

مطالعه نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط

سازوکارهای یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کردستان

**The Mediating Role of Dimensions of Psychological Empowerment in
Explaining the Relationship between Organizational Learning Mechanisms
and Job Satisfaction**

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۳/۱۱؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۵/۵؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۶/۱۵

M. Ghahramani, (Ph.D), Gh. Shams Mourkani
(Ph.D), H. Seif Panahi (MA)

Abstract: The purpose of this study is to analyze the relationship between dimensions of organizational learning and psychological empowerment with job satisfaction. Concerning its purpose, the study is practical and considering the data collection procedure, it is a descriptive correlation study. The population of the study includes all Kurdistan University employees (198 people). Based on the Morgan table and taking into account various units of university, a sample of 116 employees was chosen through classified random sampling procedure. The instruments used were the Organizational Learning Questionnaire (Neeffe, 2001), Psychological Empowerment Questionnaire (Whetten & Cameron, 1998) and the Job Satisfaction Questionnaire (Minnesota, 1967). Data analysis was carried out through path analysis. The results revealed that all components organizational learning (except for development of employee's competencies and common vision), and all components of psychological empowerment were significantly associated with job satisfaction. Results also showed that three components (sense of autonomy, sense of influence and sense of trust) played mediating role in the relationship between organizational learning mechanisms and job satisfaction.

Key words: Organizational Learning, Psychological Empowerment, Job Satisfaction

محمد قهرمانی^۱، غلامرضا شمس‌مورکانی^۲ و حامد سیف‌پناهی^۳

چکیده: هدف تحلیل روابط بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی کارکنان است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه کردستان به تعداد ۱۹۸ نفر، که نمونه‌ای به حجم ۱۱۶ نفر از کارکنان به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، توانمندسازی روان‌شناختی وتن و کمرون (۱۹۹۸) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷) بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل مسیر نشان داد که تمام مؤلفه‌های یادگیری سازمانی به استثنای توسعه شایستگی‌های کارکنان و چشم‌انداز مشترک و نیز تمام مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی داشتند. همچنین سه مؤلفه احساس خودمختاری، احساس تأثیر و احساس اعتماد نقش میانجی را در ارتباط بین سازوکارهای یادگیری سازمانی و رضایت شغلی ایفا می‌کردند.

کلید واژه‌ها: یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول) hamed.s1390@gmail.com

مقدمه

امروزه محیط سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونی‌ها یکی پس از دیگری سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌سازد (قربانی‌زاده و اسدپور، ۱۳۸۹). بنابراین سازمان‌ها در عرصه رقابت در محیط کسب و کار جهانی ملزم هستند تا نسبت به این تغییرات مستمر واکنش مطلوب داشته و یا از بین بروند (خانعلیزاده، کردنائیچ، فانی و مشبکی، ۱۳۸۹). سازمان‌ها، از جمله دانشگاه‌ها که اصلی‌ترین تولیدکننده‌ی دانش و اطلاعات و گسترده‌ترین نهاد تولید دانایی و به بیان دیگر محور و موتور توسعه در هر جامعه‌ای به‌شمار می‌روند، از این تغییرات عصر حاضر مصون نبوده (شریفی و اسلامی، ۱۳۸۷). و ناچارند برای حفظ، بقا، رشد و توسعه، خود را با محیط‌شان انطباق دهند (عباسی، حجازی، ایروانی، زالی و علوی، ۱۳۹۰). لذا به نظر می‌رسد مهم‌ترین عامل در هر سازمان برای رویارویی با این تغییرات، نیروی انسانی است و بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی بستگی دارد (کرامتی، الهیاری و شهبازی، ۱۳۹۱). داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد که بنیاد ثروت ملی دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به‌دنبال خواهد داشت (میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی، ۱۳۸۸). کارکنان با انگیزه ارزشمندترین منبع سازمان هستند و توجه به نیازها و جلب رضایت آن‌ها اهمیت دارد (منظری‌توکلی و رجبی، ۱۳۹۲). رضایت شغلی^۱ کارکنان در هر سازمان، با افزایش کارایی و ارتقای بهره‌وری آن سازمان همراه است (مرتضوی و رجبی‌پور میبدی، ۱۳۹۲). و درست مثل هر نوع رضایت دیگری، رضایت شغلی نوعی درون‌داد است که در آن احساسات و عواطف اثر نیرومندی دارد (کارابییک و کروماز^۲، ۲۰۱۴). از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان یادگیری سازمانی^۳ است (جوهری‌کامل و کوثرنشان، ۱۳۸۸). لذا می‌توان گفت یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای یادگیری است. بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند (افجه‌ء و رضایی‌ابیان، ۱۳۹۲)؛ از این‌رو، هر قدر بر توانایی یادگیری سازمانی افراد افزوده شود، سازمان بهتر می‌تواند خود را با محیط در حال تغییر سازگار و تطبیق کند (میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی، ۱۳۹۱). در این راستا پژوهش‌های چندی ارتباط بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی را به‌طور مستقیم مورد تأیید قرار داده‌اند (جوهری‌کامل و کوثرنشان، ۱۳۸۸؛ چه‌رز، کومار و گواپاک^۴، ۲۰۰۹؛ چیوا و آلگری^۵، ۲۰۰۹؛

1. job satisfaction

3. organizational learning

5. Chiva & Alegre

2. Karabiyik & Korumaz

4. Che Rose, Kumar & Gua Pak

اگان، یانگ و بارتلت^۱، ۲۰۰۴). با این حال این مسئله نیز مطرح می‌گردد که یادگیری سازمانی چگونه و از طریق چه سازوکاری موجب ارتقای رضایت شغلی کارکنان می‌گردد. در این راستا به نظر می‌رسد که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند نقش میانجی را در ارتباط بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی ایفا نماید. این ادعا از آن روی مطرح می‌گردد که از یک سو برخی پژوهش‌ها بیانگر نقش یادگیری سازمانی در توانمندسازی کارکنان هستند (عباسی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۲؛ حاتمی و دستار، ۱۳۹۱؛ سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۰؛ باتناگار^۲، ۲۰۰۷) و از سوی دیگر مشخص شده است که توانمندسازی روان‌شناختی^۳ کارکنان می‌تواند موجبات رضایت شغلی آن‌ها را فراهم آورد (میرکمال و ناستی‌زا، ۱۳۸۹؛ میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۸؛ بیتمیس و ارجنلی^۴، ۲۰۱۱؛ فوک^۵ و همکاران، ۲۰۱۱؛ چانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۰). توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد. هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند به این ظرفیت‌های بالقوه نیازمندند (میرمحمدی و یونسی، ۱۳۹۰؛ رشیدی‌راد، ۱۳۹۱)؛ بنابراین، توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که می‌توان آن در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری مورد استفاده قرار داد (حیدری، جانقلی و حیدری، ۱۳۹۱). بنابراین سازمان‌های پویا برای دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده، همواره درصدد ارتقا و به‌روزرسانی اطلاعات کارکنان خود هستند و در این راستا، توانمندسازی کارکنان خود را از طریق آموزش و یادگیری‌های تخصصی ضروری می‌دانند (باقری، ۱۳۹۱، ص ۲۴۱). از آن‌جا که پژوهش‌های مختلفی به بررسی رابطه‌ی متغیرهای یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی، یادگیری سازمانی با رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی پرداخته‌اند، اما تاکنون پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه این سه متغیر با هم و نقش میانجی متغیر توانمندسازی روان‌شناختی در بررسی رابطه یادگیری سازمانی و رضایت شغلی پرداخته‌اند؛ از سوی دیگر، نیز از آن‌جا که دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از نهادهای اصلی تولید دانش در جوامع امروزی محسوب می‌شوند، در نتیجه توجه به افزایش یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه برای مدیران دانشگاهی از اصول لازم و حیاتی محسوب می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان پرداخته است.

1. Egan, Yang & Bartlett
3. psychological empowerment
5. Fock

2. Bhatnagar
4. Bitmis & Ergeneli
6. Chang

مبانی نظری

یادگیری سازمانی: مفهوم یادگیری سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ مطرح شد و تعریف آن، یافتن خطاها و اصلاح آن‌ها بود (سرینکان، کازیلوقلو، آکیت و انلی^۱، ۲۰۱۴). یادگیری سازمانی فرآیندی پویا است که سازمان را قادر به سازگاری سریع با تغییرات می‌سازد (عباسی‌مقدم، بختیاری، رعدآبادی و بهادری، ۱۳۹۲)؛ و از سوی دیگر، باعث ارتقای شناخت فرد از سازمان می‌شود و به افراد برای سازگاری با محیط پیرامون خود کمک می‌کند (حاتمی و دستار، ۱۳۹۱). این مفهوم در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران و مدیران بسیاری از سازمان‌ها، به ویژه سیستم‌های آموزشی را به خود معطوف نموده است (عطاپر و بهرامی، ۱۳۸۸)؛ با این حال، تعاریف مختلفی از یادگیری سازمانی وجود دارد، که بسته به ماهیت رشته و زمینه حرفه‌ای که از آن استفاده می‌شود متفاوت است (لازارو^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). از سوی دیگر نیز به دلیل میان‌رشته‌ای بودن مفهوم یادگیری سازمانی، یافتن تعریفی که به‌طور وسیع مورد پذیرش پژوهشگران قرار گیرد، مشکل است (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۹). یادگیری سازمانی مفهومی است که برای تشریح انواع فرایندها و فعالیت‌هایی به کار می‌رود که در سازمان انجام می‌شود (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹). در تعریف دیگری، یادگیری سازمانی عبارت است از فرایند مستمر بهسازی و انطباق سازمان از طریق رشد دانش، بینش و مهارت کارکنان خود که منجر به افزایش کارآمدی سازمان در تحقق اهداف می‌شود (قهرمانی، ۱۳۸۸، ص ۷۲). البته باید بیان کرد که بین واژه‌ی یادگیری سازمانی با سازمان یادگیرنده تفاوت وجود دارد، به‌صورت خلاصه می‌توان گفت که یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌ها در درون سازمان است و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان به‌عنوان یک سیستم کلی است. یادگیری سازمانی از نظر نیفه^۳ (۲۰۰۱) شامل هفت بعد است که عبارت‌اند از: چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان (خانعلیزاده، کردنائیچ، فانی و مشبکی، ۱۳۸۹).

توانمندسازی روان‌شناختی: کانگر و کانانگو^۴ در سال ۱۹۸۸ اولین تعریف عملیاتی را از توانمندسازی ارائه دادند (برومند، مؤمنی و نجات‌سنگدهی، ۱۳۹۰). توانمندسازی به معنای ایجاد شرایطی است که افراد بتوانند کارهایشان را اولاً با انگیزه درونی، ثانیاً با موفقیت کامل به سرانجام برسانند (کیاکجوری و قدوسی، ۱۳۹۱)؛ از سوی دیگر، نیز یک عامل انگیزشی است که از این طریق احساس خودکارآمدی افراد افزایش می‌یابد (برومند، مؤمنی و نجات‌سنگدهی، ۱۳۹۰).

1. Serinkan, Kiziloglu & Akcıt&Enli
3. Neefe

2. Lazarova
4. Conger & Kanungo

مطالعه نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط...

توانمندسازی می‌تواند باعث شود که مدیران و سازمان، سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود دست یابند (رشیدی‌راد، ۱۳۹۱)؛ بنابراین، همین امر باعث شده است که توانمندسازی به یک مسئله مورد علاقه برای مدیران و دانشگاهیان، برای اجرا و مطالعه تبدیل شود (بیتمیس و ارجنلی^۱، ۲۰۱۱). با این‌که توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته، ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده (ودادی و مهرآرا، ۱۳۹۲). اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) توانمندسازی روان‌شناختی را مجموعه‌ای از ادراکات انگیزشی می‌داند که این ادراکات در محیط کاری شکل می‌گیرند و در نقش کاری فرد در سازمان منعکس می‌شوند (ونگ و لی^۳، ۲۰۰۹). در تعریف دیگری، توانمندسازی روان‌شناختی به برآورده ساختن نیازهای استقلال و خودتعیینی کارکنان جهت ارتقای انگیزش درونی و افزایش احساس خودکارآمدی آن‌ها اشاره دارد (کیم^۴، ۲۰۱۳). به بیان دیگر توانمندسازی روان‌شناختی فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای پنج حوزه شناختی: احساس خودکارآمدی، احساس خودمختاری، احساس تأثیر، احساس معنی‌داری و احساس اعتماد است (ناستی‌زایی و هزاره‌مقدم، ۱۳۸۹).

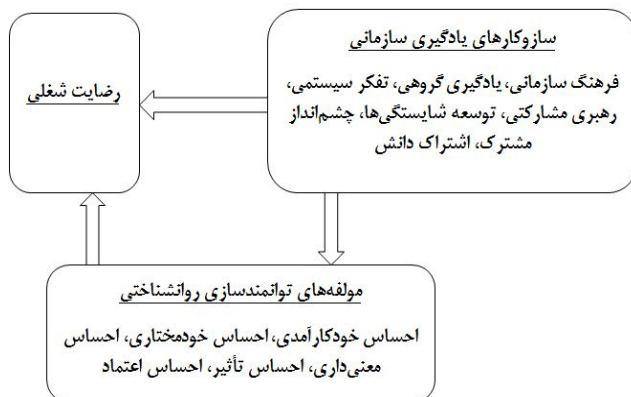
رضایت شغلی: در رفتار سازمانی و ادبیات مدیریت رضایت شغلی یکی از مفهومی‌هاست که پژوهش‌های زیادی روی آن انجام گرفته و نقش بسیار مهمی را در تصمیم‌گیری کارمندان برای ماندن یا ترک سازمان خود ایفا می‌کند (عسکریان، ۱۳۷۸، ص ۹۲).

رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله عوامل محیطی و شخصی، میزان درآمد، ماهیت و جایگاه اجتماعی شغل، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقای شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار و ارتباط با همکاران قرار دارد (ویس^۵، ۲۰۰۲). رضایت کارکنان همانند رضایت مشتری در عملکرد سازمان تأثیرگذار است زیرا کارکنان، مشتریان داخلی سازمان محسوب می‌شوند. از سوی دیگر اهمیت رضایت شغلی از آن‌جا ناشی می‌شود که بیش‌تر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند (میرکمالی، حیات، نوروژی و جراحی، ۱۳۸۸)؛ بنابراین، رضایت شغلی می‌تواند موجب شود که کارکنان به اهداف برسند، علاقه بیشتری به کار پیدا کنند و احساس کنند که بخشی از سازمان خود هستند (جوهری کامل و کوثرنشان، ۱۳۸۸). از سوی دیگر، رضایت شغلی بالا نشان‌دهنده‌ی سازمانی است که به‌خوبی اداره می‌شود (میرکمالی، حیات، نوروژی و جراحی، ۱۳۸۸). با این حال گرچه تعاریف و توصیف‌های زیادی از رضایت شغلی وجود دارد، اما تعریف هاپاک^۶ (۱۹۳۵) را می‌توان به‌عنوان نقطه‌ی آغاز این تعاریف دانست. هاپاک رضایت شغلی را واکنش‌های عاطفی کارکنان نسبت به

1. Bitmis & Ergeneli
3. Wang & Lee
5. Weiss

2. Spreitzer
4. Kim
6. Hoppock

کار خود تعریف کرد (مرکر^۱، ۱۹۹۷ به نقل از کارابیک و کروماز، ۲۰۱۴). در تعریف دیگری رضایت شغلی عبارت است از نگرش یا احساسی خوب و مثبت نسبت به شغل فرد (خانکا، ۱۳۸۹، ص ۱۲۳). به بیانی دیگر رضایت شغلی را می‌توان به برداشتی که فرد از کار خود دارد و نیز نگرش مثبت فرد نسبت به شغلش دارد تعریف کرد (شهبازی، عنصری و جواهری‌کامل، ۱۳۸۷). چارچوب مفهومی پژوهشی مبنی بر روابط بین این متغیرها در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش مفروضه اصلی پژوهش بررسی نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط سازوکارهای یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بود، که جهت بررسی این مفروضه فرضیه‌های جزئی زیر مطرح گردید:

- سازوکارهای یادگیری سازمانی ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کردستان دارند.
- سازوکارهای یادگیری سازمانی ارتباط معنی‌داری با مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کردستان دارند.
- مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کردستان دارند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه کردستان بود (۱۹۸ نفر). با استناد به جدول مورگان و بر حسب واحدهای مختلف دانشگاه، تعداد ۱۲۷ پرسش‌نامه به شیوه‌ی طبقه‌ای نسبی، توزیع و در نهایت تعداد ۱۱۶ پرسش‌نامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخ‌گویی ۹۱ درصد)؛ بنابراین حجم نمونه نهایی برابر با ۱۱۶ نفر بود. در جدول ۱ تعداد افراد جامعه و نمونه به تفکیک واحدهای مختلف ارائه شده است.

ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، سه پرسش‌نامه بود که در ادامه شرح آن‌ها آمده است.

- پرسش‌نامه یادگیری سازمانی: اولین پرسش‌نامه مورد استفاده در پژوهش حاضر، پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) است. که مشتمل بر ۲۱ گویه و هفت مؤلفه شامل چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان است.

- پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی: جهت اندازه‌گیری توانمندسازی روان‌شناختی در میان کارکنان، از پرسش‌نامه وتن و کمرون (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ گویه است که توانمندسازی روان‌شناختی را در قالب پنج مؤلفه احساس خودکارآمدی، احساس خودمختاری، احساس تأثیر، احساس معنی‌داری و احساس اعتماد اندازه‌گیری می‌نماید.

- سومین ابزاری که در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد، پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (۱۹۶۷) است. در این پژوهش، از فرم ۲۰ سؤالی پرسش‌نامه رضایت شغلی استفاده شد.

به‌طور کلی در پژوهش حاضر، روایی پرسش‌نامه‌ها از طریق بررسی روایی ظاهری و با استناد به دیدگاه‌های صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد که ضریب آلفای کرونباخ سه پرسش‌نامه یادگیری سازمانی (۰/۷۶)، توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۹۱) و رضایت شغلی (۰/۸۶) مورد تأیید بود. نهایتاً جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر استفاده گردید.

جدول ۱. توزیع کارکنان به تفکیک واحدهای مختلف

| واحد‌ها | جامعه آماری | درصد | حجم نمونه | واحد‌ها | جامعه آماری | درصد | حجم نمونه |
|---------------------|-------------|-------|-----------|-----------------------|-------------|------|-----------|
| معاونت دانشجویی | ۲۳ | ۱۲/۱۶ | ۱۶ | امور شاهد و ایثارگران | ۲ | ۱/۰۵ | ۱ |
| معاونت پژوهشی | ۱۳ | ۶/۸۷ | ۹ | دانشکده ادبیات | ۱۲ | ۶/۳۴ | ۷ |
| معاونت اداری و مالی | ۷ | ۴/۲۳ | ۵ | دانشکده کشاورزی | ۱۵ | ۷/۹۳ | ۱۱ |
| امور اداری | ۶ | ۳/۱۷ | ۴ | دانشکده علوم | ۱۳ | ۶/۸۷ | ۹ |
| کارگزینی | ۵ | ۲/۶۴ | ۳ | دانشکده مهندسی | ۱۳ | ۶/۸۷ | ۹ |
| امور مالی | ۸ | ۴/۲۳ | ۵ | دانشکده منابع طبیعی | ۱۲ | ۶/۳۴ | ۷ |
| امور عمومی و حقوق | ۵ | ۲/۶۴ | ۳ | معاونت آموزشی | ۲ | ۱/۰۵ | ۱ |
| بودجه و تشکیلات | ۲ | ۱/۰۵ | ۱ | امور آموزشی | ۲ | ۱/۰۵ | ۱ |
| معاونت عمرانی | ۶ | ۳/۱۷ | ۴ | تحصیلات تکمیلی | ۲ | ۱/۰۵ | ۱ |
| حوزه ریاست | ۳ | ۱/۵۸ | ۱ | روابط بین الملل | ۱ | ۱ | ۱ |
| حراست | ۳۶ | ۱۹/۴ | ۲۸ | جمع کل | ۱۸۹ | ۱۰۰ | ۱۲۷ |

یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای مورد بررسی در جدول ۲ ارائه شده است. نتایج نشان داد که میانگین سه متغیر یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت، به ترتیب برابر با ۳/۱۵، ۳/۴۶ و ۳/۴۰ بوده است. بنابراین از لحاظ توصیفی می‌توان گفت میانگین هر سه متغیر بالاتر از متوسط (۳) بوده است. سایر نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی پیرامون متغیرهای پژوهش

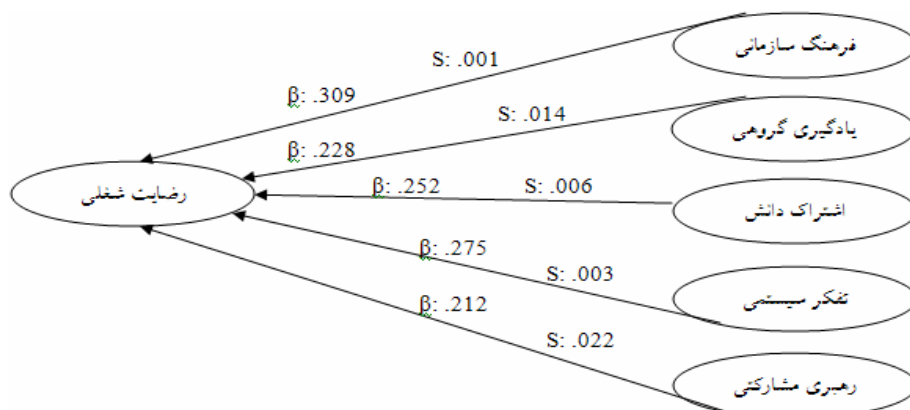
| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | کمینه | بیشینه |
|-------------------------|-------|---------|------------------|-------|--------|
| یادگیری سازمانی | ۱۱۶ | ۳/۱۵۱ | ۰/۴۷۷ | ۱/۳۳ | ۴/۴۸ |
| چشم‌انداز مشترک | ۱۱۶ | ۳/۲۷۰ | ۰/۵۸۶ | ۲/۳۳ | ۴/۶۷ |
| فرهنگ سازمانی | ۱۱۶ | ۳/۱۳۲ | ۰/۵۴۳ | ۲/۰۰ | ۴/۳۳ |
| کار و یادگیری گروهی | ۱۱۶ | ۲/۹۷۱ | ۰/۵۷۲ | ۲/۰۰ | ۴/۶۷ |
| اشتراک دانش | ۱۱۶ | ۳/۱۰۶ | ۰/۵۸۲ | ۲/۰۰ | ۴/۶۷ |
| تفکر سیستمی | ۱۱۶ | ۳/۰۱۱ | ۰/۵۸۶ | ۲/۰۰ | ۴/۶۷ |
| رهبری مشارکتی | ۱۱۶ | ۲/۹۸۵ | ۰/۶۳۱ | ۲/۰۰ | ۴/۶۷ |
| توسعه شایستگی‌ها | ۱۱۶ | ۳/۳۳۰ | ۰/۵۷۵ | ۲/۰۰ | ۴/۶۷ |
| توانمندسازی روان‌شناختی | ۱۱۶ | ۳/۴۶۷ | ۰/۵۶۰ | ۱/۶۰ | ۴/۷۰ |
| احساس خودکارآمدی | ۱۱۶ | ۳/۸۲۵ | ۰/۶۴۲ | ۱/۵۰ | ۵/۰۰ |
| احساس خودمختاری | ۱۱۶ | ۳/۱۲۰ | ۰/۷۵۰ | ۱/۰۰ | ۴/۷۵ |
| احساس معناداری | ۱۱۶ | ۴/۱۰۵ | ۰/۶۵۲ | ۱/۵۰ | ۵/۰۰ |
| احساس تأثیر | ۱۱۶ | ۳/۲۵۸ | ۰/۷۲۶ | ۱/۵۰ | ۵/۰۰ |
| احساس اعتماد | ۱۱۶ | ۳/۰۲۸ | ۰/۸۲۶ | ۱/۵۰ | ۵/۰۰ |
| رضایت شغلی | ۱۱۶ | ۳/۴۰۶ | ۰/۴۹۴ | ۱/۹۵ | ۴/۴۰ |

مفروضه اصلی پژوهش مبنی بر نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی در تبیین ارتباط بین سازوکارهای یادگیری سازمانی با رضایت شغلی بود. جهت بررسی این مفروضه، سه فرضیه جزئی مطرح و مورد بررسی قرار گرفتند.

– سازوکارهای یادگیری سازمانی ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارند.

فرضیه اول پژوهش به نقش هر یک از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان می‌پرداخت. در نمودار ۲، نتایج بررسی این فرضیه ارائه شده است. به‌طور کلی از میان هفت مؤلفه‌ی بیانگر یادگیری سازمانی، مقادیر بتا در مورد پنج مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی در سطح خطای کم‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار بودند. بنابراین می‌توان گفت که این مؤلفه‌ها نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته‌اند. در این میان نقش دو مؤلفه‌ی توسعه شایستگی‌ها و چشم‌انداز مشترک در پیش‌بینی رضایت شغلی معنی‌دار نبود و لذا از نمودار مسیر حذف شده‌اند. نتایج هم‌چنین نشان داد که بالاترین مقدار بتا مربوط به مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی بود (با بتای ۰/۳۰۹) و لذا می‌توان گفت از میان سازوکارهای یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی بیش‌ترین نقش را در پیش‌بینی رضایت شغلی داشته است. پس از این مؤلفه، تفکر سیستمی، اشتراک دانش، یادگیری

گروهی و رهبری مشارکتی به ترتیب بیش‌ترین نقش معنی‌دار را در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان داشتند.



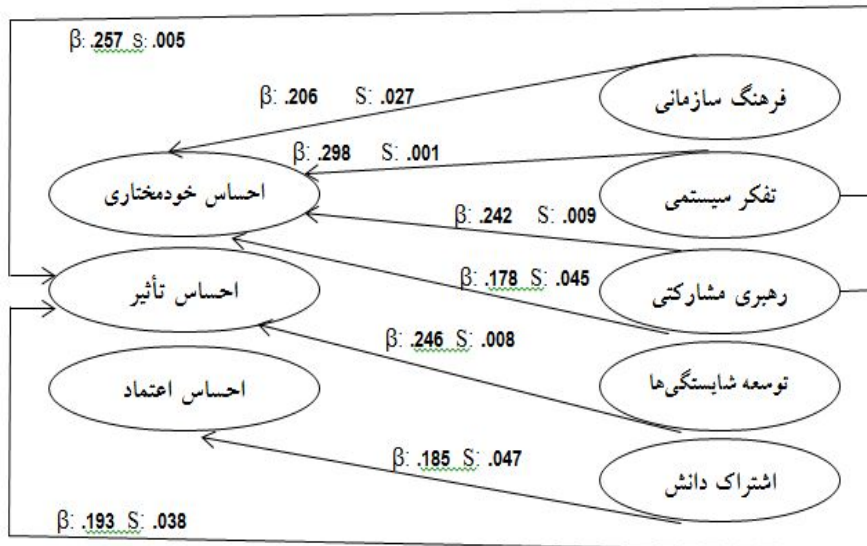
شکل ۲. ضرایب مسیر سازوکارهای یادگیری سازمانی به رضایت شغلی

– سازوکارهای یادگیری سازمانی ارتباط معنی‌داری با مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان دارند.

فرضیه دوم پژوهش به مطالعه اثرات رگرسیونی سازوکارهای یادگیری سازمانی بر ابعاد مختلف توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌پرداخت. در این فرضیه هفت متغیر پیش‌بین (سازوکارهای یادگیری سازمانی) و پنج متغیر ملاک (مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی) مدنظر بود لذا با توجه به ازدیاد مسیرهای مربوطه، در نمودار ۳ تنها آن دسته از مسیرهایی گزارش شده‌اند که معنی‌دار بوده‌اند. همان‌گونه که در نمودار ۳ مشخص شده است، چهار مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌ها نقش معنی‌داری در پیش‌بینی احساس خودمختاری به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی داشتند. هم‌چنین سه مؤلفه‌ی تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و اشتراک دانش، به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی‌کننده احساس تأثیر در کارکنان بودند. نهایتاً نیز ضریب رگرسیونی اشتراک دانش بر احساس اعتماد معنی‌دار بود. با این‌حال از آن‌جا که روابط معنی‌داری بین هیچ یک از سازوکارهای یادگیری سازمانی با دو مؤلفه‌ی احساس خودکارآمدی و احساس معنی‌داری مشاهده نشد، لذا کلیه مسیرهای منتهی به این دو مسیر در نمودار ۳ حذف شده‌اند. به هر حال تأملی بر ضرایب مسیر مندرج در نمودار ۳ نشان می‌دهد که بالاترین مقدار بتا مربوط به مسیر

مطالعه نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط...

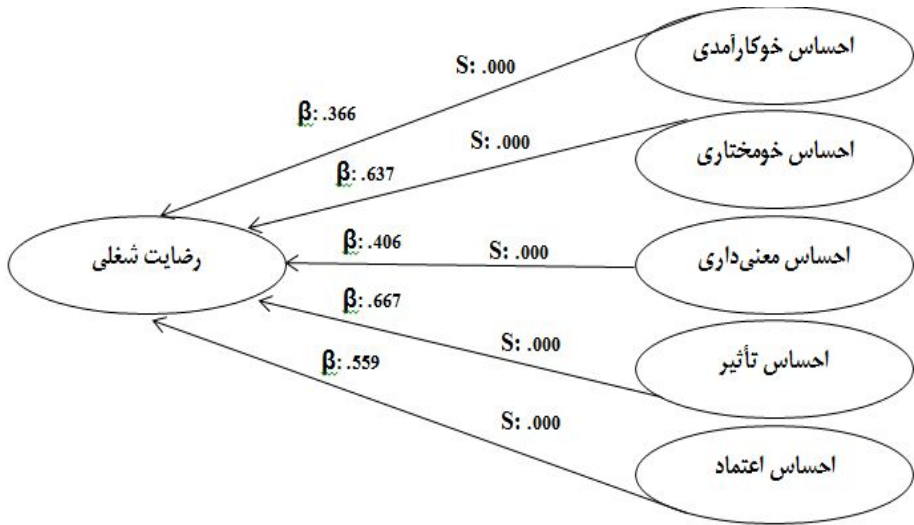
تفکر سیستمی به احساس خودمختاری (با بتای ۰/۲۹۸) و کم‌ترین مقدار بتای معنی‌دار مربوط به مسیر توسعه شایستگی‌ها به احساس خودمختاری (با بتای ۰/۱۷۸) بوده است.



شکل ۳. ضرایب مسیر سازوکارهای یادگیری سازمانی به مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی

– مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارند.

آخرین فرضیه جزئی پژوهش مبنی بر نقش مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی بود. همان‌گونه که در نمودار ۴ مشخص شده است، هر پنج مؤلفه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان داشته‌اند. در این میان احساس تأثیر (با بتای ۰/۶۶۷)، احساس خودمختاری (با بتای ۰/۶۳۷)، احساس اعتماد (با بتای ۰/۵۵۹)، احساس معناداری (با بتای ۰/۴۰۶) و احساس خودکارآمدی (با بتای ۰/۳۶۶) به ترتیب بیش‌ترین نقش را در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان داشتند.



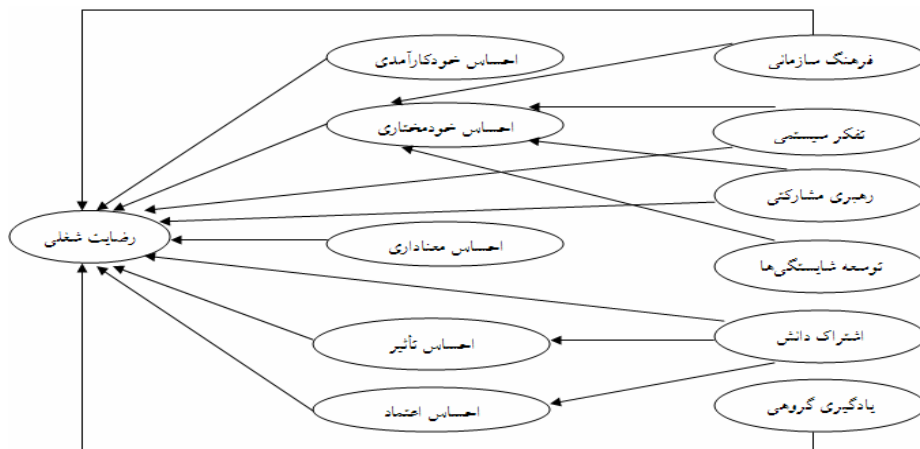
شکل ۴. ضرایب مسیر مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی به رضایت شغلی

ارائه‌ی مدل نهایی پژوهش

چارچوب مفهومی پژوهش مبنی بر نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی در تبیین ارتباط بین سازوکارهای یادگیری سازمانی با رضایت شغلی بود. جهت بررسی این مفروضه، سه فرضیه جزئی مطرح و مورد بررسی قرار گرفتند. در فرضیه اول مشخص شد که دو مؤلفه‌ی توسعه شایستگی‌ها و چشم‌انداز مشترک به‌تنهایی و به‌طور مستقیم، پیش‌بینی‌کننده‌ی مناسبی برای رضایت شغلی هستند. با استناد به فرضیه دوم، روابط معنی‌داری بین هیچ‌یک از سازوکارهای یادگیری سازمانی با دو مؤلفه‌ی احساس خودکارآمدی و احساس معنی‌داری مشاهده نشد. نهایتاً فرضیه سوم حاکی از نقش مستقیم و معنی‌دار همه‌ی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی بود. با جمع‌بندی نتایج حاصل از بررسی سه فرضیه جزئی پژوهش، مدل نهایی پژوهش در نمودار ۵ ارائه شده است. در واقع در مدل نهایی پژوهش (نمودار ۵)، تنها آن دسته از مسیرهایی ارائه شده‌اند که مقدار t متناظر با بتای آن‌ها در سطح خطای کم‌تر از $0/05$ معنی‌دار بوده است. بر این اساس مشخص می‌شود که از میان ابعاد یادگیری سازمانی، سه مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی، هم به‌صورت مستقیم و هم با واسطه‌ی احساس خودمختاری، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند. مؤلفه‌ی اشتراک دانش هم به‌صورت مستقیم و هم با واسطه‌ی دو مؤلفه‌ی احساس تأثیر و احساس اعتماد، در پیش‌بینی رضایت شغلی نقش دارد. مؤلفه‌ی یادگیری گروهی تنها به‌صورت مستقیم با رضایت شغلی ارتباط پیدا می‌کند و مؤلفه‌ی چشم‌انداز مشترک نیز از آن‌جا که نه به‌صورت

مطالعه نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط...

مستقیم و نه به‌صورت غیرمستقیم نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی باشد، لذا از مدل نهایی حذف شده است. نهایتاً می‌توان گفت که از میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، سه مؤلفه‌ی احساس خودمختاری، احساس تأثیر و احساس اعتماد، می‌توانند نقش میانجی را در افزایش ارتباط بین سازوکارهای یادگیری سازمانی و رضایت شغلی ایفا نمایند.



شکل ۵. مدل نهایی پژوهش

در جدول ۳، اثرات رگرسیونی مستقیم، غیرمستقیم و کل هر یک مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی ارائه شده است. براساس این نتایج، از میان سازوکارهای یادگیری سازمانی، بیش‌ترین اثر کل مربوط به مؤلفه‌ی اشتراک دانش (اثر کل ۰/۵۱۹) و از میان ابعاد توانمندسازی بیش‌ترین تأثیر مربوط به مؤلفه‌ی احساس تأثیر (اثر کل ۰/۶۳۷) است. همچنین از میان سازوکارهای یادگیری، بیش‌ترین اثر مستقیم مربوط به فرهنگ سازمانی (اثر مستقیم ۰/۳۰۹) و بیش‌ترین اثر غیرمستقیم مربوط به اشتراک دانش (اثر غیرمستقیم ۰/۲۶۷) است. سایر نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. اثرات رگرسیونی مستقیم، غیرمستقیم و کل مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده رضایت شغلی

| اثر کل | اثر غیرمستقیم | اثر مستقیم | متغیرهای پیش‌بین |
|--------|---------------|------------|---------------------|
| ۰/۴۴۰ | ۰/۱۳۱ | ۰/۳۰۹ | فرهنگ سازمانی |
| ۰/۴۶۴ | ۰/۱۸۹ | ۰/۲۷۵ | تفکر سیستمی |
| ۰/۳۶۶ | ۰/۱۵۴ | ۰/۲۱۲ | رهبری مشارکتی |
| ۰/۱۱۳ | ۰/۱۱۳ | - | توسعه شایستگی‌ها |
| ۰/۵۱۹ | ۰/۲۶۷ | ۰/۲۵۲ | اشتراک دانش |
| ۰/۲۲۸ | - | ۰/۲۲۸ | کار و یادگیری گروهی |
| ۰/۳۶۶ | - | ۰/۳۶۶ | احساس خودکارآمدی |
| ۰/۶۳۷ | - | ۰/۶۳۷ | احساس خودمختاری |
| ۰/۴۰۶ | - | ۰/۴۰۶ | احساس معناداری |
| ۰/۶۶۷ | - | ۰/۶۶۷ | احساس تأثیر |
| ۰/۵۵۹ | - | ۰/۵۵۹ | احساس اعتماد |

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، تحلیل روابط بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی کارکنان بود. در بررسی فرضیه اول پژوهش مشخص شد که تمام مؤلفه‌های یادگیری سازمانی به استثنای (توسعه شایستگی‌های کارکنان و چشم‌انداز مشترک) ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی داشتند. این نتایج هم‌سو با یافته‌های جواهری کامل و کوثرنشان (۱۳۸۸)، چهرز، کومار و گواپاک (۲۰۰۹)، چیوا و آگری (۲۰۰۹)، اگان، یانگ و بارتلت (۲۰۰۴) بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که با ارتقای سطح یادگیری سازمانی، سطح آگاهی‌ها، توانایی‌ها و کسب مهارت‌های جدید توسط کارکنان، سازمان توانایی رویارویی با تغییرات به‌وجود آمده در داخل و خارج سازمان را دارد و از این‌رو زمانی که کارکنان به‌طور مداوم در حال یادگیری بوده کم‌تر در برابر تغییرات به‌وجود آمده احساس یأس و ناامیدی می‌کنند و همواره آماده‌ی رویارویی با تغییرات و چالش‌های به‌وجود آمده خواهند بود؛ از این‌رو، قابل انتظار است که با افزایش سطح یادگیری سازمانی کارکنان سطح رضایت آن‌ها از شغل و سازمانی که در آن مشغول به کار و فعالیت هستند افزایش یابد. نتایج نشان داد که تمام مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی دارند. این نتایج هم‌سو با یافته‌های میرکمال و ناستی‌زا (۱۳۸۹)، میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸)، بیتمیس و ارجنلی (۲۰۱۱)، فوک و همکاران (۲۰۱۱)، چانگ و همکاران (۲۰۱۰) بود. در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود از آن‌جا که توانمندسازی روان‌شناختی یک سازوکار انگیزشی است و هدف اصلی در توانمندسازی دادن

مطالعه نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط...

اختیار و قدرت به کارکنان است و از سوی دیگر با توجه به شرایط امروزه سازمان‌ها که کارکنان، گردانندگان اصلی سازمان محسوب می‌شوند در نتیجه لازم است که به توانمندسازی کارکنان توجه ویژه‌ای شود، از این‌رو زمانی که کارکنان در کار خود توانمندی‌های لازم را داشته باشند، از آزادی عمل برخوردار باشند، بتوانند تصمیمات لازم را برای شغل خود بگیرند و همین‌طور مسئولیت نتایج کارهای خود را به عهده بگیرند در شغل سازمانی خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند و با علاقه و انگیزه‌ی بیشتری کار و وظایف سازمانی خود را انجام می‌دهند. نهایتاً نتایج کلی تحلیل مسیر نشان داد که یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی نه تنها می‌تواند تأثیر مستقیمی بر افزایش رضایت شغلی داشته باشند، بلکه در عین حال، توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند بستری را فراهم کند که طی آن تأثیر یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی افزایش یابد.

به هر حال اگرچه نتایج پژوهش، حاکی از روابط بین یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی است، اما وجود برخی محدودیت‌های پژوهشی نظیر عدم کنترل برخی متغیرهای مزاحم از قبیل ساختار سازمانی، و نقش گروه‌های غیررسمی، باعث می‌شود که پیشنهاد شود تعمیم نتایج با احتیاط و با بهره‌گیری از پژوهش‌های تکمیلی دیگر صورت گیرد. همچنین با توجه به نتایج پژوهش و نقش مهم یادگیری سازمانی در ارتقای رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود پژوهشی در زمینه امکان‌سنجی استقرار مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه کردستان صورت گیرد.

نهایتاً با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی و همین‌طور نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

- مدیران آزادی عمل بیشتری به کارکنان داده و در تصمیم‌گیری‌ها آن‌ها را مشارکت دهند؛
- مدیران جلساتی را به صورت دوره‌ای و ماهانه با کارکنان برگزار کنند و در آن به بررسی راه‌کارهای ارتقای یادگیری و حل موانع موجود بر سر راه افزایش یادگیری کارکنان بپردازند؛
- مدیران با تقدیر از دستاوردهای کارکنان احساس مؤثر بودن را در آنان ارتقا دهند؛
- مدیران در جهت شفاف‌سازی اطلاعات، تسهیم دانش و استفاده از خرد جمعی موجبات رضایت شغلی در کارکنان را فراهم آورند.

منابع

افجه، علی‌اکبر؛ رضایی‌ایبانه، ندا (۱۳۹۲). رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت‌های بیمه. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳ (۷۰)، ۲۳۱-۲۴۷.

باقری، مهدی (۱۳۹۱). بررسی راه‌های ارتقای یادگیری سازمانی با توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های امنیتی. *فصلنامه امنیت پژوهی*، ۱۱ (۳۸)، ۲۴۱-۲۷۱.

برومند، زهرا؛ مؤمنی، ماندانا؛ نجات‌سنگدهی، علی (۱۳۹۰). ساختار سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. *مدیریت کسب و کار*، ۹ (۲)، ۱۷۷-۱۹۸.

جواهری‌کامل، مهدی؛ کوثرنشان، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رهبری، فرهنگ سازمانی، فعالیت سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۵)، ۱۹-۳۲.

حاتمی، سکینه؛ دستار، حسین (۱۳۹۱). تبیین نقش یادگیری در بهره‌وری نیروی انسانی از طریق توانمندسازی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۴ (۱)، ۲۷-۵۳.

حیدری، حامد؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با میزان تنیدگی جانبازان شاغل. *طب جانباز*، ۴ (۱۵)، ۳۴-۳۹.

خانعلیزاده، رقیه؛ کردنائیچ، اسدالله؛ فانی، علی‌اصغر؛ مشیکی، اصغر (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۲ (۳)، ۲۰-۴۵.

خانکا، اس. اس. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*. ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، تهران: آبیژ.

رشیدی‌راد، حسین (۱۳۹۱). تعیین الزامات سازمانی برای توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان اردبیل). *نظارت و بازرسی*، ۶ (۲۰)، ۸۱-۱۰۸.

سلیمانی، نادر؛ زحمت‌کش، محبوبه؛ فائز، علی (۱۳۹۰). رابطه توانمندسازی کارکنان با یادگیری سازمانی در ادارات آموزش و پرورش. *فصلنامه علوم تربیتی*، ۴ (۱۵)، ۸۹-۱۰۵.

شریفی، اصغر؛ اسلامیه، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان یادگیری سازمانی و به‌کارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱ (۲)، ۱-۲۲.

شهبازی، محمد؛ عنصری، آرش؛ جواهری‌کامل، مهدی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۶)، ۸۹-۱۰۳.

عباسی، عنایت؛ حجازی، یوسف؛ ایروانی، هوشنگ؛ زالی، محمدرضا؛ علوی، بابک (۱۳۹۰). یادگیری سازمانی در دانشکده‌های کشاورزی استان تهران. *پژوهش‌ات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۲ (۲)، ۱۷۵-۱۸۴.

عباسی‌مقدم، محمدعلی؛ بختیاری، محمد؛ رعدآبادی، مهدی؛ بهادری، محمدکریم (۱۳۹۲). وضعیت یادگیری سازمانی و توانمندسازی پرستاران؛ دانشگاه علوم پزشکی تهران. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۶ (۲)، ۱۱۳-۱۱۸.

عسکریان، مصطفی (۱۳۷۸). *روابط انسانی و رفتار سازمانی*. تهران: امیرکبیر.

عطافر، علی؛ بهرامی، مژگان (۱۳۸۸). میزان استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد. *انجمن آموزش عالی ایران*، ۲ (۱)، ۱۶۱-۱۷۹.

مطالعه نقش میانجی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط...

علامه، محسن؛ مقدمی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی؛ مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه‌ی شرکت ایران خودرو. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۱۰ (۱)، ۷۵-۹۹.
قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۸۷). *یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش*. تهران: بازتاب.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ اسدپور، امین (۱۳۸۹). نقش مدیریت کنکاش-سیبرنتیک در فرایند یادگیری سازمانی. *مطالعه مدیریت صنعتی*، ۶ (۱۶)، ۱۲۵-۱۶۶.

قهرمانی، محمد (۱۳۸۸). *مدیریت آموزش سازمانی*. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
کرامتی، محمدرضا؛ الهیاری، رحمت‌الله؛ شهبازی، بهزاد (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان قوچان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶ (۴)، ۱۱۷-۱۳۶.
کیاکجوری، داود؛ قدوسی، محمدمصطفی (۱۳۹۱). بررسی، تبیین و طراحی مدل توانمندسازهای منابع انسانی در واحدهای دانشگاهی با استفاده از مدل معادلات ساختاری. *فصلنامه مدیریت*، ۹، ۱۷-۳۴.
مرتضوی، سعید؛ رجبی‌پور میبیدی، علیرضا (۱۳۹۲). اثر رضایت شغلی بر ترک شغل از طریق رفتارهای کاری هنجارشکنانه فردی و سازمانی پرستاران. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۷ (۱)، ۵۵-۶۰.

منظری‌توکلی، علیرضا؛ رجبی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. *بهداشت و توسعه*، ۲ (۱)، ۲۲-۳۲.

میرحیدری، اشرف؛ سیادت، علی؛ هویدا، رضا؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳ (۲)، ۱۳۹-۱۵۴.

میرکمالی، محمد؛ حیات، علی‌اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهدسازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. *دانشور رفتار*، ۱۶ (۳۹)، ۱۵-۳۰.

میرمحمدی، محمد؛ یونسی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا. *نظارت و بازرسی*، ۴ (۱۲)، ۵۱-۶۸.
ناستی‌زایی، ناصر؛ هزاره‌مقدم، مهدیه (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. *فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی / رومیه*، ۸ (۴)، ۱۵۴-۱۶۴.

ودادی، احمد؛ مهرآرا، احمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ادارات امور مالیاتی شهر تهران). *پژوهشنامه مالیات*، ۱۸ (۶۶)، ۱۶۱-۱۷۹.

- Bhatnagar, J. (2007). Predictors of organizational commitment in India: strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (10), 1782-1811.
- Bitmis, M. G., Ergeneli, A. (2011). Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1143-1153.
- Chang L. C., Shih C. H., Lin S. M. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 427-433.
- Che Rose, R., Kumar, N., Gua Pak, O. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *The Journal of Applied Business Research*, 25 (6), 55-66.
- Chiva, R., Alegre, J. (2009). Organizational learning capability and job satisfaction: An empirical assessment in the ceramic tile industry. *British Journal of Management*, 20 (3), 323-340.
- Egan, T. B., Yang, B., Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (3), 279-301.
- Fock, H., Chiang, F., Au K. Y., Huid, M. K. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328.
- Karabiyik, B., Korumaz, M. (2014). Relationship between teachers' self-efficacy perceptions and job satisfaction Level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 116, 826-830.
- Kim S. Y. (2013). *Exploring the relationships among leader-member exchange, employee empowerment and Job satisfaction in public organizations*. Indiana University Bloomington School of Public and Environmental Affairs; Paper presented at the 12th Public Management Research Conference, Madison, Wisconsin, June 20-22.
- Lazarova, B., Pol, M., Hlouskova, L., Novotny, P., Sedlacek, M. (2013). Support for organizational learning in Czech basic schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 93, 302-307.
- Serinkan, C., Kiziloglu, M., Akcıt, V., Enli, P. (2014). Organizational learning capacity in cargo industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4005-4009.
- Wang, G., Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction an analysis of interactive effects. *Group & Organization Management*, 34 (8), 271-296.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173-194.