

بررسی تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی بر اساس متغیرهای شغلی و سازمانی

بررسی موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان

The study of how organizational learning is affected by job satisfaction based on job and variables, case study: the employees of the organizational university of medical sciences of semnan

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۳/۴؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۶/۱۲؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۹/۲۹

H. Maleki., (Ph.D), M. Faghihi., (M.A), M. Hamed., (M.A)

حمید ملکی^۱، محمد فقیهی^۲ و مرضیه حامدی^۳

Abstract: Organizations in their efforts for improving the level of Organizational learning of their employees continuously seeking ways to promote educational and Organizational productivity and in addition to that prevent the destructive factors from affecting their human resources. The main hypothesis is how job satisfaction can affect Organization learning. The present research intends to study the effect of job satisfaction on Organizational learning and further analyses each relevant component separately through SEM and ANOVA. The result indicates that job satisfaction at the extend of 0.96 unit Affects Organizational learning. In addition to that in other hypotheses, supervisor with 0.74 has the most effective factor on job satisfaction. The co- worker with 0.32 units has the least affect on job satisfaction. Organizational structure with 0.86 units is the most important effective factor in organizational learning and assessment of performance with 0.55 unit is the least effective factor in organizational learning. It is concluded that employees who do not have job satisfaction probably do not have appropriate organizational learning and do not show high productivity.

چکیده: سازمان‌ها در تلاش برای افزایش سطح یادگیری سازمانی کارکنان، پیوسته به دنبال راهکارهایی هستند تا ضمن ارتقاء بهره‌وری آموزشی و سازمانی، از تاثیرات عوامل مخرب بر نیروی انسانی خود جلوگیری کنند. هم اکنون فرضیه اصلی این است که رضایت شغلی چگونه می‌تواند یادگیری سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد. پژوهش حاضر درصدد است توسط دو تحلیل ANOVA و SEM علاوه بر بررسی تاثیر رضایت شغلی بر یادگیری سازمانی، هر کدام از عناصر مربوطه را به صورت جداگانه مورد تحلیل قرار دهد. نتایج حاکی است رضایت شغلی به میزان 0.96 واحد بر یادگیری سازمانی موثر است. علاوه بر این در فرضیات فرعی سرپرست با 0.74 واحد بیشترین عامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی، همکاران با 0.32 واحد کمترین تعامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی، ساختار سازمانی با 0.86 واحد مهم‌ترین عامل اثرگذار بر یادگیری سازمانی و سنجش عملکرد با مقدار 0.55 واحد کمترین عامل اثرگذار بر یادگیری سازمانی شناخته شدند. در همین راستا نتیجه‌گیری شد، کارکنانی که از شرایط شغلی خود احساس نارضایتی می‌کنند به احتمال زیاد از یادگیری سازمانی مناسبی برخوردار نبوده و بهره‌وری بالایی را از خود نشان نمی‌دهند.

Key words: job satisfaction, organizational learning

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، یادگیری سازمانی، مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)

مقدمه

سازمان‌ها پیوسته درصدد آن هستند که با افزایش انگیزه کارکنان خود، مزیت‌های بیشتری را در دنیای پرتلاطم فعلی کسب کرده و در رویارویی با رقبا موفق‌تر عمل کنند. به‌همین سبب باید اذعان نمود یادگیری منشاء اصلی مزیت رقابتی است (یعقوبی، ۱۳۸۶) که حفظ مزایای رقابتی را در محیط کاری پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی میسر می‌سازد (عبدالهی و همکاران، ۲۰۰۲، مارکوارت، ۲۰۱۲). در این راستا ضروری است مدیران ضمن به‌کارگیری راهکارهای مناسب، دست به اتخاذ سیاست‌هایی برندند که با حداقل هزینه به اهداف فوق‌جامعه عمل بپوشاند. اما سوالی که اغلب در ذهن بسیاری از تصمیم‌گیرندگان نقش می‌بندد این است که چگونه می‌توان مکانیسمی را طراحی کرد که کارکنان به‌صورت خودکار به سمت یادگیری روی آورده و فعالانه آن را در فعالیت‌های خویش به‌کار بندند؟

در این جا نکته مهم این است که توجه شود، قبل از ارائه راهکارهایی لازم جهت برانگیختن افراد، پیش زمینه نارضایتی کارکنان از سازمان و فرآیندهای آن وجود نداشته باشد. این مفهوم کاملا با نظریه بهداشتی - انگیزشی هرزبرگ تطابق داشته و تایید می‌گردد. ضرورت این امر ایجاب می‌کند سازمان‌ها ضمن تلاش برای افزایش سطح یادگیری سازمانی، ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان را به‌عنوان یک هدف موازی دنبال نمایند.

دانشگاه‌ها به سبب اساس دانش بنیان خود، در بهره‌گیری از نیروهای انسانی و ارائه آموزش‌های موردنیاز از قابلیت‌های مناسبی برخوردارند. به‌همین منظور این پژوهش درصدد است تا با شناخت عوامل موثر بر یادگیری سازمانی و رضایت شغلی ضمن تبیین عوامل مهم، ارتباط و اثرگذاری آن‌ها را بر یکدیگر بررسی نمایند.

یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی، آموزش، جمع‌آوری، مدیریت و استفاده از اطلاعات، در جهت انطباق اعضای سازمان با تغییرات محیطی و در نهایت موفقیت سازمان تعریف می‌شود (مارکوارت، ۱۹۹۶، عبدالهی و همکاران، ۲۰۱۲). از همین رو دانش یادگیری سازمانی در شرایط اجتماعی، اقتصادی و بازار رقابتی دهه‌های اخیر سهم زیادی به خود اختصاص داده است (لیلی، ۲۰۱۲). به‌طور خلاصه عوامل تاثیرگذار بر یادگیری سازمانی مشتمل بر ساختار سازمانی، کیفیت اطلاعات، تعهد سازمانی، رسالت سازمانی، استراتژی، انگیزه، تیم اجرایی، جو فرهنگ سازمانی، رهبری سیستم کار، تکنولوژی، توسعه تیمی عملیات مدیریتی می‌باشد (سریهاوونگ و بونچوم، ۲۰۱۲) که در این راستا یادگیری سازمانی می‌تواند فرآیند و مجموعه اقداماتی باشد که در

برگیرنده رفتار سازمانی مشخص بوده و در سازمان یادگیرنده اعمال می‌شود، در این سازمان‌ها همه شرایط برای یادگیری مناسب بوده و افراد پیوسته درصد کاربرد یادگیری‌های خود می‌باشند. به‌همین جهت ایجاد سازمان آموزش‌پذیر نیازمند بهره‌گیری مناسب از زمان، منابع و نیروی انسانی می‌باشد تا بتوانند به یک استراتژی منطقی و معقول در فعالیتهای تجاری خود دست یابند، ابعاد پنج‌گانه سازمان یادگیرنده می‌تواند شامل پنج بعد زیر باشد: (یعقوبی، ۱۳۸۶).

- فرهنگ سازمانی: سیستمی از باورها و استنباط‌های مشترک اعضاء نسبت به سازمان است که چگونه اداره کردن سازمان را در جهت حفظ مزیت رقابتی، به آن آموزش می‌دهد.

- ساختار: در سازمان یادگیرنده اثری از ساختار رسمی و عمودی که بین مدیران و کارکنان فاصله می‌اندازد، نیست. در این جا مرزهای بین دوایر کم رنگ شده و کنترل‌های شدید و دقیق از بین رفته‌اند.

- رهبری: از دیدگاه پیتر سنگه رهبر در سازمان دارای سه نقش اساسی است ۱. طراح ۲. خدمتگزار ۳. مربی. که در نقش طراح خود علاوه بر طرح‌ریزی ایده و فرآیندهای یادگیری اثربخش، به‌وظیفه طراحی استراتژی‌ها و ساختارها پرداخته و تفکر استراتژیک را در سازمان پرورش می‌دهد.

- سیستم‌های اطلاعاتی: با توجه به محیط‌های رقابتی سازمان‌ها نیازمند استقرار و استفاده از دانش می‌باشند تا بتوانند با گردآوری و پردازش اطلاعات، دانش لازم را جهت کسب مزیت رقابتی را به‌دست آورند.

- کارکنان: در این سازمان‌ها اختیارات به میزان فراوان به افراد واگذار شده و محیط مناسب برای رشد و پیشرفت آنان فراهم شده است.

در این جا می‌توان ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را در موارد زیر خلاصه کرد:

- ۱- فعالیت‌های سازمان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است.
 - ۲- مدیریت دانش و کشف و انتقال و بازینی دانش وجود دارد.
 - ۳- استفاده از سیستم‌های یادگیری الکترونیک در این سازمان وجود دارد.
 - ۴- مدیران، کارمندان و مشتریان دارای قدرت زیادی هستند.
- علاوه بر این از دیدگاه ۴ روندی که در ظهور یادگیری سازمان نقش دارند: عبارت است از: ۱. جابه‌جایی و مهاجرت کارگران آموزش دیده به مراکز شهری ۲. رقابت شرکت‌ها برای بدست آوردن کترگران مهارت و آموزش دیده ۳. تنوع و تحرک دانش برای کمک به بهبود استانداردهای جهانی ۴. الزام به آموزش کارگران کار برای باقی ماندن در محیط رقابتی در بازارهای متنوع. بنابراین در مورد یادگیری سازمانی داریم:

بررسی تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی بر اساس متغیرهای شغلی و سازمانی...

فرضیه فرعی اول: ساختار سازمانی بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.
فرضیه فرعی دوم: استراتژی سازمانی و تدوین مناسب آن بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.

فرضیه فرعی سوم: فرهنگ سازمانی بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.
فرضیه فرعی چهارم: سیستم‌های اطلاعاتی سازمان بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.
فرضیه فرعی پنجم: سنجش عملکرد بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.
فرضیه فرعی ششم: امکانات فیزیکی سازمان بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.
فرضیه فرعی هفتم: سطح تحصیلات کارکنان بر افزایش یادگیری سازمانی موثر است.

رضایت شغلی

رضایت شغلی به پیش‌بینی رفتارهایی هم‌چون غیبت، ترک خدمت گفته می‌شود (براون فوند سارگنت، ۲۰۰۷). به‌طور کلی مفهوم رضایت شغلی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد و این به دلیل طیفی از نیازها و ارزش‌ها و فعالیت‌های شخصی در محیط کار است که فرد جهت دستیابی به ابزارها و روش‌های ارضاء این نیازها و ارزش‌ها از آن استفاده می‌کند (اقبال، ۲۰۰۳). بسیاری از افراد به‌خاطر ساده بودن کار و تلاش کم برای انجام آن، از شغل خود رضایت دارند در حالی که برخی افراد دیگر با وجود با انگیزه بودن به سبب موانع شرایط کار از شغل خود احساس نارضایتی می‌کنند، عموماً از این حیث می‌توان کارکنان را در چهارگروه دسته‌بندی کرد: ۱. راضی و بسیار با انگیزه ۲. راضی و با انگیزه ضعیف ۳. ناراضی و بسیار با انگیزه ۴. ناراضی و با انگیزه ضعیف. رضایت شغلی یکی از معیارهای ساختار سازمانی سالم است، کارکنان متمایل به انجام مشاغل هستند که ضمن فراهم نمودن فرصت استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها، ایجادکننده نوعی چالش ذهنی برای آنان باشد، به همین سبب عملکرد کارمندان در هر سازمانی تا حد زیادی وابسته به انگیزه آنان می‌باشد، انگیزه بالاتر علاوه بر بهبود عملکرد، زمینه ساز تقویت روحیه کارکنان و تعهد نیز می‌باشد (ملاییه، ۲۰۰۸). هرزبرگ معتقد است رضایت شغلی نتیجه انگیزش‌دهنده‌های موفقیت، شناخت، خود کار، مسئولیت، پیشرفت و رشد می‌باشد. در حالی که نارضایتی از شغل نتیجه مواردی است که هرزبرگ آن‌ها را "عوامل بهداشتی" نامید، این عوامل شامل سیاست شرکت و مدیریت، نظارت، ارتباط با سرپرست، شرایط کاری، حقوق، روابط با همسالان، زندگی شخصی، روابط با زیر دستان، مقام و امنیت می‌باشد (هرزبرگ، ۱۹۵۹، خلیفه و ترانگ، ۲۰۱۰) در واقع باید گفت، رضایت شغلی نگرش افراد در خصوص شغلشان محسوب می‌شود، به‌عبارت دیگر رضایت شغلی نتیجه ادراک افراد از شغل و میزان تناسب آنان با سازمان می‌باشد (ملک و

عثمان، ۲۰۱۱). در این زمینه بررسی‌های (ویلسون و ژانگ، ۲۰۱۰) پیرامون رضایت کارکنان چهار عامل تعامل کارکنان، مدیریت عملکرد، تغییرات سازمانی و هم‌چنین شرایط کار را براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ مورد بررسی قرار داده و عنوان می‌کند. برخی از عوامل بهداشتی-بیرونی با عدم رضایت شغلی در ارتباط است.

رضایت شغلی در دانشگاه‌ها: (آدریانسز و همکاران، ۲۰۰۶) در مقاله‌ای تحت عنوان "تجربه کار، استرس کاری و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه" مرکزیت مدل تحت بررسی خود را عمدتاً مبتنی بر این مفهوم می‌دانند که رضایت کارکنان و استرس تابعی از ادراک ذهنی ناشی از محیط کار بوده و به نوبه خود تحت‌تاثیر عملیات منابع انسانی واقع می‌شود. علاوه بر این ویژگی‌های مرتبط با منابع انسانی را دلیل اصلی ناراضی‌ت شغلی واقع می‌شود.

رضایت شغلی به‌خاطر ارتباطی که با سلامتی روانی و فیزیکی کارکنان دارد. متغیر پراهمیتی قلمداد می‌شود، پنج عامل مهم در ناراضی‌ت کارکنان دانشگاه‌ها را می‌توان مشتمل بر موارد زیر دانست:

۱. مشارکت: در میان اساتید این ناراضی‌ت مربوط به عدم آگاهی کافی از نیازهای هیات علمی دانست.
۲. ارزیابی: شفافیت معیارهای ارزیابی و کمبود بازخورد در میان مربیان دانشگاه‌ها و توجه ناکافی به کیفیت در میان اساتید منشا این نوع ناراضی‌ت محسوب می‌شود.
۳. حمایت‌ها: این حمایت‌ها را می‌توان در سه ردیف الف- حمایت‌های اجتماعی ب- حمایت‌های مالی ج- حمایت کاربردی (حمایت مدیران عالی، حمایت از عملیات خدمات مرکزی و...) دانست.
۴. پاداش‌ها: تبعیض در پاداش‌های ارائه شده باعث ناراضی‌ت در میان مربیان دانشگاه‌ها می‌گردد.
۵. ارتقا.

با توجه به مطالب فوق، فرضیه‌های زیر در مورد رضایت شغلی قابل بررسی است:

فرضیه فرعی هشتم: طراحی مناسب کار و تناسب آن با فرد در افزایش رضایت شغلی کارکنان موثر است.

فرضیه فرعی نهم: ارتقاء شغلی مناسب و به جا در افزایش رضایت شغلی کارکنان موثر است.

فرضیه فرعی دهم: شایستگی سرپرست و انتخاب درست آن، در افزایش رضایت شغلی کارکنان موثر است.

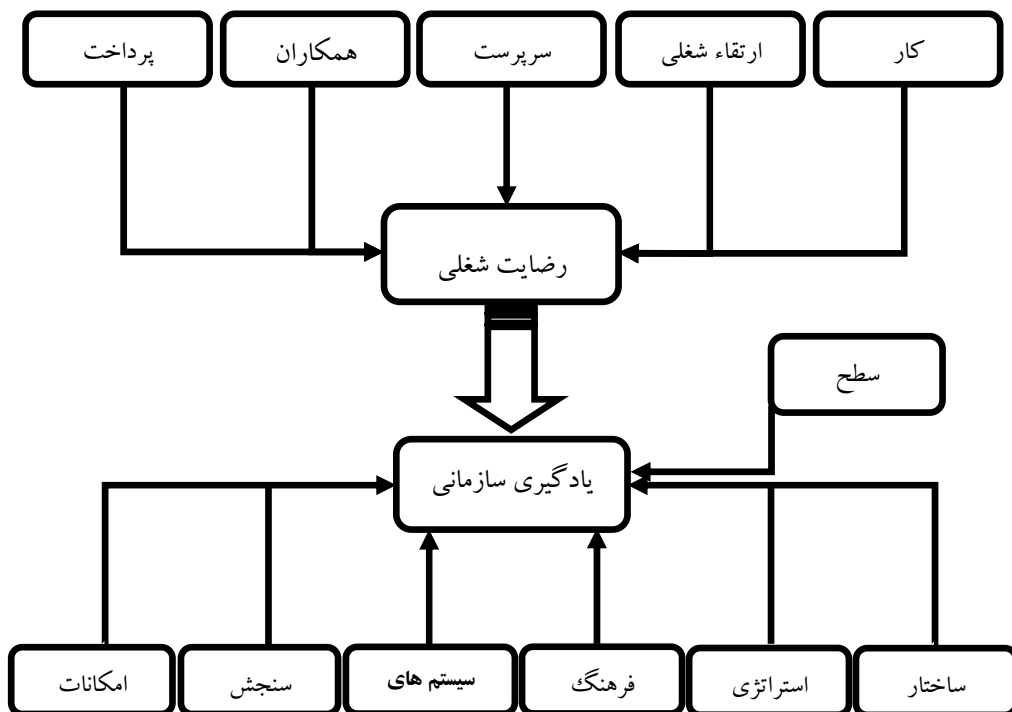
فرضیه فرعی یازدهم: همکار فرد و ویژگی‌های وی، در افزایش رضایت شغلی کارکنان موثر است.

فرضیه فرعی دوازدهم: پرداخت مناسب و به موقع، در افزایش رضایت شغلی کارکنان موثر است.

بررسی تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی براساس متغیرهای شغلی و سازمانی...

است.

بر مبنای مطالب ذکر شده و منطبق بر پیشینه پژوهش مدل زیر جهت بررسی‌های بیشتر مفروض گردید. همان‌طور که مشاهده می‌شود سوال اصلی پژوهش براساس تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی تبیین شده است.
فرضیه اصلی تحقیق: رضایت شغلی کارکنان در افزایش یادگیری سازمانی کارکنان موثر است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش (تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی و متغیرهای سازمانی، شغلی)

روش تحقیق

این پژوهش به منظور بررسی تاثیر ابعاد شغلی کارکنان بر ابعاد یادگیری سازمانی دانشگاه علوم پزشکی سمنان به مرحله اجرا گذاشته شد. نوع تحقیق کاربردی و ماهیت آن توصیفی و پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری آن به صورت تصادفی از بین مدرسین و کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی سمنان تعیین شد که در نیمه دوم سال ۱۳۹۱ به مرحله اجرا درآمد.

جامعه و نمونه مورد مطالعه

نمونه مورد مطالعه توسط اندازه‌گیری تعداد اعضای جامعه مورد مطالعه و جدول مورگان ۱۳۶ نفر محاسبه شد. به منظور حفظ حاشیه اطمینان نمونه به تعداد ۱۳۸ نفر ارتقاء یافت و در نهایت اطلاعات مربوطه، به همین میزان وارد محاسبات گردید. مراحل اخذ اطلاعات از جامعه مورد پژوهش در دو مرحله انجام شد، در مرحله اول پرسش‌نامه در اختیار جامعه مورد مطالعه قرار گرفت و پس از اطمینان از کارایی آن جهت سنجش گویه‌ها و تایید صاحب‌نظران، در مرحله دوم بین کارکنان و مدرسین توزیع شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از بررسی برازش مدل توسط معیارهای X^2 , NNFI, CFI, RMSEA, و X^2 به منظور بررسی جامعه آماری پژوهش از روش ANOVA، و سپس جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و روابط متغیرهای مستقل و مکنون از تجزیه و تحلیل ساختارهای کواریانس و یا مدل‌های معادلات ساختاری¹ (SEM) استفاده شد. این روش یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های پیچیده محسوب شده، و ترکیبی از تجزیه و تحلیل عاملی و رگرسیون چندمتغیره تحلیل مسیر را تشکیل می‌دهد (شارع پور، ۱۳۸۰). تحلیل مسیر می‌تواند با استفاده از مدل معادلات ساختاری شرایطی را جهت بیان آثار مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته فراهم آورد تا توسط آن روابط و همبستگی‌ها تفسیر شود (عادل آذر، ۱۳۸۱).

پرسش‌نامه تحقیق

جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسش‌نامه‌های کاملاً استاندارد و منطبق بر طیف پنج‌گانه لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) انجام گرفت. پرسش‌نامه استفاده شده جهت اندازه‌گیری رضایت شغلی (JID) مشتمل بر ۴۱ سوال و پنج طبقه (کار؛ ارتقاء شغلی، سرپرست، همکاران و پرداخت) به صورت پیش‌فرض بود؛ پرسش‌نامه مربوط به یادگیری سازمانی نیز مشتمل بر ۱۱ سوال بود که جهت تبیین بهتر عوامل مؤثر یادگیری شغلی، نسبت به دسته‌بندی متغیرها و سوالات مؤثر بر یادگیری سازمانی، از طریق روش تحلیل عاملی اقدام شد، از همین رو پس از

1. Structural Equation Modeling

بررسی تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی بر اساس متغیرهای شغلی و سازمانی...

محاسبه $KMO, 0.644 (X \geq 0.6)$ ، از طریق چرخش وارینانس و ادبیات پژوهش عوامل یازده-گانه مربوطه در پنج طبقه دسته‌بندی شد: ۱. ساختار سازمان، ۲. استراتژی ۳. فرهنگ ۴. سیستم‌های اطلاعاتی ۴. ارزیابی عملکرد ۵. امکانات فیزیکی

پایایی و روایی پرسش‌نامه

روش مورد استفاده جهت تایید روایی پرسش‌نامه‌ها، "روش منطقی" در نظر گرفته شد (مومنی، ۱۳۸۶)، این روش که مشتمل بر دو جزء روایی ظاهری و روایی محتوایی (تایید کمیت و کیفیت اطلاعات توسط خبرگان) است تماماً در این پژوهش مورد تایید قرار گرفته است. به‌منظور محاسبه پایایی مربوط به دو پرسش‌نامه (رضایت شغلی و یادگیری سازمانی) تعداد ۳۵ پرسش‌نامه اولیه توسط آلفای کرونباخ محاسبه شد و در جدول زیر درج گردید:

پرسش‌نامه	آلفای کرونباخ	پرسش‌نامه	آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۰/۷۵۵	یادگیری سازمانی	۰/۷۸۰
مجموع	* ۰/۷۵۸		

*مقدار بدست آمده بالاتر ۰,۷ می‌باشد، پس پایایی پرسش‌نامه قابل پذیرش است.

برازش مدل

تایید یک مدل به‌معنای مناسب بودن مدل ساختاری و روابط کارکردی و معادلات آن برای استنتاج علی در مورد وقوع متغیرهاست (عادل آذر، ۱۳۸۱). در همین راستا برای بررسی برازندگی مدل پژوهش، شناخت همگونی و تایید آن از شاخص‌های مختلفی استفاده شد، این شاخص‌ها که توسط تحلیل عاملی تایید بدست آمده است. همگی نشان‌دهنده برازش مناسب مدل و قابلیت استفاده از آن در تحلیلات بعدی می‌باشد.

نوع شاخص	میزان بدست آمده	معیار	نتیجه
----------	-----------------	-------	-------

پذیرش	مقادیر کمتر = برازش بهتر	۵۲,۳۲	χ^2
پذیرش	کمتر از ۰,۰۹	۰,۰۸۴	RMSEA ^۱
پذیرش	کمتر از ۳	۱,۳۱	$\chi^2/2$
پذیرش	۰,۹ و بیشتر	۰,۹۳	CFI ^۲
پذیرش	۰,۹ و بیشتر	۰,۹۳	NNFI ^۳

برای مثال همان‌طور که ملاحظه می‌شود شاخص CFI مقدار ۰,۹۳ را به خود اختصاص داده و که از حداقل لازم، بالاتر بوده و برازندگی مدل را از در این شاخص تایید می‌گرداند.

یافته‌ها

آمارهای توصیفی: جدول زیر نتایج مربوطه به آمارهای توصیفی و ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای جامعه نمونه را پس از بررسی، نشان می‌دهد:

متغیر	دامنه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۵۶	٪۴۱
	زن	۸۲	٪۵۹
سن	۲۰ - ۲۹	۲۲	٪۱۶
	۳۰ - ۳۹	۶۲	٪۴۵
	۴۰ - ۴۹	۴۴	٪۳۲
	۵۰ - ۵۹	۷	٪۵
	بیش از ۵۹	۳	٪۲
نوع همکاری	اداری	۱۰۹	٪۷۹
	تدریس	۲۹	٪۲۱
سابقه کار	۱ - ۱۰	۵۴	٪۳۹
	۱۱ - ۲۰	۵۴	٪۳۹
	۲۱ - ۳۰	۲۱	٪۱۵
تحصیلات	بیش از ۳۰	۹	٪۷
	زیر دیپلم	۶	٪۴
	دیپلم	۲۱	٪۱۵
	فوق دیپلم	۲۷	٪۲۰

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Comparative Fit Index
4. Non-Normed Fit Index

بررسی تاثیرپذیری یادگیری سازمانی از رضایت شغلی بر اساس متغیرهای شغلی و سازمانی...

کارشناسی	۶۰	۴۳٪
کارشناسی ارشد	۱۲	۹٪
دکتر	۱۲	۹٪

تحلیل مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش

الف- یادگیری سازمانی و رضایت شغلی در جامعه آماری

به‌منظور درک بهتر تفاوت بین گروه‌های مختلف جامعه آماری، در این قسمت از تحلیل واریانس یک عاملی (ANOVA) استفاده شد. در مرحله اول تفاوت یادگیری و رضایت شغلی کارکنان و مدرسین در سطح اطمینان ۹۵ درصد آزمون گردید (جدول ۱). منطبق بر نتایج به‌دست آمده، Sig مربوطه به یادگیری شغلی بزرگتر از ۵ درصد است. پس بین میانگین یادگیری سازمانی این دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، به‌عبارت دیگر نوع فعالیت کارکنان، تعیین‌کننده سطح یادگیری سازمانی آنان در سازمان نمی‌باشد. با این حال آزمون تفاوت میانگین رضایت شغلی کارکنان و مدرسین را معنی‌دار دانست (Sig کوچکتر از ۰/۵).

در مرحله دوم تفاوت در میانگین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان به نسبت سابقه فعالیت آن‌ها با اطمینان ۹۵ درصد بررسی شد. برطبق نتایج به‌دست آمده در ردیف سوم و چهارم جدول ۱، Sig کوچکتر از ۵ درصد به‌دست آمد، بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد کارکنان در سال‌های فعالیتشان، یادگیری و رضایت شغلی متفاوتی را در سازمان تجربه می‌کنند. جداول ۲ و ۳ مقایسه بهتری از میانگین طبقات مختلف این مقایسه ارائه داده است.

جدول ۱. تحلیل ANOVA (بررسی تفاوت میانگین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی در جامعه آماری)

نوع فعالیت (تدریس، اداری)	یادگیری سازمانی		
	تفاوت در میانگین	۹۵٪	۰,۳۶۱
سابقه کار	یادگیری سازمانی	۱,۰۲۹	۰,۰۲۹
	رضایت شغلی	۶,۱۷۳	۰,۰۰۳
	یادگیری سازمانی	۳,۲۵۳	۰,۰۲۴
	رضایت شغلی	۴,۱۹۱۰	۰,۰۰۳

جدول ۳. میانگین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی

براساس سابقه کار

رضایت شغلی	یادگیری سازمانی	سابقه کار کار
۲,۶۹	۳,۱۲	۱ - ۱۰
۲,۸۳	۳,۴۰	۱۱ - ۲۰
۲,۴۶	۲,۹۳	۲۱ - ۳۰
۲,۴۸	۳,۲۴	بیش از ۳۰ سال

جدول ۲. میانگین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی

براساس نوع فعالیت

رضایت شغلی	یادگیری سازمانی	نوع فعالیت
۳,۲۴	۲,۷۵	اداری
۳,۰۱	۲,۴۵	تدریس

ب- آزمون فرضیه‌ها

برای تایید فرضیه‌ها و بررسی وجود رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از طریق نرم‌افزار لیزرل ابتدا رابطه بین متغیرها رسم شد و سپس بار عاملی بین متغیرها و میزان تاثیرپذیری آن‌ها از یکدیگر در جدول زیر منتقل شد، همان‌طور که مشاهده می‌شود کلیه عوامل موثر به رضایت شغلی تایید شد (کار، ارتقاء شغلی، سرپرست، همکاران، پرداخت) ولی در رابطه با متغیر یادگیری سازمانی، سطح تحصیلات ارتباط معنی‌داری را با این فاکتور نشان نداد.

برای استناد به نتایج و مقایسه عوامل با یکدیگر می‌توان از ستون ضریب یا بار عاملی استاندارد شده استفاده کرد. برای مثال پرداخت مناسب به احتمال ۹۵ درصد می‌تواند رضایت شغلی را به میزان ۰,۴۷ واحد ارتقاء بخشد، به‌صورت مشابه فرهنگ سازمانی نیز با همین احتمال قادر است به میزان ۰,۸۰ واحد به یادگیری سازمانی کمک نماید.

جدول ۴. آزمون فرضیه‌ها و سنجش میزان رابطه آن‌ها با یکدیگر (SEM)

نتیجه آزمون فرضیه	T-Values	ضریب ضریب مسیر استاندارد	ضریب مسیر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ردیف
تایید	۶,۶۹	۰,۵۶	۰,۳۸	نوع کار	رضایت شغلی	۱
تایید	۸,۵۲	۰,۶۸	۰,۴۱	ارتقاء شغلی		۲
تایید	۹,۳۵	۰,۷۴	۰,۴۳	سرپرست		۳
تایید	۳,۲۰	۰,۳۲	۰,۲۰	همکاران		۴
تایید	۵,۴۲	۰,۴۷	۰,۳۱	پرداخت		۵
تایید	۷,۴۵	۰,۸۶	۰,۵۱	ساختار سازمانی	رضایت شغلی	۶

تایید	۹,۱۸	۰,۷۱	۰,۶۰	استراتژی		۷
تایید	۱۱,۰۳	۰,۸۰	۰,۷۳	فرهنگ		۸
تایید	۸,۷۳	۰,۶۹	۰,۶۲	سیستم های اطلاعاتی		۹
تایید	۶,۵۳	۰,۵۵	۰,۵۹	سنجش عملکرد		۱۰
تایید	۷,۱۹	۰,۵۹	۰,۶۱	امکانات فیزیکی		۱۱
رد	- ۰,۲۵	- ۰,۰۲	- ۰,۰۳	سطح تحصیلات		۱۲
تایید	۱۰,۷۹	۰,۹۶	۰,۹۵	رابطه رضایت شغلی با یادگیری سازمانی		

*سطح معنی داری تمام مقادیر فوق ۹۵٪ می باشد.

نتایج فوق در مورد رضایت شغلی نشان می دهد سرپرست با ۰,۷۴ واحد بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی کارکنان دارد در حالی که همکاران فرد با ۰,۳۲ واحد کمترین تاثیر را بر رضایت شغلی فرد می گذارند. علاوه بر این تحلیل مسیر یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی را با ۰,۸۶ واحد مهم ترین عامل اثرگذار بر یادگیری سازمانی و سنجش عملکرد را با مقدار ۰,۵۵ واحد کمترین عامل اثرگذار بر یادگیری سازمانی قلمداد می کند. آزمون فرضیه اصلی تحقیق، ضریب مسیر استاندارد ۰,۹۶ را برای رابطه رضایت شغلی و یادگیری سازمانی محاسبه نمود که این امر از وابستگی و اثرگذاری شدید رضایت شغلی بر یادگیری سازمانی حکایت می کرد.

بحث و نتیجه گیری

نظر به ضرورت بررسی یادگیری سازمانی در موسسات، عوامل مختلف به نحو موثر مورد مطالعه قرار گرفت تا با بررسی تاثیر هر عامل بر موضوع پژوهش، ضمن شناخت متغیرهای تعیین کننده رضایت شغلی و یادگیری سازمانی، اثرگذاری آن ها بر یکدیگر مشخص شود. پس از بررسی ۱۲ عامل موثر بر رضایت شغلی و یادگیری سازمانی، تاثیر هر کدام مورد بررسی قرار گرفت، بر این اساس، ضمن آن که مطالعات قبلی را تایید شد، نشان داده شد به غیر از سطح تحصیلات که به عنوان یک متغیر خارجی وارد تحلیل شده بود و تاثیر معنی داری با یادگیری سازمانی نداشت، متغیرهای دیگر تاثیر معقولی و معنی داری بر رضایت شغلی (کار، ارتقاء شغلی، سرپرست، همکاران، پرداخت) و یادگیری سازمانی (ساختار، تکنولوژی، فرهنگ، سیستم های اطلاعاتی، سنجش عملکرد، امکانات فیزیکی) سازمانی دارند. نتایج در این جا حاکی است کارکنان، سرپرست را به عنوان مهم ترین عامل تاثیرگذار بر رضایت شغلیشان عنوان کرده اند. این امر لزوم توجه مدیران به تصمیمات، عملکرد و پیامدهایی آن را بر کارمندان بیش از پیش آشکار

می‌سازد. در آن سمت ساختار سازمانی تاثیر خود در بالاترین حد در یادگیری سازمانی اثبات کرد و بیان نمود به احتمال زیاد نوع ساختار سازمان عامل تعیین‌کننده‌ای در میزان و نحوه یادگیری کارکنان به حساب می‌آید.

مهم‌ترین نتیجه‌گیری این پژوهش مربوط به اثرگذاری شدید رضایت شغلی بر یادگیری سازمانی می‌باشد، این امر بیان می‌دارد کارکنانی که از شرایط شغلی خود احساس نارضایتی می‌کنند به احتمال زیاد یادگیری مناسبی نداشته و در نتیجه بازدهی و بهره‌وری شایسته‌ای را از خود به نمایش نخواهند گذاشت.

منابع

- آذر، عادل (۱۳۸۱). تحلیل مسیر (*Path Analysis*) و علت‌یابی در علم مدیریت، مجله مجتمع آموزش عالی قم، ۴(۱۵)، ۹۶-۵۹.
- شارع پور، محمود (۱۳۸۰). مدل‌سازی معادله ساختاری (*SEM*) آشنایی با کاربردهای برنامه لیزرل (*Lisrel*) در تحقیقات علوم اجتماعی، فصلنامه علوم اجتماعی، ۱۴-۱۳، ۲۳۱-۲۰۵.
- مومنی، منصور و قیومی، علی فعال (۱۳۸۶). تحلیل‌های آماری با استفاده از *Spss*، انتشارات کتاب نو، چاپ اول
- یعقوبی، مریم (۱۳۸۶). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، انتشارات هنرهای زیبا.

- Adriaenssens, I., prins, p. D., vloerberghs, d. (2006). Work experience, work stress and hrm at the university, management revue, 17 (3), 344-363.
- Abdollahi, a. Katuli, s. A. Ma'atoofi, a. R. (2011). Learning organization, an inevitable necessity in organizations in the age of knowledge-orientation: evidence from universities of iran, *eupean journal of scientific research*, 57(2), 212-222.
- Brown, d., sargeant, m. A. (2007). Job satisfaction, organizational commitment, and religious commitment of full-time university employees, *journal of research on christian education*, 16, 211-241.
- Egbule, p. A. (2003). Factors related to job satisfaction of academic staff in nigerian universities, *journal of further and higher education*, 27 (2), 157-166
- Herzberg, f., mausner, b. & b. Snyderman (1959) "the motivation to work (2nd ed.)." New york: john wiley & sons.
- Khalifa, m. H. E., truong, q. (2010). The relationship between employeeperceptions of equity and job satisfaction in the egyptian private universities, *eurasian journal of business and economics*, 3 (5), 135-150.
- Lye, e. R. (2012) learning organisation [al] learning, *international journal of business and social science*, 3(6),217-221..
- Malik, n. I. (2011). Level of job satisfaction among university and college men and women teachers, *interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3 (3), 750 – 758.

Malik, i. M., u, a. (2011). Role overload, job satisfaction and their effect on layoff survivor s job retention and productivity, *interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2(11), 427 - 440.

Marquardt, m., 2002. "building the learning organization", davies-black publication.

Marquardt, m., 1996. "building the learning organization: a systems approach quantum improvement global success", mcgraw-hill, new york, ny.

Srihawong, j. Srisa-ard, b. (2012), development of the learning organization model:a case of sisaket rajabhat university, *European journal of social sciences*, 27(2), 233-241.

Mallaiah. T. Y. (2008). Performance management and job satisfaction of university library profesionais in karnataka: a study, 28 (9), 39-44.

Wilson, m. Zhang, h. (2010). Job satisfaction in a chinese university foreign languages school: an exploratory case study, *international studies in educational administration (isea)*, 38(3), 99 – 114..