

بررسی رابطه عوامل تاثیر گذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی

کارکنان در شعب بانک ملی ایران شهر خرم آباد

اسلامبولچی علیرضا^۱، محمدرضا هاشمی^۲ و نرگس جوزی^۳

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی نقش یادگیری سازمانی در قالب مؤلفه های مربوط به یادگیری سازمانی (اشتراک دانش، توسعه شایستگی های کارکنان، چشم انداز مشترک، رهبری مشارکتی، تفکر سیستمی) بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان است. تعهد آغازین کارکنان به سازمان تا حد زیادی با ویژگی های شخصی مانند شخصیت، ارزشها، تحصیلات و میزان سازگاری انتظاراتشان از شغل با تجربیات شغلی آغازین آنان معین می شود. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده ها، کمی، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر اجرا به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد است که در مجموع ۱۶۰ نفر می باشند. ابزار اندازه گیری تحقیق پرسشنامه بوده و از طریق آزمون همبستگی پیرسون رابطه بین دو متغیر مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه این تحقیق حاکی از بالا بودن ارتباط و همبستگی بین مولفه های موثر توانمند سازی بر تعهد سازمانی کارکنان است و از بین همه عوامل ضریب همبستگی به ترتیب چشم انداز مشترک و تفکر سیستمی ۶۹ درصد، اشتراک دانش ۶۴ درصد، رهبری مشارکتی ۶۳ درصد و تفکر سیستمی ۴۹ درصد بوده است. در این پژوهش همه عوامل تاثیر گذار بر یادگیری سازمان با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمان، تعهد سازمانی، بانک ملی ایران، خرم آباد

^۱ عضو هیات علمی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، همدان، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، همدان، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۳ دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، همدان، ایران

مقدمه

سازمان های بزرگ و پیچیده با ساختارهای سنتی انعطاف لازم را جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی به ویژه توجه به مسایل جهانی شدن^۱ را نداشته و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا به ابزارهایی مجهز شوند که توان مقابله با جهانی شدن را داشته باشند. یکی از مهم ترین ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی عبارت است از روش ها و ساز و کارها و فرآیندهایی که درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می شوند. چون توانایی کسب تجربه جوهر یادگیری است پس یادگیری سازمانی به اشتراک گذاشتن بصیرت ها و دانش تجربه می باشد. سازمان هایی که به دانش اهمیت نمی دهند، بایستی شاهد از دست رفتن اعتماد به نفس در افراد و عدم نوآوری باشند؛ در همین راستا دانشگاه ها نیز یک هدفشان تولید دانش و سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه است. هرچند فرآیند جهانی شدن دانشگاه ها را با چالش های متعددی از جمله رقابت با سایر سازمان ها مثل دانشگاه های دولتی و خصوصی، ارایه آموزش به وسیله دانشگاه های شراکتی، بین المللی شدن فزاینده آموزش و پژوهش در تحقیق و ... مواجه نموده است (رمیرز و همکاران، ۲۰۰۷).

اهمیت یادگیری مستمر و قوی در سازما نها هرگز تا به این اندازه حیاتی نبوده است. به دلیل وجود نیروهایی همچون جهانی شدن و فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه ای افزایش یافت که سازما نها مجبور شدند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند (مارکواد، ۱۳۸۸، ۱)

برای بهبود و اصلاح سازمانها اخیراً تلاشهای زیادی انجام شده است که عمدتاً حول موضوعاتی مانند کاهش سلسله مراتب و دیوانسالاری، تشکیل گروههای فعال و مشارکت در تصمیم گیری در پایین ترین رده سازمانی است. نوآفرینی سازمان های بخش دولتی و گرایش آنان به سوی شرکتی شدن و تمرکز زدایی به دلیل عدم انعطاف پذیری در ساختارهای سنتی، جنبشی را ایجاد کرده است که نقش کارمندان و نیاز به توانمندی آنان به عنوان مرکز ثقل هرگونه تلاش برای کاهش اندازه سازمان و بهبود خدمات به مشتریان و مردم مورد تایید قرار گرفته است. توانمندسازی حرکت از نظام تصمیم گیری سلسله مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله مراتب کنترل و تصمیم گیری توسط رده های پایین است (دلگشایی، ۱۳۸۷، ص ۶۷).

هدف اصلی این مقاله بررسی رابطه بین عوامل موثر یادگیری سازمانی^۲ (مهارت های فردی، مدل های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی) بر تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی ایران در شهر خرم آباد می باشد.

بیان مسئله

تعهد سازمانی^۱ به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد (Mowday et al, 1979, 56).

امروزه کارکنان سازمان ها، دارایی های نامشهود و سرمایه های راهبردی سازمان محسوب می شوند که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره وری سازمان تاثیرگذار هستند (کاپلان و نورتون، ۱۳۸۶، ۱۲) بنابراین کشف و درک رفتار کارکنان در سازمان و بهینه سازی آن متناسب با اهداف سازمان از اهمیت فوق العاده ای برای مدیران سازمان های گوناگون برخوردار است. رفتار سازمانی از اساسی ترین مباحث سازمان و مدیریت است؛ که به بررسی و تحلیل رفتار افراد و کارکنان در سازمان می پردازد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۸۶)

یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغل شان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد؛ شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال ها در سازمان می مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی دارد بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می گذارند، پس برای افزایش تعهد کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم (دلگشایی، ۱۳۸۷، ص ۶۵).

با توجه به این که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است تأکید بر نیروی انسانی مؤثر و کارآمد در عرصه بانکداری عامل مهمی می باشد و از طرف دیگر تعهد سازمان حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان را فراهم می آورد، لذا توجه به کارکنان سازمان در مورد سازمان هایی که در محیط های رقابتی و تجاری فعالیت می کنند از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. در فضای رقابت، یکی از سودمندترین و مناسب ترین راهبردها برای بانک ها و مؤسسات مالی و اعتباری، مشتری مداری

1- Globalization
2- Organizational Learning
3- organizational commitment

است. بنابراین تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان از جمله بانکها افراد آن و نقش تمامی آنان در موفقیت سازمان می باشد که این امر از طریق توانمندسازی و متعهد نمودن کارکنان میسر است؛ لذا در این مطالعه، به دو ضرورت اصلی عامل انسانی، یعنی توانمندسازی و تعهد سازمانی پرداخته می شود، و این سوال مطرح می شود عواملی که بر مؤلفه های توانمندسازی مؤثرند آیا بر تعهد سازمانی کارمندان تأثیر می گذارند؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین مؤلفه های موثر توانمندسازی مدیران بر تعهدسازمانی کارکنان می باشد و اهداف فرعی این تحقیق عبارتند از:

- ۱- شناخت رابطه بین اشتراک دانش و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد
 - ۲- شناخت رابطه بین توسعه شایستگی های کارکنان و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد
 - ۳- شناخت رابطه بین چشم انداز مشترک و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد
 - ۴- شناخت رابطه بین رهبری مشارکتی و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد
 - ۵- شناخت رابطه بین تفکر سیستمی و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد
- فرضیه های پژوهش
- فرضیه ۱: بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۲: بین توسعه شایستگی های کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۳: بین چشم انداز مشترک و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۴: بین رهبری مشارکتی و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
 - فرضیه ۵: بین تفکر سیستمی و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مبانی نظری

سازمان‌ها در قرن بیست و یکم بی وقفه با تغییر مواجه‌اند، برای این که آن‌ها را به رقابت مؤثر در بازارهای رقابتی توانمند سازیم؛ نکته کلیدی این است که چگونه باید یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند. بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تاکید کنند (خانعلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

مفهوم یادگیری سازمانی بر عوامل تسهیل‌کننده یادگیری در سازمان تاکید دارد، یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقای سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابت نقش دارد؛ یادگیری به عنوان قابلیت برای کسب مزیت رقابتی قلمداد می‌شود. این توافق بین صاحب‌نظران وجود دارد که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و به همین دلیل یافتن تعریف واحدی از آن که به طور وسیع پذیرفتنی باشد، دشوار است (تیمورنژاد و صریحی استستانی، ۱۳۸۹).

تعهد از واژه‌هایی است که تعاریف زیادی از دیدگاه‌های مختلف برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسؤلیت‌پذیری با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرند، به عبارتی مانند خیلی از مفاهیم روانشناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه‌های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگون اندازه‌گیری شده است (Shokrzade, 2002, 48).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند تعهد کارکنان، نیرویی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان است. تعهد سازمانی نگرشی در باره وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندی مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیم‌های سازمانی، توجه به افراد سازمان و موقعیت و رفاه سازمان به وجود می‌آید (Colverson, 2002, 36).

تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (Moghimi, 2000, 392).

نیفه (2001) در دانشگاه ویسکانسین پژوهشی با عنوان "مقایسه‌ی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌هایی که پروژه بهبود کیفیت علمی (AQIP) را اجرا کرده‌اند (دانشگاه‌های مدرن) و دانشگاه‌هایی که این پروژه را اجرا نکرده‌اند (دانشگاه‌های سنتی) انجام داده است. نتایج

این پژوهش نشان داد که میزان یادگیری سازمانی دانشگاه‌های مدرن نسبت به دانشگاه‌های سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد.

و یادگیری سازمانی از نظر لغوی به معنای کشف و اصلاح خطا بوده و عبارت از تمامی روشها، ساز و کارها و فرایندهایی که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کارگرفته می‌شوند (سنگه، ۲۰۰۳). در این تحقیق عبارت از (اشتراک دانش^۱، توسعه شایستگی‌های کارکنان^۲، چشم انداز مشترک^۳، رهبری مشارکتی^۴، تفکر سیستمی^۵) می‌باشد که بر مبنای پرسشنامه استاندارد شده نیفه (۲۰۰۱) اندازه‌گیری و ارزیابی می‌شود

به اشتراک گذاشتن دانش (تسهیم دانش)، توزیع داوطلبانه مهارت‌های اکتسابی و تجربی به منظور تجدید قوای سازمان است. اعمال تسهیم دانش که خیلی مهم هستند اثر زیادی بر سازمان نخواهد داشت، مگر اینکه آن دانش قابل دسترس دیگر افراد باشد (Chuch & Ngai 2008).

توسعه شایستگی‌های کارکنان، شایستگی در ادبیات منابع انسانی مجموعه‌ای است از دانش، مهارت‌ها و رفتارهای قابل سنجش و مشاهده که در موفقیت یک شغل یا پست سهیم هستند. برای مدیریت مناسب منابع انسانی باید سطح دانش و قابلیت‌های کارکنان را ارتقا داد و در آنان شایستگی ایجاد کرد. چرخه حیات شایستگی، مجموع‌های از چهار مرحله کلان است که هدف آن ارتقا و توسعه مستمر شایستگی‌های فردی و سازمانی است که عبارت‌اند از: ترسیم شایستگی، تشخیص شایستگی، توسعه شایستگی و نظارت بر شایستگی (سید نژادیان، ۱۳۸۸، ۵۷)

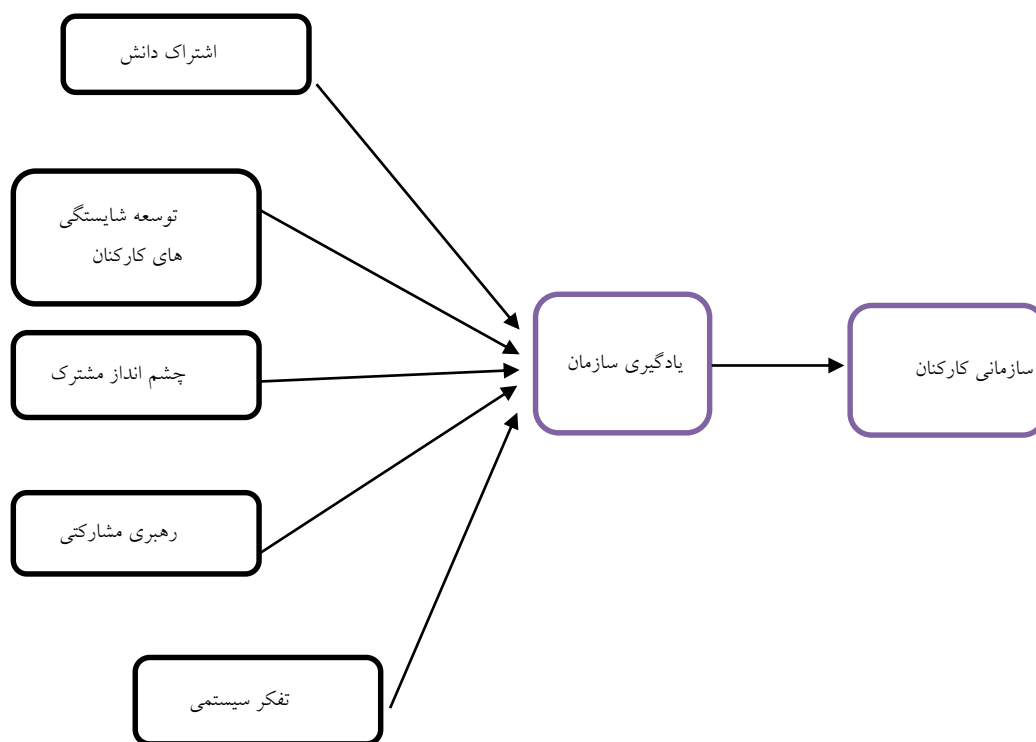
چشم انداز مشترک، نتیجه یادگیری جمعی است که در سطح راهبردی سازمان ایجاد می‌شود و شرط یادگیری در سطح عملیاتی به حساب می‌آید (Molleman & Broekhuis, 2001) در حقیقت چشم انداز مشترک شناختی واقعی به وجود می‌آورد که در سایه آن می‌توان به اهداف و دیدگاه‌های عملی مشترک دست یافت و همبستگی و همفکری را محقق ساخت (سنگه، ۱۳۸۸، ۲۶۳).

پیامد رهبری مشارکتی، داشتن احساس شراکت کارکنان است. نتیجه چنین کوششی آن است که کارکنان احساس کنند به آنان نیاز است و وجودشان سودمند است آنان در می‌یابند که مدیران نیز

-
- 1- Sharing knowledge
 - 2- Development of staff competencies
 - 3- Shared Vision
 - 4- Participative leadership
 - 5- Systemic Thinking

بررسی رابطه عوامل تاثیرگذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی ایران شهر خرم آباد □۱۵۳

به کار یاری می دهند. بنابراین، آسان است که آنان نقش هایی را در سازمان بپذیرند و پاس بدارند . پاسخ کارکنان به چنین وضعی پذیرش مسؤولیت است (سیدنژادیان، ۱۳۸۸، ۵۶)
تفکر سیستمی نوعی تفکر در چارچوب ک لگرایی است که در نقطه مقابل استعاره تجزیه گرایی قرار دارد . در این نوع تفکر روابط متقابل و درونی بین سیستم های فرعی مورد تأکید قرار دارند(تن هو و دیگران ، ۱۳۸۶ ، ۱۵۳)



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق:

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی است که در طی مراحل اجرای آن به دنبال توصیف روابط متقابل بین اجزای تاثیرگذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی شهرستان خرم آباد می باشد. از نظر هدف کاربردی است از نظر نوع داده ها این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات مربوط به پاسخ گویی به سوالات پرسشنامه به طور عمده از روش میدانی استفاده شده است و هم چنین در ارائه مدل اولیه و جمع آوری اطلاعات اولیه از روش های

کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده گردیده است. جهت کسب اطلاعات مورد نظر از جامعه آماری و با هدف پاسخ گویی به سوالات پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. قلمرو مکانی این پژوهش کلیه شعب بانک ملی ایران در شهر خرم آباد می باشد، قلمرو زمانی پژوهش از حیث گردآوری داده ها، سال ۱۳۹۵ و قلمرو موضوعی پژوهش بررسی رابطه عوامل تاثیرگذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان می باشد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بانک ملی ایران در شهرستان خرم آباد است تعداد کارکنانی که برای این مطالعه در نظر گرفته شده ۱۶۰ نفر می باشد و در این تحقیق، از آنجا که جامعه آماری مورد نظر به صورت محدود در نظر گرفته شده است، بنابراین جهت محاسبه حجم نمونه مورد نیاز برای پژوهش از فرمول نمونه گیری کوکران با جامعه محدود استفاده گردیده که بعد از محاسبات حجم نمونه ۱۱۵ نفر بدست آمده است. در این پژوهش جهت اطمینان از روایی ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه طراحی شده در اختیار خبرگان موضوع از جمله رئیس و چندتن از کارکنان خبره بانک ملی قرار گرفت و مطابق نظر آنها پرسشنامه طراحی گردید. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش از دو بخش تشکیل می گردد.

بخش اول با هدف دستیابی به داده های شخصی پاسخ دهندگان و بخش دوم به ارزیابی هر یک از متغیرهای الگوی پژوهش از دیدگاه پاسخ دهندگان مورد بررسی قرار خواهد گرفت. برای ارزیابی کلیه گویه ها از مقیاس پنج امتیازی لیکرت از ۱=کاملاً "مخالفم تا ۵=کاملاً "موافقم استفاده خواهد شد. و برای پایایی پرسشنامه پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر آن در جدول شماره ۱ ارائه می گردد.

جدول (۱): نتایج بررسی وضعیت عناصر پرسشنامه و مقدار آلفای کرونباخ

نوع متغیرها	متغیرها	آلفای کرونباخ	میانگین معیار	انحراف	تعداد سوالات
متغیر مستقل	اشتراک دانش	.۸۳	۱۵	۳/۷	۵
متغیر مستقل	توسعه شایستگی های کارکنان	.۷۸	۱۵/۲	۳/۶	۵
متغیر مستقل	چشم انداز مشترک	.۸۳	۱۶/۱	۳/۷	۵
متغیر مستقل	رهبری مشارکتی	.۸۱	۱۹	۴/۴	۶
متغیر مستقل	تفکر سیستمی	.۷۶	۱۸/۴	۳/۷	۶
متغیر وابسته	تعهد سازمان	.۸۸	۱۵/۹	۴/۵	۵

طبق قاعده کلی پذیرفته شده در میان محققان، ضرایب بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ بیانگر پایایی ابزار می باشد. آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق برای تمامی موارد بالای ۰/۷ می باشد، که

بررسی رابطه عوامل تاثیرگذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی ایران شهر خرم آباد □ ۱۵۵

نشانگر اعتبار بالای پرسشنامه می باشد. برای تحلیل داده های جمع آوری شده آمار تحلیلی به دو صورت آمار توصیفی و استنباطی مطرح می گردد. در ابتدا و پس از جمع آوری داده های آماری از طریق پرسشنامه و با استفاده از آمارتوصیفی، داده ها طبقه بندی و تلخیص گردید. با استفاده از آمار توصیفی، شناختی از وضعیت و ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان موردنظر همانند جنسیت، مقطع تحصیلات، سن و سابقه خدمت استخراج شده است حاصل گردیده است.

یافته های پژوهش

شیوه تجزیه و تحلیل با توجه به اهداف پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی، به شرح زیر در جدول شماره ۲ ارائه می گردد.

جدول (۲): مشخصات پاسخ دهندگان

جنسیت							
مذکر		۸۵ نفر (۷۳/۹٪)		مونث		۳۰ نفر (۲۶/۱٪)	
سطح تحصیلات							
فوق دیپلم		۱۵/۷		لیسانس		۵۴/۸٪	
فوق لیسانس و دکتری		۲۹/۶٪					
سن							
۲۸ تا ۳۳ سال		۸/۷٪		۳۴ تا ۳۹ سال		۳۷/۴٪	
۴۰ تا ۴۵ سال		۴۰٪		بالاتر از ۴۵ سال		۱۴٪	
سابقه کاری							
۵ تا ۱۰ سال		۲۰/۵٪		۱۱ تا ۱۵ سال		۲۶/۴٪	
۱۶ تا ۲۰ سال		۳۲/۷٪		۲۰ سال به بالا		۲۰/۴٪	

و در ادامه آمار استنباطی این تحقیق و با استفاده از نرم افزار SPSS (ورژن ۲۲) آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها انجام شده و بعد از اطمینان از نرمال بودن داده ها، از طریق آزمون همبستگی پیرسون به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته می شود. موارد و نتایج مهم تحلیل داده ها به شرح زیر است:

جدول (۳): آزمون کولموگروف - اسمیرنف متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره آزمون	P - value	نتیجه آزمون
تعهد سازمانی	۱,۰۸۳	۰/۵۷	داده ها نرمال است
اشتراک دانش	۱,۴۳	۰/۶۵	داده ها نرمال است
توسعه شایستگی کارکنان	۱,۰۵۸	۰/۵۴	داده ها نرمال است
چشم انداز مشترک	۱,۲۹۶	۰/۷۷	داده ها نرمال است
رهبری مشارکتی	۱,۳۶۹	۰/۶۲	داده ها نرمال است
تفکر سیستمی	۱,۳۴۷	۰/۷۰	داده ها نرمال است

در آزمون کولموگروف - اسمیرنف اگر سطح معناداری آزمون بالاتر از ۰/۵ باشد، توزیع متغیرها نرمال است. لذا، باتوجه به یافته های جدول مورد نظر، توزیع کلیه متغیرهای نرمال می باشد، و اطلاعات فوق نمایانگر آن است که با اطمینان ۹۹ درصد بین متغیرها همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش

روابط بین متغیرها	Pearson Correlation	Sig	n
اشتراک دانش و تعهد سازمانی	۰/۶۴۲	۰/۰۰۰	۱۱۵
توسعه شایستگی کارکنان و تعهد سازمانی	۰/۶۳۲	۰/۰۰۰	۱۱۵
چشم انداز مشترک و تعهد سازمانی	۰/۶۹۰	۰/۰۰۰	۱۱۵
رهبری مشارکتی و تعهد سازمانی	۰/۴۹۵	۰/۰۰۰	۱۱۵
تفکر سیستمی و تعهد سازمانی	۰/۶۹۴	۰/۰۰۰	۱۱۵

فرضیه ۱: بین اشتراک دانش و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب همبستگی ۰/۶۴. نشان از همبستگی بالا بین این دو متغیر دارد. بنابراین می توان گفت دو متغیر مذکور با هم وابسته بوده به گونه ای که افزایش متغیر اشتراک دانش منجر به افزایش تعهد سازمانی و بلعکس می شود.

فرضیه ۲: بین توسعه شایستگی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب همبستگی ۰/۶۳. نشان از همبستگی بالا بین این دو متغیر دارد. بنابراین می توان گفت دو متغیر مذکور با هم وابسته بوده به این صورت که با افزایش میزان توسعه شایستگی کارکنان تعهد سازمانی نیز بهبود می یابد.

بررسی رابطه عوامل تاثیرگذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی ایران شهر خرم آباد □ ۱۵۷

فرضیه ۳: بین چشم انداز مشترک و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب همبستگی ۰/۶۹. نشان از همبستگی قوی بین این دو متغیر دارد. بنابراین می توان گفت دو متغیر مذکور با هم وابسته بوده و افزایش یکی منجر به کاهش دیگری و کاهش یکی منجر به افزایش دیگری خواهد شد.

فرضیه ۴: بین رهبری مشارکتی و تعهدسازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب همبستگی ۰/۴۹. نشان از همبستگی متوسط بین این دو متغیر دارد. بنابراین می توان گفت دو متغیر مذکور با هم وابسته بوده به این صورت که با افزایش رهبری مشارکتی تعهد سازمانی نیز بهبود می یابد.

فرضیه ۵: بین تفکر سیستمی و تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی ایران شهرستان خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب ۰/۶۹. نشان از همبستگی قوی بین این دو متغیر دارد. بنابراین می توان گفت دو متغیر مذکور با هم وابسته بوده به گونه ای که با افزایش میزان تفکر سیستمی، تعهد سازمانی آنها نیز افزایش می یابد.

بررسی و تحلیل آزمونهای رگرسیون

تحلیل رگرسیونی از بهترین روش های تحلیلی است که تاثیرهای مشترک و مجزای متغیرهای مستقل را بر متغیرهای وابسته ارزیابی و سنجش می کند. در این پژوهش از روش رگرسیون چند گانه در تبیین و پیش بینی متغیر وابسته استفاده شد. رگرسیون چند گانه به روش های مختلفی انجام می گیرد که در این پژوهش از روش گام به گام استفاده شد.

جدول (۵): خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی (R)	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد پیش بینی شده
معنی دار بودن و مؤثری	۰/۶۹	۰/۷۰	۰/۸۴	۲,۵

همان طور که جدول شماره ۴ نشان می دهد مقدار ضریب تعیین مدل رگرسیون حاضر ۰/۷ می باشد، به این معنا که ۷۰ درصد تغییرات متغیرهای مستقل (مهارت های فردی، مدل های ذهنی،

چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی) را متغیر وابسته یعنی تعهدسازمانی تبیین می کند.

جدول (۶): آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) برای ارزیابی خطی بودن رابطه

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجزورات (SS)	درجه آزادی df	میانگین مجزورات (MS)	مقدار آماره F	سطح معناداری
معنی دار بودن و مؤثری	رگرسیون باقیمانده کل	۱۵۸۰/۲۷۴ ۶۵۵/۵۸۰ ۲۲۳۵/۸۵۵	۵ ۱۰۴ ۱۰۹	۳۱۶/۰۵۵ ۶/۳۰	۵۰/۱۳	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معناداری آزمون ANOVA، می توان گفت که مدل رگرسیونی مورد آزمون معنادار می باشد. یعنی حداقل یکی از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته رابطه معناداری دارد.

جدول (۷): ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنادار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده (مقدار ضریب B)	t	Sig
	ضریب خطای معیار	مقدار ضریب B			
مقدار ثابت	۰/۳۴۰	۱/۳۰۹		۰/۲۶۰	۰/۷۹۶
اشتراک دانش	۰/۳۷	۰/۰۸	۰/۳۱	۴/۲۲	۰/۰۰۴
توسعه شایستگی کارکنان	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱	۱	۰/۰۰۰
چشم انداز مشترک	۰/۸۶	۰/۲۱	۰/۷۵	۴/۱	۰/۰۰۰
رهبری مشارکتی	۰/۳۵	۰/۱۷	۱/۳۱	۷/۵	۰/۰۰۰
تفکر سیستمی	۰/۱۸	۰/۰۹	۰/۱۵	۲	۰/۰۳۰

با توجه با اینکه اولین کار رگرسیون آزمون مدل نظری می باشد. می توان گفت با توجه به سطح معناداری درجداول بالا، مدل نظری تحقیق تأیید می شود. همان طور که جدول شماره ۶، نشان می دهد، مدل برازنده است، همچنین میزان برازندگی مدل ۰/۷۰ است به این معنی که ۷۰ درصد از تغییرات تعهد سازمانی (متغیر وابسته) را (اشتراک دانش، توسعه شایستگی کارکنان، چشم انداز مشترک، رهبری مشارکتی و تفکر سیستمی) (متغیرهای مستقل) تبیین می کنند.

بحث و نتیجه گیری

در الگوی جدید سازماندهی سازمانها دانش محور تلقی می شوند و به جای تاکید بر منابع فیزیکی زیرزمینی و طبیعی بر توانمندی انسان یا افراد سازمان تاکید دارند. هرچه کارکنان مدت طولانی تری در سازمانشان می مانند بیشتر به این نتیجه می رسند که آنچه را طی سالیان متمادی سرمایه گذاری کرده اند از دست می دهند.

امروزه در محیط های پویا تنها سازمان هایی موفق خواهند بود که بتوانند میزان یادگیری خود را نسبت به رقبا بالا ببرند و از این طریق بر رقبا خود پیشی گرفته و به مزیت رقابتی دست یابند. به همین منظور مدت هاست که محققین مباحث یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را مطرح کرده اند و بسیاری از سازمان ها اعم از تولیدی، خدماتی و آموزشی نیز تلاش بر پیاده سازی آن دارند. هدف اصلی و تاکید این مقاله بررسی تأثیر عوامل موثر یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی ایران شهر خرم آباد می باشد.

مرور ادبیات مربوط به متغیرهای مطرح شده در پژوهش مطرح گردید، محاسبات آماری مربوط به فرضیه ها نشان می دهد که همه عوامل موثر یادگیری سازمان (اشتراک دانش، توسعه شایستگی کارکنان، چشم انداز مشترک، رهبری مشارکتی و تفکر سیستمی) همگی رابطه مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارمندان دارند.

نتیجه این تحقیق حاکی از بالا بودن ارتباط و همبستگی بین مولفه های موثر توانمند سازی بر تعهد سازمانی کارکنان است و از بین همه عوامل چشم انداز مشترک و تفکر سیستمی با ۶۹ درصد از همبستگی قوی تری برخوردار می باشد و به ترتیب اشتراک دانش با ۶۴ درصد، توسعه شایستگی کارکنان با ۶۳ درصد همبستگی نزدیک به بالا و رهبری مشارکتی با ۴۹ درصد از همبستگی متوسطی برخوردار می باشند.

رفتار افرادی که عمیقاً به سازمانشان تعهد سازمانی دارند دارای ویژگیهای زیر است: ۱- اهداف و ارزشهای سازمان را شدیداً باور دارند و آنها را می پذیرند. ۲- تمایل به انجام تلاش فراوان به نیابت از سازمان دارند. ۳- به حفظ عضویت خود در سازمان تمایل نشان می دهند. ۴- احتمال عقب نشینی شان کمتر است به این معنی که هرچه کارکنان به سازمانشان متعهدتر باشند احتمال استعفا و غیبتشان در کار کمتر و تعهد آنها بموجب ماندگاری آنان در کارشان بیشتر خواهد بود. ۵- کارکنان متعهد تمایل به فداکاری برای سازمان دارند افراد بسیار متعهد گذشته از ماندن در سازمان تمایل زیادی برای تبادل دانش و تجربه از خودشان نشان می دهند و برای موفقیت سازمان به اندازه کافی فداکاری

خواهند کرد؛ اصلی ترین عامل شخصی میزان تعلق و پیوستگی بالقوه ای است که کارمند در نخستین روز کاری اش با خود به سازمان می آورد.

کسانی که در آغاز ورود به سازمان بسیار متعهد باشند، احتمالاً مسئولیتهای بیشتری می پذیرند و در سازمان می مانند. تعهد شدید افراد به سازمان به دو عامل بستگی دارد: نخست، فرصتی که برای کنترل چگونگی انجام کار به آنان داده می شود و دوم وجهه ای که به دلیل سهم مهمشان در دستیابی به اهداف به دست می آورند.

منابع و ماخذ:

- ۱- تن هو، استیون و دیگران (۱۳۸۶). مدل های کلیدی مدیریت؛ ترجمه: علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده و مهدی خادمی، چاپ اول، تهران: انتشارات رسا.
- ۲- تیمورنژاد، کاوه؛ صریحی استفسرانی، رسول (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۲، تابستان و پائیز ۸۹ صفحات ۳۹ تا ۴۵
- ۳- خانعلی زاده؛ رقیه، کردنائیچ، اسدا..، و مشبکی، اصغر (۱۳۸۹). رابطه بین توانمند سازی و یادگیری سازمانی
- ۴- دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷). "رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان". فصلنامه افق دانش، دوره ۱۴؛ شماره ۴، صفحات ۶۰-۶۹
- ۵- سلیمانی حسین اصل و همکاران (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی اعضاء هیئت علمی دانشکده پزشکی تهران و عوامل مؤثر بر آن. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران. دوره ویژه نامه شماره ۶۵ صفحات ۶۳-۵۹
- ۶- سنگه، پیتر (۲۰۰۳). پنجمین فرمان. ترجمه: حافظ کمال هدایت، محمد روشن (۱۳۸۲). تهران: انتشارات ارسباران
- ۷- سید نژادیان، سوران (۱۳۸۸). پایان نامه کارشناسی ارشد؛ بررسی میزان نقش عوامل حیاتی موفقیت از بهترین تجارب در یادگیری سازمانی شرکت طرح نو اندیشان؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- ۸- کاپلان رابرت اس و نورتون دیوید پی (۱۳۸۶). سازمان استراتژی محور. ترجمه پرویز بختیاری. تهران. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. بختیاری. تهران. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

بررسی رابطه عوامل تاثیرگذار یادگیری سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان در شعب بانک ملی ایران شهر خرم آباد □ ۱۶۱

۹- مارکواد، مایکل (۱۳۸۸) مبانی سازمان یادگیرنده؛ مترجم مهدی ایران نژاد پاریزی، چاپ اول، تهران: نشر مدیران.

- 10- Chuch C. H. law, Eric W.T. Ngai,(2008), “An empiricul study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance”, Elsevier, Expert systems with applications.
- 11- Colverson, D. E. (2002). “Exploring organizational commitment following radical change. A case study within the parks Canada University. Organizational change, 18 (19) , 28-41.
- 12- Moghimi S. M. Organization and management research approach. (2th ed.).Tehran: Termeh 2000; 392
- 13- Molleman, E., Broekhuis,M. (2001) “Socotechnical SYSTEMS:Towards an organizational Learning approach”, Journal of Engineering and Technology Management, 18, pp 271-294.
- 14- Mowday, R. R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment". Journal of Vocational Behavior, 14, 24–224
- 15- Ramirez, Yolanda; Lorduy, Carmen; Antonio Rojas, Jose (2007), Intellectual capital management in Spanish universities.
- 16- Neefe. Diane Osterhause, (2001). “Comparing Levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation processes).
- 17- Shannon Osborn , Jane.(2002). Components of empowerment and how they differently relate to employee job satisfaction .Organizational commitment and intent to leave the job, (2)29. 1-2
- 18- Shokrzade S. Commitment in educational organizations. ME2002; 8 (32):46-53.

۱۶۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هشتم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۶