها و برقراری گفتگو، می‌توان موفق به انتقال روان و مستمر اطلاعات و تجربیات گردید. بهره‌گیری از تعاملات رسمی همچون تعاملات حضوری و مکاتبات رسمی و سایر رویه‌های اداری به انتقال روان و مستمر اطلاعات و تجربیات منجر گردیده است. به گواه تجربه زیسته اعضای ستاد، در کنار بهره‌گیری از تجارب طیف وسیعی از دستگاه‌ها، استفاده از تخصص‌های مرتبط و تجارب سطوح مختلف، پرهیز از طی کردن مسیر از پیش رفته و ادامه دادن مسیر موفق گذشته، بهینه‌یابی، بومی‌سازی و منطبق‌سازی تجربیات دیگران و در اختیار قرار دادن تجارب خود در اختیار همه دستگاه‌ها سبب به گردش درآمدن تجارب بین همه دستگاه‌ها شده و مسیر تعامل اطلاعات و تجارب را تسهیل نموده‌اند. در این مسیر اکتفا نکردن به اطلاعات یک دستگاه و چندگانه کردن منابع اخذ اطلاعاتی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. لازمه یادگیرنده بودن پدیده تعامل و تبادل تجربیات در پروژه‌های مشترک، موفق بودن پروژه می‌باشد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش نیز فرایند تبادل تجربیات و تحقق اهداف را به طور مستمر رو به بهبود توصیف نموده که نزولی و کاهنده

بودن نرخ قاچاق کالا و ارز، و نیل مستمر به اهداف از پیش تعیین شده و عدم انحراف از آن خود گویای توفیق در انجام مأموریت می باشد. نقش بازخورد و نظارت در تبادل تجربیات و تحقق اهداف مؤثر و با اهمیت تشخیص داده شده است. در این زمینه نظارت مشارکتی از طریق تورهای فنی، نظارت مجزا، و نظارت بر اجرای برنامه ها، بازخورد گیری از خدمت گیرندگان و ارائه بازخورد در خصوص نتایج کار به دستگاه ها جهت تقویت غنای تجربیات و یادگیری بین دستگاهی از اهمیت محوری برخوردار می باشد. پایش و پالایش مستمر فرایند به واسطه اخذ بازخورد مفهوم یادگیری را کامل می نماید.

یادگیری بین سازمانی همچنین از مشخصات و خصیصه هایی برخوردار است که با فقدان هر یک از آنها نمی توان حد و مرز مفهوم را از سایر مفاهیم مرتبط تمییز داده و آن را یک تلاش جمعی منتج به پدیده مورد نظر دانسته و یادگیری بین سازمانی را حاصل نمود. در جهت تحقق امر تبادل تجربیات و وقوع یادگیری ضروری است در ابتدا شیوه همکاری و تبادل اطلاعات با برنامه ریزی، هدف گذاری و سازماندهی مشارکتی امور تعیین گردد. در این راستا ستاد مبارزه که متشکل از مجموعه دستگاه های اجرایی است با برخورداری از دیدگاه آسیب شناسانه با تشکیل کارگروه های موضوعی مرتبط نسبت به شناسایی نقاط ضعف و قوت قوانین و مقررات رویه های اجرایی و به عبارت دیگر علت شناسی آسیب ها و تجزیه و تحلیل آنها پرداخته، و با توجه توأمان به مقوله پیشگیری و مقابله نسبت به تهیه، تدوین، و ابلاغ برنامه بلند مدت، میان مدت، و کوتاه مدت اقدام نموده و متعاقباً به طور مستمر با پایش و پالایش مشارکتی و همچنین سازماندهی وظایف، فعالیت ها و فرایندها، فرایندهای برنامه را اصلاح و تقویت نموده اند.

هر مفهومی جهت توسعه نیازمند عوامل فراگیرنده بوده که شامل عواملی هستند که فقدان آنها قلمرو مفهومی پدیده یادگیری بین سازمانی را مخدوش نکرده ولی وجود آنها به تسریع وقوع مفهوم کمک می نماید. آموزش از جمله راهکارهای مؤثر در انتقال تجارب در این فرایند شناسایی گردیده است که اهم اقدامات آن شامل ارائه آموزش های تخصصی و عمومی به جامعه هدف، برنامه ریزی جهت ارائه آموزش به سطوح پایه تحصیلی در مدارس با استفاده از اساتید متخصص داخلی و بیرونی همچون اساتید دانشگاهی، و همچنین استفاده از بازی های مدیریتی می گردد. بهره گیری از تجارب برون سازمانی همچون بهره گیری از ظرفیت های دانشگاهی و نخبگانی، بهره مندی از گزارشات مردمی و موردی، و همچنین تجارب بین المللی به غنای دانش و اطلاعات دستگاه ها افزوده و یادگیری بین دستگاه ها را تسریع نموده است.

آثار و پیامدها هم حاصل وقوع مفهوم فوق می باشد. اما نتیجه انجام پروژه به صورت مشارکتی از جنبه های مختلف مثبت ارزیابی شده و پیامدها و خروجی متعددی نمایان گردید. از جمله این

خروجی‌ها می‌توان به غنا بخشیدن به تجارب دستگاه‌ها در حوزه مربوطه و دستاوردهای منحصر به فرد اشاره نمود. دانش و تجارب نهفته‌ای که در اختیار دستگاه‌ها بوده در جریان تعاملات آشکار شده و در اختیار و دست‌مایه سایر دستگاه‌ها جهت اقدامات آنها قرار گرفته است. نتیجه این انتقال تجارب نیز سبب ایجاد یک سرمایه ارزشمند از مجموع اطلاعات و تجارب دستگاه‌ها گردیده است. از جمله آفت‌هایی که تحقق کامل اهداف را با مشکل مواجه کرده و فرایند تبادل تجربیات را ثقیل می‌نماید، می‌توان به نیاز به وجود نظارت و کنترل بیشتر دستگاه‌ها و اعضای دخیل جهت کاهش احتمال ایجاد انحرافات و روابط ناسالم، نیاز به عزم و روحیه عمل‌گرایی بیشتر، کاهش بوروکراسی اداری و شرایط انجام کار و تدوین اثربخش، جامع و مانع قوانین، در زمره آسیب‌ها و چالش‌هایی است که فرایند تبادل تجربیات و یادگیری بین‌سازمانی را با مشکل مواجه می‌نماید. بر همین اساس بهبود شیوه انجام کار، کاهش بوروکراسی و تسهیل قوانین، بهبود ساختار، برخورد مقتضی با تخلفات، برطرف نمودن عوامل سلبی و بازدارنده، و وجود حمایت و مطالبه‌گری مقامات عالی، تقویت ادراک دستگاه‌ها از وظایف یکدیگر از یک سو و از سوی دیگر تقویت دیدگاه بین‌بخشی، فرابخشی، و ملی‌گرایانه منجر به پیشبرد نیل به هدف جمعی آنها در فرایند تبادل تجارب و یادگیری بین‌سازمانی می‌گردد.

میزان نوآوری این پژوهش را می‌توان بر اساس ارائه یک تعریف مشخص و ارائه مفاهیمی نو، ترکیب جدید روابط میان مفاهیم این حوزه و ارائه آن در یک چارچوب سه سطحی منسجم ارزیابی و تحلیل نمود. به دلیل استخراج مفاهیم مورد بحث از تجارب زیسته سازمان‌های مشارکت‌کننده در امر، می‌توان نسبت به کاربردی بودن مفاهیم در عرصه عملی نیز علی‌رغم ایجاد غنای علمی اطمینان حاصل نمود. اگر چه غنای نظری مفهوم فوق با مطالعات آتی و سنجش مفاهیم فوق در بررسی مصادیق مختلف ارتقا یافته و از این رو می‌توان قضاوتی را پیرامون تأثیرگذاری اثر حاضر حاصل نمود. از این رو انتظار می‌رود نتایج و یافته‌های حاصل از این اثر از غنای مفهومی لازم جهت هدایت پژوهش‌های آتی قلمرو یادگیری بین‌سازمانی که اجماع و انسجام‌ناچیزی پیرامون آن موجود است، برخوردار باشد. در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر برای ستاد مبارزه با قاچاق کالا و ارز پیشنهاد می‌شود.

- عدم ورود به جزئیات اجرایی حیطة وظیفه‌ای دستگاه و حفظشان وظیفه‌ای ستاد در برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، هماهنگی، و نظارت
- ارائه برنامه‌های مجزا و تعریف کار ویژه‌های منحصر به فرد برای هر یک از دستگاه‌های عضو ستاد
- تسهیم و ارائه به موقع اطلاعات در سامانه‌های مشترک جهت بهره‌برداری همه دستگاه‌ها

- ایجاد هماهنگی جهت کاهش خنثی نمودن فعالیت‌های بین دستگاهی و ایجاد ارزش افزوده
- تسریع در رفع اشکالات قانون مبارزه با قاچاق کالا و ارز با اخذ بازخورد از حوزه میدانی
- ارائه برنامه‌های سالانه و رصد پیاده‌سازی برنامه‌ها و ارائه بازخورد در صورت تأخیر از سوی دستگاه
- شفاف‌سازی وظایف هر یک از دستگاه‌ها در قانون و ارائه به دستگاه جهت کاهش مقاومت
- تأمین بودجه مورد نیاز جهت کاهش خودداری دستگاه‌ها از انجام وظایف
- تقویت قدرت قانونی ستاد با معرفی نماینده تام‌الاختیار رئیس جمهور جهت تقویت جایگاه قانونی بالادستی
- اقدام مؤثر جهت کاهش موازی کاری‌ها و کاهش همپوشانی‌های دستگاه‌های اجرایی و رفع نقایص هر یک
- مدیریت سرعت تصمیم‌گیری با توجه به تعدد اعضای ستاد و کاهش اطاله رویه‌های پیرو لزوم احیای کارآمدی مد نظر قانون
- استفاده از بازوهای کارشناسی قوی از دستگاه‌های اجرایی جهت تهیه خوراک لازم برای تصمیم‌گیری‌های اعضای ستاد
- تهیه نقشه راه و تعیین شفاف وظایف هر یک از دستگاه‌های اجرایی در نیل به مقصود و عدم تعریف مسئولیت مشترک در گام‌های اجرایی
- گردش نمودن عناصر تصمیم‌گیر در دستگاه‌های اجرایی جهت جلوگیری از ارجحیت منافع شخصی بر منافع عمومی
- جلوگیری از ایجاد روابط ناسالم و جرایم سازمان یافته در اعضای ستاد پیرو اختیارات تفویضی از این جایگاه
- تقویت جایگاه فرابخشی ستاد و رهایی از بلاتکلیفی و تعریف آن ذیل دستگاه‌های اجرایی با دامنه اختیارات بخشی
- تهیه و ارائه بیمه مسئولیت جهت ایجاد چتر حمایتی در هنگام بروز خطاهای سهوی از سوی اعضای ستاد
- بازنگری در راهکار پیاده‌سازی ستاد به عنوان مرکز هماهنگ‌کننده جهت رفع اشکالات ساختاری
- تقویت سامانه ثامن و ثبت به موقع تمام معاملات نفتی به صورت الکترونیکی
- استفاده از کارشناسان خبره دستگاه‌های اجرایی در جلسات غیر رسمی جهت کشف

- شگردها و ایده‌های مواجهه با مسأله جهت رهایی از مقاومت دستگاه‌ها در ارائه اطلاعات
- ایجاد چرخش اطلاعاتی حاصل از موارد رسیدگی شده و به نتیجه رسیده (نتایج تلاش‌های جمعی) بین دستگاه‌های عضو ستاد
- بهره‌گیری از اطلاعات دستگاه‌های همجوار سازمان‌هایی که از پایگاه دانشی و اطلاعاتی لازم برخوردار نیستند

پی‌نوشت‌ها

1. Gulzar and Henry
2. Agyabeng-Mensah
3. Buhagiar
4. Wilke
5. Haneberg
6. Lee
7. Chen, Lin, and Yen (2014)
8. Choi and Ko (2012)
9. Phenomenon
10. Nature

منابع

- اعرابی، سید محمد؛ بودلایی، حسن؛ (۱۳۹۰). استراتژی تحقیق پدیدارشناسی، فصلنامه علمی و پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، ۶۸، ۳۱-۵۸.
- ستاد مرکزی مبارزه با قاچاق کالا و ارز، آمار و اطلاعات، گزارش سال ۱۳۹۷.
- شاه محمدی، غلامرضا؛ علیشاهی، علی؛ (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی نظارت الکترونیکی در مبارزه با قاچاق کالا، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۱۳(۴)، ۵۳-۷۲.
- علیزاده سامع، سونیا؛ پور قهرمانی، بابک؛ (۱۳۹۸). باز شناسی عوامل موثر در مبارزه با قاچاق دارو، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، ۲، ۹-۲۶.
- نیومن، لارنس. کتاب روش‌های پژوهش اجتماعی - جلد اول: رویکردهای کیفی و کمی، ترجمه ابوالحسن فقیهی؛ عسل آغاز، تهران انتشارات ترمه ۱۳۹۷
- الوانی، سیدمهدی، و بودلایی، حسن. (۱۳۸۹). پدیدارشناسی در مطالعات کارآفرینی. علوم مدیریت ایران، ۵(۱۹)، ۳۳-۶۱.

Agyabeng-Mensah, Y., Tang, L., Afum, E., Baah, C., & Dacosta, E. (2021). Organisational identity and circular economy: Are inter and intra organisational learning, lean management and zero waste practices worth pursuing? *Sustainable Production and Consumption*, 28, 648-662. doi:10.1016/j.spc.2021.06.018

Agyabeng-Mensah, Y., Tang, L., Afum, E., Baah, C., & Dacosta, E. (2021). Organisational identity and circular economy: Are inter and intra organisational learning, lean management and zero waste practices worth pursuing? *Sustainable Production and Consumption*, 28, 648-662. doi:10.1016/j.spc.2021.06.018.

Alexiev, A. S., Volberda, H. W., Bosch, F. A.J. V. D. (2015). Interorganizational collaboration and firm innovativeness: Unpacking the role of the organizational environment, *Journal of*

Business Research.

- Alexiev, A. S., Volberda, H. W., Bosch, F. A.J. V. D. (2015). Interorganizational collaboration and firm innovativeness: Unpacking the role of the organizational environment, *Journal of Business Research*.
- Anand, A., Kringelum, L., Madsen, Ch., Selivanovskikh, L. (2020). Interorganizational learning: a bibliometric review and research agenda, *The Learning Organization* (DOI 10.1108/TLO-02-2020-0023).
- Aponte, S., Zapata, D. (2013). A model of organizational learning in practice, *Estudios Gerenciales*, 29, 439-444.
- Buhagiar, K. (2020), Interorganizational learning in the tourism industry: conceptualizing a multi-level typology, *The Learning Organization*, DOI 10.1108/TLO-01-2020-0016.
- Caldwell, C. B., (2003). An exploration of the antecedents of interorganizational trust: examining the trust placed in vendors conducting outsourced clinical trials, *degree of Doctor of Philosophy, University of Pittsburgh, USA*.
- Carmeli, A., Zivan, I., Gomes, E., Markman, G. D. (2017). Underlining micro socio-psychological mechanisms of buyer-supplier relationships: Implications for inter-organizational learning agility, *Human Resource Management Review*, (DOI: 10.1016/j.hrmr.2016.12.002).
- Chen, H.; Li, Y.; Liu, Y., (2015). “Dual Capabilities and Organizational Learning in New Product Market Performance”, *Industrial Marketing Management*, 46, 204–213.
- Chen, Y., Lin, T., Yen, D. (2014). How to facilitate inter-organizational knowledge sharing: The impact of trust, *Information & Management*, 51, 568-578.
- Choi, S., Ko, I. (2012). Leveraging electronic collaboration to promote interorganizational learning. *International Journal of Information Management*, 32, 550-559.
- Cui, R., Wang, J., Xue, Y., Liang, H., (2020), Interorganizational learning, green knowledge integration capability and green innovation, *European Journal of Innovation Management*, , DOI 10.1108/EJIM-11-2019-0325.
- Fredrich, V., Bouncken, R. B., Kraus, S. (2019). The race is on: Configurations of absorptive capacity, interdependence and slack resources for interorganizational learning in cooperation alliances, *Journal of Business Research*, (DOI: 10.1016/j.jbusres.2018.11.038) .
- Gibb, J., Sune, A., Albers, S. (2017). Network learning: Episodes of interorganizational learning towards a collective performance goal, *European Management Journal*, 35, 15-25.
- Gil-Garcia, J. R., Sayogo, D. S. (2016). Government inter-organizational information sharing initiative: Understanding the main determinants of success, *Government Information Quarterly*, 33, 572-582 .
- Gil-Garcia, J. R., Sayogo, D. S. (2016). Government inter-organizational information sharing initiative: Understanding the main determinants of success, *Government Information Quarterly*, 33, 572-582 .
- Gong, L., Zhang, X. (2014). Study of the Game Theory Analysis and Incentive Mechanism of Inter-Organizational Knowledge Sharing in Cooperative, *International Conference on Future Information Engineering, IERI Procedia* 10, 266 – 273.
- Goo, J.; Huang, C.D.; & Koo, C., (2015), “Learning For Healthy Outcomes: Exploration and Exploitation with Electronic Medical Records”, *Information & Management*, Vol. 52, Iss. 5,

- 550–562.
- Greco, M., Grimaldi, M., & Cricelli, L. (2020). Interorganizational collaboration strategies and innovation abandonment: The more the merrier? *Industrial Marketing Management*. doi:10.1016/j.indmarman.2020.03.0.
- Gulati, R., Lavie, D., Madhavan, R., (2011). How do networks matter? The performance effects of interorganizational networks, *Research in Organizational Behavior* 31 (2011) 207–224.
- Gulzar, L., Henry, B. (2005). Interorganizational collaboration for health care between, nongovernmental organizations (NGOs) in Pakistan, *Social Science and Medicine*, 61, 1930–1943.
- Gupta, s., Polonsky, M. (2014). Inter-firm learning and knowledge-sharing in multinational networks: An outsourced organization's perspective, *Journal of Business Research* 67, 615–622.
- Haneberg, D. (2020), Interorganizational learning between knowledge-based entrepreneurial ventures responding to COVID-19, *The Learning Organization*, DOI 10.1108/TLO-05-2020-0101.
- Hartono, E., Li, X., Na, K. S., Simpson, J. T. (2010). The role of the quality of shared information in interorganizational systems use, *International Journal of Information Management* 30, 399–407.
- Lee, H., Kim, S., Kim, K. K. (2014). Interorganizational information systems visibility and supply chain performance, *International Journal of Information Management* 34, 285–295.
- Leischnig, A., Geigenmueller, A., Lohmann, S. (2014). On the role of alliance management capability, organizational compatibility, and interaction quality in interorganizational technology transfer, *Journal of Business Research* 67, 1049–1057.
- Linder, C., & Sperber, S. (2019). Towards a deeper understanding of the emergence of process innovations: Which role do inter-organisational learning and internal knowledge exploitation play? *Journal of Engineering and Technology Management*, 53, 33–48. doi:10.1016/j.jengtecman.2019.04.
- Loebbecke, C., van Fenema, P. C., Powell, P. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing, *Journal of Strategic Information Systems* 25, 4–14.
- Marchiori, D., Franco, M., (2019). Knowledge transfer in the context of inter-organizational networks: Foundations and intellectual structures, *Journal of Innovation & Knowledge*. (DOI: 10.1016/j.jik.2019.02.001).
- Marchiori, D., Franco, M., (2019). Knowledge transfer in the context of inter-organizational networks: Foundations and intellectual structures, *Journal of Innovation & Knowledge*. (DOI: 10.1016/j.jik.2019.02.001).
- Milagres R., Burcharth A. (2018). Knowledge transfer in interorganizational partnerships: what do we know?", *Business Process Management Journal*, (<https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2017-0175>).
- North, K.; Kumta, G. (2014). "Knowledge Management Value Creation through Organizational Learning", *Springer*.
- Oyemomi, O., Liu, Sh., Neaga, I., Chen, H., Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach, *Journal of Business Research* 9,4 313–319.

- Oyemomi, O., Liu, Sh., Neaga, I., Chen, H., Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach, *Journal of Business Research* 9,4 313–319.
- Paulraj, A., Lado, A. A., Chen, I. J. (2008). Inter-organizational communication as a relational competency: Antecedents and performance outcomes in collaborative buyer–supplier relationships, *Journal of Operations Management* 26, 45–64.
- Rajaguru, R., Matanda, M. J. (2013). Effects of inter-organizational compatibility on supply chain capabilities: Exploring the mediating role of inter-organizational information system (IOIS) integration, *Industrial Marketing Management* 42, 620–632.
- Rajala A. (2018) "Examining the effects of interorganizational learning on performance: a meta-analysis", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 33 Issue: 4, pp.574-584, <https://doi.org/10.1108/JBIM-08-2017-0205>.
- Rupcic, N. (2021). Interorganizational learning: a context-dependent process, *The Learning Organization*, Vol.28 No.2, pp. 222-232.
- Wang, R., Xue, Y., Liang, H., (2020). Interorganizational learning, green knowledge integration capability and green innovation, *European Journal of Innovation Management* (DOI 10.1108/EJIM-11-2019-0325).
- Wilke, E. P., Costa, B. K., Freire, O. B. D. L., & Ferreira, M. P. (2019). Interorganizational cooperation in tourist destination: Building performance in the hotel industry. *Tourism Management*, 72, 340–351. doi:10.1016/j.tourman.2018.12.015
- Wilke, E. P., Costa, B. K., Freire, O. B. D. L., & Ferreira, M. P. (2019). Interorganizational cooperation in tourist destination: Building performance in the hotel industry. *Tourism Management*, 72, 340–351. doi:10.1016/j.tourman.2018.12.015
- Xie, X., Wang, L., Wang, S. (2019). Inter-organizational knowledge acquisition and firms' radical innovation: A moderated mediation analysis, *Journal of Business Research* 90, 295–306.
- Xie, X., Wang, L., Wang, S. (2019). Inter-organizational knowledge acquisition and firms' radical innovation: A moderated mediation analysis, *Journal of Business Research* 90, 295–306.
- Yang, S., Fang, S., Fang, S., Chou, C. (2014). Knowledge exchange and knowledge protection in interorganizational learning: The ambidexterity perspective, *Industrial Marketing Management*, 43, 346-358.
- Yang, Y., Secchi, D., & Homberg, F. (2018). Are organisational defensive routines harmful to the relationship between personality and organisational learning? *Journal of Business Research*, 85, 155-164.

Inter-organizational learning in the shared projects of goods and currency smuggling anti-contraband

Vejullah Ghorbanzadeh¹

Habib Roudsaz²

Mir Ali Seyed Naqvi³

Hossein Mohammadi⁴

Abstract:

This article is aimed to investigate the conceptual scope and essence of inter-organizational learning. Interorganizational learning pave the way for organizations to perform their plans and missions in scale above organizational limits. We performed this study in between 1398 to 1400 using semi-structured and in-depth interviews. The participants were selected through purposeful sampling and standard strategy. we used, data saturation index to determine the sample size.. To analyze the conceptual scope and essence of the phenomenon, we draw a framework characterizing the meaning, specifications, influential variables, outputs and outcomes. The meaning of the phenomenon was perceived when factors such as 1) sharing, optimizing, and localizing, 2) the perception of succession, 3) feedback getting, monitoring, and modifying would take place. Specifications included pathology, planning, and shared organizing; collective will and motivational collaboration; influential factors included usage of training, and usage of outdoor experiences; outcomes included emergence of hidden knowledge; accumulation of experimental property, defections included the need for controlling and accountability, the need for determination and pragmatic approach, and the need for removing bureaucratic congestion and deterrent factors.

Keywords: Phenomenology, Inter-organizational learning, Meaning and specifications, Influential variables, Outputs and outcomes

1. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

3. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

4. Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran (corresponding author)

Hossein662@gmail.com