

«Productivity Management»
Vol.13, No.49, Summer 2019
Date of receipt: 2017.11.20
Date of acceptance:2019.03.06
“Research Article”

Explaining the Employee Organizational Learning Model Based on Improving Productivity and Reducing Burnout: The Case of Tabriz Payam-e Nour University

Sheida Orafaye Jamshidi *¹

Shadi Orafaye Jamshidi [†]

Hossein Mirzaei [‡]

Abstract

The keys to long-term economic survival in today's dynamic and competitive working environment are organizations' adaptability and environmental compatibility viably through in-service learning. In this state of flux, organizational survival, competition and growth depends more than ever on improving organizational learning capacity. The purpose of the present enquiry, thus, was to explain the employee organizational learning model based on improving employees' productivity and reducing their burnout at Payam-e Nour University, Tabriz Branch. The research population comprised the employees at Payam-e Nour University, Tabriz Branch and the research data were accumulated using three questionnaires. Learning was operationalized based on Gomez et al. (2005), productivity was quantified employing the Harry and Goldsmith model (1980) and job burnout was measured using David Gold model (1989). The research data were analyzed via SPSS software; Descriptive statistics of the data were calculated and the research hypotheses were tested via Structural Equation Modelling (SEM) with Partial Least Squares (PLS). The results of the data analyses revealed that organizational learning has a significant and positive relationship with productivity and a significant and inverse relationship with burnout.

Key Words: Burnout, Organizational learning, Productivity

¹. Department of Economical Sciences, Payame-e Nour University, Tehran, Iran

². Department of Commerce, Payame-e Nour University, Tehran, Iran

³. Assistant Professor, Department of Economics, University of Tehran, Tehran, Iran
mirzaei_h@pnu.ac.ir

«مدیریت بهره‌وری»

سال سیزدهم - شماره چهل و نه - تابستان ۱۳۹۸

ص ص: ۶۸ - ۴۱

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۷/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۵

نوع مقاله: پژوهشی

تبیین مدل یادگیری سازمانی کارکنان بر اساس ارتقای بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز)

شیدا عرفای جمشیدی^{۱*}شادی عرفای جمشیدی^۲دکترحسین میرزائی^۳

چکیده

سازمان‌ها برای بقا در محیط پویا و رقابتی امروزی ناگزیر به ایجاد تحول و سازگاری با محیط هستند و تطابق و سازگاری جز از راه یادگیری امکان‌پذیر نمی‌شود. سازمان‌ها برای آن‌که بتوانند در چنین فضایی به بقای خود ادامه بدهند، رقابت کنند و رشد نمایند، نیاز دارند که بیش از گذشته ظرفیت یادگیری خود را ارتقا دهند. هدف پژوهش حاضر تبیین مدل یادگیری سازمانی کارکنان بر اساس ارتقای بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز می‌باشد. یادگیری سازمانی بر اساس مدل گومز و همکاران (۲۰۰۵)، بهره‌وری براساس مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و فرسودگی شغلی براساس مدل دیوید گلداد (۱۹۸۹) تعیین شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسش‌نامه می‌باشد. آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون فرضیه‌های پژوهش و مدل ارائه شده با استفاده از معادلات ساختاری (SEM) با حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج حاصل از داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی بر بهره‌وری تأثیر مثبت و معنادار دارد و بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوسی و معنادار دارد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی^۴، بهره‌وری^۵، فرسودگی شغلی^۶

۱- گروه علوم اقتصادی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

۲- گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

۳- استادیار، گروه اقتصاد دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران، mirzaei_h @ pnu.ac.ir

4. Organizational Learning

5. Effectiveness

6. Job Burnout

سازمان‌ها برای بقا در محیط پویا و رقابتی امروزی ناگزیر به ایجاد تحول و سازگاری با محیط هستند و تطابق و سازگاری جز از راه یادگیری امکان‌پذیر نمی‌شود. امروزه یادگیری به قلب مدیریت و جوهره فعالیت‌ها تبدیل شده است. باید اعتراف کرد که اگر سازمان‌ها یادگیری را نادیده گیرند، این امر می‌تواند شبیه به پذیرش مرگ برای آنها باشد (انتظاری و ایرانبار، ۱۳۹۶). بیدل^۱ (۲۰۰۴) در دانشگاه آلبرتا کانادا پژوهش خود را با موضوع «یادگیری سازمانی برای آموزش مهارت‌های آتش‌نشانی و آموزش امور اضطراری» اجرا کرد که نتایج این پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی باعث می‌شود افراد یاد بگیرند که خود را با بسیاری از تغییرات منطبق کنند (سینا، ۱۳۸۷). هم‌چنین بر اساس نظریه سی لپشیز و همکاران^۲ (۲۰۰۲) سازمان یادگیرنده محیطی خلق می‌کند که نتیجه آن پدیدار شدن چندین پیامد روان‌شناختی از جمله اعتماد، تعهد، امنیت و غیره می‌باشد. اگر کارکنان احساس کنند که سازمان برای آنها سرمایه‌گذاری می‌کند و از آنها حمایت می‌کند، احساس توانمندی و اعتماد به مدیریت خواهند داشت (حاتمی و دستار، ۱۳۹۱، ۳۶-۳۷). زیرا بدون وجود نیروی انسانی، سازمان‌ها نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند بنابراین توجه به آنها سبب توسعه و ارتقا بهره‌وری سازمان‌ها خواهد شد. از طرفی پژوهش‌ها نشان داده است کارکنان با بی‌توجهی از طرف مدیر و مناسب نبودن جو محیطی مواجه می‌شوند بهره‌وری و کارایی آنها بسیار پایین است و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که این سبب ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان خواهد شد، که به طور مستقیم بر سازمان نیز تأثیر می‌گذارد (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱، ۷). پدیده فرسودگی شغلی، زمینه‌ساز بیماری فیزیکی و عاطفی است که می‌تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش تولید منجر شود کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، در کار خود کم‌انگیزه و کم‌فعالیت می‌شوند آنها از نظر روانی بی‌تفاوت، افسرده، خستگی‌پذیر و زودرنج می‌شوند (عبادی‌نژاد، ۱۳۹۶). در صورت توجه به عوامل ایجاد فرسودگی و ایجاد رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌ها، بهره‌وری سازمانی ارتقا خواهد یافت (کارگر و فرج‌پور، ۱۳۸۸، ۷۵-۷۶). هم‌چنین هدف بهره‌وری، سازماندهی منابع کمیاب و به دست آوردن خروجی‌های بیش‌تر و مؤثرتر است و اساساً یک معیار اندازه‌گیری بوده و سیکل مدیریت بهره‌وری با اندازه‌گیری آن شروع می‌شود (مهرابی‌بشرآبادی، ۱۳۸۸،

1. Biddle

2. Lypshyz C. et al.

۱). جان کندریک^۱ یکی از نویسندگان معاصر و مشهور در موضوع بهره‌وری در بیان اهمیت بهره‌وری، چنین اظهار داشته است: در شرکت‌ها و سازمان‌هایی که بهره‌وری آنها از متوسط بهره‌وری صنعت بالاتر باشد، معمولاً از حاشیه سود بالاتری برخوردار هستند. همچنین اگر بهره‌وری سازمانی سریع‌تر از بهره‌وری رقبای خود افزایش یابد، حاشیه سود آن سازمان نیز افزایش خواهد یافت. برعکس، سازمان‌هایی که بهره‌وری آنها پایین‌تر از متوسط شاخص بهره‌وری در صنعت باشد و نرخ بهره‌وری آنها کمتر از سازمان‌های رقیب رشد یابد نهایتاً در بلندمدت ورشکست خواهند شد (اکبری، ۱۳۹۰، ۱۸۰). بنابراین با نظر به اهمیت و جایگاه هر یک از متغیرها در سازمان‌ها از جمله دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز، پژوهش حاضر به منظور ارتقا بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور تبریز، نقش یادگیری سازمانی و ابعاد آن بر روی بهره‌وری و فرسودگی شغلی کارکنان مورد مطالعه قرار می‌گیرد. تئوری پژوهش حاضر در چهار بخش یادگیری سازمانی، بهره‌وری، فرسودگی شغلی و پیشینه پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا، که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر، سازگاری یابد. این فرآیند شامل: تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌باشد و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکاران، تقویت می‌شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است. یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که موجب تغییر عقاید و دیدگاه‌های موجود شده و دیدگاه جدیدی را خلق کند و از طریق ارتباط و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل شود. این انتقال از طریق مشارکت ملحق می‌شود (قره‌باشلونی و سلیمان‌زاده، ۱۳۹۳). پیلار و همکاران^۲ (۲۰۰۵) همچنین استدلال می‌کنند که دانش و به ویژه کسب و خلق آن، همراه با انتشار و ادغام آن در درون سازمان تبدیل به منبع استراتژیک کلیدی در یادگیری سازمانی می‌شود. هولند^۳ در بررسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به عنوان یک دیدگاه توسعه بین‌المللی چنین بیان می‌دارد: تلفیق مدیریت دانش و یادگیری با هدف ارتقا بهره‌وری سازمانی با اندازه‌گیری در مقادیر تولید و سود است (سلیمیان و همکاران، ۱۳۹۳، ۳).

1. Jan Kendrick

2. pilar & et al

3. Howland

در خصوص یادگیری سازمانی نظریه‌های مختلفی وجود دارد که در مطالعه حاضر، نظریه گومز و همکاران^۱ (۲۰۰۵) (محمدی‌حسینی و همکاران، ۱۳۹۲) به عنوان چارچوب نظریه تحقیق انتخاب شده است که ابعاد آن عبارت هستند از: تعهد مدیریت^۲؛ کانترا^۳ تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند (باقری و تولایی، ۱۳۸۹، ۷۴-۷۵). تعهد و دیدگاه مدیریت سطوح عالی، نیز پیش شرط و لازمه ارائه خدمات با کیفیت است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱، ۹۹-۱۰۰). دید سیستمی^۴؛ افراد مختلف بخش‌ها و نواحی سازمان باید دید واضحی نسبت به اهداف سازمان داشته باشند و بدانند که چگونه می‌توان به توسعه آن اهداف کمک کرد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹، ۶۶). فضای باز و آزمایش‌گری^۵؛ فضای باز باعث می‌شود ایده‌های جدید درون سازمانی یا برون سازمانی، در سازمان آزمایش شود که این آزمایش‌گری، یک جنبه‌ی ضروری برای یادگیری خلاق است (اقدسی و خاکزاربفروئی، ۱۳۸۷، ۷۷). از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، مؤلفه‌ی فضای باز و آزمایش‌گری بیش‌ترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد نوآوری داشته است (محمدی‌حسینی و همکاران، ۱۳۹۲، ۹۳). انتقال و یکپارچه‌سازی دانش^۶؛ انتقال دانش شامل گستره‌ای از دانش کسب شده در سطح افراد است که اساساً از طریق صحبت و تعامل بین افراد ایجاد می‌شود (اقدسی و خاکزاربفروئی، ۱۳۸۷، ۷۷).

۲. بهره‌وری نیروی انسانی: بهره‌وری برای اولین بار در سال ۱۷۶۶ میلادی توسط کوئیزی^۷ مطرح شد. بهره‌وری مفهومی است، برای نشان دادن نسبت خروجی به ورودی یک فرد، واحد و سازمان می‌باشد (کارگر و فرج پور، ۱۳۸۸، ۴۶). بهبود بهره‌وری به معنای به دست آوردن خروجی بیش‌تر از ورودی‌ها است که به مفهوم تولید و یا خدمات از طریق منابعی از قبیل زمان، پول، مواد، افراد و یا به معنای سخت کار کردن نیست، بلکه به معنی بهتر کار کردن با آنچه داریم است (پدرام،

-
1. Gomez & et al
 2. Management Commitment
 3. Counter
 4. System Perspective
 5. Outdoor and Experimentation
 6. Transfer and Integration of Knowledge
 7. Quesenay

۱۳۹۰، ۲۰). هنگامی که کشورهای جهان، اعم از توسعه نیافته، در حال توسعه و یا توسعه یافته از مشکلات اقتصادی نظیر: تورم، رکودی یا کساد اقتصادی آسیب می‌بینند، به اهمیت بهبود بهره‌وری پی می‌برند. برای ارتقای بهره‌وری باید قبل از هر چیز عوامل مؤثر بر بهره‌وری را به خوبی شناخت. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان در قالب تحصیلات، آموزش، تجارب نیروی کار، کیفیت مدیریتی، سرمایه‌گذاری در تجهیزات، تکنولوژی و محیط اجتماعی دسته‌بندی کرد (انصاری-رنانی و سبزی‌علی‌آبادی، ۱۳۸۸، ۵۰). عوامل مختلفی جهت بهبود بهره‌وری نیروی کار وجود دارد که در تحقیق حاضر نظریه هرسی و گلداسمیت، (۱۹۸۰) به عنوان چارچوب نظریه تحقیق انتخاب شده است که ابعاد آن عبارت هستند از: توانایی (مهارت و دانش)؛ در مدل اچپو اصطلاح توانایی به دانش و مهارت‌های پیروان گفته می‌شود (توانایی در به انجام رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف) (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹، ۸). وضوح (درک یا تصویر نقشه)؛ این اصطلاح به درک و پذیرش نحوه کار و محل و چگونگی انجام کار اطلاق می‌شود (عباس‌پور و باروتیان، ۱۳۸۹، ۱۶). کمک (حمایت سازمانی)؛ اصطلاح کمک، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می‌شود که پیرو برای تکمیل اثربخشی کار به آن نیاز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹، ۸). بازخورد اعتبار؛ مدیران باید مطمئن شوند که تصمیم‌های اخذ شده در مورد مردم از لحاظ حقوقی، دادگاهی و خطامشی‌های شرکت‌ها مناسب است (عباس‌پور و باروتیان، ۱۳۸۹، ۱۷). محیط (تناسب محیطی)؛ اصطلاح محیط به آن دسته از عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود داشتن عوامل توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد تأثیر گذارند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹، ۸). مشوق (انگیزه)؛ اصطلاح انگیزه به انگیزه انجام کار از طرف پیروان یا انگیزش برای کامل کردن وظیفه‌ی خاص به گونه‌ای توفیق‌آمیز اطلاق می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹، ۸).

۳. فرسودگی شغلی: نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمان‌ها به شمار می‌آید. اشتغال یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های انسان است. امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی افراد دارد و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیر مادی او نیز می‌باشد (حکیم‌زاده و همکاران،

۱۳۹۶). فرسودگی شغلی در حقیقت نوعی از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا تنش‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است و با محرک‌های تش‌زایی مانند داشتن مراجعان بیش از حد در یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت یا قدردانی مرتبط است. اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد (غنیون و سلوکار، ۱۳۹۵، ۳۸). فرسودگی شغلی در میزان خفیف اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (نظامی و گیوریان، ۱۳۹۵، ۴۵). فرسودگی شغلی مرکب از: خستگی عاطفی^۱، مسخ شخصیت^۲ و کاهش موفقیت فردی^۳ است (صفری، گودرزی، ۱۳۸۸، ۸۶-۸۷). خستگی عاطفی: خستگی عاطفی کارکنان موضوعی است که با بهداشت روانی کارکنان و میزان بهره‌وری آنها ارتباط دارد (سازگار و احقاقی، ۱۳۹۳، ۳). مسخ شخصیت: مسخ شخصیت به معنای واکنش منفی، عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، گوشه‌گیری، کاهش کار و فعالیت روزانه، جدایی روانی فرد از شغلش است (رضایی‌رونقی و همکاران، ۱۳۹۵، ۶۴). عدم موفقیت فردی: به معنای کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه، نارضایتی از کار به صورت احساسات مبنی بر شکست و ناتوانی، حس دایمی از اجحاف و استعمار و کاهش عملکرد شغلی است (رضایی‌رونقی و همکاران، ۱۳۹۵، ۶۴).

-
1. Emotional exhaustion
 2. Depersonalization
 3. Low Personal Accomplishment

پیشینه پژوهش: گزیده‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام یافته عبارت هستند از:

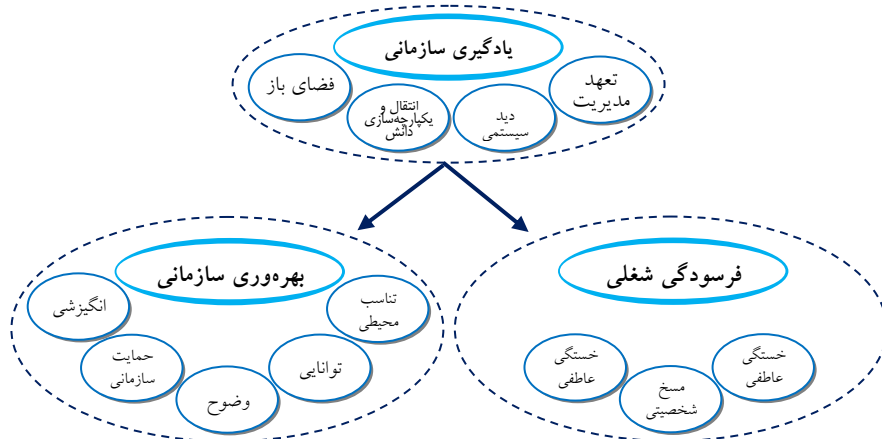
جدول شماره ۱: پیشینه پژوهش

ردیف	نام نویسندگان	سال	عنوان	نتایج
۱	کهنسال‌زیدی و همکاران	۱۳۹۶	تأثیر یادگیری سازمانی بر شتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر	نتایج حاکی از آن است که یادگیری سازمانی و هفت مؤلفه آن چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تأثیر معناداری دارد.
۲	عامری و همکاران	۱۳۹۶	رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با نقش تعدیلگری وضعیت استخدامی	نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین قابلیت یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی دارد و نقش تعدیلگری وضعیت استخدامی نیز مورد تأیید قرار گرفت.
۳	غنیون و سلوک‌دار	۱۳۹۵	فرسودگی شغلی، ابعاد و عوامل مرتبط با آن در کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران	فرسودگی شغلی در بین کارکنان عملیاتی اورژانس تهران در حد متوسط بود. پیشنهاد می‌شود برنامه ریزی در راستای شناخت عوامل تأثیر گذار و تعدیل آنها صورت گیرد.
۴	انتصارفومنی	۱۳۹۴	رابطه‌ی انگیزشی شغلی، دلبستگی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در زمینه‌های مختلف از جمله پذیرش همکاران، کمک به حل مشکلات آنها در زمینه‌های گوناگون، سبب علاقمندی معلمان به شغل، محیط شغلی و انگیزشی آنها می‌شود.	بین انگیزشی شغلی و دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران رابطه‌ی مثبت وجود دارد. بهره‌وری مدیران در زمینه‌های مختلف از جمله پذیرش همکاران، کمک به حل مشکلات آنها در زمینه‌های گوناگون، سبب علاقمندی معلمان به شغل، محیط شغلی و انگیزشی آنها می‌شود.
۵	عالمین و همکاران	۱۳۹۴	بررسی میزان رابطه‌ی بین حل خلاق مسئله در فرهنگ سازمانی با بهره‌وری میزان آموزش و پرورش استان لرستان	بین حل خلاق مسئله و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بنابراین ضروری است مدیران به این مؤلفه‌ها توجه بیشتری داشته باشند تا زمینه‌ی بهره‌وری بالا را فراهم سازند و برای نیل به این هدف لازم است بهره‌وری کارکنان سازمان را افزایش داد.
۶	نادی و همکاران	۱۳۹۲	ارتباط بین یادگیری غیررسمی، فرسودگی شغلی، سلامت روان و رضایت شغلی در میان کارگران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان	بین یادگیری غیررسمی و فرسودگی شغلی و همچنین میان یادگیری غیررسمی و سلامت روان ارتباطی مشاهده نشد، نتایج گویای تأثیر مستقیم یادگیری غیررسمی بر رضایت شغلی و تأثیر غیرمستقی فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی بود.
۷	ویلکینسون و همکاران ^۱	۲۰۱۷	بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و همدلی در متخصصان مراقبت‌های بهداشتی: بررسی اصولی	شواهد نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی و همدلی ارتباط منفی وجود دارد.
۸	یانگ و همکاران ^۲	۲۰۱۷	فرسودگی شغلی مدیران	نتایج نشان می‌دهد که مدیران پروژه‌های ساختمانی از میزان

1. Wilkinson & et al
2. Yang & et al

			پروژه‌های ساختمانی در چین؛ بالایی از فرسودگی شغلی که حاصل خستگی فیزیکی و ذهنی تجزیه و تحلیل مقطعی ست رنج می‌برند.
۹	حسین و همکاران ^۱	۲۰۱۶	فرهنگ یادگیری سازمان، عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی در مؤسسه دولتی آموزش عالی در مالزی؛ یک مطالعه مقدماتی
۱۰	تاجدینی ^۲	۲۰۱۵	یک کارآفرینی گرایش مثبت، بر عملکرد از لحاظ هر دو اثربخشی و بهره‌وری (کارایی) برای ایجاد ارزش برای شرکت سهامدار خود، تأثیر می‌گذارد.
۱۱	ماتلی ^۳	۲۰۰۰	یادگیری با هدف کسب مدیریت و انتقال دانش جدید، سازمان‌های یادگیرنده کوچک را ترویج و تقویت می‌کند.
۱۲	آندرو و سیبوراب ^۴	۱۹۹۷	مطالعات و موارد سیستم‌های اطلاعات استراتژیک نشان داده است که مدل مبتنی بر یادگیری می‌تواند برای بازشماری خودبه‌خودی برنامه‌های کاربردی استراتژیک مورد استفاده قرار گیرد.

مدل تحقیق در شکل شماره یک آورده شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Hussein & et al
2. Tajeddini
3. Matlay
4. Andreu & Ciborrab

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نظر روش، پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز می‌باشد. بر اساس اطلاعات دریافت شده از سازمان مورد مطالعه، تعداد آنها در فاصله زمانی انجام پژوهش، ۹۰ نفر به دست آمده است. تعداد پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده و قابل تجزیه و تحلیل از جامعه آماری ۷۳ عدد می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد. بخش نخست پرسش‌نامه شامل ۱۷ سؤال برای یادگیری سازمانی (گومز و همکاران، ۲۰۰۵) و بخش دوم، شامل ۲۲ سؤال برای فرسودگی شغلی (دیوید گلداد، ۱۹۸۹) و بخش سوم، شامل ۲۲ سؤال برای بهره‌وری نیروی انسانی (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰) است. سؤال‌های هر دو بخش پرسش‌نامه شامل یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی به صورت مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است و سؤال‌های فرسودگی شغلی به صورت مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است.

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف آماری پاسخ‌های داده شده به سؤال‌های پرسش‌نامه پژوهش، ابتدا جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به سؤال‌های پرسش‌نامه و متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در سطح استنباطی نیز برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و مدل ارائه شده از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است.

یافته‌های توصیفی: بر اساس اطلاعات به دست آمده جدول‌های ۲، ۳، ۴، ۵ نشان می‌دهند، ۳۵/۶ درصد نمونه آماری را مردها و ۶۴/۴ درصد نمونه آماری را زن‌ها تشکیل داده است. ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۲۴ ساله و ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۲۶ ساله، ۹/۶ درصد نمونه آماری را افراد ۲۹ ساله، ۸/۲ درصد نمونه آماری را افراد ۳۳ ساله، ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۳۴ ساله، ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۳۴ ساله، ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۳۵ ساله، ۱۱/۰ درصد نمونه آماری را افراد ۳۶ ساله، ۶/۸ درصد نمونه آماری را افراد ۳۷ ساله، ۶/۸ درصد نمونه آماری را افراد ۳۸ ساله، ۶/۸ درصد نمونه آماری را

افراد ۳۹ ساله، ۸/۲ درصد نمونه آماری را افراد ۴۰ ساله، ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۴۳ ساله، ۱۱/۰ درصد نمونه آماری را افراد ۴۵ ساله، ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۴۶ ساله، ۶/۸، درصد نمونه آماری را افراد ۴۷ ساله، ۵/۵ درصد نمونه آماری را افراد ۴۸ ساله، ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد ۴۹ ساله، ۲/۷ درصد نمونه آماری را افراد ۵۰ ساله، ۶/۸ درصد نمونه آماری را افراد ۵۱ ساله تشکیل داده است.

از طرفی ۲/۷ درصد نمونه آماری را افراد دارای تحصیلات دیپلم، ۶/۸ درصد نمونه آماری را افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۳۵/۶ درصد نمونه آماری را افراد دارای تحصیلات لیسانس، ۵۰/۷ درصد نمونه آماری را افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس و همچنین ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد دارای تحصیلات دکتری تشکیل داده است. همچنین ۱۳/۷ درصد نمونه آماری را زیر ۵ سال سابقه‌ی کار، ۱۱/۰ درصد نمونه آماری را ۵ تا ۱۰ سال، ۳۹/۷ درصد نمونه آماری را ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۵/۱ درصد نمونه آماری را ۱۵ تا ۲۰ سال، ۲۰/۵ درصد نمونه آماری را ۲۰ سال به بالا سابقه کار تشکیل داده است.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی جنسیت در نمونه مورد بررسی

جنسیت	مرد		زن		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۲۶	۳۵/۶	۴۷	۶۴/۴	۷۳	۱۰۰/۰

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی سطح تحصیلات در نمونه مورد بررسی

سطح تحصیلات	دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس		دکتری		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۲	۲/۷	۵	۶/۸	۲۶	۳۵/۶	۳۷	۵۰/۷	۳	۱/۴	۷۳	۱۰۰/۰

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی سن در نمونه مورد بررسی

سن	۲۴	۲۶	۲۹	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۳	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	جمع
	کمیت فراوانی	۱	۱	۷	۶	۱	۱	۸	۵	۵	۵	۶	۱	۸	۱	۵	۴	۱	۲	۵
پاسخ درصد	۱/۴	۱/۴	۹/۶	۸/۲	۱/۴	۱/۴	۱۱/۰	۶/۸	۶/۸	۶/۸	۸/۲	۱/۴	۱۱/۰	۱/۴	۵/۵	۵/۵	۱/۴	۲/۷	۶/۸	۱۰۰

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی سابقه‌ی کار در نمونه‌ی مورد بررسی

سابقه کار	زیر ۵ سال		۵ تا ۱۰ سال		۱۰ تا ۱۵ سال		۱۵ تا ۲۰ سال		۲۰ سال به بالا		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
کمیت پاسخ	۱۰	۱۳/۷	۸	۱۱/۰	۲۹	۳۹/۷	۱۱	۱۵/۱	۱۵	۲۰/۵	۷۲	۹۸/۶

جدول شماره ۶: آماره‌های توصیفی متغیر پژوهش

	ابعاد یادگیری سازمانی				یادگیری سازمانی	فرسودگی شغلی	بهره‌وری
	انتقال و یکپارچه‌سازی دانش	فضای باز و آزمایش‌گری	دید سیستمی	تعهد مدیریت			
تعداد	۷۳	۷۳	۷۳	۷۳	۷۳	۷۳	۷۳
بدون پاسخ	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
میانگین	۱۴/۹۵۸۹	۱۱/۳۲۸۸	۹/۰۱۳۷	۱۴/۹۳۱۵	۵۰/۲۳۲۹	۸۸/۱۷۸۱	۵۸/۸۶۳۰
میانه	۱۵/۰۰۰۰	۱۲/۰۰۰۰	۱۰/۰۰۰۰	۱۶/۰۰۰۰	۵۳/۰۰۰	۹۴/۰۰۰۰	۶۱/۰۰۰۰
مد	۱۵/۰۰	۱۳/۰۰	۱۲/۰۰	۱۹/۰۰	۱۷/۰۰	۱۰۴/۰۰	۷۶/۰۰
انحراف معیار	۴/۶۲۰۱۲	۳/۲۷۴۷۱	۳/۱۳۸۰۰	۴/۷۰۹۱۲	۱۴/۳۳۷۷۱	۲۶/۳۳۰۸۸	۲۰/۵۸۷۴۳
رتبه	۱۸/۰۰	۱۳/۰۰	۱۲/۰۰	۱۷/۰۰	۵۷/۰۰	۱۱۰/۰۰	۷۲/۰۰
مینیمم	۵/۰۰	۴/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰	۱۷/۰۰	۱۵/۰۰	۲۲/۰۰
ماکزیمم	۲۳/۰۰	۱۷/۰۰	۱۵/۰۰	۲۲/۰۰	۷۴/۰۰	۱۲۵/۰۰	۹۴/۰۰

بر اساس اطلاعات به دست آمده از جدول شماره ۶ ملاحظه می‌شود که میانگین متغیر مستقل یادگیری سازمانی برابر با ۵۰/۲۳۲۹ است. همچنین میانگین ابعاد تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایش‌گری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش به ترتیب ۱۴/۹۳۱۵، ۹/۰۱۳۷، ۱۱/۳۲۸۸، ۱۴/۹۵۸۹ به دست آمده است. میانگین متغیر وابسته بهره‌وری برابر با ۵۸/۸۶۳۰ و متغیر وابسته فرسودگی شغلی ۸۸/۱۷۸۱ به دست آمده است.

یافته‌های استنباطی: در تحقیق حاضر، جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش و روایی و پایایی شاخص‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS) توسط نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. روش‌های مؤلفه‌محور که بعد از گذشت زمان به روش حداقل مربعات جزئی تغییر نام داد، توسط ولد در سال ۱۹۷۴ ابداع شد. روش‌های کوواریانس‌محور جهت تأیید مدل به حجم بالایی از نمونه نیازمند بود؛ این در حالی است که، برتری روش مبتنی بر واریانس استفاده از نمونه‌های کوچک است.

پژوهش‌های با حجم نمونه کم‌تر از ۲۰۰ باعث ایجاد عدم هم‌گرایی و ارائه راه‌حل‌های نامناسب در مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از روش‌های نسل اول می‌شوند. اما در روش PLS پژوهشگران به این مشکل بر نمی‌خورند. هم‌چنین روش واریانس‌محور بهترین ابزار برای تحلیل تحقیقاتی است که در آنها روابط بین متغیرها پیچیده است، حجم نمونه اندک می‌باشد و توزیع داده‌ها غیر نرمال است. مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند که متغیرهای پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده می‌شوند. بخش مدل اندازه‌گیری شامل سؤال‌های (شاخص‌ها) هر بُعد همراه با آن بُعد است و روابط میان سؤال‌ها و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. بخش مدل ساختاری نیز حاوی تمامی سازه‌های مطرح در مدل اصلی پژوهش است و میزان همبستگی سازه‌ها و روابط میان آنها در این قسمت مورد تمرکز واقع می‌شود (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲، ۳۳). بنابراین برای اندازه‌گیری برازش کلی مدل و آزمون فرضیات و همبستگی از آزمون ضرایب مسیر، معیار R^2 ، ضریب قدرت پیش‌بینی Q^2 ، شاخص GOF و هم‌چنین از ضریب معناداری T (T-Valu) استفاده شده است و برای اطمینان بیش‌تر از درجه روایی و پایایی، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرا (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) پرسش‌نامه مذکور با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS تعیین شده است.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری: جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی بوده و شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی محسوب می‌گردد و مقدار بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی متغیرها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. برتری این معیار نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی متغیرها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی متغیرهای خود با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها در پژوهش حاضر به کار برده شده است. مقدار پایایی ترکیبی برای هر متغیر اگر بالاتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل دارد و مقدار کم‌تر از ۰/۶ فقدان پایایی را نشان می‌دهد (بوداقی‌خواه‌نوبر و همکاران، ۱۳۹۵، ۹۴).

روایی همگرا (AVE) معیاری برای برآزش مدل اندازه‌گیری می‌باشد. معیار (AVE) نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر این معیار میزان همبستگی یک متغیر با شاخص‌های خود می‌باشد که هر چه این همبستگی بیش‌تر باشد، برآزش نیز بیش‌تر است. مقدار بحرانی برای این معیار عدد $0/4$ است بدین معنی که مقدار AVE بالای $0/4$ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (بوداقی‌خواجانه‌نوبر و همکاران، ۱۳۹۵، ۹۴). جدول شماره ۶، روایی همگرای، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مدل را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۶: روایی و پایایی برای مدل اندازه‌گیری

شاخص‌ها	روایی همگرای (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
یادگیری سازمانی	۰/۵۰	۰/۹۴	۰/۹۶
فرسودگی شغلی	۰/۴۲	۰/۹۴	۰/۹۴
بهره‌وری کارکنان	۰/۵۸	۰/۹۶	۰/۹۳

با توجه به جدول شماره ۶، نتایج نشان می‌دهد آلفای کرونباخ برای متغیر یادگیری سازمانی، فرسودگی شغلی و بهره‌وری $0/96$ ، $0/94$ و $0/93$ به دست آمد و با توجه به این که بالاتر از $0/7$ می‌باشند، نشان‌دهنده پایایی خوب مدل تحقیق می‌باشد. همچنین قابلیت اطمینان برای همه متغیرها بالاتر از $0/7$ است. روایی همگرا نیز برای همه متغیرها از $0/4$ بیش‌تر می‌باشد. با توجه به معیارهای ارائه شده، مدل پیشنهادی در سطح استانداردها قابل قبول است. نهایتاً معیار بعدی روایی واگرا می‌باشد که میزان رابطه یک متغیر با شاخص‌های خود در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است. به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیش‌تری با شاخص‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیش‌تر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین متغیر) در مدل باشد (بوداقی‌خواجانه‌نوبر و همکاران، ۱۳۹۵، ۹۴).

جدول شماره ۷: روایی واگرا برای مدل اندازه‌گیری

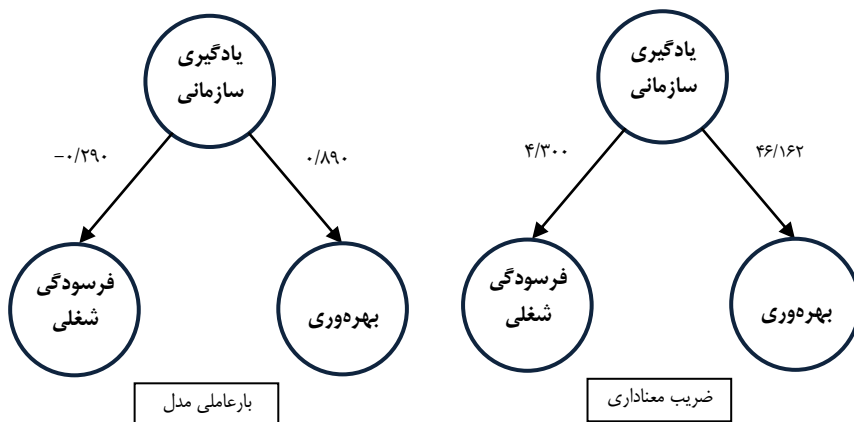
بهره‌وری	فرسودگی شغلی	یادگیری سازمانی	
		۰/۷۰۹۷	یادگیری سازمانی
	۰/۶۵۰۹	-۰/۳۴۷۱	فرسودگی شغلی
۰/۷۶۴۴	-۰/۲۹۰۴	۰/۷۰۸۹	بهره‌وری

ماتریس جدول شماره ۷ مربوط به مدل پیشنهادی پژوهش می‌باشد که جدول نشان می‌دهد متغیر یادگیری سازمانی نسبت به متغیرهای فرسودگی شغلی و بهره‌وری متمایز می‌باشد. در جدول شماره ۸ بارهای عاملی مدل تحقیق ارائه شده است. قدرت رابطه متغیر پنهان و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/4$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی اگر بزرگتر از $0/6$ و نزدیک به صفر باشد خیلی مطلوب است.

جدول شماره ۸: بارهای عاملی گویه‌های مدل تحقیق

مؤلفه	کد سنجه	بار عاملی	مؤلفه	کد سنجه	بار عاملی	مؤلفه	کد سنجه	بار عاملی
یادگیری سازمانی	تجهیز مدیریت	0/75	توانایی	EF1	0/77	توانایی	LO1	0/75
		0/66		EF2	0/75		LO2	0/66
		0/72		EF3	0/63		LO3	0/72
		0/68		EF4	0/81		LO4	0/68
	دید سیستمی	0/66	شناخت شغل	EF5	0/80	شناخت شغل	LO5	0/66
		0/77		EF6	0/65		LO6	0/77
		0/75		EF7	0/86		LO7	0/75
		0/71		EF8	0/77		LO8	0/71
	فکری، تاز و آزمایشگری	0/67	حمایت سازمانی	EF9	0/69	حمایت سازمانی	LO9	0/67
		0/75		EF10	0/87		LO10	0/75
		0/62		EF11	0/78		LO11	0/62
		0/73		EF12	0/81		LO12	0/73
انتقال و بکار چسبندگی دانش	0/75	انگیزش	EF13	0/73	انگیزش	LO13	0/75	
	0/71		EF14	0/76		LO14	0/71	
	0/75		EF15	0/65		LO15	0/75	
	0/68		EF16	0/84		LO16	0/68	
عدم موفقیت	0/60	سازگاری	EF17	0/83	سازگاری	LO17	0/60	
	0/65		EF18	0/65				
	0/68		EF19	0/68				
	0/86		EF20	0/86				
	0/62		EF21	0/62				
	0/79		EF22	0/79				
اعتبار								
مؤلفه	کد سنجه	0/56	فرسودگی شغلی	مؤلفه	BO1	مؤلفه	BO1	0/56
		0/61			BO2		0/61	
		0/60			BO3		0/60	
		0/60			BO4		0/60	
		0/76			BO5		0/76	
		0/79			BO6		0/79	
		0/73			BO7		0/73	
		0/62			BO8		0/62	
مستحکمیت	0/62	مستحکمیت	BO9	0/62	مستحکمیت	BO9	0/62	
	0/62		BO10	0/62		BO10	0/62	
	0/47		BO11	0/47		BO11	0/47	
	0/57		BO12	0/57		BO12	0/57	
مؤلفه	کد سنجه	0/63	مؤلفه	BO13	0/63	مؤلفه	BO13	0/63
		0/60		BO14	0/60		BO14	0/60
		0/56		BO15	0/56		BO15	0/56
		0/77		BO16	0/77		BO16	0/77
		0/53		BO17	0/53		BO17	0/53
		0/73		BO18	0/73		BO18	0/73
		0/61		BO19	0/61		BO19	0/61
		0/59		BO20	0/59		BO20	0/59
		0/74		BO21	0/74		BO21	0/74
		0/78		BO22	0/78		BO22	0/78

در شکل (۲) ضریب مسیر و بارهای عاملی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است:



شکل شماره ۲: ضرایب بار عاملی و معناداری مدل پژوهش

خروجی نرم‌افزار حاکی از آن است که همه گویه‌های متغیرهای تحقیق با متغیرهای خود ارتباط مثبت و معناداری دارند و یادگیری سازمانی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارند و یادگیری سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس و معناداری دارد. ارزیابی مدل ساختاری: پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد ارزیابی قرار گرفت. بدین ترتیب در تحقیق حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-Values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شده است.

معیار اساسی ارزیابی متغیر مکنون درون‌زای مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا (وابسته) توسط متغیر برون‌زا (مستقل) صورت می‌گیرد. چین^۱ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی کرد. معیار Q^2 که بیان‌گر قدرت پیش‌بینی مدل می‌باشد، توسط استون و گیزر^۲ (۱۹۷۵) معرفی شد. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد مؤلفه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵

1. Chin

2. Stone & Geisser

را تعیین نموده‌اند. به اعتقاد آنها اگر معیار Q^2 در مورد یک مؤلفه درون‌زا در محدوده نزدیک به ۰/۰۲ باشد، مدل قدرت پیش‌بینی ضعیفی در قبال شاخص‌های آن مؤلفه دارد (ابراهیم‌پور-ازبری و همکاران، ۱۳۹۴). مقادیر مربوط به R^2 و Q^2 در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول شماره ۹: نتایج برازش مدل ساختاری بر اساس روش Q^2 و R^2

یادگیری سازمانی	فرسودگی شغلی	بهره‌وری	
-	۰/۱۹۳۸	۰/۷۹۲۱	R^2
۰/۴۳۱۱	۰/۰۲۵۱	۰/۴۳۱۱	Q^2

با توجه به این که مقدار R^2 برای متغیرهای درون‌زای فرسودگی شغلی و بهره‌وری در محدوده مناسبی از سه مقدار ذکر شده در بالا می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری از برازش قابل قبولی برخوردار است. همچنین مقدار Q^2 نیز برای تمامی مؤلفه‌ها در محدوده مناسبی از سه مقدار ذکر شده در بالا بوده و نشان از آن دارد که مدل دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی است. از این‌رو مدل ساختاری از برازش قابل قبولی برخوردار است. برازش کلی مدل: در نهایت برای برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده شده است. توسط این معیار پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل تحقیق، برازش بخش کلی انجام می‌شود. وتزلز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (ابراهیم‌پورازبری و همکاران، ۱۳۹۴). برای محاسبه GOF از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$\sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \text{GOF}$$

$$\overline{\text{Communality}} = \frac{1}{n} \sum_1^n \text{Communality}_i = ۰/۵۰۳۵$$

$$\overline{R^2} = \frac{1}{n} \sum_1^n R_i^2 = ۰/۴۹۲۹$$

با جایگذاری (۲) و (۳) در معادله (۱)، ارزش GOF به دست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{0.8351 \times 0.7046} = 0.7691$$

حاصل شدن مقدار ۰/۴۹ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد. آزمون فرضیه‌های پژوهش: پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. این بخش شامل دو قسمت ضرایب معنی‌داری (T-Value) و ضرایب استاندارد شده بار عاملی یا همان ضریب مسیر برای فرضیه‌های پژوهش است که در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

جدول شماره ۱۰: آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر فرضیه	ضریب مسیر	T-Value	نتیجه آزمون
۱	فرسودگی شغلی ← یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز	۴/۳۰۰	-۰/۲۹۰	تأیید فرضیه
۲	بهره‌وری ← یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز	۴۶/۱۶۲	۰/۸۹۰	تأیید فرضیه

نتایج حاصل از تحلیل‌ها و نتایج آزمون T نشان می‌دهد که هم فرضیه شماره ۱ و هم فرضیه ۲ پژوهش مورد تأیید است بنابراین می‌توان گفت در دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز، متغیر یادگیری سازمانی بر روی بهره‌وری تأثیر مثبت و معنادار و بر روی فرسودگی شغلی تأثیر معکوس و معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای بهره‌وری کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز است. در این راستا، با مطالعه تئوری، مدل مفهومی تحقیق استخراج شد و با استفاده از معادلات ساختاری از مناسب بودن سنجها اطمینان حاصل شد. در نهایت، متغیرهای مدنظر مورد آزمون قرار گرفتند. پس از برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و در نهایت مدل کلی، فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که یادگیری سازمانی بر روی بهره‌وری تأثیر مثبت و معنادار و بر روی فرسودگی شغلی تأثیر معکوس و معنادار در دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز دارد. این

امر نیز در مطالعات گذشته مورد مطالعه قرار گرفته است. مطالعات بلوقا و لوپا (۲۰۱۴)، جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۶)، عباسی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که بین یادگیری سازمانی و بهره‌وری رابطه مثبتی وجود دارد هم‌چنین ملکی و همکاران (۱۳۹۲)، فهیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۰) و نادری و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که یادگیری سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری با یکدیگر دارند.

در این زمینه از آن‌جایی که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز دارد پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای کارکنان در راستای اهداف سازمان تشکیل شود که وظایف کارکنان به طور واضح و شفاف بیان شود تا هر فرد دید واضح‌تری از وظایف خود داشته باشد. هم‌چنین دوره‌های آموزش مهارت‌های فردی سبب ارتقا مهارت‌های کارکنان در حوزه‌ی کاری خود می‌شود که با عملی کردن در محیط کاری باعث عملکرد بهتر کارکنان و افزایش کیفیت سازمانی می‌شود. با توجه به این که یادگیری سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری با هم دارند، یادگیری از این جهت باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود که به هر فرد وظایف کاری مربوط به او توضیح داده می‌شود و چون وظیفه‌ی هر کارمند واضح است باعث افزایش عملکرد فردی و افزایش رضایت فرد از شغل خود می‌شود.

آموزش در سازمان باعث می‌شود افراد دانش خود را در سازمان به اشتراک بگذارند که در این صورت ظرفیت ترکیب شده گروه افزایش می‌یابد و روابط درونی سازمان مؤثرتر می‌شود توجه مدیران به کارکنان سازمان‌های خود و استفاده از نظریات آنها در راستای اهداف سازمانی باعث ایجاد اتحاد و یک‌پارچگی در سازمان می‌شود و باعث می‌شود که کارکنان در سازمان احساس ارزشمندی کنند به رضایت شغلی ختم شود و باعث کاهش فرسودگی شغلی گردد سازمانی با این مشخصات بهره‌ورتر عمل می‌کند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی برای اعلام ندارند

References

- Abbaspour, A., & Baroutian, H. (2010), Investigating the Relationship between Effective Communications and Organizational Performance (Based on the Achho Model) at the Headquarters of the National Iranian Gas Company in the Year. *Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*, 10, 7-38, (In Persian).
- Aghdasi, M., & Khakzar Bafraei, M. (2008), Measuring Level of Organizational Learning Capabilities in Hospitals. *IJIEPM*, 19(4), 71-83, (In Persian).
- Akbari, P. (2011), The Role and Importance of Productivity. *Political-Economic Information*, 178-195, (In Persian).
- Alamin, Z., Yadegari, Z., Nazem, F., & Karimzadeh, S.(2015), The Relationship between Creative Problem Solving, Organizational Culture and Productivity of Education Managers in Lorestan Province. *Innovation and Creativity in Human Science*, 4(4), 143-162, (In Persian).
- Ameri, H., Hadavi, F., & Samkhaniani, Y. (2017), The Relationship between Organizational Learning Capacity and Organizational Agility of the Sports and Youth Departments with the Role of Job-Restructuring. *Quarterly Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*, 15, 51-60, (In Persian).
- Andreu, R., & Ciborrab, C. (1996), Organisational Learning and Core Capabilities Development: The Role of IT. *The Journal of Strategic Information Systems*, 5, 111-127.
- Ansari Renani, G., & Sabzi Ali Abadi, S.(2010), Prioritizing Organizational Factors Affecting the Productivity of Human Resources in Industries(Small).*Commercial Reviews*,39,49-64,(In Persian).

- Bagheri, M., & Tavallae, R.(2010), Investigating Organizational Commitment on Organizational Performance. Police Organizational Development, 30, 75- 97, (In Persian).
- Budaghi Khajeh Nobar, H., Esgandari, K., & Rostamzadeh, R. (2016), The Effect of Managers' Competitive Intelligence on Modernization of Small Industries. Quarterly Journal of Productivity Management, 19(37), 81-106, (In Persian).
- Dehgan N., Fathi, S., Garjami, S., & Valivandzamani, H. (2012), The Effect of Managers' Commitment on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Staff Performance. Journal of Management Studies (Improvement and Development), 67, 97-128, (In Persian).
- Ebadinezhad, E. (2017), Investigating the Relationship between Organizational Climate and Job Burnout and Job Satisfaction among Employees of the Education Department of Shiraz District. Master's Thesis, Marvdasht: Islamic Azad University, (In Persian).
- Ebrahimpour, M., Nopasand asil, S. M., & Ahmadi saravani, M. (2015), The Impact of Strategic Flexibility on Company's Market Performance: The Mediating Role of Open Innovation. Quarterly Journal of Industrial Technology Development, 13(26), 5-16, (In Persian).
- Entesar Foomani, Gh. (2018), Relationship between Job Motivation, Job Involvement and Organizational Commitment of Teachers and Managers' Productivity in Education Administration of Zanjan. Quarterly Journal of Productivity Management,8(32),171-190,(In Persian).
- Entezari, F., & Iranban, J.(2018), Causal Model of Emotional Intelligence, Performance and Organizational Learning. Quarterly Journal of Psychological Methods and Models,30,177-192.(In Persian).

- Ghaniyoun, A., & Soloukdar, A.(2016), Dimensions and Its Related Factors in the Operational Staff of Tehran Medical Emergency Center. *JHPM*, 5, 37-44, (In Persian).
- Gharabashlove, R., & Soleiman Zadeh, M.(2014), Investigating the Relationship of Organizational Innovation Business Performance Through Organizational Learning. The First National Conference on New Achievements in Management and Accounting Sciences, Electronically, (In Persian).
- Hakimzadeh, R., Javadipour, M., & Delirinezhad Sheikhani, S. (2017), Job Burnout and Psychological Well-Being of Faculty Members of Tehran University. Conference on Modern Iranian and World Research in Management, Economics, Accounting and Humanities, (In Persian).
- Hatami S., & Dastar, H. (2012), Explain the Role of Learning in Human Resource Productivity Through Empowerment. *Human Resource Management Research*, 1, 27-53, (In Persian).
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N.A.(2016), Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. *Procedia Economics and Finance*, 37,512-519.
- Karegar, Gh., & farajpor, B. (2011), How to Increase Productivity in an Organization.Two Human Development Policies,23,45-78,(In Persian).
- Kohansal, M., Hejazi, Sh., & Tahani, Gh.(2017), The Impact of Organizational Learning on the Job a Passion for Ocean Science University, Imam Khomeini (RA) Branch. *Journal of Marine Science Education*, 8, 81-91, (In Persian).

- Matlay, H. (2000), *Organisational Learning in Small Learning Organisations: An Empirical Overview*. *Education+Training*, 42, 202-211.
- Mehrabibasharabadi, H. (2009), *Investigating the Effect of Total Productivity on the Growth of Major Components of Iranian Economy*. National Conference on Productivity, (In Persian).
- Mohammadi Hoseini, A., Amine Bedokhti A., & Jamshidi L. (2014). *The Role of Organizational Learning in Enhancement the Innovation Performance*. 4, 84-95, (In Persian).
- Nadi, M. A., Yarmohammadia, N. M. H., & AzizI, H. (2013), *The Relationship between Informal Learning, Burn out, Mental Health and Job Satisfaction among Workers of Esfahan Steel Company*. *Production and Operation Management*, 4(2), 133-150, (In Persian).
- Nezami, A., & Givarian H. (2016), *An Investigation of the Effect of Psychological Capital on the Burnout of Nurses in a Military Hospital in Tehran*. *EBNESINA- Journal of Medical*, 18(1), 44-51, (In Persian).
- Pedram, M. (2011), *Promoting Human Resources Productivity*. *National Bank Magazine*, 180, 19-23, (In Persian).
- Rezaei Ronaghi, J., Paravar, M., Rezaei, M., & Ebrahimi, H. (2017), *Relationship between Job Burnout and Social Support in Employees Working in the Emergency Department of Kashan*. *Journal of Knowledge and Health*, 4, 72-63, (In Persian).
- Safari, Sh., & Goodarzi, H. (2009), *The Relationship between Personality Characteristics and Burnout among Faculty Members and Employees of Azad Shahr Azad University*. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 3, 85-101, (In Persian).
- Salimian, M., Dehghan Dehnavi, H., & Sadrabadi, N. (2014), *The Effect of Knowledge Management on Organizational Innovation through*

- Organizational Learning. International Conference on Management and Industrial Engineering, (In Persian).
- Sazgar, A., & Ehgagi, A. (2014), Effect of Emotional Exhaustion Due to Social Stimuli on Customer Orientation and Service Performance. International conference on insurance and development, (In Persian).
- Sina, H.(2008), Investigating the Relationship between Managers' Viewpoints on Creativity and Innovation with Organizational Learning among High Schools in Shiraz. Contemporary Psychology and its Application in Society, (In Persian).
- Tajeddini, K. (2015), Exploring the Antecedents of Effectiveness and Efficiency. International Journal of Hospitality Management, 49, 125-135.
- Talebi, K., Davari, A., & Dehghan Najmabadi, A. (2012), The Effect of Intellectual Capital on Entrepreneurial Opportunity Recognition. Management Studies in Development & Evolution, 22(71), 19-48, (In Persian).
- Vahdani, M., Moharram Zadeh, M., & Seyyed Ameri, M. H. (2013). The Correlation between Personality Dimensions (Five- Factor Model) and Job Burnout in Teachers of Exceptional Schools in North Khorasan. Exceptional Education, 5(113), 5-14, (In Persian).
- Wilkinson, H., Whittington, R., Perry, L., & Eames, C.(2017), Examining the Relationship between Burnout and Empathy in Healthcare Professionals: A Systematic Review. Burnout Research, 6, 18-29.
- Yaghoubi, M., Karimi, S., Javadi, M., & Nikbakht, A. A. (2011), Correlation Study on Organization Learning and Knowledge Management in Staffs in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Jha, 13(42), 65-75, (In Persian).

Yang, F., Li, X., Zhu, Y., Li, Y. & Wu, Ch. (2017), Job Burnout of Construction Project Managers in China: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Project Management*, 35, 1272-1287.

References

- Central Bank of Iran. (2014), The Position of SMEs in the National Economy, (In Persian).
- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2009), Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance - The Mediating Role of Knowledge Management Capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003), A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003), Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740-751.
- Currie, G., & Kerrin, M. (2003), Human Resource Management and Knowledge Management: Enhancing Knowledge Sharing in a Pharmaceutical Company. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1027-1045.
- Dehning, B., & Stratopoulos, T. (2003), Determinants of a Sustainable Competitive Advantage Due to an IT-Enabled Strategy. *The Journal of Strategic Information Systems*, 12(1), 7-28.
- Dobrev, S. D., & Carroll, G. R. (2003), Size (and Competition) among Organizations: Modeling Scale Based Selection among Automobile Producers in Four Major Countries, 1885–1981. *Strategic Management Journal*, 24(6), 541-558.

- Doyle, M. (1997), Management Development, in Beardwell, I. and Holden, L. eds Human Resource Management: A Contemporary Perspective. London: Pitman.
- Dyer, L., & Shafer, R. A. (1998), From Human Resource Strategy to Organizational Effectiveness: Lessons from Research on Organizational Agility.
- Flamholtz, E. G., & Randle, Y. (2012), Growing Pains: Transitioning from an Entrepreneurship to a Professionally Managed Firm. John Wiley & Sons.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Goldman, S. L., Nagel, R. N., & Preiss, K. (1995), Agile Competitors and Virtual Organizations Measuring Agility and Infrastructure for Agility.
- Hormozi, A. M. (2001), Agile Manufacturing: The Next Logical Step. *Benchmarking: An International Journal*, 8(2), 132-143.
- Hornby, A. S. (2000). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Cornelsen & Oxford.
- Hui, H., Radzi, W. M., Jasimah, C. W., Jenatabadi, H. S., Abu Kasim, F., & Radu, S. (2013), The Impact of Firm Age and Size on the Relationship among Organizational Innovation, Learning, and Performance: A Moderation Analysis in Asian Food Manufacturing Companies. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 5(3).
- Hulland, J. (1999), Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.

- Kharabe, A. T. (2012), Organizational Agility and Complex Enterprise System Innovations: A Mixed Methods Study of the Effects of Enterprise Systems on Organizational Agility. Phd Thesis, Western Reserve University.
- Khosravi, A. (2011), Human Resource Management Architecture with Agility Approach to Staffing. Phd Thesis, Tehran: Allameh Tabatabaei University, (In Persian).
- Labaf, H., & Rostami, A. (2015), Examine the Role of Human Resource Management in Agile Organization. *Advanced Social Humanities and Management*, 2, 7-11.
- Magner, N., Welker, R. B., & Campbell, T. L. (1996), Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent Variable Structural Equations Framework. *Accounting and Business Research*, 27(1), 41-50.
- Maskell, B. (2001), The Age of Agile Manufacturing. *Supply Chain Management: An International Journal*, 6(1), 5-11.
- Robbins, S. (2012), Organization Theory (Structure and Organizational Design), Tehran: Saffar Publication, (In Persian).
- Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., & Grover, V. (2003), Shaping Agility Through Digital Options: Reconceptualizing the Role of Information Technology in Contemporary Firms. *MIS Quarterly*, 237-263.
- United States Office of Personnel Management. (2007), Human Resources Line of Business - A Collection of Practices for HR Shared Services and Service Delivery, N. W. Washington.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010), PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. In *Handbook of Partial Least Squares*, 47-82.

Vlachos, I. (2009), The Effects of Human Resource Practices on Firm Growth. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 4(2) , 2-5.

Werbel, J., & Balkin, D. B. (2010), Are Human Resource Practices Linked to Employee Misconduct? A Rational Choice Perspective. *Human Resource Management Review*, 20(4), 317-326.